

ONS SOCIAAL LIBERALISME

ACLVB

15 februari 2008

Congres

ONS SOCIAAL LIBERALISME

ACLVB

15 februari 2008

Congres



A stylized blue graphic of a person standing on a path. The person is a simple silhouette with arms and legs. The path is a light blue, wavy line that starts from the left and ends under the person's feet.

D/1831/2008/1/4000

v.u.: Jan Vercaemst, Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent

2 **ONS SOCIAAL LIBERALISME**

Voorwoord

Beste congressist,

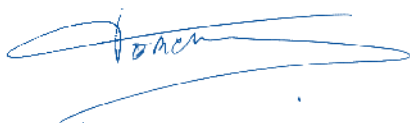
Ons sociaal liberalisme. De kern van onze organisatie. Het is een understatement te stellen dat dit congres een belangrijk moment is voor de ACLVB. We bespreken immers onze fundamentele waarden.

En die zijn: vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid.

Dit document vormt dan ook een belangrijke bron van informatie voor verdere ontwikkeling van onze vakbond. Een instrument om onze roots beter te begrijpen.

Een naslagwerk dat als leidraad dient voor de toekomst.

Ik dank dan ook iedereen die aan dit congres heeft meegewerkt, en dit document mee heeft ontwikkeld. Congresvoorzitter Bernard Noël verdient niet alleen onze dank, maar ook een welgemeend proficiat voor de organisatie van deze dag en voor het schrijven van dit werk.



Jan Vercamst
Nationaal voorzitter



Inhoud

Voorwoord	3
I. Inleiding	7
II A. DOELSTELLING VAN HET CONGRES EN KEUZE VAN HET THEMA	11
II B. DOCUMENT VAN HET CONGRES	11
1. ONS SYNDICALISME	12
2. ONS SOCIAAL LIBERALISME	12
3. DE CONGRESSEN VAN DE ACLVB	13
III. Ons syndicalisme	14
A. ALGEMENE BESCHOUWINGEN	14
1. DE DOELSTELLINGEN VAN HET SYNDICALISME – DE UITDAGINGEN VAN ELKE DAG EN DIEGENE DIE EVOLUEREN	15
2. DE WERKGEVER – ALTIJD EEN BETROUWBARE PARTNER?	16
3. “CASINO-ECONOMIE” – NOCH VRIJE MARKTECONOMIE, NOCH ONGEBREIDELD KAPITALISME	17
4. VAKBONDSRECHTEN – DEMOCRATIE EN LEGITIMITEIT	18
B. EEN SYNDICALISME DAT EVOLUEERT IN EEN WERELD DIE VERANDERT	20
1. ONTZUILING – HET BELANG VAN DIENSTEN	20
2. MAATSCHAPPELIJKE KEUZES – ACTIEVERMOGEN EN REPRESENTATIVITEIT	20
3. NIEUWE ACTIETERREINEN	21
4. INTERNATIONALE EN EUROPESE CONTEXT	23
5. EEN NIEUW INTERNATIONAAL ELAN VOOR VAKBONDEN	24
6. OFFENSIEVE STRATEGIE – HET MANIFEST VAN SEVILLA	25
a. De arbeidsmarkt	26
b. Sociale dialoog	27
c. Economisch, sociaal en milieubeleid	27
d. Versterking van de Europese Unie	28
e. Versterking van de vakbonden	29

IV. Ons sociaal liberalisme	30
INLEIDENDE BESCHOUWINGEN	30
1. IDENTITEIT, SYNDICAAL PLURALISME EN HOUDING TEGENOVER DE POLITIEKE WERELD	30
2. EEN VRIJERE EN RECHTVAARDIGERE MAATSCHAPPIJ	31
3. EEN ESSENTIËLE GEDACHTESTROMING – ONS SOCIAAL LIBERALISME	33
4. ONZE OORSPRONG EN ONZE WAARDEN	34
5. EEN ECONOMIE TEN DIENSTE VAN DE MENS	36
6. SOLIDARITEIT	37
7. EEN KRITISCHE INSTELLING	38
V. Congressen, belangrijkste fases en koersbepalingen	43
1. DE JAREN TWINTIG EN DERTIG	43
1920 – Doeltreffende actie en solidariteit	43
1935 – Congres van Brussel – Groei, realisme, sociaal-economisch programma en sociale eisen	44
1936 – Charleroi – Sociale historiek, liberaal gedachtegoed en strijd voor de koopkracht	45
2. NAORLOGSE PERIODE	46
1945 – Brussel – Sociaal Handvest en toenadering tot de Liberale Partij	46
1962 – Brussel – Uitwerking van de liberale vakbondsdoctrine en autonomie	49
1965 – Luik – Het liberaal syndicalisme in de wereld van vandaag en morgen	53
1969 – Oostende – Medezeggenschap & winstdeelname van werknemers	54
1975 – Gent – Vrijheid en solidariteit	56
1989 – Brussel – Statutaire wijzigingen	57
1990 – Brussel – Flexibiliteit – er durven over te praten	57
1994 – Brussel – Onze toekomst kiezen	59
1998 – Brussel – Europa, sociale vooruitgang of sociaal verval?	60
2003 – Gent en Brussel – Een “uitgebreid” congres	61
2005 – Brussel – Vakbonden helpen bij de uitbouw van een sociale en economische democratie	62
2007 – Gent – Statutaire wijzigingen	63
V. Het profiel van de liberale syndicalist	64



I. Inleiding

Op 13 januari 2007 hield de ACLVB een buitengewoon congres. Tijdens dit congres werd door onze afgevaardigden een nieuwe voorzitter verkozen en een statutenwijziging gestemd.

De werkzaamheden die voorafgingen aan deze statutenwijziging toonden aan dat enkel relatief beperkte aanpassingen wenselijk of nodig waren. In het algemeen en fundamenteel gezien kan de stevige statuutbasis die in 1989 werd goedgekeurd, van toepassing blijven.

Nauwelijks een jaar geleden dus, herbevestigde het buitengewoon congres zijn vertrouwen in de statuten waarvan de bepalingen de cohesie van onze organisatie, de specifieke kenmerken van haar structuur en haar positionering waarborgen.

De fundamenten van de ACLVB worden als volgt gedefinieerd in het artikel 3 van de statuten :

- ✓ *de organisatie en de ontwikkeling, zowel op nationaal vlak, op regionaal en communautair gebied, van de liberale vakbeweging alsmede de leiding en de coördinatie van haar werking;*
- ✓ *de bevordering van de liberale vakbeweging op internationaal gebied;*
- ✓ *de behartiging van de materiële en immateriële belangen van de werknemers;*
- ✓ *het op zich nemen van alle verrichtingen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, verband houden met de werkloosheidsverzekering;*
- ✓ **het streven naar een vrijere en meer rechtvaardige maatschappij, gevestigd op sociaal-liberale grondslagen, zoals nader bepaald door de congressen van de ACLVB.**

Het is aan deze laatste om de noties ervan te definiëren.

Een statutair congres is steeds een belangrijke etappe in het leven van een syndicale organisatie.

Als hoogste instantie, op de ruimst mogelijke basis samengesteld, bepaalt het congres de essentiële waarden en hoofdlijnen van zowel het profiel als de actie van een vakbond.

De resoluties hebben een draagkracht op lange termijn en vormen de principes die de aanzet zijn voor de positionering van de organisatie ten behoeve van haar leden en, meer algemeen, ten behoeve van de hele maatschappij.

Een syndicale organisatie bestaat uiteraard niet voor zichzelf, noch voor haar structuren. Ze staat ten dienste van haar leden en moet op een verantwoorde(lijke) manier haar plaats innemen op al haar bevoegdheidsniveaus.

Haar legitimiteit ligt in haar vermogen actie te voeren voor een duurzame verbetering van het leven van mensen en hun belangen te verdedigen. Dit is geen gemakkelijke opdracht! Er moeten dikwijls keuzes worden gemaakt en een evenwicht worden gevonden.

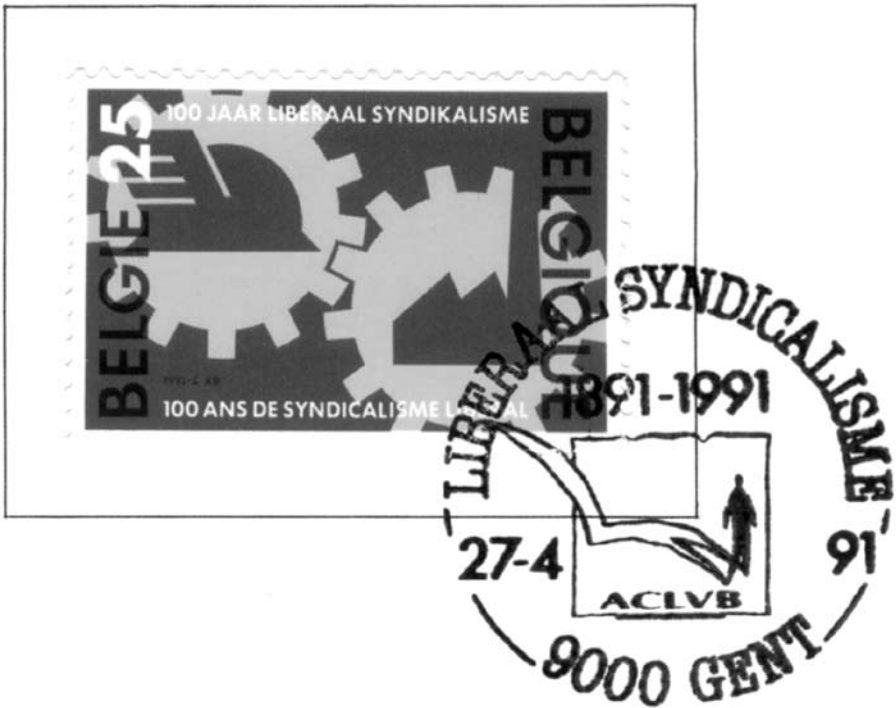
Men kan deze uitdagingen niet op een “neutrale” manier aangaan.

Voorrang geven aan het individu impliceert dat men maatschappelijke keuzes moet maken. Voor de ACLVB is dat het concept van een liberale maatschappij en de principes die deze sturen. Het is geen verwijzing naar een of andere politieke partij, maar naar de fundamentele waarden die onontbeerlijk zijn voor de vooruitgang van de mensheid.

De ACLVB zag altijd al in hoe belangrijk het is om haar onafhankelijkheid te bewaren ten opzichte van eender welke politieke partij. Deze onafhankelijkheid wordt ook expliciet gewaarborgd in het artikel 5 van de statuten. De geschiedenis van onze organisatie toont de verschillende evoluties aan die in dat domein hebben plaatsgevonden.

Een congres van een écht vrije syndicale organisatie is geen congres van een politieke formatie. Ook al zijn er punten van overeenkomst en raakvlakken in het ideeëngoed, toch liggen de actie en de doelstellingen van een vakbond op een ander terrein dan die van een politieke partij.

De Liberale Vakbond kan na bijna 120 jaren van bestaan met recht en reden zijn ervaring en eigenheid binnen de vakbondswereld claimen. In 1891 werd namelijk de “Liberale Werkersverdediging” opgericht, een interprofessionele syndicale organisatie die beschouwd kan worden als de oorsprong van de ACLVB.



Postzegel die werd uitgebracht voor het 100-jarig bestaan van de Liberale Vakbond (1891-1991).

Diegenen die op het einde van de 19de eeuw zo scherpzinnig en moedig waren om op te komen voor progressieve concepten kunnen vandaag trots zijn: het maatschappelijke model dat ze destijds voor ogen hadden, komt naar voren als het enige mogelijke waarin sociale en economische vooruitgang kan worden gewaarborgd.

De sociaal gecorrigeerde vrije markteconomie – en het is hierin dat het syndicalisme een **onvervangbare** rol te vervullen heeft – is vandaag de enige juiste weg. Alleen nog diegenen die nostalgisch zijn naar vervlogen tijden waarin de klassenstrijd, het paternalisme en de dictatoriale regimes hoogtij vierden, zullen het niet eens zijn met deze stelling ...

De vooruitstrevende keuzes van de Liberale Vakbond, zowel qua ideeëngoed als op organisatorisch gebied, verbazen niemand nog, integendeel. Heel wat andere organisaties beginnen in dezelfde richting te denken.

Het respecteren van het pluralisme, het verdedigen van de humanistische waarden, het sociaal corrigeren van de vrije markteconomie, vergen steeds weer inspanningen. We staan ook steeds voor nieuwe uitdagingen. Deze wisselende uitdagingen brengen nieuwe gevaren met zich mee, maar ook nieuwe mogelijkheden.

Het statutair congres van 2008 heeft als doel de eventuele gevolgen van deze evolutie te evalueren in het licht van de keuzes die in het verleden werden gemaakt en moet de grote principes vastleggen die de acties van de ACLVB in de toekomst zullen sturen.

Vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit, verdraagzaamheid en dynamisme zijn de kenmerkende elementen van onze actie. Nog meer dan in het verleden willen wij een “warme” vakbond zijn voor onze leden en écht helpen in een vaak te moeilijke sociaal-economische en professionele omgeving.

Het draait allemaal om ons sociaal liberalisme.





Affiche 1938.

II A. DOELSTELLING VAN HET CONGRES EN KEUZE VAN HET THEMA

Een statutair congres moet iedere vier jaar plaatsvinden, met het oog, onder andere, op de uitwerking, herziening en aanpassing van het sociaal en economisch programma.

Tijdens dit congres worden de resoluties goedgekeurd waarin engagementen en indicatoren voor de toekomstige opties en acties worden vastgelegd.

De hoogste autoriteit van de ACLVB buigt zich dus over de fundamentele langetermijnaspecten. Het is eveneens deze instantie die het profiel van de organisatie in haar essentie bepaalt. Anderzijds behoort de bepaling van de principiële standpunten inzake vakbonds- en sociale materies tijdens de periode tussen twee congressen in, tot de bevoegdheid van de nationale comités.

Het thema dat weerhouden werd voor het statutair congres van 2008 handelt specifiek over de ideologische basis van de organisatie en haar positionering in het internationale, Europese en Belgische vakbondslandschap.

II B. DOCUMENT VAN HET CONGRES

Gewoonlijk wordt bij congressen een document met de context van de resoluties gehanteerd. Deze tekst moet helpen bij de reflectie en doet tegelijkertijd dienst als documentatie en informatie. Het document berust op de grote lijnen die in de doctrine van de organisatie al aanwezig zijn en tevens aan bod gekomen zijn tijdens de voorafgaandelijke raadplegingen die hebben plaatsgevonden n.a.v. de beslissingen van het Congresbureau, zoals gevisieerd in artikel 29 van de statuten.

Het weerhouden thema wordt erin benaderd vanuit verschillende invalshoeken. Het gaat om de fundamentele basis en waarden van de ACLVB, waarbij een deel van het document een beknopte weergave is van de belangrijkste etappes in de evolutie van de organisatie en waarbij de voornaamste punten van de opeenvolgende congressen worden doorgenomen. Deze binnen hun historische context geplaatste elementen moeten bijdragen tot een betere situering van de evolutie van het ideeëngoed en de positionering van de organisatie.

Het congresdocument kan als volgt worden samengevat.

1. ONS SYNDICALISME

In de eerste plaats zijn we syndicalisten en uitdragers van solidariteit. Daarom wordt er in een eerste fase nagedacht over syndicalisme in het algemeen. De syndicale beweging is echter in volle evolutie: de leden hebben niet meer hetzelfde profiel als in het verleden, het individualisme viert hoogtij en de verzuiling van de maatschappij neemt af.

Het syndicalisme staat voor nieuwe uitdagingen door de effecten van de mondialisering, de uitbreiding van de Europese Unie, de industriële en commerciële heroriënteringen die aan de gang zijn.

De «casino-economie» waarin we leven heeft steeds desastreuze gevolgen en de werknemers hebben meer, andere, verplichtingen dan vroeger.

De onzekerheid zit overal en laat niemand nog los. Werkingsmiddelen en actiemogelijkheden veranderen, net zoals de interventiedomeinen. Blijft het arbeidsrecht een beschermend recht? Wat te verwachten van het “flexicurity” concept? Hoe de doelstellingen te verwezenlijken inzake vooruitgang en sociale rechtvaardigheid, overal ter wereld? Al deze vaststellingen moeten ons leiden naar de versterking van het internationaal en Europees syndicalisme. Het is dus meer dan terecht om dit syndicalisme een belangrijke plaats te geven in dit hoofdstuk. We zullen daarom ook een belangrijk deel besteden aan het Manifest van Sevilla van het Europees Vakverbond.

2. ONS SOCIAAL LIBERALISME

Dit gedeelte van het congresdocument bevat een reflectie over onze eigen identiteit en behandelt daarnaast ook het syndicaal en politiek pluralisme. Dit hoofdstuk overloopt de raakpunten tussen die twee, maar eveneens de verschillen en soms de beperkingen.

