Activiteitenverslag

Juli 2020

Juni 2022

INHOUDSTAFEL

Voorwoord 4

Onze structuur en missie 5

Het ACV, een vakbond met impact op lokaal vlak en in de wereld 7

1. In België 7
   - Op federale niveau 7
   - Op het niveau van gewesten en gemeenschappen 14
2. In Europa 21
3. In de wereld 23

Klaar voor de toekomst 26

1. Zich aanpassen aan een wereld in verandering 26
2. Ledenwerving en ledenzorg 26
3. Onze leden verdedigen en hen een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden 28
4. Onze standpunten bekendmaken, informeren en bewustmaken 32
5. De militanten en het personeel opleiden 35
6. Zo dicht mogelijk bij de werknemers 36

"There is no Planet B" 45

Diversiteit bevorderen en strijden tegen discriminatie 48

Het ACV zorgt voor verandering 50

- De syndicale overwinningen 50
- Aanwezigheid op het terrein 54

Een paar kerncijfers 60

COLOFON

Coördinatie, redactie en lay-out: Brigitte Jaspard (brigitte.jaspard@acv-csc.be)
Druk: AZ Print
Vertaling: Ilse Cambier, Katrien Cools, Mylène Demeure, Tristan-David Depré, Pascal Drèze, Natascha Loontjens, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde Van Lancker.
Foto cover: Shutterstock

Ce rapport est également disponible en français.

De inhoud van deze publicatie geldt zowel voor vrouwen als voor mannen.

Het verslag kan je online raadplegen

www.hetacv.be
www.instagram.com/acv.vakbond
www.youtube.com/acvvakbond
www.facebook.com/hetacv
www.twitter.com/acv_vakbond
www.linkedin.com/company/acv

VOORWOORD

Tijdens deze twee intense jaren zette het ACV zich met verve in voor de werknemers. De periode waarop dit verslag betrekking heeft, werd gekenmerkt door de wereldwijde coronacrisis. Het ACV nam een cruciale rol op in het crisisbeheer en verdedigde onafgebroken de rechten en belangen van zijn leden. We pleitten voor maatregelen om jobs en veilige en eerlijke werkomstandigheden te vrijwaren. En voor een eerlijke toegang tot gezondheidszorg.

Bovenstaande regels werden door een robot neergepend. Een chatbot die converseert via artificiële intelligentie en die van onze geschiedenis, onze standpunten en activiteiten schijnbaar moeiteloos een realistisch beeld schetst.

Tijdens de coronacrisis kenden de digitalisering en nieuwe technologieën een stevige en ongeziene opmars. Alles kon online: cursussen volgen, maaltijden bestellen, administratieve vragen stellen aan je gemeente, bank of telecomoperator. Of aan je vakbond. En dat is vandaag niet anders. Nieuwe technologieën hebben ons dagelijks leven veranderd en hun impact op de manier waarop bedrijven werken - en dus ook op werknemers - is aanzienlijk.

AI-technologie zorgt voor meer flexibiliteit en autonomie voor de werknemers. Maar we moeten ons hoeden voor de risico's ervan, zoals de vervanging van menselijke banen of de schending van de privacy. Het ACV heeft doorheen deze twee werkjaren (2020 -2022) de kwestie geïntegreerd in zijn activiteiten, denkoefeningen en standpunten. Terwijl de wereld op zijn kop stond, heeft het ACV zich kunnen aanpassen aan de gezondheidscontext en daardoor zijn leden en militanten de beste dienstverlening kunnen blijven bieden. Meer dan ooit is het ACV zich bewust van het belang van technologische ontwikkeling en innovatie. Mét aandacht voor mensen in digitale armoede. Het ACV zou nooit ChatGPT inschakelen om zijn documenten of activiteitenverslagen op te stellen, maar het kan deze wel inzetten als aanvulling op bijvoorbeeld een klassieke zoekmachine.

Als het behoud van de biodiversiteit geen prioriteit wordt, blijven pandemieën op de loer liggen. Het ACV nam de afgelopen jaren tal van initiatieven rond een sociaal rechtvaardige transitie naar een koolstofneutrale samenleving en naar groenere, veiligere en duurzamere werkgelegenheid. Een transitie die rekening houdt met sociale ongelijkheden en deze probeert tegen te gaan.

Foto: Aude Vanlathem

De kracht van een organisatie ligt in haar collectief. Die kracht wordt afgemeten aan het vermogen van haar leden om een gemeenschappelijke betekenis te geven aan engagement, om geïnformeerd actie te ondernemen en om de missies en de strijd aan te gaan die haar bestaan rechtvaardigen. Het ACV spant hierin de kroon. Hetzelfde doel, dezelfde missie, dezelfde reden voor actie: de absolute basisingrediënten voor een oersterk ACV tijdens de coronacrisis. En het blijft de basis voor verdere acties in de toekomst. Dankzij de actiebereidheid en het engagement van zijn leden en militanten. Een warme dankjewel hiervoor.

Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris

ONZE STRUCTUUR EN MISSIE

Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) is de grootste vakbond van België. Met 1,5 miljoen leden en 70.000 militanten is het ACV de stuwende kracht achter de sociale verandering.

Dankzij zijn sterke voorstellen en expertise is het ACV ook niet meer weg te denken uit het sociaal overleg. Op het terrein bieden bijna honderd dienstencentra hun leden kwaliteitsvolle dienstverlening en onmisbare bijstand in uiteenlopende zaken. Leden kunnen bij het ACV terecht voor de uitbetaling van hun werkloosheidsuitkering, juridische bijstand bij hun werksituatie en voor administratieve formaliteiten in verband met hun werk, werkloosheid en sociale uitkeringen.

Het ACV hanteert de volgende missie:

- Het ACV komt op voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, of ze nu werken of niet.
- Het ACV verenigt werknemers in één vakbondsbeweging, niet enkel waar ze werken, maar ook waar ze wonen.
- Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers, een betere samenleving en een duurzame ontwikkeling.
- Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep op het vlak van hun werk, inkomen, sociale bescherming en levenskwaliteit.
- Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economische en financiële instellingen en het politiek beleid.
- Het ACV is een vakbond van waarden. Voor ons komt de mens en zijn waardigheid eerst, de structuren volgen.
- Het ACV is actiegericht en strijdvaardig en gaat uit van informatie en bewustmaking.
- Het ACV vertegenwoordigt zijn leden en ontwikkelt zijn werking op de werkvloer en in de lokale afdelingen.
- Het ACV legt de klemtoon op raadpleging en inspraak in acties en besluitvorming maar ook op open communicatie, zowel intern als extern.
- Het ACV is een sterke vakbond met bekwame militanten en personeelsleden.

De beroepscentrales

De beroepscentrales onderhandelen en vertegenwoordigen de werknemers in hun sectoren en ondernemingen, voornamelijk ondernemingen met een gestructureerde syndicale werking. Op 31 december 2021 telde het ACV 10 centrales.

	Vertegenwoordigt en verdedigt de belangen van werknemers uit
ACV Voeding en Diensten	de schoonmaak, voedingsindustrie, horeca, bewakingsdiensten, enz.
ACV bouw - industrie & energie	de bouw, industrie, energie en chemie
CNE (Centrale nationale des employés)	alle privésectoren (bedienden en kaderleden en in sommige gevallen ook arbeiders)
ACV Puls	
ACV-CSC METEA	de metaal-en textielsector

	Vertegenwoordigt en verdedigt de belangen van werknemers uit
ACV Openbare Diensten	de publieke sector
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	alle onderwijsniveaus en alle sectoren in Vlaanderen (behalve het gesubsidieerd basis- en kleuteronderwijs)
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	het gesubsidieerd Nederlandstalig basisonderwijs
CSC Transcom	de zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, telecomsector, cultuursector, diamantsector, post, het wegvervoer en logistiek
CSC-Enseignement	de onderwijssector van de Federatie Wallonië-Brussel en de Duitstalige Gemeenschap

De interprofessionele verbonden

De verbonden coördineren en stimuleren de vakbondswerking voor projecten die één sector of onderneming overstijgen. De verbonden vertegenwoordigen werknemers in de regio waar ze wonen en zetten een werking op voor vrouwen, jongeren, werklozen, migranten en senioren. Ze verlenen ook juridische bijstand aan alle leden, leiden afgevaardigden en militanten op en innen en beheren de bijdragen van de leden.

De uitbetalingsinstelling (UI) betaalt de werkloosheidsuitkeringen uit. Elke regio pakt dit aan op zijn eigen manier:

- In Brussel en Vlaams-Brabant neemt de Alliantie Brussel-Vlaams-Brabant de uitbetaling voor haar rekening.
- In de rest van Vlaanderen betalen de verbonden de werkloosheidsuitkeringen.
- In Wallonië staat de “OP wallon” hiervoor in. Die wordt aangestuurd door de Raad van Bestuur van alle Waalse verbonden van het ACV.

Op 31 december 2021 telde het ACV 13 interprofessionele verbonden.

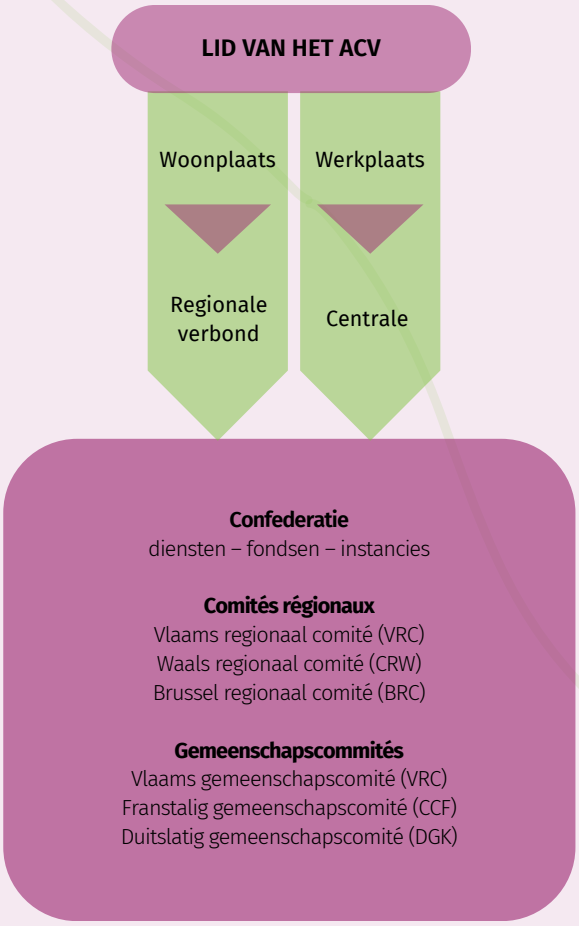
Bewegingsverbond ACV Brussel Fédération Mouvement CSC Bruxelles	**CSC Brabant wallon**
	CSC Mons - La Louvière
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	**CSC Charleroi - Sambre et Meuse**
ACV Provincie Antwerpen	**CSC Hainaut Occidental**
ACV Limburg	**CSC Liège - Verviers - OstBelgien**
ACV Oost-Vlaanderen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

Het nationaal secretariaat

De confederatie of het nationaal secretariaat 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 zijn politieke meningsuiting.



HET ACV, EEN VAKBOND MET IMPACT OP LOKAAL VLAK EN IN DE WERELD

1. IN BELGIË

Op federale niveau

De periode van september 2020 tot juni 2022 werd gekenmerkt door grote gebeurtenissen. De coronapandemie bleef aanhouden en de sociale en economische gevolgen ervan zullen nog enkele jaren voelbaar zijn. In juli 2021 werd Wallonië geteisterd door vreselijke overstromingen. De oorlog in Oekraïne, die in februari 2022 begon, leidde tot een ongekende stijging van de energieprijzen en een op hol geslagen inflatie. Zowel overheden als sociale partners hebben getracht de effecten van deze verschillende gebeurtenissen te beperken.

Dankzij de vakbonden verliepen de onderhandelingen rond de welvaartsenveloppe voor het eerst los van die rond het interprofessioneel akkoord. De werkgelegenheidsconferenties hebben geleid tot een aantal beslissingen inzake arbeidsrecht, een mix van maatregelen die de regering heeft voorgesteld als "arbeidsdeal", zoals de mogelijkheid voor de werknemer om een vierdagenweek of een wisselende werkweek aan te vragen, transitietrajecten voor ontslagen werknemers, nachtwerk in de e-commerce, het individuele recht op opleiding voor elke werknemer ten opzichte van zijn werkgever of het recht op deconnectie.

In het najaar van 2020 stelde het ACV zijn economisch en sociaal transformatieplan voor, met de uitdagingen en vereisten voor een rechtvaardige transitie, waarbij de mens opnieuw centraal staat in deze economische transformatie. De doelstelling: pistes voorstellen om werknemers beter te respecteren, vooral op het vlak van hun arbeidsomstandigheden.

Tussen het najaar van 2020 en de zomer van 2022 zijn enkele zeer concrete projecten afgerond, zoals de beperking van dagcontracten in de uitzendsector, de invoering van een statuut voor verenigingswerknemers of de verbetering van de tegemoetkomingen van het Business Closure Fund.

In die periode won het ACV ook de sociale verkiezingen van november 2020. Verkiezingen waarvan de organisatie veel aanpassingen vereiste in het licht van de gezondheidssituatie. De pandemie stond ook centraal toen het ACV zeer actief werkte om werknemers te informeren en te sensibiliseren over het belang van testen, vaccinatie, welzijn en veiligheid op het werk en van sociaal overleg binnen ondernemingen, instellingen en openbare diensten.

Tot slot heeft het ACV, zoals elk jaar, het publiek geïnformeerd en gesensibiliseerd op de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk, over psychosociale risico 's (2021) en musculoskeletale aandoeningen (2022).

Herziening van de loonnorm
De door de regering in januari 2021 aangekondigde loononderhandelingsmarge van 0,4% voor de komende twee jaar heeft alle vakbonden in het land doen steigeren. Het ACV startte een campagne voor een herziening van de kaderwet voor loononderhandelingen, ook bekend als de wet van 1996, in een land dat nog steeds getergd wordt door de gezondheidscrisis. We leven in een klimaat waarin werkgevers proberen te onderhandelen over eenmalige bonussen in plaats van brutoloonstijgingen. De acties op het terrein begonnen op 12 februari 2021 met een actiedag in ondernemingen:

Op 20 juni 2022 kwamen meer dan 80.000 betogers samen in Brussel om betere lonen te eisen in het kader van de op hol geslagen inflatie.

Foto: Paul Corbeel

werkonderbrekingen, personeelsvergaderingen, verspreiding van pamfletten, informatie aan werknemers...

Twaalf dagen later werd een nieuwe actiedag georganiseerd in de straten en openbare ruimte in het hele land om te protesteren tegen de onaanvaardbare voorstellen van werkgevers die de IPA-onderhandelingen blokkeren.

Half maart werden honderdduizenden exemplaren van een "Loonkrant" uitgebracht door de drie nationale vakbonden en verspreid door militanten. De bedoeling was de bevolking te informeren over de samenstelling van de lonen en het belang van de sociale dialoog om ze op een waardige manier te laten evolueren. Het ACV maakt ook pamfletten en didactische filmpjes om de leden uit te leggen wat er op het spel staat bij de hervorming van de loonnormwet.

DE LOONKRANT

ALS HET WAT MEER MAG ZIJN

"Nooit heb ik zo"n drukke periode meegemaakt"

"Vooral de werknemers hebben zich flexibel opgesteld"

"De emmers verf werden zelfs gehamsterd"

0,4% opslag, een schamele blijk van waardering

In maart 2021 werden honderdduizenden exemplaren van de "Loonkrant" uitgebracht door de drie nationale vakbonden en verspreid door militanten om de bevolking te informeren.

Het ACV organiseerde samen met het ABVV een nieuwe actiedag op 29 maart 2021 en stakingen, om in het IPA vrije onderhandelingen over loonstijgingen in sectoren en ondernemingen mogelijk te maken. Verschillende andere lokale acties vonden plaats, gevolgd door een grote nationale betoging op 6 december 2021 om te herinneren aan het cruciale belang van vakbondsvrijheden en te eisen dat de wet van 1996 herzien wordt.

Aangezien de federale regering weigerde haar standpunt opnieuw te overwegen, heeft het ACV de Kamer verplicht naar de werknemers te luisteren. De wet van 2 mei 2019 laat dit toe op basis van een petitie met minstens 25.000 handtekeningen. Zodra dat aantal bereikt is, moet het punt op de agenda van de Kamer komen. De petitie van de drie vakbonden werd in januari 2022 gelanceerd. Alle ACV-organisaties voerden verschillende acties op het terrein. Begin april werd de petitie afgesloten met maar liefst 87.390 handtekeningen. In april en mei werden in het hele land nieuwe actiedagen georganiseerd voorafgaand aan een grote nationale betoging die 80.000 mensen samenbracht op 20 juni 2022. Op 29 juni, als logisch vervolg op de petitie die in januari werd gelanceerd, hebben de drie vakbonden zich uitgesproken in de Kamercommissie sociale zaken, werk en pensioenen.

Sociaal Akkoord 2021-2022

Op 30 september 2020 werd het regeerakkoord bezegeld. Hoewel het ACV vindt dat dit akkoord een positieve breuk vormt met de vorige legislatuur, blijft het de antwoorden van de regering op het gebied van rechtvaardige fiscaliteit, sterke sociale zekerheid, waardig werk, eindeloopbaan en pensioenen, strijd tegen sociale dumping en ondersteuning van de meest kwetsbaren, op de voet volgen.

Op 22 juni 2021 heeft de Algemene Raad van het ACV groen licht gegeven voor het sociaal akkoord 2021-2022 dat binnen de Groep van 10 is onderhandeld voor de privésector. Nadat de overeenkomst door de sociale partners werd goedgekeurd, moest ze nog worden omgezet in wetgeving en in cao 's, wat de Nationale Arbeidsraad (NAR) deed in juli 2021. Gezien het keurslijf van amper 0,4% dat de loonnormwet oplegde, was het niet mogelijk om tot een akkoord te komen en moest de overheid dus zelf het kader voor de loononderhandelingen bepalen. De regering heeft ook moeten beslissen over de verhoging van de sociale uitkeringen in het kader van de welvaartsenveloppe voor 2021-2022.

De werkgevers bleven dit dossier koppelen aan de loonnorm, terwijl het ACV het wilde loskoppelen van de

Op 25 februari 2021 wordt een nieuwe actiedag georganiseerd in de straten en openbare ruimte in het hele land om te protesteren tegen de onaanvaardbare voorstellen van werkgevers die de IPA-onderhandelingen blokkeren. De foto toont een actie van de centrale ACV Puls op de Kunstberg in Brussel.

Foto: ACV

IPA-onderhandelingen. Als gevolg hiervan bereikte de Groep van 10 een raamovereenkomst over vijf dossiers: het minimumloon, de gelijkstelling van aanvullende pensioenen, flexibiliteit, eindeloopbaan en de verlenging van tijdelijke coronamaatregelen. In april 2021 aanhoorde de regering de vakbondseisen en werd het dossier van de welvaartsenveloppe van de sociale uitkeringen voor 2021-2022 uiteindelijk onafhankelijk van dat van de IPA afgerond.

In juli 2021 was de uitvoering van het sociaal akkoord volledig afgerond. De verhoging van het maandelijks minimumloon met 147,68 euro bruto, landingsbanen vanaf 55 jaar en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) vanaf 60 jaar zijn daarmee definitief verworven. Het ACV is verheugd dat de werknemers met de laagste lonen eindelijk zicht hebben op een merkbare loonstijging. Dankzij deze verbetering zien alle werknemers met een brutoloon van minder dan 2612 euro per maand (voltijds) hun nettoloon stijgen.

Dit akkoord legt ook de basis voor de invoering in de sectoren, tot eind juni 2023, van landingsbanen vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen en voor akkoorden in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering waar deze landingsbanen naakte ontslagen kunnen voorkomen. Eindelijk komt er ook duidelijkheid over de verschillende SWT-stelsels.

Explosie van het aantal mensen in tijdelijke werkloosheid

Door de coronacrisis werden tienduizenden mensen tijdelijk werkloos wegens "overmacht" of "economische reden". Dankzij de tussenkomst van het ACV kwam de tijdelijke werkloosheidsuitkering overeen met 70% van het geplafonneerde brutoloon, vermeerderd met een toeslag van 5,63 euro per dag. De coronawerkloosheid kon ook worden gelijkgesteld voor het recht op vakantiedagen en vakantiegeld. Eind 2020 keurde de federale regering, opnieuw dankzij de vakbonden, de uitkering van een "beschermingspremie" goed, een aanvulling op de eindejaarspremie voor wie in 2020 minstens 53 dagen tijdelijk werkloos was. Het bedrag van deze premie varieerde naargelang het dagbedrag van de tijdelijke werkloosheidsuitkering en bedroeg maximaal 780 euro. Tegelijkertijd, nogmaals dankzij de vakbonden, konden de interimmers in quarantaine tijdelijke werkloosheid corona ontvangen voor de duur van hun quarantaine.

> **Met een loon zoals dat van de dienstenchequesector kun je niets opzijzetten, niets incalculeren. Je kan niet sparen en uiteraard ook niet op reis gaan. De kleinste tegenvaller in het leven is een ramp. Ik ben het beu om alleen maar te werken om te overleven en mijn facturen te betalen.**
>
> **Amandine Staelens**,
> werkt in de dienstenchequesector

Na de pandemie, stijgende energieprijzen

In januari 2022 heeft de overheid een aantal maatregelen genomen om op korte termijn in te spelen op de sterk stijgende energieprijzen. Ze besloot het uitgebreid sociaal tarief te verlengen tot en met 30 juni 2022. De btw op elektriciteit werd ook verlaagd van 21% naar 6% vanaf april 2022 tot juli. Toch gebruikt het grootste deel van de bevolking nog steeds fossiele brandstoffen voor verwarming. Hieraan werd een eenmalige "verwarmingspremie" van 100 euro aan de elektriciteitsfactuur van huishoudens toegevoegd. In oktober 2021 verdedigde het ACV de uitbreiding van het sociale energietarief tijdens de pandemie tot de markt terug op zijn plooi kwam. Het ACV verdedigde ook de herziening van het sociale tariefsysteem voor wie die

De hoofdlijnen van het sociaal akkoord 2021-2022

→ Verhoging in drie stappen van de laagste minimumlonen (voor een voltijdse werknemer):

- 01.04.2022: 76,28 euro bruto per maand;
- 01.04.2024: 35 euro bruto per maand;
- 01.04.2026: 35 euro bruto per maand.

→ Invoering van landingsbanen (halftijds en 4/5den) vanaf 55 jaar (in plaats van de eerdere 57 jaar) voor mensen in zware beroepen, werknemers met een loopbaan van 35 jaar of werknemers in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

→ De toegangsleeftijd wordt uniform verhoogd tot 60 jaar tot 30 juni 2023 voor alle specifieke stelsels, met uitzondering van de regeling van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) voor ontslagen werknemers die mindervalide zijn of ernstige lichamelijke problemen hebben, voor wie de leeftijd van 58 jaar wordt behouden. Concreet betekent dit dat oudere werknemers die vóór 30 juni 2023 zijn ontslagen, kunnen genieten van een SWT vanaf 58 jaar (medische SWT) of vanaf 60 jaar (als ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend, een lange loopbaan hebben gehad of als ze hebben gewerkt in een onderneming in moeilijkheden en in herstructurering, in afwijking van de algemene regel van 62 jaar).

dit recht nog niet geniet desondanks een bescheiden inkomen en de invoering van flexibele accijnzen.

In juni 2022 is de vaststelling duidelijk: de verlaging van de btw op de energieprijzen bracht geen bevredigend antwoord op de exponentiële stijging van de energiefactuur. Ondanks de verlenging van het uitgebreid sociale tarief is het aantal huishoudens met betalingsachterstanden toegenomen. Het ACV bleef pleiten voor aanvullende maatregelen.

Foto: Aude Vanlathem

"De transitie is nu! De mens aan het roer."
Het in het najaar van 2020 voorgestelde economische en sociale transformatieplan van het ACV situeert de uitdagingen en eisen voor een rechtvaardige transitie. Het wil de mensen weer centraal stellen in de economische transformatie en pistes voorstellen om werknemers beter te respecteren en hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. Op het vlak van sociale zekerheid wil het ACV dat iedereen in de toekomst een levensstandaard boven de armoedegrens heeft. Dat vereist een duidelijk verzet tegen degressieve werkloosheidsuitkeringen, maar ook een strijd voor degelijke en eerlijke pensioenen en een sterke sociale zekerheid. Het door het ACV voorgestelde relanceplan richt zich ook op doelgroepen die door de crisis kwetsbaar zijn geworden, zoals vrouwen of jongeren. De sociale zekerheid moet zo worden aangepast dat iedereen erdoor gedekt wordt, ongeacht geslacht, leeftijd of situatie. Het kompas van het ACV is een rechtvaardige transitie en overheden die, in plaats van in het wilde weg alles te subsidiëren, een koers en te behalen doelstellingen aangeven. Ze moeten ook de sectoren bepalen waarin massaal moet worden geïnvesteerd, zoals de isolatie van gebouwen en mobiliteit. Ten slotte moet ervoor gezorgd worden dat openbare en collectieve diensten toegankelijk blijven voor iedereen in het land.

