



Actievoeren

HOE DOE JE DAT?



LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN

Actievoeren

Dit is een uitgave van de
Landelijke Bedienden Centrale -
Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel
(aangesloten bij het ACV)
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
www.lbc-nvk.be

februari 2010

Colofon:

Redactie:

Denis Bouwen, Monique Braam, Jan Deceunynck,
Gino Dupont, Frans Geerts, Olivier Remy, Peter Tierens,
Ilse Timperman, Dominiek Van Dooren, Marc Weyns,
Ferre Wyckmans

Vormgeving: Judica Keijzer

Drukkerij: Gubroprint

Foto's:

Marc Van Thielen

Robert Veekman

Daniël Rys

Luk Gijsbrechts



Voorwoord	9
Inleiding: vakbondswerk is actiewerk	11
Hoofdstuk 1. De opbouw van een actie	17
Sterkte-zwakte-analyse	20
Zoeken naar een oplossing: je doelstelling	21
Is het probleem voldoende bekend?	22
Wat is nodig om tot een positieve oplossing te komen?	22
Strategie	22
Doseer de emoties	22
Keuzes	23
Bewustwording	23
Argumenten	24
Vooruitdenken	24
Stappenplan of draaiboek	24
Afstemmen van doel en actie	25
De eigenlijke actie	27
Mandaat	27
Opvolging	27
Direct betrokkenen	28
Communicatie	29
Evaluatie	29
Einde van de actie	30
Korte en lange termijn resultaat	30
Nazorg	30
Besluit	32
Hoofdstuk 2. Communicatie en media	33
Hoe communiceer je voor de actie?	35
Informeer je achterban	35
Openbaar	35
Kies de juiste vorm	35
Vergeet de lokale media niet	35
Timing	35

Schrijf een duidelijk persbericht	36
Kort en bondige boodschap	36
Bouw aan een relatie met de media	36
Duid een woordvoerder aan	36
Hoe communiceer je tijdens de actie?	36
Wees bereikbaar	36
Breng persoonlijke verhalen	37
Zorg voor 'soundbites'	37
Zorg voor beelden (en video)	37
Digitale communicatie	37
Hou de boodschap zuiver	37
Hoe communiceer je tijdens de actie?	37
Evalueer	37
Verslag	38
Creëer een goede herinnering	38
 Hoofdstuk 3. Actievormen	 39
Traditionele actievormen	40
Algemeen	40
Actie	41
Betoging	44
Bezetting	45
Blokkade of stakingspiket	46
Boycot	49
Burgerlijke ongehoorzaamheid	49
Campagne of actieplan	51
Evenement	51
Flashmob	52
Juridische actie	53
Meeting of 'militantenconcentratie'	53
Originele actie	53
Pamfletten, strooifolders, krantjes, affiches en ander drukwerk	55
Personeelsvergadering	55
Petitie	56

Staking	57
Steun- of solidariteitsactie	58
Stiptheidsactie	60
Vlaggen, spandoeken, stickers en ballonnen	62
Digitale actievormen en communicatiekanalen	63
Algemeen	63
Enkele concrete digitale actie- en communicatievormen	64
LBC-NVK-ondernemingssite	64
Video	65
Bloggen	65
E-zines of nieuwsbrieven	66
Forum	66
Instant Messaging (MSN, ICQ, iChat, enz.)	67
Mobiele telefonie (gsm – sms)	67
Mailbom	67
Petities op een website of via mailing	68
Polls en opiniepeilingen	69
Sociale netwerksites	69
Twitter	70
Webactie	70
Wiki's	72
Hoofdstuk 4. Het Belgische overlegmodel	73
Hoe wordt overleg georganiseerd?	74
De vrijheid van vereniging	74
Representatieve organisatie	74
Organisatie van overleg in de privé-sector	74
De vakbondsafvaardiging (VA)	74
Het Paritair Comité (PC)	75
Algemeen	75
Wie hoort waar?	76
Oprichting	76
Wie is wie rond de tafel?	76

Voorzitter	76
Secretaris	76
Aanwezigheden werknemers en werkgever	78
Opdrachten	78
Normale opdrachten	78
Specifieke opdrachten	78
Enkele opdrachten nader bekeken	79
Het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)	79
Opheffing ontslagbescherming wegens economische redenen	81
Het verzoeningsbureau	82
Hoofdstuk 5. Collectieve actie: juridisch kader	85
Van verenigingsverbod tot collectief actierecht	86
Juridisch kader	89
Recht op collectieve actie	89
Erkenning op diverse niveaus	89
Directe en indirecte erkenning	90
Geschillen	90
Een ruim recht...maar niet helemaal zonder beperkingen	91
Algemeen	91
Specifieke gevallen	92
Wet prestaties algemeen belang	92
Hoe worden de prestaties van algemeen belang vastgesteld?	92
Wie moet de prestaties van algemeen belang uitvoeren?	93
Lock-out	96
Vrijheid van vereniging	97
Herenakkoord	97
Misbruik van stakingsrecht	98
Vrij verkeer van goederen en diensten	98
Eenzijdige verzoekschriften	100
Algemeen	100
Hoe reageren?	101
Vredesclausules & aanzeggingsprocedure	105
Stakingsbrekers	105

Juridische aandachtspunten bij specifieke actievormen	106
Personeelsvergadering	106
Pamflet/persbericht	107
Betoging	108
Staking: gevolgen voor de werknemer	108
Schorsing van de arbeidsovereenkomst	108
Recht op loon?	109
Piket/posten	111
Wegblokkade	111
Bedrijfsbezetting	112
De cyberstrike	113
Stiptheidsactie/ langzaamaanactie/ betaalstaking	113
Gerechtelijke procedures	114
 Bijlage	 116
Checklist - waar moet je zeker op letten?	116



Voorwoord

De LBC-NVK is een actieve vakbond. Militanten en vrijgestelden staan daar borg voor. Actievoeren zit in onze genen, we hebben er dan ook een lange traditie van. En daardoor ook veel ervaring.

En toch is actievoeren niet zomaar onder één term te vatten. Het bestaat in veel variaties en komt bovenal niet zomaar uit de lucht komt vallen. Het woord strategie valt wel eens en geen goede actie zonder goede voorbereiding. Acties worden opgebouwd, gevoerd en afgerond. Omstandigheden variëren eindeloos en dus zullen ook de omstandigheden die actievoeren al dan niet mogelijk maken verschillen. Ondanks al die variaties zijn er aandachtspunten die gelden in alle gevallen: voor grotere en kleinere acties, voor korte en langere acties, voor acties met werk-onderbreking of staking en acties zonder staking.

Met dit ‘Handboek Actievoeren’ willen we het succes van onze acties ondersteunen. Het is geen wetenschappelijk werk. Actievoeren is geen exacte wetenschap. Wel willen we met voorbeelden, tips, wetenswaardigheden, ervaringen en aandachtspunten militanten en vrijgestelden helpen. Niet om professioneel hommeles te maken, wel om te zorgen dat de energie die we aanwenden optimaal rendeert. Want een ding staat vast: werknemers hebben nog nooit rechten verworven of behouden zonder dat daar iets voor gebeurde. Niet in het verleden en er is geen enkele reden om te veronderstellen dat dit in de toekomst anders zal zijn.

Daarom is een handboek geen overbodige luxe. Wij hebben als LBC-NVK geen patent op actievoeren. We willen ook geen patent op wat er in deze publicatie staat. In tegenstelling tot wat in alle andere boeken vermeld staat over *“niets dat mag worden verveelvoudigd of verder openbaar gemaakt”* pleiten wij voor een zo groot mogelijk gebruik. We zullen geen enkel auteursrecht claimen... integendeel hoe meer er uit deze publicatie gebruikt en kenbaar wordt gemaakt, hoe liever we het hebben.

Ferre Wyckmans



Inleiding. Vakbondswerk is actiewerk

Werknemers die zich verenigen stellen een bewuste en heel actieve daad. Een daad van startend verzet. Een daad waarmee ze aangeven dat ze met collega-werknemers samen de problemen willen aanpakken. In ons land kan dat gelukkig zonder gevaar voor eigen leven of minder erge consequenties. Maar dat was ooit anders. De vrijheid van vereniging om solidair belangen te verdedigen is een fundamenteel recht van werknemers.

Wie vakbondswerk doet, loopt in veel landen nog altijd grote risico's. Overal in de wereld wordt vakbondsverzet moeilijk gemaakt. Lid zijn van een vakbond moet vaak in het geheim, represailles dreigen snel. En elk jaar blijkt uit internationale rapporten van mensenrechtenorganisaties dat militanten een risicogroep vormen, telkens wanneer de vrije meningsuiting in het geding is. Werknemersverzet verdient daarom een internationale aanpak.

Verenigingswerk

Vakbondswerk is per definitie verenigingswerk, mensen bijeenbrengen om via de macht van het getal een reële tegenmacht te vormen. Werknemers zijn heel soms in staat hun rechten en belangen alleen, zonder hulp van anderen, te verdedigen. Maar dat is zeer uitzonderlijk en het is in ieder geval geen structureel, globaal antwoord op algemene problemen. Want dat staat ook vast: individuele werknemers bevinden zich altijd in een zwakkere positie dan werkgevers. Feitelijke of juridische beperkingen van het recht op vereniging zijn onaanvaardbaar. Ook internationaal gaat het om een fundamenteel recht dat voortdurend moet worden bewaakt. Het is daarom dat de LBC-NVK op een tastbare manier acties ondersteunt van onder meer internationale vakbonden die dit fundamentele recht verdedigen.

Afdwingen en verdedigen

Werknemersrechten krijg je nooit op een schoteltje gepresenteerd. Zulke rechten verwerf je pas door collectief naar blijvende oplossingen te zoeken. Met de klemtoon op het woord 'blijvend', want eigenlijk zijn werknemersrechten nooit definitief

gegarandeerd. Vakbonden hebben de opdracht om rechten af te dwingen en te consolideren. Hiertoe is actie nodig. Actie voeren is niet altijd ‘staken’ of ‘betogen’. Er zijn vele manieren om aan actie te doen. Altijd opnieuw moeten we vertrekken van de vraag: wat willen we of wat willen we niet? Wat willen we bereiken? Wat willen we afdwingen? Wat moet er worden afgeschaft? Als het antwoord op die vragen duidelijk is, bekijken we hoe we ons doel kunnen bereiken.

Representatief

Als een vakbond groot is, wordt hij representatiever. Hij kan namens een grotere groep een standpunt innemen en verdedigen. Een grote vakbond heeft meer kans om te kunnen wegen op overleg en onderhandelingen. En zoals individuele werknemers weinig kunnen inbrengen tegenover werkgevers, zo kunnen ook individuele vakbonden minder krachtig opereren dan wanneer ze dat samen met andere gelijkgezinden doen. Daarom geeft de LBC-NVK er de voorkeur aan in gemeenschappelijk vakbondsfront op te treden.

Een vakbond kan ook maar echt representatief zijn, en dus optreden of spreken ‘namens’ als er democratisch wordt gewerkt. Essentieel voor een vakbond is dat we op basis van democratische besluitvorming analyses maken, voorstellen doen en beslissingen nemen over wat we zullen doen om onze eisen te verwezenlijken. Informeren, sensibiliseren... het zijn niet toevallig de basisbegrippen van elk syndicaal standaardwerk.

Vakbondsvertegenwoordigers

Werknemers verenigen zich om sterker te staan en niet individueel te moeten optreden. Zoiets werkt als de werknemers via een spreekbuis hun eisen en standpunten kunnen verwoorden. Kortom: werknemers hebben recht op vertegenwoordigers. Dat kunnen betaalde krachten zijn of werknemersvertegenwoordigers uit de eigen onderneming. De professionele krachten van de vakbonden worden betaald op basis van de bijdragen van leden. Dat beschermt die beroepskrachten tegen

intimidaties of represailles. Zij hebben alleen verantwoording af te leggen aan diegenen die ze vertegenwoordigen: vakbondsafgevaardigden en leden van de vakbond. Om een goed wettelijk en conventioneel kader voor sociaal overleg te hebben worden bepaalde zaken beter niet alleen geregeld op het niveau van één onderneming of instelling. Je doet dat beter voor een hele sector of soms zelfs voor alle werknemers, waar ze ook werken.

Daarom moet dat overleg op alle niveaus worden gegarandeerd. Elke activiteit van een onderneming of instelling moet vallen onder een effectief werkend paritair comité. Paritaire comités moeten werkingsmiddelen hebben om hun rol te kunnen spelen.

Maar reële problemen en de oplossingen daarvoor zijn vaak ook ondernemings- of instellingsgebonden. Om daarop een antwoord te bieden zouden de werknemers in elke onderneming of instelling zich moeten kunnen laten verdedigen door afgevaardigden die wettelijke bescherming genieten. De vertegenwoordiging is nog te vaak alleen voorbehouden aan werknemers in grotere ondernemingen of instellingen. In kleine of middelgrote ondernemingen wordt dit nog vaak verhinderd. Zo krijg je werknemersrechten met twee snelheden, afhankelijk van de grootte van het bedrijf of de instelling.

De werknemersvertegenwoordigers in ondernemingen of instellingen treden op namens en voor hun rechtstreekse collega's. Vakbondsvertegenwoordigers in ondernemingsraden, preventiecomités of vakbondsafvaardigingen staan dan ook dichtbij de concrete problemen van werknemers. Goede afgevaardigden die met kennis van zaken en met sterk getrainde voelsprietten weten waar de problemen zitten. Hun vakbond kan en moet hen daar bijstaan. Vorming en opleiding van werknemersvertegenwoordigers is van kapitaal belang. De sociale wetgeving is niet altijd even gemakkelijk. Maar dat wil niet zeggen dat alleen specialisten en advocaten het voor het zeggen mogen hebben.

De vertegenwoordigers moeten hun (actie)werk kunnen doen zonder vrees voor sancties of intimidatie. Ze mogen niet worden bedreigd door werkgevers, maar ook niet door juridische spitsvondigheden of procedures. Als juridische bedreigingen vakbondswerk en acties belemmeren, wordt het moeilijk om voluit aan belangenverdediging te doen. Zulke bedreigingen bestaan ook in ons land. Procedures voor

rechtbanken, eenzijdige verzoekschriften, dwangsommen enzovoort. De jongste jaren zetten ze een rem op het vrije vakbondswerk. Ook het recht op actievoeren is dus nooit definitief verworven.

Recht om actie te voeren

Werknemers hebben het recht om via acties hun eisen kracht bij te zetten. Conventionele of wettelijke bepalingen kunnen op dit gebied procedures voorzien. Maar zonder dat ze het actierecht zelf belemmeren. Procedures via eenzijdig verzoekschrift zijn een fundamentele aantasting van het rechtsbeginsel van woord en wederwoord. Het is onaanvaardbaar dat uitgerekend in het actievoeren, en recenter ook op het terrein van de persvrijheid, deze procedure wordt gevoerd. Het is gebleken een juridische hinderpaal te zijn om te staken en actie te voeren. In een beschaafd land als België kan zo iets niet.

We wachten op politiek initiatief om daar paal en perk aan te stellen. De LBC-NVK heeft in ieder geval al juridisch weerwerk geboden en we zullen dat blijven doen tot op het hoogste Europese juridische front. We zullen ons met alle middelen verzetten tegen elke juridische inmenging die in de feiten het actierecht beknot. De centrale zal nationaal en internationaal alle juridische middelen gebruiken om werkgevers te laten veroordelen wanneer ze het actierecht met voeten treden. Maar de LBC-NVK zal ook alle juridische steun geven aan leden, militanten en personeelsleden die wegens hun normale deelname aan een vakbondsactie worden vervolgd. Gebeurt dat niet, dan ligt de weg van de intimidatie en de represaille opnieuw open en wordt niet alleen actievoeren onmogelijk, maar elk vakbondswerk.

Actievoeren is weliswaar geen exacte wetenschap, maar het opzetten van acties vergt toch wat inzicht en voorbereide aanpak. Het is immers een proces. Informeren, sensibiliseren, bondgenoten zoeken, betogen... tot en met staken zijn initiatieven die integraal deel uitmaken van vakbondsacties. Er zijn diverse modellen voor stakingen en andere acties die aangepast zijn aan de diverse sectoren of de specifieke omstandigheden. De LBC-NVK wil planmatig en professioneel steun bieden bij het uitwerken van acties. Dit actiehandboek wil daarbij een belangrijk hulpmiddel zijn.

Internationale solidariteit

Internationale solidariteit is voor de LBC-NVK geen loos begrip. We zijn aangesloten bij alle Europese of mondiale organisaties die actief zijn in de sectoren waarin de LBC-NVK werkt. Een heel bewuste keuze omdat werknemers elders onze steun verdienen en wij de solidaire hulp van elders ook vaak kunnen gebruiken. Het is ook een bewuste keuze om een internationaal antwoord te geven op de mondiale trend van concentratie van economische macht en de toenemende commercialisering. Samen kunnen we altijd veel meer, het is een vakbondswet. De centrale blijft actief meewerken aan de uitbouw van de internationale organisaties, we willen meer dan 'gewoon lid' zijn.

De LBC-NVK voorziet structureel middelen voor internationale projecten die erop mikken initiatieven rond werknemersrechten, bij voorkeur via vakbonden, te ontwikkelen. Zo kunnen we met raad en daad, maar ook met de noodzakelijke financiële middelen vakbonden elders helpen om het werk te doen dat we zelf al meer dan 120 jaar doen. Vakbondswerk kent geen grenzen!



Hoofdstuk I.

De opbouw van een actie

Vaak vliegen we gedreven in een actie, maar zijn we ons niet genoeg bewust van de effecten van ons optreden. Het gevaar, bij het begin van een actie is dat we onbezonnen van start gaan. Er gebeurt iets en zonder nadenken storten we ons in de actie. Denk aan een wilde staking (niet gestuurd door secretarissen en/of militanten). Even zo vaak evalueren we achteraf grondig onze acties, maar laten we nog te vaak na om voor de actie de juiste vragen te formuleren en ze te beantwoorden om zo een strategie te ontwikkelen.

Een verkeerde start kan zware gevolgen hebben. Daarom is het belangrijk om ons niet te laten intimideren door de tegenstrever (werkgever, politiek).

Bovendien moet een actie altijd ‘onze’ keuze zijn: een keuze gedragen door de belanghebbenden (militanten, personeelsleden).

De aanleiding om actie te voeren is heel divers. Bijvoorbeeld:

- Er is een plotseling conflict met de individuele werkgever. Zoals, wanneer hij zonder respect voor het overleg, beslist om enkele collega's af te danken, de arbeidstijd te veranderen, nieuwe controlevormen in te voeren, het bedrijf te sluiten. Voorbeelden van acties in deze situatie zijn legio. Denk aan personeelsvergaderingen, werkonderbrekingen, wilde stakingen, bezettingen.
- Een onderhandeling levert niet altijd een akkoord op. Dit kan ook aanleiding geven tot een actie. Het is ofwel een fase in het onderhandelingsproces ofwel een mislukt eindpunt zodat ‘actie’ vereist is.
- Er is een probleem dat het bedrijf overstijgt, zoals bij het Generatiepact, besparingsmaatregelen van de regering, het pensioendebat. Enkele voorbeelden van acties zijn pamfletten verdelen in bedrijven, infovergaderingen, massabetogingen.

Het liefst bereiken we onze doelstellingen middels overleg. Maar soms loopt overleg vast en is actievoeren een verdedigbaar alternatief. ‘Overleg als het kan, actie voeren als het moet’.

Voorafgaand aan de opbouw van een actie stel je je best een aantal vragen:

- Waarom beginnen we met een actie, wat zijn de beweegredenen?
- Wat is het probleem?
- Wat willen we bereiken?
- Wat zijn onze argumenten?

- Hoe pakken we het probleem aan?
- Wie moeten we wanneer sensibiliseren?
- Welke actie zullen we voeren?
- Hoe zal de communicatie lopen?
- Wat is het effect op de publieke opinie?
-

In dit hoofdstuk proberen we inzicht te geven in de verschillende fasen van het actievoeren. In de werkelijkheid lopen deze stappen door elkaar en kunnen en moeten ze tijdens het hele proces worden bijgestuurd.

De opbouw van een actie



Sterkte-zwakte-analyse

Wanneer zich een probleem voordoet, of wanneer we bepaalde eisen kracht willen bijzetten, dan dienen we het probleem of de reden om tot onze eisen te komen heel goed te kennen. Kennis is macht. Het reële probleem is niet altijd zichtbaar. Meestal spelen ook onderhuidse problemen mee. Dit alles moet in kaart worden gebracht.

ANALYSE

We moeten de situatie heel goed analyseren. Systematisch het probleem onderzoeken kan ons helpen om de gepaste oplossing te vinden.

- Wat is het gesignaleerde probleem, welke eisen willen we kracht bij zetten?
- Wat is de voorgeschiedenis?
- Hebben we hier te maken met slechte wil van de werkgever, of wordt hij zelf door omstandigheden in deze situatie geduwd?
- Wie is bij de problemen de ‘echte’ beslissingsmaker (dat zijn niet altijd diegenen met wie we aan tafel zitten)?
- Wordt de houding al dan niet bepaald door de beslissingsmaker zelf? Of wordt die gestuurd door hogere externe machten (werkgeversorganisaties, politiek, Europa)?
- Wie zijn de echte betrokken partijen?
- Wat denken onze collega's over dit probleem?
- Hoe stellen de andere vakbonden zich op?
- Wat zijn de mogelijke zichtbare en niet zichtbare argumenten van de werkgever?
- Wat vindt de publieke opinie?
- Wat is de economische situatie van het bedrijf en/of de sector?
- Hebben we al ervaringen met deze problemen en wat leren deze ons?
- Wat is de juridische impact van het probleem?
- Gaat het over een principieel probleem?
- Wat zullen de gevolgen zijn voor de andere afdelingen, bedrijven, sectoren, zodra we een bepaald resultaat bereiken?
-

Het is niet gemakkelijk op alle vragen vlug een waarheidsgetrouw antwoord te vinden. Toch is het noodzakelijk om deze fase van het actieproces grondig te doorlopen. Op basis van deze sterkte-zwakte-analyse, kunnen we onze concrete doelstelling bepalen. Aan de hand van de doelstelling kunnen we een oplossingsgerichte strategie ontwikkelen. Deze strategie zal dan bestaan uit het maken van de juiste keuzes.

Zoeken naar een oplossing: je doelstelling

Van Dale omschrijft actie als: *“gezamenlijk optreden, m.n. bedoeld om een streven te verwezenlijken of een wens of eis kracht bij te zetten.”*

Geen actie zonder doelstelling. Het is heel belangrijk om even stil te staan bij de motieven van de actie. Welke factoren of beweegredenen maken actie voeren nodig? En wat willen we uiteindelijk bereiken?

We moeten weten waarom we actie gaan voeren, welke actievormen we willen gebruiken, om uiteindelijk ons doel te bereiken. Kortom, we moeten onze doelstelling formuleren.

Wanneer we na de analyse weten wat het probleem is (wat onze eisen zijn), kunnen we voor ons zelf ook duidelijk maken wanneer voor ons het probleem opgelost zal zijn. Dit wil zeggen dat we weten naar welk resultaat we willen streven, en binnen welke termijn.

