



ACTIVITEITENVERSLAG

SEPTEMBER 2016 - JUNI 2018





Inhoudstafel

Inleiding

Structuur en opdrachten van het ACV

1) ACV, een actieve vakbond, mondiaal en lokaal

- a. Op internationaal niveau
- b. Op Europees niveau
- c. Op nationaal niveau
- d. Op het niveau van gewesten en gemeenschappen

2) ACV, een vakbond in beweging

- a. De ACV-alternatieven
- b. Dienstverlening en ledenzorg
- c. Militantenvorming
- d. Initiatieven van specifieke militantengroepen





Inleiding

Dit activiteitenverslag is een overzicht van de ACV-activiteiten van september 2016 tot juni 2018.

De inhoud van deze editie werd herzien. Je krijgt een korte uitleg over de structuur van het ACV en enkele cijfers over onze activiteiten. Het verslag is ook luchtiger, bevat meer illustraties en nodigt je uit om onze website www.acv-online.be te bezoeken.

Elke dag maken we een verschil voor de werknemers. En dat ondanks een moeilijke context: een overheid die ons niet gunstig gezind is, arrogante werkgeversorganisaties,...

We speelden een voortrekkersrol in een toekomstige internationale conventie tegen geweld en pesterijen op het werk en verkregen dat Europese regeringen eindelijk de sociale dumping aanpakken door een herziening van de detacheringsrichtlijn. Op nationaal niveau sloten we een interprofessioneel akkoord voor alle Belgische werknemers, terwijl op regionaal niveau het sociaal overleg vorm krijgt na de zesde staatshervorming.

Een dergelijke vooruitgang vraagt tijd. Elke dag opnieuw moeten werknemers overtuigd worden van de noodzaak om samen te mobiliseren. Het ACV wil hen goed informeren. Dat doen we met onze vakbondspublicaties, en ook steeds vaker via direct mailings en sociale media. Maar ook

op het terrein moeten we informeren. We moeten onze leden aanspreken. Dat kan dankzij een uitgebreid netwerk van militanten dat dicht bij de werknemers staat. Zo slaagden we er tweemaal in om in gemeenschappelijk front, meer dan één miljoen pensioenkranten uit te delen aan de werknemers om hen correct te informeren over de huidige hervormingen.

Het ACV wil ook individueel het verschil maken voor zijn leden. De voorbije twee jaar verbeterden we onze dienstverlening: een gebruiksvriendelijke manier om lid te worden, een duidelijke en uniforme welkomstbrochure, een rechtstreekse contactlijn voor studenten,...

Met 1,545 miljoen leden en 80.000 militanten blijft het ACV de stem van de werknemers. Ik wil alle leden, militanten en personeelsleden dan ook bedanken voor hun betrokkenheid. Samen zullen we onze stem voortdurend laten horen voor kwalitatief hoogstaande openbare diensten, sterke en voldoende gefinancierde sociale zekerheid, rechtvaardige fiscaliteit en waardig werk voor iedereen.

Marie-Hélène SKA
Algemeen secretaris ACV



Structuur en opdrachten van het ACV

Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) is de grootste vakbond van België. Met 1,545 miljoen leden is het ACV een sterke kracht in het proces van maatschappelijke verandering en vooruitgang. 80.000 militanten vormen de ruggengraat van de organisatie.

Het ACV heeft veel expertise en is zo een onmisbare gesprekspartner bij het sociaal overleg. Meer dan 150 dienstcentra staan garant voor kwalitatieve dienstverlening en essentiële hulp in de meest uiteenlopende materies zoals de uitbetaling van de werkloosheidsuitkering, rechtsbijstand voor werksituaties, een helpende hand bij administratieve formaliteiten rond de werksituatie, sociale uitkeringen of bij werkloosheid,....

Om dit alles in goede banen te leiden, heeft het ACV de volgende missies:

- Het ACV komt op voor alle werknemers in om het even welk statuut, voor werkenden en niet-werkenden.
- Het ACV verenigt in één syndicale beweging werknemers op hun werkplaats en in hun woonplaats.
- Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers, een betere, rechtvaardige samenleving, duurzame ontwikkeling.
- Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep

voor hun arbeid, inkomen, sociale bescherming en kwaliteit van leven.

- Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economisch en financiële instellingen en het politiek beleid.
- Het ACV is een vakbond van waarden. De mens eerst en de waardigheid van elke persoon en niet de structuren staan daarin voorop.
- Het ACV is actiegericht en strijdbaar door informatie en bewustmaking; overleg, zoveel als kan, actie, zoveel als moet.
- Het ACV is een representatieve vakbond van, voor en door zijn leden, met een doorgedreven kernwerking op de werkvloer en in de lokale afdelingen.
- Het ACV werkt democratisch met de klemtoon op consultatie en inspraak in standpunten, acties en besluitvorming; open communicatie naar binnen en naar buiten.

1. De confederatie

De confederatie verenigt de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden. De confederatie organiseert de solidariteit tussen de werknemers en werkneemsters, leden van het ACV. De opdracht van de confederatie is de algemene coördinatie van de syndicale actie van het ACV.



© Jan Agten

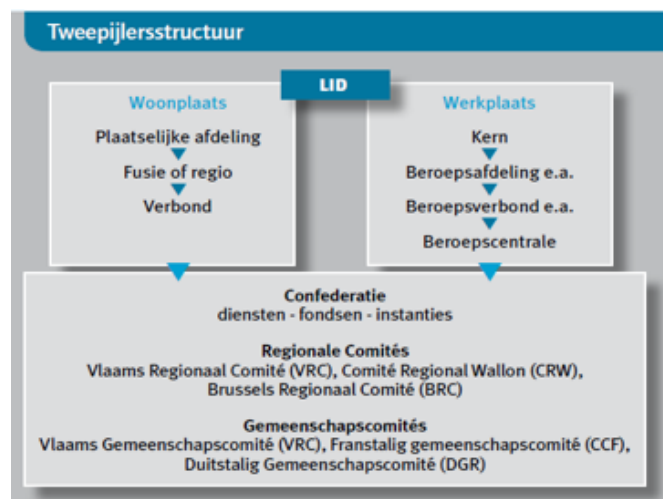
2. De beroepscentrales

De beroepscentrales vertegenwoordigen werknemers in hun sectoren en bedrijven. Via sociaal overleg, en waar nodig met acties, zetten zij zich in voor betere werkvoorwaarden en -omstandigheden.

3. De interprofessionele verbonden

De verbonden coördineren en stimuleren de vakbondssactie rond projecten die het kader van een sector, een onderneming overstijgen. De verbonden vertegenwoordigen de werknemers in de regio waar ze wonen. Ze bieden de werknemers ook dienstverlening met de rechtskundige diensten, de vormingsdienst en de bijdragendiensten.

De Vlaamse verbonden en het verbond Brussel-Halle-Vilvoorde zijn ook uitbetalingsinstellingen voor de werkloosheidsuitkeringen. Op Waals niveau wordt de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen bijeengebracht onder een Waalse uitbetalingsinstelling: "l'OP wallon".



Enkele kerngegevens van het ACV: 2017

- Aantal leden: 1.547.905
- Aantal militanten: 80.000
- Aantal dienstencentra: 156
- Aantal bezoeken in onze dienstencentra per verbond : 1.276.460
- Aantal beantwoorde oproepen in 2017: 944.064
- Aantal nieuwe klachtendossiers in 2017 : 35.147

Op 31 december 2017 telt het ACV 14 gewestelijke verbonden:

ACV Brussel-Halle-Vilvoorde	CSC Brabant wallon
ACV Provincie Antwerpen	CSC Mons-La Louvière
ACV Leuven	CSC Charleroi-Sambre et Meuse
ACV Limburg	CSC Liège-Huy-Waremme
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur-Dinant
CSC Hainaut Occidental	CSC-Verviers et Communauté Germanophone

Op 31 december 2017 telt het ACV 10 centrales :

ACV Voeding en Diensten	ACV-Transcom
ACV bouw-industrie & energie (ACV-BIE)	ACV Openbare Diensten
Centrale nationale des employés (CNE)	CSC-Enseignement (CSC-E)
LBC-NVK	Christelijk Onderwijzers-verbond (COV)
ACV-CSC Metea	Christelijke Onderwijscentrale (COC)

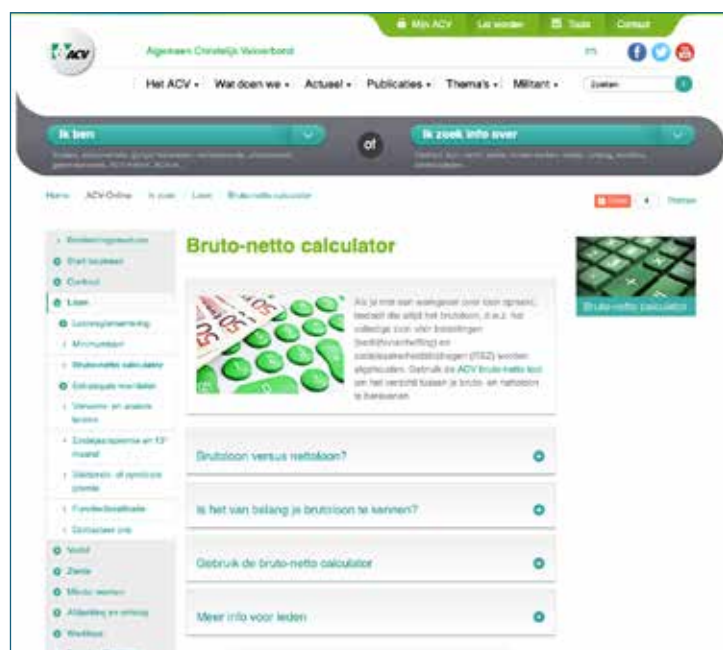
COMMUNICATIE vanuit de confederatie

Publicaties

> *L'Info*: 200.000 exemplaren, 23 nummers per jaar. *L'Info* is ook beschikbaar in digitale versie via een applicatie voor smartphones en tabletten. Deze app, voor iedereen toegankelijk, is volledig gratis. Ze maakt het mogelijk om *L'Info* te lezen, voor zijn publicatie, in België en in het buitenland. Op de app kan je ook bijkomende inhoud vinden (radio-uitzendingen, foto reportages, gefilmd interviews, ...). De leden die dit wensen kunnen zich van de papieren versie uitschrijven om *L'Info* alleen te lezen via de digitale versie. Er zijn tot nog toe 3826 gebruikers van de app. In 2018, hebben 1085 gebruikers de app gedownload. 30 % van de gebruikers komen van het buitenland (voornamelijk Frankrijk).