Wij zijn liberale syndicalisten. Onze maatschappelijke keuzes berusten op humanistische waarden waar nooit aan getornd mag worden.

Solidariteit, vrijheid, respect voor het individu, verdraagzaamheid en openheid van geest ... Wij zijn gehecht aan het liberalisme als de geleider van ideeën die van essentieel belang zijn bij de creatie en de werking van de rechtstaat, bij de ontwikkeling van een competitieve economie die tewerkstelling en sociale vooruitgang creëert, hetgeen trouwens steeds haar bestaansreden zou moeten zijn.

Onze reflectie m.b.t. het liberalisme staat los van en overstijgt de politieke programma's van de politieke partijen. Hun programma's worden geëvalueerd in functie van hun verdienste t.o.v. onze maatschappelijke keuzes, en wat uiteindelijk telt is de uitwerking van de politieke programma's.

Wij geloven oprecht in een liberalisme dat reële kansen mogelijk maakt op emancipatie, ontwikkeling en welzijn voor iedereen, niet enkel voor een handvol geprivilegieerden.

Ongebreidelde winstmaximalisatie zonder oog voor de sociale impact en de gevolgen voor het milieu, is onaanvaardbaar.

Maar we laten ons geen zand in de ogen strooien: het volstaat niet zich als sociaaldenkend uit te roepen om het ook echt te zijn, net zoals men geen sociale vooruitgang kan waarborgen zonder rijkdom te creëren.

Dit congresdocument tekent de krachtlijnen uit van ons sociaal liberalisme.

3. DE CONGRESSEN VAN DE ACLVB

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de opeenvolgende congressen van de organisatie die hebben plaatsgevonden en overloopt hierbij de voornaamste oriënteringen die er over de jaren zijn geweest. Waar nodig worden ook commentaren gegeven m.b.t. de pertinentie van deze oriënteringen in de huidige context.

We geven hier ook enkele opmerkelijke feiten.

III. Ons syndicalisme

A. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Wij hebben onze bijzonderheden – die hun belang hebben zowel op het vlak van structuur als op het vlak van ideeën – maar in de eerste plaats zijn wij uiteraard syndicalisten!

Vooraleer we het willen hebben over ons sociaal liberalisme – ons congres-thema – is het dus logisch dat we stilstaan bij ons syndicalisme, het syndicalisme dat trouwens de kern vormt van ons sociaal liberalisme.

Deze duidelijke en zuivere bestemming tot het syndicalisme gebeurt zonder enige toegeving. De tijd dat sommigen deze evidentie ontkenden, uit opportunisme of concurrentiedrang, is lang voorbij. Anderen die misschien droomden van een “inschikkelijke” Liberale Vakbond zijn eraan voor hun moeite...

Onze organisatie is een loyale, constructieve en creatieve partner. Een vakbond die de voorkeur geeft aan het debat en aan de daadwerkelijke sociale dialoog maar ook een vakbond die kan strijden als er geen andere weg meer is. Solidariteit is geen ijdel woord voor ons. Zonder solidariteit is er geen syndicalisme!

De ACLVB is niet “de vakbond van de patroons”, noch van een of andere politieke partij. Mocht dit zo zijn, dan had ze niet haar plaats in de internationale en Europese vakverbonden en dan hoorde ze ook niet thuis in de rangen van de werknemersdelegaties tijdens de zittingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

De blauwe, groene en rode kleuren die men telkens weer terugziet in de, dikwijls gezamenlijk gevoerde, acties zijn een realiteit op het Belgisch vakbondsterrein.

Wanneer het Europees Vakverbond en het Internationaal Vakverbond (International Trade Union Confederation – ITUC) hulp nodig hebben van hun lid-organisaties dan weten ze alvast dat ze kunnen rekenen op de Liberale Vakbond.

Door de geschiedenis en de gevoerde acties heen maken we deel uit van een noodzakelijke beweging voor de verdediging van de morele en materiële vooruitgang van de mensheid. De syndicalisten van de ACLVB zijn collega's van ABVV'ers en ACV'ers en van nog duizenden andere syndicalisten in Europa en in de hele wereld.

Ze delen allen een gemeenschappelijke erfenis van strijd en opoffering. Ze zijn de dragers van de hoop voor alle kinderen, vrouwen en mannen ter wereld.

Deel uitmaken van de liberale beweging impliceert dat onze gevoerde acties – alleen of samen met andere organisaties – alle domeinen behelzen waar de verdediging van de materiële en immateriële belangen van onze leden nodig is.

1. DE DOELSTELLINGEN VAN HET SYNDICALISME – DE UITDAGINGEN VAN ELKE DAG EN DIEGENE DIE EVOLUEREN

Bijna alle basisdoelstellingen van het syndicalisme blijven zonder meer tot de orde van de dag behoren, of het nu gaat om loonsverhogingen of, meer algemeen, de verhoging van de koopkracht, de tewerkstelling, de tewerkstellingsvoorwaarden, de bescherming van de gezondheid of de arbeidsorganisatie, ... alles is steeds actueel!

Desondanks moet de rol van een vakbond altijd breder gezien worden.

Net zoals bij het ontstaan van het syndicalisme, is ook vandaag niets voor eeuwig verworven! Of we nu in 2008 zijn of in de 19de eeuw, steeds moeten we vechten, niet altijd alleen voor een verhoging van de lonen, soms ook gewoon voor het behoud ervan!

De strijd voor de wettelijke erkenning is nooit definitief gestreden, en het respect voor het syndicaal pluralisme is nog niet volledig verworven. De wet Le Chapelier van 1791 en de Code Napoléon verbood elke vorm van groepering of coalitie van werknemers. Deze wetgeving voorzag strenge straffen op alle vormen van georganiseerde actie of verstandhouding tussen werknemers. In theorie gold ook een dergelijk verbod voor werkgevers maar dit had minder zware gevolgen. Vakbonden oprichten was verboden en hiermee trachtte men elke vorm van solidariteit te breken. Het was wachten tot 1866, toen deze wet werd afgeschaft op initiatief van minister van Justitie Jules Bara. De nefaste gevolgen ervan voor de syndicale vrijheid zouden echter enige tijd voelbaar blijven.

Het is hierbij waarschijnlijk niet overbodig op te merken dat de wet Le Chapelier nochtans gestemd werd binnen de toch wel “goedbedoelde” tijdsgeest van de Franse Revolutie Coalitievorming was een misdrijf omdat het zogezegd indruiste tegen de fundamentele rechten van de mens! Dat toont aan dat ideeën kunnen evolueren.

De vrijheid moet de ontwikkeling mogelijk maken van die voorwaarden die haar eigen voortbestaan garanderen.

Het recht op het bestaan van representatieve werknemersorganisaties en op collectieve acties wordt officieel erkend in de huidige democratieën. Het is vastgelegd in internationale, Europese en nationale bepalingen die tevens de noodzaak van de sociale dialoog erkennen.

Nochtans worden de rechten van werknemers en sociaal verzekerden voortdurend met voeten getreden, soms is de aanval frontaal en verraderlijk. Sommige wetten dragen bij tot het beperken van de onderhandelings-vrijheid. Dit is het geval voor de wet ter preventieve vrijwaring van de competitiviteit tussen ondernemingen, waarvan de ACLVB al jaren de nutteloosheid, de kunstmatigheid en de onnodig bindende effecten aanklaagt.

De Liberale Vakbond heeft steeds aandacht gehad voor de economische realiteit en de werkingimperatieven van de bedrijven. Voor de ACLVB, een organisatie die zich ten volle bewust is van de belangen van haar leden maar ook van haar verantwoordelijkheden t.o.v. de gehele maatschappij, is een tussenkomst van de wetgever nooit nodig gebleken om verantwoordelijk gedrag aan de dag te leggen.

De draagwijdte van onze eisen en desgevallend, de eventuele toegevingen, berusten steeds op een ernstige analyse van de verschillende situaties, zonder dogmatisch, blind of naïef te zijn.

Andere wetten stellen zich tot doel de lonen te beperken samen met het verhogen van de – nochtans reeds zeer grote – flexibiliteit van de werknemers. De geestdrift van de Europese Commissie voor de notie “flexicurity” zal wellicht een nieuwe uitdaging betekenen. Zal het arbeidsrecht een recht op bescherming blijven dat kan bijdragen tot een betere situatie? Gaat het hier in feite niet, onder het mom van “goede bedoelingen”, om een neerwaartse nivellering?

Als de vakbonden niet de grootste waakzaamheid aan de dag leggen, dan zouden de flexibiliteit en de werkonzekerheid wel eens sterk kunnen toenemen zonder dat daar een vorm van sociale bescherming tegenover staat.

Maar niet enkel wettelijke initiatieven kunnen voor problemen zorgen.

2 DE WERKGEVER – ALTIJD EEN BETROUWBARE PARTNER?

We krijgen meer en meer de indruk dat de werkgevers dezelfde houdingen beginnen aan te nemen waarbij ze steeds minder uitdrukken waar ze precies

naar toe willen. Sommige vaststellingen zijn ronduit zorgwekkend. Hebben we nog een loyale partner met wie te onderhandelen valt?

Sommige werkgevers hebben de neiging om in hun eentje de onderhandelingsklus te willen klaren en daarmee het interprofessioneel en sectoraal overleg, nochtans hoogst noodzakelijk voor de solidariteit en het vermijden van oneerlijke concurrentie, uit te hollen. Bepaalde werkgevers leven in de marge van of zijn geen lid van een patronale federatie: dit is geen goede zaak.

Al te vaak wordt de mondialisering – die onterecht wordt gestigmatiseerd - gebruikt als voorwendsel door de werkgevers om hun beslissingen te vergoelijken: delokalisaties, sluitingen van ondernemingen in dubieuze omstandigheden, loonmatiging, steeds slechtere werkomstandigheden ...

De bedrijfsleiders blijken al te vaak slechts een dekmantel zonder een daadwerkelijke vertegenwoordigings- en onderhandelingsbevoegdheid. Zonder schroom verklaren ze dat ze weinig onderhandelingsmarge krijgen van hun internationale groep.

Dit is – hoe duidelijk ook – onaanvaardbaar!

Wat nóg erger is echter is het feit dat leidinggevendenden die te goeder trouw zijn, ontdekken dat ze aan hun lot worden overgelaten of dat ze gereduceerd worden tot “schietschijf” voor lokaal gebruik.

3 “CASINO-ECONOMIE” – NOCH VRIJE MARKTECONOMIE, NOCH ONGEBREIDELD KAPITALISME

Solide industriële en commerciële projecten, geconcipieerd om duurzaam te zijn, die op een redelijke en evenwichtige manier rekening houden met de belangen van alle partijen, komen op losse schroeven te staan door de onuitputtelijke drang van aandeelhouders om almaar meer winsten binnen te willen rijden. Het noodzakelijke en evidente “return on investment” van het geïnvesteerd kapitaal wordt vervangen door financiële voorwaarden waar geen maat meer op staat ; zelfs de beste en eerlijkste managers moeten uiteindelijk de handdoek in de ring gooien.

In zo’n context waarbij sommige directies als het ware “gegijzeld” worden door hun op geld beluste aandeelhouders of waarbij ze zelf het slachtoffer geworden zijn van de blinde mechanismen die spelen, dient zelfs de zwaarste sociale opoffering tot niets: alleen nog maar de aankondiging van collectieve ontslagen doet de koers al stijgen! Er is zich een soort van “virtuele” econo-

mie aan het nestelen, gebaseerd op onredelijke speculaties en gekenmerkt door sociale rampen waar de gehele maatschappij uiteindelijk zal voor moeten opdraaien.

Bij het streven naar uiterste winstmaximalisatie is er geen plaats voor sociale bekommernissen. Ook het milieu wordt in gevaar gebracht, met dramatische gevolgen voor de toekomstige generaties. Het debat omtrent het Kyoto-protocol toont aan hoe moeilijk en belangrijk deze kwestie is.

De ACLVB heeft haar geloof in een gecorrigeerde vrije markteconomie altijd al uitgesproken. Deze correcties moeten mogelijk zijn dankzij het optreden van de vakbonden en het effect van een voluntaristisch sociaal beleid. Ook voor het milieu zijn correcties absoluut noodzakelijk geworden.

De Liberale Vakbond is dus absoluut gekant tegen het ontstaan van een «casino-economie», net zoals hij steeds de planeconomieën heeft veroordeeld, die de illusie wekken sociaal en egalitair te zijn maar in de praktijk het tegenovergestelde bleken.

Het communisme heeft haast nergens stand gehouden. De wereld heeft kunnen ontdekken hoe bedroevend de economische verwezenlijkingen van dit communisme wel waren, niet in staat welvaart te creëren.

Sommigen denken dat men het Marxistische gedachtegoed op een verkeerde manier heeft geïmplementeerd, maar wij denken dat dit argument tekortschiet voor de rehabilitatie van een ideologie waarvan de beperkingen, alsook de ergste uitspattingen genoegzaam zijn aangetoond.

Deze vaststelling sluit uiteraard de nefaste gevolgen van het ongebreidelde kapitalisme niet uit. Juist daarom is de rol van de vakbonden zo noodzakelijk. Het syndicalisme mag in geen geval het economisch debat uit de weg gaan of het initiatief ervan aan anderen overlaten. Wel integendeel, het syndicalisme moet hier – en ook op andere gebieden – een voluntaristische en dynamische speler zijn.

4 VAKBONDSRECHTEN – DEMOCRATIE EN LEGITIMITEIT

Het syndicalisme moet een dam optrekken tegen onrechtvaardigheid en strijden voor sociale vooruitgang. In een echte democratie horen vakbonden thuis. Daarom ook dat vandaag de dag er nog steeds mannen en vrouwen zijn die hun vakbondsinzet met hun leven moeten bekopen.

De zeer verregaande repressie van het syndicalisme blijft helaas een realiteit in de wereld. Zelfs in Europa, zoals in België, worden de syndicale rechten met

de voeten getreden, zoals dit te lezen staat in het rapport van het Internationaal Vakverbond: stakingsrecht wordt ondermijnd, syndicaal lidmaatschap wordt ontmoedigd, afgevaardigden worden ontslagen, werknemers worden uiteengedreven,

Het is geen toeval dat extremistische en antidemocratische partijen tegen vakbonden foeteren: ze worden geschoffeed omdat ze garant staan voor vrijheid, sociale rechtvaardigheid, eenheid en solidariteit in een land.

Vakbonden zijn drukkingsgroepen maar vormen ze ook een tegenmacht? Wat ze in ieder geval zijn en ook moeten blijven, is het sociaal bewustzijn van elk zichzelf respecterend parlementair regime.

De syndicale organisaties hebben door hun sterke representativiteit, door hun deelname aan het beheer van de sociale zekerheid en door hun aanwezigheid in talrijke organen, een grote legitimiteit. Ze weerspiegelen langsheen hun democratische structuren de maatschappij waarbinnen ze actief zijn. Sommigen hebben daar waarschijnlijk problemen mee, zij zouden liever zien dat allerlei kleine groeperingen, waarvan trouwens alleen zichzelf deel uitmaken, adviseren en interpellieren. En dan nog aanvaarden ze dikwijls niet de gevolgen van hun eigen standpunten ...

Dit alles sterkt ons in onze overtuiging: wij zijn syndicalisten!

B. EEN SYNDICALISME DAT EVOLUEERT IN EEN WERELD DIE VERANDERT

1. ONTZUILING – HET BELANG VAN DIENSTEN

De “verzuiling”, met name het systematisch behoren tot alle actieve organisaties in diverse domeinen binnen eenzelfde ideologisch netwerk, kenmerkte sterk de syndicale beweging, voornamelijk dan de socialistische en christelijke bewegingen. De structurele banden en andere, die ontstonden rond een politieke partij, maakten ontegensprekelijk deel uit van de Belgische identiteit, onder meer ook binnen het vakbondsmilieu.

Deze verzuiling echter was beduidend minder aanwezig binnen de liberale beweging, die gekarakteriseerd wordt door de onafhankelijkheid van haar componenten.

Hoe dan ook, het behoren tot een min of meer coherente ideologie is vandaag de dag overal steeds minder in trek, hoewel het nog niet verdwenen is. Het komt nog voor onder andere vormen.

Dit aspect heeft invloed op het profiel van de verschillende vakbonden en wat de leden ervan verwachten. Hetgeen in elk geval het merendeel van de leden wil, is de beste dienstverlening in zo breed mogelijke domeinen. De zoektocht naar efficiënte ondersteuning en volledige informatie die het mogelijk maken zich echt een mening te kunnen vormen, is perfect legitiem. Kant en klare, voorgedrukte opinies en slaafs te volgen instructies respecteren het individu niet en bieden ook geen antwoord op zijn verzuchtingen.

