



Zeggenschapscongres ACV

Definitieve krachtlijnen

23-24 april 2015

Inleiding: zucht naar zeggenschap

Vooraf: in het kader van dit congres wordt de term "zeggenschap" gebruikt voor het totale pakket van rechten op informatie, inspraak, advies, overleg, onderhandeling en beslissing.

De druk op werknemers- en vakbondsrechten neemt toe, zowel op internationaal, Europees als nationaal vlak. Zonder weerwerk zal het sociale volledig plaats maken voor zuivere economische winstlogica, zonder plaats voor zeggenschap van de werknemers.

1. We zetten ons met hart en ziel in voor de vrijwaring, versterking en vernieuwing van ons model van zeggenschap:
 - a. voor meer evenwicht in de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers¹ en tussen kapitaal en arbeid (*power shift*), op alle niveaus;
 - b. voor een betere samenleving, met minder ongelijkheid en armoede, door een sterkere herverdeling en een waardig inkomen voor ieder;
 - c. voor betere economieën, in dienst van mens en samenleving, met meer duurzame groei, meer bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen, meer kwaliteitsvolle jobs en meer opleiding en innovatie; dat moet de bovenhand krijgen op het financieel gestuurde korte termijn denken;
 - d. er rekening mee houdend dat veel ondernemingen niet meer passen in het klassieke schema van het bedrijf, waar alle werknemers afhankelijk van één enkele werkgever en werken op één enkele plaats, maar dat er verschillende atypische vormen van tewerkstelling bestaan (verspreide tewerkstelling, onderaanneming, interim, ...).

2. We groeperen al die uitdagingen in zes prioritaire doelstellingen (zie verder):
 - a. versterken: vrijwaren en versterken van ons zeggenschapsmodel, voor meer en betere afdwingbare rechten op zeggenschap;
 - b. verbinden: een solidair model van zeggenschap, dat bruggen slaat tussen de diverse werknemersgroepen, met en zonder werk;
 - c. verbreden: een stem geven aan de stemlozen, dus inspraak van en samenwerking met groepen die we vandaag onvoldoende bereiken;
 - d. verdiepen: zeggenschap en syndicale inzet ook voor kwaliteit en duurzaamheid en niet enkel voor loon en werkzekerheid;
 - e. verhogen: zeggenschap niet enkel in en naar ondernemingen en instellingen, publiek en privé, maar ook naar netwerken van bedrijven en waarde- en toeleveringsketens, ook Europees en internationaal;
 - f. vernieuwen: vernieuwingen van ons model van actie, van communicatie en van campagne voeren.

¹ Met werknemers bedoelen we in deze krachtlijn en alle volgende zowel werknemers als werknemers.

3. We investeren daarbij in het unieke ACV-model: het vermogen om werknemers bijeen te brengen, over de grenzen van sectoren heen, in solidariteit met de niet-actieven. De vernieuwing van ons model van interprofessionele en professionele werking moet dat voor ogen blijven houden: de absolute noodzaak om via een actieve, interprofessionele, thematische en regionale werking en gemeenschappelijke vorming van leden, militanten en werknemers in al hun diversiteit bijeen te brengen voor onderlinge dialoog en gemeenschappelijke projecten en acties.

We geven daarbij bijzondere aandacht en aangepaste middelen aan de interprofessionele, thematische en regionale werking in steden en grootsteden.

4. We geven opdracht aan de Algemene Raad, het Nationaal Bestuur en alle deelorganisaties om deze krachtlijnen verder te concretiseren en op alle niveaus te vertalen in resultaatgerichte strategieën. Daarbij telkens rekening houdend met de bijzondere eigenheid van openbare sector en onderwijs.
5. De vraag naar meer zeggenschap vertalen we ook naar de eigen structuren. We moeten de betrokkenheid van de basis nog meer verhogen en onze interne democratie nog meer versterken. Zo versterken we de eigen kracht en zeggenschap.

Bij dit alles houden we voor ogen:

- a. dat we een vakbond van waarden zijn, zoals omschreven op ons Waardencongres van 1996, die persoonlijke rechten en ontplooiing koppelt aan solidariteit en aan ons streven naar sociale rechtvaardigheid;
- b. dat we – zoals verwoord in de 10-puntenmissie van het ACV (Algemene Raad van 1 juli 2003) – een vrije vakbond zijn, onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economische en financiële instellingen en het politiek beleid, als constructieve tegenmacht die opkomt voor een solidaire en democratische samenleving, niet enkel politiek, maar evenzeer economisch en cultureel.

I. Versterken

6. Wij blijven vasthouden aan ons huidig zeggenschapsmodel via ondernemingsraden, comités PB, syndicale afvaardiging en de eigen overlegorganen in de openbare sector en onderwijs. Deze inspraak- en overlegmogelijkheden willen we verder versterken, ook op Europees vlak. Daarbij houden we vast aan ieders rol en verantwoordelijkheid: de werkgever is en blijft de enige verantwoordelijke voor het beleid en de strategische keuzes van de onderneming of instelling. Hij consulteert hierover voorafgaandelijk en overlegt met de werknemersvertegenwoordigers, die instaan voor het verdedigen van de belangen van de werknemers.
7. Financiële participatie van werknemers in hun bedrijf is geen onderdeel van onze strategie voor meer zeggenschap. Die moet gebaseerd zijn op de inbreng van zijn of haar arbeid en sluit participatie op basis van inbreng van kapitaal uit.

Terwijl we verder blijven inzetten op onze doelstelling om de wettelijke pensioenen te versterken, willen we het medebeheer en paritair beheer van de pensioenfondsen actiever benutten om economie en financiewezen te sturen in de richting van meer respect voor mens, milieu en samenleving. Hiertoe willen we de ontwikkeling van een ethisch en sociaal label voor de pensioenfondsen. We verwerpen speculatieve beleggingen en bevorderen ethische beleggingen in binnenlandse duurzame economie. Specifieke vormingen dienen georganiseerd te worden voor de betrokken militanten, met uitwisseling van de huidige praktijken, ideeën en aanzetten, met het oog op gemeenschappelijke oriëntaties, zowel naar de pensioenfondsen als naar de overheden (Europees en federaal).

8. We willen:
 - a. een verbetering van de regelgeving voor en de toepassing ervan in kleinere ondernemingen zodat de werknemersvertegenwoordigers in ondernemingen met enkel een comité PB of vakbondsafvaardiging dezelfde rechten zouden hebben als in ondernemingsraden, waarbij een revisor ook daar toeziet op de volledigheid en betrouwbaarheid van de informatie;
 - b. de bundeling van alle verstrekte informatie aan comités PB, ondernemingsraden, overleg- en onderhandelingscomités in een samenvattend sociaaleconomisch en financieel jaarverslag. De samenvatting moet door deze organen vooraf worden goedgekeurd en jaarlijks aan alle werknemers worden bezorgd. Dit beknopt verslag moet in begrijpelijke termen een inzicht geven in de sociaaleconomische en financiële situatie van de onderneming of instelling, de vergelijking maken met de sector en de toekomstverwachtingen aangeven;
 - c. een uitbreiding van de rechten op economische en financiële informatie in de openbare sector;
 - d. een verbeterde ondersteuning van onze afgevaardigden in alle overlegorganen en van de syndicale afgevaardigden.. Die moeten - ook tijdens het overleg - terecht kunnen bij een efi-deskundige voor

- ondersteuning bij de analyse en bespreking van de jaarlijkse en occasionele sociaaleconomische en financiële informatie. En bij de vertaling ervan naar de achterban in een begrijpelijk rapport;
- e. een meldingsplicht aan de werknemersvertegenwoordigers vanwege revisoren en inspectiediensten voor hun tussenkomsten bij de werkgever over de toepassing van de wetgeving;
 - f. in geval de onderneming onder toepassing van de wet continuïteit ondernemingen valt, moet de informatie die de werkgever overmaakt aan de rechtbank ook aan de werknemersvertegenwoordigers, of bij ontstentenis aan de werknemers, worden verstrekt.
- 9.** We willen voor de werknemersvertegenwoordigers in overlegorganen het recht om op gemotiveerde vraag van de meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers een erkend expertisebureau van eigen keuze - onafhankelijk van de werkgever - te kunnen inschakelen voor een deskundig onderzoek van een door de werknemers beschreven vraag:
- a. de kosten hiervoor worden aangerekend aan de werkgever(s), eventueel via een paritair beheerd fonds;
 - b. het expertisebureau krijgt een desnoods afdwingbare toegang tot de informatie die de werkgever ter beschikking heeft en die nodig is voor het uitvoeren van zijn expertise;
 - c. het expertisebureau maakt zijn eindverslag over aan alle leden van de overlegorganen , evenals aan de bestuursorganen van de onderneming. Het expertisebureau kan op vraag van de werknemers aanwezig zijn op de vergaderingen van de overlegorganen;
 - d. de werknemersvertegenwoordigers hebben het recht om het expertisebureau alternatieve scenario's te laten onderzoeken voor geplande herstructureringen, te vragen de concurrentiepositie van de onderneming te analyseren tegenover nabije concurrenten of divisies van dezelfde groep, beleidsalternatieven te laten toetsen op hun haalbaarheid en op de gevolgen inzake duurzaamheid, of op sociaal en economisch vlak.
- 10.** We zoeken naar een voldoende maatschappelijk en politiek draagvlak om:
- a. het recht op re-integratie van onterecht ontslagen werknemersvertegenwoordigers te garanderen;
 - b. de bescherming naargelang de aard van het syndicale mandaat, sector (privé of publiek) of statuut te harmoniseren naar het niveau van verkozenen in ondernemingsraad en comité PB;
 - c. het quasi-automatisch schorsen van de arbeidsovereenkomst van werknemersvertegenwoordigers tijdens de procedure voor ontslag om dringende redenen in te perken.

11. In de sectoren werken we aan:

- a. wat de syndicale afvaardiging betreft, een identieke bescherming van plaatsvervangende syndicale afgevaardigden als van effectieve afgevaardigden;
- b. betere werkingsmogelijkheden en -faciliteiten voor afgevaardigden, plaatsvervangers en niet-verkozenen, zowel in grote als in kleine ondernemingen en instellingen, met bijzondere aandacht voor afgevaardigden met een Europees mandaat;
- c. optimale werkingsregels voor het overleg met de vakbondsafvaardiging in ondernemingen zonder overlegorgaan of onderhandelingscomité: huishoudelijk reglement, toegang tot documenten, vergaderritme...;
- d. een wezenlijke verbetering van de bescherming van alle afgevaardigden, contractueel en statutair, in de overlegorganen van de diverse sectoren, zowel in de privésector als in openbare sector, autonome overheidsbedrijven en onderwijs;
- e. een verlaging van drempels voor het oprichten van een syndicale afvaardiging;
- f. het wegwerken van de discriminaties voor aanduiding of verkiezing als syndicale afgevaardigde.

