



een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

Ontwerptekst  
**congres Vlaams ABVV**  
7 & 8 mei 2010



Dit is een uitgave van  
Vlaams ABVV  
Hoogstraat 42  
1000 Brussel  
tel. 02 506 82 21  
info@vlaams.abvv.be  
www.vlaamsabvv.be

Vormgeving: [www.commsa.be](http://www.commsa.be)  
Foto's: Belga (uitz. p. 5, 19, 44 & 73: ABVV)  
Drukwerk: sintjoris  
Gedrukt op milieuvriendelijk papier



© Vlaams ABVV  
januari 2010  
D/2010/7973/1

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

Ontwerptekst  
**congres Vlaams ABVV**  
7 & 8 mei 2010



een sterke vakbond is  
**broodnodig**



## Voorwoord

Het statutair congres van het Vlaams ABVV vindt plaats op 7 en 8 mei 2010 in Floreal Blankenberge.

Het is een statutair congres met een inhoudelijk luik over vier grote thema's:

- Aan het werk en toch arm
- Werkbaar werk
- Een sterke overheid
- Een sterk ABVV in Vlaanderen.

Deze thema's zijn samen te vatten tot 'Een sterke vakbond is broodnodig'. Je vindt deze thema's in de ontwerptekst die je nu in handen hebt. In deze tekst geven we aan wat voor het Vlaams ABVV de standpunten - meer nog: de actiepunten - zijn voor de volgende vier jaar.

Deze ontwerptekst wordt overgemaakt aan de centrales en de gewestelijke afdelingen voor de militanten en secretarissen. Ter voorbereiding van het congres kunnen zij amendementen indienen op de standpunten en actiepunten. De amendeerbare tekst is genummerd in de marge.

Standpunten, actiepunten en amendementen zullen worden voorgelegd aan het congres, waar ze besproken zullen worden in werkgroepen. Het Bureau van het Vlaams ABVV zal daarvoor een procedure vastleggen.

We wensen alle militanten en secretarissen een boeiende voorbereiding en een succesvol congres!

*Caroline Copers*  
algemeen secretaris  
Vlaams ABVV

*Rudy De Leeuw*  
voorzitter  
Vlaams ABVV



# Inhoud

<b>1. Aan het werk en toch arm.....</b>	<b>11</b>
<b>1. Situering.....</b>	<b>12</b>
<b>2. Analyse.....</b>	<b>13</b>
Leven in armoede.....	13
Inkomen en armoede.....	15
Werk en armoede.....	17
<b>3. Visie van het Vlaams ABVV.....</b>	<b>19</b>
<b>4. Standpunten en actiepunten.....</b>	<b>20</b>
<b>2. Werkbaar werk.....</b>	<b>29</b>
<b>1. Situering.....</b>	<b>30</b>
<b>2. Analyse.....</b>	<b>31</b>
De vergrijzing is een probleem.....	31
Verplicht langer werken kan geen oplossing zijn.....	31
Er is nood aan meer werkbaar werk.....	32
Leeftijdsbewust personeelsbeleid als hefboom.....	34
<b>3. Visie van het Vlaams ABVV.....</b>	<b>35</b>
<b>4. Standpunten en actiepunten.....</b>	<b>36</b>
<b>3. Een sterke overheid.....</b>	<b>43</b>
<b>1. Situering.....</b>	<b>44</b>
<b>2. Analyse.....</b>	<b>45</b>
Wat verstaan we onder “overheid”.....	45
De overheid staat onder druk.....	46
Een ander debat is nodig.....	48
<b>3. Visie van het Vlaams ABVV.....</b>	<b>49</b>
<b>4. Standpunten en actiepunten.....</b>	<b>50</b>
<b>4. Een sterk ABVV in Vlaanderen.....</b>	<b>59</b>
<b>1. Situering.....</b>	<b>60</b>
<b>2. Overleg.....</b>	<b>64</b>
<b>3. Bewegingswerk.....</b>	<b>68</b>
<b>4. Vorming.....</b>	<b>73</b>
<b>5. Ondersteuning.....</b>	<b>75</b>
<b>6. Dienstverlening.....</b>	<b>78</b>





# Inleiding

Met dit congres willen we niet alleen de voorbije vier jaar evalueren, maar willen we vooral ook vooruitzien.

We vertrekken daarbij vanuit onze syndicale invalshoek (werk en inkomen) en vanuit de instrumenten om tegenmacht uit te oefenen (de overheid en de vakbeweging zelf). Maar we doen dit op een eigentijdse manier, inspelend op de concrete problemen waarmee we geconfronteerd worden of zullen worden.

Uiteraard heeft de zware economische crisis, waarvan de gevolgen nog lang zullen te voelen zijn, ook impact op onze discussies. De congres thema's zijn alvast brandend actueel.

## Aan het werk en toch arm

Het welvarende Vlaanderen kent teveel armoede. Zelfs bij mensen die een job hebben, is er armoede en zijn er risico's om in bestaansonzekerheid te belanden. Armoede is voor het Vlaams ABVV onaanvaardbaar. We willen armoedebestrijding prominent op de beleidsagenda plaatsen. Maar we moeten als vakbond hier ook zelf meer alert voor zijn.

## Werkbaar werk

De werkloosheid is in Vlaanderen weer sterk toegenomen door de economische crisis. Het Vlaams ABVV wil werk voor iedereen. We stellen vast dat er ook heel wat schort aan de kwaliteit van het werk. Daarom komen we op voor werkbare jobs zodat werknemers niet zijn opgebrand op hun 45ste. En willen we werkbare loopbanen zodat werknemers die dat wensen tot aan hun pensioen aan de slag kunnen blijven. Werkbaar werk en aangepast werk voor oudere werknemers zijn thema's die we actiever moeten aanpakken op bedrijfsniveau en in het overleg met de werkgevers en met de overheid.

## Een sterke overheid

Zelfs in tijden van economische crisis, wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat de markt het niet alleen kan roeien, staat de overheid onder druk. Zo willen werkgeversorganisaties een afgeslankte overheid. Het Vlaams ABVV komt op voor een sterkere overheid om maatschappelijke uitdagingen daadwerkelijk te kunnen aanpakken. We willen dat de overheid in Vlaanderen een toegankelijke dienstverlening kan garanderen, meer herverdelend optreedt, markten meer regelt en economisch initiatief neemt.

## Een sterk ABVV in Vlaanderen

Daarom is een sterk Vlaams ABVV broodnodig. Een sterke syndicale tegenmacht tegenover de werkgevers en de politieke macht in Vlaanderen. Een organisatie met veel leden die vanuit een socialistische maatschappijvisie impact heeft op de sociaal-economische en maatschappelijke evoluties in Vlaanderen. Een organisatie die zowel de klassieke als de nieuwe syndicale thema's even goed kan behartigen. Daarom leggen we concrete standpunten en actiepunten voor over onze vier werkingsassen: overleg, vorming en ondersteuning, dienstverlening, bewegingswerk.



LE ZORGE =  
DOOR KRAACHT



# Aan het werk en toch arm

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

## 1

## 1. Situering

Armoede is voor het ABVV onaanvaardbaar. Dat staat buiten kijf. Toch is armoede voor duizenden mensen in Vlaanderen nog steeds bittere realiteit. Ondanks de immens toegenomen welvaart stijgt de kloof tussen arm en rijk en neemt de ongelijkheid toe.

Welke concrete acties kan het ABVV in Vlaanderen ondernemen om een halt toe te roepen aan deze groeiende ongelijkheid?





## 2. Analyse

In dit deel:

- **Armoede gaat over meer dan een te laag inkomen.**
- **Werk hebben is nog steeds de beste bescherming tegen armoede.**
- **Toch zijn veel armen aan het werk zonder dat zij uit de armoede geraken.**

### Leven in armoede

Armoede is een vicieuze cirkel met heel veel aspecten. De definitie van armoede volgens expert Jan Vranken (in het *Jaarboek Armoede en sociale uitsluiting*):

*“Armoede is een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan. Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen in de samenleving. Deze kloof kunnen ze niet op eigen kracht overbruggen.”*

Armoede is veel meer dan een tekort aan inkomen. Wie arm is, zit vast in een “cirkel van armoede”, een kluwen van problemen die elkaar vaak nog versterken. Daarom is het ook zo moeilijk om eruit te geraken.

Dit is het geval voor de 4% mensen in Vlaanderen die geconfronteerd zijn met generatiearmoede, waarbij armoede van de ene generatie op de andere wordt doorgegeven. Maar niet alleen voor hen: **één op drie mensen** in Vlaanderen komt ooit in armoede terecht en veel mensen balanceren op het randje van armoede. Ook zij kunnen in deze “cirkel van armoede” verzeilen.

Wat betekent armoede voor wonen, gezondheid, school en opleiding, vervoer en deelnemen aan het maatschappelijk leven? We beginnen elk stukje met een getuigenis van Swa.

#### Wonen

*“Met je laag en onzeker inkomen, heb je geen toegang tot een goede woning. Je huis is ongezond, en dat maakt je zelf ook ongezond en ziek. Het huis is slecht geïsoleerd en daardoor verbruik je ook meer energie.”*

De laatste dertig jaar is het huisbezit gestegen: 75% woont in een eigen woning. Hierdoor werd de huurmarkt heel krap, waardoor de prijzen sterk en blijvend stegen. Steeds meer huurders hebben een laag tot gemiddeld inkomen. 29% van de huurders heeft een inkomen onder de armoedegrens. Huurders besteden een steeds groter aandeel van hun inkomen aan woonkosten.

De kwaliteit van de woningen op de huurmarkt hinkt achterop. Eén op drie mensen met een laag inkomen woont in een gebrekkig huis. Om iedereen het recht op een betaalbare en goede woning te garanderen zouden 150.000 betaalbare en sociale woningen moeten worden bijgebouwd.

#### Gezondheid

*“Je huis is ongezond, maar ook de jobs die voor je open staan zijn ongezond en zwaar. Dat leidt tot nog grotere gezondheidsproblemen. Je kan de hoge dokterskosten en medicijnen niet betalen, dus stel je een doktersbezoek uit. En ook de stress speelt je parten.”*

Ondanks alle medische vooruitgang blijft er een enorme kloof gapen tussen wie sterk staat in de samenleving en wie zwak staat. Zo leeft een hooggeschoolde 20 tot 25 jaar langer in goede gezondheid dan een laaggeschoolde. Dat heeft te maken met de leef- en werkomstandigheden, maar ook met de kostprijs en de toegankelijkheid van medische en preventieve zorgen.

Ziekte en invaliditeit maken ook arm: 57% van de gezinnen met een ziek of invalide gezinshoofd is arm.

#### School en opleiding

*“Je kinderen doen het niet goed op school. Ze zijn vaak ziek en ze lijden onder de situatie thuis. Je doet*

*je best voor je kinderen, maar de school is duur. Je weet ook niet goed hoe je de zaken moet uitleggen aan de juffrouw of meester. Als je kind uiteindelijk wordt doorverwezen naar het buitengewoon onderwijs omdat het meer zorg nodig heeft, wat kan je dan nog doen?"*

Kinderen van laaggeschoolden of langdurig werkloze ouders hebben 10 keer meer kans om doorverwezen te worden naar het buitengewoon onderwijs of te blijven zitten. Bij de overstap naar het secundair onderwijs komt de helft van de kinderen uit zwakkere gezinnen in de waterval naar het (deeltijds) beroepsonderwijs terecht. Voor anderstalige kinderen is dat zelfs 70%.

Eén op zeven leerlingen verlaat het onderwijs zonder diploma of kwalificatie; bijna allemaal komen ze uit een kansarm gezin. Ook in het levenslang leren blijft de kloof verder gapen: wie niet hooggeschoold is, krijgt veel minder kansen om een opleiding te volgen op het werk en neemt ook minder deel aan opleiding en vorming.

### Vervoer

*"Als je alleen maar de fiets en de bus hebt, zijn veel jobs letterlijk niet toegankelijk. Maar ook een heleboel andere zaken zijn veel moeilijker bereikbaar: vrijetijdsactiviteiten voor de kinderen, een goedkope winkel, het ziekenhuis, ..."*

Mensen met een laag inkomen hebben minder vaak een eigen wagen. Als ze er al één hebben, kunnen ze minder gemakkelijk overstappen op een zuinige en milieuvriendelijke versie. De problematiek is des te schrijnender in regio's waar het openbaar vervoer schaars is.

### Deelnemen aan het maatschappelijk leven

*"Je moet veel tijd spenderen aan overleven en administratieve procedures. Je schaamt je ook voor je situatie. Je hebt al zoveel tegenslag gehad. Wat je ook probeert: het mislukt. Dus kom je niet vaak onder de mensen, maar dan kan je ook op niemand terugvallen om je te steunen. Ik was 15 jaar opgesloten, niet in het gevang, maar in mijn situatie. Gelukkig kwam ik op een dag een hulpverlener tegen die me zei dat ik wel iets goed deed."*

Armoede heeft een sterke weerslag op het psychische welzijn van mensen: een geschonden vertrouwen in de samenleving, confrontaties met discriminatie en uitsluiting, maar ook een gebroken zelfvertrouwen en een gevoel van schuld. Deze *gekwetste binnenkant van armoede* maakt het moeilijk om volwaardig deel te nemen in de samenleving.

Bovendien zijn er ook heel wat drempels voor deelname aan cultuur en sport: inkomgelden, lidgeld, materiaal en kleren... Het gevolg is dat veel mensen in armoede op een veel beperkter netwerk kunnen terugvallen voor informatie, informele zorg, werk, ...

### Wie helpt?

Heel wat instanties kunnen helpen bij armoedegerelateerde problemen en welzijnsproblemen, maar ze zijn niet altijd bekend of toegankelijk. Bovendien werken ze ook niet altijd goed samen. Heel wat welzijnsinstanties kampen met lange wachtlijsten.

Het OCMW kan financieel tussenkomen voor wie geen of een te beperkt inkomen heeft en kan instaan voor schuldbemiddeling. OCMW en VDAB werken samen om mensen in armoede aan een job te helpen.

De Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW) bieden een veelheid aan diensten en voorzieningen om mensen te helpen met bepaalde problemen: crisisopvang, schuldbemiddeling, geestelijke gezondheidszorg, enz.

Verder zijn er de inloopteams van Kind & Gezin die zwakkere gezinnen opvoedingsondersteuning aanbieden. Ook de Bijzondere Jeugdzorg kan tussenkomen bij problematische situaties.

Daarnaast zijn er in heel Vlaanderen ook lokale verenigingen waar armen het woord nemen, die zowel activiteiten organiseren voor mensen in armoede als hun belangen verdedigen.



## Inkomen en armoede

- **Armoede is veel breder dan een inkomensprobleem, maar inkomen blijft een belangrijk element.**
- **Financiële problemen zijn zowel de oorzaak als het gevolg van uitsluiting.**

### Inkomensarmoede

De armoedegrens is een *inkomen lager dan 60% van het mediaan inkomen<sup>1</sup>, rekening houdend met de gezinssamenstelling*. De definitie is dus relatief, dit wil zeggen dat de grens afhankelijk is van de inkomensverdeling in een land of regio.

Volgens deze maatstaf ligt de armoedegrens in België (2007) op:

- € 878 voor een alleenstaande;
- € 1141 voor een alleenstaande met één kind;
- € 1405 voor een alleenstaande met twee kinderen;
- € 1317 voor twee volwassenen;
- € 1580 voor een gezin met één kind;
- € 1844 voor een gezin met twee kinderen.

De armoedegrens blijkt net genoeg te zijn om een menswaardig leven te leiden als iedereen in het gezin in goede gezondheid is, je geen extra kosten moet maken om te gaan werken (auto, kinderopvang, kleren...), je geen schulden hebt en je kan genieten van alle sociale voordelen waarop je recht hebt.

Veel sociale uitkeringen (leefloon, pensioenen, minimumwerkloosheidsuitkeringen) liggen onder de armoedegrens. Maar zonder sociaal vangnet zouden meer dan 1 op 3 (1 op 2 als je ook de pensioenen erbij neemt) mensen in België arm zijn.

### Wie zijn de armen?

11 tot 15% of 1 op 7 mensen in Vlaanderen is arm. In deze groep vinden we meer vrouwen dan mannen. 1 op 8 kinderen woont in een arm gezin.

Bepaalde groepen lopen een hoog armoederisico:

- 65-plussers (bijna 1 op 4 is arm);
- werklozen (bijna 1 op 3 is arm);
- mensen van vreemde afkomst (meer dan de helft van de Turken en Marokkanen, meer dan 1 op 5 Italianen zijn arm);
- alleenstaande ouders (1 op 3 is arm).

<sup>1</sup> Het **mediaan inkomen** is het inkomen waarbij de helft van het aantal huishoudens een hoger inkomen heeft en de andere helft van de huishoudens een lager inkomen heeft.

## Schulden

10% van de bevolking wordt geconfronteerd met problematische schulden: ze kunnen niet meer betalen voor basisvoorzieningen als wonen, energie en water of ze komen onder de armoedegrens terecht.

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, zijn het vooral overlevingsschulden die aan de oorsprong liggen van de problematische schulden - dus schulden die te maken hebben met wonen, nutsvoorzieningen, gezondheid en eten. 1 op 3 mensen met een inkomen onder de armoedegrens heeft problematische schulden. Vaak gaat dat ook gepaard met loonbeslag. Als hun inkomen stijgt zal het financieel probleem dus nog lang niet zijn opgelost.

## Herverdeling

Om de gevolgen van inkomensongelijkheid te milderen, worden herverdelende maatregelen in het leven geroepen: sociale voordelen, fiscale en parafiscale maatregelen, ... Toch komen ze niet altijd de zwakste groepen in de samenleving ten goede.

Sommige maatregelen missen hun effect doordat ze niet automatisch worden toegekend, waardoor veel mensen niet weten dat ze er recht op hebben

of hoe ze er aanspraak op kunnen maken. Dit is bijvoorbeeld zo voor het Omnio-statuuut, dat naast het recht op medische zorgen ook de toegang opent tot korting op allerlei diensten en activiteiten. Ook de bijpassing tot het leefloon en de inkomensgarantie voor ouderen wordt door veel mensen niet aangevraagd. Een ander voorbeeld hiervan zijn de studietoelagen.

Andere maatregelen sluiten bepaalde doelgroepen uit of laten niet toe om de laagste inkomensgroepen doeltreffend te bereiken. Een recent voorbeeld was de jobkorting (2009): wie niet werkte was uitgesloten, en wie een laag loon had moest wachten op de afrekening van de belastingen.

Nog andere maatregelen houden in dat je eerst moet voorschieten alvorens ondersteuning te krijgen. Dit is bijvoorbeeld zo voor de isolatie- en renovatiepremies maar ook voor de fiscale korting voor kinderopvang. Mensen met lage inkomens kunnen zich dergelijke uitgaven niet permitteren.

Tenslotte moeten inkomensafhankelijke tarieven voor allerlei diensten ervoor zorgen dat de toegang tot diensten voor iedereen gegarandeerd is. Dit is bijvoorbeeld zo in de gesubsidieerde kinderopvang. Maar ook hier zie je dat de zwakkere groepen veel minder gebruik (kunnen) maken van deze diensten.





## Werk en armoede

- Een job hebben beschermt relatief goed tegen armoede.
- Toch heeft 4% van wie werkt een inkomen onder de armoedegrens. Nog veel meer werknemers balanceren op het randje van de armoede.
- Omgekeerd is 1 op 3 armen aan het werk.

*"Ja hoor, je vindt wel werk. Interimjobs, een vervanging, misschien zelfs een contract van onbepaalde duur... Meestal zware jobs. Maar je hebt al een slechte gezondheid, dus ben je vaak ziek. Of daar komt plots de deurwaarder of de bijzondere jeugdzorg, of je moet papieren in orde brengen. Dat kan alleen maar tijdens de kantooruren. Arm zijn is eigenlijk een voltijdse job. Hoe kan je dat uitleggen op het werk? Dus speel je die job ook weer kwijt... En zo kom je tot de conclusie dat er op je CV maar liefst 37 jobs staan! Het is ook niet gemakkelijk om als arme op de werkvloer te komen: je bent die rare, je collega's hebben geen benul van je situatie."*

### Welke jobs maken arm?

In veel gevallen blijkt het minimumloon werknemers niet afdoende te beschermen tegen armoede, zelfs als je sociale voordelen als de werkbonus<sup>2</sup> en kinderbijslag mee in rekening brengt. Dit is specifiek het geval voor veel alleenstaande ouders en voor werknemers met een groot gezin.