- > *Visie*: 1 251 554 exemplaren, 22-23 nummers per jaar.
- > *Syndicaliste*: 29 000 exemplaren, 20 nummers per jaar.
- > *Vakbeweging*: 46 000 exemplaren, 20 nummers per jaar.



Website

1.230.352 mensen bezochten de Nederlandstalige website tussen 1 juli 2016 en 1 juli 2018. Er werden in diezelfde periode bijna 6 miljoen pagina's geconsulteerd, 1.145.976 Franstaligen bezochten in deze periode de Franstalige website. Zij raadpleegden ook bijna 6 miljoen pagina's.

De meest bezochte pagina's naast de homepage zijn de contactmodule, de bruto-nettocalculator en Mijn ACV.

Facebook

Er zijn twee Facebookpagina's: we tellen in juli 2018 11.404 volgers voor de Nederlandstalige pagina (in februari 2019 zijn er dat 12.390). Voor de Franstalige Facebookpagina tellen we in juli 2018 9.949 volgers (in februari 2019 zijn er dat 10.440).

YouTube

Video is populair. Onze video's die we via het ACV-YouTube-kanaal verspreiden doen het goed: 65.206 weergaven aan Nederlandstalige kant, 74.560 weergaven aan Franstalige kant. De video's over online stempelen werden het meest bekeken.

Mass mailings via Selligent

De confederatie stuurt verschillende types mail uit. Zo is er de maandelijkse Doorklikken/Doubleclick naar alle personeelsleden. De militantennieuwsbrief wordt naar 36.000 Nederlandstalige en 17.000 Franstalige bestemmingen verstuurd. De helft van wie de mail ontvangt, opent die ook effectief. (een goede score).

Behalve deze periodieke mails, worden ook ad hoc mails verstuurd. Daarbij gaat veel aandacht naar een zorgvuldige selectie van de juiste doelgroep zodat de boodschap 'op maat' bij de juiste persoon terechtkomt. Daarom segmenteren we ons ledenbestand. Deze marketingtechniek zorgt voor relevantere mails in de inbox van onze leden. Bijvoorbeeld rond het IPA werden 5 gesegmenteerde mails verstuurd naar 161.443 Nederlandstalige adressen en 94.314 Franstalige bestemmingen.

Afdeling 1: ACV, een actieve vakbond, mondiaal en lokaal

Hieronder vind je een overzicht van enkele ACV-acties in de periode van september 2016 tot juni 2018. Dit verslag is niet volledig, maar geeft een beeld van het soort actie dat werd georganiseerd.

A. Op internationaal niveau

Onze activiteiten binnen de internationale organisaties

Door het lidmaatschap van het Internationaal Vakverbond, de vertegenwoordiging in de TUAC en een actieve deelname aan het Wereld Sociaal Forum is het ACV sterk internationaal vertegenwoordigd.

Het ACV is ook actief in de twee belangrijkste organen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO): de jaarlijkse Internationale Arbeidsconferentie (IAC) en de Raad van Bestuur. Deze rol wordt in de eerste plaats opgenomen door onze voormalige voorzitter, Luc Cortebeek. Tot juni 2017 was hij voorzitter van de werknemersgroep, nadien nam hij de voorzittersrol van de Raad van Bestuur van de IAO op. Huidig voorzitter Marc Leemans is woordvoerder van de werknemers bij de Commissie van de Normen van de Internationale Arbeidsconferentie van de IAO. Die commissie bekijkt jaarlijks 24 gevallen van ernstige schendingen van de rechten van werknemers wereldwijd en beveelt maatregelen aan om de situatie te verbeteren.

Tijdens de Internationale Conferentie wordt een aantal thematische commissies georganiseerd. Het ACV zetelt in de verschillende Commissies, zoals in de commissie «Werkgelegenheid en waardig werk voor vrede en veerkracht». Na discussies op de Conferenties van 2016 en 2017 slaagde het ACV erin om aanbeveling 205 af te sluiten tot vaststelling van internationale richtsnoeren voor meer waardig werk als middel om crises als gevolg van conflicten of rampen aan te pakken.

Een andere commissie hield zich in 2018 bezig met geweld en pesterijen op het werk. Met resultaat, want intussen is er een akkoord om het thema verder te bespreken en uit te diepen en een conventie af te sluiten om de problematiek –die helaas nog heel wat werknemers wereldwijd treft– op te lossen.

Sensibilisering in het noorden

De internationale dienst focust op het thema “Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen”. Het ACV wil ervoor zorgen dat ondernemingen die in ketens werken –zoals de kledingindustrie– zorg dragen voor de werknemers van de volledige keten met een mensenrechtenbeleid en het identificeren van de risico’s (= ketenzorg).

Om politieke druk rond ketenzorg te verhogen, gaf het ACV opdracht aan het “Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – Hiva” om een vergelijking te maken tussen Human Rights Due Diligence-initiatieven in Nederland, Duitsland, Frankrijk en op EU-niveau. Ook de initiatieven van ons land werden hierbij bekeken. De studie werd in april 2018 gepubliceerd en toonde aan dat er in België nog heel wat werk is aan een concreet en coherent beleid rond ketenzorg. Dankzij deze HIVA-studie, en de weerklank ervan in de media, staat het thema ketenzorg nu hoger op de politieke agenda in België. Het ACV blijft pleiten voor een wetgevend of formeel initiatief op Belgisch niveau.

Het ACV wil het grote publiek ook sensibiliseren rond ketenzorg met de campagne “cleane kleren”. In 2014 werden Belgische modebedrijven geïnformeerd en gesensibiliseerd om stappen te zetten naar ‘schone kleren’. Met succes. JBC en Bel & Bo werden lid van de Fair Wear Foundation. Dat betekent concreet dat er een onafhankelijke controle gebeurt op de arbeidsomstandigheden in de Aziatische fabrieken waar de kleding wordt ingekocht.

In 2017 richtte de cleane kleren-campagne zich op sportkleding. We verwachten allemaal dat onze topsporters clean zijn. Waarom zouden we dus niet hetzelfde mogen verwachten van onze sportkleding en –merken? Met de campagne #cleanekleren starten we dicht bij huis, bij de Belgische sportmerken en leveranciers van clubkledij zoals Bioracer, Jartazi, Patrick en Vermarc. Hun kleren worden in het buitenland gemaakt, maar ‘waar en in welke omstandigheden’ daarover wordt niet gecommuniceerd. De eerste gesprekken met de organisaties zijn intussen opgestart. We gaan voor een constructieve maar kordate dialoog met 3 vragen voor de sportmerken. Wees transparant over ‘waar en in welke omstandigheden’ je sportkledij gemaakt wordt, zorg voor leefbare lonen en voor vakbondsvrijheid. Sportmerken die echt werk willen maken van ‘schone kleren’ sluiten zich best aan bij de Fair Wear Foundation.

Na de ‘shirtcontrole’ op de Ronde van Vlaanderen voor amateurs op 1 april 2017 raakte de campagne #cleanekleren in een hogere versnelling. Philippe Gilbert, het boegbeeld van de campagne, won de dag nadien op een magistrale manier de Ronde: een mooi voorteken. De #cleaneklerenteams doken nadien overal op: in bedrijven, op honderden sportactiviteiten en op grote wielervedstrijden tot zelfs in de Ronde van Frankrijk. #cleanekleren kreeg heel wat media-aandacht: met als toppers een reportage op Kanaal Z en een tv-spot, die er kwam er toen de campagne de Fair Time Award van Mediaaan en een reportage op Kanaal Z



won. Er werd gelopen, gefietst, gevoetbald, gewandeld en de petitie werd massaal ondertekend. Meer dan 25.000 mensen supporteren voor #cleane kleren en dit aantal blijft stijgen.

Ontwikkelingssamenwerking (samenwerkingsprogramma)

Het ACV ontwikkelt heel wat partnerschappen met democratische en onafhankelijke vakbonden in het Zuiden. Door financiële steun, maar ook door uitwisseling van ervaring, zorgt het ACV voor een versterking en professionalisering van de vakbonden. Zo kunnen ze 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. De eerste resultaten zijn alvast positief met een daadwerkelijke versterking van de vakbonden en dus concrete gevolgen voor de werknemers.

Het ACV staat er niet alleen voor in dit samenwerkingsprogramma. Er wordt nauw samengewerkt met Wereldsolidariteit en andere ngo's. Het ACV wil ook de Zuid-Zuidsamenwerking vereenvoudigen door seminaries te organiseren met opleidingen en uitwisselingen tussen syndicale organisaties in het Zuiden. Zo organiseerde het ACV van 4 tot 14 oktober 2017 een belangrijk seminarie in Costa Rica. Daar werden vakbonden in het Zuiden voorbereid op de toekomstige discussies in de IAO over geweld en pesterijen op het werk.