12. Via sociale, politieke en syndicale vorming en logistieke steun spelen we actief in op factoren die bepalend zijn om steun van de achterban te bekomen en te behouden: de wijze van syndicaal werk, de communicatie, de zichtbaarheid van de afgevaardigde, de betrokkenheid van de achterban bij het vakbondswerk, de waardering van het vakbondswerk in de publieke opinie... Met een jaarlijkse week van de militant willen we de aandacht vestigen op het belang van hun dagelijks werk en hun maatschappelijke meerwaarde.

Om dit te realiseren vragen we:

- a. een versterking van de ACV-vormingsdiensten;
- b. vorming ook voor plaatsvervangers en andere militanten;
- c. een betere ondersteuning van werknemersafgevaardigden door de vakbondsverantwoordelijken.

II. Verbinden

- 13.** We herdenken ons model van zeggenschap en van vakbondswerk, in functie ook van ons streven naar een beter, gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden enerzijds en de evoluties in de publieke sector anderzijds. Met respect voor de statutaire tewerkstelling.

We beogen daarbij een vernieuwd model, aangepast aan de ontwikkelingen in economie en samenleving, waarin alle werknemers zich herkennen en dat hen verbindt. We investeren daarbij sterker dan ooit in de dialoog met de leden van het ACV en met de brede werknemersgroep, in al zijn diversiteit. Met in het bijzonder respect voor de evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

- 14.** We werken de resterende verschillen tussen arbeiders en bedienden weg, om te komen tot een beter, gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden.

We ijveren ervoor om via een nieuwe wettelijke regeling inzake sociale verkiezingen een evenwichtige en representatieve samenstelling van de overlegorganen te behouden. Welomschreven groepen van werknemers moeten, waar wenselijk, een gegarandeerde verkozen vertegenwoordiging krijgen. Daartoe dient het principe van een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden (ondernemingsraad) en jongeren gegarandeerd te blijven.

We aanvaarden niet dat deze hervorming dient als voorwendsel om het aantal beschermden te verminderen.

- 15.** Met het oog op een representatieve samenstelling van de overlegorganen streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van jongeren en vrouwen in verhouding tot hun aandeel onder het personeel.

- 16.** We dragen nog meer zorg voor een representatieve samenstelling van de groep van ondernemingsmilitanten, met vertegenwoordigers van alle personeelsgroepen. De bevoegde centrales dienen rekening te houden met de syndicale cultuurverschillen op bedrijfsvlak of tussen ondernemingen en instellingen. Daarbij werken we met gemeenschappelijke syndicale doelstellingen. Tegelijk hebben we daarbij oog voor bestaande cultuurverschillen tussen de militanten, verschillen in syndicale aanwezigheid en werkmethodes. We stimuleren wederzijds begrip en respect voor ieders aanbreng, een goede omgang met deze verschillen, met voldoende oog voor de vertegenwoordiging van de minderheden.

We sluiten het voortbestaan van aparte militantenbijeenkomsten niet uit, mits een open communicatie en een gemeenschappelijke overkoepelende werking.

De secretarissen moedigen de samenwerking tussen de verschillende personeelsgroepen aan en organiseren zoveel als mogelijk een gemeenschappelijke militantenwerking in de ondernemingen en sectoren. Dit moet leiden tot een nieuwe dynamiek en het opbouwen van een nieuwe, gemeenschappelijke syndicale cultuur.

- 17.** We hebben bijzondere aandacht voor de complexe taak en nood aan kennis en competenties wanneer militanten en secretarissen het moeten opnemen voor verschillende werknemerscategorieën, met verschillen in statuut en rechten. En garanderen informatie, communicatiemiddelen, vorming (zowel basisvorming als voortgezette vorming) en begeleiding om dit op te vangen. Samen met onze actie om de complexiteit te verminderen door een beter, gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden.
- 18.** We hebben daarbij ook bijzondere aandacht voor de kaderleden. Die moeten integraal worden opgenomen in ons zeggenschapsmodel en model van vakbondswerk, met gelijke rechten op zeggenschap. We verzetten ons daarom tegen de pogingen van werkgevers om ze – onder meer door een ruime definitie van leidinggevend personeel of kaderleden bij sociale verkiezingen of door uitsluiting uit cao's – uit ons zeggenschapsmodel te lichten. We integreren hen, met erkenning van hun specifieke problemen en verwachtingen, in onze geïntegreerde werking. En met speciale aandacht voor de syndicale kwesties die zich bij hen op een bijzondere wijze stellen: inkomensonzekerheid (via prestatiebeloning), flexibiliteit (via de categorie vertrouwenspersoneel en de eisen inzake variabele werktijden en beschikbaarheid buiten de werkuren), psychosociale belasting ook. Te meer daar blijkt hoe die bijzondere problemen na verloop van tijd uitdeinen naar de gehele werknemersgroep.
- 19.** In het verlengde van onze centrale actie, interprofessioneel en sectoraal, voor een beter, gemeenschappelijk statuut, met ook gelijke cao-rechten en rechten ten aanzien van de sectorfondsen, ijveren we vanaf de eerstvolgende overlegronde in alle ondernemingen en instellingen voor het opwaarts wegwerken van resterende ongerechtvaardigde verschillen tussen werknemersgroepen. Dit met het oog op het creëren van één loon- en arbeidsvoorwaardenpakket voor het gehele personeel, met het opwaarts wegwerken van alle ongerechtvaardigde verschillen. We nemen ook de aparte regels in het arbeidsreglement onder de loep. Discriminerende en kwetsende verschillen willen we meteen de wereld uit.

De strijd voor gelijkheid spoort samen met een sociale vooruitgang voor eenieder.

- 20.** Onderhandelingen voeren we in regel samen en gelijktijdig voor de diverse personeelsgroepen, zowel sectoraal als in de ondernemingen en instellingen. Minimaal zorgen we voor open en aangepaste informatie en communicatie naar de werknemersvertegenwoordigers van alle werknemersgroepen in de sector en de onderneming en instelling. We overleggen met alle groepen over het onderhandelingsmandaat en de uitkomsten voor alle deelgroepen. We vermijden nieuwe of bijkomende verschillen in loon- en arbeidsvoorwaarden en ijveren

integendeel voor onderhandelde trajecten om te harmoniseren. En bij dit alles hebben we oog voor de noden van de kleinste en/of zwakste werknemersgroepen.

- 21.** In het verlengde daarvan streven we op ondernemingsniveau steeds naar gemeenschappelijke cao's. Vakbondssecretarissen en militanten creëren in alle ondernemingen en instellingen volledige transparantie over de afgesproken loon- en arbeidsvoorwaarden voor de onderscheiden personeelsgroepen.
- 22.** Het ACV blijft het voortouw nemen voor een beter, gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden en dit voor alle sectoren, zonder onderscheid. Een verhoogde slagkracht van het ACV moet daartoe bijdragen.

Daartoe vraagt het Congres aan de beroepscentrales:

- a. om hun gesprekken voort te zetten over een eengemaakte syndicale aanpak naar arbeiders en bedienden en ze af te ronden;
- b. dit te vertalen in een aanpassing van de respectieve bevoegdheden van de beroepscentrales, om te komen tot een logische en toekomstgerichte grensindeling –en taakverdeling;
- c. daarbij als einddoel te hanteren: één centrale per sector; of twee als LBC-NVK en CNE betrokken zijn. Uitzonderingen op dit principe zijn enkel mogelijk vanuit een historisch perspectief of als resultaat van onderlinge afspraken.

Het Congres herbevestigt daarbij dat de belangenverdediging van het overheids- en onderwijspersoneel toekomt aan FCSOD (dit is de Federatie van ACV-centrales voor openbare diensten, onderwijs en overheidsbedrijven), ongeacht de beheersvormen die door de overheid worden opgelegd of aangenomen.

Het Congres nodigt de beroepscentrales uit om op korte termijn verder te werken aan een globale hertekening van de taakverdeling tussen de organisaties. En dit te af te ronden tegen ten laatste medio 2018, opdat de sociale verkiezingen van 2020 kunnen worden voorbereid op basis van deze hertekende structuur.

Die periode moet actief worden benut voor ruime raadpleging van militanten en vrijgestelden, nodig voor een breed draagvlak bij dezen. Met ruime investering ook in de voorafgaande dialoog tussen militanten en secretarissen van de onderscheiden beroepscentrales. Met voor en na veel aandacht voor de communicatie naar leden, militanten en personeel, telkens met bijzondere aandacht voor onze leden in de kmo's.

- 23.** We doen een bijzondere investering in de syndicale werking naar werknemers die op verspreide plaatsen of op afstand werken:
 - a. afspraken, sectoraal en op bedrijfsvlak, over mogelijkheden en middelen voor de ondernemingsmilitanten om de meest optimale werking te kunnen ontwikkelen naar deze werknemers, met inbegrip van: mogelijkheden voor syndicale bijeenkomsten tijdens de werkuren, mogelijkheden om (in vertrouwen) via ICT-tools, inclusief sociale media, te communiceren; het

- recht voor afgevaardigden om de werknemers te kunnen bezoeken tijdens de werkuren (zoals werfbezoek); de vergoeding van alle extra kosten;
- b. een aangepast syndicaal onthaalbeleid, met garanties op voldoende faciliteiten vanwege de werkgever. Met een bijzondere aandacht voor een gemeenschappelijke vakbondswerking voor de werknemers van verschillende bedrijven die op eenzelfde plaats werken;
 - c. bijzondere aandacht in de militantenvorming;
 - d. een versterkte ondersteuning vanuit het ACV.

Daartoe ijveren we ook voor aangepaste modaliteiten bij de sociale verkiezingen, met het oog op een zo ruim mogelijke deelname en zo representatief mogelijke lijsten van kandidaten en afgevaardigden, geïnspireerd op het systeem van kieskringen.