Ook flexibele jobs leiden tot armoede. Tijdelijke jobs verhogen de kans op armoede in alle sectoren en los van de gezinssituatie van de werknemer. Deeltijds werk leidt tot armoede wanneer de werknemer niet kan terugvallen op andere kostwinners in het gezin.

### Wie zijn de werkende armen?

Bepaalde groepen werknemers kennen een hoog armoederisico:

- jonge werknemers (+25 jaar)
- oudere werknemers (+55 jaar)
- kortgeschoolden
- alleenstaanden en alleenstaande ouders
- eenverdieners

- grote gezinnen (3 en meer kinderen)
- mensen die geconfronteerd waren met langdurige werkloosheid of die slechts voor korte periodes tewerkgesteld worden.

Het soort job waarin zij terecht komen bepaalt sterk hun kansen om uit de armoede te geraken en te blijven.

### Ongelijkheid op de arbeidsmarkt

Lonen en werkomstandigheden zijn ongelijk verdeeld op de arbeidsmarkt en tussen sectoren. De ongelijkheden zijn de laatste jaren toegenomen.

Bijna twee derde van de werknemers verdient minder dan het gemiddelde loon. Bovendien verdienen werknemers met een gelijkaardig profiel tot de helft meer als ze in een 'rijke' sector (met hoge winsten) werken dan als ze in een 'arme' sector (met lage winsten) werken.

De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werk bedraagt 24%. Deeltijds werk is oververtegenwoordigd in een aantal functies (administratief bedienden, dienstverlenend personeel en verkopers, ongeschoolde arbeiders en bedienden) en in een aantal sectoren (handel, dienstverlening aan bedrijven, productienijverheid, horeca). Het zijn veelal ook functies waarin zeer flexibel wordt omgesprongen met de uurroosters.

Daarnaast wordt de ongelijkheid vaak ook versterkt door de ongelijke toegang tot maatregelen als tijdskrediet, Betaald Educatief Verlof (BEV) of kinderopvang.

### Kansengroepen op de arbeidsmarkt

Sinds enkele jaren voert Vlaanderen een beleid dat evenredige arbeidsdeelname (EAD) moet bevorderen: groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid moeten extra kansen krijgen op de arbeidsmarkt via een actief diversiteitsbeleid in de bedrijven en sectoren en door begeleiding op maat.

<sup>2</sup> De werkbonus heeft tot doel werknemers met een laag inkomen een netto-inkomen te garanderen dat hoger ligt dan wat ze als werkloze zouden krijgen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Dit wordt verwezenlijkt door werknemers met een laag loon een vermindering te geven van hun persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid.

Deze kansengroepen zijn de kortgeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen. Dit zijn vaak ook de groepen die het meest worden geconfronteerd met armoede en met "armoedejobs".

### Vrouwen op de arbeidsmarkt

De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nog steeds 24%. Een groot deel van deze kloof wordt verklaard door het soort jobs en de sectoren waarin vrouwen terecht komen: onze arbeidsmarkt kent nog steeds een opdeling in typische mannen- en typische vrouwenberoepen. Bovendien nemen vrouwen ook meestal de zorg voor het gezin op zich.

Vrouwen zijn meer dan mannen aangewezen op ondersteuning en andere inkomensbronnen vanuit de gezinscontext. Ze kiezen vaker voor deeltijds werk of onderbreking om hun gezin te ondersteunen. Maar dat zorgt ervoor dat ze minder kansen

krijgen op de arbeidsmarkt en onvolledige sociale zekerheidsrechten opbouwen. Zo worden ze in een afhankelijkheidsrelatie geduwd en zijn ze extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

### De financieel-economische crisis

De recentste gegevens over armoede en de arbeidsmarkt dateren van voor de huidige crisis. Ondertussen is het duidelijk dat wie voorheen al zwak stond op de arbeidsmarkt nu nog zwakker staat.

De werkloosheid stijgt sterker dan gemiddeld bij de allochtonen en de jongeren, maar blijft ook stijgen bij de kortgeschoolden, de ouderen en de arbeidsgehandicapten. Daarnaast zijn er steeds meer ondernemingen in moeilijkheden en faillissementen. Steeds meer bedrijven zoeken hun toevlucht tot tijdelijke werkloosheid.





### 3. Visie van het Vlaams ABVV

- **Bedrijven moeten meer inspanningen leveren naar kansengroepen.**
- **Werkzoekenden hebben recht op een aangepaste begeleiding om werk te vinden.**
- **De overheid moet in heel haar beleid instaan voor herverdeling en het voorkomen van uitsluiting.**

Werk staat centraal in onze acties. Interprofessioneel en binnen de sectoren ijveren we dag na dag voor betere arbeidsomstandigheden en loonvoorwaarden, maar ook voor betere uitkeringen voor wie niet (meer) werkt. Sociaal overleg is voor ons het uitgangspunt om ongelijkheden te bestrijden.

Bedrijven dragen een grote verantwoordelijkheid: zij moeten werknemers aanwerven in werkbare jobs, zij moeten investeren in opleiding, zij moeten kansen op werk bieden aan de kansengroepen. Elke discriminatie moet worden bestreden en de genderkloof, waardoor vrouwen slechtere tewerkstellingskansen hebben dan mannen, moet worden gedicht.

Werkzoekenden hebben het recht op een begeleiding op maat die rekening houdt met hun opleidingsnoden, maar ook met hun welzijnsnoden. Voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is, biedt de sociale economie een uitweg. De sociale economie geeft bovendien een antwoord op maatschappelijke noden die door de markt onvoldoende of helemaal niet ingevuld worden.

De overheid draagt ook een grote verantwoordelijkheid. Enerzijds door een toereikend, betaalbaar en toegankelijk zorg- en welzijnsaanbod te organiseren, zoals kinderopvang, thuiszorg, ouderen- en gehandicaptenzorg. Maar ook door extra inspanningen te leveren voor leerlingen met ongelijke startkansen doorheen het volledige onderwijsaanbod, van de kleuterschool tot het volwassenenonderwijs.

Anderzijds heeft de overheid een rol in de solidaire herverdeling van ongelijk verdeelde middelen en de toegang tot wonen, energie, diensten, maatschappelijke participatie en gezondheid voor iedereen te garanderen.

Om de specifieke problemen van armen en de armoederisico's op te lossen hebben we - naast deze algemene visie - specifieke actiepunten nodig.

## 4. Standpunten en actiepunten



### Standpunt 1

.....1  
.....2

**Het Vlaams ABVV vergroot het interne draagvlak voor het thema armoede.**

.....3  
.....4  
.....5

Het bestrijden van ongelijkheid, armoede en uitsluiting is ons doel. Maar we kennen onvoldoende de complexiteit van het armoedeprobleem. Daarom missen onze acties soms hun doel.

.....6  
.....7  
.....8  
.....9  
.....10  
.....11  
.....12

Het Vlaams ABVV wil de aandacht voor armoede meenemen in al onze instanties om op een integrale manier onze steen bij te dragen aan de bestrijding van armoede en uitsluiting in Vlaanderen. We grijpen het Europees jaar van de strijd tegen de armoede (2010) en de uitwerking van een armoedetoets voor de Vlaamse beleidsmaatregelen aan om armoede op de syndicale agenda te zetten.

### Actiepunten

.....13  
.....14  
.....15

**1. Het Vlaams ABVV stimuleert de gewesten en de centrales om het thema armoede en uitsluiting op de agenda van de besturen te plaatsen.**

.....16  
.....17  
.....18  
.....19  
.....20

1.1. Het Vlaams ABVV communiceert systematisch over de diverse initiatieven tegen armoede en uitsluiting die op verschillende beleidsniveaus worden genomen om zo de discussie en de standpuntvorming te stimuleren en het draagvlak voor dit thema te vergroten.

.....21  
.....22  
.....23  
.....24

1.2. Het Vlaams ABVV communiceert systematisch over het belang van de solidaire maatregelen die worden opgenomen in de akkoorden die worden afgesloten door de interprofessionele sociale partners.

.....25  
.....26  
.....27

**2. Het Vlaams ABVV stimuleert de samenwerking met armenorganisaties op lokaal, regionaal en Vlaams niveau.**

.....28  
.....29  
.....30

2.1. Samen met de gewesten legt het Vlaams ABVV contacten met armenorganisaties om de samenwerking te bevorderen.

.....31  
.....32

2.2. We nemen jaarlijks deel aan de acties op 17 oktober (dag van verzet tegen de armoede).

- .....33
- .....34
- .....35
- .....36
- .....37
- .....38
- .....39
- .....40
- .....41
- .....42
- .....43
- .....44
- .....45
- 2.3. We nemen deel aan de acties binnen het Europees jaar tegen de armoede (2010), die worden gecoördineerd door het Europees, het Belgisch en het Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen.
- 3. Het Vlaams ABVV volgt de uitwerking van een armoedetoets van nabij op en communiceert hierover met alle instanties.**
- 3.1. Het Vlaams ABVV communiceert met alle instanties over de mogelijkheden van de armoedetoets.
- 3.2. Bij beleidsevaluatie nemen we de besprekingen vanuit de armoedetoets systematisch mee.
- 3.3. We passen de armoedetoets systematisch toe op al onze eigen beleidsvoorstellen.



## Standpunt 2

47	<b>Mensen in armoede moeten de weg kunnen vinden naar het ABVV en het ABVV moet hierop gepast antwoorden.</b>
48	
49	Veel van de thema's die gelinkt zijn aan armoede zijn aanwezig in onze standpunten en acties. Veel van onze leden worden ook geconfronteerd met armoede en armoederisico's. Toch slagen we er vaak niet in om mensen in armoede een afdoende ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld door correcte doorverwijzingen. Bovendien kent het werkveld dat ondersteuning biedt aan mensen in armoede onvoldoende onze dienstverlening en werking.
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	Daarom moeten we enerzijds ons netwerk verbreden en delen met alle instanties, diensten en werkingen om wederzijdse correcte doorverwijzingen te realiseren.
58	
59	Anderzijds moeten we ook werk maken van een toegankelijke syndicale dienstverlening. Hiertoe is een betere kennis van armoede noodzakelijk, maar moeten we ook durven nadenken over de ledenbijdragen en de communicatie met onze leden.
60	
61	
62	

## Actiepunten

63	<b>4. We maken werk van een betere wederzijdse kennis met relevante actoren in het veld van welzijn en werk.</b>
64	
65	4.1. Het Vlaams ABVV maakt in overleg en samen met de gewesten en de social profit-centrales (AC, ACOD, BBTK) een overzicht van relevante actoren op het vlak van armoede, welzijn en werk. We denken hierbij aan de partners van de sociale huizen (OCMW, VDAB, CAW), maar ook aan derdenorganisaties, samenlevingsopbouw, mutualiteiten en verenigingen waar armen het woord nemen. In dit overzicht nemen we ook relevante informatie op over de dienstverlening van deze actoren om correct te kunnen doorverwijzen. Dit overzicht wordt jaarlijks geactualiseerd.
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	4.2. De gewesten werken informatie uit over de dienstverlening en de werking van het ABVV om mogelijke doorverwijzers uit het lokale welzijnsveld beter te informeren.
77	
78	
79	



80	.....
81	.....
82	.....
83	.....
84	.....
85	.....
86	.....
87	.....
88	.....
89	.....
90	.....
91	.....
92	.....
93	.....
94	.....
95	.....
96	.....
97	.....
98	.....
99	.....
100	.....
101	.....
102	.....
103	.....
104	.....
105	.....
106	.....
107	.....
108	.....
109	.....
110	.....
111	.....

## 5. We maken werk van een toegankelijke dienstverlening voor al onze leden, met oog voor de drempels voor mensen in armoede.

- 5.1. Het Vlaams ABVV werkt een wegwijzer over armoede uit voor de eerstelijnsmedewerkers van de centrales en de gewesten. Deze wegwijzer biedt een overzicht van de diensten die actief zijn rond welzijnsthema's, zodat de eerstelijnsmedewerkers naar hen kunnen doorverwijzen. We werken hiervoor samen met het Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen.
- 5.2. Binnen de diensten Bijblijfconsulenten, Loopbaanbegeleiding en Jobcoaching (KOPA) hebben we speciale aandacht voor de diverse uitsluitingen. We voorzien vormingen voor de consulenten zodat zij praktijkgevallen kunnen herkennen, gericht kunnen doorverwijzen en kunnen bundelen voor ons overleg.
- 5.3. Het Vlaams ABVV verzamelt informatie over inkomensgerelateerd lidmaatschap in de diverse instanties en stimuleert de invoering ervan.

## 6. We zullen beter communiceren over mogelijke armoederisico's bij loopbaankeuzes als deeltijds werk en tijdskrediet.

- 6.1. Het Vlaams ABVV ontwikkelt een checklist zodat onze dienstverleners de ABVV-leden nog beter kunnen informeren over welke gevolgen loopbaankeuzes als deeltijds werk en tijdskrediet hebben op hun sociale zekerheidsrechten (werkloosheid, pensioen).
- 6.2. Het Vlaams ABVV onderzoekt op welke manier we snel kunnen communiceren met leden die recht hebben op inkomensgerelateerde of sociale voordelen om een maximale opening van deze rechten te garanderen.



## Standpunt 3

112	.....
113	.....
114	.....
115	.....
116	.....
117	.....
118	.....
119	.....
120	.....
121	.....
122	.....

### We hebben in de bedrijven en sectoren aandacht voor armoederisico's en uitsluiting.

Bedrijven en sectoren zijn de plek bij uitstek waar kan worden gewerkt aan het aanpakken van armoederisico's en uitsluiting. Maar hiervoor is in de eerste plaats een betere kennis nodig van de problematiek en de oplossingen die kunnen worden aangereikt.

Daarom neemt het Vlaams ABVV het thema armoede en uitsluiting op in de militantenvorming. Uitsluiting op de arbeidsmarkt is nog steeds een realiteit. Het thema diversiteit moet daarom blijvend op de syndicale agenda staan.

## Actiepunten

123	.....
124	.....
125	.....
126	.....
127	.....
128	.....
129	.....
130	.....
131	.....
132	.....
133	.....
134	.....
135	.....
136	.....
137	.....
138	.....
139	.....
140	.....
141	.....
142	.....
143	.....
144	.....

### 7. Het Vlaams ABVV werkt in de militantenvorming een vormingspakket uit rond armoede en uitsluiting.

### 8. Het Vlaams ABVV biedt concrete instrumenten aan ter ondersteuning van de delegees in de bedrijven.

De wegwijzer en de checklist die we voor onze dienstverleners ontwikkelen (zie 5.1 en 6.1) worden door het Vlaams ABVV en de centrales ook naar de delegees gepromoot.

### 9. De sectoren maken werk van het bestrijden van armoederisico's.

9.1. Het Vlaams ABVV stimuleert de centrales om binnen het sectoroverleg armoederisico's in de sectoren zichtbaar te maken en aan te pakken. Daarvoor is goede informatie nodig, bijv. via een doorlichting van de sector. Zowel in de sectoren als in de bedrijven moeten deze armoederisico's prioritair worden aangepakt door de werkbaarheid en de duurzaamheid van de jobs te verbeteren. De sectorconvenants worden gebruikt als kader voor deze acties.

9.2. Het Vlaams ABVV stimuleert de sectoren om werk te maken van het verminderen van de ongelijkheid tussen mannen- en vrouwenberoepen.



.....145
.....146
.....147
.....148
.....149
.....150
.....151
.....152
.....153

## 10. Het thema diversiteit staat prominent op de syndicale agenda van de bedrijven en sectoren.

- 10.1. Uitsluiting van de arbeidsmarkt is en blijft voor de kansengroepen een probleem. Daarom vragen we aan diversiteitsconsulenten en centrales te bewaken dat de diversiteitsplannen ook aandacht besteden aan armoederisico's.
- 10.2. Naast diversiteitsacties gericht op de kansengroepen wordt ook de genderinvalshoek meegenomen.



## Standpunt 4

154 ..... **Als maatschappelijke speler blijven we bewaken**  
 155 ..... **dat armoede en uitsluiting systematisch worden**  
 156 ..... **bestreden door het beleid.**

157 ..... Het Vlaams ABVV is aanwezig op tal van overlegfora. Op het  
 158 ..... Vlaams niveau doen we dit via de SERV, het VESOC en tal van  
 159 ..... adviesraden. Maar ook in de Vlaamse gewesten en de steden  
 160 ..... heeft het ABVV een sterke stem.

161 ..... Op al deze fora moeten we concrete acties voorstellen ter  
 162 ..... bestrijding van armoede, uitsluiting en ongelijkheden.

## Actiepunten

163 ..... **11. Het Vlaams ABVV pleit voor maatwerk bij begeleiding naar**  
 164 ..... **werk, voor een stevige verankering van de sociale economie**  
 165 ..... **en de creatie van kwaliteitsvolle en duurzame jobs.**

166 ..... 11.1. Een duurzame job is voor ons het doel. Dit veronderstelt  
 167 ..... dat de werkzoekende ook voldoende ondersteuning krijgt  
 168 ..... in andere levensdomeinen. Maatwerk houdt in dat er  
 169 ..... rekening wordt gehouden met de welzijnssituatie van de  
 170 ..... werkzoekende en dat de werkzoekende ook kansen krijgt  
 171 ..... op competentieontwikkeling en kwalificaties.

172 ..... 11.2. De sociale economie biedt tewerkstellingskansen aan  
 173 ..... wie niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kan.  
 174 ..... Deze sector moet maximale groeikansen krijgen en het  
 175 ..... maatschappelijk draagvlak hiervoor moet vergroten.

176 ..... **12. Het Vlaams ABVV pleit voor kinderopvang als basisrecht**  
 177 ..... **voor elk kind. Omgekeerd mag een tekort aan gepaste**  
 178 ..... **kinderopvang niet betekenen dat werkzoekenden gestraft**  
 179 ..... **worden.**

180 ..... 12.1. De Vlaamse regering werkt een kinderopvangdecreet uit.  
 181 ..... Het Vlaams ABVV zal erover waken dat dit decreet ertoe  
 182 ..... leidt dat er voldoende plaatsen zijn in de voorschoolse  
 183 ..... en buitenschoolse kinderopvang, maar ook in de opvang  
 184 ..... voor zieke kinderen. Kwaliteit, toegankelijkheid voor alle  
 185 ..... doelgroepen en betaalbaarheid moeten hierin centraal  
 186 ..... staan, maar ook de kwaliteit van de jobs in de sector.

187 ..... 12.2. Werkzoekende ouders die geen gepaste kinderopvang  
 188 ..... vinden voor hun kinderen mogen niet langer worden  
 189 ..... aanzien als werkweigeraars. Het Vlaams ABVV vraagt het  
 190 ..... federaal ABVV deze eis op de overlegagenda te plaatsen.

191	.....
192	.....
193	.....
194	.....
195	.....
196	.....
197	.....
198	.....
199	.....
200	.....
201	.....
202	.....
203	.....
204	.....
205	.....
206	.....
207	.....
208	.....
209	.....
210	.....
211	.....
212	.....
213	.....
214	.....
215	.....
216	.....
217	.....
218	.....
219	.....
220	.....
221	.....
222	.....
223	.....
224	.....
225	.....
226	.....
227	.....
228	.....
229	.....
230	.....
231	.....
232	.....
233	.....
234	.....
235	.....
236	.....
237	.....
238	.....

### 13. Het Vlaams ABVV pleit voor toegankelijke voorzieningen voor welzijn en zorg.

De welzijnssector is breed en divers, maar er is te weinig coördinatie tussen de diensten en de drempel is vaak te hoog. De prioriteit moet gaan naar het uitbouwen van een goede eerstelijns netwerken van actoren. In de dienstverlening moet de gebruiker centraal staan: maatwerk is dus geboden. Het Vlaams ABVV zal dit in de Welzijnsraad bepleiten.

### 14. Het Vlaams ABVV pleit voor gelijke uitkomsten in het onderwijs.

14.1. Onderwijs reproduceert ongelijkheid. Wie ongelijk aan de start kwam, komt ook ongelijk aan de eindmeet. Gelijke kansenonderwijs betekent voor ons dat ongelijke (meer)inspanningen worden geleverd voor die leerlingen die een ongelijke start hebben gekend, en dit doorheen de volledige onderwijsloopbaan. Ook het volwassenenonderwijs moet kunnen investeren in gelijke kansen. Het Vlaams ABVV zal dit in de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) bepleiten.

