



een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Goedgekeurde standpunten en actiepunten
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
Foto's: Bart Van der Moeren en Vlaams ABVV
Drukwerk: sintjoris
Gedrukt op milieuvriendelijk papier



© Vlaams ABVV
juni 2010
D/2010/7973/9

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

een sterke vakbond is
broodnodig

Goedgekeurde standpunten en actiepunten
congres Vlaams ABVV
7 & 8 mei 2010



een sterke vakbond is
broodnodig

Voorwoord

Waarde kameraad,

Vandaag heb je de definitieve standpunten en actiepunten in handen die je gestemd hebt op het Statutair Congres van het Vlaams ABVV op 7 en 8 mei 2010.

Deze standpunten en actiepunten zijn het resultaat van een gezamenlijke inspanning van alle diensten en instanties van het Vlaams ABVV, maar ook en vooral van de inbreng van alle militanten in de waardevolle en soms stevige discussies die we vooraf en tijdens het congres hebben gevoerd.

De grote uitdaging zal er nu in bestaan deze actiepunten maximaal te realiseren.

We willen niet alleen zoveel mogelijk onze dromen omzetten in daden. We willen ook proberen om zo regelmatig mogelijk over een stand van zaken te communiceren, zodat je inzet en engagement ook tijdens de lopende congresperiode gerespecteerd blijft.

Op die manier zal je kunnen opvolgen waar we staan bij de realisatie van onze actiepunten, wat de eventuele problemen zijn of waarom bepaalde zaken niet lukken.

Een warme dank tot slot aan jullie allen die van het congres een inhoudelijk succes hebben gemaakt!

Kameraadschappelijk,

Caroline Copers
algemeen secretaris
Vlaams ABVV

Rudy De Leeuw
voorzitter
Vlaams ABVV

Inhoud

Een sterke vakbond maken we samen: interview met Caroline Copers	8
1. Aan het werk en toch arm	15
Inleiding: getuigenis van Monique Adyns	16
Goedgekeurde standpunten en actiepunten	17
Delegee aan het woord: Uwe Neufcour (TKD)	18
Delegee aan het woord: Anneke Van Gierdeghom (BBTK)	27
2. Werkbaar werk	31
Inleiding: getuigenis van Patrick Mertens	32
Goedgekeurde standpunten en actiepunten	33
Delegee aan het woord: Rik Lubben (BTB)	36
3. Een sterke overheid	43
Inleiding: getuigenis van Gaby Duerinck	44
Goedgekeurde standpunten en actiepunten	45
Delegee aan het woord: Rik Van Caenegem (ACOD)	46
4. Een sterk ABVV in Vlaanderen	57
Inleiding: getuigenis van Erwin Madereel	58
Goedgekeurde standpunten en actiepunten	59
Delegee aan het woord: Carine Decostere (Metaal)	61
Delegee aan het woord: Gino Van Gysel (Horval)	64
Delegee aan het woord: Tina Maes (AC)	69
5. Actualiteitsmoties	75
Actualiteitsmotie VRT	76
Actualiteitsmotie Griekenland	77
Actualiteitsmotie Palestina	78
Nieuwe website voor alle ABVV-leden	80
Lijst van afkortingen	81
Index	82

Interview

'Een sterke vakbond maken we samen'

Een gesprek met algemeen secretaris Caroline Copers over het voorbije congres en de toekomstplannen van het Vlaams ABVV voor de komende vier jaar.



Bij vorige congressen van het Vlaams ABVV kwam er wel eens de kritiek dat de thema's zich afspeelden boven de hoofden van de militanten. Die kritiek was er bij dit congres nauwelijks of niet. Waaraan is dat te danken?

CAROLINE: Om te beginnen hebben we bewust gekozen voor thema's die dicht bij de vloer staan. Maar daarom waren het nog geen gemakkelijke thema's. Aanvankelijk had ik meer weerstand verwacht bij een thema als werkbaar werk, waar eigenlijk heel de discussie over langer werken aan gekoppeld is. Al tijdens de voorbereidende vergaderingen met de militanten bleek echter hoe groot de bereidheid is hierover een genuanceerd debat te voeren. Dat heeft me toch wel aangenaam verrast.

Het congres is intensief voorbereid met veel militanten. Komt er een even intensieve nazorg nu het congres afgelopen is?

CAROLINE: Dat is een zeer pertinente vraag. We moeten er vooral over waken, ook met de eigen diensten, dat we dit nu niet alleen vertalen in één projectennota en een jaarplanning voor het Vlaams ABVV Bureau. We zullen daar ruimer over moeten communiceren naar al onze militanten. We moeten ook geregelder een stand van zaken geven in plaats van eenmaal om de vier jaar. Onze nieuwe website kan daarin een rol spelen als toegankelijk doorgeefluik.

Er zijn op dit congres ruim 160 actiepunten goedgekeurd. Dat wil dus zeggen dat er de komende vier jaar gemiddeld één actiepunt per werkweek te realiseren valt. Is dat wel realistisch?

CAROLINE: Niet als je het zo stelt. Maar er zitten ook heel wat actiepunten in op langere termijn: werkbaar werk gaan we niet honderd procent

gerealiseerd hebben binnen vier jaar, en ook de armoede zal jammer genoeg nog niet de wereld uit zijn tegen dan... We zullen voor elk actiepunt moeten zien binnen welke termijn we wat kunnen aanpakken. Een aantal acties kunnen we heel snel op gang trekken, bijv. de samenwerking met de armenverenigingen of de rechtengids. We vragen ook een aantal zaken aan het federaal ABVV, dus daar zullen we zelf achter de veren moeten zitten.

Zijn sommige actiepunten niet te vaag geformuleerd om ze echt in daden te kunnen omzetten? Neem nu punt 15.4: "Het Vlaams ABVV vraagt bijzondere aandacht voor de gepensioneerden, vooral wat betreft de betaalbaarheid van de rusthuisfactuur gekoppeld aan de pensioenuitkering." Dat klinkt allemaal nogal vrijblijvend.

CAROLINE: Omdat pensioenen federale materie is, hebben we daar vanuit het Vlaamse beleidsniveau geen rechtstreekse impact op. Wat we wel kunnen doen, is dit meenemen in onze seniorenwerking én het op de agenda zetten van het federale ABVV. Dat is dus niet zo vrijblijvend als het misschien lijkt.

De contacten met armenverenigingen hebben onze ogen geopend

Laten we even dieper ingaan op de vier thema's. Armoedebestrijding is het eerste actiepunt. Is dat toeval?

CAROLINE: Dat was om verschillende redenen geen toeval. Om te beginnen ergeren we ons al een tijdje aan het cliché van "het rijke Vlaanderen", terwijl de armoede schrijnend blijft. De crisis maakt het leven van mensen in armoede nog veel moeilijker dan het al was. Het Vlaamse beleid maakt onvoldoende werk van armoedebestrijding of besteedt er vooral lippendienst aan. Die achterkant van de medaille wilden we onder de aandacht brengen.



Bovendien is 2010 het Europees jaar tegen armoede. We voeren trouwens al enkele jaren mee actie op 17 oktober - internationale dag tegen de armoede - door aan ABVV-gebouwen lakens te hangen om mensen symbolisch aan armoede te laten ontsnappen.

De contacten met armenverenigingen hebben onze ogen geopend over de acuïtheit van het probleem. In feite waren we er syndicaal slechts indirect mee bezig rond goede werkomstandigheden of goede verloning of goede sociale uitkeringen.

Er is op dit congres beslist dat delegaties mee ingeschakeld zullen worden om armoederisico's bij hun collega's te detecteren. Verandert dat iets aan de reële situatie van mensen die in armoede leven?

CAROLINE: Toch wel. Laat me twee voorbeelden geven. We gaan onze leden beter informeren over de armoederisico's van bepaalde loopbaankeuzes, zoals minder werken of loopbaanonderbreking. Op die manier willen we preventief vermijden dat men in armoede terecht komt.

Ander voorbeeld: zelfs als ze een job hebben worden mensen in armoede constant met problemen geconfronteerd die een gevolg zijn van die armoede: problemen met deurwaarders, problemen met slechte huisvesting, problemen op school... Dat leidt er dan toe dat ze afwezig blijven op hun werk omdat ze die problemen moeten gaan oplossen. Als je niet weet dat daar een armoedeprobleem

achtersteekt, dan liggen zo'n mensen binnen de kortste keren buiten, want bedrijven hebben daar in hun personeelsbeleid weinig oog voor. Onze delegees kunnen dat helpen verhinderen door ervoor te zorgen dat er goede afspraken worden gemaakt.

Veel van onze leden - 1 op 4 - worden met armoede geconfronteerd. Moeten we dan vaststellen dat we tot vandaag tekort geschoten zijn in het informeren van onze leden over armoederisico's?

CAROLINE: Da's een moeilijke vraag. Ik denk niet dat we tekortgeschoten zijn in de informatie op zich. Vanuit de werklozendiensten, juridische diensten en eerstelijnsdiensten van de centrales wordt er altijd correcte informatie gegeven over tijdelijke werkloosheid, over ziekteverzekering, over werkloosheid, over loopbaanonderbreking, over je rechten als je deeltijds gaat werken, enz.

Alleen hebben we die informatie nooit systematisch gebracht met de waarschuwing erbij van let op, want die of die situatie waar je inzit zou op termijn wel dit of dat effect kunnen hebben. Dat zijn we eigenlijk maar gaan beseffen door de discussies met de ervaringsdeskundigen van de armenverenigingen.

Met het statuut van werknemer in nood willen we een aantal rechten openen

Het congres keurde ook een amendement goed om vermogens en rijkdom in kaart te brengen. Wat is daarvan de bedoeling?

CAROLINE: Dat heeft alles te maken met onze visie op herverdeling. Je kan het armoedeprobleem niet in zijn globaliteit aanpakken als je geen idee hebt van hoe de inkomens verdeeld zijn in Vlaanderen, van hoe de herverdeling gebeurt en of die rechtvaardig is. Juist door dat te meten kan je vaststellen waar de onrechtvaardigheden zitten, en moet het de bedoeling zijn dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Ook de eis voor een vermogensbelasting kadert daar in.

Over naar het hoofdstuk 'werkbaar werk'. Daar staat dat we niet willen blijven steken in de fase van bevragingen over stress en werkdruk, maar een syndicaal antwoord willen geven. Hoe dan?

CAROLINE: We horen vaak de kritiek dat we heel goed zijn in het meten van de problemen, maar nooit echt concrete oplossingen bieden. Voor werkbaar werk schuiven we nu verschillende pistes naar voren die voortbouwen op bestaande instrumenten - want we moeten niet altijd het warm water willen uitvinden - zoals leeftijdsbewust personeelsbeleid en leeftijdsanalyses in ondernemingen. Dat zijn eigenlijk al instrumenten waarmee je in de ondernemingsraad de discussie kan opstarten.

In feite is er een ganse waaier van syndicale antwoorden: combinatie werk-privé, het recht op levenslang leren, nieuwe vormen van arbeidsorganisatie zodat ouderen het fysiek en psychisch langer kunnen volhouden en daardoor ook langer aan de slag zullen blijven.

Kadert de vraag voor een statuut van werknemer in nood daar ook in?

CAROLINE: We zijn duidelijk in wat we niet willen: het brugpensioen afschaffen en de pensioenleeftijd verhogen, de klassieke patronale en politieke dada's, zeg maar. Maar wat willen we dan wel?

Met het statuut van werknemer in nood willen we een aantal rechten openen die moeten vermijden dat werknemers te vroeg opgebrand geraken. Wat die rechten moeten zijn - extra verlofdagen, taakvariatie, mentorschap? - hebben we nog niet expliciet bepaald. Dat is discussiestof, eerst binnen het Vlaams ABVV aangezien het congres beslist heeft dat statuut eerst te willen onderzoeken op zijn haalbaarheid en invulling, en vervolgens voor het sociaal overleg met bedrijven, sectoren en de overheid. Ik ben er van overtuigd dat binnen 10 jaar





werk op een heel andere manier georganiseerd zal zijn dan vandaag.

Op vorige congressen werd een stevige lans gebroken voor collectieve arbeidsduurvermindering, 35-urenweek, vierdagenweek. Daar is nu geen sprake meer van?

CAROLINE: Ook deze discussie moet veel genuanceerder gevoerd worden. Daar waar het kan: graag, maar je kan arbeidsduurvermindering niet lineair toepassen voor alle sectoren door mekaar. Iedereen die ooit al cao's en herstructureringen onderhandeld heeft, weet dat dat de utopie is. Sterker nog: vandaag zie je dat bedrijven arbeidsduurvermindering vaak terugschroeven wanneer de stimulansen van de overheid - de lastenverlagingen die bedrijven kunnen krijgen - uitdoven.

Daar staat tegenover - en of we dat nu leuk vinden of niet: het is wel een realiteit - dat de individuele vormen van arbeidsduurvermindering op maat van werknemers hoge toppen scheren.

Dat wil zeggen dat daar een behoefte voor is. Je kan dat niet zomaar allemaal afschaffen en vervangen door een lineaire collectieve arbeidsduurvermindering of een lineaire vierdagenweek, die voor de ene misschien goed zal uitkomen en voor de andere meer problemen zal creëren dan oplossen om werk met privé te kunnen combineren.

Eén van de goedgekeurde amendementen gaat over de media: "Als vakbond moeten we erop toezien dat de media hun informatieverplichting correct invult." Wat betekent dat?

CAROLINE: De publieke opinie wordt vandaag aangestuurd vanuit een zeer rechtse invalshoek. Kijk naar de beeldvorming over de economische

crisis, de pensioendiscussie, de banken, de protesten in Griekenland, de vakbonden, ... Je hoort altijd dezelfde groep economen en academici met altijd dezelfde eenzijdige boodschap.

Je kan arbeidsduurvermindering niet lineair toepassen voor alle sectoren door mekaar

De meer progressieve stemmen, acties en campagnes van vakbonden, ngo's en middenveld komen amper aan bod in de media. En als ze al aan bod komen, is dat met de nodige dedain. Bij de openbare omroep VRT valt het nog mee, maar als je bepaalde kranten of tijdschriften openslaat en je weet niet beter, dan wordt je wereldbeeld toch wel heel erg mismeesterd.

We hebben ook een eigen tijdschrift: De Nieuwe Werker (DNW). Dat moet voor de volgende sociale verkiezingen een eigentijds magazine worden. Het is niet de eerste keer dat het congres zo'n upgradage van het ledenblad vraagt. Waarom zou het deze keer wel lukken?

CAROLINE: DNW is al van uitzicht gemoderniseerd en de drukkwaliteit is verbeterd, maar het feit dat die eis op alle congressen blijft terugkomen, wil toch wel zeggen dat het nog steeds niet goed genoeg is voor de leden en de militanten. Er zijn nog heel wat verbeteringen mogelijk, dus laat ons de sociale verkiezingen van 2012 aangrijpen om nog meer uitstraling aan DNW te geven. Uit onze

ledenbevraging blijkt trouwens dat de leden en militanten nog steeds graag papieren informatie krijgen en het belang van DNW wordt hoog ingeschat.

Een van de discussiepunten op het congres ging over de financiering van de jongerenwerking. Is daar klaarheid in?

CAROLINE: We gaan het debat daarover verder voeren. Er is een principiële bereidheid om een eventuele syndicale financiering te willen bekijken. Dat is belangrijk, want de gemiddelde leeftijd van onze leden ligt rond 45 jaar, van de militanten tussen 45 en 50 jaar. We mogen de jongeren dus niet vergeten. En je jongeren meenemen in je organisatie wil zeggen dat je er moet in investeren.

Ook de ouderen willen we niet verliezen. De senioren willen graag een luider stem in het ABVV.

CAROLINE: De seniorencommissie is de voorbije congresperiode terug op de kaart gezet, met jaarthema's, interne werkgroepen, colloquia, ... Er wordt heel structureel gewerkt rond thema's die senioren aanbelangen: gezondheidszorg, energie, armoede, ... Die politiek-syndicale werking gaan we verder uitbouwen.

We moeten ook extra vorming voorzien, want veel senioren hebben een mandaat in een seniorenraad of een of andere overleginstantie. Maar dat geldt eigenlijk voor alle gemandateerden die namens het ABVV zetelen: we moeten er beter voor zorgen dat die mensen weten met welke standpunten ze daar naartoe gaan.

Een vormingspaspoort moet resulteren in meer opleidingen op maat van de militanten



Ook het belang van de werklozencomités wordt opnieuw benadrukt, hoewel dat even op de helling leek te staan.

CAROLINE: We hebben nooit gezegd: schaf die werklozencomités gewoon af. We zeggen wel: neem die mee op in een ruimere aanpak van hoe wij vandaag omspringen met werkzoekenden. Werklozencomités bestaan vandaag trouwens niet in alle zes ABVV-gewesten.

