

EEN VAKBOND VOOR DE 21 STE EEUW

Velen hebben reeds het einde van het syndicalisme voorspeld. Het is onmiskenbaar zo dat de tijden ook voor de vakbond veranderd zijn. Nieuwe leden aansluiten is niet altijd meer even evident. Ook de rol van de vakbond is veranderd. Het sociale overleg verloopt vandaag anders dan vroeger. Het nationale niveau moet meer en meer plaats ruimen voor een internationaal kader. Op het nationale niveau dat er nog rest grijpt de overheid actief in op het overleg. De patroons richten zich rechtstreeks naar de werknemers om hen te "betrekken" in de onderneming. Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, een doorgedreven flexibiliteit, nieuwe groepen van werknemers met verschillende statuten en verschillende belangen bedreigen de traditionele vakbondsbasis.

Iedere dag zijn we er getuige van hoe hele delen van ons industrieel bestel tenietgaan, waarbij duizenden arbeiders op straat komen te staan. Miljoenen arbeiders zijn definitief uit het economisch proces gestoten, volledige categorieën van arbeidsplaatsen zijn verschrompeld, werden geherstructureerd of zijn totaal verdwenen. Deze gemondialiseerde economie heeft bovendien niets opgeleverd voor de armste delen van onze wereld. Het aandeel van de armste landen in de wereldhandel is sinds 1970 zelfs gedaald.

Geen enkele politieke macht (nationaal of mondiaal) oefent op dit moment ook maar enige invloed, laat staan controle, uit op dit systeem. Dit wil niet zeggen dat zulk een controle niet mogelijk is. Dit wil enkel zeggen dat er op dit moment blijkbaar een ideologische consensus heerst om deze controle niet uit te oefenen.

De syndicale beweging (op nationaal en wereldvlak) is vandaag meer dan ooit de enige actor van het openbaar en sociaal leven die een ommekeer kan verwekken. Zij is immers het enige doelmatige orgaan dat een tegenmacht kan ontwikkelen.

Daarom hebben we inderdaad nood aan veranderingen. Om een sterke vakbond te zijn op alle niveaus, om een tegenmacht te vormen overal waar het nodig is: in de bedrijven, in de sectoren, interprofessioneel, nationaal, Europees en mondiaal. Als we als vakbond moeten veranderen dan is dat om ook in een gewijzigde context de belangen van de arbeiders op een optimale wijze te kunnen verdedigen. Als we als vakbond moeten veranderen dan is dat om ook in de 21ste eeuw onze waarden te realiseren, onze socialistische ideologie in de praktijk te brengen. De beginselverklaring van het ABVV en haar concretisering in de daaropvolgende congressen blijft hierbij ons uitgangspunt.

Een syndicalisme van de verandering

In een veranderde, gemondialiseerde economie verandert ook de vakbond. De vakbond, een kind van de vorige eeuw, is een uiting van de macht van de werknemers binnen het kapitalisme en van het verzet tegen dezelfde socio-economische orde. De vakbond is een uitdrukking van de positie van de werknemers in het industrieel kapitalisme. In die mate dat als het kapitalisme veranderde, de vakbond steeds mee geëvolueerd is. Van kleine handwerkbedrijven tot grote industriële ondernemingen, van een systeem gebaseerd op de rauwste uitbuiting tot een systeem dat ontdekte dat ze ook kon groeien door de werknemers hogere lonen te geven waardoor ze ook konden kopen wat ze produceerden. Hedentendage maken we een nieuwe verandering mee: van een nationaal kapitalisme naar een mondiaal kapitalisme, met andere ondernemings- en arbeidsvormen, een andere arbeidsmarkt en andere werknemers.