Bv. bij ontslag van collega's kunnen we streven naar:

- het ongedaan maken van deze ontslagen,
- zo hoog mogelijk ontslagvergoedingen,
- het ontslag van de huidige directie,
- of

Diegenen die je actie laten voeren, louter omwille van de actie zijn slechte raadgevers. Hetzelfde geldt voor degenen die je uit angst weerhouden om tot een actie over te gaan.

IS HET PROBLEEM VOLDOENDE BEKEND?

Om tot een oplossing te komen moeten we achterhalen of het probleem voldoende bekend is. Allereerst door onszelf (militanten, collega's). Daarnaast moeten we de tegenstrever zo goed mogelijk inschatten. Wanneer die het probleem niet onderkent, kan hij ook geen oplossing bieden. Iets waarmee je rekening moet houden in je strategie.

WAT IS NODIG OM TOT EEN POSITIEVE OPLOSSING TE KOMEN?

Om tot een actie over te gaan moeten we bestuderen of alle andere mogelijkheden, die ons tot hetzelfde resultaat zouden kunnen brengen, zijn uitgeput.

Wat kan dat bijvoorbeeld zijn? Een gesprek met de tegenstrever, een verzoening in het paritair comité, de arbeidsrechtbank,...

Strategie

Wanneer we het probleem geanalyseerd hebben en weten naar welk resultaat we willen streven, kunnen we onze strategie bepalen. Wat is de beste manier om tot een oplossing te komen? Als we actie voeren doen we dat bewust omdat andere vormen om tot oplossingen komen (gesprek, overleg, ...) hebben gefaald.

DOSEER DE EMOTIES

Een goede analyse voorkomt emotionele uitspraken zoals:

- We kunnen er toch niets aan doen. De werkgever heeft beslist om te sluiten en hij zal op zijn beslissing niet terugkomen.
- Laten we realistisch zijn. De ontslagen zullen blijven.
- De objectiviteit leert ons dat onze werkgever.....
- We gaan hem eens een lesje leren.
- Wanneer we nu ingaan tegen de beslissing van onze werkgever, zullen we daar later de dupe van zijn (er zal minder ontslagvergoeding gegeven worden, er zullen bijkomende afdankingen plaatsvinden).

Een goede analyse laat zich niet leiden door holle termen zoals ‘realisme’ en ‘objectiviteit’. Dit zijn uitspraken die ons willen laten geloven dat er niets meer aan te doen is, echter zonder dat dit per se zo is.

Een uitspraak in een dossier, moet steunen op sterke argumenten. Ontdoe het dossier van al te veel emoties.

KEUZES

Binnen de te volgen strategie spelen een aantal keuzes een rol. Niet alleen de vorm van de actie zal het resultaat bepalen, maar vooral de gekozen aanpak is doorslaggevend.

Na de analyse kennen we het probleem en het doel waar we naar streven. Door de grondige analyse hebben we de argumenten op een rijtje gezet.

BEWUSTWORDING

De vraag die we ons daarna moeten stellen is: ‘Wie moet er mee in dit dossier?’ Check of er nog aan de bewustwording moet worden gewerkt. Voor een louter bedrijfsprobleem kunnen dit de collega’s zijn. Voor een actie in een ziekenhuis kan het nodig zijn om naast de collega’s ook de patiënten en familie van patiënten bewust te maken van de problematiek. In de distributie is het soms zinvol om de klanten in het bewustmakingsproces te betrekken. Via bewustmaking kunnen we een breder draagvlak creëren en de actiebereidheid van de betrokkenen nagaan. We moeten ook samen bepalen hoe we deze bewustmaking zullen aanpakken. ‘Wie doet wat en tegen wanneer?’

Om collega’s en de publieke opinie te sensibiliseren bestaan er vele mogelijkheden. Wie nu nog gelooft dat een pamflet of mailtje de mensen in beweging zal brengen, is een dromer. Er komt veel meer bij kijken. Afhankelijk van de mogelijkheden moeten gecombineerde keuzes gemaakt worden. Mogelijkheden zijn: het individuele gesprek van persoon tot persoon, afdelingsbijeenkomsten, personeelsvergaderingen, pamfletten, persconferenties, persberichten, werkonderbrekingen, dragen van uiterlijke kenmerken (bv. de zwarte band), het bedrijf intern of extern versieren (vlaggen, affiches, spandoeken), petitities, LBC-NVK-websites en -ondernemings-sites, digitale info via netwerksites, digitale fora, blogs,

ARGUMENTEN

Onze argumenten zijn belangrijk. Waarom vinden we dat wij gelijk hebben? Het is belangrijk is dat we 'de anderen' kunnen overtuigen. Voor onze argumenten hebben we geen slogans nodig. Slogans gebruiken we voor pamfletten en affiches. Wel hebben we degelijke informatie nodig. Daarbij moeten we ook opnieuw vooruitdenken en de argumenten van de tegenstrever voorzien. We moeten deze verwachte argumenten kunnen weerleggen. Ook zij denken dat ze gelijk hebben. Maar wat is er verkeerd aan hun analyse? Waar overdrijven ze? Wat vergeten ze? Wat verzwijgen ze?

Vooruitdenken

De tegenstrever zal proberen om onze actie te voorkomen. Hij zal proberen om ons tegen elkaar uit te spelen, de publieke opinie bespelen, de pers te gebruiken, collega's opzetten tegen actievoerders (soms via sociale druk, soms via beloften voor later), enz.

We moeten alert blijven voor de stappen van de tegenpartij. Dus blijven we onderling in contact met elkaar, we gaan na welke tegenzet we moeten doen, we vragen ons af hoe de zaken zo optimaal mogelijk gecommuniceerd moeten worden,...

Het is belangrijk dat we snel maar doordacht te werk gaan.

Actievoeren is zoals een schaakspel. Vooruitdenken (niet één stap, maar verschillende) met onze doelstelling voor ogen.

Stappenplan of draaiboek

Afspraken maken en naleven is de sleutel tot succes! Een actie staat of valt bij het uitvoeren van de geplande strategie. Een goede voorbereiding van de actie is meer dan het halve werk. Onderschat de voorbereidingen niet.

Dit wil niet zeggen dat we ons proces niet in vraag kunnen stellen. Voortdurend evalueren is nodig. Dit doen we echter samen, goed doordacht en niet op gelijk welk moment.

Het is een goed idee om – als de tijd het toelaat - een stappenplan of draaiboek op te stellen. Wat gaan we doen? Wanneer gaan we dit doen? Wie zal er wat doen? Met wie gaan we dit doen? Kortom welke stappen gaan we nemen om tot een goed resultaat te komen?

In dit stappenplan moeten we proberen met alle mogelijke elementen rekening te houden. Een eerder opgesteld stappenplan of draaiboek kan als voorbeeld dienen bij een volgende actie.

Afstemmen van doel en actie

Voor elke actie die mogelijks te kiezen valt, van werkonderbrekingen tot bedrijfs-bezettingen, van kruispuntacties tot massabetogingen, van personeelsvergaderingen tot publieke debatten, van ludieke acties tot politieconfrontaties, van briefschrijfacties tot digitaal actievoeren, altijd weer moeten we ons zelf afvragen: “wat kunnen we met deze actie bereiken? Wat zijn positieve elementen in onze keuze en wat zijn de mogelijk negatieve gevolgen?”

Deze vraag stellen, betekent niet dat we deze of een andere actie niet gaan uitvoeren. Het is vooral de bedoeling om te zien of de gekozen actie zal helpen om onze doelstelling te bereiken.

Actievoeren is geen exacte wetenschap:

- Soms moet er heel snel gehandeld worden, soms hebben we de nodige tijd.
- Soms moeten we ruim sensibiliseren, soms kan het veel beperkter.
- Soms moeten we de pers gebruiken, soms dienen we deze te mijden.
- Soms moeten we enkel ludieke acties ondernemen, soms meer gewaagde, hardere acties.

In hoofdstuk 3 behandelen we allerlei actievormen. Daar lees je meer over de inhoud van de actie en de elementen waarop je moet letten als je met een bepaalde actievorm aan de slag gaat.



De eigenlijke actie

MANDAAT

Een actie heeft maar kans van slagen als we als groep achter onze doelstellingen staan en de gekozen strategie samen omarmen.

Daarom is het belangrijk om een duidelijk mandaat (rond doelstelling, strategie, actievorm) te vragen aan de groep. De collega's die mee beslissen, moeten eerlijk hun mening kunnen geven. De arm opsteken op een personeelsvergadering is vaak onderhevig aan een zware sociale druk. Anoniem een stembriefje invullen is soms eerlijker en realistischer. Niets dat pijnlijker is dan een stemming waarbij bijvoorbeeld 70% van de collega's mee stemt voor de actie en nadien te merken dat slechts een klein gedeelte paraat staat om ons te ondersteunen.

De collega's moeten ook duidelijk weten wat ze beslissen. Bijvoorbeeld een 'ja' stem is effectief overgaan tot actie, als je dat niet wenst vul dan duidelijk een 'nee' in.

OPVOLGING

De verschillende fases in dit proces zijn niet zo duidelijk van elkaar te scheiden; ze lopen vaak door elkaar. Bijsturen zal altijd nodig zijn. Daarom moet het proces goed opgevolgd worden. Stel jezelf regelmatig de vraag welke aanpassingen er moeten gebeuren om een optimaal resultaat te bekomen. Als we de gekozen strategie niet kunnen aanhouden, hoe moet ze aangepast worden? Dit kunnen we maar weten als we constant de zaken evalueren.

Tijdens de opbouw/uitvoering van de actie moeten we ons afvragen hoe het overleg verder loopt. Willen we blijven praten tijdens eventuele acties? Willen we eerst de druk verhogen om later terug aan tafel te gaan? Willen we eerst contact leggen met andere spelers over het probleem (bijvoorbeeld politiek)?

Is het nodig om onmiddellijk over te gaan tot de zwaarste vormen van actie, zoals staking tot het einde, bezetting? Of is het beter om de actie geleidelijk aan op te bouwen? We kunnen bijvoorbeeld starten met informatievergaderingen, overgaan naar werkonderbrekingen, vervolgens na mogelijke prikacties overgaan tot eendaagse stakingsacties en eventueel als er nog geen oplossing is, besluiten tot een staking tot het einde. Voor beide scenario's zijn de factor tijd en de gedrevenheid

van onze collega's belangrijke factoren. Hoelang kunnen we de actie volhouden? Hoe zullen onze collega's hierin mee gaan? Betrek de collega's bij de actie en laat ze mee beslissen op basis van correcte en eerlijke informatie.

Soms kan het verrassingseffect bij een actie noodzakelijk zijn voor een goed resultaat. Hoe pakken we dit aan (informatie, communicatie versus verrassing).

Het belang van logistieke ondersteuning is niet te onderschatten. Wat hebben we nodig om de actie te laten slagen en om onze mensen ter wille te zijn. Ook kleine dingen zijn belangrijk. Waar kan ik stakerskaarten vinden? Waar is de koffie?

DIRECT BETROKKENEN

Wie betrek je bij je actieopbouw? Spreken we enkel over de betrokken dienst? Moeten alle collega's van de vestiging, of alle werknemers van de verschillende vestigingen van het bedrijf bij de actieopbouw betrokken worden? Moeten we de politiek er al dan niet bij betrekken? (Hoe) bespelen we de publieke opinie? Is het publiek ook rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken partij in het dossier (denk aan de commercialisering van de zorg.).

We moeten in ieder geval onze relaties op ieder moment van de opbouw en uitvoering van de actie optimaal verzorgen.

- De relatie secretaris – militanten is heel belangrijk. Iedereen moet de strategie en de afspraken kennen. Iedereen moet op de hoogte gebracht worden van de verschillende elementen van het dossier. Vooraf afspreken hoe en wat belangrijk is.
- Ook de relatie met de collega's mag niet onderschat worden. We moeten constant in gesprek zijn met deze collega's. Luisteren naar hen en hen correct informeren is de boodschap.
- Wie draagt welke verantwoordelijkheid? Het kan niet dat één of twee mensen de finale beslissingen nemen zonder inspraak.
- Hoe en wat met de collega's van de andere vakbonden? Als ze aanwezig zijn in het dossier is het goed om ze mee te betrekken. Niets dat 'plezanter' is voor de tegenpartij dan vakbonden die over straat rollen. Voor de werkgever telt "verdeel en heers", voor ons geldt de leuze "eendracht maakt macht"! Dit wil niet zeggen dat we onze actie uit handen moeten geven. Wel dat we samen het gevecht moeten aangaan. Samen keuzes maken in het belang van de collega-werknemers.

- Internationale vakbonden. Wanneer ons bedrijf actief is in verschillende landen kunnen we ook daar terecht. Niet alleen via de Europese ondernemingsraad.

COMMUNICATIE

Communicatie en media zijn niet te onderschatten elementen in een actieproces. Welke info kunnen we doorgeven? Hoe leggen we niet nodeloos onze kaarten op tafel? De pers bepaalt onze agenda niet. We komen niet op radio en TV voor ons plezier, maar wel om een doel te bereiken. Tegelijkertijd moeten we onze relatie met de pers optimaal houden.

Juiste informatie verstrekken is uiterst belangrijk in een dossier. Let op dat bepaalde informatie je niet in een moeilijker parket brengt. Je strategie is het best als de tegenstrever ze niet kent!

Zie voor meer tips en tricks rond communicatie hoofdstuk 2 Communicatie en Media

Evaluatie

Bij de term evaluatie wordt vaak gedacht dat dit alleen nodig is 'na' de actie. Fout. We moeten tijdens het actievoeren constant evalueren. Geregeld onszelf de vraag stellen: "Zijn we goed bezig?" We moeten kritisch durven te zijn. Kritisch wat betreft het gebeurde, wat betreft de tegenstrever, maar ook wat betreft onszelf. Goed kunnen luisteren naar elkaar is belangrijk. Uit een goede evaluatie kunnen we veel leren. Bij de evaluatie stellen we ons de vraag of de actie ons hielp om onze doelstelling te bereiken. Moeten we al dan niet bijsturen? Zijn er elementen opgedoken waar we vooraf geen rekening mee gehouden hadden? Is de tegenstrever nog onverwacht uit de hoek gekomen? Wat kunnen we nog meer verwachten?

Probeer deze evaluatie zo ruim mogelijk te organiseren. Niet één of twee mensen nemen de beslissingen, maar de hele groep. Wie kan dat dan zijn? De kerngroep, alle militanten, alle betrokken personeel?

Daarnaast moeten we de publieke opinie in de gaten houden en bespelen. Zij geeft vaak mee de doorslag (getuige het conflict bij AB InBev). Wat is hun houding, hoe kunnen we ze verder informeren, hoe kunnen we onze acties verder

zichtbaar maken, hoe kunnen we ze mee mobiliseren? We dienen ze niet het slachtoffer te laten worden van onze actie(s). Leg goed uit waarom we bepaalde acties voeren.

Einde van de actie

KORTE EN LANGE TERMIJN RESULTAAT

Een actie stopzetten kan enkel goed doordacht. Ofwel hebben we onze doelstelling bereikt (dan is het duidelijk), ofwel hebben we ze niet bereikt. In het laatste geval moeten we samen deze beslissing nemen. Waarom stoppen we? Kunnen we er niet meer uithalen? Wat hebben we wel bereikt? Welk compromis werd gesloten en waarom?

Bij het nemen van een beslissing moeten we niet alleen rekening houden met het effectieve resultaat op korte termijn voor de betreffende doelgroep, maar ook met de gevolgen op lange termijn, ruimer dan voor onze doelgroep. Wanneer we ons nu neerleggen bij dit resultaat, dan kunnen we de eerstkomende jaren geen vuist meer maken. Of wanneer we hiermee akkoord gaan zullen ze dit als voorbeeld gebruiken voor andere bedrijven.

Bij het einde van een actie is het goed om als groep het succes te delen. Het is nooit één persoon die een resultaat heeft kunnen bereiken. Enkel samen kunnen acties tot een goed einde worden gebracht.

Ook bij een minder goed resultaat is het belangrijk om de positieve effecten (en die zijn er altijd!) te beklemtonen: We zijn sterker geworden als groep, de directie weet nu wel dat er een tegenmacht is, we hebben het vertrouwen van het personeel gewonnen.

NAZORG

Wanneer een actie is afgelopen is er ook nood aan goede 'nazorg'. De resultaten van de actie moeten we kenbaar maken. Meestal zijn we te bescheiden. Positieve resultaten zullen zeker helpen wanneer in de toekomst opnieuw acties worden ondernomen. Alle betrokken partijen moeten worden geïnformeerd. In eerste instantie alle militanten en betrokken collega's. Als klanten, patiënten direct of indirect bij de actie werden betrokken, moeten we ze ook grondig informeren over het resultaat van de actie. Communiceren met de basis en de buitenwereld is belangrijk. Werkgevers proberen

dit soms te belemmeren. Ze willen dan enkel toegeven indien je er niet te veel ruchtbaarheid aan geeft. Bekijk dit zorgvuldig en wees daar voorzichtig mee!

Het is ook belangrijk nadien genoeg aandacht te besteden aan de te schrijven teksten (overeenkomsten, cao's). Wat we verworven hebben, moet er duidelijk instaan. Het kan ook niet dat op korte termijn de genomen beslissingen stilletjes aan worden teruggeschroefd.

Het resultaat van de actie, het solidaire optreden, kan collega's die nog geen lid waren van onze organisatie overtuigen om toch lid te worden. Vergeet dit niet, spreek ze aan!

Na de actie moeten we opnieuw voort in het bedrijf, de sector. Ook hier zullen we veel aandacht aan moeten besteden. Hoe pakken we dit aan? Hoe 'normaliseren' we de relatie met de tegenstrever?



Besluit

De opbouw van een actie bestaat uit vele facetten, die telkens goed in het oog moeten worden gehouden, maar die elkaar altijd overlappen.

Enerzijds zijn volgende elementen doorslaggevend: een goede analyse, mensen optimaal bij de voorbereiding en de actie betrekken en samen beslissen. Een constante kritische evaluatie van wat we doen is noodzakelijk. Anderzijds moet je ook beslissingen durven nemen en knopen doorhakken.

We moeten soms durven provoceren, of de actie verharden. Frustraties moeten worden gekanaliseerd om de emoties weg te nemen tijdens het beslissingsproces. Daarbij moeten we zeker rekening houden met de druk van de werkgever en de schrik van collega's om hun job te verliezen. Daarom is een continue dialoog met de basis uiterst belangrijk.

Samengevat:

- Een geslaagde actie steunt op een brede basis.
- Geloof in je zaak. Vertrouwen in jezelf en elkaar is essentieel.
- Een kleine actie zonder analyse en een strategie voor de toekomst is een verloren actie. Altijd dreigen met actie en het nooit doen helpt op de duur niet meer.
- Focus op de doelstelling. 'Op de persoon spelen' werkt negatief.
- Stel een stappenplan of draaiboek op.
- Verzorg je communicatie. Verkeerd informeren (niet volledig, leugens) komt als een boemerang terug in je gezicht. Vermijd agressie. Lange nietszeggende speeches en pamfletten gaan verloren.
- Evalueer voortdurend en stuur bij waar nodig.

Hoofdstuk II. Communicatie en media



Doordacht en verzorgd communiceren is van groot belang om met je actie te scoren. Daar komt heel wat bij kijken. We zetten een reeks punten op een rijtje die je niet uit het oog mag verliezen. Communiceren doe je voor, tijdens en na de actie.

Intern communiceren rond een actie is uiteraard belangrijk. Maar vergeet ook de media ofwel de externe communicatie niet. Via de media kun je de publieke opinie beïnvloeden. Zo kan je de actie meer gewicht en uitstraling geven. Aandacht van de media krijgen is niet altijd gemakkelijk. Wil je de actie in de schijnwerpers zetten? Dan moet je begrijpen hoe media werken en daarop inspelen. We geven een aantal tips.

Hoe communiceer je voor de actie?

INFORMEER JE ACHTERBAN

Zorg ervoor dat je collega's, leden en militanten 'mee zijn'. Ze moeten weten wat er op het spel staat en waarom je actie voert. Leg dat uit op personeelsvergaderingen, via pamfletten en affiches en in het vakbondsblad van de onderneming. Buiten het bedrijf kan je misschien ook collega's warm maken via belangengroepen of 'interzetels'. Zo worden je collega's bij de vakbond goed geïnformeerd.

OPENBAAR

Stel je vooraf de vraag of een actie het juiste middel is om je doelstelling te bereiken. Wie een actie opzet, kiest voor de openbaarheid. Acties in de openbaarheid hebben ontegensprekelijk voordelen. Maar als je deze weg inslaat, wordt het soms moeilijk om nog discreet te onderhandelen. De tegenpartij zal zich anders gedragen wanneer je actie voert.

KIES DE JUISTE VORM

Er bestaan diverse manieren om je boodschap aan de media verkocht te krijgen. Je kan een actie organiseren die erg goed in de smaak valt bij de media, zeg maar 'mediageniek'. Maar je kan ook een persbericht de wereld insturen. Of een persconferentie organiseren. Een exclusief interview toestaan aan één journalist is een andere mogelijkheid. Of misschien tracht je liever een opiniestuk (vrije tribune) te slijten aan één of andere krant?

VERGEET DE LOKALE MEDIA NIET

Informeer niet alleen nationale nieuwsmedia over je actie. Lokale media zijn erg belangrijk en vaak geïnteresseerd. Ze zijn meestal gemakkelijker aan te spreken.

TIMING

Kranten worden 's nachts gedrukt. Maar dat betekent niet dat je tot 's avonds laat kan wachten met de aankondiging van je actie. Probeer je informatie al in de voormiddag aan de media te bezorgen. Zo is het voor redacties gemakkelijker om er nog op in te spelen en er iets rond te brengen.

SCHRIJF EEN DUIDELIJK PERSBERICHT

Stel een duidelijk persbericht op. Zorg ervoor dat je boodschap een antwoord geeft op volgende vragen: wie, wat, waar, wanneer en waarom. Die vijf w's zijn essentieel voor wie goed wil communiceren.

Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 107

KORT EN BONDIGE BOODSCHAP

Verkoop je boodschap zo duidelijk en kernachtig mogelijk. Concentreer je op de essentie. Eén duidelijke kernboodschap maakt meer kans dan een ingewikkeld kluwen van punten.

Lever de media gesneden koek. Een persklaar bericht of een paar sterke oneliners maken het de journalist gemakkelijker. En vergroten de kans dat je boodschap opgepikt wordt.

BOUW AAN EEN RELATIE MET DE MEDIA

Probeer met de media een langdurige relatie op te bouwen. Maak duidelijk dat je hen wat te bieden hebt door ervoor te zorgen dat je informatie betrouwbaar en (snel) bruikbaar is. Zo leg je al een basis voor een volgend contact.

DUID EEN WOORDVOERDER AAN

Bespreek vooraf duidelijk wie het woord voert of de media te woord staat. Kies je voor een militant of een secretaris? Militanten hebben het voordeel dat ze vaker dichter en persoonlijker bij de problemen betrokken zijn. Terwijl een secretaris dikwijls een bredere kijk op de actie heeft en die vaak ook duidelijker kan uitleggen.