Deze zoektocht naar kwaliteit brengt overigens nog een ander fenomeen met zich mee: mensen veranderen vaker van vakbond. Het is dus een uitdaging maar tegelijk ook een kans binnen dit syndicaal – en gelukkig pluralistisch – landschap.

2. MAATSCHAPPELIJKE KEUZES – ACTIEVERMOGEN EN REPRESENTATIVITEIT

Een vakbond is veel meer dan een toeverlaat in tijden van tegenspoed ... Deel uitmaken van een vakbond is vrij kunnen deelnemen aan een maatschappelijk project, willen bijdragen tot de gang van zaken ter wille van de rechtvaardigheid en het welzijn van iedereen. Het profiel van een syndicale organisatie kan dus niet “neutraal” zijn.

Door de veranderde economische omstandigheden zijn de vakbonden de laatste decennia tot de vaststelling gekomen dat er verschuivingen ontstonden in hun ledensamenstelling. Deze algemene tendens zal zich nog verder zetten

en we zullen dus vastberadener dan ooit moeten zijn in de wetenschap dat de doeltreffendheid van het syndicalisme afhankelijk is van zijn actievermogen. Het toch wel beduidend verlies van vakbondsleden in een hele reeks landen moet ons zorgen baren, ook al blijft België voorlopig nog gespaard. Een sterke representativiteit blijft onontbeerlijk. Zich als vakbond steeds opnieuw aanpassen aan de industriële en commerciële, snel veranderende omstandigheden is meer dan ooit een must. De boodschap die de vakbond uitdraagt moet rekening houden met de arbeidsrealiteit, waaronder o.m. de evolutie van de vrouwenarbeid en de arbeidsmobiliteit.

De corporatistische toer opgaan zonder daarbij met anderen rekening te houden, is een nieuw fenomeen dat misschien tijdelijk – maar dan wel slechts tijdelijk – een antwoord kan bieden op beroepsmatige problemen. Op termijn is dit geen geloofwaardige oplossing omwille van het feit dat dit geen tegengewicht biedt voor de grote uitdagingen die ons te wachten staan. De corporatistische keuze is “passé” maar haar voortbestaan vergt waakzaamheid van de vakbonden. Dit stemt tot nadenken...

Echter, daadwerkelijk de gang van zaken positief kunnen beïnvloeden, veronderstelt concrete syndicale actiemiddelen en stelt uiteraard de doeltreffendheid van deze actiemiddelen in vraag. Sommige zijn verouderd, andere hebben nog louter een symbolische waarde. Men moet de moed hebben bepaalde vaststellingen onder ogen te willen zien en op zoek te gaan naar alternatieven. Dit is geen gemakkelijke opdracht. Grijpen naar een ander dan het “stakingswapen” is niet gemakkelijk, zeker als men geconfronteerd wordt met bedrijven of directies die soms geen andere taal verstaan!

Het grijpen naar dit ultieme drukkingsmiddel blijkt echter lang niet altijd meer efficiënt. Dit zou opnieuw het geval kunnen worden met een beter georganiseerd en slagkrachtiger internationaal syndicalisme, zoals verder in dit hoofdstuk uitgelegd.

Het patronaat en de overheid zouden dan wel snel weer de deugdzaamheid van de constructieve dialoog herontdekken ...

3. NIEUWE ACTIETERREINEN

Er werd reeds aangehaald dat bijna alle “klassieke” doestellingen van het syndicalisme actueel zijn: verbetering en verdediging van de arbeidsomstandigheden, strijd voor meer tewerkstelling en tegen discriminatie, streven naar wettelijke erkenning, ... Het bevoegdheidsgebied is echter nog ruimer geworden omdat bepaalde problemen veel omvangrijker zijn geworden t.o.v. het verleden.

Milieu, mobiliteit en energie bijvoorbeeld, zijn domeinen waar men niet meer omheen kan. Het hele milieudebat houdt rechtstreeks verband met de evolutie van de tewerkstelling die nieuwe oorden kan ontginnen; het is een van de grote nieuwe uitdagingen voor de toekomst !

De ACLVB is zeer verontrust over de opwarming van het klimaat. Het zoeken naar oplossingen creëert kansen voor onderzoek en tewerkstelling. We moeten ze grijpen.

Opleiding en vorming, emancipatiefactoren bij uitstek, staan bij de Liberale Vakbond hoog aangeschreven. Zowel door de diversiteit van de behandelde thema's als door haar draagwijdte neemt de vorming steeds meer plaats in iemands leven in. Ze wordt steeds professioneler in de beste zin van het woord. Men moet hierbij onderwerpen durven aansnijden die het niveau van de klassieke syndicale vormingsthema's overstijgen. Actief bijdragen tot het verwerven van kennis, niet enkel op het gebied van arbeidsrecht of economie maar evenzeer of meer nog m.b.t. de dagelijkse en professionele activiteiten. Ziehier een krachtige hefboom ten gunste van onze leden die tegelijkertijd een extra en onmiskenbaar teken van syndicale geloofwaardigheid kan zijn. Het systeem van Betaald Educatief Verlof in vraag stellen, is onaanvaardbaar en onbegrijpelijk zeker als men meer en meer wil evolueren naar een kennismaatschappij.

De ACLVB zal dus blijven ijveren voor het voortbestaan en de uitbreiding van dit systeem. De bedrijfswereld moet overtuigd raken van het nut van het kwalitatief en gediversifieerd syndicaal vormingsaanbod.

De beroepsopleidingen, die door de sociale partners paritair worden uitgewerkt, kennen ook een evolutie. Ook zij dienen nog verder uitgebreid en verbeterd te worden door te zoeken naar de beste sectorale praktijken. Het wordt steeds duidelijker dat vorming rechtstreeks verband houdt met kansen op tewerkstelling.

Ook de strijd tegen de werkloosheid verandert de rol van de vakbonden. De acties en eisen voor meer tewerkstelling en het behoud van banen brengen nog een nieuwe taak met zich mee: de actieve begeleiding van personen bij hun zoektocht naar werk. Naast de onontbeerlijke rol als uitbetalingsinstelling – waar niet aan geraakt mag worden omwille van zijn doeltreffendheid en het sociaal contact met de mensen – moeten vakbonden zich volkomen kunnen inzetten voor het begeleiden van werkzoekenden. Opnieuw concreet teken van geloofwaardigheid en legitimiteit en een extra dienstverlening voor de mensen en de gemeenschap.

Nog steeds m.b.t. de tewerkstelling is er de strijd tegen de discriminatie, van welke aard ook, maar vooral dan discriminatie bij aanwerving of gedurende de beroepsloopbaan. Binnen de context van gelijkheid van behandeling en waardigheid van het individu, legde de Liberale Vakbond de vinger al zeer vroeg op de wond, getuige daarvan de hoofdstukken over ons liberalisme en de geschiedenis van onze organisatie. Deze problematiek heeft echter een nieuwe dimensie gekregen, in die zin dat het intussen duidelijk geworden is dat ze nauw verbonden is met de algemene tewerkstellingsproblematiek en de economische groei. Het feit dat de vakbonden een belangrijke rol spelen in het aanmoedigen van de diversiteit toont aan dat de mentaliteit ook hier evolueert.

Ten slotte, al is er een weg afgelegd op het vlak van gendergelijkheid, er valt nog veel te doen.

4. INTERNATIONALE EN EUROPESE CONTEXT

Het Europees integratieproces is van grote invloed op het huidig en toekomstig syndicalisme. We overdrijven waarschijnlijk niet door te stellen dat de syndicale beweging nu een beslissende wending neemt: als ze er niet in slaagt mee te varen in de richting van de stroom dan staat haar een enorme opdoffer te wachten.

Ook al is de werkloosheidsgraad binnen Europa en in ons land aan het dalen, toch ziet het er voor andere regio's in de wereld niet zo rooskleurig uit. Deze daling is niet systematisch voor het gehele grondgebied. En, als de Europese Unie niet snel werk maakt van geloofwaardige en duurzame structurele verbeteringen, dan valt er voor te vrezen dat deze daling maar van korte duur zal zijn. Alle doelstellingen van de strategie van Lissabon werden alleszins niet gehaald.

Er valt voor te vrezen dat een werkgelegenheidsgraad van 70 % niet bereikt zal zijn tegen het jaar 2010. De doelstellingen van kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van werkgelegenheid en sociale cohesie zijn verre van verwezenlijkt. De kwaliteit van jobs gaat er te vaak op achteruit. Men kan ernstig twijfelen aan de wil van de beleidsvoerders om daadwerkelijk de sociale bescherming te verbeteren. Om daarvan overtuigd te raken volstaat het te kijken naar de manier waarop de Europese Commissie sterk gelooft in een verdedreven vorm van deregularisering, nochtans zeker niet de voorwaarde sine qua non voor economische ontwikkeling.

Het blijkt echter moeilijk om in te gaan tegen deze tendens want, wat de politieke krachtsverhoudingen binnen het Europees Parlement of de Europese Raad ook zijn, steeds opnieuw wordt dezelfde weg ingeslagen. De ultraliberale

of ultrakapitalistische keuzes van sommige lidstaten zijn ronduit zorgwekkend. Onnodig te stellen dat ze volledig indruisen tegen onze liberale visie.

Deze ultraliberale keuzes zitten vaak mooi verstopt achter diverse politieke etiketten en spijtig genoeg merken we dat sommige lidstaten daarbij niet aarzelen om met twee monden te spreken. Onpopulaire maatregelen van de nationale politiek worden toegeschreven aan Europa terwijl ze, al dan niet terecht, gesanctioneerd werden.

In elk geval, verschillende lidstaten weigeren de toekenning van grotere sociale bevoegdheden aan de Europese instellingen. Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, waarvan de oorsprong teruggaat tot 2000, werd afgekondigd op 12 december 2007 zonder dat dit uiteindelijk geïntegreerd kon worden in het Verdrag zelf. Dit is een symptoom van de afwijkingen die bepaalde lidstaten eisen voor hun eigen burgers.

5. EEN NIEUW INTERNATIONAAL ELAN VOOR VAKBONDEN

Werkgevers haalden snel profijt uit de context van de globalisering, waartoe ze zelf ruim hebben bijgedragen.

Maar de syndicale beweging die nochtans, historisch gezien, altijd aandacht heeft gehad voor de internationale dimensie, kon tot nog toe geen werkelijk geloofwaardig antwoord bieden om haar rol op dat niveau doeltreffend en ten volle te spelen.

Sommigen hebben meer energie gestoken in het verdoemen van de globalisering dan in het zoeken naar positieve elementen die de situatie van de bevolking in het algemeen en de werknemers in het bijzonder zouden kunnen vooruit helpen. Dit lijkt ons geen verantwoordelijke houding.

Deze veroordeling van de globalisering heeft helaas bijgedragen aan de versterking van de negatieve effecten. Als zaken onvermijdelijk worden, kan men maar beter initiatief nemen in plaats van te klagen.

De syndicale beweging weet heel goed dat ze zwak staat op de internationale scène. We kunnen de bundeling van alle syndicale strijdkrachten binnen één Internationaal Vakverbond (IVV) dan ook alleen maar toejuichen. Het IVV is een gepast antwoord op en de uitdrager van hoop voor de toekomst van het syndicalisme.

Het Internationaal Vakverbond werd opgericht in 2006 in Wenen. Ze is ontstaan uit een fusie tussen het IVVV (Internationaal Verbond van Vrije Vak-

verenigingen), waar de ACLVB lid van was, en het Wereldverbond van de Arbeid. Een organisatie die 168 miljoen leden vertegenwoordigt uit 304 vakbonden afkomstig uit 153 landen moet in staat zijn initiatieven te nemen voor een grotere sociale rechtvaardigheid in de wereld. Het programma dat werd goedgekeurd tijdens de stichting van dit nieuw Vakverbond is ambitieus en duidelijk. De strijd tegen de armoede, de strijd tegen de uitbuiting, de onderdrukking en de ongelijkheid, het waarborgen van arbeidsvoorwaarden die niet indruisen tegen de Rechten van de Mens, het promoten van de echte vertegenwoordiging van werknemers in de hele wereld staan onder meer in dit programma.

Om te kunnen slagen, zo kwam naar voren tijdens haar Congres van 2006, moeten de methodes van de vakbondsbeweging worden aangepast aan de uitdagingen en de nieuwe kansen die de globalisering met zich meebrengt. Men moet ervoor zorgen dat de internationale syndicale actie volledig onderbouwd is in het nationale vakbondswerk. Het IVV verwacht dat de hele wereld zich nu mobiliseert om deze doelstellingen te kunnen behalen, en weet dat ze daarbij kan rekenen op de steun van de ACLVB.

6. OFFENSIEVE STRATEGIE – HET MANIFEST VAN SEVILLA

Op Europees niveau wordt er nu ook een andere toon aangeslagen; ook hier is er nu ten volle de wil om te handelen en zaken te realiseren.

Het Europees Vakverbond organiseerde in mei 2007 haar 11de Congres. De goedkeuring van haar “Manifest van Sevilla” bevat een offensief programma op verschillende fronten. Allen hebben een invloed op onze syndicale keuzes en op de keuzes van onze Belgische en Europese collega’s. Ook onze eisenbundels en standpunten zullen erdoor beïnvloed worden.

Een beknopt overzicht van dit programma in het congresdocument van de ACLVB is dus zeker zinvol. Nazicht leert ons dat er heel wat punten van overeenstemming zijn tussen onze ideeën en de meest recente doelstellingen van onze Europese confederatie. Veel van onze (soms al oude) standpunten staan ook op de internationale en Europese syndicale agenda!

De hoofdstukken die betrekking hebben op ons sociaal liberalisme en op verschillende belangrijke etappes uit de geschiedenis van de Liberale Vakbond zullen deze realiteit nog beter illustreren. Dit is uiteraard in het bijzonder het geval voor ons congres uit 1998 dat doorging in Brussel en waar het thema veelzeggend was: “Europa, bron of einde van sociale vooruitgang?”. Er valt te noteren dat dit congres plaatsvond voor de toetreding van onze vakbond tot

het Europees Vakverbond. De meeste vraagstukken die tijdens dit congres aan bod kwamen, zijn nog steeds actueel. De bekommernissen die we destijds hebben geuit, hielden reeds rekening met de ontwikkeling van een “euroscepticisme”, dat sindsdien bewaarheid is, onder meer door de verwerping van het grondwettelijk verdrag door Frankrijk en Nederland.

De ACLVB was altijd al van mening dat een nationalistisch en protectionistisch beleid geen geloofwaardige oplossingen biedt. De enige weg is MEER Europa, niet MINDER Europa.

En hier komt het actieprogramma van het EVV volledig in beeld en worden de verschillende lidorganisaties voor hun verantwoordelijkheid geplaatst. Ze moeten eerlijk kunnen toegeven dat het belang van hun leden passeert via de overheveling, tot op zekere hoogte, van een reeks bevoegdheidsdomeinen naar het Europees niveau. Dit is uiteraard slechts mogelijk in een klimaat van vertrouwen en solidariteit over grenzen en ideologische kloven heen. Het respect voor de identiteit en de coördinatie in ieders voordeel zijn primordiaal als men deze belangrijke inzet voor de toekomst wil winnen.