Een dodelijke zomer in Wallonië

De overstromingen in België en vooral in Wallonië in juli 2021 hebben 39 doden en bijna 100.000 mensen getroffen. Ze zullen ernstige langetermijngevolgen hebben, zowel op het niveau van de getroffen huishoudens als op het niveau van de bedrijven die door het stijgende water werden vernietigd. In slechts een paar uur tijd belandde Kabelwerk Eupen in de diepste crisis in haar 100-jarige bestaan. Een paar dagen na de ramp kondigde de directie aan dat het Kabelwerk Eupen weer zou opbouwen. Het personeel, waarvan sommigen ook woningschade hadden opgelopen door de ramp, heeft onmiddellijk zijn mouwen opgestroopt om te beginnen ruimen. Met ongeveer 850 werknemers is Kabelwerk Eupen de grootste privéwerkgever in de Duitstalige Gemeenschap. Een enorme keten van solidariteit en hulp uit het hele land hielp de slachtoffers van de overstromingen. Binnen het ACV zelf hebben veel medewerkers zich gemobiliseerd om hun getroffen collega 's te helpen. In verschillende provincies werden ook dienstencentra van het ACV getroffen.
Het ACV heeft al het mogelijke gedaan om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen, zoals in Verviers, waar de gebouwen overstroomd werden door de rivier de Vesder. De leden konden ook tijdens de zomervakantie terecht bij de werkloosheidsdienst van het ACV. Het ACV heeft ervoor gezorgd dat mensen die als gevolg van deze overstromingen tijdelijk werkloos zijn, op dezelfde manier worden behandeld als mensen die in werkloosheid corona zitten. Lees ook op pagina 15.

Foto: Jochen Mettlen

Om te begrijpen hoe het ACV de economische heropstart ziet als een stap naar een rechtvaardigere, billijkere en groenere wereld, klik hier of scan de QR-code hiernaast.

Erg concrete werven afgerond
Tussen het najaar van 2020 en de zomer van 2022 werden verschillende erg concrete werven afgerond met betrekking tot verenigingswerknemers, het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen en de interimsector.

Op 1 januari 2022 werd op verzoek van de sociale partners het "derde statuut" van verenigingswerk, het tussenstatuut tussen vrijwilliger en loontrekkende, definitief afgeschaft. Deze afschaffing gebeurde door het verenigingswerk te integreren in artikel 17 van het besluit over de RSZ en het te beperken tot een reeks activiteiten in de sociaal-culturele en sportsector. Bijgevolg zijn personen die werkzaam zijn in het verenigingsleven in alle gevallen loontrekkenden geworden in de zin van het arbeidsrecht.

Het is de missie van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO) om vergoedingen te betalen aan werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting van een onderneming wanneer deze laatste niet in staat is de lonen en vergoedingen van haar werknemers te betalen. In januari 2022 hebben de sociale partners een akkoord bekrachtigd over verschillende maatregelen die tot doel hebben het maximumbedrag van de steun uit het fonds met 5.500 euro te verhogen en de voorwaarden waaronder arbeiders en bedienden kunnen genieten van een sluitingstoelage te harmoniseren. Deze maatregelen zijn er voor werknemers van ondernemingen waarvan de wettelijke sluiting dateert van na 30 juni 2022.

In juni 2022 werd een sectoraal ontwerpakkoord afgesloten binnen het paritair comité voor de uitzendarbeid waarin een reeks dringende punten voor 600.000 interimmers worden geregeld (indieningstermijn voor een medisch attest, fietsvergoeding, indexatie tussenkomst in woon-werkverkeer, recht op hospitalisatieverzekering). In de zomer van 2022 werd ook in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een akkoord bereikt over de beperking van het aantal dagcontracten in de interimsector. De invoering van een extra socialezekerheidsbijdrage bij het buitensporig gebruik van dagcontracten door werkgevers is een belangrijke stap voorwaarts in de toepassing van het principe "de vervuiler betaalt".

Erg bijzondere sociale verkiezingen
De sociale verkiezingen, gepland in mei 2020, werden uitgesteld vanwege de pandemie. De procedure werd onmiddellijk na het indienen van de kandidatenlijsten opgeschort. De verkiezingen vonden uiteindelijk plaats tussen 16 en 29 november 2020. In veel ondernemingen werden ze zelfs soms later georganiseerd omdat een groot deel van het personeel tijdelijk werkloos was.

Het ACV kon net geen 60.000 kandidaten werven in meer dan 5.000 ondernemingen in heel België. Deze personen stelden zich kandidaat voor het comité voor preventie en bescherming op het werk (Comité PB) of de ondernemingsraad (OR).

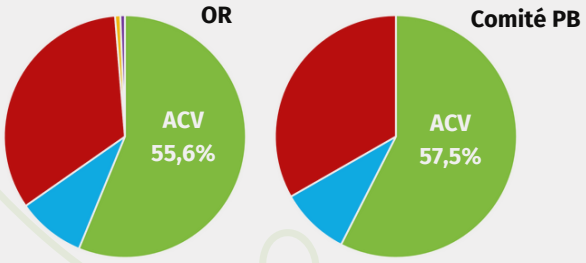
Foto: Aude Vanlathem

Het uitstel van de verkiezingen vereiste extra wetgevend werk. Het was inderdaad nodig om de procedure op te schorten en vervolgens opnieuw te starten, maar ook om de kandidaten te beschermen. Gezien de gezondheidscrisis werden de mogelijkheden voor stemmen per brief en elektronisch stemmen uitgebreid. Digitale dragers werden op grote schaal gebruikt en campagnemateriaal moest ook worden aangepast aan deze wijze van verspreiding.

Na jarenlang intensief gelobby door het ACV, waren de sociale verkiezingen van 2020 de eerste waaraan interimmers mochten deelnemen. Dit recht op medezeggenschap van interimmers is belangrijk omdat afspraken over lonen, vakantiedagen, veiligheid, uurroosters, ... worden gemaakt in de onderneming waarin ze werken. Helaas was er geen grote opkomst van interimmers door het uitstel van de verkiezingen. Het ACV behaalde een mooie overwinning met een absolute meerderheid in Wallonië, maar ook in Brussel en Vlaanderen, met uitzondering van de OR's in Brussel, waar het ACV enkele zetels te kort kwam voor een absolute meerderheid.

Het ACV haalde 57,5% van de zetels binnen in het Comité PB en 55,6% van de zetels in de OR's. Het ACV stond zowel in de profit- als in de non-profitsector op kop. Het ACV is ook de meest representatieve vakbond onder arbeiders, bedienden, jongeren en kaderleden.

Het ACV heeft de sociale verkiezingen gewonnen!



- De absolute meerderheid van de zetels in heel het land
- De grootste bij de jongeren, arbeiders, bedienden en de kaders
- Betere vertegenwoordiging van vrouwen onder de gekozenen

Bovendien behaalde het ACV een nieuw historisch record met 42,49% van de verkozenen voor de Comités PB (en 40,60% voor de OR's). Geen enkele Belgische vakbond heeft ooit zoveel zetels behaald.

De resultaten waren ook opmerkelijk goed voor de kaderleden, waar het ACV 52% van de zetels binnenhaalde, een historische score. Ten slotte behaalde het ACV ook heel goede resultaten in nieuwe ondernemingen, waar we 60% van de zetels haalden. Lees op pagina 32 de thema 's waarop het ACV zijn communicatiecampagne richtte.

> **Afgevaardigde zijn, is zich bekommeren om anderen. Het is mensen graag zien. Wat me gelukkig maakt als afgevaardigde bij Skechers, is de glimlach op de gezichten van onze leden wanneer we hen hebben kunnen helpen.**
>
> **Sylvie Verhaegen**,
> ACV-afgevaardigde bij Skechers in de provincie Luik

Veiligheid en welzijn op het werk in tijden van corona
Bescherming, besmettingen, risicocontacten, clusters, quarantaines, tracering, varianten, PCR's, lockdown, einde lockdown, opnieuw lockdown... Al deze woorden waren vaak gesprekstof tijdens de pandemie.

Ondernemingen hebben, net als burgers, overheden, scholen,... ook hun werking moeten aanpassen om de verspreiding van de pandemie te voorkomen en werknemers veilig te laten werken. Om hen te helpen hebben de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarin het ACV zetelt, verschillende generieke gidsen gepubliceerd voor ondernemingen. In maart 2022 werd een nieuwe uitgave van de gids "Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie" gelanceerd. De gids bevat preventieve maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers in veilige en gezonde omstandigheden aan het werk kunnen blijven tijdens een epidemie of pandemie en om ervoor te zorgen dat ondernemingen hun activiteiten niet (of zo min mogelijk) geheel of gedeeltelijk opschorten. De nieuwe gids ging niet alleen over de coronapandemie maar kan ook nuttig zijn voor toekomstige epidemieën of pandemieën. Het ACV heeft een zeer actieve rol gespeeld bij het maken en voortdurend bijwerken van deze gids. Het ACV heeft ook veel energie gestoken in het informeren en sensibiliseren van zijn militanten over het belang van testen, vaccinatie en sociaal overleg tijdens deze zeer bijzondere periode.

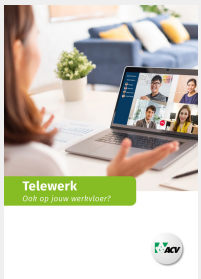
Werknemers die konden, deden tijdens de pandemie massaal aan telewerk. Op een gegeven moment werd telewerken zelfs sterk aanbevolen door de overheid en zelfs verplicht. Toen de grenzen sloten, zetten de grensarbeidersdiensten van het ACV zich in om de regering aan de man te brengen dat deze werknemers specifieke aandacht nodig hadden en dat er voor hen aangepaste oplossingen nodig waren.

Het wettelijk kader voor telewerken is mede tot stand gekomen door cao 149, afgesloten op 26 januari 2021.

De 25ste verjaardag van de wet welzijn op het werk

De wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vierde in 2021 haar 25ste verjaardag. De Welzijnswet verankerde een radicale hervorming en verbetering van de wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Het gebruik van risicoanalyses is een belangrijk onderdeel van de hervorming geweest, er werden nieuwe risico's opgenomen en erkend, zoals psychosociale risico's. Er ontstond ook een multidisciplinaire ondersteuning voor het welzijnsbeleid. Hoewel deze vooruitgang moet worden toegejuicht, zijn er nog steeds te veel ernstige arbeidsongevallen en worden tienduizenden werknemers elk jaar ziek als gevolg van hun werk. De voortdurende verbetering van de regelgeving over welzijn en in het bijzonder de controle en garantie van de toepassing ervan, vormen daarom een grote uitdaging. Om de Welzijnswet succesvoller te maken en de resterende problemen van de toekomst aan te pakken wil het ACV de wetgeving en de toepassing ervan op het terrein blijven verbeteren.

Het ACV heeft een belangrijke rol gespeeld bij het opstellen van deze cao binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het ACV informeerde zijn militanten en voorzag ze van materiaal, bijvoorbeeld door hen een cao-model te geven dat ze in hun onderneming konden gebruiken. Na de coronacrisis bleef telewerk in de meeste ondernemingen een gangbare praktijk, doordat het structureel werd. Er was dus nood aan een geactualiseerde cao om dat te omkaderen. Het ACV nam deel aan de onderhandelingen binnen de NAR voor de actualisering van cao 85bis over structureel telewerken.



Lees de ACV-brochure over telewerken hier of scan de QR-code hiernaast.

Psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen

De Internationale Arbeidsorganisatie riep 28 april uit tot "Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk". Deze dag is gewijd aan de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het ACV grijpt die dag elk jaar aan om het publiek hierover te sensibiliseren.

In 2021 sensibiliseerde het ACV zijn militanten en het grote publiek over het belang van preventie van psychosociale risico's op het werk waaraan Belgische werknemers steeds vaker zijn blootgesteld. Onderzoek hierover is nagenoeg unaniem : de oorzaken liggen in de ondernemingen en de oplossing bestaat uit collectieve preventie! Toch houden nog al te veel werkgevers een discours aan waarin ze hun eigen verantwoordelijkheid ontkennen. Her en der worden er initiatieven genomen om de "mentale veerkracht" van werknemers te versterken tegen wetenschappelijk advies in. Een verraderlijke aanpak ! Achter de bereidheid om elke werknemer individueel te helpen om "mentaal weerbaarder" te worden, schuilt de redenering dat de toename van het aantal burn-outs, om maar een voorbeeld te noemen, de schuld is van de werknemer die niet opgewassen is tegen een schadelijke werkomgeving. De wetgeving wijst daarentegen juist de werkgever aan als verantwoordelijke voor het preventiebeleid in zijn onderneming. Op 28 april 2021 voerde het ACV niet enkel actie, maar lanceerde het ook een grootschalig project waarbij het via enquêtes, interviews en webinars de belangrijkste problemen oplijstte waarmee de werknemers te maken krijgen op het vlak van preventie van psychosociale risico's en de eisen van zijn militanten en juristen om alle werknemers beter te beschermen kenbaar maakte.

In april 2022 legde het ACV de nadruk op de problematiek van de musculoskeletale aandoeningen (MSA). Naast psychosociale problemen vormen zij het grootste risico voor het welzijn op het werk. Rugpijn, artrose of een hernia : werkgerelateerde aandoeningen aan gewrichten, pezen en zenuwen komen heel vaak voor, worden stevig gedocumenteerd en verminderen niet. In plaats van werknemers die langdurig ziek zijn als gevolg van MSA aan te pakken, pakt men beter aspecten op het werk aan die mensen ziek maken. Het ACV vindt dat in de eerste plaats de wet over het welzijn op het werk moet worden aangescherpt om deze problematiek doeltreffend en met de medewerking van de werknemers op de werkplek aan te pakken.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers gebeuren er vaker arbeidsongevallen dan in grotere ondernemingen. Werknemers werken er ook vaker onder grotere druk. Het ACV organiseerde een enquête bij kmo-werknemers waarin bijzondere aandacht uitging naar MSA. In februari 2022 sprak ACV Oost-Vlaanderen kmo-werknemers aan om deel te nemen aan de enquête.

Foto: ACV

Het ACV bracht voor zijn militanten een speciale editie van "Vakbeweging" uit over psychosociale risico's. Klik hier of scan de QR-code hiernaast.

Koorddansers stellen een kaderlid, een bediende, een arbeider, een verpleegkundige voor die dansen op een slappe koord ... boven het dok aan het Sint-Katelijneplein in Brussel. Werken is een oefening waar een evenwicht vinden steeds moeilijker wordt. Wanneer het evenwicht zoek is, wordt de werknemer ziek, vaak voor lange tijd.

Foto: Aude Vanlathem

Op het niveau van gewesten en gemeenschappen

In Wallonïe

Hoewel de coronacrisis nog niet achter de rug was, was het belangrijk om na te denken over de manier waarop we ons land en in het bijzonder Wallonië "in de toekomst" opnieuw op de rails konden krijgen. Het ACV stapte mee in de dynamiek die de Waalse regering op gang bracht om de grote lijnen van het Waalse relancebeleid uit te tekenen. Belangrijk hierbij was om op vraag van de leden en militanten ook oog te hebben voor de sociale en milieudimensie. Het overleg met de werkgevers en de politieke wereld is een belangrijk aspect van het werk van het ACV. Als gevolg van de opeenvolgende staatshervormingen is het belangrijk dat het sociaal overleg op het niveau van de Gewesten plaatsvindt met oog voor de algemene lijnen die het ACV uittekende.

Foto: Aude Vanlathem

Werk maken van de relance van Wallonië
In mei 2021 stelde de Waalse regering een twintigtal maatregelen voor, onderverdeeld in vijf domeinen, om Wallonië opnieuw op de rails te krijgen tegen 2024. De eerste versie van het Waalse relanceplan stuitte echter op heel wat kritiek van het ACV en de andere sociale gesprekspartners. Dit leidde tot een proces van overleg, samenwerking en gemeenschappelijke opbouw gedurende verschillende maanden in een context die onder meer werd gekenmerkt door de zware overstromingen van juli 2021.

In maart 2022 ondertekenden de Waalse regering en de vertegenwoordigers van werkgevers, vakbonden en milieuorganisaties een onuitgegeven gemeenschappelijke verklaring, het resultaat van echte samenwerking. Ze legden een aantal prioritaire acties vast in het kader van het Waalse relanceplan. Elke partij lijstte hiervoor de voor haar prioritaire projecten op. Op basis hiervan werd een gemeenschappelijk, coherent en evenwicht geheel opgesteld.

Vooruitgang op het vlak van mobiliteit, werkgelegenheid en kinderbijslag
Tijdens beide werkjaren legde het Comité régional wallon (CRW) zich verder toe op studie-, denkwerk en advisering om zijn standpunten en voorstellen verder uit te werken. Het Waalse ACV reikte pistes aan om ervoor te zorgen dat overheidsopdrachten meer naar Waalse ondernemingen gaan en op die manier bijdragen tot duurzame werkgelegenheid op het Waalse grondgebied. Het stond stil bij de Waalse overheidsfinanciën, stelde fiscale pistes voor om de inkomsten te vergroten, werkte verder rond ecologische transitie en organiseerde verschillende studiedagen. Het nam ook een duidelijk en gedetailleerd standpunt in over de gratis dienstverlening van de TEC.

De hervorming van de begeleiding van werkzoekenden waartoe de Waalse regering besliste, trad op 1 januari 2022 in werking. Het Waalse ACV uitte stevige kritiek op de inhoud van de hervorming, met name de buitensporige digitalisering, en kon zijn standpunt toelichten tijdens een hoorzitting in het Waalse parlement. Hierdoor werd het oorspronkelijke plan enigszins bijgestuurd. Naar aanleiding van de vele vragen over de Agences locales pour l’emploi (ALE) actualiseerde het Waalse ACV een aantal eisen, met name een betere verloning voor die categorie werknemers.

De hervorming van de Aide à la promotion de l’emploi (APE) werd goedgekeurd in juni 2021 en trad in werking in januari 2022. In gemeenschappelijk front protesteerde het ACV krachtig tegen de plannen van Pierre-Yves Jeholet, toenmalig minister van Werk, en vonden er tal van manifestaties plaats. Hierdoor borg de regering haar plan op en kwam er na meer overleg een nieuwe hervorming tot stand waarin jobs en middelen worden gevrijwaard.

Op het vlak van kinderbijslag trokken we mee aan de kar om ervoor te zorgen dat de Agence wallonne pour une vie de qualité (AVIQ) automatisch en definitief verhoogde kinderbijslag toekent. Dit betekent dat de rechthebbenden op een verhoogde tegemoetkoming automatisch de toeslag ontvangen waar ze recht op hebben zonder die te moeten aanvragen.

Samen met de organisaties die deel uitmaken van het Rwadé* vraagt het Waalse ACV al jaren lang dat er eerst een beroep wordt gedaan op de vrederechter voor gas of elektriciteit mag worden afgesloten of er een budgetmeter wordt geplaatst. Deze eis kreeg concrete invulling in februari 2022 via een Waals decreet dat in de eerste plaats over elektriciteitsverbruik gaat

** Het Rwadé is een samenwerkingsverband van sociale, syndicale, milieu-, armoede- en vormingsorganisaties die pleiten voor het recht op toegang tot energie.*

Photo: Shutterstock

In de zomer van 2021 overstroomt Wallonië
Negenendertig doden, honderdduizend slachtoffers, onschatbare materiële schade : de overstromingen op 14, 15 en 16 juli 2021 zijn de dodelijkste natuurramp ooit in de geschiedenis van ons land. Ze hebben zware gevolgen op lange termijn voor de getroffen gezinnen en ondernemingen (zie ook p. 10). In de Luikse regio, Verviers en in het oosten van het land liepen ondernemingen in sectoren zoals voeding, bouw, vrije tijd, plastic, textiel, metaalverwerking, ... enorme schade op. Zowat overal vielen cafés, restaurants, hotels en andere handelszaken ten prooi aan de stortvloed.

Meteen na de overstromingen spaarden afgevaardigden van het ACV, die soms ook zelf getroffen werden, inspanningen noch moeite om op te roepen tot solidariteit en op te komen voor de werknemers. Velen van hen werden tijdelijk werkloos wegens overmacht.

“De hoofdbekommernis van de werknemers tijdens de overstromingen was te weten of ze wettelijk hun werkplek mochten verlaten om naar huis te gaan. De directie was ertegen. In een cao konden we vastleggen dat de eerste dag afwezigheid om dwingende reden moest betaald worden als dit gegrond was. Heel wat werknemers konden hier aanspraak op maken voor 15 juli 2021. Sommige collega’s waren alles kwijt. We stelden de directie voor om samen een solidariteitsrekening te openen. Ze speelde echter liever cavalier seul en opende zelf een rekening. Dankzij de financiële steun van de werknemers konden we acht collega’s helpen die rechtstreeks werden getroffen door de overstromingen. De solidariteitskas werd democratisch beheerd en de financiële steun werd toegekend op basis van duidelijke criteria.

Giovanna Spoto,
ACV-afgevaardigde bij Trafic

Een congres over het thema "Bien vivre"
De overstromingen tijdens de zomer van 2021 drukken ons met de neus op de gevolgen van de klimaatverandering die steeds meer werknemers zal treffen. Om onze negatieve impact op de ecosystemen waarvan we afhankelijk zijn te beperken, moeten we inzetten op duurzame ontwikkeling, waarbij sociale, economische en ecologische aspecten op voet van gelijkheid staan. Deze transitie moet, onder meer via het Waalse relanceplan, Wallonië een ander gezicht geven en ervoor zorgen dat het daar goed leven is.

Twee dagen lang tekenden ongeveer 300 congresdeelnemers de grote lijnen uit van wat "bien-vivre" in Wallonië zou moeten zijn
Foto: Aude Vanlathem

Rechtvaardige transitie was een belangrijk thema tijdens de debatten op het derde congres van het Waalse ACV in mei 2022. Twee dagen lang tekenden ongeveer 300 congresdeelnemers de grote lijnen uit van wat "bien-vivre" in Wallonië zou moeten zijn: een economie die inzet op menselijke ontwikkeling, respect voor de natuur, herverdeling van de rijkdom om de welvaart te verdelen, een maatschappij die streeft naar welzijn en stoelt op democratische deelname met eerbied voor elkeen, een kwaliteitsvol leven via collectieve goederen en diensten die borg staan voor sociale samenhang. De krachtlijnen en de actualiteits- en activiteitenresoluties van het congres versterken de slagkracht van het ACV. De heropleving van Wallonië veronderstelt immers een gedurfd en ambitieus beleid. De toekomst begint vandaag.

Om het verslag van het congres, de krachtlijnen en de activiteiten- en actualiteitsresoluties in te kijken, klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.
Het verslag is enkel beschikbaar in het Frans.

In Pepinster in de provincie Luik was twee weken na de overstromingen de schade nog altijd zichtbaar in de straten.
Foto: Shutterstock

"Le monde d'après, c'est maintenant!"

Hoewel de coronacrisis nog niet achter de rug was, was het belangrijk om al voor het congres van het Waalse ACV na te denken over de manier waarop we ons land en in het bijzonder Wallonië "in de toekomst" opnieuw op de rails konden krijgen met oog voor de sociale en milieudimensie op vraag van de leden en de militanten. In het kader van deze denkoefening lanceerde het Waalse ACV eind 2021 een grootscheepse sensibiliseringscampagne onder de slogan "Le monde d'après, c'est maintenant!". Ongeveer zes maanden lang behandelde de campagne zes grote maatschappelijke uitdagingen die een dringend antwoord van de politieke overheid vergen: eindeloopbaan, ecologische transitie, digitale inclusie, valorisatie van de essentiële beroepen, evenwicht tussen privé- en beroepsleven en werkgelegenheid voor jongeren. Deze thema's liggen ten grondslag aan de dagelijkse werking van het Waalse ACV dat opkomt voor een meer rechtvaardig en solidair Wallonië. De campagne stoelde op getuigenissen via filmpjes, flyers en affiches.

Benieuwd naar de campagne? Klik hier of scan de QR-code hiernaast (die inhoud is enkel beschikbaar in het Frans).

In Vlaanderen

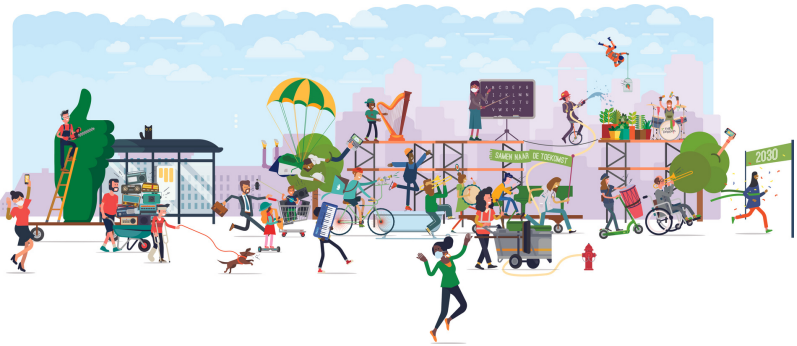
Tussen 2020 en 2022 werkte het Vlaamse ACV aan de voorbereiding van het Vlaamse Congres "Op-tocht naar 2030". De stapsgewijze aanpak stond garant voor een grote betrokkenheid en goede samenwerking met de militanten. Er stond vooraf geen thema vast. Het voorbereidende werk gebeurde gaandeweg op basis van de inbreng. De individuele inbreng van leden en militanten, maar ook van tal van werkgroepen in de Vlaamse organisaties, werd verzameld op een digitaal platform. Op basis hiervan kwamen er niet minder dan 1000 voorstellen uit de bus om Vlaanderen beter te maken. Daaruit ontsproot het congresthema : "Ruimte maken voor elkaar".