Vandaag worden we bovendien geconfronteerd met een dubbele crisis van het sociaal overleg. Enerzijds wordt het sociaal overleg op interprofessioneel en sectoraal niveau tussen vakbonden en patroons steeds meer uitgehold door beperkingen vanuit de politieke overheden (federaal, Europa). Het sociaal overleg verwordt meer en meer tot een tripartite overleg waarbij de sociale partners dienen te onderhandelen binnen de marges opgelegd door de diverse politieke overheden. Anderzijds constateren we op ondernemingsniveau een explosie aan bedrijfs-CAO's: met andere woorden een decentralisering van het sociaal overleg. Het vrije sociale overleg moet terug in ere hersteld worden. De veranderingen op het sociale terrein maken veranderingen binnen de vakbond noodzakelijk: wat de strategie betreft, de interne organisatie, de concrete werking, de band met de politiek,.... Waar het nu om gaat is hoe we onze vakbond moeten structureren opdat we ook morgen onze doelstellingen, onze waarden kunnen realiseren. Want het is onze taak om de socio-economische thema's steeds weer te politiseren. Het is onze taak om naast de noodzakelijke individuele en collectieve belangenbehartiging van de arbeiders ook een voortrekkersrol te spelen in het debat over hoe een nieuwe samenleving moet georganiseerd worden. Het is onze taak om de maakbaarheid van de samenleving constant op de agenda te plaatsen.

Een ABVV met minder centrales

Het is duidelijk dat de huidige opdeling in centrales niet meer volstaat om een reële syndicale tegenmacht te blijven vormen. Want een patroon, een netwerkonderneming beweegt zich vrij over alle grenzen heen en wij blijven opgesloten in de hokjes van onze sector, onze regio, ons land. De huidige verdeeldheid is op verschillende terreinen nefast.

Wij willen een sterk ABVV en dat betekent in eerste instantie een federaal ABVV. Bovendien moet de interprofessionele werking van het ABVV versterkt worden.

De aard van de economische evolutie maakt dat de syndicale organisatievorm hoe dan ook interprofessioneler / intersectoraler zal zijn. Het principe moet in de toekomst zijn dat elk lid van eenzelfde categorie een gelijke bijdrage betaalt: alle werkenden betalen een gelijk lidgeld, alle werklozen betalen eengelijk lidgeld, alle studerenden, alle (brug)gepensioneerden,.... Tussen de verschillende categorieën kan er naargelang hun

inkomen een verschillend lidgeld zijn. maar binnen één categorie, waar men ook werkt of bij welke centrale men ook aangesloten is, dient men een zelfde lidgeld te betalen. Wat we in eerste instantie niet mogen vergeten is dat werknemers, waar ze ook hun lidgeld betalen (waar ze wonen of waar ze werken) niet begrijpen dat ze niet minstens overal in het ABVV aanhoord en geholpen kunnen worden.

We streven op termijn naar een ABVV dat opgebouwd is rond drie centrales. Een hergroepering van de centrales moet immers als doel hebben een efficiënte syndicale tegenmacht en moet dan ook gestructureerd zijn rond de economische realiteiten met andere woorden de industrie, de diensten en de openbare diensten. Dit perspectief is niet een perspectief van fusies waarbij de één de leden van de ander opslokt. Dit perspectief is er één van een volledige hertekening van de structuur van het ABVV.

Dit is geen proces dat op een zeer korte termijn kan geforceerd worden. Het is een werk van langere adem. Deze discussie moet op een open manier gevoerd worden binnen het ABVV. De CMB dient hierbij een voortrekkersrol te spelen en zal een sensibiliseringsactie opzetten. **De CMB zal de andere beroepscentrales van het ABVV uitnodigen teneinde haar standpunt omtrent de toekomst van het ABVV kenbaar en bespreekbaar te maken.** De reacties van de andere beroepscentrales zal in eerste instantie uitmaken wat haalbaar is binnen het ABVV en wat niet. Dit proces kan eventueel begeleid worden door het nationale interprofessionele ABVV. De stappen die door de centrale genomen zijn worden opgevolgd en geëvalueerd door het nationaal comité. Op het congres van 2000 geeft het Nationaal Secretariaat een uitgebreide stand van zaken over deze materie.