Het Manifest van Sevilla is een homogeen geheel. Om de coherentie ervan te vrijwaren, vermelden we hierna de meeste punten van de vijf grote “fronten”, evenwel heel kort en zonder commentaar.

a. De arbeidsmarkt

Betreffende de problematiek van de arbeidsmarkt tekent het Europees Vakverbond de volgende krijtlijnen uit :

- ✓ *Meer en betere banen en volledige tewerkstelling;*
- ✓ *Normen in domeinen als arbeidsvoorwaarden, syndicale rechten, gezondheid en veiligheid;*
- ✓ *Bestrijden en keren van de toenemende trend naar het gebruik van nepstatuten;*
- ✓ *Campagne voeren voor de verhoging van de minimum- en reële lonen;*
- ✓ *Prioritair de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen wegwerken;*
- ✓ *De strijd tegen delokalisaties opvoeren en herstructureringsonderhandelingen aanmoedigen; een steviger kader inzake informatie, consultatie en participatie aanbieden;*
- ✓ *Steeds de gelijkheid en integratie binnen de genderdimensie aanmoedigen; steeds strijden tegen racisme, discriminatie en xenofobie;*
- ✓ *Een beter kader voorzien inzake mobiliteit van de Europese werknemers op basis van het gelijkheidsbeginsel op de plaats waar het werk wordt verricht;*

- ✓ *Aanmoedigen van een proactieve migratiepolitiek met het oog op wettelijke migratie, gekoppeld aan de strijd tegen de arbeidsuitbuiting van immigranten, met inbegrip van illegalen;*
- ✓ *IJveren voor de syndicale rechten inzake stakingsacties op supranationaal niveau;*
- ✓ *Weigeren het debat over “flexicurity” over te laten aan diegenen die de bescherming van tewerkstelling en de werkloosheidsuitkeringen willen verminderen;*
- ✓ *Aanmoedigen van een betere sociale bescherming op alle gebied: pensioen, gezondheid, langdurige zorg, levenslang leren, werkloosheid, actieve arbeidsmarkt, kinderopvang, positieve maatregelen tegen de vergrijzing in Europa, enz.;*
- ✓ *Versterking van de richtlijnen inzake arbeidstijd, de Europese ondernemingsraden, detachering van werknemers; goedkeuring van een goede richtlijn voor de uitzendkrachten.*

b. Sociale dialoog

Betreffende de sociale dialoog, de collectieve onderhandelingen en de participatie van werknemers beoogt het Manifest van Sevilla van het Europees Vakverbond het volgende:

- ✓ *Aanmoedigen van een kwaliteitsvolle sociale dialoog en geschillenbehandeling op Europees niveau;*
- ✓ *Beter rekening houden met de wijze waarop collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen en gecoördineerd worden op sectoraal, grensoverschrijdend en internationaal bedrijfsniveau, en ondersteuning van de werkzaamheden van de Europese vakfederaties;*
- ✓ *Verbetering van de collectieve onderhandeling binnen Europa over de grenzen heen, om binnen het overleg de positie van iedereen te verbeteren en een einde te maken aan loonconcurrentie;*
- ✓ *Invoering van betere voorwaarden voor de Europese ondernemingsraden en bevordering van het medezeggenschap van werknemers;*
- ✓ *IJveren voor meer verheven beleidscriteria voor ondernemingen, op basis van de belangenherkenning van alle betrokken partijen en niet enkel van de aandeelhouders, en ook voor een groter engagement voor een echte maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen;*
- ✓ *Het “casinokapitalisme” en meer algemeen, de kortetermijnpolitiek blootleggen en bestrijden via fiscaliteit, reglementering en de betrokkenheid van werknemers.*

c. Economisch, sociaal en milieubeleid

Het Europees Vakverbond eist een efficiënter Europees economisch, sociaal en milieubeleid en vraagt daarom :

- ✓ *Nieuw leven te blazen in de strategie van Lissabon en dringend de referentietermen te herdefiniëren, alsook de plaats die de strategie moet krijgen binnen de Europese constructie;*
- ✓ *De uitwerking van een macro-economisch kader dat de groei en innovatie stimuleert, een ambitieuzer inflatie-objectief vastlegt en een wisselkoers ambieert die gunstiger is voor de groei;*
- ✓ *Werk te maken van het daadwerkelijk coördineren van de fiscale politieken;*
- ✓ *Een hoger Europees budget toe te kennen, vooral ter bevordering van de uitbreiding en de solidariteit tussen de regio's en de landen;*
- ✓ *De invoering van goed functionerende overheidsdiensten binnen het nieuw Europees kader;*
- ✓ *De uitwerking van industriële en innoverende strategieën die het volgende omvatten of beogen : duurzame technologieën, hoge productiviteit, hoog gekwalificeerde arbeidskrachten, erkenning van het belang van de Europese industrie; daarom moet er meer geld komen voor research en ontwikkeling en een agenda van reglementeringen die niet enkel berusten op economische maar tevens op sociale en ecologische criteria;*
- ✓ *Een Europa te promoten dat duurzamer kan worden dankzij intelligente groeistrategieën, verschillende productie- en consumptieschema's; daarnaast moeten de Kyoto-doelstellingen inzake CO₂-uitstoot worden behaald en de milieu- en energieproblematiek op de syndicale agenda worden geplaatst.*

d. Versterking van de Europese Unie

Het Manifest van Sevilla is voor een sterkere Europese Unie met :

- ✓ *De verdediging van de essentie van het grondwettelijk verdrag, meer bepaald het Handvest van grondrechten van de Europese Unie, en de syndicale rechten om zich te organiseren en te staken;*
- ✓ *Een positieve benadering inzake de toetreding van de Balkan en Turkije, op basis van de volledige naleving van de toetredingsverplichtingen tot de Europese Unie en van de fundamentele rechten, inclusief syndicale rechten; een mild buurtbeleid t.o.v. Oost-Europa en in de Mediterrane regio en een samenwerking met de andere regio's van de wereld;*
- ✓ *Een handel die de rechten en normen van de Internationale Arbeidsorganisatie naleeft, de tewerkstelling binnen Europa bevordert, gekant is tegen het han-*

teren van handelspraktijken ter bevordering van een agressieve liberalisering in ontwikkelingslanden. Meer coherentie tussen het handelsbeleid en ontwikkeling, sociale doelstellingen en milieudoelstellingen;

- ✓ Een buitenlands beleid dat gebaseerd is op de verdediging van de vrede, de toetreding tot het grondwettelijk verdrag en tot de principes van de Verenigde Naties, het respect voor de rechtstaat, de “zachte” aanpak ter bevordering van de democratie en de rechten van de mens, de absolute veroordeling van het terrorisme;
- ✓ De invoering van een reëel gemeenschappelijk buitenlands beleid van de Europese Unie.

e. Versterking van de vakbonden

Het laatste van de vijf grote domeinen waarbinnen het Europees Vakverbond het offensief wil inzetten, betreft de versterking van de vakbonden en de eigen versterking. Hierbij wordt het volgende beoogd :



Manifestatie voor het Algemeen stemrecht, 28 mei 1899, in de Vlaanderenstraat in Gent.

- ✓ De uitwerking van een organisatiestrategie ter ondersteuning van de lidorganisaties om hun ledenaantallen te verhogen;
- ✓ De uitbouw van een sterker EVV, beter in staat om campagne te voeren en meer solidariteit aan te moedigen;
- ✓ De samenwerking met het nieuwe Internationaal Vakverbond (IVV) en haar Pan-Europese Regionale Raad, inclusief 's werelds vakfederaties en de TUAC om een solidaire invloedrijke syndicale organisatie op wereldniveau te verwezenlijken.

Uiteraard kan de Liberale Vakbond zich hierin vinden en onderschrijft hij bijgevolg dit Manifest. Als liberale syndicalisten is dit onze verantwoordelijkheid en onze keuze.

IV. Ons sociaal liberalisme

INLEIDENDE BESCHOUWINGEN

1. IDENTITEIT, SYNDICAAL PLURALISME EN HOUDING TEGENOVER DE POLITIEKE WERELD

Zoals vermeld in de inleiding, staat in het artikel 3 van onze statuten dat de ACLVB als doel heeft «... het streven naar een vrijere en meer rechtvaardige maatschappij, gevestigd op sociaal-liberale grondslagen, zoals nader bepaald door de Congressen van de ACLVB».

Deze expliciete verwijzing naar sociaal-liberale grondslagen is dus een essentieel onderdeel van onze identiteit en onze bestaansredenen als aparte vakbond, naast het ABVV en het ACV.

Het syndicaal pluralisme in België maakt het voor iedereen mogelijk om de organisatie te zoeken waar ze de beste ondersteuning krijgen en die het best tegemoet komt aan hun wensen en hun materiële en immateriële noden.

Het profiel van de drie Belgische vakbonden wordt bepaald door verschillende gedachtestromingen en evoluties, om nog maar te zwijgen van de verschillende structuur en aanpak.

Het «politieke» of «filosofische» uitgangspunt van het Belgische syndicalisme vindt zijn oorsprong in de geschiedenis. De verwijzing naar dit uitgangspunt is gebeven, hoewel de realiteit ondertussen veranderd is.

De Belgische syndicale beweging is dus niet homogeen; het is geen verzameling van organisaties die gewoon andere namen hebben.

Er is echter één gemene deler: de verdediging van werknemers en sociaal verzekerden. Deze basisdoelstelling wordt vaak bereikt door acties die de organisaties samen en in grote solidariteit organiseren.

Hoe zou het anders kunnen als men lid is van dezelfde Europese en internationale organisaties!

Net als de twee andere vakbonden heeft de ACLVB haar specifiek karakter. Als dat niet het geval zou zijn, dan zou men zich mogen afvragen welke objectieve reden er nog zou zijn voor de syndicale verscheidenheid ...

Een vakbond beperkt zich niet tot het presteren van diensten die meer of minder efficiënt en volledig zijn.

Het syndicalisme is geen gewoon commercieel product, maar een drager van idealen.

De Liberale Vakbond is nooit zomaar een alternatief geweest, maar een wel-overwogen keuze van mannen en vrouwen die zich herkennen in zijn sociaal-economische aanpak, zijn manier van zijn en zijn handelswijze.

Ja, het is mogelijk respect te hebben voor het individu in de werking van een vakbond.

Voor ons bestaat een vakbond enkel door en voor zijn leden als individuele personen. Zij kiezen ervoor om de vakbond de verdediging van hun belangen toe te vertrouwen en verwachten met recht een vertrouwensrelatie, eerlijkheid in de communicatie en informatie, maar ook ethische keuzes.

Door zijn standpunten en zijn daden kan een vakbond het maatschappelijk leven beïnvloeden. Collectieve actie is een krachtig instrument dat verstandig moet worden gebruikt.

Enkel en alleen de mogelijkheid om verschillende lijsten met kandidaten voor te dragen tijdens de sociale verkiezingen in de bedrijven, rechtvaardigt het pluralisme niet.

Het gaat natuurlijk om veel meer dan dat, zelfs al zorgt deze situatie, als ze op een verantwoorde manier wordt aangepakt, voor een gezonde dosis wedijver tussen de afgevaardigden. Het is een factor die bijdraagt tot het vermijden van de risico's die verbonden zijn aan een vakbondsmonopolie waar, door gebrek aan concurrentie, de vakbond lui kan worden en zijn rol niet meer naar behoren vervult.

Dit geldt natuurlijk op alle niveaus van het sociaal overleg.

Elke zichzelf respecterende werknemersorganisatie breidt natuurlijk zijn actie-terrein uit buiten de onderneming. Naast de activiteiten op sectoraal en inter-professioneel vlak die zo kenmerkend zijn voor het sociaal overleg in België, **maakt die organisatie ook maatschappelijke keuzes.**

Deze keuzes zijn niet neutraal. Ze komen tot uiting in de keuze voor ideeën en in de manier waarop die ideeën in praktijk worden gebracht.

2. EEN VRIJERE EN RECHTVAARDIGERE MAATSCHAPPIJ

De ACLVB kiest dus voor een vrijere en rechtvaardigere maatschappij op basis van sociaal-liberale ideeën.

In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op onze waarden en wat die concreet betekenen in ons leven als vakbondsmensen.

Laat het duidelijk zijn: dit is geen directe of indirecte verwijzing naar om het even welke politieke partij.

De ACLVB is al lang onafhankelijk van politieke partijen, deze onafhankelijkheid wordt trouwens geëist in artikel 5 van de statuten. Er bestaan geen structurele banden met liberale partijen noch met andere politieke organisaties. Hun programma's worden beoordeeld op basis van hun overeenstemming met onze doelstellingen en met wat onze leden willen. Een vakbond bestaat niet voor zichzelf en werkt niet voor een bepaalde politieke partij.

Een vakbond moet zijn onafhankelijkheid behouden en blijk geven van objectiviteit. Hij is het aan zichzelf verplicht juiste informatie te verstrekken en te weten dat conservatisme en mirakeloplossingen enkel een illusie zijn. Onafhankelijkheid is de enige mogelijke optie en is dat voor de Liberale Vakbond al lang.

Dat is niet altijd zo geweest. Dit deel van ons verleden wordt besproken in een ander hoofdstuk. Deze terugblik is niet beschamend of compromitterend. Het maakt het mogelijk om de zaken in hun context te plaatsen en er lessen uit te trekken. De weg die de ACLVB heeft afgelegd, is trouwens niet uitzonderlijk: andere vakbonden hebben dezelfde evolutie doorgemaakt.

De rol en de doelstellingen van een vakbond komen maar gedeeltelijk overeen met die van een politieke partij, zelfs als die naast elkaar bestaan voor het welzijn van de democratie en als tastbaar teken van die democratie.

Men moet kunnen toegeven dat het uitoefenen van politieke macht keuzes en compromissen noodzakelijk maakt. De rede doet ons toegeven dat er niet zoiets bestaat als dé waarheid die goed is voor iedereen. Een democratische partij wordt geconfronteerd met andere beperkingen en een andere agenda dan de vakbondsbeweging.

Als een politieke partij en een vakbond een geheel vormen, kan men niet meer spreken van een parlementaire democratie.

Controle willen uitoefenen op de maatschappij door een gemeenschappelijke houding op te leggen, die zogezegd de unieke oplossing vormt voor alle problemen, is typisch voor dictaturen, die per definitie elk debat weren.

Gelukkig is de tijd van harde en vaak onwaardige filosofische strijd voorbij. De soms extreme tegenstellingen die kenmerkend waren voor het syndicalisme, zijn gelukkig niet meer gebruikelijk. Ze blijven echter voortbestaan bij personen die geen echt syndicaal ideaal hebben.

Liberale syndicalisten worden niet langer aangevallen zoals vroeger. Aangezien ze tolerant zijn ten opzichte van de ideeën van anderen, aangezien ze hun eigen weg volgen, hebben ze geen enkele moeite om het pluralisme te aan-

waarden. Ze ontkennen de bijdrage van hun socialistische en christelijke collega's aan de ontwikkeling van de Belgische vakbondsbeweging niet.

Ze kunnen echter trots zijn op hun actieve bijdrage tot deze ontwikkeling en dit vanaf het prille begin.

Ze liggen aan de basis van een authentieke en belangrijke syndicale stroming, die mee is met haar tijd en in harmonie met de maatschappij waarin de vakbond voortdurend evolueert.

3. EEN ESSENTIËLE GEDACHTESTROMING – ONS SOCIAAL LIBERALISME

De ACLVB laat zich erop voorstaan deel uit te maken van deze essentiële gedachtestroming in de ontwikkeling van de mensheid. We weten welke bijdrage de waarden van het liberalisme hebben geleverd bij het ontstaan van de rechtstaat en de individuele vrijheid.

Dit liberalisme heeft filosofische, politieke en economische facetten. Het maakt het voorwerp uit van interpretaties en toepassingen die ons soms ver verwijderd lijken van zijn idealen. Dezelfde vaststelling geldt ook voor andere stromingen ... De politieke scheidingslijnen zijn niet altijd absoluut en de meerderheid van de democratische partijen kunnen keuzes voorleggen die zijn ontleend aan andere stromingen. Conservatieve, liberale of sociaaldemocratische stromingen kunnen vervlochten zijn binnen eenzelfde politieke partij. Daar gaan we het nu niet over hebben.

Wat ons interesseert, is het sociaal liberalisme.

Jammer voor diegenen die niet willen erkennen dat het bestaat of wat misschien erger is, diegenen die niet willen dat het bestaat.

Jammer ook voor diegenen die vinden dat sociaal liberalisme een pleonasme is, waarbij zij veronderstellen dat liberalisme van nature «sociaal» is. We nemen geen vrede met sociaal geïnspireerde redeneringen om de schijn te redden of uit opportunisme, uit welke hoek die ook komen ... Conservatisme kan overal schuilen.

We weten tot welke misbruiken een ongebreideld economisch liberalisme kan leiden en hoe het ervoor kan zorgen dat de rijkdommen op een onrechtvaardige manier worden verdeeld.

We weten echter ook welke verschrikkelijke ellende en onrechtvaardigheid het resultaat kunnen zijn van andere ideeën, die vreemd genoeg minder slecht worden afgeschilderd ... Volstaat het om het woord «liberalisme» uit te wissen om een betere wereld te bekomen? Kan het enkel bestaan zonder al te veel weerstand als men het discreet een andere naam geeft? Dit lijkt misschien

naïef voor ons... Wij zullen echter niet uitweiden over deze beschouwingen omdat **het gaat over onze visie van het sociaal liberalisme**. Het is aan ons om onze visie te definiëren tijdens **ons eigen congres**.

Het is ons recht en onze plicht als organisatie van bijna 265.000 leden die al bijna 120 jaar ten dienste staat van de maatschappelijke ontwikkeling.

De Liberale Vakbond blijft het sociale geweten vormen van de liberale ideeën. Het is een onafhankelijke en vrije organisatie die zich bewust is van haar maatschappelijke rol.

4. ONZE OORSPRONG EN ONZE WAARDEN

Wij verwijzen naar het liberalisme als gedachtestroming, als filosofie die aan de basis ligt van de oprichting van de Rechtstaat.

Een staat waar het individu niet onderworpen is aan de willekeur van de autoriteiten, een staat die een bron moet zijn van billijkheid en rechtvaardigheid voor iedereen, een staat die intolerantie, uit om het even welke hoek, verwerpt.