Als gevolg van de coronacrisis werd het Congres, dat oorspronkelijk in maart 2022 zou plaatsvinden, verschoven naar september 2022.

Relance centraal in het vakbondswerk van het Vlaamse ACV

Op politiek vlak was het een drukke periode. Het Vlaamse beleid focuste op de uitvoering van het regeerakkoord en andere initiatieven in het kader van de relance. Het ACV oefende respectievelijk in 2020 en 2021 het vicevoorzitterschap en het voorzitterschap van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) uit. Zo kon het zijn stempel drukken op het beleid.

Foto: James Arthur



Tussen 2020 en 2022 werkte het Vlaamse ACV aan de voorbereiding van het Vlaamse Congres "Op-tocht naar 2030".

Op 14 december 2020 sloot het ACV met de andere sociale gesprekspartners en de Vlaamse regering een akkoord binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Met het akkoord "Alle hens aan dek" in het kader van het relanceplan van de Vlaamse regering worden er meer middelen uitgetrokken voor de opleiding van werkzoekenden en werknemers, door onder meer het Vlaams opleidingsverlof uit te breiden en een competentiebalans voor werknemers op te maken.

Op 22 december 2021 werd het actieplan "Werkbaar werk", het resultaat van het VESOC-akkoord van 2017, vernieuwd en verlengd. Het gaat na in hoeverre werk in Vlaanderen en in de verschillende sectoren werkbaar is en breidt de steun in het kader van telewerk uit.

Op 1 juli 2022 sloot het ACV een nieuw akkoord met de Vlaamse regering binnen het VESOC. Enkel maanden voordien, in maart, bezegelden de sociale gesprekspartners het akkoord "Iedereen nodig, Iedereen mee" dat voor het ACV tot een aantal belangrijke verwezenlijkingen leidde zoals middelen en trajecten voor begeleiding op de werkplek, een premie voor inactieven die een opleiding tot een knelpuntberoep willen volgen, het behoud van de werkbaarheidscheque, betere aansturing van projecten rond werkbaar werk en het inzetten van opleidingscoaches in de ondernemingen.

De inhoud van het akkoord kan je raadplegen op de website van de Vlaamse overheid. Klik hier of scan de QR-code hiernaast.

Foto: James Arthur

Een nieuwe vzw voor sociale en syndicale begeleiding van werknemers

In januari 2021 richtte het ACV de vzw "Innovatief" op om in te spelen op maatschappelijke bekommernissen, syndicale uitdagingen en vragen van de Nederlandstalige werknemers met of zonder werk, hun vertegenwoordigers en het ACV in zijn geheel. Via actieonderzoek, consulting, advisering, ... zijn alle activiteiten van *Innovatief* mensgericht en empowerend. Domeinen en thema's hierbij zijn : arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen, (sociale) economie, technologische en arbeidsorganisatorische innovatie, werkbaar werk, welzijn op het werk, onderwijs, opleiding, levenslang en levensbreed leren, milieu, klimaat, duurzame ontwikkeling, armoedebestrijding, syndicaal (bewegingswerk), ...

***Innovatief* helpt werknemers uit alle sectoren de structurele obstakels bij het vinden en behouden van werk te overwinnen.**

In Federatie Wallonië-Brussel

Door de regionalisering van de bevoegdheden in België werd de roep naar "Franstalige solidariteit" binnen het ACV enkele jaren geleden duidelijk hoorbaar. De Federatie Wallonië-Brussel (FW-B) heeft heel wat bevoegdheden: onderwijs, cultuur, kinderopvang, jeugdbeleid en jeugdbescherming, levenslang leren, sport ... Het Franstalige ACV kan standpunten innemen en beslissingen nemen over materies die onder de bevoegdheid van de FW-B vallen en over beleidsaspecten van andere bestuursniveaus die impact hebben op uitdagingen waarvoor de FW-B staat.

Tijdens de coronacrisis ging de aandacht twee jaar lang voornamelijk uit naar de opvolging van de impact van de pandemie in de verschillende sectoren waarvoor de FW-B bevoegd is. Het ACV vroeg onder meer om kinderdagverblijven en scholen zoveel mogelijk open te houden om het welzijn, de opvoeding, stabiliteit en de gezondheid van kinderen te vrijwaren. Het volgde de evolutie van het statuut van kindbegeleiders en onthaalouders van nabij op en vroeg aandacht voor geestelijke gezondheidsproblemen, in het bijzonder bij minderjarigen. De coronacrisis maakte duidelijk dat kunstenaars te weinig sociale bescherming genieten. Het ACV nam deel aan de eerste besprekingen over de hervorming van het kunstenaarsstatuut.

Er ging ook veel aandacht uit naar het onderwijs, onder meer de opvolging van het excellentiepact, met name het jaarritme van de scholen, de hervorming van het

dagritme en de schoolgebouwen. Er werd heel wat actiegevoerd in de Federatie Wallonië-Brussel. De eisen zijn duidelijk : erkenning en waardering voor het beroep van leerkracht. De leerkrachten waren heel flexibel tijdens de pandemie (hybride onderwijs, problemen om de klaslokalen goed te verluchten, quarantaine, de vele circulaires, afwezigheid van leerlingen, ontsmetting van klaslokalen ...).

In de onderwijs- en opleidingssector volgde het Franstalige ACV het tweede pilootproject "certificat de compétence professionnelle" (vakbekwaamheidsattest) om attesten toe te kennen op basis van vakbekwaamheidsonderdelen en niet langer op basis van kredieten. Het attest bevordert de socioprofessionele integratie na mislukking op school en is ook nuttig voor werknemers in bijscholing. Een ander belangrijk dossier gaat over de erkenning van buitenlandse diploma's. Ze is een hefboom voor inclusie omdat op die manier de competenties van migranten worden gevaloriseerd. De erkenning van buitenlandse diploma's is ook belangrijk voor het gastland: niet-erkende diploma's zijn een van de belangrijkste oorzaken van werkloosheid bij mensen van buitenlandse afkomst of duwen hen in onzekere jobs. Het ACV nam actief deel aan de werkzaamheden, nam een standpunt in en organiseerde tal van infosessies en webinars.

Ook in sectoren zoals jeugdwerk, jeugdzorg, kinderopvang en socio-cultureel werk werd er stevig actiegevoerd. In tegenstelling tot het federale niveau en het Waalse Gewest liet de FW-B de onderhandelingen over een sociaal akkoord voor betere arbeidsvoorwaarden en harmonisatie, onder meer van de lonen, in de non-profitsector aanslepen. In juni 2021 besloot de regering van de FW-B uiteindelijk om 35 miljoen uit te trekken voor een sectoraal akkoord 2022-2025, terwijl de vakbonden 130 miljoen euro vroegen. Wel 15 miljoen euro meer dan enkele maanden voordien aangekondigd. De CNE sprak van een positieve stap, maar onderstreepte dat de regering van plan was de 15 miljoen euro extra pas toe te kennen in 2025. Werk aan de winkel dus voor de volgende regering.

Stuurplan, territoriale polen, hervorming van het kwalificerend onderwijs, hervorming van de PMS-centra, hervorming van de schoolritmes, individuele begeleiding ... In ijltempo worden we tijdens de moeilijke coronaperiode overspoeld door een stortvloed aan hervormingen. Het onderwijs en het onderwijspersoneel hebben nood aan een adempauze om opnieuw meer kwaliteit te kunnen bieden en nieuwe krachten op te doen.

Roland Lahaye,
algemeen secretaris van
CSC-Enseignement

Foto: Aude Vanlathem

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het ACV beet zich twee jaar lang stevig vast in het Brussels sociaal overleg en kon op tal van belangrijke dossiers wegen.

Vergoeding voor stagiairs in opleiding, erkenning van ondernemingen in de sociale economie en begeleiding van werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement
Sinds beroepsopleidingen gemeenschapsmaterie zijn, ontvangen stagiairs een vergoeding voor de beroepsopleiding die cumuleerbaar is met een eventuele andere sociale uitkering. De vergoeding werd verdubbeld op vraag van het ACV dat blijft opkomen voor een hogere vergoeding.

In Brussel moeten ondernemingen die erkend willen worden als onderneming in de sociale economie een erkenning aanvragen. Het ACV neemt proactief deel aan dit erkennings- en mandateringsproces. In 2021 was het voorzitter van de Adviesraad voor sociaal ondernemerschap.

Er werd een pilootproject gelanceerd om in Brussel een Fonds voor steun bij herstructurering op te richten dat optreedt wanneer het ontslag het gevolg is van een faillissement of een gelijkaardige procedure. Het fonds financiert jobbegeleiding en sociale begeleiding van werknemers waar het ACV proactief aan meewerkt.

Sterke initiatieven op het vlak van diversiteit, recht op huisvesting, toegang tot energie en strijd tegen racisme
De diversiteit op de werkplek aanvaarden is een belangrijke socio-economische uitdaging in Brussel en een elementair beginsel van rechtvaardigheid. Het ACV volgt de "diversiteitsplannen" van een twintigtal werknemersafgevaardigden in Brusselse ondernemingen proactief op en biedt hen vorming en didactische tools aan (zie de activiteiten van het ACV op het vlak van diversiteit op pagina 48).

Het ACV werkte proactief mee aan de initiatieven van het verenigingsleven en van de Mouvement ouvrier chrétien (Moc) om het recht op huisvesting tegen een redelijke huurprijs in de Brusselse Huisvestingscode op te nemen. De huurder moet een lagere huurprijs kunnen vragen als de huurprijs zonder geldige reden buiten een indicatief rooster valt dat gebaseerd is op enkele elementen die de huurder makkelijk kan checken. Dit standpunt, waar het ACV zich achter

schaart, leidde eind 2020 tot een parlementaire ordonnantie gesteund door de meerderheidspartijen. Een eerste stap in de goede richting.

Bij de vrijmaking van de energiemarkt genoten de Brusselaars dankzij druk van de sociale actoren de beste bescherming op het vlak van energieverbruik. Binnen de Coördinatie Gas-Elektriciteit-Water ijverde het ACV voor het behoud en de uitbreiding van de sociale en beschermingsmaatregelen op het vlak van toegang tot energie. Het oefende druk uit om de indexering van huurprijzen van slecht geïsoleerde woningen te verhinderen via een open brief in de media. Deze demarche was beslissend in het regeringsbesluit om de huurprijzen een jaar lang niet te indexeren.

De strijd tegen racisme blijft niet beperkt tot het bestraffen van strafbare feiten. Er moet ook werk worden gemaakt van reële gelijkheid van kansen bij de uitoefening van rechten (bv. het recht op werk) door directe en indirecte discriminatie te vermijden en diversiteit op de werkplek actief te promoten. Op 21 maart 2022, Internationale Dag tegen Racisme, werd deze problematiek in de kijker gezet. We gingen met de fiets langs bij tal van ACV-afvaardigingen in Brusselse ondernemingen die een engagementsverklaring tegen racisme ondertekenden.

Foto: Aude Vanlathem

De Brusselse taxisector reorganiseren

In nauwe samenwerking met ACV Transcom en "United Freelancers" drong het ACV bij de Brusselse regering aan op een ordonnantie die de sector reorganiseert. Het hanteerde hierbij twee principes : het feit dat de taxidiensten deel uitmaken van een duurzaam mobiliteitsbeleid (in zones met weinig openbaar vervoer of voor wie moeilijk gebruik kan maken van het openbaar vervoer) en de noodzaak om in de sector jobs in loondienst en met goede arbeidsvoorwaarden te behouden. Dankzij de druk werden regels opgelegd aan diensten via online reserveringsplatforms om oneerlijke concurrentie te vermijden. Zo mogen de platforms niet langer de prijs van de ritten vrij bepalen, maar moeten die binnen een bepaald bereik liggen.

In nauwe samenwerking met ACV Transcom en "United Freelancers" drong het ACV bij de Brusselse regering aan op een ordonnantie die de sector reorganiseert.

Foto: Shutterstock

In het Duitse taalgebied

Het ACV is goed vertegenwoordigd bij het Duitstalige sociale overleg en boekte onder meer vooruitgang in de non-profitsector.

In het Duitse taalgebied zijn er ongeveer 1000 voltijdsequivalenten in privéinstellingen in de non-profitsector. In 2019 leidden onderhandelingen tot een die in 2024 zou worden doorgevoerd. Bij onderhandelingen tijdens de coronacrisis waaraan het ACV actief deelnam, werd de oorspronkelijke planning gewijzigd. Er werd besloten om de lonen vanaf september 2020 tot in 2024 stapsgewijs te verhogen. Het betreft een verhoging van 2 à 4% die kan oplopen tot 16% voor bepaalde werknemerscategorieën.

Onder impuls van het ACV werden ook de vergoedingen voor bepaalde leerlingen opgetrokken. De regering van de Duitstalige Gemeenschap besliste immers om de vergoedingen te verhogen voor alle leerlingen die een alternerende opleiding volgen in het kader van een zogenaamde leerovereenkomst middenstand. De maandelijkse vergoeding wordt verhoogd met ongeveer 100 tot 150 euro vanaf 1 juli 2022. In het Duitse taalgebied zijn deze bedragen die op semesterbasis stijgen met 350 tot 700 euro per maand volledig cumuleerbaar met kinderbijslag.

CSC Ostbelgien spaarde kracht noch moeite om zijn steentje bij te dragen tot de wijziging van de loonnormwet. Samen met de militanten voerde het meermaals actie voor de wijziging van deze wet en voor meer koopkracht. Het bracht onder meer een bezoek aan de voorzitter van het parlement en de minister-president van de Duitstalige Gemeenschap en overhandigde hen een zak aardappels als symbool voor de te krappe marge voor loononderhandelingen als gevolg van de wet van 1996.

In maart 2021 overhandigde Marc Niessen, gewestsecretaris bevoegd voor de Duitstalige Gemeenschap, in aanwezigheid van een ACV-delegatie, een zak aardappels aan de voorzitter van het parlement en aan de minister-president van de Duitstalige Gemeenschap, als symbool voor de te krappe marge voor loononderhandelingen als gevolg van de wet van 1996.

Foto: ACV

2. IN EUROPA

Het Europese vakbondswerk is in de eerste plaats teamwerk. Heel wat ACV-medewerkers zijn rechtstreeks betrokken bij het werk van het Europees Vakverbond (EVV), zijn instanties en comités, bij de werkzaamheden van het Europees Vakbondsinstituut (ETUI) en van het Europees Sociaal Observatorium (OSE). Tal van medewerkers zijn ook actief in de centrales van de Europese sectorfederaties of zijn vertegenwoordigd binnen het Europees Economisch en Sociaal (EESC).

Pandemie, klimaatopwarming, oorlog in Oekraïne, energiecrisis, ..., Europa en zijn instellingen stonden voor enorme uitdagingen. Het Europese vakbondswerk focuste op een sociaal, welvarend, rechtvaardig en groen Europa ten dienste van alle burgers.

45 miljoen

In het najaar van 2020, aan het begin van de tweede coronagolf, dreigden naar schatting 45 miljoen Europese werknemers hun werk te verliezen.

De coronacrisis

Van bij het begin van de pandemie pleitten het ACV en de andere Europese vakbonden die aangesloten zijn bij het EVV voor dringende steunmaatregelen voor werknemers en ondernemingen, steun voor de openbare sector en om essentiële diensten en goederen te blijven waarborgen. In de zomer van 2020 werd er na onderhandelingen 750 miljard euro vrijgemaakt voor herstel- en noodmaatregelen. De onderhandelingen kwamen geen moment te vroeg omdat in het najaar van 2020, aan het begin van de tweede coronagolf, naar schatting 45 miljoen Europese werknemers hun werk dreigden te verliezen.

Binnen het EVV pleitte het ACV voor een economisch beleid dat inzet op investeringen. Vooral in het Nederlandstalige publieke landschap liet het zijn stem horen, onder meer via de publicatie van een aantal opiniestukken in de geschreven pers. Doel was aan te sturen op een ander begrotingsbeleid dat, wars van de conservatieve aanpak, de slagkracht van de economie vergroot in plaats van verkleint. Het begrotingskader moet het streven naar volledige werkgelegenheid en bescherming van het leefmilieu, doelstellingen die te lezen staan in het Verdrag van de Europese Unie, ondersteunen en niet dwarsbomen.

Het ACV nam ook deel aan de acties van de alliantie "No Profit on Pandemic" samen met heel wat middenveldorganisaties. "No profit on pandemic" lanceerde een Europees burgerinitiatief om de Europese Commissie aan te zetten tot maatregelen om van vaccins en behandelingen tegen corona wereldwijd een openbaar goed te maken waar iedereen toegang toe heeft. In België ondertekenden 32.000 personen de petitie.

Dankzij de massale digitale aanwezigheid tijdens de pandemie, met name op de sociale media, konden we onze eisen goed in de kijker zetten en korter op de bal slaan bij de Europese besluitvorming.

Zoals hier in maart 2022 nam het ACV deel aan tal van acties bij de Europese instellingen in Brussel om aan te dringen op stopzetting van de vijandelijkheden en uit solidariteit met de Oekraïense bevolking.

Photo: Paul Corbeel

Opkomen voor de rechten van de werknemers in tijden van oorlog

Sinds het begin van de oorlog in Oekraïne is solidariteit met de slachtoffers van de oorlog in Oekraïne één van de motto's van het Europese vakbondswerk. De eerste dag van de Russische invasie, maar ook in de dagen en maanden die volgden, organiseerde het EVV verschillende acties in Brussel. Dankzij de contacten die het EVV met de Oekraïense vakbonden onderhoudt, volgt de Europese vakorganisatie de situatie van de Oekraïense werknemers op de voet. De Oekraïense wet voorziet geen enkele bescherming voor werknemers van organisaties met minder dan 250 werknemers. Deze organisaties kunnen de bestaande collectieve overeenkomsten dan ook negeren. Het EVV en de Oekraïense vakbonden hebben de EU daarom gevraagd om de Oekraïense regering duidelijk te maken dat het respect voor de fundamentele waarden van de EU (sociale markteconomie, sociale dialoog, rol van de sociale partners) en de eerbiediging van de vakbondsrechten en de sociale rechten aan de basis moeten liggen van het toetredingsproces.

Werken aan een Europese solidariteit onder vakbonden

Binnen de interne Europese markt is de situatie van een Europese werknemer nauw verbonden met de situatie van een Belgische werknemer en vice versa. We hebben er dan ook baat bij om alle Europese werknemers te verdedigen. Internationale solidariteit onder vakbonden - Europese solidariteit inbegrepen - is in dit opzicht trouwens een fundamentele waarde die het ACV verdedigt.

Dertig jaar na de val van de Berlijnse Muur kampen de Oost-Europese werknemers met lage lonen, een zwakke sociale bescherming, lage investeringen in kwaliteitsvolle openbare diensten en de afbouw van vakbondsrechten en collectieve onderhandelingen. Het ACV ondersteunt samen met het EVV de Oost-Europese vakbonden en organiseerde samen met hen in 2020 en 2021 seminaries over de rol van de vakbonden bij het bevorderen van eerlijke minimumlonen, een rechtvaardige transitie en collectieve onderhandelingen. Het ACV blijft actief deelnemen aan partnerschappen om progressieve, democratische en onafhankelijke vakbonden in deze regio te ondersteunen want alleen sterke vakbonden, respect voor vakbondsrechten en sociale dialoog kunnen een ander meer duurzaam en inclusief ontwikkelingsmodel garanderen.

De wetgeving aanpassen voor een meer sociaal Europa

Het Portugese voorzitterschap van de EU in de eerste helft van 2021 was bepalend voor de periode 2020-2022. Op 8 mei 2021 keurden de leden van de Europese Raad op de sociale top in Porto de Verklaring van Porto over sociaal engagement goed. Deze verklaring stelt dat de lidstaten op nationaal niveau doelstellingen moeten bepalen op basis van de doelstellingen van Porto ivm werkgelegenheid, opleiding, sociale uitsluiting en armoede. Hoewel het ACV en de andere Belgische vakbonden de doelstellingen van de Verklaring van Porto niet ambitieus genoeg vonden, erkent iedereen dat het belangrijk is dat de Europese regeringen en de Europese sociale partners de algemene verbintenissen voor een sociaal Europa hebben kunnen hernieuwen.

Bezoek de website van het EVV of scan de QR-code hiernaast om meer te weten te komen over de richtlijn ivm de minimumlonen (die inhoud is enkel beschikbaar in het Frans en in het Engels).

Er kwam ook schot in verschillende andere wetgevingsdossiers als de richtlijn over toereikende minimumlonen in de EU. Het ontwerp werd in 2022 goedgekeurd en is een steuntje in de rug voor werknemers in moeilijkheden

Ook platformwerk, dat betrekking heeft op 28 miljoen werknemers in Europa, kon worden gereguleerd. *United Freelancers*, de dienst van het ACV die freelancers, platformwerknemers en zelfstandigen zonder personeel verdedigt, nam deel aan het Observatorium van het EVV dat hieraan gewijd is en speelde daardoor een cruciale rol.

Ten slotte kon het ACV een actieve rol spelen om werknemers te beschermen tegen de risico's verbonden aan gevaarlijke stoffen die aan de oorzaak liggen van ernstige beroepsziekten. Het ACV, dat het Europees raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid voorzit, bracht ook een advies uit om de werknemers beter te beschermen. Verder werd COVID-19 aan de Europese lijst van beroepsziekten toegevoegd en werden adviezen geformuleerd voor een betere voorbereiding op toekomstige pandemieën.

"Werkbaar en waardig werk voor platformwerknemers!" was de boodschap van het EVV en het ACV tijdens een actie voor het reguleren van platformarbeid in oktober 2021.

Foto: ACV

Het stemgedrag van de Europese parlementsleden ontleden

Een betere institutionele opvolging en gerichte Europese vakbondsacties, o.a. via digitale kanalen, zijn essentieel om het verschil te maken. Het ACV werkte bv samen met verschillende missies voor de waarneming van het stemgedrag van Europese Parlementsleden. Op politiek niveau stelde het ACV vast dat er meerdere stappen vooruit waren gezet en dat er meerderheden waren om voor een sociaal beleid te stemmen. Dankzij de talrijke analyses van het stemgedrag van de Europese Parlementsleden kon objectief worden aangetoond dat de beweringen van extreemrechtse parlementsleden dat ze de werknemers vertegenwoordigen en kansarmen binnen de bevolking beschermen, volledig onjuist zijn.

3. IN DE WERELD

Voor het ACV is internationale solidariteit een essentieel onderdeel van het vakbondswerk. In een geglobaliseerde wereldeconomie kunnen de belangen van de Belgische werknemers niet los gezien worden van de belangen van de andere landen. Over de hele wereld steunt het ACV de representatieve, autonome en vrije vakbonden in hun strijd voor sociale rechtvaardigheid en waardig werk.

Een internationaal samenwerkingsprogramma tegen de achtergrond van een pandemie

Het door het ACV, de Directie-generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) gefinancierde vijfjarenprogramma 2017-2022 werd moedig verder gezet van september 2020 tot juli 2022. Door de Coronacrisis moesten de meeste overlegvergaderingen en opleidingen met en bij onze vakbondspartners in Cambodja, Indonesië, Niger, de Democratische Republiek Congo, Haïti en de Dominicaanse Republiek online georganiseerd worden. Ondanks deze moeilijkheden zijn onze partners er ruimschoots in geslaagd hun doelstellingen te bereiken, nl. de sociale dialoog versterken en de rechten van de werknemers verdedigen. Een externe evaluatie vond in het eerste semester van 2022 plaats, met de bedoeling de impact van onze acties bij DGD te evalueren. Deze evaluatie bevestigde de uitstekende resultaten en zette de efficiënte opvolging door het ACV in de verf.

- **In Afrika**

In Niger werd een nieuwe interprofessionele collectieve overeenkomst ondertekend, die de cao van 1972 actualiseert en zo tegemoetkomt aan de aloude eisen van de Nigerese vakbonden. In Ivoorkust werd het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon met de vakbonden heronderhandeld, waardoor het steeg van 60.000 tot 75.000 FCFA (90 à 113 euro). De sociale zekerheidsreglementering in de Democratische Republiek Congo werd herzien en dekt voortaan ook de werknemers in de informele economie, waardoor rechten worden opengesteld voor het merendeel van de werknemers van dit land.

