

## **ONTWERPTEKST**

**10<sup>e</sup> Statutair Congres Vlaams ABVV  
4&5 mei 2018**

**ROOD IS TROEF**

**Slimme antwoorden voor de vakbond van morgen**



## Voorwoord

Op 4 en 5 mei 2018 organiseren wij, het Vlaams ABVV, voor de tiende keer ons congres en we vieren meteen de veertigste verjaardag van onze 'intergewestelijke'. Het Vlaams ABVV telt vandaag meer dan 730.000 leden. Dat is meer dan 1 op 6 van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd. Na de sociale verkiezingen van 2016 hebben we in de Vlaamse bedrijven 3.512 zetels in de ondernemingsraden en 4.566 zetels in de comités voor preventie en bescherming. Het Vlaams ABVV neemt mandaten op in een ganse reeks strategische adviesraden en beheerinstellingen, is actief binnen het Vlaams sociaal overleg en is gesprekspartner en onderhandelaar van de Vlaamse werkgevers en de Vlaamse regering.

Met andere woorden, we proberen te wegen op het beleid op diverse niveaus. Om dat te kunnen doen organiseren we elke vier jaar ons statutair congres. Naast de klassieke statutaire verplichtingen én de evaluatie van onze werkzaamheden tijdens de afgelopen congresperiode wordt er vooral gedebatteerd over de toekomst. We leggen onze prioriteiten vast voor de komende jaren.

En vandaag is die toekomst meer dan ooit de focus. In deze congres tekst willen we onze visie weergeven op hoe de wereld er moet uitzien na alle grote veranderingen die op ons afkomen. Zowel op ecologisch als sociaal vlak zijn de uitdagingen groot, maar ook op politiek vlak. Hoe zal de vakbond van morgen eruit zien, en waar staat die voor?

Deze ontwerp tekst is niet af, maar is een beginpunt. Hij wordt overgemaakt aan de centrales en gewestelijke afdelingen voor de militanten en secretarissen. In voorbereiding van het congres kunnen zij amendementen indienen op de oriëntaties in deze tekst. De amendeerbare tekst is telkens genummerd in de marge.

De ontwerp tekst wordt samen met de amendementen voorgelegd aan het congres, waar de verschillende hoofdstukken in werkgroepen worden besproken. Het eindresultaat wordt dan de uiteindelijke congres tekst, de visie die we zullen uitdragen.

De goedgekeurde oriëntaties zullen in de periode 2018-2022 verder worden uitgediept en verfijnd via Vlaamse Comités, het Vlaams Bureau en onze Vlaamse Commissie Gewesten. Daarin hebben jullie, samen met de centrales en de ABVV-gewesten, het laatste woord.

We wensen alle militanten en secretarissen een boeiende voorbereiding en een succesvol congres. Want de vakbond van morgen, die maken we nu.

Caroline Copers  
Algemeen secretaris  
Vlaams ABVV



Rudy De Leeuw  
Voorzitter  
Vlaams ABVV





# Inhoud

<b>Transitie gaat over greep krijgen op verandering .....</b>	<b>8</b>
<b>Een klimaatneutrale en circulaire economie .....</b>	<b>11</b>
1. Onze uitgangspunten .....	13
2. Stappen naar een klimaatneutrale economie .....	20
3. Opstap naar een circulaire economie .....	33
<b>Werknemer in transitie .....</b>	<b>37</b>
1. Arbeidsduurvermindering: we kunnen de robots voor ons laten werken .....	38
2. Opleiding en vorming zijn cruciaal .....	41
3. Een digitale beleidsagenda .....	43
4. Robotisering en automatisering in functie van betere jobs .....	44
5. Wel deeleconomie, geen platformkapitalisme .....	48
6. Een syndicale strategie voor Freelancers .....	53
<b>Transitie naar meer gelijkheid .....</b>	<b>57</b>
1. Herverdeling als essentieel onderdeel van de samenleving van morgen .....	58
2. Vlaamse hefboomen voor meer gelijkheid .....	64
3. Iedereen mee in de transitie .....	72
<b>Een vakbond in transitie .....</b>	<b>77</b>
1. Meer dan ooit "ABVV-dienstverlening als rode draad door je loopbaan" .....	81
2. Vorming en Ondersteuning .....	87
3. De kracht van Beweging .....	95
4. Syndicale impact op het beleid versterken .....	103

# Transitie gaat over greep krijgen op verandering

We hebben de voorbije jaren gezien hoe onze samenleving aan een steeds toenemende snelheid transitie meemaakt. Transitie betekent zoveel als "overgang", verandering van de ene naar de andere situatie. Transitie zien we in onze omgeving: de effecten van de klimaatverandering laten zich voelen in ons dagelijks leven en op de werkvloer. En ook in onze economie: de digitalisering van de economie gaat razendsnel en werkt in op onze jobs en op de manier waarop we werken. Daarenboven is onze samenleving almaar meer ongelijk en geglobaliseerd geworden. In die context ervaren veel mensen het gevoel geen greep meer te hebben op leven en werk.

Hoe gaan we als vakbond om met deze evoluties? Wat betekenen deze transitie in de economie, de samenleving, de arbeidsmarkt, het milieu, voor de verschillende rollen die we als Vlaams ABVV willen opnemen? Hoe organiseren we onze eigen transitie, onze overgang naar een eigentijdse socialistische vakbond? Hoe geven we mensen weer greep op hun toekomst?

Hoog tijd om hierover op brede basis te debatteren. Met onze militanten en kaders uit heel diverse sectoren, met actieven en niet-actieven. Over wat er om ons heen gebeurt en hoe we daarmee moeten omgaan. We doen dat in vier hoofdstukken.

Het eerste grote thema in deze congres tekst vatten we onder de noemer 'een klimaatneutrale en circulaire economie'. Klimaatverandering is een bedreiging maar ook een kans. De impact van klimaatverandering zal steeds groter worden. We kunnen dit ondergaan of we kunnen als vakbond onze rol spelen om samen vorm te geven aan een rechtvaardige transitie. Een overgang die groen én sociaal rechtvaardig is en die ervoor zorgt dat onze kinderen en kleinkinderen nog een leefbare planeet erven en een beter economisch systeem.

Het tweede grote thema legt de focus op de positie van werknemers die met diverse transitie geconfronteerd worden, zoals robotisering, digitalisering, preciaire contracten en flexibilisering, deeleconomie, Uber-isering van de bedrijfsmodellen.... Van Deliveroo tot Booking.com, van Zalando



tot Amazon. De effecten zijn verregaand voor de bediende in het reisbureau, de winkelbediende in de schoenwinkel, de gereguleerde taxichauffeurs, voor de vele werknemers in de e-commerce die 's nachts in grote magazijnen tienduizenden pakketten klaarmaken die we als klant online bestellen en waarvan we verwachten dat ze binnen de 24 uur aan huis geleverd zijn.... Maar ook hier gaat het niet alleen over bedreigingen. Het gaat ook over kansen. Hoe kunnen we de vruchten plukken van de digitalisering? We leggen diverse voorstellen voor en trekken de discussie open naar een groep die we vandaag niet of zeer moeilijk bereiken: de freelancers.

Het derde grote thema handelt over de brede samenleving in transitie: de noodzakelijke transitie naar meer gelijkheid. De stijgende ongelijkheid in onze maatschappij baart ons zorgen. Ongelijkheid tussen arm en rijk, tussen geschoold en ongeschoold, tussen de digital native en de 'digibeet'. De ongelijke toegang tot onderwijs, tot werk, tot woonst, tot nutsvoorzieningen... De doorgeslagen visie dat iedereen individueel verantwoordelijk is voor de eigen mislukkingen in een wereld waar veel mensen geen greep hebben op wat er met hen gebeurt. De druk ook op onze democratie. De ontmenselijking van vluchtelingen en de strijd tegen het terrorisme. Als vakbond hebben we hefboomen om ongelijkheid aan te vechten. Het is de verdomde plicht van syndicalisten om zich tegen ongelijkheid te verzetten.

Tenslotte bekijken we opnieuw onze eigen rol op vlak van dienstverlening, belangenbehartiging, bewegingswerk en syndicale actie. Als vakbond kunnen we de verschillende transities niet louter ondergaan. Integendeel, we moeten ons goed organiseren, zonder wie wél mee kan te verwaarlozen, zonder wie niet (meer) mee kan achter te laten.

Want de transitie raakt ook onszelf. We moeten ons afvragen hoe de vakbond van morgen eruit moet zien, om mensen te kunnen blijven verbinden in hun werken en leven, zodat we samen weer collectief vooruitgaan. Het Vlaams ABVV staat aan jouw zijde. Zodat we onze kinderen opnieuw kunnen garanderen dat zij het morgen beter zullen hebben dan gisteren en vandaag.









# Een klimaatneutrale en circulaire economie

KORT

- **Ons economisch systeem botst op sociale en ecologische grenzen**
- **Klimaatverandering raakt onze gezondheid en onze gemeenschap, maar ook onze jobs, economie en bedrijven**
- **Dat kan veranderen als we vandaag andere keuzes maken en naast de bedreigingen ook de kansen zien**
- **Kansen die ons leiden naar een duurzame én een meer rechtvaardige en gelijke toekomst**

## Inleiding

Ons economisch systeem botst op **sociale en ecologische grenzen**. De schadelijke effecten van klimaatverandering worden steeds duidelijker. Extreem weer (opwarming, overstromingen, droogte,...) doet onze economie geen goed. Er is een rechtstreekse impact op onze gezondheid en levenskwaliteit wat op zijn beurt de factuur voor gezondheidszorg en de sociale zekerheid de hoogte in jaagt. Ook de toenemende schaarste aan grondstoffen maakt onze bedrijven kwetsbaar en daarmee komen onze jobs in gevaar. Werk maken van een klimaatneutrale en circulaire economie is dus een noodzaak.

Klimaatverandering biedt ons echter ook kansen. **Als de samenleving nu de juiste keuzes maakt, kan het huidige economische systeem omgebogen worden** naar een meer duurzame, rechtvaardiger en meer gelijke toekomst, met meer welzijn en welvaart voor iedereen. Een klimaatneutrale economie vervangt de invoer van olie en gas door lokale investeringen in energiebesparing en installaties voor hernieuwbare energie die hier extra jobs kunnen opleveren. Een circulaire economie gaat veel efficiënter om met grondstoffen en behoudt natuurlijke rijkdommen. Dat geeft ons veel meer mogelijkheden om te blijven voorzien in onze behoeftes op het vlak van wonen, mobiliteit, voeding, enz. Om daar te geraken zal iedereen inspanningen moeten leveren.

Als de economie verandert, veranderen ook de jobs en de vaardigheden die we nodig hebben. Bovendien levert elke belangrijke economische koerswijziging **winnaars en verliezers** op. Er is dan ook een strijd aan de gang over de verdeling van de kosten en baten van de transitie waarbij werknemers zwak staan tegenover machtige lobbygroepen en monopolisten.

Daarom is er voor onze vakbond veel werk aan de winkel. We willen er samen met anderen voor zorgen dat de samenleving de juiste keuzes maakt. We willen **mee vorm geven aan een rechtvaardige transitie** en werknemers elke stap van de weg ondersteunen en hun belangen verdedigen. Om die rol te kunnen spelen, moeten we kennis opbouwen en onszelf organiseren.

In dit hoofdstuk gaat de aandacht vooral naar de klimaatneutrale economie maar komt ook de circulaire economie kort in beeld. De principes en de basisstrategie voor een toekomstgerichte economie en industrie zijn van toepassing voor beide thema's. In het onderdeel klimaatneutrale economie gaat de meeste aandacht naar de energiesector en de energiefactuur. Er is een meer beknopte uitwerking van de thema's mobiliteit, landbouw en voeding en van bouwen en wonen.

# 1. Onze uitgangspunten

Voor we bekijken welke stappen er in de verschillende sectoren nodig zijn om tot een rechtvaardige transitie te komen, formuleren we onze principes en onze basisstrategie.

## Oriëntaties

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....
- 11.....
- 12.....
- 13.....
- 14.....
- 15.....
- 16.....
- 17.....
- 18.....
- 19.....
- 20.....
- 21.....
- 22.....
- 23.....
- 24.....
- 25.....
- 26.....
- 27.....
- 28.....
- 29.....
- 30.....
- 31.....
- 32.....
- 33.....
- 34.....
- 35.....
- 36.....
- 37.....
- 38.....
- 39.....

### 1.1. Principes voor een rechtvaardige transitie

**Nu handelen.** De klimaatverandering is volop aan de gang en grondstoffen geraken op. Landen en bedrijven die de moed hebben om op een doordachte manier voorop te lopen in de transitie, hebben er vaak het meeste voordeel bij. Europa en Vlaanderen kunnen en mogen niet wachten tot alle landen waterdichte akkoorden afsluiten die de nodige maatregelen bevatten om het akkoord van Parijs waar te maken.

**Een sturende overheid.** Een toekomstgerichte overheid stuurt; ze laat de transitie niet over aan de markt. Er is behoefte aan een sterke overheid om het nodige beleid uit te werken en dat op internationaal, Europees, Belgisch, Vlaams en lokaal niveau. De verschillende overheden moeten daarbij goed samenwerken. Het Vlaamse beleid kan ervoor zorgen dat de inspanningen voor het klimaat zoveel als mogelijk in Vlaanderen gebeuren. De lokale besturen staan het dichtst bij de bevolking en kunnen in hun projecten tegelijk economische, sociale en ecologische overwegingen meenemen.

**Een economie ten dienste van de samenleving.** De economie van de toekomst staat ten dienste van de samenleving, ze voorziet in de behoeften van iedereen. Dat betekent dat burgers zelf meer de economie in handen nemen en de overheid hen daarbij ondersteunt. Het houdt in dat - ook van onderuit - gewerkt wordt aan collectieve oplossingen om er zo voor te zorgen dat iedereen mee is. Private monopolies (bv. via de platformeconomie) zijn te vermijden.

**Lokale verankering.** De klimaatneutrale en circulaire economie kan bedrijven in Vlaanderen verankeren en lokale economische activiteit aanmoedigen. Dat kan door iedereen te steunen bij het besparen van energie en het bouwen van installaties voor hernieuwbare energie. Het kan door (materiaal)kringlopen te sluiten en zo het transport van grondstoffen, afval, recyclagematerialen en producten te beperken. Voor zover materialen - zoals biomassa - niet meer gerecycleerd kunnen worden, moeten ze ingezet worden voor de lokale productie van hernieuwbare energie.

1

40.....  
 41.....  
 42.....  
 43.....  
 44.....  
 45.....  
 46.....

**Besparen op energie en materialen en niet op jobs.**

De economie die wij willen is sterker omdat ze zo zuinig mogelijk omgaat met energie en materialen. Dat levert dikwijls extra werk op. Zuinig omgaan met materialen draagt vaak automatisch bij aan energie-efficiëntie. De overheid kan dit alles aanmoedigen via het innovatiebeleid, het industrieel beleid, de fiscaliteit, enz.

Om producten te maken zet een bedrijf niet alleen arbeid in, maar ook technologie, energie en grondstoffen. Een bedrijf maakt niet alleen producten en winst, het zorgt ook voor afval en voor de uitstoot van schadelijke stoffen naar lucht, bodem en water. Als we naar een bedrijf kijken vanuit dit bredere gezichtspunt, staan we sterker in het sociaal overleg.



47	.....
48	.....
49	.....
50	.....
51	.....
52	.....
53	.....
54	.....
55	.....
56	.....
57	.....
58	.....
59	.....
60	.....
61	.....
62	.....
63	.....
64	.....
65	.....
66	.....
67	.....
68	.....
69	.....
70	.....
71	.....
72	.....
73	.....
74	.....
75	.....
76	.....
77	.....
78	.....
79	.....
80	.....
81	.....
82	.....
83	.....
84	.....
85	.....
86	.....
87	.....
88	.....
89	.....
90	.....
91	.....
92	.....
93	.....
94	.....