- 24.** We verstevigen de informatie en terugkoppeling naar de achterban. We hanteren een goede communicatie in al zijn aspecten. We zeggen niet alleen wat we doen maar vooral ook waarom we iets zeggen of doen. Daartoe helpen we zowel ondernemingsmilitanten als interprofessionele militanten met logistieke steun en vorming, via de meest aangewezen kanalen: mondelinge, geschreven of elektronische communicatie. Daartoe:
- a. bieden we onze leden en militanten een extra door hen eerder en breder te informeren dan niet-leden;
 - b. richten we onze communicatie ook op niet-leden in de ruime werknemersgroep, met bijzondere aandacht voor jongeren;
 - c. maken we onze methodes van communicatie en raadpleging vlot toegankelijk voor alle doelgroepen van werknemers, met en zonder werk, evenwel zonder drempels voor wie minder vertrouwd is met nieuwe sociale media, voor wie niet over bepaalde ICT-tools beschikt en voor wie het lastig heeft met bepaalde vormen van communicatie,...;
 - d. houden we bij de planning van syndicale vergaderingen maximaal rekening met de verschillen in beschikbaarheid van de diverse doelgroepen (deeltijdsen, ploegenwerkers, buitendiensten, alleenstaanden met gezinslast, jongeren en ouderen, ...);
 - e. hebben we systematisch oog voor nieuwe mensen in onze achterban van het professioneel en interprofessioneel vakbondswerk, door te zorgen voor een passend syndicaal onthaal en kennismaking vanaf de eerste week, met aandacht voor de groeiende taalverscheidenheid;
 - f. gebruiken we bij dit alles aangepaste methodes naar onze achterban in de kmo's;
 - g. de permanente vorming moet herbevestigd worden als een van de belangrijke pijlers van onze syndicale werking. Zij stelt ons in staat het geheel van militanten te verbinden.
- 25.** We voeren een actieve campagne voor ledenwerving, om niet-leden te overtuigen van de meerwaarde van het lidmaatschap en het belang van onderlinge solidariteit en collectieve zeggenschap. Met bijzondere aandacht voor het KMO-personeel. We zorgen voor een systematische rapportering, ook naar niet-leden, van wat we voor wie bereikten op de diverse niveaus via collectieve onderhandelingen en actie. En

wat we bereikten in onze dienstverlening. We plannen jaarlijks gerichte acties naar niet-leden werkzoekenden, naar schoolverlaters en naar werknemers in ondernemingen zonder syndicale aanwezigheid, om dit alles kenbaar te maken en de toegang tot de vakbond en het vakbondswerk aantrekkelijker te maken en te bevorderen.

We koppelen dit aan een doelmatig beleid voor ledenbehoud.

We ijveren voor een veralgemening van de syndicale premie in alle sectoren en een optrekking ervan, met inbegrip van een actualisering van het grensbedrag voor de RSZ.

- 26.** Via wetgeving en cao's verbeteren we de toegang van werknemers-vertegenwoordigers tot de gebruikelijke interne communicatiekanalen van elke onderneming of instelling: intranet-pagina's, mailings,... Tegelijk verbeteren we ook de faciliteiten van de syndicale afvaardiging voor het houden van personeelsvergaderingen, voor een vrije rondgang tijdens de werkuren in alle bedrijfsafdelingen en op alle werven, om contacten te leggen, of spreekuren te voorzien. En dit zowel in de privésector als bij overheid en onderwijs.
- 27.** We willen een vakbond M/V zijn, waar zowel mannen als vrouwen zich even goed in herkennen. Daartoe beogen we inhoudelijk:
- a. nog meer aandacht te schenken aan de belangrijkste bekommernissen van ACV-militanten en -leden inzake onder meer arbeidstijd, loonkloof tussen mannen en vrouwen, combinatie arbeidstijd en verantwoordelijkheden buiten het werk, inkomen, erkenning en preventie van beroepsgebonden gezondheidsproblemen, repetitief werk, psychosociale belasting, moederschapsbescherming, uurroosters en flexibiliteit en werkbaar werk;
 - b. ons nog meer in te zetten voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in sectoren met veel preciaire tewerkstelling en weinig of geen vakbonds-aanwezigheid, met vaak ook een hoger aandeel vrouwen;
 - c. bij het formuleren van syndicale standpunten, bij het voeren van acties en bij collectieve onderhandelingen systematisch meer oog te hebben voor de genderdimensie, om rekening te houden met de verschillende impact die onze voorstellen en afspraken kunnen hebben op vrouwen en mannen;
 - d. een meer gelijke taakverdeling tussen partners;
 - e. verbeterde regelingen voor ouderschapsverlof, waarbeide partners een deel van moeten kunnen opnemen.

Het Congres geeft opdracht aan het Nationaal Bestuur om onze voorstellen inzake herverdeling van de beschikbare arbeid te actualiseren, in het licht van de aanhoudend hoge werkloosheid, sluipende verlenging van de arbeidsduur, stijgende werkdruk en moeilijkheden om arbeid, verantwoordelijkheden buiten het werk en vrije tijd te combineren. En in dit kader het interne debat aan te gaan over de collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud en compenserende aanwervingen.

- 28.** Tegelijk beogen we in onze werkmethodes:

- a. vrouwen een volwaardige plaats te geven in onze organisatie en ervoor te zorgen dat ze zich makkelijker herkennen in onze eisen . Daartoe werken we ook speerpunten uit, vertrekkend van de bijzondere problemen en verwachtingen van vrouwen, met sterke participatie van vrouwen. Met speciale aandacht voor de sectoren, jobs en arbeidscontracten met een oververtegenwoordiging van vrouwen en de samenwerking daartoe met de bevoegde centrales;
- b. de doelstelling van gendergelijkheid systematisch te integreren op alle niveaus van het sociaal overleg en hulpmiddelen uit te werken en aan te bieden om onze onderhandelaars hierbij te ondersteunen;
- c. bij het organiseren en timen van vakbondsbijsessies systematisch te waken over de deelnamekansen van deeltijdsen, mensen met gezinslasten, mensen met zorgtaken...; en ruimer voor de combinatie van werk, syndicaal engagement, gezin en familie;
- d. in onze bestuursinstanties en in onze onderhandelingsdelegaties een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen te voorzien, in het bijzonder door naleving in onze bestuursinstanties van de regels inzake evenredige vertegenwoordiging zoals beslist door de vorige Congressen;
- e. de resterende ondervertegenwoordiging van vrouwen – in vergelijking met het totale personeelsbestand van de onderneming of instelling - in onze kandidatenlijsten voor de komende sociale verkiezingen weg te werken, met concreet becijferde objectieven, een planmatige aanpak, en een systematische rapportering en evaluatie van de geleverde inspanningen; dit ook al voor de sociale verkiezingen van 2016;
- f. in de syndicale vorming systematisch oog te hebben voor gelijkheid van mannen en vrouwen, ook bij vorming rond thema's als sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, loongelijkheid, diversiteit, ...;
- g. in onze communicatie en actievormen meer oog te hebben voor gendergevoelige dimensies en beelden.

III. VERBREDEN

29. We willen een brede, representatieve vakbeweging zijn. Die verder moet verbreden naar de groepen die we vandaag onvoldoende bereiken. Om recht te kunnen doen aan alle werknemersgroepen, met of zonder werk. Ook om zoveel mogelijk werknemers echte zeggenschap te geven in de bedrijven, en buiten de ondernemingen via onze lokale actie en die van onze specifieke groepen (bewegingswerking):

- a. jong en oud;
- b. groot- en kleinbedrijf;
- c. vastbenoemden en contractuelen;
- d. werknemers met contracten voor onbepaalde duur en werknemers met preciaire contracten;
- e. met een volwaardige plaats in onze syndicale werking en in ons zeggenschapsmodel voor de diverse groepen van werknemers met migratieachtergrond, zowel voor hen die hier getogen zijn (en vaak geboren) als voor de nieuwe migranten.

Omdat de afhankelijkheid van één opdrachtgever voor een zelfstandige nauwelijks verschilt van de afhankelijkheid voor een werknemer, willen we daarbij ook het debat starten over de uitbreiding van ons syndicaal werk naar onvrijwillige zelfstandigen zonder personeel. Het ACV bestrijdt het inzetten van schijnzelfstandigen.

We blijven een vakbond die zowel opkomt voor de werknemers met werk als de werknemers zonder werk. Die laatsten hebben geen stem in de bedrijven, maar moeten wel hun zeg kunnen doen in en door het ACV.

30. We vragen de betrokken beroepscentrales om over te gaan tot een evaluatie ten gronde van het syndicale werk in sectoren en naar beroepsgroepen met een zwakke syndicale aanwezigheid, naar leden en/of militanten. Met aan zowel centrales als verbonden de vraag om systematisch de ontvangen individuele klachten van werknemers te analyseren en te signaleren met het oog op een collectieve aanpak. Om zo voor elk van die probleemgebieden, samen met de aanwezige militanten, en in goede samenwerking met de betrokken centrales, een actieplan te ontwikkelen voor een sterkere aanwezigheid en betere ondersteuning van de militanten. Inclusief regelmatige evaluatie, samen met de militanten.

- 31.** We richten een werkgroep op met de meest betrokken organisaties, om een concreet actieplan te ontwikkelen voor het syndicale werk naar en met onvrijwillige zelfstandigen zonder personeel:
- a. om de problemen in kaart te brengen;
 - b. om ervaringen en beste praktijken uit te wisselen;
 - c. om te evalueren wat tot nog toe is gebeurd met de wetgeving op de aard van de arbeidsrelaties en acties te ontwikkelen om zoveel mogelijk schijnzelfstandigen onder het werknemersstatuut te brengen;
 - d. om die dynamiek uit te breiden tot zoveel mogelijk sectoren waar het probleem zich stelt of zich dreigt te stellen;
 - e. om voorstellen te ontwikkelen, zowel naar de diverse overheden (met inbegrip van Europa) als naar de werkgevers, ter voorkoming en bestrijding van sociale dumping via zelfstandige arbeid;
 - f. om, rekening houdend met de Europese rechtspraak, stappen vooruit te zetten met cao-afspraken m.b.t. deze problematiek;
 - g. om de voor- en nadelen te onderzoeken van de uitbreiding van ons werkterrein naar bepaalde categorieën van onvrijwillige zelfstandigen zonder personeel;
 - h. om daarbij ook lessen te trekken uit de wijze waarop buitenlandse vakbonden en overheden met deze uitdagingen omgaan.
- 32.** Het ACV is niet enkel de stem van het vaste personeel, maar ook de stem van de werknemers in preciaire statuten en onvrijwillig deeltijds werk. En die stem moet luider klinken. Ook omdat daardoor de stem luider klinkt van jongeren, vrouwen en werknemers met migratieachtergrond, gezien hun oververtegenwoordiging in preciaire arbeidsrelaties en in onvrijwillig deeltijds werk. In het bijzonder door:
- a. grenzen te stellen aan de wildgroei van preciaire en onvrijwillig deeltijdse contracten , via overheidsingrepen en afspraken onder sociale partners (interprofessioneel, sectoraal en in de bedrijven); in het bijzonder door maxima te bepalen voor het aantal preciaire contracten en door bedrijfsafspraken over een snellere en afdwingbare omzetting van preciaire in vaste contracten;
 - b. een 'de vervuiler betaalt'-regeling in te voeren: hoe meer preciaire en onvrijwillig deeltijdse contracten – andere dan vervangingscontracten -, hoe meer werkloosheidsuitkeringen en gelijkstellingen voor het pensioen; en dus hoe hoger de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid;
 - c. in het bijzonder de strijd aan te gaan tegen de meest extreme vormen van precarisering: dagcontracten, afroepcontracten, zeer langdurige arbeidsrelaties met tijdelijk contract(en), niet-aangegeven werk (inz. van werknemers zonder papieren), stage- en opleidingscontracten die enkel gebruikt worden als goedkope of zelfs gratis tewerkstelling;
 - d. een krachtig handhavingsbeleid, vanuit overheden en vakbonden, ter naleving van de regels, cao-afspraken en sectorakkoorden in openbare diensten;
 - e. een handhaving van het verbod op uitzendarbeid in een aantal privésectoren en in de openbare sector;

