



#arbeidmorgen

Verslagboek

Transitiecongres ACV
10-12 oktober 2019





Voorwoord

Dit speciale nummer van Vakbeweging stelt het verslagboek voor van het 36ste statutair congres van het ACV dat van 10 tot 12 oktober 2019 werd gehouden in Oostende. We hebben de balans opgemaakt van de voorbije vier jaar en oriëntaties bepaald voor de komende jaren.

Het is inmiddels al weer vijf jaar geleden dat in het Belgische debat de internationale paniek over de mogelijke jobvernietiging door een nieuwe golf van technologische innovaties begon door te sijpelen. Het was voor velen een aanleiding voor een grondige bezinning over de toekomst van de arbeid. Dat was binnen het ACV niet anders. Al werd snel duidelijk dat we die technologiegedreven onheilsprofetieën met een koreltje zout moesten nemen. En dat de toekomst van de arbeid minstens even sterk door andere megatrends zou worden bepaald. Er zijn de veranderende behoeften en verwachtingen van werknemers en van consumenten. Er zijn de levensgrote uitdagingen inzake klimaat en milieu. Er is het samengaan van een verdere globalisering van de economie met de weerbots van de 'deglobalisering': het terugplooiën op het eigen land, het eigen volk. Wat overigens heel sterk tot uiting komt in het actuele migratiedebat. Maar net zo goed in de groeiende kritiek op Europese en internationale 'bemoeienis'. Kortom, de toekomst van de arbeid wordt bepaald door een veelheid van transitie, in hun onderlinge samenhang.

Of liever, de toekomst van de arbeid zal moeten worden bepaald rekening houdend met een veelheid van transitie. Omdat de toekomst geen voorgeschreven scenario is. De toekomst maak je. Werknemers moeten die transitie niet willoos ondergaan. Als vakbeweging verenigen wij de werknemers om die toekomst mee te schrijven, van hoog tot laag. Dat deden we vorig jaar op internationaal vlak met het eeuwfeest van de Internationale Arbeidsorganisatie, dat precies in het teken stond van de toekomst van de arbeid. Maar net zo plaatsten we ons statutair ACV-congres van oktober 2019 in het teken van die transitie.

Met dit speciale nummer van Vakbeweging bieden we u het verslagboek van dit Transitiecongres aan. Het bundelt de krachtlijnen die we putten uit de bespreking van het congres-thema, de diverse actualiteits- en activiteitenresoluties en de toespraken. Maar geeft tegelijk ook een sfeerbeeld van het congresverloop en de diverse debatten. Waarbij we meer dan ooit en meer dan aanvankelijk gepland tijd uittrokken voor grondige debatten met de aanwezige militanten over onze marsrichting. Om zo te komen tot een breed gedragen visie. Of liever: opdracht. Om elk van die krachtlijnen en resoluties nu ook te vertalen in ons dagdagelijks werk, op de diverse niveaus waar we actief zijn.



Marc Leemans,
Voorzitter ACV



Marie-Hélène Ska,
Algemeen secretaris ACV

OPENINGSTOESPRAAK VAN MARC LEEMANS, VOORZITTER VAN HET ACV

Vriendinnen, vrienden,

Welkom in Oostende. Welkom aan onze buitenlandse vrienden. Naar goede gewoonte waait hier een frisse zeewind door ons congres. Met de nodige zuurstof. Dat kunnen we gebruiken. Een congres is een belangrijk moment in de werking van onze vakbond. We kiezen onze oriëntaties, we omschrijven onze visie en we bepalen onze eisen. Dit congres hebben we zorgvuldig voorbereid. Vooraleer één letter op papier te zetten luisterden we op twee zaterdagen naar méér dan 400 militanten. Over de impact van veranderingen, dag na dag, op hun werk, hun leven. Een congres is ook een moment om te argumenteren, te luisteren, te debatteren, te concluderen. Een moment van ontmoeting en verbinding tussen militanten.

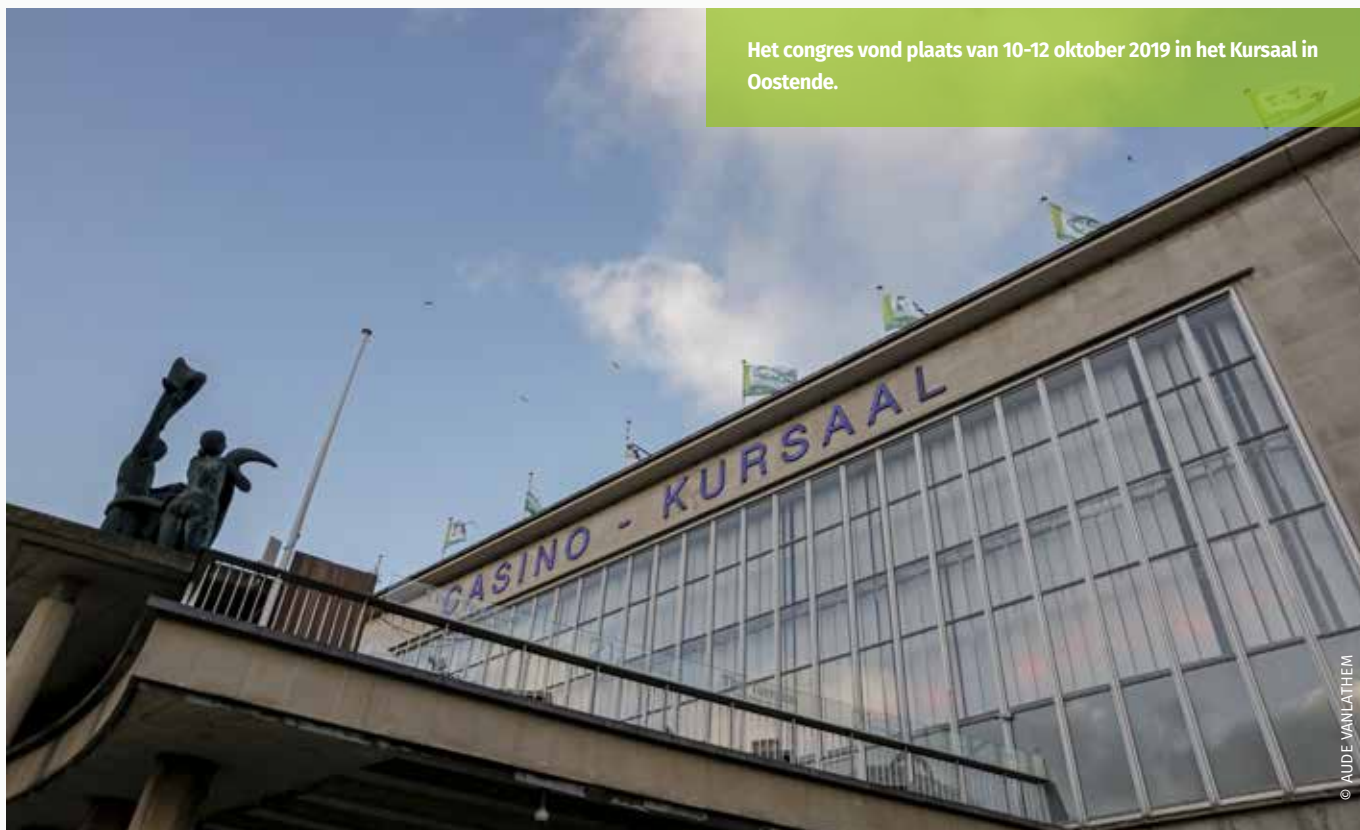
Dit Transitiecongres gaat over de toekomst van arbeid in een veranderende wereld. Wat is ons antwoord op de me-

“Uiteraard kan technologie arbeid doen verdwijnen. Maar er verdwijnen meer jobs in bedrijven die nalaten te innoveren.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

gatrends? Ook ons Toekomstcongres van 2010 sprak over drie megatrends. Eén, de demografische evolutie, met de vergrijzing. Twee, de globalisering, met de financiële crisis. Drie, de klimaatopwarming. Maar geen woord over technologische ontwikkelingen. Dat kantelde nadien volledig. Sinds 2015 kwamen we plots in een nieuwe industriële evolutie, na

Het congres vond plaats van 10-12 oktober 2019 in het Kursaal in Oostende.



© AUDE VAN LATHEN

de stoommachine, de elektriciteit, de verbrandingsmotor en de computer. Europa begon te spreken van de vierde golf. Wij kregen van meet af een paniekverhaal te horen, met 'disruptie' als nieuw buzzword. Maar wij weigeren om zomaar met de wolven mee te huilen. Technologische evoluties leiden niet automatisch tot een algemene verslechtering van de situatie van werknemers; maar evenmin automatisch tot een verbetering. De rol van overheid, van politiek, van sociale partners, van vakbonden is daarbij wel cruciaal en van bepalend belang.

“Niet de technologie mag bepalen welke rechten werknemers hebben.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

Uiteraard kan technologie arbeid doen verdwijnen. Maar er verdwijnen meer jobs in bedrijven die nalaten te innoveren. Niet de digitalisering deed Thomas Cook falen, maar precies het gebrek daaraan. Niet de digitalisering doet Proximus

oudere werknemers dumpen, maar het nalaten om tijdig te investeren in levenslang leren. Dit Transitiecongres is daarom geen technologiecongres. Daar zijn drie redenen voor.

Een, niet de technologie is het probleem, wel de herverdeling van de technologiewinst. Waarom kwamen we die derde industriële revolutie vrij goed door? Omdat we de productiviteitswinsten konden afroemen. Met loononderhandelingen, met bijdragen, met sociale zekerheid, met openbare diensten... Niet volledig. Niet zoals we wilden. Maar goed genoeg om te zorgen voor voldoende inkomen, arbeidsherverdeling én overheidsgeld wat dan de basis was voor nieuwe jobs, in nieuwe sectoren en nieuwe bedrijven. Met vandaag een dubbele vraag. Hoe kunnen we die herverdelingsmechanismen in de toekomst vrijwaren? Maar ook de vraag: het jobverlies door technologie konden we opvangen met aanhoudende groei. Is zo'n groeimodel nog houdbaar? Vragen voor sectie 1 van het Congres.

“Het protectionisme is terug van nooit helemaal weggeweest. Dat gedrag ondergraaft de internationale aanpak van de grote maatschappelijke uitdagingen.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

858
Deelnemers


498 360

632
ACV-militanten

226
ACV-verantwoordelijken

160
DEELNEMERS
ACV-NATIONAAL

92 INTERNATIONALE
GENODIGEN

JONGSTE
FLOREN MUYS
21 JAAR

OUDSTE
GABRIEL DEL RIO
82 JAAR



Reden twee om verder te denken dan een Technologiecongres: de toekomst maken we zelf. Niet de technologie mag bepalen welke rechten werknemers hebben. Zomin als Facebook mag bepalen hoeveel privacy we overhouden. Dat zijn politieke en maatschappelijke keuzes. En dus ook keuzes voor de sociale partners. Die moeten wij als vakbond mee opdringen. Niet de technologie is het probleem, wel de wijze waarop men die misbruikt voor de terugkeer naar de oude arbeidsvormen die we altijd bestreden: werken aan stukloon, aan taakloon, zonder enige bescherming, de mens als louter verlengstuk van de machine. Niet de technologie is het probleem, maar de low cost businessmodellen die oprukken, van Uber, over Deliveroo, tot Amazon. Daarom spreken we op dit congres niet over de toekomst van de technologie, maar over de toekomst van de arbeid. Daarmee sluiten we nauw aan bij de viering van 100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie, die in het teken stond van de Future of Work. Maken we ruimte voor bedrijven met respect voor mens, samenleving en duurzame ontwikkeling, nationaal en internationaal? Blijven we dit mee aansturen? Vragen voor sectie 2 van dit Congres.

Reden drie om verder te denken dan puur aan technologische transitie: er zijn andere transities die de wereld van de arbeid tekenen en die wellicht meer impact hebben. De aanhoudende migratiestromen en de toenemende diversiteit van samenlevingen. Hoe moeizaam gaan onze samenlevingen en onze arbeidsmarkten daarmee om. En wat met de toekomst van de globalisering? Na de financiële crisis van 2008 was er wereldwijd een consensus dat de economische problemen meer Europese en internationale samenwerking vergden. Meer regels, meer toezicht, meer governance. Tien jaar later plooiën steeds meer landen terug op zichzelf. Het protectionisme is terug van nooit helemaal weggeweest. Dat gedrag ondergraaft de internationale aanpak van de grote maatschappelijke uitdagingen. Die werden door de Verenigde Naties in 2015 gebundeld in de duurzaamheidsdoelstellingen voor 2030. Vooral de klimaatverhitting moeten we hoogdringend aanpakken. Maar zelfs de Klimaattop in New York faalde. Met als hallucinante vaststelling dat tegenwoordig een klein Zweeds meisje de politiek verantwoordelijken bij de les moet houden. Wereldwijd gesteund door klimaatacties van jongeren. Vragen voor sectie 3 van dit Congres.



“We moeten de transities mee sturen en maken.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

Al die transitieën lopen dus door mekaar. We ontsnappen er niet aan. Maar we moeten ons niet enkel aanpassen. We moeten ze mee sturen en maken. Ons als organisatie vernieuwen. Hoe gebruik maken van de digitalisering? Hoe de voorwaarde van klimaatneutraliteit zelf toepassen? Hoe onze werking aanpassen aan de nieuwe arbeidsvormen en businessmodellen? Dat is het deel van de activiteitenresoluties, die we gisteren (sic) met onze organisaties hebben besproken in de resolutiecommissie.

We reserveren ook ruimte voor getuigenissen van buitenlandse vakbonden over het omgaan met de nieuwe businessmodellen. En voor getuigenissen over onze eigen concrete realisaties.

Die resolutiecommissie legde gisteren ook de laatste hand

aan de actualiteitsresoluties. De politieke toestand is nu anders dan vorig Congres. Toen hadden we al een federale regering. Toen beseften we wat boven ons hoofd hing. En toen wisten we dat we voor vijf jaren stonden van verzet tegen rechts beleid. Het waren harde jaren. Met tegenvallers, met successen.

Over successen gesproken. U bent zich ongetwijfeld ook al aan het opwarmen voor de sociale verkiezingen van mei 2020. Wij trouwens ook. Dit Congres zal de kick off zijn voor onze campagne. Het is nooit een eenvoudige opgave voor het ACV. We liggen ruim voor op de andere vakbonden. Dat betekent hard werken om nog beter te doen in de bedrijven waar we al binnen zijn. Maar even belangrijk: terreinwinst boeken door kandidaten te zoeken in bedrijven waar we nog niet binnen zijn.

Want wie en wat we zijn, wat we concreet betekenen voor onze leden en breed maatschappelijk, dat is eerst en vooral het werk van jullie, van al onze militanten. In bedrijven en instellingen, in privésector en openbare sector, in profit en non-profit, in steden en gemeenten, geven die dag na dag het beste van zichzelf. Met dikwijls tegenwind. Met frequent onbegrip. Maar met de kracht van de overtuiging dat jullie vrijwillige, onbezoldigde inzet, engagement, absoluut nodig zijn om recht te doen aan gewone mensen. Met de blik op de toekomst.

En voor dat toekomstgerichte, democratische debat komen we dus naar de kust. Voor een Congres, de hoogste instantie van het ACV, dat zuurstof jaagt in en door onze standpunten. Daarmee verklaar ik dit 36ste federale Congres officieel voor geopend.

“We moeten bij de sociale verkiezingen terreinwinst boeken door kandidaten te zoeken in bedrijven waar we nog niet binnen zijn.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter



KRACHTLIJNEN CONGRESTHEMA

INLEIDING

#1. Rechtvaardige transitie

De wereld van het werk wordt getekend door grondige omwentelingen, aan een toenemend tempo. Technologische vernieuwing is er maar een van. Die stelt de samenloop en samenhang met andere transitieën wat in de schaduw: de ecologische transitie; het ontstaan van nieuwe businessmodellen; de verdere globalisering; met van de weeromstuit ook het terugplooiën achter de eigen grenzen. Welke transitie ook, die moet rechtvaardig en sociaal zijn (just transition). En daarom moet doorheen die transitieën in het bijzonder ook recht worden gedaan aan de werknemers¹. Met inbegrip van de niet-actieven en al diegenen aan wie de arbeidsbescherming en sociale bescherming vandaag worden geweigerd. En dit ongeacht het soort transitie: maatschappelijk, ecologisch, economisch of technologisch.

Rechtvaardige transitie is echter meer dan werknemers door de verandering loodsen en de gevolgen ervan opvangen. Het

begint met het democratisch sturen van de transitie, zowel op politiek als op maatschappelijk vlak, met een sterke inbreng van het maatschappelijke middenveld en met de erkenning van burgers, werknemers en middenveld als actor van verandering, op basis van de meest resultaatgerichte strategie.

De sociale partners moeten hierin een essentiële rol spelen, met als vaste leidraad in dit alles de 4G-toets:

- a. Gendergelijkheid (Gendertoets).
- b. Zorg voor de jongeren (Generatietoets).
- c. Aandacht voor diversiteit en Gelijkheid (Gelijkheidstoets).
- d. Bijdrage tot de SDG's, de doelstellingen van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling (SDG-toets).

¹ Met werknemers bedoelen we in elke krachtlijn zowel werknemers als werknemers, tenzij dat anders wordt aangeduid.



Als eerste aanzet tot het congres werden op 15 en 22 september 2018 inputsessies georganiseerd in Schaarbeek. De input van de ACV-militanten was de basis voor de ontwerpkrachtlijnen.



#1

Arbeidsmarkt in transitie

#arbeidmorgen

Verslag bespreking deel 1: Arbeidsmarkt in transitie

Sectie 1 had maar liefst 9 krachtlijnen te bespreken. De krachtlijnen gingen van rechtvaardige transitie, over technologie voor mens en samenleving naar werknemers aan het stuur. Om vervolgens na te denken over hoe technologiewinsten te verdelen en daarna te beslissen hoe diezelfde winsten moeten worden belast. Tenslotte werd stelling ingenomen over hoe mensen minder te laten werken en werden de grenzen aan de marktwerking bekeken. Om te eindigen werd opgelijst hoe we mensen door deze transitie kunnen loodsen en hoe we kunnen meewerken aan het verhaal van duurzame ontwikkeling.

Bij krachtlijn 1 werd gestipuleerd dat als er een transitie komt die vooral rechtvaardig en sociaal moet zijn. De nadruk werd extra op het sociale gelegd. De transitie moet bovendien gebeuren met extra zorg voor jongeren, wat in het plenum werd bevestigd. Dit alles met de 4G-toets in het achterhoofd: gendergelijkheid, generatietoets, gelijkheidstoets én SDG-toets (doelstellingen duurzame ontwikkeling).

Krachtlijn 2 gaat over technologie voor mens en samenleving. Het ACV wenst dat technologie maatschappelijk wordt gestuurd. Het congres legde er de nadruk op dat de Belgische samenleving, economie én werkgelegenheid eerst en vooral de vruchten moeten van plukken van de technologie. Het congres stipte bovendien ook aan dat de overheid technologie moet bevorderen die kwetsbare groepen ondersteunt.

Krachtlijn 3 focust op overleg om technologische transitie te sturen. Er werd benadrukt dat het als vakbond belangrijk is om nauwgezet de technologische evoluties op te volgen en eventuele negatieve impacts aan te pakken. De rol van de wetgever werd onderstreept voor het geval er geen afdoende transitie-cao zou kunnen worden gesloten. Er dienen regelmatig evaluaties en bijstellingen te gebeuren na de invoering van een technologie. Vorming is hierbij zeer belangrijk. Tenslotte moeten onze afgevaardigden voldoende worden gewapend voor dit transitieoverleg. Het congres wil bovendien extra aandacht voor groepen met minder inspraakmogelijkheden of groepen waarbij sociaal overleg niet is ingeburgerd.

Bij krachtlijn 4 keken we hoe die technologiewinsten rechtvaardig kunnen worden herverdeeld en hoe ons belastingstelsel dient te veranderen. De sterkste schouders moeten hierbij de zwaarste bijdrage leveren. De nadruk wordt gelegd



op vrije collectieve loononderhandelingen bovenop de automatische indexerings. Het solidaire model van sociaal overleg moet worden gevrijwaard. Er dient een volwaardige progressieve belasting op grote vermogens te komen. Inkomen uit vermogen moet gelijk worden behandeld met inkomen uit arbeid. Hierbij moet er een meerwaardebelasting komen op roerend goed. Wat de onroerende goederen betreft, dient het belastingstelsel progressief te worden hervormd, rekening houdend met de effecten op de huizenmarkt en de bouwsector. België moet terug een voortrekker worden van een taks op financiële transacties. Vennootschappen dienen beter te worden belast en de belastingontwijking en -ontduiking moeten stoppen.

In krachtlijn 5 is de kern dat niet de technologie zelf, maar wel de winst die voortvloeit uit die technologie, moet worden belast. Een gegarandeerd deel hiervan moet worden voorzien voor de sociale zekerheid. Er werd ook benadrukt dat activiteiten en diensten via digitale platformen een normaal belastingstelsel moeten ondergaan.



© AUDE VANLATHEN

Krachtlijn 6 focust op een algemene en geleidelijke arbeidsduurvermindering, met behoud van loon en rechten op de sociale zekerheid. Het congres heeft beslist dat de Algemene Raad hiertoe binnen de twee jaar een stappenplan moet uitwerken. Het congres geeft de opdracht om te kijken wat er moet gebeuren om hierbij verlies van rechten te vermijden.

Bij krachtlijn 7 wordt gekeken naar de werking van de markt zelf. Er moeten duidelijke en afdwingbare regels worden geïmplementeerd. Er werd beslist dat er een dam moet worden opgetrokken tegen de aanhoudende trend van privatisering in de overheidsinstellingen, het onderwijs én de non-profit. Bovendien dienen er voldoende middelen voorhanden te zijn om op een goeie manier te kunnen blijven werken. Sociale dumping dient te worden bestreden.

Bij krachtlijn 8 keken we hoe we de werknemers door deze technologische veranderingen kunnen loodsen. Het is de taak van het ACV om bedrijfsherstructureringen te begeleiden én om in te zetten op de voorkoming van dergelijke herstructu-

ringen. De rechten van de werknemers voor wie collectief ontslag dreigt, moeten worden versterkt. De nadruk moet liggen op deskundige bijstand en op overleg. De mogelijkheden om naakte ontslagen te vermijden – zoals SWT – moeten worden gevrijwaard, versterkt én effectief gebruikt. Er moet een Transitiefonds komen om steun te verlenen bij herstructureringen.

Eindigen deed de sectie met bij krachtlijn 9 te kijken hoe duurzame ontwikkeling dient te gebeuren. Hierbij dient de planeet te worden gerespecteerd. De lokale economie speelt hierin een sleutelrol. De almacht van zeer grote marktspelers dient aan banden te worden gelegd. Nieuwe vormen van arbeid mogen daarbij niet ten koste gaan van de sociale zekerheid en mogen zich niet buiten het arbeidsrecht stellen. Ook de discriminatie van jongeren op de arbeidsmarkt op het vlak van lonen en sociale uitkeringen moet worden weggewerkt.

#2. Technologie voor mens en samenleving

Het ACV wil dat de technologie maatschappelijk wordt gestuurd, vanaf de ontwikkeling tot de duurzame invoering ervan in de bedrijven² en in de samenleving. De mens en de menselijke waardigheid moeten hierbij centraal blijven staan, samen met de zorg voor klimaat, milieu, biodiversiteit en de bezorgdheid voor de uitputting van de grondstofvoorraden.

- a. Ethische overwegingen moeten doorheen de gehele levenscyclus van een technologie meespelen, vanaf het prille begin: geen technologieën, noch technologische toepassingen die een bedreiging kunnen vormen voor mens, milieu en klimaat, waar ook ter wereld.
- b. De steun aan onderzoek, ontwikkeling en invoering van nieuwe technologieën moet op alle beleidsniveaus gebaseerd zijn op sociale, economische en ecologische prioriteiten. Daarbij moeten garanties worden ingebouwd dat de Belgische samenleving, economie en werkgelegenheid er eerst en vooral de vruchten van plukken.
- c. De overheden moeten technologie bevorderen en veel meer steun geven, vooral aan die technologie die de markt links laat liggen. Te beginnen in welzijns- en gezondheidszorg, onderwijs, cultuur en opleiding en ter ondersteuning van mensen met beperkingen en andere kwetsbare personen. Dit alles moet gericht zijn op de beste kwaliteit en toegankelijkheid.
- d. Er moet absoluut worden vermeden dat de technologische transitie tot sociale uitsluiting leidt (zie ook #14).
- e. Maatschappelijke keuzes over de technologie die we wensen moeten worden vertaald in rechten en regels, met garanties op afdwingbaarheid, ook ten aanzien van internationale spelers.
- f. De toekenning van intellectuele eigendomsrechten moet anders worden geregeld: niet de kosten van technologische innovatie voor de overheid en de baten nadien voor de privé. Maatschappelijk of ecologisch cruciale toepassingen moeten sneller breed toegankelijk worden.
- g. Om al die redenen moet er op federaal vlak, zowel als op Europees vlak, een Raad voor Wetenschap, Innovatie en Samenleving komen, met daarin een sterkere rol voor het middenveld en voor de vakbonden. Van daaruit moet sterk worden samengewerkt met soortgelijke regionale raden.
- h. Zowel binnen de federale regering als binnen de Europese Commissie moet er een verantwoordelijke komen voor de sturing van de technologie en van de technologische innovatie op basis van ethische en maatschappelijke keuzes en de ecologische vereisten. Deze moeten nauw samenwerken met de bovenvermelde Raden (zie g).