**De vervuiler betaalt.** Arbeid kan goedkoper gemaakt worden met het geld dat de overheid ontvangt als ze vervuiling (bv. de uitstoot van broeikasgassen) en verspilling van grondstoffen duurder maakt. Zo komen er extra jobs, is er minder milieuschade en versnelt de omslag naar een klimaatneutrale en circulaire economie.

**Meer koopkracht.** De klimaatneutrale en circulaire economie zorgt ervoor dat mensen meer koopkracht krijgen, onder meer omdat ze kunnen besparen op hun energierekening. Dat kan o.a. door te mikken op energiezuinige gebouwen, transport en goederen en op producten die langer meegaan, gedeeld worden, eenvoudig te hergebruiken en te herstellen zijn, enz.

**Aandacht voor winnaars en verliezers.** De overgang naar een klimaatneutrale en circulaire economie zal winnende en verliezende bedrijven opleveren. Een toekomstgerichte overheid ontwikkelt een beleid dat ruimte schept voor winnaars én ze brengt in kaart wie de potentiële verliezers zijn. Ze krijgt die laatste bedrijven zo ver dat ze hun economische activiteiten bijsturen zodat ook zij mee geraken. Er zijn oplossingen nodig voor de werknemers, bv. door ze te herscholen en ze te leiden naar toekomstgerichte jobs en sectoren.

**Leefbare en werkbare jobs voor iedereen.** De overheid en de bedrijven spelen beide een cruciale rol bij de uitbouw van klimaatneutrale en circulaire economische activiteiten en van de daarbij passende manieren om geld te verdienen (businessmodellen). Ze moeten daarbij maximaal oog hebben voor het behouden van (meestal veranderde) bestaande jobs en voor het scheppen van nieuwe jobs. Het moet gaan om werkbare jobs die een leefbaar loon opleveren. Het organiseren van de nodige opleiding en vorming is daarbij zeer belangrijk.

**Sociale rechtvaardigheid.** Een sociaal rechtvaardige transitie voldoet aan volgende criteria:

- Alle sectoren en partijen leveren een bijdrage: de overheid, de energiesector, de mobiliteitssector, de bouw, de industrie, de landbouw en de voedingssector, de financiële sector, de gezinnen/individuele burgers, enz.
- De sterkste schouders dragen de zwaarste lasten. Iedereen betaalt een redelijk aandeel van de kosten van investeringen. Iedereen deelt in de baten.
- Beleid komt tot stand én wordt uitgevoerd met ruime inspraak van burgers en werknemers.
- Sociale en ecologische dumping wordt aangepakt. In beide gevallen zijn de mensen die minder sterk staan in de samenleving vaak het grootste slachtoffer.

95	.....
96	.....
97	.....
98	.....
99	.....
100	.....
101	.....
102	.....
103	.....
104	.....
105	.....
106	.....
107	.....
108	.....
109	.....
110	.....
111	.....
112	.....
113	.....
114	.....
115	.....
116	.....
117	.....
118	.....
119	.....
120	.....
121	.....
122	.....
123	.....
124	.....
125	.....
126	.....
127	.....
128	.....
129	.....
130	.....
131	.....
132	.....
133	.....
134	.....
135	.....
136	.....
137	.....
138	.....
139	.....
140	.....
141	.....
142	.....

### **Kennis, vaardigheden en mogelijkheden om in actie te**

**schieten.** Besef van de problemen én zicht op de eigen bijdrage aan oplossingen zijn cruciaal. En dat niet alleen bij bedrijven of belangenvertegenwoordigers maar ook bij burgers. Overheid, bedrijven en burgerinitiatieven tonen mensen wat ze zelf allemaal kunnen doen én staan maximaal open voor hun ideeën.

**Ruimte voor creativiteit.** De maatschappij zet in op technologische, economische en sociale innovatie die gericht is op het oplossen van maatschappelijke problemen. De overheid zet experimenten op, brengt goede voorbeelden in kaart en versterkt wat in de praktijk echt werkt.

**Een nieuw financieel systeem.** Er zijn veel financiële middelen nodig om de omslag te kunnen maken. Er is geld genoeg op de wereld, maar het wordt niet ingezet voor de juiste dingen. Er is een hervorming nodig die een halt toeroept aan de dominantie van de financiële instellingen over de economie. De maatschappij heeft behoefte aan banken en beurzen die slapend en speculatief kapitaal vrijmaken en aan het werk zetten in bedrijven die bouwen aan een klimaatneutrale en circulaire toekomst. Duurzame beleggingen en investeringen via burgercoöperaties kunnen hier ook toe bijdragen.

## **1.2. Onze basisstrategie**

Om tegen 2050 naar een zeer lage uitstoot van broeikasgassen te gaan, zal de economie - en in het bijzonder de industrie - grote wijzigingen ondergaan. Ook de circulaire economie houdt een grondige wijziging in van de structuur van de economie.

Een **overheid** die deze omslag grondig onderzoekt, voorbereidt en mee ondersteunt, is onmisbaar. Vlaanderen heeft daarom behoefte aan een **transitie-kenniscentrum** dat studiewerk verricht over de vraag wat de omslag naar een klimaatneutrale en circulaire economie betekent voor de diverse economische sectoren en hun werknemers. Het gaat om kennisverzameling m.b.t.:

- de situatie op het vlak van energiebevoorrading in de verschillende economische sectoren;
- de verschillende materiaalstromen (metalen, hout en andere biomassa, nutriënten, kunststoffen, voedsel, cement, ...) en de economische clusters die met elk van die stromen verbonden zijn;
- de van belang zijnde trends en op til zijnde veranderingen ter zake en de mogelijkheden om stappen vooruit te zetten (bv. de manieren waarop kringlopen gesloten kunnen worden in economische clusters);

143	.....
144	.....
145	.....
146	.....
147	.....
148	.....
149	.....
150	.....
151	.....
152	.....
153	.....
154	.....
155	.....
156	.....
157	.....
158	.....
159	.....
160	.....
161	.....
162	.....
163	.....
164	.....
165	.....
166	.....
167	.....
168	.....
169	.....
170	.....
171	.....
172	.....
173	.....
174	.....
175	.....
176	.....
177	.....
178	.....
179	.....
180	.....
181	.....
182	.....
183	.....
184	.....
185	.....
186	.....
187	.....
188	.....
189	.....
190	.....

- de transitieprioriteiten, de te bereiken transitiedoelen, de mogelijke hinderpalen daarvoor, de sociaal-economische opportuniteiten;
- de lessen die getrokken kunnen worden uit bestaande goede voorbeelden en uit minder gelukke experimenten;
- de impact van dit alles op sectoren en bedrijven en op de daarmee samenhangende tewerkstelling en kwaliteit van de arbeid.

Deze rapporten zijn vervolgens het voorwerp van sociaal overleg en sociale akkoorden in de schoot van de SERV. Als het studiewerk problemen en/of belangrijke kansen aan het licht brengt, stellen de sociale partners een sectoraal transitieplan op - met o.a. aandacht voor vorming en opleiding - om tijdig de noodzakelijke omslag te kunnen maken op een haalbare en rechtvaardige manier.

Uiteindelijk is het aan de overheid om - in samenwerking met de sectorfederaties van bedrijven, de vakbonden en het overige middenveld - een concreet beleid uit te werken. Een kernlid van de regering moet daarvoor de politieke verantwoordelijkheid dragen.

- De actoren werken per sector **roadmaps** uit die aangeven hoe de sector tegen het midden van de eeuw klimaatneutraal en circulair gemaakt kan worden. Daarin wordt in kaart gebracht welke doorbraken nodig zijn op het vlak van technologie, infrastructuur, organisatie, businessmodellen (manieren om geld te verdienen), onderwijs, opleiding en vorming van werknemers. Voor de bouwsector gaat het bv. om het vastleggen van het lange-termijn-ambitieniveau op het vlak van energieprestaties van gebouwen, een strategie voor de innovatie op het vlak van duurzame bouwmaterialen en energiezuinig renoveren, alsook een strategie voor het informeren en voor opleiding en vorming van het personeel van de sector.
- De overheid werkt een ambitieus investeringsplan uit.
- De overheid herziet zijn **beleid** op het vlak van **innovatie, steun, fiscaliteit, normen en vergunningen** en stemt het af op deze roadmaps. De overheden kunnen bv. geen steun blijven geven voor belangrijke nieuwe installaties en voor substantiële uitbreidingen van bestaande installaties als het in gebruik nemen ervan leidt tot een belangrijke stijging van de uitstoot van broeikasgassen of tot het behoud van de uitstoot op een onhoudbaar hoog niveau in het licht van de Europese lange-termijn-doelstellingen.
- De overheid maakt verder werk van duurzame en innovatieve overheidsopdrachten en -aankopen.

191	.....
192	.....
193	.....
194	.....
195	.....
196	.....
197	.....
198	.....
199	.....
200	.....
201	.....
202	.....
203	.....
204	.....
205	.....
206	.....
207	.....
208	.....
209	.....
210	.....
211	.....
212	.....
213	.....
214	.....
215	.....
216	.....
217	.....
218	.....
219	.....
220	.....
221	.....
222	.....
223	.....
224	.....
225	.....
226	.....
227	.....
228	.....
229	.....
230	.....
231	.....
232	.....
233	.....
234	.....
235	.....
236	.....
237	.....
238	.....
239	.....
240	.....

**Sectoren en bedrijven** evalueren geregeld in welke mate hun activiteiten, installaties en eigendommen gevoelig zijn voor klimaatverandering en grondstoffenschaarste en in welke mate ze sporen met een klimaatneutrale en circulaire economie. Ze leveren vervolgens inspanningen om hun verbruik van energie en grondstoffen en hun uitstoot van broeikasgassen te verlagen en hun veerkracht op dit vlak te verhogen. Ze zoeken naar grondige (langetermijn-) oplossingen die de verschillende uitdagingen op het vlak van duurzaamheid samen (integraal) aanpakken.

- Alle relevante bedrijfstakken/bedrijven voeren om de vier jaar deze analyse uit en maken ze openbaar. De analyse vormt het voorwerp van sociaal overleg.
- Bedrijven die actief zijn in de fossiele economie (fossiele brandstoffen, petrochemie) gaan na in welke mate ze kwetsbaar zijn voor beperkingen op het vlak van de ontginning, de distributie en het gebruik van fossiele brandstoffen en grondstoffen.
- Bedrijven in de financiële sector gaan na wat het klimaateffect is van bedrijven waarin ze willen investeren of waaraan ze leningen en andere financiële instrumenten willen verstrekken. Ze bekijken in welke mate ze kwetsbaar zijn voor de afwaardering van (o.a. fossiele) activa van bedrijven waarin ze investeren (bv. oliereserves).

Als **vakbond** kiezen we resoluut voor de ommekeer naar een klimaatneutrale en circulaire economie.

- We werken nog meer samen met iedereen die wil aan de rechtvaardige transitie: internationale en Europese vakbonden, andere Vlaamse vakbonden en middenveldorganisaties, moedige overheden, vooruitstrevende onderdelen van het bedrijfsleven en de sociale economie. We proberen samen met hen kennis te verwerven, visie te ontwikkelen, samen onze belangen te behartigen, goede praktijken uit te wisselen, experimenten op te zetten. We nemen deel aan de activiteiten van de bestaande transitie-arena's die door de overheid getrokken worden, zoals die voor duurzaam bouwen en wonen (Duwobo) en circulaire economie (Plan C).
- Omdat het Europese niveau erg belangrijk is om een duurzame economie op te bouwen, ondersteunen we het Europees Vakverbond om zijn werking hierrond verder uit te bouwen en om zwaarder door te wegen op de Europese besluitvorming.
- Via het interprofessionele (SERV) en sectorale sociaal overleg streven we naar akkoorden over de klimaatneutrale en circulaire economie. We wachten niet af maar proberen de verwachte veranderingen in de goede richting te sturen.



241	.....
242	.....
243	.....
244	.....
245	.....
246	.....
247	.....
248	.....
249	.....
250	.....
251	.....
252	.....
253	.....
254	.....
255	.....
256	.....
257	.....
258	.....
259	.....
260	.....
261	.....
262	.....
263	.....
264	.....
265	.....
266	.....
267	.....
268	.....
269	.....
270	.....
271	.....
272	.....
273	.....
274	.....
275	.....
276	.....
277	.....
278	.....
279	.....
280	.....
281	.....
282	.....
283	.....
284	.....
285	.....
286	.....
287	.....
288	.....
289	.....
290	.....
291	.....
292	.....

- We zetten verder in op vorming m.b.t. de duurzame economie.
- We streven er naar dat bedrijven een energie-audit laten uitvoeren en een energieplan opstellen. In die bedrijven waar dat al is gebeurd - bv. omdat ze de energiebeleidsovereenkomst (EBO) ondertekenden - waken we erover dat de vooruitgang die geboekt wordt bij de uitvoering van het plan jaarlijks toegelicht wordt. In overeenstemming met wat daarover staat in de EBO maken we afspraken met de werkgever over de bewustmaking en het engagement van de werknemers m.b.t. efficiënt energiegebruik.
- We bekijken hoe we - o.a. op industrieterreinen - de samenwerking kunnen versterken tussen bedrijven om energiebesparende en circulaire maatregelen te nemen. Het gaat bijvoorbeeld over warmtenetten, het optimaal inplanten van installaties voor hernieuwbare energie op een bedrijventerrein, gemeenschappelijke duurzame mobiliteit, projecten op het vlak van industriële symbiose waarbij afval van het ene bedrijf grondstof wordt voor het andere, enz. We informeren onze militanten over de mogelijkheden en we kaarten het thema aan in het sociaal overleg.
- We hebben niet alleen oog voor de belangen van de groepen die we bereiken via onze reguliere syndicale bedrijfswerking, maar ook voor die van de werknemers en werklozen die dreigen achter te blijven en ook voor die van de nieuwe groepen en beroepen die ontstaan in het kader van de veranderende economie.
- Het Vlaams ABVV ontwikkelt zelf campagnes en acties die bijdragen aan de overgang naar een rechtvaardige klimaatneutrale en circulaire economie. We werken ook mee aan gelijkaardige campagnes en acties van andere organisaties en van samenwerkingsverbanden zoals het transitienetwerk van het middenveld, op voorwaarde dat ze in de lijn liggen van onze visie en principes. Het betreft bv. initiatieven m.b.t. energiebesparing, hernieuwbare energie voor iedereen, het in publieke handen houden van cruciale voorzieningen zoals energienetten, en het vrij maken van geld dat geïnvesteerd is in de fossiele economie om het op een doordachte manier te herinvesteren in toekomstgerichte economische activiteiten.
- Via de groepsaankopen van Samen Sterker zorgen we ervoor dat zoveel mogelijk mensen toegang krijgen tot betaalbare en duurzame goederen en diensten en overtuigd worden om de stap naar meer duurzame consumptie te zetten.
- We ondersteunen een transitie die ook op wereldvlak doeltreffend, rechtvaardig en duurzaam is. We zijn solidair de meest kwetsbare landen en groepen in de samenleving.

