

*Wie is en wat doet het* 



| Vakbeweging nr. 750 | 25 december 2011 |



## Inleiding

### 1. Fundamenten van het ACV

### 2. Organisatie en structuur van het ACV

### 3. ACV in sociaal overleg

### 4. Prioriteiten voor het ACV

*Lijst met afkortingen*  
*Meer info*

*Adressen beroepscentrales  
en gewestelijke verbonden*

*Uitgebreide inhoudstafel*



## Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 - 1031 Brussel

Tel. 02 246 34 81

Fax 02 246 30 10

E-mail: [pers@acv-csc.be](mailto:pers@acv-csc.be)

Website : [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)

Eindredactie: Patrick Van Looveren en  
Donatienne Coppelters

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Corelio Printing

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

colofon

## Woord vooraf

Het ACV heeft zich gedurende 125 jaar ontwikkeld tot wat het nu is: een sterke vakbond met bijna 1,7 miljoen leden. Het ACV is een vakbond met vele facetten. Het is een sociale partner met aanzien en prestige, erkend door werkgevers en regeringen. Het is ook een sterke dienstverlenende organisatie. In meer dan 150 dienstencentra (387 contactpunten) wordt de gewaardeerde ACV-service geleverd: uitbetaling van werkloosheidsvergoeding, juridische bijstand, hulp bij allerlei administratieve formaliteiten rond werk, werkloosheid, sociale uitkeringen, tijdkrediet... Maar voor alles is het ACV een heel sterke vakbeweging, een basisbeweging met meer dan 80.000 militanten die syndicaal actief zijn in hun onderneming of instelling, in hun gemeente of hun gewest.

Die 80.000 militanten zijn de ruggengraat van het ACV en maken het ACV tot de sterkste basisbeweging in België. Geen enkele andere beweging in België kan zoveel mensen mobiliseren die zich vrijwillig willen inzetten voor hun medemensen. En... toch niet vrijblijvend of zonder risico. De beschermingsregeling voor mensen die een vakbondsmaandag opnemen in hun onderneming is er niet zonder reden gekomen. Sommige werkgevers zijn die militanten die opkomen voor de rechten van hun collega's – die 'luizen in hun pels' om het oneerbiedig te zeggen – immers liever kwijt dan rijk. Over de rol van militanten in het ACV hebben we het in de inleiding tot deze publicatie die je het ACV (beter) wil leren kennen.

Eerst nemen we je mee in de tijd en zetten we de belangrijkste etappes in de geschiedenis van het ACV neer. Vervolgens stellen we de 10-puntenmissie van het ACV voor, die de Algemene Raad van het ACV op 1 juli 2003 goedkeurde. In deze 'mission statement' wordt krachtig verwoord wie het ACV is, hoe het ACV zich opstelt, welke waarden het ACV voorstaat en wat voor een vakbond het ACV is en wil zijn. Verder kan je lezen hoe het ACV georganiseerd is, welke beleidsorganen het ACV heeft en bij welke ACV-diensten militanten terecht kunnen voor de ondersteuning van hun werking. Dat internationale solidariteit voor het ACV een essentieel onderdeel is van de syndicale actie, kan je lezen in het hoofdstuk 'Het ACV en de Europese en wereldvakbeweging'. Ook in eigen land staat het ACV er niet alleen voor. Samen met de andere christelijke werknemersorganisaties maakt het ACV deel uit van de christelijke arbeidersbeweging. En dan is er het uitgebreide systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. We leggen uit hoe dat overleg in elkaar zit en hoe het ACV zich daarin beweegt. We sluiten deze publicatie af met de nagels waarop het ACV wil kloppen – de prioriteiten voor het ACV – in een notendop weliswaar.

We wensen je veel leesplezier met deze 'Wie is en wat doet het ACV'. Als je als beginnende militante in het ACV nog maar net je neus aan het venster steekt, dan heten we je van harte welkom. We hopen dat deze publicatie je wat wijzer zal maken over de organisatie waarin je engagement opneemt. Wij zullen er samen met de mensen van je beroepscentrale en je gewestelijk verbond alles aan doen om je verder wegwijs te maken en te ondersteunen. Voor de doorgewinterde ACV-militanten is deze publicatie geen 'nieuws', maar misschien wel een referentie om anderen met vragen over het ACV op weg te helpen.

Marc Leemans  
voorzitter van het ACV

Claude Rolin  
algemeen secretaris van het ACV



## Militant zijn Een dagelijks engagement

Het ACV is een vakbond met vele facetten: een grote ledenorganisatie, een sociale partner met aanzien, een sterke dienstverlenende organisatie. Maar in de eerste plaats is het ACV een heel sterke vakbeweging, een basisbeweging met meer dan 80.000 militanten die syndicaal actief zijn in hun onderneming of instelling, in hun gemeente of in hun gewest. De militanten zijn met hun dagelijkse inzet het hart en de motor van het ACV.

### Je er niet bij neerleggen

Als militant ben je meer dan anderen gevoelig voor de situatie van collega's die in moeilijke arbeidsomstandigheden moeten werken, van werknemers die hun baan verliezen of er geen vinden, van de ongelijkheden in opleidingskansen en lonen,... En als militant leg je je daar niet bij neer, je tracht er iets aan te doen. Je luistert naar je collega-werknemers, je komt op voor hun rechten, je zoekt mee naar een oplossing voor hun problemen.

### Samen sterker

Als militant ben je je er van bewust dat individuele problemen oplossen niet volstaat. Vele problemen zijn in wezen collectieve problemen, die dezelfde oorzaken en gevolgen hebben en die dus structureel moeten worden aangepakt. Ondanks de sociale vooruitgang blijft er een ongelijke verdeling in jobs en inkomens, in toegang tot gezondheidszorg, in toegang tot vorming en cultuur,... bij ons en in de rest van de wereld. Die ongelijkheid in loon, in vermogen en in de herverdeling – via fiscaliteit, sociale zekerheid, collectieve voorzieningen – maakte het voorwerp uit van een breed debat binnen het ACV naar aanleiding van de statutaire congressen van 2002 ('Het juiste inkomen') en 2006 ('Voluit voor solidariteit!') Op die twee congressen werden pistes aangegeikt hoe die ongelijkheden kunnen wor-

den teruggedrongen. Het congres van 2010 ('Morgen mee maken') had de lange termijn voor ogen. Collectieve problemen moeten collectief worden aangepakt. Als militant besef je heel goed dat je samen veel sterker staat: een gezamenlijke aanpak heeft een veel duurzamer effect en leidt tot grotere sociale rechtvaardigheid en solidariteit. Die solidariteit is het voetstuk van de waarden van het ACV. ACV-militanten kunnen dan ook niet behoren tot groepen of bewegingen die het gedachtegoed van extreem-rechts verspreiden of die racistische of discriminerende uitspraken doen en als dusdanig handelen.

### Alle werknemers vertegenwoordigen

Als je als militant syndicaal optreedt, dan doe je dat niet uit eigen naam, maar uit naam van de werknemersgroep. Als militant vertegenwoordig je alle werknemers en moet je dus rekening houden met alle groepen en categorieën van werknemers. Op het ACV-congres van 1998 over basis-syndicalisme werd het zo geformuleerd: "*We willen een zeer representatieve vakbond blijven: we willen de werknemersgroep in al haar geledingen blijven verenigen en vertegenwoordigen, en we willen syndicalisme kunnen bedrijven overal en met alle werknemersgroepen.*" Hiervoor aandacht hebben is een permanente opdracht.

### Woordvoer(st)der zijn

Militant zijn voor het ACV is niet vrijblijvend. Er wordt heel wat van je gevraagd. Je moet je goed informeren om situaties en ontwikkelingen juist te kunnen inschatten. Je moet je permanent bijscholen. En vooral, je moet heel veel tijd steken in het luisteren naar de wensen, verwachtingen en problemen van je collega's op het werk of de werknemersgroep in je gemeente. Persoonlijk contact is heel belangrijk, onontbeerlijk. Als ondernemingsmilitant moet je ook de werknemers aanspreken die je niet gemakkelijk kan bereiken, die in ploegen werken, werknemers die veel op de baan zijn, die deeltijds werken, ... Ook als interprofessionele militant probeer je zoveel mogelijk mensen te betrekken bij je plaatselijke werking.

Wat er leeft bij de mensen die je vertegenwoordigt moet je op een goede manier vertalen. En dat vertalen - woordvoer(st)der zijn - is niet gemakkelijk. Het komt ertop aan iedereen te scharen achter een gemeenschappelijk eisenprogramma. Dat is noodzakelijk, anders slaag je er nooit in om tijdens onderhandelingen en zo nodig met acties een sterke machtspositie af te dwingen, waardoor je je eisen kan hard maken.

### Sleutelfiguur op het werk

Als ondernemingsmilitant ben je het 'gezicht van het ACV' in je onderneming, instelling of administratie. Je 'maakt' de vakbond. De perceptie van mensen over het ACV wordt voor een groot stuk bepaald door hoe jij je opstelt.

De essentie van vakbondswerk is dat het teamwerk is. Je bouwt in *je onderneming, instelling of administratie* dan ook een kernwerking uit. Plan regelmatig bijeenkomsten met alle militanten waar iedereen zijn/haar ervaringen en ideeën kan inbrengen en informatie kan uitwisselen.

Als ondernemingsmilitant moet je ook over de grenzen van je eigen onderneming kijken. Omdat in toenemende mate *bedrijfs-*



netwerken ontstaan, met filialen en onderaannemers, moet je daar als militanten op inspelen en een syndicaal netwerk uitbouwen met de militanten van die filialen en onderaannemers. Als je onderneming in een internationaal samenwerkingsverband zit, dan probeer je ook met de militanten van de buitenlandse filialen samen te werken.

Over (de kwaliteit van) het werk en leven van je collega's wordt niet alleen beslist op ondernemingsniveau, maar ook op *sectoraal* en *interprofessioneel* niveau. Als militant moet je goed opvolgen wat er op die niveaus wordt beslist over tewerkstelling, sociale zekerheid, fiscaliteit, leefmilieu, vorming, sociale democratie,... Die beslissingen grijpen immers in op jouw onderneming. En je informeert je collegawerknemers daarover.

### Sleutelfiguur in gemeente en regio

In de interprofessionele plaatselijke afdeling en op gewestelijk vlak kom je als militant samen met militanten uit heel andere sectoren, ook met militanten zonder werk.

Samen met hen bespreek je vragen en problemen die leven bij de mensen en je zet daar acties rond op.

Met de *plaatselijke afdeling* ben je in de eerste plaats bezig vanuit de invalshoek van arbeid en inkomen, o.a. lokaal werkgelegenheidsbeleid vorm geven, stimuleren en toezicht houden op lokale tewerkstellingsprojecten, bestrijding van armoede, uitsluiting en racisme,... Zo nodig of wenselijk ben je ook bezig rond de brede werknehmersbelangen, vanuit de invalshoek van werknemers als burgers en verbruikers: huisvesting, milieu, mobiliteit,...

Als interprofessionele militant moet je lokaal ook betrokken zijn bij de werking van het *dienstencentrum* in je gemeente. Onze dienstverleners worden dag na dag geconfronteerd met de individuele problemen bij de basis. Samen met de regiopropagandist ga je na of de individuele problemen die worden gesignaleerd, niet collectief, structureel zijn. Als dat zo is, probeer je daar samen iets aan te doen.

Bij de initiatieven die je neemt probeer je zoveel mogelijk mensen te betrekken. Net zoals op ondernemingsvlak moet je om

druk te kunnen uitoefenen op het lokale beleid kunnen aantonen dat je een sterke achterban hebt.

### Beweging en organisatie

Als militant aan de basis heb je ongetwijfeld al het gevoel gehad en gesakkerd dat de grote organisatie die het ACV is niet snel genoeg inspeelt op de ideeën en verwachtingen van jezelf en je achterban. Dat de doorstroming naar de top veel te traag gaat. Dat de kloof tussen top en basis te groot is. Het ACV is dan ook geen organisatie van twee man en een paardenkop. Om een grote organisatie als het ACV werkbaar te maken zijn er structuren nodig. De democratie in het ACV is een getrapte democratie met verscheidene beleidsniveaus. Een voorstel dat aan de basis wordt geformuleerd moet dan ook al die beslissingsniveaus doorlopen vooraleer het 'van boven' wordt opgepikt en wordt meegenomen, bijvoorbeeld in onderhandelingen met werkgevers en overheden. En soms moet je er als militant mee leren leven dat de voorstellen die jij als militant met je achterban doet niet worden gevuld door een meerderheid in het ACV. En dan moet je – dat is de prijs van de democratie – je daar ook naar schikken.

De beweging kan niet zonder de organisatie, maar de organisatie kan zeker ook niet zonder de beweging. Ze hebben elkaar nodig. Stel enerzijds dat het ACV alleen maar een beweging was en dat die beweging er niet in slaagt om haar ideeën ook uit te dragen naar het beleid, dan is dat veel energie voor niks. Stel anderzijds dat het ACV wel een sterke organisatie heeft, maar als beweging niks voorstelt, dat ze geen achterban heeft die zich wil engageren, dan krijgt het ACV ook niks gedaan. De organisatie die het ACV is, moet dan ook zorgen voor een goede doorstroming van de basis naar de top, respect tonen voor de militanten. En moet het beweging maken van de militanten ondersteunen.



De militanten van de non-profit lieten zich zien en horen op de vakbondsconcentratie van 15 november 2011 aan de Heizel.

© Jürgen Doom

# ACV



## 1. Fundamenten van het ACV

Sociale vooruitgang kwam er nooit vanzelf. De vijfdagenweek, vier weken vakantie, minimumlonen, werkloosheids- en ziekte-uitkeringen, algemeen stemrecht, tijdkrediet... kennen we vandaag dankzij de inzet en moed van duizenden mensen gisteren. Dankzij alle werknemers en werkzoekenden die zich verenigden om op te komen voor hun rechten. Aan die mensen heeft het ACV altijd een stem gegeven. Al 125 jaar.

# 1.1 125 jaar ACV

125 jaar terug schiep de industriële revolutie totaal nieuwe sociale verhoudingen. Arbeiders werden koopwaar en productiefactor in handen van werkgevers. De werkcondities waren erbarmelijk: dagen van meer dan 14 uur ongezond en gevaarlijk werk, tegen een hongerloon. Met kinderarbeid alom. Arbeiders gezinnen leefden in miserie. Er kwam verzet, eerst ongeordend en neergeslagen, daarna beter georganiseerd.

## Een lang en hard gevecht voor erkenning (1886 – 1940)

Midden 19<sup>de</sup> eeuw ontstonden de eerste kleine vakverenigingen in Gent. Aanvankelijk politiek en ideologisch neutraal. Maar de invloed van het socialisme liet zich steeds meer gelden. Er ontstonden interne spanningen en uiteindelijk scheuringen. In een zaaltje achter café De Zwarte Kat op de Gentse Vrijdagmarkt werd op 18 december 1886 de Antisocialistische Katoenbewerkersbond opgericht. Die geldt sindsdien als het begin van de christelijke vakbeweging in ons land. Nadien volgden schilders, houtbewerkers en metaalbewerkers. Sociaal overleg stond bij deze eerste christelijke vakverenigingen hoog in het vaandel. Maar dat volstond niet. In 1891 ontstond er bij de Lokerse vellenbewerkers en haarsnijders een staking die meer weg had van een wanhoopsdaad. Gustaaf Eylenbosch, de latere eerste voorzitter van het ACV, trof toestanden aan die de verbeelding tartten:

verschrikkelijk gevaarlijk en onhygiënisch, werkende kinderen van 10 jaar, armoedelonen. Tijdens de staking werden de gezinnen gedurende drie maanden in leven gehouden door heel vele kleine bijdragen van vele andere arme mensen. In tegenstelling met vele andere acties in die tijd, boekten onze mensen in Lokeren succes.

De sociale kwestie werd in 1891 door de encycliek Rerum Novarum erkend, maar liet open of de aanpak ervan moest gebeuren door corporaties van werkgevers en werknemers samen, of door zelfstandige vakbonden. Vanuit hun ervaring op het terrein kozen onze voorgangers tegen kerk en katholieke burgerij in voor zelfstandigheid. Een beslissend moment voor de verdere ontwikkeling van de christelijke vakbond in ons land, was de oprichting van het Algemeen Secretariaat der Christelijke Beroepsverenigingen van België in 1904 door Dominicanerpater Rutten. Dit secretariaat leidde in 1912 tot de oprichting van het Algemeen

Christelijk Vakverbond. Het oprichtingscongres vond plaats in Mechelen op 30 juni en 1 juli 1912. In 1914 telde men reeds 120.000 leden. Maar volwaardige erkenning kreeg het ACV voor de Eerste Wereldoorlog helemaal niet.

Verenigingsvrijheid kwam er trouwens pas in 1921 als artikel 310, dat vrijheid van arbeid beschermde en staken feitelijk onmogelijk maakte, uit het strafwetboek werd geschrapt.

Na de wereldoorlog werd binnen het ACV hard gewerkt aan nieuwe structuren. Een mijlpaal was de oprichting van één centrale weerstands- of stakingskas waarbij alle centrales aansloten, zodat acties vanuit de algemene solidariteit konden ondersteund worden. Ook de eerste Paritaire Comités ontstonden toen en waren een belangrijke stap in de richting van een democratische overlegstructuur in het bedrijfsleven.

Het ACV was in de jaren 1920 beduidend kleiner dan de socialistische bond en werd lang niet als een volwaardige gesprekspartner erkend door overheid en andere sociale partners. Daar kwam in 1936 verandering in toen in juni een algemene werkstaking plaatsvond. De staking brak op 2 juni uit aan de Antwerpse haven, sloeg over naar het Luikse industriebekken en deinde uiteindelijk over het hele land uit. Op 22 juni 1936 staakten zowat een half miljoen werknemers. Het ACV nam voluit deel aan de staking en het vond daarbij op grote schaal aansluiting bij de massa aan de basis. De

Gustaaf  
Eylenbosch en Leo  
Bruggeman richten  
de Antisocialistische  
Katoenbewerkersbond  
op.



DE START  
1886

15 mei 1891.  
In encycliek Rerum  
Novarum van paus Leo  
XIII staat arbeiders-  
vraagstuk centraal.



RERUM NOVARUM  
1891

Eerste  
nummer Het Volk.  
De krant speelt een  
belangrijke rol bij de  
uitbouw van de christe-  
lijke arbeidersbewe-  
ging.



HET VOLK  
1891

Oprichting  
Algemeen Secre-  
tariaat der Christelijke  
Beroepsverenigingen  
door pater Rutten en  
Debruyne.



SAMENWERKING  
1904

Eerste  
Vlaamse en  
Waalse sociale  
weken.



SOCIALE WEKEN  
1908

In  
januari  
1912 wordt het  
Algemeen Christe-  
lijk Vakverbond  
opgericht.



STICHTING ACV  
1912

regering moest buigen en organiseerde daarop de eerste Nationale Arbeidsconferentie (NAC). Daar werden baanbrekende akkoorden gesloten, zoals de geleidelijke invoering van de 40-urenweek, een week betaald verlof, een minimum dagloon van 32 frank en een wettelijke waarborg voor verenigingsvrijheid. De NAC had geen bindende bevoegdheid maar de afspraken werden snel door de regering in wetten omgezet en het ACV kon uitpakken met concrete resultaten.

Eind jaren 1930 maakte de economische crisis, met een nooit geziene werkloosheid, de noodzaak van een algemene werkloosheidsverzekering steeds duidelijker. Naar aanleiding van de wet op de verplichte werkloosheidsverzekering, organiseerde het ACV een Ronde van Vlaanderen onder het motto 'Komt naar onze meeting!'. Helemaal in de tijdsgeest werden 30 massameetings georganiseerd met sprekers, de toen zeer populaire spreekkoren en muziek.

## Opbouw van de welvaartsstaat (na 1945)

Begin van de tweede wereldoorlog verleende het ACV medewerking aan de door de bezetter gecontroleerde Unie van Hand- en Geestesarbeiders. Dit leidde tot spanningen binnen het ACV en na korte tijd zette het zijn medewerking met de Unie stop. Bij de bevrijding kon een eendrachtig en goed voorbereid ACV een belangrijke rol spelen bij de heropbouw van het land en de normalisatie

ring van de sociale verhoudingen. Al voor het einde van de oorlog voerden ACV en ABVV gesprekken met werkgevers. Dit leidde in april 1944 tot het Ontwerpakkoord voor sociale solidariteit. Hierin werden de krachtlijnen van de naoorlogse sociale en economische overlegpolitiek vastgelegd. De lonen werden gekoppeld aan de productiviteit en de sociale zekerheid kende zijn volle expansie.

Op de Nationale Arbeidsconferentie van 1948 stelde ACV-voorzitter August Cool voor het eerst de eis van het gewaarborgd weekloon dat in 1960 een wettelijk recht zou worden.

In 1951 nam het ACV stelling tegen de oneerlijke verdeling van de buitensporige bedrijfswinsten. Het ACV dreigde samen met het ABVV met een staking. De staking werd nipt ontlopen: een nationaal akkoord voorzag dat de paritaire comités beslisten tot de invoering van een eindejaarspremie of een loonsverhoging.

De invoering van de 40-urenweek verliep zeer langzaam. Op zijn congres van juli 1955 besliste het ACV om zaterdagstakingen te organiseren tot de buit binnen was. De regering ging daarop overstag: zij garandeerde de geleidelijke invoering van de vijfdagenweek!

Dankzij die acties was het ACV in 1958 de grote overwinnaar bij de sociale verkiezingen. In de uitslagen steeg het aantal ACV-verkozenen met 6%, ten nadele van de andere vakbonden.

In de jaren 1950 pleitte het ACV ook voor de mogelijkheid van vervroegd pensioen en een sterkere reglementering van de bedrijfssluitingen. Dat leidde in 1960 tot het Fonds Sluiting van Ondernemingen.

Ook in de schoolkwestie speelde het ACV een historische rol. ACV-voorzitter Cool was één van de leiders van het Comité voor Vrijheid en Democratie dat de christelijke organisaties in 1954 hadden opgericht tegen de socialistische plannen in het onderwijs die in 1958 zouden leiden tot het Schoolpact.

De Eenheidswet van 1960-1961 beoogde 4 miljard frank te besparen op pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. Het ACV combineerde betogen met onderhandelingen. In Wallonië stond het ABVV sterker en kwam het tot een staking, die soms uitliep op harde confrontaties.

Vanaf 1960 werden interprofessionele programmatieakkoorden (IPA's) gesloten. In ruil voor een verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden garandeerden de vakbonden op nationaal vlak de sociale vrede. Met de economische crisis midden de jaren 1970 kwam dit nationaal overleg sterk onder druk te staan. Van 1976 tot 1986 lukte het niet om een IPA af te sluiten.

Rond 1960 zag de overheid het nut van multinationals in voor de werkgelegenheid en lokte hen met grote subsidies naar ons land. Snel bleken ook de nadelen: het gemak waarmee veel buitenlandse bedrijven een afdeling sloten of verhuisden, zorgde voor grote werkonzekerheid. De werkne-

Het ACV rondt de kaap van 100.000 leden.



100.000  
1914

Wet Poulet voert schoolplicht tot 14 jaar in.



LEERPLOCHT  
1914

Invoering enkelvoudig algemeen stemrecht voor mannen vanaf 21 jaar.



STEMRECHT  
1920

Publicatie indexcijfer kleinhandelsprijzen en koppeling lonen aan index.



INVOERING INDEX  
1920

Invoering stemrecht voor vrouwen bij gemeenteraadverkiezingen.



STEMRECHT  
VROUWEN1920

Oprichting Nationaal Crisisfonds dat financiële steun geeft aan werklozen



CRISISFONDS  
1920



mers namen daarom in de jaren 1970 een nieuw actiemiddel in de hand: de bedrijfsbezetting.

In de jaren 1970 begon het ACV zich aan te passen aan de eerste communautaire grondwetsherzieningen. Aansluitend op de eerste communautaire staatshervorming, en niet zonder moeite en interne discussies, kwamen regionale comités tot stand: in 1979 het Vlaams Regionaal Comité (VRC) en het Waals Regionaal Comité (WRC) en in 1983 het Brussels Regionaal Comité (BRC).

In de jaren 1970 drongen de communautaire spanningen ook door tot in de arbeidersbeweging. Het ACV behield zijn banden met de Christelijke Volkspartij (CVP) nadat deze zich had afgesplitst van de unitaire CVP-PSC. De Franstalige tegenhanger MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien) koos voor

een politiek pluralisme. Dat leidde tot een feitelijke scheiding tussen ACW en MOC die in 1985 in de statuten werd vastgelegd. Maar tijdens zijn congressen van 1995 en 2004 versterkte het ACW zijn actieve en zelfstandige politieke houding als sociale beweging. Het behoudt - onder voorwaarden en mits regelmatige evaluaties - een bevoorrechte relatie met de CD&V en dit via de verkozen ACW-vertrouwenspersonen. Rond concrete dossiers werkt het ACW ook samen met democratische politici over de partijgrenzen heen. In het ACW vindt het ACV een stevige bondgenoot, terwijl het ACV voor het ACW een steunpilaar is.

In 1975 overschreed het ACV ook de kaap van 1 miljoen leden. Op 1 januari 2011 telde het ACV 1.665.217 leden. Met dit ledental zorgt het ACV er mee voor dat België één van de hoogste syndicalisatiegraden ter wereld

heeft. Zo'n 60 procent van alle actieve werkenden zijn lid van een vakbond.

### Vakbond in crisistijd (van 1975 tot eind twintigste eeuw)

De pensioeneisen van het ACV uit de jaren 1950 werden toen onvoldoende ingewilligd met enkele wetswijzigingen. Pas met de oliecrisis en de daaropvolgende economische crisis van midden de jaren 1970 kwam er een doorbraak. Om de massive werkloosheid enigszins te temperen en jongeren meer jobkansen te geven, werd in 1975 het brugpensioen op 60 jaar met vervangingsplicht ingesteld. Door aanhoudende structurele werkloosheid werden in de jaren daarna de minimumleeftijd en de loopbaanvooraarden voor brugpensioen nog versoepeld.



De economische crisis in de jaren 1970 bracht ook de structurele tekorten van de Belgische economie aan het licht. Een verouderend productieapparaat, concurrentie van lageloonlanden, te lage productiviteit en hoge sociale kosten deden industrieën uitwijken naar andere oorden. Een toen hoge werkloosheid was het gevolg (van 100.000 in 1974 tot boven 800.000 werklozen in 1985). Voor het ACV waren nieuwe jobs de prioriteit.

Het ACV zette sterk in op de werklozen. Al in 1981 werd de dienst Werkzoekendenwerking opgericht. Telkens de economische malaise tot hoge werkloosheid leidde, kwam het ACV massaal op straat. De vakbond vocht met betogingen en onderhandelingen voor betere werkgelegenheid, uitkeringen en opvang van werklozen. Om meer mensen aan het werk te krijgen, pleitte het ACV vanaf de jaren 1970 voor arbeidsduurvermindering tot 36 uur per week. De werkgevers zagen dat helemaal niet zitten vanwege de hoge kostprijs voor hen in een periode van economische crisis. Daarnaast ijverde het ACV ook voor het recht op deeltijdse arbeid. Maar snel bleken ook de nadelen. De werknemer raakte verloren in het grote gamma aan arbeidsstelsels. De deeltijdse arbeid vergrootte ook de flexibiliteit. Daarom eiste het ACV in de jaren 1980 en 1990 een duidelijkere en striktere wettelijke omkadering.

In 1977 viel Tindemans I als gevolg van de vrijdagstakingen tegen ingrijpende sociale besparingen. Jef Houthuys was als

ACV-voorzitter overtuigd van de belangrijke rol van de christelijke arbeidersbeweging, ook politiek. Dat moest op de eerste plaats gebeuren door de aanwezigheid van het ACW in de CVP om zo sterk te kunnen wegen op het regeringsbeleid. Dat belette niet dat er ook tijdens het voorzitterschap van Houthuys zeer moeilijke perioden en conflicten waren met opeenvolgende regeringen waaraan de CVP deelnam.

Op 1981 hielden 3500 ACV-ers, werknemers en werklozen, op de Heizel in Brussel een protestactie tegen het plan Dewulf (Socialistische Partij), voor een tewerkstellingsbeleid, voor spreiding van de beschikbare arbeid en een steviger werklooswerking binnen het ACV.

Eind 1982 lanceerde de overheid in één van haar volmachtbesluiten om zelf meer impact te krijgen op de crisis onder meer de 5-3-3-maatregel: ondernemingen konden de 38-urenweek invoeren en de lonen met 3 procent laten zakken, als ze ook 3 procent meer personeel aannamen. Al snel was er ongenoegen bij het ACV, want de bedrijven verlaagden de lonen wel, maar ontrokken zich zoveel mogelijk aan de andere voorwaarden. Op aandrang van de werkgevers bood de regering steeds meer mogelijkheden tot flexibele tewerkstelling. Door de experimenten Hansenne (1982) bijvoorbeeld kon de werkgever tijdelijk afwijken van de wetten en cao's rond arbeidsduur, nachtarbeid, zondagsrust en feestdagen, op voorwaarde dat hij extra arbeidsplaatsen creëerde. Het ACV deed er alles aan om een goed

beschermend statuut te bedingen voor de betrokken werknemers.

De devaluatie van de Belgische frank in 1982 en andere herstelmaatregelen van de regering Martens werden voorbereid in het Ardeense dorpje Poupehan door premier Martens, Nationale Bank-gouverneur Verplaetse, BAC-voorzitter Detremmerie en Jef Houthuys. Niettemin werd Martens V in 1983 geconfronteerd met heel wat acties en een staking van de openbare diensten. Diezelfde periode was ook zeer gespannen omdat de regering de beslissing nam om kernwapens toe te laten op het Belgisch grondgebied. De leiding van ACV en ACW stonden heel huiverig tegenover deelname aan de anti-rakettenbetogingen. Het Vlaams ACV besliste toch deel te nemen.

De nieuwe technologieën wijzigden het arbeidsproces grondig in de jaren 1980 en 1990. Door de aanhoudende economische crisis voerde de overheid een herstelbeleid: zij legde continu besparingen op. In de jaren 1980 was er onder de regering Martens het Spaarplan (1984): een algemene matiging van lonen en wedden.