- **In Latijns-Amerika**

Hoewel Haïti met een uitzichtloze situatie kampt, konden de Haïtiaanse vakbonden een collectieve overeenkomst sluiten met de Compagnie industrielle de Développement (CODEVI) die 18 textielbedrijven verenigt. Dankzij deze overeenkomst konden de levens-en arbeidsomstandigheden van zowat 20.000 werknemers verbeterd worden. In de Dominicaanse Republiek werden verschillende internationale arbeidsconventies geratificeerd dankzij de campagnes en de acties van de vakbonden. Voor het eerst kreeg het huishoudpersoneel een minimumloon. Tot slot onderhandelde de UGT, onze Braziliaanse partner, een akkoord waardoor 600.000 platformwerkers (motor- en fietskoeriers) toegang kregen tot sociale bescherming.

- **In Azië**

Tijdens de Coronacrisis konden verschillende Indonesische vakbonden, waaronder onze partner KSBSI, een akkoord afsluiten over het uitwerken van een werkloosheidsuitkeringssysteem voor werknemers die door de pandemie hun job verloren. Het project werd in een eerste fase in een aantal regio's uitgerold als proefproject. In 2021 vaardigde de Indonesische regering een kaderwet uit die verschillende wetgevingen wijzigde, waaronder de arbeidswet. Doelstelling: meer buitenlandse investeringen aantrekken. De gezondheidsmaatregelen die tijdens de pandemie in voege waren, hadden de impact van het verzet van de vakbewegingen verzwakt. Daarom kozen de vakbonden, waaronder KSBSI, voor een juridische strijd en dienden ze bij het Grondwettelijk Hof een klacht in tegen deze kaderwet. Begin 2022 verklaarde het Hof deze wet nietig. De Indonesische regering werd ertoe verplicht ze te herzien en de nationale en internationale overeenkomsten en engagementen na te komen. In Cambodja weerhielden de pandemie en de ernstige gevolgen van de wet voor de oprichting van vakbonden de Cambodian Labour Confederation (CLC), onze partner, er niet van om in meer dan 100 ondernemingen een overeenkomst af te sluiten die vakbondswerk en/of het opstarten van collectieve onderhandelingen toestaat.

In de Democratische Republiek Congo werd de sociale zekerheidsreglementering herzien. De werknemers in de informele economie zijn nu ook gedekt, waardoor rechten worden opengesteld voor het merendeel van de werknemers van het land.

Foto: Shutterstock

Van de jaren 2020 tem 2022 werkte het ACV ook verder aan de voorbereiding van het vijfjarenprogramma 2022-2026. Dit programma is toegespitst op waardig werk en zal uitgevoerd worden in overleg met onze tien partners in Cambodja, Indonesië, de Filipijnen, Niger, de Democratische Republiek Congo, Ivoorkust, Haïti, de Dominicaanse Republiek en Brazilië. Dit ambitieuze nieuwe programma heeft als doel de

inkomenszekerheid van 3,5 miljoen werknemers in de formele en informele economie te verbeteren. Dit nieuwe programma wordt nu al sterk gewaardeerd door de Belgische sector voor niet-gouvernementele samenwerking. Zowel de relevantie en de belangrijke plaats van waardig werk in de Belgische internationale samenwerking als de kwaliteit van de actie van het ACV worden benadrukt. DGD maakte dit enthousiasme concreet met de toewijzing van een bijdrage voor het programma 2022-2026 die 13% hoger ligt dan het budget voor 2017-2021.

3,5 miljoen

Doelstelling van het ACV-programma voor 2022-2026: de inkomenszekerheid verbeteren voor 3,5 miljoen werknemers in de formele en informele economie in negen landen in Azië, Afrika, Noord-Amerika en Zuid-Amerika.

De rechten van de werknemers verdedigen op de IAO-conferenties

Elk jaar in de maand juni komen de lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) samen. Elke lidstaat wordt er vertegenwoordigd door een delegatie van regeringsafgevaardigden, een werkgevers- en een werknemersafgevaardigde, bijgestaan door adviseurs.

De conferentie van juni 2020 vond niet plaats wegens de pandemie. De conferentie van 2021 ging volledig online door. Pas in 2022 kon de conferentie weer in quasi normale omstandigheden doorgaan in Genève. Marc Leemans, voorzitter van het ACV, was de internationale woordvoerder van de werknemers in de Commissie voor de toepassing van de normen.

De impact van de pandemie op de arbeidswereld was uiteraard het centrale thema van de conferentie van 2021. De belangrijkste resolutie die werd aangenomen omvatte “een wereldwijde oproep tot actie voor een op de mens gerichte aanpak van de Coronacrisis die inclusief, duurzaam en veerkrachtig is”. De IAO kreeg de opdracht om op basis van haar waarden een actieve rol te spelen in het herstel na de pandemie. De resolutie bevat ook een verwijzing naar waardig werk in de hele productieketen. Ze stelt ook dat de sociale dialoog en de IAO-conventies centraal moeten staan in de digitale en klimaattransitie. Het pleidooi voor het behoud van een duidelijke arbeidsrelatie die een wettelijke bescherming biedt aan alle werknemers is een ander belangrijk element van deze resolutie.

Tijdens de conferentie van 2019 werd een akkoord bereikt om aan de vier fundamentele arbeidsnormen (verbod op kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie evenals het recht op vrijheid van vereniging en het recht op vrije onderhandelingen) een vijfde norm toe te voegen, namelijk het recht om in veilige en gezonde omstandigheden te werken. Tijdens de conferentie van juni 2022 werd een ander akkoord bereikt waarbij twee centrale conventies aan dit recht konden worden gekoppeld (conventies 155 en 187). Vooral de koppeling aan conventie 155 is belangrijk aangezien deze conventie de basisprincipes vastlegt van een nationaal beleid ter bevordering van een veilige en gezonde werkplek. Ze omschrijft ook duidelijk de verantwoordelijkheden van de overheid en van de werkgevers op dit gebied.

De belangrijkste resolutie die in 2021 door de IAO-Conferentie werd aangenomen omvatte “een wereldwijde oproep tot actie voor een op de men gerichte aanpak van de Coronacrisis die inclusief, duurzaam en veerkrachtig is”.

Foto: Shutterstock

Zorgplicht: het ACV schudde de wetgever wakker!

Mensenrechtenschendingen treffen we overal aan: bij de productie van de kleren die we dragen, het stukje chocola dat we eten, onze smartphone. Ook in België worden de mensenrechten geschonden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de toeleveringsketens in de haven van Antwerpen. Al tientallen jaren ijvert het ACV voor waardig werk in de internationale toeleveringsketens.

Zorgplicht behoort tot de verantwoordelijkheden en de plichten van alle bedrijven. Ze moeten de mensenrechten respecteren en ervoor zorgen dat dit gebeurt in de volledige toeleveringsketen. Deze plicht geldt ook voor dochterondernemingen, leveranciers, onderaannemers en onderaannemers van onderaannemers, … De vakbonden vragen bindende wetgevingen en een bindend internationaal verdrag zodat bedrijven zich houden aan de zorgplicht.

Voor meer info over de campagne #madewithrespect klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

Voor meer info over het Belgische wetsontwerp over zorgplicht klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

Samen met de andere vakbonden en een aantal ngo's zette het ACV de twee afgelopen jaren de schouders onder een campagne voor zorgplicht. We voerden acties onder de slogan #madewithrespect, we mobiliseerden online en op straat, we lieten onze stem horen in de pers. Ook in bedrijven hebben sommige militanten dit onderwerp aangekaart tijdens het sociaal overleg.

Na een lange strijd zijn we erin geslaagd onze Belgische politici wakker te schudden. Op 2 april 2021 dienden verschillende federale parlementsleden een wetsvoorstel over de zorgplicht in. Het ACV nam tweemaal het woord als deskundige in de Kamercommissie Economie. Het proces om dit wetsvoorstel ingang te doen vinden verloopt echter traag en er is een gebrek aan politieke moed. De zaken zullen wellicht sneller verlopen op Europees niveau waar een richtlijn in voorbereiding is. Alles moet in het werk gesteld worden om het huidige voorstel van de Europese Unie grondig te herzien en te vermijden dat het een lege doos wordt.

Zorgplicht behoort tot de verantwoordelijkheden en de plichten van bedrijven. Ze moeten nl. de mensenrechten respecteren en ervoor zorgen dat dit gebeurt in de volledige toeleveringsketen. Op 24 april 2013 stortte Rana Plaza in. 1132 textielarbeiders kwamen daarbij om en meer dan 2500 mensen raakten gewond. Net als andere jaren nam het ACV op 24 april 2023 deel aan een actie om de slachtoffers te herdenken.

Foto: Kristof Vadino

KLAAR VOOR DE TOEKOMST

1. ZICH AANPASSEN AAN EEN WERELD IN VERANDERING

De veranderingen in de werking van het ACV door de coronacrisis kwamen bovenop de veranderingen die het ACV doorvoerde in het kader van zijn toekomstplan, dat eind 2019 van start ging. Dat plan moet het ACV klaarmaken voor een wereld in verandering en voor leden en militanten waarvan de noden evolueren.

Het doel van het toekomstplan van het ACV is om de grootste vakbond van België te blijven. Een strijdvaardige vakbond, verankerd in de samenleving, die zichtbaar optreedt voor meer solidariteit en rechtvaardigheid en zich aanpast aan de noden van haar huidige en toekomstige leden.

Het toekomstplan van het ACV ligt verankerd in de waarden van de organisatie: solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en respect, samenhang en onafhankelijkheid ten opzichte van de politieke wereld.

Naast de financiële duurzaamheid van de organisatie omvat het toekomstplan van het ACV:

- de individuele belangenbehartiging voor de leden door een verbeterde dienstverlening;
- de collectieve belangenbehartiging voor werknemers door een grotere impact uit te oefenen op het vakbondswerk in ondernemingen, sectoren en de regio's;
- een politiek-syndicale werking die weegt op het sociaal-economisch beleid in België.

2. LEDENWERVING EN LEDENZORG

Sinds enkele jaren - uitgezonderd tijdens de coronacrisis - stijgt het aantal nieuwe leden niet meer bij het ACV. Vooral onder jongeren. De oorzaken daarvan zijn gekend: veranderingen op de arbeidsmarkt, in het economische weefsel, arbeidsovereenkomsten die precair worden, ... Om het hoofd te bieden aan de vele uitdagingen met betrekking tot ledenwerving en -behoud, richt het ACV zich op vernieuwing, performante managementtools en een meer gerichte aanpak.

Specifieke doelgroepen werven en behouden
Ook in ondernemingen zoekt het ACV naar nieuwe manieren om de vakbond dichter bij leden te brengen. ACV Metea voert daarom een project uit met de naam "Re-member". Het doel is tweeledig: nieuwe leden werven en bestaande leden behouden. Een van de belangrijkste uitdagingen van het project is de betrokkenheid van specifieke doelgroepen.

De campagne "Hello New Life" voor jonge ouders is hier een goed voorbeeld van. In ondernemingen delen militanten een herbruikbare stoffen zak uit aan jonge ouders. Die zak bevat veel praktische informatie, vooral over de combinatie van werk en gezinsleven. Er zit ook een cadeautje in en een kaart met felicitaties. De ledenvoordelen worden opgelijst en de aanvraag voor de geboortepremie van het ACV wordt gemakkelijker gemaakt dankzij een eenvoudig in te vullen strook. Om de drie maanden ontvangen de ouders een e-mail met belangrijke informatie. Deze nieuwsbrieven zijn aangepast naargelang de leeftijd van het kind.

Kmo-werknemers zijn een tweede doelgroep van het Re-member-project. Om de twee jaar informeert ACV Metea zijn leden over de resultaten van sectorale onderhandelingen door middel van publicaties die door militanten worden verspreid. In ondernemingen waar het ACV als vakbond geen vertegenwoordiging heeft, vaak zijn dit kleine bedrijven, is het niet eenvoudig om deze informatie aan de leden over te brengen. In 2021 ontvingen alle leden in ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging die publicaties per post. ACV Metea maakt van deze gelegenheid gebruik om zijn leden te informeren over zijn voordelen en is dus proactiever in de contacten met zijn leden.

Tot slot heeft het ACV ook zijn diensten en initiatieven sterk ontwikkeld om nieuwe leden te werven uit andere doelgroepen zoals jongeren, in samenwerking met Jong ACV en Jeunes CSC, maar ook interimmers via "Interim United" (zie p. 28-29) en zelfstandigen via "United Freelancers" (zie p. 28).

Jongeren werven, maar hen ook blijven informeren, ondersteunen en verdedigen

Voor Jong ACV en Jeunes CSC was het niet gemakkelijk om jonge werknemers in volle pandemie te informeren, te sensibiliseren en te verdedigen. Toch leek de belangenbehartiging van jongeren en hun plaats in de samenleving, vooral op het werk, nog nooit zo urgent en belangrijk. Hoe gaan we om met de steeds toenemende precariteit? Hoe kunnen we de betrokkenheid van jongeren en hun deelname aan de syndicale strijd versterken?

Wanneer jongeren de kans krijgen deel te nemen aan acties en de strijd voor democratie en solidariteit, staan ze klaar.

In dit opzicht is de rol van de ACV-afgevaardigden in ondernemingen essentieel en heeft het ACV ze de juiste tools gegeven om jonge werknemers lid te kunnen maken. Het lidmaatschap is gratis voor wie jonger is dan 25 jaar en studeert, een leercontract heeft of een instapstage loopt. Wie jonger is dan 25 jaar en zijn eerste arbeidsovereenkomst heeft getekend of als zelfstandige in hoofdactiviteit begint, betaalt een lagere lidmaatschapsbijdrage (€11 per maand).

Jongeren lid maken is een belangrijke stap in het verjongen van het ledenbestand, maar dat is nog maar de eerste stap. De coronacrisis heeft ook aangetoond hoe belangrijk het is voor het ACV om zijn vakbeweging te verstevigen met sterke campagnes onder leiding van en voor jongeren. De rampzalige omstandigheden waarin duizenden jongeren tijdens de pandemie werden ondergedompeld, bleken nog meer de gebreken in onze samenleving te onthullen. Er zijn veel maatschappelijke uitdagingen en de bewustmaking van jongeren over deze kwesties is belangrijker dan het lijkt. Bovendien is het mogelijk om via militantisme zijn stem te laten horen en zich te engageren. Wanneer jongeren de kans krijgen deel te nemen aan acties, vrije meningsuiting, aan de mogelijkheden in de toekomst en de strijd voor democratie en solidariteit, staan ze klaar.

BAS en ISA ten dienste van jongeren

De dienst "BAS" (Berichtenlijn voor afgestudeerden en schoolverlaters) werd in juli 2021 opgericht om jongeren te begeleiden van school naar hun eerste job. Jongeren die zich inschrijven, ontvangen berichten op WhatsApp met nuttige raad over hun rechten en plichten en veel tips en tricks.

Parallel met dit project bestaat "ISA" (Infolijn StudentenArbeid), dat als doel heeft vragen over studentenjobs te beantwoorden voor Nederlandstalige jongeren. Hoe lang mag ik als jobstudent werken? Hoe zit dat met mijn belastingen? Zullen mijn ouders kinderbijslag verliezen wanneer ik begin te werken? Jobstudenten en hun ouders kunnen al deze vragen per telefoon of e-mail stellen. In 2020 en 2021 werden bijna 2.000 jongeren lid van het ACV nadat ze contact opnamen via ISA.

> **Jongeren zijn onvoldoende geïnformeerd of bewust van de problematiek waar ze in de arbeidswereld mee te maken krijgen. We leven in een individualistische samenleving waar het steeds minder gebruikelijk is om zich in te zetten voor een collectieve strijd zoals die van een vakbond. Het is belangrijk dat jongeren begrijpen dat ze een stem hebben in de maatschappij en dat ze niet gewoon alles moeten slikken en ondergaan. Om die redenen zoeken wij jongeren op.**
>
> **Eva Dumoulin**,
> militante van Jeunes CSC

Een veelbelovende opvolging per telefoon

De operatie 'Belteam' die de voorbije jaren in Vlaanderen werd uitgerold, blijft vruchten afwerpen. Door elk lid systematisch op te bellen met een gestructureerde pitch, behoudt het ACV veel leden die, zonder deze telefoontjes, gestopt zouden zijn met het betalen van hun lidmaatschap. In 2022 werd besloten om vanaf 2023 een soortgelijk systeem op te starten in Franstalig België.

Je bijdrage betalen aan het ACV: eenvoudig, snel en efficiënt

Leden kunnen voortaan kiezen uit meerdere manieren om hun lidmaatschap te betalen. Om het hen nog gemakkelijker te maken, kunnen leden ook betalen via een QR-code of met behulp van een beveiligde betaalknop. Leden kunnen hun betalingsvoorkeuren op elk moment wijzigen door in te loggen op Mijn ACV, hun persoonlijke omgeving op www.hetacv.be.

> We willen een sterke vakbond zijn, een vakbond van voorstellen die de hartslag van de samenleving is en ze in al haar diversiteit weerspiegelt. Dat werk doen we allemaal samen.
>
> Anne Léonard,
> nationaal secretaris ACV

Foto: Aude Vanlathem

3. ONZE LEDEN VERDEDIGEN EN HEN EEN KWALITEITSVOLLE DIENSTVELRENING BIEDEN

Zelfstandigen en autonome werknemers

Steeds meer mensen gaan vrijwillig of onvrijwillig zelfstandig aan de slag, of het nu gaat om kinesisten, IT-consultants, elektriciens, koks, verpleegkundigen, verkopers, journalisten, chauffeurs, schoonmakers of koeriers. Hoewel ze in een onderneming of instelling werken voor één hoofdopdrachtgever, vaak samen met collega 's in loondienst, genieten ze in tegenstelling tot loontrekkenden geen arbeidsrechtelijke bescherming. "United Freelancers" biedt hun individuele ondersteuning, juridische bijstand en zet zich via collectieve behartiging in voor de verbetering van hun arbeidsomstandigheden. Na de oprichting in 2019 wierf *United Freelancers* nieuwe leden voor het ACV in alle sectoren en met allerlei activiteiten en opleidingsniveaus: schoonmaak, persoonlijke verzorging, de artistieke en culturele sector, journalistiek en media, evenementensector, boekhouding, IT en consulting, horeca, bouw (elektriciteit, loodgieterij, ...), platformen, coaching, onderwijs en beroepsbegeleiding, industrie, autosector, enz.

United Freelancers heeft de afgelopen twee jaar zwaar geïnvesteerd in het verdedigen van de rechten van platformwerkers door middel van wetgevingsinitiatieven op Belgisch en Europees niveau en door het aanspannen van rechtszaken tegen platformen. Er werden ook tools ontwikkeld om schijnzelfstandigheid beter op te sporen en te bestrijden. Tot slot heeft *United Freelancers* haar politieke visie verfijnd, met name door de evolutie te vergelijken van de sociale zekerheid voor loontrekkenden en zelfstandigen, de naleving van het arbeidsrecht en het collectief overleg.

Interimmers

De rechten en plichten van interimmers kunnen heel anders zijn dan die van een werknemer. Daarom heeft het ACV een specifieke dienst in het leven geroepen om hen te informeren, adviseren en ondersteunen. Collectieve en individuele acties worden op verschillende niveaus uitgevoerd: via syndicaal onthaal, individuele contacten en syndicaal toezicht in bedrijfsoverlegorganen, maar ook via juridische bijstand in geval van conflict, gepersonaliseerd juridisch advies, opvolging van werkloosheidsdossiers, collectieve belangenbehartiging op sectoraal, regionaal en nationaal niveau.

Verschillende grote stappen vooruit
Sinds eind 2020 werden verschillende grote stappen vooruit gezet voor interimmers. Om te beginnen kregen

Op 23 juni 2022 zocht een delegatie van Interim United interimmers op in Antwerpen, waar DeWaterbus stopt. Dat is het vervoersmiddel voor veel uitzendkrachten die werken in een van de loodsen van Katoen Natie op Linkeroever.

Foto: Maarten De Bouw

ze voor het eerst stemrecht bij sociale verkiezingen (lees op pagina 11). Hoewel er nog vaak quarantaines waren wegens corona, kregen interimmers in quarantaine die gedurende de vier weken vóór de quarantaine minstens één dag per week werkten, tijdelijke werkloosheid corona. Meer dan anderhalf jaar later, in een arrest van 12 mei 2022, bevestigde het Europese Hof van Justitie (EHvJ) het door het ACV verdedigde advies: interimmers moeten dezelfde rechten genieten als vaste werknemers qua jaarlijks verlof.

Op basis van de ontvangen klachten en de slechte praktijken die het ACV heeft vastgesteld in de interimsector, deelt het ACV al enkele jaren zijn "Citroenprijs" uit. Op 14 september 2020 werd die prijs toegekend aan Federgon, de werkgeversfederatie van bedrijven in de sector, omdat ze het sociaal overleg met de voeten treedt.

Foto: Michael De Lausnay

In juni 2022 werd een ontwerp van sectorale overeenkomst in het paritair comité voor de uitzendarbeid afgesloten waarin verschillende dringende kwesties voor de 600.000 interimmers werden geregeld. Het ACV was tevreden met de voortgang dankzij deze overeenkomst. Vlak voor de zomervakantie van 2022 werd er nog een ander akkoord bereikt in de Nationale Arbeidsraad (NAR) over de beperking van het aantal dagcontracten in de sector. De invoering van een extra socialezekerheidsbijdrage bij het buitensporig gebruik van dagcontracten door werkgevers is een belangrijke stap voorwaarts in de toepassing van het principe "de vervuiler betaalt", dat het ACV al geruime tijd verdedigt.

"Interim United", de nieuwe identiteit van de interimwerking van het ACV

Interimmers zijn vaak jongeren die weinig of niets weten over vakbonden en wat ze voor hen kunnen betekenen. In een economische context waarin veel gebruik wordt gemaakt van interimwerk met de daaraan gebonden onzekerheden, zelfs misbruik, wilde het ACV informeren en steun bieden met een nieuwe identiteit die in het voorjaar van 2021 werd gelanceerd, een aangepaste communicatie en een steeds sterker engagement.

Interim United voert informatiecampagnes, waaronder de jaarlijkse campagne over eindejaarspremies, ontmoet interimmers op het terrein en geeft hun praktische tools. In juni 2022 werden twee nieuwe tools online gezet op www.interimunited.be. Daarmee kan een interimmer in een paar klikken weten of hij al dan niet recht heeft op het gegarandeerd inkomen bij ziekte en betaalde vakantiedagen. Meer dan ooit blijft het ACV collectief investeren in een sterke individuele en collectieve belangenbehartiging, waarbij al wie met een interimcontract werkt, vaak voor te lange periodes, centraal staat.

"Wettelijk gezien heeft een interimmer dezelfde rechten als een werknemer, maar dat is in theorie. In de praktijk verloopt dat niet altijd zo. Terugkerende problemen zijn fouten op loonstroken of laattijdige werkloosheidsaangiften. Bij Skechers zijn we erin geslaagd om minder dagcontracten en meer maandelijkse contracten en overeenkomsten van bepaalde duur te hebben. Dat is een geweldige prestatie!

Sylvie Verhaegen,
ACV-afgevaardigde bij Skechers

Voor meer informatie over Interim United, klik hier of scan de QR-code hiernaast.

Al onze leden een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden

Het werk van de diensten van het ACV tussen het najaar van 2020 en de zomer van 2022 werd sterk gekenmerkt en beïnvloed door de coronacrisis: de dienstencentra moesten sluiten terwijl het aantal tijdelijke en volledige werklozen een nooit eerder geziene toename kende.

Onophoudelijk ten dienste van onze leden tijdens de pandemie

Eind 2020 steeg het aantal leden aanzienlijk als gevolg van de coronacrisis. Twee op de drie tijdelijk werklozen hebben een beroep gedaan op het ACV voor de uitbetaling van hun uitkeringen. Alle beschikbare ACV-medewerkers sprongen in de bres om de massale toestroom van telefoontjes en e-mails op te vangen. Daarnaast hebben opeenvolgende wijzigingen in de werkloosheidsregelgeving geleid tot een zeer sterke toename van het werk. ACV-medewerkers moesten, net als veel werknemers in België, telewerken. Ze deden dat zowel in kantoren die voor het publiek gesloten waren als thuis. Niet minder dan 300 medewerkers van de ACV-organisaties werden ingeschakeld om te werken in tijdelijke callcenters die waren opgericht om vragen van leden te beantwoorden. Er werden eveneens interimmers aangeworven. Het ACV-personeel werkte onvermoeibaar door om zich aan te passen, te herorganiseren, de dienstverlening toegankelijker te maken, toezicht te houden op de wijzigingen in de regelgeving, efficiënt te communiceren met leden, ...

Tijdens de pandemie sprongen alle beschikbare ACV-medewerkers in de bres om duizenden werkloosheidsdossiers te behandelen. Het is dankzij de enorme inzet van het ACV-personeel dat we dit werk hebben kunnen volbrengen.

Ann Van Laer,
nationaal secretaris ACV

Foto: James Arthur

Bereikbaarheid als topprioriteit

Gedurende deze periode was de topprioriteit van het ACV om zo bereikbaar mogelijk te blijven voor de leden en hun aanvragen te verwerken. Telefoon, post, berichtjes, e-mail, website, brievenbus,... er werd gebruik gemaakt van alle mogelijke en beschikbare communicatiekanalen. Dankzij een efficiënte samenwerking tussen de ACV-centrales, de verbonden en de Confederatie konden honderdduizenden ACV-leden en bijna 60.000 nieuwe leden efficiënt geholpen worden en uitbetaald als ze werkloos waren.