2. Met bedrijven bedoelen we in elke krachtlijn zowel bedrijven, instellingen als besturen.

#3. Werknemers aan het stuur

Transities moeten in de bedrijven en instellingen worden gestuurd en omkaderd, op basis van toekomstgericht overleg. De technologie-cao nr. 39 van de Nationale Arbeidsraad (NAR) moet worden omgevormd tot een transitie-cao, door de paritaire comités verder in te vullen en aan te vullen, met een evenwaardig onderhandeld kader voor de openbare sector en het onderwijs. Als de werkgevers niet bereid zijn dergelijke cao's af te sluiten, dient de wetgever tussen te komen met afdwingbare verplichtingen qua concept, doel, inhoud en procedures.

Met voor zowel privé als overheid als leidraad:

- a. uitbreiding tot alle werkgevers, ook de kleinere;
- b. niet enkel over technologische vernieuwing, ook over ecologische transitie;
- c. niet enkel over de gevolgen, maar ook over de noodzaak en de aard van de innovatie zelf of het gebrek aan innovatie, vanuit het oogpunt van zowel werknemers als gebruikers; met bijzondere aandacht voor de werkgelegenheid;
- d. een voorafgaande werkbaarheidstoets, om de impact op de kwaliteit van de arbeid en het leven na te gaan en voor overleg over hoe innovatie kan bijdragen tot die kwaliteit; met na de invoering van technologie regelmatige evaluatie en bijsturing (zie #12);
- e. daarbij tegelijk vermijden dat technologische vernieuwing tot nieuwe uitsluitingen leidt en – net omgekeerd – insluiting bevorderen, met name via vorming (zie #13 en #14);
- f. met actieve betrokkenheid van en versterkte bevoegdheden voor de overlegorganen in bedrijven, instellingen en besturen en voor de preventiediensten;
- g. al onze afgevaardigden wapenen voor dit transitieoverleg, door de ontwikkeling van vormingsprogramma's en ondersteuningsmateriaal en door hen toegang te geven tot syndicaal erkende externe deskundigen;
- h. met ook een belangrijke rol voor het sectorale overleg om dit te omkaderen, te bevorderen en te ondersteunen, zeker ook voor kleinere entiteiten;
- i. garanties voor en toezicht op effectieve naleving van deze principes.

Als vakbond is het belangrijk dat we nauwgezet de technologische evoluties opvolgen, een rol spelen in de risicoanalyse, zoeken naar alternatieven om de eventuele negatieve impact op tewerkstelling te voorkomen en getroffen werknemers te begeleiden.

Het Congres geeft daarbij opdracht om concrete voorstellen uit te werken voor nieuwe of aangepaste modellen van zeggenschap voor werkenden zonder inspraakmogelijkheid of sociaal overleg. Dit met bijzondere aandacht voor de werknemers zonder syndicale vertegenwoordiging, voor de digitale platformen en voor personen die niet met een arbeidscontract of vaste benoeming verbonden zijn aan hun werkgever.

#4. Technologiewinsten herverdelen

Niet zozeer de technologie is een bedreiging voor de totale werkgelegenheid, maar de ontwijking van de mechanismen voor de herverdeling van de technologiewinsten. Het ACV zet alles op alles om die winsten rechtvaardig te herverdelen. Daarmee kiest het resoluut voor de handhaving en versteviging van de herverdelingsmechanismen, met name:

- a. een progressieve fiscaliteit: de sterkste schouders leveren de zwaarste bijdrage;
- b. de vrijwaring en versterking van de sociale zekerheid;
- c. voortreffelijke collectieve voorzieningen;
- d. het herstel van het recht op vrije, verantwoordelijke collectieve loononderhandelingen, bovenop de automatische indexering. Ook op het vlak van de Europese Muntunie moet de coördinatie van het loonoverleg een zaak blijven van de sociale partners;
- e. de vrijwaring van ons solidair model van sociaal overleg voor alle werknemers, met zijn voorrang voor interprofessionele afspraken en sectorale cao's;
- f. herverdeling van de arbeid (zie #6).

Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar wie zwak staat op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Het ACV wil daarbij naast de armoedenorm ook een gelijkheidsnorm: België moet oprukken naar de top 3 van Europa voor wat betreft de spanning tussen lage en hoge inkomens. Het gaat daarbij trouwens niet enkel over inkomensverdeling. Meer dan ooit moet worden ingezet op vermogensverdeling, omdat de ongelijkheden daar het grootst zijn. Het ACV wil daartoe:

- a. de effectentaks als opstap gebruiken voor een volwaardige progressieve belasting op grote vermogens (roerend en onroerend, binnenlands en buitenlands), gekoppeld aan een vermogenskadaster;
- b. een personenbelasting die sterker herverdeelt en daartoe de inkomens globaliseert, in het bijzonder door inkomen uit vermogen gelijk te behandelen als inkomen uit arbeid (een euro is een euro), met inbegrip van de invoering van een belasting op meerwaarde op roerend goed;
- c. de belasting op onroerend goed grondig en progressief hervormen, na een voorafgaande analyse van de effecten op de bouwsector en de huisvestingsmarkt en het recht op wonen;
- d. vennootschappen beter belasten: schrappen van de ondoelmatige fiscale aftrekken en andere fiscale uitgaven, een rem zetten op de oneigenlijke overstap van werken naar vennootschappen;
- e. de tarieven beneden de 30% voor dividenden afschaffen;
- f. een Europese belasting op financiële transacties invoeren, met België opnieuw als voortrekker binnen Europa;

- g. de ontwijking en ontduiking van belastingen op vermogens en inkomens uit vermogen stoppen, met de inzet van de nieuwste technologieën en hiervoor de nodige mensen, middelen en bevoegdheden voorzien voor de bevoegde overheidsdiensten;
- h. internetbedrijven op gelijkwaardige wijze belasten (zie #5).

#5. Technologiewinsten beter belasten

Waar de technologische transitie de financiering van een kwalitatieve overheid en een sterke sociale zekerheid ondergraft, moet een passend antwoord komen, nationaal, Europees en internationaal:

- a. door de technologiewinsten rechtvaardig te belasten, met een gegarandeerd deel voor de sociale zekerheid; en dus niet zozeer door de technologie zelf te belasten;
- b. wel moeten de maatschappelijke en ecologische kosten van schadelijke technologieën doorgerekend worden en moeten betere technologieën worden bevoordeligd; en dit rekening houdend met de gehele levenscyclus van een technologie;



- c. met een gelijkwaardige bedrijfsfiscaliteit voor de internet-bedrijven, met aangepaste criteria om te bepalen welk het aandeel is van elk land in de winst;
- d. betalingen en beleggingen in nieuwe digitale munten moeten voor belastingen en bijdragen gelijk worden voor de wet;
- e. arbeid, activiteiten en diensten voor of via digitale platformen, erkend of niet door de overheid, moet worden onderworpen aan dezelfde belastingen en bijdragen als gelijk welk andere arbeid, activiteit of dienst.

#6. Van minder werk door machines naar minder werk voor mensen

Het Congres pleit voor een algemene en geleidelijke arbeidsduurvermindering.

Het Congres roept al onze onderhandelaars op om voortrekker te zijn voor verdere collectieve arbeidstijdverkorting. Die moet worden doorgevoerd met behoud van loon en sociale-zekerheidsrechten en met afdwingbare compenserende aanwervingen in volwaardige, werkbare jobs. Dit draagt bij tot

de werkgelegenheid, tot de kwaliteit van arbeid en leven, tot loonsverhoging voor de deeltijdsen die evenveel blijven werken en tot een evenwichtige verdeling van de onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. Hoeveel, welke formule en in welke verhouding tot andere eisen, moet worden bepaald in dialoog met de leden en in functie van de sectorale en lokale mogelijkheden, rekening houdend met de economische en internationale context. Daarbij leren we uit de binnen- en buitenlandse experimenten.

Het Congres geeft opdracht aan de Algemene Raad om binnen de twee jaar een stappenplan met concrete voorstellen uit te werken.

Dat alles moet worden aangevuld met:

- a. een aanhoudende actie tegen arbeidsduurverlenging (in het bijzonder tegen de regeringsmaatregelen die de arbeidsduur verlengen en tegen de toepassing ervan door de werkgevers) en voor individuele of selectieve arbeidsduurvermindering, binnen collectief onderhandelde kaders, met voldoende zorg voor gelijke opname door mannen en vrouwen;
- b. een beleid om de arbeidsduur te beperken voor personen die buiten toepassing vallen van de maximale arbeidsduur;
- c. een loopbaanbeleid dat werknemers toelaat de loopbaan in gelijk welke fase aan te passen aan de persoonlijke mogelijkheden en behoeften, met inbegrip van de vrijwaring en verbetering van het tijdskrediet, de loopbaanonderbreking en de eindloopbaanmaatregelen.

Arbeitsduurvermindering moet worden ondersteund met een versterking van de bestaande RSZ-vermindering voor operaties van arbeidstijdverkorting met loonbehoud, gericht op bijkomende volwaardige, werkbare jobs. Tegelijk moet uitbreiding gebeuren naar operaties om jobs te redden. De beide vereisen toereikende alternatieve financiering voor de sociale zekerheid. We willen actieve controle om elk misbruik te vermijden wat betreft de RSZ-verminderingen, om de compenserende aanwervingen te garanderen en om verlies van rechten tegen te gaan.

Het Congres geeft opdracht om voor elk van de takken van de sociale zekerheid te bekijken wat eventueel kan en moet gebeuren om verlies van rechten te vermijden voor de diverse formules van arbeidsduurvermindering.

#7. Grenzen aan de markt

Het ACV wil grenzen aan de markt. Tot hier en niet verder. Waar marktwerking bestaat moeten duidelijke, afdwingbare regels worden opgelegd. Dit houdt concreet in:

- a. Overheid en non-profit dienen een ruim kwalitatief, betaalbaar, bereikbaar en toegankelijk aanbod te voorzien, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbare personen.



- b. Onderwijs en voorzieningen voor kwetsbare mensen horen niet aan de marktwerking te worden overgelaten en moeten exclusief aan overheid en non-profit worden toevertrouwd.
- c. Belgische overheden en Europese instanties moeten de kerntaken van de overheid, het onderwijs en de non-profit blijven verdedigen tegen de internationale druk op ons sociaal model via de handels- en investeringsakkoorden en de Wereldhandelsorganisatie. Tegelijk moet de Europese Unie ophouden de Lidstaten te dwingen tot privatisering en commercialisering.
- d. Voor overheidstaken die op de markt werden gezet moeten overheidsdiensten, overheidsbedrijven en non-profit voluit hun rol kunnen spelen met voldoende middelen en moeten de bevoegde overheden harde garanties, met inbegrip van afdwingbare regels, sluitende controle en sancties, voorzien voor: de kwaliteit van de diensten en de jobs; een universele dienstverlening voor alle burgers die dus ook op minder rendabele locaties toegankelijk is, en met behoud van rechten.
- e. Het ongedaan maken van de liberalisering moet mogelijk zijn als de gevolgen van de liberalisering negatief zijn voor de betrokken werknemers of, breder, voor de werkgelegenheid, voor de kwaliteit van de dienstverlening of voor de samenleving.
- f. Bij overheidsaanbestedingen moeten garanties worden ingebouwd voor kwaliteitsvol werk, milieubescherming en tegen sociale dumping, met inbegrip van garanties voor de naleving van de mensenrechten in de gehele productie- en dienstenketen (zie # 18).

De betaalbaarheid en de kwaliteit van collectieve voorzieningen moeten bij zowel overheden, non-profit als marktpelers worden gegarandeerd, voor alle bevolkingsgroepen. In geen enkel geval mag de vermarkting leiden tot een afbouw van de collectieve voorzieningen of deze minder toegankelijk maken.

#8. Werknemers doorheen transities loodsen

Als de transities niet noodzakelijk tot een daling van de globale werkgelegenheid leiden, dan in elk geval wel tot een zware verschuiving van de werkgelegenheid en dus tot veel bedrijfsherstructureringen. Het ACV zet zich meer dan ooit in voor een beter kader voor de voorkoming en voor de begeleiding van die herstructureringen, met veel meer aandacht dan vandaag voor de voorkoming.

We willen de rechten versterken van de werknemers voor wie collectief ontslag dreigt.

- a. De personeelsvertegenwoordiging moet het recht krijgen op bijstand door externe deskundigen, voorgesteld of aanvaard door de personeelsvertegenwoordiging en op kosten

van de werkgever. Dit moet hen in de mogelijkheid stellen om onderbouwde alternatieven voor te stellen. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar de kmo's, met een specifieke rol hierin voor de vakbondssecretarissen.

- b. Er moeten informatie- en overlegprocedures worden voorzien voor het getroffen personeel bij onderaannemers, toeleveranciers, uitzendbureaus en andere dienstverleners, zelfstandigen,.... En dat samen met grondige informatie aan de werknemers van het hoofdbedrijf over de impact van de herstructurering op dat personeel, als basis van overleg over de bijdrage van het hoofdbedrijf in het sociaal plan voor de andere getroffen werknemers.
- c. Er moet een aangepast kader komen voor herstructureringen en reorganisaties bij overheidsbedrijven en overheidsdiensten en in die delen van het onderwijs waar nog geen kader is, zoals we dat in de privésector kennen voor overgang van de onderneming of een gedeelte ervan (cao nr. 32 bis van de NAR).
- d. Het moet bedrijven onmogelijk worden gemaakt om de rechten van werknemers bij collectief ontslag te omzeilen door het ontslag te spreiden over meerdere rondes.
- e. De mogelijkheden om de personeelscapaciteit te verminderen zonder naakte ontslagen moeten worden gevrijwaard, versterkt en effectief gebruikt, met aandacht voor eventuele negatieve effecten voor de werknemer:
 - verbetering en eenmaking van de stelsels van economische werkloosheid voor arbeiders en bedienden;
 - herinvoering van de RSZ-verminderingen voor collectieve arbeidstijdverkorting met het oog op het vermijden van ontslagen (zie #6);
 - landingsbanen en SWT voor bedrijven in moeilijkheden en herstructurering;
 - cao-afspraken ter bevordering van de vrijwillige mobiliteit binnen en buiten het bedrijf.
- f. Bovenop de bescherming tegen kennelijk onredelijk individueel ontslag (cao nr. 109 van de NAR) moet er ook een bescherming komen tegen kennelijk onredelijk collectief ontslag: met een motiveringsplicht over de noodzaak ervan (anders dan het maken van nog meer winst) en over wat ter voorkoming werd gedaan; zowel naar de werknemers als naar de brede samenleving; zowel bij de aankondiging als bij de effectieve uitvoering van het collectief ontslag.
- g. Er moet Europese steun worden voorzien bij transities, niet enkel bij herstructureringen die het gevolg zijn van de globalisering, maar bij elke herstructurering, ook wanneer die veroorzaakt wordt door de technologische of ecologische transitie. Dat kan door het Europese Globaliseringsfonds om te bouwen tot een Transitiefonds, met voldoende middelen, ook voor kleinere herstructureringen, en met voldoende garanties dat de werkgevers en de Belgische overheden die steun niet gebruiken om de eigen inspanningen af te bouwen.



© AUDE VANLATHEN

- h. Na de (te versterken) wet-Renault, de cao nr. 24 van de NAR en de Europese richtlijn voor collectief ontslag moet er dringend een IAO-Verdrag komen dat de rechten van de werknemers bij collectief ontslag versterkt, voor gelijk welke herstructurering en voor gelijk welk type arbeidsrelatie. Dit moet komen bovenop het IAO-Verdrag nr. 158 inzake de beëindiging van de tewerkstelling, dat overigens dringend door België moet worden geratificeerd.

Informatie en raadpleging na de aankondiging van de collectieve afdanking volstaan echter niet. Minstens even belangrijk is wat daaraan voorafgaat. We willen een steviger beleid naar bedrijven om financiële moeilijkheden te voorkomen: preventief bedrijfsbeleid, betere economisch-financiële informatie, onderzoek van de markttendensen... Dit moet gepaard gaan met een recht op bijstand door syndicaal erkende externe deskundigen en met betrokkenheid van de werknemers. En tegelijk met een voortijdig voorkomingsbeleid naar de werknemers: voor opleiding niet wachten tot het ontslag, maar over de hele loopbaan investeren in de competenties en de kwalificaties voor de brede arbeidsmarkt (zie #13 en #14). Dat is het alternatief voor de maatregelen van de regering en de voorstellen van de werkgevers om werknemers zelf te laten opdraaien voor hun 'arbeidsinzetbaarheid', ten koste van opzeg of verbrekingsvergoeding.

#9. Van groei naar duurzame ontwikkeling

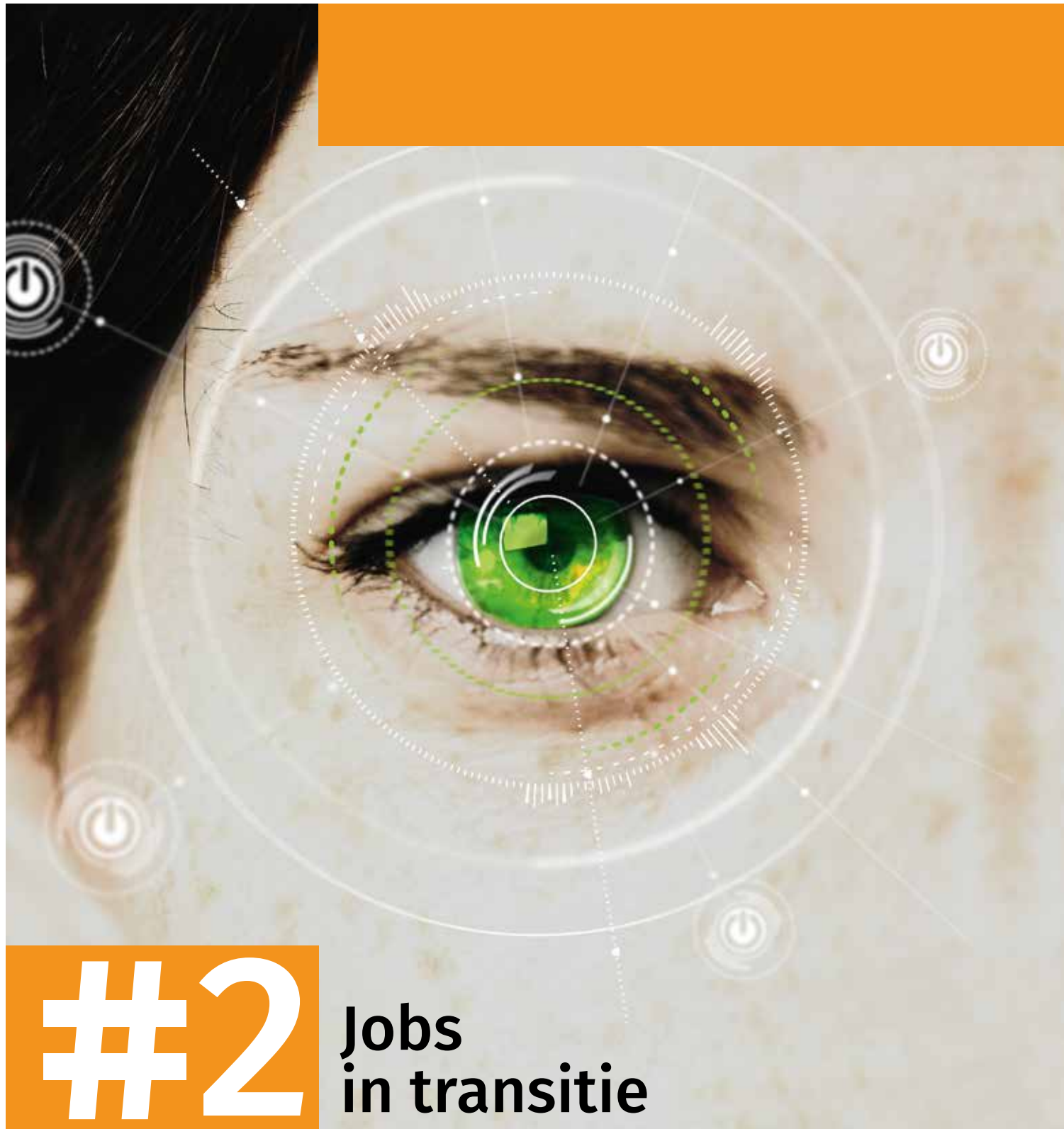
We ontsnappen niet aan een debat over het huidige model van economische groei. Het Congres geeft opdracht om:

- a. de diverse instrumenten om vooruitgang anders te meten te vertalen in beleidshefbomen om de enge focus op de

groei van het bruto nationaal inkomen (bni) daadwerkelijk te verlaten. Dit moet stoelen op een gedragen visie voor een alternatief model van duurzame ontwikkeling dat de grenzen van de planeet respecteert en daarbinnen in hoge mate recht doet aan de sociale en ecologische doelstellingen, waaronder de nood aan herverdeling van inkomens en vermogens (zie #5);

- b. andere bedrijfsmodellen (coöperatieven, sociale economie, zuivere deeleconomie, non-profit,...) te bevorderen, telkens ook met gelijke rechten voor de werknemers en gelijke garanties voor vakbondswerk en sociaal overleg;
- c. in samenwerking met de regionale comités voorstellen uit te werken voor de bevordering van de lokale economie, met minder grondstoffenverbruik, vervuiling en klimaatopwarming door transport ('korte keten');
- d. in samenwerking met de regionale- en gemeenschapscomités nieuwe voorstellen uit te werken voor de bevordering van de participatie aan de arbeidsmarkt van personen die vandaag zijn achtergesteld en dit in kwaliteitsvolle jobs;
- e. nationaal, Europees en internationaal actie te ondernemen tegen de verstoring van de marktwerking door de almacht van zeer grote spelers die voor de overheid te groot zijn geworden om overstag te laten gaan ("too big to fail") en/of de concurrentie uitschakelen ten koste van de gebruikers en de overheden. Daarbij moet worden voorkomen dat strengere normen voor de nationale en Europese spelers alleen maar de dominantie versterken van de grote spelers van buiten Europa;
- f. te bekijken hoe vormen van arbeid buiten de overheid, non-profit en het bedrijfsleven maatschappelijk sterker kunnen worden gewaardeerd. Dit mag niet ten koste gaan van de sociale bescherming, het arbeidsrecht, de fiscale inkomsten en de financiering van de sociale zekerheid;
- g. de bestaande ontkoppelingen van arbeid en inkomen (sociale zekerheid en bijstand, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, eindeloopbaanregelingen, jaarlijkse vakantie, arbeidsduurvermindering, ...) te herstellen, te vrijwaren en te verbeteren;
- h. in dat kader in samenspraak met Jong ACV en Jeunes CSC concrete voorstellen uit te werken, voor uitwerking op zowel interprofessioneel, sectoraal als ondernemingsniveau, met het oog op financiële autonomie en inkomenszekerheid van werknemers aan het begin van hun loopbaan en jongeren vanaf de leeftijd van 18 jaar. Dit moet samengaan met onze strijd tegen de discriminatie van jongeren op het vlak van lonen en sociale uitkeringen.

Daarbij moet elk van de nieuw te ontwikkelen voorstellen worden gekoppeld aan een resultaatgerichte syndicale strategie, waarbij samengewerkt wordt met gelijkgezinde bewegingen.



#2

Jobs in transitie

#arbeidmorgen

Verslag bespreking

deel 2: Jobs in transitie

Wat met de specifieke veiligheids- en gezondheidsrisico's verbonden aan de nieuwe golf van technologieën? Wat met de groeiende psychosociale belasting door de digitalisering? Wat met de nieuwe mogelijkheden om ontzaglijk veel data van werknemers, van werkzoekenden en van gerechtigden op sociale uitkeringen op te slaan en te verwerken? Wat met de bescherming van de privacy? Wat met de stijgende werkonze-kerheid door de nieuwe arbeidsvormen? Daarover gaat 'Jobs in transitie'.

Krachtlijn 10 *'Tegen-druk'* voert een aantal elementen aan om techno-stress te voorkomen en te bestrijden en werk te maken van een betere balans tussen werk en privéleven. Op vraag van ACV Transcom werd hier 'excessieve mobiliteit' aan toegevoegd, omdat mobiliteit steeds meer een bron van stress is. Wat het recht op disconnectie betreft, werd aan de ontwerpkrachtlijn toegevoegd dat bij afwezigheid van overlegorganen de rol van de arbeidsarts en de preventiediensten moet worden versterkt. En dat de toepassingsvoorwaarden moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Een passage in de ontwerpkrachtlijn die werknemers wilde aanzetten om meer aan zelfzorg te doen werd geschrapt. Zo leek het immers alsof werknemers zelf verantwoordelijk waren voor hun burn-out en psychosociale problemen.