Het perspectief van de drie centrales mag ons niet blind maken voor de huidige realiteit. **De CMB is overtuigd van de noodzaak van een sterke interprofessionele vakbond die gezamenlijk indien nodig tot acties kan overgaan.** Daarom achten wij het ook van het **essentieel belang dat op een zo'n kort mogelijke termijn een interprofessionele stakerskas binnen het ABVV wordt gerealiseerd.**

Eén werknemersstatuut

Het is de hoogste tijd dat **het werknemersstatuut** op de syndicale en sociale agenda geplaatst wordt. De evoluties in de economie maken dat het onderscheid tussen zogezegde arbeiders en bediendenfuncties meer en meer vervaagt. Maar de syndicale realiteit is wel dat door het kunstmatige onderscheid tijdens bv. herstructureringen de realisaties tijdens de onderhandelingen met de arbeiders veelal dienen als basis voor een gunstigere regeling met de bedienden. Dit is een verdeel en heerspolitiek die syndicaal ontolereerbaar is. De CMB zal al haar mogelijkheden gebruiken om deze eis te realiseren. Dienaangaande moet er gezocht worden naar politieke relais om een 'werknemersstatuut' wettelijk te realiseren. In afwachting van zulk eenheidsstatuut moet op conventionele (interprofessioneel en/of professioneel) en/of wettelijke wijze prioritair aandacht zijn voor het wegwerken van de verschillen inzake de statuten o.a. de opzegtermijnen.

De CMB zal hieromtrent een studiedag organiseren. Deze studiedag dient een vergelijking te maken tussen het statuut van de arbeiders en bedienden (ook in

een Europees perspectief). Het dient de uitdrukkelijke bedoeling van zulk een studiedag te zijn om te zoeken naar een politiek relais om onze eisen dien- aangaande te realiseren.

De paritaire comités hertekenen

Een belangrijke uitdaging voor de toekomst is de problematiek van de syndicale grenzen en van de grenzen van de paritaire comités. De huidige opdeling in paritaire comités is het produkt van een voorbije economische tijd. Er is dringend nood aan een opdeling die uitgaat van de nieuwe economische situatie. Zolang we voor de individuele aanpak kiezen (proberen om bedrijf per bedrijf binnen de sector te houden) lossen we het probleem niet op. Integendeel op deze wijze bestendigen we enkel het probleem. Vanzelfsprekend is het niet eenvoudig om tot een nieuwe opdeling te komen die rekening houdt met de opkomst van de dienstensector, het ontstaan van nieuwe activiteiten, technologische evoluties waardoor oude grondstoffen vervangen werden door nieuwe, het ontstaan van de netwerkonderneming,...

De CMB zal hierin twee stappen zetten :

1. Intern zal ze een studiedag organiseren ter voorbereiding van een standpunt omtrent de richting waarin een hertekening van de paritaire comités moet uitgaan. Verschillende opties zijn mogelijk, maar uiteindelijk moet er inzake de paritaire comités geopteerd worden voor een aflijning op basis van objectieve criteria en niet in functie van machtsverhoudingen.

Tevens zal ze de gesprekken opstarten om tot een herschikking te komen van de paritaire comités die onder haar bevoegdheid ressorteren.

2. Aan het **ABVV** wordt de opdracht gegeven om een werkgroep op te richten die een bundeling van de paritaire comités moet onderzoeken. Deze werkgroep moet ook de procedure i.v.m. toekenning of wijziging van een paritair comité hervormen. De Nationale Arbeidsraad moet hierbij een adviesrecht krijgen op advies van de sociale partners.

In afwachting van een definitieve regeling moet er in ieder geval op zeer korte termijn een einde komen aan de mogelijkheid voor een werkgever om te gaan shoppen en dat paritair comité te kiezen waar de loons- en arbeidsvoorwaarden het minst gunstig zijn. Deze problematiek kan eveneens door de betrokken werkgroep onderzocht worden.

Pilootproject: een lokaal netwerkstructuur

We kunnen natuurlijk niet wachten tot al deze hervormingen doorgevoerd zijn. Als eerste stap naar een doorgedreven vorm van industriesyndicalisme is er vandaag reeds nood aan een andere syndicale structuur. De economie mondialiseert en delokaliseert. De oude sectorale opdelingen zijn achterhaald door de realiteit. Onze vakbondsstructuur moet daar op inspelen. Zulk **een nieuwe syndicale netwerkstructuur dient uitgetest**

te worden in een pilootproject waarbij we uitgaan van één (metaal) moederbedrijf en de daarbij horende toeleveranciers (toeleveranciers zowel binnen de huidige sectoren als daarbuiten). **Op lokaal vlak streven we in het kader van zulk een pilootproject naar een samenwerkingsverband met de verschillende betrokken centrales.** Dit samenwerkingsverband kan op verschillende terreinen slaan: gezamenlijke militantenvergaderingen, gezamenlijke vormingen,....