14.2. De schooltoelagen en studiebeurzen moeten rekening houden met de werkelijke kostprijs van het onderwijs en moeten automatisch worden toegekend. Het Vlaams ABVV zal dit in de SERV verdedigen.

### 15. Armoede en uitsluiting bestrijden moet een prioriteit zijn van elk beleidsdomein en de minister van Armoedebestrijding moet dit kunnen afdwingen.

15.1. Het Vlaams ABVV zal erop toezien dat de overheid haar beleidsvoorstellen aanpast als die de armoedetoets niet doorstaan.

15.2. Het Vlaams ABVV zal er bij de Vlaamse overheid op blijven aandringen prioritair werk te maken van de decenniumdoelen:

- Gezondheid: een halvering van de gezondheidsongelijkheid tussen arm en rijk.
- Arbeid: een halvering van het aantal gezinnen waar niemand werkt.
- Inkomen: voor elk gezin, ongeacht de samenstelling, minstens een inkomen dat de Europese armoederisicodrempel bereikt.
- Wonen: 150.000 goede en betaalbare huurwoningen extra, waarvan minstens de helft sociale woningen.
- Onderwijs: een daling tot 3% van laaggeletterdheid en laaggecijferdheid bij jongeren, in alle onderwijsvormen en voor alle jongerengroepen.
- Samenleven: mensen in armoede verbreden hun netwerken.





# Werkbaar werk

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**



## 1. Situering

*"Ik werkte als verpleegster, maar ben nu al een aantal jaar werkloos. Ik heb mijn job altijd met hart en ziel gedaan. Op een gegeven moment kreeg ik last van mijn rug. Mijn collega's hadden daar begrip voor en ze lieten me alleen nog de shift doen waarin ik geen patiënten moest wassen. Dat is namelijk erg belastend voor de rug.*

*Maar toen fusioneerde het ziekenhuis. Er kwamen nieuwe bazen en ik moest op functioneringsgesprek. Plots was er geen begrip meer voor mijn rugprobleem en ik werd ontslagen. Verpleegster zijn was altijd al mijn droom, en nu ligt die in duigen.*

*Terwijl ik nog steeds mijn job als verpleegster zou kunnen uitoefenen, maar dan zonder het rugbelastende deel. Maar kom daarmee maar eens af bij een werkgever."*

Mia (54)

De druk om werknemers te verplichten langer te werken neemt toe.

Daar zijn we tegen. Maar waar zijn we voor?

We willen werkbare jobs zodat werknemers niet zijn opgebrand op hun 45ste. We willen werkbare loopbanen zodat werknemers tot hun pensioen aan de slag kunnen blijven.



## 2. Analyse

- **Vergrijzing zet sociale zekerheid onder druk.**
- **Langer werken moet vrijwillig gebeuren.**
- **Dat kan alleen met werkbare jobs.**
- **De obstakels daartoe moeten worden weggewerkt.**

### De vergrijzing is een probleem

Vandaag is een kwart van de werkzoekenden en een kwart van de werknemers ouder dan 50 jaar.

De vergrijzing stelt ons voor een aantal reële problemen en zet ons sociaal model onder druk. Om onze sociale zekerheid te redden hebben we rechtvaardige belastingen, fraudebestrijding en de juiste sociale beleidsprioriteiten nodig. Maar dat is niet voldoende.

#### Oorzaken en gevolgen van de vergrijzing

De vergrijzing wordt veroorzaakt door vier evoluties:

- het aantal geboortes daalt;
- de babyboomgeneratie gaat op pensioen vanaf 2010;
- de levensverwachting stijgt;
- de gezinnen worden kleiner en het aantal alleenstaanden neemt toe.

Deze vier evoluties hebben als gevolg:

- dat de groep die kan werken (op arbeidsactieve leeftijd: tussen 15 en 64 jaar oud) kleiner wordt vanaf 2010. Tussen 2010 en 2040 daalt deze groep met 461.000 personen. Tussen nu en 2020 gaat het al over 114.462 personen minder.
- dat de groep die op pensioenleeftijd komt vanaf 2010 sterk stijgt. Vanaf 2008 waren er voor het eerst minder jongeren (15-24 jarigen) die instromen op de arbeidsmarkt dan ouderen (55-64 jarigen) die uitstromen. Tegen 2025 zullen er nog slechts 74 jongeren per 100 55-plussers zijn.
- dat wie op pensioen is langer leeft, meer verzorging nodig heeft en minder kan terugvallen op familiale ondersteuning.

#### De sociale zekerheid in gevaar

Voor de sociale zekerheid betekent dit minder inkomsten en meer uitgaven voor pensioenen, acute gezondheidszorg en langdurige verzorging. De dalende uitgaven voor kinderbijslag, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid kunnen dit niet compenseren. De economische crisis versterkt het probleem nog doordat de uitgaven voor werkloosheid stijgen.

Ook al komt het vreemd over in tijden van hoge werkloosheid, straks dreigen we handen tekort te komen om het beschikbare werk in te vullen en om met voldoende mensen aan de slag te zijn om de financiering van onze sociale zekerheid te garanderen.

Willen we ons systeem van sociale zekerheid behouden en nog versterken, dan moeten we een antwoord formuleren op deze uitdagingen.

### Verplicht langer werken kan geen oplossing zijn

De politieke en patronale druk om langer te werken neemt toe. Langer werken wordt beschouwd als dé oplossing voor de problemen van de toekomst.

We weten heel goed dat "langer werken" niet voor iedereen mogelijk of wenselijk is. Het recht op brugpensioen moet behouden blijven en er kan geen sprake zijn van een verhoging van de pensioenleeftijd.

Maar evengoed weten we dat heel wat oudere werknemers wel willen blijven werken, maar op drempels en vooroordelen stoten. Ook dat is voor ons onaanvaardbaar.

### Positieve stimulansen voor wie langer wil werken

Het thema "langer werken" is in belangrijke mate een zaak van het federale beleid en sociaal overleg. Maar ook op Vlaams niveau staat het op de agenda, omdat we daar de organisatie van het arbeidsmarktbeleid uitwerken: via de begeleiding van oudere werkzoekenden, via de organisatie van outplacement, diversiteitsbeleid en tewerkstellingspremies bijvoorbeeld.

Het Vlaams ABVV heeft daarbij steeds de nadruk gelegd op **positieve stimulansen** voor wie langer aan de slag wil blijven. Een voorbeeld daarvan is het akkoord "Samen op de bres voor 50+" dat we met de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering hebben afgesloten in 2008. Daarin zit de begeleidingsaanpak voor werkzoekende vijftigplussers en het stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid in de bedrijven vervat.

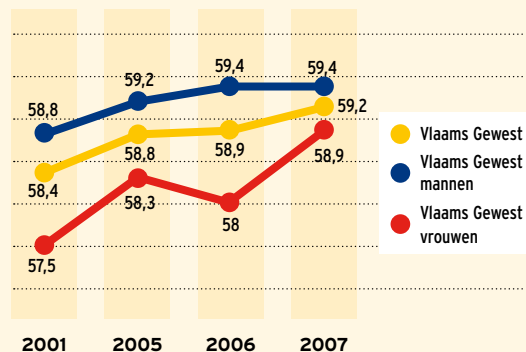
We hebben ook steeds benadrukt dat het verhogen van de **werkzaamheidsgraad** (meer mensen op actieve leeftijd aan het werk) alleen realistisch is als dit gepaard gaat met meer inspanningen voor **diversiteit** (meer mensen aan de slag die nu uit de boot vallen) en voor **werkbaarheid** (meer doenbare jobs zodat het voor meer mensen haalbaar is om langer te werken als ze dit wensen). Een voorbeeld daarvan is het Pact 2020<sup>1</sup>.

### De drempels blijven hoog

Om meer mensen aan de slag te krijgen die nu uit de boot vallen en om het voor meer mensen haalbaar te maken om langer aan de slag te blijven als ze dat willen, is het noch zinvol, noch wenselijk om lineaire verplichtingen in te voeren zoals het verhogen van de pensioenleeftijd of het beperken van het brugpensioen.

Het is ook niet zo dat er de afgelopen jaren geen "voortuitgang" is geboekt. De gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten is wel degelijk toegenomen (zie **grafiek 1**).

**Grafiek 1: Gemiddelde uittredeleeftijd Vlaams Gewest (2001, 2005-2007)**



Bron: Steunpunt WSE

Dat we met te weinig mensen aan het werk dreigen te zijn, ligt vooral aan de werkgevers die onvoldoende inspanningen leveren om de kwaliteit van de jobs te verhogen en de drempels voor meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt weg te werken.

De kansen op een job voor wie geen diploma heeft, van allochtone afkomst is of een handicap heeft, zijn de laatste jaren niet merkkelijk verbeterd. Nochtans hebben we ook deze schouders nodig om ons sociaal model te dragen.

En ook voor wie wel een job heeft is de onzekerheid groot en de werkdruk hoog.

## Er is nood aan meer werkbaar werk

Bijna de helft van de werknemers (45,9%) heeft vandaag geen werkbaar werk.

### Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is een noemer voor alle elementen die ertoe bijdragen of een job "doenbaar" is, of het werk te combineren valt met het privéleven, en dus of er een realistische verwachting wordt gesteld aan de werknemer.

<sup>1</sup> **Pact 2020:** Het 'Toekomstpact voor Vlaanderen 2020' werd op 19 januari 2009 goedgekeurd door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering. Het wil van Vlaanderen tegen 2020 een duurzame topregio maken via vijf prioritaire thema's: Meer welvaart en welzijn; Een competitieve en duurzame economie; Meer mensen aan de slag in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen; Levenskwaliteit van hoog niveau; Een efficiënt bestuur. Zie voor de tekst van het Pact 2020: <http://www.serv.be/uitgaven/1450.pdf>



Het gaat dan theoretisch over de volgende vier grote domeinen:

- welbevinden op het werk;
- de mate van fysieke en emotionele belasting;
- de leermogelijkheden;
- de combinatie van arbeid en privéleven.

Onder deze vier domeinen zitten er allerlei specifiekere aspecten, zoals de arbeidsomstandigheden, de werkdruk, de fysieke zwaarte van het werk, de autonomie en de stress.

Belangrijker is dat we met het begrip "werkbaar werk" de kwaliteit van het werk kunnen meten en verbeteren. Dankzij de werkbaarheidsmonitor van de SERV kan de werkbaarheid tussen verschillende jobs worden vergeleken. Dat gebeurde via bevestigingen in 2004 en 2007.

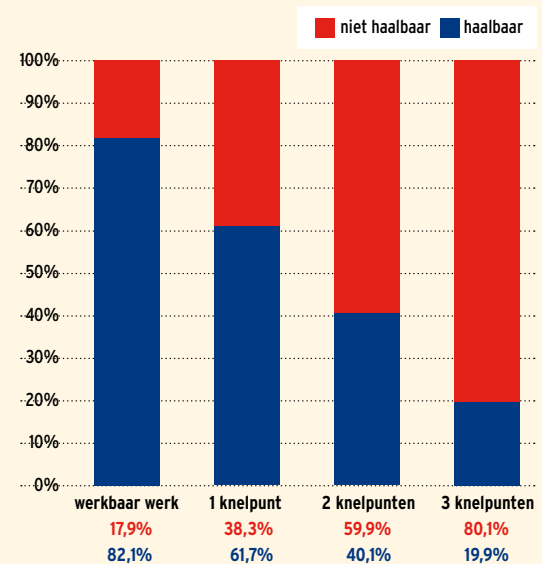
### Hoe werkbaar is het werk in Vlaanderen?

In 2007 gaf 45,9% van de werknemers aan problemen te ervaren met werkbaarheid. Bij de helft gaat het bovendien over meer dan één knelpunt.

De cijfers tonen ook aan wat we intuïtief al weten (zie grafiek 2). Hoe minder werkbaar het werk, hoe vaker men vroegtijdig zal stoppen met werken.

- Wie veel te maken krijgt met stress en belasting en weinig kansen krijgt om bij te leren, denkt 2 tot 2,5 keer meer dat het onhaalbaar is te werken tot aan zijn of haar pensioen (tussen 55 en 65% tegenover 27%).
- Bij de vraag "denkt u in staat zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?" antwoordt 82,1% van wie werkbaar werk heeft positief.
- Bij wie op 3 of meer vlakken problemen ervaart, daalt dit tot slechts 19,9%.

**Grafiek 2: Vinden werknemers het haalbaar te werken tot hun pensioen** (volgens het aantal knelpunten met werkbaarheid).



Bron: STV, Werkbaarheidsmonitor 2007

Hoe minder werkbaar een job is, hoe meer mensen het niet volhouden tot aan hun pensioen dus. Maar ook het omgekeerde geldt: werkbare jobs houden mensen aan het werk.

### Het effect van de crisis voorspelt weinig goeds

Tussen 2004 en 2007 is de werkbaarheid (hoe werkbaar zijn jobs gemiddeld in Vlaanderen?) slechts zeer beperkt vooruit gegaan. Op bepaalde vlakken, zoals de fysieke belasting van het werk, is er zelfs een achteruitgang, vooral bij de ouderen.

Voor de komende jaren kunnen we ook hier een effect van de crisis verwachten. De crisis leidt er immers toe dat veel werknemers niet alleen op loon, maar ook op werkbaarheid moeten inleveren:

- Er moet meer gedaan worden door minder mensen.
- Er wordt gesaneerd in infrastructuur, arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden.
- Formules om werken te kunnen combineren met gezin, zorgtaken of opleiding worden ingeperkt (zoals met de recente aanpassingen aan de mogelijkheden om tijdskrediet te nemen).
- Werkzekerheid staat op de helling.

De crisis heeft duidelijk een negatief effect op de werkbaarheid.

### Een werkbare loopbaan

Enkel werken aan de kwaliteit van het werk is niet voldoende. Ook de loopbaan in zijn geheel moet redelijk en doenbaar zijn. Dat is des te meer nodig omdat werknemers vaker veranderen van job. Iedereen heeft het recht om een loopbaan uit te bouwen die de kwaliteit van het leven verbetert.

Een goed loopbaaneinde is daarin belangrijk, maar net zo goed gaat het over een goede start, voldoende zekerheid of een goed evenwicht tussen arbeid en gezin.

Werkbare jobs én werkbare loopbanen zijn dus wat we nodig hebben. En dat is een zaak van iedereen, niet alleen van de ouderen



## Leeftijdsbewust personeelsbeleid als hefboom

### Wat is leeftijdsbewust personeelsbeleid?

Leeftijdsbewust personeelsbeleid betekent niets meer of minder dan dat er wordt nagedacht over problemen die te maken hebben met de leeftijdsstructuur binnen het bedrijf.

- Hoe vermijden dat werknemers opgebrand zijn op hun 45ste?
- Hoe arbeid, gezin en vrije tijd combineerbaar maken voor jonge ouders?
- Hoe ervoor zorgen dat wie het einde van de loopbaan nadert niet wordt afgeschreven?

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is ook een modewoord, daar moeten we niet flauw over doen. Het is niet omdat dit thema regelmatig in zowat elk HR-magazine<sup>2</sup> staat, dat het ook hoog op de agenda staat in de bedrijven.

### De vergrijzing wordt steeds prangender

Hoe dan ook: heel wat bedrijven zullen binnenkort (zometerst al vandaag) geconfronteerd worden met problemen die gerelateerd zijn aan de veroudering van het personeelsbestand. Vandaag reeds is meer dan een kwart van de werknemers ouder dan 50 en hun aandeel zal nog stijgen.

Als de effecten van de crisis gemilderd zijn, zal er een tekort aan werknemers ontstaan. Het zal moeilijker en moeilijker zijn om wie op pensioen gaat te vervangen. Ondernemingen zullen gedwongen zijn hiervoor oplossingen te zoeken.

### Een kans voor het sociaal overleg

De belangrijkste reden voor werknemers om in het overleg te spreken over leeftijdsbewust personeelsbeleid is echter dat we zo greep kunnen krijgen op de manier waarop we onze loopbaan zullen doorlopen.

Door te praten over leeftijdsbewust personeelsbeleid kunnen we praten over de perspectieven die de werknemers krijgen in het bedrijf (en in de sector) en over hoe we het werk werkbaarder kunnen maken voor iedereen.

<sup>2</sup> **HRM:** human resources management (letterlijk "beheer van menselijke productiemiddelen") is een veelgebruikte term voor strategisch personeelsmanagement.

## 3. Visie van het Vlaams ABVV

- **Offensiever onze alternatieven voor 'allemaal langer werken' uitdragen.**
- **Werkbare jobs én loopbanen zijn onze prioriteit.**
- **Noodzakelijke voorwaarden voor een sterke sociale zekerheid.**

De **vergrijzing stelt ons sociaal model op de proef**. Straks dreigen we handen tekort te komen en komt de financiering van onze sociale zekerheid in nog grotere problemen. Dit probleem wordt nog onvoldoende erkend binnen onze organisatie, waardoor we in het defensief gedrongen worden. We moeten daar integendeel rond sensibiliseren en onze **alternatieven** voor 'allemaal langer werken' naar voor schuiven.

Deze alternatieven moeten niet enkel op Vlaams niveau ingang vinden, maar ook in de sectoren en de bedrijven. Ons antwoord kan niet enkel bestaan uit het zoeken naar alternatieve financiering voor

de sociale zekerheid. Die is nodig, maar ook in onze arbeidsmarkt moeten we antwoorden zoeken.

Het is onaanvaardbaar dat maar de helft van de werknemers in Vlaanderen werkbaar werk heeft. Het is ook onaanvaardbaar dat te weinig werkbaar werk ervoor zorgt dat veel werknemers die dat zelf willen, niet in staat zijn om een redelijke loopbaan tot aan het pensioen vol te houden.

Het antwoord op de uitdagingen van de vergrijzing dat vanuit patronale en steeds meer ook vanuit politieke hoek wordt voorgesteld, is bekend:

- Besparen in de uitgaven van de overheid en de sociale zekerheid.
- De druk opvoeren om langer te werken.
- Arbeidsmigratie als snelle oplossing, zonder duidelijk kader en zonder voorwaarden.

**Onze uitgangspunten** zijn daarentegen:

1. De sociale zekerheid dient behouden te blijven en zelfs nog versterkt te worden.
2. Daartoe is het nodig dat zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn.
3. Maar niet zomaar aan het werk, wel in werkbaar werk.
  - omdat er vandaag te weinig werkbare jobs zijn;
  - omdat werkbare jobs meer mensen toestaan om mee te draaien die nu aan de kant moeten blijven staan;
  - omdat werkbare jobs meer mensen de kans geven om langer aan de slag te blijven als ze dit wensen.
4. Werkbaar werk gaat over de kwaliteit van een bepaalde job, maar is ook breder. Werknemers hebben recht op werkbare loopbanen.

Onze prioriteit is: zoveel mogelijk mensen aan het werk in werkbare jobs en in werkbare loopbanen.