De titel van Krachtlijn 11 *'Tegen de superprecariteit'* werd aangepast naar 'Tegen de precariteit' en dat werd in heel de krachtlijn doorgetrokken. In de inleidende zin werd op vraag van ACV Puls toegevoegd dat het ACV inzet op voltijdse contracten. Wat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten betreft drong de sectie aan op een verbod. Dit amendement werd unaniem goedgekeurd. In de ontwerpkrachtlijn stond nog om dit "enkel nog toe te laten met gegronde redenen, onder controle van de vakbondsafvaardiging". De sectie voegde ook toe dat als de maatregelen om de precariteit te weren niet worden nageleefd, sancties moeten worden voorzien.

Met krachtlijn 12 *'Risiko's onder controle'* wil het ACV garanties dat de nieuwe technologieën de veiligheid en de gezondheid van werknemers niet bedreigen of geen ondoordachte risico's inhouden voor samenleving, milieu en klimaat. Aan de ontwerpkrachtlijn werd toegevoegd dat, indien na de invoering van de nieuwe technologieën schadelijke gevolgen voor de gezondheid van de werknemers of het milieu worden

vastgesteld, de overheden dan voorwaarden of beperkingen moeten kunnen opleggen aan het gebruik ervan, alsook de intrekking ervan. De sectie stelde ook dat er aandacht moet zijn voor de aanpassing van de lijst van beroepsziekten, zoals de erkenning van burn-out en kankers met overwegend beroepsgerelateerde oorzaken. Werknemers die geconfronteerd worden met nieuwe technologieën moeten opleidingen op maat en op hun tempo aangeboden krijgen.

Bij de bespreking van krachtlijn 13 *'Levenlang mee'* was er discussie over het aantal opleidingsdagen waarop werknemers recht moeten hebben. De ontwerpkrachtlijn voorzag in een individueel recht van elke werknemer van 5 dagen per jaar uiterlijk in 2022. De sectie stemde met een lichte meerderheid om een individueel recht te voorzien van 10 dagen per jaar. Aan de ontwerpkrachtlijn werd toegevoegd dat het ACV de intrekking vraagt van de wetgeving waarbij werknemers een deel van de ontslagbescherming moeten besteden aan inzetbaarheidsverhogende maatregelen. In een apart, nieuw punt wordt beklemtoond dat bij de start van het transitieoverleg in het kader van cao nr. 39 onmiddellijk en effectief werk moet worden gemaakt van een opleidingsprogramma waardoor ontslagen kunnen worden vermeden. Aan de ontwerpkrachtlijn werd ook nog toegevoegd dat werk moet worden gemaakt van de effectieve erkenning van verworven competenties en dat externe opleidingsconsulenten moeten worden voorzien.

Het risico op een digitale kloof moet beantwoord worden door een 'iedereen mee'-beleid is de essentie van krachtlijn 14 *'Iedereen digitaal mee'*. Aan de ontwerpkrachtlijn werd wel een punt toegevoegd dat stelt dat "onafhankelijk van de digitale ontwikkelingen de overheid niet-digitale diensten moet blijven verlenen zonder bijkomende kost voor de gebruiker".

Krachtlijn 15 *'Privacy op het werk'* pleit voor een beter wettelijk en conventioneel kader voor een sluitende bescherming van de privacy van werknemers en werkzoekenden. Aan de ontwerpkrachtlijn werd toegevoegd dat we erover moeten waken dat individuele bijstand door vakbondsafvaardigden gegarandeerd moet blijven en dat de privacywetgeving de syndicale werking niet mag beknotten. Bij vertrek van een werknemer uit de onderneming moet alle privé-informatie over de werknemer worden gewist, stelde de sectie. Dit werd zo opgenomen in de definitieve krachtlijn. Nog een toevoeging die werd gedaan was dat het recht op medisch geheim



dient te worden gegarandeerd bij het gebruik van nieuwe technologieën.

Krachtlijn 16 *'Werknemers zijn geen robots'* stelt dat werknemers beter moeten worden beschermd tegen verregaande controle op hun werk. De sectie scherpte de passage aan die stelde dat "grenzen moeten worden gesteld en transparante procedures moeten worden afgesproken voor informatie en toezicht door klanten, cliënten en patiënten over prestaties van werknemers". Dit moet worden verboden. Aan de ontwerpkrachtlijn werd toegevoegd dat sociaal verzekerden evenzeer recht hebben op de bescherming van hun persoonlijke gegevens bij controle en overdracht van gegevens tussen verschillende instanties. En dat er een kritische aanpak moet worden ontwikkeld over het gebruik van nieuwe technologieën, alsook een ethische gedragscode over het gebruik van het internet.

Krachtlijn 17 *'Werken naar niet-werknemers'* wil de strijd verscherpen tegen de onderbescherming van wie voor een digitaal platform en/of als afhankelijke zelfstandige werkt en tegen de manier waarop dit kwaliteitsvolle jobs van werknemers bedreigt. Misbruiken van deze statuten door werkgevers moeten aan de kaak worden gesteld en bestreden, werd expliciet toegevoegd aan de inleiding bij de krachtlijn. Er moet bijkomende wetgeving worden opgelegd als digitale platformen de samenleving of de markt verstoren. Aan de krachtlijn werd op vraag van ACV Voedingen Diensten uitdrukkelijk toegevoegd dat huisarbeid via digitale platformen moet worden verboden, opdat huisarbeid niet opnieuw in het zwartwerkcircuit terecht komt. Het uitgangspunt blijft om voor iedereen die in afhankelijkheid werkt, het statuut van werknemer te bekomen.

#10. Tegen-druk

Met het ACV willen we de techno-stress en stress veroorzaakt door excessieve mobiliteit voorkomen en bestrijden en werk maken van een betere balans tussen werk en privéleven, door:

- a. de privétijd effectief af te schermen voor eisen en vragen vanuit de werksfeer, door aanvullende afspraken, aangepast aan de onderneming, de instelling of de functiegroep;
- b. het recht op deconnectie te vertalen in een afdwingbaar deconnectieplan bij elke werkgever, vast te leggen, jaarlijks te evalueren en bij te sturen door de bevoegde overlegorganen: met een sluitende technische deconnectie waar dit aangewezen is; zo niet sluitende werkafspraken, met voorbeeldgedrag van leidinggevend. Bij afwezigheid van overlegorganen, vragen wij een versterking van de rol van de arbeidsarts en de preventiediensten; de toepassingsvoorwaarden worden opgenomen in het arbeidsreglement;
- c. burn-out en psychosociale problemen op het werk aan te pakken via sociaal overleg, met steun van syndicale expertisebureaus, door een analyse van de oorzaken in de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen (de 5 A-aanpak);
- d. werkgevers te verplichten om meer in te zetten op preventie;

- e. het voortdurend opvolgen en beperken van de negatieve gevolgen op de arbeidsvoorwaarden door de invoering van de toepassingen van het type industrie 4.0;
- f. dit alles in te bedden in een wettelijk kader met sancties voor de werkgevers, op basis van overleg in de NAR dat verdere uitwerking toelaat op sector- en ondernemingsniveau.

#11. Tegen de precariteit

Het ACV wil volop inzetten op volwaardige, voltijdse contracten van onbepaalde duur en de precariteit weren, door:

- a. tijdelijke contracten, met inbegrip van interim, behalve voor vervangingscontracten, duurder te maken en de precare contracten nog duurder door meer sociale bijdragen (de vervuiler van de arbeidsmarkt betaalt);
- b. een gelijkaardige benadering te voorzien voor onvrijwillig deeltijds werk, de versterking van cao nr. 35 en de flexibiliteit te beperken die hen wordt opgelegd;
- c. het gebruik van precare contracten te beperken tot een sectoraal vast te leggen percentage van de vaste, globale tewerkstelling in de onderneming, met een afwijkmogelijkheid in akkoord met de vakbondsafvaardiging en een verbod in de openbare sector;
- d. het principe van gelijk loon voor een gelijke functie hard te maken voor alle tijdelijke contracten vanaf de eerste dag, voor het geheel van de arbeidsvoorwaarden, zowel interprofessioneel, sectoraal als op ondernemingsvlak. In de NAR gaan we voor een uitbreiding van de cao nr. 43 tot de contracten van minder dan een maand;
- e. een verbod in te stellen op oproep- en nulurencontracten, in gelijk welke arbeidsrelatie;
- f. het gebruik van opeenvolgende dagcontracten te verbieden;
- g. het voor werkgevers en platformen onmogelijk te maken om gelegenheidswerkers tewerk te stellen zonder een arbeidsongevallenverzekering, zonder sociale zekerheid en zonder een minimale arbeidsbescherming te voorzien;
- h. de door de overheid ingevoerde nieuwe flexibele arbeidsstatuten te onderwerpen aan de gewone regels inzake belasting, arbeidsbescherming en sociale zekerheid;
- i. de sociale dumping van binnen en buiten Europa, ook deze met in het buitenland geregistreerde zelfstandigen, te bestrijden met een Europese gegevensbank en een internationaal gecoördineerde inspectie, met toereikende controlemiddelen voor de vakbondsafvaardiging. Het ACV en zijn organisaties zetten syndicaal volop in op het installeren van internationale, sociale overlegorganen in alle multinationale ondernemingen. Die organen moeten geïnstalleerd worden op niveau van de feitelijke kapitaalstructuur van die ondernemingen;
- j. bijzondere aandacht te besteden in de welzijns- en gezondheidswetgeving aan precare werknemers door hen



© MARSELL

- een wettelijke bescherming te garanderen;
- k. deze voorstellen te koppelen aan sancties in geval van inbreuk op de regels. De overlegorganen moeten deze materies kunnen behandelen;
- l. het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” toe te passen voor alle werknemers, de werknemers zonder papieren inbegrepen. De Nationale Arbeidsraad moet waken over de implementatie en toepassing van alle conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, waaronder Verdrag nr. 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over huisarbeid. Voor de werknemers zonder papieren moet het recht worden gevrijwaard om klacht in te dienen en procedures te voeren om hun rechten te beschermen.

#12. Risico's onder controle

Het ACV wil garanties dat de nieuwe technologieën de veiligheid en de gezondheid van werknemers niet bedreigen of geen ondoordachte risico's inhouden voor samenleving, milieu of klimaat.

Daarom vraagt het ACV dat:

- a. voorafgaand aan de invoering van een nieuwe technologie en/of nieuwe producten de mogelijke risico's grondig en onafhankelijk worden onderzocht en transparant worden gedocumenteerd. Technologieën met mogelijk negatieve gezondheidseffecten dienen maximaal te worden gebannen, van in het vroegste stadium van onderzoek en ontwikkeling. Indien na de invoering van de nieuwe technologieën, schadelijke gevolgen voor de gezondheid van de werknemers of het milieu worden vastgesteld, moeten de overheden voorwaarden of beperkingen kunnen opleggen aan het gebruik ervan, alsook de intrekking ervan;
- b. een Europese onafhankelijke wetenschappelijke commissie toelating moet geven voor het op de markt brengen van potentieel schadelijke technologieën en daarbij beperkende voorwaarden kan opleggen aan het industrieel gebruik en de toepassingen. Daarbij moet het Europees wettelijk kader versneld worden uitgebreid om de privacy, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, consumenten en het milieu te beschermen, op basis van de nieuwste wetenschappelijke inzichten. De dossiers van fabrikanten over de gezondheids- en milieueffecten moeten publiek worden gemaakt;
- c. de kosten voor onderzoek en preventie en Europees overleg hierover worden gefinancierd met werkgeversbijdragen aan (op te richten) Europese sectorale fondsen, binnen het kader van de Europese sociale dialoog;
- d. de middelen en gegevens van de preventiediensten worden ingezet en samengebracht om multidisciplinaire wetenschappelijke data te verzamelen om de gezondheidseffecten van bepaalde technologieën te monitoren, met oog ook voor genderverschillen, leeftijd en opleidingsniveau.

- Daarbij moet ook een arbeidsgeneeskundig gezondheidsdossier worden bijgehouden van elke werknemer, waarbij alle blootstellingen aan beroepsgebonden risico's over de volledige loopbaan systematisch worden bijgehouden met het oog op preventie en compensatie. Met daarbij ook aandacht voor aanpassing van de lijst van de beroepsziekten, zoals de erkenning van o.a. burn-out en kankers met overwegend beroepsgerelateerde oorzaken;
- e. de risico's voor veiligheid en gezondheid worden besproken in het sociaal overleg. In de sectoren en de ondernemingen, in begrijpelijke taal, om afspraken te kunnen maken ter voorkoming van deze risico's, ook door een aanpassing van de cao nr. 39 (zie #3);
- f. het nodige geld en de menskracht worden vrijgemaakt door de ondernemingen voor informatie aan werknemers, voor als arbeidstijd bezoldigde opleidingen op maat en op tempo van de werknemers, en voor participatie van werknemers die geconfronteerd zullen worden met nieuwe technologieën;
- g. dit alles ook voor de werkenden zonder arbeidscontract of vaste benoeming;
- h. met een bijzondere rol voor de preventiediensten en de bevoegde overlegorganen, een versterking van de autonomie en onafhankelijkheid van de arbeidsgeneeskunde en een sterke handhaving vanuit alle overheden, door voldoende middelen toe te kennen om hun taken uit te voeren.

#13. Levenslang mee

De diepgaande transitie vereisen meer ambitie in het opleidingsbeleid, door:

- a. het opleidingsluik van de wet WWW om te bouwen tot een afdwingbaar, individueel recht van minstens 5 dagen voor elke werknemer, stapsgewijs op te bouwen tot 10 dagen per jaar tegen 2022, voor elke individuele werknemer, ook in de kmo's, ook voor uitzendkrachten, ook voor crowd- en platformwerkers, rekening houdend met de eigenheid van de sectoren. Dit moet worden onderscheiden van het door de Gewesten te regelen betaald educatief verlof (inmiddels Vlaams opleidingsverlof (VOV) voor wie in het Vlaams Gewest werkt);
- b. dit te koppelen aan een afdwingbare en sanctioneerbare plicht voor de werkgever, onder controle van de vakbonden, om de opname ervan daadwerkelijk te organiseren. Met gelijke participatie van alle werknemers, en bijzondere aandacht hierbij voor de meest kwetsbaren. Met voor wie in competitie- of conjunctuurgevoelige sectoren werkt of wie zwakker staat op de arbeidsmarkt (kortgeschoolden, tijdelijken, onvrijwillig deeltijdsen, ...) als eerste prioriteit een keuze voor opleidingen die hun positie op de arbeidsmarkt versterken;

- c. vanaf het begin van de loopbaan of de arbeidsrelatie werkgevers en overheden te verplichten om te investeren in brede opleidingen en loopbaanbegeleiding, met onder meer naast het recht op opleiding ook het recht op loopbaanbegeleiding door middel van een opleidingspaspoort en competentiebewijzen. Het ACV vraagt de intrekking van de wetgeving waarbij werknemers een deel van de ontslagvergoeding moeten besteden aan inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Dit moet gepaard gaan met transparantie over toekomstige functies en vereiste competenties, en een voorrangregeling voor eigen werknemers;
- d. bij de start van het transitieoverleg in het kader van cao nr. 39 (zie #3) onmiddellijk en effectief werk te maken van een opleidingsprogramma waardoor ontslagen kunnen vermeden worden. De opleiding moet zich inschrijven in de logica van anticipatie op veranderingen in de ondernemingen, de sectoren en op de arbeidsmarkt. Er moet ondersteuning inzake digitale vaardigheden geboden worden aan de werkzoekenden;
- e. dit aan te vullen met een verbeterd opleidingskrediet, in het kader van het tijdskrediet, voor langdurige omscholing: verlenging en verbetering van het tijdskrediet, een hogere RVA-premie, een toeslag van de werkgever, ook in kmo's; en niet enkel voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep;
- f. dit verder in te vullen via cao's en te ondersteunen vanuit sectorale opleidingsfondsen, en deze fondsen op te waarderen tot volwaardige transitiefondsen door middelen uit te trekken voor een permanent register waarin innovatie in de sector en de evolutie van de beroepen worden geregistreerd. Deze initiatieven moeten werknemers en werkzoekenden versterken over de sectoren heen;
- g. een deskundige ondersteuning van onze afgevaardigden in de overlegorganen bij het anticiperen op herstructureringen en het uitwerken in elke onderneming van opleidingsplannen waarin de werknemer opleidingen moet kunnen kiezen in functie van zijn of haar behoeften;
- h. dit alles ook te garanderen voor wie werkt bij de publieke overheden en in het onderwijs; daarom moet ook hier voldoende geïnvesteerd worden in de personeelskaders;
- i. hierbij ook werk te maken van de effectieve erkenning van verworven competenties;
- j. een externe opleidingsconsulent toe te wijzen, gefinancierd door de werkgever, de sectoren en de publieke overheden;
- k. dit ook Europees en internationaal te promoten.

#14. Iedereen digitaal mee

Het risico op een digitale kloof moet beantwoord worden door een 'iedereen mee'-beleid.

- a. Op alle niveaus, het Europese en internationale niveau inbegrepen, moeten garanties inzake gelijke toegang en

opleiding en vorming over nieuwe technologieën worden ingebouwd, zodat iedereen voordeel heeft bij de digitale ontwikkelingen.

- b. Het grondwettelijk verbod van discriminatie wil ook zeggen dat er wettelijke kaders moeten komen voor overheden en bedrijven, om diensten zonder kostenverhoging ook toegankelijk te maken en te houden voor personen zonder digitale toegang.
- c. Digitale geletterdheid moet, net als opleidingen lezen en schrijven, een grondrecht worden waar iedereen een beroep op kan doen. Dit moet standaard en laagdrempelig worden ingebouwd in elk beleid gericht op maatschappelijke basisvaardigheden, met de nodige investeringen vanuit de overheden. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan werkzoekenden onafhankelijk van hun opleidingsniveau of leeftijd. De relevante opleidingen moeten gebruik maken van de laatste digitale ontwikkelingen.
- d. In de bedrijven en instellingen en ook bij de overheden moet de invoering van een nieuwe technologie worden gekoppeld aan een beleid ter voorkoming van techno-stress: gebruiksvriendelijke hard- en software, recht op voorafgaande vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd, begeleiding bij invoering, snelle en adequate hulp bij storingen, leesbare handleidingen, permanente verbetering op basis van klachten en evaluaties. Deze opleidingen moeten in de drie landstalen beschikbaar zijn. Dit beleid moet het voorwerp uitmaken van sociaal overleg, ook in de kmo's.
- e. Onafhankelijk van de digitale ontwikkelingen, moet de overheid niet-digitale diensten blijven verlenen zonder bijkomende kost voor de gebruiker.

#15. Privacy op het werk

Het ACV grijpt de toegenomen aandacht voor de bescherming van de privacy van burgers aan om een beter wettelijk en conventioneel kader te bekomen voor een sluitende bescherming van de privacy van werknemers en werkzoekenden, waarbij we erover waken dat individuele bijstand door vakbondsafgevaardigden gegarandeerd moet blijven en waarbij de privacywetgeving de syndicale werking niet mag beknotten:

- a. door voor werknemers een afdwingbaar recht in te voeren op inzage, afschrift en correctie van alle gegevens die over hen worden bijgehouden door werkgevers in personeelsdossiers, evaluaties, testresultaten en allerlei prestatiegegevens; dit als basis voor een collectief en individueel recht op informatie en onderhandeling over de verzameling, de opslag, de verwerking, het doorgeven en de diefstal van gegevens op bedrijfsvlak. Hierbij legt elke werkgever verplicht een inventaris van alle stukken aan. Werkgevers kunnen enkel hanteren wat in de inventaris is opgenomen, als een bijlage bij het arbeidsreglement. Alle informatie moet worden gewist na vertrek uit de onderneming;

- b. door tegelijk voor werkzoekenden een afdwingbaar recht in te voeren voor werkzoekenden op inzage, afschrift en correctie van sollicitatiedossiers en testresultaten en op het wissen van deze gegevens na het einde van de procedure van werving en selectie;
- c. met afdwingbare plichten voor alle voorzieningen op de arbeidsmarkt, inclusief een recht voor werkzoekenden op informatie over en inzage in de gegevens die over hen worden bijgehouden, net als het portretrecht;
- d. met een bijzondere bescherming voor medische en andere gevoelige gegevens:
 - een verbod op applicaties in de werksfeer waarbij werkgevers gebruik maken van of toegang krijgen tot gegevens van biomonitoring of medische gegevens van werknemers, werkzoekenden en sollicitanten.
 - artsen aangesteld door werkgevers wordt slechts toegang gegeven tot medische gegevens van werknemers als de werknemer daarmee vrijwillig en vrij van dwang of sancties mee instemt.
 - het recht van de werknemer op inzage en afschrift van zijn medisch dossier bij een arbeidsarts, controlearts, verzekeringsarts, adviserend arts, vertrouwenspersoon en het dossier bij de preventieadviseur worden eenvoudig afdwingbaar gemaakt.
 - er wordt een recht op discretie voorzien ten aanzien van de werkgever bij contacten met arbeidsartsen. Deze discretieplicht moet afdwingbaar zijn, en gecontroleerd worden. Het recht op medisch geheim dient te worden gegarandeerd bij het gebruik van nieuwe technologieën;
- e. met vlot afdwingbare sancties en een duidelijke klachtenprocedure. Met inbegrip van de mogelijkheid om bij inbreuken een beroep te doen op externe deskundigen die de nodige digitale bewijzen kunnen verschaffen.

De informatie die beschikbaar wordt gesteld aan werknemers en werkzoekenden moet goed begrijpbaar zijn. Dit alles mag geen beletsel zijn voor een automatische gegevensuitwisseling tussen diverse organisaties en diensten met het oog op de automatische toekenning van bepaalde voordelen en rechten aan burgers. Er moeten specifieke maatregelen worden uitgewerkt over de uitwisseling van gegevens van werknemers tussen werkgevers.

#16. Werknemers zijn geen robots

Het ACV wil dat werknemers beter beschermd worden tegen verregaande controle op het werk en dit zowel door wetgeving, als in interprofessionele, sectorale en ondernemingscao's en afspraken op het vlak van de onderneming, de instelling of het bestuur, in het bijzonder waar we niet syndicaal actief zijn, door:

- a. het thema aan te kaarten bij besprekingen van arbeids-

reglementen en onze militanten te vormen. Niet om overlegde en gerechtvaardigde controles op misbruiken of voor meer veiligheid te verhinderen overeenkomstig de reglementering, wel om de menselijke waardigheid en de informatierechten te verdedigen;

- b. het wettelijk en conventioneel kader inzake de bescherming van de privacy op het werk te verbeteren in functie van de technologische evoluties. Dit betreft vooral de camerabewaking en de elektronische gegevensverzameling. Geotracking en andere vormen van elektronisch toezicht en monitoring moeten wettelijk geregeld worden. Dit door het gebruik ervan te beperken tot specifieke doeleinden, het aantal personen dat toegang heeft tot deze gegevens maximaal te beperken en de regelingen beter toe te passen;
- c. informatie en toezicht door klanten, cliënten en patiënten over prestaties van werknemers te verbieden;
- d. een volledig voorafgaand informatie- en inzagerecht van de werknemer in alle persoonsgegevens, inclusief prestatie- en productiviteitsgegevens die over hem aangelegd worden, met een afdwingbaar recht op correctie van die gegevens. Daarbij moet de werknemer en zijn vakbondsafgevaardigde ook inzage hebben in de algoritmes waarmee data worden verwerkt, met behulp van onafhankelijke experts, om discriminatie tegen te gaan;
- e. paritair toezicht op ondernemingsniveau op de aanwending van gegevens verkregen uit cameratoezicht en elke andere vorm van online monitoring;

Sectie 2 over 'Jobs in transitie' vond plaats in de Delvaux-zaal van het Kursaal.



- f. regelingen op te leggen over bewaartermijnen en over het wissen van deze gegevens;
- g. een verplichte automatische uitschakeling van alle persoonsgebonden monitoringsystemen buiten de werkuren en na alle prestaties, evenals door duidelijke informatie aan alle werknemers over hoe en op welke tijdstippen zij gecontroleerd worden;
- h. met campagnes en vorming werknemers te sensibiliseren over de bescherming van hun persoonlijke gegevens;
- i. sociaal verzekeren het recht op de bescherming van hun persoonlijke gegevens bij controle en bij de overdracht van gegevens tussen verschillende instanties te garanderen;
- j. een kritische aanpak te ontwikkelen over het gebruik van nieuwe technologieën, alsook een ethische gedragscode over het gebruik van internet.