Hoe communiceer je tijdens de actie?

WEES BEREIKBAAR

Zorg ervoor dat je tijdens de actie vlot bereikbaar bent voor de media. Bezorg journalisten je gsm-nummer en spreek af op een concrete plaats en tijd. Leef de gemaakte afspraken goed na. Laat de media niet te vroeg (maar uiteraard ook niet te laat) komen.

BRENG PERSOONLIJKE VERHALEN

De media en hun lezers, kijkers of luisteraars zijn dol op persoonlijke verhalen. Probeer in de mate van het mogelijke je boodschap te ‘personaliseren’.

ZORG VOOR ‘SOUNDBITES’

De media (vooral dan radio en tv) zijn verzot op snelle ‘quotes’ en oneliners. Speel daarop in.

ZORG VOOR BEELDEN (EN VIDEO)

Eén beeld zegt meer dan duizend woorden. Zorg er dus voor dat je beeldmateriaal kan aanbieden of dat er aantrekkelijke beelden te maken zijn.

DIGITALE COMMUNICATIE

Als je toegang hebt tot internet of over mailinglijsten (mailadressen) beschikt, maak er gebruik van om je boodschap te verkondigen. Je kunt mensen ook snel informeren en mobiliseren via digitale nieuwsbrieven, facebook en ander sociale netwerksites. Heb je een LBC-NVK-ondernemingssite, actualiseer deze voortdurend tijdens de actie. Vergeet ook www.lbc-nvk.be niet. Handig voor je collega’s en de pers.

HOU DE BOODSCHAP ZUIVER

Waak erover dat de juiste boodschap naar buiten gaat. Maak dus afspraken over wat je zegt en hoe je het zegt. Vermijd geweld. Trekken en duwen bij acties is geen probleem, maar laat het niet uit de hand lopen. De media mogen er dan al van smullen, maar je krijgt er niet de publieke opinie mee op je hand. En uiteindelijk wil je toch de publieke opinie voor de actie winnen.

Hoe communiceer je na de actie?

EVALUEER

Bespreek wat de actie opleverde. Maar analyseer ook wat er niet goed liep. Op welke punten kon de actie nog beter? Hoe pak je het volgende keer beter aan?

VERSLAG

Breng verslag uit over de resultaten. Laat op zijn minst aan je rechtstreekse achterban weten wat de actie opleverde. Dat kan via een pamflet of bericht, maar eventueel ook in je bedrijfsblad of op je ondernemingswebsite.

Misschien kan de actie ook aan bod komen in ruimere vakbondspublicaties (sectoraal, regionaal, algemeen, digitaal). Met Ons Recht heb je een maandblad dat 315.000 leden bereikt. Je hebt ook onze website www.lbc-nvk.be en onze digitale nieuwsbrief. Aarzel niet om je secretaris aan te spreken als je vindt dat er een boeiend verhaal in zit.

Het is van groot belang dat de LBC-NVK aan een ruimer publiek duidelijk maakt hoe de vakbond het verschil kan maken. Communiceren over geleverde inspanningen en resultaten van acties is belangrijk. Ook wanneer het behaalde resultaat misschien niet helemaal naar wens is.

CREËER EEN GOEDE HERINNERING

Zorg ervoor dat je achterban met een goed gevoel terugblijkt op de actie. Dat kan door een prettig verslag, maar beelden zijn vaak sterker. Verspreid sfeerbeelden van je actie. Maak duidelijk dat de actie resultaat boekte, maar vooral ook plezierig was. Zo krijg je de volgende keer misschien nog meer collega's mee in beweging.



Hoofdstuk III.

Actievormen

Traditionele actievormen

ALGEMEEN

Zodra er beslist is om actie te voeren, moet je nadenken over de vraag wat je precies wil doen en hoe je de actie wil aanpakken en opbouwen. De juiste actievorm kiezen hoort bij de voorbereiding. En de gemaakte keuze zal mee de voorbereiding bepalen.

Wil je een staking organiseren? Pamfletten uitdelen? Of een petitie opzetten? Allerlei soorten acties zijn denkbaar. Maar telkens opnieuw moet je een aantal vragen voor ogen houden. Als je één of meerdere acties kiest, weeg je een reeks elementen tegenover elkaar af. Die afweging maken is noodzakelijk. Maar dit mag geen acties belemmeren of in de weg staan. Over het algemeen maak je betrekkelijk snel de keuze voor een bepaalde actie.

Door een reeks vragen te beantwoorden beoordeel je of de gekozen actievorm kan helpen om de doelstellingen te realiseren. En schat je beter in hoe je de actie moet aanpakken.

Welke elementen moet je tegenover elkaar afwegen?

- **Doel**

Wat is het doel van de actie? Wil je het publiek informeren, het personeel mobiliseren voor een latere grotere actie, een thema in de schijnwerpers zetten of houden, steun losmaken, de ‘macht van het getal’ tonen?

- **Middelen**

Hoeveel tijd heb je voor de voorbereiding en de mobilisatie? Over hoeveel en welke middelen en mensen beschik je om de actie op poten te zetten?

- **Campagne**

Maak je een actieplan om de acties gaandeweg op te bouwen? Kadert de actie in een ruimere campagne? Of is het een actie die op zichzelf staat?

- **Hoe**

Op welke manier wil je de boodschap overbrengen?

- **Inzet**

Welke inzet kan je verwachten van de actievoerders? Hoe krachtig moet de actie zijn? Hoelang wil je actievoeren?

- **Wie**

Met welke mensen wil je actie voeren? Gaat het om de werknemers van een onderneming of sector? Om alle werknemers, zoals bij interprofessionele acties? Of om het grote publiek, zoals bij betogingen voor vrede?

- **Grote publiek**

Hoe is de relatie met het grote publiek? Welke boodschap wil je bij hen overbrengen? Wat zijn de eventuele gevolgen voor het publiek? Kan je een beroep doen op hun solidariteit?

- **Partners**

Wie zijn de mogelijke partners, collega's van andere vakbonden, niet-gouvernementele organisaties (ngo's) enzovoort?

- **Onderhandelingsproces**

Op welk tijdstip in een onderhandelings- of mobilisatieperiode vindt de actie plaats?

Al deze elementen tegenover elkaar afwegen doe je in de militantenkern, samen met de vakbondssecretaris of op sectoraal of interprofessioneel niveau. Het lijstje lijkt misschien lang. Maar meestal is de situatie redelijk duidelijk en heb je weinig tijd nodig om te kiezen voor een bepaalde actie.

Het is onbegonnen werk om alle mogelijke acties op te sommen. Maar je krijgt hier wel de belangrijkste actievormen voorgeschoteld. Geïllustreerd met voorbeelden van geslaagde acties. Digitaal actievoeren kan ook. Bijvoorbeeld via e-mail, websites en blogs.

Over digitale actievormen vind je een aparte uitleg vanaf p. 63

ACTIE

Een geslaagde actie hoeft niet per definitie een grote betoging of een staking te zijn. Een kortere, laagdrempelige (prik)actie kan ook zinvol zijn. Zo'n actie kan de boodschap duidelijk maken en een eerste stap zijn in een krachtmeting met de werkgever.

Bij een korte actie kan je bijvoorbeeld voor korte duur het werk neerleggen. Een langere pauze organiseren. Alle werknemers een zwart lintje laten dragen. De personeelsvergadering extra lang laten duren. Het werk met een uur vertraging laten beginnen. Of spandoeken op de parking ophangen.

De voorbereiding hangt af van de actie zelf. En van de opkomst die je verwacht.

Filiaalbezoek bij Carrefour

Toen Carrefour in Lier een proefproject lanceerde met nieuwe kassa's, bleek dit geen groot succes. Het personeel moest de winkelkarretjes overladen, wat leidde tot lichamelijke klachten. Bij de evaluatie hield de directie weinig rekening met de opmerkingen van het personeel en het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Hoe dan ook bleef het systeem – minstens in de vestiging in Lier – overeind.

Het betrokken personeel was niet opgezet met de situatie, maar had schrik om in actie te komen. Daarom trok de hoofdafgevaardigde voor de warenhuisketen met een stapeltje pamfletten naar alle vestigingen in de provincie Antwerpen. Met de pamfletten in de hand ging ze – meestal samen met de lokale afgevaardigde – rond bij het personeel. Ze zorgde ervoor dat de strooifolders zichtbaar genoeg aanwezig waren.

Intussen had de betrokken secretaris de kwestie ook al op de agenda gezet om het omstreden systeem zo vlug mogelijk weer uit de winkel weg te krijgen. In geen geval wilde het personeel de drukke eindejaarsperiode ingaan met deze kassaopstelling.

De informatieronde en het overleg leverden resultaten op. Nog voor het eind van het jaar verdween het systeem uit de winkel in Lier. Er werd opnieuw op een ergonomisch verantwoorde manier aan de kassa's gewerkt.

Citroenen voor directie: Centea - KBC

Na de overname van Centea door KBC werd geleidelijk het personeelsstatuut aangepast. Toen de ICT'ers van Centea werden overgeheveld naar de KBC-groep, bereikten de onderhandelaars een akkoord over alles behalve de pensioenregeling. De groepsverzekering bij Centea bleek gevoelig beter dan het pensioenplan van KBC. In de aanloop naar een personeelsvergadering – met een stemming – becijferde de vakbonden het verschil voor de betrokken werknemers. Uiteindelijk aanvaardde



het personeel, intussen murw van de aanslepende onzekerheid, het voorstel van de directie. De vertegenwoordigers van de werkgever kregen de uitslag van de stemming en een vakbondspamflet. Met daarbovenop een citroen. Zo lieten de werknemersvertegenwoordigers duidelijk verstaan dat zij een zuur gevoel overhielden aan de minder interessante pensioenregeling. De betrokken werknemers kregen een pamflet met dezelfde boodschap.

Uiteindelijk zag de directie in dat de KBC-regeling een financiële aderlating betekende voor het voormalige Centea-personeel. KBC sleutelde aan de berekeningsformule van het pensioenplan. Het verschil verdween niet helemaal, maar werd toch aanzienlijk kleiner.

BETOGING

De betoging is veruit de bekendste en meest verspreide actievorm. Via een betoging geef je een grote groep mensen de kans hun mening te uiten. Tegelijkertijd toon je door ‘de macht van het getal’ aan werkgevers of de overheid dat veel mensen een bepaalde eis of idee steunen en onderschrijven. Je maakt het draagvlak zichtbaar.

Je hebt betogingen in alle maten en soorten. Het parcours kan kort of lang zijn. Soms wil je liever met een beperkte groep de straat op gaan. En in andere omstandigheden moet de groep betogers juist zo groot mogelijk zijn. Je kan een fakkeltocht houden, een sfeervolle betoging organiseren, een stille optocht plannen, eventueel sit-ins aan de betoging koppelen enzovoort.

Het parcours van een betoging is altijd belangrijk. Wie in Brussel betoogt, wil het thema of probleem een nationaal karakter geven. Als je langs de maatschappelijke zetel van een bedrijf of het kabinet van een minister trekt, maak je meteen duidelijk voor wie de boodschap bestemd is. In beginsel is een betoging dus geen wandeling tussen de velden. Ze moet zichtbaar zijn.

Een betoging houden vergt praktische voorbereiding. Met de burgemeester en de politiediensten moet je afspraken maken over het parcours. Meer dan eens is er animatie in de vorm van een optreden en toespraken. Je kan ook een drankje geven aan de deelnemers. Meestal is het de ambitie om veel volk op de been te brengen, dus moet je ook genoeg tijd uittrekken om te mobiliseren. Goed mobiliseren is de basis voor een geslaagde betoging.

Bij de voorbereiding van een betoging stel je best een checklist met belangrijke punten op. Een betoging organiseren is teamwerk. De vakbondsverantwoordelijken coördineren.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 108](#)

Betogen voor Bologna

In Leuven werd in april 2009 een Bologna-conferentie gehouden. Tien jaar eerder tekenden de onderwijsministers van Europa de zogeheten Bologna-akkoorden.

De ministers wilden die akkoorden ‘verkocht krijgen’ aan de burgers. Dus hadden ze het vooral over een harmonisering van de diploma’s (bachelor en master), bedoeld om de internationale mobiliteit te vergroten.

Maar in werkelijkheid steunen de Bologna-akkoorden sterk op documenten die tot stand kwamen op een Europese rondetafel van industriëlen. De industriëlen wilden het hoger onderwijs sterker afstemmen op de noden van het bedrijfsleven, de openbare financiering van hogescholen en universiteiten terugschroeven en de inschrijvingsgelden verhogen. Ze mikten ook op meer concurrentie tussen de instellingen en op een Europese ‘onderwijsmarkt’, naar Angelsaksisch model.

De vakbonden wilden de aandacht vestigen op de nadelige effecten van de Bologna-akkoorden. En zich verzetten tegen de plannen. De bonden sloten zich aan bij een toegelaten studentenbetoging met de slogan ‘Studenten en vakbond: één strijd’. Er was weinig tijd om dit voor te bereiden. De actievoerders zorgden snel voor een spandoek en een pamflet en trommelden wat collega’s en militanten van de KU Leuven op.

De vakbondsmensen stapten mee op in de betoging en ontrolden hun spandoek op het Leuvense Ladeuzeplein, waar veel politie was. De Bologna-conferentie vond plaats in de universiteitsbibliotheek op het plein.

Door de actie lukte het de boodschap over te brengen. Maar al snel vroeg de politie naar de identiteit van de actievoerders. Ze vroeg hen om het plein te verlaten.

BEZETTING

Bij stakingen of andere acties kan het voorkomen dat werknemers de gebouwen van een onderneming of overheid bezetten. Zulke acties krijg je vooral bij zware herstructureringen of sluitingen. Of wanneer een sociaal conflict te lang aansleept. Bij een bezetting trekken actievoerders een gebouw binnen en weigeren ze dit een tijdlang te verlaten. Het kan ook gebeuren dat de bezetters de productie of de activiteit overnemen.

Net zoals een stakingspiket of blokkade vergt een bezetting de nodige voorbereiding. Je kan ook een tentenkamp opzetten. Een zachte, meer ludieke vorm van bezetting.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 112](#)

Crown Cork Simplematic

De ondernemingsraad van Crown Cork Simplematic (Londerzeel) krijgt eind 1996 slecht nieuws uit het Amerikaanse hoofdkwartier. De groep kampt met financiële problemen. En voor een deel van de activiteiten komt er een management buy-out. Het bedrijf in Londerzeel maakt flessenvullers voor Coca-Cola en voor brouwerijen. De fabriek heeft een goed gevuld orderboek en verdient flink wat geld met onderhoudscontracten en de verkoop van wisselstukken. Het personeel in Londerzeel wil niet opdraaien voor het wanbeleid in de VS.

Een spontane staking van de arbeiders mondt al snel uit in een complete blokkade. De arbeiders willen tot elke prijs de bedienden en kaderleden bij hun actie betrekken. Het management reageert woest en wil de niet-stakers uitspelen tegen de stakers. De bedienden en kaderleden twijfelen.

Op een personeelsvergadering op een naburige parking overtuigen de bonden de bedienden en kaderleden om mee actie te voeren. Door mee te doen kunnen de bediendenbonden ook deelnemen aan de verzoeningsgesprekken bij Agoria.

De staking wordt een bezetting, met een permanent piket. Het personeel eist werkzekerheid en flinke opzegvergoedingen als er toch zou worden afgedankt. De directie in de VS weigert beloftes of toegevingen te doen.

De actie en de verzoening brengen de werknemers dichtert tot elkaar. Het personeel wordt zich bewuster van de kwaliteiten van Londerzeel en de gevaren vanuit de VS. Op korte termijn blijkt niets te kunnen worden binnengehaald. Dus worden de staking en de bezetting opgeschort. Wanneer later de Amerikaanse groep failliet gaat en ontmanteld wordt, lukt het een overnemer te vinden voor Londerzeel. De fabriek draait nog altijd. En dat was tenslotte waar het de werknemers om te doen was.

BLOKKADE OF STAKINGSPIKET

Bij een staking blokkeren de actievoerders de toegang tot de gebouw helemaal of voor een deel. De blokkade hoeft niet compleet te zijn. Je kan een 'filterblokkade' opzetten en de werknemers binnenlaten nadat ze bijvoorbeeld een pamflet gekregen hebben. Het is ook mogelijk de toegangsweg tot een bedrijf te blokkeren.

Een stakingspiket kan andere werknemers uit een gebouw buitenhouden. Uiteraard kan je ook beslissen om het personeel of een deel ervan toch door te laten (bijvoorbeeld in een ziekenhuis).

Voor een stakingspiket moet je je ook specifieke vragen stellen. Wie zal aan welke deur of ingang staan? Hoeveel mensen heb je nodig? Zijn hulpmiddelen nodig om een poort te blokkeren? Moet je voor eten en drank zorgen? Hoelang duurt de blokkade? Wie zorgt voor het pamflet om het personeel te informeren? Hoeveel vlaggen en hesjes heb je nodig?

Acties van dit type zijn ‘harder’ dan pakweg een betoging. Blokkades moeten altijd vreedzaam gebeuren. De gevolgen ervan moeten in verhouding staan tot het nagestreefde (geoorloofde) doel.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 111](#)

AB InBev

De bierbrouwer AB InBev kondigde in januari 2010 aan nog maar eens te willen herstructureren. Honderden jobs dreigden te verdwijnen in België en andere



Europese landen. De vakbonden reageerden erg verontwaardigd. De groep maakte winst en keerde riant bonussen aan het topmanagement uit. Waarom dan opnieuw jobs schrappen?

Na de bekendmaking van de plannen blokkeerden werknemers de fabriek in Leuven en de vestiging in Jupille. Bij het bedrijf in Hoegaarden kwam er ook een blokkade. De actievoerders trotseerden dapper de kou. Ze stookten paletten op om zich te verwarmen. Een concurrerende brouwer zag zijn kans schoon om een marketingstunt uit te voeren en stuurde bier naar de stakingspiketten. Via socialenetwerksites als Facebook kwamen veel steunbetuigingen voor de actievoerders binnen.

De acties kregen veel steun van de publieke opinie. In Leuven weigerde het stadsbestuur de politie in te zetten tegen de stakers. De acties deden de biervoorraden bij AB InBev opdrogen. Dat leidde tot problemen in de horeca, waar de klanten niet langer hun favoriete merk bier konden krijgen.

Uiteindelijk moest AB InBev de plannen inslikken en weer aan tafel schuiven. Met de blokkades schreven de vakbonden geschiedenis.

Opvoedingsinstelling

CKG is een opvoedingsinstelling voor jonge kinderen in Gent. In een tijdsspanne van drie of vier jaar behandelden klachtenbehandelaars van de LBC-NVK tientallen dossiers van (ex-) werknemers van CKG. Er waren problemen met de lonen en de uurroosters. Wie durfde tegensputteren, werd ontslagen. Ten tijde van de problemen werkten er vooral jongeren met niet zoveel anciënniteit.

De LBC-NVK organiseerde buiten de werkuren personeelsvergaderingen. Toen CKG op zeker ogenblik vijf mensen in één keer ontsloeg, was dat de druppel die de emmer deed overlopen. De werknemers gingen in staking. Ze eisten het vertrek van de directie, de terugkeer van de ontslagen collega's, de onmiddellijke oprichting van een vakbondsafvaardiging en een snelle oplossing voor een aantal individuele dossiers van personeelsleden.

In het verzoeningsbureau werden afspraken gemaakt over een minimumbezetting, zoals gebruikelijk bij instellingen à la CKG. De staking duurde drie volle weken. Bij het begin van de acties trokken werknemers naar de plaatselijke markt. Ze wilden zo de werkgever treffen en de mensen informeren over de heersende wantoestanden. Bij het stakingspiket maakten de actievoerders spandoeken. Ze organiseerden

barbecues en hielden korte betogingen. De stakers namen contact op met Kind en Gezin, dat subsidies gaf. En ze praatten met de pers.

De grootste actie was een fakkeltocht. Hiervoor konden de actievoerders rekenen op andere non-profitmilitanten, collega's van het ACV en het bestuur van de LBC-NVK. Vier verzoeningsvergaderingen met het paritair comité bleken noodzakelijk. De directie werd ontslagen en vervangen. Drie van de vijf ontslagen werknemers mochten terugkeren. De andere twee kregen een 'verbeterde' verbrekingsvergoeding. Bij CKG werd een vakbondsafvaardiging opgericht. En alle individuele dossiers werden in één keer geregeld.

Actievoeren was niet vanzelfsprekend. Het lukte alleen om resultaten te boeken door overtuigd vol te houden en collega's te blijven aanmoedigen.

BOYCOT

Wie het oneens is met de handelwijze van een onderneming, kan het ongenoegen omzetten in een boycot van de producten van het bedrijf. Voor werknemers of militanten is het niet gemakkelijk om de eigen werkgever te boycotten.

Globale of interprofessionele acties kunnen wel gepaard gaan met een boycot van een bedrijf. Zulke acties dienen meestal om meer respect af te dwingen voor mensenrechten, vakbondsrechten of het milieu.

In een ver verleden was er een boycot tegen producten uit Zuid-Afrika, waar toen nog het apartheidsregime bestond. Enkele jaren geleden gebeurde hetzelfde met enkele oliemaatschappijen die zich bezondigden aan ernstige schendingen van de mensenrechten.

BURGERLIJKE ONGEHOORZAAMHEID

Actievoerders kunnen opzettelijk de wet overtreden of niet toepassen. Of opdrachten van de overheid negeren. Uiteraard met een politiek of maatschappelijk doel. Als de chauffeurs van een openbaarvervoerbedrijf een 'betaalstaking' organiseren, kan je dat zien als een vorm van burgerlijke ongehoorzaamheid.

Burgerlijke ongehoorzaamheid is tamelijk radicaal als actievorm. Maar het is ook in beginsel geweldloos. Vakbonden passen burgerlijke ongehoorzaamheid zelden toe om actie te voeren.

Tentenkamp non-profit

LBC-NVK-non-profit organiseerde in het kader van de Witte Woede tot drie keer toe een tentenkamp voor het kabinet van de bevoegde minister. Zo'n tentenkamp bleek een ultiem en zeer confronterend actiemiddel. Met name wanneer vele maanden van acties en onderhandelingen geen nieuw sectorakkoord opgeleverd hadden. Een permanent bemand actiekamp geeft een krachtig signaal.

Een dag en nacht bemand tentenkamp organiseren in hartje Brussel vergt heel wat voorbereiding, organisatie, logistiek en coördinatie. De opbouw moest altijd erg snel gebeuren. Het is erg belangrijk om het kamp goed te installeren en de militanten degelijk op te vangen.

Als vakbondsactie waren de tentenkampen ongetwijfeld erg vernieuwend. Wanneer veel actievoeren en betogen niet volstaat, moet je nieuwe actiemiddelen ontwikkelen. De tentenkampen vergrootten de druk op de ketel. Ze bleken ook nuttig om de media op onze hand te krijgen. Visuele en vernieuwende acties trekken de aandacht.