B. Op Europees niveau

Ondanks de gematigde groei in Europa de afgelopen jaren stelt het ACV vast dat veel werknemers nog steeds het slachtoffer zijn van de financiële crisis en dat er nog steeds grote ongelijkheden tussen de lidstaten bestaan. Europa slaagt er niet in om hiervoor een oplossing te vinden. Dat komt vooral door een gebrek aan een echt beleid op het vlak van sociale harmonisatie. Bovendien wordt in veel Europese landen het Europese project zelf ter discussie gesteld. Denk maar aan de stemming voor een Brexit op 23 juni 2016 door de burgers van het Verenigd Koninkrijk.

Het ACV is lid van het Europees Vakverbond (EVV).

In oktober 2015 hebben de Europese vakbonden op het EVV-congres een manifest (https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/ces-congres_2015-manifesto-fr-ld_def.pdf) uitgetekend waarin wordt opgeroepen tot een beter Europa dat investeert in plaats van te bezuinigen, loonsverhogingen toestaat, strijdt tegen sociale dumping en nieuwe sociale rechten voor werknemers creëert.

Dit standpunt van alle Europese vakbonden leidde intussen tot heel wat concrete acties. Hieronder enkele hoogtepunten.

Europese sociale rechten in de bovenste lade

De campagne «social right first» herinnert aan het belang van de toekenning van nieuwe rechten voor werknemers. Zij werden immers zwaar getroffen door de financiële crisis. Europa moet tonen dat het er in de eerste plaats voor hen is en niet om de belangen van enkele grote multinationals te verdedigen.

De campagne leidde tot intensief lobbywerk, zowel op het niveau van de Europese Commissie en het Europees Parlement als binnen de lidstaten. Binnen het ACV kwam de campagne ook aan bod op studiedagen en in artikels in

onze vakbondsbladen. Op 8 november 2017 bracht het ACV, in gemeenschappelijk vakbondsfront, 8.000 militanten op de been voor een manifestatie die eindigde aan het Europees Parlement.

Dankzij deze campagne maar ook dankzij onze jarenlange druk en onze inzet om een einde te maken aan de sociale dumping, behaalden we een aantal belangrijke resultaten:

- > De invoering van een Europese sokkel voor sociale rechten die eindelijk perspectieven opent voor nieuwe sociale rechten en de strijd tegen sociale dumping. De Europese pijler voor sociale rechten werd goedgekeurd, maar de praktische toepassing ervan is helaas nog steeds beperkt.
- > Een compromis tussen de Commissie, de Raad en het Europees Parlement dat een herziening van de detacheringsrichtlijn in mei 2018 mogelijk maakt. Voor het ACV gaat deze maatregel nog niet ver genoeg, onder andere omdat de richtlijn werknemers in het vervoer uitsluit. Maar de richtlijn brengt ons wel dichterbij het principe: «Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek».

Europa heeft loonsverhogingen nodig

Het doel van de «payrise»-campagne is om werkgevers, leidinggevend en het grote publiek ervan bewust te maken dat loonsverhogingen dringend nodig zijn. Een loonsverhoging is niet alleen gunstig voor de werknemers, maar ook voor de economie en de werkgelegenheid. De campagne steunde in enkele landen loonsverhogingen. In België kreeg de campagne heel wat media-aandacht, maar de werkgevers en de overheid blijven ervan overtuigd dat lonen een kostenpost zijn. Ze houden er ook geen rekening mee dat lonen een belangrijke motor zijn voor de economie.

Een rechtvaardig handelsbeleid

Het ACV zette via de koepelorganisatie 11.11.11 zwaar in op een eerlijk handelsbeleid voor internationale verdragen die de mensenrechten, de sociale normen, de plaats van de non-profit en milieunormen respecteren.

De aandacht ging daarbij vooral naar het verwerpen van het TTIP (verdrag met de Verenigde Staten) en de CETA





© Dennis Licht

(verdrag met Canada). Na een lange bewustmakings- en lobbycampagne protesteerden 15.000 mensen in Brussel om te protesteren tegen deze verdragen. Het resultaat is behoorlijk indrukwekkend: we wisten het Waalse Gewest te overtuigen. Dat dwong België ertoe om opnieuw te onderhandelen over bepaalde delen van de CETA en het Hof van Justitie te vragen naar de verenigbaarheid van dit verdrag met het Europees recht. De meest recente ontwikkelingen zijn echter minder positief. België heeft inmiddels het CETA-verdrag gestemd zonder te wachten op de uitspraak van het Hof van Justitie. Het TTIP staat sinds de verkiezing van Trump in de Verenigde Staten in de koelkast.

C. Op federaal niveau

Op federaal niveau stonden de twee voorbije werkjaren twee grote uitdagingen op de agenda. Begin 2017 bereikten we moeizaam een interprofessioneel akkoord voor 2017-2018, met nadien heel veel uitvoeringswerk in de sectoren en bedrijven, maar ook op interprofessioneel vlak. Het werkjaar 2017-2018 werd volledig gedomineerd door onze strijd voor een goed pensioen en een degelijke einde-loopbaan voor elke werknemer. Hieronder vind je ook een overzicht van de andere thema's waarvoor we werkten.

Onderhandelingsronde 2017-2018

Voor de onderhandelingsronde begon, besloot de regering-Michel om de wet op het concurrentievermogen en de werkgelegenheid te verstrengen. Er kwam een strikt kader voor loononderhandelingen en zwaardere sancties voor werkgevers die de loonnorm overschrijden. Het

maakte er de interprofessionele onderhandelingen niet eenvoudiger op.

Toch werd voor het eerst sinds het acute crisisjaar 2008 een volwaardig interprofessioneel akkoord (IPA) bereikt, met vijf belangrijke onderdelen:

- Dankzij de inhaalbeweging in Duitsland kwam er voor het eerst opnieuw wat substantiële ruimte voor loonsverhogingen: 1,1% bovenop de index, zonder nieuwe aanzetten om te werken met alternatieve loonvoordelen die bruto-loonsverhogingen ondermijnen.
- Ondanks de inperking van beschikbare budgetten voor de welvaartsvastheid door de regering konden we toch enkele verbeteringen van de sociale uitkeringen realiseren met als uitschieters een verhoging van de minima in de werkloosheid voor gezinshoofden en alleenstaanden met respectievelijk 3,5% en 2% en van 2,9% van het bijstandsminimum voor personen met een handicap. En dit naast bijkomende verhogingen van het vakantiegeld voor gepensioneerden en invaliden.
- Een behoud van mogelijkheden voor landingsbanen en SWT onder 60 jaar, mits sectorale of bedrijfs-cao, tegen het regeringsvoornemen in.
- Een zware agenda voor verdere interprofessionele onderhandelingen in 2017-2018 over zogenaamde maatschappelijke uitdagingen.
- En ook – in de marge van het IPA – het akkoord om het grensbedrag voor de syndicale premie op te trekken van 135 naar 145 euro.

Die onderdelen samen vormden een werkbaar kader voor cao-onderhandelingen in de sectoren en bedrijven. De



meeste sectoren slaagden erin om de loonnorm van 1,1% volledig in te vullen, vaak ondanks de weerstand van de werkgevers. De meeste sectoren tekenden ook in op de mogelijkheden voor landingsbanen en SWT. In heel wat sectoren werden ook meer afspraken gemaakt over werkbaar werk. In diverse sectoren werd de syndicale premie verhoogd. Later volgden in heel wat sectoren ook nieuwe opleidingsakkoorden om stappen te zetten naar het recht op 5 dagen opleiding per werknemer. En dat ondanks het feit dat de wet wendbaar en werkbaar werk de sancties voor onwillige sectoren had geschrapt.

Interprofessioneel werd sterk doorgewerkt op de lijst van maatschappelijke uitdagingen. Een aantal uitdagingen gaf goede resultaten:

- Er kwam een rapport van de CRB (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) en de NAR (Nationale Arbeidsraad) over de digitalisering. Op basis daarvan uitte de NAR bijzonder zware kritiek op de vrijstelling van sociale bijdragen en belastingen, tot een bedrag van inmiddels 6.130 euro per jaar voor erkende digitale platformen en betaald vrijwilligerswerk (zgn. verenigingswerk).
- Er kwamen gesubsidieerde pilootprojecten voor de preventie van burn-out in de bedrijven en sectoren en om nieuwe werkbare vormen van arbeidsorganisatie te bevorderen.
- Er werd onder sociale partners een kader uitgetekend voor de mogelijkheid om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsbudget om zo het gebruik van duurzame vervoersmiddelen te bevorderen. De regering gaf echter de voorkeur aan een totaal andere benadering: de mobiliteitsvergoeding, gericht op de vervanging van

de bedrijfswagen door een voordeel in cash. Na lang aarzelen, aanvaardde ze dan toch een tweede, alternatieve benadering, die meer in de lijn ligt van het voorstel van de sociale partners.

Andere dossiers lopen nog (administratieve vereenvoudiging, herstructureringen), werden vooruitgeschoven (het dossier arbeiders-bedienden en dat van de hervorming van het opleidingslandschap) of werden doorkruist door het politiek beleid dat zich meer en meer mengt in het sociaal overleg (de aanpassing van de nieuwe opzegtermijnen van het eenheidsstatuut en de mogelijkheid tot herinvoering van jongerenlonen).

Campagne voor juiste en rechtvaardige pensioenen

Sinds haar aantreden in 2014 creëerde de federale regering een echte pensioenchaos. Terwijl er over de pensioenen met geen woord werd gerept werd tijdens de verkiezingscampagne, verhoogde de regering na haar aanstelling meteen de pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. Ze verhoogde ook de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen, het brugpensioen en het tijdskrediet eindeloopbaan. Er werd met verschillende maatregelen ook drastisch gesnoeid in het pensioenbedrag: de indexsprong, de afschaffing van de pensioenbonus, de afschaffing van de diplomabonificatie in de overheidssector,...