#17. Werken naar niet-werknemers

Het ACV wil de strijd verscherpen tegen de onderbescherming van wie voor een digitaal platform en/of als afhankelijke zelfstandige werkt en tegen de manier waarop dit kwaliteitsvolle jobs van werknemers bedreigt. We moeten het misbruik van deze statuten door werkgevers aan de kaak stellen en bestrijden, door:

- a. een volgehouden actie te voeren voor herkwalificatie van die platformwerkers en zelfstandigen als werknemers, als er voldoende bewijs is van ondergeschiktheid;
- b. een beter Europees en nationaal wettelijk kader te voorzien tegen schijnzelfstandigheid en een beter Europees kader tegen sociale dumping met buitenlandse schijnzelfstandigen en schijnbedrijven;
- c. in lijn met de Europese sociale pijler, een zelfde arbeidsbescherming en sociale zekerheid te voorzien voor al wie voor platformen werkt en voor afhankelijke zelfstandigen, met inbegrip van: arbeidsongevallenverzekering, normen inzake arbeidsduur, werktijden, veiligheid en gezondheid, het recht op een billijk inkomen (minstens op het niveau van de nationale minimumlonen) en andere arbeidsvoorwaarden, alsmede het recht op onderhandeling en collectieve actie. Het Europese verbod op prijsafspraken is hieraan ondergeschikt;
- d. de digitale platformen verantwoordelijk te maken voor de fiscale en parafiscale aangiften en voor de storting van bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen;
- e. een regeling uit te werken waarbij vakbonden de mogelijkheid krijgen tot persoonlijke communicatie met alle platformwerkers en afhankelijke zelfstandigen, met het oog op het organiseren alsook met het oog op informatie, consultatie en collectieve onderhandelingen;
- f. strenge controles op platformwerkgevers te doen om ont-

duiking van belastingen en sociale bijdragen via platformarbeid tegen te gaan en om de rechten van deze werknemers te beschermen;

- g. de digitale platformen aan dezelfde werkingsregels, voorwaarden, controles en erkenningen te onderwerpen net als andere bedrijven, en bijkomende wetgeving op te leggen als platformen de samenleving of de markt verstoren;
- h. aangepaste toegang te voorzien voor de inspectiediensten om de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers en de werkingsregels van digitale platformen te controleren;
- i. huisarbeid via digitale platformen te verbieden. Dit is noodzakelijk om te vermijden dat de huisarbeid opnieuw in het zwartwerkcircuit terecht komt.

Het ACV wil alle werkenden in afhankelijkheid verenigen en vertegenwoordigen, ook wie - al dan niet gedwongen - in een zelfstandig statuut aan de slag is of wie zelfs geen statuut heeft, zoals de bijklussende platformwerkers. Met het project United Freelancers wil het ACV freelancers en zelfstandigen zonder personeel organiseren en ondersteunen. Iedereen streeft namelijk naar goede werkomstandigheden (welzijn, gezondheid, veiligheid), een degelijke verloning en een optimale balans werk-privé.

Dit vergt een syndicale werkvorm waarin we deze werkenden organiseren en een plaats geven in onze vakbond, om sociale afbraak en dumping tegen te gaan voor alle werkenden. We moeten samen met hen hun inkomen en hun arbeidsvoorwaarden verbeteren. Hierbij blijft het uitgangspunt om voor iedereen die in afhankelijkheid werkt het statuut van werknemer te bekomen. Het organiseren van alle werkenden in afhankelijkheid moet kaderen in het verbeteren van de krachtsverhoudingen voor alle werkenden.

Het Nationaal Bestuur zal het project United Freelancers jaarlijks opvolgen en bijsturen om tegen eind 2022 een evaluatie te maken van het project. Deze evaluatie wordt voorgelegd aan de Algemene Raad, die zich zal uitspreken over de orientaties.

Het Congres vraagt het Nationaal Bestuur om voorafgaand aan de evaluatie van het project United Freelancers een grondig intern debat te voeren in alle geledingen van het ACV.



#3

Wereld in transitie

#arbeidmorgen

Verslag bespreking

Deel 3 'Wereld in transitie'

De opdracht van de derde sectie van het congres was niet min: acht krachtlijnen bespreken en op punt stellen waarin heel het internationale aspect van de transitie aan bod kwam. Van (digitale) ketenzorg en controle op de internetgiganten, over ecologische duurzaamheid, migratie en eerlijke handel, tot de werking van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties.

Krachtlijn 18 over 'Ketenzorg' werd door de sectie aangescherpt met een bijzondere aandacht voor lokale producten en de korte keten. De ecologische meerwaarde die de korte keten biedt (minder transport) moet worden beloond. De vraag naar een afdwingbare nationale wetgeving over ketenzorg werd door de sectie ook op het Europese niveau getild.

'*Waardig werk in de digitale ketens*', daarover gaat krachtlijn 19. De sectie vroeg dat het ACV de heel kwetsbare 'crowd workers' (die op freelance basis intekenen op opdrachten via een internetplatform) ondersteunt, zodat ook zij syndicaal kunnen organiseren. Verder wilde de sectie ook een actievere internationale lobbying van de vakbonden om de uitwassen van het werk via digitale platformen te bestrijden en een effectieve controle op de internationale toeleveringsketens van multinationals. De vakbonden moeten er bij de overheid op aandringen dat de controle-instanties hiervoor voldoende middelen krijgen én de noodzakelijke bevoegdheden om effectief op te treden. Ook de vakbonden zelf moeten een wetelijk omschreven rol krijgen in die toezichtfunctie.

Krachtlijn 20 pleit voor meer '*Grip op internetgiganten*'. De sectie zette nog sterker de puntjes op de i door een verbod te vragen op de commercialisering van data die verzameld worden door publieke diensten. Consumenten moeten persoonlijke data altijd definitief kunnen laten verwijderen uit de databanken van de internetgiganten. En het klassieke mededingingsrecht is aan een upgrade toe om het feitelijke monopolie van de grote internetbedrijven aan te pakken.

De bespreking van krachtlijn 21 '*Binnen de grenzen van de planeet*' over de ecologische transitie, leidde tot lange discussies en een grondige herformulering van de ontwerp tekst. Ook de ecologische transitie moet in de eerste plaats rechtvaardig zijn: de grote ondernemingen en de grote vermogens moeten de voornaamste lasten dragen en het beleid moet

bijzondere aandacht hebben voor de armste werknemers en de meest geprecariseerden, die de grootste slachtoffers zullen zijn. Bovenop accijnzen op kerosine en een slimme vliegkilometerheffing moet er btw op vliegtickets worden geheven. Het BBP voldoet al lang niet meer als voornaamste indicator voor welzijn. Het ACV moet daarom "een denkproces in gang zetten over nieuwe modellen van welvaart en sociale bescherming in een context van aanhoudend lage groei". En onze eisen moeten worden aangepast aan de ecologische draagkracht van de planeet.

Door een grondige herschikking van het congresprogramma, met veel meer tijd voor bespreking in de secties, konden ook de laatste vier krachtlijnen grondig bediscussieerd worden. In de gevoelige krachtlijn 22 over een '*Rechtvaardig migratiebeleid*' werd sterker de nadruk gelegd op een goed beleid van voortgezette vorming en goede loon- en arbeidsvoorwaarden vooraleer aan migratie gedacht kan worden om te korten op de arbeidsmarkt op te vangen. Als economische migratie een optie wordt moet ook rekening worden gehou-



den met de gevolgen van een braindrain in de landen van vertrek. Economische migranten zijn al te vaak het slachtoffer van onvoldoende internationaal gecoördineerde wetgeving, gaten in de wetgeving en dit des te meer naarmate hun verblijfsrechten precair of onbestaande zijn. Dit wordt door malafide werkgevers genadeloos uitgebuit en precies hier ligt een gigantische uitdaging om iedereen gelijke arbeidsrechten te geven.

In het internationale luik van het Transitiecongres kon krachtlijn 23 over 'Eerlijke handel' niet ontbreken. Werknemers- en milieurechten moeten *minstens* even sterk afdwingbaar worden als rechten van investeerders, zo scherpte de sectie de ontwerptekst aan. Multinationals moeten zich eerst wenden tot de nationale rechtspraak, vooraleer ze een beroep kunnen doen op een internationaal publiek gerechtshof, dat ook klachten van werknemers en milieuorganisaties moet behandelen. Wapenhandel met landen in oorlog, of verwikkeld in conflicten waarvan de burgerbevolking het slachtoffer is, moet onmogelijk worden gemaakt.

Het honderdjarig jubileum van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vormde de ideale aanleiding om krachtlijn 24 aan de 'IAO Morgen' te wijden. Hier weinig wijzigingen aan de ontwerpkrachtlijn, die onder meer pleit voor een verdere ontwikkeling van de fundamentele arbeidsnormen, zeg maar de grondwet van de IAO, met ook een recht op veiligheid en gezondheid op het werk, een beperking van de arbeidsduur en een waardig minimumloon. De sectie vulde dit ontwerp aan met een pleidooi voor een sterker adviesrecht voor de IAO bij de instellingen die handelssancties uitvaardigen voor landen die de fundamentele arbeidsnormen schenden.

De laatste krachtlijn van het Transitiecongres gaat over de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties: 'SDG's 2030: naar rechten, regels en resultaten'. Het SDG-kader moet ook worden vertaald naar een instrument waarmee militanten op de werkvloer aan de slag kunnen gaan. En het SDG-plan dat van elke onderneming en organisatie wordt gevraagd, moet ook een ketenzorgplan bevatten waarin de sociale economie-bedrijven een gegarandeerde rol als toeleverancier kunnen krijgen.



#18. Ketens aan de ketting

Het ACV wil de gedeelde verantwoordelijkheid van bedrijven en overheden voor de naleving van de mensenrechten in de gehele productie- en dienstenketen hard maken, zowel nationaal als internationaal. Niet alleen met fraaie beloftes, maar wel door harde regels, rechten en engagementen.

Nationaal:

- a. een Belgische wetgeving op ketenzorg naar het voorbeeld van de Franse wet 'devoir de vigilance' (2017) en het Nederlandse wetsvoorstel 'zorgplicht kinderarbeid' (2016), als opstapjes naar een Europees initiatief. Bedrijven die internationaal actief zijn moeten zo verplicht worden, op straffe van sancties, jaarlijks publiek te rapporteren over de naleving van de mensenrechten en in het bijzonder de fundamentele arbeidsnormen, doorheen de volledige keten;
- b. een beter, afdwingbaar wettelijk kader, gekoppeld aan proactieve en doeltreffende controles, om bedrijven straf-

rechtelijk aansprakelijk te stellen voor schendingen van mensenrechten en fundamentele arbeidsnormen en van de internationale klimaat- en milieuverdragen in het buitenland, ook bij onderaannemers en bij toeleveranciers. Producten van ondernemingen die deze principes manifest schenden, moeten worden geweerd. Ook moeten het handhavingsapparaat en de internationale samenwerking tussen gerechten en politiediensten worden versterkt en moeten de nodige mensen en middelen worden voorzien voor deze diensten;

- c. ketenzorg moet ook in België voorwerp worden van sociaal overleg in elk van de sectoren, bedrijven, instellingen en besturen. We benutten daartoe de Europese en internationale ondernemingsraden, de Europese sociale dialoog en de Europese en internationale kaderovereenkomsten. Het ACV moet mee pleitbezorger zijn voor initiatieven in de korte keten;
- d. in het jaarverslag van elk bedrijf moet een onafhankelijk gevalideerd ketenrapport zitten, dat vooraf besproken moet worden in de overlegorganen van de onderneming op internationaal, Europees en nationaal vlak. Elke onderneming moet een Due Diligence Officer (DDO) aanstellen die verantwoordelijk is voor de toepassing van ketenzorg. Deze krijgt een bijzonder statuut in de onderneming zodat zijn onafhankelijkheid is gegarandeerd, met inbegrip van een afdoende bescherming tegen ontslag;
- e. voorwaarden inzake mensen- en arbeidsrechten, evenals milieuvoorwaarden, moeten worden geïntegreerd in elke overheidsopdracht en controle op het terrein door inspectiediensten die over voldoende mensen en bevoegdheden beschikken;
- f. risicogevoelige Belgische bedrijven moeten aansluiten bij de bestaande sectorale en mondiale initiatieven, en bij de, samen met de betrokken sociale partners, te ontwikkelen Europese convenants voor risicosectoren. Vrijblijvendheid is uit den boze. Harde engagementen met naleving nadien moeten de leidraad zijn;
- g. de ondernemingen die ketenzorg toepassen en de naleving van de mensenrechten en de fundamentele arbeidsrechten over de hele keten garanderen, moeten door een onafhankelijke instelling worden gecertificeerd;
- h. alle bedrijven, instellingen, organisaties en besturen maken als onderdeel van hun SDG-plan (zie #25) een eigen ketenzorgplan, met stapsgewijze doorlichting van al de aangekochte producten en diensten;
- i. de bedrijven belonen die een beroep doen op lokale producten en de korte ketens;
- j. de bedrijven die een beroep doen op onderaannemers die niet ethisch te werk gaan, aansprakelijk stellen.

Internationaal, met volle steun vanuit de Belgische overheid en de Europese Unie, moet werk worden gemaakt van:

- a. een ambitieus en dwingend VN-verdrag rond bedrijven en mensenrechten;



- b. een nieuw IAO-verdrag voor waardig werk in de internationale toeleveringsketens;
- c. een afdwingbare Europese wetgeving rond ketenzorg.

We koppelen dit aan een globale syndicale strategie voor betere arbeids-, klimaat- en milieunormen overal in de wereld, waarbij we werknemers over de volledige keten organiseren. Op nationaal vlak versterken we daartoe de samenwerking tussen sectoren en beroepscentrales. Op internationaal vlak versterken we de samenwerking met lokale vakbonden en middenveldorganisaties en de Europese en internationale vakbondskoepels. We betrekken daarbij ook onze militanten, via zowel de beroepswerking als de interprofessionele werking.

#19. Waardig werk in de digitale ketens

De context van de economische globalisering heeft een impact op het geografische niveau, inbegrepen de stedelijke context, waardoor we moeten rekening houden met de sociale, ecologische en migratorische hoogdringendheid. Het ACV breidt zijn actieterrein uit tot de internationale dienstenketens, waarbij de werknemers, ongeacht hun statuut, kunnen aansluiten tot de vakbond om hun belangen te verdedigen.

- a. Europese en internationale ondernemingsraden, Europese en internationale sociale dialoog, Europese en internationale kaderovereenkomsten en verplichte ketenzorg moeten daar ook de normaalste zaak van de wereld worden. Dat geldt ook voor de digitale platformen. Het vereist in alle geledingen van het ACV een versterkte inzet en aandacht voor het Europese en internationale syndicalisme, met een actieve inbreng hierin van de militanten.
- b. Wat kan voor de scheepvaart, met de maritieme conventies van de IAO die minimale normen opleggen voor zee-lieden, moet ook kunnen voor crowd workers, surfend op het wereldwijde web.
- c. In het verlengde van onze actie op nationaal vlak (zie #17.) duwen we Europees en internationaal aan de kar om digitale platformen en sites voor crowd work verantwoordelijk te maken als werkgever, met inbegrip van hun verplichtingen in de sociale zekerheid. We zoeken daartoe de samenwerking met andere vakbonden die op dat vlak actief zijn, ook om lessen te trekken uit hun syndicale strategieën.
- d. De verplichte ketenzorg (zie #18) moet in de internationale productie- en dienstenketens ook het geheel van de dienstenactiviteiten dekken.
- e. Via de overlegorganen weigeren we dat bedrijven een beroep doen op digitale platformen of op crowd work met het oog op sociale dumping. Daartoe moeten deze overlegorganen verplicht vooraf en tijdig geïnformeerd worden.

- f. Net zoals we dit op nationaal vlak vragen (zie #17) moet Europees en internationaal worden bewaakt dat een gelijk speelveld wordt gegarandeerd, waarbij concurrentievervalsing door digitale platformen wordt bestreden en landen die voorkeurregelingen invoeren (sociaal en fiscaal) voor digitale platformen worden teruggefloten. Dit vraagt dat het ACV samen met Europese en mondiale vakbonden werkt aan een actieve lobbystrategie.

Ruimer moet voor alle internationale productie- en dienstenketens op Europees vlak een 'licence to operate' worden ingevoerd, ongeacht het businessmodel: een voorwaardelijk recht om te mogen ondernemen. Multinationals die zich niet willen houden aan essentiële sociale en ecologische normen moeten worden geweerd. Daartoe moeten er uiteraard afdoende middelen zijn voor controle en handhaving, maar ook de noodzakelijke bevoegdheden, met verplichte inschakeling ook van de vakbonden, als bewaker van de naleving van de normen. De vakbonden moeten druk uitoefenen opdat de Staat voldoende middelen toekent aan haar publieke administraties om dergelijke controles uit te voeren.

#20. Grip op de internetgiganten

Het ACV gaat in tegen de enorme greep van de grote internetbedrijven op de samenleving, de economie en de politiek. Niet in het minst omwille van het gevaar voor de privacy en voor de politieke en economische democratie. Daarom:

- a. moet het ontginnen, stockeren, koppelen, doorgeven en verkopen van persoonlijke data voor commerciële en politieke doeleinden, wettelijk begrensd worden. Gegevens van publieke diensten mogen niet gecommercialiseerd worden. De nieuwe Europese algemene verordening gegevensbescherming (GDPR) is slechts een eerste stap en moet nu streng worden toegepast, ook door afdoende controle en afschrikkende sancties. De consumenten zouden definitief hun persoonlijke data moeten kunnen verwijderen in de databank van de big five, of het nu gaat om recente of oude gegevens;
- b. moet de veiligheid op het gebruik van de data door publieke controleorganen worden gegarandeerd en moeten overtredingen streng worden gesanctioneerd;
- c. moeten de winsten die de bedrijven puren uit de ontginning, verwerking en verkoop van data op een efficiënte, rechtvaardige, innovatieve en internationaal gecoördineerde wijze worden belast, zodat de fiscale inkomsten ook terugvloeien naar de landen waar de data werden ontgonnen of gebruikt;
- d. moeten de federale overheid, de Europese Unie en de internationale instellingen wetgeving en afdoende controles invoeren om de extreme concentratie van economische en

financiële macht bij de grote internetbedrijven en het misbruik ervan voor politieke doeleinden of massamanipulatie tegen te gaan.

Samen met het Europees Vakverbond (EVV) en via politieke contacten willen we deelname aan het debat over de herdefiniëring van het mededingingsrecht, om te vechten tegen de misbruiken van grote internetbedrijven. Tegelijk dient Europa werk te maken van de ontwikkeling van eigen internetbedrijven, om te verhinderen dat Europa totaal afhankelijk wordt van de grote internationale spelers.

21. Binnen de grenzen van de planeet

Het ACV wil in alles wat het doet mee motor zijn van de radicale ecologische transitie. Zowel globaal als lokaal. De ommezwaai naar een klimaatneutrale samenleving heeft daarbij voorrang. Het ACV eist daartoe ook inspraak in een klimaat- en energiebeleid dat gebaseerd is op wetenschappelijk onderbouwde conclusies, op alle niveaus. Dit moet garanderen dat het beleid in al zijn onderdelen vervlochten is met de noodzaak van een rechtvaardige transitie en rekening houdt met het feit dat de eerste slachtoffers de armste werknemers zijn, de meest geprecarieerden. Het Congres herbevestigt daarom de krachtlijnen van vorige Congressen, maar vraagt om die ambities concreter te maken.

- a. Het ACV vertaalt de ambitie van een klimaatneutraal Europa tegen 2050 naar een klimaatneutraal België, met een eigen plan, met deadlines voor elke stap. Met daarbinnen prioritair de transitie van de energievoorziening (waarbij we eisen dat de kernuitstap, door het federaal parlement momenteel voorzien in 2025, rekening houdt met de situatie van de betrokken werknemers), de industrie, de voedselketen, het transport en de huisvesting, omdat daar de sterkste vooruitgang te boeken is. Met bijzondere aandacht voor de rol die de industrie hierin kan spelen. In plaats van een deel van het probleem te vormen moet zij mee voor de oplossingen zorgen. Dit betekent dat bepaalde bedrijven die tot de grootste vervuilers ter wereld behoren de grootste kost moeten dragen van de overgang naar een klimaatneutrale samenleving. Een rechtvaardige transitie impliceert tevens dat de sterkste schouders, grote ondernemingen en grote vermogens, de voornaamste lasten dragen van de ecologische transitie. Bovendien is het belangrijk om de lokale werkgelegenheid en de circulaire economie te ondersteunen.
- b. Iedereen moet mee in de ecologische transitie: Europees en internationaal moet er een eind komen aan de uitzonderingsregimes voor luchtvaart en scheepvaart. Kerosine moet worden belast en er moet een btw op vlieg-

tickets worden ingevoerd. Een Europees ingevoerde slimme vliegkilometerheffing moet worden ingevoerd, gekoppeld aan wereldwijde afspraken om de efficiëntie van het vliegverkeer sterk te vergroten. De mogelijkheden om het aantal vluchten en afgelegde miles te verlagen, moeten geoptimaliseerd worden. Nieuwe luchtvaarttechnologieën moeten versneld ingevoerd worden. De inkomsten ervan moeten geïnvesteerd worden in onder andere internationaal openbaar vervoer.

Dit moet gepaard gaan met een beleid om korte ketens (zie #9) enerzijds en verplaatsingen met duurzame vervoersmiddelen anderzijds te bevorderen. Investerings in de uitbouw van internationaal trein- en busverkeer aan betaalbare prijzen zijn een voorwaarde sine qua non. Ook de zeevaartsector moet op internationaal vlak bijkomende maatregelen nemen om de uitstoot van broeikasgassen verder te verminderen, en uitzonderingsregimes hierop moeten wereldwijd afgeschaft worden.

- c. Elke sector en elke individuele werkgever moet zijn verantwoordelijkheid nemen in de ecologische transitie. Om overal te komen tot een transitieplan. Dat moet een vast en verplicht onderdeel worden van de sociale dialoog. Om daarbij telkens na te gaan hoe we de werknemers op rechtvaardige wijze door die transitie loodsen, in het bijzonder ook door opleiding en omscholing, onder meer gericht op de toenemende inzet van competenties in functie van de ecologische transitie. Het opstellen van een transitieplan kan ook een opportuniteit zijn om niet-duurzame kosten (materialen, grondstoffen, energie, transport en afval) te verminderen, waardoor meer middelen kunnen vrijgemaakt worden om loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren. En dus moet dat overleg in elk bedrijf een prioriteit worden. Daartoe moeten er naast de economisch-financiële informatie (EFI), de werkgelegenheidsinformatie (cao nr. 9 van de NAR) en de sociale balans een verplichte klimaat- en milieu-informatie (KMI) en een publieke klimaat- en milieubalans komen. Dit vergt als ACV ook investeringen in vorming, bijstand en ondersteuningsmateriaal voor onze afgevaardigden en onderhandelaars. Elke onderneming en/of sector moet met de werknemersafgevaardigden in het kader van dit transitieplan overleg organiseren, waarbij de onderneming/sector industriële initiatieven kan nemen om toe te treden tot de circulaire economie.
- Maar rechtvaardige transitie vergt ook het behoud en/of de creatie van kwalitatieve jobs. Werknemers moeten deze transitie niet betalen met hun job. Dit zal grootschalige (mondiale) omvormingen vragen, vooral in de industriële sectoren; omschakelingen naar andere grondstoffen en energiebronnen, andere productieprocessen en een andere organisatie van de productieketens, andere en nieuwe producten.
- d. De voorwaarde van rechtvaardige transitie vergt in alles een gelijkheidstoets (zie #1.), om te vermijden dat de la-



© AUDE VANLATHEN

gere inkomens de zwaarste kosten dragen van de transitie, zoals dat onder meer het geval is bij een degressieve milieufiscaliteit zonder toereikende compensaties. Integendeel, door onder meer het toegankelijk maken van het openbaar vervoer en de strijd tegen de energiearmoede, moeten lagere inkomens de eerste winnaar worden.

- e. Het duurzaam maken van de bedrijfsmobiliteit moet aanzienlijk sneller gaan door een globaal mobiliteitsplan goed te keuren met alle betrokken actoren. Dit mag niet ten koste gaan van de sociale zekerheid. Daarnaast moet er dringend worden geïnvesteerd in doeltreffender en beter uitgebouwd openbaar vervoer en de bijbehorende infrastructuur.

De fiscale regimes voor salarismotoren moeten stapsgewijs worden afgeschaft en er moet gebruik worden gemaakt van de nieuwe wettelijke mogelijkheid om ze om te zetten in een mobiliteitsbudget. Dit moet gepaard gaan met een ambitieus, betaalbaar en gecoördineerd openbaar vervoersbeleid. De bereikbaarheid en de afstemming ('intermodaliteit') van de openbare vervoersnetten moeten beter.

Het ACV moet een voortrekkersrol spelen in deze mobiliteits-mindshift, door bijvoorbeeld de invoering van de vierdagenweek en telewerk te promoten.