- f. gelijke rechten te garanderen, minstens pro rata de periode van tewerkstelling, voor werknemers met preciaire contracten, in het bijzonder ook inzake eindejaarspremie, opleiding, anciënniteitsgebonden rechten (met inbegrip van de anciënniteit als uitzendkracht) en de diverse verlofstelsels;
- g. voor werknemers in onvrijwillige deeltijdse arbeid een minimale arbeidsduur te eisen die voldoende hoog is om een inkomen boven de armoededrempel te garanderen;
- h. werknemers in preciaire contracten te integreren in de syndicale ondernemingswerking en een sterke dialoog op te zetten met hen (met inbegrip van de jobstudenten), ook door het toekennen van stemrecht bij de sociale verkiezingen bij de gebruiker na drie maanden tewerkstelling;
- i. bijzondere zorg in de ondernemingswerking en de overlegorganen voor de overbenutting van uitzendarbeid en voor de rechten van uitzendkrachten;
- j. via de overlegorganen meer informatierechten af te dwingen over de tewerkstelling in preciaire en onvrijwillige deeltijdse statuten en in uitzendcontracten;
- k. een beter syndicaal onthaalbeleid voor werknemers in preciaire contracten en ook voor uitzendkrachten, met een sterke aandacht voor jongeren, vrouwen en werknemers met migratieachtergrond;
- l. op nationaal vlak uitzendkrachten systematisch te informeren en te consulteren over eisenbundels en cao's;
- m. bij herstructureringen ook te voorzien in een adequate sociale begeleiding voor werknemers in tijdelijke contracten van wie het contract niet wordt verlengd of voortijdig wordt stopgezet;
- n. de werknemers in preciaire contracten, deeltijdarbeid en uitzendarbeid sterker te betrekken bij de interprofessionele werking;
- o. te onderzoeken of de rechten van werknemers met tijdelijke jobs (inclusief interimjobs) zo veel als mogelijk kunnen worden meegenomen worden naar de volgende job.

33. In onze syndicale werking en in ons zeggenschapsmodel versterken we de inspanningen naar de nieuwe arbeidsmigranten. Zowel naar werknemers die zich hier tijdelijk of definitief komen vestigen, als naar gedetacheerden vanuit het buitenland en naar schijnzelfstandigen. In het bijzonder:

- a. informeren we hen, wanneer nodig en mogelijk in hun taal, over hun rechten en de mogelijkheden om die rechten af te dwingen, individueel en collectief; en dat ofwel waar ze werken, ofwel waar ze wonen, ofwel waar ze passeren; en dat in samenwerking tussen beroepscentrales en verbonden;
- b. om gelijke arbeidsvoorwaarden en gelijke verloning te realiseren bestrijden we op alle niveaus, van het bedrijfsniveau tot het Europese en internationale niveau, de praktijken van sociale dumping, in het bijzonder door een sterker Europees initiatief voor handhaving van de detacheringsrichtlijn (o.m. met een sociale Europol) en een ambitieuze omzetting naar Belgisch recht, met inbegrip van een versterking van de inspectiediensten; gekoppeld aan onze Europese actie om de lonen en sociale bescherming in de landen van herkomst substantieel te verbeteren (o.m. door een Europees minimumloon);

- c. actualiseren we op korte termijn onze speerpunten ter bestrijding van sociale dumping en van loon- en bijdragefraude: van hoofdelijke aansprakelijkheid bij loon- en bijdragefraude over sociale clausules bij overheidsopdrachten en aanwezigheidsregistratie tot verplichte girale betaling van het loon; gekoppeld aan een resultaatgerichte strategie;
- d. versterken we onze rol van lobbyist bij de Europese en internationale instellingen;
- e. verzetten we ons tegen gebruik van onderaanneming en terbeschikkingstelling wanneer dit dreigt te leiden tot ontslagen en/of meer economische werkloosheid (toepassing cao 53);
- f. verzetten we ons tegen het gebruik van onderaanneming om de arbeidsvoorwaarden, de veiligheid en de gezondheid te ondermijnen;
- g. gebruiken we de bestaande kanalen (Erkenningscommissies, Commissie voor Goede Diensten, paritair comité uitzendarbeid) om de sociale dumping via uitzendarbeid adequaat te bestrijden;
- h. weigeren we internationale handels- en investeringsakkoorden die nieuwe risico's van internationale sociale dumping invoeren;
- i. zetten we concreet in op het verminderen of het doen verdwijnen van de bijzondere problemen van werknemers zonder papieren ten gevolge van de afwezigheid van verblijfs- of arbeidsvergunning.

34. Inzake zeggenschap:

- a. willen we een wettelijk voorziene overlegstructuur waarbij ook de werknemers van onderaannemers betrokken zijn;
- b. werken we actiever samen met de afgevaardigden bij de onderaannemers, onder meer ook voor overtredingen van het verbod op terbeschikkingstelling (gegeven de nieuwe bevoegdheid voor die afgevaardigden om via de ondernemingsraad informatie te krijgen over het aannemingscontract);
- c. vragen we en ondersteunen we onze syndicale afgevaardigden en werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen en instellingen om een actieve rol te vervullen naar onderaannemers, met sterkere bevoegdheden inzake informatie over de tewerkstelling bij die onderaannemers en mogelijkheden om op te treden naar het personeel van de onderaannemers in de onderneming. Dit moet gebeuren in overleg met de syndicale vertegenwoordigers van de onderaannemer of met de betrokken centrale;
- d. verstevigen we de samenwerking met andere organisaties die zich het lot aantrekken van deze doelgroep, alsook met de vakbonden en partnerorganisaties uit het land van herkomst;
- e. doen we een volgehouden inspanning naar de brede werknemersgroep en in het bijzonder ook onze militantengroep voor meer solidariteit en begrip.

35. We willen meer dan ooit een vakbond zijn voor jongeren en met jongeren, op school of van school, werkend of nog niet werkend, met een vast of met een precair contract. Ook in onze ondernemingswerking. En daarom:

- a. bewaken we dat we op koers blijven met activiteitsresolutie 100 van het Toekomstcongres (zie ook de activiteitsresoluties van dit Congres), met bijzondere aandacht voor: de scholenwerking en de werking naar

- schoolverlaters; de samenwerking met andere jongerenorganisaties en studentenorganisaties; de schrijnende problematiek van jonge werklozen en de zware besparingen op de inschakelingsuitkeringen; en de integratie van jongeren in de syndicale werking;
- b. bouwen we in onze eisenbundels voor de interprofessionele akkoorden en de cao's op alle niveaus systematisch ook speerpunten in voor jongeren, in overleg met de jongeren; te beginnen met gelijk loon voor gelijk werk, niet enkel interprofessioneel, maar ook in de sectoren en bedrijven (afschaffing van lagere jongerenbarema's);
 - c. zetten we de sectorfondsen en de 0,10% voor risicogroepen actief in voor bijzondere acties naar jongeren uit risicogroepen, met prioriteit voor kortgeschoolde jonge werklozen en schoolverlaters;
 - d. bewaken en versterken we de rechten van werknemers in de jongerencontracten of de contracten waarin jongeren oververtegenwoordigd zijn: stagecontracten, opleidingscontracten, alternerend leren en werken, studentencontracten, en dat in samenwerking met de Gewest- en de Gemeenschapscomités; met erkenning van de in deze contracten verworven competenties;
 - e. gebruiken we de overlegorganen om informatie en overleg te krijgen over het geheel van jongerencontracten in het bedrijf, met bijkomende bevoegdheden; van studentencontracten over uitzendcontracten tot de bonte waaier van opleidingscontracten; in het bijzonder ook om een kwalitatieve opleiding te garanderen;
 - f. moeten we meer dan ooit investeren in het ondernemingswerk naar de sterk groeiende groep van jobstudenten; ondersteund door een brede interprofessionele campagne voor gelijke rechten en een afschaffing van de bijzondere arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid; met bovenop sectorale en ondernemingscao-afspraken over de inzet van jobstudenten;
 - g. houden we bij het engageren van jongeren rekening met de vele opdrachten buiten het werk en de vakbond en met de kijk van hun generatie op een engagement binnen een sociale beweging;
 - h. bouwen we in elke beroepscentrale en verbond een structurele jongerenwerking uit;
 - i. verplichten we onszelf tot een systematische generatietoets: in alles wat we doen vragen we ons permanent of de jongeren zich voldoende herkennen in ons programma, onze concrete eisen, ons profiel, onze communicatie en ons concrete optreden. Dit niet enkel als globale opdracht voor het ACV en zijn organisaties, maar ook als concrete opdracht voor de ondernemingswerking.