Ondanks massale vakbondsacties in 2014 en 2015 handhaaft de regering dit onrechtvaardige beleid. Eind 2016 kondigde ze zelfs aan dat ze de gelijkstellingen voor periodes van werkloosheid en brugpensioen wil beperken. Een eerste zeer succesvolle actie vond plaats voor het kabi-



net van minister Bacquelaire. Als resultaat werden enkele aanpassingen doorgevoerd. Helaas zijn die zwaar onvoldoende, vooral voor werklozen ouder dan 50 jaar, voor de SWT-stelsels voor ondernemingen in moeilijkheden en herstructurerings en voor zware beroepen.

In diezelfde periode dreigde de regering ook met de invoering van een puntensysteem, gericht op een sterke hervorming van de pensioenberekening, met als onderliggende doelstelling om het pensioenbedrag of de pensioenleeftijd automatisch aan te passen aan de levensverwachting, de groei of de budgettaire mogelijkheden. Het debat werd ook gevoerd rond de zware beroepen.

Naar aanleiding van al deze elementen en door de groeiende bezorgdheid onder de werknemers lanceerde het ACV een langetermijncampagne. Die wil vooral militanten, leden en het grote publiek informeren en sensibiliseren over het belang van een waardig wettelijk pensioen voor iedereen en over onze alternatieven om orde te scheppen in de chaos die de regering creëert. Doel van de campagne is ook om te mobiliseren om de regering van koers te doen veranderen.

De campagne omvatte onder andere volgende acties :

- van september tot december 2017: een massale e-mail-campagne naar onze leden die getroffen zijn door de

maatregelen i.v.m. de beperking van gelijkstellingen voor periodes van werkloosheid en brugpensioen. Deze campagne kon op zeer veel bijval rekenen. Bijna 100.000 mensen reageerden door een e-mail te sturen naar de regeringsleden.

- Op 19 december 2017 kreeg een aanvankelijk regionale manifestatie zoveel bijval dat ze uitgroeide tot een nationale manifestatie.
- In februari 2018 tekenden we in gemeenschappelijk vakbondsfront beroep aan bij de Raad van State om de maatregel die de gelijkstellingen vermindert nietig te laten verklaren.
- In mei 2018 hebben we een ongeziene sensibiliseringsactie uitgevoerd bij het grote publiek. Onze militanten deelden meer dan één miljoen pensioenkranten uit in gemeenschappelijk vakbondsfront (<https://www.acv-online.be/Images/Pensioenkrant-vragen-over-je-pensioen-tcm183-430322.pdf>). De krant (op het formaat van de gratis Metrokrant) legt in eenvoudige bewoordingen uit wat er op het spel staat rond pensioenen en wat onze standpunten hierover zijn.
- Op 16 mei 2018 bracht een tweede zeer geslaagde demonstratie 70.000 manifestanten op de been.





Dankzij deze campagne konden we druk uitoefenen op de regering, die een stap moest terugzetten. Zo ligt het pensioen met punten inmiddels niet meer op de regeringstafel. Door de sterke druk zijn de ACV-centrales die werknemers uit de openbare sector en onderwijssector vertegenwoordigen, erin geslaagd om een compromis te bereiken over de zware beroepen in Comité A. Dit akkoord werd echter nog niet goedgekeurd door de regering.

Arbeidsmarkthervormingen

De federale regering lijkt wel geobsedeerd om de arbeidsmarkt te hervormen, uit ideologische verdwazing of op vraag van de werkgevers, misschien zelfs door allebei. We hadden het al over het pampieren van de digitale platformen via de 6.130 euro bijverdienen. Daarvoor stappen we trouwens met de drie vakbonden naar het Grondwettelijk Hof. Maar daar stopt het niet: de regering voerde ook andere hervormingen uit zoals de invoering van de flexijobs in de horeca. Een vernietigingsprocedure van de vakbonden bij het Grondwettelijk Hof faalde, waarna de regering de flexijobs meteen uitbreidde naar bakkerijen, distributie, kapsalons en schoonheidszorgen. Daarbovenop kwamen verschillende nieuwe flexibiliseringen op maat van de werkgevers: nachtarbeid in de e-commerce, bevordering van overuren, zondagsarbeid in de toeristische centra. Gelukkig wisten we ook veel erger te voorkomen.

In juni 2018 bleek dat de regering in het kader van de zogenaamde arbeidsdeal per se nog iets wilde doen rond knelpuntberoepen. Het overleg met Gewesten en Gemeenschappen liep vast, maar er kwam wel een verklaring van de Groep van 10, met enkele beleidspistes, waarna de federale regering een eigen reeks van onafgewerkte beleidsvoornemens op tafel gooide. Met daarin onder meer een nieuwe aanval op SWT en landingsbanen én ook een hervorming van de werkloosheidsverzekering, voor meer degressiviteit (zie verder).

Sociale zekerheid

Buiten het pensioendossier en de ingrepen in de budgetten voor de welvaartsvastheid konden, na de eerste pijnlijke maatregelen bij de start van de regering Michel, zware bijkomende besparingen worden vermeden. De halvering van de inkomensgarantie-uitkering (IGU) voor onvrijwillig deeltijdse werknemers die eerder al was beslist, werd afgevoerd.

Samen met de armoede-organisaties ging het ACV voluit

voor het optrekken van de minima tot de Europese armoedenorm. Ondanks dat die verhoging in het regeerakkoord stond, maakte de regering daar geen werk van. Het weinige wat ze deed werd aangerekend op het budget voor de welvaartsvastheid van 2019-2020.

De hervorming van de financiering van de sociale zekerheid kreeg heel wat aandacht. Binnen het globaal beheer van de sociale zekerheid van de werknemers, werd eerder al een akkoord bereikt met de werkgevers. Daarin: een radicale vereenvoudiging, een sluitende compensatie voor RSZ-verminderingen én een herstel van de evenwichtsdotatie om een structureel tekort op te vullen. Daarnaast moest ook de financiering aangepast worden nadat een deel van de uitgaven bij de Gewesten en Gemeenschappen terecht kwam. De regering volgde deze hervormingsvoorstellen grotendeels, maar verpestte de boel op twee manieren. Ten eerste is de evenwichtsdotatie maar tot 2020 gegarandeerd. Ten tweede moest er per se een responsabiliseringsmechanisme komen, dat maakt dat verkeerde inschattingen over kosten en baten van bepaalde maatregelen onmiddellijk gecompenseerd moeten worden. Als zo een mechanisme ook zou bestaan voor andere beleidsdomeinen en in het bijzonder het slordige fiscale beleid, zou dat niet zo een probleem zijn, maar bij gebrek daaraan, dreigt elke begrotingsronde een eenzijdig gebash tegen de sociale zekerheid te worden, waarbij de minister van Financiën (en dus ook de kapitaalkrachtigen) uit de wind wordt gezet.

Terwijl de werkloosheidsverzekering wat buiten schot bleef, kregen ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, vooral via het project 'return to work' erg veel aandacht. De sociale partners liggen zelf aan de basis van dit project. 'Return to work' wil zieken of invaliden, met hun akkoord, op een positieve en ondersteunende manier nieuwe kansen geven op de arbeidsmarkt of in hun bedrijf. Ook de werkgevers staan daar achter. Maar de uitvoering van dit project door de regering liep volledig mank: heel wat mensen verloren hun job wegens 'definitieve ongeschiktheid voor het werk'. Daarbovenop maakte de regering er een bestraffend verhaal van door sancties op te leggen aan zowel werkgevers als zieken en invaliden. Uiteraard werd dit door de sociale partners telkens afgekeurd, met de vraag om het beleid bij te sturen.

Totaal onverwacht bereikte de federale regering in juli 2018 in het kader van de zogenaamde arbeidsdeal een akkoord over een versterking van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen: hogere uitkeringen in de eerste 6 maanden.



© Paul Corbeel

den, sneller op lage forfaitaire uitkeringen, ver beneden de armoedenorm, voor langdurig werklozen. Een belangrijk aandachtspunt voor het nieuwe werkjaar 2018-2019.

Fiscaliteit

Het belangrijkste fiscale dossier was zonder twijfel de hervorming van de vennootschapsbelasting. De minister van Financiën weigerde echter om hierover enige sociale dialoog te voeren of om de vakbonden hierbij te betrekken. Volgens de berekeningen van de Nationale Bank zorgde de taxshift al voor een extra tekort van minstens 4,8 miljard euro. De hervorming van de vennootschapsbelasting slaat een extra gat van minstens 1 miljard.

Het ACV zet al jaren zwaar in op de invoering van een meerwaardebelasting, naast de invoering van een progressieve vermogensbelasting. De meerwaardebelasting kwam uiteindelijk op de regeringstafel terecht, meteen gevolgd tot een zwaar tegenoffensief vanuit de rechtse partijen, de financiële wereld en het bedrijfsleven. Het werd een belangrijk symbooldossier dat rechtse partijen nog liever de vermogensbelasting doorslikten dan de meerwaardebelasting die er kwam via de nieuwe effectentaks op effectrekeningen vanaf 500.000 euro. Die 500.000 euro is zelfs strenger dan in de meeste voorstellen aan progressieve zijde. Maar het opzet wordt wel zwaar uitgehold door de beperking tot effectrekeningen. Dat betekent zeer veel mogelijke ontsnappingsroutes, zeker voor de grootvermogens.

Duurzame ontwikkeling

Binnen de Verenigde Naties werd in 2015 een akkoord bereikt over doelstellingen voor duurzame ontwikkelingen (SDG's). Die SDG's moeten tegen 2030 gerealiseerd zijn. Daarnaast werd ook het klimaat- en milieuvraagstuk verder ingevuld via een verdere invulling van het klimaatakkoord van Parijs. De lidstaten moeten nu aan de slag om dit te vertalen in het interne en externe beleid. In België is de goodwill omgekeerd evenredig met de wilskracht: de SDG's worden omhelsd; de engagementen blijven vaag. Het ACV wil harde engagementen: ondubbelzinnige cijferdoelen, nieuwe afdwingbare rechten en strenge, gehandhaafde regels. Niet enkel voor 2030, maar ook voor 2024. Niets is zo vrijblijvend als een doelstelling die de volgende regeringen pas moeten halen. Met deze regering bleef het echter bij geblaat zonder wol. Samen met andere middenveldorganisaties blijft het ACV via alle mogelijke kanalen verder druk zetten.