We zijn als ABVV-delegatie in de raad van bestuur van de VDAB vragende partij om signalen te krijgen over wat er misloopt met de VDAB, maar we krijgen die signalen zelden of nooit vanuit de werklozencomités.

Uiteindelijk zijn we geland op het principe dat de werklozencomités belangrijk blijven, maar niet het enige kanaal zijn om de stem van de werkzoekende te laten weerklinken. Die stem is en blijft belangrijk, alleen heb je daar ook andere werkingen voor, zoals Kopa en de Bijblijfwerking. En je hebt er ook andere instrumenten voor, zoals enquêtes. We hebben de werkzoekenden in 2007 rechtsreeks bevraagd en de VDAB heeft daar zeer letterlijk rekening mee gehouden.

Voor deelnemers aan de syndicale vorming komt er een vormingspaspoort. Wat gaat daarin staan?

CAROLINE: Militanten kunnen nu vorming

volgen bij hun centrale en interprofessioneel via Vorming&Actie. Die twee circuits willen we maximaal op elkaar afstemmen. Alle spelers op het syndicaal vormingsveld moeten kunnen zien wie welke vormingen al gevolgd heeft en welke nog niet. Daar dient zo'n vormingspaspoort voor. Uiteindelijk moet dit resulteren in meer opleidingen op maat.

Er komt ook een nieuwe service voor werknemers: loopbaandienstverlening.

CAROLINE: De tijd dat iemand 40 jaar in hetzelfde bedrijf bleef werken is al lang voorbij. Het Vlaams ABVV wil werknemers gedurende hun ganse loopbaan ondersteunen in de keuzes die ze maken: van werk naar werk, van opleiding naar werk, van werk naar opleiding, van de ene sector naar de andere.

Willen we werknemers voor zo'n begeleiding verplichten naar een commercieel kantoor te gaan waar ze centen moeten neertellen om te horen zeggen of ze nog "iets waard zijn", of willen we hen een ondersteunende service aanbieden in de vertrouwde syndicale context? Dat was een van de belangrijkste discussiepunten op dit congres. Als vakbond willen we meer doen dan informatie geven over je rechten als werkloze of over je loon en je arbeidsvoorwaarden. We vinden dat echt wel de dienstverlening van de toekomst: mensen persoonlijk kunnen adviseren over de stappen die ze kunnen zetten en mee bekijken wat de consequenties kunnen zijn van bepaalde keuzes die ze willen maken - denk aan het armoedeverhaal.

Slotvraag: binnen vier jaar, in 2014, is er opnieuw



een Vlaams ABVV-congres waar het rapport van deze actiepunten zal worden gepresenteerd. Van welke punten hoop jij dat ze tegen dan absoluut gerealiseerd zijn?

CAROLINE: Er zijn er vele, ik zal even overlopen per congres-thema. De armoedetoets moet gerealiseerd zijn. Er moet stappen voorwaarts gezet zijn om armoede tegen 2017 te halveren, zoals de decenniumdoelen vragen.

Rond werkbaar werk hoop ik dat de werkgeversorganisaties bereid zijn om de discussie over langer werken eindelijk eens af te wenden van alleen maar een kostenverhaal. Inzake werkbaarheid hoop ik dat we goede akkoorden kunnen afsluiten onder de sociale partners over tal van maatregelen die het moeten mogelijk maken dat mensen het langer met plezier volhouden. Hoewel in het Vlaams regeerakkoord staat dat er rond werkbaarheid sociaal overleg moet georganiseerd worden, is daar

Werknemers gedurende hun ganse loopbaan ondersteunen is de dienstverlening van de toekomst

momenteel weinig animo voor bij de werkgevers.

Ik hoop dat er bij de Vlaamse overheidsinstellingen - De Lijn, de VRT, de VDAB - geen grote stappen achteruit worden gezet omwille van de blinde besparingswoede die vandaag dreigt. Die houdt zware risico's in voor een kwalitatieve, betaalbare en toegankelijke openbare dienstverlening en voor een gezond personeelsbeleid.

In het hoofdstuk 'Sterk ABVV' is loopbaandienstverlening zeer belangrijk, de syndicale financiering van de jongerenwerking en de geïntegreerde aanpak van de vorming.

Dat is een hele boterham.

CAROLINE: Er is inderdaad veel werk aan de winkel en we gaan niet op onze lauweren rusten. Nu komt het erop aan met iedereen binnen het ABVV - leden, militanten, delegees, secretarissen, personeelsleden - deze papieren standpunten en actiepunten in daden om te zetten. Want een sterke vakbond, die maken we samen!



LE ZORGE =
KOPKRACHT



Aan het werk en toch arm

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Alle congres thema's leiden we telkens in met fragmenten uit de getuigenissen waarmee het congres op vrijdag 7 mei 2010 werd geopend (zie www.vlaamsabvv.be voor video).

Inleiding

"De drempel om naar de vakbond te stappen is heel hoog voor mensen in armoede"

"Voor sommigen volstaat het om werk te hebben om uit de armoede te geraken, maar voor de meesten niet. Ze hebben een gekwetste binnenkant: een laag zelfbeeld, wantrouwen, een gebrek aan eigenwaarde..."

Ze hebben eigenlijk een kluwen van problemen en eerst moeten ze ondersteuning krijgen. Ze zijn laaggeschoold, hebben geen sociale vaardigheden meegekregen, waardoor ze moeite hebben om te solliciteren of voor een baas te werken.

Ik ben als kind heel veel gepest en verweten en uitgesloten op school. Door de vele pijn die ik van binnen voelde, kon ik de stap niet zetten naar opleiding en werk. Van 1992 tot 1999 deed ik vrijwilligerswerk en kreeg ik verantwoordelijkheden. Zo kreeg ik mijn laag zelfbeeld omhoog.

Tot slot wil ik begrip vragen van de baas en van de delegees als een kind ziek is of als er een deurwaarder komt: dat ze daar begrip voor kunnen opbrengen dat we eens een dag moeten thuisblijven.

De drempel om naar de vakbond te stappen is heel hoog voor mensen in armoede. Ze hebben veel wantrouwen. Als er iemand achter het loket zit die niet vriendelijk is, komen ze zeker niet meer terug.

Het is daarom belangrijk dat de loketbediende aan mensen in armoede het gevoel kan geven hen te begrijpen. De leefwereld van mensen in armoede is totaal verschillend van de eigen leefwereld. Om die te leren kennen is vorming nodig."



Monique Adyns is ervaringsdeskundige in armoede. Zij getuigde op het congres over wat het is arm te zijn.

Standpunt 1

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

Armoede is **niet alleen een individueel probleem**. Armoede en ongelijkheid zijn het gevolg van maatschappelijke uitsluitingsmechanismen die eigen zijn aan het kapitalistisch systeem en die vaak worden bestendigd door het gevoerde beleid. Het bestrijden van deze maatschappelijke mechanismen is ons doel.

Toch houden we niet altijd voldoende rekening met de **complexiteit** van het armoedeprobleem. Daarom missen onze acties soms hun doel.

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. 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. Hierbij gaat onze aandacht ook naar het in kaart brengen van alle vormen van (inkomens)ongelijkheid.

Actiepunten

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

- 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.
- 1.2. Het Vlaams ABVV communiceert systematisch en bevattelijk over het **belang van de solidaire maatregelen** die worden opgenomen in de akkoorden die worden afgesloten door de interprofessionele sociale partners. Dit doen we bijvoorbeeld door gewestelijke infomomenten in te bouwen voor secretarissen en militanten.

2. Het Vlaams ABVV stimuleert de samenwerking met armenorganisaties.

- 2.1. Samen met de gewesten en de centrales legt het Vlaams ABVV **contacten met armenorganisaties** om de samenwerking te bevorderen en om samen maatschappijkritische (politieke) standpunten in te nemen. Het Vlaams ABVV nodigt de armenorganisaties ook uit om deel te nemen aan de activiteiten van het ABVV die het voorkomen van armoede, uitsluiting en ongelijkheid tot doel hebben.
- 2.2. We nemen jaarlijks deel aan de acties op **17 oktober** (dag van verzet tegen de armoede).
- 2.3. We nemen deel aan de acties binnen het **Europees jaar tegen de armoede** (2010), die worden gecoördineerd door de



1

DELEGEE AAN HET WOORD

“Ik vond het enorm boeiend”



Uwe Neufcour (TKD)

- werkt als textieldrukker bij Microfibres Europe in Laarne
- al twaalf jaar ABVV-militant
- secretaris OR
- eerste maal op congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Aan het werk en toch arm'

Welke verwachtingen had je?

“Dit was mijn eerste congres, dus ik wist niet wat er mij allemaal te wachten stond. Het systeem van werkgroepen had ik nog nooit eerder meegemaakt. Ik vond het enorm boeiend.”

Meest bijgebleven?

“De getuigenis over armoede was erg pakkend. Als je dat hoort, ga je de zaken toch met een andere bril bekijken. De drempelvrees om bij het ABVV binnen te stappen, daar had ik nog nooit bij stil gestaan...”

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

“De inkomensgerelateerde kinderopvang, met gratis kinderopvang voor de laagste inkomens. Ook voor werkende armen moet kinderopvang betaalbaar zijn.”

Heeft dit impact op de vloer?

“Er is zowel een financieel als een praktisch probleem. Zeker voor wie in ploegen werkt is kinderopvang een enorm probleem. Wij beginnen om vijf uur 's morgens te werken, waar moet je dan met je kinderen naartoe? Er bestaan wel kindercampings, maar die zijn redelijk duur. Kinderopvang moet betaalbaar blijven voor iedereen.”

Iets gemist op dit congres?

“Het was een goed en boeiend congres. Ik heb er geen seconde spijt van gehad.”

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

“Iedereen die wou spreken werd gehoord. Ik vond het zeer democratisch. Ik hoop dat al die actiepunten nu verwezenlijkt worden, of er toch stappen in de goede richting worden gezet tegen het volgende congres.”

netwerken van verenigingen waar armen het woord nemen.

- 2.4. Inzake de armoedeproblematiek zal het Vlaams ABVV een **structurele samenwerking** met de Socialistische Mutualiteiten ontwikkelen.

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.¹
- 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.

4. Het Vlaams ABVV stuurt aan op onderzoek naar de verdeling en de evolutie van (inkomens)ongelijkheid in Vlaanderen en België.

We stimuleren **onderzoek naar de diverse armoededimensies**, met in het bijzonder het onderzoek naar de verdeling van inkomens en vermogens, de grenzen van de armoede en maatregelen om preventief op te treden (ook voor diegenen die dreigen in armoede te vallen). Hierbij hebben we specifiek aandacht voor indicatoren van armoederisico's om op die manier de verborgen armoede in kaart te brengen. Daarnaast moeten we **ook vermogens en rijkdom** in kaart brengen.

¹ De **armoedetoets** is een instrument om bij nieuw beleid na te gaan of een maatregel voldoende toegankelijk is, ook voor de zwakste doelgroepen in de samenleving, voldoende herverdeelt en geen nieuwe drempels inhoudt of nieuwe armoederisico's creëert.

Standpunt 2

Mensen in armoede moeten de weg kunnen vinden naar het ABVV en het ABVV moet hierop gepast antwoorden.

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.

Daarom moeten we enerzijds **ons netwerk verbreden** en delen met alle instanties, diensten en werkingen om wederzijdse correcte doorverwijzingen te realiseren.

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 drempelverlagende initiatieven en de communicatie met onze leden.

Actiepunten

5. We maken werk van een betere wederzijdse kennis met relevante actoren in het veld van welzijn en werk.

5.1. Het Vlaams ABVV maakt in overleg en samen met de gewesten en de centrales 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. Dit overzicht wordt jaarlijks geactualiseerd.

5.2. Het Vlaams ABVV maakt haar werking bekend bij de relevante actoren en streeft ernaar dat deze opgenomen worden in hun informatiebrochures. De gewesten werken hiertoe een **informatiemap uit over de dienstverlening en de werking van het ABVV**, met inbegrip van de centrales en de werking naar doelgroepen, om mogelijke doorverwijzers uit het lokale welzijnsveld beter te informeren.

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

6.1. Het Vlaams ABVV werkt op korte termijn een **wegwijzer over armoede** uit voor de eerstelijnsmedewerkers van de centrales en de gewesten. Deze wegwijzer biedt



1

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 en met de gewesten waar er terzake reeds expertise bestaat.

- 6.2. 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.
- 6.3. We bouwen **een laagdrempelig onthaal en een laagdrempelige dienstverlening** uit die militanten en leden ondersteunt en doorverwijst. Er wordt aandacht besteed aan dit aspect van de dienstverlening in de opleiding van alle eerstelijnsmedewerkers. In het kader van een toegankelijke dienstverlening zouden we moeten streven naar het op elkaar afstemmen van de openingsuren en naar een maximale decentralisatie van onze diensten.
- 6.4. Het Vlaams ABVV werkt nauw samen met de socialistische mutualiteit om op een gestructureerde manier wederzijds leden door te verwijzen.

7. We zullen beter communiceren over mogelijke armoederisico's bij al dan niet vrijwillige loopbaankeuzes en loopbaanveranderingen.

- 7.1. Het Vlaams ABVV ontwikkelt op korte termijn **een checklist**. Wij moeten onze leden nog beter kunnen informeren **over de gevolgen van zelf gekozen of opgelegde loopbaankeuzes en -veranderingen** als (onvrijwillig) deeltijds werk, brugpensioen, tijdskrediet en thematische verloven op hun sociale zekerheidsrechten (werkloosheid, pensioen). Hiervoor vragen wij het ABVV en aanvullend het Vlaams ABVV om te zorgen voor goed leesbare en bruikbare informatie en instrumenten zoals brochures, checklists, websites, enz.
- 7.2. 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. Hierbij hebben we ook aandacht voor het OMNIO-statuut.



Standpunt 3

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

Ook in bedrijven en sectoren 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.

Onze blijvende aandacht gaat naar de **ondervertegenwoordiging van kansengroepen** in bedrijven en sectoren met betere loon- en arbeidsvoorwaarden en de aantoonbare gevallen van pure discriminatie.

Actiepunten

8. Het Vlaams ABVV werkt voor de militantenvorming een vormingspakket uit rond armoede en uitsluiting.

We vormen het inhoudelijk kader op basis van de congresbeslissingen.

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

9.1. Het Vlaams ABVV ontwikkelt voor de delegees **een instrument om armoederisico's en uitsluiting in bedrijven te detecteren**. In samenspraak met de gewesten en de centrales wordt hierin ook een overzicht opgenomen van de ondersteuning die delegees kunnen krijgen bij de aanpak van deze armoederisico's.

9.2. De **wegwijzer** en de **checklist** die we voor onze dienstverleners ontwikkelen (zie 6.1 en 7.1) worden door het Vlaams ABVV en de centrales ook naar de delegees gepromoot. Het doel en het werken met de checklist loobaankeuzes wordt opgenomen in de syndicale vormingsprogramma's voor delegees.

10. De sectoren maken werk van het bestrijden van armoederisico's.

10.1. 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**, bijvoorbeeld 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. Hierin kunnen acties worden opgenomen op het vlak van instroom, kwaliteit van de jobs, begeleiding,



1

opleiding en competentieontwikkeling op de werkvloer en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Het Vlaams ABVV stimuleert de sectoren om **taalopleidingen** (bijv. Nederlands op de werkvloer) en geletterdheidsprojecten op te zetten.

- 10.2. Het Vlaams ABVV stimuleert de sectoren om werk te maken van het verminderen van de **ongelijkheid tussen mannen en vrouwen** op de arbeidsmarkt.
- 10.3. Het Vlaams ABVV stimuleert de bedrijven en sectoren om goede afspraken te maken met betrekking tot het **inzetten van buitenlandse arbeidskrachten**. Specifieke aandacht moet gaan naar het armoederisico bij de zwakste werknemers.

Op bedrijfsniveau dienen akkoorden afgesloten te worden die uitdrukkelijk **dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden** garanderen aan binnenlandse en buitenlandse werknemers. Deze akkoorden dienen ook bindende afspraken te voorzien over de controle op de duur van de arbeidsprestaties van de buitenlandse werknemers, die in de praktijk door de werkgevers vaak gedurende veel meer uren per dag en per week worden tewerkgesteld dan wettelijk of sectoraal voorzien.

- 10.4. Problemen van **mobilititeit en kinderopvang** houden rechtstreeks verband met arbeidsorganisatie en kwalitatieve arbeid, en dienen op het terrein in onze bedrijven en sectoren voldoende aandacht te genieten.

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

- 11.1. Uitsluiting van de arbeidsmarkt is en blijft voor de kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en de ouderen) een probleem. Daarom vragen we aan diversiteitsconsulenten en centrales te bewaken dat de **diversiteitsplannen** ook aandacht besteden aan armoederisico's.
- 11.2. Naast diversiteitsacties gericht op de kansengroepen blijft de **genderinvalshoek** een prioriteit. Daarnaast noopt de crisis ons tot vernieuwde aandacht voor de tewerkstelling van jongeren.
- 11.3. Kansengroepen, en in het bijzondere allochtonen, blijven ondervetegenwoordigd in sectoren met betere loon- en arbeidsvoorwaarden. Opmerkelijk zijn ook de aantoonbare gevallen van pure discriminatie.