De tentenkampen droegen in hoge mate bij tot de versterking van de samenhang binnen de non-profitbeweging. Ze hadden een positieve invloed op de onderhandelingen over nieuwe sectorakkoorden.

CAMPAGNE OF ACTIEPLAN

Staat een actie op zichzelf of is ze een element in een ruimer actieplan? Een actieplan is een mix van acties en handelingen. Een combinatie van informeren, mobiliseren, opbouwende acties, grote acties, contacten met de media, onderhandelen, invloed uitoefenen op politici enzovoort. Bij een campagne is er dikwijls samenwerking met andere organisaties. De organisatoren trachten diverse acties op te zetten en die op elkaar te laten inspelen om zo hun doel te bereiken.

Er bestaan mooie voorbeelden van grote vakbondscampagnes. Denk aan de acties tegen de zondagsopeningen in de distributie, de campagne voor 'waardig werk' en de Witte Woede in de non-profitsector.

Je kan even goed van een actieplan spreken wanneer je eerst een pamflet verspreidt in een bedrijf, daarna een personeelsvergadering belegt, dan een prikactie houdt voor de onderhandelingen en tenslotte afsluit met een nieuwe personeelsmeeting.

EVENEMENT

Rond meer algemene thema's of in het kader van actiecampagnes kan je evenementen organiseren. De economische crisis resulteerde in het najaar van 2009 in een evenement in Brussel. Naar aanleiding van Rerum Novarum organiseert de christelijke arbeidersbeweging ACW dikwijls een evenement rond een bepaald thema.

Een 'actie-evenement' kan de vorm aannemen van debatten, optredens, een betoging, toespraken of een tentoonstelling. Vaak is zo'n evenement een mengeling van elementen.

Bij een evenement komt heel wat kijken. Zoiets vraagt dus erg veel voorbereiding en een grote inzet van mensen en middelen. Via een evenement kan je diverse vliegen in één klap slaan. Je geeft informatie, laat diverse sprekers aan het woord en koppelt dat aan muziek en actievoeren.

Film Michael Moore

Toen de film 'Sicko' (van Michael Moore) in première ging op het filmfestival van Gent, hield de LBC-NVK een actie met zo'n 150 militanten uit de non-profit en een lookalike van Michael Moore. Om het verrassingseffect en het LBC-NVK-monopolie op de actie zo groot mogelijk te houden, werden alle betrokkenen pas op het laatste moment ingelicht. Twee dagen voor de actie kregen de actievoerders nog een forum in het tv-programma 'De Zevende Dag'. Daar lichtten ze al een tipje van de sluier op.

De Michael Moore-actie was een onderdeel van de algemene campagne tegen de oprukkende commercialisering in de zorgsector. Voor deze campagne werkte de LBC-NVK samen met andere vakbonden en ziekenfondsen. Er ontstond een platform dat onder meer studiedagen en acties zoals die rond Michael Moore organiseerde.

FLASHMOB

Een 'flashmob' is een nieuwe vorm van actievoeren. Een grote groep mensen duikt plotseling op een openbare plek op, doet iets ongebruikelijks en valt daarna weer snel uiteen. Flashmobs organiseer je doorgaans met behulp van moderne communicatiemiddelen als internet, sms en facebook.

De deelnemers aan de actie trekken los van elkaar naar de afgesproken plek en gedragen zich daar onopvallend. Bij het afgesproken signaal gaat de actie van start. Een flashmob duurt niet zo lang. Eigenlijk gaat het om een plezante, ludieke en mediagenieke actie.

In België vonden al flashmobs plaats. Tot nu toe zelden op initiatief van een vakbond. Eén van de flashmobs hing samen met de campagne voor het referendum rond de Lange Wapper in Antwerpen. Tegenstanders van het Lange Wapper-viaduct hielden een begrafenistoet op het moment dat de voorstanders een grote maquette wilden onthullen. Ze mobiliseerden in enkele dagen tijd via sms, facebook en email. Op de dag van de actie daagden bijna 300 deelnemers in zwarte kleren op. De actie haalde de nationale en regionale televisie en de kranten.

Flashmobs hebben als doel de media te halen. Tegelijkertijd moet je proberen te voorkomen dat de ‘tegenpartij’ vroegtijdig op de hoogte is van de plannen.

Bij de acties tegen Carrefour (eind 2008) voerden vakbondsmilitanten een flashmob uit in een Antwerpse vestiging. De flashmobbers lieten nogal wat diepvrieswaren achter in winkelkarretjes, waardoor de winkelketen toch aanzienlijk wat schade leed.

JURIDISCHE ACTIE

De vakbond is geen grote voorstander van juridische procedures bij collectieve conflicten of problemen. Maar soms moet je toch naar de rechter om de handelwijze van een bedrijf of een beslissing van de overheid aan te vechten.

Juridische acties mogen niet de regel worden. Sowieso gebeuren ze in overleg met de vakbondsverantwoordelijken.

Wie naar de rechter trekt, moet zich zowel inhoudelijk als juridisch grondig voorbereiden. Een juridische actie moet ook deel uitmaken van een ruimer actieplan.

Voorbeelden zijn bijvoorbeeld de zaak die de LBC-NVK aanspande tegen proeftuinen in de kinderopvang of het beroep van de LBC-NVK tegen delen van de anti-discriminatiewet.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 114](#)

MEETING OF ‘MILITANTENCONCENTRATIE’

Soms komen militanten in groten getale bijeen om toelichting te krijgen rond een bepaald thema. Door zo’n militantenconcentratie bewijs je dat een groot aantal mensen hetzelfde standpunt deelt. Een concentratie luidt dikwijls de start van een ruimere reeks acties in. Bij campagnes komen zulke concentraties vaker voor.

Een voorbeeld is de militantenbijeenkomst van de bediendebonden rond het werknemersstatuut.

ORIGINELE ACTIE

Het is altijd handig meegenomen als je erg origineel of spectaculair uit de hoek kan komen. Het kan je actie ook een positief imago geven.

Witte Woede Poëzie

De nationale onderhandelingen over een nieuw meerjarenaakkoord voor de non-profit zaten na ruim een jaar op een dood spoor. Een grote doorbraak bleef uit. Om de druk op de ketel te houden, werden de acties verlegd naar de regio's. In de regio Zuid-West-Vlaanderen trokken de secretarissen en militanten van de diverse instellingen op een bijzondere manier de straat op.

Alle militanten werden opgeroepen om hun frustraties, eisen en ongenoegen om te zetten in 'Witte Woede Poëzie'. Met een gebundelde selectie daaruit trokken de actievoerders dan naar de grote kruispunten in de regio. In navolging van de gekende stickeractie van het Rode Kruis verkochten ze hun poëzie aan passerende automobilisten.

Met de actie 'bedelden' ze figuurlijk geld bijeen om een non-profitakkoord te kunnen financieren. Ze maakten pijnlijk duidelijk dat de bevoegde overheid het niet nodig vond te investeren in het personeel van de zorgsector. Daarom deden ze het dan maar zelf. De actie kon rekenen op erg veel bijval en sympathie van de weggebruikers. De opbrengst van de Witte Woede Poëzie werd achteraf geschonken aan Poverello. Daarmee haalden de actievoerders opnieuw positief de media.

Afscheidsreceptie

Het Joods Geriatrisch Centrum in Antwerpen verkocht een aantal ziekenhuisbedden aan twee revalidatiecentra. Het personeel voor de ziekenhuisbedden verhuisde met de bedden mee naar de nieuwe werkgever.

De uitverkoop schoot bij de werknemers in het verkeerde keelgat. Na herhaaldelijk aandringen bij de directie op een meer gepast afscheid voor de trouwe werknemers – en een even herhaaldelijk njet vanwege de directie – besloot de vakbond zelf een afscheidsreceptie te organiseren. Niet in de instelling, maar voor de deur, op straat. Daarmee maakte de vakbond meteen duidelijk dat de directie het personeel zonder enige vorm van waardering op straat zette.

De actie leidde er niet toe dat de directie zich alsnog bedacht. Dat was ook niet het opzet. Wel voelde de directie zich erg onbehaaglijk en was ze die dag niet te bespeuren. Ze bleef ver weg van de media die over de zaak berichtten. De vakbond toonde met de actie aan wel begaan te zijn het lot van mensen.

PAMFLETTEN, STROOIFOLDERS, KRANTJES, AFFICHES EN ANDER DRUKWERK

Vakbondsmensen die actievoeren en hun werk doen, moeten hoe dan ook veel informeren. Pamfletten, strooifolders of affiches verspreiden kan een actie op zich zijn. Zo'n drukwerk kan ook dienen om een boodschap bekend te maken of een actie aan te kondigen.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 107](#)

PERSONEELVERGADERING

Er kunnen tal van goede redenen zijn om het personeel bijeen te roepen. Misschien wil je een actie uitleggen. Of gewoon communiceren met de werknemers. Een akkoord toelichten. De vakbondsafgevaardigden voorstellen. Vragen van het personeel beantwoorden. En ga zo maar door.

Volgens de wetgeving is het mogelijk om in een bedrijf of instelling een personeelsvergadering te laten plaatsvinden. Een personeelsvergadering bijeenroepen kan al een actie op zich zijn. Soms kan je een directie al op andere gedachten brengen door de werknemers bijeen te brengen en te informeren. Maar in de meeste gevallen dient een personeelsvergadering om de werknemers te mobiliseren. En om ze te laten beslissen over eventuele acties.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 106](#)

Gasthuiszusters

Bij de ziekenhuizen van de Gasthuiszusters in Antwerpen zette de directie het bijna bereikte akkoord over een cao rond hogere toeslagen voor avond- en weekendwerk op de helling. De directie wilde de voorwaarden voor brugpensioen verslechteren. Dat zette kwaad bloed bij het personeel.

De vakbondsdelegatie zette prompt de voorstellen van de directie en de eigen ideeën op papier. Ze vroeg aan het personeel om zich in een referendum uit te spreken. Op de diverse campussen van de instelling vonden personeelsvergaderingen plaats en konden mensen hun stem uitbrengen. Uit het resultaat bleek dat de werknemers het voorstel van de directie niet goed genoeg vonden.

Verdere acties bleken niet nodig. De uitslag van het referendum en de dreiging om te staken deden de directie terugkeren naar de onderhandelingstafel. Uiteindelijk kwam een compromis uit de bus dat voor iedereen aanvaardbaar was.

PETITIE

Via een petitie of handtekeningenactie zamel je handtekeningen in om een eisenbundel, voorstel of standpunt te ondersteunen. Een petitie kan je op papier of digitaal houden.

Net als een grote betoging moet een petitie dienen om te illustreren dat veel mensen achter een bepaald idee staan.

In sommige sectoren heb je een bepaald aantal handtekeningen van het personeel nodig om een vakbondsafvaardiging op te richten. Als actiemiddel kunnen de vakbondsafgevaardigden zelf ook een referendum organiseren.

Een petitie vergt inzet van de militanten. Het personeel moet uitleg krijgen en aangesproken worden om de petitie te tekenen.

Ook de overhandiging van de petitie kan een gelegenheid zijn om het thema in de media te krijgen.

Het Kiwimodel

De gezondheidszorg kost handenvol geld. Aan de terechte eisen van de werknemers in de sector hangt ook een prijskaartje. Daarom gingen de mensen uit de non-profit op zoek naar financiële middelen die hun eisen makkelijker realiseerbaar konden maken. De vakbonden kozen ervoor het 'kiwimodel' te promoten. Volgens het kiwimodel maken merkgeneesmiddelen grotendeels plaats voor generische of 'witte' medicijnen. Geneesmiddelen zijn in België veel te duur. Door medicijnen goedkoper te maken, komt er geld vrij waarmee je een aantal ambities kan waarmaken. Volgens berekeningen zou een overstap naar het kiwimodel tot 1,5 miljard euro kunnen opleveren. Met een petitie over het kiwimodel trok de LBC-NVK non-profit de straat op. De vakbond verzamelde massaal veel handtekeningen. Voor de overhandiging

van de handtekeningen bij de minister verzamelden vakbondsmilitanten in hun instellingen medicijndoosjes. Niets is makkelijker dan dat, maar het effect was enorm. De stapels werden aan elkaar geregen en meegedragen in de betoging. Voor het kabinet van de minister werden de honderden vuilzakken met medicijndoosjes symbolisch in brand gestoken.

STAKING

Bij een staking stoppen de werknemers tijdelijk met werken om een doel te bereiken. Ze kunnen staken voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden, tegen de plannen van de werkgever, tegen de plannen van een regering enzovoort. Als er een staking is, zorgt de vakbond in beginsel voor de coördinatie.

De concrete stakingsprocedure wisselt van sector tot sector. Een constante hierbij is dat er een tijdsspanne is tussen de aankondiging van de staking en de staking zelf. Soms maken de omstandigheden het onmogelijk om de procedure (ten volle) te volgen. Bijvoorbeeld wanneer een bedrijf onverwacht ontslagen aankondigt, wanneer de werknemers willen protesteren tegen een plotse beslissing van de werkgever of wanneer een sociaal conflict aansleept.

Stakingen breken zelden ‘vanzelf’ uit. Tenzij bij plotse aankondigingen door directies. Ook bij een staking moet je mobiliseren. De vakbondsafgevaardigden moeten het personeel aanspreken en trachten ze te overtuigen om mee te doen aan de actie. Meer nog dan een grote betoging vergt een staking de medewerking van het personeel.

Wie één of meer dagen niet werkt, krijgt dan geen loon maar een lagere stakingsvergoeding. Werknemers die staken, lopen een stuk inkomen mis. Door te staken maken ze hun standpunt duidelijk aan de werkgever.

Staken gebeurt altijd in overleg met de vakbondsverantwoordelijken.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 108](#)

Beschutte werkplaats

Bij de beschutte werkplaats in Puurs brak een staking uit. De staking draaide niet rond meer koopkracht. Wel rond de eis om meer respect en begrip van de directie en de raad van bestuur voor de mindervalide werknemers en hun monitoren.

Het begon als een spontane staking van arbeiders en bedienden. De ouders van de werknemers werden geïnformeerd over het probleem. De werknemers waren mindervaliden die dikwijls nog thuis woonden of in een instelling zaten. De actievoerders mobiliseerden de lokale afdelingsmilitanten van het ACV. Ze informeerden de pers en plaatselijke politici. Later trokken ze naar plaatselijke markten om pamfletten uit te delen. De staking duurde drie weken.

Tamelijk snel lukte het om steun te krijgen van de publieke opinie. Zo werd het mogelijk de raad van bestuur onder druk te zetten. De bestuurders woonden in de omgeving van de beschutte werkplaats. Zij konden niet onverschillig blijven. Met als resultaat dat de toenmalige directie een stap opzij zette. Er kwam een nieuwe directie die wel rekening hield met de verzuchtingen.

STEUN- OF SOLIDARITEITSACTIE

Een steun- of solidariteitsactie is bedoeld om een andere actie te steunen of helpen. Vakbonden liggen dikwijls aan de basis van solidariteitsacties. Soms zijn er internationale solidariteitsacties. Op bedrijfsniveau komen zulke acties er bijvoorbeeld op neer dat het personeel duidelijk steun toont voor werknemers van een andere onderneming die actievoeren.

Goede voorbeelden van solidariteitsacties waren de inzamelacties naar aanleiding van de tsunami in Zuid-Oost-Azië (eind 2004) of de verwoestende aardbeving in Haïti (begin 2010).

Met bus naar zusterbedrijf

De Mondi-groep wilde zijn kartonfabriek in Houthalen sluiten. In eerste instantie stond de vakbond machteloos. Gelukkig brak er een spontane staking uit. Daardoor kregen



de bonden meer armslag om een degelijk sociaal plan af te dwingen. Twee weken lang werd er gestaakt. Intussen vonden de onderhandelingen plaats.

Op een bepaald ogenblik wilde de directie geen toegevingen meer doen. Het voorstel dat toen op tafel lag, was 'te nemen of te laten'. Bij de werknemers was het enthousiasme om te staken aan het verzwakken. De groep speelde opdrachten voor de fabriek door aan zusterbedrijven in de Antwerpse regio en de Ardennen. Mondi kreeg dus minder last van de staking.

De vakbonden gooiden het over een andere boeg. Met een 'harde kern' van zowat 40 werknemers reden ze per bus naar het zusterbedrijf in Antwerpen. Dankzij de hulp van de plaatselijke LBC-NVK-collega's lukte het de actie naar Antwerpen te laten overslaan. De directie was verbouwereerd. Ze verklaarde zich bereid opnieuw te onderhandelen. Diezelfde dag nog aanvaardde ze de vakbondseisen. Zo kwam er een erg degelijk sociaal plan.

Stop The Killings

De organisatie 'Stop The Killings' ontstond in de naweeën van de ACV-reis naar de Filipijnen in 2005. Op de Filipijnen worden voortdurend vakbondsmensen bedreigd

en vermoord. Mensen die opkomen voor waardig werk. Stop The Killings organiseert elk jaar in december een fakkelwake en een betoging om te protesteren tegen de moorden op vakbondslui en mensenrechtenactivisten. De LBC-NVK doet actief mee aan dit platform.

Stop The Killings onderschrijft met zijn acties de internationale campagne rond Waardig Werk. Wat kan er onwaardiger zijn dan het vermoorden van syndicalisten en mensenrechtenactivisten? Uitgerekend deze mensen vechten voor jobs voor de armen, voor gerechtigheid en voor een rechtvaardige maatschappij.

Met Stop The Killings wordt ook getracht een brug te slaan naar de jongeren. Het actieconcept van Stop The Killings slaagt er alleszins in om een jongerenpubliek te mobiliseren. De acties zijn sterk emotioneel omdat het gaat over de fundamentele mensenrechten.

Op zeker ogenblik organiseerde Stop the Killings een petitie. De resultaten hiervan werden aan de Filipijnse ambassade bezorgd.

Stop The Killings heeft een eigen website, een belangrijk communicatiemiddel om de boodschap te verspreiden en acties aan te kondigen (www.stopthekillings.be). Ook op www.lbc-nvk.be lees je meer over de acties.

STIPTHEIDSACTIE

Bij een stiptheidsactie doen werknemers hun taken strikt volgens het boekje en naar de letter. Zo maken ze de productie of het werk moeilijker of onmogelijk. Met als bedoeling de werkgever of tegenpartij tot toegevingen te dwingen.

Een stiptheidsactie kan erop neerkomen dat werknemers alleen het strikt noodzakelijke doen. Maar het is ook mogelijk dat ze alle regels en taakafspraken tot in de puntjes nakomen om het werk duidelijk te vertragen. Of dat ze alle mogelijke controles uitvoeren.

Bij een stiptheidsactie zijn er zowel nadelen (vertraging) als voordelen (niet betalen) voor de klanten of gebruikers. Een actie van deze aard kan alleen slagen als genoeg personeelsleden willen meedoen.

Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 113

Deloitte Consulting

In de zomer van 2002 wilde Deloitte de vennootschap Deloitte Consulting opdoeken en een collectief ontslag doorvoeren. Deloitte Consulting gaf informaticaondersteuning aan de consultants van Deloitte.

De medewerkers van het bedreigde filiaal hadden hoge lonen zodat de ontslagvergoedingen al redelijk fors uitvielen. Langs werkgeverskant was er een Brit die het Belgische arbeidsrecht niet kende. Bijgestaan door een advocaat wilde de directie niet meer dan de 'formule Claeys' uitbetalen. Maar in de informaticasector liggen vertrekpremies doorgaans hoger dan de formule Claeys.

Door de harde opstelling van de directie besloot het personeel actie te voeren. Staken gebeurt niet snel in de informaticasector. Op een personeelsvergadering beslisten de medewerkers om consultants en anderen met hulpvragen te laten wachten. Zo konden de 'klanten' niet voortwerken op hun pc. Werknemers die belden, kregen op een bandje te horen dat ze wegens een protestactie tien minuten geduld moesten oefenen. Wie e-mailde, kreeg dezelfde boodschap.

Mensen tien minuten laten wachten lijkt niet veel. Toch maakte de actie veel werknemers van Deloitte zenuwachtig. Zeker de consultants, die bij klanten zaten.

Voor de plannen om collectief te ontslaan was de vakbond niet actief bij Deloitte. Ondanks het gebrek aan traditie lukte het op korte termijn actie te voeren. De actie miste haar effect niet.

Deloitte aanvaardde uiteindelijk om te onderhandelen over de ontslagregeling. Dat leidde tot een akkoord dat de steun van de meerderheid van het personeel kreeg. Sommige mensen van Deloitte Consulting gingen bij het moederbedrijf werken. Bij de sociale verkiezingen in 2004 had de LBC-NVK daar voor het eerst kandidaten, die dan ook nog eens verkozen werden.

FNAC

Bij de winkelketen FNAC heerste ongenoegen omdat de directie slecht functioneerde. En ook omdat een medewerker zijn contract niet verlengd zag.

De werknemers namen contact op met de vakbondsafgevaardigden. De LBC-NVK trok meteen naar de betrokken vestiging. Eerst was er een gesprek met het personeel. Daarna ook met de winkeldirecteur.



De werknemers besloten niet aan het werk te gaan zolang de betrokken werknemer zijn contract niet opnieuw (ondertekend) in handen kreeg. Ondertussen bleek er ook heel wat ander ongenoegen over de werkwijze van de directeur.

Uiteindelijk bleek de directeur bereid om het contract getekend aan de werknemer te geven. Het personeel bleef in de refter zitten totdat het contract ook fysiek in handen was van de werknemer. Toen hij met zijn contract al zwaaiend in de refter kwam, volgde algemeen applaus en ging iedereen weer aan de slag.

Met uitzondering van een aantal kaderleden die de kassa's bemanden, trok al het personeel naar de refter. Een sterk punt. Zo lukte het om de druk op te voeren.

VLAGGEN, SPANDOEKEN, STICKERS EN BALLONNEN

Een vlag dragen is op zich geen actie. Maar onderschat toch het belang van genoeg vlaggen, spandoeken, stickers en ballonnen niet. Om op een betoging in de kijker te lopen hoeft niet iedereen in het groen gekleed te zijn. Maar er moet wel genoeg 'groen' op een actie zijn.

Een pittige slogan op een spandoek kan de doelstelling of boodschap van een actie in enkele woorden vertalen. Spandoeken, bordjes en aanverwante hebben dus zeker hun nut.

DVC Heilig Hart

De werknemers van het dienstverleningscentrum Heilig Hart worstelen met parkeerperikelen: dubbel parkeren, geen plaats meer op de parking, ver van de voorziening op de openbare weg parkeren enzovoort. In een cao werden afspraken gemaakt over gratis treinvervoer en een fietsvergoeding. Maar door de vele verschillende uurroosters en de ligging van het centrum maken die afspraken weinig verschil.

Eigenlijk is er maar één goede oplossing, de bestaande parking uitbreiden en moderniseren. Plaats voor zo'n uitbreiding is er genoeg. Maar de directie is tegen. Het rozenperk zou in dat geval moeten wijken.

De LBC-NVK schoot in actie. Alle werknemers kregen een brief die de vakbondsvoorstellen uitlegde. In bijlage vonden de werknemers een proteststicker met de vraag om die te dragen. "Een rozenperk kan dan wel zeer mooi zijn, het is niet meer dan een letterlijke verbloeming van de huidige situatie", stond te lezen in een brief van de vakbondsafvaardiging.