Voor de klimaatdoelstellingen is het energiebeleid uiteraard cruciaal. Het al dan niet sluiten van een energiepact, met of zonder kernuitstap in 2025, beheerst het debat. Eind 2017 sprak het ACV zich uit voor een goed omkaderde en georganiseerde kernuitstap. Zo'n uitstap biedt immers de beste garantie voor een duurzame welvaart. Hoe langer een akkoord op zich laat wachten, hoe minder geneigd men is om in alternatieven te investeren en hoe minder die alternatieven steun zullen genieten.



D. Op het niveau van de Gewesten en Gemeenschappen

I. Het Vlaamse Gewest

In 2017 zat het ACV de SERV voor. Onder dit voorzitterschap werden twee akkoorden gesloten. Op 11 juli sloten de sociale partners en de Vlaamse regering het eerste akkoord: het vormings- en opleidingspact. Dit pact bepaalt onder andere de grote lijnen van een nieuw Vlaams systeem voor het opleidingsverlof (momenteel betaald educatief verlof). In het najaar van 2017 werkten de sociale partners en de Vlaamse regering het akkoord af. Het werd in een decreet en in een uitvoeringsbesluit gegoten in nauwe samenwerking met de sociale partners.

Het tweede akkoord is het actieplan 'werkbaar werk', waarbij meer dan 30 acties gezamenlijk door de vakbonden en de werkgeversorganisaties werden voorgesteld. Met als doel de werkbaarheid van werk te verbeteren. Een van de voorstellen is de oprichting van een werkbaarheidsfonds, dat bedrijven steunt bij hun acties om de werkbaarheid te verhogen. Een ander voorbeeld is de uitwerking van een gebruiksvriendelijke tool, de Werkbaarheidsscan. De Vlaamse regering heeft aangegeven dat ze van dit plan een tripartiet VESOC-akkoord wil maken, maar daarover moet nog verder onderhandeld worden.

In 2017 ontwikkelde de SERV ook een visie op digitalisering en robotisering. De sociale partners hebben de belangrijkste thema's voor een Vlaamse digitale agenda beschreven in een gemeenschappelijke visienota. Specifieke acties zullen deze visie verder concreet vormgeven. Eenzelfde proces moet een gemeenschappelijke visie (inclusief acties) over de ontwikkeling van de circulaire economie in

Vlaanderen opleveren. In dit debat focussen de vakbonden zich zo veel mogelijk op kansen om nieuwe banen te creëren, op minimaal materiaalgebruik en op duurzame, economische activiteiten.

Tijdens deze legislatuur werd belangrijk werk verricht om een Vlaamse sociale bescherming in te voeren. Op 1 januari 2019 moet de **Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Zorg** van start gaan. Deze Raad zal de strategische adviesraad zijn voor het beleidsdomein WVG, maar heeft ook de ambitie om, analoog met het bestaande VESOC, akkoorden af te sluiten onder sociale partners, sectorale WVG-partners en de Vlaamse Regering. De Raad (bestaande uit een intersectorale kamer, een kamer gezin, een kamer gezondheid en een kamer Vlaamse Sociale Bescherming) moet in het najaar van 2018 samengesteld worden. De vakbonden hebben vier mandaten per kamer: daarvan zullen er telkens twee door het ACV ingevuld worden.

Vlaams congres « Gelijkheid maakt het verschil »

Het VRC-congres van november 2017 had als thema gelijkheid. Met bevoegdheden op het vlak van onderwijs, opleiding, tewerkstelling, huisvesting, fiscaliteit... kan Vlaanderen de ongelijkheid bestrijden. Het Vlaamse ACV werkte aan concrete pistes. Zo werd bijvoorbeeld de nadruk gelegd op de uitbreiding van de maximumfactuur naar het secundair onderwijs. Momenteel bestaat die enkel voor het basisonderwijs. Het Vlaams ACV pleit ook voor een Vlaams beleid dat de opname van zorgverlof door mantelzorgers aanmoedigt en financieel ondersteunt.

Meer info vind je op onze website: <https://www.acv-online.be/acv-online/het-acv/vlaams-ACV-congres-2017/vlaams-congres.html>.



© Denis Closon

II. Het Waalse Gewest

Dankzij de coalitie PS-CDH kon een kwaliteitsvolle sociale dialoog worden gecreëerd. Het Waalse ACV kon belangrijke akkoorden sluiten, zoals over de hervorming van de werkgelegenheidssteun, de uitvoering van de inschakelingsovereenkomst en de omzetting van betaald educatief verlof. Maar ook een voorakkoord over de omzetting van de punten voor de steun voor de tewerkstellingsbevordering (de zogenaamde APE-punten) en de daarmee samenhangende verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen, in een structurele financiering van de lokale overheden en de non-profitsector.

Sinds de nieuwe regeringscoalitie MR-CDH vanaf de zomer van 2017 is het sociaal overleg volledig veranderd in een proces van informatie-discussie.

Zo was het Waalse ACV bijvoorbeeld sterk betrokken bij de onderhandelingen over de hervorming van de adviserende functie, die uiteindelijk leidden tot een voorontwerp van decreet dat het hele sociale overleg ontkende waardoor de liberale vakbond, het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen en milieuorganisaties actiever konden deelnemen aan het klassieke, sociale overleg.

Dit gebrek aan aandacht voor overleg was op het niveau van de APE nog zichtbaar. Hoewel er een voorakkoord over de APE was gesloten, voorziet de huidige minister van Werk en Economie in een ander plan zonder voldoende budget. Zo worden dus duizenden banen in Wallonië en Brussel bedreigd. Het ACV protesteerde samen met het ABVV en de werkgevers uit de non-profit tegen deze hervorming. Dit leidde zelfs tot een grote manifestatie in Namen op 25 juni 2018 met 8.000 deelnemers, ongezien in Wallonië. En met succes want de minister herzag zijn hervormingsplan grondig en stelde de hervorming met een jaar uit. Omdat er toch nog enkele probleempunten in het dossier zitten, volgt het ACV het verdere verloop van zeer nabij.

Zowel de Waalse als de federale regering kozen voor besparingen. Het Waalse ACV verzette zich hier sterk tegen met de zeer goed gevolgde campagne, met de aanstekelijke slogan «Ça n'va n'in». De campagne belichtte van januari tot juni 2018 zes thema's: pensioenen, het belang van sterke openbare diensten, het belang van de non-profit, jeugdwerkgelegenheid, flexi-jobs en de noodzaak van een eerlijke fiscaliteit.

Wallonië heeft een nieuwe ION (AViQ: l'Agence pour une Vie de Qualité) in het leven geroepen die de sociale zekerheid zal huisvesten. Deze ION is gebaseerd op het federale beheermodel voor de sociale zekerheid, met een beheerscomité en 3 sectorale comités (Gezondheid, Gezin, Handicap). De opvolging van het werk van deze ION vraagt veel tijd, maar het ACV wil aanwezig zijn omdat onze werknemers een goede Waalse sociale bescherming verdienen.

Waaals congres: « Débattons des défis de demain »

Welk Wallonië willen we morgen voor onze kinderen en kleinkinderen? Dat was de centrale vraag op het tweede congres van het Waalse ACV, op 12 en 13 mei 2017 waar 'de uitdagingen van morgen' werden besproken.

Ongeveer vierhonderd militanten met een mandaat van hun organisaties namen hieraan deel. Zij verwoordden de projecten en eisen voor een rechtvaardige en gedeelde welvaart voor de toekomst rond vier thema's: solidariteit en emancipatie, economische ontwikkeling, arbeid en collectieve functies.

Er kwamen sterke eisen naar voren. Bijvoorbeeld: de economische ontwikkeling moet ten dienste staan van de menselijke noden en mag niet alleen gericht zijn op groei zonder een sociaal en ecologisch kompas. Daarnaast werd ook een betere toegang tot betaald educatief verlof gevraagd, zowel voor beroepsopleidingen als voor algemene en syndicale vormingen.



III. De Franse Gemeenschap

Het ACV heeft zich deze twee jaar sterk ingezet voor het sluiten van het excellentiepact voor kwaliteitsonderwijs. CSC Enseignement en het interprofessionele niveau van het ACV zetten een sterke samenwerking op om de uitbouw van dat pact te garanderen, met een gematigd resultaat: slechts een aantal elementen uit onze eisen werden opgenomen.

Zo bereikten we bijvoorbeeld een herfinanciering en opwaardering van het kleuteronderwijs, de lerarenopleiding en het gemeenschappelijke leerprogramma tot de leeftijd van 15 jaar (Tronc Commun). Op vlak van kosteloos onderwijs en territoriale logica kregen we niet alles wat we wilden. Het pact is momenteel «in uitvoering». Het ACV zal erop toezien dat de positieve elementen van dit pact worden toegepast en vooral dat er voldoende middelen voor worden uitgetrokken.

Het ACV heeft ook veel aandacht voor kinderopvang. In april 2018, na jarenlang werken aan de mobilisatie van de werkneemsters in de sector, kregen in april 2018 vierhonderd onthaalmoeders eindelijk een bediendestatuut. De minister belooft dat alle onthaalmoeders in 2025 het bediendestatuut zullen hebben.

IV. Het Brusselse Gewest

Na rijp beraad, sloot het ACV zich in 2016 aan bij de «Strategie 2025 voor Brussel» van de Brusselse regering. Met die steun bevestigt het ACV dat het overleg eist over thema's als werkgelegenheid en werkloosheidsbestrijding, maar ook over de uitvoering van een belastinghervorming. Het ACV vraagt hiermee ook uitwisseling over de te realiseren doelstellingen, methoden en beleidslijnen met alle Brusselse partners.