We willen niet ontkennen dat er vaak een probleem is van **opleiding en toeleiding** en dat omkaderende begeleidingsmaatregelen op deze vlakken nodig zijn, maar we zijn ervan overtuigd dat er meer moet gebeuren op de arbeidsmarkt.

Het Vlaams ABVV wil dat in alle sectoren de tewerkstelling van allochtonen en andere kansengroepen een **weerspiegeling is van de regionale arbeidsmarkt**. De effecten van de bestaande diversiteitsplannen en de sectorconvenanten moeten op korte termijn cijfermatig geëvalueerd, gecontroleerd en zo nodig bijgestuurd worden.



Standpunt 4

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

Het Vlaams ABVV is **aanwezig op tal van overlegfora**. Op het Vlaams niveau doen we dit via de SERV, het VESOC en tal van adviesraden. Maar ook in de subregionale overlegfora en in de steden en gemeenten heeft het ABVV een sterke inbreng.

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

Actiepunten

12. Om armoede te bestrijden eist het Vlaams ABVV duurzame en lonende jobs en een sterke federale sociale zekerheid.

12.1. Het Vlaams ABVV ondersteunt in de strijd tegen armoede, uitsluiting en ongelijkheid in de eerste plaats alle syndicale acties die handelen over **het behoud van werk en jobs en het verhogen van uitkeringen en lonen**. Hiertoe eisen we ook meer voltijdse jobs van onbepaalde duur en ondersteuningsmaatregelen zoals betaalbare kinderopvang.

12.2. We bestrijden alle vormen van **inkomensvallen**. Niet werken en een

vervangingsinkomen genieten lijkt bijna rendabeler dan een job met een loon dat amper hoger ligt dan dit vervangingsinkomen en dat bovendien extra kosten genereert (vervoer, kinderopvang...).

Niet de vervangingsinkomens zijn te hoog, de minimumlonen zijn te laag. Een verdere **verhoging van het interprofessioneel bruto minimumloon** biedt de enige sociaal aanvaardbare oplossing voor de werkloosheidsval.

Het Vlaams ABVV besteedt daarnaast ook aandacht aan inkomensvallen binnen ondersteunende maatregelen (zoals sociale huisvesting, aanvullende vergoeding OCMW).

12.3. Om armoederisico's aan te pakken dient de **wettelijke minimumnorm van 3 uur tewerkstelling per dag verhoogd te worden**. Dit moet in eerste instantie gebeuren in de door de verschillende overheden gesubsidieerde sectoren en bij uitbreiding ook in andere sectoren. Daarenboven moeten alle arbeidsplaatsen zodanig georganiseerd zijn dat het fysiek mogelijk is de job voltijds uit te oefenen zonder langer dan 12 uur van thuis weg te zijn.

12.4. Het Vlaams ABVV ziet erop toe dat **fiscale kortingen en premies** binnen de budgettaire bevoegdheid van de Vlaamse regering in het voordeel van de laagste inkomens snel worden toegekend



1

en dit zowel voor werknemers als voor uitkeringsgerechtigden. Voor mensen die niets kunnen aftrekken moet de regering werken met premies en/of een belastingskrediet.

12.5. Daarnaast blijft de koppeling van de sociale zekerheidsuitkeringen aan de welvaart ook in crisismomenten een prioriteit voor het Vlaams ABVV. Dit geldt evenzeer voor de pensioenen. Het Vlaams ABVV vraagt aan het federaal ABVV alles in het werk te stellen om de **welvaartsvastheid** maximaal te garanderen.

12.6. Mensen die na een levenlang werken met **brugpensioen** gaan, hebben recht op een menswaardig inkomen.

Een brugpensioen is niet echt welvaartsvast: de werkloosheidsvergoeding wordt enkel aangepast aan de index en de aanvullende vergoeding wordt slechts minimaal aangepast via een jaarlijkse cao in de NAR. In feite blijft het loon van bruggepensioneerden bevroren.

Door de inhoudingen (6,5% en bedrijfsvoorheffing) op de brugpensioenen blijft er van de aanvullende vergoeding in heel veel gevallen niets meer over. De bruggepenseerde moet het, na een levenlang werken, rooien met 1000 euro. We vinden dit onrechtvaardig en vragen ook de **afschaffing van de inhoudingen van 6,5%** en het fiscaal gunstiger behandelen van die

brugpensioenvergoedingen die een bepaald plafond niet overschrijden.

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

13.1. Een duurzame job is voor ons het doel. Dit veronderstelt dat de werkzoekende ook **voldoende ondersteuning krijgt in andere levensdomeinen**. Maatwerk houdt in dat er rekening wordt gehouden met de welzijnssituatie van de werkzoekende en dat de werkzoekende ook kansen krijgt op competentieontwikkeling en kwalificaties.

13.2. De **sociale economie** biedt tewerkstellingskansen aan wie niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kan. Deze sector moet maximale groeikansen krijgen en het maatschappelijk draagvlak hiervoor moet vergroten.

Dit kan niet zonder een grondige evaluatie van de kwaliteit en het stabiele karakter van de door de Vlaamse overheid gesubsidieerde werkgelegenheid. In de eerste plaats waar het gaat om werkgevers in de privésector (o.a. invoegbedrijven). Enkel de maatregelen die kwaliteitsvolle en blijvende werkgelegenheid creëren en die voor de zwaksten op de arbeidsmarkt de beste garanties bieden, mogen behouden worden.



13.3. Een commerciële logica wordt opgedrongen aan de sector. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van de tewerkstelling, de begeleiding, de ontwikkelings- en ontplooiingskansen en de maatschappelijke integratie van de werknemers.

Ons uitgangspunt is dat tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie geen finaliteit is. Er moeten reële inspanningen worden geleverd om de **doorstroming naar het normaal economisch circuit** te realiseren. Ook de overheid heeft hierin een rol te spelen door voldoende arbeidsplaatsen te creëren voor de zwakste doelgroepen.

14. Het Vlaams ABVV pleit voor kinderopvang als basisrecht voor elk kind. Omgekeerd mag een tekort aan gepaste kinderopvang niet betekenen dat werkzoekenden gestraft worden.

14.1. De Vlaamse regering werkt een kinderopvangdecreet uit. Het Vlaams ABVV zal erover waken dat dit decreet ertoe leidt dat er **voldoende plaatsen** zijn in de voorschoolse en buitenschoolse kinderopvang,² maar ook in de opvang voor zieke kinderen. Kwaliteit, toegankelijkheid voor alle doelgroepen en betaalbaarheid moeten hierin centraal staan.

Daarnaast willen we de **kwaliteit van de jobs** in de sector waarborgen, alsook een volwaardig werknemersstatuut voor onthaalouders. Het aanbod van kinderopvang moet bovendien tegemoet komen aan de

noden van werknemers met atypische uurroosters.

14.2. Werkzoekende ouders die **geen gepaste kinderopvang vinden** voor hun kinderen, mogen niet langer worden aanzien als werkweigeraars. Het Vlaams ABVV vraagt het federaal ABVV deze eis op de overlegagenda te plaatsen.

14.3. Voor het Vlaams ABVV moet collectief georganiseerde kinderopvang **op termijn kosteloos** worden. Gezien de realiteit is de verdere uitbouw van een redelijke inkomensgerelateerde opvang een eerste stap.

Zolang er geen kosteloze opvang is, moet men een aangepaste regeling uitwerken, zodat de kinderopvangkost er nooit toe kan leiden dat het inkomen, na aftrek van de opvangkosten, lager ligt dan een vervangingsinkomen. In functie van het voorkomen van inactiviteitsvallen pleit het Vlaams ABVV ook voor een periode van gratis kinderopvang bij werkhervatting na werkloosheid.

14.4. Het Vlaams ABVV vraagt aan het federaal ABVV te ijveren voor een verlenging van de periodes van **ouderschapsverlof** en het optrekken van de vergoedingen, prioritair voor werkende eenoudergezinnen.

² **Voorschoolse kinderopvang** is de opvang van kinderen tussen 0 en 3 jaar, gericht op baby's en peuters die nog niet naar school gaan; de buitenschoolse opvang is de georganiseerde opvang vóór en na de schooluren voor schoolgaande kinderen vanaf 2,5 jaar.



1

15. Het Vlaams ABVV pleit voor toegankelijke voorzieningen voor welzijn en zorg in de meest brede zin.

- 15.1. 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 en netwerken van actoren. In de dienstverlening moet **de gebruiker centraal** staan: maatwerk is dus geboden. Het Vlaams ABVV zal dit in de Welzijnsraad bepleiten.
- 15.2. Het lokaal sociaal beleid is een belangrijke factor in de armoedebestrijding. We zien erop toe dat de Vlaamse overheid **voldoende investeert in dit lokaal sociaal beleid**. En we nemen waar mogelijk onze verantwoordelijkheid op in de opvolging ervan op lokaal niveau.
- 15.3. Vlaanderen is bevoegd voor de preventieve gezondheidszorg. Wijkgezondheidscentra hebben in deze hun nut bewezen. Het Vlaams ABVV zal op alle niveaus pleiten voor de **invoering van wijkgezondheidscentra** ingericht en gecoördineerd door de overheid. Het Vlaams ABVV dringt er bij het federaal ABVV op aan mee een trekkersrol in te nemen bij de uittekening van een kader hiervoor.
- 15.4. Het Vlaams ABVV vraagt bijzondere aandacht voor de gepensioneerden,

vooral wat betreft de **betaalbaarheid van de rusthuisfactuur** gekoppeld aan de pensioenuitkering.

- 15.5. Het Vlaams ABVV vraagt dat het beleid bijzondere aandacht besteedt aan de **gevolgen van langdurige ziekte** en de hoge kosten voor revalidatie.

16. Het Vlaams ABVV pleit voor gelijke uitkomsten in het onderwijs.

- 16.1. Onderwijs reproduceert ongelijkheid. Wie ongelijk aan de start kwam, komt te dikwijls ook ongelijk aan de eindmeet. Gelijke kansen onderwijs 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 uitstellen van de studiekeuze en een voldoende **sociale leerlingenmix** op iedere school moeten ervoor zorgen dat ons onderwijs de sociale ongelijkheid minder reproduceert.

Het Vlaams ABVV dringt er bij de Vlaamse overheid ook op aan om voor leerlingen bij wie - om welke reden dan ook - een taalachterstand wordt vastgesteld die het onmogelijk maakt om de aangeboden leerstof te verwerven, een **intensieve taalopleiding** te voorzien.



- 16.2. Het onderwijs zou **volledig kosteloos** moeten zijn om nieuwe armoederisico's onder de kinderen te vermijden.

Effectief gemaakte kosten door de school voor de kinderen zouden via een derdebetalersysteem rechtstreeks gesubsidieerd moeten worden door de Vlaamse overheid, op basis van vooraf bepaalde parameters.

Ondertussen moeten de **schooltoelagen en studiebeurzen** rekening houden met de werkelijke kostprijs van het onderwijs en automatisch worden toegekend aan de rechthebbenden en moet er een debat worden opgestart over de toelatingsvoorwaarden.

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

- 17.1. Het Vlaams ABVV zal erop toezien dat de overheid haar beleidsvoorstellen aanpast als die de **armoedetoets** niet doorstaan.
- 17.2. Het Vlaams ABVV zal er bij de Vlaamse overheid op blijven aandringen prioritair werk te maken van de **decenniumdoelen**:³
- 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

³ De **decenniumdoelen** zijn zes concrete doelen die vastgelegd zijn door een samenwerkingsverband van middenveldorganisaties, waarvan het Vlaams ABVV ook deel uitmaakt. Deze doelen moeten tegen 2017 bereikt zijn. Zie www.decenniumdoelen.be.

DELEEGE AAN HET WOORD

"Iedereen kon zijn zeg doen"

Anneke Van Gierdeghom (BBTK)

- werkt als verkoopster bij Inno Brugge
- sinds 2008 ABVV-militant
- delegee, lid OR en CPBW
- eerste congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Aan het werk en toch arm'



Welke verwachtingen had je?

"Het was mijn eerste congres van het Vlaams ABVV. Ik kwam hier met een open geest."

Meest bijgebleven?

"De manier van werken: dat iedereen zijn zeg kan doen, daarmee rekening wordt gehouden en iedereen zich kan vinden in de uiteindelijke standpunten en actiepunten."

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

"Duurzame en lonende jobs, met een sterke federale sociale zekerheid."

Heeft dit impact op de vloer?

"Bij ons in de verkoop kan je geen fulltime contract krijgen. Wij werken met contracten van 20 of 25 uur. Een alleenstaande komt niet toe met zo'n loontje. Met een fulltime contract heb je een volwaardige job. Ook de motivatie, de inzet en het plezier dat je aan je werk beleeft, zal erop verbeteren."

Iets gemist op dit congres?

"Het was een nieuwe ervaring, ik kan niet zeggen dat ik iets gemist heb."

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

"Ik ben nieuw als syndicale militant en gemandateerde, en ik heb het gevoel dat ik mijn steentje heb kunnen bijdragen aan het congresgebeuren. Ik verwacht veel van de ondersteuning na dit congres."

1

samenstelling, minstens een inkomen dat de Europese armoederisicodrempel⁴ 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.

17.3. Het Vlaams ABVV eist correcte, overzichtelijke en toegankelijke informatie over (inkomensgerelateerde) subsidies, premies, financiële tegemoetkomingen en sociale voordelen. Hiertoe is een **verbetering van de toegankelijkheid van de 'rechtenverkenner'**⁵ noodzakelijk.

17.4. Het Vlaams ABVV dringt er bij alle overheden op aan zo snel mogelijk werk te maken van **de automatische toekenning van het OMNIO-statuut**. Naast deze automatische toekenning moet - binnen de Vlaamse bevoegdheden - ook werk worden gemaakt van de uitbreiding van de rechten die het OMNIO-statuut opent.

17.5. Het Vlaams ABVV pleit voor een **betaalbaar en toegankelijk openbaar vervoer** als maatregel tegen armoede en uitsluiting. Een betere ontsluiting van o.a. industrieterreinen is hierbij onontbeerlijk.

17.6. Net zoals er een **verzekering 'gewaarborgd wonen'** bestaat voor wie door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zijn huis niet verder kan afbetalen, moet er een gelijkaardige verzekering komen voor wie door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zijn huur niet verder kan betalen.

17.7. Het Vlaams ABVV pleit voor effectieve maatregelen die het recht op energie ondersteunen. Dat moet zoveel mogelijk door werk te maken van **rationeel energiegebruik** (dit is het bestrijden van verspilling door energievretende installaties en woningen), ook voor mensen met lage inkomens en huurders. Daarnaast ondersteunt het Vlaams ABVV de eis van het federaal ABVV om de BTW op energie te verlagen naar 6%.

17.8. Het Vlaams ABVV pleit ervoor dat de Vlaamse overheid voldoende aandacht besteedt aan **de digitale kloof** en in het bijzonder aan de toegang tot gratis internet en andere digitale communicatiemiddelen voor mensen in armoede.

- 4 **De Europese armoederisicodrempel** wordt berekend als 60% van het mediaan inkomen van een land of regio. Wie een inkomen heeft dat lager ligt dan deze drempel, wordt als financieel arm beschouwd.
- 5 **De rechtenverkenner** is een website van de Vlaamse overheid die vooral gericht is op hulpverleners en intermediairen en die alle sociale voordelen bundelt, zowel federaal als Vlaams en lokaal. Zie www.rechtenverkenner.be.





zaterdag 8 mei 2010

Aan het werk
en toch arm

Werkbaar
werk

Een sterke
overheid

Een sterk ABVV
in Vlaanderen

Aan het werk en toch arm
Marianne Gestels







Werkbaar werk

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Inleiding

“Werkgevers doen schizofreen over langer werken”

“Ik herinner mij een debat ten tijde van het Generatiepact met Peter Leyman, nu gedelegeerd bestuurder van Voka, toen grote baas van Volvo Cars. Die hield een vurig pleidooi om met zijn allen langer te werken. Toen ik hem voor de voeten wierp hoe hij dat ging doen in zijn eigen bedrijf, hoe hij de 45-plussers aan de lijn ging houden, zei hij: ‘ja, ik heb daar eigenlijk geen oplossing voor, eigenlijk zijn wij op dat vlak een beetje schizofreen’.

In Oost-Vlaanderen zijn we al enkele jaren zeer actief rond dit thema via het tewerkstellings- en opleidingsfonds van de metaalsector. Dat is een paritair orgaan met werkgevers en werknemers. Maar we stellen toch vast dat het de vakbonden zijn die de kar trekken.