Het uitvoerend comité van de Centrale zal beslissen waar er zulk een pilootproject zal opgezet worden. Er dient ook een regelmatige terugkoppeling gebeuren van de ervaringen die opgedaan werden in dat pilootproject.

Een vakbond ook in de KMO

Een vakbond mag niet enkel representatief zijn in de grote (netwerk) ondernemingen. Vandaar dat de problematiek van de KMO's prioritair op de syndicale agenda staat. **De belangrijkste voorwaarde om een daadwerkelijke syndicale werking uit te bouwen is nog steeds de verlaging van de drempels, zowel voor de syndicale delegatie als voor het Comité voor Preventie en Bescherming.**

De CMB vindt het een democratisch recht van alle werknemers om vertegenwoordigd te worden. Daarom oordeelt de CMB dat **wanneer één derde van het aantal arbeiderswerknemers van een bedrijf gesyndiceerd is de werknemers automatisch recht hebben op een syndicale vertegenwoordiging.** Het bewijs dient geleverd te worden aan de voorzitter van het paritair comité waaronder het bedrijf ressorteert.

Een andere mogelijkheid is om de financiële drempel voor de ondernemingen te verlagen. **Elke KMO** (zowel deze waar er een syndicale delegatie is, als deze waar er geen is) **dient een bijdrage te storten in een fonds ter financiering van de vorming van de syndicale afgevaardigden in de KMO's.** De financiering van de vorming van de afgevaardigden gebeurt uit dat fonds. Op deze wijze dragen deze KMO's die geen syndicale afgevaardigden willen toch bij tot de syndicalisatie in de KMO en worden de KMO's die wel een delegatie hebben financieel ondersteund.

Bij gebrek aan syndicale aanwezigheid dienen de verschillende **KMO's samen-gevoegd te worden, per sector, in een groter verband.** In dit groter geheel dienen **sociale verkiezingen** gehouden te worden waarbij men afgevaardigden en/of bestendigen aanduidt.

Een vertegenwoordiging mits verlaging van de drempels lost evenwel niet automatisch alle problemen op. Want men moet in de betrokken bedrijven ook nog militanten vinden. Werknemers worden immers het best gediend door eigen vertegenwoordigers: ook werknemers in kleine bedrijven. Een noodzakelijke wetswijziging mag echter geen beletsel zijn om zelf syndicale initiatieven te nemen.

De KMO-werking zal opgevolgd worden door een 'stuurgroep KMO'. Deze stuurgroep bestaat uit de secretarissen die in de betrokken federaties instaan voor de KMO's. Deze stuurgroep zal de verschillende wijzen waarop men de KMO's kan

bereiken evalueren en een actieplan opstellen.

Het is in ieder geval van zeer groot belang dat we, om als centrale een betere afspiegeling te zijn van de veranderingen op de arbeidsmarkt, de werknemers uit de kleinere bedrijven beter aan bod laten komen.

Meer overleg betekent ook meer werknemersvertegenwoordigers

Niet enkel de structuur van de grote netwerkoncernen verandert. Ook de wijze waarop het overleg met de werknemers binnen deze bedrijven verloopt is aan veranderingen onderhevig. Nieuwe arbeidstelsels, nieuwe overlegvormen worden geïntroduceerd. Maar de middelen die ons ter beschikking staan zijn nog steeds grosso modo dezelfde als veertig - vijftig jaar geleden: de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming en de syndicale delegatie. Enerzijds merken we dat vanuit wettelijk oogpunt deze organen steeds meer taken en bevoegdheden krijgen. De uitbreiding van de syndicale aktie op het vlak van de Europese Ondernemingsraad heeft ook konsekwenties voor de syndicale structuur. In de betrokken vestigingen heeft de hoofddelegué die zetelt in de EOR internationale contacten die de secretaris niet heeft.