Tijdens deze twee jaar ontstond een positieve dynamiek van sociale dialoog in een Gewest waar die voordien onvoldoende was, zowel tussen de sociale partners onderling

als tussen hen en de regionale politieke macht. Die dynamiek maakte mogelijk dat het ACV alle sociale partners kon raadplegen over de belangrijkste bevoegdheden die ze kregen door de 6de staatshervorming. Zo kon het ACV bijvoorbeeld invloed uitoefenen op de hervorming van de werkgelegenheidssteun, de stages in ondernemingen en de controle van de werklozen:

- > **Werkgelegenheidssteun:** de belangrijkste verandering is om de steun te richten op werkzoekenden die in Brussel wonen en niet langer op ondernemingen die in Brussel gevestigd zijn. Dat heeft als voordeel dat Brusselse werkzoekenden die in Vlaanderen werken, de Brusselse steun kunnen combineren met Vlaamse werkgelegenheidssteun die gericht blijft op Vlaamse ondernemingen. De steun is ook sterk vereenvoudigd met drie doelgroepen: jongeren van minder dan 30 jaar, langdurige werklozen en oudere werknemers.
- > **Stage in ondernemingen:** in tegenstelling tot de andere gewesten heeft het Brusselse Gewest de «instapstages in ondernemingen» van de federale overheid - nu bekend als «Stages First» en beheerd door Actiris - in zijn oorspronkelijke logica behouden. De stages gaan niet gepaard met de belofte van indienstneming, maar door de zeer hoge jongerenwerkloosheid in het Brusselse Gewest, was de prioriteit om jongeren een eerste contact met de arbeidswereld aan te bieden om vooroordelen weg te werken. Het ACV heeft veel werk verzet:
 - om een nauwkeurige evaluatie van deze maatregelen te eisen om te voorkomen dat door «gewestelijke» stageplaatsen de individuele beroepsopleiding (IBO) in ondernemingen verdwijnt.
 - om hun juridisch kader, evenals de stagebegeleiding, te verbeteren.
 - om een «commissie van goede praktijken» op te richten, die naar het model van de gelijknamige commissie in de uitzendsector, geschillen tussen stagiairs en ondernemingen behandelt. Deze commissie zou bevoegd zijn voor alle vormen van stages in het Brusselse Gewest.
- > **Controle van de beschikbaarheid van werklozen:** de procedure werd herzien in vergelijking met de federale procedure en biedt verschillende voordelen. Zo wordt de fase van «het eerste gesprek» geschrapt en vervangen door een onderzoek van het dossier, zonder de werkloze op te roepen. Enkel werklozen met een a priori problematische zoektocht naar werk zouden worden opgeroepen.



© Aude Vanlathem

De sociale dialoog wordt ook gevoerd op vlak van gezondheid en kinderbijlagen. Deze thema's worden beheerd door de nieuwe instantie «Iriscare». Er werd een beleidsakkoord bereikt over de kinderbijlagen, in overeenstemming met de door de sociale partners voorgestelde richtsnoeren. De sociale partners brachten op 7 mei 2018 ook een initiatiefadvies uit over de zelfredzaamheidsverzekering. In het advies wordt gesteld dat de verzekering niet moet worden gefinancierd met een specifieke bijdrage maar met gewestelijke middelen of met heffingen die in verhouding staan tot het inkomen.

Brussels congres: « Brussel Leeft »

Op 12 oktober 2017 organiseerde ACV Brussel zijn tweede congres. Dit congres was vooral bedoeld om het Brusselse Gewest zich de nieuwe bevoegdheden na de zesde staats-hervorming eigen te laten maken. Het gaat om bevoegdheden als werkgelegenheid, kinderbijslag, gezondheid, huurprijzen, enz. Ook de standpunten van het congres van 2013 over verschillende actuele thema's als mobiliteit, nieuwe trends in de economie, enz. werden er geactualiseerd.

Het Brusselse ACV bevestigde er zijn engagement voor het «stadssyndicalisme», concreet: de bereidheid om te werken aan het harmonieus naast elkaar bestaan van de verschillende functies van de stad: werkgelegenheid, economische productie, administratie, diensten, vrije tijd, cultuur, huisvesting en onderwijs.

De politieke macht werd er opgeroepen op om dringend rekening te houden met de demografische groei die zich in Brussel voltrekt en dus alle beleidsinspanningen te richten op kinderopvang, onderwijs en opleiding.

V. De Duitstalige Gemeenschap

De laatste twee werkjaren waren gewijd aan de gevolgen van de zesde staats-hervorming en de overdracht van bevoegdheden van het Waalse Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap.

De belangrijkste dossiers waren de kinderbijslag en de hervorming van het werkgelegenheids- en gezondheidsbeleid voor de doelgroepen ouderen en gehandicapten.

- Kinderbijslag: wij zetelen in de Raad voor kinderbijslag. In het nieuwe reglement herkennen we passages waarin onze eisen woordelijk zijn overgenomen. We hebben bijvoorbeeld het behoud van de halfwezentoeslag bekomen.

De raad telt zeven zetels, waarvan vier voor de sociale partners (1 ACV). Vie Féminine bekleedt één van de andere drie zetels.

- Doelgroepen: volledige herschrijving van het werkgelegenheidsbeleid voor de doelgroepen. Dankzij onze tussenkomsten in de werkgroep konden we heel wat scherpe kantjes afronden en verschillende maatregelen verzachten.
- GSP: naar Waals model konden we een «Groupe der Sozialpartner» oprichten en laten erkennen door de Duitstalige regering. Daarin hebben we twee van de drie vakbondszetels (inclusief het voorzitterschap).

Section 2: ACV, een vakbond in beweging



A. De ACV-alternatieven

Hoe willen we in de toekomst werken? Hoe moet ons inkomen er uitzien? Is onze sociale zekerheid en de financiering ervan nog steeds de best denkbare? Hoe houden we onze planeet leefbaar? Welke collectieve diensten willen we? En hoe kan de overheid best gefinancierd worden? Hoe moeten we omgaan met ontwikkelingen als 'uberisering' en digitalisering van de economie?

In de loop van 2017 dachten we tijdens 20 verschillende 'uitbreekmomenten' vanuit verschillende invalshoeken na over nieuwe wegen en manieren, met mensen van binnen en buiten het ACV. Uit al die discussies, informatie- en studiemomenten, kwamen uitdagingen waarrond we willen werken.

Arbeid en alles wat daarmee te maken heeft, is voor de vakbond natuurlijk superbelangrijk. We willen verder onderzoeken wat de impact is van technologische ontwikke-

lingen op arbeidsevoluties. Hoe we de technologie terug in dienst van de mens kunnen stellen. Tot hiertoe slagen we er niet in voldoende weerwerk te bieden aan bv. Deliveroo en Uber. We willen ook bewaken dat in dit alles de kwaliteit van arbeid overeind blijft. Over deze onderwerpen organiseren we in oktober 2019 een ACV-congres: #arbeidmorgen.

Ook inkomensaspecten zijn belangrijk. Na de discussies werken ACV-jongeren en Jeunes CSC alvast aan een voorstel voor een 'startersinkomen' dat jongeren kansen, mogelijkheden en goesting moet geven om hun eigen toekomst in handen te nemen. Een eerste tekst werd aan het Nationaal Bestuur voorgelegd met de bedoeling om het debat verder te voeren rond dit voorstel in de organisaties.

Ander hot item: sociale zekerheid. Op de agenda stonden vragen als: welke keuzes moeten we maken als we een efficiënte sociale zekerheid willen? Moeten we ijveren voor extra financiering of moeten we keuzes maken inzake uitgaven? Kiezen we voor individualisering van de sociale rechten enerzijds versus solidariteit anderzijds. Een heel moeilijke discussie.

De vier uitbreekmomenten over fiscaliteit kenden veel succes. Heel wat werknemers zitten met vragen en/of ideeën hierover. Een aantal aspecten zijn nauw verweven met arbeid en worden in het congres opgepikt, bv. onze reactie tegen vervennootschappelijking. Andere thema's als woonfiscaliteit en het belasten van onroerend goed en de verschuiving van lasten op arbeid naar lasten op kapitaal nemen we op in de ACV-memoranda die opgemaakt werden in aanloop van de komende verkiezingen. Over het laatste onderwerp werd intussen ook een brochure gemaakt. Over woonfiscaliteit verschenen 2 artikels in de Gids op Maatschappelijk Gebied van Sien Winters en Koen Repriels.

De bekommernissen over collectieve diensten – voldoende financiering, hoe de identificatie met collectieve voorzieningen versterken, hoe sociale cohesie en integratie versterken – worden verwerkt in de memoranda of geïntegreerd in het congres.

Wat duurzame ontwikkeling betreft, werd beslist om de focus bij duurzaamheid te leggen op de verdelingsaspecten en het machtsvraagstuk. We stellen ons ook vragen over het economisch model dat de werknemers en de burgers wordt opgedrongen; de gevolgen voor duurzaamheid moeten we meenemen in onze actie. We moeten ook duidelijk maken wie winnaars en verliezers zijn van niet-duurzame economische activiteiten. Er wordt gewerkt aan een offensieve tekst hierover.