In 1993 voerde de regering Dehaene, onder druk van de Maastrichtnorm en de toetreding tot de euro, een streng saneringsbeleid. Het Globaal Plan van de regering bevatte een loonstop en de invoering van een nieuwe gezondheidsindex. De regering onderhandelde hierover met de sociale partners in Hertoginnedal. Voor het ACV, dat inmiddels meer afstand nam van politiek en





de christendemocratische partijen, namen voorzitter Willy Peirens en algemeen secretaris Josly Piette deel aan de onderhandelingen. Er volgden verschillende acties en betogingen, soms niet, soms wel met het gemeenschappelijk vakbondsfront, om de onderhandelaars te ondersteunen. Het hoogtepunt kwam er op 26 november 1993 met de grootste algemene 24-urenstaking in de Belgische geschiedenis. Na enkele aanpassingen werd het Globaal Plan op 24 december 1993 snel goedgekeurd door Ministerraad en Parlement. De besparingsmaatregelen troffen de werknemers zwaar. De beperkte resultaten van de talrijke acties leidden tot heel wat frustratie bij de vakbondsmilitanten.

## Het ACV vandaag

Inmiddels ondergingen we sterker dan ooit de globalisering en recent voelden we hoe hard de bankencrisis toesloeg. Al doorstond onze werkgelegenheid beter de crisis, dankzij ons Belgisch model en de uitgewerkte crisismaatregelen; beter dan in Duitsland.

Onze werknemers hebben altijd heel erg geloofd in de economische en de sociale motor van Europa. Maar nu vrezen we dat het concept van de 'economic governance' gebruikt zal worden om zwaar in te breken in ons sociaal stelsel. Dit was al het geval, na de invoering van de euro in 2002, met de Europese Bolkesteinrichtlijn die dankzij acties vanwege de hele Europese vakbewe-

ging werd aangepast. Dit is nu opnieuw het niet geringe objectief.

Het ACV heeft steeds willen werken, denken en onderhandelen over de duurzaamheid van ons sociaal systeem. Wat betekent dat we onze sociale bescherming, onze sociale zekerheid en sociale wetgeving moeten durven herdenken want ook de samenleving verandert. Maar niet om de SZ onderuit te halen of uit te hollen. Nochtans zijn dergelijke ingrediënten te veel aanwezig in de recepten van de internationale economische organisaties.

Voor ons moet een economie duurzaam zijn, in dienst van mens en samenleving. Met respect voor waarde en waardigheid van werknemers. Gelukkig kunnen we daar aan bouwen ook al is dat niet altijd even gemakkelijk, denken we maar aan het IPA-ontwerp van begin 2011.

Met onze bijna 1,7 miljoen betalende leden anno 2011, nog steeds groeiend, met 3.500 personeelsleden en 80.000 vrijwilligers,

werknemersafgevaardigden, militanten tracht het ACV een vakbond van waarden te zijn. De mens eerst en de waardigheid van elke persoon staan daarin voorop en niet de structuren.

Het ACV richt zich op de waarden van arbeid, rechtvaardige verdeling, publieke zorg, participatie, verdraagzaamheid, gelijkheid, internationale solidariteit. Het ACV verdedigt dan ook het recht op waardige arbeid en een rechtvaardig inkomen. In zijn standpunten verwijst het ACV naar het christelijk gedachtegoed, maar in alle openheid voor leden met een andere levensvisie of geloofsovertuiging.

Democratisch, representatief, actiegericht en strijdbaar door informatie en sensibilisatie, door overleg zoveel als kan en door actie zoveel als moet. Zo staat het in onze missie.

Het ACV is al 125 jaar de stem van de werknemers, wij zijn vast van plan die stem ook in de toekomst te laten horen.

## Meer info

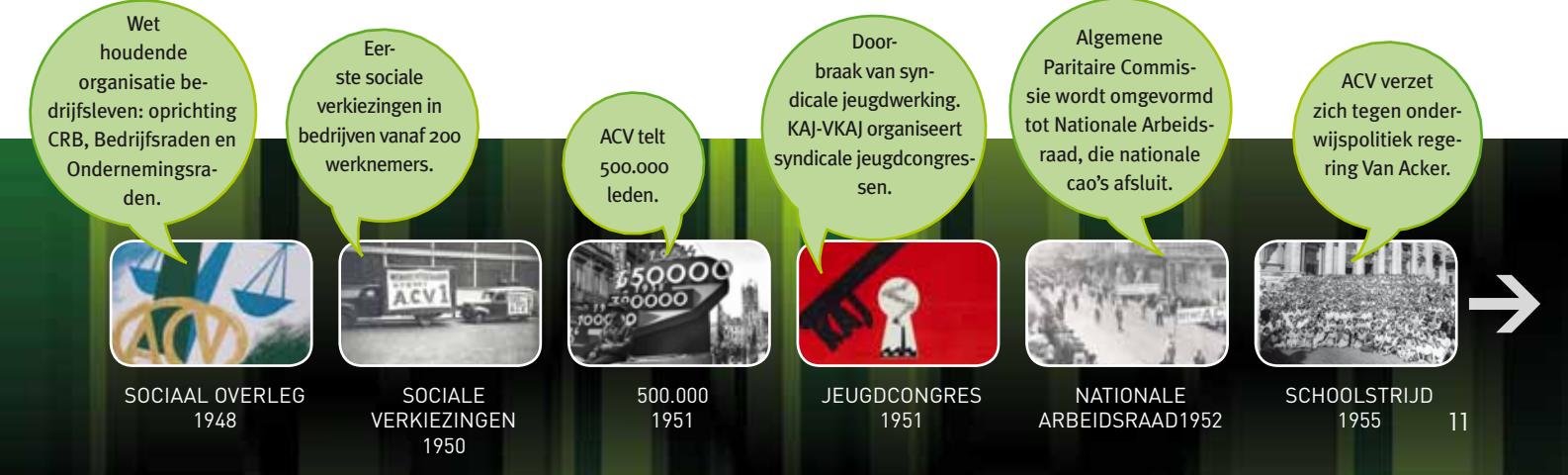
Een meer gedetailleerd overzicht van de geschiedenis van het ACV, vind je op [www.125jaarACV.be](http://www.125jaarACV.be), de website die werd gemaakt naar aanleiding van 125 jaar ACV, met ook heel wat historisch foto- en beeldmateriaal. En in vakbeweging nr. 739 van 25 mei 2011 '125 jaar ACV in beelden'. Voor nog (veel) meer informatie over de geschiedenis van het ACV verwijzen we naar de turf: Gerard, E. De christelijke arbeidersbeweging in België. 1891-1991 (2 delen), KADOC-studies, Universitaire Pers Leuven, 1991, deel I: 388 blz. en deel II: 628 blz. en het jubileumboek naar aanleiding van de viering van 100 jaar ACV: 100 jaar christelijke vakbeweging, 1986, 165 blz.



## ACV-conгресsen 1945-2010

(NB: de genummerde conгрессен zijn de statutaire conгрессен)

- **1945, 13-15 juli, Brussel (XIV):** Syndicale betrekkingen - Nieuwe tijden. Het christelijk syndicaal programma voor de eerst-komende maanden.
- **1947, 10-12 oktober, Brussel (XV):** Medebeheer - Onze familiale politiek - Het syndicalisme
- **1949, 28-30 oktober, Brussel (XVI):** De syndicale loonpolitiek
- **1951, 12-14 oktober, Brussel (XVII):** De christelijke vakbeweging. Wezen en streven. - Syndicale jeugdproblemen
- **1953, 2-4 oktober, Brussel (XVIII):** Interne organisatieproblemen
- **1955, 5 en 26 juli, Brussel (beperkt conгрес):** Tegen de afbraakpolitiek van de regering-Van Acker - Voor de vijfdaagse week
- **1955, 23-25 september, Brussel (XIX):** Volledige tewerkstelling. Een programma voor industrialisatie.
- **1958, 4-6 juli, Brussel (XX):** Actualiteitsproblemen
- **1960, 16 januari, Brussel (buitengewoon conгрес):** Het gewaarborgd weekloon
- **1960, 21-23 oktober, Brussel (XXI):** Solidariteit en syndicalisme
- **1962, 19-21 oktober, Brussel (XXII):** Het vraagstuk van de collectieve arbeidsverhoudingen in België
- **1964, 27-29 november, Brussel (XXIII):** Onderneming en syndicalisme
- **1966, 5 november, Brussel (gewoon conгрес):** De vrouw in de vakbeweging - Het sociaaleconomisch beleid
- **1967, 28 oktober, Brussel (gewoon conгрес):** Gewetensonderzoek congresbesluiten 1966 - Volledige tewerkstelling en sluiting ondernemingen
- **1968, 24-26 oktober, Brussel (XXIV):** Verantwoordelijk voor de toekomst
- **1969, 25 oktober, Brussel (gewoon conгрес):** De moeder in de familiale politiek - De pensioenen der werknemers
- **1971, 20 november, Brussel (gewoon conгрес):** Actualiteitsproblemen
- **1972, 23-25 november, Brussel (XXV):** De maatschappelijke zekerheid
- **1973, 24 november, Brussel (gewoon conгрес):** Actualiteitsproblemen
- **1974, 16 maart, Brussel (buitengewoon conгрес):** Van ondernemingsraad naar werknemersraad
- **1975, 11-13 december, De Haan-aan-Zee (XXVI):** Voor een rechtvaardige spreiding van de inkomens
- **1976, 13 april, Brussel (buitengewoon conгрес):** Programma voor een volledige en betere tewerkstelling om de toekomst veilig te stellen
- **1980, 24-26 april, De Haan-aan-Zee (XXVII):** Een economie in dienst van mens en samenleving
- **1981, 7 maart, Brussel (buitengewoon conгрес):** Voor de tewerkstelling - Voor de minstbedeelden - Voor klaarheid, waarheid, rechtvaardigheid
- **1983, 12 maart, Luik (buitengewoon conгрес):** Nieuwe technologieën
- **1985, 24-27 april, De Haan-aan-Zee (XXVIII):** Vakbeweging: democratie en solidariteit
- **1987, 27 juli, Luik (evaluatieconгрес):** Vakbeweging: democratie en solidariteit
- **1990, 25-28 april, De Haan-aan-Zee (XXIX):** Vakbond over morgen
- **1994, 23-26 november, De Haan-aan-Zee (XXX):** Een vakbond van waarde(n)
- **1998, 25-28 november, Oostende (XXXI):** Basissyndicalisme
- **2002, 17-19 oktober, Oostende (XXXII):** Het juiste inkomen
- **2006, 19-21 oktober, Oostende (XXXIII):** Voluit voor solidariteit!
- **2010, 21-23 oktober, Oostende (XXXIII):** Morgen mee maken!





## 1.2 Missie van het ACV

(goedgekeurd door de Algemene Raad van het ACV op 1 juli 2003)

1. Het ACV komt op voor alle werknemers in om het even welk statuut, voor werkenden en niet-werkenden, in ondernemingen, in diensten, in instellingen, in de gehele samenleving.
2. Het ACV verenigt in één syndicale beweging werknemers op hun werkplaats en in hun woonplaats. Gesyndiceerden treden vrijwillig toe en betalen een eigen bijdrage.
3. Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan:
  - de emancipatie en ontplooiing van alle werknemers;
  - een betere, rechtvaardige samenleving;
  - duurzame ontwikkeling (economisch, sociaal, milieu).
4. Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep voor hun:
  - arbeid;
  - inkomen;
  - sociale bescherming;
  - kwaliteit van leven.
5. Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economisch en financiële instellingen en het politiek beleid. Het is een constructieve tegenmacht die opkomt voor een solidaire en democratische samenleving, niet enkel politiek maar evenzeer sociaal, economisch en cultureel.
6. Het ACV is een vakbond van waarden. De mens eerst en de waardigheid van elke persoon en niet de structuren staan daarin voorop. Het ACV richt zich op de waarden van arbeid, rechtvaardige verdeling, publieke zorg, participatie, verdraagzaamheid, gelijkheid, internationale solidariteit. Het ACV verdedigt dan ook het recht op waardige arbeid en een juist inkomen.

In zijn standpunten verwijst het ACV naar het christelijk gedachtegoed, maar in alle openheid voor leden met een andere levensvisie of gelofovertuiging.

7. Het ACV is actiegericht en strijdbaar door:
    - informatie en sensibilisatie;
    - overleg, zoveel als kan,
    - actie, zoveel als moet.
  8. Het ACV is een representatieve vakbond van, voor en door zijn leden, met een doorgedreven kernwerking op de werkvloer en in de lokale afdelingen.  
Het ACV is een massabeweging dankzij zijn kwaliteitsvolle dienstverlening en zijn actief bewegingswerk.
  9. Het ACV werkt democratisch met de klemtouw op:
    - consultatie en inspraak in standpunten, acties en besluitvorming;
    - open communicatie naar binnen en naar buiten.
  10. Het ACV is een sterke vakbond met een uitgebouwd middenkader van geëngageerde, gevormde militanten én van bekwame personeelsleden.
- Het ACV dankt zijn eigenheid aan:
- zijn visie op arbeid, mens en samenleving;
  - zijn christelijke inspiratie en zingeving;
  - zijn eenheid in professionele en interprofessionele werking;
  - zijn interne solidariteit;
  - zijn centrale weerstandskas;
  - zijn degelijk gevormde militanten;
  - zijn inzet voor de zwaksten en gelijke kansen;
  - zijn verbondenheid met vrije vakbonden in de derde wereld.

ACV organiseert met succes zaterdagstakingen voor invoering van vijfdagenweek.



ZATERDAG-STAKINGEN 1955

Werknemers hebben recht op twee weken verlof per jaar, waarvan eerste week dubbel betaald.



TWEEDER VERLOFWEEK 1956

In mijn Bois du Cazier in Marcinelle komen 262 mijnwerkers om.



MIJNRAMP MARCINELLE 1956

ACV heeft voor het eerst meer leden dan het ABVV.



NUMMER 1 1958

Eerste sociale verkiezingen voor Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.



COMITES VEILIGHEID 1958

ACV en KAJ/VKAJ kondigen samen een syndicaal jeugdprogramma af.



JEUGDPROGRAMMA 1959

## Wie zijn het ACV

(missie 1 en 2)

- Het ACV komt op voor alle werknemers in om het even welk statuut, voor werkenden en niet-werkenden, in ondernemingen, in diensten, in instellingen, in de gehele samenleving.*
- Het ACV verenigt in één syndicale beweging werknemers op hun werkplaats en in hun woonplaats. Gesyndiceerden treden vrijwillig toe en betalen een eigen bijdrage.*
- Het ACV is een feitelijke vereniging <sup>(1)</sup> van vrijwillig toegetreden werknemers. Onder werknemers dienen begrepen alle loon- en weddetrekenden in dienstverband. Het betreft arbeiders, bedienden, kaderleden, ambtenaren, leerkrachten... met voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

Evenzeer betreft het werknemers met een speciaal statuut, zoals grensarbeiders, dienstboden, beroepssporters, PWA-ers, onthaalouders... wat niet belet dat het ACV voor hen een normaal werknemerstatuut bepleit.

Het betreft dus zowel werknemers in privéondernemingen en instellingen als in openbare diensten en in het onderwijs; zowel in de profit als in de non-profit sectoren.

Samen met de actieve werknemers verenigt het ACV ook de niet-actieve werknemers nl. werkzoekenden, (brug)ge-

pensioneerden en sociale uitkeringstrekkers.

Het ACV verenigt hen in één grote syndicale beweging van onderlinge solidariteit.

- De leden betalen een eigen syndicale bijdrage, rekening houdend met hun beroepsituatie, onder meer actief, nog niet of niet meer actief, werkloos. Dit waarborgt de onafhankelijke opstelling van het ACV ten aanzien van werkgevers, overheid en derden waarmee het voortdurend in overleg en onderhandeling treedt <sup>(2)</sup>. Deze eigen ledenbijdrage belet niet dat de vakbeweging verbeteringen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden afdwingt voor alle werknemers, inclusief de niet-gesyndiceerden. Wel is daarom in een aantal sectoren en bedrijven een syndicale premie bedongen.
- Als uitdrukking van de onderlinge solidariteit verenigt het ACV de werknemers én in hun werkplaats (per onderneming, per beroepsgroep) én in hun woonplaats. Vandaar is het ACV opgebouwd op twee pijlers, nl. een professionele en een interprofessionele, die elkaar aanvullen en versterken.

Verder komt deze solidariteit tot uiting in de bestuursorganen, in de intersectorale samenwerking, in de Centrale Weerstandskas en in de gezamenlijke aanpak van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

## Wat wil het ACV

(missie 3 en 4)

- Het ACV werkt vanuit onderlinge solidariteit aan:*
  - de emancipatie en ontspeling van alle werknemers;
  - een betere, rechtvaardige samenleving;
  - duurzame ontwikkeling (economisch, sociaal, milieu).
- Het ACV verdedigt zijn leden individueel en als groep voor hun:*
  - arbeid;
  - inkomen;
  - sociale bescherming;
  - kwaliteit van leven.
- De grondslag van het ACV is de onderlinge solidariteit tussen alle werknemers of het ‘één voor allen en allen voor één’.

Daarom beoogt het ACV de emancipatie

(1) Regelmäßig wordt het feitelijk karakter van het ACV in vraag gesteld. Vanuit diverse, vnl. rechts-politieke hoeken wil men de vakbeweging een juridisch statuut opleggen. Op grond van meerdere conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft het ACV dit altijd stellig afgewezen. Trouwens, ook als feitelijke vereniging is het ACV onderworpen aan de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid en fiscaliteit.

(2) Het ACV wijst geenszins subsidiering af voor zijn algemeen maatschappelijke opdrachten, zoals werkloosheidsuitkeringen, of voor nieuwe projecten. Wel waakt het erover dat zijn kernopdrachten steunen op eigen financiering.

Invoering van syndicale premie.



SYNDICALE PREMIE  
1960

Eerste interprofessioneel akkoord.



EERSTE IPA  
1960

Eerste interprofessioneel akkoord.



WEEKLOON  
1960

Vakbondsacties tegen Eenheds-wet die besparingen oplegt.



EENHEIDSWET  
1961

Veralgemeende invoering 45-urenweek.



45-URENWEEK  
1964

3000 vrouwelijke werknemers van wapenfabriek FN in Herstal protesteren tegen loondiscriminatie.



STAKING FN  
1966





en ontplooiing van alle werknemers:

- als individu, met bijv. het recht op educatief verlof, ouderschapsverlof;...
- als groep, met bijv. het recht op jaarlijkse vakantie, tijdkrediet,...

Daarbij werkt het ACV aan collectieve regelingen (collectieve arbeidsovereenkomsten) die zowel de individuele werknemer als de werknemersgroep ten goede komen, of ze nu gesyndicert zijn of niet.

## 2) Het ACV streeft naar een betere en rechtvaardige samenleving.

Daarom verzet het zich tegen een duale of gespleten samenleving van wie mee kunnen enerzijds en achterblijvers anderzijds. Daarbij komt het ACV vooral op voor leefloners en minima-steuntrekkers.

Daarom hamert het ACV op een rechtvaardige verdeling van de lusten en de lasten: gelijke toegang tot collectieve voorzieningen en belastingen naar draagkracht.

Daarom richt het ACV zich op het perspectief van duurzame ontwikkeling met een evenwicht tussen het economische, het sociale en het milieu.

## 3) Het ACV staat voor de belangenverdediging van zijn leden. Het is een programmavakbond, met een eigen plan voor de toekomst.

De kern van dit programma is toegepast op:

### a) arbeid met als klemtonen:

- zinvolle en maatschappelijk nuttige arbeid;
- veilige arbeid in een gezonde omgeving;
- evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd;
- inspraak en zeggenschap voor de werknemers;
- kansen op permanente vorming.

### b) inkomen met als klemtonen<sup>(3)</sup>

- loon/wedde, overeenkomstig afgesloten cao's binnen een gerechtvaardige loonspanning;
- sociale uitkeringen, aangepast aan index en welvaart;
- een zwaardere belasting op vermogen en kapitaal.

### c) sociale zekerheid met als klemtonen:

- sociale bescherming van de werknemers (inz. bij afdanking, ziekte, ongeval, werkloosheid,...);
- gewaarborgde en zo nodig alternatieve financiering van de sociale zekerheid;
- behoud van de sociale zekerheid als algemeen stelsel met terughoudendheid t.a.v. bijkomende pijlers o.b.v. individuele verzekering;
- een sociale zekerheid, gestoeld op

het onderscheid tussen arbeidsgebonden risico's (met sociale bijdragen o.b.v. arbeid) en algemene kostendekkende prestaties (kinderbijslag en gezondheidszorgen) te financieren door een algemene sociale bijdrage.

Jaarlijks stelt het ACV, rekening houdend met verworvenheden, nieuwe noden en de politieke actualiteit een actieprogramma op.

De concrete punten hiervan kaderen binnen deze 3 kerndoelstellingen.

Wat het ACV wil is kwaliteit van leven voor de werknemers en een kwaliteitsvolle samenleving.

## Opstelling van het ACV

(missie 5)

5. *Het ACV is een vrije vakbond en onafhankelijk van werkgeversorganisaties, economisch en financiële instellingen en het politieke beleid. Het is een constructieve tegenmacht die opkomt voor een solidaire en democratische samenleving, niet enkel politiek maar evenzeer sociaal, economisch en cultureel.*

(3) congres 2002, over een juist inkomen.

(4) De verhouding van het ACV tot de politiek loopt hoofdzakelijk via de 'vakministers' die verantwoordelijk zijn voor de terreinen die onze kernopdrachten raken: werkgelegenheid, sociale zaken, financiën. Met politieke partijen heeft het ACV geen enkele exclusieve organisatorische binding.

In-  
ternationaal  
Christelijk Vakver-  
bond (opgericht in  
1920) vormt zich om tot  
Wereldverbond van  
de Arbeid.

Eerste  
staatshervorming  
met oprichting drie  
gemeenschappen.

Sluiting  
van onder-  
nemingen door  
multinationals leidt  
tot bedrijfsbezettingen.

Oprichting  
van Europees  
Vakverbond  
(EVV).

Invoering  
kredieturen,  
later omgevormd tot  
betaald educatief  
verlof.

Eco-  
nomische  
en financiële infor-  
matie wordt bij wet  
verplicht. In 1986 be-  
komt ACV aanstelling  
revisor.



- Het ACV is een vrije vakbond. Het stelt zich onafhankelijk op t.a.v. werkgeversorganisaties, economische en financiële instellingen en het politieke beleid.<sup>(4)</sup>

Daarom treedt het ACV in overleg en confrontatie op basis van eigen voorstellen met de werkgevers (zgn. bipartite) en met de regering(en) (zgn. tripartite).

Voor loon- en arbeidsvoorraarden geeft het ACV uitdrukkelijk voorrang aan het overleg tussen sociale partners. Dit leidt tot het afsluiten van interprofessionele akkoorden (een fundament voor alle werknemers) en van sectorale akkoorden (rekening houdend met de eigenheden van de verschillende sectoren en bedrijfstakken)<sup>(5)</sup>.

De sociale zekerheid maakt het voorwerp uit van een drieledig overleg (sociale partners en regering), omdat de regering medefinancier is maar tegelijk via onder meer lastenverlagingen (en vreemde koekoekseieren) het globaal beleid mee bedisselt en zelfs hypothecert.

- Als vakbond van en met voorstellen in het belang van de werknemers vormt het ACV een constructieve tegenmacht<sup>(6)</sup>. Tegenover het primaat van de economie en het winstbejag en tegenover het primaat van de politiek stelt het ACV het sociale als uitgangspunt. Het sociale geeft ruggengraat aan de samenleving. De politieke democratie dient aange-



Affiche Rerum Novarum-viering 1937

vuld en bijgestuurd door de sociaal-economische democratie. Daarbij is de rol van het georganiseerd middenveld als kanalisator van de vele individuele belangen van de burger onontbeerlijk.

Daarom komt het ACV op voor een solidaire en democratische samenleving:

- met respect voor de democratisch verkozen mandatarissen en de bevoegdheden van de democratische instellingen;
- met zeggenschap voor de werknemers in het bedrijfsleven via onderneemersraad, comité preventie en bescherming, syndicale afvaardiging;

- met advies en medebeslissingsrecht voor sociale organisaties en het verenigingsleven;
- met creatieve ruimte voor culturele organisaties en initiatieven.

- Het ACV wil het sociaaleconomisch beleid mee vorm geven op de diverse niveaus :

- gemeentelijk en voor lokale initiatieven;
- subregionaal en voor streekontwikkeling;
- gewestelijk en voor de gemeenschappen;
- federaal, Europees en internationaal.

(5) Congres 1998, krachtlijn 10

(6) Congres 1994, krachtlijn 14.

Stijgende prijzen  
door olieboycot  
Arabische oliestaten,  
met schokeffect op  
wereldconomie.



OLIESCHOK  
1973

Meeste  
sectoren  
sluiten cao af voor  
40-urenweek. Wette-  
lijke veralgemening  
in 1978.



40-URENWEEK  
1974

So-  
ciale uitke-  
ringen worden  
gekoppeld aan  
index.



UITKERINGEN  
1974

Wet  
van 19 decem-  
ber 1974 legt syndi-  
caal statuut in openbare  
sector vast, uitvoering  
vanaf 1984.



PUBLIEKE SECTOR  
1974

Het ACV  
rondt de kaap  
van 1 miljoen  
leden.



1.000.000  
1975

Invoering  
brugpensioen op  
60 jaar om jongeren  
kansen op arbeids-  
markt te geven.



BRUGPENSIOEN  
1975





**De klimaatcoalitie, waar het ACV en het ACW deel van uitmaken, voerde op 4 juni 2010 actie aan de Brusselse Beurs, om de politici wakker te schudden voor de klimaatproblematiek.**

Daarom is het niet meer dan rechtmatig dat het ACV vertegenwoordigd is in de advies- en beleidsorganen op al deze niveaus.

## Een vakbond van waarden

(missie 6)

**6. Het ACV is een vakbond van waarden.** De mens eerst en de waardigheid van elke persoon en niet de structuren staan daarin voorop. Het ACV richt zich op de waarden van arbeid, rechtvaardige verdeling, publieke zorg, participatie, verdraagzaamheid, ge-

lijkheid, internationale solidariteit. Het ACV verdedigt dan ook het recht op waardige arbeid en een juist inkomen. In zijn standpunten verwijt het ACV naar het christelijk gedachtegoed, maar in alle openheid voor leden met een andere levensvisie of gelofovertuiging.

- 1) Het ACV komt op voor de materiële belangen van zijn leden en van alle werknemers. "Eerst brood op de plank, pas dan filosoferen". Maar, tegelijk is het ACV meer dan een beefsteak-frites

(7) congres 1994, over een vakbond van waarde(n), krachtlijnen 4 en 5.

syndicaat. Het is en blijft een vakbond van waarden<sup>(7)</sup>.

Als richtsnoer voor zijn handelen stelt het ACV een aantal waarden voorop (cf. doelstelling en programma):

- de waarde en de waardigheid van elke persoon, niet als losstaand individu maar ingebet in een gemeenschap (het sociale personalisme);
- de mens eerst en niet de structuren;
- kwaliteits- en zinvolle arbeid als factor van persoonlijke ontwikkeling, van bijdrage aan de samenleving en van maatschappelijke integratie;
- een rechtvaardige verdeling van inkomen en van collectieve goederen en diensten;
- publieke zorg met toegankelijke gemeenschapsvoorzieningen;
- recht op inspraak en participatie;
- gelijkheid en antidiscriminatie (tegen de achterstelling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt en in de samenleving zoals werkzoekenden, laaggeschoolden, gehandicapten, allochtonen,...);
- verdraagzaamheid, maar met het duidelijk afwijzen van extremismen;
- gemeenschapsvorming, verenigingsleven, het gezin in alle bestaansvormen.

Het voetstuk en het sluitstuk van deze waarden is voor het ACV de solidariteit,



allereerst onder de werknemers maar uiteindelijk in heel de samenleving.

- 2) Het ACV is ontstaan en staat in een lange christelijke traditie. Het christelijk waarden- en gedachtegoed behoort tot zijn geschiedenis en zijn ‘patrimonium’. Het christelijk levensperspectief werkt als een bron van inspiratie en motivatie en als referentiekader voor zingeving. Het is een waarmerk en een toetssteen naar binnen. Wel vertaalt dit zich concreet in het opkomen voor de zwaksten en voor wie in een mindere maatschappelijke positie verkeert. Het begrip ‘naastenliefde’ krijgt in het ACV zowel een persoonlijke, individuele dimensie (de mens eerst) als een structurele, collectieve dimensie (sociale voorzieningen).
- 3) Het ACV staat open voor al wie op zoek is naar zingeving. Daarbij respecteert het ten volle alle leden met een andere levensvisie of geloofsovertuiging. Meer zelfs, het wenst in een open dialoog en in verdraagzaamheid met hen te zoeken naar wederzijdse verrichting en verdieping.

## Een actieve en strijdbare vakbond

(missie 7)

7. Het ACV is actiegericht en strijdbaar door:
  - informatie en sensibilisatie;

- overleg, zoveel als kan,
- actie, zoveel als moet <sup>(8)</sup>.

Sociale verworvenheden komen niet zomaar als manna uit de hemel gevallen. Daarvan is het ACV zich maar al te goed bewust. De syndicale geschiedenis is er één van strijd voor: algemeen stemrecht, jaarlijkse vakantie, werklozensteun, 5-dagenwerkweek, 10 betaalde feestdagen, pensioen, educatief verlof, tijdkrediet, brugpensioen... een reeks niet ten einde. Om zijn standpunten en voorstellen kracht bij te zetten beroepst het ACV zich op zijn eigen aanpak.

- 1) Informatie en sensibilisatie van de achterban is de eerste stap. Het ACV gaat ervan uit dat “inspraak zonder inzicht leidt tot uitspraak zonder uitzicht”. Daarom besteedt het ACV bijzondere aandacht aan het informeren van zijn leden en militanten via VISIE, Vakbeweging en de infobladen van centrales en verbonden. Zijn standpunten en voorstellen moeten kunnen steunen op een breed en overtuigd draagvlak. Daarvoor zijn de leden en militanten onze syndicale voelhorens. Zij bepalen mee hoever te gaan in de actie.
- 2) Overleg is voor het ACV de tweede stap. Het typisch Belgisch sociaal overlegmodel is tot stand gekomen onder

ACV-impuls. Vandaar onze terechte reputatie van overlegvakbond. In de vele overlegorganen die ons land rijk is, is het ACV dé drijvende kracht: OR, Comité PB, paritaire comité's, sociaal-economische raden, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Nationale Arbeidsraad... lokale en subregionale overlegorganen.

De sterkte van het ACV in het overleg bestaat in zijn breed gedragen voorstellen. Ook wanneer tot een eerbaar compromis of vergelijk met de andere sociale partners wordt gekomen blijven deze eigen voorstellen het punt van afweging.