## 4. Standpunten en actiepunten



### Standpunt 1

1	<b>Wat moet er gebeuren in de bedrijven en sectoren?</b>
2	Er is te weinig overleg rond de kwaliteit van het werk en rond de mogelijke oplossingen via een aangepast personeelsbeleid. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is nog te veel een zaak van losse gesubsidieerde projecten op initiatief van de HR-diensten in de bedrijven. De vakbonden worden vaak pas in een laat stadium betrokken. Actieplannen die van bij het begin op overleg gebaseerd zijn, hebben echter een veel grotere kans op slagen.
3	
4	
5	
6	
7	Tegelijk zijn onze delegees te weinig overtuigd van het nut van leeftijdsbewust personeelsbeleid, omdat dat nog te vaak eenzijdig in het teken staat van de noden van de werkgever.
8	
9	
10	Tegelijk is het gebrek aan informatie ook een wezenlijk probleem. Vaak blijkt dat er geen of weinig kant-en-klare informatie beschikbaar is over de leeftijdsstructuur van het personeel die als basis kan dienen van het overleg, bijvoorbeeld over een actieplan.
11	
12	
13	
14	
15	<b>Daarom moet er meer overleg en inspraak komen over leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkbaar werk.</b>
16	
17	
18	Het zoeken naar oplossingen om oudere werknemers aangepaste jobs te geven is in sommige bedrijven bijna onmogelijk door de organisatie van het productieproces. Outsourcing maakt bijvoorbeeld dat er een te beperkt aantal activiteiten in het bedrijf aanwezig is en dat er geen variatie mogelijk is. Ook waar er wel mogelijkheden zijn, liggen deze niet altijd voor de hand. Er zijn geen standaardantwoorden om tot meer werkbaar werk te komen, maar er moeten steeds oplossingen worden gezocht op maat van de concrete context van het bedrijf.
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	<b>Daarom moet er op sectorniveau een ondersteunend beleid worden ontwikkeld dat voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkbaar werk oplossingen op maat mogelijk maakt in de bedrijven.</b>
28	
29	
30	

## Actiepunten

- |         |  |
|---------|--|
| .....31 |  |
| .....32 |  |
| .....33 |  |
| .....34 |  |
| .....35 |  |
| .....36 |  |
| .....37 |  |
| .....38 |  |
| .....39 |  |
| .....40 |  |
| .....41 |  |
| .....42 |  |
| .....43 |  |
| .....44 |  |
| .....45 |  |
| .....46 |  |
| .....47 |  |
| .....48 |  |
| .....49 |  |
| .....50 |  |
| .....51 |  |
| .....52 |  |
| .....53 |  |
| .....54 |  |
| .....55 |  |
| .....56 |  |
| .....57 |  |
| .....58 |  |
| .....59 |  |
| .....60 |  |
| .....61 |  |
| .....62 |  |
| .....63 |  |
| .....64 |  |
| .....65 |  |
| .....66 |  |
| .....67 |  |
| .....68 |  |
1. Het periodiek opmaken van een leeftijdsanalyse van het personeelsbestand moet de standaardpraktijk worden in elk bedrijf en deze informatie moet samen met de werknemers worden besproken. Enkel zo kunnen problemen worden geïdentificeerd en worden aangepakt. Een **leeftijdsanalyse voor elk bedrijf** is dus een onmisbare stap. De huidige informatieverplichting over de structuur en evolutie van de tewerkstelling aan de ondernemingsraad (CAO 9) maakt dat de basisinformatie reeds voorhanden zou moeten zijn. Een analyse gaat echter verder en maakt het mogelijk de te verwachten knelpunten bloot te leggen en een aanzet tot oplossingen te formuleren.
  2. Sectorale analyse van de leeftijdsstructuur in de bedrijven moet het vertrekpunt zijn voor overlegde **sectorale actieplannen** waarin het concept van de **werkbare loopbaan** centraal staat. Hieraan kunnen dan instrumenten gekoppeld worden om via opleiding en verhoging van de werkbaarheid te komen tot een sectoraal perspectief voor de werknemers. Wie voor een sector kiest, moet de garantie krijgen dat hij of zij de kansen zal krijgen om een loopbaan uit te bouwen en deze kansen ook blijft krijgen op latere leeftijd. Voor wie dat wenst en er nood aan heeft moet ook intersectorale mobiliteit een uitkomst kunnen zijn.
  3. Acute werkbaarheidsproblemen zijn vaak de aanleiding voor een onvrijwillige uitstap uit de arbeidsmarkt of voor het noodgedwongen overstappen naar een minder kwaliteitsvolle en lager betaalde job. Bestaande instrumenten van arbeidsduurvermindering zijn goed en moeten behouden blijven. Om nog meer op maat te kunnen werken vragen we een **statuut van "werknemer in nood"** (naar analogie met onderneming in moeilijkheden). Zo'n statuut opent dan een aantal rechten die moeten vermijden dat werknemers te vroeg "opgebrand" geraken. Opleiding, taakvariatie, mentorschap en loopbaanbegeleiding zijn acties die daarin kunnen passen. Het is wenselijk dat de ondersteuning voor werknemers in nood uitgewerkt wordt op **sectoraal niveau, en dit in elke sector**.



## Standpunt 2

70	.....
71	.....
72	.....
73	.....
74	.....
75	.....
76	.....
77	.....
78	.....
79	.....
80	.....
81	.....
82	.....

### Wat moet de overheid doen?

Er is nood aan meer concrete instrumenten die toelaten om de werkbaarheid en de kwaliteit van de arbeid op het niveau van de bedrijven op te volgen en bij te sturen. Er is ook nood aan goede praktijken met werkbaar werk en leeftijdsbewust personeelsbeleid, die inspirerend kunnen werken voor onze delegees. Er bestaan al veel verzamelingen van goede praktijken rond deze onderwerpen, maar deze vertrekken te vaak louter vanuit het perspectief van de werkgever of het HR-beleid van de onderneming.

**Daarom moet er werk worden gemaakt van instrumenten om werkbaar werk en leeftijdsbewust personeelsbeleid vanuit een syndicale invalshoek meer meetbaar en concreet toepasbaar te maken.**

## Actiepunten

83	.....
84	.....
85	.....
86	.....
87	.....
88	.....
89	.....
90	.....
91	.....
92	.....
93	.....
94	.....
95	.....
96	.....
97	.....
98	.....
99	.....
100	.....
101	.....

4. De overheid moet **bedrijven en sectoren stimuleren** om een leeftijdsanalyse in elk bedrijf, sectorale actieplannen rond werkbare loopbanen en het invoeren van een statuut van werknemer in nood mogelijk te maken. Dit kan via de sectorconvenanten, via informatie en inhoudelijke ondersteuning, en via de voorwaarden voor steun aan bedrijven.
5. Het overleg over leeftijdsbewust personeelsbeleid moet meer vanuit de overheid gestimuleerd worden. In het licht van besparingen en schaarse middelen is het weinig efficiënt om losse projecten te financieren waar weinig overleg aan te pas is gekomen. Daarom moet er bij het geven van **projectsubsidies en steun aan bedrijven absolute voorrang gegeven worden aan actieplannen waarin overleg en werkbaarheid centraal staan.**
6. Er moet werk gemaakt worden van een instrument dat werkbaarheid kan **meten en opvolgen op bedrijfsniveau.** Er moet dus geïnvesteerd worden in verder onderzoek en ontwikkeling van zo'n instrument.





## Standpunt 3

### Hoe moet het Vlaams ABVV dit ondersteunen?

102 .....  
 103 .....  
 104 .....  
 105 .....  
 106 .....  
 107 .....  
 108 .....  
 109 .....  
 110 .....  
 111 .....  
 112 .....  
 113 .....  
 114 .....  
 115 .....  
 116 .....  
 117 .....  
 118 .....  
 119 .....  
 120 .....  
 121 .....  
 122 .....

Wanneer het over de vergrijzing gaat, over leeftijdsbewust personeelsbeleid en over werkbaar werk en werkbare loopbanen, dan zit het ABVV te veel in het defensief. Onze antwoorden op de druk om langer te werken hebben meer draagvlak nodig binnen onze organisatie en we moeten deze antwoorden meer op de agenda zetten van het overleg op beleidsniveau, op sectorniveau en in de bedrijven. En niet alleen op het federale niveau, ook op het Vlaamse, want ook daar liggen belangrijke hefboomen voor de manier waarop we onze arbeidsmarkt organiseren.

112 .....  
 113 .....  
 114 .....  
 115 .....

We zijn ervan overtuigd dat er bij onze delegees vraag is om rond deze thema's te werken in de bedrijven. Het gaat immers over het zoeken naar oplossingen voor zeer concrete problemen op bedrijfsniveau.

116 .....  
 117 .....  
 118 .....  
 119 .....  
 120 .....  
 121 .....  
 122 .....

Werkbaar werk is tenslotte een hefboom om nieuwe rechten voor werknemers af te dwingen. Dat moeten we ook meer doen. Recht op toegang tot loopbaanbegeleiding om de juiste keuzes te kunnen maken, recht op voldoende opleiding tijdens de job om een betere job te bekomen, recht op voldoende mogelijkheden om werk en privé in evenwicht te brengen, recht op extra ondersteuning wanneer het einde van de loopbaan niet meer haalbaar lijkt.

123 .....  
 124 .....  
 125 .....  
 126 .....

**Daarom moeten werkbaar werk en leeftijdsbewust personeelsbeleid thema's worden die we actief aanpakken, zowel binnen onze eigen organisatie als in onze eisen naar en ons overleg met de overheid en de werkgevers.**

## Actiepunten

- 127 .....  
 128 .....  
 129 .....  
 130 .....  
 131 .....  
 132 .....  
 133 .....  
 134 .....  
 135 .....  
 136 .....  
 137 .....  
 138 .....  
 139 .....  
 140 .....  
 141 .....  
 142 .....
7. Onze delegees moeten beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden van leeftijdsbewust personeelsbeleid om te komen tot een werkbare loopbaan voor elke werknemer in het bedrijf. We moeten het thema ook zelf meer op de agenda van het overleg zetten. Dit betekent niet enkel **sensibilisering maar ook ondersteuning**. We moeten ondersteuning uitbouwen die concrete tools kan aanreiken voor delegees om te onderhandelen over leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkbaar werk en dit **samen met de centrales**. De diversiteitsconsulenten kunnen daar binnen hun bestaande opdracht een belangrijke rol in spelen (o.a. via de diversiteitsplannen).
  8. Samen met de centrales verzamelen we **inspirerende voorbeelden** van hoe werknemers werkbaar werk op de agenda van het overleg kunnen zetten en daar concrete acties en eisen aan kunnen koppelen.

- |          |  |
|----------|--|
| .....143 |  |
| .....144 |  |
| .....145 |  |
| .....146 |  |
| .....147 |  |
| .....148 |  |
| .....149 |  |
| .....150 |  |
| .....151 |  |
| .....152 |  |
| .....153 |  |
| .....154 |  |
| .....155 |  |
| .....156 |  |
| .....157 |  |
| .....158 |  |
| .....159 |  |
| .....160 |  |
| .....161 |  |
| .....162 |  |
| .....163 |  |
| .....164 |  |
9. Er wordt van ouderen een grotere jobmobiliteit verwacht, maar ze krijgen te weinig kansen wanneer ze aankloppen bij potentiële werkgevers. Een reëel probleem daarbij zijn de praktijken van selectiekantoren, die vaak een drempel vormen voor oudere kandidaat-werknemers. In het kader van het akkoord “Samen op de Bres” werd afgesproken dat de selectiekantoren zelf het probleem in kaart zouden brengen en een gedragscode op zouden stellen om hiermee rekening te houden. Om te verzekeren dat dit geen dode letter wordt, verzamelen we vanuit de praktijk voorbeelden van waar het misloopt en toetsen dit overzicht aan de initiatieven die door de selectiekantoren worden voorgesteld. We komen zo tot een **leeftijdstoets voor werving en selectie**.
10. Op Vlaams niveau moeten we onze **beleidsalternatieven** voor lineair langer werken verder ontwikkelen en meer en offensiever uitdragen naar de politieke overheid en in het sociaal overleg, om zo acties op bedrijfsniveau en in de sectoren mee te ondersteunen.
11. We maken binnen de **eigen organisatie** van het Vlaams ABVV werk van deze thema's en passen de instrumenten die we ontwikkelen waar mogelijk ook toe op onszelf.







DIENST



# Een sterke overheid

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

## 1. Situering

Zelfs in tijden van economische crisis, wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat de markt het niet alleen kan roeien, staat de overheid onder druk. Ook in Vlaanderen wordt aangedrongen op een fundamentele bijsturing van de rol, de taken en de omvang van de overheid.

Hoe kan het ABVV in Vlaanderen meebouwen aan een sterke overheid die de markten regelt, zorgt voor herverdeling van de welvaart en kwaliteitsvolle dienstverlening garandeert?





## 2. Analyse

### In dit deel:

- Wat verstaan we onder "overheid"
- De overheid staat onder druk
- Een ander debat is nodig

### Wat verstaan we onder "overheid"

- De overheid is een breed begrip.
- Het gaat niet alleen om diensten als openbaar vervoer, maar ook om bestuur en politiek.
- Welke diensten van "algemeen belang" zijn is een politieke keuze.

#### De overheidssector

Als we het hebben over de *overheidssector* als economische sector naast de commerciële sector en de social profit, dan hebben we het over alle goederen en diensten die niet verhandeld worden op de markt en waarvan de organisatie is toegewezen aan instellingen die door de overheid worden gecontroleerd: de Vlaamse administratie, agentschappen als De Lijn, de VDAB, de VRT, publieke intercommunale verenigingen<sup>1</sup>, het OCMW, ...

#### De social profitsector

Als we het hebben over de *niet-commerciële of publiek gefinancierde sectoren* dan bedoelen we niet alleen de overheidssector, maar ook de social profitsector die evenzeer (overwegend) gefinancierd wordt uit overheidsmiddelen en die diensten levert die niet marktgebonden zijn. De organisatie daarvan berust vaak bij private initiatieven, zoals vzw's. Voorbeelden zijn kinderopvang, gehandicaptenzorg en bejaardenzorg.

In dit hoofdstuk spreken we over:

- de overheid in de brede zin (wanneer het gaat over fiscaliteit bijvoorbeeld),

- de overheidssector (wanneer het gaat over het uitbesteden van overheidstaken bijvoorbeeld)
- en vaak over de overheidssector én de social profit samen (wanneer het gaat over de dienstverlening).

#### Diensten van algemeen belang

Europa speelt ook hier steeds meer mee. De Europese dienstenrichtlijn (verbeterde versie van de 'Bolkestein-richtlijn'<sup>2</sup>) bewijst dit.

In de Europese context heeft men het overigens niet over overheidsdiensten, maar wel over *diensten van algemeen belang* (DAB), waarvan sommige ook een economisch karakter hebben, de zogenaamde *diensten van algemeen economisch belang* (DAEB).

Het onderscheid tussen beide is belangrijk. Bij DAEB erkent men wel dat een zuivere marktwerking niet kan en de overheid daarom verplichtingen kan opleggen (openbare dienstverplichtingen als recht op dienstverlening, universele dienstverlening, de kwaliteit, de betaalbaarheid). Anderzijds erkent men evenzeer dat deze diensten ook door commerciële spelers kunnen worden aangeboden.

Een beperkt aantal activiteiten worden uitdrukkelijk als DAB erkend, zoals de uitoefening van overheidsgezag (politie, justitie) en de taken van zuiver sociale aard (sociale zekerheid, bepaalde onderwijsdiensten). Voor de andere is er meer betwisting.

Het zijn de lidstaten en de regio's - de federale, de Vlaamse, de Waalse en de Brusselse regeringen dus in ons land - die bepalen welke diensten zij van algemeen belang beschouwen. Het gaat dus om politiek-ideologische keuzes.

<sup>1</sup> **Publieke intercommunale verenigingen** zijn publieke ondernemingen die tussen verschillende gemeente de nutsbedrijven beheren, bijv. distributie van water, gas, elektriciteit.

<sup>2</sup> **Dienstenrichtlijn:** Een Europese richtlijn voor de vrijmaking van de diensten op de Europese interne markt. EU-lidstaten zijn verplicht hun dienstenmarkt open te stellen voor aanbieders uit andere lidstaten, bijv. voor de verdeling van post. Er zijn verschillende uitzonderingen voor diensten van algemeen belang die geen diensten van algemeen economisch belang zijn. Zijn volledig uitgesloten: kinderopvang, sociale huisvesting en bijstand aan mensen in nood.

## De overheid staat onder druk

- **Kritiek op overheid vanuit werkgevershoek is niet zonder eigenbelang.**
- **Discussie gaat over fundamentele keuze over ons welvaartsmodel.**
- **Samenwerking met privé is allesbehalve een succes.**
- **Grote draagwijdte van lijst met Diensten van Algemeen Belang.**

### De kritiek vanuit werkgevershoek

*“Door efficiënter te werken kan de overheid in eigen buik middelen vrijmaken om de meerkosten van de vergrijzing op te vangen, te investeren in de economie en onze fiscale lasten - die nu tot de hoogste in Europa behoren - te verlagen. (...)”*

*Naarmate haar omvang toeneemt, zal de overheid ook meer private goederen aanbieden, zoals onderwijs, postbedeling, openbaar vervoer, communicatiediensten, bejaardenzorg en kinderopvang. Ze betreedt het speelveld van private marktactoren. Deze kunnen diezelfde goederen vaak efficiënter aanbieden.”*

*Citaten uit ‘Efficiënte overheid. Meer mogelijk maken met minder middelen’ (Voka, juni 2008)<sup>3</sup>*

Als je de werkgevers en sommige (liberale) politici mag geloven, dan legt de overheid een te groot ‘**beslag**’ op de economie. Hiermee bedoelen ze dat de overheid via belastingen te veel middelen afneemt van burgers en bedrijven, waardoor de creatie van welvaart in het gedrang komt. Want teveel belastingen remmen in hun ogen het economisch initiatief af.

In dezelfde lijn wordt er gepleit voor meer **overheidsefficiëntie**. Waarmee ze bedoelen dat de overheid hetzelfde kan doen met minder middelen en personeel. De vrijgekomen middelen kunnen dan terugvloeien naar de bedrijven via belastingverminderingen of het afschaffen van zogenaamde pestbelastingen.

Maar er is in hun optiek een tweede voordeel verbonden aan een terugtrekkende overheid: de vrijgekomen ruimte kan dan worden ingenomen door de privésector. Wat de overheid niet (langer) doet, kan door het commercieel initiatief worden gedaan.

Daarom zijn ze ook voorstander van **vraagsubsiëring** in plaats van aanbodssubsiëring: als je de vraag naar kinderopvangplaatsen subsidieert via cheques aan de ouders, zullen die ouders meer beroep doen op commerciële initiatieven (zoals bij zelfstandige onthaalouders), dan wanneer je de opvangvoorzieningen zelf subsidieert (zoals bij gesubsidieerde kinderdagverblijven).

De overheid werkt volgens hen ook te **bureaucratisch** en ze lijdt aan **regelneverij**, wat alweer een rem zou zetten op het economisch initiatief. Vaak wordt ook Europa ingeroepen om deze strategie te ondersteunen. Europa zou de lidstaten en de regio's verplichten om meer marktwerking toe te laten op terreinen die nu nog ‘bezet’ worden door de overheid.

### Keuze voor maatschappijmodel

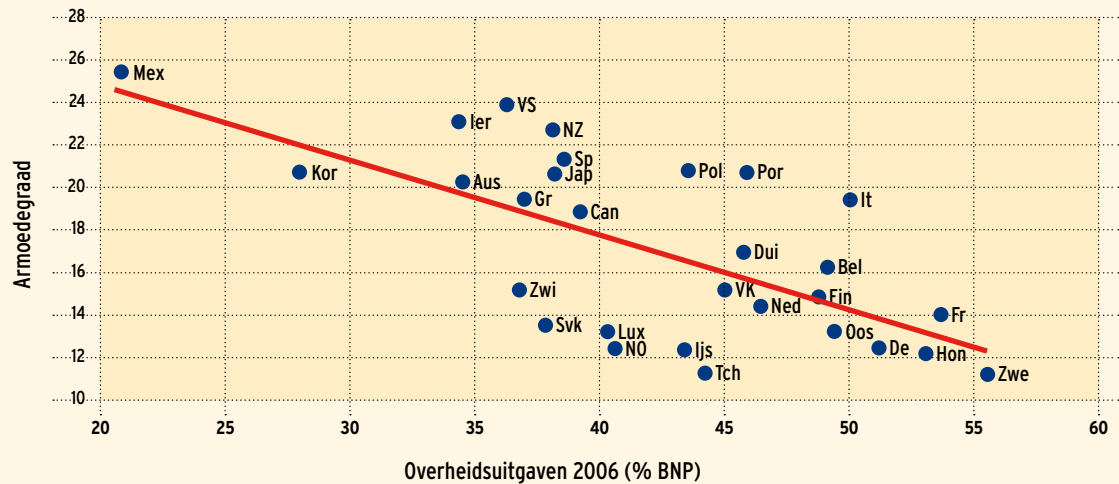
Dat de overheid te veel middelen zou opeisen ten koste van de welvaart betwisten we. Veel hangt trouwens af van de vergelijkingsbasis (zie **grafiek 1**). Vergelijk je met de Angelsaksische landen, dan scoren we aan de hoge kant. Vergelijk je met de Scandinavische landen, dan scoren we lager. Terwijl net die laatste landen hoog scoren op het vlak van welvaart.

Wat meteen aangeeft dat het om een fundamentele maatschappelijke keuze gaat: welk welvaartsmodel willen we?

<sup>3</sup> **VOKA**: Vlaams netwerk van ondernemingen (Vlaams Economisch Verbond + Kamers van Koophandel) - de Vlaamse werkgeversorganisatie.



Grafiek 1: Sterke overheid en armoede in Oeso-lidstaten



Deze grafiek toont aan dat landen met hogere overheidsuitgaven in het algemeen een lagere armoedegraad kennen. Van de Europese landen heeft Ierland ("Ier") de laagste overheidsuitgaven en de hoogste armoedegraad. Zweden ("Zwe") heeft de hoogste overheidsuitgaven en de laagste armoedegraad.