Concreet bevragen we in een aantal Oost-Vlaamse metaalbedrijven zowel de werkgevers

als de werknemers. Bij de werknemers peilen we hoe zij hun arbeid ervaren. We gebruiken een vragenlijst met vragen over ploegenarbeid, arbeidsduurregelingen, opleidingen, promotiekansen, werkdruk, stress, ergonomie, arbeid en gezin, overleg, mogelijkheid om deeltijds te werken, enz.

Uiteindelijk willen we daar dan aanbevelingen mee ontwikkelen. We willen werkgevers en werknemers aansporen hierover met elkaar in dialoog te treden en op maat van de onderneming of de sector een beleid te ontwikkelen.

Maar de bereidheid van de werkgevers om hieraan mee te werken is tamelijk lauw. Daarom voeren we de druk nu wat op door systematisch in een aantal bedrijven de problematiek van leeftijdsbewust personeelsbeleid en onze enquête op de agenda van de ondernemingsraad te zetten.”



Patrick Mertens is provinciaal secretaris van ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen.

Standpunt 1

Wat moet er gebeuren in de bedrijven en sectoren?

Wij worden dagdagelijks geconfronteerd met cijfers en zeker niet het minst met cijfers in **het dossier van de pensioenen**. Wij leven allemaal langer dankzij onze welvaartstaat maar zien dit niet langer als een meerwaarde maar eerder als een zware last. Want hierdoor worden onze pensioenen onbetaalbaar! Dat is toch wat men ons zegt in de media en verschillende patronale instanties treden dit standpunt al te graag bij.

Werkgevers hebben vandaag de mond vol over maatregelen die mensen langer aan het werk moeten houden. Afschaffing van het brugpensioen en het optrekken van de pensioenleeftijd zijn daarbij vaak aangehaalde oneliners vanuit werkgeversorganisaties. Langer werken mag niet de algemene regel worden.

Er moeten de komende jaren belangrijke beslissingen genomen worden, maar het Vlaams ABVV pleit dat dit gebeurt op basis van correcte cijfers: cijfers die ontdaan zijn van alle verborgen agenda's en die rekening houden met het ganse plaatje.

Uit diverse onderzoeken en enquêtes blijkt dat de **stress door werkdruk** een groot deel van onze leden kapot maakt. We willen echter niet blijven steken in de fase van bevragingen over stress en werkdruk, maar willen een syndicaal antwoord hierop geven.

Er is **te weinig overleg rond de kwaliteit van het werk** en rond de mogelijke oplossingen via een

aangepast personeelsbeleid. Werkgevers moeten meer overtuigd worden van de meerwaarde van oudere werknemers op de werkvloer. 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.

De **vakbonden moeten meer kunnen wegen** op alle beslissingen met betrekking tot het personeelsbeleid van de onderneming, inclusief de tewerkstellingsmaatregelen en actieplannen.

Wij verzetten ons tegen alle voorstellen en plannen, zowel op beleidsniveau als op sector- en bedrijfsniveau, die direct of indirect tot gevolg hebben dat de vakbonden minder impact hebben op het personeelsbeleid van de onderneming. Wij zijn tegen outsourcing en de uitbesteding van het personeelsbeleid.

Delegees die geconfronteerd worden met oudere werknemers die niet meer goed meekunnen in het productieproces, botsen dikwijls op **de onwil van de werkgevers** om hieraan iets te doen.

Dikwijls wordt er pas gediscussieerd op het moment dat het probleem zich stelt. Wij moeten onze delegees ondersteunen in het aankarten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid voordat de problemen zich stellen.

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



2

leeftijdsstructuur van het personeel die als basis kan dienen van het overleg, bijvoorbeeld over een actieplan.

Daarom moet er meer overleg en inspraak komen over leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkbaar werk.

Het zoeken naar oplossingen om oudere werknemers aangepaste jobs te geven is in sommige bedrijven bijna onmogelijk door de organisatie van het productieproces en de aard van de arbeid. 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.**

Werkbaarheid is enkel mogelijk als o.a. opleiding op maat - volgens de noden en de verwachtingen - van de werknemer is opgenomen. Die opleiding is levenslang en levensbreed.

Het stelsel van het BEV moet versterkt worden. Het **BEV en de opleidingscheques** mogen niet enkel beperkt worden tot werkgerelateerde opleidingen.

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.

Actiepunten

1. **Het periodiek opmaken van een leeftijdsanalyse van het personeelsbestand moet verplicht worden in elk bedrijf en deze informatie moet samen met de werknemers worden besproken.**

Zo kan de leeftijds piramide bijv. toegevoegd worden aan **de sociale balans**. Enkel zo kunnen problemen worden geïdentificeerd en worden aangepakt. Een voor de vakbond beschikbare leeftijdsanalyse voor elk bedrijf (met en zonder een syndicale vertegenwoordiging) is dus een onmisbaar instrument.

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, zonder dat dit leidt tot afbraak van sociale verworvenheden. Dat kan bijvoorbeeld ook door initiatieven in de sectoren inzake peter-/meter-mentorschap (door oudere werknemers) voor nieuwe werknemers. Op die manier kan de knowhow van de oudere werknemer in de onderneming behouden blijven.

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. Wij vragen aan het federaal ABVV om maximaal te streven naar de koppeling met vervangingsplicht.

Extra systemen van arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers (naar analogie met de rimpeldagen uit de socialprofitsector) moeten bespreekbaar gesteld worden in alle sectoren. Wij vragen dat het federaal ABVV ook hier zijn verantwoordelijkheid opneemt. Wij moeten meer nadruk leggen op deze collectieve (ADV) oplossingen. Er mag ook geen inkomensverlies zijn en het moet gelijkgesteld zijn voor de pensioenrechten.

We onderzoeken of we ook met de invoering van een **statuut van "werknemer in nood" / "werknemer met werkbaarheidsproblemen"** (naar analogie met onderneming in moeilijkheden) tegemoet kunnen komen aan deze problemen. Zo'n statuut kan dan een aantal rechten openen die moeten vermijden dat werknemers te vroeg opgebrand geraken. Opleiding, taakvariatie, mentorschap, loopbaanbegeleiding, extra verlofdagen, ... zijn acties die daarin zouden kunnen passen.

Het is noodzakelijk dat zo'n ondersteuning voor werknemers in nood uitgewerkt wordt op sectoraal niveau, en dit in elke sector, o.a. via de sectorconvenanten. In de eerste plaats moet dit zich richten op de 'jongere ouderen' (+40) van vandaag.

Om dit te onderzoeken en verder concreet te maken wordt een werkgroep met vertegenwoordigers van centrales en gewesten opgericht. Op basis van rapportage van die werkgroep wordt dit geagendeerd op het Bureau Vlaams ABVV.

4. **Werkgevers moeten verplicht worden om werk te voorzien waarin oudere werknemers met problemen terecht kunnen.**
5. **Het Vlaams ABVV dringt er bij het federaal ABVV op aan om een offensieve strategie te voeren rond brugpensioen.**

De voorziene evaluatiemomenten van de maatregelen in het generatiepact kunnen en



DELEEGE AAN HET WOORD**“Moed om in te gaan tegen het liberalisme”****Rik Lubben (BTB)**

- werkt als dokwerker in Antwerpen
- sinds 1989 ABVV-militant
- hoofddelegee
- zesde congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Werkbaar werk'

Welke verwachtingen had je?

“Ik had toch wel wat vraagtekens bij het thema langer werken en werkbaar werk. Arbeiders krijgen constant te horen dat ze niet genoeg rendement

hebben, flexibeler moeten zijn, langer moeten werken, ... Velen zijn daardoor gedegouteerd. Alsof ze in hun leven niets hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van de maatschappij...”

Meest bijgebleven?

“Dat hier een links en progressief antwoord is gegeven. Daar put ik, als iets oudere militant, toch wel moed uit om in te gaan tegen het heersende liberalisme.”

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

“Werkbaar werk. In de haven is aangepast werk onbestaande, dat is constant trekken en sleuren, en het moet allemaal snel gaan.”

Heeft dit impact op de vloer?

“Dit congres heeft me toch een aantal ideeën aangereikt. We leven niet om te werken, maar we werken om te leven. Het werk moet aangepast worden aan de mensen en niet andersom. Het thema 'werkbaar werk' geeft ons een andere kijk op de competitiviteit van vandaag.”

Iets gemist op dit congres?

“Tijdens vorige congressen waren er vuriger debatten tijdens de plenaire zitting. De debatten in de werkgroepen waren soms wat technisch. Maar ik denk dat we kunnen terugblikken op een goed congres: goed voorbereid, transparant en democratisch.”

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

“Ik hoop dat de actiepunten van dit congres bijdragen tot een nieuwe dynamiek die de mensen terug weerbaar maakt, tegen wat de media en de rechtse partijen allemaal verkondigen.”

mogen niet leiden tot een nieuwe aanval op het bruggensioen, integendeel. Een Generatiepact-bis is onaanvaardbaar: door het opbod tussen de verschillende EU-lidstaten wordt de last van de vergrijzing enkel op de werknemers afgewenteld.

- 6. Het digitale tijdperk leidt in veel bedrijven tot een tweedeling in het personeel:** diegenen die met tegenover zij die nog zonder computer werden grootgebracht.

In de sectoren moet men voorstellen doen die toelaten om deze kloof zoveel mogelijk te dichten. De overheid moet de sectoren hiertoe aansporen en een aanbod doen voor de werknemers in achterblijvende bedrijven en sectoren. Dit als een element van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Standpunt 2

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.

De overheid moet bij het uitwerken van zijn beleid de **werkbaarheid van de job als criterium** opnemen. Door de neveneffecten van bijv. het Generatiepact is de werkbaarheid nog meer onder druk gekomen. De preciaire contracten (interim, tijdelijke contracten, enz.) en het uitspelen van contractvormen tegen elkaar zorgen voor een permanente ondergraving van de werkbaarheid. De duurzaamheid van de jobs is één van de pijlers van de werkbaarheid.

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

7. De overheid moet bedrijven en sectoren verplichtingen opleggen om een leeftijdsanalyse in elk bedrijf te bekomen.

Daarnaast moeten sectorale actieplannen rond werkbare loopbanen worden ontwikkeld. Dit kan via de sectorconvenanten, via informatie en inhoudelijke ondersteuning, en via de voorwaarden voor steun aan bedrijven.

8. Het overleg over leeftijdsbewust personeelsbeleid moet meer vanuit de overheid gestimuleerd worden.

De overheid moet stoppen met financiële stimulansen die gebaseerd zijn op losse, individuele projecten waarbij werkbaarheid en sociaal overleg niet centraal staan.

De overheid moet **aangewende subsidies terugvorderen** wanneer blijkt dat men niet voldoet aan de vooraf vastgelegde criteria. Subsidies worden enkel toegekend als ze gekoppeld zijn aan die criteria (sociaal overleg, resultaten, ...).

Wanneer de werkgever de vooropgestelde resultaatverbintenissen niet behaalt moeten er sancties worden voorzien. Het Vlaams ABVV moet de mogelijkheden onderhandelen om tot zo'n effectieve controle te komen en misbruiken tegen te gaan.



2

9. 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. Bij de opmaak van het instrument vertrekt men van de mate waarin de werknemer zijn job als werkbaar ervaart. Wat de werknemer ervaart, is een persoonlijk en dynamisch gegeven.

De **werkbaarheidsbarometer** die bestaat op Vlaams niveau moet een uitwerking **op ondernemingsniveau** krijgen. De resultaten van deze meting moeten besproken worden op de ondernemingsraad. De resultaten van deze meting mogen niet vrijblijvend zijn, maar moeten tot acties op ondernemingsniveau leiden.

10. De overheid moet verder arbeidsherverdeling stimuleren.

11. Werkbaar werk gaat ook over de grenzen van de flexibiliteit. En die zijn bereikt.

Men moet terug naar het principe dat **flexibiliteit rechtvaardig moet vergoed worden** en ontrabend duurder moet blijven dan de gewone dagjob. Het kan niet dat door fiscale en parafiscale kortingen flexibiliteit goedkoper en aantrekkelijker wordt dan een dagjob.

Het Vlaams ABVV vraagt het federaal ABVV er op toe te zien dat bestaande fiscale kortingen voor overuren, nacht- of ploegenarbeid niet worden uitgebreid. De **huidige fiscale kortingen voor nacht- en ploegenarbeid** dienen te worden gebruikt om deze tewerkstelling - die roofofbouw pleegt op gezondheid, vrije tijd en gezinsleven - kwalitatief te verbeteren.

Er dient aan de bestaande fiscale kortingen een directe voorwaarde te worden gekoppeld van (controleerbaar) meer en betere tewerkstelling.



Standpunt 3

Hoe moet het Vlaams ABVV dit ondersteunen?

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**.

We moeten alert zijn voor allerlei **demografische analyses** die door sommigen misbruikt worden om de bevolking angst aan te jagen en om een eenzijdig beleid voor te stellen. Ook andere analyses zoals de impact van de vergroening en verkleuring in grote steden moet beter in beeld komen om een evenwichtig beleid te onderbouwen.

Onze antwoorden op de druk om langer te werken hebben **meer draagvlak nodig binnen onze organisatie**. 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.

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.

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.

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

12. 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. De **militantenvorming** moet de delegees bewust maken van de noodzaak om werk te maken van werkbaar werk en van hun rol in zo'n lange termijncampagne. De vorming moet de competenties van de delegees versterken om een structurele syndicale aanpak te hanteren.

We moeten ondersteuning uitbouwen die concrete tools kan aanreiken voor delegees



2

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).

- 13. 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 en dit alles op een gepaste manier, zoals bijv. via een intergewestelijke comité, introduceren in het ABVV.

Dit kan ondermeer door er maximaal naar te streven dat werknemers die gebruik maken van hun recht op tijdskrediet vervangen worden en dat meer aandacht besteed wordt aan opleiding voor oudere werknemers.

Deze voorbeelden worden verzameld in een database die eenvoudig toegankelijk moet zijn voor alle militanten.

- 14. 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 we dit overzicht aan de initiatieven die door de selectiekantoren worden voorgesteld. We komen zo tot een **diversiteitstoets voor werving en selectie**. In een eerste fase richten we ons daarbij op het aspect leeftijd.

We willen het probleem echter ook direct aanpakken en niet alleen indirect via de selectiekantoren. Wij beraden ons over welke acties we als vakbond hierbij moeten ondernemen.

- 15. Op Vlaams niveau moeten we onze beleidsalternatieven voor lineair langer werken verder ontwikkelen, beter bekend maken en intern communiceren naar onze achterban.**

We moeten deze ook 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.

- 16. 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.**

- 17. Het Vlaams ABVV zal samen met het federaal ABVV een instrument ontwikkelen om de militanten op het terrein te ondersteunen om**



een gespecialiseerd en syndicaal antwoord te geven op de problematiek van stress op het werk.

18. Bedrijven met problemen op het vlak van werkbaar werk worden geconfronteerd met een **hoog personeelsverloop**: personeelsleden gaan elders aan de slag uit ontevredenheid met hun werksituatie. Voor de achterblijvers in de bedrijven doet dit de problemen toenemen (hogere werkdruk, improvisatie in de organisatie, stress.....).

Personeelsverloop in sectoren en bedrijven moet in kaart gebracht worden en op basis hiervan bekijken we of gepaste maatregelen of instrumenten kunnen ontwikkeld worden om hieraan te verhelpen.

Het Vlaams ABVV vraagt extra aandacht voor het probleem van verloop en onderzoekt de **ontwikkeling van een instrument voor de afgevaardigden** om het spontaan verloop (werknemers die uit eigen beweging het bedrijf verlaten), het contractueel verloop (tijdelijken en uitzendkrachten wiens arbeidsovereenkomst niet verlengd werd) en het gedwongen verloop (werknemers die ontslagen werden) te inventariseren, met de mogelijkheid daaraan een actieplan te koppelen.

19. **Het Vlaams ABVV voorziet in deskundige ondersteuning en begeleiding van delegees en secretarissen die werken rond werkbaar werk.**







Een sterke overheid

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Inleiding

“Werken voor de overheid betekent werken aan een sociale maatschappij”

“Het belang van de openbare diensten is breder dan de tewerkstelling. Dat bleek nog maar eens met de huidige crisis. Die trof alle lagen van de bevolking, maar vooral de sociaal zwakkeren. Gelukkig beschikken we over een goed gestructureerd sociaal zekerheidssysteem. Dat heeft de gevolgen van die crisis kunnen milderen.

Daarmee wil ik illustreren dat een overheid niet enkel en alleen bestaat uit ambtenaren, maar dat die zorgen voor heel de bevolking. Werken voor een overheid betekent eigenlijk werken voor de bevolking en werken aan een sociale maatschappij.

De burger verwacht dat de overheid haar kerntaken naar behoren kan invullen. Om die kerntaken uit te voeren is er vertrouwen nodig van de bevolking. Ambtenaren hebben niet altijd een goede reputatie, maar ambtenaren werken mee aan een sociale maatschappij.