- 3) Strijdbare acties zijn het ACV geenszins vreemd. Staking, betoging, manifestatie, prikactie, werkonderbreking... ze horen tot ons actiemiddelenarsenaal. De inzet van deze middelen is afhankelijk van ‘als het moet’. Of het moet wordt uitgemaakt per bedrijf, per regio, per sector, nationaal. Dat staking geen lichtvaardig maar een laatste drukkingmiddel is – zoals aan de noodrem trekken – is intern syndicaal aan regels onderworpen. Het vereist een tweederde instemming van de betrokken leden, en bovendien een erkenning door het nationale ACV-Bestuur <sup>(9)</sup>.

(8) Congres 1998, over basissyndicalisme, krachtlijn 18.

(9) De sterkte van het ACV berust mede op zijn Centrale Weerstandskas (CWK), één gezamenlijke kas waaruit stakingen gefinancierd worden. Dat maakt een algemene staking mogelijk. Bovendien voorkomt het dat een staking in een onderneming of in een sector voortijdig zou uitdoven. Het is een weergave van de interne, onderlinge solidariteit.





## Een representatieve vakbond

(missie 8)

- Het ACV is een representatieve vakbond van, voor en door zijn leden, met een doorgedreven kernwerking op de werkvloer en in de lokale afdelingen. Het ACV is een massabeweging dankzij zijn kwaliteitsvolle dienstverlening en zijn actief bewegingswerk.*

Voor zijn invloed op de werkgevers en op het politiek beleid behoeft het ACV nog immer 'de macht van het getal'.

- Het ACV wil alle loon- en weddentrekkenden verenigen, zowel in privé- als in openbaar dienstverband. Dat onderstreept zijn representatief karakter. Dat onderstreept eveneens zijn groter geheel, of 'het geheel is meer dan de optelsom van de onderdelen'. Het ACV overstijgt als geheel de individuele, ondernemings- en groepsbelangen in een aanpak van interprofessionele solidariteit.
- Het ACV is pleitbezorger van het basis-syndicalisme. Om zijn representativiteit kracht bij te zetten bouwt het ACV actieve militantenkernen uit zowel op de werkvloer als in de lokale en gemeentelijke afdelingen <sup>(10)</sup>. Daarnaast zet het een specifieke doel-groepswerking op voor werkzoekenden, jongeren, vrouwen, allochtonen, brug-gepensioneerden....

- Met zijn bijna 1,7 miljoen betalende leden is het ACV een massabeweging. Dit is te danken aan zijn dubbele inzet, nl. op het vlak van dienstverlening en dienstverovering en van bewegingswerk.

a) Het ACV beschikt over een uitgebreid netwerk van lokale dienstencentra. Deze centra fungeren als sociaal secretariaat voor de leden. Zij kunnen er terecht voor een waaier van diensten, gaande van dossieropmaak en uitbetaling werkloosheid over informatie, advies, klachtenbehandeling tot en met rechtsbijstand. Persoonlijke belangenbehartiging en dienstverlening op maat staan daarbij voorop. Op zijn beurt leidt de bundeling van klachten tot een collectief optreden ter verbetering van het arbeidsrecht en de hele sociale wetgeving.  
In de bedrijven zijn de militanten het eerste aanspreekpunt voor dienstverlening aan de leden.

b) Door zijn actief bewegingswerk zit het ACV voortdurend bestaande en nieuwe maatschappelijke en werknemersnoden op het spoor. Tot dit bewegingswerk behoren zowel de opmaak van dossiers en eisenbundles als petities en acties en manifestaties allerhande.

Deze kunnen slaan op het behoud van sociale verworvenheden, het verdedigen van de werkgelegenheid, het verbeteren van de sociale uitkeringen, het protest tegen onrechtmatig werkgeversoptreden of tegen eenzijdige regeringsmaatregelen...

Dankzij zijn bewegingswerk blijft het ACV actueel en op zijn 'qui vive'.

## Een democratische vakbond

(missie 9)

- Het ACV werkt democratisch met de klemtoon op:*
  - consultatie en inspraak in standpunten, acties en besluitvorming;*
  - open communicatie naar binnen en naar buiten.*

Het ACV is gekenmerkt door zijn uitgesproken democratisch karakter <sup>(11)</sup>.

- In de hoogste beleidsorganen, nl. Congres, Raad en Regionale Comités zijn de militanten uitdrukkelijk vertegenwoordigd met een meerderheid. In de congressen worden de opties en de krachtlijnen voor de komende vier jaar vastgelegd. In de Raad, de Regionale Comités en het Bestuur worden ze opgevolgd en geactualiseerd.

Jaarlijks worden de rekeningen van het

(10) Om het onafhankelijk optreden van de syndicale afgevaardigden en verkozenen op de werkvloer te waarborgen is voorzien in een statuut voor hun sociale bescherming.

(11) Congres 1998, over basissyndicalisme.



ACV voorgelegd aan de Raad nadat deze door bij loting aangeduiden commissarissen werden nagekeken en gecontroleerd. Een gelijkaardige vorm van democratisch beleid en bestuur met militanten is eveneens kenmerkend voor de beroepscentrales en gewestelijke vakverbonden binnen het ACV.

2) Voor het bepalen van actuele standpunten en acties worden telkens consultaties op ruime schaal georganiseerd in de beroepscentrales en in de interprofessionele vakverbonden. Dit houdt in dat het ACV voor zijn besluitvorming niet over één nacht ijs gaat, laat staan improviseert.

3) Gezien zijn massakarakter beoefent het ACV de vorm van een getrapte democratie met verkozen vertegenwoordigers. Om de nadelen daarvan te voorkomen voert het ACV een open communicatiebeleid.

Naar binnen gebeurt dit via Visie en de andere ledenbladen. Daarnaast worden infobrochures allerhande over sociale onderwerpen ter beschikking gesteld. Het ACV heeft een portalwebsite met links naar websites van de deelorganisaties en verschillende thematische sites. Voor belangrijke standpunten en algemene manifestaties worden regelmatig open infovergaderingen georganiseerd. Naar buiten brengt het ACV niet enkel zijn standpunten en acties maar ook zijn interne werking regelmatig in de pers en andere media en naar de politieke leidmakers.

## Een sterke vakbond

(missie 10)

*10. Het ACV is een sterke vakbond met een uitgebouwd middenkader van geëngageerde, gevormde militanten én van bekwame personeelsleden.*

1) De sterke van het ACV steunt allereerst op zijn degelijk gevormd militantenkader en op zijn deskundig personeelskader.

Interne permanente vorming behoort tot het keurmerk van het ACV:

- nieuwe militanten en ondernemingsafgevaardigden hebben recht op een

algemeen syndicale basisvorming;

- aan doorwinterde militanten wordt voortgezette vorming aangeboden;
- nieuwe personeelsleden krijgen een aangepaste opleiding i.f.v. hun vooropleiding en hun takenpakket;
- propagandisten kunnen gebruik maken van een jaarlijks vormingskrediet van 10 dagen.

2) De sterke van het ACV berust eveneens op zijn bereidheid de eigen interne structuren aan te passen en te enten op nieuwe ontwikkelingen. Dit heeft geleid tot:

- de oprichting van 3 regionale comi-



**ACV-militanten van Arcelor Mittal voeren op 28 april 2009, de werelddag voor veilig en gezond werk, een sensibilisatieactie.**





tés om in te spelen op de staatsher-vorming met haar spreiding van ma-teries en bevoegdheden naar ge-meenschappen en gewesten;

- de samenvoeging van gewestelijke vakverbonden in een optimale schaalgrootte;
- de samenvoeging van een aantal be-roepscentrales tot grotere en ster-kere organisaties.

Dat structuuraanpassingen een perma-nent proces zijn wordt aangetoond door recente evoluties als:

- de uitbouw van netwerksyndicalis-me over bedrijven en sectoren heen (bijv. luchthavencomité Zaventem, havenwerking Zeebrugge,...);
- de uitwerking van een gemeenschap-pelijk statuut voor arbeiders en be-dienden, met nu reeds een gemeen-schappelijke belangenbehartiging door één beroepscentrale in een aan-tal sectoren (bijv. horeca, distributie, onderwijsinstellingen,...);
- de samenwerking tussen de publie-ke en privésectoren (bijv. inzake transpor-t, inzake samenwerking van overheidsdiensten met derden);
- het evenwicht tussen de evolutie naar een dienstenmaatschappij en het behoud van een industrieel draagvlak;
- concrete afspraken over de organi-satie van zgn. nieuwe werknemers (onder meer dienstenchequewerknemers en werknemers zonder pa-pieren) en van KMO-werknemers.

3) Zijn sterke ontleent het ACV ook aan zijn samenwerking met anderen <sup>(12)</sup>.

- het ACV is voorstander van een ge-meenschappelijk vakbondsfront in het belang van alle werknemers. Dit front stoelt op duidelijke, punctuele programmapunten en concrete af-spraken en met erkenning van el-kaars eigenheid;
- voor zijn breder maatschappelijk programma werkt het ACV nauw sa-men met de andere deelorganisaties bin nen de christelijke arbeidersbe-weging onder de coördinatie van ACW/MOC;
- naargelang van de thema's werkt het ACV samen met ngo's en actieplat-formen, onder meer voor milieu, vrede, anti-discriminatie, anders globaliseren.

3) Het ACV blijft een voortrekker van de werknemersbelangen in internationale instellingen als de IAO (Genève), OESO (Parijs), WHO, IMF, WB <sup>(13)</sup>. Naast het werk in deze instellingen neemt het ACV ook deel aan de internationale 'so-ciale fora' ter verdediging van de soci-ale basisrechten wereldwijd en van een globalisering in het perspectief van duurzame ontwikkeling.

*Het ACV dankt zijn eigenheid aan:*

- *zijn visie op arbeid, mens en samenle-ving;*
- *zijn christelijke inspiratie en zinge-ving;*
- *zijn eenheid in professionele en inter-professionele werking;*
- *zijn interne solidariteit;*
- *zijn centrale weerstandskas;*
- *zijn degelijk gevormde militanten;*
- *zijn inzet voor de zwaksten en gelijke kansen;*
- *zijn verbondenheid met vrije vakbon-den in de derde wereld.*

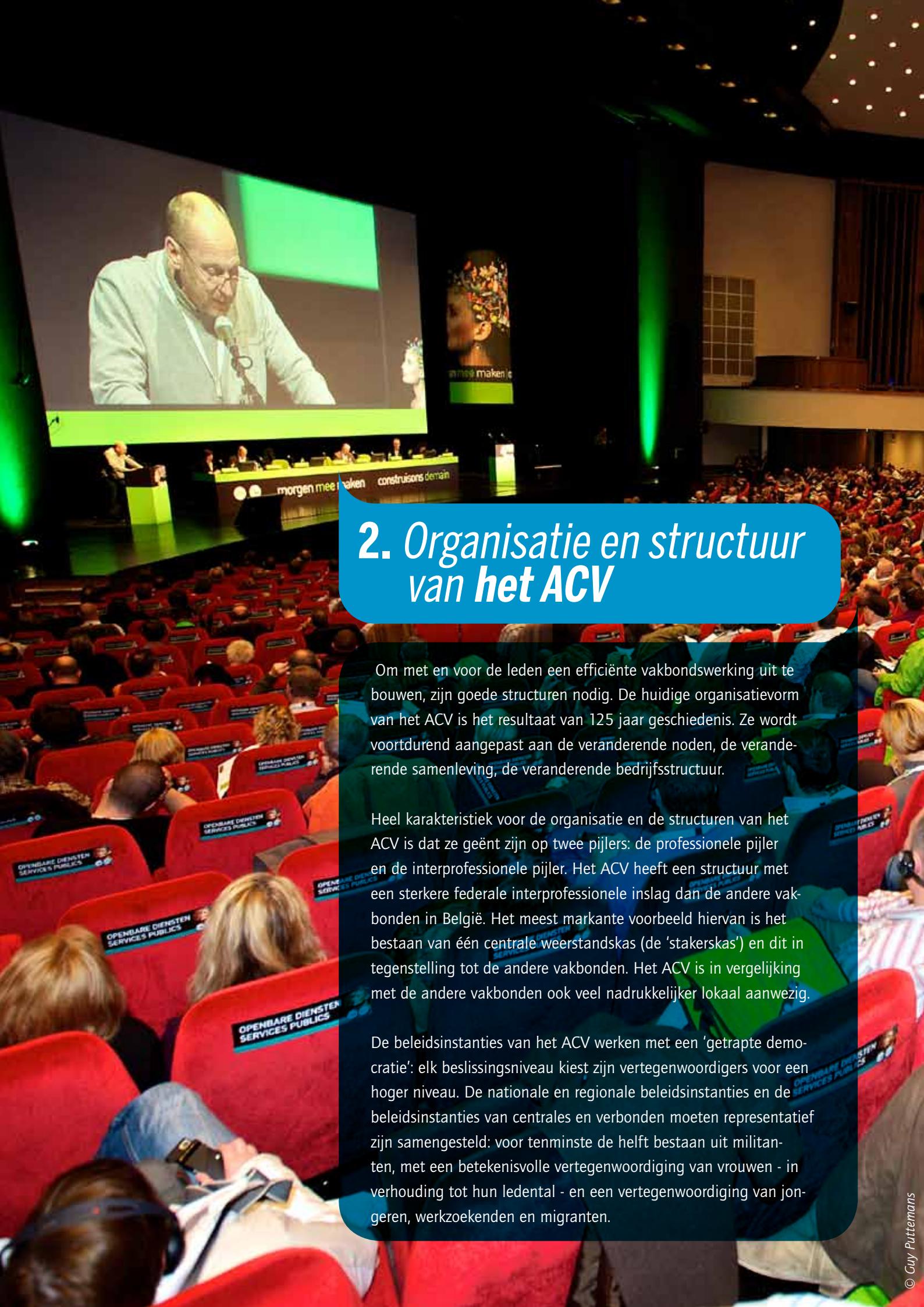
## Een internationaal geëngageerde vakbond

- 1) Op Europees vlak schakelt het ACV zich ten volle in in het EVV. Streefdoel blijft een stevige sociale sokkel in heel de EU.
- 2) Op wereldvlak is het ACV een van de steunpilaren van het Internationaal Vakberbond (IVV).

(12) Congres 1994, krachtlijnen 17 en 19 & 1998, krachtlijnen 18 en 20.

(13) Internationale Arbeidsorganisatie, Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling, Wereldhandelsorganisatie, Internationaal Monetair Fonds, Wereldbank.





## 2. Organisatie en structuur van het ACV

Om met en voor de leden een efficiënte vakbondswerking uit te bouwen, zijn goede structuren nodig. De huidige organisatievorm van het ACV is het resultaat van 125 jaar geschiedenis. Ze wordt voortdurend aangepast aan de veranderende noden, de veranderende samenleving, de veranderende bedrijfsstructuur.

Heel karakteristiek voor de organisatie en de structuren van het ACV is dat ze geënt zijn op twee pijlers: de professionele pijler en de interprofessionele pijler. Het ACV heeft een structuur met een sterkere federale interprofessionele inslag dan de andere vakbonden in België. Het meest markante voorbeeld hiervan is het bestaan van één centrale weerstandskas (de 'stakerskas') en dit in tegenstelling tot de andere vakbonden. Het ACV is in vergelijking met de andere vakbonden ook veel nadrukkelijker lokaal aanwezig.

De beleidsinstanties van het ACV werken met een 'getrapte democratie': elk beslissingsniveau kiest zijn vertegenwoordigers voor een hoger niveau. De nationale en regionale beleidsinstanties en de beleidsinstanties van centrales en verbonden moeten representatief zijn samengesteld: voor tenminste de helft bestaan uit militanten, met een betekenisvolle vertegenwoordiging van vrouwen - in verhouding tot hun ledental - en een vertegenwoordiging van jongeren, werkzoekenden en migranten.



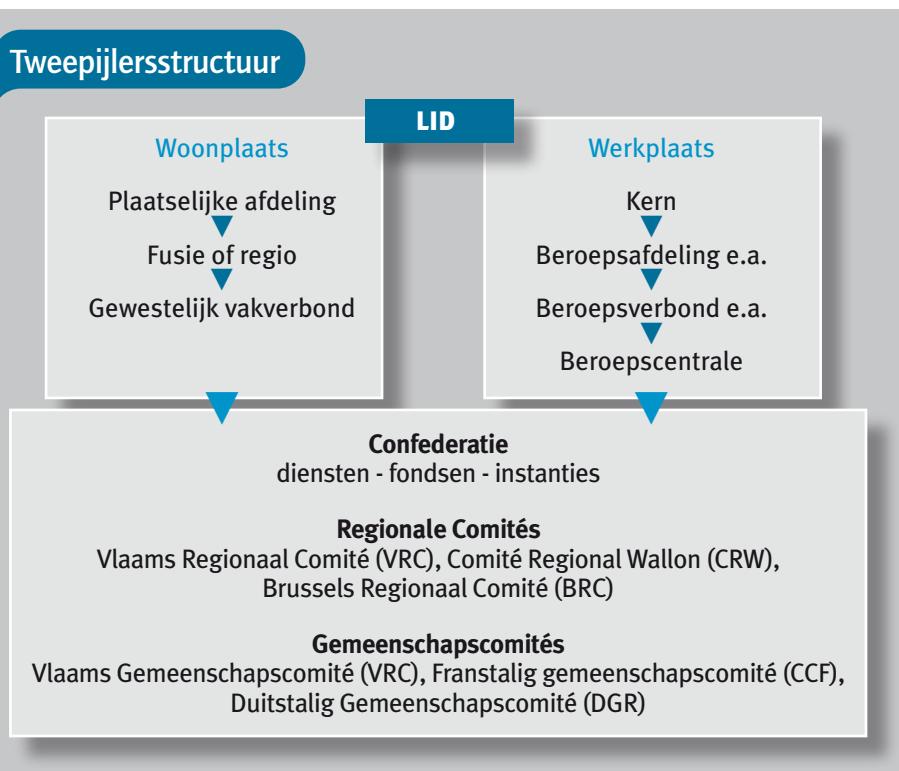
## 2.1 Tweepijlersstructuur

Het ACV bestaat uit twee pijlers: **beroepscentrales** en **gewestelijke vakverbonden**. Want werknemers werken ergens, maar daarnaast wonen zij ook ergens. Daarom hebben de leden een dubbele aansluiting: een professionele en een interprofessionele. Ze worden lid van een beroepscentrale en van een gewestelijk verbond. En zo zijn er ook twee soorten militanten: de militanten die professioneel actief zijn (in hun onderneming, instelling of dienst) en de interprofessionele militanten (in een plaatselijke afdeling of betrokken bij een thema- of doelgroepenwerking).

De werking van de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden wordt ondersteund door de **confederatie** (het nationaal secretariaat). De confederatie is de overkoepelende structuur die de actie van de gehele vakbeweging coördineert (algemene ondersteuning en administratie, interprofessioneel beleid op federaal vlak).

En dan zijn er ook nog de **regionale** en de **gemeenschapscomités** die een belangrijke beleidsfunctie hebben wat de eigen regionale en gemeenschapsbevoegdheden betreft.

### Tweepijlersstructuur



### Interprofessionele pijler: de gewestelijke vakverbonden

De gewestelijke vakverbonden organiseren de dienstverlening aan de leden en staan in voor de uitbouw van de bewegingswerking. Het ACV telt anno 2011 20 gewestelijke verbonden: het verbond Brussel-Halle-Vilvoorde, 11 verbonden in Vlaanderen en 8 verbonden in Wallonië.

- De **dienstverlening** betreft diensten voor de leden, de militanten en de beroepscentrales: advies en administratie inzake werkloosheid en uitbetaling van werkloosheidsvergoedingen, loopbaanbegeleiding, syndicale vorming en ondersteuning inzake economisch-financiële informatie, veiligheid en milieu, rechtskundige dienst, inning syndicale bijdragen, boekhouding, administratie, beantwoorden van uiteenlopende vragen (bijv. over kinderbijslag, pensioen, tijdkrediet, faling, ...). Om deze dienstverlening zo dicht mogelijk bij de leden te brengen, is er een uitgebreid netwerk van servicepunten (dienstencentra en bijsecretariaten). Een netwerk van steunpunten met beperkte openingsuren en brievenbussen vult de servicepunten aan.

- Met **bewegingswerk** wordt bedoeld: collectieve belangenbehartiging, aanpak van problemen in een bepaalde streek (lokale werkgelegenheid, huisvesting, milieu, kansarmoede, ...) en van bepaalde specifieke groepen (werkzoekenden, vrouwen, jongeren, ...), stimuleren van de werking van de plaatselijke afdelingen. Het bewegingswerk wordt lokaal gecoördineerd door de regiopropagandisten (beroepskrachten van het ACV die grotendeels werden vrijgesteld om het bewegingswerk uit te bouwen). Zij zoeken ook samenwerkingsverbanden met het ACW en andere sociale bewegingen rond bepaalde maatschappelijke thema's.

De gewestelijke verbonden coördineren dit en zetten daarvoor de nodige diensten op.

Ze stimuleren de samenwerking tussen de beroepscentrales (professioneel) en het bewegingswerk (interprofessioneel) en ze vertegenwoordigen de ACV-leden van het gewest in de bestuursinstanties van het ACV, in de openbare besturen (bijv. VDAB) en in de instellingen die tewerkstelling en economie opvolgen in de regio.

De interprofessionele pijler is anders gestructureerd in Vlaanderen dan in Wallonië. In Vlaanderen is er een dienstencentrum en een plaatselijke afdeling in de meeste gemeenten; in Wallonië is het ACV interprofessioneel georganiseerd per groter geografisch geheel.

## Professionele pijler: de beroepscentrales

De beroepscentrales coördineren de syndicale actie voor alle leden die in dezelfde sector werken (metaal, textiel, overheid,...). Ze vertegenwoordigen de werknemers in de paritaire comités, bestuderen de beroepsproblemen, de arbeidsvoorraarden en de tewerkstelling in de sector. Ze roepen ook de stakingen uit en leiden ze. De centrales vertegenwoordigen hun leden in alle nationale en regionale beleidsstructuren van het ACV. Het ACV telt anno 2011 11 beroepscentrales.

De professionele basiswerking gebeurt op ondernemingsvlak in de ondernemingskern. In de ondernemingskern komen de gemandateerde ACV-militanten van het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging en de niet-gemandateerde ondernemingsmilitanten samen. Op het ACV-congres van 1998 werd heel nadrukkelijk gesteld dat het ACV streeft naar een actieve kernwerking in tenminste alle ondernemingen met een vakbondsafvaardiging en een aangepaste kernwerking voor de KMO's. De kernwerking in de onderneming moet bestaan uit regelmatige bijeenkomsten van alle militanten, bij voorkeur in het bedrijf tijdens de werkuren, en uit geregelde initiatieven (informatiedoorschot, ruimte voor interprofessionele

## ACV-servicepunten



## Doelgroepenwerkingen

De ACV-doelgroepenwerking wordt gecoördineerd door de respectieve Nederlandstalige en Franstalige bewegingsploegen en omvat:

- de vrouwenwerking – **ACV-Vrouwen** – ijvert voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en wil een betere vertegenwoordiging van vrouwen in het ACV.
- de jongerenwerking – **ACV-Jongeren** – bouwt de jongeren- en studentenactie op professioneel en interprofessioneel vlak uit. In 1999 lanceerde het ACV Enter, een gratis ACV-lidmaatschap voor jongeren, studenten en schoolverlaters in wachttijd.
- de werkzoekendenwerking – **ACV-Werkzoekenden** – streeft naar een betere toegang van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt, naar een verbetering van hun socialezekerheidsstatuut en hun koopkracht, ijvert voor een humaner sanctiebeleid,... Het ACV zet ook bijblijfconsulenten in om werkzoekenden te begeleiden;
- de integratiewerking – **ACV-Integratiewerking** – komt op voor een betere integratie van migranten in onze samenleving en bestrijdt racisme en discriminatie. Het ACV zet ook diversiteitsconsulenten in om de diversiteit op de werkvloer te vergroten.

inbreng, onthaal van jongeren en nieuwe militanten, ...) gericht tot alle leden en het hele personeel. Daarbij moet zoveel mogelijk samengewerkt worden tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Ook de kern- en basiswerking in de overheidssector moet worden geactiveerd.

De militanten van de ondernemingskern worden begeleid door een centraal propagandist van de beroepscentrale, die op zijn beurt ondersteund wordt door de beroepscentrale. Op regionaal vlak komen de militanten van één beroepscentrale samen in de beroepsafdelingen en op gewestelijk vlak in de gewestelijke beroepsverbonden.



De evolutie in de structuur van de ondernemingen (netwerken van ondernemingen, onderaanmering, ...) en de vervanging van de statuten (de professionele werking is nog steeds ingedeeld volgens statuut en/of sector) maken dat de beroepscentrales moeten overleggen en samenwerken.

## Confederatie

Het ACV is een organisatie met een tamelijk gecentraliseerde structuur. De confederatie van het ACV verenigt de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden van het ACV. Het nationaal secretariaat voert de beslissingen uit die op het niveau van de confederatie worden genomen.

De **opdrachten** van de confederatie zijn:

- de algemene coördinatie van de syndicale actie van het ACV;
- voeren van interprofessionele onderhandelingen met de werkgevers en de federale regering en het sluiten van interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het ACV vertegenwoordigen in interprofessionele instanties, op nationaal en internationaal vlak;

- de gezamenlijke financiën beheren (Centrale Weerstandskas, vormingsfonds, informatica, werkloosheidsdienst,...);
- diensten organiseren die iedereen (alle beroepscentrales en gewestelijke verbonden) ten goede komen.

Om deze opdrachten te vervullen werden een aantal diensten uitgebouwd. Zo zijn er syndicale diensten en logistieke diensten.

De **syndicale diensten** omvatten:

- respectieve Nederlandstalige en Frans-talige bewegingsploegen, die de uitvoering van het jaarprogramma en de lokale interprofessionele werking en de thema-en doelgroepenwerkingen coördineren;
- dienst onderneming, die zorgt voor een deskundige ondersteuning van militanten in ondernemingsdossiers (economische en financiële informatie, welzijn op het werk, milieu, mobiliteit,...) en inzake de bevoegdheden van de overlegorganen;
- respectieve Nederlandstalige en Frans-talige vormingsdiensten, die instaan voor de coördinatie van de basisvorming en de voortgezette vorming van de militanten en de vorming van ACV-personeelsleden;
- studie- en documentatielidest (met

inbegrip van rechtskundige dienst) ondersteunt met sociaaleconomisch en juridisch studiewerk de andere ACV-diensten. De documentatielidest staat in voor het documentatiebeheer van de confederatie – bibliotheek, databanken, video's, intranet,...

- respectieve Nederlandstalige en Frans-talige pers- en informatiediensten, verzorgen de communicatie van het ACV naar de publieke opinie, leden, militanten en ACV-personeel en staan in voor de logistieke ondersteuning van acties en grote evenementen;
- dienst internationale betrekkingen verzorgt de internationale contacten met andere vakbonden, internationale organisaties en instellingen; organiseert stages voor buitenlandse syndicalisten in samenwerking met het Instituut voor Internationale Arbeidersvorming en steunt vakbondsprojecten in derde wereldlanden in samenwerking met Wereldsolidariteit;
- dienst grensarbeiders.

De **logistieke diensten** omvatten:

- informaticadienst;
- financiële dienst;
- dienst kwaliteit, dienstverlening, werkloosheid en FSO;
- personeelsdienst;
- vertaaldienst;
- administratieve diensten.

In totaal werken 315 mensen op het nationaal secretariaat (1.01.2011). De confederatie (het nationaal secretariaat) wordt geleid door het **Dagelijks Bestuur** (voorzitter, algemeen secretaris, zes nationaal secretarissen en proost).

Het ACV heeft zich ook aangepast aan de staatshervorming. Het richtte drie **regionale comités** op (voor Vlaanderen, voor Brussel en voor Wallonië) en drie **gemeenschapscomités** (voor de Vlaamse Gemeenschap, de Franstalige Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap) (*zie ook blz. 32-33*). Deze comités hebben een belangrijke beleidsfunctie wat de eigen regionale en gemeenschapsbevoegdheden betreft.



Het nationaal secretariaat van het ACV heeft zijn zetel in Aeropolis in Schaerbeek.

## 2.2 Een vakbond van mensen

### LEDENBEWEGING

Een werknemer in België kan zich - het is geen verplichting - aansluiten bij een vakbond. In België zijn er verschillende vakbonden. Hij kan dus kiezen bij welke vakbond hij zich aansluit. Eénmaal je gekozen hebt voor een vakbond, kan je later nog altijd beslissen om je lidmaatschap op te zeggen of je kan van vakbond veranderen.

Eind 2010 telde het ACV 1.665.217 leden - waarvan 1.040.917 in Vlaanderen. Het ACV is daarmee de grootste vakbond in België. Het ABVV geeft op zijn website aan 1.473.748 leden te hebben (*bron: www.abvv.be - 2010*). De liberale vakbond ACLVB geeft op zijn website aan 274.308 leden te hebben (*bron: www.aclvb.be - 2010*).

Het ledenpubliek van het ACV is heel gedifferentieerd: arbeiders en bedienenden, kaderleden, ambtenaren, mannen en vrouwen, jongeren, werkzoekenden, migranten, deeltijds werkenden, bruggepensioneerden, ... Eind 2006 was 29,91% van de ACV-leden niet actief (de meesten van die niet-actieve zijn werklozen en bruggepensioneerden).

### Syndicale bijdragen

De leden van het ACV betalen een lidmaatschapsbijdrage. Het lidgeld wordt verdeeld volgens afgesproken verdeelsleutels.

De bijdragen variëren naargelang de kenmerken van het lid:

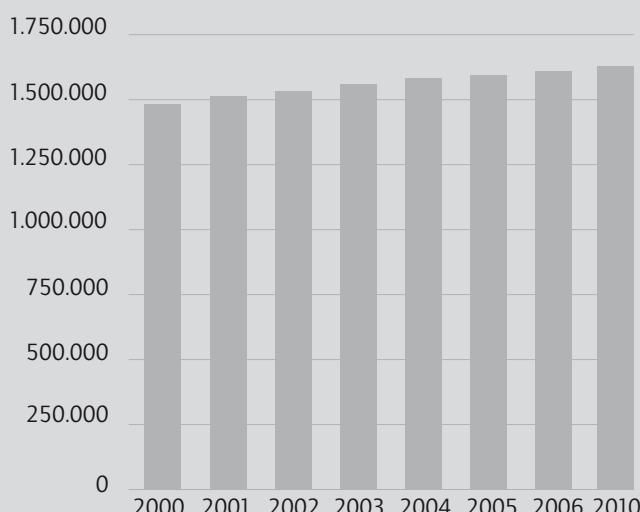
- arbeidssituatie: voltijds werkend, deeltijds werkend, in loopbaanonderbreking, werkzoekend, (brug)gepensioneerd, ziek,...;
- statuut, beroep en/of beroepscentrale: arbeider, bediende, overheidspersoneel, afwijkende tarieven voor sommige specifieke beroepsgroepen,...;
- leeftijd: verminderd tarief voor -21-jarigen die werken, gratis lidmaatschap voor studenten en andere jongeren zonder inkomen (Enter);
- enz.