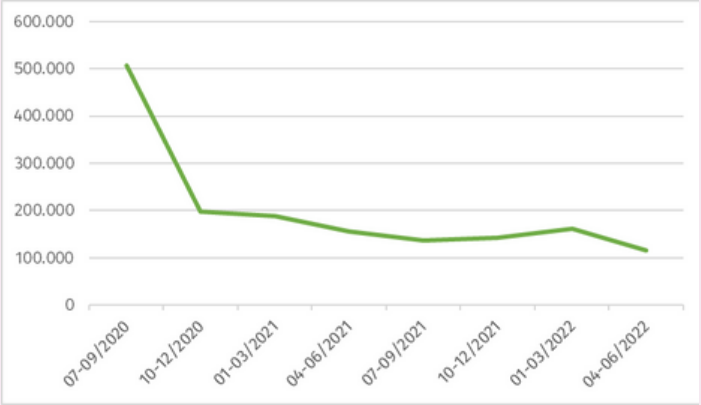
Er werden nieuwe tools en mogelijkheden ontwikkeld zodat leden op afstand informatie kunnen verkrijgen over hun uitbetalingen of om stempelkaarten of groene klevers online of telefonisch te bestellen. De medewerkers van het ACV schreven de nieuwe leden in die in deze periode massaal bij het ACV toekwamen. Ze namen ook contact op met duizenden leden die bijvoorbeeld het verkeerde bankrekening- of rijksregisternummer hadden ingevoerd. Ze gingen ook aan de slag met het beantwoorden van de vele vragen over arbeidsrecht, wetgeving over welzijn op het werk, verplichte beschermingsregels tegen het coronavirus op het werk... Er moesten ook verschillende uitzonderlijke procedures beheerd, georganiseerd en ondersteund worden, zoals procedures voor tijdelijke werkloosheid door overmacht. Bovendien moest ook de betaling van verschillende premies (crisispremies, eindejaarspremies, energiepremies, ...) stipt worden opgevolgd. Door de coronacrisis en de regelmatige veranderingen in de wetgeving moesten de computerprogramma's en de website voortdurend worden aangepast.

Ten slotte namen de verantwoordelijken van de ACV-ledendiensten tijdens die periode deel aan talrijke vergaderingen met institutionele partners zoals de RVA, FOREM, VDAB, Actiris, verschillende federale overheidsdiensten, ministers en kabinetten, maar ook met partners uit het maatschappelijk middenveld in de strijd tegen armoede in België. Dit overleg richtte zich voornamelijk op de invoering van uitzonderlijke maatregelen door corona.

Evolutie van het aantal werkloosheidsuitbetalingen door het ACV tussen september 2020 en juni 2022

Tussen september 2020 en juni 2022 werden 5.913.419 uitbetalingen uitgevoerd aan ACV-leden die tijdelijk of volledig werkloos waren. De periode 2020-2021 werd sterk beïnvloed door de gevolgen van de pandemie en de impact ervan op de tijdelijke werkloosheid. In de periode 2021-2022 zagen we dus een aanzienlijke daling van het aantal uitbetalingen na een geleidelijke terugkeer naar de normale situatie.

Evolutie van het aantal dossiers met werkloosheidsaanvragen verzonden door het ACV naar de RVA



Voor de referteperiode werden 1.605.258 werkloosheidsaanvraagdossiers door het ACV naar de RVA verzonden. De zeer grote toename, in het derde kwartaal van 2020, van het aantal tijdelijke werkloosheidsdossiers was gelinkt aan de zogenoemde "aanvragen werkloosheid corona", die door de RVA werden aangemaakt en die leden rechtstreeks via de ACV-website konden indienen. De periode 2021-2022 werd gekenmerkt door een daling van het aantal verzonden dossiers ten opzichte van het vorige jaar. Dat desondanks de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis, die een vrij beperkte impact hadden op het aantal aanvragen.

4. ONZE STANDPUNTEN BEKENDMAKEN, INFORMEREN EN BEWUSTMAKEN

Het ACV zet zich in om zijn standpunten en activiteiten bekend te maken aan zijn leden, militanten, personeel en het grote publiek. Het ACV informeert hen ook over hun rechten en over sociaal en vakbondsnieuws. Met zijn communicatiestrategie staat de vakbond ten dienste van de leden en militanten door hen een waaier aan tools en middelen aan te bieden met informatie over hun individuele en collectieve rechten en om hun vakbonds- en militantenrol volwaardig te kunnen opnemen.

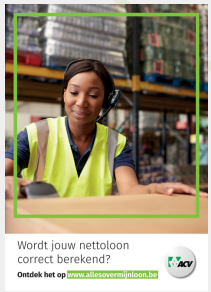
Informeren, bewustmaken, overtuigen, mobiliseren en verenigen

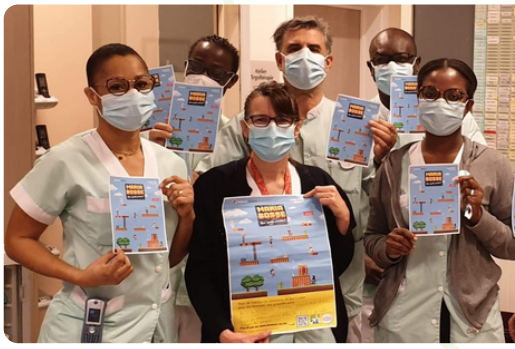
Via campagnes en acties op het terrein
Wervings- en kiescampagnes voor sociale verkiezingen zijn belangrijke campagnes. Ze worden ontworpen in samenwerking met ACV-organisaties en worden ondersteund en gedeeld door de hele organisatie. In de herfst van 2020 was de kiescampagne in volle gang. Ze weerspiegelde de diversiteit van ACV-militanten en gaf een stem aan velen van hen met de gemeenschappelijke slogan: "maak het verschil, gebruik je stem". Eerdere campagnes werden voornamelijk gevoerd in bedrijven en organisaties. De coronacrisis veranderde dat allemaal en de kiescampagne werd voornamelijk digitaal gevoerd: op sociale netwerken en op de website, via mailings, webinars, enz. De campagne richtte zich op acht thema's: gezondheid en veiligheid op het werk, eindeloopbaan, loon, mobiliteit, stress, werkzekerheid, evenwicht tussen werk en privéleven en milieu. De resultaten van de sociale verkiezingen waren in lijn met de ambities van het ACV, die de grootste vakbond van het land bleef. De verkiezingsuitslagen staan op pagina's 11-12.

Eindeloopbaanregeling was één van de acht thema's die het ACV benadrukte in zijn communicatiecampagne vóór de stemming bij de sociale verkiezingen.

Na de sociale verkiezingscampagne volgden verschillende andere campagnes van diverse omvang . Sociale zekerheid, minimumpensioen, lonen, eindejaarspremies, telewerken, onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord, loongelijkheid voor mannen en vrouwen, racisme op het werk, tijdskrediet en thematisch verlof, toegang tot de sociale zekerheid voor jongeren, inschakelingsuitkeringen voor jongeren... dit waren slechts enkele van de vele thema's die aan bod kwamen.

Sociale verkiezingen, sociale zekerheid, minimumpensioenen, lonen, loongelijkheid voor mannen en vrouwen, racisme, pensioenen, eindejaarspremies, enz.: dit zijn slechts enkele van de vele thema's van de informatie- en sensibiliseringscampagnes die de ACV-organisaties tussen het najaar van 2020 en de zomer van 2022 hebben gevoerd.





In de aanloop naar Internationale vrouwendag is de campagne "Super Maria, mini pensioen?" klaargestoomd door militanten van ACV Gender en Femmes CSC. De campagne werd uitgerold in bedrijven en op openbare plekken.

Foto: ACV

Via magazines en brochures
De ACV-organisaties houden hun leden op de hoogte via een aantal magazines met informatie over vakbonds- en sociaal nieuws in het algemeen en over hun sector in het bijzonder. Het Nationaal Secretariaat informeert de leden van de arbeiderscentrales. Dat zorgt voor de (gezamenlijke) uitgave van Visie in het Nederlands, L'Info in het Frans en CSC Info in het Duits.

Arbeidsmarkt, gezondheid, werkgelegenheid, cultuur en ontspanning, geld, klimaat, migratie... Visie voorziet Nederlandstalige leden van het ACV, de Christelijke Mutualiteit en Beweging.net van nieuws over een breed aanbod aan onderwerpen. Het biedt diepgaande artikelen over actuele onderwerpen en advies over uiteenlopende thema's. Visie overstijgt sensatiezucht en polarisatie en geeft een stem aan persoonlijkheden die de samenleving positief en inclusief willen veranderen en brengt verbindende projecten onder de aandacht.

In augustus 2021 werd ook de lay-out van Visie volledig vernieuwd en in februari 2022 werd de digitale versie van Visie gelanceerd. Die is voor iedereen toegankelijk, zowel leden als niet-leden. Sinds half maart 2022 voegt Visie ook video's toe aan de inhoud en is het magazine aanwezig op sociale netwerken.

Om het online platform van L'Info te ontdekken klik je hier of scan je de QR-code hiernaast (alleen beschikbaar in het Frans).

L'Info is een open venster op de arbeidswereld en hoe die verandert. De artikelen gaan over maatregelen die invloed hebben op de leden, recent nieuws over ACV-campagnes en de standpunten van het ACV. L'Info brengt ook verslag uit over acties en strijdpunten op het terrein en in de bedrijven, alsook over de vakbondsuitdagingen in Europa en de rest van de wereld. Het magazine verschijnt om de twee weken.

In juni 2021 konden de 200.000 lezers van L'Info kennismaken met een gloednieuwe versie van hun magazine. De gedrukte versie, die al enkele jaren wordt aangevuld met een app voor smartphones en tablets, werd eind april 2022 nog completer met een gloednieuwe digitale app en een digitale versie op de site. De nieuwe app is praktischer, dynamischer en interactiever. Hij is toegankelijk voor iedereen, zowel ACV-leden als niet-leden, en biedt aanvullende inhoud zoals podcasts, video's, foto's, enz.

CSC-Info vertaalt en publiceert artikelen in het Duits die in L'Info in het Frans verschijnen.

Vakbeweging is het tweewekelijkse magazine voor de meer dan 70.000 militanten van het ACV. Het wordt

Foto: Thomas Geuens

Om het online platform van Visie te ontdekken klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

naar iedereen gestuurd die een ACV-mandaat uitoefent binnen een ondernemingsraad, een comité PB of een vakbondsafvaardiging. Het wordt ook naar interprofessionele militanten gestuurd. De lay-out van Vakbeweging werd vernieuwd in december 2020.

Elk jaar publiceert en actualiseert het ACV nieuwe brochures voor leden en militanten. Terwijl de beroepscentrales van het ACV verantwoordelijk zijn voor sectorale publicaties, publiceert het Nationaal Secretariaat enkele tientallen brochures over verschillende interprofessionele thema's (tijdskrediet, jaarlijkse vakantie, interim, welzijn op het werk, ...) en de Wegwijzer sociale wetgeving die een beknopt maar volledig overzicht geeft van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Daarnaast worden ook de rechtsbronnen, het werkgelegenheidsbeleid en de procedure van arbeidsrechtbanken behandeld. De Wegwijzer is ook een geweldig hulpmiddel voor docenten en studenten die op zoek zijn naar duidelijke, praktische antwoorden op hun vragen over sociale wetgeving.

Om de Wegwijzer Sociale Wetgeving 2022 te raadplegen klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

ACV-organisaties houden hun leden op de hoogte via een aantal magazines met informatie over vakbonds- en sociaal nieuws in het algemeen en over hun sector in het bijzonder.

Door een sterke digitale aanwezigheid
Tijdens de coronacrisis werden digitale kanalen essentieel voor alle burgers. Het ACV bleef investeren in een krachtige website, versterkte zijn aanwezigheid op sociale media en verhoogde het aantal mailings en nieuwsbrieven om te communiceren met leden, militanten en personeel.

De website van het ACV biedt vakbondsinformatie voor leden, militanten en het grote publiek. De rubriek "je rechten" vormt het hart van de site. Ze bevat informatie over arbeidsrecht in de private en publieke sector en in het onderwijs. Er is ook specifieke informatie beschikbaar voor jongeren, werklozen, tijdelijk werklozen en uitzendkrachten. Vooral de interactieve tools in het gedeelte "Mijn ACV", de rekentools en de contactpagina zijn erg populair. Mijn ACV geeft leden toegang tot hun persoonlijke gegevens. Ze kunnen nu bijvoorbeeld zelf nagaan welke uitbetalingen worden gedaan, attesten opstellen, betalingsbewijzen van werkloosheidsuitkeringen afdrukken of klevers en stempelkaarten bestellen. Tussen september 2020 en juni 2022 hebben bijna zes miljoen mensen de website van het ACV bezocht. De meest bezochte rubriek blijft Mijn ACV. Daarna volgen de Contact-pagina's en de zoekpagina's, evenals content over loopbanen en eindejaarspremies. Tijdens de coronacrisis werden de informatiepagina's over werkloosheid zeer vaak bezocht; gebruikers konden er ook online tijdelijke werkloosheidsuitkeringen aanvragen.

Het ACV is aanwezig op Facebook, Instagram, X, LinkedIn en YouTube. Tussen september 2020 en juni 2022 steeg het aantal volgers van de nationale Facebook-accounts van het ACV van 49.690 naar 52.400, terwijl de views op YouTube alleen al in deze periode 220.400 bedroegen. De meest bekeken video ging over online stempelen.

117.762

In januari 2022 stuurde het ACV 117.762 mailings naar ACV-leden die gepensioneerd, volledig werkloos, met SWT of langdurig ziek zijn om hen te informeren over de verhoging van hun socialezekerheidsuitkeringen. Afhankelijk van de doelgroep opende tussen 75% en 84% van de ontvangers deze mailings.

Tijdens de coronacrisis heeft het ACV kosten noch moeite gespaard om de leden proactief te informeren, in het bijzonder over wijzigingen in tijdelijke werkloosheid, verhogingen van uitkeringen, het minimumloon, sociale en fiscale bonussen, enz. Gepensioneerden, jonge werknemers, volledig of tijdelijk werklozen, mensen met werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), langdurig zieken, enz. behoorden tot de vele categorieën leden die informatie op maat in hun mailbox kregen.

Het ACV stuurt ook een maandelijkse nieuwsbrief naar militanten en af en toe mailings over specifieke onderwerpen, meestal gekoppeld aan een belangrijk nieuwsitem. Tussen september 2020 en juni 2022 ontvingen 51.000 ACV-militanten regelmatig dit soort communicatie van het ACV. Tot slot informeert het ACV ook zijn meer dan 3.000 personeelsleden over ACV-nieuws via een maandelijkse nieuwsbrief.

Het ACV heeft dus veel geïnvesteerd in digitale kanalen om met zijn leden te communiceren. De komende jaren zal het ACV dit blijven doen, met aandacht voor mensen die moeite hebben met het gebruik van informaticatoepassingen of die thuis geen computer of internet hebben.

Via radio- en televisie-uitzendingen
Elke vrijdagavond kunnen luisteraars van La Première (RTBF) kennismaken met "Opinions CSC", het ACV-radioprogramma over sociaal en vakbondsnieuws. De impact van de Amerikaanse verkiezingen op Europa, sociale zekerheid, cryptomunten, mensenrechten, racisme, migratie, economisch herstel, zorgplicht, klimaat, de digitale kloof, vakbeweging in de Verenigde Staten, werkonzekerheid, geweld tegen vrouwen,... het zijn slechts enkele van de onderwerpen die tussen september 2020 en juni 2022 aan bod zijn gekomen. "Opinions CSC" is ook beschikbaar op de belangrijkste podcastplatforms (Spotify, Deezer, Apple podcast en Google podcast).

Het ACV is ook aanwezig op televisie met het programma "Opinions" dat op de RTBF wordt uitgezonden. Hier komen beeld en geluid samen om sociaal en vakbondsnieuws te analyseren en te duiden. Vijf keer per jaar wordt met analyses teruggeblikt op een belangrijk maatschappelijk thema . Tussen de herfst van 2020 en de zomer van 2022 kwamen in de programma's thema's aan bod zoals pensioenen en eindeloopbaan, loon, welzijn op het werk, mobiliteit, racisme op het werk, rechtvaardige transitie, digitalisering, jongerenarbeid, beroepsziekten, loonnormwet, enz.

Voor meer informatie over de radio- en televisieprogramma's van het ACV klik hier of scan de QR-code hiernaast (alleen in het Frans).

Het ACV informeert zijn leden en het grote publiek ook via de pers. Het staat dagelijks in contact met journalisten die sociaaleconomische kwesties volgen. Bestuurders van het ACV geven regelmatig interviews aan de geschreven en audiovisuele pers. Ook verschijnen ze regelmatig in een aantal nieuwsprogramma's.

Foto: Jan Agten

5. DE MILITANTEN EN HET PERSONEEL OPLEIDEN

In samenwerking met onder meer de “Ateliers voor Werknemersvorming” (AWV) en het “Vlaams Centrum voor Werknemersvorming” (VCWV), twee opleidings- en vormingsvzw’s, ontwikkelt, faciliteert en organiseert de Vlaamse vormingsdienst van het ACV opleidingen voor het personeel, de militanten en de leden van het ACV. Het beheer van zijn Franstalige opleidingen heeft het ACV aan de vzw “Formation Education Culture” (FEC) toevertrouwd. Deze vzw is een vereniging voor levenslang leren en socioculturele promotie voor werknemers en is erkend door de Federatie Wallonië-Brussel.

Het opleidingsplan van het ACV is een vierjarenplan dat wordt opgesteld o.b.v. een discussie over de visie en de missie van het ACV op het vlak van opleiding met talrijke betrokken partijen: militanten, personeelsleden, leidinggevenden en natuurlijk ook de met de opleiding belaste medewerkers. Zo werd beslist om de methode “zien-oordelen-handelen” toe te passen en om de deelnemers ertoe aan te sporen analyses te maken en wat afstand te nemen. Dit zijn twee essentiële benaderingen in elke fase van het syndicale engagement.

Dankzij de inzet van alle actoren kon het vormingsprogramma in de meeste gevallen op afstand of hybride gegeven worden.

Door de pandemie hebben de vormingsdiensten hun werkwijze grondig moeten aanpassen. Van de ene dag op de andere werd het onmogelijk om opleidingen fysiek te laten doorgaan. Het gebruik van een virtueel systeem werd de regel en “op afstand” werd het sleutelwoord. Eén van de gevolgen van de gezondheidscrisis was dus dat de militanten en het personeel heel snel moesten wennen aan online opleidingen, synchroon of asynchroon, in groepen of individueel. De opleiders hebben heel snel geleerd hoe ze met de belangrijkste videoconferentiesoftware moesten omgaan, waarna ze op hun beurt militanten en personeelsleden konden opleiden. De situatie heeft het probleem van de digitale kloof en het belang van het vakbondswerk van het ACV nog sterker onder de aandacht gebracht, maar dankzij de inspanningen op het vlak van organisatie en dankzij de inzet van alle actoren kon het vormingsprogramma in de meeste gevallen op afstand of hybride worden gegeven.

Tijdens deze zeer bijzondere periode beseften de opleiders meer dan ooit hoe belangrijk groepsdynamiek is: ervaringen delen en van de anderen leren, in subgroepen werken, zich minder

eenzaam en sterker voelen als er met een werkgever onderhandeld moet worden, bijvoorbeeld. Om al deze redenen zal groepsopleiding altijd de voorkeur van het ACV blijven genieten.

Naast de klassieke opleidingen rond sociale wetgeving, werkloosheidreglementering, sociaal-politieke en economische onderwerpen, … kwamen de maatschappelijke en managementgebonden uitdagingen eigen aan de crisisperiode ook aan bod tijdens verschillende opleidingssessies. Ten slotte heeft het ACV samen met het Europees Vakbondsinstituut (ETUI) een opleiding ontwikkeld over “het syndicalisme en de gevaren van extreemrechts”.

De sociale verkiezingen van november 2020 waren een hoogtepunt in de agenda van de vormingsdiensten. De nieuwe militanten kregen een initiatievorming en opleidingen om hen te ondersteunen bij de uitoefening van hun mandaat. Op sociaal-politiek vlak konden de Franstalige militanten opleidingen volgen over de sociale zekerheid (2020-2021), fiscaliteit en overheidsfinanciën (2021-2022).

De vormingsdiensten waren ook zeer actief bij de voorbereiding van de regionale congressen. Het congres van het Waalse ACV vond plaats in mei 2022 (zie ook p. 15). Het congres van het Vlaamse ACV dat oorspronkelijk in maart 2022 gepland was werd uiteindelijk uitgesteld tot september 2022 (zie ook p. 16).

De coronacrisis mondde niet alleen uit in de aanpassing van onze werkmethodes, ze heeft op een verhelderende wijze aangetoond hoe degelijk ons vakbondsproject is: een sterke sociale zekerheid, een kwalitatieve openbare dienstverlening, betere arbeidsvoorwaarden, o.a. in de non-profitsector, … De FEC heeft deze maatschappelijke uitdagingen in haar programma opgenomen, met het oog op een postcorona-samenleving waar niemand aan zijn lot wordt overgelaten. Deze fundamentele onderwerpen kwamen aan bod tijdens het jaarlijkse vrijgesteldenseminarie in december 2020 en in december 2021. Traditioneel vindt het fysiek plaats maar deze edities verliepen in de vorm van een webinar.

6. ZO DICHT MOGELIJK BIJ DE WERKNEMERS

Bij het ACV mobiliseren militanten zich niet alleen door wat ze meemaken in hun onderneming, maar ook omdat ze deel uitmaken van een specifieke groep of op basis van een specifiek thema of project dat bijzondere aandacht vereist.

In kleine en middelgrote ondernemingen

Bijna 1,1 miljoen kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) waren in 2021 actief in België. Dat betekent een groei van meer dan 4% ten opzichte van het jaar daarvoor. Kmo’s vertegenwoordigen 99,4% van de werkgevers volgens de RSZ. In februari 2022 bereikte de regering een akkoord over de hervorming van de arbeidsmarkt. Discriminatie van kmo-werknemers was een constante in deze overeenkomst, of het nu ging om het recht op deconnectie, de verplichte opleidingsplannen of het recht op opleiding. Deze drie uitzonderingen zijn een aanvulling op het “terug-naar-werktraject”: geen sancties voor kmo’s waar het aantal mensen in invaliditeit hoog is en geen vrijstelling van een medisch attest voor de drie eerste ziektedagen. En dat terwijl kleine ondernemingen momenteel de grootste moeite hebben om mensen aan te werven. Door systematisch uitzonderingen in te voeren, werkte de regering het tekort aan arbeidskrachten bij kmo’s verder in de hand.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers komen arbeidsongevallen vaker voor dan in grotere ondernemingen. De druk ligt daar ook vaak hoger. Daarom besloot het ACV om specifieke acties uit te voeren onder werknemers in kmo's met minder dan 50 werknemers of waar geen vakbond actief is.

In juni 2021 plaatste ACV West-Vlaanderen in Zedelgem, in een industriezone waar kmo 's gevestigd zijn, borden langs de wegen van de industriezone om de werknemers bewust te maken van het belang van sociale zekerheid. Voor meer informatie over de nationale campagne over sociale zekerheid, ga naar p. 41

Foto: ACV

Om de omvang van het probleem van musculoskeletale aandoeningen in kmo's beter te begrijpen, organiseerde het ACV begin 2022 een enquête onder meer dan 3.000 werknemers in kmo's. Eén op de drie kmo-werknemers zegt al ziek te zijn geworden door het werk. In de top vijf risicofactoren die we tegenkomen, vinden we op de eerste plaats overbelasting van de spieren, gevolgd door het tillen en dragen van lasten, te veel werk, repetitieve bewegingen en tot slot gebrek aan steun van leidinggevenden.

ACV West-Vlaanderen heeft zich gebogen over de impact van corona op kmo-werknemers in de regio. Onder de belangrijkste resultaten valt op te merken dat 40% van de deelnemers zich onvoldoende beschermd voelde tegen besmetting op de werkplek en dat 68% van hen een tijdelijke werkloosheidsuitkering heeft ontvangen. 40% van hen vond die uitkeringen ontoereikend. En voor respondenten die een eenoudergezin vormen, steeg dit aandeel naar 57%.

Naast deze enquêtes organiseerde het ACV ook verschillende informatiesessies voor kmo-werknemers.

Advies gedurende de hele loopbaan

Het ACV wil werknemers begeleiden naar een betere balans tussen werk en privé. Daarom biedt het zijn Nederlandstalige leden een dienst aan die advies geeft over tijdskrediet en thematisch verlof, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), landingsbanen maar ook stressmanagement, telewerk, advies voor sollicitatiegesprekken... Tijdens de pandemie, van september 2020 tot september 2021, werden bijna 60 webinars georganiseerd over deze verschillende thema 's. Ook communicatie en informatie via podcasts en digitale weg kregen prioriteit.

