

IV DE WEG NAAR VRIJE ONDERHANDELINGEN EN VRIJE VAKBONDSACTIE

De syndicale actie maakt het mogelijk de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren. We hebben het recht, we hebben de vrijheid om dat te doen. Alleen wordt dat vandaag betwist door werkgevers en neoliberale politieke krachten. Acties worden aan banden gelegd, beschermde vakbondsafgevaardigden worden geheel ten onrechte ontslagen, in het sociaal overleg wordt vakbonden het zwijgen opgelegd. De vraag om werknemers in kleinere bedrijven ook het recht te geven op vakbondsvertegenwoordiging wordt afgewezen.

We binden de strijd aan tegen de aantasting van dit grondrecht. We komen op voor onze vakbondsvrijheden, voor ons inspraakrecht in het sociaal overleg, voor het recht van alle werknemers op een democratische vertegenwoordiging.

1. EEN VAKBOND, MAG DAT NOG?

Vakbondsmilitanten moeten vrij de rechten van de werknemers kunnen verdedigen. Vakbonden moeten vrij actie kunnen voeren met de werknemers. En vakbondsvertegenwoordigers moeten beschermd worden tegen ontslag om hun taak in alle vrijheid te kunnen uitvoeren.

1.1. STAKINGSVRIJHEID

Staken is een fundamenteel recht. Regelmatig grijpen werkgevers naar juridische middelen om stakingsacties te verbieden. Politieke krachten van neoliberale komaf applaudisseren vanop de tribunes. Zij eisen minimumdiensten, met de bedoeling het stakingsrecht aan banden te leggen.

Wij bijten terug en geven geen vingerbreed toe. We trekken aan de kar in de Commissie syndicale vrijheden van het ABVV. Er is nood aan informatie en sensibilisering.

Het stakingsrecht moet integraal in stand worden gehouden. Stakingsacties hebben in de eerste plaats tot doel de werkgever of de overheid te dwingen een oplossing te zoeken. Er moet voorzichtig omgesprongen worden met acties die het dagelijkse leven en het algemeen belang verstoren, we mogen niet alle krediet bij de publieke opinie kwijtspelen. De actiemiddelen moeten tevens in verhouding staan tot het probleem.

Belangrijk in dit verband is dat het verbod op uitzendcontracten tijdens stakingen in stand blijft en nageleefd wordt.



1.2. BESCHERMING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

Werkgevers schrikken er niet voor terug bijzonder hoge bedragen neer te tellen om werknemersvertegenwoordigers te ontslaan. Met de macht van het geld kopen ze de wettelijke bescherming van syndicalisten af. Wie onterecht werd ontslagen krijgt maar heel zelden zijn functie terug. Overigens worden vakbondsafgevaardigden niet op dezelfde manier beschermd als vertegenwoordigers in ondernemingsraden en CPBW's.

De wet van 1991 over de bescherming van werknemersvertegenwoordigers moet scherper worden gesteld. Ontslagprocedures moeten strikt worden nageleefd. Wie ten onrechte wordt ontslagen moet het recht krijgen om zijn functie terug te eisen.

De bescherming moet voor alle vakbondsmandaten gelijkgesteld worden, op het beste niveau.

Wij blijven fel gekant tegen het toekennen van rechtspersoonlijkheid aan onze vakbondsbeweging. De vrijheid om actie te voeren zou er fors door worden uitgehold. We willen ook de afschaffing van de strafrechtelijke wetsartikelen die het mogelijk maken syndicalisten te vervolgen wanneer die oproepen tot acties en blokkades.

2. SOCIAAL OVERLEG, KAN DAT NOG?

Het sociaal overleg wordt onderuit gehaald. Werkgevers onderhandelen niet meer over de eisenpakketten van werknemers, maar over hun eigen eisenpakketten. Krijgen ze hun zin niet, dan snelt de regering hen ter hulp. Europa sleutelt zonder veel inspraak aan het arbeidsrecht en de sociale relaties. Alles moet in het teken staan van deregulering, vrije markt, wereldwijde concurrentie. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten plaats ruimen voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. Sociale overlegorganen krijgen zo weinig mogelijk informatie, dan kunnen ze ook niet in de weg staan.

De krachtsverhoudingen moeten rechtgetrokken worden. Wij moeten onze plaats heroveren in het sociaal overleg. Er moet opnieuw onderhandeld worden over sociale vooruitgang.

Overlegorganen moeten dienen om werknemers doeltreffend te vertegenwoordigen en te verdedigen. Ze moeten daar alle nodige middelen en bevoegdheden voor krijgen.

In de sectoren moeten het recht hersteld worden om vrije onderhandelingen te voeren over de brutolonen.

We onderstrepen ook het grote belang van interprofessionele akkoorden. Die zorgen voor solidaire sociale verbeteringen voor alle werknemers, om het even in welke situatie zij verkeren. Hier wordt een minimum bepaald waarop sectoren en bedrijven kunnen voortbouwen.



3. DEMOCRATIE, BESTAAT DAT NOG?

De meerderheid van de werknemers kan geen vakbondsafgevaardigden kiezen. Geen sociale verkiezingen en dus geen vertegenwoordigers, geen inspraak, geen overleg. En dat komt omdat er in hun bedrijf niet het vereiste aantal personeelsleden is om sociale verkiezingen te organiseren.

Wij willen meer democratie in de bedrijven. En daarvoor zijn enkele ingrepen nodig.

In alle ondernemingen vanaf 20 werknemers moeten vakbondsdelegees kunnen aangeduid worden.

Delegees moeten in staat gesteld worden hun opdracht naar behoren uit te voeren, ook voor de werknemers die naar werven worden uitgestuurd.

De vertegenwoordigers van vaste werknemers moeten ook de bevoegdheid krijgen om de werknemers in onderaanneming te verdedigen.

We willen meer ABVV-vertegenwoordigers in meer bedrijven. Daar zetten we onze schouders onder bij de volgende sociale verkiezingen. We zetten een offensieve campagne op touw.