- f. Er is nood aan een netwerk van groene vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer, die voorvechter zijn voor een kleinere ecologische voetafdruk, met sterke ondersteuning vanuit hun beroepscentrale en vanuit de syndicale samenwerkingsverbanden Arbeid & Milieu, RISE en BRISE.
- g. De sectorale opleidingsfondsen moeten mee worden ingezet voor de begeleiding van de werknemers naar een duurzame economie: omscholing, begeleiding naar nieuwe jobs, het aanleren van ecologische competenties, ... Dit moet gebeuren op basis van een analyse, sector per sector, van de impact van klimaatneutraliteit en van de risico's die de sector loopt door niks te doen en af te wachten. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar wie niet mee kan in die ecologische transitie.

Cao nr. 39 van de NAR moet naast de technologische, ook de ecologische transitie omkaderen (zie #3). Om onze economie aan te passen aan de beperkingen van onze planeet moeten we nadenken over andere indicatoren dan de ontwikkeling van het bni (zie #9). Het ACV moet ook een denkproces in gang zetten over de nieuwe modellen van welvaart en sociale bescherming in een context van aanhoudende lage groei en haar eisen aanpassen aan de ecologische vereisten.



#22. Rechtvaardig migratiebeleid

De economische globalisering en haar verbondenheid met de aan de marktwetten onderworpen klimaatpolitiek vergroten de sociale ongelijkheid enerzijds en de klimaatopwarming anderzijds. Hierbij moet rekening gehouden worden met de uitdaging van de grote steden, vaak draaischijven van precair werk en precarisering van de werknemers van andere origine, asielzoekers en migranten in de ganse arbeidsmarkt.

Het ACV wil een humaner en rechtvaardiger migratiebeleid, op alle niveaus:

- a. Er moeten gelijke arbeidsrechten komen voor iedereen. Het ACV zet een werking op ter ondersteuning van iedereen die intreedt op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor alle werknemers, werkzoekenden en nieuwkomers, migranten komende van de derde landen, die naar België komen om te werken of om andere redenen.
- b. Er moet een efficiënt klachtenmechanisme worden voorzien op Europees vlak voor migranten waarvan de mensenrechten niet gerespecteerd worden, samen met een plan om geweld op en uitbuiting van migranten door mensenhandelaars, uitbuitende werkgevers en staten te bestrijden, met bijzondere aandacht voor seksueel geweld. Het

moet mogelijk zijn om uitgebuite werknemers de kans te geven een klacht in te dienen tegen de uitbuitende werkgevers via een mechanisme dat hen beschermt gedurende de hele procedure wanneer ze de misbruiken aanklagen en een klacht neerleggen.

- c. Asielzoekers moeten snel kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt door: een versnelde toekenning van gecombineerde vergunning via regionale bepalingen; onthaal- en integratietrajecten; taalopleidingen; opleiding en begeleiding naar werk; een snelle erkenning en gelijkschakeling van diploma's en competenties die ze in het buitenland hebben verworven. Dit moet ook doorwerken na de erkenning als vluchteling. En net zo goed ingezet worden voor wie immigrereert via gezinshereniging.
- d. Migrantten moeten gelijke rechten krijgen en toegang tot de sociale zekerheid door: het afsluiten van bijkomende bilaterale akkoorden met de landen van oorsprong van de migranten van buiten de Europese Unie, voor het behoud van socialezekerheidsrechten bij immigratie, zowel als bij hun terugkeer.
- e. Er moet een regularisatie komen van mensen zonder papieren die hier al een tijd verblijven en/of werken. Dit moet gebeuren binnen een redelijke termijn, zonder willekeur en dus op basis van duidelijke en objectieve criteria, met een onafhankelijke commissie om de aanvragen te behandelen. De bescherming en regularisatie van werknemers die misbruiken aanklagen moeten sluitend worden geregeld.
- f. Op alle niveaus moet worden gewerkt aan de factoren die mensen dwingen tot migratie, omwille van onveiligheid, armoede of klimaatopwarming.

Tegelijk moet ook de mobiliteit binnen Europa beter omkaderd worden. Bijzondere aandacht moet daarbij gaan naar de gedetacheerden. Gelijk loon voor gelijk werk moet overal gegarandeerd worden. Tegelijk moet schijnzelfstandigheid worden bestreden. Een herziening van de Europese verordening 883/2004 moet de effectieve inning van de socialezekerheidsbijdragen garanderen. Ook moet een snelle oprichting gebeuren van de Europese sociale inspectie (European Labour Authority), met voldoende menskracht en middelen. Nationaal en Europees moeten de sociale partners daarbij volwaardige inspraak krijgen.

Mensen met een migratieachtergrond worden nog al te vaak onheus behandeld. Dit vereist overleg en acties in de sectoren en op de werkvloer voor meer diversiteit en tegen discriminatie, in alle fasen van de arbeidsrelatie, van rekrutering tot ontslag. Dit moet worden ondersteund door sectorale cao's, gedragscodes en praktijktesten. Daartoe moet de gedragscode van de NAR inzake rekrutering en selectie ook worden uitgebreid naar de andere fasen van de arbeidsrelatie. Afgevaardigden en onderhandelaars moeten hierin ondersteund worden.

We hebben nood aan een duidelijk en consequent beleid inzake economische migratie. Wie van buiten de Europese Unie België binnenkomt en wie niet, mag niet louter de keuze zijn van de werkgevers. Dat zijn maatschappelijke en politieke keuzes. De reële tekorten op de arbeidsmarkt zijn vaak een gevolg van slechte loon- en arbeidsvoorwaarden. Bovendien kan de werking van de arbeidsmarkt verbeterd worden door een efficiënter arbeidsmarktbeleid en een aangepast vormingsbeleid. Economische migratie kan voor ons alleen voor reële tekorten op de arbeidsmarkt gebruikt worden. Het beleid moet ook rekening houden met de gevolgen van economische migratie voor landen van waaruit mensen vertrekken, om te voorkomen dat we een kennisvlucht creëren.

Het ACV zal zich blijven verzetten tegen alle pogingen om de bevolking op te zetten tegen elkaar en in het bijzonder tegen mensen met een migratieachtergrond en blijven opkomen voor een beleid gebaseerd op respect, diversiteit en integratie. Het Congres eist dat het Belgische engagement in de schoot van de Verenigde Naties (VN) om tot een interfederaal plan tegen racisme te komen er na 18 jaar eindelijk komt.

#23. Eerlijke handel

Wij blijven ervan overtuigd dat een ander handelsbeleid, dat waardig werk en een sociaal rechtvaardige transitie nastreeft, mogelijk is. Daartoe ijveren we, vanaf het prille begin van de onderhandelingen, samen met de Europese en internationale vakbeweging en gelijkgezinde middenveldorganisaties, voor betere handels- en investeringsakkoorden.

- a. In elk handels- en investeringsakkoord moet een duurzaamheidshoofdstuk worden voorzien, met sancties bij niet-naleving, zodat het handelsbeleid de werknemers- en milieurechten niet ondergeschikt maakt aan de rechten van de investeerders, maar ze ten minste in even sterke mate afdwingbaar te maken. Hierbij moet de naleving van de fundamentele arbeidsnormen van de IAO centraal staan.
- b. Het Europese handels- en investeringsbeleid en de akkoorden binnen de Wereldhandelsorganisatie moeten de Europese bedrijven en hun werknemers daadwerkelijk beschermen tegen alle soorten dumping op sociaal en economisch vlak en op het vlak van klimaat en milieu.
- c. De bestaande handels- en investeringsverdragen en de lopende of aan te vatten onderhandelingen moeten grondig worden bijgestuurd als ze het recht van staten om te reguleren ondermijnen en de rechten van de werknemers niet echt beschermen.
- d. In alle fasen van het onderhandelingsproces moet de transparantie worden gegarandeerd, ook over het mandaat dat werd gegeven aan de Europese onderhandelaars, met reële betrokkenheid van parlementen en maatschap-

pelijk middenveld, en in het bijzonder de vakbonden.

- e. Dit laatste moet gebeuren in samenwerking met vakbonden en andere actoren van het maatschappelijk middenveld van de landen waarmee wordt onderhandeld.
- f. Daartoe ijveren we ook voor het opzetten van technische samenwerkingsprogramma's vanuit de Europese Unie om de capaciteit van de vakbonden in het Zuiden te vergroten met het oog op een daadwerkelijke betrokkenheid, in samenwerking met en tussen de Europese vakbonden.
- g. We blijven ons verzetten tegen de privatisering van de justitie door geschillen met multinationals over te laten aan privéarbitrage. In de plaats moet er een publiek gerechtshof komen, niet enkel voor investeringsgeschillen tussen multinationals en landen, maar ook voor de bescherming van de rechten van werknemers en consumenten en van klimaat en milieu tegen misbruiken van multinationals. Voorwaarden zijn: vlotte en transparante uitspraak, onafhankelijke en onpartijdige rechters, transparantie, gelijkheid tussen de procespartijen en de mogelijkheid voor vakbonden en andere middenveldorganisaties om op te treden. Het is gevraagd dat het Hof snel reageert en dat geschillen geen jaren duren. Vooraf moeten multinationals de gewone rechtswegen gebruiken (nationale rechtbanken).
- h. Alle overheidsopdrachten moeten gevrijwaard blijven van de marktwerking (zie # 7) en dus uit de handels- en investeringsakkoorden worden geweerd.
- i. Het ACV formuleert in samenwerking met zijn organisaties een duidelijk actieplan, traject en draaiboek om het thema 'eerlijke handel' in het dagelijks syndicaal werk te integreren en op de werkvloer te krijgen.
- j. Er mogen geen nieuwe akkoorden over de handel in oorlogswapens en daaraan verbonden technologieën worden afgesloten met landen of partijen die verwickeld zijn in oorlog of in conflicten waarvan de burgerbevolking het slachtoffer is.

#24. IAO morgen

Het ACV blijft sterk geloven en investeren in de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Na 100 jaar blijft de IAO een onvervangbare rol hebben in de wereldwijde bevordering en handhaving van de rechten van de werknemers, in welk statuut ze ook zitten. Het ACV blijft daarbij bij voorrang inzetten op het realiseren en de handhaving van afdwingbare rechten. En in het bijzonder op:

- a. de opvolging en uitvoering van de Centenniumverklaring van de IAO over de toekomst van de arbeid, op nationaal, Europees en mondiaal niveau;
- b. de versterking van de IAO als instelling, ook door de vernieuwing en versterking van haar wettelijk instrumentarium en middelen en door de beveiliging van de klachtenmechanismen, waardoor de IAO meer slagkracht krijgt op

- het vlak van onafhankelijke controles en effectieve sancties;
- c. een sterkere IAO binnen de hervormingen van de Verenigde Naties, waarbij het tripartiet overleg niet alleen verzekerd blijft in de IAO-werking, maar ook moet bijdragen tot de globale werking van de Verenigde Naties;
 - d. de wereldwijde promotie en handhaving van de fundamentele arbeidsnormen (verbod op kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie, vrijheid van vereniging, recht op collectieve onderhandelingen) en de stelselmatige uitbreiding ervan. Te beginnen met het recht op veiligheid en gezondheid op het werk, op een beperking van de arbeidsduur en op een waardig minimumloon. Als opstap naar een universele vloer voor arbeidsbescherming, bindend voor alle landen en van toepassing op alle werkkenden, ongeacht het statuut of de arbeidsvorm;
 - e. een nieuw IAO-verdrag over waardig werk in de internationale toeleveringsketens (zie #20). Dat moet bijdragen tot de bevordering en naleving van de internationale akkoorden onder sociale partners, met inbegrip van de kaderakkoorden met multinationals, met een sterkere rol hierin voor de IAO;
 - f. een vormings- en sensibiliseringscampagne door de IAO voor werknemers, werkgevers en overheden rond het belang van de fundamentele arbeidsnormen in de internationale sociale dialoog. Ook voor jongeren moet er een vormings- en sensibiliseringscampagne worden opgezet;
 - g. het onder de aandacht brengen van de verwezenlijkingen en het belang van de IAO en van internationale projecten om werknemers wereldwijd te versterken om de IAO-normen ook in de praktijk te handhaven;
 - h. sterk adviesrecht voor de IAO bij de product- en handelsembargo's bij de instellingen die beslissen voor landen die de fundamentele arbeidsnormen aan hun laars lappen.
 - a. een triple R-aanpak: op alle niveaus moeten de SDG's voor 2030 op korte termijn vertaald worden in afdwingbare Rechten, gehandhaafde Regels en cijfermatige Resultaten;
 - b. op die basis ook tussentijdse doelstellingen te bepalen voor 2024. Voor politici is niets zo vrijblijvend als de doelstellingen die een volgende regering pas moet bereiken;
 - c. het regelmatig opstellen, in samenwerking met andere middenveldorganisaties en de academische wereld, van een schaduwrapport tegenover de officiële SDG-rapportering van België;
 - d. effectieve overheidscontroles en -opvolging te eisen op initiatieven die duurzame ontwikkeling nastreven, met inbegrip van de nodige middelen;
 - e. met partners uit het middenveld een ambitieus, beleidsdomein- en sectoroverschrijdend plan op te maken dat vanuit een langetermijnvisie vertrekt en dat de legislatuur overschrijdt;
 - f. nieuwe generaties mee motor te maken van de noodzakelijke transitie om de SDG's te helpen realiseren;
 - g. samen met het EVV te bewaken dat de nieuwe middel- langetermijnstrategie voor Europa (Europa 2030) volledig wordt ingebed in de SDG's;
 - h. de samenwerking te versterken binnen beweging.net en MOC en in het bijzonder met We Social Movements (WSM) en met onze nationale en internationale bondgenoten, vakbonden en ngo's, om de VN-agenda voor 2030 te realiseren;
 - i. een ketenzorgplan voor alle bedrijven, instellingen, organisaties en besturen, waarin een verplicht deel van de openbare aanbestedingen aan de sociale economiebedrijven toegekend wordt;
 - j. een verplichting in te voeren voor alle bedrijven, instellingen, organisaties en besturen om een eigen duurzaamheidsplan op te maken voor 2030, met resultaatverbintenissen, met tussentijdse doelstellingen en met jaarlijkse voortgangsrapportering, zowel intern (naar de eigen werknemers, naar de leden...) als publiek.

#25. SDG's 2030: naar rechten, regels en resultaten

Het ACV omhelst de SDG's van de Verenigde Naties voor 2030 als baken voor het syndicaal werk in het komende decennium (zie ook #1). Het vertaalt de internationale doelstellingen die aansluiten bij onze kerntaken in eigen doelstellingen, voor onze actie op de diverse beleidsniveaus en in de sectoren en op de werkvloer en interprofessionele werking, gekoppeld aan concrete hefbomen om die te realiseren. Dit vraagt een krachtig instrument op de werkvloer voor militanten om aan de slag te gaan.

We ijveren ervoor dat de afspraken in de SDG's op alle niveaus worden vertaald in harde, afdwingbare doelstellingen. Dit onder meer door:



ACTIVITEITENRESOLUTIES

INLEIDING BIJ HET DEBAT OVER DE ACTIVITEITEN VAN HET ACV

DOOR MARIE-HÉLÈNE SKA, ALGEMEEN SECRETARIS VAN HET ACV

De activiteiten van het ACV gedurende de voorbije vier jaar werden geëvoceerd in een video. Algemeen secretaris Marie-Hélène Ska vulde het beeldverslag woordelijk aan. De belangrijkste acties en initiatieven die het ACV sinds het vorige congres organiseerde passeerden de revue.

Jullie mogen fier zijn! Fier op wat we de voorbije vier jaar hebben verwezenlijkt. De video die we zonet zagen toont een heel klein deel van dat waarvoor we ons hebben ingezet sinds het congres van 2015. Ondertussen vonden de meest onwaarschijnlijke gebeurtenissen plaats, gebeurtenissen die we enkele jaren geleden nog zouden hebben afgedaan als sciencefiction.

Zo is de wereld van vandaag een wereld waarin:

- de president van de Verenigde Staten van Amerika van plan is Groenland over te kopen van Denemarken, alsof Groenland een onderneming is! Hij begrijpt trouwens niet dat de Deense eerste minister niet van plan is dit 'speeltje' af te geven;
- Lula, de voormalige president van Brazilië, in de gevangenis werd gezet om te vermijden dat hij zich kandidaat stelde voor de verkiezingen;
- de huidige president van Brazilië, de groene long van onze planeet, de ngo's de schuld geeft voor de bosbranden in het Amazonewoud;
- als we bepaalde economische tijdschriften mogen geloven ondernemingen niet langer nuttige goederen moeten produceren, maar gazelles moeten zijn, dus een omzet van 1 miljard euro moeten behalen.

Maar de wereld van vandaag is ook een wereld waarin 1,6 miljoen Hongkongers met hun paraplu open op straat komen om democratie te eisen.

De wereld van vandaag is een wereld waarin tienduizenden mannen, vrouwen en kinderen hun land verlaten op zoek

naar een beter leven, een waardig leven, vaak met gevaar voor eigen leven en onder algemene onverschilligheid. Een jonge vrouw, Carola Rackete, kapitein van een schip forceerde de toegang tot de haven van Lampedusa om er 42 schipbreukelingen aan land te brengen en dit in het hart van Europa.

De wereld van vandaag is ook een wereld waarin een dekzelse jonge vrouw wereldkampioen zevenkamp werd. Haar voornaam is Nafissatou. Haar mama is Belgisch, haar papa Senegalees. Ze wil niet rijk worden, maar verwezenlijkt dat na dag haar droom en wij genieten mee van haar avonturen.

“Ons kompas is afgesteld op onze waarden: sociale rechtvaardigheid, emancipatie, solidariteit, openheid tegenover anderen.”

Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris ACV

Het is een wereld waarin, in een klein land in het hart van Europa, jongeren, op sleeptouw genomen door bijzondere vrouwen, een marathon tegen de klimaatverandering lanceerden door actie te voeren onder de vorm van stakingen en waarin voormalig VS-president Barack Obama graag selfies neemt met

Greta Thunberg. In een samenleving die wordt verdeeld door ideologische breuklijnen waar zelfs het behoud van de democratie als relevant politiek systeem in vraag wordt gesteld.

BLIJVEN VECHTEN... MET RESULTAAT

In een wereld die het noorden kwijt lijkt, is het belangrijk dat wij, militanten van het ACV, ons kompas er opnieuw bijnemen; om oriëntatiepunten te behouden, om tijd te nemen om terug te keren naar waar we voor staan. Ons kompas is afgesteld op onze waarden: sociale rechtvaardigheid, emancipatie, solidariteit, openheid tegenover anderen.

In de afgelopen jaren hebben we geprotesteerd en verzet geboden, telkens wanneer deze waarden in twijfel werden getrokken. In de afgelopen jaren zijn we er niet altijd in geslaagd de regeringen van koers te doen veranderen... dat klopt. Maar we zijn blijven vechten, met resultaat.

Ten aanzien van de werkgevers die weigerden de lonen te verhogen eisten we respect voor de inspanningen van de werknemers. Dat ze rekening hielden met de soms harde realiteit op het vlak van werk. We bereikten een IPA (interprofessioneel akkoord) en tal van andere interprofessionele, sectorale en ondernemingsakkoorden. We moeten deze strijd voortzetten. We willen niet dat de werkgevers zich verstoppen achter een wet die de lonen blokkeert. We zeggen nee aan een keurslijf voor de lonen, ja aan vrije loononderhandelingen!

Ten aanzien van de regering die besliste dat bepaalde personen mogen worden uitgesloten van elke vorm van solidariteit eisten we menselijke oplossingen. Met als resultaat een statuut voor de MMPP'ers.

Ten aanzien van de sociale dumping die werknemers met elkaar laat concurreren eisten we dat werknemers die op dezelfde werf werken gelijk worden behandeld. De herziening van de detacheringsrichtlijn en de Mobility Package vormen een eerste overwinning van de werknemers in deze lange strijd.

Deze overwinningen en nog heel wat andere kwamen er dankzij de actiebereidheid van elk van jullie. In de ondernemingen hebben jullie je collega's aangesproken. Op markten hebben jullie burgers gesensibiliseerd. Bij manifestaties en stakingen waren jullie aanwezig. Deze overwinningen zijn hartverwarmend. Bedankt aan ieder van jullie!

ALTERNATIEVEN VOOR MORGEN

Ondertussen zijn we ook beginnen na te denken over de toekomst en hebben we alternatieven voor morgen uitgewerkt.

Zo zetten we ons in voor een nieuwe tak van de sociale zekerheid voor jongeren tussen 18 en 25 jaar om een einde te maken aan hun onzekere situatie met slecht betaalde baantjes zodat ze hun weg vinden in het leven.

In Genève stonden we stil bij de toekomst van het werk naar aanleiding van het honderdjarige bestaan van de Internationale Arbeidsorganisatie. We droegen ook bij tot de goedkeuring van een internationale conventie tegen geweld op vrouwen op het werk.

Tijdens een sensibiliserings- en actiecampagne rond pensioenen en eindeloopbaan bouwden we aan onze alternatieven: recht op een lichtere loopbaan vanaf 55 jaar, de mogelijkheid om geleidelijk aan wat gas terug te nemen vanaf 60 jaar, een verhoging van de pensioenbedragen.

We bouwen elke dag aan deze alternatieven. We werken er samen aan, onder meer tijdens syndicale vormingsdagen. Meer dan 60.000 militanten genieten jaarlijks syndicale vorming. Maar ook hier, op het Congres.

PERTINENTE VRAGEN

Op basis van de huidige realiteit op het vlak van werk stellen we op dit congres pertinente vragen bij:

- Het huidige economische ontwikkelingsmodel, dat we kennen sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog. Dat is geen kleinigheid!
- We zeggen opnieuw met klem dat, zelfs in een arbeidswereld die radicaal verandert, werknemers geen robots zijn.
- Op dit congres focussen we niet op de ecologische transitie (dat deden we al op ons congres van 2010), maar we willen in die ecologische transitie wel een voortrekkersrol opnemen, want onze waarde wordt ook gemeten op basis van onze bijdrage tot de toekomst van de volgende generaties.

Door ons kompas er opnieuw bij te nemen, maken we het statement dat onze samenleving meer is dan de optelsom van de individuen. Samen staan we sterk. Samen winnen we. Denk maar aan het uitstel van het pensioen met punten, de akkoorden over betere arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de internationale conventie tegen geweld op vrouwen), de toepassing van het arbeidsrecht op het personeel van Ryanair. Daar heeft het ACV toe bijgedragen.

TOEKOMST ACV

Nadenken over de toekomst is ook nadenken over de toekomst van het ACV als vakbond. We zorgden al voor veel meer verschillende informatiekkanalen zodat alle leden en militanten contact met ons kunnen opnemen. In de komende vier jaar gaan we hiermee verder.

Daarnaast moeten we ook, wat logisch is voor een vakbond die zich de voorbije 130 jaar geleidelijk aan heeft ontwikkeld, onze werking durven ter discussie te stellen, ons aanpassen aan jullie verwachtingen, aan die van militanten en de steeds diversere groep leden.

Daar zijn we mee begonnen. Deze oefening mag ons niet weghouden van de strijd die we als vakbond moeten voeren, maar is belangrijk om in de toekomst sterker te staan.

We kiezen voor verandering, om te veranderen voor ons publiek dat steeds diverser wordt. We kiezen voor verandering samen met onze kernen. Deze keuze stoelt op onze collectieve capaciteit om aanwezig en actief te zijn daar waar onze leden en militanten vandaag en morgen actief zijn.

We willen een vakbond zijn die de hele arbeidswereld vertegenwoordigt, een vakbond die openstaat voor zijn omgeving, een vakbond die verankerd is in de realiteit die de werknemers op het terrein meemaken, een vakbond voor alle werk-

“We kunnen enkel een sterke en relevante vakbond blijven als we anticiperen op de toekomst.”

Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris ACV

nemers, voor ieder van hen.

Omdat de arbeidswereld radicaal aan het veranderen is, kunnen we enkel een sterke en relevante

vakbond blijven als we anticiperen op de toekomst, als we nieuwe vakbondsterreinen blijven ontginnen, zoals met het experiment United Freelancers om platformwerkers en zelfstandigen in een afhankelijkheidspositie lid te maken en te vertegenwoordigen.

BLIJVEN OPKOMEN VOOR ONZE OVERTUIGINGEN

Zonder jullie, zonder jullie vastberadenheid, zonder jullie inzet, zonder jullie strijdlust hadden we wat we de voorbije jaren hebben verwezenlijkt niet kunnen realiseren.

Zonder jullie, hadden we de sociale verkiezingen niet opnieuw kunnen winnen.

Als we opkomen voor onze overtuigingen omdat we ervan overtuigd zijn dat onze ideeën juist zijn, dan kunnen we heel veel. We kunnen en moeten een doorslaggevende rol spelen om een einde te maken aan het huidige klimaat van wantrouwen, van terugplooiing op zichzelf, van ieder voor zich en van schrik voor de ander.

Ons werk, de oriëntatiepunten die we hanteren, zijn stuk voor stuk bakens op de weg naar vertrouwen in de toekomst. We moeten (opnieuw) in onszelf geloven en geloven in het idee dat ieder voor zich geen optie is.