### Efficiëntie als alibi voor besparingen

Ook als het om efficiëntie gaat, is het de vraag waarmee je vergelijkt. En daar wringt nu net het schoentje. Vandaag bestaat er geen ernstig onderbouwd onderzoek dat toelaat om de positie van onze administraties te vergelijken met het buitenland. In plaats van na te gaan hoe de overheid het beter kan doen, maakt men van efficiëntie vooral een besparingsverhaal.

Dat is nu net wat er gebeurt bij de opmaak van de Vlaamse begroting 2010, waarbij men in naam van efficiëntieverbetering vooral een besparingsdoelstelling voor ogen heeft. Onderzoek (NBB 2009) toont overigens aan dat er sedert 2000 een stijging is van de overheidstewerkstelling, maar dat die stijging minder groot is dan in andere sectoren. Het relatieve aandeel in de totale tewerkstelling is dus niet toegenomen.

### PPS is geen succes

We stellen ook levensgrote vragen bij het uitgangspunt dat er sowieso meer moet samengewerkt worden met de privésector of sterker nog, dat de overheid meer moet overlaten aan de privé. **PPS**<sup>4</sup> (Publiek-Private Samenwerking) is nochtans geen succesverhaal.

In tegenstelling tot klassieke overheidsopdrachten waarbij de privé gewoon uitvoerder is, staat de privépartner bij PPS in voor het ontwerp, de bouw, de uitbating en het onderhoud, en ontvangt hij hiervoor een vergoeding van de overheid. PPS werd opgezet als een instrument om sneller en buiten de begroting een aantal infrastructuurwerken uit te voeren: de Liefkenshoektunnel, schoolgebouwen,...

In de praktijk blijkt deze wonderformule nogal tegen te vallen: de uitvoering van de werken verloopt niet sneller, de factuur dreigt voor de overheid op termijn hoger uit te vallen en de verantwoordelijkheid ligt te sterk bij de overheid. Ook de uitbesteding door de VDAB van een deel van de begeleiding van werkzoekenden, de zogenaamde tenders, is geen onverdeeld succes op dit moment.

4 **Publiek-Private samenwerking (PPS)**: De samenwerking tussen de overheid en het bedrijfsleven voor de realisatie van maatschappelijk nuttige projecten die ook een commercieel rendement hebben. Bijvoorbeeld grote infrastructuurwerken, sociale huisvesting, het bouwen van industrieterreinen, culturele of toeristische projecten. Belangrijk is dat beide partijen verantwoordelijkheid dragen. De overheid neemt vooral het politieke risico, de private sector vooral het commerciële risico. De opbrengsten worden verdeeld naargelang het genomen risico.

## De Europese paraplu

Dat **Europa** ons zou verplichten om overheidsdiensten steeds meer in concurrentie te plaatsen is te kort door de bocht. Zoals reeds aangestipt komt het aan de lidstaten en de regio's toe om te bepalen wat zij als **Diensten van Algemeen Belang** beschouwen.

Diensten als begeleiding van werkzoekenden of kinderopvang, om er maar een paar te noemen die vaak onder vuur liggen, zijn voor ons diensten waarbij de overheid voor de bevolking zijn sociale, culturele en opvoedkundige taken vervult. Zij kunnen daarom niet als 'economische' diensten worden gecatalogeerd.

## Een ander debat is nodig

- **Sterkere overheid nodig om maatschappelijke uitdagingen aan te kunnen.**
- **Ruimte voor verbetering op vele vlakken.**

## De maatschappelijke uitdagingen zijn groot

Voor het Vlaams ABVV is een ander debat nodig: de maatschappelijke uitdagingen - zoals de groeiende ongelijkheid, de vergrijzing, de opwarming van de aarde - vergen precies een sterkere overheid.

Dat wil zeggen:

- een overheid die meer regelt en aanstuurt;
- een overheid die economisch initiatief neemt;
- een overheid die meer herverdelend optreedt;
- een overheid die toegankelijke dienstverlening garandeert.

## De ruimte voor verbetering is dat ook

In Vlaanderen is er nog heel wat ruimte voor verbetering.

De overheid grijpt onvoldoende in op de markt, zoals de energiemarkt of de woonmarkt. Zo is er onvoldoende sturing van de energieprijzen en van de prijzen op de private huur- en woonmarkt.

De overheid neemt te weinig economisch initiatief. De GIMV<sup>5</sup> is al lang geen publieke investeringsmaatschappij meer na de gedeeltelijke privatisering. PMV (Participatiemaatschappij Vlaanderen) is hiervoor in de plaats gekomen, maar blijft al bij al een kleine speler. Zo bedraagt het aandeel van de publieke investeringsmaatschappijen in de Belgische investeringen in risicokapitaal amper 4%.

De herverdeling loopt mank. Vlaanderen wordt niet alleen via federale dotaties gefinancierd, maar beschikt ook over een aantal eigen fiscale instrumenten. Die fiscale autonomie, toch goed voor bijna een kwart van de inkomsten, heeft ze vooral ingezet voor lastenverlagingen voor de bedrijven en voor allerlei kortingen (zoals de jobkorting en de verlaging van de erfenisrechten), zonder na te gaan of dit tot een meer rechtvaardige inkomensverdeling leidt.

Ook de dienstverlening, zowel publiek als van de social profit, kan beter. Zie bijvoorbeeld het tekort aan kinderopvangplaatsen, vooral in de grote steden. Of het tekort aan plaatsen in de sociale economie om aan kansengroepen een job te verzekeren.

Bij vereenvoudiging van reglementering wordt vooral gedacht aan bedrijven, maar de reglementering kan ook voor de werknemers een stuk eenvoudiger. En sociale voordelen (zoals studiebeurzen en renovatiepremies) komen nog onvoldoende terecht bij wie het nodig heeft en er recht op heeft.

<sup>5</sup> GIMV: Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Vlaanderen nv.

## 3. Visie van het Vlaams ABVV

**Het Vlaams ABVV is gekant tegen:**

- commercialisering van zorg;
- ongebreidelde uitbesteding van overheidstaken;
- een afslanking van de overheidsdiensten.

**We komen op voor:**

- een sterke overheid die meer regelt;
- een sterke overheid die meer herverdeelt;
- een sterke overheid die een betere dienstverlening garandeert.

Tegenover de willekeur van de markt plaatsen we de zekerheid van de overheid: verzekeren van meer gelijkheid en meer gelijke kansen op welvaart en welzijn. Maar ook van meer democratische inspraak.

De overheid is dus (nog steeds) de inzet van een ideologisch debat, waarvan de uitkomst verregaande gevolgen heeft in de praktijk.



## 4. Standpunten en actiepunten



### Standpunt 1

1	<b>Kwaliteitsvolle dienstverlening</b>
2	Maatschappelijke behoeften moeten worden ingevuld op een kwaliteitsvolle manier. Deze behoeften, zoals kinderopvang, bejaardenzorg en mobiliteit, moeten systematisch in kaart worden gebracht. Er moeten ambitieuze doelstellingen worden voorop gesteld, waarbij we de vergelijking met de best presterende landen kunnen doorstaan.
3	
4	
5	
6	
7	
8	Een kwalitatieve dienstverlening staat of valt met een overheid die voluit investeert in haar personeel en haar personeelsbeleid (werkbaarheid, competentiebeleid, diversiteit, sociale dialoog, ...). De overheid heeft ook op dit vlak een voorbeeldfunctie.
9	
10	
11	
12	
13	We moeten nog meer voorstellen formuleren hoe de dienstverlening kan worden verbeterd voor de gebruikers en wat een administratieve vereenvoudiging voor werknemers kan inhouden: leesbare informatie, voldoende loketten en begeleiding, automatisch toekennen van voordelen, ...
14	
15	
16	
17	

### Actiepunten

18	1. Het Vlaams ABVV ijvert voor een ambitieuze uitvoering van de doelstellingen uit het <b>Pact 2020</b> , in het bijzonder de doelstellingen over levenskwaliteit:
19	
20	
21	• een intensieve bestrijding van armoede en sociale uitsluiting;
22	
23	• een toegankelijk, betaalbaar en kwaliteitsvol aanbod aan hulp- en zorgverlening.
24	
25	2. Het Vlaams ABVV vraagt dat het federaal ABVV de <b>Sociale barometer</b> laat aanvullen met regionale indicatoren (sociale huisvesting, geletterdheid...) om ook op die terreinen de inkomensongelijkheden in kaart te brengen.
26	
27	
28	
29	3. Het Vlaams ABVV ijvert ervoor dat er voldoende middelen worden voorzien voor een sterk <b>personeelsbeleid</b> zowel bij de overheid als bij de subsidiëring van de social profit.
30	
31	
32	4. Het Vlaams ABVV ijvert ervoor dat de Vlaamse overheid in overleg met alle betrokkenen <b>actieplannen opmaakt rond een betere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging</b> , ook voor de werknemers. We zullen hierbij ook zelf voorstellen ontwikkelen.
33	
34	
35	
36	



## Standpunt 2

37 ..... **Efficiëntie hoeft geen vies woord te zijn.**

38 ..... Ook het Vlaams ABVV is voorstander van een efficiënte  
39 ..... aanwending van de schaarse overheidsmiddelen. Die moet  
40 ..... voldoen aan twee voorwaarden, zoals opgenomen in het Pact  
41 ..... 2020:

- 42 ..... • Dit moet via overleg gebeuren, in het bijzonder met de  
43 ..... vertegenwoordigers van het personeel.
- 44 ..... • De 'efficiëntiewinsten' moeten worden aangewend om de  
45 ..... kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

46 ..... Het efficiëntiedebat mag in geen geval worden herleid tot  
47 ..... een besparingsoperatie. En alle aspecten moeten aan bod  
48 ..... kunnen komen, dus ook de efficiënte en effectieve inzet van de  
49 ..... overheidssteun aan bedrijven.

## Actiepunten

50 ..... 5. Samen met ACOD blijft het Vlaams ABVV eisen dat  
51 ..... beslissingen over meer overheidsefficiëntie in het teken  
52 ..... staan van efficiënte, **toegankelijke en kwaliteitsvolle**  
53 ..... **dienstverlening** en dat ze steeds het voorwerp zijn van  
54 ..... overleg met de persneelsvakbonden.

55 ..... 6. Het Vlaams ABVV wil een **systematische doorlichting van**  
56 ..... **subsidies aan bedrijven**. In het overleg zullen we voorstellen  
57 ..... dat de overheid, zoals al gebeurt voor subsidies aan de social  
58 ..... profit en aan vzw's, nagaat of de subsidies aan bedrijven  
59 ..... eveneens op een efficiënte en effectieve manier worden  
60 ..... ingezet in functie van maatschappelijke doelstellingen. We  
61 ..... zullen onze delegees ondersteunen om dit in de bedrijven in  
62 ..... het oog te houden.



## Standpunt 3

64	<b>Publiek-Private Samenwerking (PPS): ja, maar geen commercialisering of botte deregulering</b>
65	
66	De ervaringen leren dat er voorzichtigheid geboden is met PPS-projecten. PPS is voor het Vlaams ABVV enkel bespreekbaar als de maatschappelijke meerwaarde kan worden aangetoond: snelle uitvoering van belangrijke sociaal-economische projecten; billijke spreiding van de kosten en de baten tussen de partners,...
67	
68	
69	
70	
71	De praktijk leert evenzeer dat nog grotere voorzichtigheid nodig is bij het uitbesteden van overheidstaken. Zo verkiezen we bij uitbesteding door de VDAB van begeleiding van werkzoekenden (tender) in de eerste plaats een partnerschapsaanpak (raamakkoorden) boven het zomaar laten spelen van de markt. Bepaalde groepen, zoals ouderen en personen met een handicap, willen we sowieso buiten het tenderbeleid houden. Indien er in andere gevallen toch uitbesteed wordt, kan dit enkel binnen een duidelijk kader dat verzekert dat VDAB de kwaliteit van de begeleiding kan garanderen.
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	Het Vlaams ABVV is principieel tegenstander van de commercialisering van welzijn en zorg want we willen niet dat bij sociale dienstverlening winst wordt nagestreefd. Winst nastreven houdt bovendien het risico in dat men bespaart op personeel en dus onvoldoende kwaliteit kan garanderen. Of dat men hogere kosten aanreket aan de gebruikers, waardoor essentiële diensten minder toegankelijk worden voor mensen met lagere inkomens.
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	We willen 'Europa' niet lijdzaam ondergaan. Net zoals we in het verleden in het verweer zijn gegaan tegen de Havenrichtlijn <sup>6</sup> en de 'Bolkesteinrichtlijn' zullen we opkomen voor een regelgeving die het publiek karakter van overheidsdiensten garandeert. Dit kan onder meer via een richtlijn 'sociale diensten van algemeen belang'. We willen evenmin dat Europa als alibi wordt gebruikt om te dereguleren <sup>7</sup> .
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	Op heel wat terreinen moet de overheid meer meesturen dan ze vandaag doet: de energiesector, de markt van koop- en huurwoningen, enz.
97	
98	

6 **Havenrichtlijn:** Verkorte benaming voor de ontwerprichtlijn 'inzake toegang tot de markt voor havendiensten'. Deze richtlijn werd in 2001 door de Europese Commissie voorgesteld als onderdeel van 'De verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening in havens'. Deze richtlijn werd door het Europees Parlement afgekeurd omwille van ernstige knelpunten rond o.m. zelfafhandeling (de mogelijkheid voor de bemanning van het schip om zelf goederen te laden en te lossen). Ondertussen bereidt de Europese Commissie een nieuwe Havenrichtlijn voor.

7 **Dereguleren:** Wettelijke bepalingen en regelingen opheffen of versoepelen.



## Actiepunten

- |          |   |
|----------|---|
| .....99  | 7. Het Vlaams ABVV ijvert voor een <b>code voor publiek-private samenwerking</b> binnen alle overheidsdiensten.   |
| .....100 |   |
| .....101 | 8. Uitbesteding kan voor het Vlaams ABVV alleen als het een aantoonbare meerwaarde heeft binnen strikte <b>kwaliteitsvoorwaarden</b> .  |
| .....102 |   |
| .....103 |   |
| .....104 | 9. De commercialisering van welzijnsectoren moeten we in elk geval te lijf gaan met regelgeving die garandeert dat men steeds rekening moet houden met het inkomen van de gebruiker en dezelfde personeels- en kwaliteitscriteria.  |
| .....105 |   |
| .....106 |   |
| .....107 |   |
| .....108 | We eisen een <b>kinderopvangdecreet</b> dat dit regelt voor heel de sector van de kinderopvang. Ook voor de andere sectoren in welzijn en zorg eisen we zo'n <b>basisdecreet</b> om de toegang en de kwaliteit voor elke inwoner, ook mensen met een laag inkomen, te garanderen. We denken hierbij in de eerste plaats aan de ouderenzorg en de gehandicaptenzorg.   |
| .....109 |   |
| .....110 |   |
| .....111 |   |
| .....112 |   |
| .....113 |   |
| .....114 | 10. Het Vlaams ABVV informeert en sensibiliseert de secretarissen en militanten over de inzet van het politiek debat over <b>diensten van algemeen belang</b> . We mobiliseren mee voor een richtlijn 'sociale diensten van algemeen belang'.   |
| .....115 |   |
| .....116 |   |
| .....117 |   |
| .....118 | 11. Het Vlaams ABVV volgt de omzetting van de Dienstenrichtlijn naar de Vlaamse regelgeving op de voet op. We bewaken het publieke karakter van overheidsdiensten en - waar nodig - eisen we een stevige invulling van <b>openbare dienstverplichtingen</b> (toegankelijkheid, betaalbaarheid, universeel karakter).  |
| .....119 |   |
| .....120 |   |
| .....121 |   |
| .....122 |   |
| .....123 |   |
| .....124 | 12. Het Vlaams ABVV eist dat de overheidsinstanties die als opdracht hebben de markt te regelen en te controleren worden versterkt. Zo moet de <b>VREG</b> (Vlaamse reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt) eerlijke handelspraktijken en kwalitatieve dienstverlening als criteria kunnen hanteren bij het verlenen van een leveringsvergunning. De kwaliteit van dienstverlening moet in elk geval objectief worden gemeten en de resultaten moeten publiek worden gemaakt. |
| .....125 |   |
| .....126 |   |
| .....127 |   |
| .....128 |   |
| .....129 |   |
| .....130 |   |
| .....131 |   |
| .....132 |   |
| .....133 | 13. Het Vlaams ABVV eist dat ook voor andere 'markten' <b>reguleringsinstanties</b> worden opgericht, zoals voor de watervoorziening, de afvalsector of de private woonmarkt.   |
| .....134 |   |
| .....135 |   |



## Standpunt 4

..... 136	<b>Meer ruimte voor economisch overheidsinitiatief</b>
..... 137	Om de vernieuwing van de industrie en de economie in een hogere versnelling te brengen, is er niet alleen behoefte aan overlegde plannen (een staten-generaal van de industrie bijvoorbeeld) en aan gerichte stimuli voor de ondernemingen. De overheid moet ook zelf economisch initiatief nemen om nieuwe niches of domeinen aan te boren.
..... 138	
..... 139	
..... 140	
..... 141	
..... 142	

## Actiepunten

..... 143	14. Het Vlaams ABVV wil dat de overheid in overleg met de sociale partners een meer actieve rol opneemt in het aangeven van grote maatschappelijke <b>innovatieprojecten</b> , zoals de vergroening van de economie (elektrische wagen, windenergie,...).
..... 144	
..... 145	
..... 146	
..... 147	
..... 148	15. Het Vlaams ABVV wil dat <b>PMV blijft groeien tot een belangrijke speler</b> in de Vlaamse economie die de strategische sectoren mee uitbouwt of op de sporen zet. Bij participaties of andere vormen van steunverlening moet PMV meer dan nu het geval is rekening houden met de effecten op het milieu en op de werkgelegenheid. Net als bij de publieke GIMV het geval was moeten de sociale partners betrokken worden bij de strategische keuzes van PMV. Een slagkrachtig overheidsinitiatief veronderstelt ook een grotere samenwerking tussen alle publieke spelers, zoals kenniscentra (VITO <sup>8</sup> , IMEC <sup>9</sup> ,...), universiteiten en PMV.
..... 149	
..... 150	
..... 151	
..... 152	
..... 153	
..... 154	
..... 155	
..... 156	
..... 157	
..... 158	

8 VITO: Vlaamse instelling voor technologisch onderzoek.

9 IMEC: onderzoekscentrum voor micro-elektronica. Werd in 1984 opgericht met steun van de Vlaamse overheid.



## Standpunt 5

### 159 ..... Gezonde financiën en meer rechtvaardige fiscaliteit

160 ..... Gezonde overheidsfinanciën zijn voor het Vlaams ABVV ook  
 161 ..... een zaak van nieuwe inkomsten. Ook in tijden van crisis en  
 162 ..... besparingen moet de fiscaliteit haar steentje bijdragen, ook  
 163 ..... in Vlaanderen. We willen bovendien een meer rechtvaardige  
 164 ..... Vlaamse fiscaliteit.

165 ..... Het Vlaams ABVV pleit voor een sterke solidariteit tussen alle  
 166 ..... inwoners van België (interpersoonlijke solidariteit in de sociale  
 167 ..... zekerheid bijvoorbeeld) en voor solidariteit tussen de overheden  
 168 ..... onderling (regionaal en federaal).

169 ..... In dit verband pleiten we voor gezamenlijke inspanningen bij  
 170 ..... de sanering van de overheidsfinanciën. Er moet bovendien  
 171 ..... een debat gevoerd worden over de manier waarop de federale  
 172 ..... overheid de groeiende vergrijzingskosten in de toekomst kan  
 173 ..... opvangen.

## Actiepunten

174 ..... 16. In ons memorandum (2009) aan de regering en het  
 175 ..... parlement hielden we een stevig pleidooi voor een meer  
 176 ..... **rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit**. In het Vlaamse  
 177 ..... regeerakkoord vinden we dit niet terug. Het Vlaams ABVV  
 178 ..... blijft dit aankaarten, ook bij het parlement, onder meer bij de  
 179 ..... jaarlijkse begrotingen van de Vlaamse regering.

180 ..... 17. Bij de discussie over de inspanning van de regio's in de  
 181 ..... sanering van de globale overheidsfinanciën of in het debat  
 182 ..... over de toekomstige middelenverdeling tussen de overheden  
 183 ..... (financieringswet) zal een **sterke federale sociale zekerheid**  
 184 ..... voor het Vlaams ABVV een fundamenteel uitgangspunt  
 185 ..... blijven.



