

SEPTEMBER 2018 - JUNI 2020

ACTIVITEITEN- VERSLAG



INHOUDS- TAFEL

Voorwoord	3
01 Onze structuur en onze opdrachten	4
1. De beroepscentrales	
2. De gewestelijke verbonden	
3. De confederatie	
02 Het ACV, een vakbond met een impact op internationaal en lokaal niveau	6
1. In de wereld	
2. In Europa	
3. In België	
1) Op federaal niveau	
2) Op het niveau van gewesten en gemeenschappen	
03 Bouwen aan de wereld van morgen	24
• Via ledenwerving en -zorg	
• Via het project “United Freelancers”	
• Een toekomstplan om zich aan te passen aan de verwachtingen van onze leden en militanten	
• De sociale verkiezingen, een bijzonder moment tijdens de coronaperiode	
• Vorming	
• Bewegingswerk	

COLOFON

Redactie: Simon Pêtre (simon.petre@acv-csc.be), Brigitte Jaspard (brigitte.jaspard@acv-csc.be)

Lay-out: Brigitte Jaspard

Verantwoordelijke uitgever: Dominique Leyon, Haachsesteenweg 579 – 1030 Brussel

Contact: Brigitte Jaspard

Foto's cover (van links naar rechts, van boven naar beneden): Marc Van Thielen, Aude Vanlathem, Jeroen Van Ranst, Guy Puttemans, Aude Vanlathem, ACV, Paul Corbeel, Paul Corbeel.

VOOR- WOORD

Het activiteitenverslag dat voor je ligt geeft een overzicht van de ACV-activiteiten van september 2018 tot juni 2020. Het is niet exhaustief, maar biedt een greep uit de activiteiten die de ACV-organisaties verrichtten.

Wanneer je dit verslag leest, zal je merken dat het ACV de 50ste verjaardag van Jeunes CSC, de 75ste verjaardag van de sociale zekerheid en de 100ste verjaardag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) onder het thema "Future of Work" mee in de kijker zette.

Het lange bestaan van deze sociale actoren en instellingen van de sociale democratie is niet te wijten aan gelukkig toeval, maar is het resultaat van volgehouden inspanningen om de sociale rechten te vrijwaren en nieuwe sociale rechten in het leven te roepen.

Dag na dag zet het ACV zich in om het verschil te maken voor de werknemers. Dat dit nodig is, bleek heel duidelijk tijdens de lockdown. We schakelden snel een versnelling hoger op interprofessioneel en sectoraal niveau, maar ook in de ondernemingen via de ondernemingskernen.

Het ACV blikt ook vooruit. Via permanente vorming, sensibilisering en actie zaait het ideeën die uitgroeien tot sociale vooruitgang. Lidmaatschap voor zelfstandigen zonder personeel, werken rond zorgplicht, een statuut voor onthaalouders, vrijwaring van het moederschapsverlof, een initiatief van de Europese Commissie voor een Europees minimumloon... zijn maar enkele voorbeelden van vooruitgang waaraan we meewerkten.

Als ACV willen we ook het verschil maken voor elk lid. In 2019 en 2020 staken we onze website in een nieuw kleedje. Het lid staat er centraal. Onze leden krijgen ook informatie via onze verschillende vakbondspublicaties. Dankzij een ledendatabank die elke dag wat groter en vollediger wordt, kunnen we naast onze publicaties ook gerichte mailings sturen.

Het ACV blijft met zijn 1,6 miljoen leden en 80.000 militanten de stem van de werknemers. Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om alle leden, militanten en personeelsleden te bedanken voor hun betrokkenheid. Samen blijven we opkomen om het dagelijks leven van iedereen te verbeteren.



Foto: Layla Aerts

“

Via permanente vorming zaaien we ideeën die uitgroeien tot sociale vooruitgang.

*Marie-Hélène Ska,
algemeen secretaris*

Marie-Hélène Ska

algemeen secretaris

1. ONZE STRUCTUUR EN ONZE OPDRACHTEN

Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) is de grootste vakbond in België . Met 1,6 miljoen leden en 80.000 militanten kan het ACV veel gewicht in de schaal werpen op het vlak van maatschappelijke verandering.

Dankzij zijn proactieve aanpak en zijn expertise is het ACV ook een onmisbare gesprekspartner binnen het sociaal overleg. Op het terrein bieden meer dan 150 dienstencentra kwaliteitsvolle dienstverlening en essentiële hulp aan de leden in heel diverse materies zoals uitbetaling van de werkloosheidsuitkering, rechtsbijstand in verband met de werksituatie, een helpende hand bij administratieve formaliteiten rond werk, werkloosheid en sociale uitkeringen.

Om alles in goede banen te leiden, legt het ACV zichzelf de volgende opdrachten op:

- De belangen van alle werknemers verdedigen, ongeacht hun statuut en of ze werken of niet werken.
- De werknemers verenigen in één syndicale beweging op hun werkplek en in hun woonplaats.
- Vanuit onderlinge solidariteit werken aan emancipatie en ontplooiing van alle werknemers, een betere samenleving en duurzame ontwikkeling.
- De individuele en collectieve belangen van de leden verdedigen op het vlak van arbeid, inkomen, sociale bescherming en levenskwaliteit.
- Een vrije vakbond zijn die onafhankelijk is van de werkgeversorganisaties, economische en financiële instellingen en de politieke wereld.
- Een vakbond zijn van waarden waarbij de mens en de menselijke waardigheid vooropstaan en niet de structuren.
- Werken aan informatie en sensibilisatie en een actiegerichte en strijdbare vakbond zijn.
- De leden vertegenwoordigen en de werking uitbouwen op de werkplek en in de lokale afdelingen.
- De klemtoon leggen op consultatie en inspraak bij acties en besluitvorming, maar ook op interne en externe communicatie.
- Een sterke vakbond zijn met competente militanten en personeel.

a) De beroepscentrales

De beroepscentrales voeren onderhandelingen en vertegenwoordigen de werknemers in de sectoren en ondernemingen, vooral ondernemingen met een gestructureerde syndicale werking.

Op 31 december 2019 telde het ACV 10 beroepscentrales:

- ACV bouw-industrie & energie
- ACV Openbare Diensten
- ACV Puls
- ACV Transcom
- ACV Voeding en Diensten
- ACV-CSC METEA
- CSC-Enseignement
- CNE
- COC
- COV

b) De gewestelijke verbonden

De verbonden coördineren en stimuleren de vakbondswerking rond projecten die het kader van een sector en een onderneming overstijgen. De verbonden vertegenwoordigen de werknemers in de regio waar ze wonen en organiseren de vrouwen-, jongeren-, werkzoekenden-, migranten- en seniorenwerking.

Bovendien zorgen ze voor rechtsbijstand, vorming voor afgevaardigden en militanten en de inning en het beheer van de ledenbijdragen.

De verbonden in Vlaanderen en Brussel fungeren ook als uitbetalingsinstelling (UI) van de werkloosheidsuitkeringen. Het ACV Bewegingsverbond Brussel en het ACV Bewegingsverbond Vlaams-Brabant richtten op 30 november 2019 een Alliantie op. Die fungeert o.a. als uitbetalingsinstelling.

In Wallonië is de *OP wallon* hiervoor verantwoordelijk. Ze wordt geleid door de raad van bestuur van alle Waalse verbonden. Op 31 december 2019 telde het ACV 13 gewestelijke verbonden:

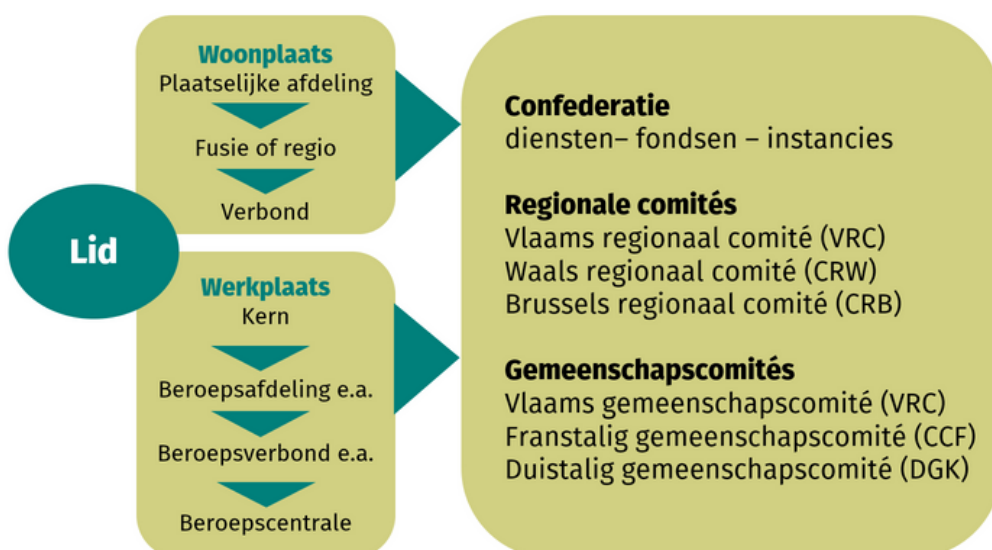
- ACV Bewegingsverbond Brussel
- ACV Bewegingsverbond Vlaams-Brabant
- ACV Provincie Antwerpen
- ACV Limburg
- ACV Oost-Vlaanderen
- ACV West-Vlaanderen
- CSC Hainaut Occidental
- CSC Brabant wallon
- CSC Mons-La Louvière
- CSC Charleroi-Sambre et Meuse
- CSC Liège-Verviers-OstBelgien
- CSC Luxembourg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

c) De confederatie

De confederatie overkoepelt de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden. Ze organiseert de solidariteit tussen alle ACV-leden.

Takenpakket van de confederatie:

- de vakbondswerking van het ACV algemeen coördineren;
- nationale collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten voor alle werknemers;
- interprofessionele onderhandelingen voeren met de werkgevers en de regering;
- alle werknemers vertegenwoordigen op regionaal, nationaal en internationaal niveau;
- de gemeenschappelijke financiën beheren;
- de dienstverlening organiseren om de werking van de centrales en de verbonden te ondersteunen;
- de algemene werking van het ACV organiseren en zijn politieke standpunten kenbaar maken.



2. HET ACV, EEN VAKBOND MET EEN IMPACT OP INTERNATIONAAL EN LOKAAL NIVEAU

1. In de wereld

Vierde IVV-Wereldcongres: “Change the Rules”

Het vierjaarlijkse Congres van het Internationaal Vakverbond (IVV) had plaats in Kopenhagen van 1 tot en met 7 december 2018. Meer dan 1000 vakbondsleiders uit een honderdtal landen, waaronder ongeveer 9,5% jongeren en meer dan 45% vrouwen, legden de beleidslijnen van het IVV voor de volgende vier jaar vast. Een beleid waarmee het IVV de internationale politieke en economische regels wil veranderen. Het congressthema luidde “Change the Rules”.

Een 10-koppige ACV-delegatie was op het Congres aanwezig en kon er haar prioriteiten verankeren namelijk:

- nieuwe conventies opstellen voor de toeleveringsketens, voor de atypische vormen van werk en voor arbeidsinspectie;
- de conventies over veiligheid en gezondheid op het werk, de maximale arbeidsduur en de minimumlonen verbeteren;
- de sociale bescherming uitbreiden naar de vele werknemers uit de informele economie, het huispersoneel of werknemers in de nieuwe businessmodellen zoals digitale platformen en crowdworking;
- de rechten en regels die we vooropstellen respecteren en afdwingen. Ook overheden en zeker de multinationals moeten deze regels respecteren.

Naast de plenaire zittingen met vakbondsstandpunten en werkgroepen stonden er twee strategische punten op de agenda, namelijk de verkiezing van een nieuwe algemeen secretaris en een bestuursploeg en de goedkeuring van de politieke congresstekst. Met een zeer nipte meerderheid won Sharan Burrow, uittredend algemeen secretaris afkomstig van de Australische vakbond ACTU, de verkiezingen van haar tegenstandster Suzanna Camusso, voorzitter van de Italiaanse vakbond CGIL. Samen met haar nieuwe ploeg zal Sharan Burrow ijveren om de regels op internationaal niveau te veranderen, maar ook de moeilijke taak hebben om de eenheid in de organisatie te versterken.