Collectief actie voeren zoals in de afgelopen vijf jaar betekent ook onze maatschappijvisie en ons verhaal opleggen aan al wie beweert dat er geen alternatieven zijn voor een ongebreidelde markt. We willen hen ronduit tegenspreken.

Dat deden we en zullen we samen blijven doen.

“Ieder voor zich is geen optie.”

Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris ACV



TUSSENKOMSTEN ACTIVITEITEN- EN ACTUALITEITSRESOLUTIES

BESPREKING ACTIVITEITENRESOLUTIES

CNE steunde het geheel van de activiteitenresoluties via een tussenkomst door Sébastien Robeet, de adjunct-algemeen secretaris:

“In de moeilijke tijd waarin het ACV zich bevindt, zijn de activiteitenresoluties niet alleen een activiteitenprogramma voor de komende jaren, maar ook een kompas om onze actie te sturen. Het ACV is één groot huis. De activiteitenresoluties die op een nationaal ACV-congres worden goedgekeurd zijn een leidraad voor alle inwoners van dat huis, in welke kamer ze ook wonen. Deze activiteitenresoluties helpen deuren tussen de kamers te openen, het leven in elke kamer te ontdekken en misschien van kamer te veranderen als iedereen dat wil. En misschien moet een renovatie worden overwogen, zodat elke bewoner vandaag en morgen zijn plaats in dit huis kan vinden. Opdat iedereen zich goed voelt, verdient de zuidgevel bijzondere aandacht bij deze mogelijke renovatie. Na deze metafoor over huizen en verbouwen wil ik graag ook de metafoor die mij bij mijn aankomst in het ACV werd voorgehouden even meegeven. Het ACV is een organisatie die op twee benen staat, een professionele en een interprofessionele. Als ik kijk hoe mijn kinderen leren lopen, realiseer ik dat het evenwicht tussen de twee benen niet gemakkelijk te bereiken is. Je moet leren coördineren, het ene been moet het andere vertrouwen. En wanneer dit vertrouwen is bereikt, wordt het lopen gemakkelijk en kan het kind vooruit in de wereld, groeien en sterker worden.

De activiteitenresoluties die we hier voorstellen zijn een mooi evenwicht tussen de twee benen van het ACV. Dankzij deze resoluties kennen we het evenwicht dat we moeten bereiken en vinden we nieuwe manieren om ons te bewegen in deze wereld in transitie. Eendracht maakt macht. Leve het ACV, vive la CSC.”

De activiteitenresoluties werden unaniem aangenomen.



Sébastien Robeet ondersteunde namens CNE het geheel van de activiteitenresoluties.

BESPREKING ACTUALITEITSRESOLUTIES

Een militant vroeg om bij de resolutie over de pensioenen een punt toe te voegen “Omdat onze pensioenen bij de laagste in Europa zijn, vragen we om het minimumpensioen op te trekken naar 1.500 euro netto na 40 jaar loopbaan.” In reactie op dit voorstel werd in meerdere tussenkomsten gevraagd om de tijd te nemen om dit te bekijken. Uiteindelijk werd het voorstel van amendement verworpen met 56,25% van de stemmen (259 voor, 333 tegen en 44 onthoudingen). Het Congres gaf wel het volgende mandaat aan de Algemene Raad: “Het ACV wil een substantiële verhoging van het pensioenbedrag en geeft mandaat aan de Algemene Raad om dit punt zo snel mogelijk te behandelen.”

VIER GETUIGENISSEN VAN SYNDICALE OVERWINNINGEN

Aansluitend bij het activiteitenverslag werden op het congres vier belangrijke overwinningen van de afgelopen jaren voorgesteld door ACV-militanten.

Directie komt Lidl-stakers tegemoet

ACV-afgevaardigde Veerle Seghers en ACV Puls-secretaris Wouter Parmentier, kwamen hun strijd om de arbeidsomstandigheden bij supermarktketen Lidl te verbeteren toelichten. In april 2018 was er een grote stakingsgolf in verschillende winkels van de keten in het hele land. De staking kwam er omdat het personeel de eisen van de directie en de hoge werkdruk meer dan beu was. Na enkele dagen van winkelsluitingen bereikten de vakbonden en het management een akkoord. De overeenkomst voorzag dat per filiaal 42 uur extra per week zou worden ingezet. Maar ook dat de tijd zou worden genomen om te onderhandelen over een nieuwe cao over verschillende aspecten: het beroep doen op externe schoonmaakploegen, de uitbreiding van de vliegende ploeg om de afwezigheid van werknemers op te vangen, een verhoging van de uurcontracten voor deeltijdwerkers, een kader voor studentenarbeid, flexibiliteit en het welzijn van de werknemers.”



Wouter Parmentier en Veerle Seghers over hun acties voor betere arbeidsomstandigheden bij Lidl.



Yves Lambot over de syndicale overwinning bij Ryanair.

Doorbraak bij Ryanair

CNE-verantwoordelijke Yves Lambot, sprak over de belangrijke overwinning die na maandenlange stakingen in 2018 bij Ryanair werd behaald. De staking vond tegelijk in zes Europese landen plaats, dankzij de sociale netwerken die de coördinatie ervan mogelijk maakten. Op initiatief van het cabinepersoneel breidde de staking zich uit naar de piloten, waardoor tienduizenden passagiers strandden. De Belgische werknemers hebben zich verzet tegen de chantage van het management, dat ermee dreigde dat Ryanair de luchthavens van Charleroi en Zaventem zou verlaten. Als gevolg van de acties werd een cao ondertekend tussen de vakbonden en het management. Die bepaalde dat de Belgische wetgeving vanaf 31 januari 2019 van toepassing zou zijn op de Ryanair-werknemers die in België aan de slag zijn. Deze cao vormde de basis voor de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van de piloten en het cabinepersoneel. Een primeur in België! Er werd ook een loonsverhoging van 25% bedongen voor het laagstbetaalde personeel. Het Ierse bedrijf respecteert eindelijk de minimumlonen in de luchtvaartsector. “Vandaag wordt een kleine vakbondsafvaardiging opgericht en er staan sociale verkiezingen op stapel bij Ryanair. Het was een monnikenwerk waarmee we acht jaar bezig waren” aldus Yves.



Riky De Bièvre (bijblijfwerving ACV) en Karen Van Gaever over het nieuwe statuut voor MMPP's.

Nieuw statuut voor kwetsbare werkzoekenden

Karen Van Gaever heeft een vorm van autisme. Ze kreeg die diagnose toen ze 20 jaar was. In 2016 kreeg ze een brief van de RVA waarin stond dat ze haar inschakelingsuitkering zou verliezen omdat ze gezegd niet op zoek was naar werk. Zij behoorde tot de categorie van de werkzoekenden die erkend werden als personen met een ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische beperking (de MMPP's). Zij hebben het heel moeilijk om werk te vinden. Toch liepen ze het risico om hun werkloosheidsuitkering te verliezen als ze niet konden aantonen dat ze voldoende inspanningen deden om werk te vinden. In 2016 zette de werkzoekendenwerking van het ACV een actie op om te sensibiliseren rond de problematiek. Er werd ook een bezoek gebracht aan de toenmalige minister van Werk Kris Peeters. Daar getuigde Karen. De actie leidde tot een structurele oplossing. Er werd een nieuw statuut in het leven geroepen, dat van de niet-toeleidbare werkzoekende, waaronder deze werkzoekenden kunnen vallen. Als je dit statuut hebt, heb je nadat je recht op inschakelingsuitkeringen is vervallen, recht op een 'beschermingsuitkering'. Het nieuwe statuut trad in werking op 1 januari 2020.



Mounir Tahri en Eva Jimenez over de precare situatie van mensen zonder papieren.

Betere bescherming van werknemers zonder papieren

Mounir Tahri, een ACV-militant zonder papieren, kwam in 2006 in België aan. Hij werkte in de Foyer in Anderlecht. Op 9 februari 2018 werd hij opgepakt door de politie na een identiteitscontrole in de gebouwen van het kunstenhuis Globe Aroma. Hij werd vier maanden vastgehouden in het gesloten centrum 127bis in Steenokkerzeel en met uitzetting naar Marokko bedreigd. Het ACV zette acties op en die hebben geleid tot zijn vrijlating op 7 juni 2018. Een mooi resultaat dat uitgelaten werd gevierd! Maar de benarde situatie van mensen zonder papieren blijft. Eva Jimenez, die de Brusselse ACV-werking rond mensen zonder papieren coördineert, herinnerde het ACV-congres eraan dat er minstens 100.000 mensen zonder papieren in België zijn. Ze worden vaak uitgebuit en gedwongen te werken in mensonterende omstandigheden. Mannen werken vooral in de bouwsector en vrouwen als huishoudelijk personeel. "Mensen zonder papieren hebben ook rechten en moeten beschermd worden." Eva riep België op om de IAO-conventies 143 over arbeidsmigranten en 190 over geweld en pesterijen op het werk te ratificeren.



© AUDE VANLATHEN

Inleiding activiteitenresoluties

De komende jaren staan we voor grote interne uitdagingen. In deze inleiding en in de verdere resoluties refereren we hiervoor aan de besluiten van de werven en aan de missie van het ACV. Om ons verder te versterken en ons aan te passen aan de verwachtingen van de leden en militanten, gaan we:

- a. toezien op de solidariteit tussen alle organisaties met respect voor hun specificiteit en waken over de coördinatie tussen de Gewest- en Gemeenschapscomités met respect voor hun autonomie;
- b. onze inspanningen voortzetten, zowel wat inkomsten als uitgaven betreft, om de belangen van elk lid te verdedigen;
- c. meer energie besteden aan het bezetten van de nieuwe syndicale werkvelden;
- d. onze personeelsleden verder vormen en begeleiden opdat ze competent, militant en gemotiveerd blijven ten dienste van onze militanten en leden;
- e. onze militantengroep uitbreiden, vernieuwen, verjongen en diverser maken;
- f. de individuele en collectieve belangenbehartiging verder verbeteren waarbij de realisatie van een beter gemeenschappelijk werknemersstatuut voor arbeiders, bedienden en kaderleden wordt aangegrepen als een kans;
- g. onze dienstverlening optimaliseren, digitaliseren en ruim bereikbaar maken, ook voor leden met een minder bevoorrechte culturele of sociaaleconomische achtergrond;
- h. ervoor zorgen dat onze militanten, onze personeelsleden en onze leiding staan voor de waarden van het ACV en dat ze de realiteit van de arbeidswereld en de samenleving kennen;
- i. ons narratief ¹ in elke organisatie steevast hanteren.

Met werknemers bedoelen we in elke resolutie zowel werknemers als werknemers, tenzij dat anders wordt aangeduid.

1. Ons narratief vertrekt vanuit onze waarden, geformuleerd in onze eigen woorden op een positieve manier. We doen dit rond de pijlers: respect voor de inzet van mensen, rechtvaardige vergoedingen, kwaliteit van werk en loopbaan, een stevige sociale zekerheid en kwalitatieve publieke voorzieningen.

Interne democratie

1.

Onze organisaties versterken hun interne democratie en hun vertegenwoordiging via:

- a. een betere aanwezigheid en effectieve deelname van de militanten in onze instanties met name via een uitwisseling van goede praktijken en een sterkere vertegenwoordiging van jongeren;
- b. nieuwe informatie-, raadplegings- en communicatiemethodes met een goede omkadering voor de militanten en de leden, met name in een omgeving zonder vakbondsstructuur of -afvaardiging. Aanvullend moeten we blijven experimenteren met nieuwe vormen van vertegenwoordiging in onze instanties.

Beroepswerking

2.

De privé en openbare sectoren engageren zich om tegen het volgende congres (2023) te onderzoeken op welke wijze de organisatie van de beroepswerking het best kan georganiseerd worden en dit met de volgende uitgangspunten:

- de blauwdruk blijft een goedgekeurd document dat als basis in de bespreking wordt meegenomen;
- de huidige organisatiestructuren zijn hierbij geen doel op zich;
- er dient gestreefd naar professionele entiteiten die qua schaalgrootte voldoende efficiënt en duurzaam kunnen werken met een logische samenhang van sectoren;
- centraal staat de best mogelijke verdediging van individuele en collectieve belangen van onze leden.

Dit onderzoek dient te gebeuren in dialoog met militanten in de betrokken sectoren en centrales. De leden van het nationaal bestuur (confederatie en verbonden) zullen hierbij worden betrokken.

We steken daarnaast meer energie in:

- a. het sterker begeleiden van alle ondernemingsmilitanten en een betere uitbouw van syndicale faciliteiten;
- b. het slagen van de sociale verkiezingen van 2020 door onder andere:
 - een sterke rekruteringscampagne gevolgd door een dynamische verkiezingscampagne met een samenwerking tussen centrales en verbonden;
 - het doen dalen van het aantal ondernemingen zonder ACV-kandidaten; het verhogen van het aandeel van vrouwen, jongeren en mensen van buitenlandse origine op de kandidatenlijsten om te komen tot een representatief beeld van de onderneming/instelling;
 - in te zetten op het verder verbeteren van de kwaliteit van onze kandidaten door bijzondere aandacht te besteden aan het feit dat ze de ACV-waarden delen.
- c. het besteden van meer aandacht aan kmo-werknemers, werknemers in ondernemingen/instellingen met verspreide tewerkstelling, zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten, gedetacheerde buitenlandse werknemers, werkers in digitale platformen en werkers met deeltijds of precair contract;
- d. de uitbouw van duurzame bedrijfsketens en van internationale solidariteit door het bespreken van ketenzorg en ketenzorgplannen op te maken in het sociaal overleg op bedrijfsvlak;

- e. het versterken van sectorale onderhandelingen zodat zoveel mogelijk werknemers in België gedekt kunnen zijn door een sectorale cao.

In overleg met de beroepscentrales en met steun van de verbonden stellen wij concrete doelstellingen voorop en voorzien we in een opvolging en periodieke rapportering over inspanningen en resultaten.

Interprofessionele werking

3.

In samenwerking met de beroepscentrales willen we uitdrukkelijk alle werknemers met of zonder werk vertegenwoordigen, organiseren en verdedigen en zo hun stem laten horen. Wij doen dit door ons met name te baseren op maatschappelijke en emanciperende vorming, de dynamiek van specifieke groepen, de ontwikkeling van thematische initiatieven en de organisatie van een zonale en regionale werking. De militanten staan centraal in onze collectieve actie. In dit kader, willen we:

- a. de organisatie van syndicale vergaderingen en syndicale initiatieven die militanten met diverse achtergronden samenbrengen. Dit is ook een kans om naar werknemers te luisteren op de plaats waar ze zich bevinden;
- b. maatschappelijke en emanciperende vorming en sensibiliseringsacties verder uitbouwen om de strijd aan te gaan met stereotypen, vooroordelen en discriminatie;
- c. klachten collectiviseren die de sectoren overstijgen en op die basis collectieve acties voorstellen;
- d. specifieke werknemersgroepen (met of zonder werk) samenbrengen om

hen te informeren en samen onze collectieve actie uit te bouwen.

Gendergelijkheid en vrouwenparticipatie

4.

Sinds ons congres 2002 hebben we ambitieuze doelstellingen op het vlak van gendergelijkheid. Die leveren gedeeltelijk resultaat op. Maar we willen verder gaan. Daarom vragen we onze organisaties om actief in te zetten op:

- a. voor het geheel van het ACV het streven naar een gelijkwaardige participatie van vrouwen en mannen in interprofessionele instanties. In de professionele instanties wordt gestreefd naar een vertegenwoordiging die proportioneel is aan de verhouding man/vrouw van de werknemers in de sectoren;
- b. een betere participatie van vrouwen bij de sociale verkiezingen 2020: we zorgen ervoor dat bij de samenstelling van onze kandidatenlijsten de vertegenwoordiging van vrouwen proportioneel is aan het aantal werknemers in de onderneming. In ondernemingen waar nog vooruitgang kan geboekt worden, voeren we gerichte acties;
- c. dezelfde kansen voor mannen en vrouwen om hun mandaat uit te oefenen. Wij zien er in het bijzonder op toe dat deeltijdse werknemers en werknemers effectief hun mandaat kunnen uitoefenen.

In het actieplan gelijke kansen monitoren we jaarlijks in de organisaties en instanties de evoluties op vlak van gendergelijkheid.



Dienstverlening aan de leden en bereikbaarheid

5.

We verbeteren onze diensten aan onze leden door:

- a. het lid centraal te plaatsen bij de uitvoering van de afspraken die bepalen wat de diverse diensten en organisaties doen;
- b. de kaart te trekken van digitalisering van bepaalde diensten – rekening houdend met de digitale kloof – de voorkeur gevend aan een centrale rol voor de militanten en aan het behoud van een menselijk contact met onze leden. Wij zullen onze militanten en leden begeleiden bij het gebruik van de ingevoerde tools;
- c. te zorgen voor versterkte bereikbaarheid voor onze leden in alle organisaties, door ze de mogelijkheid te geven een afspraak te maken en door ze de meest relevante kanalen te bieden waarmee ze ons kunnen bereiken;
- d. een langdurig engagement aan te moedigen via de mogelijkheid om te genieten van voordelen gelinkt aan ons syndicaal werk, onze waarden en de noden van onze leden. In dit perspectief begeleidt het ACV elk lid gedurende de hele loopbaan. Commerciële en andere voordelen, gekoppeld aan syndicale inhoud zijn nuttige wervingsinstrumenten die een langdurig lidmaatschap ten goede komen;
- e. een regelmatige evaluatie te houden van de diensten aan de leden en ze indien nodig aan te passen, volgens de behoeften van onze leden.

Ledenwerving, ledenbehoud en ledenzorg

6.

Ledenwerving, ledenbehoud en ledenzorg zijn een prioriteit en gaan ons allen aan. Deze thema's moeten deel uitmaken van het DNA van onze organisatie. We moeten beschikken over nationale aansturing om professioneel te kunnen werken. Wij willen meer leden werven, minder leden verliezen en onze militantenbasis laten groeien om als syndicale beweging de rechten van iedereen sterker te verdedigen. Dat doen we door:

- a. te maken dat leden snel en makkelijk lid kunnen worden en van meet af aan een goed overzicht krijgen van onze diensten maar ook van de mogelijkheid om zich te engageren voor de syndicale beweging;
- b. de voordelen van lidmaatschap en het belang van lid zijn bij onze vakbond in herinnering te brengen;
- c. met name online heldere info te geven over de netto kosten van lidmaatschap door enerzijds een drastische beperking van onze verschillende bijdragecategorieën en anderzijds via transparante info over syndicale premies;
- d. actieplannen per organisatie uit te werken om tegen eind 2020 voor minstens 80% van onze leden over e-mailadressen, tewerkstellingsplaatsen en gsm-nummers te beschikken;
- e. een snelle vereenvoudiging, standaardisering en digitalisering van administratieve procedures voor leden door te voeren, rekening houdend met de digitale kloof;
- f. een gerichte, toegankelijke, selectieve en proactieve communicatie over wetgeving, onze diensten en onze syndicale actie uit te bouwen;

- g. regelmatige tevredenheidsonderzoeken bij leden te doen over onze werking en onze diensten en te voorzien in de opvolging ervan;
- h. actieplannen te ontwikkelen om met alle ontslagnemende leden persoonlijk en professioneel contact te nemen om hun ongenoegens, verwachtingen en punten van voldoening te begrijpen en te inventariseren en de aandacht te vestigen op wat het ACV voor hen kan betekenen;
- i. militanten en personeelsleden (met vorming en adequate tools) te ondersteunen bij ledenwerving en ledenzorg;
- j. ledenwervingsacties op te zetten voor doelgroepen en rond thema's ten aanzien waarvan we ons helder profileren;
- k. via deze verschillende acties de betrokkenheid van onze leden als militant bij de syndicale beweging te bevorderen opdat ze actoren van onze samenleving worden en onze syndicale beweging versterken;
- l. de bestaande procedures betreffende de aansluiting van stakers tijdens sociale conflicten te evalueren.

7.

Het werven van jongeren is een opdracht van heel het ACV. We bevorderen het lidmaatschap en het syndicaal engagement bij jongeren in samenwerking met Jong ACV en Jeunes CSC en de jongerenwerking van de beroepscentrales. We gaan:

- a. jongeren inspraak geven in de besluitvormingsorganen van onze organisaties;
- b. een nog professionelere dienstverlening en communicatie organiseren naar scholieren, (job)studenten, schoolverlaters en starters op de ar-

- beidsmarkt;
- c. actieplannen opstellen in elke organisatie om opnieuw het peil van onze representativiteit bij jonge leden uit 2012 te bereiken;
- d. promotie voeren voor Enter en Go en het gradueel lidmaatschap voor jongeren, en we gaan al onze personeelsleden en militanten sensibiliseren en betrekken bij dit initiatief;
- e. actieplannen met jonge militanten vastleggen om het syndicaal onthaal en de begeleiding van nieuwkomers in de onderneming, van jobstudenten, jongeren in alternerend leren en werken en van uitzendkrachten te verzekeren door een systematische en continue aanpak;
- f. in onze communicatie en onze syndicale standpunten eisen opnemen die tegemoet komen aan de noden

van jongeren, op basis van hun voorstellen, en hen in dialoog brengen met andere jongerenorganisaties. We evalueren dit jaarlijks.

8.

Het ACV wil ook waken over het lidmaatschap, het ledenbehoud en het syndicaal engagement bij (brug)gepen-sioneerden door:

- a. contact op te nemen met leden die bijna met (brug)pensioen gaan;
- b. het overleg en onze acties voor die groepen zichtbaar te maken;
- c. de samenwerking met andere seniororganisaties uit te bouwen;
- d. propagandatools voor elke organisatie te ontwikkelen om deze doelgroep in ondernemingen en regio's stelselmatig en doelgericht te benaderen.

Informatie en communicatie

9.

Wij verbeteren de zichtbaarheid en herkenbaarheid van het imago van het ACV, via volgende maatregelen:

- a. toepassing van ons narratief in al onze communicatie en inzetten op een positievere beeldvorming van de vakbond via verschillende communicatiemiddelen, methodieken en middelen;
- b. verdere harmonisering rond klare taal en huisstijl in onze interne en externe communicatie (brieven, publicaties en digitale berichtgeving), steeds het motto 'lid centraal' indachtig. Onze boodschap moet opgesteld zijn in gewone mensentaal. Ze moet duidelijk zijn en afgestemd op de doelgroep;
- c. inspelen op snel veranderende di-



Max Vandervorst zorgde voor de muzikale intermezzo's. Meer op blz. 55.

gitale evoluties: de digitale weg gebruiken zodra het relevant is, rekening houdend met de digitale kloof, met een benadering via verschillende media waarbij inhoud tegelijk voor meerdere communicatiekanalen wordt ontwikkeld. Digitaal en print vullen elkaar aan;

- d. blijvend inzetten op zowel schriftelijke communicatie als het persoonlijk contact. Voor bepaalde doelgroepen en bepaalde communicaties kan persoonlijk contact niet vervangen worden door het digitale aanbod;
- e. verdere uitbouw van het nieuwe intranet en de nieuwe internetwebsite van het ACV;
- f. (inter)actieve aanwezigheid op sociale media vanuit een duidelijke strategie;
- g. verdere stappen zetten inzake marketing en het beheer van de relatie met onze leden (CRM, Customer Relationship Management).

Vorming en begeleiding van militanten

10.

De vorming en begeleiding wordt centraal aangestuurd op nationaal niveau via de regionale en nationale vormingscommissies en vormersvergaderingen. We versterken de vorming en de begeleiding van militanten zowel op technisch als op sociaal-politiek niveau:

- a. met tijdig een aanbod aan de militant om deel te nemen aan bewegings- of vormingsinitiatieven zodat ze met kritische blik naar de samenleving leren kijken en hun vaardigheden om daarin te participeren, kunnen ontwikkelen;
- b. via een 'traject' van basisvorming voor nieuwe militanten en van aan-
- c. met bijzondere aandacht voor militanten met een lage scholingsgraad en voor wie geen Nederlands, Frans of Duits als moedertaal heeft en voor wie nog moeite heeft met digitalisering; met ook een aanbod van syndicale taallessen voor wie daar nood aan heeft;
- d. met naast het standaardaanbod aan mandaatgerichte vorming, ook aandacht voor actualiteits- en maatschappelijke uitdagingen met bijzondere aandacht voor de bedreigingen ten aanzien van de democratie en de rechtvaardige transitie;
- e. met overleg, collectieve actie en maatschappelijke en emanciperen-



de vorming als belangrijke instrumenten;

- f. met integratie van IT-toepassingen in de vorming en het leren gebruiken van IT in het vakbondswerk met het oog op digitale geletterdheid en de ontwikkeling van een kritische geest;
- g. met onderzoek naar hoe we werknemers zonder syndicaal mandaat via vorming kunnen bereiken, hoe we contact met hen kunnen houden en hoe we ze kunnen organiseren en met bijzondere aandacht voor het versterken van hun sociale en politieke vaardigheden, met name wat de meest kwetsbare werknemersgroepen betreft; zoveel mogelijk ACV-leden moeten worden geïnformeerd over ons opleidingsaanbod;
- h. met opleiding in het gebruik van media en in het bijzonder van sociale media;
- i. met specifieke aandacht voor militanten in ondernemingen/instellingen



gen met verspreide tewerkstelling;
j. vanuit een versterkte samenwerking en na het afspreken van duidelijke regels tussen verbonden en centrales via de vormingscommissies en de vormersvergaderingen.