Dit maakt dat het dringend tijd wordt om de rol van de delegué, van de secretaris,... en de noodzakelijke ondersteuning (vorming, informatica,...) te herbekijken. Een secretaris zal in de toekomst meer en meer een politieke functie bekleden. Hij of zij is diegene die verantwoordelijk is voor de coördinatie, het samenwerken van alle geledingen binnen de organisatie, het personeelsbeleid, de communicatie en het ideologisch kader. De rol van de delegué (en zeker van een hoofddelegué van een netwerkoncern) zal ook meer en meer evolueren. De delegués zullen een actievere en politiekere rol gaan spelen en zo de syndicale democratie vergroten.

In de toekomst is **de vorming van en de informatieverstrekking aan militanten, delegués en secretarissen** daarom **van uiterst groot belang. De CMB zal op deze terreinen dan ook haar inspanningen vergroten.**

Anderzijds wordt via de introductie van andere overleg en communicatieorganen (kwaliteitskringen, teamvergaderingen,...) het overleg ook gedesyndicaliseerd. In deze organen zijn wij als vakbond immers niet noodzakelijk meer vertegenwoordigd. De CMB heeft zich op haar Congres van 1990 duidelijk uitgesproken over het participatief management. Participatief management is een patronale strategie. Nieuwe overlegorganen in de onderneming mogen dan ook op geen enkele wijze de bestaande wettelijke organen ondergraven. Integendeel de bestaande organen dienen eerder versterkt te worden. Maar het moet ook duidelijk zijn dat als de ondernemingen veranderen en als ook de bestaande overlegorganen aan verandering onderhevig zijn, dat dan ook de syndicale bevoegdheden tot deze organen uitgebreid dienen te worden. **Meer overlegmaterie en meer overleg betekent ook meer faciliteiten voor de werknemersvertegenwoordigers en meer werknemersvertegenwoordigers.**

De delegatie van de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad en / of het Comité voor Preventie en bescherming dient gewijzigd te worden middels wettelijke

weg.

De samenstelling van de syndicale delegatie wordt geregeld middels CAO. Alle mogelijkheden dienen gebruikt te worden om de eis voor meer werknemersvertegenwoordigers te stellen: zowel bij de onderhandelingen over de sectorale eisenbundels als tijdens bedrijfsonderhandelingen bij de invoering van nieuwe arbeidstelsels.

Een betere bescherming voor de syndicaal afgevaardigden

Er is inderdaad nood aan meer syndicale afgevaardigden (door de decentralisering van het overleg in de grote bedrijven, in de kleine bedrijven,...). Maar **deze afgevaardigden dienen ook een adequate en betere bescherming te genieten. Er dienen dan ook op korte termijn de nodige wettelijke initiatieven genomen te worden** opdat deze bescherming gerealiseerd wordt. Naast de bescherming van de afgevaardigden dienen ook de syndicale vrijheden gevrijwaard te worden: geen inmenging van de rechtbanken bij sociale conflicten, geen inperking van het stakingsrecht,....

Een betere communicatie met de leden

Hoe meer het ledenbestand versnipperd (meer en meer niet actieven die moeilijker bereikbaar zijn, tijdelijke werknemers, kleinere bedrijven,...) hoe belangrijker het is om een efficiënte communicatiepolitiek te hebben naar de werknemers en de leden. In essentie voeren wij nog steeds dezelfde communicatiepolitiek als 20 jaar geleden. **Een werkgroep zal opgericht worden om te beraden over hoe we vanuit syndicaal oogpunt een communicatiepolitiek kunnen opzetten, aangepast aan deze tijd.**

Deze werkgroep moet een 'Communicatie-plan' opstellen voor de externe en interne communicatie. Er moet hiertoe dringend werk gemaakt worden van een coördinatie van de publikaties en de informatiestromen. De werkgroep moet hierbij in haar werkzaamheden de volgende pistes verder uitwerken:

Interne Communicatie:

*Op het vlak van de informatica heeft de centrale reeds heel wat inspanningen geleverd. Er is een intern communicatie-netwerk en er is een informatiebestand dat kan geconsulteerd worden. Er moet onderzocht worden hoe het informatica-netwerk van de centrale op korte termijn uitgebreid kan worden naar die delegués wiens syndicaal werk reeds geïnformatiseerd is. In een wereld waarin kennis macht is, moet het een streefdoel zijn om informatie op een zo snel mogelijk manier bij een zo groot mogelijk aantal militanten/werknemers te brengen.