36. Hoe meer de rechten van de werknemers zonder werk worden geviseerd, hoe meer hun recht op waardig werk wordt aangetast en hoe meer ze in hun waardigheid worden gekrenkt, hoe sterker wij hun verdediging moeten opnemen: voor kwaliteitsvol werk en voor een sluitende sociale bescherming. En dit niet enkel voor hen. Maar met hen. En dus moeten we er alles op blijven zetten om:

- a. hun zeggenschap binnen het ACV te versterken;
- b. ze mee te mobiliseren;
- c. tot breed gedragen eisen te komen naar zowel overheden, overheidsdiensten als werkgevers;

- d. hun belangen te verdedigen naar het geheel van arbeidsmarktvoorzieningen waarmee werknemers zonder werk te maken krijgen;
 - e. hun recht op zeggenschap ook hard te maken naar en binnen die arbeidsmarktvoorzieningen en naar de werkgevers waarmee ze in contact komen (bij rekrutering en selectie en via opleidingscontracten, in al zijn vormen), in samenwerking met onze Gewest- en Gemeenschapscomités;
 - f. de dialoog tussen werknemers met en zonder werk binnen het ACV te bevorderen.
- 37.** We blijven ijveren voor een drempelverlaging bij de sociale verkiezingen, opdat reeds vanaf 30 werknemers overlegorganen kunnen worden geïnstalleerd.
- 38.** We geven prioriteit aan de rekrutering van kandidaten in geselecteerde ondernemingen waar sociale verkiezingen kunnen doorgaan en waar tot nog toe geen ACV-kandidaten werden gevonden.
- 39.** We benutten maximaal en optimaliseren de bestaande mogelijkheden in de regelingen van overheid, overheidsbedrijven en onderwijs en in cao's van de privésector om ook in kleine entiteiten een overlegorgaan te activeren. We zetten daarom gerichte rekruteringsacties op in ondernemingen en instellingen zonder syndicale aanwezigheid. Eventuele hinderpalen om niet-statutair personeel een mandaat van werknemersvertegenwoordiger te laten opnemen moeten worden weggenomen.
- 40.** Waar ondernemingen en instellingen samenwerken op eenzelfde arbeidsplaats of in direct contact staan met elkaar, ondersteunen we dat werknemersvertegenwoordigers van ondernemingen met werkend overleg een actievere rol spelen in de controle op de naleving van vereiste arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in ondernemingen en instellingen zonder eigen overleg of personeelsafvaardiging. We gebruiken daartoe in de eerste plaats de bevoegdheden in de wetgeving voor het welzijn op het werk. We bevorderen formules van syndicaal peterschap, gericht op samenwerking tussen grote ondernemingen met overleg en kleinere ondernemingen of instellingen zonder of met beginnend overleg.
- 41.** De interprofessionele syndicale werking en dienstverlening vanuit de interprofessionele verbonden bieden daarbij ondersteuning, op initiatief van en in overleg met de centrales.
- 42.** We versterken onze communicatie naar leden en werknemers in kleine instellingen en kmo's. Met gerichte mailings en met bedelingsacties in kmo-zones. Met informatie vanuit de verbonden, in samenwerking met de centrales, meermaals per jaar, over belangrijke rechten en nieuwe regelingen: info over arbeidsrecht, over resultaten bekomen in cao's, over ons aanbod en over de resultaten van onze dienstverlening, ...

IV. Verdiepen

- 43.** In en naar de ondernemingen en instellingen zet het ACV zwaar in op kwaliteitsvolle en duurzame werkgelegenheid, onder meer door:
- a. de actieve benutting van de bestaande bevoegdheden van de overlegorganen inzake werkgelegenheid, in het bijzonder ook om toe te zien op het gebruik dat werkgevers maken van de middelen voor loonkostverlaging. Het ACV eist dat de loonlastverlaging gebruikt wordt voor bijkomende jobcreatie. Een instrument van het type sociale Maribel moet worden gegarandeerd, moet in de non-profit worden verbreed en moet worden uitgebreid naar andere sectoren;
 - b. een actief en effectief beleid ter voorkoming van ontslagen of voor snelle wedertewerkstelling van ontslagen werknemers, onder meer door werkzekerheidsclausules te onderhandelen en kwaliteitsgaranties voor het outplacement, dat volledig moet worden betaald door de werkgevers ;
 - c. in elke onderneming en instelling, publiek of privé, een aangepast en afdwingbaar plan te bekomen voor compenserende vervangingen voor werknemers die tijdelijk uitstappen, uitvallen of deeltijds gaan werken, in plaats van toe te staan dat de werkgever dat louter gebruikt om de loonkost te verminderen, met alle gevolgen van dien voor de belasting van de andere collega's; dit vervangingsplan moet worden aangepast aan de kenmerken van de onderneming (grootte, aantal werknemers, economische situatie, enz.) en moet bijzondere aandacht geven aan de psychosociale belasting. In een dergelijk plan moet begeleiding en voortgezette vorming worden voorzien. Dit vervangingsplan mag de deur niet open zetten voor preciaire contracten;
 - d. garanties dat stage- en opleidingscontracten echte opleiding zijn en de betrokkenen kunnen doorstromen naar een gewoon contract voor onbepaalde duur, met erkenning van de door hen verworven competenties (EVC);
 - e. garanties dat de inzet van de middelen van de 0,10% voor risicogroepen en de middelen van de sectorale fondsen worden ingezet voor de ondersteuning en de vorming van werknemers in de ondernemingen, voor het hoogste werkgelegenheidseffect, in het bijzonder naar kwetsbare jongeren, ook voor de middelen die in de ondernemingen en instellingen blijven. Met daarbij voldoende aandacht voor mobiliteit van werknemers tussen bedrijven en sectoren;
 - f. de permanente bewaking van het gebruik dat de ondernemingen en instellingen maken van overheids- en sectorale steunmaatregelen voor werkgelegenheid; met een verplichte melding, periodieke verslaggeving en overleg hierover in de overlegorganen; in het bijzonder de koppeling van staatssteun voor bedrijven aan werkgelegenheidsengagementen, met bij niet-naleving of misbruik ervan verplichte terugbetaling ervan en bovenop sancties;
 - g. de ondernemingen en instellingen dwingen tot een strategie van leefbaarheid en duurzaamheid op lange termijn, als tegengas tegen het

- kortetermijndenken van aandeelhouders en topmanagement, met inbegrip van innovatie en ecologische transitie (zie verder);
- h. bijzondere aandacht voor de werkgelegenheidskansen van groepen die zwak staan op de arbeidsmarkt, in het kader van een voldragen diversiteitsbeleid (zie verder);
 - i. actie tegen de sluipende verlenging van de arbeidsduur enerzijds en voor herverdeling van de beschikbare arbeid anderzijds;
 - j. collectieve arbeidstijdvermindering, die onvermijdelijk is om volledige werkgelegenheid te bereiken; die moet worden doorgevoerd zonder loonverlies, met compenserende aanwervingen en zonder nadelige gevolgen voor de sociale zekerheid;
 - k. strengere controle en opvolging van de inzet van uitzendarbeid.
- 44.** Het ACV eist een herdefiniëring van de notie passende dienstbetrekking, gebaseerd op de kwaliteit en duurzaamheid van het werk. Dit moet samengaan met een versterkte aandacht voor de kwaliteit van nieuwe jobs, de verdediging van een sterke werkloosheidsverzekering, een stimulerende begeleiding van werkzoekenden en een meer gelijke behandeling van werkzoekenden in de controleprocedure bij vrijwillig ontslag of weigering van werk.
- 45.** Via sectoraal en interprofessioneel cao-overleg willen we kaders creëren voor een afdwingbaar individueel recht op opleiding en vorming voor elke werknemer in elke sector, ook in het onderwijs en in de overheidsdiensten, richting 5 dagen per jaar: tijdens de werkuren; afgestemd op de concrete behoeftes en loopbaanontwikkeling van elke werknemer; en met sancties bij niet-naleving door de werkgever. Dit in het kader van een globale visie over het levenslang leren van werknemers. Daarop moet echter niet gewacht om in zoveel mogelijk bedrijven het debat aan te gaan over zwaardere investeringen in opleiding.
- 46.** Tegelijk willen we, sluitende akkoorden maken met de werkgevers over innovatie, in het belang van zowel werkgever als werknemer, zonder aanrekening op de loonmarge. In het bijzonder over innovaties die nodig zijn voor de leefbaarheid van het bedrijf op langere termijn, voor duurzaam ondernemen, voor werkbaarder werk.
- 47.** We willen het bedrijfsoverleg over opleiding en innovatie bevorderen:
- a. door de uitbreiding van de bevoegdheden van de overlegorganen inzake werkgelegenheid tot opleiding en innovatie. En werken daartoe concrete voorstellen uit;
 - b. door expertiserechten voor de overlegorganen (zie hoger), in het bijzonder door de aanstelling van opleidings- en/of innovatieadviseurs, op initiatief van de werknemers;
 - c. door sectorale cao-afspraken over opleiding;
 - d. door externe en interne ondersteuning van de syndicale afvaardiging, aangestuurd vanuit het ACV, bij het uitwerken van opleidings- en innovatietrajecten in de ondernemingen en instellingen; de externe ondersteuning moet betaald worden door de werkgever;

- e. door controle op de naleving van de afspraken inzake vorming en innovatie.
- 48.** We willen het recht op en de toegang tot opleiding ook bevorderen in de kmo's, door de invoering van beschermde personeelsafgevaardigden, met als bijzondere opdracht de bevordering van de opleiding in het bedrijf, in samenwerking met de sectorale fondsen.
- 49.** We werken mee aan innovatieve, vernieuwende vormen van arbeidsorganisatie, maar enkel:
- a. als een betere kwaliteit van het werk voorop staat, met respect voor de combinatie van arbeid en privéleven; en een positieve impact op de werkgelegenheid; met bijzondere aandacht voor de mogelijke stijging van de werkdruk en het gevaar dat verantwoordelijkheden worden afgewenteld op de werknemers;
 - b. als werknemers meer zelf kunnen beslissen over de manier waarop ze hun werk organiseren en de arbeidstijdregeling gerespecteerd wordt;
 - c. als er systematisch oog is voor leermogelijkheden en aanpassingen voor alle betrokkenen;
 - d. als de hele omvorming van in het begin verloopt binnen het bereik van het normale ondernemingsoverleg, waarbij alle aspecten worden overlegd met verkozen werknemersvertegenwoordigers of syndicale afgevaardigden en als de invoering gebeurt via een collectief onderhandeld kaderakkoord.
- 50.** Voor de beoordeling van werknemers door de werkgever eisen we een cao-model dat voldoende garanties biedt voor de werknemers en de objectiviteit kan garanderen.
- 51.** We gaan voor een nationale kaderregeling voor occasioneel tele- of thuiswerk en verbeteren de regeling voor structureel tele- of thuiswerk waarbij:
- a. een ondernemings- cao noodzakelijk is om deze regeling in te voeren en in principe alle werknemers wiens functie of bepaalde opdrachten binnen die functies in aanmerking komen, vrijwillig kunnen instappen (en uitstappen) in regelingen voor tele- of thuiswerk;
 - b. op ondernemingsniveau door de ondernemingsraad of syndicale afvaardiging wordt afgesproken voor welke lijst van functies of bepaalde opdrachten binnen die functies dit soort werk technisch of functioneel onmogelijk is;
 - c. de wetgeving op de arbeidsongevallen wordt aangepast zodat alle ongevallen tijdens de werkuren op een thuiswerkdag of op een plaatsonafhankelijke werkdag als arbeidsongeval worden aanzien;
 - d. de arbeidstijd bij tele- of thuiswerk effectief wordt beperkt en de reële arbeidstijd zichtbaar wordt gemaakt voor opvolging en evaluatie in de overlegorganen; en met duidelijke afspraken over het recht op onbereikbaarheid voor alle werknemers. Ingeval deze arbeidstijd wordt overschreden gelden de normale regels inzake overuren;
 - e. de nodige apparatuur en communicatiekosten voor rekening van de werkgever zijn;

- f. de arbeidsplaats thuis en elders moet voldoen aan de ergonomische vereisten en de regels van de Welzijnswet en preventiedeskundigen op verzoek van de werknemers adviezen kunnen geven;
- g. werknemers contact kunnen houden met collega's, en kunnen deelnemen aan opleidingen;
- h. afspraken worden gemaakt worden over het sociaal overleg en de syndicale werking (communicatie, syndicale acties, ...).