Begeleiding van personeel

11.

We wensen dat onze personeelsleden competent, militant en gemotiveerd blijven in hun werk, hun team, hun organisatie en het gehele ACV. Daartoe versterken we de professionalisering van ons personeelsbeleid op een geïntegreerde wijze door initiatieven te nemen op verschillende domeinen van het personeelsbeleid, via bestaande en nieuwe vormen van leren en ontwikkelen, een actief welzijns- en agressiebeleid en de verdere uitbouw van het intern loopbaanbeleid.

Duurzame ontwikkeling bij het ACV

12.

Elke organisatie van het ACV engageert zich om een duurzaamheidsplan voor de eigen werking te ontwikkelen en te budgetteren met als doel om tegen

2050 een duurzame, klimaatneutrale bedrijfsvoering na te streven (Akkoord van Parijs) met:

- a. een eerste stand van zaken vanaf 2020 in elke organisatie;
- b. jaarlijkse doelstellingen inzake vooruitgang met evaluatie;
- c. met bijzondere aandacht voor een aankoopbeleid dat de werknemersrechten gedurende het volledige productieproces waarborgt.

Dit duurzaamheidsplan dient te voorzien in een planning met betrekking tot maatregelen van interne organisatie, maatregelen op vlak van syndicale actieplannen voor het sociaal overleg op alle niveaus en dit op basis van een coherente aansturing vertrekkend vanuit een globale ACV-visie & -strategie.

Gewest- en gemeenschapscomités

13.

We organiseren een goede wisselwerking en afstemming met de gewest- en gemeenschapscomités door:

- a. elkaar op de hoogte te brengen van standpunten en beleidslijnen;
- b. af te stemmen in de mate van het mogelijke en waar het relevant is;

- c. samen te werken om elkaar wederzijds te versterken in het belang van werknemersrechten en/of werknemersbescherming;
- d. te voorzien in een passend overlegplatform om dit te realiseren.

Conclusie

Het Congres geeft opdracht aan de Algemene Raad en het Nationaal Bestuur om deze resoluties, samen met de krachtlijnen van dit Transitiecongres, te vertalen in onze concrete werking en ons concrete optreden.



ACTUALITEITSRESOLUTIES

Met werknemers bedoelen we in elke resolutie zowel werkneemsters als werknemers, tenzij dat anders wordt aangeduid.

1. Respect en een rechtvaardige transitie

Het ACV wil dat het nieuwe federale regeringsbeleid stoelt op respect voor elke persoon en elke werknemer, zoals uitgelijnd in ons ACV-memorandum. En dat dit beleid ook sterk inzet op duurzame ontwikkeling, met inbegrip van wat nodig is voor klimaat en milieu.

Het ACV engageert zich daartoe verder in de acties tegen klimaatverhitting en voor bescherming van het milieu. Het ACV wil, zoals het EVV en het IVV, een rechtvaardige transitie waarin we de nadelige gevolgen voor de werknemers voorkomen en opvangen. De klimaat-activisten zijn voor het ACV een medestander in het opkomen voor die noodzakelijke transitie.

2. Recht op onderhandelen

Het ACV wil loskomen uit het huidige keurslijf waarin het loonbeleid opge-

sloten zit. Werknemers respecteren betekent hun recht op collectieve onderhandelingen versterken. Het ACV eist de grootst mogelijke vrijheid voor loononderhandelingen. De wet op de loonmatiging van 2017 moet geschrapt worden, alsook de bindende elementen uit de wet van 1996. Deze wet legt de verantwoordelijkheid voor het concurrentievermogen eenzijdig bij de werknemers en is strijdig met het internationale grondrecht op vrije onderhandelingen. Deze wet stoelt op een foute loonkostvergelijking. Bovendien zal het ACV onder geen beding toelaten dat men opnieuw raakt aan de automatische indexering van de lonen, zomin als aan de barema's en de minimumlonen. Ook dit behoort tot de vrijheid van onderhandelingen.

3. Sociaal en duurzaam Europa

Het ACV wil een sociaal Europa dat de werknemers beschermt en dat volop inzet op duurzame ontwikkeling. Het ACV

verwijst daartoe naar zijn Europees memorandum en naar de oriëntaties van het EVV-congres. Het ACV vraagt dat Europa bij voorrang:

- a. een bindende en afdwingbare juridische en fiscale reglementering uitwerkt, naar aanleiding van het faillissement van Thomas Cook, die belet dat bedrijven financieel worden leeggeroofd binnen Europese of internationale ondernemingsconstructies;
- b. de Europese sociale pijler omzet in afdwingbare rechten en regels; dat de commissie de Europese sociale dialoog versterkt, afgesloten akkoorden omzet en de regel aanpast die stelt dat voor elke nieuwe regelgeving een andere moet geschrapt worden;
- c. koploper is in de realisatie van de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties voor 2030, met tussentijdse doelstellingen voor 2024 en dat ze zich inzet voor een vermindering van de Europese ecologische voetafdruk, conform de doelstellingen van het IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change);
- d. ophoudt zich eenzijdig te focussen op de vermindering van de uitgaven en dat ze publieke, sociale en duurzame investeringen buiten de berekening van de begrotingssaldi van de regeringen houdt;
- e. optreedt tegen de aanhoudende problemen van sociale dumping. Voor gedetacheerde werknemers is de herziene Verordening 883/2004¹ een belangrijke stap vooruit voor de inning van de sociale bijdragen. Deze herziening moet zo snel mogelijk worden afgerond. Er is echter meer nodig: noch de lonen, noch de gezinde sociale bijdragen mogen lager zijn dan die van Belgische werkne-



© AUDE VANLATHIEM

mers. De mogelijkheid tot inning van de sociale zekerheid in het werkland zal worden onderzocht;

- f. ervoor zorgt dat er in elke lidstaat een minimumloon komt dat geldt voor alle werknemers;
- g. voor akkoorden zoals TTIP en CETA van de regelgevende bevoegdheid van de parlementen behoud.

Het Brexit-spektakel is hallucinant. Samen met het EVV ijvert het ACV voor een oplossing die het minst schadelijk is voor de werkgelegenheid en de rechten van de werknemers met inbegrip van de Britse werknemers. De eventuele schade op de Belgische arbeidsmarkt moet door de overheden worden opgevangen.

4. Populisme, racisme en democratie

Het ACV wil een inclusieve samenleving. Het succes van extreemrechtse partijen en hun demagogie brengen de mensenrechten en solidariteitsmechanismen die de arbeidswereld kenmerken, in gevaar. Het ACV verwerpt polarisatie tegen de zwaksten, tegen mensen van buitenlandse origine, tegen mensen die recht hebben op sociale uitkeringen. Het ACV verwerpt elke vorm van discriminatie.

Een ander migratieverhaal en de strijd tegen racisme zijn relevanter dan ooit voor het ACV dat een dam tegen deze maatschappelijke vergiftiging zal helpen opwerpen. Het ACV zal hier ook bijzonder aandacht aan besteden bij de rekrutering van de kandidaten voor de sociale verkiezingen. Angst is nooit een goede raadgever.

Diversiteit is een verrijking. Ze vormt geen bedreiging zoals racistische en demagogische ideeën willen doen geloven.

Voor het ACV is democratie veel meer dan een stemproces dat om de zoveel jaar plaatsvindt. Voor democratie is een permanente dialoog nodig, zowel met de samenleving als met, in het bijzonder, het georganiseerde maatschappelijk middenveld.

Het ACV aanvaardt niet dat de democratie wordt ondermijnd door aanvallen op het middenveld dat hier kritisch tegenover staat. Het is een strategie die zich ook richt op kritische wetenschappers, rechters en de media. Het ACV herinnert er aan dat de sociale partners en in het bijzonder de syndicale beweging (vakbonden en ziekenfondsen) een cruciale rol vervullen in het beheer en de uitvoering van de sociale zekerheid.

5. Versterk de sociale zekerheid

Het ACV wil de sociale zekerheid en haar missies versterken in plaats van ze te laten aftakelen. We vragen daarom een dringende herfinanciering. Dat omvat ook een krachtig beleid voor meer kwaliteitsvolle jobs met goede lonen en normale bijdragen. Het vereist ook dat een einde wordt gesteld aan de bijdragelekken via loon- en bijdragefraude en aan de wildgroei van arbeidsstatuten en loonvoordelen zonder normale belastingen en bijdragen.

Dit moet de ruimte creëren voor betere vervangingsinkomens en gezondheids-

zorg, in plaats van deze af te bouwen via lagere uitkeringen en terugbetalingen of strengere voorwaarden. In het bijzonder:

- a. verzet het ACV zich tegen elk voorstel dat de werkloosheidsuitkeringen beperkt in duur of verder verlaagt;
- b. aanvaardt het niet dat afbreuk wordt gedaan aan het wettelijke mechanisme van de welvaartsvastheid, noch aan de indexering van uitkeringen;
- c. wil het ACV dat de afbouw van indeloopbaanregelingen en verhoging van de pensioenleeftijd plaats maken voor een volwaardig loopbaanbeleid dat voor elke leeftijd investeert in kwaliteitsvol werk, van start tot landing. Wij willen volwaardige starterslonen en een contract van onbepaalde duur aan de start, zuurstof tijdens de loopbaan en uitzicht op een gezonde en waardige oude dag. Dat betekent landingsbanen vanaf 55 jaar, medisch SWT vanaf 58 jaar, andere SWT's of vervroegd pensioen vanaf 60 jaar, wettelijk pensioen vanaf 65 jaar;
- d. wil het ACV een substantiële optrekking van het pensioenbedrag. Het ACV geeft mandaat aan de Algemene Raad om dit punt zo snel mogelijk concreet te vertalen. De Belgische pensioenen behoren immers tot de laagste in Europa en volstaan niet meer voor een zorgeloze oude dag;
- e. Wil het ACV meer en kwalitatievere werkgelegenheid in de sectoren die betrekking hebben op de sociale bescherming.

6. Vrijwaar de collectieve diensten

Het ACV stelt vast dat de besparingsobsessie zich niet enkel richt op de sociale

1. Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels



zekerheid, maar net zo goed op de collectieve diensten, zowel deze van de overheid als deze van de privé-non-profit. Vooral de openbare diensten komen in het vizier. Het ACV eist een versterking i.p.v. een afbouw ervan. Voor heel wat openbare diensten zijn, net als voor de non-profit, juist extra-investeringen nodig, niet enkel in infrastructuur en materiaal, maar ook in mensen. Goede loonen en arbeidsvoorwaarden zijn een absolute voorwaarde voor kwalitatieve diensten.

Het ACV zal zich samen met zijn overheids- en onderwijscentrales verzetten tegen elke poging om de openbare diensten te ontwrichten en het statuut van het overheids- en onderwijzend personeel af te bouwen; van de vaste benoeming tot het stelsel van de overheidspensioenen.

7. Uitvoering ontwerp-IPA

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord en de goedkeuring ervan door het ACV legde de basis voor een ganse reeks van verbeteringen voor de werknemers, enerzijds via akkoorden in de Nationale Arbeidsraad en in de sectoren en bedrijven en anderzijds via de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Het ACV herhaalt zijn eis dat de discussie over de toewijzing van de enveloppe welvaartsvastheid wordt ge-

voerd in overeenstemming met de wet die bepaalt dat de sociale partners zich vóór 15 september van het betrokken jaar uitspreken.

Het ACV wil nu dat binnen de kortste keren ook akkoorden tot stand komen over de aanpassing van de minimumlonen:

- een eerste verhoging met 1,1% van het interprofessionele minimumloon, zo snel als mogelijk;
- een tweede, aanzienlijke verhoging, daarop aansluitend.

8. Rechtvaardige fiscaliteit

Het ACV eist meer fiscale rechtvaardigheid door bij voorrang extra inkomsten te zoeken bij wie vandaag onvoldoende zijn deel deed. Bij voorrang:

- a. moet men compensaties zoeken voor de ca. 6 miljard euro onderfinanciering van de taxshift en de hervorming van de vennootschapsbelasting zodat deze budgettair neutraal worden, onder andere door het belasten van de grote fortuinen;
- b. moet er een geloofwaardige strijd komen tegen de fiscale fraude en ontwijking; en moet België deze aanpak Europees en internationaal steunen in plaats van afremmen. In het bijzonder moet er een krachtige verbintenis komen om de belasting-

grondslag op Europees niveau uit te breiden waarbij de vele multinationals die niet of bijna niet bijdragen tot de financiering van de collectieve voorzieningen voortaan aan belasting worden onderworpen;

- c. moet een eventuele hervorming van de personenbelasting tot meer herverdeling leiden zonder bevoordeling van inkomen uit vermogen in vergelijking met inkomen uit arbeid (een euro is een euro). Met een herstel van de progressiviteit (opnieuw invoeren van de hogere tranches).

9. Internationale syndicale solidariteit

Het ACV is ten zeerste verontrust door de grove schendingen van vakbondsrechten in een aantal landen.

Het is totaal onaanvaardbaar dat werknemers en vakbondsverantwoordelijken in de gevangenis belanden of, erger nog, vermoord worden omdat ze hun collega's organiseren en mobiliseren om voor hun belangen op te komen.

Het ACV stelt alles in het werk om via de IAO, het IVV en de internationale federaties, onderzoeksmissies naar die landen te sturen en druk uit te oefenen op de betrokken regeringen om de IAO-conventies te respecteren.

En het ACV-congres stuurt een warme, solidaire groet en een boodschap van groot respect naar de vakbondscollega's in die landen.



IN DE MARGE



© AUDE VANLATHEN

Technologiesalon op ACV-congres

Welke technologie mag je verwachten op de werkvloer morgen... of misschien vandaag al? De mascotte van het congres was Zora, een robot die je kan inzetten in een ziekenhuis, een hotel, een rusthuis, ... Ze kan eenvoudige gesprekken voeren in 25 talen, mensen de weg wijzen of een oefening demonstreren.

Meer info: <https://zorarobotics.be>



© AUDE VANLATHEN

Fotostudio

In een fotostudio kon je als souvenir aan het congres een foto laten maken van jezelf en je groep. Fotografe van dienst was Katty Petras. Je vindt de foto's op www.fotocongresACV.be



© AUDE VANLATHEN



Duurzaamheid voorop

Het congres werd zo duurzaam mogelijk georganiseerd.

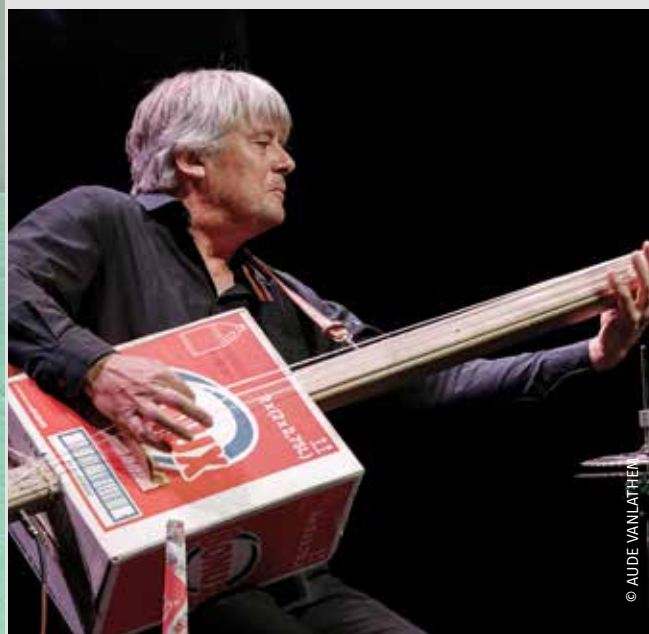
- De herbruikbare congresstas is gemaakt van gerecycled en geweven papier.
- De sleutelkoorden zijn gemaakt van gerecycled plastic flessen.
- De koffie en de sapjes die in het Kursaal werden geserveerd, waren fairtrade.
- De deelnemers konden zich een glas water nemen aan drinkwaterfonteinjes.
- Waar mogelijk werden de ingrediënten voor de catering in het Kursaal en Vayamundo lokaal geproduceerd, met ook aandacht voor duurzame visvangst.

De deelnemers werden aangemoedigd om zoveel mogelijk te kiezen voor het openbaar vervoer of te carpoolen naar het congres. Tijdens het congres was er een pendelbus.





© AUDE VANLATHEN



© AUDE VANLATHEN



© AUDE VANLATHEN



Max Vandervorst

© AUDE VANLATHEN

Muzikale intermezzo's

Wie was de mysterieuze man die het congres opluisterde met zijn muzikale intermezzo's? Max Vandervorst. De muzikant, componist en 'wilde' instrumentenbouwer treedt sinds 1988 op met instrumenten die hij maakt van gevonden voorwerpen. "Aan de academie heb ik klarinet gestudeerd, maar de saxofoon heeft me altijd meer aangetrokken. Dus op een dag heb ik het mondstuk van mijn klarinet op een gieter gezet en zo is de saxgieter geboren. Van die klank ging veel emotie uit, ik had het gevoel echt iets van mezelf te kunnen geven. Gaandeweg zijn er andere instrumenten bijgekomen en zo zijn mijn voorstellingen gegroeid. Welke boodschap ik wil meegeven aan het publiek? Laten we kracht geven aan het leven van alledag. Je moet iets doen met het hier en nu, dat is mijn credo. De verbeelding is daarbij van enorm belang."

Meer van Max ?

In Dinant kan je het 'Maison de la Pataphonie' bezoeken. Maak er kennis met onvermoede instrumenten, gemaakt van keitjes, bamboe, bezemstelen, verwarmingsbuizen...

Meer over de voorstellingen, boeken, cd's en workshops van Max Vandervorst lees je op www.maxvandervorst.be



© AUDE VANLATHEN



© AUDE VANLATHEN

Lancering rekruteringscampagne sociale verkiezingen

Uiteraard mochten ook de sociale verkiezingen niet ontbreken op het congres. De Belgische Improvisatieliga ging op zoek naar de ideale ACV-kandidaat en posterboys Levi en Jean-Marc deelden hun ervaring over hoe het is om ACV-militant te zijn. Ook het materiaal van de rekruteringscampagne werd voorgesteld en Marc Leemans sloot af met een warme oproep voor de congresdeelnemers: 'Gebruik je stem, maak het verschil!'.

De militanten die figureren op de affiches voor de rekruteringscampagne kwamen getuigen op het congres.



© AUDE VANLATHEN

Boodschap namens het Europees Vakverbond

Ludovic Voet, die als confederaal secretaris bij het Europees Vakverbond (EVV) verantwoordelijk is voor de jongerenwerking, ziet twee bedreigingen voor Europa: dat het zich terugplooit op zichzelf en de aanvallen op het multilateralisme. "Sommige politieke leiders spelen met de angsten van mensen, ze zetten migranten en werklozen in een slecht daglicht, om zo afstand te nemen van hun eigen falen. Om het vertrouwen van de mensen te herstellen, moeten wij als vakbonden Europa helpen de uitdagingen aan te gaan. We moeten een duurzaam model ontwikkelen met publieke en private investeringen voor kwaliteitsvolle banen en een rechtvaardige transitie. Europa moet tegen 2050 koolstofneutraal zijn, met een tussentijdse doelstelling van 50 procent in 2030. We moeten nieuwe banen creëren die nodig zijn om een nieuw Europees industriebeleid te ontwikkelen. We moeten de wereldeconomie vormgeven met eerlijke handels- en investeringsakkoorden, een minimumloon invoeren in Europa, de vakbonden in landen waar ze zwak of afwezig zijn versterken en dezelfde rechten toekennen aan alle werknemers. Met betrekking tot migratie moet Europa een globale programma aannemen dat alle lidstaten bindt. De digitalisering is een goede zaak, maar mensen moeten aan het roer blijven."

Ludovic Voet



© AUDE VANLATHEN



Beweging maken met jongeren

“De uitdaging voor jongeren is om meer te zijn dan alleen cijfers en lijnen op een grafiek”, zegden Jeanne Maillart en Jeroen Van Ranst, de verantwoordelijken van CSC Jeunes en Jong ACV. “Jonge mensen zijn op zoek naar antwoorden in een samenleving in verandering. Wij moeten hen met het ACV een alternatief kunnen blijven bieden. We moeten jongeren een andere kijk op de wereld aanreiken, één die ons niet verdeelt en tegen elkaar opzet. Zo maken we beweging. In een tijd waarin de onzekerheid bij jongeren erg hoog is, is het onze wens dat zij autonoom kunnen zijn, zoals we samen vastlegden in krachtlijn 9 punt h. We moeten terrein terugwinnen door middel van een rekruterings- en een wervingscampagne, zodat we een vakbond zijn waarin jongeren zichzelf herkennen en waarin ze een belangrijke rol kunnen spelen. Aan de klimaatprotesten van de jongeren van de voorbije maanden kunnen we de strijd voor sociale rechtvaardigheid koppelen. Het feit dat jongeren zich engageren en mobiliseren is geweldig nieuws voor de democratie en voor ons.”

Aan de klimaatprotesten van de jongeren van de voorbije maanden kunnen we de strijd voor sociale rechtvaardigheid koppelen.



Panel nieuwe syndicale realiteiten

Hoe kunnen we ons vakbondswerk en onze syndicale actie aanpassen aan de nieuwe werkvormen die verbonden zijn met de ontwikkeling van digitale platformen zoals Uber, Deliveroo, Airbnb...? Hoe kunnen we deze werknemers, die door de overheid niet als werknemers worden beschouwd, beter beschermen? Dat waren de hamvragen voor een panel met Amrit Sewgobind, die zich met de Nederlandse vakbond FNV bezighoudt met het Taxi-team, Jean-Bernard Robillard, woordvoerder van het Koerierscollectief, en Mathias Wouters, onderzoeker platformeconomie aan het Instituut voor Arbeidsrecht van de KU Leuven. Alle drie waren ze het er roerend over eens dat het arbeidsrecht moet worden toegepast op deze nieuwe werkvormen, zeker wat betreft het minimumloon en de arbeidsongevallenverzekering. Als vakbond moeten we de arbeidsomstandigheden van alle werknemers verbeteren en inspelen op deze nieuwe uitdagingen.





“Burgers en werknemers zijn bang voor een globalisering met weinig of geen regelgeving, wat leidt tot een naar binnen gerichte houding.”

© AUDE VANLATHEN

Debat over Europa en populisme

Het populisme is overal in Europa aanwezig. Het is een reëel gevaar voor onze democratieën. Het neemt verschillende vormen aan in verschillende landen. Het congres nodigde drie internationale vakbondsmensen uit om hierover van gedachten te wisselen: de Brit Paul Nowak van de TUC, de Fin Jarkko Elorantai, voorzitter van de SAK en de Fransman Laurent Berger van de CFDT. Berger is momenteel ook voorzitter van het Europees Vakverbond. Om te vermijden dat elk land op zichzelf terugplooit, zijn ze alle drie grote voorstander van een sterk Europa dat de Europese belangen verdedigt ten opzichte van de andere economische grootmachten. “We hebben sterke internationale en Europese regelgeving nodig om vooruitgang te boeken, om de klimaatverandering en andere problemen tegen te gaan. Het wordt tijd dat Europa laat zien dat het meer is dan een interne markt. We moeten samen aan alternatieven bouwen om een sociaal Europa te bereiken. Burgers en werknemers zijn bang voor een globalisering met weinig of geen regelgeving, wat leidt tot een naar binnen gerichte houding. De rol van het EVV is om deze verwachtingen voor meer regelgeving ter harte te nemen. We moeten de solidariteit weer centraal stellen in ons discours, opnieuw naar de basis gaan, ons verzetten tegen onrechtvaardigheden en hierrond gecoördineerde campagnes opzetten.”

Paul Nowak (TUC) aan het woord.



© AUDE VANLATHEN

Laurent Berger (CFDT)



© AUDE VANLATHEN



Sharan Burrow

Boodschap van Sharan Burrow, secretaris-generaal van het Internationaal Vakverbond

Sharan Burrow dankte het ACV voor de leidersrol die het opneemt in de Internationale Arbeidsorganisatie, voor het verdedigen van de rechten van de werknemers in de Commissie van de Normen en het aan de noodrem trekken als het internationaal misloopt. Ze ziet in de huidige crisis overeenkomsten met de periode tussen de twee wereldoorlogen. Ze liet een reeks problemen de revue passeren die verband houden met de globalisering van de economie en die directe gevolgen hebben voor de werknemers en in de praktijk slaven of robots worden, bijvoorbeeld in de toeleveringsketens of bij Amazon. Ze wees erop dat 4 miljard mensen in de wereld niet gedekt zijn door enige vorm van sociale zekerheid en dat het dan ook een grote uitdaging is om socialezekerheidsstelsels uit te bouwen in alle landen. Ze hamerde er ook op dat een emissievrije economie de enige manier is om onze toekomst veilig te stellen. Ze herinnerde eraan dat de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen onontbeerlijk zijn. De focus moet liggen op waardig werk voor eenieder, overal ter wereld. Dit moet bovenaan de agenda staan."