*Naast de verdere informatisering is er zeer dringend nood aan een CMB-Militanten blad. Dit bulletin moet instaan voor up-to-date sociale info, standpunten over de actualiteit en een band tussen de militanten.

Externe Communicatie:

*De werknemers dienen ten gepaste tijde geïnformeerd te worden over praktische onderwerpen die hen concreet aanbelangen: jaarlijkse vakantie, belastingschalen, wijzigingen index,....

*De profilering van onze vakbond in de media dient onderzocht te worden. In de mate dat onze organisatie een slecht imago heeft moeten campagnes opgezet worden om dit tegen te gaan.

We moeten ons voorbereiden op de nieuwe media (bv. Internet). **De werkgroep moet onderzoeken in welke mate we van de mogelijkheden die deze nieuwe media geven, gebruik dienen te maken.** In onze vorming moeten we onze militanten kennis laten maken met deze nieuwe media.

De communicator bij uitstek is en blijft echter de delegué. Het is in het menselijk contact tussen de delegué en de werknemer dat informatie het best passeert. Hiertoe dient de delegué naar behoren uitgerust te worden. Een aantal elementen hiertoe zijn reeds opgesomd. Een belangrijk element van informatieoverdracht zijn de nationale comités. **De nationale comités dienen zowel inhoudelijk, als wat de frequentie, als wat de aanpak betreft geherwaardeerd te worden.**

Een sterke vakbond op internationaal niveau

In een gemonialiseerde economie is de rol van een hoger syndicaal niveau vanzelfsprekend zeer belangrijk. Sinds 1996 wordt op een ruime schaal ervaring opgedaan met de Europese Ondernemingsraad. De kans is reël dat deze Europese Ondernemingsraden op termijn een eigen dynamiek zullen ontwikkelen (met mogelijk Europese CAO's). Een dynamiek analoog aan de evoluties die wij gekend hebben in België, waar er eerst ondernemingsraden waren, dan sectorale regelingen en daarna sociale programmaties. Deze kans is des te reëler daar ze aansluit op een economische realiteit. Als een multinationale onderneming een vestiging in een welbepaald land sluit dan is dat een onderdeel van een Europese/wereld politiek/strategie van de betrokken onderneming. De concrete modaliteiten van zulk een sluiting/herstructurering zullen in het land onderhandeld worden (eigen aan de 'lokale' wetgeving). Maar indien we invloed willen uitoefenen op de beslissing zelf dan zullen we ook syndicaal de landsgrenzen dienen te verlaten. Vandaar de noodzaak aan een radicaal Europees en wereldsyndikalisme. In een eerste fase is het hierin belangrijk om contacten te leggen met gelijkgezinde vakbonden in andere landen. Om tesamen syndicale projecten op te zetten, om informatie uit te wisselen (via de informatiesnelweg kan en moet communicatie snel en permanent gebeuren). **Op wereldvlak, maar zeker op Europees vlak in het kader van de Europese Ondernemingsraden, is het van wezenlijk belang dat de vakbond ook als tegenmacht gaat optreden.**

Een milieuwerking binnen de centrale

De milieuproblematiek heeft een steeds grotere impact op de maatschappelijke en economische ordening. De ingreep van de milieureglementeringen vanuit de regionale en Europese overheden op het functioneren van de bedrijven en / of sectoren wordt steeds omvattender. We geloven niet dat de discussie over milieu en werk er één is van of/of, maar wel van en/en. Op het interprofessionele vlak heeft de CMB verschillende

initiatieven om tot een syndicale milieuwerking te komen ondersteund. Deze inspanningen dienen ook hun weerslag te vinden binnen onze eigen Centrale. Vandaar dat er **binnen de CMB een milieucommissie dient opgezet te worden**. Deze commissie dient ook de problematiek van de veiligheid en de preventie op een systematische wijze op volgen.