## Standpunt 6

.....186
.....187
.....188
.....189
.....190
.....191

### Een juiste beeldvorming

We stellen vast dat er nog veel clichés leven over de openbare diensten. Dat kan in de kaart spelen van al wie de openbare diensten wil afbouwen. Het Vlaams ABVV wil meewerken (informereren en sensibiliseren) aan een juistere beeldvorming over de publieke diensten.

## Actiepunten

.....192
.....193
.....194
.....195
.....196
.....197
.....198
.....199

18. Het komt in de eerste plaats aan de Vlaamse overheidsdiensten en -agentschappen zelf toe om een juistere beeldvorming gestalte te geven. Via onze aanwezigheid in een aantal **raden van bestuur of raadgevende comités** zullen we dit actief ondersteunen.
19. Het Vlaams ABVV zal in de **eigen publicaties en vormingsmaterialen** het belang van de publieke diensten benadrukken.









# Een sterk ABVV in Vlaanderen

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

## 1. Situering

Elk congres opnieuw proberen we de maatschappelijke veranderingen waarmee we als vakbond geconfronteerd worden in kaart te brengen. We nemen er standpunten over in. We formuleren actiepunten voor de overheid en het sociaal overleg. We beslissen waar nodig om er dienstverlening of werking over te ontplooiën voor onze leden en militanten. Ons doel is immers een sterk ABVV in Vlaanderen uit te bouwen.

### Wat is een sterk ABVV in Vlaanderen?

**Een sterke syndicale tegenmacht** tegenover de werkgevers en de politieke macht in Vlaanderen (de Vlaamse regering en overheid). Dé reden trouwens waarom het Vlaams ABVV in 1978 werd opgericht binnen het ABVV. Niet alleen een sterke interprofessionele, maar ook een sterke sectorale syndicale tegenmacht is nodig op regionaal niveau. Want Vlaanderen is bevoegd voor een aantal domeinen die de sectoren direct aanbelangen en die de centrales ook actief behartigen (cfr. opleiding).

**Een organisatie met veel leden** die vanuit een socialistische maatschappijvisie impact wil uitoefenen op de sociaal-economische en maatschappelijke evoluties in Vlaanderen. Deze impact moet leiden tot een meer solidaire samenleving.

**Een organisatie die met haar diensten en werking voorziet in de behoeften** van onze leden, militanten, delegees en secretarissen. Deze behoeften over “werken en leven” evolueren mee met de veranderingen in de samenleving en in de bedrijven.

**Een sterk Vlaams ABVV**, die haar statutaire opdracht goed waarmaakt om de Vlaamse werknemers te vertegenwoordigen in de federale instanties.

### Staan we open voor nieuwe trends en evoluties?

Het ABVV kan maar sterk zijn als we ons aanpassen en voldoende vernieuwen zodat we klaar staan om belangrijke maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. In de andere congreswerkgroepen worden een aantal sociale uitdagingen behandeld.

Daarnaast zijn er nog andere belangrijke evoluties. We sommen er hier een aantal op, omdat ze impact kunnen hebben op onze werking. Want uit die trends in de samenleving kunnen we bijvoorbeeld behoeften van nieuwe en toekomstige syndicale generaties afleiden. Uiteraard mogen we daarbij de behoeften van onze huidige leden niet uit het oog verliezen.

Een aantal trends en evoluties die zich nu al manifesteren of zich zullen doorzetten op middellange termijn zijn:

- De **vergrijzing** heeft een belangrijke impact op ons sociaal systeem: tegen 2025 zullen er per tien 50-plussers nog maar zeven jongeren beschikbaar zijn. Ook op wereldniveau stelt zich datzelfde sociale vraagstuk: in China bijvoorbeeld zal in 2020 een massale vergrijzing optreden.
- Onder invloed van **individualisering en informatisering** worden behoeften van werknemers diverser en individueler en vraagt men ook meer oplossingen op maat. Dit zet zich door in de verwachtingen naar dienstverlening: meer diverse vormen van face to face, telefonisch tot elektronisch contact en vooral correct, snel en modern.
- De **kennismaatschappij** laat toe dat mensen allerlei informatie zelf opzoeken. Dienstverleners krijgen daardoor te maken met mensen die het antwoord op hun probleem al kennen of (denken) beter (te) kennen dan de dienstverlener.
- Jongere werknemers vertonen een **ander loopbaanpatroon** dan oudere werknemers. Zij hebben andere normen en waarden over werken; willen arbeid, gezin en vrije tijd beter kunnen combineren, en vinden het belangrijk dat een werkgever investeert in hun opleiding. Zij zullen ook meer bezig zijn met hun loopbaan op langere termijn en sneller een verandering van werkgever overwegen als de job hen niet bevalt.

## Lukken we erin hiervan syndicale thema's te maken?

Naast onze klassieke syndicale problemen krijgen we te maken met meer diverse behoeften en nieuwe verwachtingen over werken en over onze dienstverlening, met nieuwe problemen over nieuwe thema's. We moeten ons afvragen in hoeverre we van die nieuwe thema's ook syndicale thema's maken, zodat we aantrekkelijk blijven voor de nieuwe generaties werknemers.

Veel van deze nieuwere thema's zitten al vervat in de opdrachten van het Vlaams ABVV:

- werkbaarheid van werk of kwaliteit van werk;
- vorming en opleiding, competenties verwerven;
- een goede overgang tussen school en werk;
- combinatie arbeid en zorg en vrije tijd;
- loopbaanontwikkeling.

Die thema's vinden we al terug in onze verschillende opdrachten: overleg, bewegingswerk, vorming, ondersteuning, dienstverlening.

De uitdaging voor een sterk ABVV in Vlaanderen, voor de werking en diensten, voor de gewesten en de centrales, zal erin bestaan **om de nieuwe én de klassieke syndicale thema's even goed te behartigen**.

## Hoe sterk of hoe zwak staat het ABVV in Vlaanderen?

Om onze sterktes en zwaktes te beoordelen, kunnen we diverse aspecten bekijken.

- Hoe is het gesteld met onze ledentallen en de samenstelling ervan?
- Hoe komen we uit de vergelijking met de concurrentie (sociale verkiezingen, aanbod van diensten)?
- Bereiken we de jonge werknemers, werknemers uit nieuwe sectoren of KMO's? Wat zijn onze blinde vlekken?
- Hoe vervullen we onze opdrachten zoals overleg en advies, vorming, ondersteuning, dienstverlening, bewegingswerk, communicatie?

- Waarom en hoe werken we samen met andere organisaties?
- Hoe ziet onze omgeving er in de komende jaren uit: sociaal-economische evoluties, het politiek-syndicale landschap. Met welke factoren houden we rekening om een sterke organisatie te blijven?
- Welke knelpunten moeten we aanpakken? Hoe moet de interne organisatie eruit zien om onze leden en militanten maximaal bij te staan? Voldoen we aan de behoeften van onze leden?

Voor dit congres organiseerden we een **uitgebreide ledenbevraging**, aangevuld met een bevraging bij militanten en secretarissen. We bevragen meningen over belangrijke thema's van het sociaal-economische leven in Vlaanderen. Daarnaast willen we ook weten of we de behoeften van onze leden wel goed vervullen.

Al deze vragen gaan over het ABVV in Vlaanderen, wat meer is dan de structuur "Vlaams ABVV". In dit congres willen we lijnen uitzetten voor het Vlaams ABVV. Dit betekent niet dat we enkel een structuurbril opzetten. We willen de behoeften en problemen, onze interne organisatie bekijken vanuit het principe: **het lid staat centraal**.

Dit betekent dat we het juiste interne niveau moeten bepalen waar een knelpunt opgelost kan worden. We zullen dus waar nodig ook aan het federaal ABVV, aan de centrales of aan de gewesten vragen of voorstellen om oplossingen uit te werken.

We beschikken nog niet over de resultaten van deze bevraging. Dit belet niet dat we onze sterktes en zwaktes al in kaart kunnen brengen, en de uitdagingen en bedreigingen voor onze werking in de toekomst bediscussiëren.

## De ABVV-leden in Vlaanderen

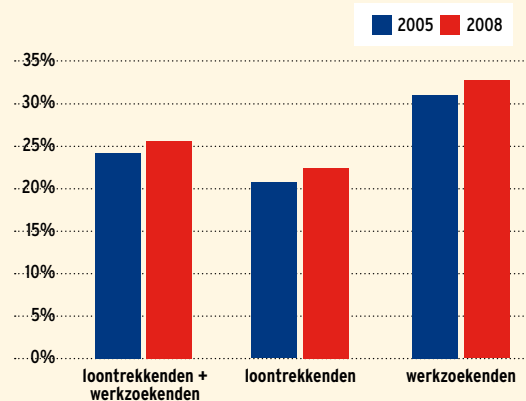
Omdat we de leden en de behoeften van de leden centraal stellen in onze benadering, vertrekken we van een klein profiel van ons ledenbestand.

Uit de evolutie van de ledencijfers blijkt dat we nog steeds groeien. Van 2005 tot eind 2008 wonnen we ruim 40.000 leden. We tellen **674.500** leden begin 2009.

We groeien niet alleen in absolute maar ook in relatieve cijfers. Er zijn procentueel meer werkenden en werkzoekenden lid dan in 2005 (zie **grafiek 1**).

Eind 2008 was 26% van de loontrekkenden of werkzoekenden lid van het ABVV in Vlaanderen. Zowel bij de werkenden als bij de werkzoekenden won het ABVV marktaandeel. Het ABVV heeft een relatief groter bereik bij de werkzoekenden (32,5%) dan bij de werkenden (22,4%).

**Grafiek 1: Marktaandeel ABVV bij loontrekkenden en werkzoekenden in Vlaanderen**



## Samenstelling van ons ledenbestand

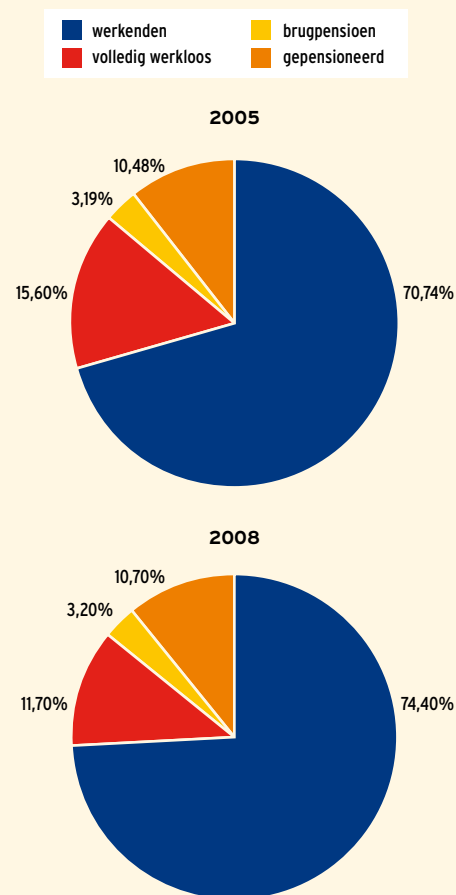
### Geslacht:

- 58% van de leden is man, 42% vrouw (zeer uiteenlopende cijfers bij centrales).

### Werk situatie:

- 74% van onze leden heeft een job.

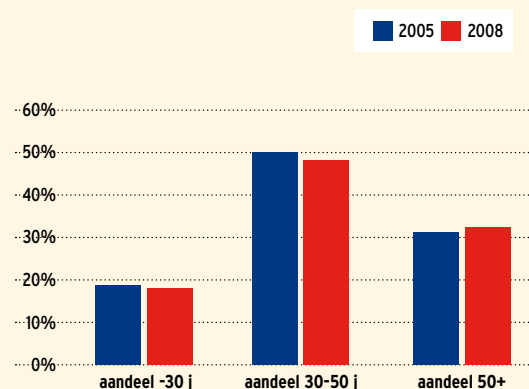
**Grafiek 2: Aandeel van werkenden, volledig werklozen, bruggepensioneerden en gepensioneerden in het ledenbestand**



## Leeftijd

We stellen een lichte ontgroening en vergrijzing vast van ons ledenbestand.

**Grafiek 3: Evolutie aandeel leeftijdscategorieën in het ledenbestand**



Deze ontwikkeling spoort met de algemene demografische trend: het aandeel -30 daalde lichtjes sinds 2005, terwijl het aandeel 50+ toenam.

Ondanks de relatieve ontgroening steeg het aantal leden beneden de dertig jaar lichtjes in absolute cijfers. We vergrootten ook ons "marktaandeel" in het segment van de loontrekkende en werkzoekende jongeren.

## Verdere opbouw van dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk vertrekken we van de verschillende opdrachten van het Vlaams ABVV:

- overleg
- bewegingswerk
- vorming
- ondersteuning
- dienstverlening.

We behandelen telkens de uitgangspunten en de knelpunten en we formuleren een aantal actiepunten.

- In de **uitgangspunten** bouwen we verder op wat we eerder beslisten in onze congressen, intergewestelijke comités, Bureaus Vlaams ABVV en commissie gewesten. Dit stellen we niet meer in vraag.
- Bij de **knelpunten** beschrijven we een aantal sterktes en zwaktes. We bekijken externe en interne evoluties die kansen of bedreigingen kunnen inhouden.
- Alleen de **actiepunten** leggen we voor ter discussie en ter stemming. Vanaf hier zijn dus amendementen mogelijk.

## 2. Overleg

### Uitgangspunten

Wij willen onze waarden - solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie - ook zoveel mogelijk herkennen in de Vlaamse samenleving. Daarbij willen we verder kijken dan de bedrijfsmuren.

Een sterke tegenmacht heeft een sterk sociaal overleg nodig om voldoende te wegen op de Vlaamse beleidsmateries (werk, welzijn, onderwijs, opleiding, wonen en mobiliteit). Heel wat nieuwe maatschappelijke uitdagingen liggen in deze bevoegdheden op het Vlaamse niveau.

### Knelpunten

#### Geen vast ritme

Het sociaal-economisch overleg in Vlaanderen verloopt niet zoals op federaal of sectoraal niveau volgens een tweejaarlijks ritme (cfr. interprofessioneel akkoord). Dit maakt het moeilijker inpasbaar in de globale overlegkalender van centrales.

#### Onvoldoende syndicale sensibilisering

Het paritair overleg tussen de Vlaamse werknemers- en werkgeversorganisaties gebeurt hoofdzakelijk in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)<sup>1</sup> en formuleert veelal paritaire *adviezen* aan de Vlaamse regering. Echte paritaire *akkoorden* komen bijna niet voor. In het ABVV worden deze werkzaamheden daardoor als minder belangrijk gepercipieerd.

De Vlaamse regering is meestal als derde partij én financier aanwezig bij het sluiten van werkgelegenheidsakkoorden. Het overleg verdeelt een budget dat de Vlaamse regering vrijmaakt in de Vlaamse begroting. Daar is syndicale druk voor nodig, maar dit verloopt niet via sensibiliseringscampagnes naar militanten zoals voor het interprofessioneel akkoord het geval is.

De intensiteit en impact van het tripartiete overleg tussen werknemers, werkgevers en regering wordt sterk bepaald door de politieke wil van de verschillende regeringspartijen. Ons netwerk met de sp.a-ministers en -kabinetten versterkt onze invloed op beleidslijnen en de uitwerking ervan in de cruciale departementen zoals werk, opleiding en onderwijs. In een Vlaamse regering met een N-VA-minister (ex-VOKA) van Werk en Begroting wordt dit netwerk des te belangrijker.

#### Ondergewaardeerde thema's

De betrokkenheid van de centrales en de militanten bij de Vlaamse beleidsthema's is laag. Ze worden in het algemeen gepercipieerd als minder belangrijk dan de federale thema's. Vooral de thema's over de arbeidsmarkt komen snel in de politieke communautaire agenda terecht, waardoor de emotionele benadering voorrang krijgt op de argumenten pro of contra.

In een aantal sectoren sluiten de sectorproblemen en de leefwereld van de militanten nochtans heel goed aan bij de "regionale" thema's (cfr. vrachtvervoer, situatie parkings, infrastructuur). De militanten zien deze thema's echter niet direct als "Vlaamse" thema's met een link naar het Vlaams ABVV.

Inkomensgebonden thema's zoals jobkorting leven wel bij de leden en militanten, maar onze kritieken

<sup>1</sup> De **Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen** (SERV) is het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de werkgevers- (Boerenbond, Unie van Zelfstandige Ondernemers UNIZO, Vereniging voor Social Profit Ondernemingen VERSO en Voka - Vlaams Netwerk van Ondernemingen) en tien vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties (ABVV, ACLVB en ACV). Het Vlaams ABVV heeft er drie vertegenwoordigers.





erop worden minder gedeeld. Op ons congres van 2002 namen we al een standpunt in over aanvullende sociale voordelen zoals de Vlaamse aanmoedigingspremies<sup>2</sup>.

Vlaamse beleidsthema's hebben doorgaans een algemener maatschappelijk karakter. Ze reiken verder dan de bedrijfsmuren of leveren ogenschijnlijk geen direct inkomen op voor de werknemers. De invloed op het werk in sectoren is kleiner en gespecialiseerder (cfr. opleiding, diversiteit, milieu). Het gebruik van onbekend vakjargon vergroot de afstand. De centrales stellen ook geen eisenbundel op voor het Vlaams interprofessioneel overleg.

### Weinig input vanuit de basis

De centrales geven in het algemeen weinig feedback over de toepassing van maatregelen in de sectoren, waardoor het moeilijker werken is in het overleg. Dat we geen terreinervaringen kunnen meenemen in een beleidsdossier verzwakt onze positie.

Er is een grotere betrokkenheid bij de vertegenwoordigers in het subregionaal sociaal-economisch streekoverleg. Om hun mandaat kwalitatiever te vervullen vragen zij meer ondersteuning door het Vlaams ABVV.

<sup>2</sup> Goedgekeurde resolutie op "Het ABVV in een veranderd Vlaanderen" (Buitengewoon congres van het Vlaams ABVV, 18-19 oktober 2002): "Staatshervorming en solidariteit: Resolutie 2: Solidariteit. (...)

2. Anderzijds zijn we vragende partij om binnen de eigen bevoegdheden de beschikbare beleidsruimte in Vlaanderen ook aan te wenden voor sociaal beleid, aanvullend op het federale beleid ten aanzien van inkomens. Zoals een Vlaamse zorgverzekering aanvullend is op de federale sokkel 'tegemoetkoming hulp aan bejaarden' of de Vlaamse aanmoedigingspremies bovenop de federale uitkering voor 'tijdskrediet' komt. Zo worden de Vlaamse overheidsmiddelen niet alleen ingezet voor voordelen aan de ondernemingen, maar ook ten gunste van de werknemers."

## Actiepunten

- ..... 1
- ..... 2
- ..... 3
- ..... 4
- ..... 5
- ..... 6
- ..... 7
- ..... 8
- ..... 9
- ..... 10
- ..... 11
- ..... 12
- ..... 13
- ..... 14
- ..... 15
- ..... 16
- ..... 17
- ..... 18
- ..... 19
- ..... 20
- ..... 21
- ..... 22
- ..... 23
- ..... 24
- ..... 25
- ..... 26
- ..... 27
- ..... 28
- ..... 29
- ..... 30
- ..... 31
- ..... 32
- ..... 33
- ..... 34
- ..... 35
- ..... 36
- ..... 37
- ..... 38
1. De centrales en gewesten moeten mee verantwoordelijkheid opnemen om, meer dan één keer om de vier jaar bij congres, aan een draagvlak voor Vlaamse syndicale thema's te werken.
    - 1.1. De centrales engageren zich om meer inspanningen te leveren om de **Vlaamse overlegthema's** te vertalen en mee te nemen in hun sectorale syndicale praktijk. Het Vlaams ABVV levert daarvoor vlot geschreven vertalingen over samen gekozen thema's. Dit kan ook gaan over sectorgebonden problemen waarvoor de Vlaamse overheid bevoegd is.
      - a) Elk half jaar kiest het Vlaams Bureau één thema.
      - b) De syndicale vertaling richt zich in de eerste plaats naar de secretarissen, gekoppeld aan een vormingsaanbod voor secretarissen dat wordt uitgewerkt door het Vlaams ABVV.
    - 1.2. Het **tweejaarlijkse werkgelegenheidsakkoord** wordt voorbereid door de centrales met het oog op een interprofessionele eisenbundel. Er wordt ruimte ingebouwd voor sensibilisering en betrokkenheid van militanten. Deze werkwijze moet toelaten dat minder klassieke syndicale thema's (zoals opleiding, milieu, mobiliteit, kwaliteit van werken, combinatie arbeid en gezin) meer gedragen worden.
      - a) Over inkomensgebonden voordelen zoals premies arbeidsherverdeling en opleidingscheques wordt zeker breed geconsulteerd tot bij de militanten, zodat onze onderhandelaars een breed gedragen standpunt kunnen verdedigen.
      - b) De onderhandelaars van het Vlaams ABVV zorgen voor een overlegkalender waarbij brede consultatie mogelijk wordt.
    - 1.3. Om beter te informeren en te sensibiliseren zal het Vlaams ABVV de **Uitgebreide Intergewestelijke Comités** actiever en dynamischer maken met meer interactie. Om meer deelnemers te bereiken nodigt het Vlaams ABVV hen rechtstreeks uit.