Een staat die macht heeft dankzij gelijke en vrije individuen die de maatschappij vormen en die macht uitoefent op een redelijke manier, voor het goed en de vooruitgang van iedereen, met respect voor de scheiding der machten.

Een staat die het recht op eigendom respecteert.

Wij dromen niet van een staat die is herleid tot zijn meest elementaire vorm.

Wij geloven dat zijn regelende werking onmisbaar is voor het algemeen welzijn.

Wij willen een rechtvaardige staat die efficiënt werkt en de eventuele overdaad aan te ingewikkelde regels mag niet verward worden met een deregulering waar enkel bepaalde personen baat bij hebben of uiteindelijk zelfs niemand.

Performante openbare diensten zijn onmisbaar en niet alles kan worden geprivatiseerd.

Dat is geen ontkenning van het vertrouwen in privé-initiatief en het geloof in de mogelijkheden van het individu, maar enkel een erkenning van het feit dat er beslissingen, werkzaamheden en functies zijn die enkel op een hoger niveau kunnen gebeuren en zo het gemeenschappelijk belang kunnen garanderen.

Wij herkennen onszelf in het gedachtegoed van mensen die al gedurende eeuwen in opstand durven te komen tegen feodalisme, privileges, dogma's en iedere dwingelandij.

Wij brengen hulde aan zij die al heel vroeg de scherpzinnigheid en de moed hadden om de heersende visie in hun milieu te overstijgen.

Het gedachtegoed van Erasmus, Descartes, Montesquieu, Grotius en Voltaire, om maar enkele namen te noemen, maakt deel uit van het patrimonium van de mensheid. Hun gedachtegoed vormt de basis van democratische maatschappijen, over de partijen heen.

Voor er sprake was van het begrip «liberalisme», namen mensen al standpunten in die duidelijk de voorbereiding vormden voor de moderne maatschappij, wat de liberale maatschappij is waarin we leven.

De morele strijd van deze voorgangers blijft actueel: de democratie en de rechten van de mens zijn helaas nooit een definitieve verworvenheid. De vakbonden hebben hun eigen rol bij de verdediging ervan.

Wij zijn erg gehecht aan de humanistische waarden waaraan het syndicalisme veel te danken heeft.

Respect voor de gelijkheid van de mensen is absoluut essentieel en wij verwerpen alles wat hun rechten beknot om zich te ontplooiën volgens hun eigen keuzes, zolang ze daarbij de vrijheid van anderen respecteren.

Wij zoeken naar een actieve solidariteit voor het welzijn van het individu. Wij verwerpen iedere vorm van dominantie, of het nu op economisch, religieus, filosofisch, politiek of om het even welk ander vlak is.

De ideeën en hun uitwerking moeten ten dienste staan van de mensen en niet als doel hebben hen te onderwerpen.

De ACLVB identificeert zich met een vooruitstrevende liberale filosofie, geïnspireerd door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Onze visie van het liberalisme is deze die de uitwerking van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie mogelijk maakt, maar ook en vooral de uitvoering ervan.

Wij stellen met klem dat men zich niet mag beperken tot het zeggen dat alle mensen gelijk zijn. Ze worden helaas niet allemaal met dezelfde slaagkansen geboren. Niet iedereen wordt geboren in een gunstig milieu. Het is de maatschappij die moet zorgen voor de goede omstandigheden waarin mensen zich kunnen ontwikkelen, waardig kunnen leven en hun rechtmatige verlangens kunnen realiseren.

De waardigheid van het individu laat niet toe dat hij in een staat van voortdurende afhankelijkheid wordt gehouden, maar hij moet kunnen rekenen op efficiënte hulp wanneer hij wordt geconfronteerd met tegenslagen.

Paternalisme heeft geen plaats meer in onze maatschappij.

Wij herkennen onszelf in de liberale ideeën die een grote bijdrage hebben geleverd tot de oprichting van de sociale zekerheid, niet in deze die vandaag zouden kunnen bijdragen tot de verzwakking ervan.

Ons geloof in de liberale principes is vooral gebaseerd op het respect voor het individu en de bezorgdheid om anderen.
Geen zelfontplooiing ten koste van anderen.

5. EEN ECONOMIE TEN DIENSTE VAN DE MENS

Wij erkennen het belang van een doeltreffende economie en ontkennen het bestaan van de economische wetmatigheden niet, maar wij willen niet dat de economie verwordt tot een blind instrument dat het onmogelijk maakt de geproduceerde rijkdom op een rechtvaardige manier te verdelen. De economie staat ten dienste van de mens en niet omgekeerd. De economie moet rechtstreeks bijdragen tot de sociale ontwikkeling en tot het creëren van goede banen.

Het economisch verkeer moet gunstig zijn voor alle betrokken partijen en voordelen creëren op een breder vlak.

Wij hebben altijd als vanzelfsprekend erkend dat het duidelijk is dat er geen alternatief is voor de combinatie arbeid en kapitaal en dat ze allebei recht geven op een rechtvaardige beloning. Het loon van de werknemers moet evenredig kunnen toenemen met de winst van de onderneming.

De onteigening van kapitaal is een idee dat even onrealistisch als schadelijk is voor werknemers.

Onze visie van het liberalisme heeft echter niets gemeen met het kapitalisme van de harde lijn, dat geen rekening houdt met de mensen en waarop zelfs regeringen geen vat meer hebben. Dat is een gevaar voor de mensheid en brengt ook de rechtstaat in gevaar.

Egoïstisch winstbejag moet evenzeer worden afgekeurd als utopieën die beweren sociale paradijzen te bouwen op een economische woestijn. Wij kunnen geen economische ontwikkelingen toestaan die worden gerealiseerd in omstandigheden die ingaan tegen de vrijheid, de waardigheid en de gezondheid van vrouwen, mannen en kinderen. Wij eisen de verdediging op van ons milieu, dat een gemeenschappelijk patrimonium is, op alle continenten en dus niet alleen in Europa.

6. SOLIDARITEIT

Wij wijzen theorieën af die mensen tegen andere mensen opzetten en die tot doel hebben de natuurlijke solidariteit die hen zou moeten verenigen, te breken. Wij wijzen alle vormen van geweld af en al wat haat en intolerantie veroorzaakt.

Uit naam van deze principes heeft de Liberale Vakbond nooit het concept van de klassenstrijd aanvaard.

Onze verknochtheid aan de liberale waarden bestaat niet enkel in het zorgen voor de gelijkheid van de partijen op juridisch vlak: het begrip «rechtvaardigheid» houdt de bescherming van de zwakste in om hem zo kansen te geven in de maatschappij.

Deze bezorgdheid geldt vooral op het gebied van het individuele en collectieve arbeidsrecht. Het arbeidsrecht in het bijzonder moet beschermend blijven.

Uit naam van de principes van gelijkheid verwerpt onze organisatie reeds lang de verschillen in statuut tussen de verschillende categorieën werknemers. Een werknemer is een werknemer. Als gevolg daarvan heeft de ACLVB van bij het begin geweigerd om binnen de organisatie verschillende vakcentrales op te richten, omdat dat op een indirecte manier het behoud en de ontwikkeling van verschillende arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden in de hand kan werken.

Wij verdedigen de belangen van de loontrekkenden en sociaal verzekerden uit de privésector, het VSOA vervult die rol in de openbare sector. Wat zeker niet belet dat wij ook het belang van het werk van zelfstandige werknemers erkennen.

Wij weigeren een onderscheid te maken en anderen uit te sluiten.

Dat is de enige manier waarop de maatschappij kan werken.

Deze korte uiteenzetting over onze verknochtheid aan een gedachtestroming als humanistische filosofie, heeft invloed op de essentiële en constante waarden in de manier waarop wij ons syndicalisme beleven. Ze zijn een referentiekader voor onze houding in de verschillende situaties waarmee wij worden geconfronteerd in concrete dossiers.

Het is in naam van de solidariteit dat wij ons uitspreken voor een leefindex. Deze is nodig om de koopkracht te vrijwaren en het hoofd te bieden aan de stijgende levensduurte.

Tot zover de sociaal-liberale grondslagen vermeld in artikel 3 van onze statuten. Deze waarden, dit realisme heeft als gevolg dat de Liberale Vakbond, in tegenstelling tot anderen, in de loop van zijn geschiedenis zelden zijn basiskeuzes en zijn programma's heeft moeten aanpassen.

7. EEN KRITISCHE INSTELLING

Het liberalisme omschrijft zichzelf graag als een lofzang op de vrijheid in al haar vormen, op politiek, economisch, religieus vlak ...

Precies omdat wij aanhangers zijn van een gedachtestroming die alle vooroordelen en indoctrinatie verwerpt en die het recht en het vermogen van het individu op vrije keuze aanmoedigt, zijn wij ook niet bang om een kritische blik te werpen op het liberalisme indien nodig. Wij hebben het uitdrukkelijk herhaald, waarnaar wij verwijzen is een echt sociaal liberalisme. Wanneer het dat niet is, hebben wij er geen enkele moeite mee om dat aan de kaak te stellen. Onze echte onafhankelijkheid ten opzichte van iedere politieke partij, geeft ons die mogelijkheid en die vrijheid.

Aan iedereen om uit te maken of hij dezelfde bewegingsvrijheid heeft op het gebied van zijn houding en analyses ...

Het liberalisme is geen «mirakeldoctrine», ontsproten aan het brein van een enkeling. Het is vooral een manier van zijn, een erkenning van het feit dat de maatschappij constant op zoek is naar evenwicht.

Er zijn misschien wel gemeenschappelijke ideeën te vinden in de werken van liberale denkers of denkers die onder die noemer worden geplaatst, maar we kunnen toch vooral verschillen in aanpak noteren. Men legt andere klemtonen en er zijn ook verschillen, zelfs tegenstrijdigheden, m.b.t. de omzetting naar de politiek. Het debat lijkt ons geruststellender dan eenzijdige uiteenzettingen die zogezegd voor iedereen passen en een antwoord bieden op alles. Het is het tegenovergestelde van dictatoriale ideologieën.

Er is een groot verschil tussen de aanhangers van het devies «laat de mens vrij arbeiden en vrij handeldrijven» die zo uiteindelijk de ontkenning van de voorwaarden van de vrijheid zelf hebben toegelaten, en de gematigde en vooruitstrevende liberalen. Er zijn interne tegenstellingen in het liberalisme. De stellingen van John Locke (1632-1704) en Adam Smith (1723-1790) zijn belangrijke referentiepunten voor het liberalisme, maar ze geven geen totaalbeeld ervan.

Er is meer dan een nuanceverschil tussen de visie van de mens van Thomas Hobbes (1588-1679), van Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) of van Benjamin Constant (1767-1830).

Men ziet natuurlijk een evolutie wanneer men een vergelijking maakt tussen het gedachtegoed van auteurs uit de 18de eeuw, die aan de basis liggen van de liberale filosofie, en recentere auteurs zoals John Stuart Mill of Friedrich von Hayek.

Het is uit naam van de principes van de vrijheid dat de wet Le Chapelier (1791) arbeidersverenigingen verbood, maar het zijn ook liberalen als Gustave de Molinari (1819-1912) die de afschaffing van dit verbod geïnspireerd hebben. Het was een liberale regering met Jules Bara (1835-1900) als minister van Justitie die het afschafte met een wet van 1866. De nefaste gevolgen van het verbod op vereniging zouden echter enige tijd voelbaar blijven. De afschaffing van het arbeidersboekje dat de werknemer in een staat van ondergeschiktheid en afhankelijkheid hield ten aanzien van zijn werkgever, is ook een verwezenlijking van de liberalen van die tijd. Dit in tegenstelling met de conservatieven die het wilden behouden.

Het liberalisme is niet eenduidig... Het utilitarisme aanwezig in de liberale gedachte, wil dat de acties (of de afwezigheid van acties) het grootst mogelijke geluk en welzijn creëren op alle gebieden. De wegen om dit doel te bereiken, zijn natuurlijk vaak een kwestie van individuele beoordeling.

Het sociaal liberalisme van Paul Janson (1841-1913) is niet het economisch liberalisme van Walthère Frère Orban (1812-1896). Deze laatste heeft een ongeziene industriële ontwikkeling aangemoedigd, maar tegen welke prijs?

Het politieke liberalisme in het België van de 19de eeuw werd gekenmerkt door meningsverschillen tussen “conservatieven” en “radicale vernieuwers”. Dat is nu nog altijd het geval.

Aangezien het congres als doel heeft een langetermijnvisie uit te werken, hebben wij doelbewust geen recente voorbeelden aangehaald.

We vermelden nog het Manifest van Oxford waardoor op 14 april 1947 progressieve liberalen uit 19 landen een ideologische basis uitzetten met reële sociale en vooruitstrevende accenten.

Wat zou Louis Varlez (1868-1930), die ervoor gezorgd heeft dat de vakbonden als werkloosheidskassen werden erkend, denken van sommige liberale politici die hen vandaag dat recht willen ontnemen?

Deze verschillende houdingen zijn natuurlijk niet het alleenrecht van de liberale politieke familie.

Het is aan de politieke partijen om aan politiek te doen.

Wij zijn een vakbond. Dat is iets anders en daarom zijn wij onafhankelijk.

Enkele citaten:

Paul Janson (1840-1913), advocaat en liberaal politicus :

« ...Werken hoort bij het leven. Het is zowel de eer als het voorrecht van de mensheid, in zijn grootste en zijn meest bescheiden uitingen. Het is het instrument van de beschaving.

Maar het dient binnen de mate van de mogelijkheden te blijven van diegenen die er zich aan wijden... »



Verkiezingsmanifestatie van Janson in 1889.

« ...Onder het huidig bewind is het toegestaan om de arbeider overmatig werk op te leggen. Ik ontken dat er op dat vlak een natuurlijk recht bestaat. De natuurlijke wet is de volgende: de mens kan maar een bepaalde hoeveelheid arbeid per dag leveren. Ieder van ons kan dat bij zichzelf nagaan, want wat geldt voor fysieke arbeid, is ook waar voor geestelijke arbeid... »

« Wat de werkloosheid betreft in het huidig stelsel, zegt u dat het het noodzakelijk, onvermijdelijk gevolg is van het stelsel. Reden te meer om een beslissing te nemen. Het is naar uw eigen stelling over de natuurlijke wetten dat u de strikte en noodzakelijke verplichting hebt na te gaan hoe kan verholpen worden aan de schade die de situatie berokkent.

Wat ! Morgen zou u vernemen dat er in ons land vierhonderderduizend arbeiders zonder werk zijn, en u in de regering, u zou de armen gekruist houden en wachten om iets te ondernemen totdat de ellende die mensen dwingt om te revolteren ! Maar u zou het niet waard zijn om te regeren !... »

« ...De vrijheid van de overeenkomsten ? Maar die gaat en kan gaan tot vrijwillige slavernij. De vrijheid van de overeenkomsten ? Maar u pleegt er elke dag inbreuk op tegen het sociaal belang !

Als het dus vaststaat dat het sociaal belang een maximum aantal uren arbeid eist, kan het niet dat in naam van de vrijheid van de overeenkomsten dat maximum zal kunnen overschreden worden.

De sociale wetten moeten de uitdrukking van de fysiologische wetten zijn en als ze ertegen ingaan, zijn ze gedoemd te verdwijnen... »

« ...Men erkent ... dat de geïsoleerde werknemer geen echte vrijheid geniet. Alleen kan hij niet strijden tegen het almachtig verbond van kapitaal van de naamloze vennootschappen en zijn eigen belangen verdedigen; ook hij moet in een wettelijk georganiseerd verbond de steun en kracht vinden, noodzakelijk om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en zijn rechtmatige en gewettigde bezoldiging te verkrijgen... »

« ...Men wil zich verenigen om de lonen te doen stijgen? Wat is er meer geoorloofd? Verenigen anderen zich dan niet om de prijs van de waren te doen stijgen?... »

Jean Rey (1902-1983), Belgisch advocaat en liberaal politicus, Voorzitter van de Europese Commissie (1967-1970):

« ...Er zou voor eens en altijd komaf moeten worden gemaakt met de absurde vrees dat iedere tussenkomst van de staat in de economie het einde betekent van het vrije ondernemerschap; er zou komaf moeten worden gemaakt met de illusie dat vrijheid automatisch de problemen oplost (...)