Informeren, sensibiliseren, ondersteunen

Begeleiding bij het zoeken en behouden van werk
Met het "Mind the Switch"-project dat in oktober 2020 werd gelanceerd, richt *Innovatief* zich tot werknemers, werkzoekenden en ondernemingen in transitie om militanten uit alle sectoren te helpen de structurele obstakels te overwinnen bij het vinden en behouden van werk. De "Mind the Switch" -formule verwijst naar de mentaliteitsverschuiving die werknemers, werkzoekenden en ondernemingen moeten maken tijdens overgangsperioden naar inclusie of tewerkstelling.

In de periode 2020 tot 2022 kwamen verschillende thema 's aan bod:

- werkbaar werk, in het bijzonder de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104, die vereist dat elk bedrijf met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan opstelt om het aantal werknemers ouder dan 45 jaar te verhogen of te behouden;
- omgaan met diversiteit en discriminatie op de werkplek: hoe verbeteren we de samenwerking op steeds diverser wordende werkplekken, hoe pakken we taal- en communicatiekwesties aan, hoe bestrijden we discriminatie?;
- psychosociale risico 's en re-integratie van werknemers na ziekte.

De medewerkers van de vzw werkten met een groep militanten aan deze vragen en boden hun oplossingen op maat met advies en een actieplan. *Innovatief* organiseert ook vormingen, workshops en webinars en ontwikkelt campagnes en tools (vragenlijsten, checklists, ...) rond dit thema.

Meer informatie over "Mind the Switch" vind je op de ACV-website of scan de QR-code hiernaast.

Dankzij *Mind the Switch* kunnen ACV-leden informatie verkrijgen over de wetgeving over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en over de mogelijke stappen en ondersteuning bij het vinden van werk of over stress en burn-out. Ze kunnen ook gebruik maken van vervolgsessies, nadenken over hun loopbaan, hun kracht en motivatie meten, evenals hun werkvreugde. Werkzoekenden kunnen begeleiding krijgen bij de online aanvragen bij de VDAB, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Verschillende andere speerpuntprojecten
Innovatief heeft ook andere projecten uitgevoerd, waaronder:

- het project "Flip the Switch" voor jongeren die bijna een diploma in handen hebben: *Innovatief* biedt hen coaching aan voor hun toekomstige carrière om hen aan te moedigen hun studie te voltooien, hen een aanvullende opleiding aan te bieden of hen te informeren over de werkperspectieven die verband houden met hun studies. Dit project is het resultaat van een samenwerking tussen *Innovatief*, de VDAB, het GTB (een Vlaamse instelling die mensen met een handicap helpt werk te vinden en aan het werk te blijven, en de organisaties die werknemers vertegenwoordigen binnen de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen).

- De ondersteuning van platformwerkers, in samenwerking met *United Freelancers*: na een analyse van de werkcontext en de noden van de werknemers, werden er drie applicaties ontwikkeld over hun loon, rechten en advies op maat.
- Informatie over de mogelijkheden om levenslang te leren voor werkzoekenden en werknemers, in het bijzonder voor vrouwen en laag- of middengeschoolden.
- Het project "Rerum Novarum" dat de vaardigheden oplijst die ACV-afgevaardigden en propagandisten nodig hebben om de belangen van werknemers binnen de onderneming te verdedigen in de context van de sociale en maatschappelijke veranderingen die we vandaag ervaren (digitalisering, klimaatopwarming, pandemieën, enz.)

Migranten

Al jarenlang kiest het ACV ervoor om zich te concentreren op de migrantenwerking op de arbeidsvloer (arbeidskaarten, de rechten van gedetacheerde werknemers, de strijd tegen de uitbuiting van sans-papiers, enz.). Het ACV is ook actief via Beweging.net en de MOC (de Franstalige christelijke arbeidersbeweging) in het onthaal van migranten in België. Het ACV eist duidelijke en permanente criteria voor de regularisatie van werknemers zonder papieren met de oprichting van een onafhankelijke commissie. Verschillende hoogtepunten hebben deze twee jaar gemarkeerd en de initiatieven van het ACV hebben geleid tot een zeer concrete vooruitgang, zowel op individueel als collectief vlak.

Steun aan sans-papiers

Sinds maart 2021 ontfermt het ACV zich over de regularisatie van migranten zonder papieren. Destijds, sinds januari 2021, bezetten sans-papiers de Begijnhofkerk in Brussel. Het ACV heeft de campagne "#wearebelgiumtoo" actief ondersteund. Die campagne werd geleid door de Coördinatie van Mensen zonder Papieren in België, een autonoom netwerk van alle collectieven die strijden voor sans-papiers in België. In het hele land vonden acties plaats: een rondreizende campagnekaravaan, inzameling van handtekeningen voor de petitie, animaties en vormingen... Op 23 mei 2021 gingen meer dan 400 mensen in hongerstaking in de Begijnhofkerk, op de ULB en de VUB. Enkele weken later, op 17 juni 2021, organiseerde het ACV samen met het hele middenveld de eerste persconferentie in gemeenschappelijk front, voor de Begijnhofkerk in Brussel. Op 21 juli 2021 werd een mondeling akkoord bereikt: er zou geen collectieve regularisatie zijn, maar alle dossiers zouden snel worden onderzocht, rekening houdend met verankering, integratie, beloften van tewerkstelling of een regelmatige aanwezigheid van familieleden in België. 90 mensen van de 516 zullen uiteindelijk worden geregulariseerd, terwijl de meeste van de sans-papiers die een aanvraag hadden ingediend, al meer dan 10 jaar in België woonden en werkten. Het gebrek aan duidelijke criteria verhinderde een objectieve toepassing van de procedure.

Op 23 mei 2021 begonnen meer dan 400 mensen een hongerstaking in de Begijnhofkerk, op de VUB en de ULB.

Foto: Donatienne Coppieters

In Vlaanderen nam het ACV deel aan verschillende acties georganiseerd door het verenigingsmilieu om meer bewustzijn te creëren over het feit dat veel sans-papiers die kunnen werken in knelpuntsectoren, bereid zijn om te werken. Toch staat de huidige wetgeving dit in de weg omdat ze geen verblijfsvergunning hebben. In december 2021, op de Internationale Dag van de Migrant, werkten sans-papiers een halve dag samen met de bewoners van het rusthuis Sint-Pieter in Lochristi in Oost-Vlaanderen. Najeb, Banin, Mohamed, Nada, Mehdi en Mahmoud wonen in België en hebben een medische opleiding maar zonder verblijfsvergunning kunnen ze hun beroep niet uitoefenen in een sector met een toch wel schrijnend tekort aan personeel. De ontwikkeling van een migratiebeleid dat sans-papiers in België toelaat te werken in de gezondheidszorgsector of in andere knelpuntberoepen, is één van de eisen van het ACV. In juni 2022 werd een soortgelijke actie georganiseerd.

Een gecombineerde vergunning voor migrerende werknemers

Naast de mobilisatie voor de regularisatie van sans-papiers heeft het ACV ook zijn standpunten verdedigd met betrekking tot het werkvergunningsbeleid van migrerende werknemers. Sinds de 6de staatshervorming zijn de gewesten bevoegd voor werkgelegenheid. De gewesten ontvangen bijgevolg die werkvergunningsaanvragen. Vandaag verklaren de gewesten, op basis van het onderzoek van de verblijfsstatus van de aanvrager, bijna elke aanvraag van een sans-papiers niet-ontvankelijk. De toepassing van de gecombineerde vergunning op sans-papiers voor knelpuntberoepen zou nochtans veel problemen oplossen.

In 2020 gaf het ACV samen met andere organisaties van het terrein de VUB de opdracht om een studie uit te voeren naar de situatie van migranten met een gecombineerde vergunning. Het onderzoek, gebaseerd op diepgaande gesprekken met deze migranten, bracht problemen bij de aanwerving aan het licht en het feit dat de werkgever de hoge kosten van de aanwerving vaak doorrekent aan de werknemer. Migrerende werknemers weten weinig over de arbeidsmarkt in België en zijn slecht geïnformeerd over hun rechten. Bij ontslag of verlies van hun job, bijvoorbeeld na het intrekken van hun vergunning, hebben ze weinig rechtszekerheid en is er een te korte periode om nieuw werk te zoeken bij een werkgever die ook een nieuwe gecombineerde vergunning zal moeten aanvragen.

In april 2022 werd de lijst met knelpuntberoepen voor buitenlandse werknemers met een gecombineerde vergunning verhoogd van 10 naar 42 beroepen.

In juli 2021 vond een interministeriële arbeidsconferentie plaats over de gecombineerde vergunning, wat op zich een goede zet is. In juni 2022 werd een andere interministeriële conferentie georganiseerd over de te nemen maatregelen met betrekking tot buitenlandse werknemers. Helaas hebben de conferenties geen voortgang gebracht in dit dossier. In een ander dossier, namelijk de lijst van knelpuntberoepen voor buitenlandse werknemers die over een gecombineerde vergunning beschikken (de toelating om langer dan 90 dagen in België te werken en te verblijven), werd grote vooruitgang geboekt: in april 2022 werd deze lijst van 10 knelpuntberoepen uitgebreid tot 42. Het ACV, dat deelnam aan de onderhandelingen, vindt dat een mooi resultaat dat het mogelijk maakt opnieuw de aandacht te vestigen op andere eisen, zoals de toegang tot legaal werk voor werknemers zonder papieren en de verdere uitbreiding van deze lijst.

Oekraïense werknemers helpen

In maart en april 2022 kwamen Oekraïners massaal naar ons land, op de vlucht voor de oorlog. Het ACV heeft zich snel georganiseerd om informatiefiches te verstrekken aan Oekraïense werknemers die asiel vroegen. In de regio's waar dit mogelijk was, kregen Oekraïense werknemers een informatiesessie met een vrijwillige tolk om hen vlot te laten inschrijven bij onze vakbond.

Ondersteuning huispersoneel

Tot slot ondersteunde het ACV erg actief het huispersoneel dat op 16 juni 2022, op de Werelddag voor huispersoneel, een actie organiseerde om politici en het grote publiek aan te spreken over hun arbeidsomstandigheden in België. Om uit de onzichtbaarheid te treden, besloot een twintigtal van hen om die dag te staken. Waarom zo weinig? Er wordt geschat dat ze met 70.000 zijn in België, maar veel van deze werknemers kunnen niet staken omdat ze voor kinderen zorgen, zorg verlenen, de financiële draagkracht niet hebben of het eenvoudigweg niet durven. Omdat ze geen papieren hebben, nemen ze risico 's door zich in het openbaar te vertonen en, sommigen, door het woord te nemen. Ze staakten uit protest tegen de uitbuiting die ze dagelijks ondergaan, om erkenning te krijgen voor hun onmisbaar en onzichtbaar werk in privéwoningen en voor een werkvergunning en regularisatie op basis van duidelijke criteria en de erkenning van de waarde van hun werk. Het huispersoneel werd uiteindelijk gehoord in het Brussels Parlement. Ze zetten vandaag nog steeds hun acties verder voor meer zichtbaarheid.

Zonder werk maar niet zonder stem!

Het ACV vertegenwoordigt en mobiliseert niet alleen werknemers, maar ook werklozen. Dit is des te noodzakelijker omdat veel beleidsmaatregelen werklozen verarmen in plaats van hen te helpen kwaliteitsvol werk te vinden. De werkzoekendenwerking

Op 18 december 2021, op de Internationale Dag van de Migrant, werkten zes sans-papiers een halve dag met bewoners van een rusthuis in Lochristi, Oost-Vlaanderen. Ondanks hun medische opleiding kunnen ze hun beroep bij ons niet uitoefenen omdat ze geen verblijfsvergunning hebben. Nochtans maakt hun beroep deel uit van een sector met een schrijnend personeelstekort.

Foto: Pax Christi

van het ACV heeft als doel het militantisme van werkzoekenden te versterken, hun verantwoordelijkheid op vakbondsgebied te bevorderen en samen sociale kwesties aan te pakken.

Foto: Thomas Geuens

In november 2012 hervormde de regering-Di Rupo de werkloosheidsverzekering, met name door de degressiviteit van de uitkeringen te versterken. Die hervorming was bedoeld om besparingen door te voeren door werklozen sneller aan de slag te krijgen op basis van de veronderstelling dat als we hun uitkering doen dalen, ze snel werk zullen zoeken. Tien jaar na de invoering van deze hervorming stelt een studie van de RVA duidelijk vast wat het ACV al jaren verkondigt: de geleidelijke daling van de uitkeringen heeft geen invloed op de overstap naar werk.

De werkzoekendenwerking heeft in september 2020 in het Franstalige landsdeel campagne gevoerd voor meer bewustzijn voor de precaire situatie van werklozen. Die situatie wordt vooral in de hand gewerkt door de degressiviteit van de uitkeringen. Een paar maanden later, in januari 2021, lanceerden ze hun "Au suivant"-campagne (de volgende) die de link legt tussen het precoronatijdperk (waarin een werkloze een potentiële werknemer was) en het tijdperk na de pandemie (waarin een werknemer eerder een potentiële werkloze werd).

In februari 2021, toen de nieuwe coronamaatregelen werden aangekondigd, hekelde het ACV de discriminatie van volledig werklozen en vooral die van langdurig werklozen. Een van deze maatregelen bestond uit de toekenning van een toeslag van 50 euro gedurende negen maanden, alleen aan wie een uitkering ontvangt. De werkzoekendenwerking eiste de uitbreiding voor alle doelgroepen in dezelfde financiële situatie. Ze voerde verschillende acties uit aan OCMW-kantoren en organiseerde vergaderingen met hun verantwoordelijken.

Naast deze acties heeft het ACV bij verschillende gelegenheden ook de volgende standpunten verdedigd:

- Het wegnemen van onrechtvaardigheden met betrekking tot werkloosheidsuitkeringen en inschakelingsuitkeringen, met name voor uitkeringen onder de armoedegrens maar ook met betrekking tot de uitsluiting van bepaalde groepen werkzoekenden.
- Het feit dat de volledige welvaartsenveloppe wordt besteed aan de financiering van minimale sociale uitkeringen, ongeacht de index en dus de afschaffing van de degressiviteit van uitkeringen.
- De verlaging van de NMBS-tarieven voor begunstigden van de verhoogde tegemoetkoming en, algemener, een ruimere toegang tot voordeel- en sociale tarieven.
- De strijd tegen buitensporige en mensenloze digitalisering.
- Het voorstel van richtsnoeren voor de hervorming van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's) in Wallonië.
- Vrije toegang tot opleiding voor iedereen en een serieuze investering van werkgevers in opleiding.

In het najaar van 2021 voerde het ACV ter ondersteuning van enkele van deze standpunten een enquête uit in Vlaanderen onder bijna 2.300 langdurig werklozen. Die enquête toonde aan dat amper 3% van de respondenten het einde van de maand haalt zonder financiële problemen en dat meer dan 15% van hen afhankelijk is van naasten voor financiële hulp. Deze kritieke situatie vereist besparingen op vlak van energie (54%), doktersbezoeken (36%), voeding (34%) en sociaal leven (71%). Het armoederisico voor langdurig werkzoekenden en hun kinderen ligt dus erg hoog.

Ondanks de nog geldende coronamaatregelen en in volle naleving daarvan heeft het ACV zijn standpunten kenbaar gemaakt door vanaf begin 2022 verschillende bewustmakingsacties en informatiesessies te

Ik werkte vroeger als kamermeisje maar ik moest stoppen omdat ik lijd aan fibromyalgie en chronische pijn heb. Mijn werkgever heeft daar absoluut geen begrip voor getoond. Ik nam bijgevolg ontslag en werd geschorst door de RVA. Dit zorgde voor een moeilijk administratief traject om de uitkeringen waar ik recht op had te ontvangen. Ik begon terug te studeren voor medisch secretaresse, maar ik heb nog geen werk gevonden in dat domein. Ik moest mijn auto verkopen. Mijn moeder helpt me soms om de rekeningen te betalen.

Nathalie, 41 jaar

Foto: James Arthur

organiseren. In mei 2022 brachten ACV-delegaties twee keer een bezoek aan Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk, om te spreken over de problematiek van de inschakelingsuitkeringen en de nood om werkloosheidsuitkeringen te verhogen. De minister heeft ermee ingestemd het standpunt van het ACV over de verhoging van de werkloosheidsuitkeringen te verdedigen.

De Internationale dag van verzet tegen armoede, die elk jaar op 17 oktober plaatsvindt, is de kans voor de ACV-werkzoekendenwerking om zich te mobiliseren en haar verschillende eisen luid en duidelijk te stellen. Het “Forum contre l'exclusion” (forum tegen uitsluiting) is een andere, belangrijke jaarlijkse bijeenkomst die het ritme van haar acties aangeeft. Dit forum, dat voor iedereen open staat, heeft als doel om het woord te geven aan wie uitgesloten is of was. In mei 2022 kaartte het ACV het probleem van de digitale kloof aan, net als het niet gebruiken van rechten (het niet activeren van rechten en/of diensten waartoe je statuut je wel toegang geeft), de stijging van de energieprijzen en de opvang van migranten in België.

Foto: Thomas Geuens

“

Met al die delokaliseringen en faillissementen zijn we allemaal potentiële werklozen. In dat kader is het essentieel om de werkloosheidsuitkeringen zo veel mogelijk te behouden. In plaats van financiële middelen te besteden aan het bestrijden van werklozen bestrijden we beter eerst de werkloosheid!

David,
ACV-afgevaardigde bij Arcelor Mittal

In verschillende provincies, zoals hier in Sint-Niklaas (Oost-Vlaanderen), maakte het ACV de armoedegrens zichtbaar (in verhouding tot het gemiddelde loon, de laagste uitkering en het leefloon) via een stok die steeds lager zakt. Het publiek werd gevraagd om onder die stok te lopen.

Foto: James Arthur

Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen

Bijna dagelijks worden we geholpen door de sociale zekerheid. Ze staat aan onze zijde, maar vaak vergeten we dat ze bestaat. Werkloosheid, pensioenen, terugbetaling van medische kosten, geboorte- en ouderschapsverlof, ... de sociale zekerheid is alomtegenwoordig en de coronacrisis toonde ons constant hoe essentieel ze is. In het najaar van 2020 lanceerde het ACV een grote campagne om iedereen aan te moedigen om zorg te dragen voor deze kostbare bondgenoot.

Eén voor allen, allen voor één
De sociale zekerheid is ons gemeenschappelijk goed: iedereen draagt bij, iedereen is beschermd. Ze wordt echter regelmatig onder druk gezet op politiek niveau. De vakbonden zijn de eersten die het systeem verdedigen. Het ACV heeft gedurende meerdere maanden verschillende acties op het terrein georganiseerd en alle communicatiekanalen met zijn leden, militanten en personeel aangewend. Het ACV heeft ook spots uitgezonden via de belangrijkste radiokanalen van het land om het grote publiek te sensibiliseren. De doelstelling: herinneren aan de rol van de sociale zekerheid en iedereen goesting geven om ze te beschermen.

Voor meer informatie over deze campagne klik op de link of scan de QR-code hiernaast.

Jongeren

Er ten volle van overtuigd dat jongeren de toekomst zijn, voeren Jong ACV en Jeunes CSC campagne om bij te dragen aan de emancipatie en financiële autonomie van alle jongeren, maar ook om ervoor te zorgen dat ze toegang hebben tot studies en kwaliteitsvol werk.

De coronacrisis had geen invloed op de mobilisering en organisatie van Jong ACV en Jeunes CSC omdat ze verdergingen met het organiseren van online vergaderingen en er zelfs in slaagden meer militanten te werven.

Ondanks corona bezocht Jong ACV in het schooljaar 2021-2022 184 instellingen voor secundair en hoger onderwijs. Ze ontmoetten er bijna 12.000 studenten. De thema's die ze met hen besproken gingen over studentenjobs, de stappen die je moet nemen als schoolverlater, de beste manier om te solliciteren en je cv op te stellen, sociale zekerheid en de rol van een vakbond.

Jong ACV en Jeunes CSC zoeken ook jongeren op op verschillende festivals en jobbeurzen maar ze spreken hen ook gewoon aan op straat. Op 19 april 2022 organiseerde Jong ACV verschillende acties in West-Vlaanderen om studenten bewust te maken over arbeidsongevallen. In 2020 waren er alleen al in Oost-Vlaanderen 2.363 arbeidsongevallen met werknemers jonger dan 25 jaar. Deze aantallen stijgen jaar na jaar.

Aangezien de Belgische pensioenen tot de laagste in Europa behoren, voerden Jong ACV en Jeunes CSC in september 2020 campagne en lanceerden ze een petitie om ouderen uit de precariteit te halen en jobs vrij te maken voor jongeren. Ze hadden één duidelijke eis: het minimumpensioen verhogen tot 1.627 euro netto. Voordat de petitie werd afgesloten, kondigde de recent gevormde regering aan dat het minimumpensioen van 1.500 euro in 2024 van toepassing zou zijn.

In april 2022 organiseerde Jong ACV verschillende acties in West-Vlaanderen om studenten bewust te maken over arbeidsongevallen.
Foto: ACV

Sinds enkele jaren, vooral door de coronacrisis en het politieke wanbeheer, is de situatie van jongeren met de dag precairder geworden. In maart 2020 eisten Jeunes CSC en andere jongerenorganisaties in het land de oprichting van een noodfonds voor jobstudenten. Pas in 2021 werd deze eis eindelijk gehoord: er werd 30 miljoen euro vrijgemaakt door de federale overheid om studenten te ondersteunen via de OCMW' s.

> **Ik woon momenteel bij mijn ouders die me 50 euro zakgeld geven. Het zal niet gemakkelijk voor me zijn om na mijn studies werk te vinden zonder hulp. Vooral omdat die 50 euro niet de kosten dekt die ik maak om werk te vinden.**
>
> **Nicolas**

Om de analyse van de problemen van jongeren op het gebied van werk en sociale zekerheid te verfijnen en hen beter te verdedigen en hun stem te laten horen, lanceerde Jeunes CSC in januari 2021 een grote enquête onder Franstaligen van 18 tot 30 jaar. Uit de 900 ontvangen antwoorden blijkt duidelijk dat jongeren willen dat er actie wordt gevoerd om de toegang tot sociale zekerheid en kwaliteitsvolle jobs te bevorderen.

Jong ACV en Jeunes CSC roepen op tot concrete maatregelen om jongeren aan het begin van hun loopbaan te ondersteunen.

Sinds de zomer van 2021 heeft Jeunes CSC daarom de sociale zekerheid aan het begin van de loopbaan in handen genomen. Ze zijn een campagne gestart om getuigenissen te zoeken onder jongeren die het slachtoffer zijn van toegangsbeperkingen tot inschakelingsuitkeringen. Het resultaat? Bijna 300 jongeren hebben zich aangemeld om een dossier op te starten bij onze rechtskundige dienst. Naast bewustmaking konden dankzij deze campagne ook meer lessen getrokken worden uit de concrete situaties van jongeren en kon benadrukt worden hoe belangrijk het is om hen te ondersteunen, vooral aan het begin van hun loopbaan.

Jong ACV en Jeunes CSC roepen op tot concrete maatregelen om jongeren aan het begin van hun loopbaan te ondersteunen. Samen stellen ze de volgende eisen:
1) De verbetering van het statuut van jobstudent via aanvullende sociale bijdragen waardoor ze socialezekerheidsrechten kunnen opbouwen.

2) Een betere toegang tot sociale zekerheid na de studies met:

- een uitbreiding van de toegang tot de beroepsinschakelingsuitkering tot 30 jaar;
- toegang tot deze bescherming zonder tijdslimiet;
- de verkorting van de wachttijd voor toegang tot dit recht naar 75 dagen.

In juni 2022 lanceerde Jeunes CSC ter ondersteuning van deze eisen een petitie en een campagne genaamd "Stop la galère en début de carrière!" (Stop de hel aan het begin van de loopbaan!).

Na een lang proces van raadplegingen en participatie onthulde Jeunes CSC in februari 2022 hun nieuwe visual. Daarmee bevestigen ze waarvoor Jeunes CSC staat: hun waarden en hun missie om alle jongeren te verdedigen, te informeren, op te leiden en te mobiliseren voor meer sociale rechtvaardigheid, solidariteit, gelijkheid, toegankelijkheid en democratie in de samenleving.

Gender

ACV Gender en Femmes CSC behandelen de vele sociale kwesties die betrekking hebben op werk, werkgelegenheid en sociale wetgeving vanuit het perspectief van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ze vechten ook voor de economische en financiële zelfredzaamheid van vrouwen.

Terwijl gezinnen werden getergd door de lockdown en de daaruit voortvloeiende moeilijkheden (kinderopvang, moeilijk samenwonen in krappe huisvesting, toename van gevallen van huiselijk geweld, enz.), begon het schooljaar in september 2020 in onzekerheid voor jonge ouders, vooral met betrekking tot de zorg voor kinderen omdat ze ziek waren of omdat hun klas in quarantaine was geplaatst. Het is in die context dat ACV Gender en Femmes CSC dringend een verlenging van corona ouderschapsverlof en ouderschapsbescherming vroegen, vergelijkbaar met moederschapsbescherming. Dit totdat scholen terug normaal konden functioneren. Steeds meer klassen gingen in quarantaine en er was geen voorziening meer voor ouders om vrij te nemen om bij hun kinderen in quarantaine te blijven. Femmes CSC besloot daarom om dringend de verlenging van het corona ouderschapsverlof aan te vragen zonder loonverlies en met bescherming tegen ontslag.