.....	39
.....	40
.....	41
.....	42
.....	43
.....	44
.....	45
.....	46
.....	47
.....	48
.....	49
.....	50
.....	51
.....	52
.....	53
.....	54
.....	55
.....	56

**2. De centrales engageren zich om meer praktijkervaringen met sectorconvenanten, opleiding, milieu, mobiliteit, ... uit te wisselen met het Vlaams ABVV, zodat we terreinervaringen kunnen meenemen in het overleg.**

Het Vlaams ABVV zal hiervoor een gestructureerde werkwijze voorstellen aan het Vlaams Bureau. Dit moet toelaten dat de bestaande werkgroepen, zoals de werkgroep arbeidsmarkt, meer gevoed worden met terreinervaringen.

**3. Om de ondersteuning van de subregionale vertegenwoordigers te bevorderen organiseert het Vlaams ABVV minstens één opleidingsinitiatief per werkingsjaar. Daarbij kunnen actualiteitsthema's aan bod komen en kan een gezamenlijke werkwijze worden afgesproken.**

Verder ontwikkelt het Vlaams ABVV ondersteuningsvoorstellen, mee gebaseerd op de SERV-bevraging van de subregionale vertegenwoordigers. De ABVV-vertegenwoordigers worden geraadpleegd over deze voorstellen.

## 3. Bewegingswerk

### Uitgangspunten

Het ABVV is een **ledenorganisatie** en een **sociale beweging**: wij verdedigen de belangen van onze leden, en wij komen via sociale actie op voor socialistische maatschappijhervormingen.

Het ABVV is een **democratische organisatie**: via vertegenwoordigingsdemocratie betrekken wij onze leden in de besluitvorming. Verkozen afgevaardigden raadplegen militanten en leden, en vertolken hun standpunt in de besturen van de centrales. Alle bestuursorganen van het ABVV zijn samengesteld uit verkozen gemandateerden.

Het bewegingswerk in het ABVV wordt georganiseerd door de centrales, door het federaal ABVV, door de gewesten en door het Vlaams ABVV. Het Vlaams ABVV heeft de opdracht om samen met de gewesten een **werking voor doelgroepen** te ontplooiën en te coördineren.

Bewegingswerk omvat ook het voeren van **interprofessionele campagnes**, zowel rond syndicale thema's als rond maatschappelijke thema's (antiracisme, armoedebestrijding, vrede of internationale solidariteit). Het bewegingswerk steunt op onze sterkte als ledenorganisatie, en sensibiliseert en mobiliseert onze militanten en leden rond actiepunten.

Onze **opdracht naar doelgroepen** is dubbel:

- enerzijds de doelgroepen in het ABVV een representatieve stem te geven door hen apart te organiseren;
- anderzijds hen bij te staan in hun sociaal-economische problematiek via aangepaste dienstverlening, vorming en activiteiten

In de laatste tien jaar is vooral het **beleid naar werkzoekenden** sterk gewijzigd. Nu staat "zo snel als mogelijk een nieuwe duurzame job vinden" centraal. Het Vlaams ABVV staat achter dit uitgangspunt. Het gezamenlijke doel van onze werkingen voor werkzoekenden (werklozenwerking, blijfwerking en KOPA) is hen sterker te maken op de arbeidsmarkt.

Het syndicaal aanbod naar werkzoekenden is de laatste jaren diverser geworden om meer aan de behoeften van de leden te kunnen beantwoorden.

- De kerntaak van de werklozenwerking wijzigde naar vorming voor werklozen.
- De blijfwerkdienstverlening voor werkzoekenden biedt alle informatie (individueel en collectief) over alle aspecten van het zoeken naar werk.
- KOPA neemt naast beroepsopleiding ook intensievere begeleiding van werkzoekenden op.

### Knelpunten

#### Geen onderlinge afstemming

Het algemeen syndicaal bewegingswerk wordt te ad hoc georganiseerd en te weinig gecoördineerd in het ABVV als geheel. De militant wordt soms overspoeld door diverse campagnes tegelijkertijd.

Centrales voeren soms een parallelle campagne over eenzelfde thema als het interprofessionele ABVV, maar met andere accenten. Campagnes rond Vlaamse thema's worden dan weer als minder belangrijk ervaren, zelfs bij de Vlaamse verkiezingen. Centrales hebben niet de traditie campagne te voeren rond "Vlaamse" thema's.

Het organiseren van campagnes en algemeen bewegingswerk in de gewesten en het Vlaams ABVV vergt mensen en middelen, maar ook een visie en een organisatiemodel op beide niveaus. Bovendien vernieuwen wij onze actie- en campagnevormen te weinig. Waar het al gebeurt, blijft het experimenteel en niet doeltreffend genoeg omdat we er ons niet echt op organiseren met al onze geledingen.

Ook voor het Vlaams ABVV is *De Nieuwe Werker* het enige medium waarmee we alle ABVV-leden in Vlaanderen kunnen bereiken. De inhoudelijke invulling van *De Nieuwe Werker* is echter eerder voor militanten dan voor leden bestemd, zodat dit medium als ledenblad zijn doel voorbij schiet.

#### Nieuwe sporen voor de doelgroepwerkingen

Onze doelgroepwerkingen met senioren, jongeren en werklozen staan voor verschillende uitdagingen.

- De **seniorenwerking** van het Vlaams ABVV heeft de opdracht om een beweging uit te bouwen met leden die de werkvloer definitief verlaten hebben. De beweging met senioren zit op goede weg en kan zeker nog groeien.

De seniorenwerking informeert en sensibiliseert senioren over thema's rond hun inkomen en hun leefsituatie, zet hierover campagnes op en voert hierover acties. Via de seniorencommissie formuleren senioren adviezen aan het Vlaams Bureau over diezelfde thema's. De seniorencommissie is samengesteld uit gemandateerde senioren uit gewesten en centrales.

- De basis voor een syndicale **jongerenwerking** is syndicale dienstverlening over jongerenthema's, aangepast aan de actuele behoeften van jongeren (én ouders). Voor studenten en scholieren vanaf 15 jaar biedt de jongerenwerking daarnaast een uniforme gratis lidmaatschapsformule "Magik?" aan, zodat jongeren op een moderne manier kunnen aangesproken worden over thema's rond de overgang van school naar werk.

Via de jongerencommissie formuleren gemandateerde jonge militanten van centrales en gewesten standpunten over jongerenthema's. Ze geven ook adviezen over syndicale

jongerenthema's aan het Bureau van het Vlaams ABVV.

Voor de jongeren blijft er een probleem van kerntaken én financiering. Wat moet een syndicale werking met jongeren juist inhouden? Wie organiseert wie? Wat is daarbij de rol van een interprofessionele jongerenwerking?

- De wijzigingen in het beleid naar **werkzoekenden** hebben hun gevolgen voor het bewegingswerk met werkzoekenden of het organiseren van werkzoekenden binnen de organisatie.

Doel is de stem van de werklozen binnen de organisatie mee te nemen in grote beleidslijnen en zeker als deze impact hebben op hun leven en zoeken naar werk. De klassieke manier om werkzoekenden in militantenvergaderingen bijeen te brengen werkt nog nauwelijks (beperkte samenstelling, vooral oudere werklozen, slechts tijdelijke vernieuwing door traject naar werk).

Doordat we de werkzoekenden apart vanuit de verschillende deelstructuren (werkloosheidsdienst, bijblijfwerving, werklozenwerking, KOPA) benaderen, is het voor de werkzoekende niet steeds duidelijk welke dienstverlening en werking het ABVV juist aanbiedt en waarvoor hij waar terecht kan.



## Actiepunten

- ..... 1
- ..... 2
- ..... 3
- ..... 4
- ..... 5
- ..... 6
- ..... 7
- ..... 8
- ..... 9
- ..... 10
- ..... 11
- ..... 12
- ..... 13
- ..... 14
- ..... 15
- ..... 16
- ..... 17
- ..... 18
- ..... 19
- ..... 20
- ..... 21
- ..... 22
- ..... 23
- ..... 24
- ..... 25
- ..... 26
- ..... 27
- ..... 28
- ..... 29
- ..... 30
- ..... 31
- ..... 32
- ..... 33
- ..... 34
- ..... 35
- ..... 36
- ..... 37
- Algemeen bewegingswerk:**
4. De centrales engageren zich om ook over Vlaamse interprofessionele thema's **meer informatie te verspreiden en te sensibiliseren**. Het Vlaams ABVV zal dit beter coördineren door goede afspraken te maken over de verwachtingen en wat we juist willen bereiken.
  5. In een moderne organisatie kan informatieverspreiding het best rechtstreeks gebeuren, via **elektronische communicatiemiddelen**.
    - 5.1. Daarvoor vragen we aan het federaal ABVV om systematisch de e-mailadressen en gsm-nummers van leden te registreren bij inschrijving.
    - 5.2. Daarvoor vragen we aan de centrales om de e-mailbestanden van militanten te centraliseren en voor gerichte doeleinden ter beschikking te stellen van het Vlaams ABVV.
  6. We vragen aan de centrales en het federaal ABVV een betere afstemming af te spreken over het aantal én de timing van de campagnes in het ABVV. Bedoeling is **betere interprofessionele campagnes** te voeren, zowel door het federaal als door het Vlaams ABVV, en minder dubbel werk te doen.
  7. Het Vlaams ABVV zal de **vernieuwing van campagne- en actievormen** onderzoeken met het oog op een grotere betrokkenheid van de militanten bij belangrijke syndicale thema's op Vlaams niveau.
  8. Om de campagnes beter te organiseren zal het Vlaams ABVV een **bewegingsnetwerk** opzetten met contactpersonen uit de centrales, de gewesten en de diensten van het Vlaams ABVV. Daarnaast moeten we onze campagnes versterken door - waar mogelijk - als Vlaams ABVV samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere progressieve middenveldorganisaties.
  9. **De Nieuwe Werker** moet een modern, eigentijds magazine worden ten behoeve van de leden. Er moet nagedacht worden over een concept dat nauwer aansluit bij de leefwereld van onze leden. Centrales, federaal ABVV, Vlaams ABVV en de gewesten moeten samen dit verbeterd concept uitwerken.



38	<b>Jongerenwerking:</b>
39	10. Om de werking van de jongerencommissie te ondersteunen
40	zetten de ABVV-Jongeren een interprofessioneel netwerk op
41	met jonge militanten en afgevaardigden. Dit netwerk ( <b>Working</b>
42	<b>Class Heroes</b> ) informeert en stimuleert werkende jongeren
43	in hun engagement voor het ABVV. De interprofessionele
44	jongerenwerking zet hiervoor de nodige vormingsinitiatieven
45	en campagnes op samen met de centrales.
46	11. Het is belangrijk dat de centrales op korte termijn het debat
47	over de <b>syndicale financiering</b> van de jongerenwerking in de
48	bevoegde ABVV-instanties voeren.
49	<b>Seniorenwerking:</b>
50	12. De seniorenwerking en Linx+ bouwen een <b>sociaal-culturele</b>
51	<b>werking</b> met afdelingen uit om senioren sneller te bereiken en
52	te mobiliseren.
53	13. De uitdaging voor de komende jaren bestaat erin de <b>jonge</b>
54	<b>senior-babyboomer</b> die op rust gaat blijvend te interesseren.
55	De seniorenwerking zal waar nodig hiervoor aangepaste
56	initiatieven ondernemen.
57	<b>Werkzoekenden:</b>
58	14. Het <b>aanbod van diensten en werkingen</b> gericht op
59	werkzoekenden (blijfwerving, werklozenwerking, KOPA)
60	moet nog meer vanuit het oogpunt van de werkzoekende
61	georganiseerd worden.
62	14.1. De ABVV-gewesten en het Vlaams ABVV moeten de
63	taakverdeling tussen de diensten verbeteren vanuit het
64	perspectief van de werkzoekende die voor het eerst
65	binnenkomt in het ABVV.
66	14.2. Om te bepalen wie best wat doet, moeten alle onderdelen
67	bekeken worden (onthaal, dienstverlening werkloosheid,
68	dienstverlening arbeidsmarkt, informatieverstrekking,
69	begeleiding, vorming en opleiding) zodat we met de
70	beschikbare mensen en middelen de meest effectieve
71	werking rond "werk zoeken" kunnen realiseren.
72	14.3. Een goede bewegwijzering in het ABVV, maar ook gerichte
73	doorverwijzing door de medewerkers en een gezamenlijke
74	bekendmaking van ons aanbod, is noodzakelijk om de
75	werkzoekende snel en efficiënt te kunnen voorthelpen.

.....	77	
.....	78	
.....	79	
.....	80	
.....	81	
.....	82	
.....	83	
.....	84	
.....	85	
.....	86	
.....	87	
.....	88	
.....	89	
.....	90	
.....	91	
.....	92	

15. Het organiseren van werklozen in een grote beweging is niet meer haalbaar door de gewijzigde omstandigheden: werkzoekenden worden in de eerste plaats en zo snel mogelijk begeleid naar duurzaam werk. Het Vlaams ABVV wil daarom de **stem van de werkloze** meer via alternatieve wegen beluisteren.

15.1. Indirect via de medewerkers die gericht signalen verzamelen vanuit hun takenpakket over problemen en knelpunten van werkzoekenden, waaraan het Vlaams ABVV kan werken via overleg en acties. De bijblijfwering, de werklozenwerking en KOPA hebben hier een belangrijke taak te vervullen.

15.2. Waar nodig kunnen de verschillende diensten gezamenlijk extra enquêtes of directe raadplegingen van werkzoekenden ondernemen ter ondersteuning van bepaalde actiepunten van het Vlaams ABVV.

## 4. Vorming

### Uitgangspunten

Er wordt een interprofessioneel vormingsprogramma gerealiseerd door een vormingsploeg in elk ABVV-gewest in Vlaanderen. De zes afdelingen van Vorming en Actie die daarvoor instaan, worden bij hun werk begeleid en ondersteund door een landelijke ploeg. De werking wordt in belangrijke mate gesubsidieerd via het decreet sociaal-cultureel werk en met de inzet van GESCO-personeelsleden. Daarnaast hebben vijf ABVV-centrales een eigen professionele vormingsdienst die voor de centrale een eigen vormingsprogramma realiseert.

Eigen aan de interprofessionele vorming zijn het ervaringsgericht werken in kleine groepen, het gebruik van actieve werkvormen en de inzet van bedrijfsanimatoren. De voorbije jaren werd de aanpak verdiept op het vlak van het betaald educatief verloop (dienstverlening en expertise), vormingsmethodieken, Vorming Training en Opleiding (VTO) voor alle vormingswerkers in het ABVV, opleiding van animatoren en conceptontwikkeling over competentiegerichte vorming.



### Knelpunten

Versnippering en overlapping van vorming zijn een knelpunt in het ABVV, en dit op verschillende vlakken:

- Er zijn meerdere vormingsdiensten actief (centrales, interprofessioneel). Ze werken in belangrijke mate naast elkaar en wisselen nog te weinig uit. De vormingsexpertise is daardoor versnipperd.
- We hebben te maken met overlappings tussen het aanbod van het interprofessionele niveau en de centrales.
- Er is weinig overleg en afstemming over de vormingsdoelen van de verschillende vormingsdiensten.
- De verschillende vormingsdiensten zijn het niet eens over het concept om een individueel vormingstraject (cfr. opleidingspaspoort) in het ABVV in te voeren. Er is weinig informatie-uitwisseling over de trajecten van deelnemers.

De gevolgen hiervan zijn:

- Mensen en middelen in de organisatie worden niet op de beste wijze ingezet.
- Niet alle deelnemers krijgen het meest effectieve traject dat beantwoordt aan hun noden en kunnen bepaalde vormingsonderdelen twee keer aangeboden krijgen.

Het vormingsaanbod slaagt er niet in om de potentiële doelgroepen volledig te bereiken. Militanten uit bedrijven met minder dan 100 werknemers zijn algemeen ondervertegenwoordigd en deeltijdse werknemers ook.

Het BEV-stelsel staat onder druk en laat te weinig mogelijkheden voor algemene vorming (aantal uren per jaar is beperkt tot 80). Deeltijdse werknemers kunnen geen beroep doen op BEV.

Goed gevormde militanten worden na de vorming 'losgelaten': er is onvoldoende uitgebouwde nazorg en verdere ondersteuning.

## Actiepunten

- ..... 1
- ..... 2
- ..... 3
- ..... 4
- ..... 5
- ..... 6
- ..... 7
- ..... 8
- ..... 9
- ..... 10
- ..... 11
- ..... 12
- ..... 13
- ..... 14
- ..... 15
- ..... 16
- ..... 17
- ..... 18
- ..... 19
- ..... 20
- ..... 21
- ..... 22
- ..... 23
- ..... 24
- ..... 25
- ..... 26
- ..... 27
- ..... 28
- ..... 29
- ..... 30
- ..... 31
- ..... 32
- ..... 33
- ..... 34
- ..... 35
- ..... 36
- ..... 37
- ..... 38
- ..... 39
- ..... 40
- ..... 41
16. Het debat over een **syndicaal vormingstraject voor iedere deelnemer** moet binnen de interprofessionele vorming en met de vormingsdiensten van de centrales gevoerd worden:
- 16.1. We willen meer systematische **uitwisseling en afstemming** organiseren over leerdoelen en het aanbod van vormingsprogramma's.
- 16.2. We willen een individueel **vormingspaspoort** (of vormingsfiche) uitwerken voor elke deelnemer aan syndicale vorming in het ABVV. Dat vormingspaspoort vermeldt per deelnemer alle gevolgde vormingen. Zowel de deelnemer als de vormingsdiensten weten dan wat er reeds gevolgd werd. Zo kan er makkelijker een traject worden uitgestippeld volgens de noden van de deelnemer.
17. Het landelijke secretariaat van de interprofessionele vorming wil de rol van **centrale draaischijf** op zich nemen van het vormingsgebeuren in het ABVV. In de komende jaren wil het dit doen voor:
- 17.1. de opleiding, bijscholing en het inzetten van **bedrijfsanimatoren** in de syndicale vorming;
- 17.2. de opleiding en bijscholing van alle syndicale **vormingswerkers** in het ABVV;
- 17.3. informatie en toepassingsproblemen over **BEV**.
18. Het **BEV** moet een steunpilaar kunnen blijven voor de vorming. We vragen aan het federaal ABVV een prioriteit te maken van de noodzakelijke verbeteringen aan het BEV-stelstel.
19. We moeten investeren in creatieve aanpakken om militanten beter en flexibeler te bereiken. Vorming & Actie zal onderzoeken hoe op korte termijn een **pilootproject rond e-learning** kan worden opgestart. E-learning wordt daarbij geen doel op zich, maar moet steeds aanvullend op de gewone vorming in een totaalaanpak worden ingezet.
20. Vorming rendeert enkel met **ondersteuning als nazorg**. Ondersteuning helpt de militant de vorming in de praktijk toe te passen, terwijl de vorming de militant helpt sterker te worden en autonoom te werken. Het Vlaams ABVV zal de ondersteuning van onze militanten verder uitbouwen. Daarbij zal een rol voor de syndicale vormingswerkers worden voorzien omwille van hun expertise over verschillende thema's.

## 5. Ondersteuning

### Uitgangspunten

In Vlaanderen zijn duizenden militanten actief in de ondernemingen. Dé militant bestaat niet. Er zijn grote verschillen in sectoren, bedrijven, statuut, leeftijd, geslacht enz. De militant neemt diverse rollen op: syndicale eerstelijnsdienstverlener in het bedrijf, belangenbehartiger, syndicaal bewegingswerker, lid van een overlegorgaan, ...