De staat is verantwoordelijk voor het economisch welzijn en de levensstandaard (...); dat impliceert dat de staat over de nodige middelen beschikt om te handelen: politieke middelen, economische middelen, financiële middelen, sociale middelen. Dat betekent geenszins dat de vrijheid van de burgers en de ondernemingen ophoudt waar de verantwoordelijkheid van de staat begint. »

John Rawls (1921-2002, Amerikaans filosoof):

« ...Ieder mens heeft evenveel recht op een volwaardig systeem van dezelfde basisvrijheden, dat verenigbaar is met een zelfde systeem van vrijheden voor iedereen. De sociale en economische ongelijkheden moeten voldoen aan twee voorwaarden:

Ze moeten gekoppeld zijn aan functies en posities die openstaan voor allen, in omstandigheden van eerlijke gelijkheid van kansen en ze moeten het grootste voordeel verschaffen aan de meest benadeelden van onze maatschappij... »

Adam Smith (1723-1790), Schots econoom die wordt beschouwd als de grondlegger van het klassieke liberalisme :

« ...Onze handelaars en producenten klagen vaak over de nadelige effecten van hoge lonen omdat de verhoging van de lonen hun waren duurder maakt en daardoor de opbrengst ervan doet afnemen in binnen- en buitenland ; ze hebben het niet over de nadelige effecten van hoge winsten ; ze zwijgen over de kwalijke gevolgen van hun eigen winst ; ze klagen enkel over de winst van anderen... »

« Men hoort niet vaak praten ..., over coalities tussen bazen, maar men praat elke dag over die van arbeiders. Men moet echter niet thuis zijn in de wereld of de materie kennen waarover het gaat om zich voor te stellen dat bazen zelden tegen elkaar zullen samenspannen. Bazen zijn altijd en overal verenigd in een stilzwijgend maar constant en onveranderlijk verbond om de lonen niet te doen stijgen boven het huidige niveau... »

Gustave de Molinari (1819-1912), Belgisch econoomist :

« ...Men mag echter niet denken dat het regime van het monopolie verdwenen is in de Oude Wereld met de afschaffing van de slavernij. Dat regime is omgevormd en in bepaalde opzichten getemperd, maar het is niet zodanig uitgeroeid als sommigen schijnen te geloven... »

Eugène Goblet d'Alviella (1846-1925) liberaal politicus, voormalig rector ULB :

« ... Als we niet naar de arbeidersklasse gaan, dreigen we te verworpen tot een staf zonder soldaten... »

Emile Flamant (1933-1994), parlementslid en voormalig voorzitter van de liberale mutualiteiten :

« ...De werking van onze sociale organisaties die het liberalisme in hun vaandel schrijven, onderscheidt zich om reden dat de solidariteit die ze voorhouden zich toespitst op de zwaksten in onze samenleving, m.a.w. op diegenen wier keuzevrijheid het sterkst in het gedrang komt, zowel wat betreft hun zelfontplooiing als hun levensomstandigheden. In die zin is het liberalisme niet alleen efficiënt, maar van nature uit ook sociaal... »

Edouard Pecher (1885-1926) :

« ...De arbeider verzekeren is voor hem de vrijheid scheppen... »

V. Congressen, belangrijkste fases en koersbepalingen

Onder dit hoofdstuk vindt men een overzicht van de belangrijkste etappes in de ontwikkeling van het gedachtegoed van de Liberale Vakbond. Het gaat voornamelijk over thema's die tijdens de congressen werden behandeld, maar daarnaast ook over belangrijke feiten uit het parcours van de organisatie en haar evolutie.

1. DE JAREN TWINTIG EN DERTIG

Het overzicht begint in 1920, een jaar dat waarschijnlijk kan worden beschouwd als één van de belangrijkste jaren uit de geschiedenis van de ACLVB. Dit overzicht is evenwel niet exhaustief.

1920 – Doeltreffende actie en solidariteit

Tijdens het liberaal congres van 1920 pleitte Dokter Paul Lamborelle voor de ontwikkeling van beroepsunies en de groepering op Belgisch niveau. Datzelfde jaar startten de Liberale Sociale Werken een dynamiek op die een tiental jaren later zou uitmonden in de oprichting van een Nationale Centrale voor Liberale Vakbonden. Deze etappe zou haar belang bewijzen want hierdoor kwam de eerste nationale weerstandskas van het land tot stand ! De Liberale Vakbond kreeg hierdoor stevige middelen in handen die interprofessioneel werden gegroepeerd.

De ACLVB heeft steeds de dialoog laten primeren bij de oplossing van sociale conflicten. Maar als het niet anders kon werd het staken als ultiem drukkmiddel niet uitgesloten. De ultravroege oprichting van een gecentraliseerde weerstandskas, die er voor alle werknemers kwam, zonder enig onderscheid te maken op professioneel, regionaal of ander vlak, was echt ongezien in het Belgisch vakbondlandschap van toen.

Er bestonden uiteraard wel weerstands- of maatschappelijke bijstandskassen in de 19de eeuw, onder andere deze die op het internationaal model waren geïnspireerd. Ze stonden er echter om bekend totaal ontoereikend te zijn en te veel afgeschut om daadwerkelijk doeltreffend te kunnen zijn.

De ACLVB schafte zich toen de middelen aan om over te kunnen gaan tot actie, ongeacht het werknemerspubliek, in economisch sterke of zwakke sectoren, of het nu om arbeiders, bedienden of kaderleden ging. Solidair zijn, daar was

het de ACLVB om te doen en het bleef ook over de jaren heen het voornaamste kenmerk van de liberale syndicale beweging.

Later, in de jaren '20, ontstonden de eerste groeperingen van de werkloosheids-kassen, met daarbij ook als eerste doelstelling de dienstverlening naar de leden toe.

Deze rol van erkende uitbetalingsinstelling is essentieel en er kan geen sprake van zijn deze ooit in vraag te stellen of op te doeken! Het merendeel van de leden, aangesloten bij één van de Belgische vakbonden komt uit de bedrijven maar er zijn er natuurlijk ook die hun job verloren hebben of die op zoek zijn naar hun eerste baan. Als dienstverlenend organisme gaat het echter om veel meer dan louter het uitbetalen van werkloosheidsuitkeringen: het is het rekening houden met de hele problematiek van de werkloosheid in al zijn facetten; het is de menselijke benadering, het respect voor de waardigheid van het individu.

In 1930 is de Nationale Centrale der Liberale Vakbonden een feit. Deze organisatie is een vervolg op het Verbond der Liberale Vakverenigingen der Beide Vlaanderen. Ze verenigt op korte tijd de verschillende liberale vakbonden uit het hele land. In de jaren '30 evolueerde alles snel, voornamelijk in Wallonië.

1935 – Congres van Brussel –
Groei, realisme, sociaal-
economisch programma
en sociale eisen

Het activiteitenrapport van de organisatie vermeldt op dat moment reeds 60.000 leden.



Congres 1935 – Voorzitter Dr. Paul Lamborelle aan het woord (Voorzitter 1910-1942).

In de debatten kwam het accent te liggen op een van de belangrijkste elementen uit het gedachtegoed van de Liberale Vakbond: de complementariteit tussen arbeid en kapitaal en het feit dat deze solidariteit noodzakelijk is bij de behandeling van de sociale problemen. De economische bekommernissen liepen als een leidraad door het verhaal van de organisatie. Dit kwam onder meer tot uiting in het congres van 1935 door bijvoorbeeld beschouwingen als “de noodzaak het budgettaire evenwicht van de Staat te bewaren” en “de risico’s op een devaluatie van de munt” met nefaste gevolgen voor de koopkracht van de werknemers. Een ruim eisenprogramma werd voorgesteld.

Enkele punten uit het eisenprogramma van destijds, ter toelichting:

- ✓ *bepierking van de arbeidsduur;*
- ✓ *verlaging van de pensioenleeftijd;*
- ✓ *administratieve vereenvoudiging in de werkloosheidsverzekering;*
- ✓ *afschaffing van de ongelijke behandeling inzake het kindergeld ;*
- ✓ *acties ten voordele van de vorming om aanwerving te vergemakkelijken.*

In het gedeelte m.b.t. de uniformering en verbetering van de pensioenstelsels is ook reeds een baanbrekend element terug te vinden, zoals zo dikwijls in de keuzes van de Liberale Vakbond gebleken is! Naast het promoten van een algemeen pensioen-stelsel lanceerde de ACLVB het idee om het voor iedereen mogelijk te maken een wettelijk pensioen aan te leggen, naar ieders individuele wensen. Dit idee bestond erin aanvullende bijdragen op vrijwillige basis te betalen, waarbij men zelf bepaalde hoeveel en hoelang men bijdroeg en op welke leeftijd men met pensioen wou gaan.

De Liberale Vakbond blijft een enthousiaste voorstander van de eerste pensioenpijler, met name het wettelijk stelsel. Hetgeen hem er echter niet van weerhoudt het belang van de tweede en derde pensioenpijler in te zien, nl. de groepsverzekeringen en de individuele aanvullende pensioenen. Deze houding maakt deel uit van het pragmatisme dat de organisatie kenmerkt.

De originaliteit van dit idee uit 1935 lag in het feit een bepaalde flexibiliteit van het pensioen **in het algemeen pensioen zelf in te bedden**, zo bleven we ver verwijderd van de – totaal onaanvaardbare ! – pensioensprivatisering.

1936 – Charleroi – Sociale historiek, liberaal gedachtegoed en strijd voor de koopkracht

Tijdens het congres van Charleroi kregen de sociale historiek en het liberale ideeëngoed binnen het syndicalisme een belangrijke plaats.

Ook de problematiek van de pensioenen kwam opnieuw aan bod waarbij men dieper inging op de specifieke problemen waarmee de bedienden destijds geconfronteerd werden. Het was een oproep aan alle werknemers om zich aan te sluiten bij de vakbond.

Het congres van 1936 benadrukte vooral het verplichte herstel van de koopkracht na de economische crisis en wilde de lonen aangepast zien aan de levensduurte. De lonen moesten rekening houden met de reële index.

De Liberale Vakbond heeft hierover steeds dezelfde visie behouden. Soms echter zag hij zich verplicht deze houding te matigen i.f.v. de economische conjunctuur, maar van zodra een verbetering van de situatie optrad, werd een zo optimaal mogelijk loonbeleid geïsviseerd. Dit moest kunnen voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten die werden gesloten. Een zekere souplesse moest tevens in stand gehouden worden om zich gemakkelijk te kunnen aanpassen aan nieuwe situaties.

Een hoge verloning dus met positieve weerslag, niet alleen voor de werknemers maar voor de hele bevolking. Deze reële verbetering van de koopkracht kwam trouwens rechtstreeks ten goede aan de nijverheid en de handel.

En dit geldt nog steeds bij het begin van de 21ste eeuw. De beleidsvormen die de lage lonen handhaven versmachten de economische groei en brengen een fenomeen van sociale dumping tussen landen teweeg. Hetgeen bijdraagt tot de loonbeperking van werknemers is in de ogen van de aandeelhouders een manier om hun winsten te maximaliseren. Dit is echter een kortetermijnvisie die uiteindelijk in hun eigen nadeel zal spelen, en in dat van de hele gemeenschap.

Het laatste congres van de Nationale Centrale der Liberale Vakbonden vond plaats in 1939. Het was grotendeels gewijd aan de problematiek van de werkloosheid en de gevolgen ervan, niet alleen voor de mensen maar ook voor de economie in haar geheel.

2. NAOORLOGSE PERIODE

In het naoorlogse klimaat moest men van nul beginnen.

De organisatie veranderde van naam: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, en organiseerde spoedig zijn eerste nationaal congres.

1945 – Brussel – Sociaal Handvest en toenadering tot de Liberale Partij

Het congres van 28 oktober 1945 werd een zeer belangrijke gebeurtenis in het parcours van de ACLVB. Tijdens dit congres werd uitdrukkelijk het Sociaal Handvest van de Liberale Partij goedgekeurd. De Liberale Vakbond verklaarde er enorm aan gehecht te zijn. Een dergelijke gelijkgestemdheid in visie is ongewoon in de geschiedenis van de organisatie. Dat de tekst voor de tijdsgeest zeer progressief en voluntaristisch was is één verklaring, een andere moet gezocht worden in het feit dat de Partij het engagement had genomen de organisatie te erkennen.

Het Sociaal Handvest, dat zich inschreef in de geest van het “Sociaal Pact” van 1944 – clandestien onderhandeld – wou dat er een wetgeving kwam die een efficiënt sociaal zekerheidsstelsel invoerde dat iedereen ten goede kon komen.

Het Handvest is voorafgegaan door een opmerkelijke verklaring, die o.a. de voorrang van de natuurlijke rechten van de mens erkent en ongebreideld individualisme verwerpt. De tekst waarschuwt zowel voor willekeur van de overheid als voor misbruik van economische machten.

De Brusselse liberaal Roger Motz (1904-1964) was een van de bezielers van dit Handvest. Hij publiceerde in mei 1944 een essay over de nieuwe liberale doctrine, daarbij beïnvloed door de ideeën van Lord William Beveridge (1879 – 1963), die zelf aan de basis lag van de sociale wetgeving in Groot-Brittannië. Als nieuwe Voorzitter van de Liberale Partij was Roger Motz betrokken – door de regeringsdeelname van zijn partij - bij de concrete uitvoering van het Sociaal Pact.

Het “Sociaal Handvest” dat door het congres van de Liberale Partij op 23 en 24 juni 1945 werd goedgekeurd, omhelsde een programma dat alles – zo werd geoordeeld tenminste - in zich had om de naoorlogse economie en sociale cohesie nieuw leven in te blazen. Om te kunnen begrijpen waarom de ACLVB destijds haar steun aan het Sociaal Handvest heeft gegeven en het trouwens ook zelf goedkeurde in de schoot van haar congres volstaat het, naast de elementen die betrekking hebben op de uitbreiding van het sociale zekerheidsstelsel, de andere aspecten te overlopen :

- ✓ *systematisering van de sociale dialoog (de term kwam pas later in gebruik) binnen de paritaire organen;*
- ✓ *bevestiging van het fundamentele recht op syndicale vrijheid;*
- ✓ *familiebescherming en steun aan de jonge gezinnen;*
- ✓ *deelname van de werknemers aan het beheer en de winsten van de onderneming;*
- ✓ ...

Na de debatten die op gang waren gekomen om de verschillende artikelen uit het Sociaal Handvest te becommentariëren stelden de congresgangers met voldoening vast dat het Handvest inderdaad het juiste antwoord bleek te zijn en tegemoetkwam aan de verwachtingen van de vooroorlogse congressen. Zodoende verklaarden ze zich akkoord met alle punten uit dit Handvest en waren bijzonder verheugd met de geest van solidariteit en humaniteit die uit de tekst naar voren kwam.

Er zijn een hele reeks elementen uit het congres van 28 oktober 1945 die onze bijzondere aandacht verdienen, zoals bijvoorbeeld de punten die betrekking hebben op de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen, de voortgezette vormingen, het recht op arbeid en op huisvesting.

Het punt echter dat de meeste aandacht verdient, is de deelname van de werknemers aan het bedrijfsbeheer en aan de ondernemingswinsten.

Inderdaad, de ACLVB heeft over de jaren heen voortdurend gesteld dat de werknemers moeten kunnen delen in de winsten van de ondernemingen, de vruchten moeten kunnen plukken van de groei die de bedrijven kennen. En de werknemers moeten de materiële weerslag van deze voorspoed ook rechtstreeks kunnen ondervinden. Zoals eerder vermeld, werd al tijdens het congres van 1936 in Charleroi geopperd dat er een ambitieus loonbeleid gevoerd diende te worden, waarbij zo hoog mogelijke lonen moesten betracht worden i.f.v. de conjunctuur.

Productiviteitsgroei betekent noodzakelijkerwijs stijging van de lonen: voor een rechtvaardig begrip maar evenzeer voor een goed begrepen economische ontwikkeling.

Het is dus wenselijk om naast het loon – waar uiteraard nooit aan getornd kan worden – tevens andere vormen van participatie van winstdeling voor de werknemers te waarborgen. Men zal dit punt terugvinden op het congres van Oostende in 1969.

Alle werknemers zouden in hun onderneming het recht moeten krijgen de invoering van mechanismen die aanvullende inkomsten verzekeren i.f.v. welbepaalde doelstellingen die werden gehaald, goed te keuren of te verwerpen. Ze moeten dit kunnen doen met kennis van zaken, transparant en via conventionele weg.

De Liberale Vakbond is altijd al van mening geweest dat men vertrouwen moet kunnen stellen in zijn afgevaardigden om de problematiek vanuit alle hoeken te onderzoeken. Zij hebben recht op volledige informatie zodat ze zich over hun onderneming een eigen mening kunnen vormen. Ook dit is respect voor ieders vrijheid en geloof in het gezond verstand.

Als het een bedrijf voor de wind gaat, is het onaanvaardbaar dat enkel de aandeelhouders en/of bedrijfsleiders hier voordelen zouden uithalen. Het is bovendien ontoelaatbaar dat ze menen dat dit ongebreideld profijt geen limieten hoeft te kennen terwijl ze van het personeel steeds meer flexibiliteit voor een almaar lager loon eisen.



Adolf Van Glabbeke (toekomstig Voorzitter, 1944-1959) aan het woord tijdens een ledenvergadering. Aan tafel o.a. Armand Colle (Voorzitter 1959-1989).