De tarieven kunnen bovendien - weliswaar miniem - verschillen van gewestelijk verbond tot gewestelijk verbond. Het verbond kan een extra lidmaatschapsbijdrage vragen ter ondersteuning van het Bouwfonds (voor de financiering van gebouwen) of het Getrouwheidsfonds (voor de financiering van statutaire vergoedingen).

Het opzet is om op termijn voor gans België en voor alle beroepscentrales te komen

### Evolutie van het aantal leden en de syndicalisatiegraad

Sinds 1925 is het aantal leden van het ACV bijna onophoudelijk gestegen. De vooruitgang was het sterkst in de periode 1929-1932, in de naoorlogse jaren (1945-1949) en in het begin van de jaren 1970. In die jaren 1970 werd de kaap van 1 miljoen leden overschreden.



De afgelopen decennia is het aantal leden van het ACV steeds blijven stijgen, tot ondertussen meer dan 1.665.217 (1.01.2011). Het gaat om volledig transparante netto cijfers van leden die hun ledenbijdrage betaalden. De ledencijfers – met ook de verdeling per verbond en beroepscentrale – worden elk jaar gepubliceerd in het administratief verslag (te consulteren op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)) 29,9% van de leden is niet actief (de meesten van die niet-actieve zijn werklozen en bruggepensioneerden).

Het absolute ledenaantal zegt niet alles over de sterkte van een vakbond. Je moet ook rekening houden met de syndicalisatiegraad, met andere woorden het aantal werknemers dat is aangesloten bij een vakbond in vergelijking met het totaal aantal werknemers. In België ligt de syndicalisatiegraad tussen de 55 en 65%, naargelang de berekeningsmethode die je hanteert. Op 10 actieve werknemers zijn er dus ongeveer 6 lid van een vakbond. En van de werknemers die lid zijn van een vakbond zijn er iets meer dan de helft lid van het ACV. In België is dus 1 werknemer op 3 lid van het ACV. In vergelijking met de meeste andere geïndustrialiseerde landen is de syndicalisatiegraad in België zeer hoog. Alleen de Scandinavische landen scoren hoger (tussen de 70 en de 85%).



## Verdeling leden volgens beroepscentrale (2010)

ACV Bouw-Industrie & Energie	283.702
ACV-CSC METEA	214.499
ACV Voeding en Diensten	256.165
LBC-NVK	318.520
CNE	163.022
ACV-Transcom	84.789
ACV Openbare Diensten	164.311
COV	40.392
COC	41.767
CSC Enseignement	39.851
Enter	58.199

tot een zo groot mogelijke harmonisatie van de bijdragen.

### Hoe wordt lidgeld geïnd?

De meeste leden betalen hun bijdrage giraal of via afhouding op hun wedde (aan de bron). Het gehele proces is geïnformateerd en wordt nationaal gecoördineerd. In principe schrijf je je als ACV-lid in via een dienstencentrum in je gewestelijk verbond (dus in je woonplaats). Uitzondering hierop zijn het onderwijsend personeel en een aantal leden uit de openbare diensten die hun bijdrage rechtstreeks overmaken aan hun beroepscentrale.

De bijdragediensten verdelen de bijdragen

onmiddellijk en automatisch via afgesproken verdeelsleutels over het gewestelijk verbond, de beroepscentrale, de confederatie, de centrale weerstandskas en enkele andere budgetposten (die verder worden gespecificeerd).

### Waarvoor wordt lidgeld gebruikt?

Wie lidgeld betaalt heeft recht op syndicale bijstand van het ACV. Deze bijstand verloopt via de dienstencentra, via de syndicale werking in de onderneming en via de secretariaten van de beroepscentrale. Leden kunnen ook rekenen op ondersteuning door hun specifieke groep.

De ledenbijdrage geeft ook recht op juridische bijstand (wat steeds meer nodig is), op een stakingsuitkering wanneer het lid deeltneemt aan een erkende stakingsactie én op een heel pak informatie. Zo krijgt elk lid een ledenblad (*Visie* voor de leden van de arbeiderscentrales, *Ons Recht* voor de leden die bij LBC-NVK zijn aangesloten, *Basis* voor COV-leden, *Brandpunt* voor COC-leden, *De Nieuwe Tijd* voor leden van ACV-Openbare Diensten, *Info Transcom* voor leden van ACV-Transcom, *Sporta Flash* voor leden van Sporta) en informatie over sociale wetgeving via allerlei brochures en via de website [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) en de websites van de beroepscentrales en gewestelijke verbonden.

Het lidgeld wordt verdeeld volgens afgesproken verdeelsleutels:

- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van het *gewestelijk verbond* waar het lid woont;
- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van de *beroepscentrale* waarbij het lid is aangesloten;
- een deel van de bijdrage is bestemd voor de financiering van de werkings- en personeelskosten van de *confederatie* (het nationaal secretariaat);
- een deel van de bijdrage is bestemd voor welbepaalde overkoepelende budgetposten (de Centrale Weerstandskas, het Bouwfonds, het Vormingsfonds, het Informaticafonds, de weekbladen Visie en l'Info, domiciliëringkosten, het Getrouwheidsfonds, de bijdrage aan ACW-MOC, de bijdrage aan Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale,...);

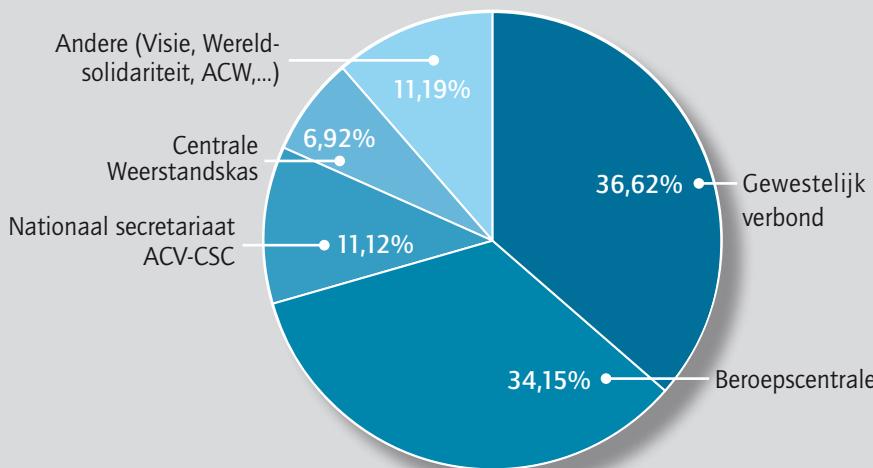
De verdeelsleutel van de bijdrage verschilt naargelang het statuut van de leden en de beroepscentrale waartoe zij behoren. Vooral omwille van een verschillende interne taakverdeling kan de verdeling van de bijdragen verschillen van organisatie tot organisatie.

Ter illustratie geven we in bijgaande taartdiagram de procentuele verdeling weer van de bijdrage van een voltijds werkende arbeider ouder dan 20 jaar.



Het ACV heeft meer dan 150 dienstencentra en 387 contactpunten.

## Verdeling bijdrage voltijds werkende arbeider +20 jaar



*Jonge militantendag van het ACV  
op 6 mei 2011 in Brussel.*

## Centrale Weerstandskas

Een deel van de bijdrage van elk actief lid – uit welke beroepscentrale ook – gaat naar de stakingskas of Centrale Weerstandskas (CWK). Het is een belangrijke vorm van solidariteit tussen alle leden en alle beroepscentrales.

De CWK betaalt de uitkeringen in geval van staking en lock-out en komt tegemoet in de uitgaven voor acties die als alternatief voor stakingen worden opgezet. De CWK wordt beheerd door het Bestuur van het ACV. Het feit dat de ACV-weerstandskas een centraal fonds is komt de doeltreffendheid ten goede en maakt een betere controle mogelijk.

## Procedure

Wanneer in een onderneming wordt besloten om te staken (daartoe zijn tweederden van de stemmen op een algemene vergadering van de werknemers vereist), doen de vakbondsverantwoordelijken een stakingsaanzeiging en dienen een uitkeringsaanvraag in bij hun

beroepscentrale. De beroepscentrale beslist autonoom of ze de staking erkent. Wanneer ze de staking erkent, doet ze een aanvraag tot stakingsvergoeding bij de Confederatie van het ACV. De nodige fondsen worden gedebllokkeerd en de CWK betaalt aan de stakers giraal een stakingsvergoeding uit.

## Centrale Weerstandskas geheim?

Over de weerstandskassen van de vakbonden doen allerlei verhalen en verkeerde informatie de ronde. Ze worden wel eens als geheime fondsen bestempeld. Dat klopt niet. Net als over alle rekeningen van het ACV, wordt ook over de CWK jaarlijks grondig gedebatteerd binnen het Nationaal Bestuur. De weerstandskas maakt ook het voorwerp uit van de interne audit en van democratisch toezicht.

Het spreekt echter voor zich dat deze geldmiddelen niet openbaar worden gemaakt. Was dat wel zo, dan kregen werkgevers en overheid een volledig zicht op de financiële draagkracht van de orga-

nisatie en zouden ze kunnen inschatten hoe lang het ACV het kan uithouden bij een algemene staking.



*G-magazine is een roldoorbrekend gendermagazine van het ACV. Het werd zo te zien gesmaakt op de Wereldlerarendag.*



## Andere financiële inkomsten

### Voor syndicale activiteiten

Naast de ledenbijdragen – de belangrijkste inkomstenbron voor de syndicale activiteiten van het ACV - zijn er nog een aantal andere inkomstenbronnen:

- het ACV krijgt voor een aantal van haar vakbondsactiviteiten *subsidies* van de overheid (bijvoorbeeld voor permanente vorming, voor internationale samenwerking,...). Die subsidies blijven evenwel zeer beperkt. Bewust, want het ACV wil zich zo onafhankelijk mogelijk kunnen opstellen tegenover de overheid;
- het ACV verwerft uiteraard ook inkomsten via de *beleggingen* die het doet;
- en het ACV krijgt geld in kas via de *presentiegelden (zitpenningen)* die ACV-vrijgestelden krijgen omdat ze zetelen in allerlei raden van bestuur en paritaire overlegorganen. In het ACV geldt de regel dat zijn vertegenwoordigers verplicht zijn om die zitpenningen door te storten aan het ACV.

### Voor de administratieve activiteiten als uitbetalingsinstelling

Voor de administratieve activiteiten die het ACV vervult als uitbetalingsinstelling (UI) van de werkloosheidsvergoedingen ontvangt het ACV van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een administratieve vergoeding.

Het ACV had van oudsher werkloosheidskassen, gefinancierd door een eigen bijdrage van de leden. Toen die werkloosheidsverzekering veralgemeend werd en een onderdeel werd van de sociale zekerheid, bleef het ACV verder erkend als uitbetalingsinstelling. Voor die administratieve opdrachten ontvangt het ACV een beheersvergoeding, in verhouding tot het aantal dossiers. Ook ABVV, ACLVB en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) krijgen zulke vergoeding in verhouding tot hun ‘marktaandeel’.

Voor zijn activiteiten als UI moet het ACV een aparte boekhouding voeren. Deze gelden zijn strikt gescheiden van de middelen van de syndicale werking (ledenbijdragen,...). Deze boekhouding wordt allereerst gecontroleerd binnen het ACV, maar ook door controles van de RVA en staat onder toezicht van het Rekenhof. Tenslotte maakt de RVA een vergelijkende analyse van de jaarresultaten van alle UI's en bezorgt daarover een uitgebreid rapport aan de regering.

ke afdeling of betrokken bij een verbonde specifieke werking (doelgroepen- of themawerking). Ondernemingsmilitanten kunnen uiteraard ook actief zijn in een plaatselijke afdeling of op verbondelijk vlak. Het ene sluit het andere niet uit.

De militanten zijn de spilfiguren in het ACV. Krachtlijn 13 van het ACV-congres van 25-28 november 1998 over basissyndicalisme formuleert het zo: “*Wij willen de centrale rol van militanten in de verf zetten. Dat wil zeggen dat militanten recht hebben op informatie, inspraak, bescherming, vorming, ondersteuning, begeleiding, ... Van militanten verwachten wij een engagement in verband met het uitdragen van ACV-waarden, deelname aan syndicale werking, nauwe samenwerking met vrijgestelden en leden.*”

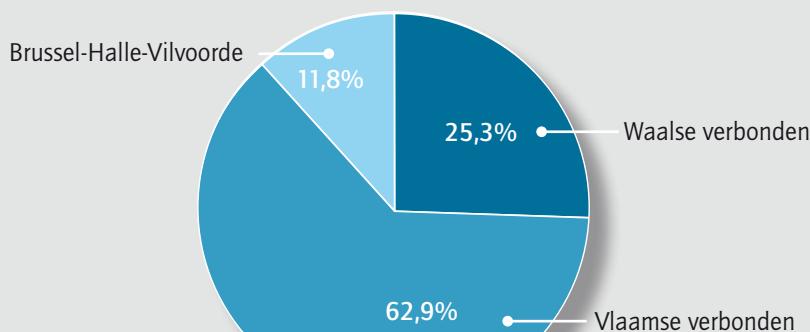
En dat de leden vertrouwen hebben in de ACV-militanten bewijzen de resultaten van de sociale verkiezingen. Bij de laatste sociale verkiezingen (2008) kregen de ACV-militanten 57,41% van de mandaten in de ondernemingsraden en 59,49% van de mandaten in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk toegewezen. 38,8% van de verkozenen op de ACV-liisten waren vrouwen.

## BEROEPSKRACHTEN

Het ACV heeft 3.567 betaalde beroepskrachten (=vrijgestelden), goed voor 3.221 voltijdse equivalenten. Vrijgestelden worden ingezet voor:

- administratie en dienstverlening, vooral in de gewestelijke verbonden (zowat 2/3de van het personeel);
- en wat je kan noemen ‘veldwerk in ruime zin’: centraal propagandisten in de beroepscentrales, regiopropagandisten in de gewestelijke verbonden en propagandisten voor de stafdiensten van de beroepscentrales, de gewestelijke verbonden en de confederatie.

## Verdeling leden volgens regio (2006)



## 2.3 Ondersteunende diensten voor militanten

Als militant - ondernemingsmilitant of interprofessionele militant - sta je er niet alleen voor. Je kunt terugvallen op heel wat diensten/personen van het ACV. We zetten de diensten/personen waar je als militant rechtstreeks – in eerste lijn – mee te maken krijgt of waar je regelmatig over hoort, op een rijtje. Het blijft bij een vrij algemene beschrijving. Er zijn immers tussen de regio's varianten in de organisatiestructuur. Een 'bij wie moet ik zijn voor wat' die geldt voor alle militanten is dus niet mogelijk. Buiten dit netwerk van ACV-diensten waar je sowieso veel mee in contact zal komen, zijn er nog heel wat andere ondersteunende diensten in de gewestelijke verbonden, beroepscentrales en in de confederatie (het nationaal secretariaat).

### ACV-dienstencentrum

De ACV-dienstencentra verzorgen een eerstelijnsdienstverlening in verband met alerhande vragen en problemen die het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht betreffen.

De ACV-dienstencentra zijn in het bijzonder gespecialiseerd op het vlak van de werkloosheidsreglementering. Er is niet alleen een A-tot-Z-service voor volledig werklozen. Ook de dossiers van deeltijdse werknemers, gedeeltelijk (economisch) werklozen en bruggepensioneerden worden er opgevolgd. De werking van de dienstencentra wordt aangestuurd en gecoördineerd door de gewestelijke verbonden en nationaal ondersteund door de dienst werkloosheid en de dienst kwaliteit en dienstverlening.

### Rechtskundige dienst

(gewestelijk verbond)

De rechtskundige dienst - ook wel dienst arbeidsrecht genoemd - behandelt de meer ingewikkelde gevallen inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht, waar noch de centraal propagandist, noch het dienstencentrum een oplossing voor kunnen bieden. De rechtskundige dienst leidt ook juridische procedures in bij de recht-

bank wanneer er langs informele weg geen vergelijk wordt gevonden met de werkgever. Ook andere instanties zoals de Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) kunnen dergelijke procedures uitlokken. De rechtskundige diensten van de gewestelijke verbonden worden aangestuurd en ondersteund door de nationale rechtskundige dienst.

### Werkloosheidsdienst

(gewestelijk verbond)

De verbondelijke werkloosheidsdienst – ook wel GAD genoemd, wat staat voor gewestelijke administratieve diensten – staat in voor de correcte betaling van de werkloosheidsvergoedingen. De GAD heeft ook contacten met de RVA omtrent de toepassing en de interpretatie van de werkloosheidsreglementering. De dienst behartigt ook meer en meer zelf (vroeger de rechtskundige dienst) de betwiste werkloosheidsdossiers voor de arbeidsrechtbank en het Arbeidshof. De werking van de verbondelijke werkloosheidsdiensten wordt aangestuurd en ondersteund door de dienst werkloosheid en dienst kwaliteit en dienstverlening van de confederatie.

### Dienst onderneming - Vormingsdienst - Bewegingsploeg (gewestelijk verbond)

In de gewestelijke verbonden zijn er beroepskrachten die de militanten van het verbond ondersteunen bij de ondernemingswerking en de interprofessionele werking. De taakverdeling verschilt van verbond tot verbond. Vaak lopen de functies in elkaar over. Vandaar dat we ze hier onder één hoofding beschrijven. In de meeste gevallen zijn het ook deze mensen die de taken van EFI-, veiligheids- of militiadeskundige op zich nemen.

De **dienst onderneming** volgt de ondernemingsgebonden materies (arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid, werking en bevoegdheden van de bestaande inspraakorganen, Europese ondernemingsraden, democratisering van de onderneming, milieu, woon-werkverkeer, ...)

De **vormingsdienst** organiseert vormingscycli ten behoeve van ondernemingsafgevaardigden en de bestuursleden van de plaatselijke afdelingen.

De **verbondelijke bewegingscoördinator of de bewegingsploeg** coördineert het bewegingwerk (thema- en doelgroepenwerkingen, de regiopropagandisten en de plaatselijke afdelingen).

De verbondelijke diensten onderneming, de verbondelijke vormingsdiensten en de verbondelijke bewegingsploegen worden aangestuurd en ondersteund door de nationale dienst onderneming, de respectieve Nederlandstalige en Franstalige vormingsdiensten en de respectieve Nederlandstalige en Franstalige bewegingsploegen.

### EFI-deskundige

(gewestelijk verbond of beroepscentrale)

In alle verbonden en sommige centrales zijn er EFI-deskundigen. Dat zijn beroepskrachten die een specifieke vorming hebben gevolgd inzake de analyse van de economisch-financiële informatie die de werkgever verplicht moet meedelen aan de ondernemingsraad. Deze EFI-deskundigen kunnen de ondernemingsmilitanten bijstaan in de voorbereiding en analyse



van de EFI-dossiers. Op verzoek zullen zij aanwezig zijn op de voorbereidende vergaderingen in de ondernemingsraad, de militantenkern of de vergaderingen van de ondernemingsraad. De EFI-deskundigen worden aangestuurd en ondersteund door de EFI-werking op het niveau van de confederatie (dienst onderneming).

### **Veiligheidsdeskundige**

(gewestelijk verbond of beroepscentrale)

Alle verbonden en de meeste centrales hebben een veiligheidsdeskundige. Deze beroepskracht begeleidt ondernemingsmilitanten bij specifieke veiligheids- en gezondheidsproblemen, vragen over de toepassing van de Wet Welzijn en bij de uitwerking van een preventief beleid inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne. Op verzoek zal de veiligheidsdeskundige aanwezig zijn op de militantenkern en de (ook voorbereidende) vergaderingen van het Comité PB. De veiligheidsdeskundigen worden aangestuurd en ondersteund door de dienst onderneming van de confederatie.

### **Milieudeskundige**

(gewestelijk verbond of beroepscentrale)

Alle verbonden en centrales hebben een milieudeskundige. Deze beroepskracht

begeleidt ondernemingsmilitanten bij specifieke milieudossiers en vragen over de toepassing van de milieuwetgeving. Op verzoek zal de milieudeskundige aanwezig zijn op de milieukern en de (ook voorbereidende) vergaderingen van het Comité PB. De milieudeskundigen worden aangestuurd en ondersteund door de dienst onderneming van de confederatie.

### **Centraal propagandist**

(beroepscentrale)

Ongetwijfeld is dit één van de belangrijkste contactpersonen voor de ondernemingsmilitant. Alles wat de ondernemingswerking en de sector aanbelangt is zijn terrein. De centraal propagandist sluit de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en is bijgevolg het best geplaatst om informatie en raad te geven rond al de topics die daarin voorkomen. De centraal propagandist kan terugvallen op de logistieke steun van zijn beroepscentrale.

### **Regiopropagandist**

(gewestelijk verbond)

De regiopropagandist coördineert lokaal het bewegingswerk. Hij/zij begeleidt de plaatselijke afdelingen en zet samen met de militanten – en waar nodig en mogelijk

met de beroepscentrales – acties op om problemen aan te pakken in hun streek (lokale werkgelegenheid, huisvesting, milieu, kansarmoede,...). Elke regiopropagandist heeft ook een ‘gekruiste verantwoordelijkheid’ - dat betekent dat hij/zij op verbondelijk vlak een themawerking (bijv. kinderopvang) of een doelgroepenwerking (bijv. jongeren) coördineert. De regiopropagandist wordt ondersteund door de verbondelijke en de nationale bewegingsploegen.

### **Diversiteitsconsulent**

(gewestelijk verbond)

Binnen het ACV zijn 10 diversiteitsconsulents aan de slag. Zij helpen militanten en werknemers om het personeelbeleid in hun onderneming te verbeteren. Je kan bij de diversiteitsconsulents terecht met al je vragen rond diversiteit in de onderneming. Meer info vind je op [www.acv-diverseiteit.be](http://www.acv-diverseiteit.be). Een handige tool is ook [www.effechecken.be](http://www.effechecken.be), een gezamenlijke website van de drie vakbonden over diversiteit.

### **Bijblijfconsulent**

(gewestelijk verbond)

Het ACV heeft ook 16 bijblijfconsulents in dienst. De bijblijfconsulents helpen



Een handige tool om meer werk te maken van diversiteit in je onderneming is [www.effechecken.be](http://www.effechecken.be), een gezamenlijke website van de drie vakbonden over diversiteit.



werkzoekenden en werknemers op weg naar een job die bij hen past. Ze hebben heel wat expertise rond vacatures, solliciteren, tewerkstellingsmaatregelen, mogelijkheden om je ervaring te laten verzilveren,... De bijblijfconsulent heeft een goed zicht op welke kansen en ondersteunende maatregelen er bestaan en gaat samen met jou op zoek naar een oplossing op maat. Meer info vind je op [www.acv-bijblijven.be](http://www.acv-bijblijven.be). Sinds 2010 kan je bij de bijblijfconsulanten ook terecht voor individueel loopbaanadvies. Over die loopbaandienstverlening vind je meer op [www.jeloopbaan.be](http://www.jeloopbaan.be)

## Ondernemingskern

Dit orgaan oogt wellicht als een vreemde eend in de bijt van gespecialiseerde hulpdiensten en personen. Voor menig militant is het trouwens een niet gekende luxe, vooral wanneer hij/zij in een KMO-bedrijf werkzaam is. Niettemin nemen we de ondernemingskern uitdrukkelijk op in het ACV-hulpkader. De collega's-personeelsafgevaardigden, de andere ondernemingsmilitanten zijn immers heel dikwijls de eerste bron van informatie, de steun en toeverlaat voor nieuw verkozen militanten. Als we het over een ondernemingskern hebben, dan hoeft het niet altijd te gaan om een officiële vorm van maandelijkse bijeenkomsten met geïnteresseerde ondernemingsmilitanten uit éénzelfde onderneming aangevuld met de aanwezigheid van de centraal propagandist. Belangrijk is de onderlinge uitwisseling en samenwerking in teamverband. Met de ondernemingskern kan je rekenen op ondersteuning door alle diensten van de gewestelijke verbonden en beroepscentrales die we hiervoor opsomden. Je kunt ook rekenen op heel wat informatie- en campagnemateriaal (Vakbeweging/Syndicaliste, [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), brochures en folders, affiches,...).

## 2.4 Beleidsorganen

Het ACV is een democratische organisatie. Militanten hebben inspraak op alle beleidsniveaus. Maar die inspraak is niet rechtstreeks. Het is immers onmogelijk om dagelijks of wekelijks alle leden te raadplegen over alle punten waarover moet worden beslist. Daarom wordt gewerkt met een systeem van 'getrapte democratie': er werden verschillende beleidsniveaus uitgebouwd en elk niveau verkiest zijn vertegenwoordigers naar een hoger niveau. Die vertegenwoordigers moeten ook verantwoording afleggen over hun mandaat.

Elke beroepscentrale en elk gewestelijk vakverbond beschikt over eigen beleidsorganen. De beroepscentrales en de gewestelijke verbonden zijn op hun beurt vertegenwoordigd in de nationale en de regionale beleidsorganen.

### Nationale beleidsinstanties

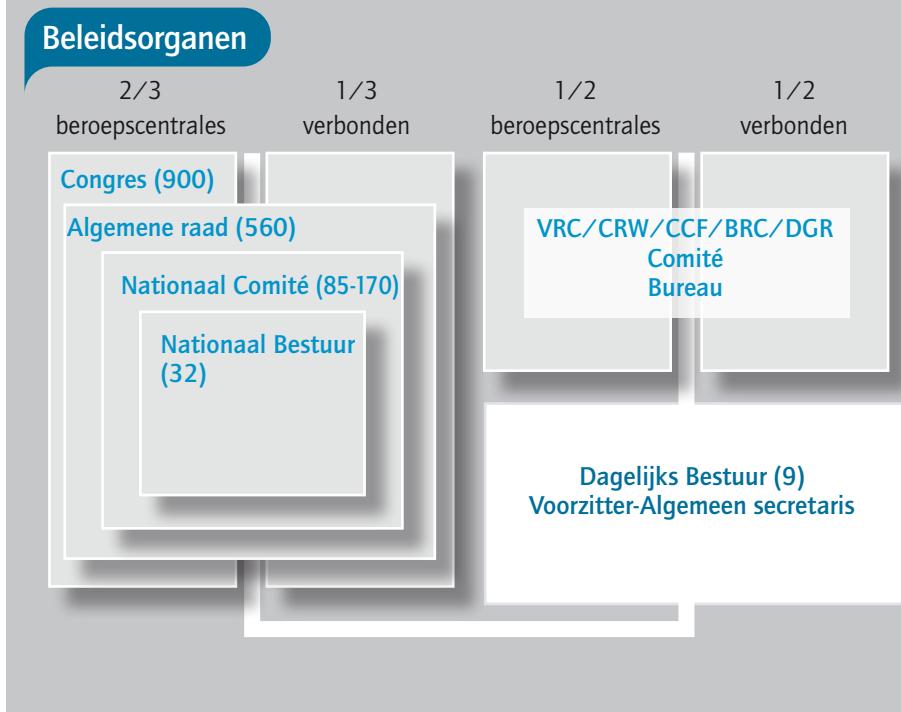
#### Congres

Het Congres wordt in principe om de vier jaar georganiseerd. Het Algemeen Congres

bepaalt het algemeen programma van het ACV. Behalve in de jaren waarin een Algemeen Congres doorgaat, kan het ACV elk jaar een gewoon Congres organiseren. Het Congres is het hoogste gezagsorgaan in het ACV (*in totaal 900 vertegenwoordigers*).

#### Algemene raad

De Algemene Raad is het wetgevend orgaan van het ACV. De Algemene Raad bepaalt de beleidskeuzen en neemt beslissingen bij belangrijke gebeurtenissen,





stemt de begroting en keurt de jaarrekeningen goed. De Algemene Raad legt ook de statuten en het huishoudelijk reglement van het ACV vast.

De Algemene Raad vergadert minstens tweemaal per jaar en telkens als het Nationaal Comité het nodig acht. De Algemene Raad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales (2/3) en de gewestelijke vakverbonden (1/3) (*in totaal 560 vertegenwoordigers*).

### Nationaal Comité

Het Nationaal Comité bepaalt de syndicale standpunten van het ACV inzake de actualiteit. Het vergadert enkele keren per jaar. Het is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales (1, 2 of 3 afhankelijk van de grootte), de gewestelijke vakverbonden (1 per organisatie) en de confederatie (leden Dagelijks Bestuur en leden van het nationaal secretariaat die bestuurslid zijn) (*in totaal 85 vertegenwoordigers*).

Tijdens het ACV-congres van 2002 werd beslist om drie maal per jaar het Nationaal Comité bijeen te roepen voor een dagorde die door het Dagelijkse Bestuur en de vrouwendiensten is vastgelegd. In dit Gemengd Nationaal Comité zetelen in principe evenveel vrouwen als mannen. Deze buitengewone vergaderingen van het Nationaal Comité hebben een adviserende stem (*in totaal 170 vertegenwoordigers*).



Vlaamse ACV-dagen op 24-25 april 2009 in Oostende.

### Nationaal Bestuur

Het Nationaal Bestuur bestuurt het ACV volgens de beslissingen van het Congres, de Algemene Raad en het Nationaal Comité. Het vergadert twee- tot driemaal per maand en wanneer het nodig is. Het is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepscentrales, de provinciale vakverbonden (die de gewestelijke verbonden vertegenwoordigen van de provincie), de regionale comités en de confederatie (Dagelijks Bestuur). De twee verantwoordelijken van ACV-Vrouwen worden gecoöpteerd. De duur van het mandaat is twee jaar. De uittredende leden zijn herkiesbaar (*in totaal 32 vertegenwoordigers*).

### Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur neemt de dagelijkse leiding van het ACV waar, volgens de beslissingen van het Congres, de Algemene Raad, het Nationaal Comité en het Nationaal Bestuur. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit de voorzitter van het ACV, de algemeen secretaris, de algemene proost en zes nationale secretarissen.