52. We versterken onze inzet voor de radicale vermindering van de ecologische voetafdruk van de ondernemingen en instellingen, zonder de lokale tewerkstelling te hypothekeren. Daartoe:

- a. blijven we gaan voor meer zeggenschap in het beleid van de werkgever inzake klimaat, energie en milieu; met verruimde informatie- en overlegbevoegdheden zoals uitgewerkt in de krachtlijnen van ons vorig Toekomstcongres; en met aandacht voor de duurzaamste keuzes bij de vervanging van bestaande machines en technologie;
- b. eisen we in de ondernemingen en instellingen hardere en doeltreffende maatregelen om het autoverkeer van en naar het werk te verminderen duurzamer te maken, in het bijzonder door ecologische bedrijfsvervoerplannen, in overleg met de werknemers; dit in het kader van een globale visie op duurzame mobiliteit, met een stevige plaats hierin voor het openbaar vervoer; met aandacht voor sectoren met verspreide tewerkstelling; en indien nodig en mogelijk ook met afspraken voor bedrijfszones;
- c. eisen we dat ook het goederentransport op een meer duurzame wijze verloopt;
- d. engageren we ons in het overleg in de ondernemingen en instellingen over energiebesparing en een sterker gebruik van hernieuwbare energie; dit in het kader van een globale visie en actie op alle niveaus voor een duurzaam energiebeleid.

De beroepscentrales van het ACV zullen de ondernemingsmilitanten en de secretarissen daarin ondersteunen, met informatie, vorming en begeleiding, in samenwerking met de diensten van de confederatie (inz. milieuproject Dienst Onderneming en RISE, BRISE en Arbeid en Milieu).

53. We ijveren voor een sterke betrokkenheid van de vakbonden en blijven gaan voor duidelijke wettelijke verplichtingen ook op Europees en internationaal vlak, of cao-afspraken en protocols om bedrijven te verplichten initiatieven te nemen ter bevordering van het duurzaam ondernemen.

We eisen een sterke betrokkenheid van de vakbonden bij de ontwikkeling van duurzaamheidslabels en duurzaamheidsrapporten. We eisen over deze labels en rapporten betrouwbare controles en rapporten door de overheid.

- 54.** Het deugdelijk bestuur van ondernemingen, instellingen en scholen moet gericht zijn op de ontwikkeling op lange termijn, met respect voor de sociale, ecologische en democratische waarden:
- a. niet enkel voor beursgenoteerde ondernemingen maar voor alle ondernemingen, (openbare) instellingen en scholen moeten er wettelijke gedragsregels komen voor het bestuur van ondernemingen; opdat bestuurders die de belangen op lange termijn van de onderneming of instelling voor ogen hebben een doorslaggevende rol hebben bij levensbeslissingen over de onderneming of instelling;
 - b. tegelijk eisen we een veralgemeende verplichting tot het publiceren van lonen, bonussen, premies, ontslagregelingen en allerlei vergoedingen van alle bestuurders en directiepersoneel in de sociale balans van de onderneming, instelling of school;
 - c. we eisen strengere regels rond de bezoldigingen en vergoedingen, inclusief vertrekvergoedingen van bestuurders en directiepersoneel, zoals: arbeidsovereenkomsten en bindende adviezen van de werknemersvertegenwoordiging rond de loonspanning of bij afwijkende evoluties van de vergoeding van bestuurders en directiepersoneel in vergelijking met deze van de globale loonmassa;
 - d. we bevorderen ondubbelzinnige engagementen voor sociaal verantwoord ondernemen voor instellingen, ondernemingen en scholen. Dit in zoverre het gaat om een duurzaam en vrijwillig engagement van ondernemingen en instellingen om meer te doen dan wat wettelijk verplicht is, inzake: welzijn van de werknemers; inspraak; respect voor de werknemersrechten over de gehele productieketen; de zorg dat de geproduceerde goederen en diensten recht doen aan mens, milieu en maatschappij. Dit alles in een perspectief van duurzame ontwikkeling. En waarbij deze bekommernissen worden ingebouwd in het gehele beleid van de onderneming of instelling, met een ernstig en onafhankelijk toezicht en een publieke rapportering.
- 55.** Het ACV blijft zich verzetten tegen het mantra van "langer werken" en zoekt andere manieren om het werk werkbaar te maken en te herverdelen (door tijdskrediet, landingsbanen, arbeidsduurvermindering,...).

We zetten in de sectoren en bedrijven sterker in op cao 104, om werkbaar werken mogelijk te maken door een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid.

Daartoe:

- a. maken we zelf een grondige evaluatie van de toepassing en resultaten van cao 104, met de militanten, om hinderpalen op te lijsten, maar nog meer om ook te leren uit goede praktijken;
- b. op die basis werken we, met systematische betrokkenheid van de werknemers bij het debat, voorstellen uit voor een versterking van de cao, die een minder vrijblijvend en afdwingbaar karakter moet krijgen, met sancties bij niet-naleving;
- c. integreren we dit sterker in de vorming van zowel militanten als secretarissen;

- d. beogen we de bestaande instrumenten (sectorfondsen, diversiteitsconsulten, het gedefederaliseerde Ervaringsfonds, diensten preventie en bescherming op het werk,...) sterker in te zetten ter ondersteuning van de militanten en van de acties;
- e. benutten we de sectorale onderhandelingen om de dynamiek op bedrijfsvlak te versterken en eventueel te richten op specifieke sectorale knelpunten, inz. de zware beroepen in de sector;
- f. werken we voorstellen uit om ook de kmo's mee te krijgen in deze dynamiek;
- g. stimuleren we in het bijzonder de inzet van ervaren werknemers voor de opleiding en begeleiding van nieuwkomers (peterschapsformule), met niet enkel stimulansen naar de betrokken werkgevers, maar ook naar de betrokken werknemers;
- h. onderzoeken we hoe naar dit voorbeeld meer win-win-overeenkomsten kunnen worden bereikt, waarbij vooruitgang voor ouderen wordt gekoppeld aan vooruitgang van jongeren;
- i. blijven we benadrukken dat een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid moet inspelen op de kwaliteit van de arbeid tijdens de gehele loopbaan van alle werknemers, en niet enkel op deze van oudere werknemers. Het personeelsbeleid moet ook inspelen op de voorbereiding op het pensioen. Hierbij houden we rekening met de ervaring van de leden van het ACV die op pensioen of in SWT zijn.

56. We vragen aan alle overheden om voor het overheids- en onderwijspersoneel een gelijkaardig stimulerend kader uit te werken dat een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid en werkbaar werk mogelijk maakt.

57. We vragen dat de bevoegde overheden:

- a. ondernemingen en instellingen sanctioneren die de cao 104 en de bijzondere regeling voor overheids- en onderwijspersoneel aan hun laars lappen en systematisch oudere werknemers uitstoten;
- b. de leeftijdsverdeling van werknemers per instelling en onderneming transparant en publiek communiceren via de sociale balans;
- c. de werkgever responsabiliseren, met sancties of schadevergoedingen, voor de schade die hij individueel of collectief (meer werkloosheid of ziekte) toebrengt wanneer hij onvoldoende investeert in kwaliteitsvolle jobs en loopbanen;
- d. ondernemingen en instellingen die een arbeidsovereenkomst willen beëindigen op basis van medische overmacht verplichten alle mogelijkheden uit te putten voor tewerkstellingsbehoud, door een aangepaste job;
- e. kordaat leeftijdsdiscriminatie bestrijden;
- f. een verbod op discriminatie op basis van diploma invoeren, om ondernemingen en instellingen te verplichten elders verworven competenties gelijkwaardig aan diploma's te behandelen;

- g. ondernemingen en instellingen verplichten een selectie-, rekruterings- en promotiebeleid te voeren, indien het voor de betreffende functieomschrijving kan, mede op basis van eerder en elders verworven competenties (EVC) en andersoortige kwalificaties (EVK), in plaats van louter op basis van diploma's uit het reguliere onderwijs.

58. We spannen ons nog meer in om problemen van stress en psychosociale risico's op de werkvloer aan te pakken, in samenwerking met derden organisaties die daarin expertise hebben, door:

- a. stress en burn-out als een collectief probleem van werkdruk in plaats van een individueel probleem te bekijken;
- b. een meer intensieve vorming van de werknemersvertegenwoordigers te plannen om dit thema zo nadrukkelijk mogelijk op de overlegagenda te krijgen;
- c. een campagne te starten naar werknemers om ze te informeren over hun rechten in de nieuwe wetgeving en van de werkgevers te eisen werk te maken van een grondige aanpak van de psychosociale risico's op het werk;
- d. een systematische uitwisseling op te zetten van ervaringen tussen militanten over wat werkte en wat niet, de wijze van aanpak, het collectiviseren van klachten met het oog op het verzamelen van goede praktijken voor vorming en begeleiding van werknemersvertegenwoordigers;
- e. een goede opvolging te voorzien binnen het ACV van de eerste praktijktoepassingen van de nieuwe wetgeving, de vragen rond psychosociale interventies, de resultaten in de overlegorganen, de behandeling van klachten, de behaalde resultaten;
- f. uit die ervaringen lessen te trekken voor een bijsturing van wetgeving en cao's;
- g. een actieplan uit te werken voor ondernemingen waar geen initiatieven worden genomen, in weerwil van de problemen en van de nieuwe wetgeving;
- h. de werkdruk te verminderen.