1962 – Brussel – Uitwerking van de liberale vakbondsdoctrine en autonomie

Dit congres betekende voor de ACLVB het begin van een nieuw tijdperk. De Liberale Vakbond verfijnde steeds meer zijn visie op het syndicalisme en zijn concept van sociaal liberalisme. De relaties met de Liberale Partij verliepen op dat moment stroef.

In 1961 onderging de Liberale Partij een naamsverandering en werd het de Partij voor Vrijheid en Vooruitgang. De PVV zocht het nu meer in behoudsgezinde milieus waarbij het opportuun werd geacht tegen het syndicalisme campagne te voeren n.a.v. de grote problemen die er gerezen waren bij stakingen tegen de Gelijkheidswet.

De ACLVB kon zich totaal niet meer vinden in bepaalde oriënteringen van de PVV en waarschuwde voor het misbruik en de ongenueanceerdheid van deze afkeuring. Sindsdien is er een einde gekomen aan de structurele samenwerking tussen de partij en de vakbond die de noodzaak onafhankelijk te zijn meer dan ooit inzag.

Een resolutie tijdens het congres van 1962 is veelzeggend voor de kloof die tussen beide was ontstaan: ze benadrukte dat *principieel gesproken, er nooit sprake geweest is van onverenigbaarheid tussen de doctrine van de ACLVB en*

de sociale doctrine van de Liberale Partij sinds haar eerste congres in 1846 en dit tot en met haar congres van 1945 ...

De autonomie van de Liberale Vakbond werd en wordt nog steeds gewaarborgd door zijn statuten. Hierdoor kan hij rechtvaardiger optreden en de politieke programma's en hun uitvoering ook objectiever beoordelen. Deze onafhankelijkheid sluit overigens geenszins uit dat beide bepaalde gemeenschappelijke waarden aanhangen.

Op basis van zijn eigen standpunten verwerpt of aanvaardt de ACLVB de politieke initiatieven, ongeacht van welke partij ze komen en zonder vooringenomenheid. Met strikte eerbied voor de onafhankelijkheid, moeten we ook soms durven steun te zoeken als dit noodzakelijk lijkt.

Het driedaagse congres uit 1962 (28, 29 en 30 september) tekende een uiterst volledig kader uit dat als volgt kan worden samengevat.

Er bestaat geen ideologische ongerijmdheid tussen liberalisme en syndicalisme. Het syndicalisme heeft zijn eigen concept van vrijheid, sociale rechtvaardigheid, sociale vooruitgang, sociaal-economische verhoudingen en deze tussen werkgevers en werknemers.

Vrijheid impliceert het totaal respect voor het individu op alle vlakken, zowel materiële als morele.

Het syndicaal pluralisme dient hierbij ook gewaarborgd te worden.

De representatieve werknemersorganisaties moeten volledig onafhankelijk zijn, zowel inzake doctrine als op tactisch vlak t.o.v. de politieke actie. Een mogelijkheid tot samenwerking op grond van gelijkheid en van wederzijdse erkenning kan overwogen worden indien er gemeenschappelijke doelstellingen zijn.

De solidariteit berust op de onderlinge verstandhouding en gemeenschappelijke actie van alle werknemers. De vakbonden moeten streven naar deze verstandhouding en gemeenschappelijke actie op nationaal en internationaal niveau.

Inzake sociale rechtvaardigheid en vooruitgang en de interdependentie van het economische en het sociale, is de eis voor betere arbeids-, levens-, en loonsvoorwaarden een voortdurende bekommernis, die moet bekomen worden ofwel via wettelijke weg, ofwel via vakbondsactie.

De factor "werk" is een essentieel onderdeel van het productieproces, en moet zijn billijk deel van de voordelen die uit de technische vooruitgang en de economische expansie voortvloeien, bekomen.

De relatie tussen werknemers en werkgevers moet berusten op het wederzijds respect en de wederzijdse plichten, overeenkomstig de essentiële liberale principes inzake vrijheid, solidariteit, vooruitgang, rechtvaardigheid en sociale vrede. Dit concept houdt in dat er eerst moet gezocht worden naar een verzoenende oplossing in geval van sociale conflicten. Staken – een fundamenteel en onaantastbaar recht van de vakbondsactie – blijft het ultieme wapen.

Vrijheid, solidariteit, vooruitgang, rechtvaardigheid en sociale vrede als algemeen kader voor de activiteit van de werknemers veronderstellen een economische organisatie op basis van een liberalisme in evolutie.

De democratische Staat dient de waardigheid van het individu te respecteren door zich een rechtvaardige verdeling van de rijkdommen tot doel te stellen.

Het democratiseren van de economie moet gewaarborgd worden, evenals het humaniseren van de arbeid.

Iedereen moet op een vrije manier de mogelijkheid krijgen om, in functie van zijn vaardigheden, overal toegang te krijgen. De vicieuze cirkel van de “sociale klassen” moet worden doorbroken.

Er moet worden opgetreden tegen al hetgeen dat, soms als democratie wordt verpakt, maar in werkelijkheid, puur egoïsme en machtswellust is. Er moet komaf gemaakt worden met dogmatische en ideologische conflicten, die boven het hoofd van mensen bedisseld worden en indruisen tegen hun belangen.

Er moet geijverd worden voor een universele en solidaire humaniteit, zonder enig onderscheid op vlak van cultuur, economie of enig ander vlak. De strijd tegen de ellende, de honger en al hetgeen een aantasting betekent van de menselijke waardigheid, overal ter wereld, moet aangebonden worden.

Vrede, samenwerking en rechtvaardigheid zijn het hoogste goed en moeten helemaal bovenaan geplaatst worden.

Al deze principes zijn van fundamenteel belang. Ze zijn de basiswaarden van de organisatie en kwamen reeds aan bod in een eerder hoofdstuk dat gewijd is aan ons sociaal liberalisme.

Het congres van 1962 gaf ook duidelijk de context weer waarbinnen dit gedachtegoed kan bestaan en zich kan ontwikkelen.

Een belangrijk deel van de werkzaamheden spitste zich toe op de economische expansie.

De vaststellingen hierna geven een zeer heldere toekomstvisie :

- ✓ *Productieve investeringen moeten gerealiseerd en de bestaande capaciteit gemoderniseerd worden;*
- ✓ *Productiviteitsgroei moet samengaan met een rechtvaardige verdeling van de resultaten van deze productiviteit;*
- ✓ *Coördinatie van het financiële en budgettaire beleid;*
- ✓ *Oriëntatie van het fiscaal beleid in functie van de economische expansievereisten;*
- ✓ *Gezondmaking van de overheidsfinanciën;*
- ✓ *Aanpassingen aan de infrastructuur;*
- ✓ *Promoten van het wetenschappelijk onderzoek;*
- ✓ *Modernisering van het technisch onderwijs;*
- ✓ ...

Op sociaal vlak eiste de ACLVB een beleid dat een billijke herverdeling van het nationaal product en een vooruitstrevend loonbeleid voerde met participatie van de werknemers aan de winstdeling, een idee dat dateerde uit de jaren '45. De Liberale Vakbond zou het nadien op al zijn volgende congressen eisen, voornamelijk ook op dat van 1969 in Oostende.

Een belangrijk deel had betrekking op de noodzakelijke structurele hervormingen.

Hier kwam ook voor de eerste maal het voorstel van werknemersrepresentativiteit met medebeslissingsrecht binnen de directieorganen van de ondernemingen aan bod.

Ook de energieproblematiek kreeg de nodige aandacht en er werd ook dieper ingegaan op de vraagstukken m.b.t. de hervorming van de grote sociaal-economische organen en het paritair beheer van de sociale zekerheidsorganismen.

Het gedeelte m.b.t. de economische en sociale programmatie pleitte voor een hoge levensstandaard voor de hele bevolking en had eveneens oog voor culturele bekommernissen.

Een breed luik werd, tot slot, gewijd aan het demografisch en familiaal beleid. Ook hier stellen we vast dat de Liberale Vakbond er niet voor terugdeinsde lucide vaststellingen te maken m.b.t. de gevolgen van de lagere geboortecijfers en de wijzigingen in de familiale structuren. De problematiek van de vergrijzing kwam er ook aan bod.

Dit congres had een grote draagwijdte die binnen de context van dit document niet volledig aangehaald kan worden.

Andere thema's zoals beschouwingen over de migratiestromen, mobiliteit en mankracht, de regionale economische politiek, hadden uiteraard ook hun belang. Sommige punten zijn niet meer actueel, andere onaangepast aan de huidige context.

Hoe dan ook, het congres van 1962 zal een mijlpaal blijven in de geschiedenis van een vakbond die mee evolueert met de maatschappelijke realiteit.

1965 – Luik – Het liberaal syndicalisme in de wereld van vandaag en morgen

Het congres van Luik vormde in de eerste plaats een reflectie over de democratie, de rol van het syndicalisme en de doorslaggevende plaats van het individu in de maatschappij. Er werd ondermeer herhaald wat de ideologische verschillen zijn tussen het Marxisme en de liberale democratie.

Eerder dan een klassenstrijd te willen uitlokken of te dromen van een utopische wereld waarin geen klassenonderscheid wordt gemaakt, is het beter te investeren in factoren die het voor het individu mogelijk maken meer en betere kansen te krijgen zodat hij zijn persoonlijke situatie kan verbeteren. Hierbij is het naleven van alle vormen van vrijheid onontbeerlijk! Het recht op vrijheid eindigt waar de vrijheid van iemand anders begint. Ook de solidariteit dient te worden gewaarborgd.

Naast deze beschouwingen kwamen op dit congres de nieuwe noodwendigheden inzake vorming en opleiding aan bod. Het congres deed ook een oproep tot meer humanisering van de arbeid en een betere ontwikkeling van de sociale verhoudingen in de ondernemingen.

De versterking van het syndicalisme in de ontwikkelingslanden stond ook hoog op de verlanglijst van de ACLVB, naast tal van andere punten waarop niet verder kan worden ingegaan binnen het beperkte kader van dit document. Deze bekommernis is vandaag de dag brandend actueel en belangrijker dan ooit. Bij de start van de 21ste eeuw moeten we er in het bijzonder op toezien dat het syndicalisme ook aanwezig is in de opkomende economieën.

De spectaculaire economische groei mag de democratie en één van haar garanties – het vrije syndicalisme – niet in het gedrang brengen.

1969 – Oostende – Medezeggenschap & winstdeelname van werknemers

Dit congres dat doorging op 29 en 30 november 1969 toonde eens te meer aan dat de Liberale Vakbond het als zijn plicht beschouwt zich het economisch debat aan te trekken, eerder dan het uit te weg te gaan.

Het congresdocument verduidelijkte het kader waarbinnen deze bekommernis valt te situeren :

« ...de ACLVB behoort afstand te houden van het zuiver economisch denken, d.w.z. een veralgemeend denken in kwantitatieve termen van economische groei, nationaal inkomen...enz, m.a.w., het uitdrukken van de welvaart in termen van rendement, winst ... zonder zich af te vragen of de mens hierdoor meer kans op geluk krijgt. Telkens wanneer het de belangen van werknemers betreft, moeten we onze maatschappij aan valabele kritiek onderwerpen.

Op een gegeven moment vraagt een ongeordende economische groei een te grote sociale prijs en vormt ze een bedreiging voor het bestaansrecht. Daarom dient de economische groei binnen de perken van het "menselijke" geleid te worden. »

Op dit congres werd evenwel niet alleen dieper ingegaan op vraagstukken met een economische draagwijdte, zoals o.m. de beschouwingen over het krediet-, consumptie- en exportbeleid, de overheidsfinanciën, de verdediging van de loonindexatiemechanismen, enz.. Het werknemersstatuut (onder meer de vraag om meer toenadering tussen de statuten van arbeiders en bedienden, kaderleden, vrouwen, jongeren,...) kwam eveneens aan bod.

De congresgangers verheugden zich ook over de toenmalige gerechtelijke hervormingen. Inderdaad, het nieuwe Gerechtelijk Wetboek dat dateerde van 1967 zou in 1970 leiden tot de invoering van de arbeidsgerechten die de degelijke rechtspraak voorstaan en het vertrouwen genieten van de rechtzoekenden. Spijtig echter is te moeten vaststellen dat de goede werking en de kwaliteit van de rechtspraak van de arbeidsgerechten en –hoven nu bedreigd worden met nieuwe hervormingen, helaas niet ten goede ditmaal ...

Het congresdocument ging eveneens dieper in op de sociale zekerheid, de overheidsdiensten, ... Centraal echter tijdens dit congres van 1969, was de problematiek **m.b.t. de medezeggenschap en winstdeling van werknemers**. De ACLVB heeft steeds alles in het werk gesteld om de plaats van de werknemer binnen de ondernemingsstructuur te versterken. Deze plaats moet veel

ruimer zijn dan louter het geïnformeerd of geraadpleegd worden. De werknemers moeten ook écht kunnen wegen op de keuzes van hun onderneming: dit is een vakbondsstrategie op zich.

Het congres van Oostende lanceerde dan ook het idee om in de grote ondernemingen een “werknemersraad” in te richten, die parallel naast de bestuursraad, waarin de vertegenwoordigers van de aandeelhouders zitten, moest kunnen bestaan. Afgevaardigden uit de werknemers- en bestuursraad zouden dan samen zetelen in een “ondernemingsraad”, die daadwerkelijk bevoegdheid zou hebben voor het nemen van collegiale beslissingen over strategische materies die de tewerkstelling aanzienlijk zouden kunnen beïnvloeden (opgelet met “ondernemingsraad” wordt hier niet het consultatief orgaan bedoeld dat vandaag bestaat en dezelfde naam draagt).

Dit voorstel wou meer overleg en dialoog voor de werknemers maar ook het opnemen van zijn verantwoordelijkheid. Het staat dus haaks op het concept “controlearbeider”.

Deze voorgestelde formule was origineel en vernieuwend, maar moeilijk te realiseren. De internationale dimensie van de ondernemingen maakte het er ook niet makkelijker op. Er moest echter blijvend worden gezocht naar gepaste manieren en middelen om een effectieve representatie van de factor “arbeid” naast de factor “kapitaal” in te bouwen en te verzekeren.

Maar de casino-economie van vandaag richt nog meer schade aan dan in 1969! Door de rol van de Europese ondernemingsraden te verbeteren en te versterken – vandaag slechts een consultatieve rol – zou alvast een stap in de goede richting gezet worden. De bedrijfsakkoorden op Europees niveau, of zelfs op wereldvlak, zijn uiteraard ook een piste die bewandeld kan worden in de zoektocht naar een evenwicht voor het functioneren van de grote ondernemingen.

De winstdeling die onder diverse vormen bestaat, kan bijdragen tot de verbetering van de werknemersparticipatie. Maar dit is niet noodzakelijk zo, vermits uit bepaalde systemen willekeurige vormen van inkomsten kunnen voortvloeien, zonder ook maar het minste effect inzake participatie. Ze kunnen daarenboven de solidariteit in het gedrang brengen en juist de druk op de werknemers sterk laten toenemen.

Niet-discriminerende formules met koopkrachtverhogende werking zonder aan de verloning van de werknemers te raken, en gerealiseerd in functie van objectieve doelstellingen, kunnen interessant zijn. Maar dit dient dan wel bedrijf per bedrijf geëvalueerd te worden in functie van de specifieke realiteit van de onderneming.

De uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 maakt nu in elk geval een oude eis van de ACLVB mogelijk: resultaatsgebonden voordelen bovenop het loon middels een beschermend wettelijk kader. Hierdoor kan arbeid nu beter gehonoreerd worden en kunnen we spreken van een zekere vorm van “participatie”.

De omzetting is gebeurd door cao nr. 90 en de wet van 21 december 2007 die het interprofessioneel akkoord uitvoeren.

1975 – Gent – Vrijheid en solidariteit

Dit tweedaagse congres dat doorging op 13 en 14 december 1975 in Gent was grotendeels gewijd aan de actualisering van de liberale syndicale doctrine. Beschouwingen over de verschillende concepten van vrijheid en solidariteit kwamen ruimschoots aan bod. Beide elementen zijn kenmerkend voor het liberaal syndicalisme.

Het congres kwam ook terug op de scheidingslijn die zorgvuldig getrokken werd tussen de ACLVB-doctrine en de geplogenheden van de politieke partijen, waarbij nogmaals de nadruk werd gelegd op de noodzaak van wederzijdse autonomie. Het congres verwierp een uitsluitend neutrale visie van het syndicalisme, met name de zuiver “professionele” opvatting ervan. Het congresdocument vermeldde dienaangaande dat *“...wanneer het syndicalisme en liberalisme te simplistisch of te eng wordt opgevat, men tot de bevinding komt dat het ene het andere uitsluit.... Alleen in een vrije maatschappij die gebouwd is op liberale en democratische fundamenteën is een vrij syndicalisme mogelijk. Het syndicalisme kan enkel gedijen in een klimaat van politieke en economische vrijheid.”* Het stipuleert verder dat “liberalisme” geen synoniem is van “kapitalisme”.