## Regionale en gemeenschapsinstanties

In de beleidsorganen van de regionale en gemeenschapsinstanties gaan de mandaten voor de helft naar de vertegenwoordigers van de beroepscentrales en voor de helft naar de vertegenwoordigers van de gewestelijke verbonden. Dit in tegenstelling tot de nationale beleidsinstanties waar 2/3de van de mandaten gaan naar vertegenwoordigers van de beroepscentrales en slechts 1/3de naar vertegenwoordigers van de gewestelijke verbonden.

### Regionale Comités

Er zijn drie regionale comités (voor Vlaanderen (VRC), voor Wallonië (CRW) en voor Brussel (BRC)). De regionale comités hebben de bevoegdheid om standpunten en beslissingen (in) te nemen ten aanzien van de beleidsaangelegenheden die aan de Gewesten zijn toevertrouwd evenals ten aanzien van de regionale aspecten van

het nationaal beleid. De regionale comités kunnen ook eigen standpunten innemen over beleidsaangelegenheden die de bevoegdheid van de gewesten overschrijden, maar er een grote invloed op hebben.

Elk regionaal comité heeft een vertegenwoordiger in het Nationaal Bestuur. De regionale comités zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden. In de regionale comités zitten ook leden van het Dagelijks Bestuur van het ACV. Voor hun werking beschikken de regionale comités over een eigen begroting.

Analoog met wat op politiek vlak gebeurt, worden ook in het ACV in Vlaanderen de regionale en gemeenschapsmateries behandeld in één orgaan, namelijk het Vlaams Regionaal en Gemeenschapscomité (VRC).

### Gemeenschapscomités

Het **Vlaamse Gemeenschapscomité** is samengesteld uit de leden van het Vlaams Regionaal Comité, aangevuld met een aantal Vlaamse afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité evenredig met het aantal Vlaamse leden in Brussel 19.

Het **Franstalig Gemeenschapscomité** is samengesteld uit de leden van het Comité régional wallon, aangevuld met een aantal Franstalige afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité, evenredig met het aantal Franstalige leden in Brussel 19.

Het **Duitstalig Gemeenschapscomité**, dat is ingericht binnen het gewestelijk verbond Verviers-Eupen-Malmedy, is samengesteld volgens de bepalingen van de statuten van dat verbond.

De drie gemeenschapscomités hebben dezelfde bevoegdheden als de regionale comités, maar dan voor aangelegenheden die zich op het vlak van de Gemeenschappen stellen.



© Rob Stevens

VRC-Raad in de Schelp van het Vlaams Parlement op 25 februari 2010.

## Brussels Regionaal Comité (BRC)

Het Brussels Regionaal Comité (BRC) bestaat uit twee bestuursniveaus: het Comité en het Bureau. Het Comité telt 72 leden, gelijk verdeeld over de beroepscentrales en de lokale afdelingen van het ACV-verbond Brussel-Halle-Vilvoorde die in Brussel zijn gevestigd. Het Comité komt vier maal per jaar samen. Het Bureau, dat 14 leden telt, vergadert om de maand.

Het BRC is de ACV-gesprekspartner van de politieke overheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het BRC heeft een dubbele taak te vervullen. Het BRC verdedigt de ACV-leden in dossiers die behoren tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (werkgelegenheid, opleiding, economie, ...). Het BRC verzekert ook de interne syndicale werking voor deze materies, op het niveau van de lokale afdelingen en van de specifieke groepen zoals werkzoekenden en jongeren.

Het BRC heeft vertegenwoordigers in de gewestelijke instellingen, zoals de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG), het beheerscomité van Orbem, Actiris en Bruxelles-Formation, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij en de Milieuraad.

## Vlaams Regionaal Comité (VRC)

Het Vlaams Regionaal Comité (VRC) bestaat uit twee bestuursniveaus: het Comité en het Bureau. Het Comité bestaat uit tweemaal 50 vertegenwoordigers van enerzijds de Vlaamse gewestelijke verbonden en anderzijds de beroepscentrales, plus 4 vertegenwoordigers van het Brussels Regionaal Comité (BRC). Elke organisatie heeft minimaal één lid, de mandaten worden verdeeld op grond van het ledenaantal. De zogenaamde categorale groepen hebben elk een niet-stemgerechtigde vertegenwoordiger.

De rol van het Comité werd in de praktijk herleid tot het bepalen van de basisopstelling in sommige dossiers. Het Bureau is in de praktijk dan ook de instantie geworden die het beleid waarneemt. Op dit ogenblik bestaat het Bureau uit tweemaal twaalf leden, aangeduid vanuit de verbonden en de centrales, plus een voorzitter en een ondervoorzitter, plus twee leden van het nationaal dagelijks bestuur. Er zijn ook een aantal vaste en ad hoc-werkgroepen en commissies. De belangrijkste zijn de werkgroep 'arbeidsmarktbeleid', de werkgroep 'economie, havens en mobiliteit', de werkgroep 'milieu', de werkgroep 'gezin en arbeid' en de werkgroep 'communicatie'.

Het VRC is voor de verwezenlijking van zijn standpunten vertegenwoordigd in andere instellingen en instanties. Zo is het VRC een onderdeel van de christelijke arbeidersbeweging ACW en duidt het de delegatie van het ACV aan in het Bestuur van het ACW, het Politiek Comité, de Raad en het Congres. Daarnaast is het VRC ook vertegenwoordigd in allerlei Vlaamse en subregionale instellingen, zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), de adviescommissie voor private arbeidsbemiddeling,...



## 2.5 Het ACV in de christelijke arbeidersbeweging

Het ACV is één van de vele organisaties die de christelijke arbeidersbeweging in België rijk is. Al deze organisaties worden sinds 1921 overkoepeld door het ACW in Vlaanderen en de MOC in Wallonië.

### ACW als koepelorganisatie

Grosso modo kunnen de christelijke werknehmersorganisaties in twee grote groepen worden ingedeeld. De eerste groep beweegt zich vooral op het sociaaleconomische terrein; de tweede groep is actief op het sociaalculturele terrein. We geven een overzicht van de organisaties die in Vlaanderen en Brussel actief zijn.:



Tot de **sociaaleconomische organisaties** behoren:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV);
- de Landsbond der Christelijke Mutualiteiten (LCM), de grootste ledenorganisatie van de christelijke arbeidersbeweging met zijn 4,5 miljoen leden en veruit het grootste ziekenfonds in het land;
- Familiehulp, een dienst voor professionele thuiszorg.

Tot de **sociaalculturele organisaties** behoren:

- KWB (Kristelijke Werknemersbeweging), sociaal-cultureel werk gericht op werknehmers en hun gezinnen;
- KAV (Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging), sociaal-cultureel werk van en voor vrouwen onder de slogan ‘vrouwen die bewegen’;
- KAJ (Kristelijke Arbeidersjeugd), vormings- en actiebeweging met en voor jongeren;
- en OKRA (Open, Kristelijk, Respectvol en Actief) gericht op 55-plussers.

Twee sterk uitgebouwde **diensten** die uit het ACW zijn ontstaan, maar in de loop der jaren een zelfstandige werking ontwikkeld hebben, zijn:

- PASAR, de vrijetijdsbeweging die ‘vakantie voor allen’ wil realiseren;
- Wereldsolidariteit, dat duurzame oplossingen zoekt voor de problemen van mensen in het Zuiden.

En verder zijn er nog **geassocieerde partners**, met wie het ACW op een gestructureerde wijze samenwerkt:

- ARKTOS en Groep INTRO, beiden actief in het vormingswerk met maatschappelijk kwetsbare jongeren;
- Welzijnszorg en Pax Christi, de ACW-partners rond respectievelijk armoede en de vredesproblematiek;
- het Internationaal Comité, een landelijke organisatie van zelforganisaties van migranten.

Het ACV **werkt ook nauw samen met** Hefboom. Hefboom biedt financieringsmogelijkheden en advies aan initiatiefnemers in de sociale economie.

Al deze organisaties hebben een reeks gemeenschappelijke doelstellingen, vastgelegd in de Fundamentele Doelstellingen van het ACW (15 maart 1997). Elke organisatie bepaalt wel autonoom hoe ze haar eigen doelstellingen nastreeft, heeft een eigen directie, een eigen structuur en beschikt over eigen financiële middelen.

### Opdrachten van het ACW

Het ACW verenigt alle christelijke werknehmersorganisaties. Samen vormen zij de christelijke arbeidersbeweging. Zij delen dezelfde visie op mens en samenleving. Deze visie ligt vast in de Fundamentele Doelstellingen. De kern van de boodschap is samen te vatten in drie keuzes: meer sociale rechtvaardigheid en solidariteit, een democratische en verdraagzame samenleving en meer duurzaamheid en een betere kwaliteit van leven. Het tracht deze opdrachten zowel op het plaatselijke, het verbondelijke als op het nationale niveau waar te maken.

### Koepel

Als koepelorganisatie wil het ACW de werking en de aanwezigheid in de samenleving van de deelorganisaties en de diensten versterken en ondersteunen. Het ACW treedt dienstverlenend op voor de aangesloten organisaties.

### Sociale beweging

Als sociale beweging wil het ACW samen met de deelorganisaties en namens de

## VLAANDEREN EN BRUSSEL



Koepel van christelijke werknemersorganisaties

### christelijke werknemersorganisaties



Vlaams Regionaal  
Comité, Brussels  
Regionaal Comité



Landsbond der  
Christelijke  
Mutualiteiten



Familiehulp



Kristelijke  
Werknemersbeweging



Katholieke Arbeiders  
Vrouwenbeweging



Kristelijke  
Arbeidersjeugd



Trefpunt 55+: Open,  
Kristelijk, Respectvol  
en Actief.

### diensten



Wereldsolidariteit



Pasar

### geassocieerde diensten



ARKTOS



Groep INTRO



Welzijnszorg™  
samen tegen armoede



Pax Christi



het Internationaal Comité

## WALLONIË EN BRUSSEL



Mouvement Ouvrier Chrétien

### christelijke werknemersorganisaties



Comités communautaires fran-  
cophone et germanophone  
Comité régional wallon,  
Comité régional bruxellois



Alliance nationale des Mutualités  
chrétiennes



Un mouvement de citoyens  
pour  
Construire l'égalité

Les équipes  
populaires



Jeunesse ouvrière  
féminine



Jeunesse ouvrière  
chrétienne



vie féminine

Vie féminine

### diensten



Solidarité Mondiale



*'Iedereen mee' is het jaarthema van het ACW. Omdat armoede een groeiend maatschappelijk probleem vormt.*

## ACV en politiek

Krachtlijn 19 van het ACV-congres ‘Een vakbond van waarde(n)’ (1994) stelt: “*Wij zeggen tenslotte klaar en duidelijk dat wij een politieke rol willen spelen: in naam van democratie en solidariteit, ter verdediging van de belangen van werknemers. Daartoe zullen wij, in het kader van het ACW en de MOC de democratische politieke partij(en) en politici steunen die onze doelstellingen het best helpen verwezenlijken. Wij verduidelijken wel onze politieke rol: wij erkennen de eigen rol en prerogatieven van politici en politieke partijen op hun domein; wij willen politiek optreden als open belangengroep en zulks via georganiseerd overleg of via andere actievormen; wij aanvaarden geen vermenging van syndicalisme en politiek.*”

Twee illustraties daarvan:

- het ACV heeft geen enkele structurele band met een politieke partij;
- in het ACV bestaat voor de personeelsleden - sinds juli 1945 - een verbod op het uitoefenen van een politiek mandaat als Kamerlid, senator, bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen en OCMW-voorzitter van een gemeente van 15.000 inwoners en meer. Voor andere politieke mandaten is een toestemming vereist.

Het ACV stelt zich dus onafhankelijk op ten aanzien van de politiek, maar heeft wel in functie van concrete dossiers regelmatig contact met politici. Het ACV is ervan overtuigd dat een aantal programmapunten een oplossing moet krijgen langs politieke weg.

christelijke arbeidersbeweging inspelen op hedendaagse sociale problemen die zich in de leef- en werkomgeving van de brede werknemersgroep voordoen. Met de deelorganisaties worden hierover concrete afspraken gemaakt en er worden verschillende werkvormen ontwikkeld en acties opgezet. Het ACW wil als sociale beweging een sociale dynamiek op gang brengen in de samenleving, de participatie in het maatschappelijk leven bevorderen, de weerbaarheid van de burgers verhogen en de kwetsbaarheid van werknemers en zwakke bevolkingsgroepen tegengaan.

## Politieke werking

De opdracht om de gehele christelijke arbeidersbeweging op politiek terrein te vertegenwoordigen, wordt door de organisaties van de christelijke arbeidersbeweging - en dus ook door het ACV - toevertrouwd aan het ACW. Tijdens zijn congressen van 1995 en 2004 bevestigde en versterkte het ACW zijn actieve en zelfstandige politieke houding als sociale beweging. Het behoudt - onder voorwaarden en mits regelmatige evaluaties - een bevoorrechte relatie met de CD&V en dit via de ACW-vertrouwenspersonen. Rond concrete dossiers werkt het ACW samen met politici over de partijgrenzen heen. Het ACW neemt ook initiatieven om zowel het brede maatschappelijke debat als de interne politieke vorming van alle medewerkers aan te zwengelen.

De Franstalige koepelorganisatie van de christelijke arbeidersbeweging - de MOC - opteerde in 1972 voor een politiek pluralisme. MOC-verkozenen vindt men dan ook terug in verschillende politieke partijen.

Voor meer informatie: [www.acw.be](http://www.acw.be)

## 2.6 Het ACV en de Europese en wereldvakbeweging

De internationale solidariteit is voor het ACV een essentieel onderdeel van de syndicale actie. De belangen van werknemers in ons land kunnen niet los worden gezien van die van werknemers in andere landen, zeker niet gezien de mondialisering van de economie. Daarom steunt het ACV de ontwikkeling van representatieve en autonome vakbonden overal ter wereld en hecht het veel belang aan de versterking van de Europese en de internationale vakbeweging. Het ACV ijvert voor rechtvaardige sociale en economische spelregels op internationaal vlak. Het ACV is lid van het Europees Vakverbond (EVV) en van het Internationaal Vakverbond (IVV).

### Europees syndicalisme en het EVV

De idee om de Europese vakbonden te verenigen groeide in de jaren 1950. In het kader van het Schuman-Plan voor de oprichting van de Europese Gemeenschap van Kolen en Staal (EGKS) diende de vakbeweging over een representatieve organisatie te beschikken om de gemeenschappelijke problemen aan te pakken.

De Europese vakbeweging kwam geleidelijk tot stand. Eerst kwam er een samenwerking tussen vakbewegingen uit de landen van de Europese Economische Gemeenschap. Nadien kwamen daar ook vakbewegingen bij uit landen die deel uitmaken van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). In 1972 kwam het tot een akkoord over de oprichting van een nieuwe organisatie, het Europees Vakverbond (EVV). Het Stichtingscongres had plaats in februari 1973 in Brussel. Toen het Wereldverbond van de Arbeid (WVA), net als het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV), in 1974 besliste om zijn Europese regionale organisatie te ontbinden, werd het ACV lid van het EVV.

Vandaag zijn 84 vakbondsconfederaties en 12 vakbondsfederaties lid van het EVV. Het EVV vertegenwoordigt meer dan 60 miljoen werknemers uit 36 landen.

### Doelstellingen van het EVV

De belangrijkste doelstellingen van het EVV zitten vervat in de inleidende paragraaf van de statuten:

- “Het EVV werkt overal in Europa aan:*
- de uitbreiding en versteviging van de politieke vrijheden en van de democratie;*

- de eerbiediging van de mensenrechten en van de vakbondsrechten;*
- het wegwerken van elke vorm van discriminatie, op basis van geslacht, leeftijd, huidskleur, ras, seksuele geaardheid, nationaliteit, religieuze of filosofische overtuiging en politieke ideeën;*
- de bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen;*
- een economische en sociale ontwikkeling, die geografisch billijk is verdeeld en het leefmilieu vrijwaart;*
- een vrij gekozen en productieve tewerkstelling voor allen;*
- de ontwikkeling, verbetering en herwaardering van opvoeding en opleiding;*
- de democratisering van het bedrijfsleven;*
- de gestage vooruitgang van de arbeids- en leefvooraarden;*
- een samenleving zonder uitsluiting, gebaseerd op de beginselen van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit.”*

Die doelstellingen streeft het EVV na in zijn syndicale actie op Europees vlak. Ze neemt in alle autonomie en met een zo groot mogelijke cohesie de nodige vakbondsinitiatie-



*De Algemene Raad van het Internationaal Vakverbond kwam op 17-18 oktober 2011 samen in Elewijt, naar aanleiding van 125 jaar ACV. Op de voorgrond Luc Cortebeeck, vicevoorzitter van het IVV, en Marc Leemans, de nieuwe ACV-voorzitter.*



tieven. Het EVV treedt als partner op in de Europese sociale dialoog, de plaats van overleg tussen de Europese sociale partners (*zie verder ‘sociaal overleg op internationaal niveau’*).

### Interregionale Vakbondsraden (IVR)

De IVR verenigen vakbonden uit twee of meer aangrenzende lidstaten die zijn aangesloten bij het EVV. Ze behartigen de belangen van de werknemers van een grensstreek o.a. inzake werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit en treden in die zin op ten aanzien van de respectieve autoriteiten en de werkgevers. De regionale verbonden van het ACV nemen deel aan verschillende IVR, samen met Franse, Engelse, Nederlandse, Duitse en Luxemburgse vakbonden, afhankelijk van de regio.

### Europese vakbondsfederales

Deze vakbondscomités hebben een belangrijke taak te vervullen op het vlak van informatie, coördinatie en actie van hun aangesloten organisaties op sectoraal niveau. Hun activiteiten maken integraal deel uit van de werking van het EVV waarvan ze de ‘professionele pijler’ vormen.

### Europese ondernemingsraden

De Europese richtlijn inzake voorlichting en raadpleging van werknemers in trans-nationale bedrijven van 1994 was een grote stap voorwaarts voor het Europese syndicalisme. Er waren echter heel wat mankementen aan de richtlijn. Ze was niet langer aangepast aan de evoluties die zich voordeden op wetgevend, economisch en sociaal vlak. In 2009 werd dan ook een nieuwe richtlijn aangenomen en omgezet in Belgisch recht door cao nr. 101 van 21 december 2010 van de NAR. Het Europees

Vakverbond (EVV) heeft een beslissende rol gespeeld bij de herziening van de initiële richtlijn. Het EVV had hierbij betere informatie- en consultatierechten voor werknemers, een betere erkenning van de vakbonden en een versterking van de mogelijkheden om actie te voeren in multinationals voor ogen.

### De integratie van de vakbonden uit Centraal- en Oost-Europa

Door ook vakbonden uit Centraal- en Oost-Europa aan te sluiten, kan het EVV doeltreffender optreden tegen sociale dumping en nieuwe muren die in Europa worden opgetrokken en opkomen voor betere leef- en arbeidsvoorwaarden. Door zich aan te sluiten bij het EVV kunnen die vakbonden uit Oost-Europa hun bestaansrecht en hun rol versterken in de nog steeds moeilijke overgangsfase waarin de nieuwe democratieën verkeren.

**Observatoire Social Européen – European Social Observatory**

Het ACV doet een beroep op het Observatoire social européen / European Social Observatory (OSE), een studie- en documentatiecentrum rond de Europese problematiek. Doel van het centrum is een breed publiek (vakbonden, onderzoekers, studenten, journalisten) informatie te verschaffen voor kritische analyse en overleg over de Europese opbouw en het (sociale) beleid van de Europese Unie.

Voor meer informatie:  
[www.ose.be](http://www.ose.be)

**Ondertekening van de Internationale Kaderovereenkomst van Umicore in Brussel op 28 september 2007. Een primeur voor een Belgische multinational. Internationale Kaderovereenkomsten zijn een relatief nieuw instrument waarbij internationaal opererende ondernemingen zich engageren om fundamentele werknemersrechten te respecteren.**

## De internationale vakbeweging

### Internationaal Vakverbond

In november 2006 werden de twee internationale vakbondskoepels WVA (Wereldverbond van de Arbeid) en IVVV (Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen) opgeheven en ontstond een eenheidsorganisatie, het Internationaal Vakverbond, het IVV. De belangrijkste missie van het IVV bestaat erin de rechten en belangen van de werknemers te promoten en te verdedigen via internationale samenwerking tussen

de vakbonden, wereldwijde campagnes en militante acties bij de belangrijkste internationale instellingen. Het programmadocument dat werd goedgekeurd op het oprichtingscongres zet de lijnen voor de strategische opstelling van het IVV uit. Dit programmadocument werd opgesteld op basis van het door het IVVV en het WVA gevolgde beleid. De belangrijkste actiedomeinen zijn: vakbonds- en mensenrechten, economie, maatschappij en werkplek, gelijkheid en niet-discriminatie, internationale solidariteit.

Het IVV verdedigt de principes van vakbondsdemocratie en -onafhankelijkheid zoals vermeld in zijn statuten. Zijn gedragslijn wordt gedicteerd door de wereldcongressen die om de vier jaar worden samengeroepen en door de Algemene Raad en het Uitvoerend Bestuur. Het tweede congres van het IVV vond in juni 2010 plaats in Vancouver. De Australische Sharlan Burrow werd verkozen tot secretaris-generaal. Zij wordt bijgestaan door twee adjunct secretarissen-generaal, de Nederlander Jaap Wienen en de Zimbabweaan

## Wereldsolidariteit en IIAV

Om zijn internationale rol goed te kunnen spelen, werkt het ACV samen met Wereldsolidariteit en het Internationaal Instituut voor Arbeidersvorming.

**Wereldsolidariteit (WS)** is de ngo van de christelijke arbeidersbeweging en dus ook van het ACV. Wereldsolidariteit gelooft heel sterk in ‘**de kracht van mensen samen**’. **Menswaardig werk wereldwijd** om mensen een beter leven te bezorgen is het uiteindelijke doel. Hiertoe ondersteunt Wereldsolidariteit meer dan 80 sociale bewegingen in 35 landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. De samenwerking met vakbondspartners gebeurt in samenspraak met het ACV. Samen met een heel netwerk van organisaties in België organiseert Wereldsolidariteit acties in België die de Zuidwerking ondersteunen. Wereldsolidariteit coördineert ook de werking van de **Schone Kleren Campagne** (SKC) in Vlaanderen. De SKC komt op voor betere arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie.

Voor meer informatie: [www.wereldsolidariteit.be](http://www.wereldsolidariteit.be) en [www.schonekleren.be](http://www.schonekleren.be)

het **Internationaal Instituut voor Arbeidersvorming (IIAV)** werd opgericht in 1991 als antwoord op de vele vragen naar vorming en informatie van vakbonden die met het ACV samenwerken. Het instituut richt zich hoofdzakelijk op de vakbondsorganisaties uit het Zuiden en uit Centraal- en Oost-Europa. Het IIAV is ingebed in de dienst internationale betrekkingen van het ACV.





Op 24 maart 2011 voerde het ACV aan het Atomium actie voor een sociaal Europa.

Wellington Chibebe. De Duitser Michael Sommer werd verkozen tot voorzitter en Luc Cortebeeck en de Braziliaanse Nair Goulart tot vicevoorzitter.

De regionale organisaties van het IVV zijn: IVV Azië Pacific, IVV Afrika en IVV Noord- en Zuid-Amerika.

Het IVV werkt nauw samen met het Europees Vakverbond, met name via de pan-Europese Regionale Raad (PERR) die in maart 2007 werd opgericht.

Het IVV onderhoudt nauwe banden met de Internationale Vakbondsfederaties en met de Adviescommissie van de vakbonden bij de OESO (TUAC) die samenwerken

via de Global Unions Raad. Het IVV werkt ook nauw samen met de Internationale Arbeidsorganisatie en het onderhoudt contacten met tal van gespecialiseerde instellingen van de Verenigde Naties. Naast zijn regionale organisaties heeft het IVV ook een bureau in Amman, Hong Kong, Genève, Moskou, Sarajevo, Vilnius en Washington DC.

Het IVV vertegenwoordigt 175 miljoen werknemers van 305 aangesloten organisaties in 151 landen en gebieden.

Voor meer informatie: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## Global Unions

De Global Unions bestaan uit internationale vakbonden die samenwerken en deel uitmaken van dezelfde 'vakbonds familie'. Het Internationaal Vakverbond (IVV) en de Adviescommissie van de vakbonden bij de OESO (TUAC) nemen nationale vakcentrales op van verschillende sectoren. De negen internationale Vakbonds federaties verenigen nationale vakbonden per sector of beroep.

Voor meer informatie: [www.global-unions.org](http://www.global-unions.org)



### 3. ACV in sociaal overleg

In België bestaat een uitgebreid systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. In wat volgt, bekijken we de overlegvormen in de privésector, de openbare sector en op internationaal vlak.

## 3.1 In de privésector

### Geschiedenis

Pas na de oorlog van 1914-1918 kregen de overlegstructuren tussen werkgevers en werknemers enigszins vaste vorm. Tot 1914 waren collectieve arbeidsovereenkomsten een zeldzaamheid. De Nijverheids- en Arbeidsraden die de wetgever in 1887 oprichtte na de gewelddadige stakingsbeweging van 1886 leverden weinig tastbare resultaten op. In opvolging van de zware stakingen in de winter van 1918-1919 komen twee overleginstanties tot stand die als voorlopers kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. De twee opgerichte commissies waren paritair samengesteld. De werknemers werden vertegenwoordigd door hun vakbondsafgevaardigden, wat niet het geval was in de Nijverheids- en Arbeidsraden.

Na 1922 werden wegens de economische crisis nog nauwelijks paritaire comités opgericht. Daar kwam verandering in na de staking van 1936. In meerdere sectoren werden nu paritaire comités opgericht. In 1945 verwierven deze paritaire comités een wettelijk statuut dat ook voorzag in vrij ruime bevoegdheden.

Een mijlpaal voor het sociaal overleg in België is het Sociaal Pact dat werkgevers en vakbonden tijdens de tweede wereldoorlog - in de clandestiniteit - afsloten in april 1944. Sinds dat akkoord sluiten de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties akkoorden waarin zij samen laten weten aan de regering en aan het parlement wat de wetgevende of reglementaire bepalingen zijn die moeten worden genomen.

De tekst van het Sociaal Pact van 1944 vormde het uitgangspunt voor niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties waarin de structuurhervormingen van ons sociaaleconomisch systeem centraal staan. Dit leidde uiteindelijk tot de 'Wet op de Organisatie van het Bedrijfsleven' van 20 september 1948. Die wet voorzag in de oprichting van ondernemingsraden, sectorale bedrijfsraden en een Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In 1952 werd de Nationale Arbeidsraad (NAR) de officiële opvolger van de Algemene Paritaire Raad, die sinds 1944 werkzaam was. In datzelfde jaar kregen ook de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (die tegenwoordig Comités voor Preventie en Bescherming op het werk worden genoemd) een wettelijk karakter. Hiermee waren alle bouwstenen aanwezig voor een verdere uitdieping van het sociaal overleg.

In de jaren 1960 en het begin van de jaren 1970 werden belangrijke interprofessionele akkoorden gesloten (akkoorden die gelden voor het gehele land en voor de gehele privésector). In die periode waren de paritaire comités erg actief. Er werd overlegd over lonen en arbeidsvoorwaarden, de toepassing van de wetgeving en de nationale interprofessionele akkoorden en er werden verzoeningsvergaderingen georganiseerd in geval van conflicten.

Tussen 1976 en 1986 stokte het sociaal overleg. Er werden geen interprofessionele akkoorden gesloten. Pas in 1986 werd opnieuw aangeknoopt met de traditie om tweejaarlijks - enkele uitzonderingen niet te na gesproken - een interprofessioneel akkoord af te sluiten. Ook al hebben de recente interprofessionele akkoorden niet de impact van vroegere akkoorden, toch zijn ze belangrijk, vooral voor werknemers uit zwakke sectoren of sectoren waar de vakbonden minder sterk staan. Zij krijgen op die manier immers sociale voordeelen die ze zelf in hun sector nooit zouden kunnen bedingen.



Ondernemingsraad in het textielbedrijf Motte in Moeskroen, 1950.

Cathop  
©

De laatste 20 jaar is er door de mondialisering van de economie een verschuiving van de beslissingsniveaus.

Dat maakt het sociaal overleg veel complexer. De lokale directies waarmee werk nemersafgevaardigden onderhandelen hebben niet steeds reële beslissingsvoegdheid.

## Overleg in de onderneming

Op het ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlegvormen met de werkgever: de vakbondsafgevaardiging (VA), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) en de ondernemingsraad (OR). De huidige wetgeving verplicht de kleine ondernemingen evenwel niet om dergelijke overlegorganen op te richten.

Gedetailleerde informatie over de rol en de bevoegdheden van VA, Comité PB en OR vind je in Vakbeweging nr. 751, die op 10 januari 2012 verschijnt (ook te consulteren op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)).

### Vakbondsafgevaardiging (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsafgevaardigden, is de vakbondsafgevaardiging – ook wel syndicale delegatie genoemd – de motor van de vakbondsactie in de onderneming. Het statuut van de vakbondsafgevaardiging wordt geregeld door cao nr. 5 die op 24 mei 1971 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Om een VA in te stellen, volstaat het meestal dat één of meerdere vakbondsorganisaties een aanvraag indienen bij het ondernemingshoofd. De paritaire comités bepalen voor hun eigen sector de spelregels: aantal leden, de faciliteiten die worden voorzien om het syndicale werk te kunnen doen, de wijze van aanduiding of verkiezing, ...

De VA is bevoegd om:

- met de werkgever onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- te waken over de toepassing in de on-

derneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de arbeidscontracten; individuele en collectieve problemen te regelen;

- syndicale acties te organiseren.

De VA heeft ook het recht om door de werkgever te worden ontvangen in geval van een geschil of dreiging van een conflict en het recht om te worden geïnformeerd over veranderingen die mogelijk de arbeidsomstandigheden, de beloningsvoorwaarden,... wijzigen.

De VA neemt de opdrachten en alle bevoegdheden van het Comité voor Preventie

en Bescherming op het werk over wanneer dat niet werd opgericht in het bedrijf. Wanneer in de onderneming of instelling geen ondernemingsraad is, dan kan de VA daarvan ook zekere bevoegdheden overnemen, vooral in het sociale domein en op het vlak van tewerkstelling.

### Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is ingesteld door de wet van 20.09.1948, een wet die nadien herhaaldelijk werd aangepast.

Een OR moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 100 of meer werknemers. Bovendien moet er opnieuw een OR worden opgericht in ondernemingen die tussen de 50 en de 100 werk-



© Rob Stevens

*In meer dan 6000 ondernemingen in de privésector is er sociaal overleg in de overlegorganen tussen de directie en de werknemersafgevaardigden.*



nemers tewerkstellen, indien bij de vorige sociale verkiezingen in die ondernemingen een OR moet worden opgericht.