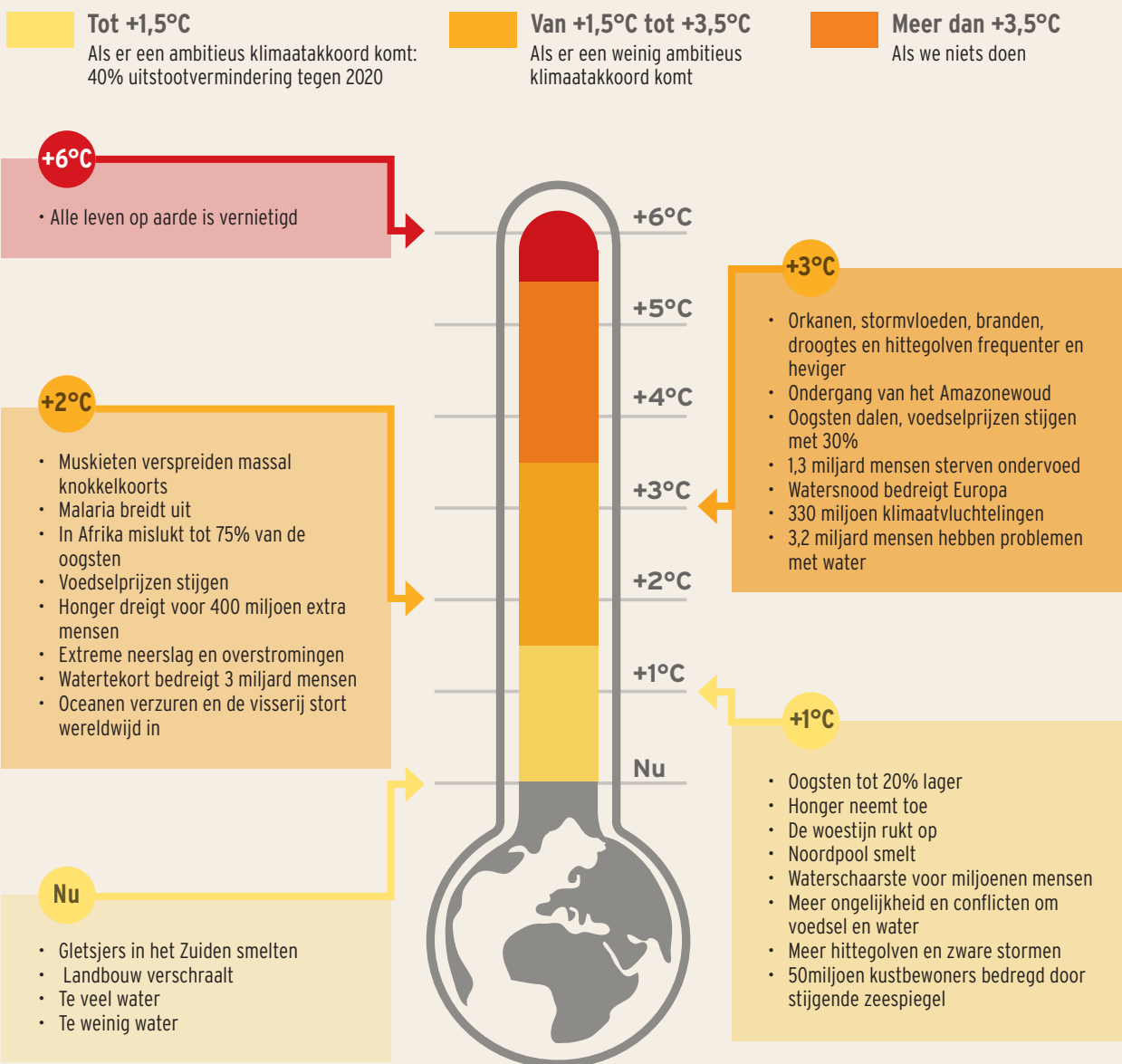
1

## 2. Stappen naar een klimaatneutrale economie

Een ambitieus en alomvattend klimaatbeleid zorgt ten eerste voor een ommekeer richting een klimaatneutrale economie. Het beperkt de gemiddelde stijging van de temperatuur op aarde tot maximum 2°C en liefst 1,5°C. Het terugdringen van de uitstoot van broeikasgassen is daarbij de prioriteit.

Ten tweede bereidt het de maatschappij en de economie voor op de klimaatverandering die zich hoe dan ook zal voordoen. Het gaat bijvoorbeeld over aanpassingen om schade te voorkomen door de voorspelde stijging van de zeespiegel, sterkere onweders, periodes van overstroming of droogte, oprukkende tropische ziektes,...

### ELKE BIJKOMENDE GRAAD VAN OPWARMING HEEFT MEER GEVOLGEN VOOR HET LEVEN OP AARDE



## Oriëntaties

293	.....
294	.....
295	.....
296	.....
297	.....
298	.....
299	.....
300	.....
301	.....
302	.....
303	.....
304	.....
305	.....
306	.....
307	.....
308	.....
309	.....
310	.....
311	.....
312	.....
313	.....
314	.....
315	.....
316	.....
317	.....
318	.....
319	.....
320	.....
321	.....
322	.....
323	.....
324	.....
325	.....
326	.....
327	.....
328	.....
329	.....
330	.....
331	.....
332	.....
333	.....
334	.....
335	.....

### 2.1. Schone energie in een beter systeem

#### Energiebeleid

Energie is een basisbehoefte én is cruciaal voor onze economie. De overheid moet daarom werk maken van een samenhangend energiebeleid dat er op gericht is om op langere termijn een koolstofvrij, veilig en duurzaam energiesysteem tot stand te brengen. Als vakbond willen we inspraak over hoe zo'n toekomstgericht systeem er uit ziet en hoe het tot stand kan komen. De overgang naar een dergelijk systeem houdt immers een reconversie in die in goede banen geleid moet worden met een planmatige aanpak.

#### Energiebesparing

Werk maken van energiebesparing verdient een hoge prioriteit. De goedkoopste energie is de energie die niet gebruikt wordt. Efficiënt omgaan met energie kan ook heel wat jobs opleveren.

Energieleveranciers halen tot nu toe hun inkomsten uit de productie en de levering van energie. Daar valt steeds minder geld mee te verdienen. Sinds enkele jaren bieden ze daarom allerlei energiediensten aan (bv. slimme thermostaten). Dat is positief, op voorwaarde dat de overheden erop toezien dat die nieuwe manieren om geld te verdienen leiden tot een aanzienlijke energiebesparing, meer hernieuwbare energie, een daling van de energiefactuur en het behoud van het comfort voor de klanten.

Een toekomstgerichte overheid zorgt ervoor dat iedereen beschikt over degelijke, energiezuinige toestellen (bv. koelkasten, televisies, LED-verlichting). Energiezuinig houdt bijvoorbeeld in dat de toestellen geen elektriciteit verbruiken als ze niet in gebruik zijn. Tegelijk zorgt de overheid ervoor dat deze toestellen ook 'circulair' worden, wat wil zeggen dat ze langer meegaan en gemakkelijk te herstellen zijn. De Europese, federale en Vlaamse overheden moeten zoeken naar de beste manieren om dat doel te bereiken. Dat kan bijvoorbeeld door hoge kwaliteitseisen (productnormen), betrouwbare en eenvoudige kwaliteitsbeoordelingen (keurmerken), deelsystemen, het opzetten van specifieke programma's voor minder begoeden, het ondersteunen van groepsaankopen (bv. Samen Sterker), belastingen en/of subsidies, ondersteuning van gerichte innovatie, enz.

336	.....
337	.....
338	.....
339	.....
340	.....
341	.....
342	.....
343	.....
344	.....
345	.....
346	.....
347	.....
348	.....
349	.....
350	.....
351	.....
352	.....

### Hernieuwbare energieproductie

We vragen om **niet te investeren in nieuwe kerncentrales** en om de bestaande centrales te sluiten volgens de door de federale overheid vastgestelde timing die bepaalt dat de laatste centrales gesloten worden in 2025. Er moet zo snel mogelijk werk gemaakt worden van een reconversieplan voor de werknemers in die sector.

### Een duurzame maatschappij gaat volop voor investeringen in energie uit hernieuwbare bronnen:

wind, zon, waterkracht, aardwarmte (geothermie) en biomassa (o.a. materiaal van planten en bomen) die geogst kan worden zonder schade toe te brengen aan de leefomgeving. Vlaanderen voert daartoe een ambitieus maar kostenefficiënt beleid om in eigen land veel meer hernieuwbare energie op te wekken. In een overgangperiode worden flexibele gascentrales ingezet om de elektriciteitsbevoorrading te verzekeren.



## China zet op grote schaal in op hernieuwbare energie

Vijf van de zes grootste fabrikanten van zonnepanelen, de grootste constructeur van windturbines en de grootste fabrikant van lithium-ion batterijen - die o.a. gebruikt worden in computers - zijn Chinese bedrijven. In 2015 investeerde het land 102 miljard dollar in hernieuwbare energie, dat is dubbel zoveel als de Verenigde Staten.

353	.....
354	.....
355	.....
356	.....
357	.....
358	.....
359	.....
360	.....
361	.....
362	.....
363	.....
364	.....
365	.....
366	.....
367	.....
368	.....
369	.....
370	.....
371	.....
372	.....

Met installaties voor hernieuwbare energie gaan bedrijven en gezinnen steeds meer zelf voorzien in hun eigen energiebehoefte. Deze **zelfproductie** is een stap in de richting van een klimaatneutrale economie en zorgt bovendien voor een sterkere lokale verankering van de economische activiteit. We vragen beleid dat zelfproductie op een economisch verantwoorde wijze ondersteunt. Met subsidies voor zover dat echt nodig is om vooruitgang te boeken, maar ook door mensen zoveel mogelijk praktisch op weg te helpen.

Een **overheid die het goede voorbeeld geeft**, zorgt voor de nodige investeringen zodat (goed gelegen) overheidsgebouwen zoveel mogelijk voorzien in hun energiebehoefte en in de energiebehoefte van de buurt, o.a. door ze uit te rusten met zonnepanelen, zonneboilers en warmtepompen.

We willen dat Vlaanderen werk maakt van **collectieve systemen** voor de opwekking van hernieuwbare energie die zoveel mogelijk burgers betrekken. De overheid kan bv. de daken van publieke gebouwen ter beschikking stellen zodat

373	.....
374	.....
375	.....
376	.....
377	.....
378	.....
379	.....
380	.....
381	.....
382	.....
383	.....
384	.....
385	.....
386	.....
387	.....
388	.....
389	.....
390	.....
391	.....
392	.....
393	.....
394	.....
395	.....
396	.....
397	.....
398	.....
399	.....
400	.....
401	.....
402	.....
403	.....
404	.....
405	.....
406	.....
407	.....
408	.....
409	.....
410	.....
411	.....
412	.....
413	.....
414	.....
415	.....
416	.....
417	.....

energiecoöperaties er zonnepanelen op kunnen plaatsen. Ze kan ook goed gekozen terreinen ter beschikking stellen voor de bouw van coöperatieve windmolens.

Het is aan de overheid om de burgers goed te informeren over de mogelijkheden die zij hebben om gebruik te maken van zonne-energie en om van **zonne-energie een interessante investering te maken voor iedereen** door in te zetten op grote daken, appartementsgebouwen en huurwoningen. De overheid zorgt ervoor dat deze investeringen rendabel zijn en blijven, zonder te veel steun te geven.

Voor **nieuwbouwwoningen** legde de overheid al de verplichting op om een bepaalde minimumhoeveelheid energie te halen uit hernieuwbare energiebronnen. We vragen dat onderzocht wordt hoe een dergelijke verplichting uitgebreid kan worden tot andere gebouwen en/of tot winstgevende bedrijven die daarvoor een deel van hun winst reserveren.

We gaan na of en hoe we de daken van **vakbondsgebouwen** optimaal kunnen benutten voor het opwekken van hernieuwbare energie met zonnepanelen, zodat we minstens het eigen elektriciteitsverbruik in vakbondsgebouwen op een rendabele manier kunnen dekken.

We kopen **gas en elektriciteit** in via Samen Sterker, het eigen initiatief voor groepsaankopen. We zorgen ervoor dat 100% hernieuwbare elektriciteit ingekocht wordt.

#### Het beheer van energienetten

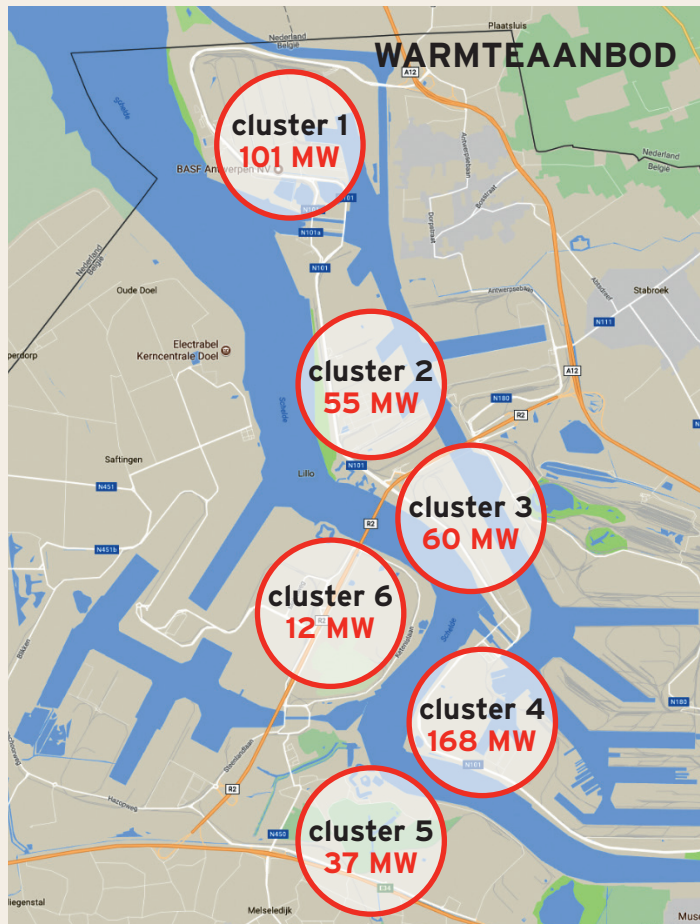
De netten voor het vervoer van elektriciteit, gas en warm water (en in de toekomst mogelijk ook waterstof) zijn de ruggengraat van onze energievoorziening en zijn in die zin een publiek goed. Het is aan de netbeheerders om te investeren in de energienetten zodat ze optimaal bijdragen aan energie-efficiëntie, bevoorradingszekerheid, integratie van hernieuwbare energie, het inzetten van efficiënte en betaalbare vormen van energieopslag en tenslotte lokale tewerkstelling en werkbaar werk.

Vlaanderen moet zijn **warmtenetten** veel meer uitbouwen. Ze zijn nodig voor het vervoer van het heet water dat verwarmd is met aardwarmte of biomassa en voor het vervoer van warm water waarvan de temperatuur te laag geworden is om het nog te kunnen gebruiken in industriële processen (restwarmte). Naar Nederlands voorbeeld vragen we dat de lokale besturen warmteregisseurs aanstellen die activiteiten rond duurzame warmte uitbouwen.

1

**HET PROJECT ECLUSE: HET BENUTTEN VAN RESTWARMTE VIA DE AANLEG VAN WARMTENETTEN**

Vijf Antwerpse chemiebedrijven (ADPO, Ashland, Monument Chemical, Ineos Phenol en Lanxess) gaan stoom afnemen van de nabij gelegen afvalverbrandingsinstallaties van Indaver en Sleco. De energie-intercommunale Infrac legt daarvoor een warmtenet aan van vijf kilometer. Met de stoom zetten de bedrijven hun grondstoffen om in chemische producten. Hun eigen stoomketels worden overbodig zodat ze besparen op fossiele brandstoffen en CO<sub>2</sub>. De totale projectkost bedraagt 30 miljoen euro waarvan de Vlaamse overheid er 10 miljoen betaalt.



418.....  
 419.....  
 420.....  
 421.....  
 422.....  
 423.....  
 424.....  
 425.....  
 426.....  
 427.....  
 428.....  
 429.....  
 430.....  
 431.....  
 432.....  
 433.....  
 434.....  
 435.....  
 436.....  
 437.....

Vlaanderen moet zijn **elektriciteitsnetwerk aanpassen** om goed te kunnen omgaan met de elektriciteit van de vele nieuwe installaties voor hernieuwbare energie die verspreid opgesteld staan (zonnepanelen, windmolens). De netten van de toekomst kunnen omgaan met tijdelijke overschotten of tekorten aan hernieuwbare elektriciteit (bv. op dagen met veel of weinig zon en wind), met opslagsystemen zoals batterijen of door uitwisseling van energie met de buurlanden.

Ook **gasnetten** blijven in een eerste periode belangrijk. Maar ze vervoeren een fossiele brandstof en daar moeten we op termijn van af. Er is dus voorzichtigheid geboden met bijkomende investeringen in dat net. De overheid en netbeheerders gaan na of dat net op termijn kan omgebouwd worden, bv. om er waterstof mee te vervoeren.

**Het beheer van netten blijft in essentie in handen van de (lokale) overheden.** Het gaat immers om een monopolieactiviteit, een belangrijke openbare dienstverlening en een sleutelactiviteit in de omslag naar een klimaatneutrale economie.