Met de actie wilde de vakbondsafvaardiging de dialoog met de directie op gang brengen. En dat lukte. Binnen de week volgend op de actie kwam er een werkgroep. Die moest naar een akkoord zoeken.

Digitale actievormen en communicatiekanalen

ALGEMEEN

Dankzij de technologische ontwikkeling kan je ook digitaal actievoeren of acties met digitale middelen ondersteunen. Digitale middelen veranderen de manier waarop actie wordt gevoerd. De klassieke petitie op papier kan je bijvoorbeeld vervangen door een petitie via e-mail of een website. Digitale middelen maken ook nieuwe actievormen mogelijk. Zo kan je bijvoorbeeld een 'blog' opzetten.

De keuze van een bepaalde, al dan niet digitale actievorm hangt vooral samen met de vraag wat je op welke termijn wil bereiken, tot wie je je wil richten en wat de

mogelijkheden zijn waarover je beschikt. Kies nooit voor de actievorm ‘op zich’. Maak een keuze op basis van het na te streven doel.

Digitale actievormen hebben zowel voor- als nadelen:

Voordelen:

- Veel vormen zijn laagdrempelig
- Je kan erg creatief te werk gaan en er verrassend mee uit de hoek komen
- Een website kan zich richten tot diverse groepen en je kan de informatie snel veranderen en aanpassen naargelang de groep die je wil aanspreken
- Digitaal kan je erg veel informatie kwijt met beperkte middelen
- Met een kettingmail kan je snel veel mensen uit diverse lagen van de bevolking bereiken

Nadelen:

- Mensen zijn de vele doorgestuurde e-mails gauw beu
- Mensen haken vlug af bij teveel tekst op webpagina's, op een blog of in een e-mail
- Voor sommige vormen moet je een bepaalde kennis en bepaalde middelen hebben. Niet alle kernen of belangengroepen hebben die kennis of middelen
- Het publiek of medestanders moeten een website of blog (kunnen) vinden. Je moet mensen er naartoe leiden, of je boodschap wordt niet verspreid
- E-mails worden niet altijd (snel) gelezen, belanden in de 'spam' of worden automatisch verwijderd. Lijsten met e-mailadressen heb je niet altijd. Of ze zijn moeilijk te krijgen
- Wie digitaal werkt, moet geregeld en snel nieuwe 'items' aanbrengen en de informatie erg regelmatig bijwerken. Dit blijven doen is soms te zwaar.

ENKELE CONCRETE DIGITALE ACTIE- EN COMMUNICATIEVORMEN

LBC-NVK-ONDERNEMINGSSITES

Een militantenkern van een bedrijf of organisatie kan – na een LBC-NVK-opleiding – een ondernemingssite uitbouwen. Een handig, extra communicatietool.

Zo'n ondernemingssite kan worden gebruikt tijdens acties: verslaggeving, persberichten, video, fotoreportages, het kan allemaal via zo'n site online worden gezet. Snel, betrouwbaar en overzichtelijk.

Voorbeelden van LBC-NVK-ondernemingssites vind je via:

<http://ondernemingssites.lbc-nvk.be>.

Je kan natuurlijk ook een specifieke website opbouwen rond je actie. Zo kan je de actie, campagne of wat dan ook in de verf zetten en ondersteunen. Zorg in dat geval altijd voor een goede domeinnaam voor je site, die meteen aangeeft waar het om gaat en makkelijk te onthouden is.

VIDEO

Een beeld zegt meer dan duizend woorden. Een video zegt meer dan duizend foto's. Gebruik de jongste generatie camcorders en smartphones om snel een video te vervaardigen. Plaats deze op youtube en link de video desgewenst naar je ondernemingssite of bezorg de link aan de webredactie van www.lbc-nvk.be. Tegenwoordig linkt youtube op jouw vraag direct naar sociale netwerksites als facebook. Zo kan je in een handomdraai een groot publiek bereiken om je boodschap te verduidelijken, op te roepen voor een betoging of andere actie. Voorbeelden zijn de video's van de Witte Woede.

BLOGGEN

Een blog is een soort website waarop geregeld nieuwe bijdragen verschijnen en waarop de nieuwste berichten bovenaan staan. Door het persoonlijke of gespecialiseerde karakter is een blog interessant voor bezoekers. Meestal kan je op een blog, al dan niet anoniem, reacties onder berichten zetten.

Er zijn veel aanbieders van gratis blogsoftware. Een goede en veelgebruikte software is die van Blogger. Die software bestaat in het Nederlands en is eenvoudig te gebruiken. Blogger is een dienst van Google.

Een blog kan je erg eenvoudig ontwikkelen. Je kan dit middel heel gemakkelijk gebruiken om te informeren over het verloop van je actie. En om mensen op te roepen om mee te doen aan bepaalde activiteiten.

E-ZINES OF NIEUWSBRIEVEN

Een e-zine is een elektronische publicatie over een bepaald thema. De meeste e-zines worden periodiek verspreid via e-mail. Een andere vorm is de nieuwsbrief. Die wordt alleen verstuurd als er nieuws te melden is.

Bij e-zines en nieuwsbrieven staat de informatie soms helemaal in de e-mail. Soms krijg je alleen een korte toelichting en moet je op een link klikken om meer informatie te lezen op de website. De tweede variant heet webzine. Werken met webzines kan alleen als je een website of blog hebt.

E-zines en nieuwsbrieven vertellen je doelpubliek waar je mee bezig bent. Ze geven informatie over jouw actie, over de achtergronden, over wat je wil bereiken enzovoort. En ze kunnen helpen om een relatie met je publiek op te bouwen en in stand te houden.

Belangrijk is wel dat je beschikt over een lijst van e-mailadressen om je berichten te versturen. Naargelang je bedoelingen zal de samenstelling hiervan verschillen en zal het niet altijd eenvoudig zijn om de nodige e-mailadressen te vinden (bijvoorbeeld alle LBC-NVK-leden in een bedrijf, alle werknemers bij een instelling). Op een website of blog kan je bezoekers altijd de mogelijkheid geven om zich in te schrijven op het e-zine of de nieuwsbrief. Zo bouw je een eigen adressenbestand op.

FORUM

Samen met chatboxen waren forums de eerste platformen die internet een sociale kant gaven. Nooit eerder kon je zo makkelijk discussiëren met mensen die je nog nooit ontmoette.

Op een forum of discussiesite kan je een vraag stellen of een standpunt voorleggen. Iedereen die het forum bezoekt, kan hierop reageren. Zo ontstaat een wisselwerking tussen diegene die het onderwerp lanceerde en de anderen die reageerden. Typend voor een forum is dat alleen geregistreerde leden kunnen deelnemen.

Het laatst toegevoegde bericht komt bovenaan te staan. Zo blijft het forum actueel. Achter elk bericht staat de datum en de identiteit van wie het bericht plaatste.

Bij uitgebreide forums heeft elk lid zijn eigen profiel en kan je zien welke berichten elk lid zoal schreef.

Een forum kan je gebruiken om collega's, werknemers uit eenzelfde sector of het publiek te laten discussiëren over een thema. Op deze manier ben je ook aan het sensibiliseren.

INSTANT MESSAGING (MSN, ICQ, ICHAT, ENZ.)

Bij 'instant messaging' (IM) converseer je met één of meer personen tegelijk via korte berichtjes die je direct verstuurt via internet. De contactpersonen hebben een 'nickname' en worden beheerd in een 'vriendenlijst'. Meestal 'chat' je alleen met personen die je zelf aan jouw lijst met contactpersonen toevoegde.

MOBIELE TELEFONIE (GSM - SMS)

De mobiele telefoon (spraak en berichten) is ideaal om informatie uit te wisselen. De gsm is wijdverspreid. Wie sms'jes verstuurt via zijn gsm, krijgt ook vlug reactie. Sms'jes worden sneller gelezen dan e-mail.

Aan de mobiele telefoon heb je een handig instrument om acties in goede banen te leiden en tijdig de nodige informatie uit te wisselen met andere actievoerders. Je kan de gsm ook gebruiken om snel informatie te verspreiden. Maar dan moet je wel uitgebreide lijsten met gsm-nummers hebben.

MAILBOM

Een 'mailbom' krijg je door een groot aantal e-mails naar één adres te sturen. De e-mailserver loopt zo vol en het betrokken bedrijf kan geen andere e-post meer krijgen.

Wie een bepaalde onderneming in het vizier wil nemen, kan in groep altijd opnieuw e-mails naar dat bedrijf of een dienst ervan sturen. Zo bemoeilijk je de werking van de e-mailserver.

Er bestaan zelfs programma's waarmee je herhaaldelijk berichten naar hetzelfde e-mailadres kan sturen. In welke mate je met 'mailbommen' de wetten overtreedt, is (nog) niet duidelijk.

PETITIES OP EEN WEBSITE OF VIA MAILING

Met een petitie kan je bewijzen dat er een groot draagvlak is voor een standpunt. Of dat veel mensen je actie steunen. Je kan een petitie ook gebruiken om aandacht te creëren voor je probleem of om (een deel van) de publieke opinie aan jouw kant te krijgen.

Wil je werk maken van een petitie? Weeg dan vooraf goed af hoeveel mensen je moet bereiken om aan te tonen dat er genoeg steun is voor je actie of standpunt. Als je zoveel mogelijk interesse wil wekken voor je petitie, moet je bondig en duidelijk je standpunt verwoorden en de redenen en het doel van de actie uitleggen. Veel mensen haken af als er te veel wordt geëist of gevraagd. En als mensen het oneens zijn met een deel, tekenen ze niet voor het geheel.

Bij een petitie moet je altijd naam, voornaam en adres vragen. Om de handtekeningen eventueel te kunnen controleren.

PC 218 versus VBO

De onderhandelingen over een nieuw sectorakkoord zaten muurvast bij het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (PC 218). Er moest dus iets gebeuren om weer beweging te krijgen in de gesprekken. In het ANPCB is er geen grote traditie van actievoeren. Dus was het zoeken naar laagdrempelige acties waarbij iedereen zich welkom zou voelen. De actievoerders trokken naar het VBO-gebouw in Brussel. Tegelijkertijd hielden ze via internet een handtekeningenactie. De ingezamelde handtekeningen werden op de dag van de actie aan de werkgeversorganisatie bezorgd. De aanwezigheid van een bandje bracht de sfeer erin en moedigde de strijd lust van de actievoerders aan. Door de percussie kreeg je een stevig 'ritme'. De actievoerders werkten ook met bordjes en kleurden zo het evenement 'groen'. De LBC-NVK moest genoeg opvallen in vergelijking met de collega's van de BBTK, die erg in de kijker liepen omdat ze 'sandwichpanelen' gebruikten.

Door de plezierige sfeer was er enthousiasme en animo. Nadien lukte het de onderhandelingen tot een 'goed eind' te brengen. Die nacht nog lag er een voorstel van ontwerpakkoord op tafel. Was dat alleen te danken aan de actie bij het VBO? Vermoedelijk niet. De actie wilde vooral een signaal geven.

POLLS EN OPINIEPEILINGEN

Met een opiniepeiling tracht een organisatie of actiegroep de mening van belanghebbenden of het publiek in kaart te brengen. Opiniepeilingen kan je op diverse manieren realiseren. Via een schriftelijke of telefonische enquête, internet, interviews, handopsteking tijdens een vergadering enzovoort. Nogal wat opiniepeilingen worden tegenwoordig via internet gehouden.

Een poll is een beperkt onderzoek naar de mening van bijvoorbeeld de bezoekers van een homepage. Doorgaans gaat het om een vraag met beperkte antwoordmogelijkheden (dikwijls ja/nee). Het resultaat wordt meteen bekendgemaakt.

Een opiniepeiling of een poll kan je gebruiken om na te gaan of je standpunt bevestigd wordt. Voor een poll heb je wel een website of blog nodig.

SOCIALE NETWERKSITES

Sociale ‘communities’ of sociale netwerken zijn websites waar bezoekers zich kunnen registreren om een profiel van zichzelf te creëren. De bezoekers kunnen daarna netwerken met andere gebruikers. Vaak kunnen ze allerlei opties en mogelijkheden gebruiken die de netwerksite aanbiedt. Heel wat sociale netwerken verenigen mensen rond gemeenschappelijke interesses.

Doorgaans krijg je door meer interactie een sneeuwbaaleffect, vermits mensen afkomen op mensen. Interactie trekt interactie aan. Als bezoekers merken dat er veel interactie is binnen een omgeving, worden ze vaak vanzelf aangestoken om gezellig mee te doen.

Facebook is een typische profielwebsite, waar je na registratie een profiel kan aanmaken en – veel belangrijker nog – de profielen van anderen kan bekijken. Die anderen moeten dan wel tot je virtuele vriendenkring behoren. Een vriendenkring opbouwen en via Facebook met elkaar in contact blijven is dan ook één van de drijfveren van de gebruiker.

Ook voor onze vakbondswerking is het belangrijk om op Facebook aanwezig te zijn. Maar Facebook is nog veel meer. Terwijl Facebook-ledenprofielen bedoeld zijn voor ‘natuurlijke personen’, zijn Facebook-pagina’s etalages voor producten, bedrijven, diensten en idolen.

Zodra je een profiel hebt, kan je erg gemakkelijk een pagina aanmaken. Wat we als LBC-NVK ook gedaan hebben. Materiaal dat al op andere plaatsen zit kan je makkelijk recyclen. Zo kan je een Facebook-pagina creëren die voortdurend verandert. Je kan ook een pagina maken rond je eigen actie, een thema of een standpunt en hiervoor je contacten op Facebook uitnodigen. Je staat ervan versteld hoe snel zo 'n uitnodiging rond gaat.

TWITTER

'Twitteren' is een nieuwe trend. 'To twitter' is Engels voor 'kwetteren' (van vogels).

Twitter is een eenvoudige web 2.0-toepassing waarmee je in 140 tekens een berichtje kan publiceren op het web. Dit houdt het midden tussen 'instant messaging' en bloggen. Twitteren wordt ook wel 'microbloggen' genoemd. Een twitteraar deelt informatie in een heel kort berichtje dat iedereen op het web kan lezen. Dankzij de functie 'Reply' kunnen korte conversaties ontstaan die lijken op chat, maar toch weer net iets anders zijn. Wie zich inschrijft op iemands berichten of 'tweets' (met het knopje 'Follow'), krijgt alle berichten van die persoon te zien op zijn twitterpagina.

WEBACTIE

Op het wereldwijde web kan je allerlei initiatieven ontwikkelen. Afhankelijk van wat je met je actie wil bereiken en/of wie je wil raken. Je moet wel vermijden om hierbij zware wetsovertredingen te begaan.

Zo kan je een actie organiseren op een webplatform of zelfs in de virtuele wereld van een webgame. 'Second Life' bijvoorbeeld is een virtuele wereld waarin de speler zich beweegt door middel van zijn 'avatar' (een virtuele driedimensionale figuur die de speler naar eigen smaak kan aankleden en 'stylen'). Door het succes van Second Life is IBM zeer actief op deze website. IBM gebruikt Second Life voor zijn marketing. De Europese vakbondskoepel Uni organiseerde een actie om de aanwezigheid en marketing van IBM op dit platform te dwarsbomen. Het ging om een staking met 'virtuele piketten'.

Via de zoekrobot Google maken veel bedrijven reclame. Voor sommige soorten reclame moet de adverteerder betalen per keer dat de reclamebanner wordt aangeklikt. In het kader van een actie tegen een bepaalde bedrijf kan je massaal de banners van

dat bedrijf laten aanklikken zodat dit hun reclamestrategie dwarsboomt. In vele situaties is een maximum aantal 'clicks' voorzien, waarna de banners inactief worden.

[Meer juridische informatie over dit thema vind je op p. 113](#)

Cyberstrike

De directie van Endemol Interactive, een ontwikkelaar van websites, wilde eind 1997 de loon- en arbeidsvoorwaarden danig terugschroeven. Van de LBC-NVK kregen de werknemers de raad om vooral niets te tekenen. Door een 'dreig, verdeel en heers'-politiek tracht de directie het verzet van het personeel te breken. Maar dat lukt niet. Eerst bezetten de werknemers een dag lang hun onderneming. Endemol zet de politie in om het weerspannige personeel weer aan het werk te krijgen. Zonder resultaat. Het ongenoegen over het bedrijfsbeleid blijkt dieper te zitten dan aanvankelijk gedacht. Er is sprake van een vertrouwensbreuk die amper te herstellen lijkt.

De vakbond gaat in de tegenaanval met een 'virtueel stakingspiket'. Die aanpak werpt vruchten af. Vanuit een 'stakersliving' wordt het informaticanetwerk van Endemol Interactive 'gebetonneerd'. Het bedrijf kan onmogelijk nog draaien. Intussen hebben de stakers tijd om een lijvig dossier uit te werken. Met een virtueel stakingspiket ben je immuun tegen dwangsommen en andere bevelschriften waarmee deurwaarders kunnen komen aandraven.

Het Nederlandse moederbedrijf moet zich met het conflict bemoeien. De Nederlanders zijn als de dood voor (te) veel aandacht in de pers voor de situatie. Uiteindelijk komt een akkoord uit de bus. De werknemers moeten kennis overdragen en krijgen daarna hun ontslag, met de uitbetaling van een opzegvergoeding en achterstallige lonen.

Second Life

Second Life is op sterven na dood. Het typeert de digitale snelweg dat platformen komen en gaan. Maar in 2007 was de virtuele wereld van Second Life razend populair. De informaticareus IBM gebruikte Second Life om te vergaderen, rekruteren en klanten te lokken. Uni, de wereldvakbond voor de dienstensectoren, zat er ook op.

Bij IBM Italië deed zich een conflict rond de loon- en arbeidsvoorwaarden voor. Uni Europa en de Italiaanse vakbonden sloegen de handen ineen en besloten een virtuele staking te organiseren. Bonden uit andere landen, waaronder België, sloten zich bij deze historische actie aan.

Op 27 september 2007 betoogden zowat 2.000 'avatars' uit 30 landen met succes tegen IBM. De virtuele actie haalde talloze krantenkoppen. In Frankrijk sprak de krant Le Monde van 'la lutte virtuelle'. Het Duitse magazine Stern schreef: 'Die Demonstration ist virtuell, der Arbeitskampf echt'. Ook de Belgische media pikten op de gebeurtenis in. Op www.lbc-nvk.be kon je de actie volgen. En LBC-NVK-collega's en -militanten stuurden hun avatars naar IBM.

De actie werd beloond. Kort nadien nam de baas van de Italiaanse IBM-dochter ontslag. Een tijdje later kwam er een akkoord dat de arbeidsvoorwaarden verbeterde voor 9.000 werknemers. In 2008 won Uni Europa een Franse prijs omdat het de digitale media zo vernieuwend gebruikt had.

Bij IBM bleek dat je met internet erg snel veel mensen overal ter wereld op de been kan brengen. Via digitale media kan je betrokkenheid creëren. Digitaal actievoeren is goedkoop en doeltreffend. En de originaliteit van de actie sloeg aan bij de media. Second Life stelt nu niet veel meer voor. Maar nieuwe trends als Facebook en Twitter bieden ook interessante perspectieven voor vakbonden.

WIKI'S

Een wiki is een website waarop iedereen informatie kan toevoegen, bewerken en weghalen. Wikipedia, de online encyclopedie, is de grootste en bekendste wiki van het web. Dankzij heel wat vrij beschikbare wikisoftware is de populariteit van wiki's sterk toegenomen.

Wat maakt een wiki zo aantrekkelijk? Iedereen kan inhoud toevoegen, veranderen of weghalen, geregistreerd of – als dat gewenst is – ongeregistreerd. Dat betekent ook dat in beginsel niemand het laatste woord krijgt over een tekst.

De wiki houdt wel automatisch een versiebeheer bij. Zo kan je altijd zien wat er is veranderd en door wie. En kan je oudere versies van een pagina of document altijd ophalen en herstellen.

Wiki's zijn vooral handig als ze een afgelijnd onderwerp behandelen en als ze goed gestructureerd zijn. Ze zijn ideaal om (grote) groepen mensen samen aan een verzameling informatie te laten werken.

Hoofdstuk IV. Het Belgische overlegmodel

Hoe wordt overleg georganiseerd?

DE VRIJHEID VAN VERENIGING

De Belgische grondwet erkent het verenigingsrecht. Dit betekent dat je het recht hebt om een vakbond op te richten, statuten mag opstellen en de vakbond zonder staatsinmenging mag laten werken. Aansluiten kan op basis van vrije keuze, niemand kan worden verplicht om aan te sluiten.

REPRESENTATIEVE ORGANISATIE

Je kunt dus vrij een vakbond oprichten. Maar om deel te nemen aan het sociaal overleg moet je voldoen aan een aantal voorwaarden. Deze afspraak werd gemaakt om versnippering van het overleg tegen te gaan. De criteria waaraan je moet voldoen noemt men de representativiteitscriteria. Niet-erkende vakbonden kunnen wel syndicale activiteiten organiseren (stakingen, akkoorden met werkgevers,) maar zij zitten niet in de wettelijke overlegorganen. Zij kunnen ook geen collectieve arbeids-overeenkomsten afsluiten. Dezelfde regelingen gelden voor de werkgeversorganisaties.

ACV, ACLVB en ABVV zijn de in België erkende vakbonden. Zij vertegenwoordigen werknemers op alle niveaus, arbeiders, bedienden en kaderleden. NCK is niet erkend omdat het alleen kaderleden wil vertegenwoordigen.

ORGANISATIE VAN OVERLEG IN DE PRIVÉ-SECTOR

In ondernemingen heb je de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Op sectoraal niveau kennen wij de paritaire comités.

Op nationaal niveau bestaat de Nationale Arbeidsraad (NAR), de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Hoge Raad voor de Veiligheid (HRV).

De vakbondsafvaardiging (VA)

De vakbondsafvaardiging vertegenwoordigt het personeel van de onderneming dat aangesloten is bij een vakbond. Oprichting, samenstelling, statuut en bevoegdheden

worden sectoraal bepaald zodat rekening kan worden gehouden met de eigenheden van elke sector. Wel is er een algemeen kader, namelijk cao nr. 5 van de NAR.

Cao nr. 5 omschrijft volgende bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging:

- toezien op de arbeidsverhoudingen;
- over de cao's te onderhandelen;
- toepassing van de sociale wetgeving en arbeidsreglement, individuele contracten opvolgen;
- recht gehoord te worden door de werkgever;
- recht om de werknemer bij te staan bij individuele geschillen;
- recht te worden gehoord bij een niet opgelost geschil;
- recht op voorafgaande informatie over veranderingen in de gebruikelijke loon- en arbeidsvoorwaarden;
- spelregels die dienen gevolgd te worden.

Voor een vakbondsafgevaardigde is het van groot belang dat hij (zij) deze regels kent. In de meeste gevallen is immers ook afgesproken wanneer en hoe syndicaal verlof moet worden aangevraagd, welke regels bij een conflict gelden, enz.

De VA heeft de bevoegdheid om over de cao te onderhandelen, maar de cao ondertekenen is weggelegd voor de vakbondssecretarissen.