Ondanks de pandemie bleven ACV Gender en Femmes CSC strijden tegen seksueel en seksistisch geweld in de arbeidswereld. Ze zetten hun betrokkenheid verder bij het Mirabal-platform en mobiliseerden zich voor de betoging rond 25 november, de Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen. In 2020 moest de mobilisatie zich aanpassen aan de coronamaatregelen. De campagne gebeurde voornamelijk digitaal en op verschillende plaatsen werden er acties in beperkte groep georganiseerd in de steden die dat toestonden. Tijdens de vijfde mobilisatie, in 2021, kondigde Sarah Schlitz, toenmalig Staatssecretaris voor gendergelijkheid, eindelijk de lancering aan van een nationaal actieplan van 200 maatregelen, waaronder opvoeding over (seksuele) toestemming, opleiding van politieagenten en rechters en begeleiding voor daders en gegevensverzameling. De reeds lang bestaande eisen van het Mirabal-platform werden daarmee eindelijk gehoord.

8 maart 2022 was het hoogtepunt van een campagne over de impact op vrouwen-pensioenen door de loonkloof en loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen. Het pensioen van vrouwen ligt namelijk gemiddeld 30% lager dan dat van mannen.

Tijdens de pandemie werden essentiële beroepen vooral uitgevoerd door vrouwen. Femmes CSC heeft ACV-militanten gesensibiliseerd met een brochure getiteld "Quand le monde s'arrête, les femmes continuent !" (Toen de wereld stopte met draaien, gingen vrouwen door!). Daarmee bedankten ze essentiële werknemers voor hun inzet.

De Internationale Dag van de Strijd voor Vrouwenrechten die elke 8 maart plaatsvindt, maakt maart tot een belangrijke maand van mobilisatie voor ACV Gender en Femmes CSC. Ze nemen deel aan de Wereldvrouwenmars en de vrouwenstaking en mobiliseren zich rond de jaarlijkse campagne voor gendergelijkheid. In 2021 heeft de campagne "Gelijkheid is geen kansspel" het bewustzijn over de impact van loopbaankeuzes op de economische en financiële zelfredzaamheid vergroot. Het jaar daarop legde de campagne “Super Maria, mini pensioen?" de nadruk op de impact op vrouwenpensioenen door de loonkloof en de loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen. Het pensioen van vrouwen ligt namelijk gemiddeld 30% lager dan dat van mannen. Deze campagnes werden kracht bijgezet door studiedagen en acties op het terrein overal in het land, maar ook in ondernemingen en in de straat.

Ouderen

In Vlaanderen wordt de ouderenwerking geleid door de vzw "OKRA", een partner van het ACV binnen Beweging.net. In Wallonië en Brussel wordt ze ter harte genomen via CSC Seniors.

OKRA organiseert verschillende reis- en vrijetijdsactiviteiten voor ouderen. Het is ook een beweging die haar stem laat horen en zich inzet voor een duurzame, solidaire en inclusieve samenleving waarin ouderen hun plaats hebben. OKRA werkt op basis van een actieplan 2021-2025 met vijf grote uitdagingen, zoals actief ouder worden als positieve reactie op veroudering, het creëren van een sterk sociaal weefsel of het opbouwen van een solidaire en duurzame samenleving waar het handelingsvermogen van ouderen wordt verstevigd door hen te informeren, bewust te maken en hun belangen te behartigen. Hoewel de activiteiten van OKRA door de pandemie werden beïnvloed, is de maatschappelijke relevantie ervan nog nooit zo groot geweest. OKRA heeft zo haar standpunten in de media verdedigd en was vaak de enige ouderenorganisatie die aanwezig was in vele werkgroepen en tijdens besprekingen met politici. De lancering van het Seniorencharter maakte ook een einde aan discriminatie van ouderen. Daardoor kon OKRA erkend worden op Europees niveau en ontving ze als enige Belgische organisatie de Prijs voor burgersolidariteit, uitgereikt in 2021 door het Europees Economisch en Sociaal Comité, voor haar uitzonderlijke bijdrage aan de strijd tegen corona en de gevolgen ervan.

Met hun acties wil CSC Seniors vooral opkomen voor ouderen, in overeenstemming met alle werknemers in alle sectoren. Ze zoeken naar oplossingen voor sociale en economische problemen.

Het ACV wil opkomen voor ouderen, in overeenstemming met alle werknemers in alle sectoren en zoeken naar oplossingen voor sociale en economische problemen.

Tijdens de pandemie bleef CSC Seniors hun acties en eisen online uitwisselen en organiseren, ondanks het feit dat niet iedereen een internetverbinding had of bekend was met het gebruik van online tools. Ook in 2020 en 2021 moest hun traditionele Université de printemps (lente-universiteit) zich opnieuw uitvinden. De thema's die er in eerste instantie aan bod kwamen werden in een brochure behandeld: gezond ouder worden in tijden van corona (2020) en intergenerationele solidariteit (2021). In 2022 konden militanten eindelijk terug fysieke lessen van hun lente-universiteit bijwonen, over digitale inclusie vanuit een zelfredzaamheidsperspectief.

Een van de grootste strijdpunten van CSC Seniors was de strijd tegen overdreven controle op de woonplaats van ontvangers van de inkomensgarantie voor ouderen (IGO), een uitkering voor 65-plussers die niet over voldoende middelen beschikken. Aangezien de controles tijdens de pandemie werden opgeschort, werden de mobilisaties in mei 2021 hervat, met name met een actie die samen met 40 andere organisaties werd georganiseerd om de regering op te roepende de IGO uit "quarantaine" te halen. Deze acties zorgden voor vooruitgang omdat de postbode die deze controle uitvoert, zich voortaan beperkt tot het afgeven van een bewijs van woonplaats, dat de begunstigde moet ondertekenen. Indien de persoon afwezig is, wordt ook een langere en minder snelle procedure voorzien. Sommige van de meest kwetsbare mensen, 40% van de begunstigden, zijn ook vrijgesteld van de controle van de woonplaats. Ten slotte zijn er flexibelere maatregelen ingevoerd met betrekking tot verblijf in het buitenland. Hoewel de verschillende acties en interpellaties hun vruchten hebben afgeworpen, blijven andere onderdelen van het IGO-systeem discriminerend. Daarom zet CSC Seniors hun strijd verder.

"Vandaag worden loketten in banken en stations gesloten, postkantoren gesloten, ... Het is niet normaal dat de openbare dienstverlening geen rekening houdt met ouderen die, net als ik, niet hebben geleerd om digitale tools te gebruiken."

Andrée, 70 jaar, gepensioneerd, heeft haar hele loopbaan in de schoonmaaksector gewerkt.

Foto: Aude Vanlathem

Beeld: Shutterstock

"There is No Planet B"

Het milieu is een belangrijke uitdaging voor de vakbond, zowel voor de kwaliteit als voor het behoud van de werkgelegenheid. De ecologische transitie naar een koolstofneutrale samenleving en naar een groenere, veiligere en duurzamere werkgelegenheid mag niemand aan de zijlijn laten staan. Daarom ondersteunt het ACV een sociaal rechtvaardige transitie die rekening houdt met sociale ongelijkheden en deze probeert tegen te gaan. In dat opzicht wordt het werk van het ACV gekenmerkt door de krachtlijnen die zijn gestemd op het laatste nationale ACV-congres van 2019. Deze worden toegepast tot het volgende nationale congres in 2024. Regionale richtsnoeren vullen deze aanpak aan via krachtlijnen die op de regionale congressen van het ACV worden gestemd. De noodzakelijke en onvermijdelijke omschakelingen van bedrijven naar meer respect voor het milieu hebben een rechtstreekse impact op de toelevering en productie, de werkgelegenheid, de organisatie en de arbeidsomstandigheden. Ze moeten verplicht plaatsvinden in overleg met werknemers.

In Vlaanderen heeft het ACV voor verschillende projecten samengewerkt met "Reset.Vlaanderen" een vzw waar het ACV lid van is en die samen met het middenveld de positieve kracht van de transitie naar een duurzamere samenleving en economie wil bevorderen. Een van deze projecten die ACV BIE en ACV-CSC METEA nauw opvolgden, was werknemers beschouwen als echte hefbomen van de circulaire economie in de industriële sector door samen met hen de industriële transitie voor te bereiden: wat zijn de competenties die werknemers moeten verwerven in dit proces, welke jobs zal deze transitie voortbrengen, hoe zorgen we ervoor dat ze duurzaam zijn, … Allemaal essentiële vragen en bedenkingen. De partners van dit project werkten samen aan een brochure met informatie op basis van bevragingen en gesprekken met experten, vakbonden en werkgevers. Ze hebben ook verschillende beleidsaanbevelingen geformuleerd.

Op internationaal niveau neemt het ACV deel aan het project "Just Transition". Het project ging van start in maart 2021 en wil vakbonden ondersteunen bij de transitie naar een duurzame toekomst, op bedrijfs- en sectorniveau via sociale dialoog. Het project reikt militanten kennis, tools en werkmethoden aan en helpt ze om eisen te formuleren voor een rechtvaardige ecologische transitie en om invloed uit te oefenen op de strategie van hun bedrijf. Dit project krijgt steun van de Europese Unie en wordt geleid door het Italiaans vakverbond (CISL). Het ACV speelt een actieve rol en verschillende Europese organisaties werken mee, waaronder een Franse en een Bulgaarse vakbond en het Vlaamse ABVV. De einddatum van het project werd vastgesteld op eind juni 2023.

Werken aan duurzame ontwikkeling betekent ook aandacht besteden aan de mobiliteit van werknemers door toe te zien op hun welzijn en op de impact op het bedrijf. De kwaliteit van de werkgelegenheid is onlosmakelijk verbonden met de zwaarte van de verplaatsingen. De kosten, de afstand, de duur van de verplaatsingen, de stress en de vermoeidheid die ze kunnen veroorzaken, de dalende verkeersveiligheid en het al dan niet goed bereikbaar zijn van

En vertu de la loi européenne sur le climat, l'Union européenne s'engage à adopter la neutralité carbone d'ici 2050. La CSC milite pour que la transition vers une société neutre en carbone et vers un emploi plus vert, plus sûr et plus durable ne laisse personne de côté.

Photo : Shutterstock

de werkplek met het openbaar vervoer..., allemaal factoren die kunnen leiden tot een ongelijke toegang tot werk. Het engagement van bedrijven en hun medewerkers is een essentiële factor in gedragsverandering. Daarom heeft het ACV de vertegenwoordigers van de werknemers geïnformeerd, gesensibiliseerd en instrumenten aangereikt. Het ACV begeleidt ook vakbondskernen bij de uitwerking van projecten zoals de invoering van een carpoolsysteem of een bedrijfsvervoerplan.
Aan Franstalige kant worden milieu- en mobiliteitsgebonden zaken behandeld binnen de cellen RISE (Réseau intersyndical wallon de sensibilisation à l'environnement) en BRISE (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) waar het ACV lid van is. RISE wordt ondersteund door het Waals Gewest en BRISE door Leefmilieu Brussel en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De mobiliteitscel van het ACV heeft tot doel duurzame mobiliteit van werknemers te bevorderen en bij te dragen tot de verbetering van hun levenskwaliteit met het oog op een rechtvaardige transitie. Aan Nederlandstalige kant wil een intersyndicale samenwerking bijdragen tot een rechtvaardige en sociale transitie naar een duurzame economie via de informatie, opleiding en ondersteuning van vakbondsleden, militanten en personeel van vakbonden. Dat gebeurt voornamelijk door middel van opleidingen, studiedagen, het publiceren van artikelen, webinars, enz.

Werken aan duurzame ontwikkeling betekent ook aandacht besteden aan de mobiliteit van werknemers door toe te zien op hun welzijn en op de impact op het bedrijf.

Tijdens de werkjaren 2020-2021 en 2021-2022 waren er ondanks de coronasituatie veel ACV-activiteiten op het vlak van milieu en mobiliteit: klimaatmarsen, de uitwerking van tools om militanten te ondersteunen, de organisatie van webinars en opleidingen, wedstrijden in het kader van de mobiliteitsweek...

In de vormingen en webinars voor zijn militanten kaartte het ACV de volgende thema's aan: de elektrificatie van het wagenpark, de circulaire economie, voedseloverschotten, water, hoe je adviseur rechtvaardige transitie wordt, hoe je een diagnostiek woon-werkverkeer opstelt in je onderneming, mobiliteit in industriezones, enz.

Op het vlak van tools werden verschillende educatieve fiches bijgewerkt en ter beschikking gesteld van militanten als leidraad voor een duurzame syndicale werking rond verschillende thema's, waaronder milieurisico's, gevaarlijke producten in het bedrijf, de federale diagnostiek woon-werkverkeer, ecologisch telewerken, kosten en impact van digitale technologieën...

Duurzame mobiliteit bevorderen
De gezondheidscrisis heeft een grote impact gehad op de verplaatsingen van veel werknemers: ze deden aan telewerk of waren tijdelijk werkloos. Die vaststelling noopt ons tot het her-denken van onze individuele mobiliteit. Elk jaar in september neemt het ACV actief deel aan de Week van de Mobiliteit en aan verschillende projecten in samenwerking met bedrijven en institutionele actoren die geïnteresseerd zijn in duurzame mobiliteitskwesties. Ondanks de gezondheidscrisis konden de edities van 2020 en 2021 van de Week van de Mobiliteit in aangepaste vorm plaatshebben.

Voor de Week van de Mobiliteit in september 2021 riep het ACV op om individuele initiatieven te nemen. Zo werd het publiek gevraagd zich duurzaam naar school of naar het werk te verplaatsen. Het idee is dat persoonlijke initiatieven anderen kunnen inspireren en als voorbeeld kunnen dienen waardoor we beetje bij beetje evolueren naar een duurzame mobiliteit.

Om alle tools en content van het ACV over milieu te ontdekken klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

Om het tweetalige promotiefilmpje over de Week van de Mobiliteit 2021 te zien, klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

In Wallonië begeleidde het ACV actief vakbondskernen die in 2020 en 2021 de "Mobility Challenge" aangingen. Het initiatief wordt gecoördineerd door de Waalse overheidsdienst (SPW) in samenwerking met de syndicale mobiliteitscellen. Het doel is om burgers en bedrijven bewust te maken van het belang van een daling van het aantal voertuigen op de weg en van hun broeikasgasuitstoot. Het ACV werkte mee aan de ruimere bekendmaking van deze challenges en bood ondersteuning aan geïnteresseerde kernen. Door deel te nemen aan dergelijke challenges kunnen ondernemingen en vakbondskernen profiteren van media-aandacht en krijgen ze een positief en duurzaam imago bij het grote publiek. De winnaars kregen een budget om bijvoorbeeld een elektrische step, fiets of uitrusting aan te schaffen of een mobiliteitsvorming of -coaching te volgen...

In Vlaanderen organiseerde het ACV in 2021 een wedstrijd: er werd gevraagd om de beste ervaringen van militanten die werken rond mobiliteit op hun werkplek, door te sturen. De winnaars kregen een mobiliteitspakket bestaande uit reflecterende armbanden en duurzame drinkflessen.

Tot slot positioneerde het ACV zich begin 2022 als een voorstander van gratis openbaar vervoer van de TEC, de openbaarvervoersmaatschappij van het Waals Gewest. Dit is een maatregel ten voordele van het milieu en duurzame mobiliteit maar ook van sociale rechtvaardigheid.

Het ACV is lid van de Klimaatcoalitie, een vzw die strijdt voor meer klimaatrechtvaardigheid en die met name de jaarlijkse klimaatmars in Brussel organiseert. Zondag 10 oktober 2021 was het ACV naar gewoonte aanwezig op de klimaatmars die meer dan 50.000 mensen op de been bracht in de straten van Brussel. Na de door corona stilgevallen manifestaties is dat een megasucces en een sterke boodschap aan de politici.

Foto : Donatienne Coppieters

Beeld: Shutterstock

Diversiteit bevorderen en strijden tegen discriminatie

Het ACV strijdt tegen alle vormen van racisme en discriminatie in ondernemingen en in de samenleving. Het komt op voor de rechten van alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, afkomst, gezondheidstoestand, religie of seksuele geaardheid.

Het ACV informeert over en sensibiliseert voor de rijkdom van diversiteit en geeft zijn militanten en personeel vorming over antidiscriminatiewetgeving. Het ACV begeleidt ook afgevaardigden in ondernemingen bij het omgaan met diversiteit en verzamelt meldingen van discriminatie van leden via eerstelijnsdiensten.

Tussen de herfst van 2020 en de zomer van 2022 werden meerdere tools ontworpen en campagnes opgezet en werden studie- en vormingsdagen, conferenties, online events,... georganiseerd waaronder:

- fiches om afgevaardigden en militanten van het ACV in staat te stellen diversiteitskwesties aan te pakken en de strijd aan te binden met discriminatie, aangevuld met vormingsdagen;
- een fiche voor HR-verantwoordelijken die verspreid wordt via de vakbondsafvaardigingen om vacatures op te stellen zonder discriminerende bewoordingen;
- een handboek voor afgevaardigden over LGBTQIA+-rechten op de werkplek;
- de campagne “Durf te reageren!” om werknemers die getuige zijn van racisme of het slachtoffer zijn van discriminatie aan te sporen dit te melden en om afgevaardigden maatregelen aan te reiken;
- vormingsdagen over de wijze waarop corona discriminatie op basis van de gezondheidstoestand heeft verergerd en over structureel racisme, over de rechten van LGBTQI+ -personen op het werk, over diversiteit in overtuigingen,...;
- een georganiseerd bezoek voor militanten aan de Dossinkazerne in Mechelen: een gedenkteken, museum en documentatiecentrum over de Holocaust en mensenrechten.

Racistische woorden worden steeds ongeremder uitgesproken, vooral op sociale netwerken. Deze situatie vraagt om een collectieve reactie. In 2021 lanceerde het ACV een campagne om getuigen van racistische opmerkingen of handelingen op het werk of waar dan ook aan te moedigen te reageren en steun te bieden aan de geviseerde persoon.

De vier jaar durende campagne is bedoeld om mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie tijdens een sollicitatiegesprek of op de werkvloer, in staat te stellen dat te melden. Ze is ook bedoeld om de aandacht te vestigen, te informeren en te sensibiliseren bij het grote publiek en bij politici, met name ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen Racisme op 21 maart.

Belgische verenigingen, hand in hand
Het ACV is lid van verschillende netwerken en coalities. In samenwerking met andere organisaties voert het zo actie, zoals de actie rond 21 maart, of verdedigt het pleidooien bij politici.

Elk jaar neemt het ACV actief deel aan de Internationale Dag tegen Racisme op 21 maart. Het is lid van het "21/03 platform", dat rond 21 maart acties organiseert in het hele land. Traditioneel vindt er in Brussel een nationale betoging plaats. In 2020 moest het platform vanwege de pandemie verschillende evenementen regionaal organiseren in 14 steden in het hele land. In bijna alle gevallen was het ACV daarop aanwezig. De door de omstandigheden bepaalde aanpak heeft uiteindelijk positieve effecten opgeleverd, omdat het mogelijk werd om op lokaal niveau banden te smeden met het publiek, maar ook met de regionale pers. Sindsdien werd overigens doorgegaan met gedecentraliseerde acties, als aanvulling op de nationale betoging.

De NAPAR-Coalitie waarin het ACV actief is, bestaat uit een zestigtal Belgische organisaties. Ze pleit voor een interfederaal actieplan tegen racisme. In 2020-2021 werkte Sarah Schlitz, toenmalig staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, een interfederaal voorstel uit. Het is nu aan de gewesten om hun eigen deel van het plan voor te leggen.

Tegenover racisme in ondernemingen moet je "durven te reageren" zoals de slogan van de ACV-campagne benadrukt. In maart 2022 hebben de syndicale afvaardigingen van het ACV van een twintigtal ondernemingen of instanties in het hele land zich formeel geëngageerd om een handvest "Onderneming zonder racisme" te implementeren, moduleerbaar volgens hun eigen realiteit. Via dat handvest engageren ze zich om actief de strijd aan te binden met racisme en discriminatie via een met de ACV-delegatie onderhandeld en uitgewerkt actieplan.

Foto: Danièle Ernotte

Photo: Shutterstock

ACV-leden die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie tijdens een sollicitatiegesprek of op het werk, kunnen dat online melden op de ACV-site door een formulier in te vullen. De melding zal nadien verwerkt en opgevolgd worden door de diensten van het ACV. Van september 2020 tot juni 2022 ontving het ACV via het online formulier een honderdtal meldingen.

Om toegang te krijgen tot het online formulier klik je hier of scan je de QR-code hiernaast.

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

DE SYNDICALE OVERWINNINGEN

SOCIALE DIALOOG EN SYNDICALE MOBILISATIE ZIJN MEER DAN OOIT NODIG OM DE RECHTEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS TE BEHOUDEN EN TE VERBETEREN. WE FOCUSSEN OP ENKELE VAN DEZE OVERWINNINGEN.

OKTOBER

Iris Ziekenhuizen : het gemeenschappelijk vakbondsfront bereikt dat er tegen 2024 elk jaar acht miljoen euro zal worden besteed om de loonvoorwaarden van werknemers te verbeteren.

Na heel wat sensibilisering door het ACV creëert de federale regering een nieuw statuut voor mensen die niet tot de gewone arbeidsmarkt kunnen toetreden.

NOVEMBER

Onderhandelingen leveren een loonsverhoging op voor gezinshulpen en personeel van woonzorgcentra in Vlaanderen.

De federale regering kent eindelijk een bonus van 985 euro toe aan ziekenhuispersoneel en een consumptiecheque aan alle gezondheidswerkers.

DECEMBER

Betere arbeidsvoorwaarden voor het havenpersoneel van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort (premies, maaltijdverdeling, bijkomende voordelen, enz.)

Het ACV wint de sociale verkiezingen en blijft de grootste vakbond van het land. Het behoudt een absolute meerderheid van zetels en is de grootste vakbond bij jongeren, arbeiders, bedienden en kaderpersoneel.

Volgens de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie moeten chauffeurs bij Uber beschouwd worden als werknemers in loonverband.

Lokale besturen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: de eerste ambtenaren krijgen een eenmalige premie van 500 euro en een baremaverhoging voor de komende jaren.

Op het hoogtepunt van de crisis bereikt ACV Openbare diensten na onderhandelingen een aantal voordelen voor werknemers in verschillende ziekenhuizen en zorginstellingen in het hele land.

2020

De sociale verkiezingen vinden uiteindelijk plaats in november en verlopen onder strikte naleving van de geldende gezondheidsvoorschriften. Het ACV wint de verkiezingen en blijft de grootste vakbond van het land met een absolute meerderheid aan zetels. Op de foto zien we de verkiezingen bij de Makro in Machelen.

Foto: Michael De Lausnay

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

DE SYNDICALE OVERWINNINGEN

2021

JANUARI

Het Arbeidshof van Antwerpen bevestigt dat kaderleden niet uitgesloten kunnen worden van de vakbondsafvaardiging en het sociaal overleg, en dat ze dus wel degelijk vakbondsrechten hebben.

Telewerk: het ACV ondertekent een nationale en interprofessionele CAO om terughoudende bedrijven te dwingen overeenkomsten af te sluiten.

De vakbonden bereiken een verhoging van 6% voor de laagste lonen bij Vivalia.

FEBRUARI

Er komen eindelijk maatregelen om de lonen en arbeidsvoorwaarden van het non-profit personeel in de Franse Gemeenschap te verbeteren.

MAART

Ryanair: het sociaal akkoord redt 176 banen en zorgt voor de omzetting van 50 contracten van bepaalde duur naar vaste contracten.

Er wordt een sociaal akkoord bezegeld bij CHR Sambre et Meuse, waardoor het personeel echte vooruitgang boekt.

Na negen maanden moeilijke onderhandelingen sluiten de sociale partners een zesde intersectoraal akkoord met de Vlaamse regering.

APRIL

De federale regering is bereid om het dossier over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen voor 2021-2022 los te koppelen van het interprofessioneel akkoord. Heel wat mensen zien hun sociale uitkeringen stijgen.

In Milmort: het bedrijf TAC wordt gered en daarmee ook het lot van 169 werknemers.

MEI

Dankzij de tussenkomst van de vakbonden trekt de directie van MBC (ex-Godiva) haar plan voor collectieve ontslagen in. Vijfendertig banen zijn gered.

Met de steun van het ACV worden er tien dagen rouwverlof toegekend bij overlijden van een kind of partner.

JUNI

Dankzij onderhandelingen vallen er geen gedwongen ontslagen bij Pfizer, ondanks de aankondiging van een Renault-procedure.

Alle bedreigde jobs bij TI Group in Wandre zijn gered.

De vakbondsafgevaardigden van Renewi krijgen toezeggingen over investeringen, arbeidskwaliteit en sociaal overleg.

In een vonnis halen de werknemers van de voormalige elektrische staalfabriek ESB gelijk. De eigenaar omzeilde bewust zijn verplichtingen tegenover het personeel door de fabriek te verkopen aan een overnemer waarvan hij wist dat hij onbetrouwbaar was. Dit unieke vonnis zou weleens voor een precedent kunnen zorgen.