Wij proberen als overheid mee te werken aan een sociale, verantwoorde maatschappij met een blijvende welvaart. Ambtenaren zijn niet het probleem maar al de helft van de oplossing. De bevolking heeft recht op kwalitatieve dienstverlening.”



Gaby Duerinck is afgevaardigde van ACOD.

Standpunt 1

Toegankelijkheid voor iedereen tot een kwaliteitsvolle dienstverlening

Maatschappelijke behoeften moeten worden ingevuld op een kwaliteitsvolle, vooruitziende manier waarbij de overheid de nodige initiatieven moet nemen.

Alle maatschappelijke behoeften, zoals kinderopvang, bejaardenzorg, mobiliteit, onderwijs, gehandicaptenzorg, begeleiding van werklozen en tewerkstelling in de sociale economie, ... moeten systematisch in kaart worden gebracht. Er moeten ambitieuze doelstellingen worden voorop gesteld, waarbij we de vergelijking met de best presterende landen kunnen doorstaan.

Een kwalitatieve dienstverlening staat of valt met een overheid die voluit investeert in haar personeel en haar **personeelsbeleid** (werkbaarheid, competentiebeleid, diversiteit, sociale dialoog, stressbeleid ...). De overheid heeft ook op dit vlak een voorbeeldfunctie.

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 begeleidend personeel, automatisch toekennen van voordelen, e-government, ...

We moeten ervoor zorgen dat elke burger toegang krijgt tot ICT-gestuurde dienstverleningen. Iedereen heeft baat bij goede en betaalbare overheidsdiensten.

De openbare diensten mogen niet door winst gestuurd zijn, zij moeten voor elke burger toegankelijk zijn.

Actiepunten

- Het Vlaams ABVV ijvert voor een ambitieuze uitvoering van de doelstellingen uit het Pact 2020, in het bijzonder de doelstellingen over levenskwaliteit:**
 - een intensieve bestrijding van armoede en sociale uitsluiting;
 - een toegankelijk, betaalbaar en kwaliteitsvol aanbod aan hulp- en zorgverlening.
- Het Vlaams ABVV vraagt dat het federaal ABVV de Sociale barometer laat aanvullen met regionale indicatoren** (sociale huisvesting, geletterdheid...) om ook op die terreinen de inkomensongelijkheden in kaart te brengen.
- Het Vlaams ABVV ijvert ervoor dat er voldoende middelen worden voorzien voor een sterk personeelsbeleid** zowel bij de overheid - en dit op alle niveaus - als bij de subsidiëring van de social profit.



3

DELEGEE AAN HET WOORD**“Een congres met goede resultaten”****Rik Van Caenegem (ACOD)**

- werkt als ontwerpingenieur bij de VRT
- al tien jaar ABVV-militant
- voorzitter van ACOD-VRT en van ACOD-Cultuur
- eerste maal op congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Een sterke overheid'

Welke verwachtingen had je?

“Ik had al congressen meegemaakt binnen ACOD, dus wist wel min of meer wat ons te wachten stond. Het werken in werkgroepen leidde tot goede resultaten. Ik denk dat we tevreden kunnen zijn over de bereikte resoluties, standpunten en actiepunten.”

Meest bijgebleven?

“Het unaniem aannemen van de actualiteitsmotie over de besparingen op de VRT. Inge Becks heeft perfect verwoord waar het eigenlijk over gaat, want het is heel moeilijk om als vakbondsmens je verhaal verkocht te krijgen in de media, zelfs als je werkt in een mediabedrijf.

Ook het verloop van mijn werkgroep vond ik markant: er werd stevig gediscussieerd over verschillende amendementen, maar uiteindelijk werd alles unaniem aangenomen.”

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

“In feite alles rond de armoedekwestie: armoede is onaanvaardbaar in een welvarend land als het onze. Om daar iets aan te doen moeten we de rijkdom in kaart brengen en zien hoe we die kunnen herverdelen. Vandaar ook de vermogensbelasting.”

Heeft dit impact op de vloer?

“Dat is voor iedereen belangrijk. Door een betere herverdeling van de rijkdom kan de belasting op arbeid dalen en de sociale zekerheid versterkt worden.”

Iets gemist op dit congres?

“Niets eigenlijk.”

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

“Vermoedelijk zal je mij in de toekomst nog zien. Het was een aangename kennismaking.”

Een sterk personeelsbeleid betekent ook dat nieuwe initiatieven (bijv. PAB (Persoonlijk Assistentie Budget), onthaalouders) via sociaal overleg en op basis van bestaande statuten en arbeidsvoorwaarden uitgewerkt worden en dat deze gesubsidieerd moeten worden.

4. Het Vlaams ABVV ijvert ervoor dat de Vlaamse overheid in overleg met alle betrokkenen actieplannen opmaakt rond een betere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging, ook voor de werknemers.

We zullen hierbij ook zelf voorstellen ontwikkelen, bijv. de automatische toekenning van studiebeurzen waar mogelijk en het OMNIO-statuut.

Het Vlaams ABVV eist van de Vlaamse regering dat zij alle soorten subsidies, premies en inkomensgeraleerde en sociale voordelen op een overzichtelijke wijze toegankelijk maakt voor de bevolking. De 'rechtenverkenner' van de Vlaamse overheid is daar een eerste aanzet toe.

Standpunt 2

Efficiëntie hoeft geen vies woord te zijn.

Ook het Vlaams ABVV is voorstander van een **efficiënte aanwending van de overheidsmiddelen**.

Die moet voldoen aan twee voorwaarden, zoals opgenomen in het Pact 2020:

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

Het efficiëntiedebat **mag in geen geval worden herleid tot een besparingsoperatie**. En alle aspecten moeten aan bod kunnen komen, dus ook de efficiënte en effectieve inzet van de overheidssteun aan bedrijven en het bestrijden van fraude met overheidsmiddelen in hoofde van ondernemingen.

Actiepunten

5. Samen met de centrales blijft het Vlaams ABVV eisen dat beslissingen over meer overheidsefficiëntie in het teken staan van efficiënte, toegankelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening en dat ze steeds het voorwerp zijn van overleg met de personeelsvakbonden.

6. Het Vlaams ABVV wil een systematische doorlichting van subsidies aan bedrijven.

In het overleg zullen we voorstellen dat de overheid, zoals al gebeurt voor subsidies aan de social profit en aan vzw's, nagaat of de subsidies aan bedrijven eveneens op een efficiënte en

effectieve manier worden ingezet in functie van maatschappelijke doelstellingen.

We zullen onze delegees ondersteunen om dit in de bedrijven in het oog te houden. We ontwikkelen hiervoor een werkinstrument (een tool) en voorzien vorming.

Subsidies kunnen enkel toegekend worden na syndicaal overleg (goedkeuring/advies OR, CPBW, vakbondsafvaardiging, paritair comité) en moeten meetbare resultaten opleveren inzake tewerkstelling (behoud, bijkomende tewerkstelling, verhogen opleidingsdeelname, verbeteren werkbaarheid, ...).

De verantwoordelijkheid inzake de **systematische en efficiënte controle** op de aanwending van de verkregen subsidies door de bedrijven ligt evenwel bij de subsidiërende overheid. Deze subsidies kunnen als sanctie worden teruggevorderd indien een bedrijf de verkregen subsidies oneigenlijk gebruikt, maar ook indien een bedrijf de aan deze subsidies verbonden resultaten niet behaalt.

De **inspectiediensten** moeten op alle niveaus versterkt worden. Zo eist het Vlaams ABVV dat er voldoende ambtenaren worden ingezet voor de inspectie van de tewerkstelling teneinde misbruiken door de werkgever op te sporen.

Het Vlaams ABVV zal ook bij het federaal ABVV aandringen op sterkere federale inspectiediensten die zich toespitsen op hun kerntaken (o.m. het bestrijden van sociale fraude van ondernemingen) en met meer middelen, ook voor toezicht op detachering, onderaanneming teneinde loonconcurrentie te voorkomen.



Standpunt 3

Geen commercialisering of deregulering: PPS enkel onder strikte voorwaarden.

Ons uitgangspunt blijft dat de overheid over de middelen moet beschikken om zoveel mogelijk zelf haar taken uit te voeren.

PPS kan enkel in zeer specifieke gevallen, en mag absoluut niet de regel worden. PPS is voor het Vlaams ABVV enkel bespreekbaar als de maatschappelijke meerwaarde kan worden aangetoond: snelle uitvoering van belangrijke sociaaleconomische projecten, billijke spreiding van de kosten en de baten tussen de partners, ...

Het Vlaams ABVV wil dat PPS-constructies gebaseerd zijn op een **correcte en transparante financiering** en ten volle vallen onder de democratische controle, inclusief het toezicht van het Rekenhof. PPS kan niet aangewend worden om de openbare diensten te vermarkten en het risico van de privé over te hevelen naar de publieke sector.

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 de VDAB de kwaliteit van de begeleiding kan garanderen.

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 aanreikt aan de gebruikers, waardoor essentiële diensten minder toegankelijk worden voor mensen met lagere inkomens.

Ook binnen de gesubsidieerde vzw's stellen we vast dat door het invoeren van allerlei marktprincipes met minimale bezetting toch maximale hulpverlening moet worden geboden, wat de kwaliteit van de zorg zeker niet garandeert. Het Vlaams ABVV vraagt dat de Vlaamse overheid via haar subsidieregelingen kwalitatieve zorg en kwalitatieve tewerkstelling stimuleert en er tevens over waakt dat de niet-bemiddelde gebruiker steeds toegang heeft tot essentiële diensten.

We willen 'Europa' niet lijdzaam ondergaan. Net zoals we in het verleden in het verweer zijn gegaan tegen de Havenrichtlijn⁶ 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.⁷

Ook de privatisering van bepaalde overheidstaken willen we een halt toeroepen, en waar mogelijk terugdringen.

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.



Op heel wat terreinen moet de overheid **meer meesturen** dan ze vandaag doet: de energiesector, de markt van koop- en huurwoningen, de zorgsector enz.

Actiepunten

7. **Het Vlaams ABVV wil dat de overheid zoveel mogelijk zelf haar taken uitvoert.** PPS kan enkel in zeer specifieke gevallen en mag absoluut niet de regel worden. Alleszins moet er een code komen voor de publiek-private samenwerking.
8. **Uitbesteding kan voor het Vlaams ABVV alleen als het een aantoonbare meerwaarde heeft binnen strikte kwaliteitsvoorwaarden.** Het opstellen van deze kwaliteitsvoorwaarden en de controle erop kunnen enkel door de overheidsdienst.
9. **De commercialisering van welzijnsectoren moeten we bestrijden** met regelgeving die garandeert dat men steeds rekening moet houden met het inkomen van de gebruiker en dat altijd dezelfde personeels- en kwaliteitscriteria worden toegepast. Subsidies kunnen in geen geval gebruikt worden om privé winsten te maken.

We eisen een **kinderopvangdecreet** dat dit regelt voor heel de sector van de kinderopvang. Ook voor de andere sectoren in welzijn en zorg eisen we zo'n **basisdecreet** 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.

10. **Het Vlaams ABVV informeert en sensibiliseert de secretarissen en militanten over de inzet van het politiek debat over diensten van algemeen belang.** We mobiliseren mee voor een richtlijn 'sociale diensten van algemeen belang'.
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 eisen de maximale uitbreiding van de lijst van openbare diensten die automatisch DAB zijn. Waar nodig eisen we een stevige invulling van openbare dienstverplichtingen (toegankelijkheid, betaalbaarheid, universeel karakter).
12. **Het Vlaams ABVV eist dat de overheidsinstanties die als opdracht hebben de markt te regelen en te controleren worden versterkt onder meer via controlecommissies waarin ook de vakbonden zitting hebben.**

Zo moet de **VREG** (Vlaamse reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt) eerlijke handelspraktijken en kwalitatieve dienstverlening als criteria kunnen hanteren bij het verlenen of intrekken van een leveringsvergunning. Deze overheidsinstanties moeten daadwerkelijk en los van de politiek kunnen optreden bij onterecht hoge prijzen. De kwaliteit van dienstverlening moet in elk geval objectief worden gemeten en de resultaten moeten publiek worden gemaakt.



3

13. In eerste instantie verzetten we ons tegen de privatisering of verdere privatisering van dienstverlening aan particulieren in sectoren als de watersector en de afvalsector.

Waar mogelijk willen we dit terugdringen.

Waar dat niet kan, moeten er minstens reguleringsinstanties worden opgericht of versterkt. In elk geval moet er een reguleringsinstantie komen voor de private markt van koop- en huurwoningen.

14. Het is de kerntaak van de overheid om openbaar onderwijs te organiseren door zelf scholen op te richten en te beheren. Andere initiatieven inzake onderwijs kunnen maar gesubsidieerd worden als zij de verplichtingen van een functionele openbare dienst respecteren.

15. De media worden wel eens de vierde macht genoemd. De tegenprestatie voor macht is verantwoordelijkheid en geloofwaardigheid.

De publieke omroep, gefinancierd met belastingsgeld, heeft als opdracht om op een objectieve wijze te informeren. Als vakbond moeten we erop toezien dat de media hun informatieverplichting correct invult. Zelf moeten we media die oog hebben voor vakbondsnieuws (De Wereld Morgen, website voor syndicalisten) bekend maken bij onze leden en militanten.

16. Bij elke aanbesteding dient niet alleen 'de beste kwaliteit tegen de laagste prijs' het criterium tot toekenning te zijn, maar dienen elementen zoals respect voor sociale waarden (sociale economie) en milieuvriendelijke

alternatieven mee in rekening gebracht te worden. Nu bestaan dergelijke sociale clausules reeds voor de sociale woningbouw. Deze zouden dus voor elke aanbesteding moeten gelden.

17. Er moet een einde komen aan de 'sale en lease back' activiteiten (verkoop en terug huren) van de verschillende overheden. Hierdoor komen er sluiksgewijs grote stukken van infrastructuur (van riolen, gebouwen tot rollend materieel) in privé handen.

18. Tewerkstelling van personen met een beperking gebeurt veelal via - weliswaar gesubsidieerd - privé-initiatief, met name in beschutte tewerkstelling.

Een belangrijk deel van de opbrengsten moet komen uit de productie. Die productie is vaak in onderaanneming van het reguliere bedrijfsleven. Dat maakt dat de marktlogica ook hier speelt. Zeker in tijden van economische crisis kan hierdoor de werkzekerheid van de werknemers in gedrang komen.

De Vlaams overheid, als grootste 'aandeelhouder', moet meer regulerend optreden om het behoud van de tewerkstelling te garanderen. Dit kan onder meer door de in de sector aanwezige middelen op een efficiënte en innovatieve wijze aan te wenden. Zo is onderlinge samenwerking van de beschutte werkplaatsen een sleutelement. Hierin moet de Vlaamse overheid eveneens een sturende rol spelen.



Standpunt 4

Meer ruimte voor economisch overheidsinitiatief

Om de **vernieuwing van de industrie en de economie** in een hogere versnelling te brengen is er behoefte aan een lange termijnvisie en -strategie, overlegde plannen (een staten-generaal van de industrie bijvoorbeeld) en aan gerichte stimuli voor de ondernemingen.

Daarbij moet worden ingezet op:

- strategische sectoren die van cruciaal belang zijn voor een duurzame transitie en waarvoor een groot potentieel bestaat in Vlaanderen;
- strategische speerpunten;
- hernieuwbare energie, wat ook een kans biedt voor de technologische industrie. Het is hoog tijd om te investeren in nieuwe, schone elektriciteitsproducten door nieuwe spelers zodat we kunnen evolueren naar een betaalbare en duurzame energievoorziening.

Een toenemend aandeel van de middelen voor investeringssteun moet gericht zijn op **ecologische investeringen**. De toekenning van ecologiesteun moet steeds verbonden worden aan het creëren van extra (groene) jobs. De overheid moet ook zelf economisch initiatief nemen om nieuwe niches of domeinen aan te boren.

Actiepunten

- 19. Het Vlaams ABVV wil dat de overheid in overleg met de sociale partners een meer actieve rol opneemt in het aangeven van grote maatschappelijke innovatieprojecten, zoals de vergroening van de economie (elektrische wagen, windenergie, ...).**

Daarnaast moet de Vlaamse overheid volop investeren in milieutechnologie, -opleidingen en -banen. 170.000 woningen zijn dringend toe aan een grondige renovatie, 400.000 woningen hebben nood aan een kleinere energierenovatie. Het energierenovatieprogramma 2020 moet versterkt voortgezet worden. Een gratis energieaudit voor woningen is daarin een belangrijk instrument.