Het paritair comité (PC)

ALGEMEEN

Een belangrijke rol is weggelegd voor de PC's. Deze overlegorganen zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij vergaderen onder het voorzitterschap van een ambtenaar (sociaal bemiddelaar) van het ministerie van Werk, bijgestaan door een secretaris. In grote bedrijfstakken is het mogelijk dat een opsplitsing gemaakt is per regio of per activiteit. Dit zijn dan de paritaire subcomités die elk hun eigen spelregels hebben en die volledig afhankelijk van het moedercomité werken.

PC's hebben elk een eigen nummer, 1xx zijn deze die gaan over de arbeiders uit een bepaalde sector, 2xx werken voor de bedienden en 3xx regelen de overeenkomsten voor zowel arbeiders als bedienden en worden gemengde comités genoemd. Het is dus mogelijk dat een onderneming behoort tot meerdere PC's.

WIE HOORT WAAR?

Om te beslissen tot welk PC een onderneming behoort, kijk je naar de activiteiten van de juridische entiteit. Bij twijfel geeft de inspectie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen een advies. De werkgever kan dit advies al dan niet volgen. Bij blijvende onenigheid beslist de arbeidsrechtbank.

OPRICHTING

De oprichting van een PC gebeurt bij koninklijk besluit. In dit besluit wordt ook het toepassingsgebied omschreven. De leden worden eveneens per KB aangeduid.

WIE IS WIE ROND DE TAFEL?

VOORZITTER

In elk comité is een voorzitter en ondervoorzitter aangeduid. Zij worden benoemd uit de groep van sociaal bemiddelaars.

Het is de taak van de voorzitter het paritair comité te leiden en ervoor te zorgen dat de opdrachten degelijk worden uitgevoerd. Vooral in het kader van bemiddeling en verzoening kunnen zij een belangrijke rol spelen.

In de praktijk is er nogal een verschil in de manier waarop de verschillende paritaire comités geleid worden. De ene voorzitter ziet zijn rol al actiever dan de andere. Veel hangt ook af van de mogelijkheden die hij krijgt van de partners.

SECRETARIS

Naast de voorzitter worden ook enkele secretarissen toegewezen aan het paritair comité. Zij hebben de opdracht de verslagen te maken en de administratie in goede banen te leiden.



Belang van het verslag

Het verslag is een officieel document waarin de besluiten van het PC staan. Vaak worden hierin ook verduidelijkingen aan cao's of verklarende teksten opgenomen. Bij onder meer erkenning van economische redenen moet een motivatie opgenomen worden indien er geen erkenning is. Als gevolg van de wet over de openbaarheid van bestuur gaat er vooral sinds 1996 meer en meer aandacht naar dit verslag.

AANWEZIGHEDEN WERKNEMERS EN WERKGEVER

Afhankelijk van de agenda gelden er aanwezigheidsquota. Bijvoorbeeld bij een erkenning economische redenen dient het voltallige PC aan beide kanten volledig vertegenwoordigd te zijn. Als de quota niet verplicht zijn opgelegd, werkt men meer en meer in informele groepen en met woordvoerders. De moderne communicatie-technieken werken dit mee in de hand.

OPDRACHTEN

NORMALE OPDRACHTEN

De opdrachten van de PC's zijn onder meer:

- collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten;
- sociale conflicten voorkomen of bijleggen;
- de regering, de NAR of de CRB adviseren;
- elke taak uitvoeren die hen door de wet wordt opgelegd.

SPECIFIEKE OPDRACHTEN

- economische en technische redenen erkennen bij ontslag van beschermde werknemers;
- afspreken van maatregelen rond flexibiliteit en bevordering van werkgelegenheid;
- industrieel leerlingenwezen organiseren.

In sommige sectoren is er ook een fonds voor bestaanszekerheid. Deze fondsen financieren bepaalde sociale voordelen voor de werknemers uit de sector, bijvoorbeeld bestaanszekerheid. Andere organiseren opleidingen en vorming. Nog andere financieren veiligheidsopleidingen voor werknemers van de sector die bepaalde certificaten willen behalen.

ENKELE OPDRACHTEN NADER BEKEKEN

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) afsluiten

Wat is een cao?

Een cao is een overeenkomst tussen een of meer werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties. In dit akkoord worden individuele of collectieve afspraken vastgelegd in een aantal ondernemingen of een bedrijfstak. De wederzijdse rechten en plichten worden op papier gezet.

In het arbeidsrecht is een cao een belangrijke rechtsbron met een volwaardig juridisch statuut. Hoewel werkgevers en werknemers alles mogen vastleggen waarover ze een akkoord kunnen bereiken, zijn bepalingen die in strijd zijn met een hogere rechtsbron (bijvoorbeeld wet, decreet, internationaal verdrag) nietig.

Soorten cao's

De collectieve arbeidsovereenkomsten vallen uiteen in drie categorieën:

- Intersectorale cao's: deze worden gesloten in de NAR door alle organisaties die erin vertegenwoordigd zijn. In de NAR kunnen ook cao's afgesloten worden voor een bedrijfstak die niet onder een paritair comité valt of wanneer het PC niet werkt.
- Sectorale cao's: gesloten in een paritair comité door de erin vertegenwoordigde organisaties.
- Cao's gesloten buiten een paritair orgaan, de ondernemingsovereenkomsten: worden gesloten tussen een of meer vakbonden en een of meer werkgevers of een of meer representatieve werkgeversorganisaties.

Neerlegging, algemeen bindend verklaring, toepassingsgebied

Een (inter)sectorale cao moet worden neergelegd bij de FOD-Waso (ministerie van Werk). Een bericht van neerlegging wordt bekendgemaakt in het Staatsblad. Vanaf dat moment is de cao bindend voor alle ondernemingen

van het paritair comité. Werkgevers die niet zijn aangesloten bij de organisaties die de cao hebben gesloten, kunnen nog van de cao afwijken in individuele akkoorden met de werknemers.

Naast de neerlegging kan men ook vragen de cao algemeen bindend te verklaren. Als de minister hiermee akkoord gaat, wordt de overeenkomst integraal gepubliceerd in een KB. Van een algemeen bindend verklaarde cao kan noch de werkgever noch de werknemer individueel afwijken (behalve wanneer men een afwijking voorziet in de overeenkomst).

Wanneer een werkgever gebonden is door een cao, zijn de rechten en plichten die uit de overeenkomst voortvloeien van toepassing op alle werknemers, of zij nu aangesloten zijn bij een vakbond of niet.

Wanneer de spelregels niet nageleefd worden, kan je klacht indienen bij de sociale inspectie die strafrechtelijk kan vervolgen.

Om een wettelijk statuut te krijgen moet een overeenkomst gesloten tussen een of meer werknemersorganisaties en een of meer werkgeversorganisaties neergelegd worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD-Waso. De neerlegging gebeurt door de meest gerede partij.

Voor de cao geregistreerd wordt, kijkt een ambtenaar de klacht na om te zien of ze aan alle wettelijke voorwaarden voldoet.

Een cao moet aan de volgende vormvereisten voldoen:

- Het neergelegde exemplaar (op schrift) moet de originele handtekeningen bevatten, en dit op straffe van nietigheid.
- Een overeenkomst wordt in het Nederlands en het Frans opgesteld. Tenzij ze enkel op een van de taalgebieden van toepassing is.

Volgende punten moeten worden vermeld in de overeenkomst:

- naam van wie de overeenkomst sluit
- naam van PC als de overeenkomst op dit niveau wordt afgesloten
- identiteit, hoedanigheid of functie van de ondertekenende partijen
- toepassingsgebied
- geldigheidsduur en manier van opzeggen, ook bij een overeenkomst van bepaalde duur
- Datum van inwerkingtreding
- Datum van afsluiten van de overeenkomst.

Als de overeenkomst niet voldoet aan de bovenvermelde voorwaarden, wordt ze teruggestuurd met de vraag om ze aan te passen.

Wie mag een cao tekenen?

De personen die een cao tekenen, moeten bevoegd zijn om deze namens hun organisatie te ondertekenen. Conform cao nr. 5 moet een vakbondssecretaris deze tekenen. De handtekening van een vakbondsafgevaardigde volstaat niet.

Kan je toetreden?

Indien alle ondertekenende partijen erin toestemmen kan iemand toetreden die niet tot het toepassingsgebied behoort. Opzegging en toetreding moeten allebei geregistreerd worden.

Opheffing ontslagbescherming wegens economische redenen

In principe kunnen beschermden niet ontslagen worden. Wanneer bijvoorbeeld een bedrijf sluit of er een collectief ontslag is, worden ook beschermden getroffen. Het PC moet dan de economische redenen erkennen. Pas na deze erkenning kan de beschermde werknemer ontslagen worden. Deze bescherming wordt ook opgeheven wanneer een beschermde werknemer op brugpensioen wil gaan.

Het PC kan de economische redenen niet erkennen voor een individu. Een PC kent deze altijd voor de hele groep van beschermde werknemers. De beslissing moet unaniem worden genomen (met akkoord van werkgevers- en werknemersorganisaties).

Sommige PC's lossen dit op door een officieuze procedure te volgen, door een lijst bij te voegen met de te ontslagen werknemers. Er wordt dan tussen de partijen een gentlemen's agreement afgesloten waarbij de partijen overeenkomen alleen de mensen op de lijst af te danken.

Sinds de wet over de openbaarheid van bestuur worden de spelregels nauwkeurig gevolgd (bijvoorbeeld aanwezigheid en motivering in verslag). Dit is het gevolg van een aantal rechtszaken waarbij de geldigheid van de erkenning betwist werd.

Het verzoeningsbureau

Een van de opdrachten van de PC's is geschillen tussen werkgevers en werknemers trachten te voorkomen of bij te leggen.

Hiervoor hebben de meeste PC's een verzoeningsbureau opgericht. Dit bureau is samengesteld uit de voorzitter en de secretaris van het PC, bijgestaan door een delegatie van de werknemers en werkgevers. Pariteit is hier van minder belang omdat aanbevelingen aan de partijen slechts kunnen als er unanimititeit is.

Werking

Een verzoeningsbureau behandelt meestal collectieve geschillen. Het kan ook individuele geschillen behandelen als die voortvloeien uit een collectieve afspraak. Bij een dreigend conflict maakt de meest gerede partij het geschil aanhangig bij de voorzitter van het PC. De voorzitter stelt het verzoeningsbureau samen en houdt een hoorzitting waarop de partijen hun standpunt kunnen verduidelijken. Deze moeten persoonlijk verschijnen maar mogen zich laten bijstaan.

Tip

Wanneer je in een conflict zit, is de situatie meestal duidelijk voor jezelf en de werknemers in je bedrijf. Voor het verzoeningsbureau is het nuttig dat je een mapje maakt met de nodige documenten die het conflict toelichten en een stand van zaken geven.

Ook de vertegenwoordiger van de LBC-NVK in het verzoeningsbureau moet je vooraf goed inlichten over de situatie. Hij moet proberen mee een oplossing uit te werken. Hoe beter de situatie gekend is, hoe meer inbreng er is. Denk er ook aan dat je eigen secretaris aanwezig is. De ervaring leert dat verzoenen en adviseren niet al te best samengaan.

Het gebeurt meer en meer dat arbeiders en bedienden betrokken zijn bij hetzelfde conflict. In de meeste gevallen zou je dan officieel twee verzoeningsbureaus moeten samenstellen. In de praktijk is er dan meer en meer een officiële overlegvergadering waarbij alle betrokken partijen rond de tafel zitten.

Mogelijke beslissingen van het verzoeningsbureau

Aanbeveling: als het verzoeningsbureau tijdens het beraadslagen tot een eenparig standpunt komt, dan wordt dit aan alle partijen meegedeeld onder de vorm van een aanbeveling. Deze aanbeveling is niet bindend. Maar in de praktijk wordt ze wel gevolgd omdat alle partijen het ermee eens zijn dat het een goede oplossing is. Op de personeelsvergadering wordt de aanbeveling dan ook verdedigd voor ze ter stemming wordt voorgelegd.

Aanbeveling van de voorzitter: als het verzoeningsbureau niet tot een eenparig standpunt komt, kan de voorzitter een aanbeveling doen. Het verzoeningsbureau schaaft zich achter de aanbeveling omdat niemand zich ertegen verzet. Deze aanbeveling moet wel neutraal ter stemming worden voorgelegd. Deze manier van werken impliceert dus dat je als vakbondsafgevaardigde dit voorstel niet afbreekt. Als je dat toch van plan bent, is het beter te kiezen voor volgende conclusie:

Proces-verbaal van niet-verzoening: in dit geval is er geen overeenkomst te bereiken en is het aan de meest gerede partij om de andere te dwingen toch nog toe te geven. Er volgt dan meestal een stakingsaanzegging, deze kan op de vergadering zelf overhandigd worden. De secretaris neemt hiervoor initiatief.

Initiatief van de voorzitter: als alle procedures zijn vastgelopen en het conflict blijft bestaan, dan is het gebruikelijk dat de voorzitter het initiatief neemt om de partijen bij elkaar te brengen. Hij handelt dan in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar. Hij zal trachten de communicatie te verbeteren, voorstellen te doen of bepaalde diensten te leveren om toch nog tot een oplossing te komen. Hij kan dit doen op eigen initiatief, maar ook wanneer een van de partijen het vraagt of wanneer de minister hem hiertoe de opdracht geeft.



Hoofdstuk V.

Collectieve actie: juridisch kader

Van verenigingsverbod tot collectief actierecht

Werknemers die actief en collectief ijveren voor de verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden zijn van alle tijden en alle culturen. Lange tijd was de collectieve actie een eerder marginaal fenomeen. De opkomst van de moderne collectieve actie hangt nauw samen met de intrede van het kapitalisme, de industriële revoluties en de standaardisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Ze ging gepaard met de uitbouw van een uitgebreid arsenaal patronale verweermiddelen: actievoerders en vaak ook hun naaste verwanten werden geïntimideerd, ontslagen, of kwamen op zwarte lijsten terecht. Al gauw maakte de bezittende klasse ook gebruik van haar politieke macht om actievoeren buiten de wet te plaatsen. Een eerste voorbeeld uit onze contreien dateert al uit 1508. De Raad van Vlaanderen verbood toen alle werknemersorganisaties...op ‘straf van behandeld te worden als vagebonden of vadsigaards’. De eeuwen daarna zou de situatie er niet op beteren, wel integendeel.

In 1789 is de Franse Revolutie een feit. Het Ancien Régime wordt overboord gegooid en de liberale burgerij zet haar verlichtingsideeën – vrijheid, gelijkheid en broederlijkheid – in wetteksten om. Terwijl een groot deel van ons huidig grondrechtenpalet in deze tijd het levenslicht zag, braken voor de collectieve rechten van de werkende klasse, net als voor deze klasse zelf, barre tijden aan. Zo zouden de wet Le Chapelier van 14 juni 1791 en later het Strafwetboek van 1810 (art. 414-416) elk gezamenlijk optreden van werknemers verbieden (het coalitieverbod). Voor werkgevers gold dit verbod alleen als het gezamenlijk optreden (bijvoorbeeld loonafspraken, zwarte lijsten, lock-out,...) ‘onrechtvaardig en onredelijk’ was, iets wat volgens de toenmalige rechtspraak vanzelfsprekend nooit het geval was. Tussen 1830 en 1866 zou deze wetgeving zowat 1.000 Belgische werknemers in de gevangenis doen belanden wegens vergrijpen als het opstellen van onderdanig geformuleerde petities, collectieve werkverlating en personeelsvergaderingen.

De strafwet van 1866 schafte het oude coalitieverbod af en voerde er prompt een nieuw in. Het nieuwe art. 310 deed de vakbonden niet bepaald jubelen. Zowat alle actievormen bleven strafrechtelijk bestraft: (zelfs vreedzame) samenscholingen aan de fabriekspoort of aan de woning van de werkgever, geweld, ‘beledigingen’,

bedreigingen, bevelen, verboden, boetes, op de zwarte lijst zetten van werkwilligen of werkgevers. Nadat in 1886 een revolutionaire stakingsgolf in Wallonië bloedig neergeslagen was door het leger, achtte de bezittende, stemgerechtigde klasse de tijd rijp om art. 310 van het Strafwetboek nog wat te verstrengen. Vanaf 1893 werden ook gewone samenscholingen en intimidaties verboden; de gevangenisstraffen en boetes werden opgetrokken. De klassenjustitie deed de rest: een schouder ophalen, een gebalde vuist, een knipoog, het uitroepen van ‘mof’ of ‘Pruis’, of een schamper glimlachje naar de patroon werden stevast gezien als ‘belediging’ of ‘bedreiging’.

Een echte kentering zou er pas komen door de Eerste Wereldoorlog. Vele honderdduizenden hadden geleden onder de oorlogshandelingen, de vertienvoudigde voedselprijzen, de dwangarbeid in Duitsland en de massale werkloosheid in eigen land tijdens de oorlogsjaren. Vanaf 1919 groeide de aanhang en de macht van de vakbonden dan ook zeer sterk. Een en ander resulteerde niet alleen in de invoering van het algemeen enkelvoudig stemrecht (1919), maar ook in de afschaffing van het gehate art. 310 Sw. (1921). Dit laatste ging gepaard met de wettelijke verankering van de verenigingsvrijheid (wet van 24 mei 1921). Dat ook het recht om geen deel uit te maken van een (welbepaalde) vereniging werd gewaarborgd, was het rechtstreekse gevolg van de langs katholieke zijde verguisde ‘rood of geen brood’-politiek van de toenmalige socialistische vakbonden. In het kader van deze politiek was gedurende meer dan 30 jaar getracht via soms erg verregaande actiemiddelen iedereen te bekeren tot de rode vakbond.

De wet van 24 mei 1921 haalde het (vreedzaam) collectief actievoeren uit het strafrecht. Maar hiermee was nog niet gewaarborgd dat een actievoerende werknemer gespaard zou blijven van andere, niet-strafrechtelijke sancties. Zo werd ook na 1921 door heel wat rechters aangenomen dat een staking automatisch een einde maakt aan de arbeids-overeenkomst; staken werd aanzien als een ernstige contractuele tekortkoming. Duidelijkheid kwam er pas toen het Hof van Cassatie op 23 november 1967 oordeelde dat een staking de arbeidsovereenkomst niet beëindigt, maar alleen schorst. Ook nadien duurde de controverse voort. Dat deel van de rechtspraak dat tevoren oordeelde dat staken een contractuele fout is, plooiden zich nu noodgedwongen terug op plan B: enkel erkende, volgens de regels gevoerde stakingen werden wettig geacht, de andere niet. Het duurde nog bijna een kwarteeuw tot Cassatie

ook deze discussie in het voordeel van de werknemers beslechtte: in een arrest van 21 december 1981 stelt het Hof voor het eerst en in ondubbelzinnige termen dat ook wilde stakingen mogen. Eraan meedoen of ze organiseren vormt dan ook geen contractuele fout, en zeker geen dringende reden. Het belang van dit arrest kan moeilijk overschat worden: sindsdien wordt in België aangenomen dat elke staking rechtsgeldig is, ongeacht de motieven, en het al dan niet-erkend zijn door de vakbonden.

Negen jaar na het arrest De Bruyne, in 1990, ratificeerde België het (uit 1961 daterende!) Europees Sociaal Handvest (ESH). In art. 6.4 van dit Handvest wordt het recht op collectieve actie uitdrukkelijk erkend. Niet alleen wordt dit recht ruimer opgevat dan ‘stakingen’ alleen; het omvat nu eenmaal de meeste andere collectieve acties (zoals piketten, stiptheidsacties, sit-ins, enzovoort). Ook kan art. 6.4 voor de rechtbank ingeroepen worden in de relaties tussen burgers onderling. Hierdoor beschikt de Belgische rechtsorde sinds 1990 onbetwistbaar over een wettelijke basis voor nagenoeg alle collectieve acties.

De cassatierechtspraak en de ratificatie van het Europees Sociaal Handvest maakten van het recht op collectieve actie een vaststaand gegeven. Sinds medio jaren '80 staakten de werkgevers dan ook hun pogingen om dit recht als dusdanig ter discussie te stellen. Wel kozen ze resoluut voor een nieuwe strategie. Wat we ondertussen genoegzaam kennen als de ‘juridisering’ van sociale conflicten, komt in wezen neer op een systematisch aftasten van de juridische grenzen van de vakbondsactie. Hierbij wordt handig gebruik gemaakt van procedures en technieken uit het burgerlijk en procesrecht om de collectieve actie zoveel mogelijk te dwarsbomen: eenzijdige verzoekschriften, dwangsommen, schadevergoedingen, feitelijkheden,... Anders dan de vele liberale wetsvoorstellen tot vrijwaring van het recht op arbeid en het recht op ondernemen tijdens acties, heeft de juridische strategie tot op zekere hoogte ‘succes’ gehad. Toch werd lang niet bereikt wat gehoopt werd. Vakbonden en werknemers blijven actie voeren op het terrein, in de rechtbank, en op elk forum waar nodig of nuttig. Hierdoor krijgt het recht om actie te voeren langzaam maar zeker de positie en draagwijdte die het verdient in een sociale democratie.



Juridisch kader

RECHT OP COLLECTIEVE ACTIE

Met de rechtsliteratuur over het recht op collectieve actie kan menige bibliotheek worden gevuld. Het is een vrij complex en allerm minst eenduidig gegeven. Dit valt vanzelfsprekend te verklaren door de aard van het recht en de lange ontstaansgeschiedenis ervan. Daarnaast is er ook het regelgevend kader zelf.

ERKENNING OP DIVERSE NIVEAUS

Het recht op collectieve actie wordt zowel nationaal als internationaal gewaarborgd. De belangrijkste internationale rechtsbronnen zijn art. 6.4 van het Europees Sociaal Handvest, art. 3 van verdrag nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en art. 8 van het VN-verdrag inzake economische en sociale rechten (Ecosoc). Op Belgisch niveau hebben we in wezen enkel de cassatierechtspraak over het stakingsrecht. Die blijft ook vandaag nog relevant, want ze biedt op bepaalde vlakken een ruimere bescherming voor de staking dan de internationale regels.

DIRECTE EN INDIRECTE ERKENNING

Noch de Belgische wet, noch de grondwet kennen het stakingsrecht. Toch leidde de rechtspraak, in navolging van Cassatie, vanaf 1981 het stakingsrecht af uit de vaststelling dat de wet een regeling bevat over de opvordering van (bepaalde) stakers: als de wet slechts bepaalde stakers opvorderbaar maakt, moeten de overige werknemers wel het recht hebben om te staken.

Sinds 2008 erkent het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), het rechtscollege dat toeziet op de naleving van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), dat het recht op collectieve actie onverbrekelijk samenhangt met het recht op collectief overleg en met de vakbondsvrijheid. Dit gegeven zal op termijn buitengewoon belangrijk blijken. Het EVRM voorziet, net zomin als de Belgische grondwet, in een recht op collectieve actie. Wel voorzien ze allebei in een recht op vereniging en op collectief overleg. Dit betekent indirect dat het EHRM en het Grondwettelijk Hof zich voortaan kunnen uitspreken over de grenzen van het recht op collectieve actie.