B. Ledenwerving en ledenbehoud

Het ACV heeft altijd aandacht besteed aan de werving en het behoud van leden. Tot nu toe verliep dat proces in elke organisatie anders. In 2017 besloot het ACV een stap verder te gaan door een nationaal plan met 30 concrete doelstellingen uit te werken. Dit actieplan maakte al een aanzienlijke vooruitgang mogelijk:

- Het is mogelijk om rechtstreeks via het internet in te schrijven in het Nederlands, Frans, Duits en Engels;
- Elk lid dat zich bij het ACV inschrijft, krijgt automatisch binnen de week een welkomstmil en een welkomstbrief samen met een brochure met de belangrijkste contactgegevens. Zo kan het nieuwe lid eenvoudig contact opnemen met het ACV.
- Er bestaat een ondernemingsfolder die militanten kunnen personaliseren om werknemers aan te moedigen om zich aan te sluiten bij het ACV.
- De brieven die naar de aangeslotenen worden gestuurd, werden herschreven in een duidelijker taalgebruik en met het oog op een hybride communicatie per mail en per brief.
- Er werd een campagne opgezet om de mailadressen en gsm-nummers van onze leden te verzamelen, om hen zo directer te informeren en te mobiliseren. Dankzij de campagne beschikken we nu over aanzienlijk meer contactgegevens.

Dit werkplan is uiteraard gebaseerd op sensibiliseringswerk, want ledenwerving en -behoud zijn uiteraard een verantwoordelijkheid van elk personeelslid en elke militant.

C. Opleiding van militanten en personeel

De vormingsdiensten werken elke vier jaar een vormingsplan uit. Dit plan wordt opgesteld door de bespreking van de visie en de opdracht van het syndicale vormingswerk bij het ACV met de verschillende belanghebbenden: militanten, propagandisten, leidinggevend en uiteraard de vormers. Het plan voor 2016-2020 werd in juli 2016 goedgekeurd op het Nationaal Bestuur en is van toepassing op militanten die verkozen werden tijdens de sociale verkiezingen van mei 2016. Hun opleidingstraject bij het ACV begint in september 2016. Het nieuwe plan is gebaseerd op dezelfde filosofie als vroeger (levenslang leren, vertrouwd



raken met de materie om ze door te geven aan de leden) maar bevat ook enkele nieuwe accenten, zoals het aangaan van nieuwe uitdagingen in verband met digitale ontwikkelingen.

Militantenvorming

De regionale vormingsdiensten geven een basisopleiding aan pas verkozen militanten op basis van programma's en hulpmiddelen die de nationale vormingsdiensten ontwikkelen. Bij de Nederlandstaligen gaan de programma's over de mandaten in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Aan Franstalige kant krijgen militanten ook vorming over het mandaat van «vakbondsafvaardiging» op interprofessioneel niveau.

Naast de vaardigheden die nuttig zijn voor het mandaat (voornamelijk de sociale wetgeving en het gebruik van de beschikbare hulpmiddelen en gidsen), komen ook methodologische vaardigheden (communicatie, het internet gebruiken, een vergadering organiseren, ...) aan bod.

Militanten krijgen ook een sociaal-politieke vorming. Aan Franstalige kant behandelde een tweedaagse sociaal-politieke vorming de volgende thema's: gelijkheid, sociale vooruitgang, sociale zekerheid en fiscaliteit-inkomen, waarbij een aantal clichés weerlegd werd. Voor de Neder-



landstaligen werd in de basisvorming in 2016-2017 gewerkt rond de «analyse van de welvaartsstaat» en in 2017-2018 rond «de sociale zekerheid».

Uiteraard komt in de vormingen ook op kritische wijze de actualiteit die nauw verband houden met het vakbondsmandaat aan bod (zoals de re-integratie van langdurig zieken, de Wet Peeters, ...), of meer algemeen.

De vormingsdiensten voorzien materiaal over actuele onderwerpen om de interprofessionele opleidingen te ondersteunen: Europa, TTIP, klimaatverandering, vluchtelingencrisis, de Wet Peeters, populisme, vooroordelen, ... Ze zorgen ook voor hulpmiddelen over de fundamenteën van de sociaal-politieke vorming: sociale zekerheid, fiscaliteit en inkomen, kwalitatief werk, globalisering, enz.

Voor meer ervaren militanten organiseren de Franstalige vormingsdiensten ook vormingen over de volgende onderwerpen: diversiteit (leeftijd, gender, handicap, herkomst, godsdienst), sensibilisering over radicalisering, milieukwesties en duurzame mobiliteit, bijscholing rechters in sociale zaken. Aan Nederlandstalige kant worden deze opleidingen verzorgd door de beroepscentrales. Deze vorming is eerder specifiek of gericht op het verbeteren van teamwork, communicatie met en voor werknemers, overleg en onderhandelen.

Tussen de vormingsdiensten van de verbonden en cen-

trales werd in 2017 gestart met pilootprojecten voor militanten die in een verspreide tewerkstelling hun mandaat uitoefenen.

Sinds 2016 is er een tweetalige werkgroep «Blended learning» die, ter aanvulling van de contactmomenten, modules zal creëren die militanten ondersteunen in hun vakbondsmandaat.

Personeelsopleiding

De module 'sociaal-politieke basisvorming' blijft een absolute noodzaak voor elk nieuw personeelslid. Tijdens deze vorming komen de uitdagingen, taken en waarden van het syndicale werk aan bod.

Daarnaast is er ook een aantal meer specifieke opleidingen die ervoor zorgen dat medewerkers efficiënt en kwaliteitsvol vakbondswerk kunnen leveren en zich kritisch kunnen opstellen tegenover de huidige samenleving waarin de vakbondswerking zich ontwikkelt.

Daarom wordt een brede waaier aan opleidingen voorgesteld: vorming over sociale wetgeving, juridische bijscholing, tekstverwerking- en informaticaopleidingen, methodologische opleidingen die de animatie-, omkaderings- en onderhandelingsvaardigheden ondersteunen. Ook in het aanbod zitten sociaal-politieke vormingen om de actua-



liteit te ontcijferen en om de vele uitdagingen te toetsen aan de waarden en standpunten die onze beweging onderschrijft.

Dit programma wordt jaarlijks opgemaakt op basis van een grondige evaluatie van de noden.

In 2017-2018 werd grote nadruk gelegd op lidmaatschap en ledenzorg, waarbij men vorming wilde voorzien voor het voltallige personeel.

Aan Franstalige kant werd een nieuw vormingsprogramma voor kaderleden opgestart in 2016-2017. Dit "Parcours d'Approfondissement Syndical" (syndicaal verdiepings-traject) is een programma dat systematisch en chronologisch de verschillende opleidingsmodules en -formulieren voor managers combineert: sociaal-politieke modules, «HR»-modules (groepsdynamiek en teammanagement) en taalmodules.

D. Initiatieven specifieke groepen

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

Sinds september 2016 werd op Nederlandstalig vlak beslist om met de militanten en alle werknemers drie jaar lang te werken rond het project «Genoeg voor iedereen». Dat initiatief vertrekt vanuit een grondige analyse van de balans tussen werk en privéleven, gebaseerd op de «zien-oordelen-handelen»-methode. Tijdens de eerste fase werd op belangrijke momenten en plaatsen samengekomen en geluisterd naar werknemers om te zien wat belangrijk is voor hen, telkens gelinkt aan een bepaald aspect van de thematiek. Dit leidde met name tot de volgende acties:

- > in september 2016, aan het begin van het schooljaar, werd aan ouders in verschillende scholen gevraagd hoe de ochtend op een schooldag meer ontspannen zou kunnen verlopen.
- > in februari 2017 toonde een onderzoek naar de mogelijkheid om langer te werken aan dat werknemers erg bezorgd zijn over het einde van hun loopbaan.
- > op 1 december 2017 namen werknemers uit verscheidene bedrijven tijdens een Fika-moment (een koffiepauze in Scandinavië) deel aan een enquête over hoe de stress op het werk te verminderen.

Belangrijke vaststelling was dat de combinatie van werk en privéleven cruciaal zijn voor werknemers. Aan dit punt wordt dus verder aandacht besteed. In september 2018 werden de verschillende resultaten verzameld om te bepalen welke beleidslijnen het best voldoen aan de verwachtingen van werknemers, vooraleer actie te ondernemen.

Jongeren

Na het beperken in tijd van de inschakelingsuitkeringen en de verhoging van de toelatingsvoorwaarden, pakte de regering de jongeren opnieuw aan in oktober 2016. Dan lanceert de regering het plan voor een nieuwe loondiscriminatie op basis van leeftijd, door het brutoloon van werknemers tussen 18 en 21 jaar te verlagen. Ondanks het harde verzet van het ACV, dat een overeenkomst afsloot met werkgevers om deze vorm van discriminatie de kop in te drukken in 2013, werd de wet eind 2017 toch gestemd om vanaf 1 juli 2018 in werking te treden.

De ACV Jongeren et les Jeunes CSC ontmoeten tien duizenden studenten per jaar tijdens lessen in scholen waarin ze jongeren informeren over de wereld van het werk, studentenjobs en het belang van vakbonden. Ze staan ook op jobbeurzen van universiteiten en hogescholen. Extra aandacht ging naar bijzondere doelgroepen: leerlingen in duaal leren, toekomstige leerkrachten, hogeschoolen en de bijzondere groep informatici

2017 was voor Jeunes CSC de gelegenheid om te werken aan hun eisen. Sinds het begin van het jaar werden militanten uitgenodigd om hun eisen te formuleren en te definiëren. Tegelijkertijd werd een enquête opgesteld om getuigenissen van jongeren te verzamelen, een diagnose te stellen over de problemen waarmee zij geconfronteerd worden en de eisen uit te werken die daaruit voortkomen. De enquête werd door 1.700 jongeren ingevuld en vormde





samen met de inbreng van de militanten de basis voor de eisenbundel die tijdens het congres van de Jeunes CSC in april 2017 werd gevalideerd. De eisen zullen van 2017 tot 2020 verder uitgewerkt worden.

De Jeunes CSC hebben proactief aan een campagne gewerkt om een beter inkomen te eisen voor Waalse jongeren met een leercontract. Zij verdienen tot tweemaal minder dan hun Vlaamse collega's. Met een mediacampagne, ontmoetingen met jongeren die werken met een leercontract en via politieke bijeenkomsten werden de eisen van deze jongeren uitgedragen die zich «Toudi Couillonés» (ferm geïst) voelen. Deze campagne wordt de komende jaren verdergezet.