Vermeldenswaard is ook het “side-event” rond “rechtvaardige transitie, klimaatverandering, vakbondsuitdagingen”, een gezamenlijk initiatief van de drie Belgische vakbonden. ACV, ABVV en ACLVB gaven samen met partnervakbonden uit het Zuiden een aantal voorbeelden van hoe vakbonden op een concrete manier kunnen zorgen voor een rechtvaardige transitie in het kader van de klimaatopwarming.

Een Wereldcommissie over de Toekomst van Werk bij de IAO

In het kader van haar werkzaamheden over de toekomst van werk richtte de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een Wereldcommissie op. Haar taak bestaat erin de toekomst van werk grondig te analyseren om op basis hiervan voort te bouwen aan sociale rechtvaardigheid in de 21ste eeuw.

De Wereldcommissie, samengesteld uit prominente figuren uit de bedrijfs- en de arbeidswereld waaronder Luc Cortebeek, voormalig ACV-voorzitter, denktanks uit de academische wereld, regeringen en ngo's, startte haar werkzaamheden in 2017 en stelde in 2019 een historisch rapport op met tien aanbevelingen waarvan we er drie uitlichten:

1. Een universele garantie voor werknemers op grondrechten, een waardig loon, beperking van de arbeidsduur en een veilige en gezonde werkplek.
2. Een garantie op sociale bescherming van bij de geboorte tot op de oude dag die tegemoetkomt aan de noden van de burgers gedurende hun hele leven.
3. Een universeel recht op levenslang leren om vaardigheden te verwerven, bij te schaven en te perfectioneren.

Het rapport wijst ook op de unieke rol van de IAO bij de uitwerking en uitvoering van een programma dat de mens centraal stelt in het internationale systeem.

De taak van de Wereldcommissie van de IAO bestaat erin de toekomst van werk grondig te analyseren om op basis hiervan voort te bouwen aan sociale rechtvaardigheid in de 21ste eeuw.

IAO-Conferentie juni 2019: Eeuwfeestverklaring

De lidstaten van de IAO komen jaarlijks in juni samen op de Internationale Arbeidsconferentie. Elke lidstaat is er vertegenwoordigd door een delegatie samengesteld uit vertegenwoordigers van de regering, een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger, bijgestaan door raadgevers.

De 108ste IAO-Conferentie in juni 2019 had de ambitie om een vooruitstrevende Eeuwfeestverklaring op te stellen om de basisprincipes van de IAO en de toekomst van werk in de verf te zetten. De ambitie werd serieus bijgesteld. Er ging heel veel tijd naar het vrijwaren van verworvenheden uit de drie vorige grote Verklaringen van de IAO: de Philadelphia-verklaring van 1944, de Verklaring van 1998 over de fundamentele rechten en principes op het werk en de Verklaring voor sociale rechtvaardigheid van 2008. De werkgevers maakten er bovendien een erezaak van om elke verwijzing naar het voorafgaande rapport van de Wereldcommissie over de Toekomst van Werk, zij het expliciet of impliciet, te kelderen. Nochtans hadden de werkgevers ook hun vertegenwoordigers in die Commissie. Uiteindelijk bleven voor de werknemers nog twee speerpuntkwesities over:

1. Een vijfde norm, nl. het recht op veilig en gezond werk, toevoegen aan de huidige vier fundamentele arbeidsnormen (verbod op kinderarbeid, op dwangarbeid en op discriminatie en recht op vakbondsvrijheid en vrije onderhandelingen).
2. Afspreken dat al wie werkt, ongeacht het statuut of de arbeidsvorm, minstens een sokkel van arbeidsrechten en een universele garantie op werk moet genieten. Het gaat niet alleen over de fundamentele arbeidsnormen, maar ook over het recht op een toereikend minimuminkomen, het recht op een maximale arbeidsduur en het recht op veilig en gezond werk.

Voor die twee speerpunteisen is het resultaat wel min of meer bevredigend te noemen. Het recht op veilig en gezond werk staat weliswaar niet in het rijtje van fundamentele arbeidsnormen in de Verklaring, maar er is wel een mandaat om zo snel mogelijk voorstellen in overweging te nemen om veilige en gezonde arbeidsvoorwaarden op te nemen in het IAO-kader van fundamentele rechten en principes op het werk, in een begeleidende resolutie aan de Raad van Bestuur van de IAO. Wat betreft de sokkel van arbeidsrechten, stelt de Eeuwfeestverklaring dat die moet geagendeerd worden voor alle werknemers met of zonder arbeidsovereenkomst.



Kinderen aan het werk in Soroti in Oeganda (2018)

In haar Eeuwfeestverklaring over de Toekomst van Werk stelt de Internationale Arbeidsconferentie onder meer dat de IAO zich moet blijven focussen op de uitroeiing van dwang- en kinderarbeid en op de promotie van waardig werk voor iedereen.

Foto: Shutterstock

Goedkeuring van Conventie 190 over geweld op het werk

Samen met de andere vakbonden en het middenveld drong het ACV al jaren aan op de goedkeuring van een Conventie over geweld op het werk. Heel wat werknemers en in de eerste plaats werkneemsters, krijgen te maken met geweld of intimidatie op het werk. In België organiseerde ACV Voeding & Diensten een enquête waaruit bleek dat 37% van de werkneemsters in dienstenchequebedrijven, de horeca, de gezinszorg en de schoonmaaksector regelmatig met geweld op de werkplek worden geconfronteerd.

In 2018 lanceerde de IAO een proces om een bindende internationale norm tegen geweld op het werk op te stellen. Op 17 juni 2019 leidde dit tot de goedkeuring van Conventie 190 om geweld en intimidatie op de werkplek aan te pakken. Omdat de IAO een instelling is die werknemers, werkgevers en staten samenbrengt om samen naar een consensus te zoeken, betekent deze goedkeuring een enorme opsteker voor de vakbonden wereldwijd en voor de sociale dialoog.

De Conferentie van 2019 keurde een pragmatische aanpak goed door geweld en intimidatie te definiëren als onaanvaardbare gedragingen en praktijken om fysieke, psychologische, seksuele of economische schade toe te brengen. Het kan gaan om fysiek geweld, verbaal geweld, pesterijen, collectief geweld, seksuele intimidatie, bedreigingen of stalking. De conventie houdt ook rekening met het feit dat het werk niet altijd plaatsvindt op een fysieke werkplek. Daarom gaat het ook om geweld en intimidatie in het kader van werkgerelateerde communicatie, o.a. via informatie- en communicatietechnologie. Elke persoon die werkt wordt beschermd, ongeacht zijn contractueel statuut, dus ook stagiairs, vrijwilligers en werkzoekenden. De bepalingen van de conventie zijn van toepassing op de openbare en de privésector, de formele en de informele economie en op stedelijke en landelijke gebieden.



Conventie 190 om geweld en intimidatie op de werkplek aan te pakken werd goedgekeurd op 17 juni 2019. Dit is een enorme opsteker voor de vakbonden wereldwijd en voor de sociale dialoog.

Foto: ILO – Crozet/Pouteau

Ons samenwerkingsprogramma

Het ACV werkt samen met heel wat democratische en onafhankelijke partners in het Zuiden. Door financiële steun, maar ook door uitwisseling van ervaringen zorgt het ACV ervoor dat deze vakbonden sterker worden en kunnen deelnemen aan de sociale dialoog en de rechten van werknemers met een precair statuut verdedigen.

In 2017 lanceerden we een nieuw samenwerkingsprogramma met drie regionale componenten (Afrika, Zuid-Amerika en Azië) en zes specifiek uitgekozen landen: Congo, Niger, Haïti, de Dominicaanse Republiek, Indonesië en Cambodja.

In Afrika

Van 28 augustus tot 1 september 2018 vond er een internationaal seminarie over rechtvaardige transitie plaats in Benin met afgevaardigden uit Afrika, Latijns-Amerika, Azië en Europa in nauwe samenwerking met het Internationaal Vakverbond (IVV), waaronder IVV Afrika, en de IAO. Naar gewoonte lag de focus enerzijds op het delen van goede vakbondspraktijken en anderzijds op de internationale arbeidsnormen, als instrumenten, in dit geval voor het bevorderen van duurzame ondernemingen, waardig werk en groene jobs.

Op 18 en 19 september 2019 was er een tweede continentaal seminarie in Nigeria met 43 afgevaardigden uit 38 Afrikaanse landen in aanloop naar het congres van IVV Afrika met als thema: "Sociale bescherming voor iedereen in Afrika: de rol van de vakbonden". De focus lag op het gebruik van de internationale arbeidsnormen als instrument voor bevordering van sociale bescherming. Sociale bescherming is een héél groot probleem in Afrika: slechts 18% van de bevolking geniet een tak van sociale bescherming. Het is dus heel belangrijk om de sociale bescherming uit te breiden naar meer takken van de sociale zekerheid én vooral naar preciaire groepen die nu uitgesloten zijn van enige vorm van sociale bescherming, vooral werknemers in de informele economie.

In Azië

In december 2019 vond er in Yangon, in Myanmar, een vakbondsontmoeting plaats over het thema "Vakbonden in de kledingindustrie en transities - Digitalisering en klimaatverandering - een vakbondsdebat". De bijeenkomst maakte deel uit van een Aziatisch programma over "Netwerking in multinationals", gecoördineerd door het ACV en KSBSI Indonesia, het Indonesische vakverbond van arbeidersvakbonden voor welvaart.

Werknemers en leiders van vakbonden in de kledingindustrie in Myanmar, Cambodja, Bangladesh, Indonesië, Vietnam en China deelden hun ervaringen over stappen die zijn genomen voor een rechtvaardige transitie in de strijd tegen klimaatverandering. De deelnemers bespraken en ontwikkelden ook strategieën rond de gevolgen van het digitaliseringsproces en de huidige industriële revolutie 4.0. De ervaringen die tijdens de uitwisselingen werden gedeeld hadden betrekking op acties op ondernemings-, regionaal en nationaal niveau.



Het ACV werkt samen met heel wat democratische en onafhankelijke partners in het Zuiden. Zo zorgt ze ervoor dat deze vakbonden sterker worden en kunnen deelnemen aan de sociale dialoog en de rechten van werknemers met een precair statuut verdedigen.

Illustratie: Shutterstock

Impact van de pandemie op het samenwerkingsprogramma

In de partnerlanden van ons programmawerk (Haïti, Dominicaanse Republiek, Democratische Republiek Congo, Niger, Cambodja en Indonesië) viel het economische en sociale leven ten gevolge van COVID-19 voor een groot deel stil. Dit had vooral te maken met de maatregelen die door de nationale en regionale overheden werden opgelegd om de verspreiding van het virus verder tegen te gaan. Lockdown, quarantaine, verbod op samenscholing, opgelegde sluitingen van bedrijven en opschorting van economische activiteit leidden ertoe dat ook het openbare vakbondsleven nog weinig activiteit vertoonde.

Dit had een grote impact op de programmawerking en haar activiteiten. Heel veel “face tot face”-activiteiten die gericht zijn op de versterking van de capaciteiten van partners op het vlak van werknemersrechten, sociale dialoog en organisatieversterking werden opgeschort tot onbepaalde datum. Netwerking met andere organisaties werd alleen prioritair op het vlak van de bestrijding van de gevolgen van de COVID-crisis.

Zorgplicht

Al jarenlang voeren het ACV en We Social Movements (WSM) campagne om te eisen dat de grote kledingmerken erop toezien dat hun onderaannemers de werknemers waardige arbeidsvoorwaarden bieden.

Daaruit bleek het belang van zorgplicht, nl. de verantwoordelijkheid en de plicht van elke onderneming om de mensenrechten te respecteren en erop toe te zien dat ze overal in de toeleveringsketen worden gerespecteerd. Zorgplicht geldt ook voor filialen, leveranciers, onderaannemers en onderaannemers van onderaannemers... Om ervoor te zorgen dat ondernemingen de zorgplicht nakomen, dringen de vakbonden aan op bindende wetgeving en een bindend internationaal verdrag. Gezien het belang van zorgplicht in een geglobaliseerde economie, maakte het ACV hiervan een prioritair actiepunt.