De OR is paritair samengesteld uit enerzijds een werkgeversafvaardiging en anderzijds een werknemersafvaardiging. De werkgeversafvaardiging wordt samengesteld uit het leidinggevend personeel van de onderneming. De werknemersafvaardiging bestaat uit een aantal verkozen vertegenwoordigers van de werknemers. In de ondernemingsraad zijn er in regel aparte vertegenwoordigingen voor arbeiders en bedienden. Indien er in de onderneming meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn of meer dan 15 kaderleden is er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren of kaderleden.

De OR heeft een sociale en een economisch-financiële bevoegdheid. Op economisch-financieel vlak moet de OR jaarlijks, trimestriële en occasioneel (naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen) geïnformeerd worden over de gang van zaken in de onderneming. Investeringen in technologische vernieuwingen worden vooraf op de OR besproken.

Op sociaal vlak moet de OR jaarlijks, trimestriële en occasioneel (naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen) informatie krijgen over de evolutie van de tewerkstelling (sociale balans, cao nr. 9). De ondernemingsraad moet ook voorafgaand worden geconsulteerd bij wijzigingen aan de arbeidsorganisatie. Daarnaast is de OR bevoegd om advies uit te brengen en om beslissingen te nemen. Dit dient onder meer

te gebeuren m.b.t. de jaarlijkse vakantie, de vervanging van feestdagen, het onthaal, opleiding en herscholing, educatief verlof, de sluiting of herstructureren van de onderneming, tijdkrediet, camerabewaking, ...

### Comité voor preventie en Bescherming op het werk

De werking en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk zijn geregeld in de Wet welzijn op het werk van 1996. Deze wetgeving vervangt de vroegere basiswet voor de comités veiligheid van 1952.

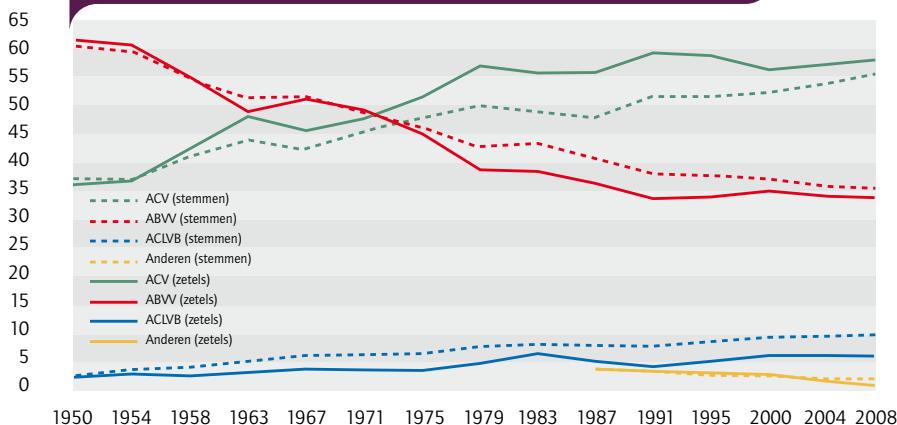
Een Comité PB moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 50 of meer werknemers.

Net als de OR is het Comité PB paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers en vertegenwoordigers van de werkgever. Arbeiders, bedienden en onder bepaalde voorwaarden ook jonge werknemers beschikken over een eigen vertegenwoordiging.

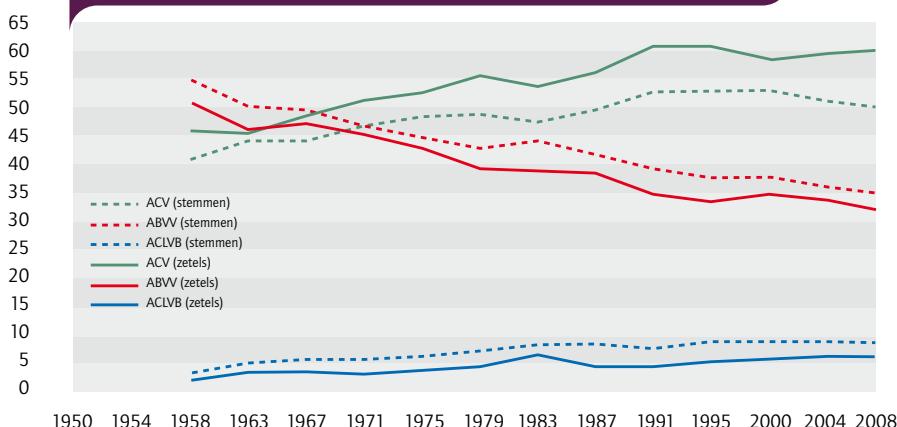
De werknemers verkiezen om de vier jaar hun vertegenwoordigers in het Comité PB tijdens sociale verkiezingen. De kandidatenlijsten voor deze sociale verkiezingen worden voorgedragen door de vakbonden. Het aantal vertegenwoordigers staat in verhouding tot het aantal werknemers dat tewerkgesteld is.

Het Comité PB speelt een essentiële rol in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De opdracht van het Comité PB is te waken over het welzijn van de werknemers op het werk (veiligheid, gezondheid, ergonomie, stress,...), arbeidsongevallen en beroepsziekten preventief te voorkomen en te waken over de kwaliteit van het milieu, zowel binnen als buiten de onderneming. Met het oog daarop heeft de werkgever de verplichting om voorafgaand het advies te vragen van het Comité PB over alle projecten en maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

OR - Evolutie zetels en stemmen 1950-2008



Comité PB - Evolutie zetels en stemmen 1950-2008



Het Comité PB wordt in zijn opdracht bijgestaan door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarover het controle uitoefent.

In ondernemingen met meer dan 50 maar minder dan 100 werknemers krijgt het Comité PB bij afwezigheid van een ondernemingsraad voortaan ook de financiële en economische informatie, de jaarrekening en de balans en een toelichting bij de belangrijkste onderdelen. Het Comité PB heeft er dan ook de bevoegdheid om net zoals de ondernemingsraad vooraf zijn advies te geven over ingrijpende wijzigingen van de arbeidsorganisatie.

## Sociale verkiezingen

Om de vier jaar worden in eenzelfde periode van een tweetal weken in alle grote Belgische ondernemingen van de privésector sociale verkiezingen georganiseerd. Daarbij worden de vertegenwoordigers van het personeel in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk en de ondernemingsraden verkozen. In de overheidssector verloopt het sociaal overleg op een geheel andere wijze (zie blz. 51-53).

Alle ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten sociale verkiezingen organiseren voor een Comité PB, vanaf 100 werknemers ook voor een ondernemingsraad. Onder bepaalde voorwaarden worden kleinere ondernemingen van eenzelfde juridische groep samengevoegd voor de sociale verkiezingen.

Voor de Comités PB kunnen enkel de drie representatieve vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB) kandidatenlijsten indienen. Alle personeelsleden, met uitsluiting van het leidinggevend personeel, hebben stemrecht. Er worden aparte vertegenwoordigers verkozen voor het arbeiders- en bediendepersoneel. Zodra in de onderneming meer dan 25 jongeren zijn tewerkgesteld verkiezen deze jongeren een eigen afvaardiging in het Comité PB. De kandidaten en verkozen afgevaardigden genieten van een bijzondere bescherming tegen wilkeurig ontslag, overplaatsing en benadering door de werkgever.

VU Dominique Leyen, Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel – www.acv-online.be september 2011

**Je neemt het graag  
op voor anderen?**

[wordacvkandidaat.be](http://wordacvkandidaat.be)

**ACV-affiche rekruteringscampagne sociale verkiezingen 2012.**

**ACV**  
acv-online.be

SOCIALE VERKIEZINGEN  
7 - 20 MEI 2012

Voor de ondernemingsraden kunnen enkel de vakbonden kandidatenlijsten voor de vertegenwoordiging van het arbeiders- en het bediendepersoneel en voor de jongeren indienen. Indien in de onderneming echter meer dan vijftien kaderleden zijn tewerkgesteld, kan er ook een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden verkozen. Voor de vertegenwoordiging van de kaderleden kunnen ook het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) en huislijsten kandidatenlijsten voordragen.

Verschillend van sector tot sector is de wijze van samenstelling van de vakbondsafvaardiging. In een aantal gevallen wordt

de vakbondsafvaardiging verkozen door het gehele personeel van de onderneming. Elders verkiezen enkel de vakbondsleden deze afgevaardigden. Vaak ook worden de vakbondsafvaardigingen aangeduid door de bestuursinstanties van de vakbond.

De uitslag van de sociale verkiezingen is niet enkel bepalend voor de representativiteit van de vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsvlak. De resultaten van de sociale verkiezingen zijn ook bepalend voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbonden in vele overlegorganen, op verschillende niveaus.



Sinds 1975 bevestigt het ACV bij de sociale verkiezingen steevast zijn meerderheidspositie op nationaal vlak. Wat de Comités PB betreft behaalde het ACV in 2008 59,5% van de zetels; het ABVV behaalde 34,3%, het ACLVB 6,2%. Bij de ondernemingsraden haalde het ACV 57,4% van de zetels, het ABVV 34,5% en het ACLVB 6,5%. 1,6% van de zetels in de ondernemingsraden ging naar vertegenwoordigers van het kaderpersoneel die niet werden voorgedragen door de representatieve vakbonden. Regionaal en ook sectoraal zijn er sterke verschillen in de resultaten. Zo bijvoorbeeld behaalde het ACV in 2008 in de non-profitsectoren 72,5% van de zetels voor de ondernemingsraden. Traditioneel haalt het ACV een sterkere score in Vlaanderen, met name 62,4% van de zetels in de OR en 65,3% van de zetels in de Comités PB. Ook in Wallonië en Brussel behaalt het ACV een zeer goede score. In Wallonië behaalde het ACV in 2008 51,8% van de zetels in de OR en 52,1% van de zetels in de Comités PB. In Brussel haalde het ACV 49,2% van de zetels in de OR binnen en 49,5% in de Comités PB.

## En de KMO's...

Er mag niet uit het oog worden verloren dat sociale verkiezingen nog niet eens op de helft van de werknemers van de privé-sector betrekking hebben. De grootte van de onderneming bepaalt immers of er op ondernemingsniveau al dan niet sociaal-economische democratie is. Werknemers die werken in ondernemingen met minder dan 50 werknemers zijn niet in de mogelijkheid om hun vertegenwoordigers aan te duiden voor een Comité PB of een ondernemingsraad. In sommige gevallen kan wel een vakbondsafvaardiging worden opgericht, wanneer de sectoraal opgelegde drempel (aantal werknemers) wordt overschreden. Jaren al eist het ACV dat er een structurele vertegenwoordiging van werknemers en een sociale dialoog in KMO's komt. In teveel KMO's heerst immers willekeur en/of worden de sociale wetgeving en de veiligheidsnormen niet gerespecteerd. Zonder de vakbondswerking van grote ondernemingen te willen kopiëren, is het best mogelijk om een sociaal overleg uit te bouwen in de KMO's, aangepast aan hun structuur.

Naar aanleiding van de Europese richtlijn over de informatie en consultatie van werknemers werden de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging in de KMO's uitgebreid. De vakbondsafvaardiging krijgt voortaan ook een toelichting bij de belangrijkste elementen van de jaarrekening en de balans zoals die voor haar onderneming neergelegd zijn bij en gepubliceerd worden op de website van de Nationale Bank. Net als de comités en de ondernemingsraden worden ze voortaan ook verplicht voorafgaand geïnformeerd door de werkgever over alle beslissingen die ingrijpende wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of voor de arbeidsovereenkomsten.

## Overleg in de sectoren

### Paritaire comités

De paritaire comités zijn ontstaan vóór de Tweede Wereldoorlog. Pas op 9 juni 1945 kregen zij een wettelijk statuut. De Wet van 5.12.1968 gaf de statuten van de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) een nieuwe invulling.

De paritaire comités worden opgericht bij Koninklijk Besluit per bedrijfssector. Dit gebeurt op verzoek of na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties en na advies van de Nationale Arbeidsraad. De paritaire comités zijn paritair samengesteld, met vertegenwoordigers van de werknemers- en de werkgeversorganisaties.

De paritaire comités hebben als opdracht om:

- voor de sector of subsector cao's af te sluiten;
- geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- de regering en de andere instanties zoals de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Bedrijfsraad op hun verzoek of op eigen initiatief te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;



Het ACV behaalde in 2008 59,5% van de zetels in de Comités PB en 57,4% van de zetels in de ondernemingsraden.

- specifieke reglementeringen uit te werken voor de sector;
- te waken over de toepassing van de sociale wetgeving en de arbeidswetgeving.

De paritaire comités kunnen cao's afsluiten die bindend zijn voor alle ondernemingen en alle werknemers van een bedrijfssector of subsector. Cao's kunnen bij Koninklijk Besluit algemeen bindend worden verklaard. De paritaire comités zijn altijd de baanbrekers geweest voor de sociale vooruitgang in de beroepssectoren.

## Bijzondere adviescommissies CRB

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (*zie verder*) kan sinds 1987 in zijn schoot bijzondere raadgevende commissies oprichten voor bepaalde bedrijfstakken. Deze commissies werken volledig autonoom. Zij kunnen op vraag van een minister, op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of uit eigen beweging advies uitbrengen omtrent alle vraagstukken die betrekking hebben op de bedrijfstak die zij vertegenwoordigen. Deze commissies zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, aangevuld met personen met een wetenschappelijke of technische expertise. Momenteel bestaan bijzondere raadgevende commissies voor de volgende bedrijfstakken: visserij, textiel en kleding, leder, voeding, diamant, metaalindustrie, chemische nijverheid en papier, grafische nijverheid.

## Nationaal en interprofessioneel overleg

### Groep van 10

De 'Groep van 10' bestaat in de praktijk uit 11 personen: 2 vertegenwoordigers van het ACV, 2 van het ABVV, 1 van het ACLVB, 3 vertegenwoordigers van het VBO, 1 van UNIZO, 1 van l'Association des Classes Moyennes en 1 vertegenwoordiger van de Belgische Boerenbond. Deze groep van 10 wordt ook wel de groep van de sociale partners genoemd.



*Ondertekening van interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 op 19 januari 2007 met  
ACV-voorzitter Luc Cortebeek, algemeen secretaris van het ACV Claude Rolin, ABVV-  
voorzitter Rudy De Leeuw en op de voorgrond VBo-directeur Pieter Timmermans.*

Om de 2 jaar worden tussen deze partners besprekingen gevoerd met het oog op het afsluiten van een interprofessioneel akkoord. Een interprofessioneel akkoord legt regelingen vast die gelden voor alle sectoren, bijvoorbeeld bepalingen inzake vorming, gewaarborgd minimumloon, e.a. en tekent een kader uit voor verdere aanvullende besprekingen in de sectoren. Rond grote sociaaleconomische thema's zet deze groep krachtlijnen uit en benadrukt dat ze (als groep) wil gehoord en betrokken worden wanneer in deze materies politieke keuzes dienen te worden gemaakt.

### Centrale raad voor het Bedrijfsleven

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) werd - net als de ondernemingsraden - opgericht door de Wet van 20.09.1948.

De CRB verstrekkt adviezen of formuleert voorstellen aan een minister of aan het parlement over vraagstukken die verband houden met het bedrijfsleven. De CRB doet dit op vraag of uit eigen initiatief. De CRB is samengesteld uit 50 leden. Als er verschillende standpunten zijn, dan moeten die in het advies tot uiting komen.

Sinds zijn oprichting in 1948 kreeg de CRB alom meer adviserende bevoegdheden. In een aantal gevallen is de regering verplicht om het advies in te winnen van de CRB.

Zo moet de CRB worden geraadpleegd over:

- de aard en de omvang van de aan de ondernemingsraden te verstrekken economische en financiële inlichtingen;
- bepaalde uitvoeringsbesluiten van de Wet van 17.07.1975 over de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- de vaststelling van de werkgeversbijdragen in de prijs van de spoorabonnementen voor werknemers.

In de Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen krijgt de CRB een specifieke rol toebedeeld in de procedures. Voor einde september moet de CRB een technisch verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan welke marges beschikbaar zijn voor de loonkostenontwikkeling, en dit op basis van de loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden. Dit



verslag wordt verder gebruikt door de sociale partners en desgevallend de regering om een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling in de cao's te bepalen. Daarnaast moet de CRB, samen met de NAR, twee keer per jaar (vóór 31 januari en vóór 31 juli) een omstandig verslag uitbrengen over de ontwikkeling van de loonkost in België en in de drie buurlanden.

Het interprofessioneel akkoord 1999-2000 heeft deze wet een substantieel andere invulling gegeven waardoor de maximale loonmarge 'indicatief' is en waarbij de CRB en de NAR de opdracht krijgen om de inhoud na te gaan van sectorale akkoorden wat betreft de lonen, de vormingsinspanningen en de afspraken inzake werkgelegenheidsinspanningen.

Door de Wet van 5.08.1991 tot bescherming van de economische mededinging werd in de schoot van de CRB een 'commissie voor de mededinging' opgericht, die, naargelang het geval, advies moet geven aan de regering, aan de bevoegde minister of aan de 'raad voor de mededinging' over alle uitvoeringsbesluiten van de vermelde wet, de ontwerpen tot wijziging van deze wet en alle vraagstukken van algemeen mededingsbeleid.

## Nationale arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad (NAR) werd officieel ingesteld door de Wet van 29.05.1952. De NAR telt 24 werkende en 24 plaatsvervangende leden. Daarnaast telt de NAR, in een voorlopige regeling, 2 werkende geassocieerde leden en 2 plaatsvervangende geassocieerde leden, als vertegenwoordigers van de niet commerciële sector.

De mandaten zijn gelijkelijk verdeeld tussen de werk nemersorganisaties en de werkgeversorganisaties.

De wet van 29 mei 1952 geeft de NAR de volgende bevoegdheden:

- de eerste en belangrijkste bevoegdheid is het uitbrengen van adviezen of het formuleren van voorstellen betreffende sociale vraagstukken, aan de Belgische regering en/of het parlement;
- de tweede veleer residuale bevoegd-

heid is het geven van adviezen over bevoegdheidsconflicten tussen paritaire comités.

Ingevolge de wet van 5 december 1968 is de NAR ook gemachtigd collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor het geheel van de economische bedrijvigheid of voor één van de bedrijfstakken.

Bovendien heeft de NAR krachtens diverse wetten de opdracht adviezen te geven of voorstellen te doen vooraleer de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden aangenomen. Dat geldt zowel voor het individueel en collectief arbeidsrecht (arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon, ...) als voor het socialezekerheidsrecht (onderwerping aan de sociale zekerheid, begrip loon waarop bijdragen verschuldigd zijn, pensioenen, ...).

## Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk

de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk heeft als opdracht advies te verstrekken, op eigen initiatief of op aanvraag, over maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen van de ondernemingen inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op voorgaande matières.

De Hoge Raad is samengesteld uit een voorzitter en een ondervoorzitter, een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werk nemersorganisaties, één of meer secretarissen en uit deskundigen.

## Andere organen

het ACV is als 'nationale' sociale partner ook vertegenwoordigd in tal van andere advies-, overleg- en beheersorganen. Cruciaal is de vertegenwoordiging in de beheersorganen van de diverse socialezekerheidsinstellingen. Daarnaast is het ACV ook aanwezig in verscheidene instellingen en organen die van belang zijn voor het economisch, financieel, energie- en mi-

lieubeleid, o.a. de Nationale Bank van België, het Controlecomité voor Gas en Elektriciteit, de Prijzencommissie, de Nationale Raad voor Duurzame ontwikkeling, de Ovolgingscommissie betreffende de milieutaksen...

## Regionaal overleg

### IN VLAANDEREN SERV

De Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen (SERV) – opgericht in 1985 – is het advies- en overlegorgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werk nemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO, Boerenbond en Verso).

De hoofdactiviteit van de SERV bestaat uit het geven van adviezen aan de Vlaamse regering of een lid van die regering. De SERV kan dat doen op eigen initiatief, op verzoek van de Vlaamse regering of een lid van die regering, of op verzoek van het Vlaamse Parlement. De Vlaamse regering is verplicht om de SERV om advies te vragen over elk ontwerpdecreet met een sociaaleconomische dimensie. Ook brengt de SERV jaarlijks verplicht advies uit over het Vlaamse begrotingsbeleid. De SERV formuleert verder aanbevelingen en standpunten over sociaaleconomische thema's (onder meer arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid, economisch beleid, milieu en energie), maakt studies en verzorgt publicaties.

Naast deze adviesopdracht vervult de SERV een overlegfunctie. De SERV bereidt het overleg van de sociale partners met de Vlaamse regering in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) voor (zie verder). De SERV is ook het forum waar de Vlaamse sociale partners onderling overleg voeren.

Binnen de SERV functioneert ook de Stichting Innovatie en Arbeid. Die bestudeert de maatschappelijke gevolgen van technolo-

gische vernieuwingen in het bedrijfsleven en op de werkvloer en begeleidt in dat verband de sociale partners.

Sinds 1997 heeft de SERV ook een werking uitgebouwd rond beroepenstructuren en profielen van beroepscompetenties, waarmee de sociale partners de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt willen optimaliseren. Het competentieteam van de SERV ondersteunt het opstellen van eindtermen voor onderwijs, leerplannen, beroepsopleiding VDAB, de begeleiding van jongeren bij studie- en beroepskeuzes, de erkenning van elders verworven competenties via het opstellen van standaarden voor het ervaringsbewijs. Voor sommige specifieke thema's en domeinen heeft de SERV aparte en autonome commissies. Hun samenstelling en werking zijn vergelijkbaar met die van de SERV maar stemmen er niet noodzakelijk mee overeen:

- Vlaamse Havencommisie;
- Vlaamse Luchthavencommisie;
- Mobiliteitsraad Vlaanderen;
- Adviescommissie uitzendactiviteiten;
- Commissie Diversiteit;
- Sectorcommissies Metaal- en technologische Industrie, Textiel en confectie, Goederenvervoer, Welzijns- en gezondheidszorg, Hout en bouw, Toerisme.

## VESOC

De Vlaamse regering en de representatieve Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties treden regelmatig met elkaar in dialoog in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Tijdens die ontmoetingen plegen ze niet alleen overleg, maar worden tevens concrete afspraken gemaakt. In een protocol heeft de regering beloofd om elke consensus die binnen het VESOC wordt bereikt uit te voeren. Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidaangelegenheden met een sociaal-economische dimensie die ofwel behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, ofwel het akkoord, advies of de betrokkenheid van de Vlaamse regering vereisen. Zo is het VESOC onder meer bevoegd voor het afsluiten van Vlaamse werkgelegenheids-

akkoorden. Het VESOC wordt voorgezeten door de minister-president van de Vlaamse regering. Het bestaat uit een delegatie van de Vlaamse regering, uit acht leden die de werkgevers, de middenstand en de landbouw vertegenwoordigen en uit acht leden die de werknemers vertegenwoordigen. De SERV verzorgt het secretariaat van het VESOC en verstrekkt de nodige administratieve en materiële ondersteuning.

## RESOC en SERR

Naar het voorbeeld van SERV en VESOC op het Vlaamse beleidsniveau werden ook op subregionaal niveau diverse overlegstructuren gecreëerd.

De SERR's of Sociaal-Economische Raden voor de Regio zijn paritaire adviesorganen waar het overleg tussen de werknemers - en werkgeversorganisaties plaatsvindt. Er zijn 13 SERR's in Vlaanderen. Elke provincie in Vlaanderen telt één of meerdere SERR's. De SERR kan advies verlenen over elke aangelegenheid inzake economie en werkgelegenheid die wordt voorgelegd door de Vlaamse regering enerzijds, of de provincie of gemeenten waarvan de SERR deel uitmaakt anderzijds. De sociale partners in de SERR hoeven echter niet te wachten tot hen een vraag wordt ge-

steld vanuit de overheid. Zij kunnen ook op eigen initiatief aanbevelingen doen en standpunten innemen over het streekbeleid dat dient gevoerd te worden.

Het RESOC of Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité is een streekgebonden advies- en overlegorgaan, samengesteld uit sociale partners, lokale besturen, provinciebestuur en andere levende krachten uit de regio, zoals milieuverenigingen, opleidings- en tewerkstellingsorganisaties,...). In de RESOC's wordt overleg gevoerd tussen de verschillende partijen over alle bovenlokale of lokale aangelegenheden met een sociaal-economische dimensie. Daarnaast kan het RESOC ook advies geven aan de Vlaamse regering over de streekeconomie, het opleidings- en arbeidsmarktbeleid in de regio. Eén van de verplichte opdrachten van de RESOC's is het opstellen van een streekpact. Dit pact is een beleidsplan voor de ontwikkeling van de streek, met acties en projecten voor het aantrekken van vernieuwende activiteiten en het creëren van werkgelegenheid. Het streekpact komt via overleg tussen de verschillende RESOC-partners tot stand en moet een visie op de streek geven die door het maatschappelijk midenveld gedragen wordt.



*Het Dagelijks Bestuur van de SERV anno 2011.*

© Dann



## Andere organen

Het ACV is ook nog vertegenwoordigd in diverse andere Vlaamse advies-, toezichts- en beheersorganen: de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Kind en Gezin, de Milieu – en Natuurraad Vlaanderen (MiNa-Raad), de Strategische Adviesraad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, ...

## IN WALLONIË CESW

De Conseil économique et social de Wallonie (CESW) is het overlegplatform van de sociale partners in het Waals Gewest. In de CESW komen de vertegenwoordigers van de werkgevers, de landbouwers en de vakbonden (ACV en ABVV) samen.

De CESW is een adviesorgaan dat als opdracht heeft om de Waalse regering te adviseren over alle thema's die sociale of economische implicaties hebben. De overheid is niet verplicht om die adviezen te volgen. Maar in de praktijk volgt de overheid wel de unanieme adviezen van de CESW.

Binnen de CESW bestaan verscheidene commissies en werkgroepen, die gespecialiseerd zijn in de verschillende regionale bevoegdheden (economische politiek, sociale politiek, institutionele vraagstukken, milieu, mobiliteit, ...). Daarnaast bestaan andere commissies, die nauw aanleunen bij de CESW, maar waarvan de samenstelling verschillend is. In die commissies zitten ook mensen uit het middenveld, de academische wereld of de administratie en er wordt overlegd over thema's die niet uitsluitend de sociale partners aanbelangen, zoals waterbeheer, afvalbeheer, wetenschapsbeleid, sociale economie en gendergelijkheid.

## Andere overlegorganen in Wallonië

Het ACV is ook aanwezig in de stuurgroep van de SRIW (Société régionale d'investissement pour la Wallonie) en SOGEPA (die de participaties van het Waalse Gewest in ondernemingen beheert), als-

ook in andere gespecialiseerde instellingen zoals AWEX (Agence wallonne à l'exportation). Het ACV zetelt ook in het beheerscomité van de dienst voor arbeidsbemiddeling FOREM, en op het lokale vlak, in de subregionale tewerkstellingscomités.

## IN DE FRANSE GEMEENSCHAP

Op het vlak van de Franse Gemeenschap is het ACV aanwezig in diverse gespecialiseerde adviesorganen, waaronder de 'Conseil de l'Education et de la Formation'. Dat adviesorgaan, waarin alle partijen uit de onderwijswereld en de vormingssector zitten, heeft de opdracht om voorstellen te formuleren betreffende de organisatie van het onderwijs in de Franse Gemeenschap. Ze werkt met twee kamers ('onderwijs' en 'vorming'), onder toezicht van een Raad en een Bureau. De vakbonden beschikken er over mandaten voor de onderwijscentrales en de interprofessionele organisaties. Het ACV komt ook tussen in de 'Commission communautaire des profils et des qualifications', een commissie die beroepsprofielen uittekent voor leerlingen uit de derde graad van het beroepsonderwijs.

## IN BRUSSEL ESRBHG

In de Economische en Sociale Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (ESRBHG) komen de Brusselse vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemersorganisaties, waaronder het ACV, samen. De ESRBHG heeft twee verschillende bevoegdheden:

- ze moet door het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest worden geraadplegd over alle voorontwerpen van ordonnantie die betrekking hebben op sociale en economische materies;
- ze heeft het recht om op eigen initiatief thema's te behandelen die haar opportuun lijken en ze kan studies uitvoeren.

Meerdere ordonnanties vertrouwen de ESRBHG specifieke opdrachten toe, onder meer in verband met economische expansie, het uitwerken van een inventaris van niet gebruikte en verlaten bedrijfssites en het erkennen van uitzendbureaus.

In de schoot van de ESRBHG, maar met een verschillende samenstelling, bestaat ook een adviserend comité over buitenlandse handel die de organisaties adviseert die zich bezig houden met exportpromotie en het internationaal imago van Brussel.

## BESOC

In het Brusselse Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) komen de Brusselse sociale partners en de regering van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest samen. Ze wordt voorgezeten door de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In het BESOC worden alle sociaaleconomische thema's besproken die betrekking hebben op het Brusselse Gewest.

## Subregionale tewerkstellingscomités in Brussel

In het Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) en de Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (CCFEE) komen de Nederlandstalige, resp. de Franstalige sociale partners en de vertegenwoordigers van het onderwijs en de derden (vormingsinstellingen) samen. In die comités wordt de werkgelegenheids- en de vormingspolitiek besproken, die van toepassing zijn op respectievelijk de Nederlandstaligen en de Franstaligen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

## Andere overlegorganen in Brussel

Het Brusselse ACV is ook vertegenwoordigd in de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel (GOMB), het beheerscomité van Actiris, l'Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle (IBFFP), de Raad voor het Leefmilieu, de Commissie voor Regionale Ontwikkeling (waar het beleid inzake ruimtelijke ordening wordt besproken), de Raad voor het Wetenschapsbeleid, de Gewestelijke mobiliteitscommissie en de Raad voor Buitenlandse Handel.

## 3.2 In de openbare sector

### Onderhandelingen en overleg in de openbare sector

#### Algemeen

De collectieve arbeidsverhoudingen in de openbare sector worden geregeld via het syndicaal statuut van het overheidspersoneel dat is vastgelegd in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten (1984). Het syndicaal statuut is het werkinstrument bij uitstek voor de syndicale actie in de openbare sector. Het kan enkel door de federale overheid worden gewijzigd.