Een solidariteitsplan: een project van arbeidsduurvermindering

Een syndicalisme van de verandering is de antipode van de individualisering van de maatschappij en staat voor solidariteit. Zulk een solidariteitsproject moet een antwoord geven op de vele maatschappelijke uitdagingen: tewerkstelling, sociale zekerheid, opleiding, milieu en veiligheid, arbeidsorganisatie,.... Op korte termijn en in eerste instantie is tewerkstelling prioritair. **Vandaar dat de Centrale, in samenspraak met het ABVV, een project zal opzetten rond arbeidsduurvermindering en arbeidsherverdeling.** De 32-uren week in een vier dagen-stelsel met loonbehoud en met een syndicale controle op de aanwervingen is de doelstelling die op termijn dient gerealiseerd te worden. De Centrale zal al haar middelen inzetten opdat deze eis gerealiseerd worden zowel op het vlak van de bedrijfsakkoorden, als de sectorale akkoorden als het interprofessioneel akkoord. Dit project moet zowel concrete inhoudelijke antwoorden bieden (de studiediensten dienen hiertoe een dossier voor te bereiden), maar moet ook sensibiliserend als mobiliserend (de vormingdienst van de centrale heeft hierin een belangrijke rol). In het kader van dit radicale project moet de druk ook verhoogd worden naar de politieke wereld. Vandaar dat de Centrale zich, analoog aan de Franse Italiaanse initiatieven ter zake, schaaft achter de eis van een onmiddellijke wettelijke invoering van de 35-uren week. **De Centrale zal een sensibiliserende en mobiliserende campagne opzetten op basis van een actieplan met middellange en lange termijn doelen.**

Sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen van 1999 zijn de verkiezingen die de krachtsverhoudingen zullen bepalen waarmee we de 21ste eeuw zullen aanvangen. We moeten er zorg voor dragen dat het mogelijke anti-politieke klimaat dat dan zou kunnen heersen, wegens de gelijktijdigheid met de politieke verkiezingen, geen weerslag zal hebben op de sociale verkiezingen en op de vakbonden. Voor deze verkiezingen dienen we ons gedegen voor te bereiden. Ook nu moet er een extra inspanning via de vorming voor onze militanten-kandidaten. De informatiedoorstroom en de verwerking van de gegevens moet op een snelle en efficiënte manier gebeuren. De informaticadienst zal hiertoe de nodige activiteiten ontplooiën. Ondanks het moeilijke gesternte waaronder ook deze verkiezingen doorgaan (nog steeds afbrokkelende industriële sectoren, herstructureringen,.... zal **de Centrale naar de Sociale Verkiezingen van 1999 een maximale inspanning leveren om onze kandidaten optimaal te ondersteunen** (informatica, vorming, propaganda,...).

De permanente bevraging van een vakbond in verandering

Wie zijn we? Voor wie zijn we er? Welk is onze identiteit? Waar willen we naar toe? Wat zijn onze korte termijn, middellange en lange termijn doelen? Waar komen die vandaan en waarom hebben we die? Hoe zetten we onze waarden om in een dagelijks syndicale handelen? Wat is onze strategie? Zijn onze middelen -de vakbond zoals ze nu in elkaar steekt- de juiste voor de doelen die we ons stellen? Hoe zit onze organisatie in elkaar? Deze vragen zijn niet voor eens en voor altijd te beantwoorden. We zullen ons permanent moeten durven bevragen. Want in de mate dat de uitdagingen veranderen, zullen ook wij moeten veranderen. Alleen zo kunnen we zeker zijn dat we het terrein zullen blijven bezetten en dat we op een efficiënte wijze zullen handelen in het belang van de werknemers.

Vandaar dat het Congres het Uitvoerend Comité de opdracht geeft om deze resolutietekst om te zetten in een concreet actieplan. Hierin moet duidelijk staan welke punten prioritair zijn en volgens welke fase ze uitgevoerd zullen worden. De opvolging van de congresresoluties dient op regelmatige tijdstip te gebeuren middels de Nationale Comités. Een eerste evaluatiemoment is het Nationaal Comité van eind 98.