Begin 2019 organiseerde het studiedagen en bracht het een aantal publicaties uit. In juni 2019 kwamen een aantal middenveldorganisaties hierrond samen, waaronder WSM en ACV. Doel: tot een Europese richtlijn komen die zorgplicht in de toeleveringsketen bindend maakt voor alle Europese ondernemingen.

Op 8 oktober 2019, aan de vooravond van het nationaal Congres, organiseerde het ACV een internationaal colloquium over zorgplicht. Vakbondsverantwoordelijken van over de hele wereld gingen er op zoek naar geschikte actiemiddelen..

Op 24 april 2013 stortte Rana Plaza in Bangladesh in waarbij 1.132 textielwerknemers om het leven kwamen en meer dan 2.500 werknemers gewond raakten. Op 24 april 2019 nam het ACV deel aan een herdenkingsplechtigheid voor de slachtoffers.

Foto: Michael De Lausnay



2) In Europa

Lobbywerk

Na jaren lobbywerk en vakbondsactie nam de Europese Commissie eindelijk initiatieven om te werken aan een sociaal Europa. Naar aanleiding van de verklaring van Göteborg in oktober 2017 voor een sociale pijler, keurde ze o.a. de richtlijn goed over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven, de arbeidsautoriteit, initiatieven over minimumlonen, ... Er is nog een lange weg af te leggen, maar er werd een eerste aanzet gegeven om de Europese economische doctrine om te buigen. De herziening van de economische en de sociale governance en de goedkeuring van de "Green Deal" tonen aan dat Europa oor begint te krijgen naar sociale en milieukwesties.

Dit is het resultaat van intensief lobbywerk door het ACV en de andere vakbonden van het Europees Vakverbond (EVV): open brieven, online petities, acties met andere actoren van het middenveld, lobbywerk bij lidstaten of Europarlementariërs, ...

In de eerste helft van 2019 werkte het ACV vooral rond de Europese verkiezingen van 26 mei 2019. Observatoren beschouwden ze immers als de belangrijkste verkiezingen sinds de eerste rechtstreekse verkiezingen voor het Europees Parlement in 1979 en zelfs als de verkiezingen van de laatste kans.

Democratisch toezicht

In dit verband interpelleerde het ACV op 1 april 2019 samen met de andere vakbonden kandidaten voor het Europees Parlement bij de Belgische democratische partijen. In eerste instantie confronteerden de vakbonden hen met het verkiezingsresultaat van de Belgische Europarlementariërs tijdens de legislatuur 2014-2019. Vervolgens stelden ze hen voor om tien concrete engagementen aan te gaan met het oog op een sociaal Europa. De komende jaren zal het ACV meewerken aan de evaluatie van de manier waarop de Belgische Europarlementariërs hun engagementen nakomen en uitvoeren via hun stemgedrag en activiteiten in het Europees Parlement.

Om hun eisen kracht bij te zetten, organiseerden de drie Belgische vakbonden, het EVV en de Europese beroepsfederaties voor de derde keer sinds lange tijd een Europese manifestatie op 26 april 2019. Ze bracht meer dan 4000 manifestanten op de been voor waardige lonen, kwaliteitsvolle openbare diensten en betere arbeidsvoorwaarden.



Om hun eisen kracht bij te zetten, organiseerden de drie Belgische vakbonden, het EVV en de Europese beroepsfederaties voor de derde keer sinds lange tijd een Europese manifestatie op 26 april 2019. Ze bracht meer dan 4000 manifestanten op de been voor waardige lonen, kwaliteitsvolle openbare diensten en betere arbeidsvoorwaarden.

Foto: Guy Puttemans

Het EVW-Congres

Aan de vooravond van de Europese verkiezingen, van 21 tot 24 mei 2019, organiseerde het EVW zijn 14de Congres in Wenen. 700 afgevaardigden van 82 vakbonden uit 40 landen, waaronder een ACV-delegatie van 18 personen, stelden hun programma op voor een ander, rechtvaardiger en socialer Europa. Een Europa dat opkomt voor democratie in de samenleving en in de ondernemingen, kwaliteitsvolle jobs, waardige en hogere lonen, sociale bescherming voor iedereen, sterke openbare diensten en rechtvaardige en sociale transitie. Het resultaat werd gebundeld in een Manifest. Scan de QR-code of [klik hier](#).



Scan me

Het Congres verkoos een nieuwe bestuursploeg waar sprake is van genderpariteit. Luca Visentini (Italië, UIL) werd verkozen tot algemeen secretaris. Laurent Berger (CFDT, Frankrijk) werd verkozen tot nieuwe voorzitter. Ludovic Voet, voormalig verantwoordelijke van Jeunes CSC, werd verkozen tot verbondssecretaris. Hij volgt belangrijke dossiers op zoals migratie, duurzame ontwikkeling, onderwijs en opleiding...

Het Congres verkoos een nieuwe bestuursploeg waar sprake is van genderpariteit. Luca Visentini (Italië, UIL) werd verkozen tot algemeen secretaris. Laurent Berger (CFDT, Frankrijk) werd verkozen tot nieuwe voorzitter. Ludovic Voet, voormalig verantwoordelijke van Jeunes CSC, werd verkozen tot verbondssecretaris. Hij volgt belangrijke dossiers op zoals migratie, duurzame ontwikkeling, onderwijs en opleiding ...

Foto: EVW



3) In België

1) Op federaal niveau

Beide jaren werden gekenmerkt door de afwezigheid van een federale regering met volle bevoegdheden vanaf 9 december 2018 en een nooit geziene gezondheids crisis sinds maart 2020. Deze bijzondere situatie belette het ACV niet om zijn vakbondstrijd voort te zetten.

Een brede campagne voor waardige en rechtvaardige pensioenen

Sinds september 2017 voert het ACV een massale sensibiliseringscampagne bij de werknemers en de burgers. In gemeenschappelijk front gaf ze in maart 2018 een eerste pensioenkrant uit ("Vragen over je pensioen") waarvan meer dan een miljoen exemplaren werden verspreid. Op 16 mei 2018 organiseerden de vakbonden een grote nationale manifestatie. Enkele maanden later, in september 2018, bracht het ACV samen met de twee andere nationale vakbonden een krantje uit over de zware beroepen waarvan ook een miljoen exemplaren werden verspreid. Daarna brachten regionale acties duizenden werknemers op de been voor een waardig pensioen op een redelijke leeftijd.

De sensibiliserings- en mobilisatiecampagne wierp vruchten af omdat het pensioensysteem met punten definitief ter grave werd gedragen. We konden ook de burgers ervan overtuigen dat ons pensioensysteem onrechtvaardig is, m.n. het pensioenbedrag en de haalbaarheid van de loopbaan. Ondanks intensieve onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad (NAR) bereikten de werknemers geen akkoord met de werkgevers over een billijke lijst van zware beroepen in de privésector. Het feit dat de regering het compromis over de zware beroepen in de openbare sector niet goedkeurde heeft natuurlijk niet geholpen.

Heel wat politieke partijen begrepen dat het pensioensysteem onhoudbaar was. De meeste partijprogramma's pleitten dan ook voor een verhoging van het minimumpensioen en haalbare loopbanen met het oog op de federale verkiezingen van 26 mei 2019.



Meer werken om minder te verdienen, dit is de filosofie van de regering die zich twee jaar lang vastbeet in het pensioendossier. In de marge van de manifestatie op 16 mei 2018 lieten de drie vakbonden hun licht schijnen over dit dossier via een pensioenkrant waarvan meer dan een miljoen exemplaren werden verdeeld.

Een interprofessioneel akkoord 2018-2019

De onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord (IPA) waren van meet af aan tot mislukken gedoemd. Het waren de eerste onderhandelingen in het kader van de loonnormwet, die in 2017 werd herzien. Deze wet dwingt de onderhandelingen sindsdien nog meer in een keurslijf. De lonen kunnen niet langer de dynamiek op de arbeidsmarkt volgen.

Omdat de regering weigerde deze wet aan te passen en de werkgevers weigerden de wet soepel toe te passen, zagen we ons genoodzaakt een algemene staking uit te roepen op 13 februari 2019. De stakingsoproep kreeg gevolg en leidde tot een ontwerpakkkoord over de volgende elementen:

- Een loonnorm van 1,1% waarbij 1,8 miljard euro werd vrijgemaakt voor nieuwe loonsverhogingen, 500 miljoen meer dan wat op tafel lag voor de staking van 13 februari.
- Tot 720 miljoen in het kader van de welvaartsvastheid, waarvan 560 miljoen euro voor de werknemers.
- Behoud van de mogelijkheid van een 4/5 eindeloopbaan vanaf 55 jaar, een halftijdse eindeloopbaan vanaf 57 jaar en SWT vanaf 59 jaar voor zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.
- Een verhoging van het minimumloon met 17 euro per maand en een verhoging met 9% van de basisvergoeding voor het woon-werkverkeer voor alle werknemers van de privésector.
- En tot slot de verlenging van een reeks vroegere akkoorden, in het bijzonder investeringen in werkgelegenheid en opleiding voor risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Op 26 maart 2019 keurde de Algemene Raad van het ACV dit ontwerpakkkoord goed, met de kanttekening dat de loonnormwet moest worden gewijzigd en dat het IPA moest worden losgekoppeld van de besteding van de welvaartsenveloppe. Ook de ACLVB en de werkgevers keurden het akkoord goed. Het ABVV verwierp het want vond de verhoging van het minimumloon ontoereikend. Daardoor kon er geen interprofessioneel akkoord worden gesloten. Het ontwerpakkkoord werd echter wel grotendeels toegepast. De regering legde de loonnorm van 1,1% op, terwijl er voor de andere punten cao's werden ondertekend, met uitzondering van de verhoging van het minimumloon.

Het ontwerpakkkoord voorzag in dit verband een eerste verhoging met 1,1%. Daarna zouden er werkgroepen worden opgericht om voorstellen over een substantiële verhoging van het minimumloon te bespreken. Het ABVV koppelde de ondertekening van de cao voor de eerste verhoging aan een akkoord over de tweede stap. Omdat dit akkoord uitbleef, liepen de werknemers deze kans op een loonsverhoging mis.

Op 26 maart 2019 keurde de Algemene Raad van het ACV het ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) goed, met de kanttekening dat de wet van 1996 moest worden gewijzigd en dat het IPA moest worden losgekoppeld van de besteding van de welvaartsenveloppe.

Een nationaal Congres over transitie

Het nationaal Congres is de plaats bij uitstek waar de interne democratie bij het ACV tot uiting komt. Om de vier jaar komen vertegenwoordigers van alle organisaties er samen om het algemene programma en het standpunt van het ACV over belangrijke vraagstukken te bepalen.

Van 10 tot 12 oktober 2019 hadden het ACV en zijn militanten een afspraak met de toekomst: technologische innovatie, ecologische transitie, nieuwe economische modellen, globalisering, ...

Het Congres “#arbeidmorgen” bracht 900 deelnemers samen in Oostende om te discussiëren over krachtlijnen die de bakens uitzetten voor ons vakbondswerk voor de volgende vier jaar. De discussies op een ACV-Congres zijn slechts het topje van de ijsberg. Voor het Congres, vanaf september 2018, kwamen 400 militanten tijdens een voorbereidende fase samen om zich uit te spreken over de manier waarop deze veranderingen een dagelijkse impact hebben op hun werk en leven. Na publicatie van een eerste versie van de teksten werd ze voorgelegd aan de organisaties die dan amendementen konden voorstellen.

Een nationaal Congres biedt het ACV ook de gelegenheid om een standpunt in te nemen over zijn eigen werking (activiteitsresoluties) en over de actualiteit (actualiteitsresoluties). Om de activiteits- en actualiteitsresoluties en de krachtlijnen van het jongste ACV-Congres te raadplegen, scan je de QR-code hiernaast of [klik je hier](#).



Scan me



Het Congres van 2019 bracht 900 deelnemers samen en leidde tot krachtlijnen die de bakens uitzetten voor ons vakbondswerk. Het nationaal Congres is de plaats bij uitstek waar de interne democratie bij het ACV tot uiting komt.