Het syndicaal statuut is van toepassing op 800.000 werknemers bij:

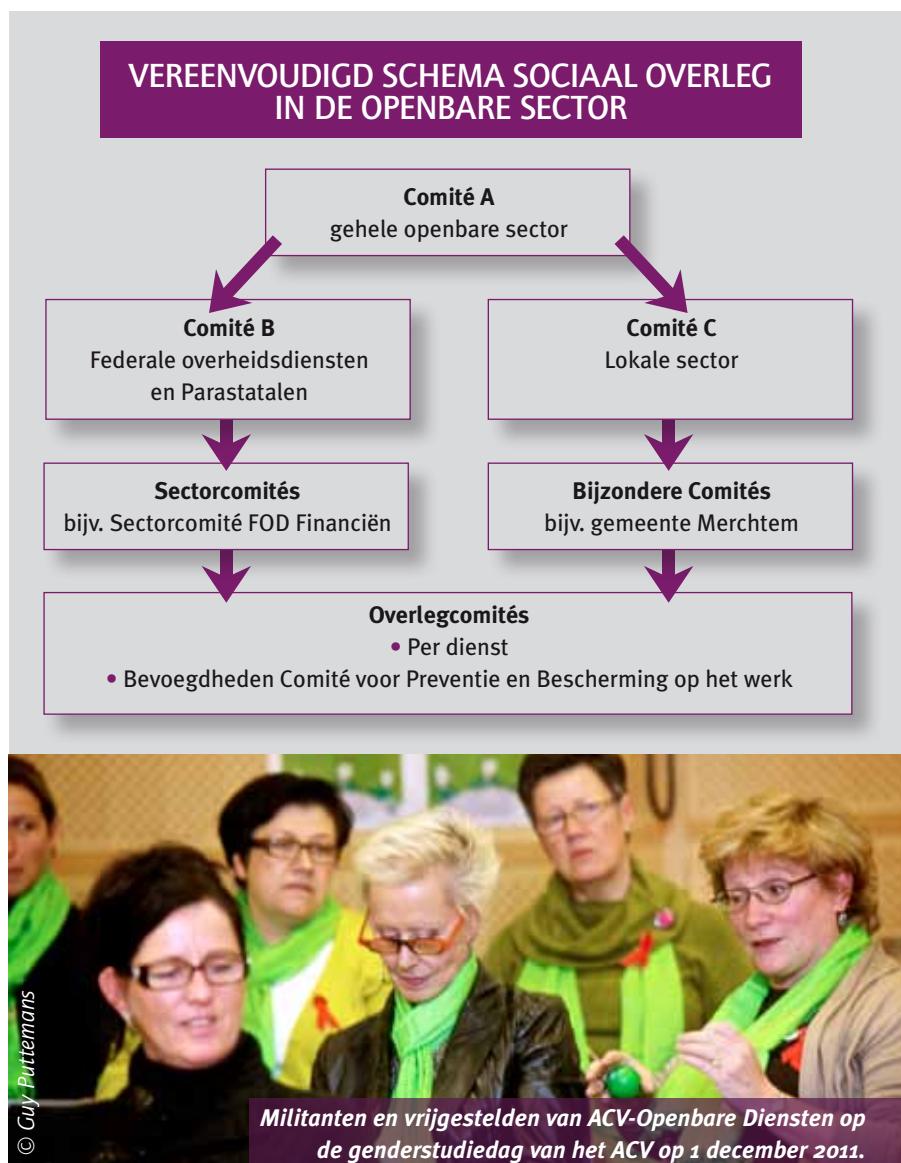
- de federale, gemeenschaps- en gewestelijke administraties, de openbare instellingen en de overheidsbedrijven;
- de regionale en plaatselijke besturen (provincie- en gemeentebesturen, OCMW's, lokale maatschappijen zoals waterproductie en -distributie,...);
- het officieel onderwijs (het gemeenschapsonderwijs, het provinciaal en het gemeentelijk onderwijs).

De wet van 19 december 1974 is echter niet van toepassing op het vrij gesubsidieerd onderwijs, op het openbaar vervoer (bus, tram, metro) en op de openbare kredietinstellingen. Daar is de wetgeving op de ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk van toepassing. In het vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap bestaan ook lokale onderhandelingscomités (LOC's). In de Vlaamse hogescholen functioneren HOC's (hogeschoolonderhandelingscomités) en DOC's (departementale onderhandelingscomités).

Voor de economische overheidsbedrijven (NMBS, bpost, Belgacom en Belgocontrol) voorziet de wet van 21 maart 1991 in een autonoom statuut met een specifieke regeling voor de collectieve arbeidsverhoudingen. Binnen elk economisch overheidsbedrijf bestaat een paritair comité.

Het overkoepelende Comité Overheidsbedrijven is formeel bevoegd voor alle economische overheidsbedrijven. De akkoorden die voor het geheel van de openbare sector worden afgesloten in Comité A blijven wel van toepassing op de economische overheidsbedrijven. Brussels Airport Company (vroegere BIAC) valt sinds de privatisering van het bedrijf onder de wet van 1968.

De wet van 19 december 1974 voorziet verplichte voorafgaande onderhandelingen en overleg tussen de overheden en de representatieve vakorganisaties. Als de overheid een maatregel uitvaardigt, zonder voorafgaand overleg, dan kan die maatregel door de Raad van State nietig worden verklaard. Zowel de overheid als de vakorganisaties hebben het initiatiefrecht om een bepaalde materie op de agenda te plaatsen.





De materies, waarover volgens het syndicaal statuut verplicht en voorafgaandelijk moet worden **onderhandeld**, zijn:

- de reglementering betreffende het gelijdelijk statuut, het administratief statuut, de pensioenregeling, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie en de personeelsformatie.

Onderhandelingen resulteren in een **protocol**. Zo'n protocol kan:

- het akkoord vaststellen tussen de betrokken overheid en de representatieve vakorganisaties ('protocol van akkoord');
- ofwel de verschillende standpunten weergeven, wanneer het niet tot een akkoord komt.

Deze protocollen zijn politieke verbintenissen vanwege de overheid, doch zijn juridisch niet afdwingbaar. De overheid kan de beslissingen in zo'n protocol dus naast zich neerleggen.

De materies waarover verplicht en voorafgaandelijk **overleg** moet plaatsvinden, zijn:

- concrete beslissingen inzake de personeelsformatie, de arbeidsduur en de arbeidsorganisatie;
- alle veiligheids- en gezondheidsproblemen;
- de voorstellen die erop gericht zijn de menselijke relaties te verbeteren of de productiviteit op te voeren.

Overleg mondigt uit in een **gemotiveerd advies**.

## Onderhandelings- en overlegcomités

Krachtens het syndicaal statuut van het overheidspersoneel werden onderhandelings- en overlegcomités opgericht, waarin de onderhandelingen en het overleg moeten plaatsvinden. Ze zijn paritair samengesteld met vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers

van de representatieve vakbondsorganisaties.

Het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (**Comité A**) is bevoegd voor het geheel van de overheidssectoren: de federale, gemeenschaps- en gewest-administraties en de openbare instellingen, de overheidsbedrijven, het officieel onderwijs en de lokale en de regionale sector. De overheidsdelegatie in Comité A bestaat dan ook uit vertegenwoordigers van al deze geledingen. Comité A is voor de publieke sector wat de Nationale Arbeidsraad voor de privésector is. In principe wordt in Comité A om de twee jaar onderhandeld over intersectorale sociale programmatie.

Bovendien is enkel het Comité A bevoegd voor de gemeenschappelijke minimale socialezekerheidsrechten van alle personeelsleden van de overheid. Deze 'minimale rechten' hebben betrekking op de kinderbijslagen, de pensioenen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, de koppeling van de wedden aan de index, de vakantiereglementering, loopbaanonderbreking, enz. Die minimale rechten kunnen dus slechts worden gewijzigd na een onderhandeling in het Comité A.

Het **Comité B** is bevoegd voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten, inclusief het gemeenschapsonderwijs. Er bestaan 20 **sectorcomités**, waar wordt onderhandeld over aangelegenheden, eigen aan één departement of instelling. In de **basisoverlegcomités** komen materies aan bod die specifiek zijn voor een bepaalde dienst of een paar diensten.

Het Comité voor de provinciale en plattelijke overheidsdiensten (**Comité C**) is bevoegd voor de lokale en regionale besturen en het officieel gesubsidieerd onderwijs. De lokale en regionale besturen zijn gegroepeerd per Gewest en hebben elk een bijzonder onderhandelingscomité. Het officieel gesubsidieerd onderwijs is gegroepeerd per Gemeenschap en bij elke inrichtende macht werd een 'afzonderlijk

bijzonder comité' opgericht. Op het lokale niveau wordt in de gemeenten en provincies zelf en in de scholen die er van afhangen onderhandeld over punten, die specifiek zijn voor die bepaalde gemeente, ... in de bijzondere comités en de afzonderlijke bijzondere comités.

## Representativiteit van de vakorganisaties

Volgens het syndicaal statuut is een vakorganisatie representatief om zitting te hebben in Comité A, Comité B en Comité C wanneer ze:

- op nationaal vlak werkzaam is;
- de belangen verdedigt van al de categorieën van het personeel in overheidsdienst;
- en aangesloten is bij een interprofessionele organisatie die zitting heeft in de Nationale Arbeidsraad. Op dit ogenblik zijn dit de christelijke, de socialistische en de liberale vakbond.

Deze drie vakbonden zetelen in de sectorcomités, de bijzondere comités en de afzonderlijke bijzondere comités. Een andere vakorganisatie moet, om te mogen zetelen, ten minste 10% van het personeelsbestand als bijdragebetalande leden tellen. Omdat niet elke vakbondsorganisatie in elk sectorcomité die drempel bereikt, verschilt de representativiteit van comité tot comité.

Binnen het ACV zijn de beroepscentrales die de belangen van het overheidspersoneel verdedigen gegroepeerd in de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (FCSOD). De FCSOD is representatief voor de gehele overheidssector; de samenstellende centrales zijn dan ook vertegenwoordigd in alle onderhandelings- en overlegcomités.

Het is belangrijk om als representatieve vakorganisatie te worden erkend. Het syndicaal statuut voorziet dan immers in een aantal concrete actiemiddelen en kent vakbondsafgevaardigden onder meer syn-

dicaal verlof toe en een bescherming tegen sancties die hen zouden worden opgelegd wegens feiten die verband houden met de uitoefening van hun mandaat.

## Autonome overheidsbedrijven

Ingevolge de wet van 21 maart 1991 heeft elk autonoom overheidsbedrijf dat met de federale overheid een beheerscontract heeft afgesloten, een eigen paritair comité. Zo'n paritair comité is bevoegd voor:

- overleg en algemene informatie van het personeel;
- onderhandelingen over personeelsstatuut en syndicaal statuut;
- de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- onderzoek van de economische en financiële informatie die betrekking heeft op het overheidsbedrijf;
- overleg over het beheerscontract;
- vaststelling en wijziging van het arbeidsreglement.

Bovendien werd het overkoepelende **Comité Overheidsbedrijven** opgericht, dat bevoegd is voor aangelegenheden die gemeenschappelijk zijn aan alle overheidsbedrijven:

- sluiten van cao's inzake personeelsstatuut en syndicaal statuut, die bij KB bindeend kunnen worden verklaard voor alle overheidsbedrijven;
- verlenen van advies over wetgeving die betrekking heeft op het personeelsstatuut en het syndicaal statuut van meer dan één overheidsbedrijf;
- in hoger beroep beslissingen nemen over personeelsaangelegenheden, wanneer een paritair comité daar zelf niet in slaagt.

Om als representatieve vakorganisatie te worden erkend in een paritair comité of in het Comité Overheidsbedrijven, gelden dezelfde voorwaarden als diegene die zijn vervat in de wet van 19 december 1974.

## Vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Het officieel onderwijs valt onder de wet van 19 december 1974; het vrij onderwijs niet. In Vlaanderen heeft het decreet van 5 april 1995 in het vrij gesubsidieerd onderwijs en de vrije centra voor leerlingenbegeleiding **lokale onderhandelingscomités** (LOC's) opgericht. De bevoegdheden van de lokale onderhandelingscomités zijn gelijklopend met deze van de ondernemingsraden in de privésector en de onderhandelings- en overlegcomités in de openbare sector.

Een **overkoepelend onderhandelingscomité** - dat is samengesteld uit afgevaardigden van de minister van Onderwijs, de inrichtende machten en de representatieve vakorganisaties - is bevoegd voor:

- de grondregelen inzake het geldelijk statuut, het administratief statuut, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie en de personeelsformatie.

Basisprincipe: iedere inrichtende macht moet voor elk van haar scholen en centra voor leerlingenbegeleiding een lokaal onderhandelingscomité oprichten dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de inrichtende macht en van het personeel. De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege de vertegenwoordiger van het personeel in het LOC, op voorwaarde dat het aantal bijdrageplichtige leden dat zijn vakorganisatie telt, tenminste 10% vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de betrokken instelling.

De lokale onderhandelingscomités hebben:

- informatierecht over de tewerkstelling, de inrichtende macht, het financieel beleid en de infrastructuur van de school;
- onderhandelingsbevoegdheid over de aanvullende regelingen inzake personeelsmateries;
- toezichtsbevoegdheid op de naleving van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving;
- bemiddelingsbevoegdheid bij elk geschil of bij elke betwisting van collectieve aard.



*In het vrij gesubsidieerd onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding van de Vlaamse Gemeenschap werden lokale onderhandelingscomités opgericht.*

## 3.3 Op internationaal niveau

### Europees sociaal overleg

De representatieve Europese werknemers- en werkgeversorganisaties (voor de werknemers EVV, EUROCADRES en ECK en voor de werkgevers BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAMPE) moeten, sinds het sociaal protocol van het verdrag van Maastricht, ten gronde worden geconsulteerd door de Europese Commissie over ieder voorontwerp van Europese wet en initiatieven inzake sociaal beleid. Voor sectorale aangelegenheden zijn de Europese vakbondsfederaties bevoegd. De sociale partners worden in diverse stadia van de besluitvorming betrokken. Ze zijn bij het sociale beleid betrokken via de Europese sociale dialoog (via het zogeheten Val Duchesse-proces) en via de tripartiete sociale top voorafgaand aan elke Europese Lentetop.

De Europese sociale partners hebben ook de bevoegdheid om de betrokken materie te regelen door een Europese collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kunnen ook op eigen initiatief collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend worden verklaard door de Raad van Ministers, op voorstel van de sociale partners en de Europese Commissie. De autonome collectieve arbeidsovereenkomsten van de Europese sociale partners moeten worden omgezet volgens het nationaal recht in de lidstaten. Ze worden niet noodzakelijk vertaald in Europese richtlijnen. De Europese sociale partners werken ook een meerjarenplan uit.

Het ACV neemt actief deel aan het Europees sociaal overleg via de instanties van

het Europees Vakverbond en de paritaire vergaderingen tussen de Europese sociale partners.

### Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie (ECOSOC)

ECOSOC werd bij de stichting van de EU opgericht naar het model van sommige nationale economische en sociale comités. Het moet advies geven over ieder ontwerp van richtlijn, aanbeveling of actieprogramma van de EU en dit ongeacht de materie. In tegenstelling tot de Europese sociale dialoog wordt ECOSOC slechts bij de besluitvorming betrokken nadat de Commissie het voorontwerp heeft aangenomen (dit ontwerp wordt ook aan de Raad van Ministers en het Europees Parlement overgemaakt).

ECOSOC is samengesteld uit vertegenwoordigers van drie groepen: de nationale werknemersorganisaties, de nationale werkgeversorganisaties en een groep 'diversen' bestaande uit onder meer vertegenwoordigers van de consumenten, de landbouwers, enz. Het ACV heeft 2 mandaten in ECOSOC. Hoewel de vertegenwoordigers die zetelen in ECOSOC door de lidstaten worden voorgedragen coördineren de Europese sociale partners (EVV, EUROCADRES, ECK, BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAMPE) meer en meer de werkzaamheden van ECOSOC. Zo heeft het EVV er waarnemers en worden voorafgaande vergaderingen belegd met de nationale vakbondsvertegenwoordigers. Op die manier kan de vakbeweging in zijn geheel een grotere impact uitoefenen op de Europese besluitvorming.

Er zijn overigens ook regelmatig contacten tussen de Europese vakbeweging – met inbegrip van de ECOSOC-leden – en het Europees Parlement om de gezamenlijke standpunten van de sociale partners of, in geval van verdeeldheid, de standpunten van de vakbeweging maximaal te valoriseren.



*'More and better jobs for young people in Europe.' ACV-Jongeren en Jeunes CSC voeren samen met hun Europese collega's actie in Luxemburg op 21 juni 2011.*

## Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is de dochterorganisatie van de Verenigde Naties die gespecialiseerd is in sociaal beleid. De IAO werd opgericht in 1919. De IAO is van groot belang voor de werknemers en hun organisaties, waar ook ter wereld. Het is de enige internationale organisatie waarin de werknemers volledig betrokken zijn bij alle werkzaamheden en de besluitvorming. Bovendien is de IAO bevoegd om internationale arbeidsconventies goed te keuren. Aan de goedkeuring van een nieuwe conventie gaan vaak jaren van technische voorbereiding en overleg tussen vakbonden, werkgevers en regeringen vooraf en dit zowel op nationaal als op internationaal vlak. De belangrijkste onderhandelingen vinden plaats op de jaarlijkse arbeidsconferenties in de maand juni. De werkzaamheden worden langs werknemerszijde gecoördineerd door de internationale vakbondscoöper IVV.

Sedert 1919 werden reeds 189 conventies en 201 aanbevelingen goedgekeurd. Een conventie wordt slechts dwingend voor een lidstaat indien ze aangenomen en geratificeerd is door de betrokken lidstaat. De fundamentele normen, zoals die zijn opgenomen in de Verklaring die de IAO in 1998 aannam, moeten echter door elke lidstaat worden nageleefd. De fundamentele normen zijn: de vakbonds vrijheid (C87), het collectief overleg (C98), het verbod op dwangarbeid (C29 en C105), het verbod op kinderarbeid (C138 en C182) en het discriminatieverbod inzake tewerkstelling en beroepskansen (C111). Andere belangrijke conventies handelen onder meer over de tewerkstellingspolitiek, de arbeidsinspectie, het drieledig overleg op nationaal vlak, de minimumnormen inzake sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid, de arbeidsduur en het ontslagrecht. België heeft, op enkele uitzonderingen na, de belangrijkste conventies geratificeerd.

De IAO volgt de toepassing van de conventies in de lidstaten op de voet. Het heeft

daarvoor een controlesysteem opgezet waarbij de werknemers nauw worden betrokken. De belangrijkste elementen hiervan zijn de commissie van onafhankelijke deskundigen die jaarlijks een objectief rapport opstelt over de toepassing van de normen in de lidstaten en de drieledig samengestelde commissie voor de toepassing van de normen. In die commissie voor de toepassing van de normen is de ACV-voorzitter, sinds Gust Cool, woordvoerder van de werknemersgroep. In juni 2011 werd Luc Cortebeeck bovenbien verkozen tot voorzitter van de werknemersgroep in de governing body, zeg maar de beheerraad van de IAO. Dit mandaat duurt drie jaar.

Door de toegenomen internationalisering van de economie en de handel winnen de internationale arbeidsconventies en de IAO sterk aan belang. Dit wordt nu zelfs onderkend door de internationale economische en financiële organisaties zoals de Wereldbank, het IMF, de OESO en de Wereldhandelsorganisatie. Over de manier waarop dit moet worden gerealiseerd, is er echter nog geen overeenstemming. De internationale vakbeweging pleit voor een permanent Forum van overleg tussen de IAO en de andere internationale instellingen (vooral m.b.t. de Wereldhandelsorganisatie) om de band te kunnen leggen tussen de toepassing van de arbeidsnormen en de economische en financiële liberalisering. De sociale clausules moeten in de eerste plaats worden gezien als een stimulans voor zij die inspanningen doen op sociaal vlak en niet als een eenzijdige sanctie opgelegd door de rijke landen.

## OESO en TUAC

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) groepeert de geavanceerde economieën en enkele groeilanden. De OESO heeft vooral een informatieve en adviserende bevoegdheid inzake economisch en sociaal beleid. Goed gekend zijn de OESO-richtlijnen en de duurzame gedragscode voor multinationale ondernemingen.

De studies en rapporten van de OESO hebben in de praktijk een grote impact op het beleid van de lidstaten. Sommige ideeën van de OESO over het economisch beleid en zeker over het sociaal beleid en het arbeidsmarktbeleid zijn op zijn zachtst gezegd controversieel en kunnen niet altijd door de vakbeweging worden onderschreven. De soms eenzijdige benadering van de OESO is onder meer te wijten aan de werkings- en de besluitvormingsstructuur. De ministers van economische zaken, die de belangrijkste gesprekspartners zijn binnen de OESO, hebben – uitzonderingen niet te na gesproken – vaak geen hoge dunk van sociaal beleid.

De werknemers- en de werkgeversorganisaties hebben wel een adviesbevoegdheid. Voor de werknemers wordt dit georganiseerd door de adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, de TUAC (Trade Union Advisory Committee). Het ACV is als ondervoorzitter nauw betrokken bij de TUAC.

## IMF en Wereldbank

Het Internationaal Muntfonds (IMF) en de Wereldbank (WB) zijn de belangrijkste internationale financiële autoriteiten. In de praktijk hebben de activiteiten van het IMF (ondersteuning van de munten, financiële stabiliteit en de kredietverlening aan staten) en de Wereldbank (toekenning van kredieten aan publieke en privé-investeringsprojecten in ontwikkelingslanden) een grote weerslag op het sociale beleid van de begunstigde landen. De steun wordt immers gekoppeld aan het naleven van structurele aanpassingsprogramma's. Die brengen vaak een belangrijke deregulering met zich mee en zware bezuinigingen. In het verleden hadden het IMF en de WB geen aandacht voor de nefaste gevolgen van deze aanpassingsprogramma's voor onderwijs, gezondheidszorgen, tewerkstelling en armoedebestrijding. Het Internationaal Vakverbond (IVV) evenals de IAO en ook het ACV zelf hebben de voorbije



jaren meermaals druk uitgeoefend op de verantwoordelijken van het IMF en de Wereldbank en hen gewezen op de sociale gevolgen van de aanpassingsprogramma's.

Met toch een aantal positieve gevallen. Bij de opstelling van de structurele aanpassingsprogramma's wordt nu toch tot op zekere hoogte rekening gehouden met de voorkoming van sociale uitsluiting en de bestrijding van armoede. De lokale bevolking en hun sociale organisaties moeten nu in principe ook worden geconsulteerd.

## Wereldhandelsorganisatie (WTO)

De Wereldhandelsorganisatie (WTO) werd opgericht in januari 1995, als de opvolger van de vroegere GATT (General Agreement on Tariffs and Trade). Haar taak bestaat erin de internationale handel in goederen en diensten te reguleren en geschillen te regelen die zich voordoen met betrekking tot handelsakkoorden. Aangezien de WTO samenwerkt met het IMF en de Wereldbank zou ze een interessant forum kunnen zijn voor reglementering van de internationale handel, voor zover ze effectief handelt om de doelstellingen die haar werden opgedragen te verwezenlijken: verhoging van het levensniveau en de inkomsten, volledige werkgelegenheid en ontwikkeling van de minst rijke landen.

Vanaf haar ontstaan heeft de WTO moeilijkheden om zijn beleid van liberalisering van de internationale handel te combineren met sociale doelstellingen. Zo heeft de WTO beslist dat de internationale arbeidsnormen van de IAO niet geïntegreerd worden in de internationale handelsregels.

In november 1999 trokken 50.000 militanten van vakbonden en sociale organisaties naar Seattle om druk uit te oefenen op de ministeriële conferentie die daar op dat moment plaats vond. Ze pleitten voor een wereldconomie gestoeld op democratische regels, sociaal rechtvaardig en met eerbied voor het milieu. De ministeriële conferentie van Seattle leidde echter tot een mislukking. De wereldleiders trokken zich terug in Doha, de hoofdstad van de woestijnstad Qatar om de Doha-onderhandelingsronde op gang te trekken, die vooral ten goede moest komen van de ontwikkelingslanden. De onderhandelingen liepen aanvankelijk goed. Er werden akkoorden gesloten voor zowat 80% van de onderwerpen die op tafel lagen. Maar de financiële en economische crisis gooide roet in het eten. En ook de eigengereidheid van enkele lidstaten van de WTO om de wereldhandel te gebruiken als hefboom voor interne economische vooruitgang ten koste van de belangen van andere lidstaten leidde tot voorlopig onoverbrugbare tegenstellingen tussen vooral de Verenigde Staten en opkomende landen zoals Brazilië en India. Gevolg is dat de Doha-onderhandelingen eind 2011 volledig geblokkeerd zijn.



*Het ACV zorgde op de Internationale Arbeidsconferentie van 2010 voor een doorbraak inzake de rechten van huispersoneel. Jeanne Devos die in India baanbrekend werk doet voor huispersoneel maakte deel uit van de ACV-delegatie.*

## Sociale Fora

Het Wereld Sociaal Forum (WSF) is een ontmoetingsplaats voor allerlei organisaties uit het sociale middenveld die oppositie voeren tegen het neoliberale model, imperialisme en een door geld gedomineerde wereld. Karakteristieken van het Wereld Sociaal Forum zijn zijn pluralistische karakter en zijn diversiteit. Het WSF is aan geen enkele geloofsovertuiging, regering of partij gebonden. Het wil geëngageerde verenigingen en bewegingen op lokaal en internationaal niveau samenbrengen om concrete acties op te zetten voor 'een andere wereld'. Het WSF prentendeert evenwel niet dé representatieve instantie te zijn die het wereldwijde sociale middenveld belichaamt.

Het eerste Wereld Sociaal Forum werd in januari 2001 georganiseerd in Porto Alegre (Brazilië). De top was een reactie tegen de economische wereldtop van Davos, waar elk jaar duizenden 'globale leiders' van het kapitalisme hun opwachting maken. Het Wereld Sociaal Forum is een ontmoetingsplaats van de 'andersglobalisten' die opkomen voor een andere wereld. Ook in 2002 en 2003 vond het WSF plaats in Porto Alegre. In 2004 verhuisde het Forum naar Mumbai (India) om in 2005 terug te keren naar Porto Alegre. In 2006 werd het WSF gedecentraliseerd over de continenten. In 2007 was Nairobi (Kenia) gaststad voor het WSF. In 2008 vond het Wereld Sociaal Forum dan weer gedecentraliseerd plaats, met acties in alle landen. In 2009 deed het WSF Belem (Brazilië) aan en in 2011 Dakar (Senegal). In navolging van het WSF werden ook continentale en regionale sociale fora georganiseerd. Het eerste Europees Sociaal Forum (ESF) vond plaats in Firenze in 2002. Londen, Parijs, Athene, Malmö en Istanbul waren daarna de gaststad voor het ESF. Sinds 2001 bestaat ook een Belgisch Sociaal Forum (BSF). De eerste editie bracht verschillende sociale, vredes-, milieu- en vakbewegingen bij elkaar. Sindsdien organiseert het BSF regelmatig activiteiten in België. In tal van Belgische steden worden ook lokale sociale fora georganiseerd.



## **4. Prioriteiten voor het ACV**

Het ACV wil een roerganger van solidariteit zijn. Geen weke solidariteit, volgens de emotie van de dag. Maar een harde solidariteit, gesmeed in structurele solidariteitsmechanismen. Met solidariteit als recht in plaats van als gunst. Geen wankele, maar een solide solidariteit, gedragen door een sterke vakbeweging. Ook geen enge solidariteit naar de allerzwaksten alleen. Maar wel een brede solidariteit, waarvan iedereen de vruchten kan plukken. En daarom ook een solidariteit met een breed draagvlak, waaraan iedereen – naar vermogen – bijdraagt. We vertalen die solidariteit in concrete prioriteiten voor de syndicale actie.



## Meer en beter werk

Werkgelegenheid blijft de eerste prioriteit. Met een evenwichtig overheidsbeleid naar zowel de marktsectoren, als naar non-profit, onderwijs en overheden. En met een eigen verantwoordelijkheid voor de sociale partners. Met bij dit alles ook bijzondere aandacht voor de jongeren, die eerst en meest werden getroffen door de financiële crisis.

Aan die actie voor meer werk koppelen we ook de prioriteit voor beter werk. En voor de toeleiding van werklozen naar dat werk.

### Meer werk

Dit vergt eerst en vooral:

- een beleid gericht op een sterke, duurzame economische groei: geen eenzijdig beleid dat alleen maar op de kostenfactoren werkt en in het bijzonder de loonkost, maar een offensief beleid dat bijdraagt tot de vernieuwing en versterking van ons economisch weefsel, door opleiding, onderzoek, ontwikkeling en innovatie;
- een evenwichtig beleid dat het werkgelegenheidspotentieel aanboort in zowel de industrie, de diensteneconomie, de

non-profit als de overheid;

- een benutting van het werkgelegenheidspotentieel inzake duurzame ontwikkeling;
- een volgehouden beleid voor een betere herverdeling van de arbeid.

Om de arbeid beter te verdelen willen we:

- ook naar een maximale arbeidsduur gaan voor grote groepen van het vertrouwenspersoneel;
- minder druk vanuit andere landen door een versterking van de Europese arbeidstijdenrichtlijn, zonder uitstapmogelijkheid (opting out);
- een betere handhaving van de regelgeving: strijd tegen onwettige overuурpraktijken, onder meer overal verplichte tijdregistratie;
- bestrijding van het sluikwerk en de schijnzelfstandigheid;
- dat overuren zoveel mogelijk worden gerecupereerd, liefst volgens de planning van de werknemer;
- het recht op tijdkrediet en loopbaanonderbreking vrijwaren en verbeteren, in het bijzonder ook voor een betere combinatie van arbeid en gezin, met betere garanties voor opname in de KMO's;

- bijkomende verlofdagen voor oudere werknemers;
- recht op deeltijdwerk bij uitputting van het recht op tijdkrediet of loopbaanonderbreking;
- heropbouw van het betaald educatief verlof.

### Beter werk

We willen meer zorg voor de kwaliteit van arbeidsorganisaties, jobs en loopbanen.

Dat behelst in het bijzonder:

- correct loon;
- meer werkzekerheid;
- meer zorg voor de veiligheid en gezondheid op het werk;
- rijkere taakinhouden;
- meer opleidingskansen: recht op minimum 6 dagen opleiding per jaar, met loonbehoud;
- meer inspraakmogelijkheden.