GESCHILLEN

Geschillen over collectieve acties kunnen worden voorgelegd aan de rechter. Die zal zich moeten baseren op de wettelijke regels en de rechtspraak. Hoewel het recht op collectieve actie verankerd is in internationale verdragen, wordt het toezicht op deze regels zelden uitgeoefend door traditionele rechtscolleges. Dit gebeurt eerder door onafhankelijke internationale ‘expertencomités’. De rechtspraak van deze comités wordt maar al te vaak genegeerd door de nationale rechter. Niet alleen omdat ze relatief onbekend is, maar ook omdat de expertencomités niet bevoegd zijn om beslissingen van de nationale rechter te vernietigen. Maar hierin komt verandering. Toen het EHRM in 2008 besloot voortaan ook schendingen van het recht op collectieve actie te beoordelen, deelde het Hof in een adem mee hierbij de rechtspraak van de expertencomités als uitgangspunt te nemen. Via deze omweg zullen Belgische rechters bijgevolg voortaan gebonden zijn door de standpunten van de expertencomités. Dat dit zijn effecten zal hebben op het terrein, spreekt voor zich.

Vast staat dat elke Belgische werknemer het recht op collectieve actie heeft. Het gaat om een individueel recht dat weliswaar in collectief verband moet worden uitgeoefend.

Gaat het om een staking, 'het door een aanmerkelijke groep van personen in dienstbetrekking niet verrichten van de bedongen arbeid als dwangmiddel ter bereiking van een bepaald doel', dan is in de privé-sector in beginsel elke actie geoorloofd, ook als ze niet reglementair aangezegd is of niet erkend wordt door de vakbonden ('wilde stakingen').

Bij andere vormen van collectieve actie (stiptheidsacties, langzaamaanacties, enzovoort) speelt enkel het internationale rechtskader. Dit betekent dat de meeste actievormen geoorloofd zijn, zowel in de private als in de publieke sector. Maar de internationale regels bieden geen verantwoording voor zuiver politieke stakingen, op het terrein uitgevochten rechtsconflicten, strikt individuele acties, misdrijven en baldadigheden begaan naar aanleiding van vakbondsacties ('feitelijkheden').

EEN RUIM RECHT...MAAR NIET HELEMAAL ZONDER BEPERKINGEN

ALGEMEEN

De internationale verdragen die direct of indirect voorzien in een recht op collectieve actie, laten ook ruimte voor afwijkingen. Globaal genomen moeten deze beperkingen beantwoorden aan drie voorwaarden.

- Ze moeten een voldoende kenbaar, voorzienbaar geheel van rechtsregels vormen. Een formele wet komt hier bijvoorbeeld voor in aanmerking, net als vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie. Wanneer in de rechtspraak geen eensgezindheid bestaat over bepaalde beperkingen, betekent dit meteen dat deze internationaal niet door de beugel kunnen. Vanuit deze optiek heeft het expertencomité van het Europees Sociaal Handvest (ESH) er dan ook al herhaalde keren op gewezen dat het Belgische recht, vaak voortgekomen uit eenzijdige verzoekschriften, geen beperking van het actierecht toelaat.
- Ze moeten een doel nastreven dat binnen een democratische samenleving als legitiem wordt aanzien. In het ESH heet het dat de beperking van het actierecht gericht moet zijn op 'de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen of op de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden'. Vanzelfsprekend kan een werkgever zich niet beroepen op

zijn eigen belangen om middels de uitzonderingsgrond 'rechten en vrijheden van anderen' het recht op collectieve actie terzijde te laten schuiven. Het recht op collectieve actie is immers vanuit zijn aard gericht op het aantasten van de economische belangen van de geviseerde onderneming.

- Ze moeten in verhouding staan tot het nagestreefde doel.

SPECIFIEKE GEVALLEN

Wet prestaties algemeen belang

Hoe worden de prestaties van algemeen belang vastgesteld?

De wet van 19 augustus 1948 over de prestaties van algemeen belang in vredes-tijd voorziet in de mogelijkheid om bij een staking of een lock-out bepaalde werknemers op te vorderen. Deze mogelijkheid bestaat niet in het kader van andere collectieve acties (stiptheidsacties, verdeling van pamfletten,...).



De paritaire comités moeten de prestaties bepalen die moeten verzekerd worden bij staking of lock-out, om het hoofd te bieden aan zekere (door het PC te bepalen) vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan de machines of aan het materieel, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid.

In volgende sectoren kwamen beslissingen tot stand in het kader van de Prestatiewet: PC 101 (Nationale Gemengde Mijncommissie), 102 (Groefbedrijven), 111 (Metaalbouw), 113 (Ceramiekbijndrijf), 114 (Steenbakkerij), 115 (Glasbedrijf), 117 (Petroleumniverheid en –handel), 118 (Voedingsbedrijven), 119 (Handel in voedingswaren), 120 (Vezelbedrijven), 125 (Houtbedrijven), 127 (Steenkolenhandel), 128.1 (Huid- en lederbedrijf), 128.5 (Leerlooierij), 129 (Papier- en kartonbedrijf), 130 (Drukkerij en grafische kunsten), 139 (Binnenscheepvaart), 140 (Vervoerondernemingen), 143 (Zeevisserij), 148 (Bont- en kleinvel), 207 (Scheikundige niverheid), 218 (Aanvullende PC voor bedienden), 301 (Havenbedrijf), 302 (Hotelbedrijf), 304 (Vermaakondernemingen), 315 (Handelsluchtvaart), 316 (Koopvaardij), 319.01 (Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtungen), 330 (Gezondheidsdiensten).

Wanneer een paritair comité de beslissingen niet heeft genomen, kan het door de minister van Werk worden verzocht de vitale behoeften en de te verzekeren prestaties te bepalen. Neemt het paritair comité geen beslissing binnen de zes maanden na het verzoek van de minister, dan wordt de beslissing genomen bij Koninklijk Besluit.

Wie moet de prestaties van algemeen belang uitvoeren?

Binnen de paritaire comités kan een beperkt comité afspraken maken over de prestaties van algemeen belang. Dit beperkt comité bestaat uit een gelijk aantal werkgevers en werknemers, bijgestaan door een afgevaardigde van de minister van Werk.

Als de werkgevers en de werknemers in een onderneming niet tot een akkoord komen, kan het beperkt comité de werknemers van de onderneming aanwijzen die de bedoelde prestaties moeten verrichten. Als er geen beperkt comité is

samengesteld of dat comité geen personen heeft aangewezen, zal de minister van Werk of de minister van Economie (of hun afgevaardigden, in de regel de provinciegouverneurs) dit doen. Wanneer er tijdens de staking of de lock-out nog werknemers in de onderneming of afdeling aan het werk zijn, moet de werkgever in de mate van het mogelijke proberen met deze werknemers de vitale prestaties te verzekeren. Pas als dit niet lukt, kunnen stakers opgevorderd worden.

De uitvoering van prestaties van algemeen belang veranderen noch de aard, noch de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst van de opgevorderde werknemers. Alle sociale wetten blijven op hen toepasselijk. Zodoende zal bijvoorbeeld voor overuren een overloontoeslag moeten worden betaald.

Werknemers die vitale prestaties verrichten genieten een bijzondere bescherming. Ze mogen niet worden ontslagen tijdens de duur van deze prestaties en een eventueel lopende opzegtermijn zal tijdens deze periode geschorst worden. Het ontslagverbod geldt niet wanneer een toelating tot ontslag verstrekt is door het beperkt comité of door de minister van Werk of zijn afgevaardigde. In dit geval zal de werkgever wel de normale ontslagregels in acht moeten nemen.

De prestatiewet voorziet strenge sancties voor al wie zich tegen de toepassing ervan verzet. Ook werknemers kunnen worden gestraft als ze een opvorderingsbevel negeren. Dit kan mogelijk zelfs een ontslag om dringende redenen rechtvaardigen.

Ter illustratie: de opvorderingsprocedure in de gezondheidssector (PC 330) Deze regeling is te vinden in een KB van 25 mei 1951 en een omzendbrief van 30 april 2007 (BS, 6 juli 2007). De procedure treedt enkel in werking wanneer de stakingsactie langer dan 24 uur duurt. Ze kan opgesplitst worden in **3 fasen**:

Fase 1

De instellingen worden aangemaand om aan de voorzitter van het paritair comité alle nodige inlichtingen te verstrekken voor het voorbereiden en

uitvoeren van de maatregelen vastgesteld in uitvoering van de Prestatiewet. Dit houdt in dat per instelling en per afdeling zowel de vitale behoeften als de minimale prestaties (zijnde het aantal vereiste personen per kwalificatie) die moeten verzekerd worden, gedetailleerd vastgelegd moeten worden. Deze informatie moest uiterlijk op 6 januari 2008 aan de voorzitter van het paritair comité worden bezorgd. Ze moet telkens wanneer nodig, worden geactualiseerd.

Fase 2

Tegelijkertijd wordt op de FOD-Waso een beperkte crisiscel samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van de FOD en van de gouverneurs. De crisiscel wordt geactiveerd telkens wanneer in de private gezondheidssector een stakingsaanzegging wordt ingediend. Wanneer de gouverneurs hierom verzoeken kan de crisiscel zorgen voor de opeisingsbevelen. Zij regelt de uitwisseling van informatie, verzorgt de permanentie en verleent bijstand waar nodig. De crisiscel stelt eveneens een adresboek samen met de naam en coördinaten van de personen die in elke instelling gecontacteerd kunnen worden bij een sociaal conflict.

Fase 3

Bij een conflict dat langer dan 24 uur duurt, treedt de crisiscel onmiddellijk in verbinding met de contactpersonen uit het adresboek.

De periode na ontvangst van de stakingsaanzegging, die minstens 15 kalenderdagen bedraagt, wordt in bijkomende fases opgesplitst.

Dag 1 tot 7

Binnen de drie dagen vraagt de crisiscel per brief, fax of e-mail de contactpersonen om haar de lijst te bezorgen met de vitale behoeften en de minimumprestaties die moeten worden verzekerd. Wanneer in een instelling geen akkoord kan worden bereikt, zullen de diensten worden verzekerd zoals op zondag.

Ten laatste zeven dagen voor het begin van de staking (dag G-7), wanneer de aanzegging langer dan 15 kalenderdagen duurt, moet de crisiscel beschikken

over een lijst van personen die de functies uitoefenen waarvoor er niet genoeg werkwilligen zijn. Het moet gaan om een integrale lijst van personeelsleden die de gevraagde functies kunnen uitoefenen en een lijst van de gekende werkwilligen. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat de lijst van werkwilligen kan veranderen.

Dag G-7 en volgende

De gouverneur, of eventueel op diens vraag de crisiscel, zorgt voor de opeisingsbevelen. Die zijn collectief per instelling, gelden voor één of maximum twee weken en verwijzen voor de individueel te leveren prestaties naar de stakingsuurroosters zoals aangeplakt op de plaats waar het arbeidsreglement wordt geafficheerd.

Een politieagent brengt de opeisingsbevelen rechtstreeks van bij de gouverneur naar de instellingen. De werkgever of zijn afgevaardigde (bijvoorbeeld een personeelsdirecteur) tekent voor ontvangst en verklaart daarmee de bevelen naar eer en geweten de aan betrokken personeelsleden te overhandigen. De personeelsdienst van de instelling zorgt voor de verdere verspreiding van de opeisingsbevelen onder de personeelsleden.

Eventuele onregelmatigheden kunnen zowel door de werkgever of zijn afgevaardigde als de personeelsleden of hun vertegenwoordigers gemeld worden bij de crisiscel waarvan de coördinaten bekendgemaakt worden naargelang het geval in het opeisingsbevel zelf, op het ontvangstdocument of op een affiche naast de stakingsuurroosters.

Het personeelslid dat op bovenstaande manier niet binnen een redelijke termijn bereikt kan worden, wordt door de instelling verwittigd met een aangetekende brief.

Lock-out

De lock-out of uitsluiting is een techniek waarbij de werkgever werknemerseisen tracht te fnuiken door het personeel collectief arbeid en loon te ontfzeggen.

In een arrest uit 1984 oordeelde het Hof van Cassatie dat een werkgever enkel mag overgaan tot een lock-out wanneer er sprake is van overmacht of bij wijze van gerechtvaardigde reactie op ernstige contractuele tekortkomingen van personeelsleden. In andere gevallen zal hij de getroffen werknemers moeten vergoeden voor het loonverlies door de 'werkweigering'. In wezen ontzegde deze rechtspraak aan werkgevers het recht op collectieve actie.

In 1990 ratificeerde België het Europees Sociaal Handvest (ESH). Dit voorziet in een recht op collectieve actie, zowel voor werknemers...als voor werkgevers. Betekent dit nu dat de cassatierechtspraak voorbijgestreefd is? Zeker niet: hoewel het expertencomité bij het ESH vaststelde dat lock-outs bij wet niet kunnen worden verboden, oordeelde het ook dat het recht op lock-out enkel bestaat als dit in collectief verband, dus met meerdere werkgevers tegelijk, wordt gebruikt. Voor uitsluitingen die het pure ondernemingsniveau niet overstijgen, blijft de cassatierechtspraak brandend actueel.

Vrijheid van vereniging

De verenigingsvrijheid is stevig verankerd in de grondwet en internationale verdragen. Zonder al te diep op dit recht in te gaan, dient onderstreept dat het gebruik van het recht op collectieve actie gepaard moet gaan met het respecteren van de verenigingsvrijheid. Zo mag een werkgever in geen geval worden bestaakt met de bedoeling niet-gesyndiceerden of bij een andere vakorganisatie aangesloten werknemers de toegang tot de onderneming te laten ontzeggen. Zowel de stakers als de werkgever die gevolg geeft aan zo'n stakerseis riskeren immers ernstige sancties op grond van de wet van 24 mei 1921.

Herenakkoord

Op 18 februari 2002 sloten de toponderhandelaars van de Belgische werkgevers- en werknemersorganisatie in de Groep van 10 het Herenakkoord. Hierin beloofden de werkgevers een plechtige aanbeveling aan hun leden te richten om collectieve conflicten niet via de rechtbank trachten op te lossen. De vakbonden beloofden hun leden op te roepen geen wilde stakingen meer te houden, geweld te vermijden en alleen actie te voeren via rechtstreeks betrokken werknemers.

Het Herenakkoord heeft in wezen geen enkele juridische waarde. Het kan m.a.w. niemand verboden worden om deel te nemen aan bijvoorbeeld solidariteitsacties. Werkgevers en werknemers kunnen de bepalingen van het akkoord dan ook zonder meer negeren, wat vooral langs werkgeverskant sinds 1 maart 2002 systematisch gebeurd is. De voornaamste verdienste van het akkoord was het feit dat de dreiging van (ongewenst) overheidsingrijpen in collectieve geschillen voor geruime tijd afgewend werd.

Misbruik van stakingsrecht

Sinds actievoeren als recht werd erkend, wijzen werkgevers er steevast op dat ook dit recht, net als alle andere, vatbaar is voor misbruik. Het zou dan aan de rechter toekomen om te oordelen of de actievoerders hun actierecht al dan niet op een redelijke wijze gebruikten. Het spreekt voor zich dat de rechter hierdoor in de verleiding komt om de opportuniteit van vakbondseisen te beoordelen. Hij stelt zich als het ware in de plaats van de stakers. Het expertencomité bij het ESH kwalificeerde om deze reden de rechtsmisbruiktoets als strijdig met het recht op collectieve actie.

Vrij verkeer van goederen en diensten

België is geen eiland in de wereld. Ook juridisch maakt ons land deel uit van een ruimere, vaak zeer ingrijpende Europese rechtsorde. Dat de Europese Unie met haar liberale economische grondslagen vroeg of laat een impact zou hebben op het stakingsrecht, viel te verwachten. Deze verwachting werd de voorbije jaren bewaarheid. In een aantal ophefmakende arresten verwijst het Europees Hof van Justitie naar het vrij verkeer van goederen en diensten om aanzienlijk te beknibben op het recht op actievoeren. Of deze rechtspraak zware gevolgen zal hebben voor acties die niet rechtstreeks gericht zijn tegen grensoverschrijdend goederen- of dienstenverkeer, blijft voorlopig af te wachten. Hoopvol is alleszins de ratificatie van het Verdrag van Lissabon. Hierin verbindt de EU zich ertoe het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en het erin opgenomen recht op collectieve actie te respecteren.



Eenzijdige verzoekschriften

Algemeen

Sinds het midden van de jaren tachtig maken werkgevers systematisch gebruik van rechterlijke beslissingen om collectieve acties te fnuiken. Het gaat hierbij om rechterlijke beslissingen ('beschikkingen') die worden genomen door een enkele rechter, niet vertrouwd met arbeidsrechtelijke materies – laat staan met collectieve conflicten. De rechter spreekt zich bovendien uit op basis van een eenzijdig verzoekschrift, dus enkel op basis van informatie die hij van de werkgever heeft gekregen, zonder de vakbonden of de actievoerders (of enkelen van hen) te horen. Formeel beoogt de beslissing het vrijwaren van de rechten van werkwilligen, klanten, leveranciers en werkgever (vrijheid van ondernemen, recht op arbeid, eigendomsrecht,...) tegen 'feitelijkheden' (onrechtmatige gedragingen); in de praktijk komt ze echter neer op een algemeen (vaak zuiver preventief) verbod op het voeren van (efficiënte) vakbondsacties tegen de betrokken onderneming, en dit gedurende een bepaalde periode. Dit verbod wordt in de regel versterkt via een aan de werkgever te betalen dwangsom.

De vakbonden nemen het gebruik van eenzijdige verzoekschriften in het kader van arbeidsconflicten op de korrel. Het recht biedt nauwelijks verweermiddelen tegen de beschikkingen op eenzijdig verzoekschrift. En de bestaande verweermiddelen (het derdenverzet) zijn weinig efficiënt en komen meestal te laat om de collectieve actie alsnog te redden. Terecht wordt dan ook aangevoerd dat het hier in wezen gaat om een slinkse herinvoering van het in 1921 opgeheven strafrechtelijk actieverbod. Het verbaast bijgevolg niet dat de toezichthoudende organen van het Europees Sociaal Handvest én van het VN-verdrag voor economische en sociale rechten België al herhaaldelijk hebben gewezen op de strijdigheid van deze praktijk met de verenigingsvrijheid en het recht op collectief actievoeren. Om ervoor te zorgen dat deze vaststelling op termijn ook in de praktijk zou leiden tot een terugdringen van de eenzijdige verzoekschriften, voerde de LBC-NVK een erg principiële procedure tegen Carrefour.

Hoe reageren?

Zorg ervoor dat de groep aan wie de beschikking betekend kan worden, beperkt gehouden wordt en indien nodig snel vervangen kan worden.

Vertraag de betekening van de beschikking zoveel mogelijk

Probeer de deurwaarder ertoe te brengen de beschikking integraal voor te lezen. Hij is hiertoe niet verplicht. Maar aangezien dwangsommen verschuldigd zijn van zodra na de betekening nog inbreuken op de beschikking worden begaan, is het niet meer dan correct even toe te lichten wat nog mag en wat niet.

Vraag de deurwaarder om zich te identificeren (door het tonen van zijn identiteitskaart) en om te bewijzen dat hij wel degelijk bevoegd is om op te treden in het gerechtelijke arrondissement waarin de actie wordt gevoerd (dit bewijs kan worden geleverd door de voorlegging van een kopie van zijn aanstellingsbesluit). Iedereen kan beweren dat hij een deurwaarder is.

Let erop dat de betekening gebeurt door de deurwaarder zelf. Noch de politie, noch de werkgever of anderen zijn hiertoe bevoegd. Zouden ze dit toch doen, dan komt dit neer op inmenging in een openbaar ambt en zijn ze strafbaar (art. 227 Strafwetboek).

De betekening kan maar gebeuren als de deurwaarder een origineel van de beschikking bij zich heeft. De actievoerder moet het origineel immers tekenen voor ontvangst.

De betekening moet gebeuren op individuele basis

De betekening moet gebeuren door afgifte van een (voor eensluidend verklaarde) kopie van de beschikking; dat een afschrift voor eensluidend verklaard is, moet vermeld staan op de laatste pagina van de beschikking. Het weigeren van het afschrift verhindert de betekening niet.

De betekening kan gebeuren op eender welke plaats waar de actievoerder zich bevindt (bijvoorbeeld bij het stakerspiket). Is de beschikking gericht aan niet met name genoemde actievoerders, dan kan de betekening enkel gebeuren ten aanzien van personen die onder het toepassingsgebied van de beschikking vallen; in de regel zullen dit alleen personen zijn die zich op de bedrijfsterreinen bevinden en zich daar als actievoerder manifesteren. Aan personen die niet aan deze omschrijving beantwoorden (bijvoorbeeld de leden van de wachtgroep) kan geen betekening gebeuren.

Ken je rechten bij identiteitscontroles

Naar aanleiding van de betekening kan de deurwaarder de actievoerder vragen om zich te identificeren. De actievoerder is verplicht hierop in te gaan. Het volstaat niet om de identiteitskaart te tonen. Ze moet wel degelijk overhandigd worden (maar moet teruggegeven worden van zodra de deurwaarder kennis genomen heeft van de identiteit van de betrokkene). Wie weigert, riskeert vrij serieuze geldboetes.

Hoe kan een geldboete worden opgelegd aan iemand wiens identiteit men niet kent? De deurwaarder zal in bepaalde gevallen de politie inschakelen voor de identificatie. De politie heeft deze bevoegdheid alleen als de betrokken personen waarschijnlijk de openbare orde zullen verstoren of bij een administratieve aanhouding (maximum 12 uur) die de openbare rust moet garanderen in het kader van een gerechtelijke beslissing.

De politie kan dus niet de identiteitskaart vragen van werknemers die vreedzaam actie voeren. Deelnemen aan een collectieve actie kan bezwaarlijk worden beschouwd als de 'verstoring van de openbare rust'. Dit geldt ook voor het deelnemen aan een stakerspiket.

Bepaalde 'feitelijkheden' (geweld, vandalisme, smaad aan de politie, enzovoort) kunnen wel beschouwd worden als verstoringen van de openbare orde en geven de politie het recht om de identiteit te controleren. Wees dus beleefd tegen de politie, verniel niets en sla er niet op los (tenzij het gaat om wettige

zelfverdediging). Als een agent gebruik maakt van zijn charmes om je ertoe te bewegen vrijwillig je identiteitskaart te tonen, wees dan op je hoede en toon hem niets. Toon je ze toch, dan kan je je hierover nadien niet meer komen beklagen.

De politie is weliswaar gebonden door het beroepsgeheim en mag de identiteitsgegevens niet doorgeven aan derden, zoals de deurwaarder. Het valt echter te betwijfelen of een en ander zal leiden tot de ongedigheid van de betekening en de eventuele boete wegens niet-vrijwillige afgifte van de identiteitskaart aan de deurwaarder.