- 20. Het Vlaams ABVV wil dat de Participatie Maatschappij Vlaanderen (PMV)⁸ evolueert tot een belangrijke speler in de Vlaamse economie die de strategische sectoren mee uitbouwt of op de sporen zet.**

Bij participaties of andere vormen van steunverlening moet PMV zich toeleggen op **projecten met positieve milieueffecten en met bijkomende werkgelegenheid**. Net als bij de publieke GIMV het geval was moeten de sociale partners betrokken worden bij de strategische keuzes van PMV. Beleggingen van reserves moeten op een ethische en niet-speculatieve manier gebeuren.

Een slagkrachtig overheidsinitiatief veronderstelt ook een grotere samenwerking tussen alle publieke spelers, zoals kenniscentra (VITO⁹, IMEC¹⁰, ...), universiteiten en PMV.



- 8 ParticipatieMaatschappij Vlaanderen (PMV)** is een naamloze vennootschap met het Vlaamse Gewest als enige aandeelhouder. Als zelfstandige investeringsmaatschappij is PMV een instrument voor economisch overheidsinitiatief.
- 9 VITO:** Vlaamse instelling voor technologisch onderzoek.
- 10 IMEC:** onderzoekscentrum voor micro-elektronica. Werd in 1984 opgericht met steun van de Vlaamse overheid.

3

Standpunt 5

Gezonde financiën en meer rechtvaardige fiscaliteit

Zoals elke overheid moet ook de Vlaamse overheid over **voldoende middelen** beschikken om haar opdrachten kwaliteitsvol in te vullen. Een correcte inkomensstroom via de fiscaliteit is bijgevolg een voorwaarde om beleid te kunnen voeren.

Gezonde overheidsfinanciën zijn voor het Vlaams ABVV ook een zaak van **nieuwe inkomsten**. Ook in tijden van crisis en besparingen moet de fiscaliteit haar steentje bijdragen, ook in Vlaanderen, zonder dat de globale belastingsdruk op de werknemers nog meer vergroot. We willen bovendien een meer rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit.

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

In dit verband pleiten we voor gezamenlijke inspanningen bij het goed beheer van de overheidsfinanciën. De opeenvolgende programma's van lastenverlagingen voor de werkgevers hebben hun limiet bereikt. Er kan **geen sprake zijn van verdere lastenverlaging**, noch in de sociale zekerheid, noch in de algemene middelen. De sociale zekerheid en de openbare dienstverlening komen hierdoor nog meer in het gedrang.

Om de overheidsfinanciën gezond te maken moet er dringend werk worden gemaakt van een **belasting op grote vermogens**. Er moet dringend een debat gevoerd worden en er moeten dringend concrete pistes uitgewerkt worden over de manier waarop de federale en regionale overheden de groeiende vergrijzingskosten in de toekomst kunnen opvangen.

Actiepunten

21. In ons memorandum (2009) aan de regering en het parlement hielden we een stevig pleidooi voor een meer rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit.

In het Vlaamse regeerakkoord vinden we dit niet terug. Het Vlaams ABVV blijft dit aankaarten, ook bij het parlement, onder meer bij de jaarlijkse begrotingen van de Vlaamse regering.

Concreet denken we onder meer aan de **Vlaamse jobkorting**: dergelijke kortingen dienen strikt selectief en proportioneel (hoger voordeel voor lage inkomens) te zijn, en niet-actieven (werklozen, arbeidsongeschikten, gepensioneerden, ...) moeten eveneens in aanmerking komen.

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



Het Vlaams ABVV vraagt het federaal ABVV te ijveren voor de **snelle invoering van een belasting op grote vermogens** om de herverdeling solidair en rechtvaardig te maken. Ook op Vlaams niveau moet grote vermogens voldoende belast worden (erfenisrecht bijv.).

We moeten samen met het federaal ABVV onze leden informeren over de blijvende **noodzaak van een sterke sociale zekerheid**. We merken dat ook onze achterban zich vragen stelt over het nut van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen en de beide niet altijd van elkaar kunnen onderscheiden. Het Vlaams ABVV moet samen met het federaal ABVV duidelijke en verstaanbare informatiecampagnes (blijven) opzetten om de meerwaarde van belastingen en sociale zekerheid en het verschil tussen beide uit te leggen.



3

Standpunt 6

Een juiste beeldvorming

We stellen vast dat er nog al te vaak in clichés wordt gesproken over de openbare diensten. Vaak zijn deze gebaseerd op stereotypen en ze doen de hardwerkende ambtenaar ernstig onrecht aan. Dat kan in de kaart spelen van al wie de openbare diensten wil afbouwen. Het Vlaams ABVV wil meewerken (informereren en sensibiliseren) aan een juiste beeldvorming over de publieke diensten.

Actiepunten

23. Het komt in de eerste plaats aan de Vlaamse overheidsdiensten en agentschappen zelf toe om een juiste beeldvorming gestalte te geven. Het Vlaams ABVV zal een juiste beeldvorming van de overheid actief ondersteunen.

Onder meer via onze aanwezigheid in een aantal raden van bestuur of raadgevende comités als binnen die diensten en agentschappen waar we niet rechtstreeks bij het bestuur betrokken zijn.

24. Het Vlaams ABVV zal in de eigen publicaties en vormingsmaterialen het belang van de publieke diensten benadrukken.

25. Een goede kennis van, en inzicht in de staatsstructuur en de plaats daarin van de Vlaamse bevoegdheden is noodzakelijk. Het Vlaams ABVV besteedt daar aandacht aan, onder meer in de syndicale vorming.





Een sterke overheid

Een sterk ABVV in Vlaanderen

WAT DOET:
HET VAKBOND ABVV
ZELF!

Wat het werk en loon zijn

Werkbaar werk







Een sterk ABVV in Vlaanderen

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Inleiding

“Mensen met vragen over hun jobtoekomst moeten bij het ABVV terecht kunnen”

“In de grafische sector gaat het al een tiental jaren niet goed. Mensen begonnen zich vragen te stellen als: zit ik hier nog veilig, kan ik mij beter gaan scholen om sterker te staan binnen het bedrijf, kan ik gaan kijken naar andere dingen waar ik goed in ben.

Het was duidelijk dat hoe slechter het op de drukkerij ging, hoe meer mensen met vragen van die aard kwamen in plaats van met de gewone syndicale vragen over hun loon of hun dertiende maand.

Toen het bedrijf failliet ging, kwamen veel van mijn ex-collega's bij onze bijblijfconsulenten terecht om uit te zoeken wat ze verder konden doen.

Het is eigenlijk een heel warm gevoel als ex-delegee om nog altijd te kunnen zien dat al die mensen op diensten van ons eigen ABVV terecht kunnen en professioneel verder geholpen worden.”



Erwin Madereel was delegee in een grafisch bedrijf en werkt nu als ABVV-loopbaanbegeleider.

Actiepunten

Overleg:

1. **De centrales en gewesten moeten mee verantwoordelijkheid opnemen om, meer dan één keer om de vier jaar bij een congres, aan een draagvlak voor Vlaamse syndicale thema's te werken.**

- 1.1. **Zowel de centrales als het Vlaams ABVV engageren er zich toe om zowel de sectorale en bedrijfssyndicale ervaring beter te vertalen in de Vlaamse overlegthema's als de Vlaamse overlegthema's beter te vertalen naar de concrete syndicale werking in de bedrijven en sectoren.**

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 jaar kiest het Vlaams Bureau één tot twee thema's, die kunnen aangereikt worden uit alle geledingen.
- b) De syndicale vertaling richt zich naar secretarissen en waar nodig ook naar militanten, gekoppeld aan een vormingsaanbod dat voor beiden uitgewerkt wordt door het Vlaams ABVV.
- c) Het Vlaams ABVV werkt samen met de centrales een kader uit ter bevordering van een industriepolitiek.

- 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. In onze analyse voegen we een Europese werknemerstoets toe.
- b) De onderhandelaars van het Vlaams ABVV zorgen voor **een overlegkalender** waarbij brede consultatie mogelijk wordt. Het Vlaams ABVV onderhandelt naast inhoudelijke doelen waar nodig ook de mogelijkheid om de doelen uit te voeren via de structuren van het Vlaams ABVV en als dusdanig ook de middelen om de werking te financieren.

- 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.**



4

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. Zo zullen ze beter gewapend zijn om de ABVV-standpunten te verdedigen. Het Vlaams ABVV gaat eveneens na hoe de vertegenwoordigers in de **lokale overlegstructuren** beter ondersteund kunnen worden.

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

Algemeen bewegingswerk:

4. De centrales engageren zich om ook over Vlaamse interprofessionele thema's meer informatie (ook intern) te verspreiden en te sensibiliseren.

Het Vlaams ABVV zal dit beter coördineren door met centrales en gewesten sluitende afspraken te maken over de verwachtingen en het gebruik van de informatie. Bovendien zal het Vlaams ABVV nagaan welke campagnematerialen kunnen aangemaakt worden in andere talen (bijv. via de website).

5. In een moderne organisatie kan informatie-verspreiding het best rechtstreeks gebeuren, ondermeer via elektronische en nieuwe communicatiemiddelen.

5.1. Daarvoor vragen we aan het federaal ABVV, de centrales en de gewesten, om systematisch de **e-mailadressen en gsm-nummers van leden** te registreren bij inschrijving. De gewesten en de centrales staan in voor het systematisch actualiseren van de gegevens over de leden. Voor al wie er toegang toe heeft, moet een werkwijze vastgelegd worden inzake het gebruik van gsm-nummers en e-mailadressen.

5.2. Daarnaast vragen we aan de centrales om de **e-mailbestanden van militanten** te centraliseren en per opdracht beslist door de centrales, te laten aanwenden door 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. Het Vlaams ABVV ontwikkelt een ABVV-imago over gans Vlaanderen en stimuleert de Vlaamse gewesten om zich hier gezamenlijk in te schakelen en de aanwezigheid op het terrein te versterken.

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 campagnes beter en sneller te organiseren en uit te voeren zal het Vlaams ABVV een netwerk opzetten van contactpersonen (goedgekeurd door het Bureau) 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 nog moderner, eigentijds magazine worden ten behoeve van de leden.

DELEGEE AAN HET WOORD

"De samenhang mag groter worden"

Carine Decostere (Metaal)

- werkt als arbeidster bij Tenneco Automotive in Sint-Truiden
- al negentien jaar ABVV-militant
- hoofddelegee en lid OR
- eerste maal op congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Een sterk ABVV in Vlaanderen'



Welke verwachtingen had je?

"We hebben dit congres hard voorbereid en een pak amendementen ingediend. En ik had zoiets van: dat zal allemaal worden goedgekeurd. Maar de centrales zaten niet altijd op één lijn. Maar zo is democratie nu eenmaal, zeker?"

Meest bijgebleven?

"Erg jammer dat er niet kon gesproken worden over het statuut arbeiders-bedienden. Ik begrijp niet dat de andere centrales zich daar niet in kunnen vinden."

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

"Dat militanten die vorming volgen geen loonverlies mogen lijden. Er zijn er nog altijd die daarom afhaken."

Heeft dit impact op de vloer?

"Als de militanten geen vorming meer kunnen volgen omwille van financiële redenen, spelen we met onze toekomstkansen. Want militanten die vorming hebben gevolgd, krijgen toch een heel pakket mee dat ze kunnen gebruiken op de vloer en in het overleg. Als ze dat moeten missen, gaan ze op den duur niet meer kunnen meepraten."

Iets gemist op dit congres?

"Het gevoel van samenhang tussen de centrales. Daar ben ik heel gevoelig voor omdat de Metaal heel sterk aan elkaar hangt."

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

"Ik vond het een zeer leerrijk en vruchtbaar congres, goed georganiseerd ook. Als je het Vlaams ABVV niet hebt en je werkt alleen binnen de eigen centrale, bereik je nooit een even grote slagkracht. Heel interessant zijn ook de ervaringen die je hoort van militanten van andere centrales."

4

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. We vragen om dit te realiseren vóór de volgende sociale verkiezingen.

- 10. Het Vlaams ABVV onderzoekt samen met het federaal ABVV en de centrales de mogelijkheid om een gemeenschappelijke periodieke publicatie uit te werken voor delegees en militanten.**

Jongerenwerking:

- 11. De gewesten en de centrales voeren op korte termijn het debat, binnen de ABVV-instanties, om de doelstellingen inzake dienstverlening en syndicale werking rond jongerenthema's te definiëren voor de jongerenwerking en de daaraan gekoppelde financiering te voorzien.**

Een constant aandachtspunt hierbij moeten de gevolgen van de economische crisis op het vlak van jeugdwerkloosheid en de kwaliteit van het jobaanbod zijn.

- 12. Om de werking van de jongerencommissie te ondersteunen zetten de ABVV-Jongeren een interprofessioneel netwerk op met jonge militanten en afgevaardigden.**

Dit netwerk (Working Class Heroes) wordt uitgebouwd in samenwerking met de centrales, informeert en stimuleert werkende jongeren

in hun engagement voor het ABVV. De interprofessionele jongerenwerking zet hiervoor de nodige vormingsinitiatieven en campagnes op samen met de centrales.

Seniorenwerking:

- 13. De seniorenwerking en Linx+ bouwen een sociaal-culturele en politiek-syndicale werking met afdelingen uit om senioren sneller te bereiken, te mobiliseren en te sensibiliseren om eventueel in actie te treden.**

Het Vlaams ABVV coördineert dit over de afdelingen heen en ontwikkelt in overleg met centrales en gewesten instrumenten om de leden na hun actieve loopbaan bij het ABVV te houden.

Bovendien moet de seniorenwerking het belangrijkste instrument zijn waarmee militanten **na de actieve loopbaan syndicaal actief kunnen blijven**, dit zowel op sociaal-cultureel vlak als op het politiek-syndicale terrein van beleidsthema's die senioren aanbelangen. Hiertoe is een sterke uitwisseling en samenwerking met de federale commissie senioren gewenst.

- 13.1 Een sterke vertegenwoordiging van senioren in centrales en gewesten is cruciaal om de belangen van deze groeiende groep te realiseren.

- 13.2 De uitdaging voor de komende jaren bestaat erin de babyboomer die op rust gaat blijvend te interesseren. De seniorenwerking



zal waar nodig hiervoor aangepaste initiatieven ondernemen.

- 13.3 Geregeld doen we beroep op senioren-militanten om het ABVV te vertegenwoordigen in overleginstaties (binnen en buiten onze structuren) die seniorenthema's behandelen. Opdat zij hiervoor voldoende gewapend zouden zijn, zal het Vlaams ABVV voor deze militanten een specifieke vorming voorzien.

Werkzoekenden:

- 14. Het organiseren van werklozen is door de gewijzigde omstandigheden meer dan vroeger een uitdaging. Werkzoekenden worden in de eerste plaats en zo snel mogelijk begeleid naar duurzaam werk. Het Vlaams ABVV wil de stem van de werklozen via verschillende wegen inbrengen in onze standpunten en acties.**

We willen dit doen door:

- 14.1. Indirect via de medewerkers die, vanuit hun takenpakket, **gericht signalen verzamelen over problemen en knelpunten van werkzoekenden**, waaraan het Vlaams ABVV kan werken via overleg en acties. De bijblijfwerving, de werklozenwerking en KOPA hebben hier een belangrijke taak te vervullen.
- 14.2. Waar nodig kunnen de verschillende diensten gezamenlijk **extra enquêtes of directe raadplegingen van werkzoekenden**

ondernemen ter ondersteuning van bepaalde actiepunten van het Vlaams ABVV.

- 15. De werklozencomités zijn een belangrijk instrument om werklozen die syndicaal actief willen zijn of militanten die werkloos worden, actief te betrekken bij de werking van het ABVV.**

In de werklozencomités versterken zij hun syndicale competenties. Daarom ondersteunt de werklozenwerking de werking van de werklozencomités.

- 16. Het Vlaams ABVV engageert zich om in de concrete vertaling en uitvoering van deze congresstukken steeds het wegwerken van genderverschillen na te streven, en het veroorzaken van nieuwe genderverschillen uit te sluiten.**

Vorming:

- 17. Het debat over een syndicaal vormingstraject voor iedere deelnemer moet binnen de interprofessionele vorming en met de vormingsdiens ten van de centrales gevoerd worden:**

- 17.1. We willen tijdig **een goed afsprakenkader maken** met de interprofessionele en professionele vormingsdiensten voor de organisatie van een complementair vormingsaanbod zodat zoveel mogelijk kandidaten bij de sociale verkiezingen van 2012 vorming kunnen volgen.



DELEGEE AAN HET WOORD

"Werken aan de toekomst"

**Gino Van Gysel (Horval)**

- werkt als magazijnier bij Conway in Temse
- al zestien jaar ABVV-militant
- zetelt in OR en is vakbondsafgevaardigde
- tweede congres Vlaams ABVV
- werkgroep 'Een sterk ABVV in Vlaanderen'

Welke verwachtingen had je?

"Een congres moet je altijd op lange termijn zien, vind ik. Wat op dit congres beslist is, zal niet van vandaag op morgen gerealiseerd zijn. Ik verwacht dus veel van de toekomst."