Begin juli 2017 lanceerden ACV Jongeren en Jeunes CSC een infopunt voor jobstudenten, onder de vorm van een hulplijn die jobstudenten met vragen over de wetgeving rond studentenarbeid of problemen met de werkgever met raad en daad bijstaat.

Gender

ACV Gender en Femmes CSC legden de impact van de regeringsmaatregelen op vrouwen verder op de rooster, door bij elke Algemene Raad van het ACV een specifiek element naar voren te brengen:

Zo vestigden ze de aandacht op de gevolgen van de uitsluiting van inschakelingsuitkeringen. In de video « exit Sally » (<https://www.youtube.com/watch?v=PXm2UQAav4E>), toonden ze aan hoe vrouwen door uitsluiting economisch en financieel zeer snel minder zelfstandig maakt en kwetsbaarder voor geweld door hun omgeving.

De genderwerking maakte vrouwen ook zichtbaarder in de acties. Zoals met een roze lintje in de pensioenmanifesta-

tie en met de actie van 29 maart 2018 die gelijkheid eiste in de pensioenen.

De regering had de intentie om het bedrag van de inkomensgarantie-uitkeringen (IGU) met 50% te verminderen. Die uitkeringen worden toegekend aan onvrijwillige deeltijdse werkneemsters/werknemers. ACV Gender en Femmes CSC zetten daarop verschillende sensibiliseringsacties op om duidelijk te maken dat dit een zeer vrouwonvriendelijke maatregel is. De maatregel brengt geen oplossing voor die werkneemsters die meer zouden willen werken. Integendeel, het duwt hen in de armoede. Met die acties bereikten we een mooi resultaat want de regering voerde de maatregel uiteindelijk niet uit.

ACV Gender en Femmes CSC namen ook deel aan de nog steeds lopende, grote mobilisering om op internationaal niveau te komen tot een bindend instrument dat geweld en pesterijen op het werk bestrijdt. Te veel vrouwen zijn het slachtoffer van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op en rond het werk. Door de deelname aan enquêtes, de organisatie van een studiedag in april 2017, de deelname aan de Mirabalmanifestatie en de organisatie van een fotoshoot werden werkneemsters en werknemers in België gesensibiliseerd. Toch is er op dat vlak nog een lange weg te gaan. ACV Gender en Femmes CSC zetten daarom het werk verder met de steun van het hele ACV.

Senioren

De seniorenwerking wordt in Vlaanderen in goede banen geleid door Okra, de partnerbeweging binnen Beweging.net. In Wallonië en in Brussel wordt ze georganiseerd door het Franstalige ACV, via CSC-Seniors.

CSC-seniors werd betrokken bij acties tegen de regerings-



maatregelen, in het bijzonder tegen de maatregelen rond de pensioenhervorming. Door zijn expertise draagt CSC-seniors bij tot een heldere kijk op het gebeuren. CSC-seniors wil een pensioenaanpassing die iedereen, na zijn loopbaan, de kans geeft om kwaliteitsvol te leven.

Naast de socialezekerheidskwesties die regelmatig op de agenda van CSC-Seniors staan, kaartten ze in de periode 2016-2018 ook de thema's solidariteit tussen generaties, seniorenmilitanten en huisvesting aan tijdens hun lente-universiteit.

De werkzoekendenwerking

De daling van de werkloosheid in de afgelopen jaren heeft de situatie van de werklozen niet verbeterd, aangezien de arbeidsparticipatie in België laag blijft. Deze daling is deels te wijten aan uitsluitingen op de arbeidsmarkt. Bovendien zijn heel veel van de 'nieuwe' gecreëerde jobs onzeker (tijdelijk, deeltijds, met een contract van bepaalde duur).

De regering blijft ook maatregelen nemen tegen de werklozen:

- Schraping van de anciënniteitstoelage voor de nieuwe oudere werklozen.
- Invoering van een verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen.
- Verplichting voor oudere werklozen (inclusief de brugpensioneerden) om beschikbaar te blijven op de arbeidsmarkt tot 65 jaar.
- Verlaging van de uitkering voortijdelijke werkloosheid.
- Intrekking van de vrijstelling om familiale redenen.

- Aanscherping van de administratieve sancties.
- Onaangekondigde controles aan huis met schending van de privacy.

Op 2 februari 2017 zette de werkzoekendenwerking meerdere acties op touw als protest tegen deze maatregelen die werklozen stigmatiseren en kwetsbaar maken. Vierhonderd militanten droegen hun steentje bij. Een delegatie sprak met minister Peeters, maar slaagde er niet in om een einde te maken aan de maatregelen. De regering besliste zelfs om te snoeien in de gelijkstelling van de werkloosheid voor het pensioen en de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen te versnellen.

Bovendien viseert de regering vooral de meest kwetsbare werklozen. Het ACV moest opnieuw mobiliseren om ervoor te zorgen dat mensen met acute of chronische medische, mentale, psychologische of psychiatrische (MMPP) gezondheidsproblemen niet werden uitgesloten van inschakelingsuitkeringen. Deze acties leidden ertoe dat de regering de uitkeringen met twee jaar verlengde en zich engageert om een structurele oplossing te zoeken voor deze categorie van werkzoekenden.

Aan Nederlandstalige kant werd uitvoerig gemobiliseerd om de Vlaamse PWA's te verdedigen. De Vlaamse regering had plannen om een einde te maken aan het systeem waardoor 12.000 werknemers de laan zouden worden uitgestuurd. Dankzij een petitie werden 14.625 handtekeningen ingezameld. Op 9 december 2016 vond een manifestatie in gemeenschappelijk front plaats. Het resultaat hiervan was uiterst positief: minister Muylers ging over tot toegevingen en beloofde het systeem te behouden voor werknemers die er al in werkten. Daarnaast zou de bestaande werkloosheidstoelage niet worden gewijzigd.

De werkzoekendenwerking komt ook met concrete voorstellen om het gebrek aan waardige jobs echt aan te pakken:

- Door arbeidsduurvermindering als oplossing voor een betere arbeidsverdeling naar voren te schuiven, door middel van een educatieve toolkit en door de politieke partijen aan te spreken en hiervan te overtuigen;
- Door via een mobilisatie op 19 april 2018 de RSZ-korting voor werkgevers zichtbaar te maken, aangezien die 15 miljard euro kostte in 2016, terwijl de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen slechts 6 miljard euro kostte.

Migranten

Migratie is een van de belangrijkste Europese vraagstukken en dat zal niet snel veranderen. Het ACV buigt zich vooral over de werkgerelateerde kwesties van migrerende werknemers (werkvergunningen, rechten van gedetacheerde werknemers, de strijd tegen de uitbuiting van sans-papiers, ...).

Als reactie op de extreem harde regeringsmaatregelen tegen migranten, heeft het ACV voortdurend gemobiliseerd en gesensibiliseerd om de bevolking eraan te herinneren dat migranten ook werknemers zijn. In plaats van hen te criminaliseren en/of hen in een nog kwetsbaardere positie te dringen, willen we een proces van regularisatie opstarten waardoor ze legaal kunnen werken en een waardige job vinden. Op die manier kunnen ze nog meer bijdragen aan ons land.

De regering gaf absoluut geen gehoor aan deze oproep en plaatste zelfs een ACV-militant zonder papieren in een gesloten opvangcentrum. Mounir Tahri werd samen met 6 andere sans-papiers opgepakt in de lokalen van een vzw uit de socioculturele sector Globe Aroma. Na een juridische strijd en mobilisatie in gemeenschappelijk front, werd hij vrijgelaten.

Het ACV heeft ook belangrijk sensibiliseringswerk verricht zoals:

- de argumenten die werden uitgewerkt om komaf te maken met de vooroordelen over vluchtelingen, migranten en sans-papiers.
- een flyer en een drieluik met praktische informatie over verblijven en werken in België.
- verscheidene opleidingen voor militanten zodat ze vragen over migratie, beter kunnen beantwoorden zoals bij-



voorbeeld een workshop over sociale dumping met Luc Cortebeeck (IAO) en Roberto Parillo van ACV Transcom in het kader van de tegentop door burgerbewegingen (Europese Vluchtelingentop van december 2017).

Diversiteit

Het ACV is ook bezig met bewustmaking rond diversiteit in de bedrijven. Op basis van deze diversiteitsdoelstelling ondersteunde het ACV heel wat bedrijfsmilitanten zodat iedereen een plekje kan vinden of zijn baan kan behouden.

Zo werd er aan Franstalige kant een uiterst praktische brochure uitgegeven over hoe je omgaat met de diversiteit van overtuigingen in de onderneming en werd er op 9 november een opleiding georganiseerd over leeftijdsdiscriminatie met actiepunten voor de overlegorganen. Meer informatie op : <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/csc-diversite/nos-outils/outils-pour-lutter-contre-la-discrimination.html>.

Aan Nederlandstalige kant is dit werk sterk uitgebreid: het ACV biedt zijn leden nu de mogelijkheid tot groeps- of individuele loopbaangesprekken en zelfs workshops over verschillende werkgerelateerde thema's (hoe solliciteer je?, stress en burn-out, van baan veranderen, ... Meer informatie op : <http://www.jeloopbaan.be/loopbaanbegeleiding/>.

In 2017 werd een nieuw Nederlandstalig platform in het leven geroepen: LGBT@Work. Doelstelling van het platform is om de diversiteit van geslacht en seksuele geaardheid ook op de werkplek mogelijk te maken. LGBT@Work was aanwezig op de Pride van Brussel en Antwerpen. Aan Franstalige kant wordt dit werk opgenomen door de permanenten Diversité (ACV-Samenwerkers).