Vermijd dwangsommen, maar vertraag het opbreken van het piket

Wanneer een dwangsom wordt gekoppeld aan elke inbreuk op de beschikking, zal, van zodra de beschikking betekend is, een dwangsom verschuldigd zijn. Dit betekent dat je het piket onmiddellijk moet verlaten, van zodra je je paspoort hebt overhandigd en voor ontvangst hebt getekend op het origineel van de beschikking. Hierop bestaat een uitzondering: “Wanneer het gaat om een verbod om iets te blijven doen, moet aan de veroordeelde de nodige tijd worden gegund om de verboden handeling stop te zetten of om de gevolgen van zijn handeling ongedaan te maken. Een verbod om iets te blijven doen, kan een gebod inhouden om een prestatie te verrichten die enige tijd vergt.” Stel bijvoorbeeld dat de toegang tot een winkel wordt verhinderd door een reeks verdwaalde karretjes, dan zullen de leden van het piket na de betekening van de beschikking toch nog de tijd krijgen om de barricade op te ruimen. Tijdens de tijd die nodig is voor het klaren van dit karwei, kan geen dwangsom opgelegd worden.

Ga door met piketteren

Wanneer de actievoerder gevolg moet geven aan de beschikking van de rechter, zal hij zich moeten verwijderen uit het piket. Maar niets belet hem om opnieuw piket te gaan staan voor een andere winkel die niet onder de betekende beschikking valt. Meestal verbieden rechters alle acties binnen



hun gerechtelijke arrondissement; verder reikt hun bevoegdheid niet. Actievoerders aan wie een beschikking werd betekend, spelen dus steeds op veilig wanneer ze zich naar een piket in een ander gerechtelijk arrondissement reppen. In Vlaanderen (inclusief Brussel) bestaan volgende gerechtelijke arrondissementen: Antwerpen, Brugge, Brussel, Dendermonde, Gent, Hasselt, Ieper, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oudenaarde, Tongeren, Turnhout en Veurne.

Schakel zelf een deurwaarder in

Verzamel alle informatie, noodzakelijk voor het eventueel instellen van derdenverzet tegen de betekende beschikkingen: aan welke LBC-NVK'ers werd betekend (militanten, propagandisten), welke documenten werden betekend, welke vaststellingen gebeurden door onze eigen deurwaarder naar aanleiding van de betekening, enzovoort.

Bespeel de publieke opinie

Blijf geloven in de zaak

Vredesclausules & aanzeggingsprocedure

De ondertekening van een cao leidt in België niet per definitie tot een tijdelijke schorsing van het recht op actievoeren. Dat neemt niet weg dat cao's kunnen bepalen dat het inzetten van collectieve actiemiddelen tijdens de looptijd van de cao niet mag. Normaal gezien geldt deze verplichting alleen ten aanzien van de ondertekenende vakbonden; werknemers en militanten behouden dus onverkort hun recht op actievoeren. Tenzij uitdrukkelijk anders wordt afgesproken, zal de sociale vredesplicht overigens alleen betrekking hebben op acties in verband met de in de cao geregelde elementen.

Een sociale vredesclausule in een individuele arbeidsovereenkomst is niet geldig. Zo'n clausule zou immers in strijd zijn met het recht op collectieve actie. Vanzelfsprekend is een werknemer wel vrij om op het moment dat een sociaal conflict uitbreekt te beslissen of hij al dan niet deelneemt aan acties.

In de meeste sectoren bestaan duidelijke afspraken over verzoenings- en aanzeggingsprocedures in het kader van sociale conflicten. Deze binden in de regel enkel de vakbonden en eventueel ook de vakbondsafvaardiging. Het Expertencomité bij het Europees Sociaal Handvest aanvaardt dat aanzeggingsprocedures een rechtsgeldige beperking kunnen vormen van het recht op collectieve actie. Vereist wordt dan wel dat ze niet disproportioneel lang duren of het recht op collectieve actie niet overdreven beperken.

Stakingsbrekers

Een staking kan als drukkmiddel alleen effect hebben wanneer de stakers tijdens de actie niet worden vervangen. De inschakeling van werkwilligen van binnen en buiten het bedrijf (kaderleden, onderaannemers, tijdelijke krachten,...) is nochtans een uitdrukkelijk door het VBO gepromote strategie in de strijd tegen actievoerders. De regelgeving legt deze strategie enigszins aan banden door tijdens periodes van staking of lock-out de inzet van uitzendkrachten en

het afsluiten van vervangingsovereenkomsten te verbieden. Helemaal waterdicht is deze inperking lang niet. Het Belgisch recht staat op dit vlak dan ook op gespannen voet met de principes van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Sluitender is de bestrijding van patronale knokploegen: de wet op de privé-milities verbiedt 'elke organisatie van private personen waarvan het oogmerk is geweld te gebruiken of het leger of de politie te vervangen, zich met dezer actie in te laten of in hun plaats op te treden'. Hoewel private bewakingsdiensten niet als privé-militie worden aanzien, verzet de wet zich ook tegen de inzet van deze diensten naar aanleiding van politieke of arbeidsconflicten en vakbondsactiviteiten. Het is hen ook verboden toezicht te houden op vakbondsovertuigingen en op de uiting ervan, net als met het oog hierop gegevensbestanden aan te leggen.

Juridische aandachtspunten bij specifieke actievormen

PERSONEELSVERGADERING

Goed communiceren met de basis is ongetwijfeld de basis van elke geslaagde actie. Communiceren kan tot op zekere hoogte via elektronische middelen of via de traditionele pamfletten. Als het er echt om gaat spannen, zal de fysieke aanwezigheid van vakbondssecretarissen in de onderneming vaak geen overbodige luxe zijn. De vrijheid van vereniging impliceert dat deze secretarissen recht op toegang hebben, aldus de toezichthoudende organen van het ESH en IAO-verdrag nr. 135. Cao nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad voorziet uitdrukkelijk dat een werkgever zich niet kan verzetten tegen de komst van een vakbondssecretaris wanneer de vakbondsafvaardiging hierom vraagt. Dezelfde cao voorziet ook dat de vakbondsafvaardiging zelf tijdens de werkuren en in de onderneming personeelsvergaderingen mag organiseren over professionele of syndicale thema's. Hoewel de toestemming van de werkgever vereist is, mag deze zijn toestemming niet willekeurig weigeren.

PAMFLET/PERSBERICHT

Werknemers en het publiek informeren is onlosmakelijk verbonden met de vakbondsactie en steunt op het recht op vrije meningsuiting. Dit recht kan volgens de grondwet niet preventief aan banden worden gelegd. Het geldt ongeacht of de uitgedrukte mening voor sommige ontvangers onaangenaam, schokkend of volgens hun opinie onjuist is. Het Antwerpse Hof van Beroep verwoorde dit in een zaak over pamfletten van de LBC-NVK als volgt: “Een vakorganisatie mag een afwijkende mening hebben en kritiek spuien op het gevoerde beleid in de onderneming, ook als deze kritiek ergert, choqueert of van aard is om verwarring te zaaien”. Maar de meningsvrijheid van werknemers is niet onbeperkt, ook niet bij collectieve acties. Geschreven en mondelinge uitingen die een aanvaardbare graad van conflictstrategie overschrijden, dienen dan ook vermeden te worden. Concreet spelen de volgende vuistregels:

- speel op de bal, niet op de man: mensen bedreigen of belasteren is uit den boze;
- baseer waardeoordelen op een voldoende feitelijke basis. Eén en ander belet niet dat een zekere mate van overdrijving toelaatbaar is;
- verspreid geen informatie die valt onder het beroeps- of bedrijfsgeheim. Wees sowieso altijd enigszins discreet wanneer het om ‘gevoelige informatie’ gaat;
- vermijd stellingnames die op zich onwettig zijn (bijvoorbeeld discriminerende uitingen) of die anderen kunnen aanzetten tot ongeoorloofd gedrag;
- breng een feitenrelaas zoveel mogelijk op basis van concrete, verifieerbare feiten;
- hou er rekening mee dat pamfletten aanbrengen op private of publieke goederen (openbare weg, monumenten, gevels,...) meestal verboden is.

Een formele, maar daarom niet onbelangrijke verplichting gaat over de verwijzing naar de verantwoordelijke uitgever. Alle drukwerk moet de werkelijke naam en woonplaats vermelden van de schrijver of de drukker (de verantwoordelijke uitgever). Aangezien dit altijd natuurlijke personen (mensen) moeten zijn, volstaat het niet te verwijzen naar de naam en de zetel van de vakbond waarvan het drukwerk uitgaat. De strafwet voorziet geldboetes en zelfs gevangenisstraf voor iedereen die met kennis van zaken meehelpt aan het uitgeven of verspreiden van drukwerk waarop de verantwoordelijke uitgever niet is vermeld.

BETOGING

In de private sfeer kan iedereen zoveel vergaderen en betogen als hij wil. Van zodra de bijeenkomst een openbaar karakter krijgt, omwille van de toegankelijkheid voor iedereen, of omwille van het openbaar karakter van de plaats, moet rekening gehouden worden met wettelijke beperkingen. Vindt een openbare bijeenkomst plaats in een gesloten ruimte, dan moet ze vreedzaam en ongewapend verlopen. Gebeurt ze in open lucht, zoals meestal het geval is voor betogingen, dan moet bovendien rekening gehouden worden met de lokale politiereglementen. Deze voorzien meestal in een aanvraagplicht. Wanneer de betoging een collectieve werknemersactie is (zonder zuiver politiek doel), kan de toelating van de betoging alleen worden geweigerd of aan voorwaarden worden gekoppeld in de mate dat dit verenigbaar is met het recht op collectieve actie. Dit betekent dat de beperking een legitiem doel moet dienen en hiermee in verhouding moet staan.

STAKING: GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER

SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het deelnemen aan, organiseren van of oproepen tot een staking kan op zich door de werkgever niet aangegrepen worden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegtermijn of –vergoeding. Er zal dus geen sprake zijn van een dringende reden. Evenmin wordt de geldigheid erkend van clausules die de arbeidsovereenkomst bij staking automatisch als beëindigd beschouwen. Een ontslag om één van de voornoemde redenen kan zelfs aanleiding geven tot bijkomende schadevergoedingen.

Een staking schorst de arbeidsovereenkomst. Dit heeft tot gevolg dat een aantal beschermingsmechanismen buiten werking wordt gesteld:

- ongevallen tijdens een staking, zijn in de regel geen arbeidsongeval;
- schade berokkend door een staker kan niet op de werkgever verhaald worden;
- evenmin kan de werknemer zich voor deze schade op de arbeidsrechtelijke aansprakelijkheidsbeperking beroepen.



Maar de arbeidsovereenkomst blijft wel bestaan zodat ook tijdens stakingen feiten kunnen worden begaan die aanleiding geven tot een (rechtmatig) ontslag om dringende reden (bekendmaking bedrijfsgeheimen, geweldsdaden, zware vernielingen,...).

RECHT OP LOON?

Wanneer hij niet werkt (bijvoorbeeld als gevolg van een staking), heeft de werknemer ook geen recht op loon. Een staking heeft dus loonverlies tot gevolg. Dit mag in geen geval groter zijn dan het loon dat hij zou hebben verdiend als hij tijdens de stakingsperiode had gewerkt. Evenmin kan de schade voortvloeiend uit een rechtmatige collectieve actie helemaal of gedeeltelijk op de actievoerders verhaald worden.

Als de staking erkend wordt, zal de loonderving weliswaar (gedeeltelijk) opgevangen worden via stakingsvergoedingen die door de vakbonden aan hun stakende leden betaald worden. De actuele ACV-bedragen kan je te weten komen via je vakbondssecretaris of op www.lbc-nvk.be. Let wel, die bedragen compenseren niet het volledige loonverlies.

In een aantal gevallen zullen werknemers die als gevolg van een staking niet kunnen werken, toch recht hebben op het gewaarborgd dagloon. De wet maakt een onderscheid tussen twee situaties:

- geraakt de werknemer niet of te laat op het werk als gevolg van een stakingsactie die hem overkomt op weg naar het werk, dan zal hij sowieso recht hebben op het gewaarborgd dagloon. Vereist is wel dat hij zich normaal en in arbeidsgeschikte toestand op weg naar het werk heeft begeven. Vanzelfsprekend mag hij niet zelf mee staken;
- geraakt de werknemer wel op de tewerkstellingsplaats (de bedrijfssite), maar kan hij hier als gevolg van een stakingsactie niet beginnen of moet hij in de loop van de dag zijn activiteiten als gevolg van een staking schorsen, dan heeft de werknemer geen recht op het gewaarborgd dagloon wanneer het om een staking in de onderneming gaat; zorgt een staking bij een andere onderneming ervoor dat de werknemer zijn werk moet stopzetten, dan kan hij wél aanspraak maken op het gewaarborgd dagloon.

Het gebeurt dat werkgevers op een aangekondigde staking anticiperen door op de stakingsdag(en) sowieso alle werknemers de toegang tot de onderneming te ontfemen. Strikt genomen komt dit neer op een lock-out. Wanneer deze niet is ingegeven door overmacht (wat zelden het geval is) en evenmin een gerechtvaardigde reactie is op ernstige contractuele tekortkomingen van de werknemers (waartoe stakers-activiteiten in geen geval kunnen worden gerekend), zal de niet-tewerkstelling van het personeel meestal op zich een contractuele fout zijn. Het gevolg hiervan is dat de werknemer een schadevergoeding ter hoogte van het gederfde loon kan krijgen.

Iemand die als gevolg van een staking zonder arbeid en loon is, heeft geen recht op een werkloosheidsuitkering. Het beheerscomité van de RVA kan hier van afwijken voor werknemers die zelf niet aan de staking hebben deelgenomen. Hierbij zal in het bijzonder rekening gehouden moeten worden met het feit of de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.

PIKET/POSTEN

Het recht op collectieve actie omvat eveneens het recht op posten, in de mate dat dit vreedzaam gebeurt. 'Vreedzaam' betekent in deze context dat de leden van het piket geen gebruik maken van fysiek geweld, bedreiging of intimidatie. Ze hoeven zich weliswaar geenszins te beperken tot beleefde verbale argumenten om werkwilligen of klanten ertoe te brengen de onderneming niet te betreden. Fysiek de toegang blokkeren, blijft zonder twijfel binnen de grenzen van de geoorloofde collectieve actie. Bij het doorbreken van de blokkade zal het geweld in de regel immers niet uitgaan van de (passieve) actievoerders, maar wel van de stakingsbrekers.

In de praktijk zal het welslagen van een stakerspiket vooral afhangen van de machtsverhoudingen op het terrein. Vandaar dat het soms aangewezen is om de actievoerders van de onderneming te versterken met mensen uit een andere vestiging of van buiten de onderneming (militanten, vakbondsvertegenwoordigers, sympathisanten,...). Zulke solidariteitsacties zijn volkomen geoorloofd.

WEGBLOKKADE

In de voorbije decennia werden met de regelmaat van de klok deurwaarders en dwangsommen ingezet tegen stakerspiketten. Hierdoor is het actieterrein van de stakersposten meer en meer beginnen te verschuiven van de fabriekspoort naar de toegangswegen. De openbare weg blokkeren, kan nochtans een misdrijf vormen. Maar wanneer dit gebeurt in het kader van een sociale actie, is de blokkade in de regel toch geoorloofd.

Wanneer de blokkade plaatsvindt op een belangrijke internationale verkeersader, moet ook rekening gehouden worden met de Europese regels over het vrij verkeer



van goederen. Deze komen erop neer dat de actie in geen geval mag gericht zijn tegen het vrije goederenverkeer op zich (bijvoorbeeld import van goederen uit Oost-Europa). Voorts moeten de gevolgen van de blokkade in verhouding staan tot het nagestreefde (geoorloofde) doel en mogen ze niet leiden tot ‘een algemeen klimaat van onveiligheid’ of tot ‘ernstige en herhaalde verstoringen van de openbare weg’.

BEDRIJFSBEZETTING

De term ‘bedrijfsbezetting’ kan zowel slaan op de loutere aanwezigheid van actievoerende werknemers op het ondernemingsterrein als op het overnemen of voortzetten door hen van de productie. Het is een actieform die vooral in tijden van crisis de kop opsteekt en die meestal wijst op een diepgaand sociaal conflict. In een principieel arrest van 5 november 2009 bevestigde het Brusselse Arbeidshof terecht dat bedrijfsbezettingen op zich mogen. Vanzelfsprekend geldt dit minder voor een aantal begeleidende omstandigheden zoals gijzelingsacties, milieuverontreiniging, beschadiging of toe-eigenen van goederen, ...

DE CYBERSTRIKE

De nieuwe communicatietechnieken openen nieuwe perspectieven voor wie collectief actie wil voeren. In de ‘echte’ wereld is het recht op collectieve actievoering een grondrecht. Aangezien nergens in een uitzondering voor ‘virtuele’ werelden wordt voorzien, lijkt de cyberstrike ook een grondrecht te zijn.

In het hoofdstuk Actievormen wordt ook uitgebreid ingegaan op het brede scala aan digitale actievormen. Wat de geoorloofdheid ervan betreft, moet vooral rekening gehouden worden met de strafbepalingen tegen ‘hackers’. Zo kan uitdrukkelijk oproepen tot een mailbom mogelijk beschouwd worden als een strafbaar feit. Een mailbom slaat op het opzettelijk overspoelen van een bedrijfsnetwerk met een groot aantal e-mails; het doel ervan is het netwerk te laten crashen. Vakbondsmailings aan een onderneming zijn dus toegelaten, in de mate dat ze niet louter de beschadiging van het netwerk tot doel hebben. In deze context dient nog vermeld dat een vakbondspamflet geen elektronische reclame is. Om zo’n pamflet te versturen, is dan ook geen voorafgaande toestemming van de bestemming vereist.

Ook de stakerspost heeft een digitale vorm, het cyberpiket. Hierbij wordt de website van een onderneming gemanipuleerd zonder dat de eigenlijke werking ervan wordt verstoord. Dit kan gebeuren via een ‘pop-up’, een webpagina die over een andere pagina heen springt. De pop-up kan de geïnteresseerde bezoeker naar allerlei pagina’s leiden waarop info wordt gegeven over de stakingsactie. Er kan zelfs gedacht worden aan live webcambeelden van de vakbondsacties en aan een online discussieforum waarop bezoekers hun mening over het sociaal conflict kunnen ventileren. Bij een cyberpiket dat vanuit de onderneming wordt geplaatst, gaat het in principe niet om het strafbare ‘hacking’; anders is het wanneer de ondernemingsite van buitenaf wordt gemanipuleerd.

STIPTHEIDSACTIE/ LANGZAAMAANACTIE/ BETAALSTAKING

Stiptheidsacties, langzaamaanacties en betaalstakingen zijn vormen van collectieve actie waarbij de actievoerders hun arbeidsovereenkomst zodanig uitvoeren dat de werkgever hier schade van ondervindt: bij een stiptheidsactie zullen de normale regels dermate strikt worden gevolgd dat het werk hierdoor wordt belemmerd.

Als de normale arbeidsprestaties worden uitgevoerd, spreekt men van een langzaamactie wanneer het werktempo bewust wordt teruggeschroefd. Bij een betaalstaking wordt volledig normaal gewerkt, maar vergeten de actievoerders het cliënteel van de onderneming om betaling te vragen voor de geleverde goederen of diensten.

In het verleden bestond er heel wat twijfel over de vraag of deze actievormen wel mogen. De rechtspraak erkende immers alleen ‘stakingen’. Dat deze ook alternatieve actievormen kunnen omvatten, werd lang niet door iedereen bijgetreden. Er kan nu eenmaal moeilijk aangevoerd worden dat iemand die nog werkt eigenlijk aan het staken is. Sinds het recht op staken werd verruimd tot een recht op collectieve actie, lijkt het duidelijk dat de betrokken actievormen eveneens toegelaten zijn. Aangezien de actievoerders gewoon voortwerken, zullen de normale regels rond arbeidsongevallen en aansprakelijkheidsbeperking tijdens de actie van toepassing blijven. Ook kunnen niet alleen de werkvilligen, maar ook de actievoerders zelf aanspraak maken op hun normale loon.

GERECHTELIJKE PROCEDURES

Gerechtelijke procedures zijn geen ‘collectieve acties’ in de strikte zin van het woord. Maar niets belet een vakbond om een rechtszaak toch als collectieve actie te gebruiken. Zo kan met een onderneming overeengekomen worden om de afloop van een collectief geschil te laten afhangen van de uitkomst van een of enkele ‘precedentsdossiers’. Ook is de rechtbank soms een uitgelezen forum om leemtes of tekortkomingen in de wetgeving aan te kaarten. Op deze manier slaagde de LBC-NVK er in 2009 nog in om het verbod op discriminatie wegens vakbondsovertuiging in de wet te laten opnemen.



Bijlage

Checklist – waarop moet je zeker letten?

BETOGING

- ✓ Aanvraag bij gemeentebestuur ingediend
- ✓ Parcours duidelijk (start – eindplaats)
- ✓ Startuur
- ✓ Eigen ordedienst
- ✓ Kop van de manifestatie/betoging
- ✓ Centraal spandoek
- ✓ Ordewoorden
- ✓ Slagzin
- ✓ Actiemateriaal
- ✓ Podium
- ✓ Animatie
- ✓ Vervoersregeling
- ✓ Aankomst- en vertrekplaats bussen
- ✓ Perscontact / persbericht
- ✓ Bezorg foto's van je actie aan de persdienst van de LBC-NVK

STAKING

- ✓ Stakingsaanzegging
- ✓ Aanvraag stakerssteun
- ✓ Inzameling stakerskaarten
- ✓ Start staking
- ✓ Bij ééndagsstaking: einde
- ✓ Stakerspiket
- ✓ Bericht voor personeel
- ✓ Bericht klanten
- ✓ Vlaggen
- ✓ Actiemateriaal

- ✓ Drank en eten
- ✓ Perscontact / persbericht
- ✓ Bij bevelschrift
 - Afspraak over aanspreekpunt
 - Verzet of niet?
 - Richtlijnen op papier
- ✓ Bezorg foto's van je actie aan de persdienst van de LBC-NVK

PERSONEELVERGADERING

- ✓ Plaats
- ✓ Afspraak in bedrijf duidelijk
- ✓ Startuur – duurtijd
- ✓ Bij ploegen – verschillende momenten
- ✓ Accommodatie
- ✓ Woordvoerders
- ✓ Aard van de vergadering
 - Informatief
 - Onderhandelingsmandaat
 - Actiemandaat
- ✓ Terugkoppelingsafspraken

MILITANTENCONCENTRATIE

- ✓ Doelgroep
- ✓ Pamfletten
- ✓ Locatie (podium, licht, geluid)
- ✓ Aankleding (afspraken over beeldvorming)
- ✓ Programma
 - Verwelkoming
 - Animatie
 - Toespraken
 - Duurtijd
 - Aansluitend manifestatie?
- ✓ Perscontact / persbericht
- ✓ Vervoersregeling

- ✓ Met stakerssteun of niet?
- ✓ Bezorg foto's van je actie aan de persdienst van de LBC-NVK

PETITIE

- ✓ Petitietekst
- ✓ Afspraken over inzameling
 - Bestemming
 - Overhandiging
- ✓ Papieren versie
- ✓ Digitale versie
- ✓ Persbericht



LBC-NVK

www.lbc-nvk.be