In het bijzonder verzetten we ons tegen de nieuwe invulling van *flexicurity*. Flexicurkerheid moet dienen om de werknemers in flexibele contracten meer zekerheid te bieden en niet om de vaste werknemers in onzekerheid te storten:

- een betere ontslagbescherming voor de arbeiders;
- een betere bescherming tegen misbruik van het ontslagrech;
- een recht op reintegratie en zo niet een hoge morele schadevergoeding bij onrechtmatig ontslag om dringende reden;
- een extra tussenkomst van de werkgever wanneer die werknemers dump zonder voldoende in hun competenties te hebben geïnvesteerd;
- voor alle werknemers een recht op outplacement;
- gelijke rechten voor tijdelijken;
- inperking van de uitwassen van uitzendarbeid en onderaanmering;
- inperking van het aantal schijnzelfstandigen;
- tegengaan van minicontracten met kleine dag- of weekprestaties.

We vragen daarbij bijzondere aandacht voor het wegwerken van discriminaties:

- een eengemaakte werknemersstatuut,



Meer dan 100.000 mensen werken met dienstencheques. Op 29 april 2010 voerde het ACV actie voor waardig dienstenchequewerk voor het kantoor van dienstenchequebedrijf IL&C.

© Guy Puttemans

- dat de achterstelling van arbeiders doet verdwijnen;
- de aanpassing van onze arbeidsbescherming aan nieuwe gezinsvormen en filosofische overtuigingen;
- afschaffing van de lagere jeugdbarema's beneden de 21 jaar;
- een volwaardig statuut voor onthaalouders;
- wegwerken van alle leeftijdsdiscriminaties;
- objectieve functie- en loonclassificaties;
- bannen van discriminatie bij aanwerving en promoties.

## Toeleiding naar werk

We vragen meer inspanningen om jongeren en werklozen voor te bereiden op en toe te leiden naar volwaardige jobs:

- betere toeleiding naar knelpuntvacatures;
- voldoende aanbod voor kwaliteitsvolle en gepersonaliseerde begeleiding van werklozen;
- investeren in competenties van werklozen en ontslagen werknemers;
- een betere voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt, op basis van een nieuw recht op een startkwalificatie;
- sluitend recht op aangepaste werkervaring voor langdurig werklozen.
- aanpak van werkloosheids- en armoedevallen.
- aangepast werk voor werklozen voor wie inschakeling in het normaal economisch circuit te hoog is gegrepen;
- krachtige arbeidsmarktvoorzieningen voor de bemiddeling, begeleiding en opleiding van werklozen.

Niet de werklozen moeten worden bestreden, maar de werkloosheid: geen vermindering of stopzetting van de werkloosheidssuitkeringen na een bepaalde duur.

## Solidaire verdeling van de inkomens

Tegenover de groeiende ongelijkheid van inkomens en vermogens plaatsen we een

beleid van herverdeling, via de loonvorming, de fiscaliteit en de sociale zekerheid.

## Loonvorming

We vragen vrijheid van loononderhandelingen, om die dan te gebruiken voor:

- een verhoging van het minimumloon, zowel interprofessioneel als in de sectoren;
- een gelaagde loonvorming, met het interprofessionele dat oriëntaties aanreikt, met centrale cao's in de sectoren die de KMO's trekken en desgevallend aangevuld met bedrijfs-cao's; dit richten we op een optrekking van het aandeel in de welvaart, inz. door loonstijgingen die de som van de inflatie en de gemiddelde productiviteitsstijging volgen.

Daarbij willen we ongelijke verloning van mannen en vrouwen wegwerken.

We aanvaarden niet dat de lonen zouden worden ontkoppeld van de index. En blijven dus pleiten voor het behoud van het mechanisme van automatische indexering. We geven ook de voorkeur aan zekere loonsverhogingen, om de koopkracht duurzaam te versterken, boven voordelen die afhankelijk zijn van individuele of collectieve resultaten.

## Rechtvaardige fiscaliteit

We willen de progressiviteit van ons belastingstelsel versterken in plaats van afbouwen, door:

- een correcte belasting op (inkomens uit) vermogen, inz.: een belasting op grote vermogens, op basis van een vermogens-





kadaster; een echte meerwaardebelasting op bezit en beleggingen;

- geen vervanging van progressieve personen- of vennootschapsbelasting door (degressieve) belastingen op het verbruik;
- heroverweging van alle belastingverminderingen en -aftrekken voor meer rechtvaardigheid en doelmatigheid;
- versterkte strijd tegen de fiscale fraude en ontwijking, deels door een versterking van de belastingadministratie;
- een strijd tegen de sociale fraude, die eerst en vooral de zwartwerkgevers aanpakt;
- stop aan de ontmanteling van de vennootschapsbelasting.

Een versterking van het Europees fiscaal beleid, met duidelijke standaarden voor elk van de Lidstaten, moet dit versterken.

## Sociale zekerheid

We blijven sterk gehecht aan de sociale zekerheid als structureel solidariteitsmechanisme op federaal vlak. Niet enkel ter voor-

koming van armoede, maar ook en vooral ter voorkoming van zwaar koopkrachtverlies of zware kosten (door ziekte, ongeval of kinderen).

Die sociale zekerheid moet voor ons federaal blijven. En worden versterkt:

- koppeling van de uitkeringen aan de evolutie van de gemiddelde lonen, via een mechanisme van welvaartsvastheid, zoveel mogelijk automatisch;
- optrekking van de minima en verbering in een aantal takken van de vervangingsratio's;
- verbetering van de stelsels van arbeidsongevallen en beroepsziekten: vergoedingen in verhouding tot de werkelijke schade, betere garanties voor aangifte van alle arbeidsongevallen en weren van misbruiken bij wedertewerkstelling van slachtoffers van arbeidsongevallen;
- ombouw van de kinderbijslagstelsels tot één (welvaartsvaste) basisregeling voor alle kinderen;
- toegankelijke en hoog kwalitatieve gezondheidszorgen voor iedereen.

Dit vergt wel een versterkte financiering door:

- een krachtig werkgelegenheidsbeleid (*zie hoger*);
- minder financiering uit arbeid, meer uit andere inkomens, in het bijzonder financiering van kinderbijslagen en gezondheidszorgen uit algemene middelen;
- in het bijzonder invoering van een algemene sociale bijdrage (ASB) op alle inkomens en alle inkomensgroepen;
- minder arbeidsinkomens minder snel te laten ontsnappen aan gehele of gedeeltelijke bijdragen voor de sociale zekerheid;
- het opzij zetten van gelden voor pensioenen en gezondheidszorg om de latere vergrijzingenkosten te kunnen betalen;
- grondige evaluatie en bijsturing van de bijdrageverminderingen voor de bedrijven, met het oog op een sterker werkgelegenheidsresultaat.



We willen ook de rol van de sociale partners in het beheer van de sociale zekerheid vrijwaren en versterken, in het bijzonder door het vetorecht van de overheid in het globaal beheer te schrappen.

## Een krachtige overheid, die het middenveld ondersteunt

We vragen:

- een versterking van de collectieve voorzieningen;
- een sterke overheid die de vrije markt reguleert en corrigeert;
- een overheid die tegelijk het middenveld ondersteunt en in het bijzonder het sociaal overleg erkent en bevordert.

## Collectieve voorzieningen

Elke maatschappij heeft nood aan een goed werkende overheid, met sterke collectieve voorzieningen, georganiseerd of gesubsidieerd door de overheid.

We verzetten ons tegen de tendens naar privatisering en commercialisering, ten koste van het aanbod vanuit overheidsdiensten en non-profitdiensten.

Tewerkstelling in de collectieve voorzieningen moet voldoende aantrekkelijk zijn door verbeterde personeelsstatuten:

- lonen en voordelen die gelijke tred houden met de marktsectoren;
- vrijwaring van de statutaire werkgelegenheid in het openbaar ambt;
- vrijwaring van het ambtenarenpensioenen als uitgesteld loon;
- uitbouw van de tweede pensioenpijler voor contractuelen bij de overheid en voor het personeel in de non-profit;
- verbetering van de collectieve arbeidsverhoudingen in de overheid.

Het recht op collectieve actie moet worden gevrijwaard. Collectieve conflicten moeten worden voorkomen of snel tot een oplossing komen door inzet van sociale bemiddelaars.

## Een gereguleerde markt

De overheid moet, samen met de sociale partners, ten volle zijn rol opnemen van



marktmeester. Dat bedrijven zich bekennen tot maatschappelijk verantwoord ondernemen is goed. Dwingende normen, goed gehandhaafd, bieden echter meer garanties.

De overheid moet werk maken van een gezondere concurrentie in een aantal sectoren, in het bijzonder met het oog op een betere beheersing van de prijzen.

Die regulering is nu eerst en vooral nodig voor de financiële markten (instellingen, producten, management en traders). Zowel nationaal, Europees als internationaal. De speculatie moet worden afgeremd door een taks op de financiële transacties.

## Sociaal overleg

We willen dat de rol van de sociale partners ten volle wordt erkend:

- een volwaardige betrokkenheid van de sociale partners bij de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering;
- ondersteuning van het sociaal overleg op alle niveaus;
- erkenning van de vrijheid van vereniging, van de syndicale vrijheid en van de onderhandelings- en actievrijheid, in het bijzonder vrijwaring van het stakingsrecht.

We willen de inspraak van de werknemers in het bedrijfsbeleid versterken:

- goed werkende ondernemingsraden en

comités PB, met een versterking van de bevoegdheden;

- versterking van het overleg in de KMO's, door een verlaging van de drempels voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging;
- een betere bescherming van de personels- en syndicale afgevaardigden.

## Duurzame ontwikkeling

Een modern beleid gericht op economische groei en jobcreatie moet oog hebben voor duurzame ontwikkeling. Het ACV vraagt onder meer:

- dat het werkgelegenheidspotentieel van de duurzame ontwikkeling ten volle wordt ondersteund;
- dat werk wordt gemaakt van duurzame mobiliteit, onder meer door verplichte vervoerplannen in elk bedrijf en een verbetering van het openbaar vervoer;
- een krachtig energiebeleid, dat voor iedereen de toegang tot energie garandeert, het rationele energiegebruik bevordert en de vereisten van duurzame ontwikkeling integreert;
- dat werk wordt gemaakt van een duurzame fiscaliteit, die spaarzaam gebruik van grondstoffen en zorg voor het milieu stimuleert.



Op 7 oktober 2010 trokken ACV, Wereldsolidariteit en andere vakbonden en ngo's met handtekeningen, een reuzengereedschapskist en een reuzenhamer naar het VBO om bij de werkgeversorganisatie te pleiten voor waardig werk.

We willen dit beleid doorweven met het concept van rechtvaardige transitie, dat het klimaat- en milieubeleid verweeft met sociale doelstellingen.

## Gericht op Europa en de wereld

Onze sociaaleconomische realiteit is deel van Europa en van de wereld. We vragen dat de Belgische overheden meer investeren in de beïnvloeding van het beleid van Europese en internationale instellingen en meer investeert in de internationale samenwerking.

## Sociaal Europa

We blijven sterk geloven in de versterking van Europa, op voorwaarde dat Europa sociaaler wordt:

- een sterker Europees werkgelegenheidsbeleid, gericht op een zo hoog mogelijk uitlijnen van arbeidsvooraarden;
- een aangepast monetair beleid, dat de strijd tegen de werkloosheid niet laat verlammen door de strijd tegen de inflatie;
- een Europees kader voor transnationale onderneming-cao's;
- een sterker Europees sociaal beleid inzake bedrijfsherstructureringen;
- het oprichten van een Europees Arbeids-

raad, als platform voor een Europese sociale dialoog;

- meer evenwicht tussen financieel-economische coördinatie en sociale coördinatie in de Eurozone;
- een kaderregeling voor de diensten van algemeen belang;
- investering van budgettaire overschotten in Europese infrastructuurwerken;
- uitbouw van een Europees fiscaal beleid, in het bijzonder voor vermogensfiscaliteit en voorkoming van fiscale dumping en ontwijking;
- sterke regulering van de financiële sector en invoering van een Europese taks op financiële transacties.

## Evenwichtige globalisering

We willen ook een meer evenwichtig model van globalisering, onder meer:

- afbouw van concurrentievervalsing in landbouw via subsidies en invoerbeperkingen;
- vrijwaring van diensten van algemeen belang;
- verankering van de doelstelling van waardig werk (decent work) in het beleid van de internationale instellingen en de internationale handelsakkoorden;
- wereldwijd een minimale dekking op het vlak van sociale bescherming ('social protection floor');

- internationaal handhavingsbeleid voor arbeidsnormen en sociale bescherming, niet enkel naar overheden, maar ook naar multinationale ondernemingen;
- integratie van de principes van duurzame ontwikkeling in het internationale beleid.

In de ontwikkelingssamenwerking moeten niet onze belangen, maar die van het (armste) Zuiden centraal staan. Uitgangspunt moeten de millenniumdoelstellingen van de Verenigde Naties zijn, echter met meer aandacht voor de doelstelling van waardig werk en voor het instrument van de sociale zekerheid. België moet zijn deel doen: 0,7% van het BBP in voor ontwikkelingssamenwerking.

## Beheerde migratie

We opteren voor een beleid van beheerde migratie, dat rekening houdt met de effecten van de migratie, zowel op het land van bestemming als op het land van herkomst.

In het bijzonder:

- vrij verkeer van werknemers in Europa, mits voldoende garanties tegen sociale dumping;
- economische migratie van buiten Europa slechts als de arbeidsmarkttoestand dit noodzaakt, onder controle van de sociale partners, met begeleidende maatregelen voor een vlotte integratie en goede arbeidsvoorraarden en met aandacht voor de gevolgen op het land van herkomst (risico op hersenvlucht).

We aanvaarden geen beleid van open grenzen voor werkgevers en van gesloten grenzen voor mensen uit het Zuiden die op eigen initiatief armoede, honger of onveiligheid ontvluchten. Vluchtelingen die hier al lang verblijven, moeten soepel kunnen worden geregulariseerd.

# Lijst met afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond	EVA	Europese Vrijhandelsassociatie
ACLVB	Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden van België	EVV	Europees Vakverbond
ACTIRIS	Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling	FCSOD	Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond van België	GAD	Gewestelijke Administratieve Diensten
ACW	Koepel van Christelijke Werknemersorganisaties	GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
ANMC	Alliance nationale des Mutualités chrétiennes	GOM	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij
ASB	Algemene Sociale Bijdrage	GOMB	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel
AWEX	Agence wallonne à l'exportation	IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
BB	Boerenbond	IBFFP	l'Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle
BBP	Bruto Binnenlands Product	IIAV	Instituut voor Internationale Arbeidersvorming
BESOC	Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité	ICV	Internationaal Christelijk Vakverbond
BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling	IMF	Internationaal Monetair Fonds
BNCTO	Brusselse Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding	IVR	Interregionale Vakbondsraden
BRC	Brussels Regionaal Comité	IVV	Internationaal Vakverbond
BSF	Belgisch Sociaal Forum	IVVV	Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen
BUSINNEUROPE	Confederatie van Europese Ondernemingen	JOC/F	Jeunesse ouvrière chrétienne/féminine
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst	KADOC	Katholiek Documentatie- en Onderzoekscentrum
CCF	Comité communautaire francophone	KAJ	Kristelijke Arbeidersjeugd
CCFEE	Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement	KAV	Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging
CEEP	Europes Centrum van ondernemingen met publieke participatie en ondernemingen van algemeen economisch belang	KBG	Kristelijke Beweging van Gepensioneerden
CESW	Conseil économique et social de Wallonie	KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique	KWB	Kristelijke Werknemersbeweging
Comité PB	Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	LCM	Landsbond der Christelijke Mutualiteiten
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven	LOC	Lokaal Onderhandelingscomité
CRW	Comité régional wallon	MIA	Multilateraal Investeringsakkoord
CVP	Christelijke Volkspartij	MINA-raad	Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen
CWK	Centrale Weerstandskas	MOC	Mouvement Ouvrier Chrétien
DGR	Deutschsprachiger Gemeinschaftsrat	NAR	Nationale Arbeidsraad
DONAF	Diensten voor ondernemingsafgevaardigden	NCMV	Organisatie voor Zelfstandige Ondernemers
ECK	Europese Confederatie van het Kaderpersoneel	OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
ECOSOC	Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie	OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
EFI	Economische en Financiële Informatie	OR	Ondernemingsraad
EGKS	Europese Gemeenschap van Kolen en Staal	PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
EP	Les équipes populaires	RESOC	Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
ESF	Europes Sociaal Forum	RIZIV	Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
ESRBHG	Economische en Sociale Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest	RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
EUROCADRES	Raad voor Europese Kaderleden	SERR	Sociaal-Economische Raad voor de Regio
		SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
		SRIW	Société régionale d'investissement pour la Wallonie
		STC	Subregionaal Tewerkstellingscomité
		STV	Stichting Technologie Vlaanderen
		SZ	Sociale Zekerheid



TUAC	Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Cooperation and Development
UEAPME	Europese Vereniging van de Middenstand en van de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VA	Vakbondsafvaardiging
VCSP0	Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen
VCVL	Vlaams Centrum voor Levensvorming
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
VHC	Vlaamse Havencommissie
VF	Vie Féminine
VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VOV	Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VRC	Vlaams Regionaal en Gemeenschapscomité
VRWB	Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid
WB	Wereldbank
WHO	Wereldhandelsorganisatie
WSF	Wereld Sociaal Forum
WVA	Wereldverbond van de Arbeid
ZIV	Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

## Meer info

### Over de geschiedenis van het ACV

Een meer gedetailleerd overzicht van de geschiedenis van het ACV vind je op [www.125jaarACV.be](http://www.125jaarACV.be), de website die werd gemaakt naar aanleiding van 125 jaar ACV, met ook heel wat historisch foto- en beeldmateriaal. Naar aanleiding van 125 jaar ACV werd ook een fotoboek gemaakt '125 jaar ACV in beelden' (Vakbeweging nr. 739 van 25 mei 2011).

Voor nog (veel) meer informatie over de (vroegere) geschiedenis van het ACV verwijzen we naar de turf van Emmanuel Gerard, De christelijke arbeidersbeweging in België. 1891-1991 (2 delen), KADOC-studies, Universitaire Pers Leuven, 1991, deel I: 388 blz. en deel II: 628 blz.

### Over de fundamenteel, structuren en het programma van het ACV

- Interessante naslagwerken zijn de verslagboeken van de statutaire ACV-congressen, met de goedgekeurde krachtlijnen, activiteits- en actualiteitsresoluties en de belangrijkste toespraken. Het verslagboek van het laatste (vierjaarlijkse) ACV-congres 'Morgen mee maken, 21-23 oktober 2010' verscheen op 25 december 2010 als nummer van Vakbeweging (nr. 730). Het verslagboek van het laatste (vierjaarlijkse) Vlaams ACV-congres 'Voor een sociaal en solidair Vlaanderen, 24-25 april 2009' verscheen op 25 mei 2009 als nummer van Vakbeweging (nr. 702).
- Tweejaarlijkse activiteitenverslagen en jaarlijkse administratieve verslagen van het ACV
- Memoranda van het ACV voor de federale en regionale regeringen

### Websites

- [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) is het webadres van de portaalsite van het ACV. Je vindt er een link naar de andere websites van het ACV. Zo heeft elke beroepscentrale en elk gewestelijk verbond van het ACV zijn eigen website (zie blz. 65-66).
- [www.125jaarACV.be](http://www.125jaarACV.be) is de website die werd gemaakt naar aanleiding van 125 jaar ACV, met heel wat historisch foto- en beeldmateriaal, een gids voor een syndicale wandeling in Gent, postkaarten, scholenpakketten, ...



# Gewestelijke verbonden

## ■ ACV-AALST-OUDENAARDE

9300 Aalst | Hopmarkt 41  
tel. (053)77.92.92 | fax (053)73.41.00  
[www.acv-aalst-oudenaarde.be](http://www.acv-aalst-oudenaarde.be)

## ■ ACV-ANTWERPEN

2000 Antwerpen | Nationalestraat 111  
tel. (078)15.20.58 | fax (03)220.13.01  
[www.acv-antwerpen.be](http://www.acv-antwerpen.be)

## ■ ACV-BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

8400 Oostende | Dr. L. Colensstraat 7  
tel. (059)55.25.11 | fax (059)55.25.31  
[www.acv-brugge-oostende-westhoek.be](http://www.acv-brugge-oostende-westhoek.be)

## ■ ACV-BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

1000 Brussel | PleinIxstraat 19  
tel. (02)508.87.11 | fax (02)557.84.14  
[www.acv-brussel.be](http://www.acv-brussel.be)

## ■ ACV-GENT-EEKLO

9000 Gent | Poel 7  
tel. (09)265.42.11 | fax (09)265.42.25  
[www.acv-gent-eeklo.be](http://www.acv-gent-eeklo.be)

## ■ ACV-KEMPEN

2300 Turnhout | Korte Begijnenveststraat 20  
tel. (078)15.16.16 | fax (14)44.69.57  
[www.acvkempen.be](http://www.acvkempen.be)

## ■ ACV-LEUVEN

3010 Kessel-Lo (Leuven) | Martelarenlaan 8  
tel. (078)15.15.99 | fax (016)21.93.00  
[www.acv-leuven.be](http://www.acv-leuven.be)

## ■ ACV-LIMBURG

3500 Hasselt | Mgr. Broeckxplein 6  
tel. (011)30.60.00 | fax (011)30.69.99  
[www.acv-limburg.be](http://www.acv-limburg.be)

## ■ ACV-MECHelen-RUPEL

2800 Mechelen | Onder den Toren 5  
tel. (015)45.46.47 | fax (15)71.84.82  
[www.acv-mechelen-rupel.be](http://www.acv-mechelen-rupel.be)

## ■ ACV-MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

8800 Roeselare | Henri Horriestraat 31  
tel. (051)26.55.55 | fax (051)24.01.26  
[www.acv-midden-west-vlaanderen.be](http://www.acv-midden-west-vlaanderen.be)

## ■ ACV-WAAS EN DENDER

9100 St. Niklaas | H. Heymanplein 7  
tel. (03)760.13.10 | fax (03)765.20.05  
[www.acv-waasendender.be](http://www.acv-waasendender.be)

## ■ ACV-ZUID-WEST-VLAANDEREN

8500 Kortrijk  
President Kennedypark 16 D  
tel. (056)23.55.11 | fax (056)23.56.56  
[www.acv-zuid-west-vlaanderen.be](http://www.acv-zuid-west-vlaanderen.be)

## ■ CSC-BRABANT WALLON

1400 Nivelles | Rue des Canonniers 14  
tel. (067)88.46.11 | fax (067)88.46.45  
[www.csc-bw.be](http://www.csc-bw.be)

## ■ CSC-MONS-LA LOUVIERE

7000 Mons-La Louvière | Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
tel. (065)37.25.11 | fax (065)37.25.69  
[www.csc-mons-lalouviere.be](http://www.csc-mons-lalouviere.be)

## ■ CSC-CHARLEROI-SAMBRE & MEUSE

6000 Charleroi | Rue Prunieau 5  
tel. (071)23.09.11 | fax (071)23.09.25  
[www.csc-charleroi.be](http://www.csc-charleroi.be)

## ■ CSC-HAINAUT OCCIDENTAL

7500 Tournai | Av. des Etats-Unis 10 boîte 1  
tel. (069)88.07.90 | fax (069)88.07.90  
[www.cscservice.be](http://www.cscservice.be)

## ■ CSC-LIEGE-HUY-WAREMME

4020 Liège | Boulevard Saucy 10  
tel. (04)340.70.00 | fax (04)340.70.09  
[www.csc-lg-h-w.csc-en-ligne.be](http://www.csc-lg-h-w.csc-en-ligne.be)

## ■ CSC-VERVIERS

4800 Verviers | Pont Léopold 4-6  
tel. (087)85.99.99 (Franstalig) | tel.  
(087)85.99.98 (Duits)  
[www.csc-verviers.be](http://www.csc-verviers.be) – [www.csc-ostbelgiен.be](http://www.csc-ostbelgiен.be)

## ■ CSC-LUXEMBURG

6700 Arlon | Rue Pietro Ferrero 1  
tel. (063)24.20.20 | fax (063)24.20.60  
[www.csc-luxembourg.be](http://www.csc-luxembourg.be)

## ■ NAMUR-DINANT

5004 Bouge | Chaussée de Louvain 510  
tel. (081)25.40.40 | fax (081)25.40.10  
[www.csc-namur.be](http://www.csc-namur.be)

## Nationaal secretariaat

1031 Brussel | Haachtsteenweg 579 PB 10  
tel. (02)246.31.11 | fax (02)246.30.10  
[www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) - [pers@acv-csc.be](mailto:pers@acv-csc.be)





# Beroepscentrales



- ACV VOEDING EN DIENSTEN**  
1000 Brussel | Kartuizerstraat 70  
tel. (02)500.28.11 | fax (02)500.28.99  
[voedingendiensten@acv-csc.be](mailto:voedingendiensten@acv-csc.be)  
[www.acv-voeding-diensten.be](http://www.acv-voeding-diensten.be)



- ACV-BOUW-INDUSTRIE & ENERGIE**  
1040 Brussel | Trierstraat 31-33  
tel. (02)285.02.11 | fax (02)230.74.43  
[acvbie@acv-csc.be](mailto:acvbie@acv-csc.be) | [www.acvbie.be](http://www.acvbie.be)



- ACV-CSC METEA**  
1020 Brussel | Pagodenlaan 1-3  
tel. (02)244.99.11 | fax (02)244.99.90  
[metea@acv-csc.be](mailto:metea@acv-csc.be) | [www.acv-cscmetea.be](http://www.acv-cscmetea.be)



- ACV-TRANSPORT EN COMMUNICATIE**  
1000 Brussel | Galerij Agora, Grasmarkt  
105 bus 40 | tel. (02)549.07.60  
[acv-transcom@acv-csc.be](mailto:acv-transcom@acv-csc.be)  
[www.acv-transcom.be](http://www.acv-transcom.be)



- LANDELIJKE BEDIENDENCENTRALE – NATIONAAL VERBOND VOOR KADERPERSONEEL NOORDERGEWEST**  
2000 Antwerpen | Sudermanstraat 5  
tel. (03)220.87.11 – fax (03)220.89.83  
[LBC-NVK@acv-csc.be](mailto:LBC-NVK@acv-csc.be) | [www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)



- CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES**  
1400 NIVELLES | Avenue Schuman 18,  
Zoning 'Les Portes de l'Europe'  
tel. (067)88.91.91 | fax (067)88.91.97  
[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)



- SPORTA-vsb**  
1000 Brussel | Kartuizerstraat 70  
tel. (02)500.28.30 | fax (02)500.28.39  
[sporta@acv-csc.be](mailto:sporta@acv-csc.be) | <http://sporta.acv-online.be>



- ACV-OPENBARE DIENSTEN**  
1000 Brussel | Helihavenlaan 21  
tel. (02)208.23.11 | fax (02)208.23.10  
[openbarediensten@acv-csc.be](mailto:openbarediensten@acv-csc.be)  
[www.acv-openbarediensten.be](http://www.acv-openbarediensten.be)



- CSC-ENSEIGNEMENT**  
1060 Brussel | Overwinningstraat 16  
tel. (02)543.43.43 | fax (02)543.43.44  
[csc-enseignement@acv-csc.be](mailto:csc-enseignement@acv-csc.be)  
[www.csc-enseignement.be](http://www.csc-enseignement.be)



- CHRISTELIJKE ONDERWIJSCENTRALE**  
1040 Brussel | Trierstraat 31-33  
tel. (02)285.04.39-40 | fax (02)230.28.83  
[coc-brussel@acv-csc.be](mailto:coc-brussel@acv-csc.be) | [www.coc.be](http://www.coc.be)



- CHRISTELIJK ONDERWIJZERSVERBOND**  
1210 Brussel | Koningsstraat 203  
tel. (02)219.47.61 | fax (02)227.41.40  
[cov@acv-csc.be](mailto:cov@acv-csc.be) | [www.cov.be](http://www.cov.be)

# Inhoud

<b>Woord vooraf</b>	<b>2</b>	<b>2.5 Het ACV in de christelijke arbeidersbeweging</b>	<b>34</b>
<b>Inleiding. Militant zijn, een dagelijks engagement</b>	<b>3</b>		
<b>Deel 1: FUNDAMENTEN VAN HET ACV</b>	<b>5</b>	<b>2.6 Het ACV en de Europese en wereldvakbeweging</b>	<b>37</b>
<b>1.1 125 jaar ACV</b>	<b>6</b>		
Een lang en hard gevecht voor erkenning (1886-1940)			
Opbouw van de welvaartsstaat (na 1945)			
Vakbond in crisistijd (van 1975 tot eind twintigste eeuw)			
Het ACV vandaag			
ACV-congresSEN 1945-2010			
<b>1.2 Missie van het ACV</b>	<b>12</b>	<b>Deel 3: ACV IN SOCIAAL OVERLEG</b>	<b>41</b>
Wie zijn het ACV			
Wat wil het ACV			
Opstelling van het ACV			
Een vakbond van waarde(n)			
Een actieve en strijdbare vakbond			
Een representatieve vakbond			
Een democratische vakbond			
Een sterke vakbond			
Een internationaal geëngageerde vakbond			
<b>Deel 2: ORGANISATIE EN STRUCTUUR VAN HET ACV</b>	<b>21</b>	<b>3.1 In de privésector</b>	<b>42</b>
<b>2.1 Twee pijlersstructuur</b>	<b>22</b>	Geschiedenis	
Interprofessionele pijler: de gewestelijke vakverbonden		Overleg in de onderneming	
Professionele pijler: de beroepscentrales		Overleg in de sectoren	
Confederatie		Nationaal en interprofessioneel overleg	
		Regionaal overleg	
<b>2.2 Een vakbond van mensen</b>	<b>25</b>	<b>3.2 In de openbare sector</b>	<b>51</b>
Ledenbeweging		Algemeen	
Militantenbeweging		Onderhandelingen en overleg in de openbare sector	
Beroepskrachten		Onderhandelings- en overlegcomités	
<b>2.3 Ondersteunende diensten voor militanten</b>	<b>29</b>	Representativiteit van de vakorganisaties	
<b>2.4 Beleidsorganen</b>	<b>31</b>	Autonome overheidsbedrijven	
Nationale beleidsinstanties		Vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	
Regionale en gemeenschapsinstanties			
		<b>3.3 Op internationaal niveau</b>	<b>54</b>
		Europees sociaal overleg	
		ECOSOC	
		Internationale Arbeidsorganisatie	
		OESO en TUAC	
		IMF en Wereldbank	
		Wereldhandelsorganisatie	
		Sociale Fora	
		<b>Deel 4: PRIORITEITEN VOOR HET ACV</b>	<b>57</b>
		<b>Lijst met afkortingen</b>	<b>63</b>
		<b>Meer info</b>	<b>64</b>
		<b>Adressen van gewestelijke verbonden en beroepscentrales</b>	<b>65</b>