438	De overheid waakt over de gezonde financiële toestand van de netbeheerders. En de netbeheerders beschikken over de nodige financiële middelen. Maar we willen niet dat die gezocht worden bij buitenlandse groepen of via een beursgang. Een deel van de oplossing is dat de jaarlijkse (gewone) investeringen zoveel mogelijk betaald worden met lopende inkomsten en niet met leningen zoals nu (vooral bij Eandis) het geval is. We vragen dat burgercoöperaties de mogelijkheid krijgen om aandeelhouder te worden van de (distributie)netbeheerders. Ze dragen bij aan de lokale verankering en aan het noodzakelijke overleg tussen de netbeheerders en de netgebruikers.
439	
440	
441	
442	
443	
444	
445	
446	
447	
448	
449	
450	De politici en de netbeheerders moeten werk maken van een <b>efficiënt en transparant bestuur</b> van deze publieke energiebedrijven. Daarbij staat niet de winst voorop maar de goede dienstverlening aan de netgebruikers. Die gebruikers - o.a. de gezinnen - hebben recht op directe inspraak in het beheer van de netten.
451	
452	
453	
454	
455	
456	We vragen dat de <b>Vlaamse regulator (VREG)</b> - die de beheerders van onze energienetten controleert - versterkt wordt. We willen een regulator die erop toeziet dat de financiële toestand van de netbeheerders gezond is, het beheer van netten efficiënt gebeurt, alle gebruikers van gas-, elektriciteits- en warmtenetten gelijk behandeld worden, de aangerekende tarieven rechtvaardig en betaalbaar zijn voor iedereen en de winstmarges van de netbeheerders beperkt worden tot een redelijk niveau.
457	
458	
459	
460	
461	
462	
463	
464	
465	Beleidsvoorstellen - zoals die m.b.t. de <b>digitale (slimme) meters en het capaciteitstarief</b> - moeten het voorwerp zijn van een publiek debat op basis van eerlijke en volledige informatie en in het licht van een brede langetermijnvisie op energienetten.
466	
467	
468	
469	
470	<b>2.2. De energiefactuur en de prijs van koolstof</b>
471	<b>België</b> onderzoekt of het systematisch een <b>lagere BTW</b> kan invoeren op klimaatvriendelijke (en circulaire) goederen en diensten.
472	
473	
474	
475	<b>Vlaanderen</b> pakt energie-armoede aan de bron aan. De overheid zorgt ervoor dat ook minder begoede mensen gehuisvest zijn in een energiezuinige woning en dat ze gebruik kunnen maken van energiezuinige toestellen. Elk gezin heeft een betaalbare en eenvoudige toegang tot energiebesparende ingrepen en een verzekerde energiebevoorrading. Zolang energie-armoede niet aan de bron is weggewerkt, hebben mensen recht op sociale energietarieven. De groep die in aanmerking komt voor sociale energietarieven wordt uitgebreid zodat iedereen die daadwerkelijk in energie-armoede leeft er van kan genieten.
476	
477	
478	
479	
480	
481	
482	
483	
484	
485	

486	.....
487	.....
488	.....
489	.....
490	.....
491	.....
492	.....
493	.....
494	.....
495	.....
496	.....
497	.....
498	.....
499	.....
500	.....
501	.....
502	.....
503	.....
504	.....
505	.....
506	.....
507	.....
508	.....
509	.....
510	.....
511	.....
512	.....
513	.....
514	.....
515	.....
516	.....
517	.....
518	.....
519	.....
520	.....
521	.....
522	.....
523	.....
524	.....
525	.....
526	.....
527	.....
528	.....
529	.....

De overheid beëindigt stap voor stap **elke vorm van beleid, steun of belastingen die het gebruik van fossiele brandstoffen bevoordeelt**.

**We willen taksen op fossiele energie, die gebruikt worden om de transitie mee te bekostigen.** Het kan niet dat de kosten voor steun aan hernieuwbare energie - zoals nu - voor het overgrote deel doorgerekend worden in de elektriciteitsfactuur maar niet in die van gas of olie. Het kan evenmin dat die kosten terecht komen in de factuur van de laagspanningsklanten (burgers en kleine bedrijfjes) terwijl de grote energiegebruikers grotendeels vrijgesteld worden.

De afgeschafte **Turteltaks moet vervangen worden door een heffing op het gebruik van fossiele brandstoffen** (koolstofprijs/CO<sub>2</sub>-heffing). Economische activiteiten die al vallen onder het Europees Emissiehandelssysteem voor broeikasgassen kunnen vrijgesteld worden van de heffing, omdat daarvoor al een koolstofprijs geldt. De opbrengst van de heffing gaat naar de financiering van het klimaatbeleid: namelijk naar de energierenovatie van woningen, het betalen van de steun aan hernieuwbare energie, het sociaal energiebeleid en klimaatneutrale (collectieve) vervoerssystemen.

De elektriciteitsfactuur mag niet gebruikt worden als een verdoken belastingbrief. We vragen een onderbouwd breed maatschappelijk en sociaal overleg over een **rechtvaardige verdeling van alle kosten** die via de energiefactuur aangerekend worden.

**Een internationaal en Europees beleid** is noodzakelijk om te komen tot een rechtvaardige verdeling van de kost van de energietransitie. Dat houdt o.a. in dat alle bedrijven die een belangrijk negatief effect voor het klimaat veroorzaken een prijs betalen voor de broeikasgassen die ze uitstoten. Zolang deze afspraken niet sluitend zijn, moet gezocht worden naar maatregelen om oneerlijke concurrentie - bv. van buiten de EU - te vermijden. Dat kan bv. door een belasting te heffen op de broeikasgasinhoud van producten die ingevoerd worden uit landen van buiten Europa die geen gelijkwaardig klimaatbeleid of koolstofprijs hebben.

In afwachting van een gelijk speelveld op internationaal niveau dat zorgt voor een hoog niveau van bescherming, streven we naar de verdere verbetering van het bestaande Europese systeem dat zorgt voor een koolstofprijs voor grote Europese bedrijven (**European Emissions Trading System - EU ETS**). We willen o.a.:





## Zoek zelf de emissies op van je bedrijf

Er is een website waarop je veel gegevens kan terugvinden over de Vlaamse bedrijven die onder het ETS-systeem vallen: <https://www.lne.be/eu-ets-vaste-installaties-cijferoverzicht-vlaanderen-toewijzingen-en-emissies>. De gegevens worden zowel per individueel bedrijf als per sector bijgehouden. Te vinden zijn o.a. de werkelijke uitstoot (geverifieerde emissies) en de toegewezen en ingeleverde emissierechten.

530	.....
531	.....
532	.....
533	.....
534	.....
535	.....
536	.....
537	.....
538	.....
539	.....
540	.....
541	.....
542	.....
543	.....
544	.....
545	.....
546	.....
547	.....
548	.....
549	.....
550	.....
551	.....
552	.....
553	.....
554	.....
555	.....
556	.....
557	.....
558	.....
559	.....
560	.....
561	.....
562	.....
563	.....
564	.....
565	.....
566	.....
567	.....

- Dat de geplande hervorming van EU ETS ertoe leidt dat de bedrijven die vallen onder het toepassingsgebied een substantieel hogere prijs betalen voor hun uitstootrechten. Tot nu toe ligt de prijs van de ETS-rechten te laag om de noodzakelijke omslag uit te lokken op het vlak van innovatie en investeringen. Dat komt omdat er teveel rechten uitgedeeld werden én ze bovendien vaak gratis gegeven werden. Alleen voor zover bedrijven blootgesteld zijn aan internationale concurrentie met landen buiten de Europese Unie en ze daardoor de koolstofprijs niet kunnen doorrekenen, kunnen ze gratis rechten ontvangen.
- Dat Europa werk maakt van het aangekondigde 'Just Transition Fonds' onder EU ETS om werknemers in koolstofintensieve regio's te ondersteunen om de omslag te maken naar een klimaatneutrale economie.
- Dat de inkomsten uit de veiling van EU ETS-emissierechten gaan naar investeringen in de klimaatneutrale economie, meer bepaald in innovatie, energie-efficiëntie, hernieuwbare energie, de begeleiding van werknemers via vorming en opleiding in de betrokken sectoren en ten slotte klimaatfinanciering in het Zuiden.

De Europese unie moet maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat iedereen een redelijke bijdrage betaalt voor de steun aan hernieuwbare energie.

### 2.3. Een gezamenlijke inspanning voor duurzame mobiliteit

Een duurzame mobiliteit omvat ten eerste het **beperken van het aantal kilometers** dat wordt afgelegd met (milieuschadelijk) personen- en goederenvervoer. Een goede ruimtelijke ordening maakt hier bijvoorbeeld een verschil (zie verder). Ten tweede gaat het om het **beperken van de uitstoot van schadelijke gassen**. Elektrificatie van de mobiliteit met hernieuwbaar opgewekte elektriciteit is hier een belangrijke prioriteit. Trein en tram zijn al elektrisch, nu nog elektrische bussen. Er is beleid nodig dat zorgt voor de (verdere) doorbraak van elektrische fietsen en elektrische wagens.

568	.....
569	.....
570	.....
571	.....
572	.....
573	.....
574	.....
575	.....
576	.....
577	.....
578	.....
579	.....
580	.....
581	.....
582	.....
583	.....
584	.....
585	.....
586	.....
587	.....
588	.....
589	.....
590	.....
591	.....
592	.....
593	.....
594	.....
595	.....
596	.....
597	.....
598	.....
599	.....
600	.....
601	.....
602	.....
603	.....
604	.....
605	.....
606	.....
607	.....
608	.....
609	.....
610	.....
611	.....
612	.....
613	.....
614	.....
615	.....

Sturen naar **de keuze van het juiste vervoermiddel** is de boodschap. Wat het **personenvervoer** betreft, bepaalt het STOP-principe de volgorde van voorkeur: stappen, trappen, openbaar vervoer en dan pas privévervoer. Maar er moeten wel goede alternatieven zijn voor minder mobiele mensen (ouderen, mensen met een beperking, ouders met kleine kinderen, enz.).

We willen dat Vlaanderen en de steden en gemeenten investeren in een goed werkend en betaalbaar openbaar vervoer en inzetten op het nog te weinig benutte potentieel van de fiets. Dit kan door meer te investeren in fietspaden en fietsautostrades.

Een systeem van spitsheffing of slimme kilometerheffing voor personenwagens is een stap vooruit op voorwaarde dat het wordt ingevoerd op een verantwoorde en sociaal rechtvaardige manier.

Wat betreft het **goederenvervoer** verdient transport over waterwegen of per trein aandacht. Verder kan sociale en technologische innovatie de efficiëntie van het vervoerssysteem verhogen.

Mobiliteit moet **voor iedereen betaalbaar** zijn. Anders dreigt vervoersarmoede: mensen worden uitgesloten van allerlei activiteiten omdat ze zich moeilijk kunnen verplaatsen. Als de overheid mobiliteitsmaatregelen wil nemen, moet ze altijd vooraf nagaan wie daarbij zou winnen of verliezen.

Zowel economische (o.a. bedrijventerreinen) als maatschappelijke bestemmingen (o.a. voorzieningen op het vlak van welzijn, gezondheid en ontspanning) moeten vlot bereikbaar zijn. Een goed werkend en betaalbaar openbaar vervoer moet garanderen dat mensen op hun bestemming geraken, maar ook dat de files op onze wegen aangepakt worden.

**Werkgevers** moeten verplicht worden na te denken over mobiliteit en hierrond maatregelen te nemen. Dat kan door - naar Brussels voorbeeld - alle grote ondernemingen in Vlaanderen te verplichten om bedrijfsvervoerplannen op te stellen. Verder moet de overheid werkgevers aanzetten om hun bedrijf te vestigen op een voor de werknemers vlot bereikbare plaats.

In het **sociaal overleg** geven we prioriteit aan duurzame mobiliteitsoplossingen voor werknemers. We onderhandelen bij voorkeur verplaatsingsvergoedingen die energiezuinige en elektrische mobiliteit aanmoedigen in plaats van wagens op fossiele brandstoffen. We vragen bedrijfsfietsen. En we maken in alle sectoren een prioriteit van een fietsvergoeding voor wie naar het werk gaat met de fiets.

616	.....
617	.....
618	.....
619	.....
620	.....
621	.....
622	.....
623	.....
624	.....
625	.....
626	.....
627	.....
628	.....
629	.....
630	.....
631	.....
632	.....
633	.....
634	.....
635	.....
636	.....
637	.....
638	.....
639	.....
640	.....
641	.....
642	.....
643	.....
644	.....
645	.....
646	.....
647	.....
648	.....
649	.....

We willen een **mobilitetsbudget** dat elke werknemer vrij kan besteden aan zijn woon-werkverplaatsingen en zo werknemers beloont die kiezen voor duurzaam vervoer. Dat mag echter niet leiden tot loonverlies voor de werknemers of minder inkomsten voor de sociale zekerheid en de overheid.

In de **eigen werking** gaan we na hoe zoveel mogelijk korte dienstverplaatsingen kunnen gerealiseerd worden met de fiets.

#### 2.4. Bewust omgaan met landbouw en voeding

Ook landbouw en voeding zorgen voor de uitstoot van broeikasgassen. Het **soort voeding** dat mensen kiezen, maakt een verschil. Als we voedingsmiddelen rangschikken van hoge naar lage uitstoot, veroorzaakt de productie van rundsvlees de hoogste uitstoot. Daarna volgen varkensvlees, kip en ten slotte voeding afkomstig van planten zoals graangewassen en groenten. We willen daarom dat de door de overheid ondersteunde marketingcampagnes betere voedingsgewoonten aanmoedigen, eerder dan aanmoediging van afzet van wat nu geproduceerd wordt.

Ook **andere factoren** zoals de gebruikte landbouwtechnieken, de manier van verwerken en verpakken, en de afstand waarover voedsel getransporteerd wordt (van de kweek tot op ons bord) spelen een rol. We vragen daarom dat de overheid ook de landbouw- en voedingssector aanspreekt op zijn verantwoordelijkheid.

Er zijn oplossingen nodig voor **voedselverlies**. In Vlaanderen gaat elk jaar ongeveer 2 miljoen ton aan voedsel (en nevenstromen) verloren. Dat gebeurt in de volledige voedselketen, van boer tot consument. Zo wordt bijna 10 procent van fruit en groenten afgekeurd omdat het geen perfecte vorm, kleur of formaat heeft.

### OVERZICHT VAN DE VOEDSELVERLIEZEN EN NEVENSTROMEN IN VLAANDEREN VOOR DE VERSCHILLENDE STAPPEN IN DE VOEDSELKETEN



650	.....
651	.....
652	.....
653	.....
654	.....
655	.....
656	.....
657	.....
658	.....
659	.....
660	.....
661	.....
662	.....
663	.....
664	.....
665	.....
666	.....
667	.....
668	.....
669	.....
670	.....
671	.....
672	.....
673	.....
674	.....
675	.....
676	.....
677	.....
678	.....
679	.....
680	.....
681	.....
682	.....
683	.....
684	.....
685	.....
686	.....
687	.....
688	.....
689	.....
690	.....
691	.....
692	.....
693	.....
694	.....
695	.....
696	.....

## 2.5. Een sprong voorwaarts op het vlak van bouwen en wonen

De overheid moet ervoor zorgen dat er veel meer werk gemaakt wordt van **energie-efficiënte gebouwen**. Dit moet hand in hand gaan met het streven naar kwalitatief en betaalbaar wonen voor iedereen, het creëren van kwalitatieve jobs en het tegengaan van sociale dumping in de bouwsector. Nieuwe gebouwen - en zeker nieuwe wijken - bieden de meeste mogelijkheden. Maar jaarlijks wordt slechts 1% van het gebouwenbestand vervangen.

Vooraf (**energie**)renovatie van bestaande gebouwen verdient een stevige impuls. De overheid kan gezinnen zoveel mogelijk helpen om efficiënt en betaalbaar hun woning te verwarmen en te renoveren. Daarbij is extra aandacht nodig voor energie-efficiëntie en woonkwaliteit van woningen van minder begoede groepen. De overheid kan het voorbeeld geven door te zorgen voor kwalitatieve en energiezuinige publieke gebouwen (scholen, zorginstellingen, administratieve gebouwen). Ook in de dienstensector en bij kantoorgebouwen valt heel wat winst te halen.