Foto's: Aude Vanlathem



De werking van het ACV tijdens de coronapandemie

Op 12 maart 2020 ging België in lockdown om de verspreiding van het virus tegen te houden dat hardnekkig bleek en waarover men toen nog niet veel wist. Voor veel werknemers was dit het begin van een moeilijke periode. Voor sommige werknemers betekende het veel overuren, voor andere tijdelijke werkloosheid, voor nog andere thuiswerk gecombineerd met de zorg voor de kinderen als gevolg van de sluiting van de scholen.

Van bij het begin van de lockdown deed het ACV er alles aan om de werknemers die getroffen werden door de gezondheids crisis te ondersteunen. Met de sociale partners bracht het ACV advies uit over sectoren die moesten sluiten of open blijven. Bij de besprekingen stelde het ACV de gezondheid van de werknemers altijd voorop.

Daarna greep het ACV in waar dat het meest nodig was. De ondernemingskernen zagen erop toe dat de gezondheidsvoorschriften op de werkplek werden nageleefd en konden daarbij op de ondersteuning rekenen van de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW's). Het ACV bereikte een akkoord over een generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan.

We bereikten ook enkele tijdelijke maatregelen en verbeteringen tijdens de gezondheids crisis: verhoging van de tijdelijke werkloosheid van 65% naar 70% van het begrensde loon, vereenvoudiging van de procedures voor toegang tot tijdelijke werkloosheid, bevestiging van de degressiviteit voor volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, verlenging van de duur van de inschakelingsuitkeringen, verlaging van de bedrijfsvoorheffing op tijdelijke werkloosheid, gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de jaarlijkse vakantie, ... Naast deze federale maatregelen bereikten we ook aanvullende regionale maatregelen.

“

In maart 2020 werden we verrast zoals iedereen. Het was moeilijk om de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen te bolwerken omdat heel wat werknemers van de ene dag op de andere geen inkomen meer hadden. De mailbox van de medewerkers werkloosheid pilde al heel snel uit. Voor elke 50 mails die ze per dag konden behandelen, kwamen er 150 nieuwe bij. Het was doorwerken zonder echt resultaat te zien. We moesten overschakelen op digitale communicatie met de leden, maar bleven beschikbaar voor leden die ons niet digitaal konden bereiken.



Jacqueline Soudron,
manager van de
werkloosheidsdienst
bij CSC Nivelles



“

We zagen heel veel solidariteit. De medewerkers werkten heel goed samen. Sommige collega's werkten dag en nacht om alles in goede banen te leiden. Dit zal me altijd bijblijven.

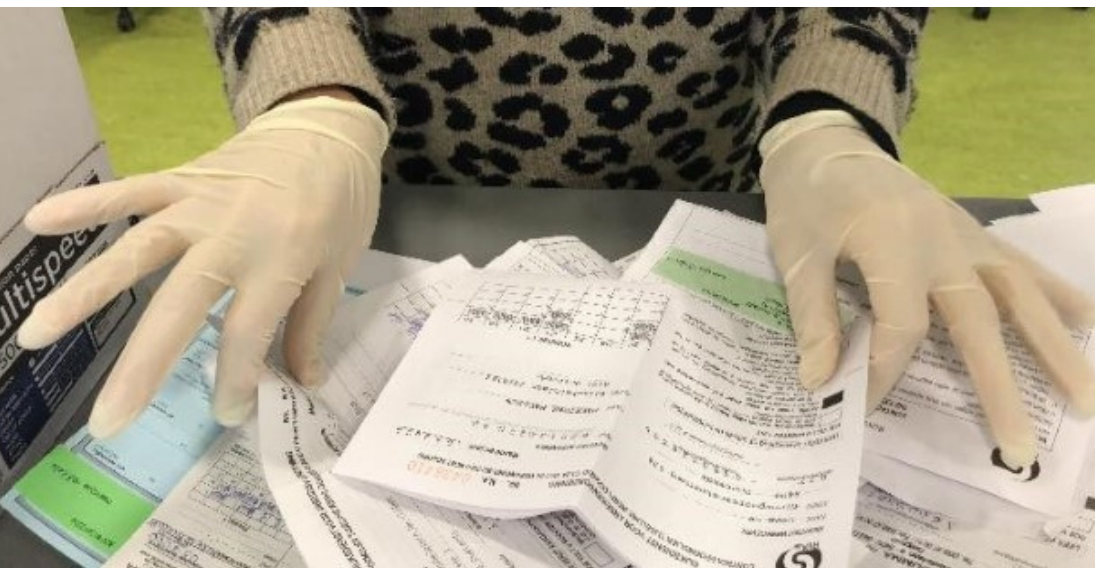
Manu Mottard, verantwoordelijke domein werkloosheid bij het ACV

Het ACV als uitbetalingsinstelling werd overspoeld door aanvragen tijdelijke werkloosheid. Heel wat medewerkers lieten hun gewoon werk liggen om bij te springen en de vele vragen van de getroffen werknemers te beantwoorden.



Tijdens de pandemie werd het ACV overspoeld door aanvragen tijdelijke werkloosheid. Met respect voor de hygiëneregels lieten heel wat medewerkers hun gewoon werk liggen om bij te springen en de vele vragen van de getroffen werknemers te beantwoorden.

Foto's: ACV en Shutterstock



2) Op het niveau van gewesten en gemeenschappen

In Vlaanderen

De periode 2018-2020 was een ongewone periode. De eerste helft stond in het teken van de verkiezingen van mei 2019. Beleidsmatig werden er nog maar weinig beslissingen genomen, al zaten de sociale partners zelf niet stil.

Na de verkiezingen in mei werd de agenda gedomineerd door de Vlaamse regeringsvorming. Deze duurde langer dan normaal, met witte rook voor een Vlaamse regering eind september in plaats van het gebruikelijke begin juli. Het resultaat was een hectisch najaar in het teken van het Vlaams Regeerakkoord en de aangekondigde besparingen. Vanuit het middenveld, waar ook het Vlaams ACV toe behoort, werden de protesten gebundeld in het initiatief Vuurwerk met een grote actie in december 2019.

Pas begin 2020 begon de Vlaamse regering haar beleid gestadig uit te werken en voor te stellen. Eenmaal het beleidswerk in een normaal ritme begon te komen, gooide de coronacrisis roet in het eten. Vanaf half maart 2020 stond alles in het teken van het crisisbeleid. Vanaf mei 2020 werd de omslag gemaakt naar het uitwerken van een relancebeleid. Met het ACV speelden we hier telkens zo kort mogelijk op de bal.

Het Vlaams regionaal comité (VRC)-beleid

Werkbaar werk is voor het Vlaams ACV een belangrijk thema. In december 2018 sloot het ACV samen met ACLVB, Voka, Unizo, Boerenbond, Verso en de Vlaamse Regering de handen in elkaar voor een actieplan werkbaar werk. Het actieplan moet sensibiliseren, enthousiasmeren en inspireren om met concrete maatregelen aan de slag te gaan zodat een echt werkbaar werkbeleid tastbaar wordt voor iedereen. Mede op onze vraag werden de middelen voor de werkbaarheidscheque behouden en de aanvraagperiodes verlengd.

In september 2019 kwamen de regeringsonderhandelingen tot een resultaat in een Vlaams regeerakkoord. Vanuit het Vlaams ACV werd een uitvoerige analyse uitgevoerd en gedeeld in persberichten en met de militanten via de VRC-Raad of voorstellingen aan verschillende ACV-organisaties.

De arbeidsmarkt in Vlaanderen stond er in 2019 goed voor, met een lage werkloosheidsgraad. Werkgevers zochten naar werknemers en toch zagen we dat niet iedereen in dezelfde mate kans had op werk. In juni 2019 sloot het ACV met de sociale partners in de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) het akkoord 'Iedereen aan Boord'. In dit akkoord schuiven de Vlaamse sociale partners een twintigtal hervormingsvoorstellen naar voren om de krapte en de competentiemismatches op de arbeidsmarkt aan te pakken. Hiermee willen de sociale partners iedereen aan boord krijgen én iedereen duurzaam aan boord houden. Het akkoord heeft vier grote kapstokken:

- Iedereen aan het werk;
- Iedereen duurzaam aan het werk houden;
- Iedereen levenslang leren en ontwikkelen;
- Iedereen digitaal.

Raadpleeg het volledige persbericht en de tekst van het akkoord op de [website van de SERV](#) of door de QR-code te scannen.



Scan me

Werkbaar werk biedt de mogelijkheid om zichzelf te ontplooiën en een evenwicht te houden tussen werk en privéleven zodat de werknemer geen gezondheidsproblemen krijgt. Dit is een belangrijk begrip voor het Vlaams ACV. In december 2018 stelde het Vlaams ACV samen met de Vlaamse regering en andere partners (ACLVB, Voka, Unizo, Boerenbond en Verso) een actieplan op om op termijn tot een tastbaar werkbaar werkbeleid te komen.

Illustratie: Shutterstock



In februari 2020 sloot het Vlaams ACV samen met de sociale partners van de SERV en de Vlaamse regering binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) de engagementsverklaring “Iedereen aan boord”, samen voor 120.000 jobs. Daarmee willen we als sociale partners het akkoord tussen de sociale partners van 2019 omzetten in beleid van de Vlaamse regering. Met de daaropvolgende coronacrisis zal de inhoud van een nieuw VESOC-akkoord zich ook moeten enten op de relance van de arbeidsmarkt.

Tijdens de coronacrisis schoot ook het Vlaams ACV in actie om maatregelen te bepleiten rond inkomensbescherming voor werknemers en kwetsbare groepen. Dat resulteerde rechtstreeks en onrechtstreeks in onderstaande maatregelen:

- een aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering als de onderneming in moeilijkheden is door corona;
- tijdelijke premie voor werkzoekenden in een individuele beroepsopleiding of wijkwerk;
- een eenmalige premie voor de water- en energiefactuur. Spijtig genoeg werden we niet betrokken bij de uitwerking van de modaliteiten, met alle gevolgen van dien;
- bijkomende sociale toeslag in het groeipakket.

Het Vlaams ACV werkt zelf ook aan een relanceplan voor de Vlaams economie en arbeidsmarkt. De insteken daarvan werden zoveel mogelijk bepleit in de globale relanceplannen die werden opgesteld door de SERV. Ann Vermorgen gaf als ondervoorzitter van de SERV ook een toelichting over de relancevoorstellen van de sociale partners in het Vlaams Parlement. Daarnaast gingen we ook in overleg met de arbeidsmarktexperten, aangeduid door minister Crevits, alsook met de leden van het economisch relancecomité. Later volgen nog gestructureerde overlegmomenten met de relancecomités, de Vlaamse regering en de sociale partners.

In Wallonië

Met het aantreden van de nieuwe regeringscoalitie MR-cdH in de zomer van 2017 nam het sociaal overleg een andere wending. Het werd nagenoeg onbestaande want bleef beperkt tot sporadisch en oppervlakkig contact met de Waalse regering waarbij die de sociale gesprekspartners inlichtte over haar plannen. De werkgevers hadden rechtstreeks contact met de MR-kabinetten.

In gemeenschappelijk front protesteerden de vakbonden tegen de plannen van Pierre-Yves Jeholet, toenmalig minister van Werkgelegenheid. Ze organiseerden verschillende manifestaties tegen de hervorming van de APE-regeling (steun ter bevordering van de werkgelegenheid) en tegen het plan om de regelgeving rond subsidiabele uitgaven van de organismen voor socio-professionele inschakeling te wijzigen.

Een van de eerste beslissingen van de nieuwe Waalse regering, geleid door Willy Borsus, was een nieuwe samenstelling van de Conseil économique et social de Wallonie. Ondanks unaniem verzet van de toenmalige sociale gesprekspartners werden het CGSLB en de Syndicat neutre pour indépendants (SNI) opgenomen in de bestuursinstanties. Er kwam ook een nieuwe milieucomponent. Een vertegenwoordiger van de milieuorganisaties werd bestuurslid van de Raad die ook van naam veranderde en werd omgedoopt tot Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESEw).