Op het congres van 1975 werden de essentiële waarden van ons syndicalisme nog eens extra in de verf gezet. Ons syndicalisme bestaat uit humaniteit en solidariteit en kan zich ontwikkelen in een klimaat waar het economisch goed gaat, waar men respect heeft voor de burger.

Het congres van Gent keurde tevens een rapport over de overheidsdiensten goed. Dit document dat werd voorbereid door het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, was een reflectie over een toekomstgerichte overheid die ten dienste staat van haar burgers. Het VSOA, de openbare sector van de ACLVB, heeft trouwens zijn 35-jarig bestaan gevierd in 2007. Zijn oorsprong is echter ouder.

Onze opvatting van het liberalisme heeft ook steeds de onontbeerlijke rol van de staat benadrukt, de staat die haar opdracht “in het belang van iedereen” correct moet uitvoeren. Dit is geen paternalistisch concept, noch collectivistisch. De staat mag de plaats niet innemen van het privé-initiatief.

Maar vandaag de dag is er allicht een ander fenomeen dat ons zorgen baart: een drang naar privatisering op alle gebieden, waarbij de reële nood van een overheidsdienst bijna als overbodig wordt beschouwd ...

Het openbaar ambt moet over de nodige middelen beschikken om zijn taken te vervullen.

1989 – Brussel – Statutaire wijzigingen

1989 is het jaar waarin een belangrijke statutaire herziening plaatsgreep. Hierbij werd de ACLVB aangepast aan de evolutie van de federale staat om voortaan rekening te houden met de rol van de Gewesten en de Gemeenschappen. De statutaire hervorming plaatste het Nationaal Congres als hoogste orgaan (vroeger keurde ook de Algemene Vergadering de activiteitenrapporten goed). De statuten van 1989 vervingen de laatst gewijzigde statuten uit 1968. Het is ook in de statuten van 1989 dat officieel erkend wordt (in het artikel 5) dat de organisatie politiek onafhankelijk is, hetgeen de facto al jaren het geval was ...

1990 – Brussel – Flexibiliteit – er durven over te praten

9 en 10 november 1990 waren de data waarop de ACLVB haar eerste congres hield na de belangrijke statutenwijziging van 1989.

Tijdens deze gebeurtenis werd ook het nieuwe logo van de ACLVB voorgesteld: in de schaduw van een mens kan men een “V” ontdekken: de V van vrijheid (een L voor de Franstaligen – L van “Liberté” of “Libéral”). Dit logo wil de centrale plaats benadrukken die de Liberale Vakbond geeft aan het individu. De verwijzing naar een strekking die de vrijheid als één van haar voornaamste waarden beschouwt, komt in dit logo duidelijk tot uiting. Nu nog steeds gebruikt de ACLVB ditzelfde logo. Het symboliseert in één beeld ons syndicalisme.

Dit congres in Brussel durfde ook het debat open te gooien over een thema dat moeilijk ligt: de flexibiliteit. In 1990 al bleek het een gevoelig en controversieel onderwerp. De wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 die het mogelijk maakte nieuwe arbeidsstelsels in te voeren, werden toen net goedgekeurd.

De flexibiliteit blijft tot op vandaag één van de voornaamste patronale eisen. Hij zit ook vervat in het concept van de “flexicurity”, een item dat de Europese Commissie wil promoten.

Eerder dan de discussie uit de weg te gaan, werd het probleem tijdens dit congres frontaal aangepakt. Flexibiliteit mocht en mag geen taboeonderwerp zijn.

De resoluties uit 1990 definiëren de – overigens nog steeds brandend actuele – grote krachtlijnen :

De patronale initiatieven inzake flexibilisering van de arbeids- en loonsvoorwaarden zijn slechts bespreekbaar in het kader van paritaire onderhandelingen en onder zeer strikte voorwaarden. Dit om het risico op ontmanteling van sociale verworvenheden uit te sluiten.

De flexibiliteit kan enkel ingeschreven worden in een globale syndicale strategie ter verbetering van de arbeids- en levensvoorwaarden, een strategie die rekening houdt zowel met de kwantitatieve als met de kwalitatieve aspecten.

De vermenigvuldiging van rechtsbronnen op verschillende niveaus die daarenboven nog op verschillende wijze toepassing vinden in de ondernemingen en in de sectoren, veroorzaakt een grote juridische onzekerheid en leidt tot een complexiteit die niet aanvaard kan worden.

De ACLVB vindt dat als de flexibiliteit geharmoniseerd moet worden en aangepast aan verschillende sociale en fiscale wetgevingen, dit dient te gebeuren met respect voor sociale verworvenheden en binnen een coherent juridisch kader dat zowel een garantie vormt als een grens.

Het feit dat onderhandelingen meer en meer op het niveau van de ondernemingen gevoerd worden, dreigt de rol van de paritaire comités in het gedrang te brengen. De ACLVB is van oordeel dat de paritaire comités, als instrument van sociale dialoog, van essentieel belang zijn voor het behoud van de solidariteit onder de werknemers.

Bovendien moeten de legale en conventionele organen op het niveau van de onderneming hun functie ten volle kunnen uitoefenen. Een gepast evenwicht moet worden bewaard tussen de onderscheiden onderhandelingsniveaus.

Tegenover de flexibiliteit die de patronale wereld voorstaat, moet een positieve flexibiliteit staan ten gunste van de werknemer en zijn persoonlijke levenssfeer.

De mogelijkheden om het beroepsleven beter af te stemmen op familiale omstandigheden en persoonlijke aspiraties moeten aanzienlijk worden uitgebreid. Het verwezenlijken van deze eis die, uit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid, vanzelfsprekend is, kan vast en zeker vergemakkelijkt worden dankzij de nieuwe technologieën en arbeidsvormen.

Deze resoluties schetsten de contouren van de “aanvaardbare flexibiliteit”, d.w.z. flexibiliteit onder voorwaarden. Flexibiliteit is slechts mogelijk wanneer ze **onderhandeld** wordt binnen een strikt kader. De werknemers hebben het recht het thema van de flexibiliteit ook in hun eigen voordeel te laten spelen om hun eigen eisen kracht bij te zetten, bijvoorbeeld inzake tewerkstellingsvoorwaarden of werkzekerheid.

De Liberale Vakbond is er zich terdege van bewust dat de bedrijven voor grote economische uitdagingen staan maar weigert mechanismen in te voeren die op termijn de neerwaartse nivellering van de tewerkstellingsvoorwaarden veroorzaken. Een vrije economie dient respect op te brengen voor het individu en heeft de plicht zijn materiële en morele situatie te verbeteren.

1994 – Brussel – Onze toekomst kiezen

Dit congres wou nadenken over de maatschappij die we willen. De thema's die aan bod kwamen tonen aan dat ons sociaal liberalisme concrete betekenis heeft in heel wat domeinen.

De individuele vormingsbehoeften; alle aspecten die verbonden zijn aan de arbeidsevolutie: noden inzake werkzekerheid, gelijke behandeling, het ontstaan van preciaire statuten die ons zorgen baren, de noodzaak in te spelen op de groeiende vraag naar flexibiliteit vanwege de werkgevers. Dit laatste kwam reeds uitvoerig aan bod op het congres van 1990.

Het gedeelte over solidariteit nam eveneens een groot deel van het congres in beslag, waarbij het thema vanuit verschillende oogpunten werd benaderd:

- ✓ *de internationale solidariteit wordt bedreigd door fenomenen als delocalisatie en sociale dumping;*
- ✓ *de solidariteit binnen het sociaal overleg op de verschillende niveaus;*
- ✓ *de solidariteit tussen de families en de verschillende generaties;*
- ✓ *de solidariteit op vlak van sociale zekerheid en inzake fiscaliteit ...*

De democratisering van de besluitvorming op het niveau van de onderneming blijft ook één van de krachtlijnen van de reflectie van de Liberale Vakbond, net zoals het preventief economisch beheer.

De ACLVB bevestigde tijdens dit congres haar aanvraag tot herziening van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van het concurrentievermogen van het land. Dit is een aantasting van de vrijheid van onderhandeling van de sociale partners. Deze wet heeft een indicatieve waarde maar blijkt ontoereikend als tewerkstellingsbevorderend instrument.

De milieubekommernissen maakten stilaan ook hun opgang in de debatten, net zoals het concept van duurzame ontwikkeling. De vrije markteconomie moet niet alleen sociaal gecorrigeerd worden; ze dient ook rekening te houden met milieufactoren.

1998 – Brussel – Europa, sociale vooruitgang of sociaal verval?

Op dit congres stonden de Economische en Monetaire Unie, de werking van de Europese Unie en haar ambities centraal.

We kunnen niet naast de feiten kijken: de liberalisering van de kapitaalstromen maken de ondernemingen steeds mobieler. De fiscale concurrentie die de lidstaten onderling voeren, is zorgwekkend, net zoals hun afkeer om een stevige en gemeenschappelijke “sociale sokkel” uit te bouwen ...

De ACLVB bevestigde opnieuw dat het proces van Europese eenmaking haar zeer genegen is, maar meent dat de Europese idealen in gevaar zijn omdat er veel te weinig rekening wordt gehouden met de sociale dimensie. Getuige daarvan was het getalm over het Gemeenschappelijk Handvest van de Fundamentele Sociale Rechten uit 1989 ...

Het congres van 1998 deed alarmerende vaststellingen: leidt Europa daadwerkelijk tot sociale vooruitgang van de burgers? Is er de échte politieke wil om iets anders tot stand te brengen dan een grote vrije markt, open en groten-deels gederegulariseerd?

De delokalisaties en herstructureringen op grote schaal brengen enorme spanningen met zich mee. Op het vlak van de arbeidsverhoudingen krijgen de sociale conflicten steeds vaker een Europese dimensie, vermits verschillende zetels van eenzelfde onderneming het met mekaar aan de stok kunnen krijgen. De verzoening op vlak van ondernemingen met Europese dimensie, rechtvaar-

dig het zeer zeker om een idee dat tijdens het Belgisch voorzitterschap van de Unie in 2001 tot stand kwam, nieuw leven in te blazen: de “sociale blauwhelmen”, dit zijn bemiddelaars van hoogstaand niveau die kunnen tussenkomen op Europees niveau.

De moeilijke vooruitgang van de strategie van Lissabon, ingeleid in 2000, heeft het “euroscepticisme” nog aangezwengeld. Het valt te betreuren dat enkele landen het oorspronkelijke Constitutioneel Verdrag hebben afgeschoten ... terwijl het eerder door een reeks lidstaten, waaronder België, was aanvaard. Ondanks het feit dat het Europees Vakverbond zich niet helemaal in dit project van Europese Grondwet kon vinden, had het er zich toch in zijn totaliteit positief over uitgesproken.

Waar staan we nu? Op 13 december 2007 in Lissabon, heeft de Europese Unie een nieuw vereenvoudigd verdrag afgekondigd. De goedkeuring werd mogelijk door “opting out”-formules. Het Handvest van de Grondrechten werd afzonderlijk afgekondigd, zoals reeds hierboven vermeld (p 23 - de internationale en Europese context). Het bekrachtigingsproces door de lidstaten moet nu beginnen.

Uiteraard waren de Europese burgers bezorgd en daar werd door de politici te weinig rekening mee gehouden. Daarom wil het Europees Vakverbond nu de “aanval” inzetten. Dit kwam naar voren tijdens zijn congres van 2007 (zie hoofdstuk over het Manifest van Sevilla).

Het actieprogramma van het EVV beantwoordt aan de eisen van ons sociaal liberalisme.

Europa kan hoog presteren én sociaal zijn, als het dat wil: het is een maatschappelijke keuze.

2003 – Gent en Brussel – Een “uitgebreid” congres

Door haar vorm en draagwijdte werd het congres van 2003 een bijzonder congres. Het vond plaats op 14 maart in Gent en op 17 maart 2003 in Brussel.

De eerste dag bogen de congresgangers zich over het activiteitenrapport van de organisatie en werden er resoluties goedgekeurd die betrekking hadden op de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden, op de problematiek van de verschillen inzake arbeiders- en bediendestatuut en de harmonisering van het privé- en beroepsleven. Verder gingen de resoluties nog over economische zaken en de sociale zekerheid.

De tweede dag kregen de congresgangers het gezelschap van heel wat militanten om deel te nemen aan een breed debat met vertegenwoordigers uit de diverse politieke formaties. De openheid waarmee de debatten verliepen en het respect voor de verschillende politieke strekkingen tijdens dit congres waren veelzeggend: iedereen kon zich een eigen mening vormen. Dit is kenmerkend voor de ACLVB: ze geeft de voorkeur aan de debatcultuur en wil zich niet conformeren aan een bepaalde politieke partij.

Dit uitgebreid congres wou de politici confronteren met de bekommernissen van werknemers en sociaal verzekerden. Het was de bedoeling hen te tonen wat het leven van vakbondsafgevaardigden inhoudt, van werkzoekenden, van slachtoffers van delokalisaties, ... in de hoop dat deze sensibiliseringspoging hen inspiratie zou geven voor hun politieke werkzaamheden.

2005 – Brussel – Vakbonden helpen bij de uitbouw van een sociale en economische democratie

Dit buitengewoon congres onthaalde 1600 personen. Het had de bedoeling stil te staan bij onze internationale werking, vooral dan op het vlak van de internationale ontwikkelingssamenwerking. Het was ook en vooral een sensibiliseringsactie, een oproep tot solidariteit overal in de wereld.

Het syndicalisme is een krachtige drijfveer voor de ondersteuning van mensen die in minder goede delen van de wereld leven, en vooral ook van diegenen die niet kunnen genieten van de positieve gevolgen van een democratie.

Dit congres van 2005 was ook een gelegenheid om onze opvatting inzake sociaal liberalisme te herbevestigen. De economische ontwikkeling mag ten koste van niemand zijn, integendeel, iedereen op deze aarde moet ervan kunnen genieten. Een ander helpen betekent tegelijkertijd ook zijn eigen welvaart veilig stellen.

Binnen deze context situeerde dit congres ook de doelstellingen van de ACLVB op het vlak van vorming, als ontwikkelings- en emancipatiefactor, maar ook inzake gelijkheid van kansen, sociale dialoog en preventiebeleid. Het is evident dat de rol van de Internationale Arbeidsorganisatie en het respect voor de Fundamentele Rechten de kernelementen waren van dit congres.

2007 – Gent – Statutaire wijzigingen

Op 13 januari 2007 werden de statuten van 1989 tijdens een buitengewoon congres onderworpen aan een wijziging, weliswaar beperkt en niets veranderend aan de doelstellingen van de ACLVB.

In de openingspeech van de zopas verkozen voorzitter werden de beginselen van onze actie nogmaals benadrukt: vrijheid, solidariteit en verantwoordelijkheid. De ACLVB is een warme vakbond !

V. Het profiel van de liberale syndicalist

Eén blauwe draad loopt door al onze congressen en verduidelijkt waar de militanten van de ACLVB voor staan en wat ze beogen.

Allen zijn vrijheidsgezind, weigeren elk dogma, gedragen zich als verantwoorde(lijke) burgers, willen inzicht krijgen en vaststellingen doen met kennis van zaken.

De ACLVB-militanten zijn mannen en vrouwen die correct en objectief geïnformeerd willen worden en ze zijn tegen de inmenging van de politiek in de syndicale werking.

Ze zijn realistisch, willen niets weten van demagogische discours en té theoretische standpunten. Ze durven hun verantwoordelijkheid op te nemen, solidariteit staat bij hen hoog in het vaandel. Zij willen dat de collectieve actie ten dienste staat van het individu.

De ACLVB-afgevaardigden zijn verdraagzaam en staan open voor anderen; ze zijn aanhangers van een pluralisme dat rekening houdt met ieders persoonlijkheid.

Ze zijn zich er terdege van bewust dat ze tot een strekking behoren die een gedachtegoed voorstaat dat de essentiële waarden van het democratisch model uitdraagt en uitstraalt.

De liberale vakbondsafgevaardigden (er)kennen het belang van een competitieve economie maar ze weten ook dat deze gecorrigeerd moet worden door sociale en milieumaatregelen.

Ze weten dat hun rol erin bestaat voortdurend toe te zien op deze economie, die geen doel op zich kan zijn, maar ten dienste van de burgers moet staan.

De ACLVB-militanten vinden dat de dialoog de best mogelijke optie is, maar weten dat soms enkel een streng, resoluut optreden de enige manier is om hun doel te bereiken.

Collectieve actie moet in het belang van werknemers en sociaal verzekerden evenwichten kunnen herstellen wanneer de sociale dialoog mislukt.