Volgende maatregelen zijn daarbij belangrijk:

- Het streven naar betaalbare en kwalitatieve gebouwen moet hand in hand gaan met het streven naar klimaatneutrale gebouwen. Op het vlak van gebouwenverwarming kan de overheid bv. nagaan hoe ze mensen kan laten overschakelen van fossiele verwarming en van traditionele elektrische verwarming/koeling naar meer energiezuinige en koolstofarme alternatieven zoals warmtepompen en warmtenetten. Dat kan ook de energierekening fors doen dalen.
- De overheid moet onderzoeken hoe grondige renovatie en (waar nuttig) hernieuwbouw het best financieel ondersteund kunnen worden.
- Ook niet-financiële steun is belangrijk. Het gaat o.a. over:
  - Systemen om kandidaat-kopers en huurders goed te informeren over het energieverbruik van de woning die ze op het oog hebben (cfr. de woningpas).
  - Systemen om (ver)bouwers te helpen met alles wat komt kijken bij een verbouwing ("ontzorging"), bijvoorbeeld een loket waar ze met al hun vragen terecht kunnen en waar ze begeleiding kunnen krijgen bij de planning en uitvoering van (energie) renovatiewerken.

697	.....
698	.....
699	.....
700	.....
701	.....
702	.....
703	.....
704	.....
705	.....
706	.....
707	.....
708	.....
709	.....
710	.....
711	.....
712	.....
713	.....
714	.....
715	.....
716	.....
717	.....
718	.....
719	.....
720	.....
721	.....
722	.....

- Aandacht voor collectieve (bv. wijkgerichte) projecten.
- Het aanmoedigen van groepsaankopen voor bouwmaterialen en energiezuinige (verwarmings) toestellen gekoppeld aan "ontzorging", bijvoorbeeld hulp bij het aanvragen van premies.
- Er zijn belangrijke inspanningen nodig om ook minder begoede groepen in de samenleving vooruit te helpen.
- We eisen dat de overheid veel meer investeert in kwalitatief, betaalbaar en energiezuinig wonen via de sociale woningbouw. Dat is de beste manier om ook de situatie op de huurmarkt te verbeteren. Daarnaast zijn ingrepen in de huurmarkt zelf nodig, alsook vernieuwende ideeën zoals de community land trust. Een community land trust maakt werk van betaalbaar wonen doordat de grond eigendom blijft van die organisatie en de bewoner alleen de woning koopt.
- Rechtvaardig beleid houdt in dat financiële en niet-financiële vormen van steun zeker ook helpen bij wie het echt nodig heeft. Veel mensen hebben niet het budget om te renoveren, maar de Vlaamse premies gaan vooral naar mensen die dat geld wél hebben. Er is een versterking nodig van de energiehuizen die o.a. renteloze leningen geven aan minder begoede groepen.

723	.....
724	.....
725	.....
726	.....
727	.....
728	.....
729	.....
730	.....
731	.....
732	.....
733	.....
734	.....
735	.....
736	.....
737	.....
738	.....
739	.....
740	.....
741	.....
742	.....
743	.....
744	.....
745	.....
746	.....
747	.....
748	.....
749	.....
750	.....
751	.....
752	.....
753	.....
754	.....
755	.....

Duurzaam wonen is meer dan zorgen voor duurzame gebouwen. **Ook een goed beleid op het vlak van ruimtelijke ordening is cruciaal.** Vlaanderen geraakt langzaam volgebouwd. We willen dat de aangekondigde betonstop in de praktijk gebracht wordt. Er is werk aan de winkel om te komen tot aangenaam wonen en leven in stads- en dorpskernen (met o.a. groenvoorzieningen en school-, winkel-, recreatie- en cultuurinfrastructuur). Dit drukt o.a. de kostprijs voor de aanleg, het onderhoud en het beheer van allerlei netwerknutsvoorzieningen (wegen, netwerken voor gas, elektriciteit, warmte, telecommunicatie, drinkwater en riolering, ...) en vermindert de mobiliteitsbehoefte.

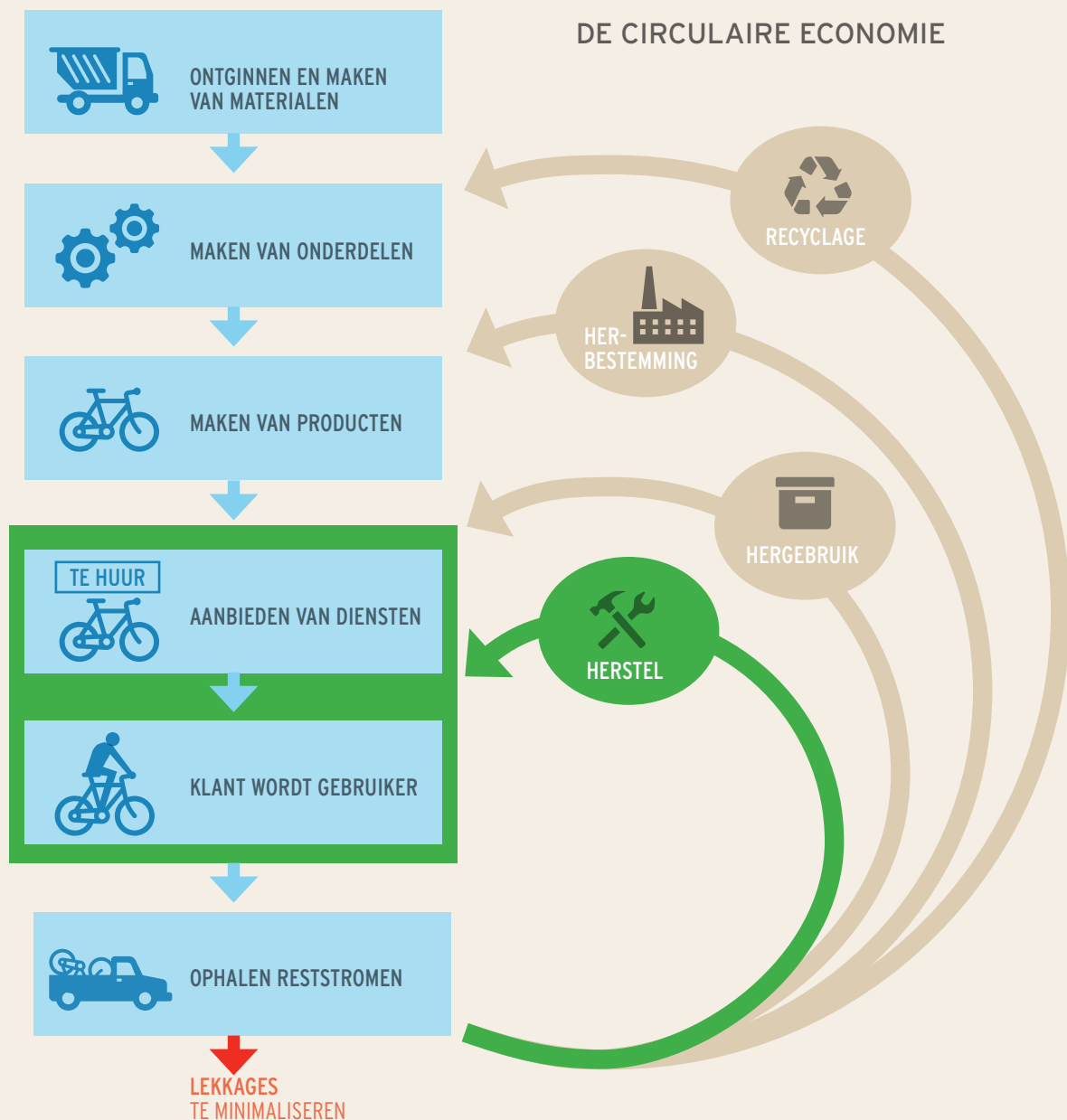
We ijveren in het sociaal overleg voor **opleiding en vorming van werknemers in de bouwsector** in het licht van de sectorale veranderingen omwille van het streven naar klimaatneutraal bouwen.

We onderhandelen met de werkgevers in zoveel mogelijk bedrijven en sectoren over het **herinvesteren van een percentage van de winsten in het energiezuinig maken van bedrijfsgebouwen en infrastructuur** en zetten zo dit thema op de agenda. We maken jaarlijks een rapport waarin we de resultaten van de onderhandelde inspanningen van het sociaal overleg voor dit soort ingrepen openbaar maken. Zo tonen we aan dat energie besparen een belangrijk thema is voor sociaal overleg en dat we bijdragen aan een duurzame toekomst.

Voor de diverse **vakbondsgebouwen** stellen we een gemeenschappelijke gebouwdeskundige aan die maatregelen uitwerkt om de zorg voor een kwalitatieve kantooromgeving te combineren met het maximaliseren van de rendabele mogelijkheden om energie te besparen en om zelf energie op te wekken (zie hoger).

### 3. Opstap naar een circulaire economie

De circulaire economie gaat efficiënt om met grondstoffen, materialen, energie, water, ruimte en voedsel en behoudt natuurlijke rijkdommen. Het kopen en bezitten van goederen staat niet langer centraal, wel de vraag hoe de bevolking zoveel mogelijk nut (gebruikswaarde) kan halen uit goederen en diensten. De overgang naar zo'n circulaire economie kan veel voordelen hebben, ook syndicale.



Werk maken van de circulaire economie betekent dat we afstappen van het traditionele economische model waarin we grondstoffen ontginnen, daarmee producten maken en die producten wegslijten als we ze niet langer gebruiken. Er zijn veel manieren om producten en materialen veel langer te gebruiken dan we vandaag doen.

## Oriëntaties

756	.....
757	.....
758	.....
759	.....
760	.....
761	.....
762	.....
763	.....
764	.....
765	.....
766	.....
767	.....
768	.....
769	.....
770	.....
771	.....
772	.....
773	.....
774	.....
775	.....
776	.....
777	.....
778	.....
779	.....
780	.....
781	.....
782	.....
783	.....
784	.....
785	.....
786	.....
787	.....
788	.....
789	.....
790	.....
791	.....
792	.....
793	.....
794	.....
795	.....
796	.....
797	.....
798	.....
799	.....

De overheid, de bedrijven en de gezinnen hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om maximaal werk te maken van **het voorkomen van afval en van het verlengen van de levensduur van producten**. Gezinnen kunnen vooral bijdragen door gedragsverandering. De overheid en de bedrijven kunnen het economisch systeem zelf veranderen. Dit kan o.a. door:

- Af te stappen van wegwerpgoederen die slechts één keer gebruikt worden en daarna weggesmeten worden. Herbruikbare verpakkingen zijn een deel van het alternatief.
- Geplande veroudering van producten tegen te gaan. Dit betreft een industriële strategie om producten te ontwerpen waarbij op voorhand wordt bepaald hoe lang een product of gebruiksvoorwerp mag meegaan (meteen wordt zo bepaald hoe vaak de consument een nieuw model koopt).
- De garantieperiode voor producten op te trekken zodat fabrikanten verplicht zijn om ze duurzamer te maken.
- Het gemakkelijker maken van herstel, o.a. door de invoering van de verplichting om producten zo te maken dat ze gemakkelijk te herstellen zijn, door het veralgemenen van een lagere BTW op herstellingen, enz.
- Het aanmoedigen van hergebruik en herstel. Zo kan de overheid bij de aanschaf van producten een zeer kleine extra bijdrage innen - vergelijkbaar met de Recupel-bijdrage die nu geïnd wordt om de recyclage te betalen van afgedankte elektrotoestellen - die zorgt voor een bijkomende financiering van de kringwinkels. De kringwinkels kunnen daarmee extra sociale tewerkstelling scheppen waarmee het herstel en het hergebruik van goederen bevorderd wordt. Ze kunnen bv. ook herstellpunten worden waar mensen hun goederen kunnen laten herstellen (vgl. met repair cafés).

Vlaanderen ligt in het hart van de meest dichtbevolkte en de meest geïndustrialiseerde regio van Europa. Bovendien is ons land nu al een Europese koploper op het vlak van duurzaam materialenbeleid. Vlaanderen is dan ook goed geplaatst om de recyclage- en materialendraaischijf van deze regio te worden. Het is aan de overheid en de bedrijven om die troeven ten volle te benutten en ze te verankeren in het industrieel en milieubeleid. Dat kan o.a.:



800 .....  
 801 .....  
 802 .....  
 803 .....  
 804 .....  
 805 .....  
 806 .....  
 807 .....  
 808 .....  
 809 .....  
 810 .....  
 811 .....  
 812 .....

- Door de drempels weg te werken die bedrijven tegen houden om meer gerecycleerde materialen te gebruiken, bv. door voor gerecycleerde materialen dezelfde kwaliteitseisen in te voeren als degene die gelden voor primaire grondstoffen.
- Door bij de inzameling en de verwijdering van afval de verschillende soorten afvalstromen beter gescheiden te houden, wordt het eenvoudiger om de afvalstromen tijdelijk op te slaan en de daarin vervatte materialen te recyclen.

Zelf zetten we in op een werking m.b.t. de circulaire economie die de sectoren overschrijdt en waarmee we kennis en ervaringen uitwisselen.





E



# Werknemer in transitie

## KORT

- De digitalisering van onze economie gaat razendsnel
- Dat biedt kansen, maar zet ook systemen en werkgelegenheid onder druk
- Daarom moeten we dat slim aanpakken
- Zodat technologie niet onze plaats inneemt, maar leidt naar meer welvaart en welzijn

## 2

## Inleiding

De digitalisering van onze economie gaat razendsnel. Dat brengt heel wat kansen met zich mee voor werknemers, zowel in het dagelijks leven als op de werkvloer. Tegelijk doet nieuwe technologie ook jobs veranderen en verdwijnen, veranderen de eisen die aan werknemers worden gesteld en veranderen werkvormen en arbeidsrelaties. In het belang van werknemers is het nodig om de kansen van digitalisering te grijpen en de risico's op te vangen. Wij staan aan de kant van werknemers om hen hierbij te helpen.

Wij staan voor een digitalisering van de economie die leidt tot meer welvaart en welzijn en wijzen verdere toename van preciaire tewerkstelling en ongelijkheid resoluut af.

Digitalisering is geen neutraal proces maar een kwestie van keuzes. Welke keuzes we maken, bepaalt hoe goed of slecht werknemers het zullen hebben in de gedigitaliseerde economie van morgen. Dit stelt zowel de overheid, de werkgevers als de vakbonden voor een grote verantwoordelijkheid.

## 1. Arbeidsduurvermindering: we kunnen de robots voor ons laten werken

In een geglobaliseerde en gedigitaliseerde economie gaan de opbrengsten steeds meer naar diegenen die het kapitaal in handen hebben terwijl wie werkt op een steeds kleiner aandeel van de gecreëerde welvaart kan rekenen.

In de afgelopen 20 jaar nam de productiviteit in de totale Belgische economie met 16% toe. De reële loonstijgingen bedroegen daarentegen slechts 13%. In de industrie is de arbeidsproductiviteit de laatste 20 jaar met 60% toegenomen waarvan slechts 20% werd omgezet in reële loonstijgingen. Eenzelfde tendens zien we elders in Europa: van de welvaart die we creëren gaat er een steeds kleiner aandeel naar werknemers.

Digitalisering versterkt deze trend doordat technologiegedreven productiviteitsstijgingen meer ten goede komen aan diegenen die de technologie bezitten. Bij automatisering gaat dat over de eigenaars van de machines. Maar het gaat ook

verder. De nieuw opkomende platformeconomie werkt bijvoorbeeld monopolies in de hand omdat meestal één platform heel snel een dominante plaats verwerft. Die neiging tot monopolisering versterkt het concentreren van de opbrengst bij een beperkte groep van kapitaalbezitters.