Via verschillende werkgroepen maakte het Waalse ACV in het tweede kwartaal van 2018 een grondige evaluatie van het werk van de uittredende meerderheid. Het stelde een memorandum op voor de partijen en kandidaten onderverdeeld in vier grote hoofdstukken: werkgelegenheid en beroepsopleiding, maatschappelijk werk en gezondheidszorg, economische ontwikkeling en fiscaal beleid en energie, leefmilieu en mobiliteit. Het memorandum werd tussen juli 2018 en januari 2019 voorgesteld aan de verantwoordelijken van de verschillende politieke partijen.

Het Waalse ACV organiseerde op 27 maart 2019 in de Beurs in Namen een groot Waals debat. Zes militanten en propagandisten van het Waalse ACV interpelleerden er zes verantwoordelijken van cdH, Défi, Ecolo, MR, PS en PTB over concrete vraagstukken rond werkgelegenheid, inkomen, fiscaliteit, jeugd, klimaat, mobiliteit, pensioenen en migratiebeleid.

Na de verkiezingen in mei 2019 trad er een meerderheid PS/MR/Ecolo aan in Wallonië. Het Waalse ACV bracht een kritisch en gematigd advies uit over de Regionale Beleidsverklaring, hoewel ze ook positieve punten bevatte (zoals de sociale en milieuplannen, de alliantie werkgelegenheid-milieu, de plannen om de langdurige werkloosheid aan te pakken “Territoires zéro chômeur de longue durée”, het behoud van de APE, enz.) Het Waalse ACV betreurde dat er twee belangrijke punten ontbraken: de vastbeslotenheid om niet te raken aan de belastingen, waardoor Wallonië niet over de nodige middelen zou beschikken om een voluntaristisch en ambitieus beleid te voeren en het laten varen van elk plan in de richting van een zorgverzekering.

Het Waalse ACV nam in die periode heel wat initiatieven om de situatie van werknemers met of zonder werk te verbeteren. Het zette onder andere zijn project “Territoires zéro chômeur de longue durée” in de kijker waardoor in de Regionale Beleidsverklaring twee initiatieven in die zin in Wallonië werden opgenomen. Het was ook actief rond werkgelegenheidssteun en inschakelingscontracten, stelde alternatieven voor inschakelingscontracten voor en bleef vechten voor de erkenning van duaal leren als volwaardige opleidingsmogelijkheid en steun hiervoor bij de werkgevers onder de vorm van een voldoende stageaanbod.

Het Waalse ACV heeft ook oog voor de economische, begrotings- en fiscale dossiers. Zo volgde het van dichtbij de impact van de brexit op de Waalse economie, de mogelijkheden om de circulaire en de sociale economie uit te bouwen, de hervorming van de financiële en economische instrumenten,

Het Waalse ACV besteedde ook meer aandacht aan energie, leefmilieu en mobiliteit. Het pleitte voor een rechtvaardige transitie en reikte de beleidsmakers hiervoor concrete politieke maatregelen aan.

Het beklemtoonde dat het absoluut noodzakelijk is om te investeren in energierenovatie van openbare en privégebouwen, een zeer rendabele operatie op ecologisch en sociaal vlak omdat hierdoor nieuwe jobs ontstaan en de energiefactuur van gezinnen omlaag gaat. Het ACV steunde dan ook het besluit van de nieuwe Waalse regering PS-MR-ECOLO om een “alliantie werkgelegenheid-leefmilieu-renovatie” te creëren.

Het Waalse ACV besteedde meer aandacht aan energie, leefmilieu en mobiliteit.

Op de Conseil régional wallon (CRW) in september 2020 werd een document voorgelegd waarin het Waalse ACV een analyse maakte en zijn standpunt bepaalde.

Het Waalse ACV werkte ook rond andere milieuthema's zoals de invoering van mobiliteitsplannen in de ondernemingen en de circulaire economie. De werkgroep die hierrond werd opgericht sprak zich uit tegen de massale installatie van slimme meters in Wallonië aan de hand van een reeks argumenten. Het standpunt werd o.a. via het CESEw gecommuniceerd en leidde ertoe dat de minister deels afstapte van de door de regering overwogen maatregel.

Op het vlak van maatschappelijk werk en gezondheidszorg zorgde de 6de staatshervorming voor de oprichting van een grote regionale instelling in Wallonië, het AVIQ, het Waalse overheidsorgaan voor sociale bescherming, met belangrijke bevoegdheden zoals kinderbijslag en ouderenzorg. Het Waalse ACV nam zijn verantwoordelijkheid op in de verschillende instanties. Het was vooral actief rond:

- Kinderbijslag: het Waalse ACV begeleidde de invoering van de nieuwe regeling in Wallonië via deelname aan het Comité de branche Familles en aan het beheer van het publieke kinderbijslagfonds Famiwal via vertegenwoordiging in het Beheerscomité.
- De zorgverzekering: het ACV analyseerde en besprak het plan van de Waalse regering (MR/cdH) en gaf aan waarmee het niet akkoord ging, maar steunde de filosofie en de doelstelling.

Op het vlak van betaald educatief verlof (BEV) ging de overheveling naar de Gewesten in Wallonië niet gepaard met een grondige hervorming. De regering en het parlement pasten enkel de regels toe die al bestonden op federaal niveau. Het systeem kent veel bijval in Wallonië. Het FOREM trekt hier een steeds groter budget voor uit (ongeveer 24 miljoen euro in 2019). Het ACV stelde vast dat sectorale opleidingen (erkend door de paritaire comités) met het grootste stuk van de koek gaan lopen: 41% van de werknemers die BEV aanvragen en 46% van het totale budget voor BEV.



Het Waalse ACV begeleidde de invoering van de nieuwe kinderbijslagregeling in Wallonië via deelname aan het Comité de branche Familles en aan het beheer van het publieke kinderbijslagfonds Famiwal via vertegenwoordiging in het Beheerscomité.

Foto: Shutterstock

In de Franse Gemeenschap (Fédération Wallonie-Bruxelles)

Na de verkiezingen van mei 2019 en de samenstelling van een nieuwe regering heeft het Franstalige ACV het regeerakkoord geanalyseerd. Het ACV stelde vast dat er geen enkele herfinanciering werd voorzien, desondanks de verontrustende budgettaire perspectieven. Hoewel het globale evenwicht van het excellentiepact niet verbroken werd, is het wel fragieler geworden.

Het Franstalige ACV heeft zijn eerste congres gehouden in februari 2019. Het initiatief verliep volgens een sterke participerende benadering met de militanten van de verbonden en centrales en leidde tot de eis voor een sociaal pact aan Franstalige kant die voornamelijk een herfinanciering van de Fédération Wallonie-Bruxelles vooropstelt, met de bedoeling om de volgende eisen in te lossen:

- kwaliteitsvolle en toegankelijke scholen en crèches;
- gratis onderwijs en kleinere klassen;
- ondersteuning van het excellentiepact en de “tronc commun” (gemeenschappelijke kern);
- het ondersteunen van het cultuurbeleid met het oog op kwaliteitsvolle tewerkstelling en een betere sociale bescherming van kunstenaars.

Hiervoor moet ook een instantie voor gemeenschappelijk sociaal overleg in het leven worden geroepen. Tot op vandaag bestaat er geen.

Tijdens het tweede kwartaal van 2019 werd een platform opgericht dat als doel heeft te strijden tegen armoede van kinderen en hun gezinnen. Dit platform ging in debat met politici en heeft een open brief opgesteld in de kantlijn van Viva for Life (Franstalige evenknie van Music for Life) om structurele oplossingen te eisen voor de problemen en niet alleen liefdadigheidsacties.

Het ACV heeft sinds het begin van de legislatuur ook de beoogde uitbreiding van het systeem van dienstencheques naar de opvang en het vervoer van kinderen van 3 tot 11 jaar aangeklaagd. Het ACV heeft een grote raadpleging uitgevoerd onder militanten in de verschillende Waalse verbonden, gebaseerd op een kritische analyse van de studiedienst. Het ACV heeft een heel duidelijk standpunt kunnen innemen waarmee het de maatregel weigert. Dit werd gecommuniceerd naar de Minister van werkgelegenheid en sociale actie.

Op sectorvlak werden ook twee mooie syndicale overwinningen bereikt:

- in het onderwijs voorzag het sectorakkoord 2019-2020 de afschaffing van de tijdvakken met een aantal variabele periodes in het secundair onderwijs, de toekenning van een jaarlijkse premie voor het gebruik van persoonlijk informaticamateriaal en een vergoeding voor verplichte opleidingsdagen in het kader van het excellentiepact die georganiseerd worden buiten de lestijden;
- in de kindersector bekwam het ACV een tewerkstellingsstatuut voor alle kinderonthaalsters, de hervorming van de plekken voor kinderopvang met een begeleider-kindratio, aandacht voor kwaliteitsvol werk, voor kwaliteitsvolle pedagogische projecten, om de sector non-profit te houden enz.



Het Franstalige ACV hield zijn eerste congres in februari 2019. Samen met militanten van overal in Franstalig België kwam het congres tot de eis voor een sociaal pact aan Franstalige kant.

Foto: Aude Vanlathem

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Gedurende die twee jaar heeft het ACV sterk geïnvesteerd in het sociaal overleg in Brussel. Dit sociaal overleg is nog redelijk recent aangezien het resultaat is van bevoegdheden die werden overgedragen tijdens de zesde staats hervorming. De overlegdynamiek is positief en werpt haar vruchten af.

Het ACV heeft invloed kunnen uitoefenen op vele belangrijke kwesties, waaronder:

- Gezinsbijslag: de GGC heeft de ordonnantie “tot regeling van de toekenning van gezinsbijslag” gestemd op 5 april. De ordonnantie is op 1 januari 2020 in werking getreden. Het ACV zal de effecten van deze belangrijke hervorming zorgvuldig evalueren en ervoor zorgen dat een eventueel overschot opnieuw wordt geïnvesteerd ten gunste van gezinnen.
- Stages: het ACV heeft samen met de andere sociale partners gepleit voor een herwaardering van de voordelen voor stagiairs. Uiteindelijk werd een beperktere hervorming verkregen, namelijk de toekenning van een vergoeding aan bepaalde categorieën stagiairs die waren uitgesloten en de oprichting van een commissie van goede diensten om de kwaliteit en de kwantiteit van de stages en de opleidingen in de ondernemingen te verbeteren.
- De controle van werklozen: het ACV verzet zich tegen een procedurevoorstel voor controle dat slechts weinig garanties biedt tegen de risico's van een ongelijke toepassing.

Na de verkiezingen van mei 2019 kon Brussel tamelijk snel regeringsmeerderheden vormen in het gewest zelf en in de gemeenschapscommissies, bestaande uit partijen die zich inzetten voor het Brussels Gewest. De verschillende beleidsverklaringen kwamen voornamelijk overeen met onze bekommernissen, zowel qua inhoud als qua methode. Wat de methode betreft, hebben de verschillende regeringen verklaard dat ze het overlegbeleid dat in het kader van de "Strategie 2025" van de vorige legislatuur werd gevoerd, zullen voortzetten. Vandaag spreken we over "Strategie 2030" of "Go4Brussels".

De coronacrisis en de daarmee gepaarde lockdown hebben in zekere mate de gang van zaken omgegooid. Gedurende meerdere weken werden alle krachten gewijd aan het intomen van de noodsituatie en moest worden geïmproviseerd met overlegmethoden die minder bevredigend waren dan de gebruikelijke en waarvan werd gehoopt dat ze zouden worden voortgezet. Bij dit overleg, dat betrekking had op de arbeidsvoorwaarden in de zogenaamde "cruciale" sectoren, waren vooral de rechtstreekse werknemersvertegenwoordigers betrokken, op het niveau van de ondernemingen en de sectoren. Verschillende interprofessionele dossiers werden in deze periode opgeschort.

De dynamiek van het sociaal overleg in Brussel is erg recent aangezien ze het resultaat is van overgedragen bevoegdheden tijdens de zesde staatshervorming. Het is een positieve dynamiek die haar vruchten afwerpt.