JULI

Na een jaar mobilisatie van de werknemers in de non-profitsector kondigt de Brusselse regering eindelijk aan dat ze extra middelen zal vrijmaken.

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

DE SYNDICALE OVERWINNINGEN

2021

JULI

Vakbonden en werkgevers raken het eens over het recht op klein verlet voor mensen die in een pleeggezin zijn geplaatst en voor hun pleegouders.

Dankzij acht maanden strijd beperken de werknemers van IBM België de schade en dwingen ze de directie om haar plannen te herzien.

Als gevolg van het sectoraal akkoord met de Vlaamse regering worden er 2.264 mensen extra aangeworven in verzorgingstehuizen en krijgt het personeel in de sectoren ouderenzorg, revalidatie en psychiatrische zorg een bonus van 900 euro.

Het minimumloon wordt verhoogd met €147,68 en er zijn verbeteringen voorzien voor landingsbanen vanaf 55 jaar.

AUGUSTUS

Na wekenlange onderhandelingen komt er een nieuwe internationale overeenkomst tot stand over de veiligheid van werknemers in de kledingindustrie.

SEPTEMBER

Er wordt eindelijk een grootschalig sociaal akkoord bereikt voor het personeel van de lokale overheden in Brussel.

Na de loonsverhogingen van juli worden er nieuwe sociale voordelen onderhandeld voor de federale gezondheidswerkers.

Er wordt een akkoord bereikt voor de werknemers van Lidl (42 overuren per week in de winkels) en Aldi (aanwerving van personeel om de werkdruk te verminderen).

OKTOBER

Onderhandelaars in de metaalverwerkende sector, waar zo'n 120.000 werknemers werken, bereiken een historisch akkoord over toekomstige loonvorming, loopbaanplanning voor werknemers en sociaal overleg.

Vakbonden en werkgevers in de schoonmaaksector bezegelen een nieuw akkoord voor 2021-2022.

NOVEMBER

De arbeidsrechtbank van Brussel geeft een dertigtal Honeywell-werknemers gelijk: de hospitalisatieverzekering kan niet eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd.

DECEMBER

COVID-19 wordt erkend als beroepsziekte.

Bij Lidl, Aldi en Mestdagh leidt collectieve actie tot concrete verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Dankzij syndicaal werk wordt het ergste voorkomen voor de werknemers op de luchthaven van Charleroi en wordt er een akkoord bereikt voor drie jaar.

De 27 lidstaten bereiken een akkoord binnen de Europese Raad over de invoering van "toereikende minimumlonen" in de EU

Beroepsziekten: enkel bepaalde categorieën werknemers die corona kregen werden erkend. In december breidt een wet deze erkenning uit en definieert ze als "elke ziekte veroorzaakt door SARSCoV2 bij werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten betrokken waren bij een uitbraak van de ziekte in een onderneming."

Foto: Shutterstock

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

DE SYNDICALE OVERWINNINGEN

JANUARI

Rechtspersoonlijkheid van de vakbonden: de Raad van State verwerpt het wetsvoorstel van het Vlaams Belang als een aanval op vakbondsvrijheid.

FEBRUARI

Dankzij de procedure die de rechtskundige dienst van het ACV startte wordt Duferco Trebos in Brussel door het arbeidshof teruggefloten: langdurig arbeidsongeschikte werknemers kunnen niet worden uitgesloten van de CAO over ontslagvergoedingen en andere voordelen.

MAART

De Vlaamse sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bereiken een nieuw bipartiet akkoord om de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken.

APRIL

Tien dagen staken leiden tot een financieel en sociaal akkoord bij AGC Moustier.

Na jarenlange onderhandelingen worden het minimumloon en de werkbonus voor tal van werknemers verhoogd.

2022

MEI

Sports Direct: de directie geeft uiteindelijk toe en de stakingsaanzegging wordt opgeschort.

Het Europees Hof van Justitie bevestigt dat uitzendkrachten dezelfde rechten moeten hebben als vaste werknemers wat jaarlijkse vakantie betreft.

JUNI

Op de Internationale Arbeidsconferentie in Genève erkennen vakbonden, werkgevers en overheid gezondheid en veiligheid op het werk als fundamentele arbeidsnorm.

Na tien maanden strijd wordt er een overeenkomst bereikt en goedgekeurd over lonen, verplaatsingskosten en arbeidsomstandigheden voor huishoudelijk personeel.

De drie vakbonden die de petitie hebben opgesteld die oproept om de loonnormwet van 1996 te herzien worden eindelijk door de Commissie Sociale Zaken, Werkgelegenheid en Pensioenen gehoord.

Er wordt een ontwerp van sectoraal akkoord goedgekeurd, wat een echte vooruitgang betekent voor 600.000 uitzendkrachten.

Na maanden actievoeren, zoals hier in januari 2022, wordt er een akkoord bereikt en goedgekeurd over lonen, verplaatsingskosten en arbeidsvoorwaarden voor huishoudelijk personeel. Het is een eerste stap naar een beter statuut.

Foto: ACV

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

VIA COLLECTIEVE MOBILISATIE EN ACTIE OP HET TERREIN LATEN ONDERNEMINGSKERNEN HUN STEM HOREN EN WEGEN ZE OP DE BESLUITVORMING. FOCUS OP VERSCHILLENDE ACTIES EN MOBILISATIES.

SEPTEMBER

ACV Transcom publiceert onderzoek om de sociale dumping en oneerlijke concurrentiepraktijken van de Jost Group aan te tonen.

Op basis van de klachten en de slechte praktijken die het ACV in de uitzendsector vaststelt, reikt het sinds enkele jaren de " Citroenprijs " uit. Dit jaar wordt de prijs toegekend aan Federgon, de werkgeversfederatie voor bedrijven in de sector, omdat ze het sociaal overleg minacht.

Op verzoek van de drie vakbonden vinden er in heel het land verschillende bijeenkomsten plaats met oog voor de gezondheidsvoorschriften om betere sociale uitkeringen voor iedereen te eisen.

Jeunes CSC lanceert een campagne, een petitie en acties voor een minimumpensioen van 1627 euro netto.

OKTOBER

Het ACV lanceert een grote campagne en acties op het terrein rond de sociale zekerheid: herfinanciering, betere uitkeringen, meer investeringen in de gezondheidszorg, eindeloopbaanregeling en toegang tot de sociale zekerheid voor jongeren aan het begin van hun loopbaan.

Ondanks de coronacrisis betalen zelfstandige taxichauffeurs van Taxis Verts nog steeds hun maandelijkse vergoeding, terwijl die van maart tot oktober is afgeschaft. Velen onder hen konden hun activiteit nochtans nog niet hervatten. Met de steun van het ACV en *United Freelancers* gaan ze in staking om de opschorting van deze maandelijkse vergoeding te eisen.

2020

NOVEMBER

De Brusselse regering en de Franse Gemeenschapsregering kijken niet om naar de werknemers van de non-profit: het gemeenschappelijk front gaat over tot actie en betoogt.

Het ACV verspreidt de petitie van het Europees Vakverbond (EVV) voor meer democratie op het werk.

Voor het vierde jaar op rij neemt het ACV deel aan de nationale manifestatie tegen geweld op vrouwen.

Er is geen tijd meer te verliezen Van 30 november tot 2 december lossen zestig personen elkaar zestig uur lang af voor de hoofdzetel van de Waalse, Brusselse, Vlaamse en federale regering om aan te dringen op een krachtig engagement voor het klimaat.

"Als de wereld stopt, gaan vrouwen door! Tijdens de coronacrisis worden essentiële beroepen meestal door vrouwen uitgeoefend. Het ACV wil zijn militanten hiervan bewustmaken en bedankt de essentiële werkneemsters voor hun inzet.

Tijdens de coronacrisis worden essentiële beroepen meestal door vrouwen uitgeoefend. Het ACV wil zijn militanten hiervan bewustmaken en bedankt de essentiële werkneemsters.

Foto: Shutterstock

DECEMBER

Het ACV en WSM sluiten zich aan bij de "#PayYourWorkers"-campagne en roepen merken en kledingketens op om publiekelijk te verklaren dat zij er alles aan zullen doen zodat alle werknemers hun normale loon krijgen uitbetaald tijdens de coronacrisis.

HET ACV ZORGT VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

2021

JANUARI

Werknemers in de Brusselse non-profitsector staken voor betere werkomstandigheden. Deze staking is de eerste stap van een actieplan dat over meerdere maanden zal lopen.

FEBRUARI

ACV Transcom voert actie tegen de nieuwe sluiting aan 44 loketten in treinstations.

Op 12 februari voert het gemeenschappelijk vakbondsfront actie in tal van bedrijven om hogere lonen te eisen zodat werknemers een waardig leven kunnen leiden. Een paar dagen later, op 25 februari, vindt er een nieuwe regionale actiedag plaats tegen de onaanvaardbare voorstellen van de werkgevers die de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord dwarsbomen.

Naar aanleiding van de Dag van de Vrouwenrechten lanceert het ACV de campagne "Gelijkheid is geen kansspel!"

Tijdens de internationale actiedag voor platformwerkers mobiliseert en betoogt *United Freelancers* in Brussel.

De Brusselse non-profitsector gaat opnieuw de straat op om revalorisatie van het personeel te eisen.

MAART

Militanten uit de banksector komen samen voor het hoofdkantoor van Febelfin, de Belgische Werkgeversfederatie van de financiële sector, om de uitwassen in de sector aan te klagen als gevolg van de doorgedreven digitalisering.

Het ACV organiseert samen met het ABVV een nieuwe actiedag met stakingen om ervoor te zorgen dat het interprofessioneel akkoord vrije loononderhandelingen in sectoren en bedrijven toelaat.

APRIL

Werkgeversfederaties en vakbonden uit de jeugdsector van de Franse gemeenschap, die zwaar getroffen is door de gevolgen van de coronacrisis, organiseren een actiedag.

Het ACV brengt paaseieren naar minister van Financiën Van Peteghem om dringend aandacht te vragen voor rechtvaardige fiscaliteit, vooral voor bepaalde multinationals die hier weinig of geen belastingen betalen.

Voor de achtste keer brengen een aantal organisaties, waaronder het ACV en WSM, hulde aan de slachtoffers van de ramp in Rana Plaza, en vragen om dringend werk te maken van een wet inzake de zorgplicht van bedrijven.

Op de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk maakt het ACV zijn eisen kenbaar voor een betere bescherming van werknemers die te maken krijgen met stress of pesterijen op het werk. In Brussel lopen koorddansers over een koord en proberen hun evenwicht te bewaren terwijl ze gewichten dragen die de psychosociale last symboliseren.

DE LOONKRANT

ALS HET WAT MEER MAG ZIJN

13 MAART 2021

"Nooit heb ik zo'n drukke periode meegemaakt"

Lisolette Vermeulen, Lidl

"Vooral de werknemers hebben zich flexibel opgesteld"

Joeri Kerremans, Novartis

"De emmers verf werden zelfs gehamsterd"

Omar Aoufiel, AkzoNobel

0,4% opslag, een schamele blijk van waardering

ALLES OVER JE LOON 2-3 | HOGERE LONEN ZIJN CRUCIAAL 4 | VOORUITGANG VOOR IEDEREEN 9

In maart worden honderdduizenden "loonkranten" verspreid om het publiek te informeren over de loonvorming en het belang van de sociale dialoog voor een fatsoenlijke loonontwikkeling.

HET ACV ZORGT
VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

2021

MEI

Meer dan 40 organisaties, waaronder CSC Seniors, slaan de handen in elkaar tijdens een actie voor het kabinet van de minister van Pensioenen om de regering op te roepen de IGO-controles af te schaffen en het systeem te hervormen.

Na het mislukken van de onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord sturen verschillende ACV- en ABVV-centrales een open brief naar de regering.

JUNI

Militanten starten de "24 uur voor de non-profitsector" voor het kabinet van de Brusselse minister van Begroting. Ze slaan er hun tent op om hun eisen kenbaar te maken en worden uiteindelijk weggevoerd.

ACV Voeding en Diensten organiseert de Dag van de Schoonmaak om meer respect en erkenning te vragen voor het schoonmaakpersoneel, met name voor hun essentiële rol tijdens de coronacrisis.

In het kader van de campagne "We are Belgium too" voert Migrants CSC actie rond 20 juni, Wereldvluchtelingendag.

De vakbonden organiseren een herdenkingsmoment in Antwerpen naar aanleiding van de instorting van een schoolgebouw in aanbouw. Ze leggen bloemenkransen en witte helmen neer op de plaats van het ongeval.

Het ACV organiseert samen met WSM en andere organisaties een actie in Brussel voor de schorsing van patenten op coronavaccins. De wereldwijde gevolgen van de pandemie verscherpen de dringende nood aan een ander en eerlijker belastingstelsel.

Het ACV neemt deel aan acties in Brussel en Gent van de "Coronacoalitie" waarvan het lid is.

Een 12-tal beroepscentrales van het ACV en het ABVV organiseren een actie om de Vivaldi-partijen en de werkgevers te herinneren aan het krachtig verzet van het gemeenschappelijk vakbondsfront tegen de loonnormwet, die vaak de "wet van 1996" wordt genoemd.

SEPTEMBER

Jong ACV organiseert een actieweek om toegang tot de sociale zekerheid te vragen voor jobstudenten. Dit houdt in dat jobstudenten en hun werkgevers sociale zekerheidsbijdragen betalen zoals gewone werknemers.

Een delegatie van ACV West-Vlaanderen bezoekt de voorzitter van het CD&V om tegen de wet van 1996 te protesteren.

Honderden militanten komen samen in Luik om tegen de wet van 1996 te protesteren. Ze delen een rotte appel en de prijs voor immobilisme uit aan Ecolo, een zwarte roos en de prijs voor hypocrisie aan de PS en een kartonnen Rolex en de prijs voor dogmatisme aan de MR.

Een delegatie van ACV West-Vlaanderen bezoekt de voorzitter van het CD&V om tegen de wet van 1996 te protesteren.

Foto: ACV

HET ACV ZORGT
VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

2021

OKTOBER

Het ACV neemt deel aan een aantal acties verspreid over het hele land ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de uitroeiing van armoede.

Het ACV sluit zich aan bij de nationale betoging voor de regularisatie van mensen zonder papieren.

Voor het hoofdkantoor van de Europese Commissie vindt er een betoging plaats voor waardige werkomstandigheden en lonen voor platformwerkers.

Ter gelegenheid van de klimaatmars, die 50.000 mensen op de been brengt in de straten van Brussel, legt het ACV de nadruk op rechtvaardige transitie.

Na verschillende acties in chemische bedrijven verwachten werknemers positieve reacties op hun eisen over koopkracht, eindeloopbaan, voortgezet medisch toezicht, welzijn op het werk, enz. Er vindt een nationale stakingsdag plaats.

De brandweermannen in Gent leggen het werk neer om hun ongenoegen te uiten over het gebrek aan respect, de angstcultuur en de veranderingen die zonder overleg werden doorgevoerd.

NOVEMBER

Voor het vijfde jaar op rij sluit het ACV zich aan bij de nationale betoging tegen geweld op vrouwen.

Het Waalse ACV lanceert de campagne "Le monde d'après, c'est maintenant!". Het vindt dat er ook aandacht moet uitgaan naar de sociale en de milieudimensie bij het herstel omdat leden en militanten dit belangrijk vinden.

CSC Seniors nemen deel aan een nieuwe actie voor de Pensioentoren in Brussel om een herziening van de controleprocedure op de IGO-uitkering te eisen.

De Gentse brandweermannen leggen het werk neer om hun ongenoegen te uiten over het gebrek aan respect, de angstcultuur en de veranderingen die zonder overleg worden doorgevoerd.

Foto: Myriam Joos

DECEMBER

Onbetaalbare energierekeningen, neerwaartse druk op lonen, gecriminaliseerde vakbondsacties... Het ACV en het ABVV betogen in gemeenschappelijk front om het essentiële belang van de vakbondsvrijheden te benadrukken en een herziening van de wet van 1996 te eisen.

De onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst in de sector van de dienstencheques lopen vast, omdat de werkgevers beweren dat er geen geld is en dat ze niet aan de eisen kunnen voldoen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront voert verschillende acties.

Op de Internationale Migrantendag doet het ACV mee aan een actie waarin mensen zonder papieren komen werken in een verzorgingstehuis in Lochristi.

HET ACV ZORGT
VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

2022

JANUARI

Leden van de "Corona Coalitie", waar het ACV deel van uitmaakt, voeren opnieuw actie voor het kabinet van de vicepremier en minister van Financiën. Ze leggen een rookgordijn aan bij de ingang van zijn kantoor om het gebrek aan transparantie en ambitie op het vlak van fiscale rechtvaardigheid ten dienste van een echt maatschappelijk project aan te klagen.

De werkneemsters in de dienstenchequesector willen waardige lonen en aanvaarden niet langer dat ze moeten betalen om te komen werken. Ze laten dit weten met een "grote schoonmaak" verrassingsactie voor de kantoren van Tempo-Team België.

Een wet van 2019 maakt het mogelijk dat indieners van een petitie die minstens 25.000 handtekeningen verzamelt, kunnen worden gehoord in het parlement. De drie vakbonden lanceren op basis hiervan een petitie om gelijke behandeling en vrijheid van onderhandeling te eisen.

Actie van de "Corona Coalitie" om het gebrek aan transparantie en ambitie voor meer fiscale rechtvaardigheid aan te klagen.

Foto: Arnaud Ghys

FEBRUARI

Naar aanleiding van de Internationale Dag van de Vrouwenrechten organiseert het ACV de campagne "Super Maria ... mini pensioen?"

Ondanks de vele inspanningen voelt het Franstalige onderwijspersoneel zich niet erkend of gewaardeerd. Het gaat in staking.

ACV Transcom lanceert een petitie voor massale aanwerving in de spoorsector.

De Russische invasie in Oekraïne verandert plotseling de actie voor collectieve onderhandelingen en waardige minimumlonen georganiseerd door de Belgische vakbonden, het Europees Vakverbond (EVV) en het Internationaal Vakverbond (IVV) in een solidariteitsactie met de Oekraïense bevolking, werknemers en vakbonden.

ACV Gender en Femmes CSC nemen jaarlijks op 8 maart deel aan de Wereldvrouwenmars en de Vrouwenstaking en voeren actie rond de jaarlijkse campagne voor gendergelijkheid, zoals hier te zien is in 2022.

Foto: Donatienne Coppieters

MAART

Naar aanleiding van de Internationale Dag voor de uitbanning van rassendiscriminatie vinden er regionale acties plaats om nee te zeggen tegen racisme en discriminatie.

Het Franstalige onderwijspersoneel betoogt in Bergen om de regering eraan te herinneren dat de actiebereidheid blijft bestaan. De maanden erna vinden er ook betogingen plaats in Luik, Brussel en Namen.

HET ACV ZORGT
VOOR VERANDERING

AANWEZIGHEID OP HET TERREIN

2022

APRIL

Al zes maanden lang voeren dienstenchequewerkneemsters ""grote schoonmaak" acties voor betere lonen en verplaatsingsvergoedingen. Omdat de werkgevers niet reageren vinden er nieuwe acties plaats, van Waregem tot Bastogne.

Het aantal arbeidsongevallen bij jobstudenten stijgt sterk. Jong ACV besluit te reageren en organiseert een actieweek.

Na een onderbreking van twee jaar omwille van de pandemie organiseert ACVBIE opnieuw een nationale werfdag bouw: meer dan 1.000 militanten en personeelsleden bezoeken bijna 15.000 werknemers op meer dan 2.000 werven.

In het kader van de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk vraagt het ACV aandacht voor musculoskeletale aandoeningen.

De burgerpetitie tegen de loonnormwet verzamelt meer dan 87.000 handtekeningen, drie keer meer dan nodig om het Parlement te dwingen de wet uit 1996 opnieuw te bekijken.

In het licht van de stijgende energie- en consumptieprijzen en mede dankzij het succes van de petitie tegen de loonnormwet organiseren de vakbonden opnieuw een regionale actiedag in gemeenschappelijk front.

MEI

In heel het land vinden talloze acties plaats voor hogere lonen, meer koopkracht, lagere energieprijzen en de vrijwaring van de vakbondsvrijheden.

JUNI

Werknemers in de non-profitsector gaan de straat op om meer personeel, betere lonen en voordelen, betere arbeidsomstandigheden en meer investeringen in hun sector te eisen.

In Brussel gaat het huishoudpersoneel zonder papieren met de steun van het ACV voor het eerst in staking.

Een delegatie van *Interim United* ontmoet uitzendkrachten in Antwerpen om hen te informeren over hun rechten en hen advies te geven.

Jeunes CSC lanceert de campagne "Stop à la galère en début de carrière" om jongeren toegang te geven tot de sociale zekerheid aan het begin van hun loopbaan.

80.000 mensen demonstreren in de straten van Brussel om duidelijk te maken dat ze het niet meer redden en roepen op om de wet van 1996 te wijzigen. Na de mobilisatie worden de drie vakbonden gehoord in het Parlement naar aanleiding van de petitie die in januari werd gelanceerd en door meer dan 87.000 mensen werd ondertekend. Ze krijgen in totaal 45 minuten de tijd om de loonnormwet onderuit te halen en hun voorstellen toe te lichten.

De vakbonden van Brussels Airlines organiseren een driedaagse staking. Ze eisen onder meer een beter evenwicht tussen werk en privéleven, minder werklast en meer koopkracht.

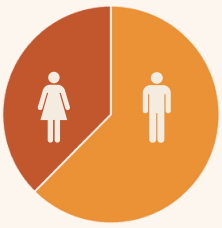
Op 20 juni demonstreren 80.000 mensen in de straten van Brussel om duidelijk te maken dat ze het niet meer redden en op te roepen om de wet van 1996 te wijzigen.

Foto: Donatienne Coppieters

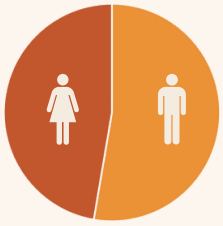
EEN PAAR KERNCIJFERS

Het ACV telde in 2021:

71.754 militanten



1.500.415 leden



De ACV-leden zijn vertegenwoordigd door de 10 beroepscentrales en de 13 gewestelijke interprofessionele verbonden.

10

13

Tijdens de sociale verkiezingen van november 2020 behaalde het ACV:

OR

50,36% van de stemmen
55,6% van de zetels

Comité PB

51,32% van de stemmen
57,5% van de zetels

118.329
In 2021 staakten de ACV-leden in totaal 118.329 dagen waarvoor ze een vergoeding kregen van het ACV.

EEN PAAR KERNCIJFERS

De rechtskundige diensten helpen de leden bij juridische vragen over hun arbeidsovereenkomst of over sociale zekerheidskwesties. Ze verdedigen de leden ook in geschillen met de RVA. Samen met de leden bereiden ze hun dossier voor en vergezellen ze hen bij hoorzittingen. De rechtskundige diensten verdedigen de leden ook in gerechtelijke procedures.

20.429

Tussen september 2020 en juni 2022 hebben de verschillende juridische diensten van het ACV 20.249 klachten tegen verschillende werkgevers behandeld.

1.923.313€

In 2021 heeft de rechtskundige dienst van CSC Mons-La Louvière 390 dossiers in verband met geschillen over arbeidsovereenkomsten en faillissementen kunnen afsluiten. Dankzij de gerechtelijke procedures die voor de leden werden opgestart kon een totaalbedrag van 1.923.313 € bruto teruggevorderd worden! Dit bedrag geeft een idee van het totale bedrag dat de ACV-leden op nationaal niveau hebben kunnen recupereren.

5.913.419

Tussen september 2020 en juni 2022 heeft het ACV 5.913.419 uitbetalingen verricht aan ACV-leden die tijdelijk of volledig werkloos waren.

1.605.258

Tussen juli 2020 en juni 2022 heeft het ACV 1.605.258 werkloosheidsaanvragen bij de RVA ingediend.

Meer details en uitleg vind je op blz 31.

6.000.000

Dit is het aantal mensen die de website van het ACV tussen september 2020 en juni 2022 bezocht hebben.

220.400

Tussen september 2020 en juni 2022 werden 220.400 views geregistreerd op de nationale YouTube-accounts van het ACV.

Notities

Activiteitenverslag van het ACV over de periode juli 2020-juni 2022
Publicatiedatum: oktober 2023

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier van verantwoorde herkomst
FSC® C013049

BEDANKT!

ELKE DAG ZETTEN MÉÉR DAN 70.000 MILITANTEN EN 3000 PERSONEELSLEDEN ZICH IN OM DE RECHTEN VAN CIRCA 1,5 MILJOEN LEDEN TE VERDEDIGEN, OM VERBINDING TE CREËREN, OM TE ORGANISEREN, TE LUISTEREN, TE MOTIVEREN, AAN TE MOEDIGEN ... WIJ DANKEN HEN VOOR HUN INZET.

Verantwoordelijke uitgever: Dominique Leyon, Haachtsesteenweg, 579 – 1030 Brussel - **www.hetacv.be**