Meest bijgebleven?

"De goede tussenkomsten. Ik vond het een leuk congres. Ook al hadden we veel later gedaan dan de andere werkgroepen, ik vond het boeiend om zolang te blijven."

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

"Het actiepunt over de bedrijfsanimatoren. Ik ben zelf bedrijfs animator, dus de vraag om geen loonverlies te lijden spreekt me sterk aan."

Heeft dit impact op de vloer?

"Het is niet simpel op de werkvloer. De mensen zijn vooral bekommerd om hun centen. We hebben een negatieve index meegemaakt: oké, we moeten dat ondergaan, we hebben ook al positieve indexen gehad. Dat is waar de mensen van wakker liggen. Als we dit congres op de vloer willen brengen, gaan we toch iets meer moeten doen om ze wakker te krijgen."

Iets gemist op dit congres?

"Ik vond het echt een constructief congres. Misschien een minpuntje: de deelnemers zijn al vroeg op de baan om in Blankenberge te geraken. Dus een boterkoek bij het onthaal zou wel smaken."

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

"De mensen weten niet wat federaal is en wat Vlaams is. Het is niet altijd gemakkelijk om dat uit te leggen."

17.2. We willen **meer systematische uitwisseling en afstemming** organiseren over leerdoelen en het aanbod van vormingsprogramma's.

17.3 We willen een **individueel vormingspaspoort** (of vormingsfiche) uitwerken voor elke deelnemer aan syndicale vorming in het ABVV. Dat vormingspaspoort vermeldt per deelnemer alle gevolgde vormen, binnen de professionele én binnen de interprofessionele vorming.

Zowel de deelnemer als de vormingsdiensten én de bevoegde centrale weten dan wat er reeds gevolgd werd. Zo kan er makkelijker een traject worden uitgestippeld volgens de noden van de deelnemer. Het uit te werken vormingspaspoort moet compatibel zijn met de paspoorten die reeds bestaan binnen sommige centrales; we streven naar een geuniformiseerd systeem.

17.4. We bewaken samen **de output (te verwerven competenties) van de vorming**: die output moet in gezamenlijk overleg met de centrales worden gedefinieerd, evenals het strategisch plan om hiertoe te komen.

17.5. Het Vlaams ABVV werkt samen met de centrales aan **een oplossing die zorgt voor een toegankelijk vormingstraject zonder financieel nadeel** voor militanten en bedrijfsanimatoren. Het verschil op dat vlak tussen wie met BEV vorming volgt en wie dit met syndicaal verlof doet, moet weggewerkt worden.

Ook de bedrijfsanimatoren moeten zonder loonverlies kunnen ingeschakeld worden. Het Vlaams ABVV werkt hiervoor samen met de centrales aan een eenvormige aanpak.

18. Het landelijke secretariaat van de interprofessionele vorming wil de rol van expertisecentrum en overlegplatform op zich nemen van het vormingsgebeuren in het ABVV (interprofessioneel en de centrales).

In nauw overleg met gewesten en centrales wil het landelijk secretariaat dit de komende jaren doen op het vlak van :

- 18.1. de opleiding, bijscholing en het inzetten van bedrijfsanimatoren in de syndicale vorming;
- 18.2. de opleiding en bijscholing van alle syndicale vormingswerkers in het ABVV;
- 18.3. informatie en toepassingsproblemen over BEV.
- 18.4. inventariseren en uitwisselen van ervaringen en noden inzake vorming voor secretarissen en kaders.

19. Het BEV moet samen met syndicale vrijstelling een steunpilaar kunnen blijven voor de vorming.

We vragen aan het federaal ABVV het BEV nog prominenter op de politieke agenda te zetten en een prioriteit te maken van de noodzakelijke verbeteringen aan het BEV-stelstel. Doel is de

regelgeving te moderniseren en aan te passen aan de actuele bedrijfsorganisatiemodellen en arbeidscontracten. De toegang van de deeltijdse werknemers tot het systeem van BEV moet verzekerd worden.

Het aantal uren waarop een werknemer recht heeft om vorming te volgen in het kader van BEV moet terug opgetrokken worden naar 120/160, en het loonplafond moet verhoogd worden.

Het Vlaams ABVV onderzoekt bovendien of er aanvullend ook Vlaamse middelen ingezet kunnen worden voor de vorming van actieve werknemers. We zullen ook bijkomende financieringsbronnen zoeken om de werking van onze syndicale vormingsinstelling (Vorming & Actie) te versterken.

20. 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.

21. Vorming rendeert enkel met ondersteuning als nazorg.

Vorming en ondersteuning vullen elkaar aan. Vorming versterkt de competenties van militanten zodat ze zelfstandiger kunnen werken.



4

De complexiteit en de techniciteit van heel wat aspecten van het syndicaal werk vereisen echter een goede ondersteuning van militanten. Ondersteuning helpt dus de militant de vorming in de praktijk toe te passen, terwijl de vorming de militant helpt sterker te worden en autonoom te werken.

De verdere uitbouw van de ondersteuning van onze militanten wordt (mee) ontwikkeld door het Vlaams ABVV in overleg met de centrales. We waken over een goede afstemming tussen onze syndicale vorming en de ondersteuning van militanten.

Ondersteuning:

22 Om onze ondersteuning doelgericht uit te bouwen willen we weten wie onze militanten zijn.

- 22.1. We vragen met aandrang aan het federaal ABVV en aan de centrales om een geconsolideerde **database met alle verkozenen CPBW en OR + de leden van de SA van het hele ABVV** aan te leggen.

Dit werkinstrument is immers een belangrijke informatiebron. Het bevat best ook alle e-mailadressen en gsm-nummers van militanten. Bij de opmaak van de database moet rekening gehouden worden met de actualiseerbaarheid en de werkbaarheid van het instrument. Voor een oordeelkundig gebruik van de informatie uit de database zullen we in

nauw overleg met de centrales procedures uitwerken.

- 22.2. 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.

- 22.3. Bij de volgende sociale verkiezingen vragen we dat het federaal ABVV de database uitbreidt met **alle kandidaten**.

23. We moeten de behoeften aan ondersteuning van onze militanten en secretarissen systematisch in kaart brengen.

- 23.1. Het Vlaams ABVV zal in samenspraak met gewesten en centrales periodiek de **militanten- en secretarissenbevraging** herhalen (bijv. om de vier jaar).

- 23.2. 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.

- 23.3. Het versterken van de syndicale macht in **de dienstensectoren en de social profit** zijn alvast zeer belangrijke uitdagingen. Over de organisatie van de ondersteuning die ter zake nodig is ontwikkelen we samen



met de centrales en het federaal ABVV een visietekst.

- 23.4. Het Vlaams ABVV beseft bovendien de nood aan ondersteuning van de militanten in de KMO's. In samenspraak met de centrales en het federaal ABVV maken we een **strategisch plan voor een KMO-werking**. In dit plan wordt de rol van alle interprofessionele diensten duidelijk omschreven.

24. 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.

- 24.1. 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.
- 24.2. 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. Samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt en nageleefd.
- 24.3. Om de ondersteuning in het Vlaams ABVV en de gewesten effectief waar te maken

moet het **debat over inzet van personeel en financiering** gevoerd worden in het Vlaams Bureau.

25. Een effectieve en werkbare syndicale ondersteuning vergt ook een aangepaste inzet van instrumenten, opgeleide medewerkers en permanente samenwerking tussen diensten.

- 25.1. We zullen investeren in concepten en methodieken om onze **ondersteuningsinstrumenten** (brochures, handleidingen, checklists, ...) doelgerichter en bruikbaar te maken.

We gaan daarbij na waarvoor en wanneer vertaling nodig is. Ook een (gemakkelijk toegankelijke en bruikbare) website en een nieuwsbrief kunnen deel uitmaken van dat instrumentarium. We willen daarbij zicht krijgen op de goede praktijken op het terrein en ervan leren door ze uit te wisselen in het ABVV.

- 25.2. 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 overlegplatform en methodisch **expertisecentrum** voor de Vlaamse beleidsthema's (milieu, energie, mobiliteit, preventief bedrijfsbeleid, bedrijfssubsidies, diversiteit, ...).

Een echte Vlaamse dienst Ondernemingen, die goed samenwerkt met de federale



4

dienst Ondernemingen is derhalve geen overbodige luxe.

Als taken zien we alvast :

- a) De dienst Vorming en Ondersteuning van het Vlaams ABVV brengt landelijke en gewestelijke medewerkers die ondersteuning aan militanten geven bijeen met het oog op het ontwikkelen van het ondersteuningsaanbod en van ondersteuningsmethodieken.
- b) De dienst Vorming en Ondersteuning van het Vlaams ABVV bevordert de uitwisseling van expertise tussen de militantenvorming en de diensten die ondersteuning aanbieden in het Vlaams ABVV.

25.3. Ondersteuning goed realiseren vergt ook meer permanente concrete **samenwerking** tussen de diensten in de gewesten en de centrales, de federale dienst ondernemingen, de federale en Vlaamse ABVV-studiediensten en de Vlaamse dienst Vorming en Ondersteuning.

Loopbaandienstverlening:

26. 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, eerder zelfs gedurende het ganse leven.

26.1. 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.

- a) De **nieuwe dienstverlening** met korte vragen en intensieve begeleiding rond werk zoeken en loopbaankeuzes, zoals vandaag aangeboden door de bijblijfwerving en de loopbaanbegeleiding, wordt verdergezet.
- b) De **kwaliteit en de methodiekontwikkeling** van deze 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.
- c) Voor **bekendmaking van deze loopbaandienstverlening** aan de leden moeten de gewesten, naast hun eigen medewerkers, 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.
- d) Het Vlaams ABVV zal bij de overheid ijveren voor **meer financieringsmogelijkheden** voor zo'n dienstverlening.



26.2. Voor heel wat jongeren is ABVV-jongeren het eerste contact met de dienstverlening van het ABVV voor werkenden en werkzoekenden. Om meer jongeren te bereiken, stimuleert het Vlaams ABVV de oprichting van regionale schoolverlatersplatformen in de schoot van de RESOC's.

26.3. Het aanbod van diensten en werkingen gericht op werknemers en werkzoekenden (jongeren, loopbaanbegeleiding, bijblijfwerving, werklozenwerking, KOPA) moet nog meer vanuit het oogpunt van de werknemer en de werkzoekende georganiseerd worden.

a) De ABVV-gewesten en het Vlaams ABVV moeten de **taakverdeling**

tussen de diensten verbeteren vanuit het perspectief van de werknemer en de werkzoekende die voor het eerst binnenkomt in het ABVV.

b) Om te bepalen wie best wat doet, moeten **alle onderdelen** bekeken worden (onthaal, dienstverlening werkloosheid, dienstverlening arbeidsmarkt, informatieverstrekking, begeleiding, vorming en opleiding) zodat we met de beschikbare mensen en middelen de meest effectieve werking rond 'werk zoeken' kunnen realiseren

c) Een **goede bewegwijzering** in het ABVV, maar ook een centraal permanent meldpunt in het gewest dat alle

DELEGEE AAN HET WOORD

"Weer veel mensen leren kennen"

Tina Maes (AC)

- werkt als coördinator groenbeheer in het dierenpark Planckendael-KMDA in Muizen
- al twaalf jaar ABVV-militant
- lid OR
- tweede congres van het Vlaams ABVV
- werkgroep 'Een sterk ABVV in Vlaanderen'

Welke verwachtingen had je?

"Ik vond het een goed congres, met fijne discussies en krachtige signalen. Ik heb weer veel mensen leren kennen met verschillende achtergronden."

Belangrijkste standpunt of actiepunt?

"De doorstroming van sociale tewerkstelling naar reguliere jobs. Binnen KMDA hebben we daar sterk mee te maken, maar zien we weinig resultaten. Het ligt ook moeilijk bij de andere werknemers die dat vaak als een bedreiging zien voor hun eigen job. Maar het is wel onze syndicale plicht zo'n doorstroming te blijven verdedigen."

Heeft dit impact op de vloer?

"Vervangingsplicht bij tijdskrediet leeft ook sterk op de vloer. Bij ons op KMDA is de drempel verhoogd tot 20%, wat bijzonder hoog is. Maar het maakt het soms onhoudbaar om te werken omdat er geen vervangingsplicht is en onze werkgever ons op het scherp van de snee laat werken. We hebben al een beetje kunnen afdwingen als vakbonden, maar nog niet voldoende."

Meest bijgebleven?

"Dat het geld dat aan een klassiek congrescadeau zou gegeven worden, nu geschonken werd aan twee projecten om armoede te bestrijden. Ontroerend dat Caroline ook uitlegde vanwaar dat idee kwam: toen zij in 2005 bij AC Antwerpen vertrok om het Vlaams ABVV te gaan leiden, heeft zij van een van haar delegees een gelijkaardig geschenk gekregen. Dat was ze dus nog niet vergeten."

Iets gemist op dit congres?

"Er zijn zeker en vast veel mensen die naar een congres willen komen, maar niet mee kunnen omdat het aantal plaatsen volzet is. Je komt naar een congres om actief deel te nemen en je stem te laten horen als dat nodig is. Wie naar een congres komt, weet dus dat er een hele dag gewerkt moet worden en dat hij of zij daar niet voor zichzelf zit, maar wel namens de leden."

Andere kijk gekregen op het Vlaams ABVV?

"Ik heb het niet zo op dat 'Vlaams' in het logo begrepen: ik ben niet zo Vlaamsgezind. Maar ik begrijp wel dat het ABVV zich zo moet organiseren om een tegengewicht te vormen. Al hoop ik dat dit de solidariteit tussen noord en zuid niet in het gedrang brengt."



4

vragen opvangt en dispatcht, gerichte doorverwijzing door de medewerkers en een gezamenlijke bekendmaking van ons aanbod, is noodzakelijk om de werknemers en de werkzoekenden snel en efficiënt te kunnen voorthelpen.

- d) Het Vlaams ABVV zorgt er samen met het federaal ABVV voor dat de **werkloosheidsdiensten** nauw betrokken worden bij de systematische toeleiding van onze leden naar het loopbaandienstverleningsaanbod.

Nieuwe dienstverlening:

27. Andere voorstellen voor nieuwe dienstverlening, gedragen door de ledenenquête, worden na discussie - o.a. over de financiering en de haalbaarheid - voorgelegd aan het Vlaams Bureau of aan de instanties die het meest aangewezen zijn om de dienstverlening te realiseren en te financieren.

28. 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.

Gewestelijke dienstverlening:

29. Elk lid moet recht krijgen op eenzelfde gegarandeerd pakket dienstverlening van gelijke kwaliteit, ongeacht de woon- of

werkplaats. Dit betekent een soort contract met het lid, dat ingevuld wordt door de gewesten.

29.1. Daarvoor moet het ABVV een discussie voeren over welke dienstverlening we willen bieden aan de leden, zonder daarbij te kijken naar mogelijke subsidies, en er de nodige financiering voor voorzien.

Via onze enquête kunnen we de bekommernissen en wensen van onze leden opsporen. Deze manier van communiceren moeten we meer gebruiken om onze werking, zowel op het vlak van strijd als dienstverlening, te verbeteren. Communicatie is immers geen eenrichtingsverkeer.

29.2. We moeten daarbij rekening houden met verschillen in de ABVV-dienstverlening tussen Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

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.

Daarnaast zullen er ook kleinere verschillen in dienstverlening bestaan tussen de ABVV-gewesten van het Vlaams ABVV, omdat ook hier de arbeidsmarkt verschilt. Dit mag echter geen afbreuk doen aan de regel dat elk lid recht heeft op eenzelfde gegarandeerd pakket dienstverlening van gelijke kwaliteit ongeacht de woon- of werkplaats.



29.3. Extra aandacht dient eveneens te gaan naar de problematiek en dienstverlening van de grensarbeiders.

Bereikbaarheid, beschikbaarheid, dienstverlening, enz. krijgen vandaag te weinig aandacht.

30. De nieuwe trends inzake informatisering, snelle kennisverspreiding en nieuwe formules van dienstverlening verplichten ons om ons beter te organiseren.

30.1. Een goede integratie van én samenwerking tussen diensten, investeringen in ICT en meer aandacht voor competentieontwikkeling (permanente vorming, opleiding, ...) van medewerkers zijn daarvoor cruciaal.

30.2. We moeten instrumenten ontwikkelen om te peilen naar de tevredenheid over onze dienstverlening.

We moeten proberen om de kloof tussen de verwachtingen van de leden en onze verwezenlijkingen te dichten. In onze directe en persoonlijke communicatie moeten we, op alle niveaus, in verstaanbare taal kunnen uitleggen waarom sommige wensen niet altijd te realiseren vallen.

Een sluitstuk van een goede dienstverlening is een **klachtenprocedure** waar leden terecht kunnen met negatieve ervaringen. Het Vlaams ABVV draagt

bij tot het ontwerp van een instrument om klachten en suggesties van leden te ontvangen en te behandelen, ook met het doel leden te behouden (bijv. ombudsdienst).