Een deel van het antwoord op dit probleem ligt in maatregelen van **herverdeling zoals fiscaliteit** (zie hoofdstuk 3). Een ander mogelijk antwoord is het **organiseren van werknemers via bijvoorbeeld coöperaties**, zodat zij zelf meer eigenaar kunnen worden van de technologie en dus ook van de opbrengsten. Dat is een piste waarop we moeten inzetten maar die niet zal volstaan.

Er bestaat echter nog een mogelijkheid die structureel het verschil kan maken: **arbeidsduurvermindering**.



Arbeidsduurvermindering is al lang een belangrijke syndicale eis. Nog in het congres van het federaal ABVV van 2014 (en ook in dat van het Vlaams ABVV) werd hierrond een passage opgenomen.

*Het ABVV komt op voor een collectieve arbeidstijdverkorting zonder loonverlies met als doelstelling op termijn een werkweek van 32 uur in 4 dagen. Daarbij dienen compenserende aanwervingen te gebeuren om het werk te verdelen en iedereen zekerheid te geven.*

Arbeidsduurvermindering brengt een herverdeling van de opbrengsten tot stand ten voordele van werknemers. Bovendien geeft arbeidsduurvermindering ook een deel van het antwoord op de problemen waar werknemers vandaag mee worstelen, en die deels veroorzaakt worden door de jarenlange afbraakpolitiek die de werkbaarheid heeft ondergraven:

- De toenemende problemen van werkdruk en de recordcijfers van mensen die langdurig uitvallen.
- De stijgende vraag naar een betere werk-privé balans.
- Het beperken van de impact van het verdwijnen van jobs.
- Tijd kunnen vrijmaken om via samenwerking, o.a. in coöperaties, meer greep te krijgen op de economie, om zichzelf te ontwikkelen en om

zich in te zetten voor de samenleving. Zowel de context van transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie als de doorgedreven digitalisering van de economie waar we voor staan, bieden kansen om de discussie aan te gaan over hoe we onze economie en arbeidsmarkt structureel anders kunnen organiseren. In die context van verandering en van nieuwe technologische mogelijkheden is arbeidsduurvermindering een concrete eis die we mee op tafel moeten leggen.

## Oriëntaties

813.....

De voordelen en opbrengsten van de technologische revolutie moeten deels vertaald worden in meer vrije tijd voor werknemers. Het principe moet zijn dat **robots meer voor ons moeten werken**.

814.....

815.....

816.....

817.....

Hoe en hoeveel we in de toekomst werken is een kwestie van politieke keuzes. We blijven voorstander van individuele systemen zoals tijdskrediet, maar schuiven resoluut **de eis van collectieve arbeidsduurvermindering in het sociaal overleg** naar voren.

818.....

819.....

820.....

821.....

822.....

Om een brede collectieve arbeidsduurvermindering tot realiteit te maken op een manier die voordelen biedt voor alle werknemers en realistisch is voor iedereen, is er een concreet stappenplan nodig dat rekening houdt met de realiteit in de verschillende sectoren.

823.....

824.....

825.....

826.....

827.....

Daarom willen we dat de overheid een **stimulerend beleid op maat** uitwerkt om tot een collectieve arbeidsduurvermindering te komen:

828.....

829.....

830.....

- De **bestaande patronale bijdragenverminderingen** moeten geleidelijk geheroriënteerd worden naar een impuls voor arbeidsduurvermindering.
- We zijn **geen voorstander van het ontwikkelen van nieuwe patronale bijdragenverminderingen voor arbeidsduurvermindering**, aangezien deze de financiering van de sociale zekerheid te veel onder druk zouden zetten.
- De **bestaande federale maatregel** (Vande Lanotte) om individuele bedrijven aan te moedigen over te gaan tot

831.....

832.....

833.....

834.....

835.....

836.....

837.....

838.....

839.....

## 2

840	.....
841	.....
842	.....
843	.....
844	.....
845	.....
846	.....
847	.....
848	.....
849	.....
850	.....
851	.....
852	.....
853	.....
854	.....
855	.....
856	.....
857	.....
858	.....
859	.....
860	.....
861	.....
862	.....
863	.....
864	.....
865	.....
866	.....
867	.....
868	.....
869	.....
870	.....
871	.....
872	.....
873	.....

de introductie van een vierdagenweek moet worden versterkt en verlengd in de tijd om de overgang naar arbeidsduurvermindering te vergemakkelijken.

- Verdere uitbreiding van het aantal **sectorale regelingen en akkoorden** inzake arbeidsduurvermindering moet gestimuleerd worden vanuit de overheid. Een structureel budget voor sectorale inspanningen rond arbeidsduurvermindering is noodzakelijk zodat ook sectoren met minder middelen stappen kunnen zetten.
- Bijkomend moet men extra middelen vrijmaken voor **opleidingsinspanningen** om de competentie-gap bij nieuw aan te werven werknemers weg te werken. In Vlaanderen kan er bijvoorbeeld gedacht worden aan ondersteuning om opleiding bij aanwerving ter compensatie van arbeidsduurvermindering te stimuleren, bijvoorbeeld via addenda aan de sectorconvenanten.
- In bedrijven die een transformatie ondergaan omwille van de introductie van nieuwe technologieën moet arbeidsduurvermindering gestimuleerd worden als een manier om negatieve sociale effecten op te vangen (zie ook verder: de **overbruggingspremie**).

Zelf moeten we, naast het voeren van sociaal overleg over het thema, ook investeren in **onderzoek en sensibilisering** om het draagvlak voor arbeidsduurvermindering nog groter te maken. We hebben daarbij in het bijzonder aandacht voor het zoeken naar oplossingen voor die sectoren en beroepen waarin het invoeren van arbeidsduurvermindering specifieke problemen met zich mee brengt.

We vragen aan het federaal ABVV om een campagne-aanpak uit te werken rond arbeidsduurvermindering met het oog op het creëren van een breed publiek draagvlak.

## 2. Opleiding en vorming zijn cruciaal

Om te kunnen functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt van morgen zijn er tal van nieuwe vaardigheden nodig. De digitale revolutie verandert heel veel onderdelen van ons dagelijks leven, niet in het minst dat wat we moeten kunnen in onze jobs.

De competenties die van werknemers gevraagd worden, worden door de technologische evoluties complexer en veranderen bovendien steeds sneller. Wat we geleerd hebben is steeds sneller achterhaald.

Tegelijkertijd zorgt de transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie ervoor dat de aard van de productieprocessen, en dus ook de aard van de jobs, grondig zal veranderen. In sommige sectoren zal dat de introductie van nieuwe technieken met zich meebrengen, in andere zal een totale heroriëntering van de werknemers nodig zijn.

Voldoende aandacht in het onderwijs voor het aanleren van vaardigheden aangepast aan de digitalisering en de klimaatverandering is noodzakelijk (zie hoofdstuk 3). De snelheid waarmee technologie verandert, maakt dat levenslang leren en opleiding van werknemers nog meer aan belang toenemen.

Het onderwijs kan echter niet alles en heeft bovendien vooral effect op de langere termijn. Tegelijk is er nood aan een maatschappelijk debat over de vraag wie er verantwoordelijk is voor het op peil houden van de competenties van werknemers in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en in welke mate ze die verantwoordelijkheid moeten opnemen.



## 2

## Oriëntaties

874	.....
875	.....
876	.....
877	.....
878	.....
879	.....
880	.....
881	.....
882	.....
883	.....
884	.....
885	.....
886	.....
887	.....
888	.....
889	.....
890	.....
891	.....
892	.....
893	.....
894	.....
895	.....
896	.....
897	.....
898	.....
899	.....
900	.....
901	.....
902	.....
903	.....
904	.....
905	.....
906	.....
907	.....
908	.....
909	.....
910	.....
911	.....
912	.....
913	.....
914	.....
915	.....
916	.....
917	.....
918	.....
919	.....
920	.....
921	.....
922	.....
923	.....
924	.....
925	.....
926	.....

Zowel de werkgever als de overheid en de werknemer zelf hebben een verantwoordelijkheid als het gaat over het op peil houden van de competenties. De verhoudingen tussen de inspanningen die worden geleverd moeten grondig bekeken worden. Vandaag wordt er proportioneel veel verwacht van de overheid en van het individu. De werkgevers proberen investeringen in opleiding maximaal op de overheid af te wentelen. In een snel veranderende arbeidsmarkt mag die verantwoordelijkheid niet alleen bij het individu terecht komen. Werkgevers moeten investeren in opleiding en hun verantwoordelijkheid meer dan vandaag opnemen, zeker gezien de toenemende nood aan vorming en opleiding in de toekomst.

We willen volgende maatregelen:

- Werkgevers moeten voldoende **opleidings- en vormingsmogelijkheden** aanbieden zodat hun werknemers hun vaardigheden kunnen bijschaven en op een efficiënte en veilige manier kunnen werken.
- Er moet nagedacht worden over het responsabiliseren van werkgevers door hen **financieel verantwoordelijk** te maken bij ontslag van een werknemer voor de opleiding die noodzakelijk is om hem of haar in een nieuwe job aan de slag te krijgen.
- Indien de introductie van nieuwe technologie om nieuwe vaardigheden vraagt, is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de werkgever om hierbij tijdig te **investeren in bedrijfsspecifieke opleiding**.
- In de **sectorfondsen** dringen we aan op een opleidingsaanbod dat inspeelt op de nodige digitale vaardigheden van werknemers in de sector en op toekomstgerichte vorming en opleiding.
- De Vlaamse overheid moet dit ondersteunen via haar **ondersteuningsbeleid** voor opleidingen op initiatief van de werkgever, bijvoorbeeld door binnen de pijler 'opleiding' van de KMO-portefeuille er beter op toe te zien dat de middelen gericht worden ingezet ten bate van toekomstgerichte vaardigheden.
- Daarnaast moet ook het **individueel recht op Vlaams opleidingsverlof (BEV)** gegarandeerd en versterkt worden, zodat alle werknemers er gebruik van kunnen maken voor opleiding op eigen initiatief. Dit zowel in functie van de arbeidsmarktcompetenties als voor de algemene en persoonlijke ontwikkeling en het levenslang leren. Vlaanderen zou een systematische groei van het budget en de opname van BEV moeten voorop stellen.
- Het is noodzakelijk dat de overheid, in tegenstelling tot de afbouw van de laatste jaren, weer gaat investeren in een breed stimulerend beleid inzake **levenslang leren**. Het promoten van nieuwe leertechnieken en technologie kan daarbij een kans zijn. Een vernieuwde en versterkte **opleidingscheque** kan hiertoe een middel zijn.



### 3. Een digitale beleidsagenda

De evolutie van technologie houd je niet tegen. Maar de overheid kan wel een beleid uitwerken rond de gewenste en ongewenste effecten van technologische veranderingen en hoe die aangepakt

moeten worden. Van welke soort toepassing van de technologie willen we meer, van welke soort minder? Welke moeten we reguleren, welke stimuleren?

#### Oriëntaties

927.....  
 928.....  
 929.....  
 930.....  
 931.....  
 932.....  
 933.....  
 934.....  
 935.....  
 936.....  
 937.....  
 938.....  
 939.....  
 940.....  
 941.....  
 942.....  
 943.....  
 944.....  
 945.....  
 946.....  
 947.....  
 948.....  
 949.....  
 950.....  
 951.....  
 952.....

De overheid moet haar verantwoordelijkheid opnemen en samen met de sociale partners een sturend beleid uittekenen over hoe we als samenleving gebruik kunnen maken van de kansen die de digitalisering biedt, hoe we werknemers en bedrijven er best op voorbereiden, waar we grenzen trekken en hoe we de negatieve effecten maximaal opvangen.

We zullen dit consequent op de agenda van het interprofessionele sociaal overleg plaatsen zodat een **breed gedragen digitale beleidsagenda** uitgewerkt kan worden samen met de sociale partners. Die agenda moet in belangrijke mate draaien om politieke keuzes over hoe we in de toekomst willen werken.

Die vormen van digitalisering die de jobs van werknemers beter, zekerder en meer duurzaam maken moeten worden gestimuleerd. Effecten die jobs en de kwaliteit ervan bedreigen moeten voorkomen en opgevangen worden.

Werkgevers moeten geresponsabiliseerd worden in dit verhaal. Het is belangrijk dat zij worden aangemaand om verantwoord om te gaan met zowel de opportuniteiten als met de bedreigingen die de digitalisering biedt. Betrokkenheid van werknemers is hierbij cruciaal.

Waar digitalisering van de economie toch een achteruitgang betekent voor werknemers moet de overheid garant staan om de negatieve effecten te beperken en weg te werken via ondersteunend beleid en regelgeving.

## 2

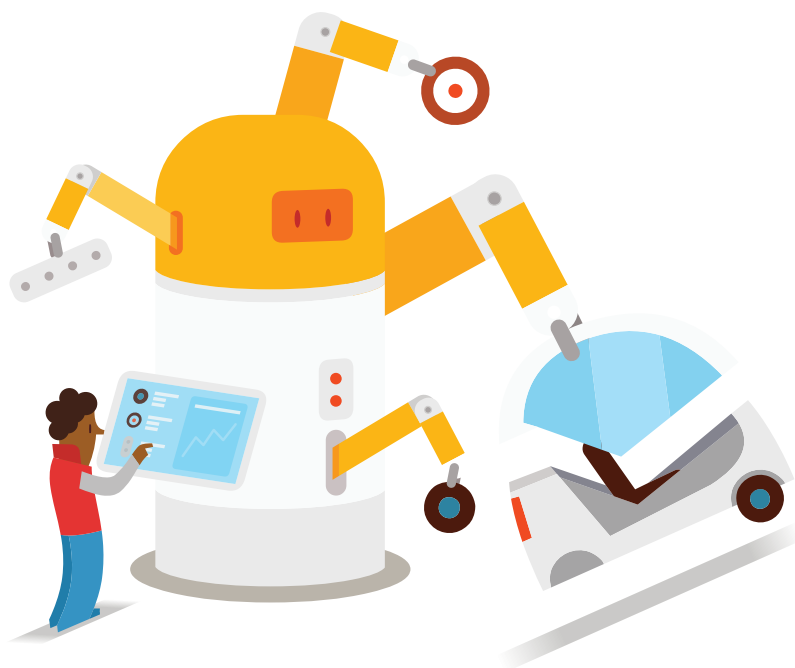
## 4. Robotisering en automatisering in functie van betere jobs

Nieuwe technologieën kunnen spankracht en denkkraft leveren die ingeschakeld worden in het productieproces. Het kan zowel gaan om fysieke robots (op productielijnen in fabrieken, zelfrijdende wagens, 3D-printers, etc.) als om virtuele systemen (zoals software, algoritmes, big data, artificiële intelligentie, etc.).

Ver doorgedreven robotisering of automatisering heeft een impact op de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van het werk. Bij de invoering van nieuwe technologie is de menselijke factor van groot belang. Het vergt aanpassingen op de werkvloer en in de

arbeidsorganisatie en functie-inhouden. Sociaal overleg is daarbij onontbeerlijk. Niet alleen om de gevolgen voor werknemers in goede banen te leiden, maar ook voor de mate waarin die nieuwe technologie ook effectief tot productiviteitstijgingen kan leiden.

Naast de bedreigingen die uitgaan van robotisering en automatisering zijn er ook mogelijke win-wins. Samenwerking met robotica kan werknemers productiever maken, maar ook hun job werkbaarder maken, hun inkomen doen stijgen en de vraag naar arbeid doen toenemen.