59. We zetten ons meer dan ooit in voor een resultaatgericht en dwingend diversiteitsbeleid in alle bedrijven, instellingen en administraties, in het bijzonder door:

- a. zelf een doorlichting te maken van het hele personeelsbeleid in alle fasen van het arbeidsproces en concrete voorstellen te doen om elke expliciete of verdoken discriminatie in al zijn facetten te bannen;
- b. zich te verzetten tegen elk verbod van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen of het opleggen van bepaalde kledingvoorschriften. Uitzonderingen kunnen besproken worden in het arbeidsreglement als daar een objectieve en redelijke verantwoording voor is;
- c. in te gaan tegen elke negatieve discriminatie en elke vorm van stigmatisering van doelgroepen, in het bijzonder racisme en xenofobie;
- d. de werkgevers te overtuigen van de noodzaak en het nut van een actief diversiteitsbeleid, door zichzelf duidelijke streefcijfers op te leggen m.b.t. de kansengroepen;
- e. controle op het gebruik dat bedrijven maken van overheids- en sectoraal geld ter bevordering van diversiteit;

- f. te ijveren voor een beleid van selectie, rekrutering en promotie op basis van alle eerder en elders verworven competenties en kwalificaties, met name door de promotie en het gebruik van een sectoraal opleidings-cv;
 - g. het aanbieden van taalcursussen.
- 60.** We kunnen dat des te beter doen naarmate onze militantenkernen ook een goeie weerspiegeling zijn van de diversiteit van het personeelsbestand. We maken daar een bijzonder aandachtspunt van bij de volgende sociale verkiezingen en bij de aanduiding van syndicale afgevaardigden.
- 61.** Met het oog op een resultaatgericht en dwingend diversiteitsbeleid ondersteunen we de militanten daarin sterker:
- a. vanuit onze diversiteitswerkingen en onze werking naar specifieke groepen;
 - b. via informatie, sensibilisering en vorming;
 - c. via de sectorfondsen;
 - d. door ruimere informatie- en overlegbevoegdheden van de overlegorganen rond personeelsbeleid;
 - e. door militanten instrumenten aan te reiken voor de doorlichting van het personeelsbeleid en het personeelsbestand vanuit het oogpunt van diversiteit;
 - f. door meldingen van discriminatie en ongelijke behandeling een actieve opvolging te geven en een informatiecampagne op te zetten om de bestaande meldpunten meer en beter onder de aandacht te brengen;
 - g. via de professionele en interprofessionele werking.
- 62.** We zetten daarbij sterker dan ooit in op aanwerving en tewerkstellingsbehoud van mensen met een (arbeids)handicap, door bovenop:
- a. er op toe te zien dat het bedrijf de voorschriften inzake redelijke aanpassing van bedrijf en bedrijfsbeleid correct naleeft;
 - b. te bewaken dat de werkgever inspeelt op de steunmaatregelen van de overheden en de sectoren om deze personen zo lang als mogelijk in te schakelen in het arbeidsproces;
 - c. als ACV mee te werken aan een betere beeldvorming over personen met een (arbeids)handicap;
 - d. ontslag te voorkomen en aangepast werk te bevorderen voor zij die hun job niet meer aankunnen;
 - e. via de overlegorganen te ijveren voor de inschakeling van deze doelgroep, met een reïntegratieplan op maat, met bijzondere aandacht voor welzijn op het werk;
 - f. door de dialoog aan te gaan met deze mensen (en hun organisaties) en deze mensen een bijzondere plaats te geven in het ACV.

V. Verhogen

63. We blijven ons verzetten tegen een zeggenschaps- en overlegmodel dat ons doet terugplooiën op de individuele bedrijven. Ons zeggenschaps- en overlegmodel is er een van:

- a. solidair, centraal, federaal cao-overleg: sectoraal en interprofessioneel;
- b. een versterkt overleg op Europees en internationaal niveau;
- c. zeggenschap van de werknemers bij de vormgeving en uitvoering van het overheidsbeleid, op alle niveaus;
- d. versterkte zeggenschap op het niveau van – naargelang – de groep van ondernemingen, het netwerk, de internationale waarde- en toeleveringsketen.

Dit betekent dat we ons zo als vakbeweging blijven organiseren en dat we in die richting blijven evolueren, onder meer door:

- a. een samenwerking tussen de centrales actief in een eenzelfde netwerk van bedrijven of waarde- en toeleveringsketen;
- b. een sterke investering in het Europese en internationale syndicalisme; en door gecoördineerde en gecentraliseerde acties op te zetten om meer druk te zetten op de politieke besluitvormers;
- c. het organiseren van solidariteit over de grenzen van bedrijven, sectoren, regio's en landen;
- d. verzet tegen alle aanvallen op dit zeggenschaps- en overlegmodel, op gelijk welk niveau, zoals via REFIT, de Europese economic governance, de handels- en investeringsakkoorden,...;
- e. een degelijke vorming van onze militanten, zodat zij de achtergrond van beslissingen goed begrijpen;
- f. het bijeenbrengen van ACV-militanten actief in Europese of mondiale fora, om standpunten en syndicale strategieën te coördineren en te versterken.

64. Hoe meer zeggenschap van en overleg met werknemers via centrale cao-afspraken onder druk komt, des te meer weerwerk wij bieden:

- a. absolute voorrang aan centrale, solidaire cao-afspraken op federaal vlak, binnen een interprofessioneel kader, met inbegrip van algemeenverbindendverklaring;
- b. het voorzien van uitzonderingen op centrale cao-afspraken moet het voorrecht blijven van de centrale onderhandelaars;
- c. opnieuw vrije en verantwoordelijke onderhandelingen in de sectoren;
- d. met desgewenst vrije onderhandelingen op bedrijfsvlak; op voorwaarde dat op bedrijfsvlak de garanties aanwezig zijn voor goed overleg en tegen misbruik door de werkgevers; en dat de lokale keuzes verenigbaar blijven met globalere maatschappelijke doelstellingen, zoals werkgelegenheid en financiering van de sociale zekerheid en de collectieve voorzieningen;

aangevuld met suppletoire regelingen voor bedrijven zonder dergelijk overleg;

- e. loonvorming moet voorwerp zijn van cao's en niet van individuele afspraken;
- f. het bevorderen van een Europese coördinatie van de nationale collectieve loononderhandelingen, zowel sectoraal als interprofessioneel.

65. We willen de solidariteit binnen ondernemingen en instellingen, binnen sectoren en interprofessioneel aanvullen met een solidariteit tussen de werknemers van nationale en internationale waarde- en toeleveringsketens. We evalueren daartoe een aantal vooruitstrevende praktijken, nationaal en internationaal.

En bouwen dit verder uit, door:

- a. er vanuit de bestaande overlegorganen zicht op te krijgen op hoe elders wordt omgesprongen met de rechten van de werknemers, en in het bijzonder hoe de fundamentele arbeidsnormen worden nageleefd;
- b. druk te zetten op het eigen bedrijf om enkel zaken te doen met ondernemingen die de IAO-normen respecteren en die garanties inbouwen dat hun onderaannemers hetzelfde doen; met sluitende en betrouwbare controles op de naleving daarvan;
- c. Europese en internationale kaderovereenkomsten te onderhandelen met multinationals (zie verder);
- d. op alle niveaus te ijveren voor het bannen van producten en diensten die zijn tot stand gekomen zonder naleving van de fundamentele arbeidsnormen van de IAO;
- e. bij nieuwe herstructureringen voor de werknemers van getroffen onderaannemers en toeleveranciers gelijke voordelen op ontslagbegeleiding te onderhandelen, indien nodig met inbreng van het moederbedrijf;
- f. voorafgaande inzage in en overleg over het lastenboek van aanbestedende bedrijven;
- g. een syndicale praktijk te ontwikkelen gericht op het inperken en/of beter omkaderen van ketens van onderaanneming en uitbesteding.

66. We werken aan sterkere Europese ondernemingsraden, door:

- a. op te komen voor strengere en afdwingbare Europese minimumregels over welke informatie en consultatie op Europees niveau moet gebeuren, over het aantal vergaderingen, over het tijdig, voorafgaandelijk en volledig bezorgen van informatie, over vertaling, over een duidelijke rol en bevoegdheid voor Europese ondernemingsraden, ook bij herstructureringen in één enkele Lidstaat;
- b. de verplichte herziening van de oude akkoorden over Europese ondernemingsraden, zodat deze verplicht worden de nieuwe minimumnormen na te leven;
- c. een versterkte aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers in Europese ondernemingsraden daar waar nu ook werknemersvertegenwoordigers optreden die niet bij een of andere Europese vakbond zijn aangesloten of soms niet eens zijn verkozen;

- d. betere en uitgebreidere minimumregelingen, waarbij de werknemersvertegenwoordiging in Europese ondernemingsraden een beroep kan doen op bijstand door syndicale deskundigen en/of een erkend expertisebureau van eigen keuze (zie krachtlijn 9);
- e. betere en meer uitgebreide minimumregelingen waarbij de werknemersvertegenwoordiging in Europese ondernemingsraden een beroep kan doen op vorming;
- f. meer middelen en de nodige tijd, waarbij werknemersleden van Europese ondernemingsraden de verkregen informatie en de resultaten van het Europees overleg kunnen doorgeven en toelichten naar de achterban;
- g. een uitbreiding van de bevoegdheden van Europese ondernemingsraden naar materies als veiligheid en gezondheid op het werk, milieu en duurzaamheid, en beroepsopleiding;
- h. effectieve en afschrikkende sancties tegen Europese ondernemingen die de Europese en nationale bepalingen rond Europese ondernemingsraden overtreden;
- i. in multinationale ondernemingen die ook actief zijn buiten Europa ook de werknemersvertegenwoordiging van buiten-Europese landen te betrekken, om zo te evolueren naar mondiale ondernemingsraden. Wanneer deze er niet is, moeten de leden van de Europese ondernemingsraad in ieder geval ook informatie ontvangen over die ondernemingen buiten Europa;
- j. een gelijkaardige regeling als in de cao 101 op de Europese ondernemingsraden voor overheid, onderwijs en overheidsbedrijven;
- k. een goede wettelijke bescherming van alle werknemersvertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad;
- l. te streven naar meer Europese ondernemingsraden, door de bestaande drempels en voorwaarden voor oprichting ervan te verlagen en te versoepelen.

67. Intern werken we aan:

- a. een betere ondersteuning van werknemersvertegenwoordigers in Europese ondernemingsraden, door het opzetten van internationale netwerken van vertegenwoordigers binnen Europese ondernemingen: infofiches in verschillende talen, uitwisseling van informatie met werknemers in andere vestigingen, ...;
- b. een versterkte vorming, ondersteuning en begeleiding van onze vertegenwoordigers in Europese ondernemingsraden en van onze vakbondsexperts;
- c. een systematische aanpak van ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden om een Europese ondernemingsraad op te richten, maar waar dit nog niet werd gerealiseerd;
- d. een samenwerkingsstructuur op ACV-niveau, in nauw overleg met de centrales, om ervaringen uit te wisselen.

- 68.** Wij willen evolueren van vrijblijvende en moeilijk afdwingbare Europese en internationale kaderakkoorden naar volwaardige Europese en internationale cao's, zonder afbouw van gunstiger nationale regels.

Daartoe:

- a. wordt aan de centrales gevraagd om via de internationale sectorfederaties een inventaris op te maken van de reeds bestaande internationale kaderakkoorden;
- b. creëren we solidariteit door syndicale netwerken uit te bouwen waarbij werknemersvertegenwoordigers in alle vestigingen van multinationale ondernemingen, ook voor vestigingen buiten Europa, elkaar kunnen ontmoeten, informatie en ervaringen kunnen delen, een beroep kunnen doen op onderlinge samenwerking, en werk maken van een grensoverschrijdende syndicale afvaardiging;
- c. willen we als een eerste stap in alle MNO's bekomen dat deze in al hun vestigingen over de hele wereld het hele pakket van fundamentele arbeidsnormen, zoals vastgelegd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), te respecteren. En voorzien we in faciliteiten voor werknemersvertegenwoordigers om op een transparante en geloofwaardige wijze de naleving hiervan te controleren.