30.3. De interne organisatie moet meer bekeken worden in functie van de noden van het lid.

Het lid is immer niet geïnteresseerd of de dienstverlening van het federaal ABVV, van het Vlaams ABVV, van het gewestelijk ABVV of van de centrale komt.

a) Inschrijving van een lid moet efficiënt zijn. Wij willen een **uniforme lidkaart**, die een uitdrukking is van de effectieve band tussen het lid en de organisatie. Wij vragen aan het federaal ABVV tegen eind dit jaar een eenvoudig inschrijvingsbewijs en een uniforme lidkaart te ontwikkelen, en het ledenbeheer te optimaliseren.

b) We gaan na waarvoor en wanneer onze **communicatiemiddelen meertalig** moeten aangepast worden om ingestroomde werknemers uit andere landen en Franstalige werknemers in onze bedrijven op hun rechten te wijzen. Het Vlaams ABVV zorgt er samen met het federaal ABVV voor dat informatie aan leden zo maximaal mogelijk aanwezig is in het Nederlands en in het Frans.



4

- c) Nieuwe leden hebben recht op een persoonlijke aanpak en onthaal. Daarbij hoort een **degelijke en herkenbare onthaalmap**. Die is eveneens ter beschikking voor wie al lid is.
- d) Een **kwalitatief telefonisch onthaal** met snelle en correcte informatie is belangrijk. Een infolijn (0800 nummer) moet onderzocht worden voor dienstverlening over veelgestelde vragen. We houden hierbij rekening met de evaluatie van bestaande of reeds uitgevoerde en/of afgevoerde projecten in dit kader.
- e) Het ABVV onderzoekt hoe de dienstverlening ook kan aangevuld worden via **elektronische systemen** (ombudsdienst, een webgebonden 'Mijn ABVV'-systeem, ...). Al dan niet via de uniforme lidkaart moet een lid elektronisch toegang krijgen tot nuttige persoonlijke dossiergegevens en sommige administratieve documenten kunnen printen.

30.4. Het Vlaams ABVV en de gewesten zijn partners in het streven naar een kwalitatieve dienstverlening.

Het federaal ABVV 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).

- 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.

31. Het Vlaams ABVV zorgt samen met de gewesten, en het federaal ABVV, 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.





Een sterke overheid

Een sterk ABVV in Vlaanderen

SAMEN MET ONZE REGERING & SECTOREN

Aan het werk en toch arm

Werkbaar werk





Actualiteitsmoties

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

5

Op het congres werden ook drie actualiteitsmoties goedgekeurd: over de VRT, over Griekenland en over Palestina.

Actualiteitsmotie VRT

Het Vlaams ABVV is ten zeerste bezorgd over de toekomst van onze openbare omroep VRT, een integraal onderdeel van democratisch Vlaanderen.

Het besparingsplan van 65 miljoen euro leidt tot de afbraak van deze populaire en naar Europese normen goedkope openbare dienst.

Het Vlaams ABVV steunt de VRT-vakbonden in hun actie en vraagt de Vlaamse regering de lopende Beheersovereenkomst te respecteren, zodat wij ook in de toekomst kunnen beschikken over een volwaardige en brede openbare omroep.

Zie ook www.hartenzielvandevrt.be



Inge Becks (ACOD)

Actualiteitsmotie Griekenland

Onze kameraden in Griekenland strijden op deze moment voor hun rechten.

Een land in crisis door het ongebreidelde kapitalisme wordt door Europa en het IMF dwangmaatregelen opgelegd die niet de veroorzakers van de crisis raken maar de werkende bevolking.

Het is ongeoorloofd dat werknemers 30% van hun loon moeten inleveren, hun dertiende en veertiende maand (eindejaarspremie en vakantiegeld) moeten afstaan en langer moeten werken vooraleer ze op een welverdiend pensioen kunnen gaan, terwijl de banksector wordt beschermd.

Het is niet meer dan normaal dat de vakbonden overgaan tot harde strijd.

We betreuren dat er doden zijn gevallen.

Het congres van het Vlaams ABVV steunt onze Griekse kameraden in hun strijd en roept het federaal ABVV op rechtstreeks en via het EVV dit ook te doen.

Tevens vraagt het congres van het Vlaams ABVV het federaal ABVV zich te organiseren samen met het EVV om een nieuwe aanval op de rechten van de werknemers in Spanje en Portugal (en misschien nog andere landen in de nabije toekomst) af te wenden. Deze neoliberale stroom in Europa moet worden gestopt.



Bart Leybaert (BBTK)

5

Actualiteitsmotie Palestina

Waardig werk is onmogelijk onder militaire bezetting

Het recht van het Palestijnse volk op een onafhankelijke staat wordt al meer dan 60 jaar met de voeten getreden.

De Palestijnse bevolking en de arbeiders in het bijzonder zijn het slachtoffer van discriminatie door de staat Israël. Ze worden uitgebuit op het werk, de vrijheid van beweging wordt belemmerd, de arbeidswetgeving wordt geschonden. De staat Israël legt aan de Palestijnse bevolking een Apartheidspolitiek op, vergelijkbaar met de politiek die in Zuid-Afrika werd gevoerd.

Daarbovenop is er de situatie van de bevolking in de Gazastrook die nog steeds lijdt onder het Israëlisch offensief van december 2008 die leidde tot de dood van 1450 mensen en de massale vernietiging van infrastructuur. Meer dan een jaar na de aanval verhindert Israël nog steeds de heropbouw van Gaza op alle mogelijke manieren.

In dergelijke omstandigheden is het onmogelijk om een economische, politieke en sociale ontwikkeling te verwezenlijken. Een vakbond uitbouwen in een overlevingseconomie is onmogelijk.

Gezien deze situatie roept het Congres de Belgische en Europese politieke en syndicale verantwoordelijken op om volgende punten te verdedigen:

- De heropstart van de onderhandelingen tussen Israël's en Palestijnen met als doel de oprichting - naast een Israëlische staat - van een Palestijnse staat die leefbaar, aaneengesloten en onafhankelijk is binnen de "grenzen" van 1967 met Oost-Jeruzalem als hoofdstad en met respect voor het internationaal recht en de resoluties van de Verenigde Naties.
- De ontmanteling van de nederzettingen op de Westelijke Jordaanoever en Oost-Jeruzalem.
- De ontmanteling van de Apartheidsmuur.
- De terugtrekking uit de gebieden die sinds 1967 bezet zijn.
- Een einde van de Israëlische militaire agressie en de blokkade van de Gazastrook.
- Respecteren van het recht op terugkeer van de vluchtelingen zoals voorzien in resolutie 194 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.

Het Congres vraagt aan het ABVV om aan de Israëlische vakbond Histadrut te eisen om duidelijk afstand te nemen van de door Israël gevoerde politiek. Zoniet moet dit aanleiding geven tot de uitsluiting door het IVV wegens het niet-respecteren van de syndicale deontologie, voor zolang als Histadrut zich niet distantieert van de Israëlische politiek.

Ze vraagt eveneens dat het aanhalen van de solidariteitsbanden met de PGFTU verder gezet wordt.

Het Congres vraagt aan de politieke verantwoordelijken:

- Te stoppen met elke vorm van wapenhandel met Israël.
- Een einde te maken aan de import van goederen geproduceerd in de nederzettingen in de bezette gebieden.
- De stopzetting van campagnes met betrekking tot economische steun en samenwerking met Israël.

Het ABVV moet zich engageren om tijdens het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie van 1 juli 2010 tot 31 december 2010 druk uit te oefenen op de Belgische regering teneinde een Europese resolutie op te maken die zich inschrijft op bovenstaande elementen.

Werner Van Heetvelde (AC)





Een sterke
overheid

Een sterk ABVV
in Vlaanderen

broodnodig

Nieuwe website voor alle ABVV-leden

Op het congres werd via een verrassingsact ook de nieuwe website van het Vlaams ABVV officieel gelanceerd.

Voortaan vinden alle leden alle informatie op één adres. Of je nu werknemer bent, werkzoekend, militant, jongere of senior: onze nieuwe website **www.vlaamsabvv.be** groepeert het volledige aanbod van al onze werkingen en diensten.

De informatie is handig ingedeeld, met nadruk op het praktisch nut, bijv. over je rechten en plichten als interim of als werkloze. Jouw vragen staan centraal. Voortaan vind je ook met één muisklik de openingsuren van alle kantoren in Vlaanderen terug. Je kan ook snel brochures en andere publicaties downloaden of bestellen.

De website is niet alleen een informatiekanaal, maar ook een actiemiddel waarmee we ABVV-acties ondersteunen. Ondermeer via een actie- en activiteitenkalender en met fotoreportages. Alle foto's kan je als e-card doorsturen naar collega's of vrienden. Alle artikels kan je met één klik doorsturen naar je Facebook, Myspace of Twitter-account.

Via onze RSS-feeds kan je je abonneren op de site: telkens er een nieuw artikel verschijnt, krijg je daarvan een melding.

Ook alle gewestelijke ABVV-websites zullen eenzelfde vernieuwing ondergaan.

Surf nu naar **www.vlaamsabvv.be** en laat je verrassen!

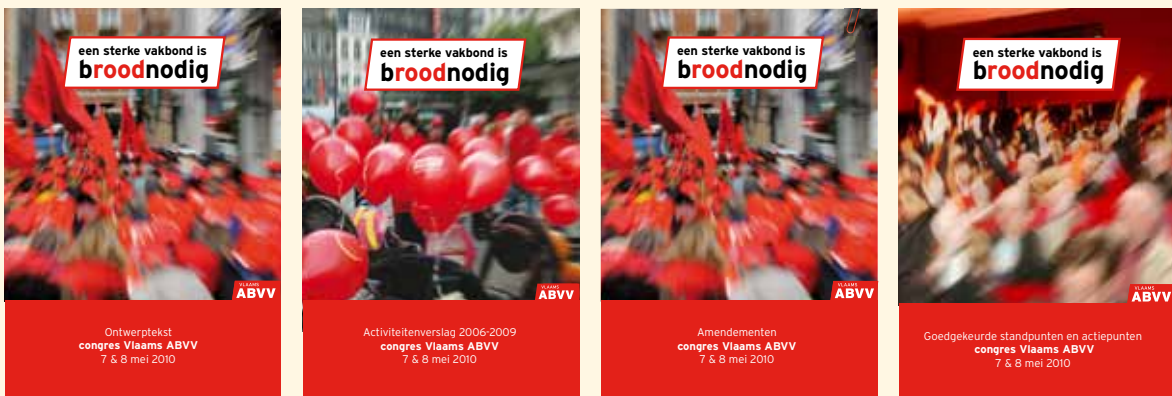


Lijst met afkortingen

BEV:	betaald educatief verlof
FOS:	Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking - Socialistische Solidariteit
KOPA:	Kans op Arbeid
NAR:	Nationale Arbeidsraad
PMV:	Participatiemaatschappij Vlaanderen
RESOC:	Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité
SERV:	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STV:	Stichting Technologie Vlaanderen
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VESOC:	Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
VOKA:	Netwerk van ondernemingen van het Vlaams Economisch Verbond en de Kamers van Koophandel

Index

- 17 oktober 9, 17
- Administratieve vereenvoudiging 45, 46
Animatoren 64, 65
Arbeidsduurvermindering 11, 35
Arbeidsmarkt 21, 22, 24, 35, 39, 60, 64, 69, 70
Armoede 9, 10, 12, 13, 16-23, 26-28, 45, 69
Armoedetoets 13, 17, 18, 27
- BEV 34, 65
Begeleiding (naar werk) 13, 21, 22, 24, 25, 45, 48, 68
Bijblijfwerving 12, 63, 68, 69
Brugpensioen 10, 20, 24, 33, 35, 36
BTW 28
Buitenlandse arbeidskrachten 22
- CAO 11, 24, 34
Campagnes 11, 53, 61, 62
Centrales 10, 17, 19, 21, 22, 35, 40, 47, 59, 60-68
Commercialisering 48, 49
Communicatie 19, 28, 60, 70, 71
Competenties 39, 63-65
- Decenniumdoelen 13, 27
De Nieuwe Werker 11, 61
Dienst ondernemingen 67, 68
Dienstenrichtlijn 49
Diensten van algemeen belang 48, 49
Digitale kloof 28
Diversiteit 21, 22, 40, 45, 67
- Economie 45, 50, 51
Efficiëntie 47
Energie 12, 28, 49, 51
E-learning 65
- Federaal ABVV 9, 24-26, 28, 35, 38, 40, 45, 47, 53, 60-62, 65-67, 70-72
Flexibiliteit 38
Fiscaliteit 23, 24, 38, 52
- Gender 22, 63
Gewesten 12, 17, 19-21, 35, 59-62, 65-70, 72
Grensarbeiders 71
Groene jobs 51
- Industrie 28, 51, 59
Inkomensgerelateerd 20, 25, 28
Inkomensvallen 23
Innovatie 50, 51
Inspectiediensten 47
- Jobcoaching 20
Jobkorting 52
Jongeren 12, 13, 22, 28, 62, 69, 72
- Kansengroepen 21, 22
Kinderopvang 22, 23, 25, 45, 49
Klachtenprocedure 71
Kopa 12, 20, 63, 69
- Langer werken 8, 13, 32, 33, 40
Leef tijdsbewust personeelsbeleid 10, 32-34, 36, 37, 39, 40
Lidkaart 71, 72
Linx+ 62
Loopbaanbegeleiding 20, 35, 39, 68, 69
Loopbaandienstverlening 13, 68, 70
- Media 11, 33, 50
Milieu 50, 51, 59, 60, 67
Minimumloon 23
Mobiliteit 22, 35, 40, 45, 59, 60, 67
- OMNIO 20, 28, 46
Onderwijs 22, 26-28, 45, 50
Openbaar vervoer 28
Openbare diensten 44, 45, 48, 49, 54
Opleiding 12, 16, 20, 22, 26, 32, 34, 35, 39, 40, 47, 51, 59, 60, 65, 68, 69, 71, 72
Opleidingscheques 34, 59
Ouderschapsverlof 25
Overheidssteun 47
- Pact 2020 45, 47
Pensioen 9-11, 20, 24, 26, 33, 35
Personeelsverloop 41
PPS 48, 49
Privatisering 48, 50
- Rechtenverkenner 28, 46
Rusthuisfactuur 9, 26
- Schoolverlatersplatformen 69
Sectorconvenant 21, 22, 35, 37, 60
Selectiekantoren 40
Senioren 9, 12, 62, 63, 72
Social profit 45, 47, 66
Sociale balans 34
Sociale barometer 45
Sociale economie 24, 45, 50
Sociale verkiezingen 11, 62, 63, 66
Sociale zekerheid 20, 23, 24, 52, 53, 66
Solidariteit 52
Staatsstructuur 54
Statuut van werknemer in nood 10, 35
Stress 10, 32, 33, 41, 45
Studiebeurzen 27, 46
Subsidies 28, 37, 46, 47, 49, 67, 70
- Taalopleidingen 22
Tijdskrediet 20, 40
- Vermogens 10, 18, 52, 53
Vorming 12, 13, 16, 20, 21, 39, 47, 54, 59, 62, 64-68, 71
Vormingspaspoort 12, 13, 64
VREG 49
- Welvaartsvast 24
Welzijn en zorg 26, 48, 49
Werkloos 10, 20, 23-25, 28, 62, 63, 69, 70
Werklozencomités 12, 63
Werklozenwerking 63, 69
Wijkgezondheidscentra 26
Working Class Heroes 62



Deze brochure is het vierde en laatste deel in een reeks publicaties over het congres 2010 van het Vlaams ABVV.

Andere congrespublicaties:

- Ontwerptekst (januari 2010)
- Activiteitenverslag 2006-2009 (maart 2010)
- Amendementenboek (april 2010)

Andere publicaties:

Het Vlaams ABVV maakt verschillende brochures voor militanten en delegees. Een volledig overzicht vind je op www.vlaamsabvv.be. Je kan er onze brochures gratis downloaden of bestellen.

Op 7 en 8 mei 2010 organiseerde het Vlaams ABVV zijn vierjaarlijks statutair congres. Onder de titel 'Een sterke vakbond is broodnodig' verzamelden ruim 750 ABVV-militanten in de Floreal in Blankenberge. Het congres legde onze prioriteiten vast voor de periode 2010-2013.

In deze bundel vind je de goedgekeurde standpunten en actiepunten. We laten je het congres ook zien door de ogen van 7 deleges en tonen je de beste foto's van dit congres.

•
Interview met Caroline Copers

*
Aan het werk en toch arm

*
Werkbaar werk

*
Een sterke overheid

*
Een sterk ABVV in Vlaanderen

*
Actualiteitsmoties



VLAAMS
ABVV

www.vlaamsabvv.be