## Oriëntaties

953.....	Het uitgangspunt moet zijn dat een nieuwe technologie
954.....	best zo wordt ingezet dat ze zowel het bedrijf als de
955.....	werknemers ten goede komt. Mens en machine moeten
956.....	elkaar versterken.
957.....	Om dit waar te maken, willen we dat het beleid drie
958.....	principes hanteert:
959.....	<b>Principe 1:</b>
960.....	<b>Betrokkenheid van werknemers garanderen bij invoering</b>
961.....	<b>nieuwe technologie</b>
962.....	Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om bij het
963.....	invoeren van nieuwe technologie al in een vroeg stadium
964.....	sociaal overleg hierover te voorzien met de werknemers.
965.....	De overheid moet erop toezien en garanderen dat dit ook
966.....	effectief gebeurt.
967.....	De informatie aan werknemers bij de invoering van een
968.....	nieuwe technologie is vandaag geregeld in CAO39. Deze
969.....	cao laat de delegees toe informatie te verkrijgen en op
970.....	basis daarvan inspraak te eisen over de sociale gevolgen
971.....	van de invoering van een nieuwe technologie in een
972.....	onderneming. Helaas blijkt de CAO iets te breed.
973.....	Daarom vragen we een versterking door:
974.....	• De drempel van het aantal getroffen werknemers te
975.....	verlagen <b>van 50 naar 20</b> en het <b>begrip werknemers</b>
976.....	<b>uitbreiden</b> naar werknemers uit onderaannemingen en
977.....	klanten.
978.....	• De <b>informatieverplichting te vervroegen</b> in de tijd.
979.....	• De <b>impact op de tewerkstelling</b> integraal deel te
980.....	laten uitmaken van deze informatie, en dan specifiek
981.....	het verwachte aantal nieuwe jobs ten gevolge van de
982.....	productiviteitsstijging.
983.....	• De <b>inhoud en timing van een opleidingsplan</b> bovenop
984.....	de bestaande opleidingsrechten deel te laten uitmaken
985.....	van het sociaal overleg.
986.....	• Het naleven ervan te hanteren als criterium voor het al
987.....	dan niet toekennen van <b>overheidssteun</b> .
988.....	• Bij veranderingen die sterk ingrijpen op de
989.....	tewerkstelling een verplicht <b>onderhandeld</b>
990.....	<b>transitieplan</b> op te leggen aan het betrokken bedrijf.

## 2



### Wat is de inhoud van CAO39?

De werkgever moet uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting ervan schriftelijke informatie geven aan de OR of het CPBW over:

*Aard van de nieuwe technologie:* d.w.z. een technische beschrijving van de investering die begrijpelijk is voor iedereen.

*Economische, financiële of technische redenen die de investering verantwoorden:* informatie over de kostenvermindering door de investering, de te verwachten afzetmarkten voor de nieuwe productie, de verbetering van de kwaliteit van de producten, de geraamde nieuwe rendabiliteit, de eventuele overheidssteun die een weerslag heeft gehad op de beslissing.

*De aard van de sociale gevolgen van de nieuwe technologie:* worden mensen afgedankt of aangenomen, het totaal aantal getroffen personen, zal er iets veranderen aan de werkplanning.

*De termijn van inwerkingtreding van de nieuwe technologie:* de werkgever moet de exacte kalender opgeven volgens dewelke de investering zal worden verwezenlijkt, alsook de in het vooruitzicht gestelde datum voor de operationele inwerkingtreding ervan.

991	.....
992	.....
993	.....
994	.....
995	.....
996	.....
997	.....
998	.....
999	.....
1000	.....
1001	.....
1002	.....
1003	.....
1004	.....
1005	.....
1006	.....
1007	.....
1008	.....
1009	.....
1010	.....
1011	.....
1012	.....
1013	.....
1014	.....
1015	.....
1016	.....
1017	.....
1018	.....

### Principe 2:

#### Complementariteit en kwaliteit van het werk als uitgangspunt

De overheid moet haar steuninstrumentarium heroriënteren zodat de middelen maximaal gaan naar die innovaties die een win-win betekenen voor zowel de werknemers als het bedrijf. Innovaties die de werkbaarheid bevorderen, die jobs creëren en die de kwaliteit van werken verbeteren moeten gestimuleerd worden. Innovaties die enkel de winst maximaliseren en die werkgelegenheid vernietigen zonder nieuwe jobs te creëren ter compensatie, verdienen geen overheidssteun. Concreet betekent dat:

- De Vlaamse overheid dient bij het uittekenen van haar O&O beleid in te zetten op die technologieën die complementariteit creëren en dient haar **economisch steuninstrumentarium** hierop af te stellen.
- Daarom eisen we dat in het luik onderzoek en experimentele ontwikkeling binnen het **O&O beleid** (jaarlijks 122 miljoen euro) de steuntoekenning aan bedrijven prioritair gaat naar innovaties die complementariteit bevorderen. Ook wat betreft de toekenning van **strategische transformatiesteun** (STS) moeten bedrijven kunnen aantonen dat het project waarvoor ze investeringssteun krijgen, naast duurzame werkgelegenheid bijdraagt aan een verbetering van de kwaliteit van het werk door technologieën die complementariteit beogen.

1019	.....
1020	.....
1021	.....
1022	.....
1023	.....
1024	.....
1025	.....
1026	.....
1027	.....
1028	.....
1029	.....
1030	.....
1031	.....
1032	.....
1033	.....
1034	.....
1035	.....
1036	.....
1037	.....
1038	.....
1039	.....
1040	.....
1041	.....
1042	.....
1043	.....
1044	.....
1045	.....
1046	.....
1047	.....
1048	.....
1049	.....
1050	.....
1051	.....
1052	.....
1053	.....
1054	.....
1055	.....
1056	.....
1057	.....
1058	.....
1059	.....
1060	.....
1061	.....
1062	.....
1063	.....
1064	.....
1065	.....
1066	.....
1067	.....

Een risico bij digitalisering van de werkvloer is dat er verdoorgedreven standaardisering van procedures ontstaat in combinatie met digitale aansturing en opvolging. Nieuwe technologieën bieden voor de werkgever immers heel wat mogelijkheden om de controle van het werk op te voeren. Dit kan niet alleen nefast zijn voor de motivatie en betrokkenheid van een werknemer bij het bedrijf, het kan ook het recht op privacy onder druk zetten.

De overheid moet er door regelgeving nauwgezet op toezien dat werknemers de nodige **autonomie, regelmogelijkheden en werkzekerheid** kunnen blijven genieten en dat zowel hun gezondheid, veiligheid als privacy gegarandeerd blijven.

Nieuwe technologieën kunnen ook zorgen voor technostress en voor het vervagen van de grens tussen werk en de persoonlijke levenssfeer. Werknemers worden geconfronteerd met een veelheid aan communicatie- en mediavormen wat een verregaande flexibiliteit van hen vraagt.

We maken in het sociaal overleg een strijdpunt van de impact van nieuwe technologieën op de kwaliteit van het werk.

Daarbij verdedigen we het **recht op "offline zijn"** voor werknemers, wat impliceert dat ze niet permanent bereikbaar moeten zijn en digitale instrumenten tijdelijk moeten kunnen uitschakelen. We onderzoeken hoe we dit in de praktijk kunnen brengen.

### **Principe 3: een beleid dat negatieve gevolgen opvangt**

Daar waar de invoering van nieuwe technologie een negatief effect heeft op de werkgelegenheid moet de overheid optreden door:

- Het herstructureringsbeleid op federaal en Vlaams niveau moet versterkt worden zodat de sociale impact maximaal wordt beperkt.
- Op Vlaams niveau moet de overbruggingspremie die voorzien is voor het compenseren van loonverlies van werknemers die tijdelijk minder gaan werken omdat de onderneming in moeilijkheden verkeert, worden versterkt en uitgebreid. Bedrijven die ten gevolge van technologische veranderingen een grote transformatie doormaken, moeten van de premie gebruik kunnen maken om via arbeidsduurvermindering de gevolgen van de veranderingen op te vangen.
- Verder moeten er extra middelen vrijgemaakt worden voor de sectoren om maximaal in te zetten op heroriëntering van bedreigde werknemers en op maatregelen voor groepen die dreigen achter te blijven.

## 2

## 5. Wel deeleconomie, geen platformkapitalisme

De opkomst van de platformeconomie stelt ons als syndicale organisatie voor enorme uitdagingen. De platformen evolueren zéér snel en er bestaat vaak geen wetgeving in de domeinen waar ze actief zijn. Er is vaak geen fysiek contact tussen de werknemers die er binnen actief zijn, en het is niet altijd vanzelfsprekend om een gezicht te plakken op “dé werkgever”.

De ontwikkeling van de platformeconomie is een specifiek onderdeel van de digitalisering van onze economie. Ze is namelijk ontstaan door de toepassing van digitale technologieën en de onderlinge verbondenheid van onze mobiele toestellen. Vaak geeft het aanleiding tot nieuwe en zeer agressieve businessmodellen die dan ook

terecht met de term ‘platformkapitalisme’ worden omschreven. Maar de ontwikkeling van online platformen kent ook positieve toepassingen die zich eerder in de sfeer van de deeleconomie bevinden. Het platformkapitalisme is niet hetzelfde als de deeleconomie. In de deeleconomie worden mensen fysiek of via een platform bij elkaar gebracht zodat ze bepaalde goederen of diensten met elkaar kunnen delen buiten de markt om. Dit gebeurt meestal vanuit ecologische of sociale drijfveren met als doel het gebruik van goederen op een meer duurzame en goedkope manier te organiseren. Ze leunt dicht aan bij het coöperatieve gedachtegoed. Ze kan mensen verenigen om op een alternatieve manier aan hun behoeften te voldoen.



### Enkele actoren uit de online deeleconomie

#### Couchsurfing

is een voorbeeld van een platform in de deeleconomie. Het is een netwerk gebaseerd op gastvrijheid, dat mensen die een gratis slaapplek in de aanbieding hebben (vaak niet meer dan een zetel of ‘couch’ in het Engels) samenbrengt met mensen die op zoek zijn naar een overnachting. In 2015 kende het platform al meer dan 9 miljoen leden.

#### Peerby

is een online platform dat zoekertjes en aanbiedingen samenbrengt. Aan de hand van geolokalisatie kan je via deze app te weten komen of er iemand in je buurt woont die bereid is om bijvoorbeeld een boormachine of ladder aan jou te ontlenen als je die nodig hebt.

Daarnaast bestaat er een groeiend aantal bedrijven die vaak worden beschouwd als actoren in de deeleconomie maar dat in wezen niet zijn omdat ze gericht zijn op winstmaximalisatie via het verkopen of verhuren van goederen en diensten. Er wordt dus niet zozeer iets gedeeld, er wordt iets verkocht. En meestal op een of andere manier buiten de regels om of ten koste van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in kwestie. De activiteiten die worden opgezet zijn alleen

mogelijk door het bestaan van de digitale platformen en meestal wordt er geopereerd vanuit een monopoliepositie en in een grijze zone wat betreft regelgeving (of buiten de regelgeving om). In het kort: de 'dienst' die deze bedrijven organiseren is grotendeels gebaseerd op het afromen van winsten door bestaande financiële regels en arbeidsregels te omzeilen. Vaak is het idee wel zinvol maar ondermijnt de uitwerking bestaande afspraken, kaders en zelfs sectoren (disruptie).



#### Enkele actoren uit het platformkapitalisme

##### AirBnB

is een online platform waarop particulieren een kamer, appartement of heel huis kunnen ter beschikking stellen of huren. Het werd opgericht in 2008 en telt ondertussen meer dan 2 miljoen accommodaties, in 192 landen en 33.000 steden. Op elke transactie tussen huurder en verhuurder roomt het bedrijf Airbnb een bepaald percentage af.

##### Uber

is een online platform waarop particulieren personenvervoer kunnen aanbieden aan mogelijk geïnteresseerde klanten. Het bedrijf maakt winst door op elke rit een commissie aan te rekenen én door de persoonsgegevens die het ontvangt door te verkopen.

##### Deliveroo

is een online platform dat restaurants via een app in contact brengt met potentiële klanten. Via fietskoeriers worden maaltijden aan huis geleverd waarbij op elke bestelling een commissie wordt aangerekend.

Een tweede negatieve toepassing van platformen zien we in de tendens om, ten gevolge van besparingen en ontoereikende budgetten, steeds vaker toepassingen te stimuleren om vrijwilligers of semivrijwilligers in te schakelen in sectoren zoals de zorg of in overheidsdienstverlening.

De technologie wordt dan niet ingezet om de dienstverlening efficiënter te maken of om deze aan te vullen met vrijwilligerswerk, maar wel om bestaande jobs te gaan ondergraven en te vervangen door preciaire statuten.



### Helper

Ook dicht bij huis zijn er evoluties in de opkomst van de platformeconomieën. Zo richtten enkele grote zorgorganisatie uit de regio Antwerpen recent nog een nieuw platform op dat particuliere afnemers en aanbieders van (voornamelijk) thuishulpdiensten met elkaar in contact wil brengen.

Dit platform brengt particuliere vragers en aanbieders van een breed gamma aan thuishulpactiviteiten bij elkaar, gaande van gezelschap houden tot shoppen, koken en kleine klusjes doen.

Potentiële afnemers moeten aanduiden voor welke diensten zij graag beroep zouden doen op een 'Helper'. Een 'Helper' doet hetzelfde voor de diensten die hij zou willen uitvoeren. Het platform brengt de twee partijen met elkaar in contact voor een eerste ontmoeting.

De prijs voor de diensten die de Helper levert, wordt bepaald door het platform zelf. Momenteel ligt dit voor alle diensten op €9/u en moeten beide partijen de betaling onderling regelen.

Een extreme uitloper van de opkomst van de platformeconomieën is het uitbesteden van bepaalde taken of zelfs van een heel productieproces via online platformen aan een virtuele pool van werkkrachten verspreid over de hele wereld.

Er staat vaak geen arbeidscontract tegenover en de verloning is gebaseerd op de prestatie die geleverd wordt. Dit komt neer op een moderne versie van stukloon.



### Crowdworking - Amazon Mechanical Turk

Het Amazon Mechanical Turk platform, opgericht in 2005, is één van de eerste vormen van crowdsourcing of crowdworking. Op de website komen aanbieders van bepaalde taken in contact met een grote hoeveelheid mensen die deze taken willen uitvoeren. De aanbieder bepaalt vooraf een vast bedrag dat geldt als vergoeding voor de opdracht, net zoals een termijn waarbinnen de opdracht voltooid moet zijn. Voorbeelden van veel voorkomende opdrachten zijn: vertalingen, het klasseren van foto's, uitvoeren van surveys of het verzamelen van gegevens.

Gezien het snel evoluerende karakter van de technologie waarop ze gebaseerd zijn, doen platformeconomieën meestal hun intrede in domeinen van de arbeidsmarkt of de economie waar op dat moment nog maar zeer weinig regelgeving bestaat. Dit in combinatie met de monopoliepositie waarin ze zich vaak bevinden én met een overheid die de markt graag op haar beloop laat, maakt dat

ze een disruptieve impact hebben op het sociale en economische weefsel zoals we dat kennen. Zo komt het vaak voor dat platformen de bestaande sectorale normen en afspraken niet toepassen, de fiscale en sociale wetgeving weten te omzeilen en complexe structuren weten op te zetten om te ontsnappen aan de belastingen in het land waar ze actief zijn.



## Oriëntaties

1068	.....
1069	.....
1070	.....
1071	.....
1072	.....
1073	.....
1074	.....
1075	.....
1076	.....
1077	.....
1078	.....
1079	.....
1080	.....
1081	.....
1082	.....
1083	.....
1084	.....
1085	.....
1086	.....
1087	.....
1088	.....
1089	.....
1090	.....
1091	.....
1092	.....
1093	.....
1094	.....
1095	.....
1096	.....
1097	.....
1098	.....
1099	.....
1100	.....
1101	.....
1102	.....
1103	.....
1104	.....
1105	.....
1106	.....
1107	.....
1108	.....
1109	.....
1110	.....
1111	.....
1112	.....
1113	.....

De deeleconomie is een manier voor burgers om greep te krijgen op het economisch systeem of om alternatieven op te zetten buiten de markt om. Het gebruik van deeleconomie kan mensen inspraak geven in het productieproces en kan de koopkracht verhogen. De deeleconomie biedt verder ook potentieel om mensen te verenigen. We willen dat potentieel gerealiseerd zien:

- We zijn voorstander van het maximaal inzetten van de deeleconomie om de bestaande negatieve effecten van overconsumptie en verspilling tegen te gaan.
- De Vlaamse overheid moet een beleid ontwikkelen dat de deeleconomie en haar ecologische en sociale doelen ondersteunt en de ontwikkeling ervan faciliteert.
- We moeten als vakbond verder de mogelijkheden van de deeleconomie onderzoeken en benutten om mensen te organiseren en te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op hun problemen en bij de initiatieven die zij daartoe zelf willen nemen.