Tegen het einde van mei 2020 kon het einde van de lockdown eindelijk worden ingeluid en kon er gewerkt worden aan een exitstrategie voor de coronacrisis. Overeenkomstig de confederale richtsnoeren wil het ACV deze crisis zien als een kans om het beleid te heroriënteren naar een economie "ten dienste van mens en maatschappij", gericht op het algemeen belang en het welzijn van iedereen. De epidemie kwam bovenop de klimaatcrisis en de verstoring van het ecologisch evenwicht. Ze toonden de vruchteloosheid aan van een economie die op kortetermijnwinst is gebaseerd en die uitsluitend door marktkrachten wordt gedreven. De coronacrisis bevestigde de waarde van een sterk stelsel van sociale bescherming, voor de gezondheidszorg in het algemeen en voor de bescherming van de koopkracht. De crisis heeft ook de gebreken en tekortkomingen van het huidige systeem blootgelegd, vooral voor wie niet past in het traditionele hokje van een stabiele voltijdse baan in loondienst of een succesvolle carrière als zelfstandige.

De regering kondigde tamelijk vroeg aan dat haar eigen relancestrategie die van de gewestelijke beleidsverklaring zou blijven, zowel inhoudelijk als op vlak van de methode. Dit is een bemoedigend signaal voor het ACV, ook al moeten we waakzaam blijven. De budgettaire capaciteit van de Brusselse instellingen blijft onrustwekkend. Het ACV beschouwt het overigens als een belangrijke strategische uitdaging dat Brussel haar eigen middelen verwerft om haar eigen sociale realiteit te analyseren, op vlak van werkgelegenheid, gezondheidszorg maar ook op vlak van begrotingsopvolging.

In het Duitse taalgebied

Door de zesde staatshervorming worden bepaalde belangrijke bevoegdheden voortaan beheerd door de Duitstalige Gemeenschap. Het ACV is ruim vertegenwoordigd binnen het Duitstalig sociaal overleg en slaagt er op die manier in om vooruitgang te boeken.

Op die manier heeft ACV Openbare Diensten ook een basisakkoord bereikt in mei 2019 voor de 3000 werknemers die rechtstreeks afhangen van de Duitstalige Gemeenschap (onderwijs, ministeries, parastatale instellingen, gemeenschappelijke zorgsectoren). In het onderwijs hebben jonge onderwijzers sinds 2021 recht op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Op het einde van de loopbaan blijft het recht op het brugpensioen en tijdskrediet vanaf 55 jaar verzekerd. Voor de gezondheidszorgsector actief in domeinen die deel uitmaken van de bevoegdheden van de gemeenschap, voorziet een overeenkomst in baremieke verhogingen tussen 2% en 12% tot 2024.

CNE heeft eveneens een kaderovereenkomst ondertekend voor de non-profitsector waarbij ze een bedrag van twee miljoen euro ter beschikking stelt voor de jaren 2020 tot 2024, voornamelijk voor de baremieke verhogingen in alle functies en voor een revalorisatie van de lonen in de socioculturele sector. Deze kaderovereenkomst heeft ook gevolgen voor het personeel in rust- en verzorgingstehuizen. Er zijn dus meer dan 2000 werknemers betrokken. Daarenboven voorziet het akkoord besprekingen over de omkaderingsnormen, de opleiding en een extra dag verlof voor iedereen (behalve voor rust- en verzorgingstehuizen). Als reactie op de coronacrisis heeft de Duitstalige regering zelfs een akkoord ondertekend om de toepassing van het non-profit-kaderakkoord naar voren te schuiven en dit plots vanaf september 2020.

De werking van het Duitstalige ACV is voortaan opgenomen in het nieuwe verbond "CSC Liège-Verviers-Ostbelgien".

3. BOUWEN AAN DE WERELD VAN MORGEN

Via ledenwerving en ledenbehoud

Het ACV heeft zich altijd al beziggehouden met ledenwerving en ledenbehoud, maar tot nu toe gebeurde dat in elke organisatie op een nogal verschillende manier. In 2017 besloot het ACV een stap verder te gaan door op nationaal niveau met een plan te werken dat bestaat uit 30 concrete doelstellingen. In de afgelopen twee jaar hebben we de volgende verbeteringen doorgevoerd:

- De website van het ACV werd vernieuwd. De site kan nu ook bezocht worden vanop een smartphone of een tablet. Via de rubriek “Mijn ACV” is het mogelijk om je eigen gegevens te controleren en bij te werken. Ook in Vlaanderen werd online afspraken maken mogelijk gemaakt.
- Het lidmaatschapsformulier werd vereenvoudigd. We hebben ook een aantal bijdragecategorieën geharmoniseerd om ze leesbaarder te maken. Dit werk zal de komende jaren worden voortgezet.
- Bij het ACV hebben we altijd voorrang gegeven aan betaling van de bijdragen via domiciliëring. Sommige leden betalen echter liever per bankoverschrijving. Deze leden hebben nu de mogelijkheid om hun overschrijving per e-mail te ontvangen, waarbij zij dankzij een QR-code de betaling heel gemakkelijk kunnen uitvoeren.
- Iedereen die lid wordt van het ACV ontvangt een welkomstmil en, binnen de week, een welkomstbrief met een brochure met de belangrijkste contactgegevens om gemakkelijk contact op te nemen met het ACV.
- Er is een bedrijfsfolder beschikbaar en militanten kunnen die personaliseren om werknemers aan te moedigen lid te worden van het ACV.
- De brieven die naar onze leden worden gestuurd, werden herschreven in duidelijke en toegankelijke taal. Zo vullen onze communicatie per mail en per post elkaar aan.
- Er loopt een campagne om e-mailadressen en gsm-nummers van onze leden te verzamelen. We gebruiken die gegevens om hen te informeren en meer rechtstreeks te mobiliseren. Dankzij deze campagne konden we onze databank aanzienlijk verrijken.

Ledenwerving en ledenbehoud zijn natuurlijk een zaak van iedereen. Dit werkplan is gestoeld op sensibiliseringswerk ten aanzien van alle personeelsleden en militanten.

Via het project “United Freelancers”

De afgelopen jaren stelde het ACV vast dat in veel sectoren werknemers gedwongen worden om te werken met een overeenkomst als zelfstandige. Deze werknemers zijn echter net zo afhankelijk van hun werkgever als een werknemer van zijn of haar werkgever.



Een van de strijdpunten van het ACV: contracten van schijnzelfstandigen omvormen naar arbeidsovereenkomsten.

Foto: Shutterstock

Het ACV heeft altijd gestreden om de contracten van schijnzelfstandigen om te vormen naar arbeidsovereenkomsten. We vragen ook om een herziening van de wetgeving inzake werkgevers die schijnzelfstandigen tewerkstellen en om een einde te maken aan statuten die buiten het arbeidsrecht vallen (onbelast bijberoep, flexi-jobs, deeleconomie). Verschillende ACV-centrales hebben ervoor gekozen een stap verder te gaan en ook de zelfstandigen zonder personeel, de zelfstandigen in bijberoep en de occasionele werknemers te vertegenwoordigen.

Daarom werd in 2019 United Freelancers opgericht. De bedoeling? Zelfstandige werknemers en zelfstandigen zonder personeel soortgelijke ACV-diensten aanbieden als aan werknemers in loondienst. De experts van United Freelancers begeleiden zelfstandigen in hun administratieve procedures, leggen hun rechten en plichten uit, controleren ontwerpcontracten, verstrekken modelcontracten, enz. United Freelancers biedt ook juridische bijstand.

United Freelancers treedt namens haar leden op bij de opdrachtgever in geval van problemen en onderhandelt in voorkomend geval collectief, zowel op het niveau van de opdrachtgever/werkgever als op sectoraal of interprofessioneel niveau.

Een toekomstplan om tegemoet te komen aan de verwachtingen van onze leden en militanten

Zoals hierboven te lezen staat over de zelfstandigen veranderen de ACV-leden hun behoeften veranderen ook omdat steeds meer van hen in kleinere structuren zonder vakbondsafvaardiging werken en ook steeds meer in een gedigitaliseerde omgeving.

Tegenover deze ontwikkelingen heeft het ACV een uitgebreid transitieproces opgestart dat onze vakbond in staat moet stellen de transformatie te versnellen. Daarin staat het lid steeds centraal en dient een modern, proactief en innovatief syndicaal plan, verankerd in sterke waarden, als basis.

Het ACV heeft besloten om een toekomstplan op te stellen rond drie strategische assen:

1. de individuele belangenbehartiging: de syndicale dienstverlening, de ledenwerving, de rechtskundige dienst en de rol van de uitbetalingsinstelling (UI) van het ACV;
2. de collectieve belangenbehartiging: de (inter)professionele actie van centrales en verbonden;
3. syndicaal-politieke actie: het dagelijks werk van onze militanten, onze communicatie, onze analyse- en prospectiefuncties en ons werk met de academische en politieke wereld.

We willen ook ons intern democratisch model laten evolueren naar een vlottere governance waarmee we reactiever kunnen zijn. Op het vlak van human resources willen we investeren in de vaardigheden en talenten van onze medewerkers, zodat we hen kunnen begeleiden in deze transitie.

Sociale verkiezingen, een bijzondere afspraak tijdens corona

In 2019 en 2020 heeft het ACV veel tijd en energie geïnvesteerd in de voorbereiding van een belangrijk moment in de bedrijfsdemocratie: de sociale verkiezingen. Dit is een essentiële gebeurtenis die ons ook in staat stelt om de vakbondskernen te vernieuwen en de werknemers onze toekomstige ambities voor te stellen in de verschillende ondernemingen en instellingen waar sociale verkiezingen worden georganiseerd.

Het ACV is niet op zoek naar kandidaten die superhelden zijn, maar naar mensen met gevoel voor rechtvaardigheid, aandacht voor een goede vertegenwoordiging van jongeren, vrouwen en werknemers van buitenlandse afkomst.

De wervingscampagne voor kandidaten startte in november 2019 en eindigde in maart 2020. Er is veel werk verzet in de ondernemingen maar ook langs digitale weg om werknemers te stimuleren zich kandidaat te stellen. Het was ook mogelijk om zich rechtstreeks kandidaat te stellen via een formulier op de website van het ACV of via een telefoonnummer dat speciaal daarvoor voorzien werd. Een andere belangrijke vernieuwing na een lange vakbondsstrijd van het ACV voor deze sociale verkiezingen is dat interimers die al lange tijd in een onderneming werken nu de mogelijkheid hebben om te stemmen. Dit was een zeer belangrijke vooruitgang, als je weet hoe groot het aantal interimers is dat in bepaalde ondernemingen werkt.

Het coronavirus en de maatregelen die zijn genomen om de verspreiding ervan tegen te gaan, hebben voor veel bedrijven gevolgen gehad: verstoorde werkorganisatie, invoering van andere arbeidsstelsels, toename van de tijdelijke werkloosheid, Daarom heeft de Groep van tien op 17 maart 2020 besloten de sociale verkiezingsprocedure op te schorten vanaf dag X+36, dat wil zeggen net na de indiening van de kandidatenlijsten. De werkgevers kenden dus de namen van de nieuwe kandidaten die een bijzondere ontslagbescherming genieten. De werkgeversorganisaties verbonden zich ertoe geen druk uit te oefenen op de kandidaten om hun kandidatuur in te trekken. De nieuwe aangekondigde datum voor de sociale verkiezingen was de periode van 16 tot 29 november 2020.



De wervingscampagne voor kandidaten ving aan in november 2019 en eindigde in maart 2020. Er werd erg veel werk verzet in de ondernemingen maar ook langs digitale weg om werknemers aan te zetten zich kandidaat te stellen.

Vorming

De vormingsdiensten stellen om de vier jaar een vormingsplan op. Dit wordt opgebouwd door de visie en missie van het syndicaal vormingswerk bij het ACV te bespreken met de vele actoren: militanten, medewerkers, leidinggevenden en natuurlijk ook de vormers.

Het plan 2016-2020 werd goedgekeurd op het Nationaal Bestuur van het ACV in juli 2016. Dit plan is van toepassing voor de militanten die verkozen werden tijdens de sociale verkiezingen van mei 2016 en die hun vormingsparcours bij het ACV startten in september 2016.