De Internationale Arbeidsorganisatie in de kijker

Luc Cortebeek, erevoorzitter van het ACV, modereerde een panel over de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Dat hij dat deed, is niet zomaar. Hij stak de voorbije jaren heel veel energie in zijn internationaal engagement voor de IAO. Sinds 2011 is hij lid van de Raad van Bestuur. In juni 2019 vierde de IAO haar 100^{ste} verjaardag. Het ACV is erg betrokken bij de werking van de IAO. Verschillende ACV-militanten namen deel aan het panel. Michel Vanden Berghe, ACV-afgevaardigde bij Alstom Belgium, kaartte het probleem aan dat multinationals niet-bindende – en dus vrijblijvende – handvesten tekenen over milieu, sociale rechten, ... "Wanneer we als werknemersafgevaardigden voorstellen om dit te bespreken, krijgen we te horen dat dit niet onze zaken zijn." Het ACV ondersteunt de idee van een VN-verdrag voor de eerbiediging van mensenrechten en rechten van werknemers. Pia Stalpaert, voorzitter van ACV Voeding en Diensten, wees op het belang van de conventie 189 over waardig werk voor huishoudpersoneel die in 2011 werd aangenomen door de IAO. Martine le Garroy (CNE) was erbij toen in juni 2019 conventie 190 over geweld en pesterijen op het werk werd goedgekeurd. Corinne Vargha, directeur van het departement Internationale Arbeidsnormen van de IAO, benadrukte het belangrijke werk van de Commissie voor de Normen. Die roept elk jaar 24 landen op het matje die de rechten van de werknemers niet hebben gerespecteerd in overeenstemming met de IAO-normen.



© AUDE VANLATHEN



© AUDE VANLATHEN

Luc Cortebeek modereerde een panel over de IAO.



© AUDE VANLATHEN



© ROGER JOB

Het internationaal colloquium in Aeropolis in Schaarbeek over ketenzorg bracht vakbondspartners van het ACV van over de hele wereld samen.

Internationaal colloquium over ketenzorg

Het ACV-congres werd op 8 oktober voorafgegaan door een internationaal colloquium over ketenzorg met als titel 'Towards Human Rights Due Diligence', gevolgd door een internationaal seminar op 9 oktober over hetzelfde thema. Vakbondsmilitanten uit de hele wereld, van vakbonden waarmee het ACV een partnerschap heeft, bespraken het belang van het reguleren van toeleveringsketens en het belang van de ondertekening van een bindend VN-verdrag over ondernemingen en mensenrechten. De twee dagen toonden aan hoe belangrijk internationale solidariteit is. We komen uitgebreid terug op het colloquium in Vakbeweging nr. 917.

De twee dagen
toonden
aan hoe
belangrijk
internationale
solidariteit is



© ROGER JOB



© ROGER JOB



SLOTTOESPRAAK

SLOTTOESPRAAK VAN MARC LEEMANS, VOORZITTER VAN HET ACV

Vrienden, vriendinnen,

We zijn aan het eind van ons Congres. Ik kijk terug op drie dagen boeiende debatten. En ik kijk geboeid vooruit. Want dit congres keek naar de toekomst. Niet om die lijdzaam te ondergaan. Wel om die toekomst te maken. Om transitie mee te sturen.

10 TRANSITIEMAKERS

We vatten de vele besluiten samen in enkele speerpunten. De Transitie makers. Ik heb er tien. Tel mee.

Eén, technologie onderga je niet, die stuur je.

Technologische keuzes zijn maatschappelijke keuzes. Net zoals technologie zaak moet zijn van overleg. Zoals we op dit Congres het Pia-principe lanceerden. Uit verontwaardiging. Over het schandaal rond baby Pia, die maar gered kan worden met een peperduur medicijn. Of over een farmabedrijf dat de terugbetaling van een type oogdruppels blokkeert zodat het zelf 0,5 miljard méér incasseert ten koste van onze sociale zekerheid. De overheid moet stoppen met het betalen van technologische ontwikkeling om nadien toe te laten dat bedrijven die enkel voor eigen gewin commercialiseren. Steun aan O&O moet wettelijk gekoppeld worden aan duidelijke voorwaarden: onze samenleving en economie moeten er de vruchten van plukken.

Twee, technologie op zich is geen probleem, wel de winstverdeling.

Verlies van jobs op de ene plaats kan men compenseren door nieuwe jobs elders. Dat geldt natuurlijk in het algemeen. Met steeds bijzondere aandacht voor de specifieke situaties. En het geldt op voorwaarde dat je technologiewinsten kan herverdelen. Daarin zijn we in het verleden redelijk geslaagd. Maar dat is geen garantie naar de toekomst. Omdat men wereldwijd mechanismen van herverdeling afbreekt. Omdat men vakbonden, dé garantie voor herverdeling, permanent aanvalt op hun recht van sociaal overleg. Daarom is het zo essentieel om de mechanismen tot herverdeling te vrijwaren en te versterken. Het is niet normaal dat men miljardenwinst uit één nanoseconde speculatie onbelast laat en een gewoon inkomen uit een loopbaan transpiratie overbelast. Een euro, hoe je die ook verdient, moet gelijk belast worden.

Drie, werknemers door de transitie loodsen.

Technologie biedt kansen om de kwaliteit van werk te verbeteren. Door werk veiliger of minder zwaar te maken. Door anders of minder te gaan werken.

Natuurlijk zorgt de transitie ook voor jobverlies in bedrijven. We hebben al een kader voor herstructureringen. Het beste ter wereld, beweren de werkgevers. Eigenlijk bedoelen ze dat het voor hen gerust wat minder kan. Voor het ACV moet het méér zijn. Bedrijven moeten proactief investeren in levenslang leren, om ontslagen juist te voorkomen. Uit zichzelf doen ze dat niet. Daarom willen we tegen 2020 een recht op 5 dagen opleiding voor elke werknemer. Voor iedereen en overal, dus ook in kmo's.

Vier, technologie kan het werk ook zwaarder maken.

Niet door de technologie maar door de lowcost businessmodellen die profijt maken op de rug van werknemers. Met steun van economische lobby's die elke bescherming onderuit halen omdat "niemand de innovatie mag tegenhouden". Maar vooruitgang kan ook synoniem zijn voor achteruitgang. Digitale platformen als Uber en Deliveroo werden hier in België op hun wenken bediend met een tax free shop: geen belastingen, geen bijdragen. Ze dragen helemaal niet bij inzake arbeidsbescherming en sociale zekerheid. Bij mijn weten is dat uniek in de wereld. Zelfs voor onze werkgevers is dat te gortig. Samen met de middenstand vragen we vernietiging aan het Grondwettelijk Hof. We hebben een sterk dossier. We hopen op een gezond rechterlijk oordeel. Tegelijk moeten platformmedewerkers een arbeidsongevallenverzekering krijgen en regels inzake arbeidsduur, werktijden, veiligheid en gezondheid en loon dat minstens op het niveau van het minimumloon zit.

Maar we moeten ook paal en perk stellen aan alle vormen van overdreven flexwerk. Super preciaire contracten storten mensen in grote onzekerheid. Bedrijven die toch met zo'n contracten werken moeten dat ook voelen: die contracten moeten duurder worden door meer sociale bijdragen.

Vijf, de baas moet niet alles weten.

Ooit gaven we zorgeloos ons recht op privacy op, om rond te dolen in de speeltuin van het internet. Die tijd is gedaan. Mensen worden zich opnieuw bewust van de risico's. We scher-

men ons privéleven opnieuw wat af. Terwijl werkgevers juist gretiger worden om werknemers en sollicitanten te 'scannen' met de nieuwste technologieën. Het recht op privacy mag niet ophouden als je werk zoekt. Of als je een werkvloer betreedt. Het is een mensenrecht. En dat moeten bedrijven respecteren. Vooral de internationale high tech business. Wie werkt of solliciteert moet het absolute recht krijgen op inzage en correctie van alle persoonlijke gegevens die worden bijgehouden door het bedrijf. Personeelsdossiers, evaluaties, prestatiegegevens, testresultaten,... no more secrets!

Zes, roep multinationals ter orde.

Remember Rana Plaza: 1.556 doden onder een ingestorte fabriek in Bangladesh zes jaar terug. Mensen die spotgoedkoop kledij maakten voor dure wereldmerken. Het was een kantelmoment omdat het vrijblijvend gepalaver over duurzaam ondernemen doorprikt werd. Wat nodig is zijn nieuwe regels en rechten: een afdwingbaar wettelijk kader, gekoppeld aan controles ten aanzien van bedrijven, opeisbaar door de werknemers. Zoals de Franse wet voor multinationals. Daar moeten ze verantwoording afleggen over wat zij elders in de wereld aanrichten. België kan dat voorbeeld volgen door bedrijven strafrechtelijk aansprakelijk te stellen, voor schendingen van mensenrechten, fundamentele arbeidsnormen en van internationale klimaat- en milieuafspraken in het buitenland. Ook bij onderaannemers en toeleveranciers. Om zo mee de trend te zetten voor Europese en internationale regels. En schrijf die normen en voorwaarden ook in elke overheidsopdracht.

Zeven, steun de klimaattransitie.

We willen die mee maken, om ze sociaal rechtvaardig te maken. Niet om ze af te remmen. Wel om noodzakelijk draagvlak te creëren. Een groenere wereld is niet schadelijk voor groei en jobs. Integendeel. Het is een noodzakelijke voorwaarde. Het Internationaal Vakverbond blijft op die nagel kloppen: er zijn geen jobs op een dode planeet. Wij willen en kunnen de kar nog keren. En nee, wij zijn niet naïef of negatief. We willen juist een toekomst voor onze kinderen, een positieve toekomst.

Acht, de migratie gaat nooit meer weg.

Afstanden worden kleiner en daardoor wordt de wereld groter. Met groeiende diversiteit van kleuren, culturen, religies, ... Sommigen misbruiken dat voor polarisatie, soms op de rand van racisme en xenofobie. Terwijl we juist die polarisatie

moeten voorkomen én bestrijden. Voor ons telt elke mens en elk mensenrecht.

Negen, realiseer de SDG's.

De doelstellingen voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties voor 2030, werden al in 2015 goedgekeurd. Binnenkort staan we vijf jaar verder, dat is al 1/3 verloren tijd. Want noch op Belgisch vlak, noch op regionaal vlak is er al een begin van uitvoering. Tenzij wat dure PR-initiatieven van bedrijven. Wij schuiven de triple R naar voor: met de R van afdwingbare rechten; de R van opgelegde resultaten; en de R van gehandhaafde regels. Anders komen we er nooit.

En als tiende transitiemaker: een ander ontwikkelingsmodel.

De economische groei slabakt. Maar willen of kunnen we nog terug naar vroegere tijden? Het oude groeimodel is behoorlijk schadelijk voor de kwaliteit van arbeid, voor de integratie van zwakkere mensen, voor klimaat en milieu ook. We moeten onze wereld dus anders ontwikkelen. Ook de OESO geeft dat nu grif toe. Dat vraagt ook meetinstrumenten om de groei en het beschavingsniveau van een land anders te beoordelen. En dat vergt andere machtsverhoudingen. De economie moet weg van speculerende aandeelhouders. We moeten de wereld terug in verantwoordelijke handen nemen. Taking back control!

Dat is waarvoor we staan en waar we voor gaan.

EERLIJK EN RECHTVAARDIG BELEID GEVRAAGD

Ook op korte termijn staan we voor zware uitdagingen. Op 1 november start de nieuwe Europese Commissie. Onze regio's hebben hun regering. Men begint aan een federale regering. Ik heb zowaar compassie met de onderhandelaars. Maar wellicht kunnen we ze helpen.

Want zie je het ook: sinds 26 mei wordt de post nog steeds besteld, de pensioenen en uitkeringen betaald, bus en trein blijven rijden, in klinieken verzorgt men patiënten, in de scholen geeft men les, ... België is helemaal niet stil gevallen. Omdat ons land kan terugvallen op een sterke sociale bescherming, op solide openbare diensten en stevige collectieve voorzieningen.

Om dit zo te houden, ook in de toekomst, moeten we investeren, op grote schaal. Want hoe gaan we bijvoorbeeld patiënten goed blijven verzorgen zonder voldoende handen in de

zorg. We willen dat de volgende regering dus sterk investeert in de sociale zekerheid, in de sociale bescherming, kortom in de samenleving.

We hebben dit, samen met de andere vakbonden duidelijk gezegd aan de, ondertussen ex-informateurs. We verwachten van de komende regering dat ze een eerlijk en rechtvaardig beleid voert om het hoofd te bieden aan de vele transities waar we door moeten. Iets anders dan wat we in de voorbije legislatuur mee maakten.

ROEP OM GESTRUCTUREERD SOCIAAL OVERLEG

Hoe zal men onze economie ondersteunen in de vergroening ervan? Hoe zal men sectoren begeleiden? Hoe zal men onze werknemers ondersteunen wiens werk, inkomen en leven beïnvloed worden door de transities? Hoe zal men onze sociale zekerheid van voldoende middelen voorzien en liefst op een eerlijke manier gevraagd aan alle inkomens? Hoe zal men onze oude dag van een degelijk pensioen voorzien?

Wij willen over al deze vragen een gestructureerd sociaal overleg. Dat vereist dus een andere politieke aanpak. Ik ga het proces van de regering niet meer maken. “Non bis in idem”, zeggen juristen: je mag niemand voor hetzelfde vergrijp twee keer straffen. En de kiezer heeft dat regeringsbeleid op 26 mei al afgestraft. Ik kan alleen de puinhoop opmeten. We stevenen af op een tekort van 13 miljard. Dat voor de helft voortkomt uit de gebroken belofte om de taxshift en de lagere vennootschapsbelasting budgettair neutraal te maken.

Onze sociale zekerheid kan binnen enkele jaren kampen met een onderfinanciering van 5,9 miljard. Vooral door het gratuit snijden in de inkomsten, op allerlei manieren.

Onze woon- en werkwereeld worden niet groener. Het beleid faalt in de strijd tegen klimaatverhitting en het realiseren van SDG's.

En, ergst van al, het maatschappelijke ongenoegen neemt alleen maar toe. De gewone mensen hebben er hun buik van vol. Ze voelen zich niet gerespecteerd. Ze

zien en voelen de ongelijke behandeling toenemen. Resultaat van vorig beleid dat de vorige regeringspartijen nochtans graag hadden verder gezet.

Maar de verkiezingsdag heeft hen tot inkeer gebracht. De rechtse partijen gaan er nu prat op dat ze eindelijk begrepen hebben – ik citeer – dat de lasten en de lusten niet eerlijk verdeeld zijn. Dat daar dringend meer evenwicht in moet komen. Dat lijkt verdacht veel op ons syndicale verhaal. Wij leggen al jaren met handen en voeten uit dat de lasten niet eerlijk verdeeld zijn.

ONGELIJKHEID IN AANDACHT, RESPECT EN BEGRIP

Twee jaar terug verklaarde de Britse prof Timothy Garton Ash het succes van rechts populisme. Het draait om ongelijkheid. En hoe gewone mensen zien hoe men rijken systematisch bevoordeelt, schreef hij. Maar bovenop de ongelijkheid van inkomens en vermogen kwam er volgens Ash nog een frustratie bovenop, met name de ongelijkheid in aandacht, respect en begrip.

Veel gewone mensen voelen zich aan hun lot overgelaten. Dat is de nagel op de kop. Dat is wat vandaag bij veel werknemers leeft: het gevoel aan hun lot te worden overgelaten, het gebrek aan aandacht en respect. Van een politieke klasse die vooral met zichzelf bezig lijkt. En die vooral de economische en financiële lobby's op hun wenken bedient. Het is dat waar gewone mensen in het kieshokje hun middelvinger tegen opsteken. Het geeft aan wat ze eisen. Respect voor hun werk. Respect voor wat ze bijdragen aan de welvaart. Begrip voor de moeilijkheden die ze tegenkomen in het leven. Aandacht voor wat ze te zeggen hebben. En het is die aandacht, dat begrip en dat respect waarvoor ons ACV blijft opkomen.

Dat begint ten eerste met respect voor wie hard werkt of hard heeft gewerkt. En die elke maand, elk jaar, zonder omwegen, braaf hun factuur betalen voor de sociale zekerheid, de overheidsvoorzieningen en de schuldenberg. Terwijl anderen, met hulp van een leger belastingconsulenten, de dans ontwijken.

Dat is recht op respect nummer 1: eerlijke fiscaliteit. Een juiste contributie, een faire bijdrage aan de samenleving. Ook respect voor de juiste

“Een euro, hoe je die ook verdient, moet gelijk belast worden.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

“We moeten paal en perk stellen
aan alle vormen van overdreven
flexwerk.”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

vergoeding voor hardwerkende mensen. Ons standpunt is duidelijk: we moeten uit het carcan breken waarin de loonpolitiek opgesloten zit. De wet van 2017 en de bindende elementen uit de wet van 1996 moeten worden afgeschaft.

Het minimumloon met dringend omhoog. In het kader van het ontwerp IPA hadden we daar een akkoord over. Het ACV heeft dat ontwerp goedgekeurd en vervolgens is het aanvaard door alle sociale partners in de NAR. Dat akkoord voorzag al een eerste verhoging van 1,1% op 1 juli van dit jaar. En voor 30 september moesten we in de NAR overleggen over een 2e bijkomende verhoging. Sindsdien zit de eerste verhoging geblokkeerd. Gevolg: wie een minimumloon krijgt verliest 17,5 euro per maand. Dat is ondertussen al 70 euro. De werkgevers bespaarden daarmee al 16 miljoen euro. Wij willen ook een belangrijke verhoging voor de laagste lonen. Maar we begrijpen niet dat men die eerste verhoging aan zich voorbij laat gaan. Dit verlies is niet te rechtvaardigen en niet aanvaardbaar.

INZETTEN OP VERSTERKING VAN ONZE SOCIALE BESCHERMING

Begrip voor werknemers die pech hebben in het leven; respect voor wie op pensioen gaat. Dat betekent inzetten op de versterking van onze sociale bescherming. We moeten die beter uitbouwen. Dat betekent dat men nieuwe en bijkomende inkomsten moet organiseren. Politieke keuzes hebben onze sociale zekerheid op een hongerdieet gezet. Die politieke keuzes kan men evengoed omkeren. Om met verbrede inkomsten beter het hoofd te bieden aan zorgnoden, verzorgingskost, armoede ... Onze samenleving kan gerust een solidariteitsinjectie verdragen. Dat is pas kiezen voor mensen en menselijke waardigheid. Dat zou pas een veranderende kracht zijn.

En dat is helemaal niet naïef. Wij denken echt dat het mogelijk is om een betere, open, serene, inclusieve, vredevolle



samenleving te bouwen. Waarin het niet ieder voor zich is, en God voor ons allen. We nemen de solidariteit liefst zelf in handen, hier in deze wereld en in dit leven.

Respect voor wie zich elke dag inzet in de collectieve diensten. In de non-profit. In de openbare sector. In het onderwijs. Een samenleving is dikwijls maar zo sterk als de mate waarin ze zich breed collectief organiseert. Alleen zo kan je werken aan een gezamenlijke onderbouw, een basis, een infrastructuur, ... Niet de weg van de commercie en van de privatisering. De obsessie voor een ontvette staat is dikwijls synoniem voor commerciële obesitas.

Aandacht voor komende generaties. De aanstormende generatie ageert met klimaatacties. Zij geeft ons nieuwe moed om opnieuw een vuist te maken tegen de verhitte van het klimaat en voor een rechtvaardige transitie. Zij slaagt er beter in dan wij om het kamp van de behoudsgezinden danig op de zenuwen te werken. Zij zijn onze bondgenoten in onze strijd voor duurzaamheid. En samen blijven we eisen dat er



federaal een regering komt en Europees een Commissie, die beseffen dat ze een afspraak hebben met de geschiedenis. Het is nu of wellicht nooit meer.

ONZE STEM LATEN HOREN

Respect voor wie zich engageert voor een betere samenleving. Zolang je stil en ongedwongen hulp biedt aan mensen in nood is er geen probleem. Zolang je met soepbedeling en zwerfvuil opruimen de gaten vult die overheid, non-profit en markt laten is er geen probleem. Maar een middenveld dat er op wijst dat een betere wereld niet alleen loopt via liefdadigheid, maar ook via de politiek, wordt wel als een politiek probleem gezien.

Nochtans is het onze rol en verantwoordelijkheid om, ook tussen twee verkiezingen in, onze stem te laten horen. Omdat we een andere sirene laten horen dan het korte signaal dat politici menen te ontwaren in de stembusresultaten. Wij zijn er van overtuigd dat een democratie sterker wordt als ze goed luistert naar haar sociale, culturele, maatschappelijke dynamiek eerder dan die af te zwakken of monddood te maken.

Daarom blijven we ook sterk inzetten op samenwerking met het brede sociale middenveld dat werkt aan een betere wereld op vlak van armoedebestrijding, leefmilieu, klimaat, diversiteit, integratie, gender, cultuur, democratie, duurzaamheid, ...

Samen maken wij een betere wereld. En de rol van vakbondsmensen is daarin van cruciaal belang. Jullie staan tussen jullie collega's. Jullie horen, zien en spreken op de werkvloer. Jullie geven stem aan jullie collega's op die werkvloer maar ook ver daarbuiten. Jullie zorgen er voor dat hun stem niet enkel om de vijf jaar eventjes en kort gehoord wordt. Jullie houden de beleidsmakers bij de les. Ook al vergeet dat soms acties. Maar dat hoort nu eenmaal bij een sterke democratie.

In veel andere landen is het nog moeilijker om een sterke stem te laten horen. Van de Filipijnen over Zimbabwe tot Colombia. Op te veel plaatsen worden syndicalisten van hun vrijheid beroofd, worden hun families geïntimideerd, worden ze met de dood bedreigd, worden ze vermoord. Omdat ze opkomen voor hun fundamentele rechten. Hun situatie krijgt onze solidaire aandacht, ons begrip, ons respect én onze steun. Friends of unions worldwide, we pay you our deepest respect and we salute you!

RECHT DOEN AAN GEWONE MENSEN

Ik sluit af met een laatste wel gemeend respect. Het respect dat jullie toekomt. Jullie gaven de voorbije jaren weer het beste van jullie zelf. Jullie maakten dit Congres weer tot een verrijkend en hartverwarmend gebeuren. Met duidelijke besluiten. Met een duidelijke marsrichting voor de transitie waar we door moeten. Velen van jullie smijten zich opnieuw in de campagne voor de sociale verkiezingen. Om een bedrijfsbeleid te krijgen, om sociale akkoorden te maken, om een politiek te krijgen die recht doet aan gewone mensen. Omdat gewone mensen het belangrijkste zijn.

Dikke, dikke, dikke merci daarvoor. Waarmee ik dit 36ste federale Congres van het ACV officieel voor gesloten verklaar.

“Gewone mensen voelen zich niet gerespecteerd. Ze zien en voelen de ongelijke behandeling toenemen”

Marc Leemans, ACV-voorzitter

Inhoud

VOORWOORD	2
OPENINGSTOESPRAAK	3
KRACHTLIJNEN CONGRESHEMA #ARBEID MORGEN	7
INLEIDING	8
#1 ARBEIDSMARKT IN TRANSITIE	9
#2 JOBS IN TRANSITIE	17
#3 WERELD IN TRANSITIE	25
ACTIVITEITENRESOLUTIES	35
Inleiding bij het debat over de activiteiten van het ACV	36
Verslag bespreking activiteiten- en actualiteitsresoluties	
Vier getuigenissen van syndicale overwinningen	40
Goedgekeurde activiteitenresoluties	42
ACTUALITEITSRESOLUTIES	49
Goedgekeurde actualiteitsresoluties	50
IN DE MARGE	53
SLOTTOESPRAAK	61





CONGRES 2019



COLOFON

Redactie teksten: Donatienne Coppieters, Herman Fonck, Renaat Hanssens, Simon Pètre, Ive Rosseel, Chris Serroyen, Stijn Sintubin en Patrick Van Looveren

Coördinatie speciale editie: Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters

Redactie Vakbeweging: Postbus 10 – 1031 Brussel – tel. 02/244.34.81 – e-mail: pers@acv-csc.be – website: www.hetacv.be

Vertaling: Vertaaldienst ACV

Vormgeving: Gevaert Graphics (opmaak) en Patricia Martin (congresbeeld)

Foto's: Aude Vanlathem, Layla Aerts (p. 8), Marsell (p. 20) en Roger Job (p. 60)

Druk: Hoorens Printing

Verantwoordelijke uitgever: Dominique Leyon