- 69.** We ijveren voor een Europees juridisch kader waarbinnen in ondernemingen op Europees en wereldniveau kan onderhandeld worden over internationale afspraken inzake arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid, opleiding, een voorkomingsbeleid voor herstructureringen, in goede coördinatie met andere overleggeniveaus, onder meer op sectoraal niveau. En waarbij voorkomen wordt dat op internationaal niveau regelingen tot stand komen die het nationale niveau ondergraven. Dit kader:

- a. erkent de representatieve vakbonden als onderhandelaars;
- b. omschrijft welke inhoud de akkoorden kunnen hebben;
- c. bevat regels over de toepassing in de diverse vestigingen;
- d. bepaalt hoe geschillen inzake niet-naleving van de akkoorden moeten worden opgelost;
- e. regelt vooral ook de afdwingbaarheid van dergelijke overeenkomsten goed;
- f. en voorziet in een sanctiesysteem bij niet-naleving van de fundamentele arbeidsnormen.

Via het EVV werken we daartoe eigen voorstellen uit.

- 70.** We sensibiliseren, in samenwerking met de betrokken centrales, via gerichte acties naar de publieke opinie, consumenten en werknemers over zowel positieve als negatieve praktijken van multinationale ondernemingen. We stellen deze aan de kaak wanneer ze in hun eigen vestigingen of bij leveranciers en onderaannemers de fundamentele rechten van werknemers of andere basisregels op sociaal, arbeidsrechtelijk of economisch vlak en inzake milieunormen met de voeten treden. En werken daartoe samen met andere gelijkgezinde organisaties.

We eisen daarbij in het bijzonder systematische naleving van de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie doorheen de volledige waarde- en toeleveringsketen.

We veroordelen en bestrijden de belastingconstructies waarvan multinationals zich bedienen om belastingen te ontwijken of fiscale fraude te organiseren.

VI. VERNIEUWEN

- 71.** Het recht op collectieve actie en in het bijzonder het recht te staken zijn fundamentele democratische rechten. We zullen op alle mogelijke manieren de aanvallen hiertegen afslaan, op alle niveaus:
- op federaal vlak blijven we ons verzetten tegen de ingrepen in het recht actie te voeren: van ingrepen in het recht te staken tot de mogelijkheid met GAS-boetes eender welke actie te verbieden;
 - voor de rechtbanken contesteren we ingrepen door werkgevers, overheden en andere belanghebbende partijen in het recht actie te voeren, met onder meer systematisch hoger beroep of derdenverzet tegen bevelschriften op eenzijdig verzoekschrift, zonder tegensprekelijk debat, en procedures tegen GAS-boetes bij syndicale acties;
 - op lokaal vlak eisen wij het verbod op het gebruik van GAS-boetes tegen collectieve acties;
 - Europees en internationaal verzetten we ons tegen elke poging om de grondrechten inzake collectieve actie en in het bijzonder het recht te staken uit te hollen.
- 72.** Samen met het EVV doen we er alles aan om het recht op collectieve actie te vrijwaren tegen de aanvallen erop vanuit de Europese instanties, met inbegrip van het Europees Hof van Justitie. Zo nodig schakelen we hiertoe opnieuw het expertencomité van het Europees Sociaal Handvest in of doen we beroep op het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.
- 73.** Samen met het IVV verzetten we ons tegen elke poging van de werkgevers, of van sommige regeringen om de rol van de Internationale Arbeidsorganisatie tegen schendingen van het recht te staken uit te hollen.
- Het Congres vraagt dat het ACV het voortouw blijft nemen om via de Commissie voor de Toepassing van de Normen van de IAO landen te veroordelen die het recht van werknemers op collectieve actie en in het bijzonder het stakingsrecht met de voeten treden.
- 74.** We evalueren ook grondig het gebruik dat we – in alle vrijheid – maken van onze actiemiddelen, maar ook van zijn impact op onze doelstellingen, met het oog op een sterkere doelmatigheid, gericht op:
- een sterkere resultaatgerichte aanpak;
 - een sterkere impact op en positievere beeldvorming in de media, zowel de klassieke als de sociale media;
 - een groter draagvlak voor onze acties, zowel bij de werknemers als in de publieke opinie, met bijzondere aandacht voor jongeren;
 - meer creativiteit en innovatie in het soort acties;

- e. een beperking van het inkomensverlies voor wie zich solidair engageert in de acties;
 - f. een samenwerking met organisaties die onze democratische principes delen en waarmee we raakvlakken hebben;
 - g. een stevige samenwerking bij collectieve acties tussen professionele en interprofessionele werking van het ACV.
- 75.** Bij vakbondsacties gebruiken we eenvoudige, syndicale taal en ondersteunen we militanten nog beter door:
- a. systematisch te zorgen voor een duidelijke en voorafgaande communicatie over noodzaak en doelstellingen van de actie, naar zowel de achterban als de brede publieke opinie;
 - b. via een gerichte communicatie bij acties al vooraf druk te zetten op werkgevers of enige actoren die sociale achteruitgang bewerken en het draagvlak te creëren bij werknemers, met of zonder werk, en de publieke opinie om de actiedoelstellingen te steunen en deel te nemen aan de actie, met aandacht voor heldere communicatie;
 - c. waar mogelijk de voorkeur te geven aan alternatieve acties indien deze passend zijn in de context van het geschil en de gewenste druk op werkgevers of overheden kunnen opleveren; waarbij de staking een volwaardig actiemiddel blijft, te gebruiken wanneer nodig;
 - d. daarbij te zoeken naar mogelijke coalities en samenwerking met gebruikers van diensten en naar creatieve actievormen, door voorrang te geven aan acties die de sympathie opwekken van passanten, gebruikers, klanten en publieke opinie en die toch zware druk blijven opleveren voor de werkgever binnen de juridische grenzen;
 - e. na elke actie ook helder te communiceren naar de actievoerders, de brede achterban en de publieke opinie over het bekomen resultaat en de verdere aanpak;
 - f. rekening te houden met de specifieke leefwereld van de jongeren.
- 76.** Om beter voorbereid te zijn op acties, zetten we in alle verbonden, in nauwe samenwerking met de centrales, een netwerk op van ervaren syndicalisten, die in en na overleg met de betrokken beroepscentrale, en goed gecoördineerd, snel ondersteuning kunnen bieden bij het veelvoud aan taken in geval van stakingen en andere acties: logistieke ondersteuning, communicatie naar pers en achterban, contacten met overheid en politie, propagandamiddelen, juridische ondersteuning bij tussenkomst van deurwaarders en ordediensten, organisatie van steun door andere militanten, een hulplijn, een modeldraaiboek, ...
- 77.** Na elke actie of collectief conflict voorzien we in een goede nabespreking met betrokken secretarissen en militanten, voor evaluatie van de resultaten, voor overleg over de verdere aanpak, voor uitwisseling van de opgedane ervaring en om er uit te leren voor latere acties.
- 78.** Op juridisch vlak blijven we regelgeving voor inperking van de stakingsrechten, voor het opleggen door de overheden van minimumdienstverlening – in eender

welke sector – en van rechtspersoonlijkheid aan de vakbonden resoluut afwijzen en bestrijden. We houden daarbij vast aan een tegen beslaglegging gevrijwaarde stakingskas. Tegelijk blijven we ons verzetten tegen elke poging van werkgevers om het stakingsrecht aan banden te leggen.

- 79.** We benutten, in het kader van een globale mediastrategie - onszelf een efficiënte communicatiemix opleggend -, de nieuwe media sterker voor het vakbondswerk, gezien de onmiskenbare voordelen.

We blijven er oog voor hebben dat grote groepen van onze leden en militanten niet efficiënt bereikt worden met deze nieuwe media. En we gebruiken daarom in onze communicatie steeds de klassieke communicatiemiddelen voor wie niet wordt bereikt met deze media.

Gezien de nood aan sector- en ondernemingsgerichte communicatie ondersteunen de centrales de ondernemingswerking bij het gebruik van eigen digitale communicatiekanalen. En geven daarbij aandacht aan goede praktijken die zich inschrijven in de waarden en doelstellingen van het ACV en die daarbij tegelijk de risico's en incidenten rond inhoud, privacy, gebruik van vertrouwelijke gegevens en eigendomsrechten voorkomen. Met voorafgaand duidelijke afspraken over inhoud, beheer en verantwoordelijkheden.

We willen in onze syndicale dienstverlening uitblinken in snelheid en kwaliteit door een optimaal gebruik van digitale media voor allerlei facetten van het vakbondswerk, zonder afbreuk te doen aan de nood aan persoonlijk contact. We actualiseren systematisch de gegevens op onze website, en blijven steeds bepaalde waardevolle informatie en hulpmiddelen exclusief reserveren voor leden en militanten.

We ondersteunen, via informatie, vorming en begeleiding, onze militanten sterker in het gebruik van de communicatiekanalen, zowel de klassieke als de nieuwe.

- 80.** We blijven de samenwerking zoeken met andere organisaties die onze democratische principes delen en waarmee we raakvlakken hebben, op alle niveaus, van het lokale tot het internationale. Omdat dit ons sterkt. En omdat we onze beperkingen moeten erkennen, qua knowhow en qua bereik naar bepaalde werknemersgroepen.

Dit zal zeker het geval zijn in een reeks landen of sectoren, zoals de informele sector, waar de vakbonden bijzonder zwak staan, maar waar andere sociale organisaties en bewegingen soms wel voet aan de grond hebben.

Die samenwerking beoogt tot gezamenlijke standpunten te komen, waarbij het dan aan de vakbond is om die standpunten te verdedigen in de onderhandelingen met de werkgevers en in het tripartiete overleg met de overheden.

Zij het onder een aantal voorwaarden:

- a. als dit doelmatig is in functie van onze doelstellingen, gegeven ook onze beperkte menskracht en middelen;
- b. als dit geen afbreuk doet aan de onvervangbare rol van de sociale gesprekspartners inzake sociaal overleg en sociale dialoog;
- c. als dit ons niet afhankelijk maakt van partijpolitieke strategieën.

Als aan die voorwaarden is voldaan, dan maakt het ons tot een (nog) betere vakbond. Met meer zeggenschap en meer draagvlak. Voor meer evenwicht tussen werkgevers en werknemers. En dus voor meer rechtvaardigheid.