In 2018-2019 en 2019-2020 hebben de vormingsdiensten het vormingsplan voor militanten van 2016-2020 geëvalueerd en het vormingsplan voor 2020-2024 mee opgebouwd. Dit gebeurde door de bespreking van de visie en missie van het syndicaal vormingswerk bij het ACV met de vele actoren: militanten, medewerkers, leidinggevenden en natuurlijk ook de vormers. Het plan 2020-2024 werd goedgekeurd in de Franstalige vormingscommissie en door het Bestuur van het Vlaams Regionaal Comité van het ACV. Het is van toepassing voor militanten die verkozen werden tijdens de sociale verkiezingen van november 2020 en die in januari 2021 aan hun opleiding bij het ACV begonnen. Het nieuwe plan gaat uit van dezelfde filosofie als voordien (levenslang leren, zich de materie eigen maken om de kennis te kunnen overdragen), maar heeft een aantal kernpunten en prioriteiten naar voren gebracht.

Voor de militanten

De regionale vormingsdiensten verzorgen een basisvorming voor nieuw verkozen militanten op basis van programma's en tools die door de nationale vormingsdiensten werden opgesteld. Aan Nederlandstalige kant hebben de programma's betrekking op de mandaten in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Aan Franstalige kant worden de militanten ook interprofessioneel gevormd voor het mandaat "vakbondsafvaardiging".

Naast vaardigheden die nuttig zijn voor het mandaat (met name de sociale wetgeving en het gebruik van beschikbare tools en gidsen), komen er ook nuttige methodologische vaardigheden (communicatie, gebruik van het internet, een vergadering organiseren, enz.) aan bod.

De militanten krijgen ook een sociaal-politieke vorming. Aan Franstalige kant heeft deze vorming, die "tronc commun" wordt genoemd en in twee dagen gegeven wordt, betrekking op de thema's "Mondialisation et démocratie" (in 2018 en 2019) en "La qualité de l'emploi" (in 2019 en 2020). Aan Nederlandstalige kant waren de thema's "Democratie en beleid" (in 2018 en 2019) en "Kritisch omgaan met media" (in 2019 en 2020).

In aansluiting op de actualiteit ontwikkelen de vormingsdiensten begeleidend materiaal voor interprofessionele vormingsmomenten over actuele thema's: populisme(vormen), coöperaties als alternatief voor het kapitalisme, politieke kloven, rechtvaardige transitie, ... Er worden ook tools ter beschikking gesteld op basis van de sociaal-politieke vorming: sociale zekerheid, fiscaliteit en inkomens, kwaliteitsvolk werk, globalisering enz.

Daarnaast organiseert de Franstalige vormingsdienst ook vormingen voor meer ervaren militanten over de volgende thema's: diversiteit (leeftijd, gender, handicap, afkomst, religie), milieukwesties en duurzame mobiliteit en permanente vorming voor rechters in sociale zaken.

De regionale vormingsdiensten verzorgen een basisvorming voor nieuw verkozen militanten op basis van programma's en tools die door de nationale vormingsdiensten werden opgesteld.

Een tweetalige werkgroep “blended learning” werd opgericht in 2016. De werkgroep heeft modules op poten gezet ter aanvulling van de vorming die ter plaatse wordt gegeven. De bedoeling ervan is de militanten te ondersteunen in hun vakbondsmandaat. De eerste modules die gerealiseerd werden, behandelden thema’s uit de sociale wetgeving: Soorten arbeidsovereenkomsten, Thematische Verloven, Tijdskrediet, Interimwerk, Einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de personeelsleden

De sociaal-politieke basisvorming [1] blijft een absolute noodzaak voor alle nieuwe personeelsleden. Dankzij die vorming kunnen de uitdagingen en missies van het vakbondswerk, net als de waarden, beter benaderd worden.

Er bestaat ook een reeks meer specifieke vormingen om de personeelsleden in staat te stellen hun werk op een kwalitatieve en efficiënte manier uit te voeren, maar ook om hen te helpen hun kritisch bewustzijn van de maatschappij waarin de vakbondsactie vandaag evolueert, te versterken. Er wordt een brede waaier aan vormingen aangeboden op het gebied van sociale wetgeving, juridische zaken, bureautica, informatica, methodologie [2] ter ondersteuning van de animatievaardigheden, omkaderings- en onderhandelingsvaardigheden, en sociaal-politieke kwesties om de actualiteit te ontcijferen en af te toetsen met de waarden en standpunten van onze beweging (bijvoorbeeld anti-syndicale maatregelen en discours, strategieën en boodschappen om daarop te reageren).

In 2018-2019 werd een nieuwe soort “vorming” ingevoerd voor de propagandisten: de CSC Academie. Deze academie heeft buiten de institutionele agenda’s om gewerkt aan het thema “deglobalisering”.

“Bruggen en Wegen” was in het werkjaar 2018-2019 een vormingsdag voor het personeel in alle verbonden, ook voor de personeelsleden van de centrales. Het thema was “Sociale bescherming”.

Er werd in dat werkjaar ook ingezet op de versterking van onze rechtskundige diensten met een cursus “Pleiten en procesrecht” voor de pleiters, en op de versterking van de competentie van het projectmatig werken door een opleiding voor alle zonepropagandisten.

Ter voorbereiding van het nationale ACV-Congres van oktober 2019 werden gedecentraliseerde studiemomenten georganiseerd voor personeel en militanten. Voor leidinggevendenden werden er jaarlijks ontmoetingsdagen georganiseerd, waar naast ontmoeting en uitwisseling, vorming een belangrijke plaats inneemt. Dit gebeurt in workshops rond diverse thema’s van het leidinggeven.

In het werkjaar 2019-2020 werd ook ingezet op vorming ter voorbereiding van de sociale verkiezingen, het betreft zowel juridisch-technische vorming als inhoudelijke vorming voor personeelsleden van het ACV, met de klemtoon op de nieuwe personeelsleden die nooit eerder sociale verkiezingen hebben meegemaakt.

Het vormingsprogramma dat in 2016-2017 opgestart werd voor leidinggevendenden is voortgezet. Dit programma (PAS voor “parcours d’approfondissement syndical”) combineert op systematische en chronologische wijze de talrijke modules en vormingsformulieren die reeds voor managers werden ontwikkeld: sociaal-politieke modules, HR (leiderschap en teammanagement), talen. De eerste geslaagden van deze module presenteerden hun eindwerk in juni 2020.

In 2018-2019 organiseerde de FEC een vorming waarmee de ACV-propagandisten zich vertrouwd konden maken met de thema’s en onderwerpen van het Nationaal Congres van oktober 2019 en de gesprekken met de militanten in de organisaties konden omkaderen.

[1] Deze vorming bevat verschillende modules zoals “de structuren van het ACV leren kennen”, “geschiedenis van de arbeidersbeweging”, “de verschillende niveaus van het sociaal overleg”, “de sociale zekerheid begrijpen”, “naar een fiscale rechtvaardigheid”, “werkgelegenheidsbeleid” en legt ook het accent op de dimensie van de waarden die verdedigd worden door onze organisatie (gendergelijkheid, strijd tegen discriminatie, individuele en collectieve emancipatie, ...).

[2] In 2018-2019-2020: maken van een filmpje, groepsdynamiek, animatie van kernen, onderhandeling, strijd tegen vooroordelen, collectieve actie en levenslang leren.

De initiatieven van de bewegingsploegen

Bij het ACV mobiliseren militanten zich niet alleen vanuit de realiteit van hun onderneming of hun sector maar ook omdat ze deel uitmaken van een specifieke groep of op basis van een specifiek thema/project dat bijzondere aandacht vergt.

Aan Nederlandstalige kant

Samen met de zonepropagandisten en de vormers werd de missie van het interprofessionele vakbondswerk in Vlaanderen als volgt gedefinieerd: “actief deelnemen aan de maatschappij maakt mensen sterker. Het bewegingswerk heeft een emanciperende rol en geeft werknemers een stem, met bijzondere aandacht voor minder bevoorrechte groepen. De interprofessionele werking is kritisch, daagt uit, organiseert en brengt mensen in beweging”.

In september 2016 werd besloten om gedurende drie jaar samen te werken met de militanten maar ook met alle werknemers aan een groot project, getiteld “Genoeg voor iedereen”. Het project bestond erin diepgaand te werken aan het thema “evenwichtige balans werk en privéleven”, op basis van de methode “zien-beoordelen-handelen”.

Dit project resulteerde in een grote campagne getiteld “Een ander beleid is mogelijk”. Deze campagne had tot doel werknemers te overtuigen om keuzes te maken, voornamelijk bij het stemmen tijdens de federale verkiezingen, op basis van hun belang als werknemers. Werknemers werden ook uitgenodigd om op 23 april 2019 politici te ontmoeten op een politiek festival, zodat zij rechtstreeks politici konden wijzen op de bezorgdheden van de werknemers.



De campagne “Een ander beleid is mogelijk” had tot doel werknemers te overtuigen om keuzes te maken, voornamelijk bij het stemmen tijdens de federale verkiezingen, op basis van hun belang als werknemers. Werknemers werden ook uitgenodigd om op 23 april 2019 politici te ontmoeten op een politiek festival, zodat zij rechtstreeks politici konden wijzen op de bezorgdheden van de werknemers.



De sociale zekerheid is een van de mooiste uitvindingen van de moderne tijd. In België vierden we in 2019 de 75ste verjaardag van de sociale zekerheid. We hebben een lange weg afgelegd sinds de besluitwet van 28 december 1944, zodat vandaag elke werknemer kan genieten van inkomenszekerheid bij ongeval, werkloosheid, ziekte, ... We moeten echter toegeven dat deze sociale zekerheid weinig bekend en ook onbemind is. Daarom hebben de zonepropagandisten talrijke initiatieven ondernomen om de werknemers te laten ontdekken wat sociale zekerheid in de praktijk inhoudt: fotozoektochten, debatavonden, organisatie van grootschalige enquêtes...

Migranten

Het ACV heeft er sinds vele jaren voor gekozen zich te richten op kwesties die verband houden met migrantenarbeid (arbeidsvergunning, rechten van gedetacheerde werknemers, de strijd tegen de uitbuiting van mensen zonder papieren,...). We spelen via MOC en Beweging.net ook een actieve rol in het onthaal van migranten en eisen duidelijke en permanente criteria voor de regularisatie van werknemers zonder papieren met de oprichting van een onafhankelijke commissie.

In december 2018 hebben we een campagne gelanceerd met het oog op de federale verkiezingen om de politieke partijen en de publieke opinie te sensibiliseren voor wat migrerende werknemers meemaken. De campagne ging van start met rondetafelgesprekken die samen met ABVV, Ciré, Fairwork Belgium, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Coördinatie van mensen zonder papieren werden georganiseerd. De politieke partijen kregen vragen voorgelegd via drie rondetafelgesprekken over de naleving van het arbeidsrecht van migrerende werknemers, de regularisatie van mensen zonder papieren en de dubbele discriminatie van migrantenvrouwen. Na de campagne volgde er op 12 januari 2019 een manifestatie ter ondersteuning van werknemers zonder papieren.

Ondanks een eerder negatief stemresultaat voor migrerende werknemers bij de federale verkiezingen hebben we het sensibiliseringswerk voortgezet, met name via een studiedag over de uitdagingen van migratie in de arbeidswereld op 18 december 2019.

We hebben alle machtsniveaus in april 2020 bevroegd om de regularisatie te eisen van de mensen zonder papieren. Geconfronteerd met het coronavirus was het meer dan ooit nodig om de rechten van mensen zonder papieren te herstellen.

Werknemers zonder werk

Het ACV vertegenwoordigt en mobiliseert niet alleen de werknemers met een job maar ook die zonder. Dat is meer dan ooit noodzakelijk nu vele politici werknemers zonder job armer maken in plaats van ze te helpen een kwaliteitsvolle baan te vinden.