Ondersteuning van militanten omvat het geheel aan acties die het ABVV (federaal en Vlaams), de gewesten en de landelijke diensten van de centrales ondernemen om secretarissen en militanten inhoudelijk en naar aanpak bij te staan in hun syndicaal terreinwerk. In het Vlaams ABVV gaat het daarbij over thema's zoals milieu, energie, mobiliteit, opleiding en diversiteit.

Het interprofessioneel ABVV (gewesten, Vlaams ABVV en federaal ABVV) ondersteunt militanten en secretarissen in tweede lijn.

#### Wat is tweedelijnssteun?

*Eerstelijnssteun is het begeleiden van de concrete bedrijfswerking. Dit is in de eerste plaats de taak van de afdelingen van de centrales.*

*Het interprofessioneel ABVV werkt dienstverlenend naar deze afdelingen van de centrales door hen materiaal, methodieken, inhoudelijke bijstand en advies aan te bieden.*

*Voorbeelden van zo'n tweedelijnssteun zijn:*

- *informatieverstrekking via een brochure of website;*
- *een handleiding of een plan van aanpak over een thema;*
- *een checklist om een snelle analyse te maken;*
- *deskundige bijstand over de aanpak van een technische kwestie in het bedrijf.*

*Ook de landelijke centrales vervullen uiteraard een belangrijke rol in deze tweedelijnssteun.*

### Knelpunten

We hebben geen profiel van onze militanten waarin we basisinformatie voor ondersteuning kunnen vinden: het aantal verkozenen, de syndicale sterkte, de bedrijfsgrootte, de sector, enz.

In het ABVV bestaat er evenmin systematische duidelijkheid over de behoeften aan ondersteuning bij de militanten en de secretarissen. We beschikken slechts over fragmentaire kennis via eenmalige initiatieven en bevestigingen. In onze ledenenquête voorzagen we daarom een specifiek luik voor militanten en secretarissen over ondersteuningsbehoeften.

Er bestaat geen eensluidende visie in het ABVV, noch een concept over hoe we ons best organiseren inzake ondersteuning. Er gebeurt daardoor dubbel werk, de aanpak gebeurt ad hoc en via projectfinanciering, er zijn onvoldoende mensen en middelen voorzien voor ondersteuning in de gewesten en in het Vlaams ABVV, de rol van de federale dienst ondernemingen is niet duidelijk.

De versnipperde aanpak in het ABVV verzwakt ons: de delegees en militanten worden onvoldoende ondersteund en hebben nochtans nood aan een kwalitatieve ondersteuning bij de verschillende rollen die ze opnemen. De militant krijgt van het ABVV te weinig instrumenten, advies en bijstand om hem te ondersteunen bij zijn syndicaal werk op de vloer.

## Actiepunten

- ..... 1
- ..... 2
- ..... 3
- ..... 4
- ..... 5
- ..... 6
- ..... 7
- ..... 8
- ..... 9
- ..... 10
- ..... 11
- ..... 12
- ..... 13
- ..... 14
- ..... 15
- ..... 16
- ..... 17
- ..... 18
- ..... 19
- ..... 20
- ..... 21
- ..... 22
- ..... 23
- ..... 24
- ..... 25
- ..... 26
- ..... 27
- ..... 28
- ..... 29
- ..... 30
- ..... 31
- ..... 32
- ..... 33
- ..... 34
- ..... 35
- ..... 36
- ..... 37
- ..... 38
- ..... 39
- ..... 40
- ..... 41
- 21. Om onze ondersteuning doelgericht uit te bouwen willen we weten wie onze militanten zijn:**
- 21.1. We vragen met aandrang aan het federaal ABVV en aan de centrales om een gedocumenteerde **database met alle verkozenen CPBW en OR + de leden van de SA van het hele ABVV** aan te leggen. Dit werkinstrument is ook voor de centrales een belangrijke informatiebron. Het bevat best ook alle e-mailadressen en gsm-nummers van militanten.
- 21.2. We willen gebruik maken van de mogelijkheden van het portaal van de sociale zekerheid om de **werkplaats** van de militanten correct te kennen - en niet alleen de hoofdzetel van een bedrijf - en om onze bestanden up to date te houden.
- 21.3. Bij de volgende sociale verkiezingen vragen we dat het federaal ABVV de database uitbreidt met **alle kandidaten**.
- 22. We moeten de behoeften aan ondersteuning van onze militanten en secretarissen systematisch in kaart brengen.**
- 22.1. Het Vlaams ABVV zal in samenspraak met gewesten en centrales periodiek de **militanten- en secretarissenbevraging** herhalen (bijv. om de vier jaar).
- 22.2. We willen een **methode** uitwerken om snel en meer systematisch over concrete thema's de behoefte aan ondersteuning te meten. Dit kan bijvoorbeeld bij nieuwe ontwikkelingen na wijzigingen in de wetgeving. Daarbij toetsen we telkens bij de centrales en/of de gewesten welke noden er zijn.
- 23. Het Vlaams ABVV wil een intern debat voeren over de meest wenselijke organisatie voor ondersteuning van militanten en secretarissen van het ABVV in Vlaanderen, en de inzet van mensen en middelen.**
- 23.1. We zullen samen met de centrales, gewesten en het federaal ABVV het **huidig aanbod aan ondersteuning** uitgebreid in kaart brengen en de situatie evalueren. Doel is hierbij onze krachten te bundelen en goede afspraken te maken over wie best wat doet.
- 23.2. Op die manier verdelen we de taken door ze toe te wijzen aan het juiste niveau (interprofessioneel, centrales) en de juiste diensten (federaal, Vlaams ABVV, gewesten) in onze organisatie. **Ieders rol** moet duidelijk zijn.



42	.....	Samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt en nageleefd.
43	.....	
44	.....	23.3. Om de ondersteuning in het Vlaams ABVV en de gewesten effectief waar te maken moet het <b>debat over inzet van personeel en financiering</b> gevoerd worden in het Vlaams Bureau.
45	.....	
46	.....	
47	.....	
48	.....	<b>24. Een effectieve en werkbare syndicale ondersteuning vergt ook een aangepaste inzet van instrumenten, opgeleide medewerkers en permanente samenwerking tussen diensten.</b>
49	.....	
50	.....	
51	.....	
52	.....	24.1. We zullen investeren in concepten en methodieken om onze <b>ondersteuningsinstrumenten</b> (brochures, handleidingen, checklists, ...) doelgerichter en bruikbaar te maken. We willen daarbij zicht krijgen op de goede praktijken op het terrein en ervan te leren door ze uit te wisselen in het ABVV.
53	.....	
54	.....	
55	.....	
56	.....	
57	.....	
58	.....	24.2. Medewerkers ondersteuning in het Vlaams ABVV en de gewesten (en centrales) moeten begeleid en permanent bijgeschoold worden. De dienst vorming en ondersteuning van het Vlaams ABVV ontwikkelt zich hiertoe als draaischijf en methodisch <b>expertisecentrum</b> voor de Vlaamse beleidsthema's (milieu, energie, mobiliteit, preventief bedrijfsbeleid, bedrijfssubsidies, diversiteit, ...).
59	.....	
60	.....	
61	.....	
62	.....	
63	.....	
64	.....	
65	.....	
66	.....	24.3. Ondersteuning goed realiseren vergt ook meer permanente concrete <b>samenwerking</b> tussen de diensten in de gewesten en de centrales, de federale dienst ondernemingen, de federale en Vlaamse ABVV-studiediensten en de Vlaamse dienst Vorming & Ondersteuning.
67	.....	
68	.....	
69	.....	
70	.....	
71	.....	

## 6. Dienstverlening

### Uitgangspunten

Het Vlaams ABVV ontwikkelde in het afgelopen decennium samen met de gewesten **nieuwe dienstverlening** rond werk zoeken en loopbaankeuzes maken. Wij pikten hierbij in op mogelijkheden die ontstonden uit het sociaal overleg met de Vlaamse overheid, met als doel werkenden bij te staan in hun loopbaankeuzes en werkzoekenden beter toe te leiden naar duurzaam werk. Het gaat telkens over gesubsidieerde dienstverlening.

We gaan er immers van uit dat onze leden meer problemen hebben dan de klassieke syndicale problemen over arbeidsvoorwaarden en loon, of het uitbetalen van hun werkloosheidsuitkering.

Onder invloed van de veranderende arbeidsmarkt hebben ze nood aan informatie en begeleiding over mogelijkheden op de arbeidsmarkt, opleiding, solliciteren, klassiekere loopbaangebonden syndicale vragen met arbeidsrechterlijke of sociale zekerheidsconsequenties zoals tijdskrediet, aanpak van problemen op het werk, enz.

Leden kunnen **korte vragen** hebben die snel beantwoord kunnen worden. Maar ze kunnen ook worstelen met keuzes die ingrijpender zijn en waarvoor **intensievere begeleiding** nodig is. Zo'n aanbod aan leden noemen we loopbaandienstverlening. Zowel werkzoekenden als werkenden hebben dergelijke behoeften. Zeker wie in een klein bedrijf werkt heeft geen aanspreekpunt op het bedrijf hiervoor.

Het Vlaams ABVV coördineert ook de dienstverlening naar jongeren. Jongeren-dienstverleners hebben hun eigen specifieke terrein van informatieverstrekking over studiebeurzen, jobstudenten, deeltijds leren en werken, ...

Dienstverlening is in het ABVV zeer belangrijk, niet in het minst omdat het één van de belangrijke redenen is om lid te worden.

#### Wat is loopbaandienstverlening?

**Korte vragen** zijn vragen die duidelijk afgebakend zijn en waarbij het lid na een gesprek duidelijk geïnformeerd kan worden (over solliciteren, opleiding en werk zoeken, erkennen van competenties, ...).

Voorbeelden:

- *Ik wil solliciteren en ik weet ook in welke richting ik wil solliciteren. Het is echter al lang geleden dat ik gesolliciteerd heb, hoe doe ik dat?*
- *Ik wil een opleiding volgen over lassen / fotografie / computer / ... Welke opleidingen bestaan er? Waar kan ik hiervoor terecht? Heb ik recht op specifieke voordelen?*
- *Ik heb al veel beroepservaring als heftruckchauffeur / wever / kinderverzorgster / kapster / ... maar geen diploma. Hoe kan ik mijn ervaring verzilveren?*

Doorverwijzing naar **tweedelijnsdienstverlening of loopbaanbegeleiding** is noodzakelijk als de vraag minder afgebakend of duidelijk is en een verdere oriëntatie over het probleem van de werknemer nodig is. Enkel informatie verstrekken is hier geen (directe) oplossing, omdat het lid eerst via gerichte oefeningen aan zelfanalyse doet. Daardoor wordt het probleem in al zijn consequenties helder en kan men oplossingen kiezen. De loopbaanbegeleider is hierbij een soort gids.

Voorbeelden:

- *Ik voel me ondergewaardeerd of ben ontevreden met het werk dat ik nu doe. Ik wil beter zicht krijgen op wat ik dan wel wil. Wat zijn mijn mogelijkheden?*
- *Mijn job is omwille van gezondheidsredenen niet meer haalbaar. Ik kan mijn job eigenlijk niet meer aan. Welke andere mogelijkheden zijn er voor mij op de arbeidsmarkt?*
- *Ik heb al verschillende jobs gedaan, maar geen enkele job spreekt me echt aan. Welke jobs passen wel bij wie ik ben?*

## Knelpunten

### Onvoldoende kennis

We kennen de behoeften van onze leden niet. We weten niet welk soort dienstverlening zij in de toekomst willen gerealiseerd zien: welke thema's via welke formules (loket, telefonisch, elektronisch, tijdstippen). We beschikken ook niet over voldoende informatie over onze leden via ons ledenbeheer. In de enquête bevragen we daarom expliciet de behoeften aan dienstverlening.

### Niet elk lid krijgt dezelfde dienstverlening

We maken het beeld "Het ABVV staat je bij je ganse leven" niet waar. Welke dienstverlening georganiseerd wordt varieert van gewest tot gewest en van centrale tot centrale. Over wat het ABVV-dienstverleningspakket moet inhouden is er geen consensus in het ABVV. Nochtans is iedereen het erover eens dat dienstverlening naar leden een kerntaak is van alle geledingen.

### Onvoldoende ondersteuning vanuit federaal ABVV

De ondersteuning van de gewestelijke dienstverlening door het ABVV is cruciaal voor de kwaliteit ervan. Het federaal en het Vlaams ABVV maken nu geen afspraken over die ondersteuning, de kwaliteitsvereisten, de opleiding van het personeel, de informatica-ondersteuning, enz.

Er wordt onvoldoende rekening gehouden met de evoluties en noden in de dienstverlening van de Vlaamse gewesten en van het Vlaams ABVV. De dienstverlening is anders dan in de Waalse gewesten, omdat de arbeidsmarkten en de overheidsmaatregelen verschillen, dus de noden zijn bijgevolg ook verschillend. Zo beschikt het ABVV in Vlaanderen over loopbaanbegeleiders en bijblijfconsulenten, terwijl die dienstverlening in Wallonië niet bestaat.



## Actiepunten

- ..... 1
- ..... 2
- ..... 3
- ..... 4
- ..... 5
- ..... 6
- ..... 7
- ..... 8
- ..... 9
- ..... 10
- ..... 11
- ..... 12
- ..... 13
- ..... 14
- ..... 15
- ..... 16
- ..... 17
- ..... 18
- ..... 19
- ..... 20
- ..... 21
- ..... 22
- ..... 23
- ..... 24
- ..... 25
- ..... 26
- ..... 27
- ..... 28
- ..... 29
- ..... 30
- ..... 31
- ..... 32
- ..... 33
- ..... 34
- ..... 35
- ..... 36
- ..... 37
- ..... 38
- ..... 39
- ..... 40
- Loopbaandienstverlening:**
25. Het ABVV moet in de komende vier jaar zijn dienstverlening in elk geval verruimd hebben tot vragen en problemen die kunnen opduiken gedurende de ganse loopbaan. Loopbaandienstverlening is een **syndicaal thema**, dat we niet overlaten aan andere dienstverleners omdat dit een belangrijk item wordt in de toekomst, ook voor de nieuwe generaties leden.
- 25.1. Bij deze loopbaandienstverlening verzorgt de bijblijfconsulent in een gewest de eerste lijn (korte vragen) en verwijst intern door naar andere diensten en centrales. Loopbaanbegeleiding vormt de tweede lijn met intensievere begeleiding. Een **centraal permanent meldpunt in het gewest** vangt alle vragen op en dispatcht naar de loopbaandienstverleners.
- 25.2. De kwaliteit en de methodiekontwikkeling van loopbaandienstverlening is een **gezamenlijke verantwoordelijkheid** van de gewesten en het Vlaams ABVV. In ons streven naar een uniforme aanpak voor de leden is dit een belangrijk aandachtspunt.
- 25.3. Voor **bekendmaking van de loopbaandienstverlening** aan de leden moeten de gewesten beroep kunnen doen op het netwerk van dienstverleners van de centrales en militanten in de bedrijven. Dienstverleners van centrales krijgen een korte opleiding om loopbaanvragen te herkennen. Militanten in de bedrijven worden geïnformeerd zodat ze de dienstverlening kunnen promoten.
- 25.4. Het Vlaams ABVV zal bij de overheid ijveren voor **meer financieringsmogelijkheden** voor zo'n dienstverlening.
- Nieuwe dienstverlening:**
26. Andere voorstellen voor nieuwe dienstverlening, gedragen door de ledenenquête, worden na discussie voorgelegd aan het Vlaams Bureau of aan de instanties die het meest aangewezen zijn om de dienstverlening te realiseren.
27. Voor problemen waar we syndicaal-politiek beslissen intern geen dienstverlening aan te bieden, moeten we onze leden systematisch kunnen doorverwijzen naar een andere kwaliteitsvolle dienstverlener. De gewesten gaan hiervoor samenwerkingsverbanden aan met externe organisaties

41	<b>Gewestelijke dienstverlening:</b>
42	28. Elk lid moet recht krijgen op <b>eenzelfde gegarandeerd pakket dienstverlening</b> van gelijke kwaliteit, ongeacht de woon- of werkplaats. Dit betekent een soort contract met het lid, dat ingevuld wordt door de gewesten.
43	
44	
45	
46	28.1. Daarvoor moet het ABVV een discussie voeren over <b>welke dienstverlening</b> we willen bieden aan de leden en er de nodige financiering voor voorzien.
47	
48	
49	28.2. We moeten daarbij rekening houden met <b>verschillen in de ABVV-dienstverlening tussen Vlaanderen, Brussel en Wallonië</b> . Dat is normaal omdat we ook over drie verschillende arbeidsmarkten spreken, met andere overheidsmaatregelen te maken hebben en er andere noden zijn bij de leden.
50	
51	
52	
53	
54	
55	29. De nieuwe trends inzake informatisering, snelle kennisverspreiding en nieuwe formules van dienstverlening verplichten ons om <b>ons beter te organiseren</b> .
56	
57	
58	29.1. Een goede <b>integratie van én samenwerking tussen</b> diensten, investeringen in ICT en meer aandacht voor competentieontwikkeling van medewerkers zijn daarvoor cruciaal.
59	
60	
61	
62	29.2. De interne organisatie moet meer bekeken worden <b>in functie van de noden van het lid</b> . Het lid is immers niet geïnteresseerd of de dienstverlening van het federaal ABVV, van het Vlaams ABVV, van het gewestelijk ABVV of van de centrale komt.
63	
64	
65	
66	
67	a) Nieuwe leden hebben recht op een persoonlijke aanpak en onthaal. Daarbij hoort een degelijke en herkenbare <b>onthaalmap</b> .
68	
69	
70	b) Een kwalitatief telefonisch onthaal met snelle en correcte informatie is belangrijk. Een <b>infolijn</b> (0800 nummer) moet onderzocht worden voor dienstverlening over veelgestelde vragen.
71	
72	
73	
74	c) Het ABVV onderzoekt hoe de dienstverlening ook kan aangevuld worden via <b>elektronische systemen</b> (ombudsdienst, een webgebonden "Mijn ABVV"-systeem ...).
75	
76	
77	
78	29.3. Het Vlaams ABVV en de gewesten zijn partners in het streven naar een kwalitatieve dienstverlening. Het <b>federaal ABVV</b> moet dit mee ondersteunen door de informaticaondersteuning, de ledenbestanden, de personeelsopleiding, het kennismanagement, enz. aan te passen aan de noden van het terrein (= zowel gewesten als Vlaams ABVV).
79	
80	
81	
82	
83	
84	

.....	85
.....	86
.....	87
.....	88
.....	89
.....	90
.....	91
.....	92
.....	93
.....	94
.....	95
.....	96
.....	97
.....	98

a) We vragen daarom aan het federaal ABVV die verbetering van de **ondersteuning in partnerschap** met gewesten en Vlaams ABVV uit te werken.

b) **Congresbesluiten** van de Vlaamse gewesten en van het Vlaams ABVV moeten door het federaal ABVV erkend worden als uitgangspunten voor de ontwikkeling van die ondersteuning.

30. Het Vlaams ABVV zorgt samen met de gewesten voor een **uniforme beeldvorming** naar de leden en de buitenwereld over de dienstverlening. Informatiefolders en brochures moeten doelgroepgericht zijn en in verstaanbare taal werkenden, werkzoekenden, jongeren en senioren bereiken. Op die manier werkt het Vlaams ABVV mee aan de **ledenwerving** in de gewesten.





Deze brochure maakt deel uit van een reeks publicaties over het congres 2010 van het Vlaams ABVV.

**Andere congrespublicaties:**

- Activiteitenverslag Vlaams ABVV 2006-2009 (verschijnt maart 2010)
- Amendementenboek (verschijnt april 2010)
- Goedgekeurde standpunten en actiepunten (verschijnt mei 2010)

**Andere publicaties:**

- Het Vlaams ABVV maakt verschillende brochures voor militanten en delegees.
- Een volledig overzicht vind je op [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).
- Je kan er onze brochures gratis downloaden of bestellen.

Op 7 en 8 mei 2010 organiseert het Vlaams ABVV zijn vierjaarlijks statutair congres. Daar leggen we onze prioriteiten vast voor de periode 2010-2014. In deze bundel vind je de vier congresstukken. De standpunten en actiepunten vormen stof tot discussie.

•

Aan het werk en toch arm

•

Werkbaar werk

•

Een sterke overheid

•

Een sterk ABVV in Vlaanderen



VLAAMS  
**ABVV**

[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)