Van 2018 tot 2020 heeft de werkzoekendenwerking van het ACV de focus gelegd op de volgende acties:

- De werknemers zonder werk en meer bepaald de kwetsbare werknemers zitten soms in complexe situaties van overmatige schuldenlast. Banken hebben zichzelf onmisbaar gemaakt en feitelijk bieden ze faciliteiten aan de meest begoeden terwijl de armsten kosten blijven betalen (afhalen of storten van cash geld aan het loket, papieren overschrijvingen, communicatie en duplicaten van rekeninguittreksels met de post, bijkomende kosten voor domiciliëring zonder voorziening,...) Meerdere sensibiliseringsacties werden georganiseerd en op 29 november 2019 vond er dan een rondetafelgesprek plaats, gevolgd door een contact met minister van Werk Nathalie Muylle die ook instaat voor armoedebestrijding.
 - De kwetsbaarheid van de werknemers zonder werk heeft ook een aanzienlijke impact op hun gezondheid. Dankzij een brede enquête van het ACV, uitgevoerd samen met de Chaire Travail-Université, bij de werknemers zonder werk en gepubliceerd in december 2019, hebben we die trieste realiteit kunnen objectiveren.
- Scan de QR-code hiernaast of [klik hier](#) om deze enquête te ontdekken (ze bestaat alleen in het Frans).



Scan me

- Om je stemrecht ten volle uit te oefenen, moet je stemmen met kennis van zaken. Daarom heeft de werkzoekendenwerking beslist om de politieke partijen aan te spreken over thema's die in het bijzonder werknemers zonder werk treffen (afschaffing van de inschakelingsuitkeringen, collectieve arbeidstijdverkorting, het statuut van samenwonende, de controle van werklozen,...). De werkzoekendenwerking zal er nadien op toezien dat de partijen hun engagementen nakomen.

Dankzij het constante en grondige werk van de werkzoekendenwerking konden belangrijke stappen vooruit worden gezet:

- Op 20 mei 2019 kon eindelijk een nieuw statuut worden toegekend aan werklozen met een ernstig medisch, fysiek, psychiatrisch of psychisch probleem (MMPP). Deze personen dreigden hun inschakelingsuitkeringen te verliezen ondanks hun inspanningen om werk te vinden. Na lange besprekingen over de plaats van de werknemers in deze branche heeft het ACV verkregen dat ze aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsverzekering via een specifiek stelsel. Het idee was om ze hun recht op een RVA-uitkering te laten behouden en hen tegelijk een aan hun situatie aangepaste begeleiding te bieden. Verschillende punten moeten aandachtig worden opgevolgd tijdens de implementatie ervan, toch is het een maatregel die eindelijk ingaat tegen de uitsluitingslogica die het ACV onophoudelijk aan de kaak stelt.
- De pandemie heeft jammer genoeg enerzijds gezorgd voor een explosieve toename van het aantal tijdelijk werklozen en anderzijds voor het nog complexer maken van de zoektocht naar werk voor werkzoekenden. Het ACV heeft gelukkig cruciale stappen voorwaarts kunnen verkrijgen: de uitkering tijdelijke werkloosheid werd opgetrokken van 65% naar 70% van het begrensde loon, de aanvraagprocedure voor tijdelijke werkloosheid werd vereenvoudigd, de degressiviteit voor volledig uitkeringsgerechtigde werklozen werd bevroren, de duur van inschakelingsuitkeringen werd verlengd, de bedrijfsvoorheffing op tijdelijke werkloosheid werd verlaagd, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht werd gelijkgesteld voor de jaarlijkse vakantie,... Naast deze federale maatregelen heeft het ACV ook kunnen onderhandelen over aanvullende regionale maatregelen.
- In september 2019 ontmoette een delegatie van TSE-militanten minister van Mobiliteit Philippe Henry om de kwestie aan te kaarten van de toegepaste TEC-tarieven, onbetaalbaar voor veel werkzoekenden. Deze actie wierp haar vruchten af want we hebben verkregen dat de TEC vanaf september 2022 haar tarieven voor jongeren en kwetsbare groepen aanzienlijk heeft verlaagd (haast gratis heeft gemaakt).



De verschillende partijprogramma's met elkaar vergelijken is niet altijd vanzelfsprekend. Daarom heeft de werkzoekendenwerking beslist om de partijen rechtstreeks aan te spreken over thema's die werknemers zonder werk treffen.

Jongeren

In het najaar van 2018 vierden Jeunes CSC hun 50ste verjaardag. De afdeling werd eind 1968 opgericht om een syndicale aanpak te ontwikkelen specifiek voor jonge syndicalisten. Op de verjaardag vonden twee belangrijke gebeurtenissen plaats:

- De voorstelling van de resultaten van een enquête van de Chaire Travail-Université in samenwerking met Jong ACV uitgevoerd bij 6261 jongeren over hun werkomstandigheden. De enquête was bedoeld om een recent beeld te krijgen van de reële werkomstandigheden van jongeren, hun verwachtingen en van de plaats van arbeid in hun leven. De enquête peilde ook naar hun vertrouwen in de toekomst, hun ervaringen met werk en werkloosheid. Ze analyseerde hun inschakelingsparcours en hun overgang naar een zelfstandig leven. Om het rapport van deze enquête te raadplegen scan je hier de QR-code of [klik je hier](#).
- In november 2018 vertelde een tentoonstelling in 16 borden de geschiedenis van Jeunes CSC.



Scan me

Vanaf september 2019 heeft de Belgische jeugd na de oproep van de beweging “Youth4climate” sterk gemobiliseerd voor de strijd voor het klimaat. Jong ACV en Jeunes CSC zetten tussen september en december 2019 een nationale en regionale campagne op om zich syndicaal aan te sluiten bij deze strijd.

Op 28 december 2019 vond de 75ste verjaardag van de sociale zekerheid plaats. Jeunes CSC grepen de symbolische gelegenheid aan om een event te organiseren om hun militanten te vormen over het vraagstuk sociale zekerheid en de toekomst ervan, maar ook om samen een standpunt in te nemen over de “allocation autonomie jeunes” en het minimumpensioen.

Ondanks de pandemie is de jongerenmobilisatie nooit gestopt, integendeel. Om een antwoord te bieden op de concrete problemen van jobstudenten die hun baan verloren door de lockdownmaatregelen en geen toegang hadden tot de sociale zekerheid, werd samen met andere jongerenorganisaties een campagne gelanceerd om een sociaal overlegd federaal noodfonds te activeren voor getroffen jobstudenten. De Fédération des étudiants francophones (FEF) en Jeunes CSC publiceerden een gemeenschappelijk persbericht en activeerden en ontwikkelden hun netwerken om deze eis kracht bij te zetten. Samen publiceerden ze een oproep naar getuigenissen en een petitie die in enkele weken tijd meer dan 6000 handtekeningen opleverde.



Samen met de Belgische jeugd hebben Jong ACV en Jeunes CSC sterk gemobiliseerd voor het klimaat en klimaatrechtvaardigheid. Op 12 mei 2019 manifesteerden om en bij de 20.000 jongeren in de straten van Brussel.

Foto: Paul Corbeel

Vrouwen

ACV Gender en Femmes CSC zijn blijven mobiliseren tegen seksueel en seksistisch geweld in de arbeidswereld. Te veel vrouwen zijn immers slachtoffer van geweld en pesterijen tijdens hun werk en daarrond, in België en elders. In dat kader speelden ze met name een actieve rol bij het Mirabalplatform en mobiliseerden ze voor de manifestatie van 25 november (internationale dag van de strijd tegen geweld op vrouwen). Femmes CSC heeft via de aanmaak van een brochure en een affiche de militanten gesensibiliseerd om te reageren in geval van seksistisch en seksueel geweld dat verband houdt met de werkplek.

Een ander groot strijdpunt van ACV Gender en Femmes CSC heeft betrekking op de genderloonkloof. Ieder jaar vestigen ze in maart en ter gelegenheid van de internationale vrouwendag op 8 maart de aandacht van werknemers in ondernemingen op de loonkloof die ontoelaatbaar is. Dat was het geval met de campagne "We eisen 0% loon- en pensioenloof" (2019) en de campagne "Tijd om uit te waaien? Het ACV wil meer tijd voor gelijkheid" (2020)

De pandemie heeft genderongelijkheden versterkt en zichtbaarder gemaakt. ACV Gender en Femmes CSC hebben dan ook tijdens deze periode een reeks bezorgdheden overgemaakt:

- Over de sleutelrol van vrouwen tijdens deze crisis: het zijn voornamelijk vrouwen die bleven werken, met risico's voor hun gezondheid, in vele essentiële sectoren (gezondheidszorg, onderwijs, schoonmaak, voedingswinkels,...)
- Het ACV heeft bij de werknemers twee grote enquêtes afgenomen die ruimschoots aantoonde dat tijdens de lockdown de verzoening tussen privé- en beroepsleven onmogelijk was. Het intense lobbywerk leverde resultaat op want we hebben coronaouderschapsverlof verkregen en het einde van de vermindering van zwangerschapsverlof voor vrouwen.
- Er werd ook contact opgenomen met de bevoegde ministers in verband met het gevaar van meer geweld op vrouwen door de lockdown en door inkomensverlies.

Tot slot zet het ACV dit werk intern voort want het houdt de plaats die vrouwen krijgen in zijn instanties, in de gaten. Zo wordt jaarlijks een rapport gepubliceerd waarin de balans wordt opgemaakt van de voortgang van gendergelijkheid op kwantitatief en kwalitatief vlak en wordt er ieder jaar op de Algemene Raad bij de start van het werkjaar over gedebatteerd.



Het gehele ACV sloot aan bij het Mirabalplatform tegen geweld op vrouwen. Ieder jaar, zoals hier op 25 november 2018, zetten ACV Gender en Femmes CSC zich in tijdens de internationale dag tegen geweld op vrouwen.

Foto: Paul Corbeel

Senioren

Okra, partner van het ACV binnen Beweging.net staat in Vlaanderen in voor de seniorenwerking. In Wallonië en Brussel neemt het ACV die taak op zich via CSC Seniors.

In 2019 hebben CSC Seniors een getrouwheids- en rekruteringscampagne opgezet. Vele ACV-leden kiezen er inderdaad voor om hun lidmaatschap te beëindigen wanneer ze met (brug-)pensioen gaan. De sociale beleidsmaatregelen zijn er de laatste jaren echter vooral op achteruitgegaan: de pensioenleeftijd werd opgetrokken, de brugpensioenvoorwaarden werden strenger, de controle op wie een inkomensgarantie voor ouderen (IGO) geniet, werd opgevoerd, ...

De campagne speelde zich in twee fasen af:

- Via de Facebookpagina van CSC Seniors en het uitdelen van affiches en speelkaarten werden jonge (brug-)gepensioneerden gesensibiliseerd over de noodzaak om lid te blijven. Om de Facebookpagina van CSC Seniors te raadplegen, scan je de QR-code hiernaast, of [klik je hier](#) (de pagina bestaat alleen in het Frans).
- Er werden speciale momenten georganiseerd om de leden te ontmoeten: in Luik en Verviers was er verjaardagsfeest voor de leden die 65 jaar werden, in Henegouwen een barbecue ..., alles werd georganiseerd in een gezellige en militante sfeer.



Scan me

In september 2019 hebben CSC Seniors hun eisenbundel bijgewerkt met zeer ambitieuze standpunten over het minimumpensioenbedrag, de duur van de loopbaan om een volledige loopbaan te hebben en de individualisering van de rechten.

Vanaf december 2019 heeft de werkgroep “Levenskwaliteit” van CSC Seniors gewaarschuwd voor de buitensporige controle op IGO-rechthebbenden. CSC Seniors zijn een petitie gestart en hebben samen met andere organisaties die opkomen voor ouderen, actiegevoerd voor het kabinet van minister Bacquelaire op 17 februari 2020. De controle werd opgeschort tijdens de lockdown, maar de CSC Seniors blijven het dossier zeer aandachtig volgen.

Tijdens de lockdown hebben de CSC Seniors hun strijd voortgezet door tijdelijke werkloosheid te vragen voor 65-plussers, voor gepensioneerden die nog werken. Ze mochten ook het woord nemen om te getuigen over hoe ouderen deze bijzondere periode beleefden.

Op Europees vlak werken ze actief binnen de Ferpa (Federatie van Gepensioneerden en Ouderen) om de rechten van Europese gepensioneerden te verbeteren door te bouwen aan een echte Europese solidariteit. Om dit werk te spijzen heeft de werkgroep “Europa” van CSC Seniors militanten bijeengebracht die de realiteit op het terrein naar boven brengen.