We verzetten ons tegen de agressieve businessmodellen van het platformkapitalisme die de sociale en fiscale wetgeving omzeilen en zo de oneerlijke concurrentie en de uitbuiting van werknemers organiseren. We eisen van de overheid dat zij op alle beleidsniveaus initiatieven neemt om uitbuiting en precarisering van jobs te bestrijden. Daarom stellen we volgende eisen:

- We verwachten van de overheid dat ze proactief inspeelt op de nieuwe evoluties en de economische activiteiten die eruit voortkomen, door een wetgevend kader (en zo een gelijk speelveld) op te stellen en de naleving ervan ook af te dwingen.
- Het naleven van fiscale en arbeidsrechtelijke verplichtingen zijn hierbij een bijzonder aandachtspunt. Waar men opereert als werkgever moet men behandeld worden als werkgever.
- De inkomsten van de operatoren van de platformen moeten effectief en volwaardig worden belast. De huidige specifieke regeling die inkomsten tot een grens van € 5.100 gunstig belast, mag in geen geval worden uitgebreid.
- Gezien de grensoverschrijdende aard van het platformkapitalisme zijn ook regelgeving en afspraken op Europees niveau noodzakelijk.
- Digitale toepassingen en platformen kunnen overheidsdienstverlening kwalitatief versterken maar mogen niet zo worden ingezet dat ze de tewerkstelling ondergraven en de dienstverlening slechter maken.

## 2

1114	.....
1115	.....
1116	.....
1117	.....
1118	.....
1119	.....
1120	.....
1121	.....
1122	.....
1123	.....
1124	.....
1125	.....
1126	.....
1127	.....
1128	.....
1129	.....
1130	.....
1131	.....
1132	.....
1133	.....
1134	.....
1135	.....
1136	.....
1137	.....
1138	.....
1139	.....
1140	.....
1141	.....
1142	.....
1143	.....
1144	.....
1145	.....

Het is nodig dat we een **syndicale strategie uitwerken ten aanzien van bedrijven uit de platformeconomie**. De groeiende tewerkstelling in niet traditionele contracten en arbeidsrelaties is daarbij een bijzonder aandachtspunt.

Het is onze syndicale opdracht om mensen die in precare omstandigheden en arbeidsrelaties werken **te bereiken, te verenigen en te verdedigen**. Naargelang de concrete context zullen we moeten inschatten welke weg strategisch de beste is om vooruitgang voor werknemers te bekomen wanneer zij geconfronteerd worden met de gevolgen van platformkapitalisme. Concreet betekent dat:

- We blijven druk zetten op beleidsmakers en sensibiliseren de publieke opinie door te wijzen op de oneerlijke concurrentie en sociale dumping die vaak gepaard gaan met de opkomst van de platformeconomieën.
- We werken aan een dubbele strategie waarbij we enerzijds opkomen voor de rechten van werknemers in de sectoren die onder druk komen te staan door de opkomst van de platformeconomieën, en anderzijds zoeken we naar strategieën om de situatie van de werknemers in de platformeconomie te verbeteren. Beide groepen werknemers moeten beschermd worden, beide groepen werknemers moeten erop vooruit gaan.
- Als algemeen principe stellen we dat we in de eerste plaats proberen in te zetten op het inschakelen van bestaande contractvormen. Dat is echter niet altijd een haalbare kaart. Naargelang de situatie moeten we ook de ontwikkeling van nieuwe statuten onderzoeken als dat de beste manier is om tot betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te komen.

## 6. Een syndicale strategie voor Freelancers

Vlaanderen kent een groeiende groep van werknemers die werken als freelancer. Freelancers zitten in alle sectoren. Met een overwicht in de dienstensector en in grote bedrijven. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker freelancers worden ingezet. Het gaat niet alleen maar om vervanging tijdens piek- en ziekmomenten, maar ook over het tijdelijk inhuren van heel specifieke kennis of voor het uitvoeren van een kleine opdracht.

Er zijn naar schatting 139.000 freelancers in Vlaanderen. Een deel van hen zit in een situatie van schijnzelfstandigheid. Een deel van hen werkt onvrijwillig of noodgedwongen als freelancer, hetzij om een aanvullend inkomen te verwerven via losse opdrachten, hetzij omdat zij elders weinig kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Voor een ander deel van de groep die onder de noemer freelancers valt, gaat het om een vrijwillige keuze. Dat betekent niet dat wie vrijwillig in een

dergelijke arbeidsrelatie stapt geen problemen ondervindt. Onzekerheid over het inkomen, afhankelijkheid van de opdrachtgever en druk om voldoende opdrachten binnen te halen zijn voor velen van hen een realiteit. De grens tussen de vrijwillige freelancer en de schijnzelfstandige is vaak erg vaag en kan gedurende de loopbaan verschuiven omdat ze afhankelijk worden van bepaalde opdrachtgevers.

Doordat zij niet genieten van een aantal rechten die werknemers hebben, kan dat er ook voor zorgen dat het draagvlak voor solidariteit en voor verworven rechten van klassieke werknemers bij hen soms minder sterk is. Hoe groter deze groep wordt hoe meer dit draagvlak in de samenleving onder druk komt te staan.

### Oriëntaties

1146.....	
1147.....	
1148.....	
1149.....	
1150.....	
1151.....	
1152.....	
1153.....	
1154.....	
1155.....	
1156.....	
1157.....	
1158.....	
1159.....	
1160.....	
1161.....	
1162.....	

We werken een **syndicale strategie** uit ten aanzien van freelancers:

- Freelancers zitten in alle sectoren. Daarom richten we een Coördinatie Freelancers op, getrokken door de centrales die de strategie ten aanzien van deze groep van werknemers uitwerkt en onderling ervaringen uit de sectoren uitwisselt.
- Deze strategie omvat volgende onderdelen:
  - Het **verzamelen van informatie** over het gebruik van freelancers in sectoren en bedrijven. We rekenen daarbij ook op de expertise van de Stichting Innovatie en Arbeid.
  - Verder inzetten op het **aanvechten van wantoestanden** door het herkwalificeren van freelancers als loontrekkenden via de procedures voorzien in de wet van 27/12/2006 over de aard van de arbeidsrelaties.

## 2

1163	.....
1164	.....
1165	.....
1166	.....
1167	.....
1168	.....
1169	.....
1170	.....
1171	.....
1172	.....
1173	.....
1174	.....
1175	.....
1176	.....
1177	.....
1178	.....
1179	.....
1180	.....
1181	.....
1182	.....

- Het uitwerken van een **plan van aanpak om in bedrijven** die veel gebruik maken van freelancers afspraken af te dwingen. Daardoor kan de werknemersafvaardiging erkend worden als gesprekspartner en vertegenwoordiger van freelancers die structureel voor de onderneming werken. Dit met het oog op het verdedigen van hun rechten en het verbeteren van hun arbeidssituatie en -omstandigheden.
- Het uitwerken van een plan van aanpak voor het **actief opzoeken, aanspreken en sensibiliseren van freelancers** om hen te organiseren ten aanzien van hun opdrachtgevers.
- Via een **nodenbevraging** onderzoeken we welke dienstverlening, vorming of ondersteuning er nodig is om deze strategie uit te voeren.
- Het Vlaams ABVV stelt de loopbaanbegeleiding die zij aanbiedt uitdrukkelijk open voor freelancers die loopbaanbegeleiding wensen en ontwikkelt hiertoe een specifiek aanbod.





E



# Transitie naar meer gelijkheid

## KORT

- We leven in een geglobaliseerde samenleving waar de ongelijkheid toeneemt en diversiteit een dagelijkse realiteit is
- Meer gelijkheid moet de norm zijn. Tussen arm en rijk, maar ook tussen gemeenschappen en individuele mensen
- We gebruiken daarvoor oude en nieuwe hefbomen

## Inleiding

We leven in een geglobaliseerde samenleving die grote veranderingen ondergaat. De transitie naar een klimaatneutrale economie is levensnoodzakelijk en vergt grote investeringen om ze op een sociale manier te kunnen verwezenlijken. Een eerlijke verdeling van de kosten en baten van die transitie komt er echter niet vanzelf. De digitalisering van onze economie is onafwendbaar. Dat biedt kansen als we de technologie voor ons kunnen laten werken maar het brengt ook bedreigingen aangezien het de ongelijkheid tussen kapitaalbezitters en wie werkt (en tussen werknemers onderling) verder dreigt te vergroten.

Die toenemende ongelijkheid zorgt ervoor dat onze samenleving en democratie steeds meer onder druk komt te staan. Sociale dumping ondergraaft het draagvlak voor een Europees project. Georganiseerde concurrentie op onze arbeidsmarkt en in sociale voorzieningen leidt tot toenemend racisme en extremisme en het draagvlak voor solidariteit raakt verstoord.

Daarom moeten we naast de transitie naar een klimaatneutrale economie en de transitie van werknemers ook en tegelijk de transitie naar een meer gelijke samenleving inzetten. Om daartoe te komen moeten we verschillende wegen tegelijk bewandelen. De mechanismen van herverdeling, zowel de oude als de nieuwe, zijn en blijven absoluut noodzakelijk om tot meer gelijkheid te komen.

Daarnaast moet Vlaanderen de traditionele hefboomen die het in handen heeft optimaal inzetten. Het wegwerken van ongelijkheid moet een speerpunt worden in de Vlaamse bevoegdheden.

Tot slot wachten er uitdagingen op het vlak van de bredere samenleving waarbij het zaak is ervoor te zorgen dat iedereen mee kan in de grote veranderingen van vandaag.

## 1. Herverdeling als essentieel onderdeel van de samenleving van morgen

Herverdeling blijft in de samenleving van morgen essentieel. De transitie naar een klimaatneutrale economie en de technologische revolutie van de digitalisering zullen winnaars en verliezers met zich meebrengen. Herverdeling zorgt ervoor dat de kosten en baten van noodzakelijke veranderingen

in evenwicht blijven en dat wie uit de boot valt toch opgevangen wordt.

De uitdagingen rond hoe we de herverdeling organiseren zijn echter groter dan ooit en vergen een aanpak op alle beleidsniveaus, ook en vooral het Europese.



## Oriëntaties

1183	.....
1184	.....
1185	.....
1186	.....
1187	.....
1188	.....
1189	.....
1190	.....
1191	.....
1192	.....
1193	.....
1194	.....
1195	.....
1196	.....
1197	.....
1198	.....
1199	.....
1200	.....
1201	.....
1202	.....
1203	.....
1204	.....
1205	.....
1206	.....
1207	.....
1208	.....
1209	.....
1210	.....
1211	.....
1212	.....
1213	.....
1214	.....
1215	.....
1216	.....
1217	.....
1218	.....
1219	.....
1220	.....
1221	.....
1222	.....
1223	.....
1224	.....
1225	.....
1226	.....

### 1.1. Europa als kracht voor meer gelijkheid

Europa heeft decennialang prioriteit gegeven aan deregulering en het creëren van een gelijk spelersveld voor bedrijven en heeft de sociale gevolgen verwaarloosd. Het draagvlak voor het Europese project dreigt daardoor in te storten. **Een eerlijk sociaal kader voor alle burgers en werknemers** in Europa moet de hoogste prioriteit worden, wil de Europese Unie overleven. Geef mensenrechten en sociale grondrechten voorrang op de markt en de economische vrijheden. Regels zijn er om werknemers te beschermen, niet om de winsten en de macht van bedrijven te vergroten.

Als we een transitie naar meer gelijkheid willen, hebben we Europa nodig. De strijd tegen sociale dumping en die voor eerlijke fiscaliteit kunnen we enkel winnen als we die ook op Europees niveau voeren. **Europa moet een kracht voor meer gelijkheid worden.**

### 1.2. Sociale dumping bestrijden als prioriteit

De strijd tegen sociale dumping moet een **absolute prioriteit** worden op Europees niveau. Dit vraagt:

- **Regels die beschermen:** o.a. een verstrenging van de detacheringsrichtlijn, maatregelen tegen postbusbedrijven, Europese sectorale overeenkomsten tegen sociale dumping, regels rond berekening van sociale zekerheidsbijdragen aan het tarief van het land waar men werkt.
- Een **krachtadig toezicht en handhavingsbeleid:** o.a. door een structurele samenwerking van inspectiediensten uit te bouwen, een Europees agentschap voor sociale inspectie op te richten en een kruispuntbank van sociale zekerheid op te richten op Europees niveau.

Ook op nationaal en Vlaams niveau moet sociale dumping aangepakt worden, o.a. via:

- **Samenwerking tussen inspectiediensten** op verschillende bevoegdheidsniveaus en **voldoende personeel en middelen** voor die diensten zijn essentieel.
- De overheid moet in haar **uitbestedingsbeleid en overheidsopdrachten voor 100% sociale dumping-vrij** zijn. Vlaanderen moet hierbij het goede voorbeeld geven door bij de Vlaamse overheid en in alle steden en gemeenten in Vlaanderen een charter tegen sociale dumping op te stellen.

## 3

1227	.....
1228	.....
1229	.....
1230	.....
1231	.....
1232	.....
1233	.....
1234	.....
1235	.....
1236	.....
1237	.....
1238	.....
1239	.....
1240	.....
1241	.....
1242	.....
1243	.....
1244	.....
1245	.....
1246	.....
1247	.....
1248	.....
1249	.....
1250	.....
1251	.....
1252	.....
1253	.....
1254	.....
1255	.....
1256	.....
1257	.....
1258	.....
1259	.....
1260	.....
1261	.....
1262	.....
1263	.....
1264	.....
1265	.....
1266	.....
1267	.....
1268	.....
1269	.....
1270	.....
1271	.....
1272	.....

Een belangrijk onderdeel van sociale dumping treft de groep van mensen zonder papieren die illegaal moeten werken en slachtoffer zijn van verregaande uitbuiting. Zij vallen buiten alle regels en blijven veel te veel onder de radar.

We vragen aan het **federaal ABVV om een structurele aanpak** uit te werken teneinde mensen zonder papieren (indien nodig samen met andere expert-organisaties) te vinden, te verdedigen en onze dienstverlening voor hen open te stellen. Dit vergt ook een discussie met betrekking tot de modaliteiten van hun aansluiting bij het ABVV.

### 1.3. Eerlijke fiscaliteit

Europa moet een **drijvende kracht worden voor een eerlijker fiscaliteit**. Een Europees minimum op de vennootschapsbelasting en een gemeenschappelijk kader voor belastingen op inkomsten uit vermogen zijn daarbij de eerste stappen. Ook voor eerlijke bijdragen van bedrijven in de platformeconomie is Europese afstemming nodig.

Op federaal niveau is het prioritair dat er een gelijke behandeling komt van alle inkomsten uit arbeid en vermogen en dat er ook transparantie komt over de inkomsten uit vermogen. Daarnaast moeten ontwijkingsmechanismen in de vennootschapsbelasting worden weggewerkt en moeten buitensporige voordelen zoals de notionele interestaftrek worden afgeschaft. De federale regering moet actief en constructief meewerken aan initiatieven rond een Europees kader voor een Tobintaks.

Vlaanderen gebruikt vandaag de fiscale bevoegdheden die het in de voorbije jaren heeft ontvangen noch op een rechtvaardige, noch op een transparante manier. Men bouwt belastinginkomsten blind af, laat ter compensatie de facturen voor burgers stijgen en voert geen enkel publiek debat over hoe men de invulling van maatschappelijke noden willen financieren. Dat is een onhoudbare situatie.

Wij eisen dat ook in Vlaanderen het **debat over eerlijke fiscaliteit** eindelijk gevoerd wordt. De standpunten die we op ons vorig congres hebben ingenomen en die we verder hebben verfijnd via ons comité over fiscaliteit vormen daarbij de basis.

Concreet brengen we ook onze eis in herinnering om via een **zorgcentiem in de personenbelasting** werk te maken van een progressieve financieringsbasis voor de Vlaamse sociale bescherming.

Tenslotte dient het opsporen en aanpakken van **fiscale fraude** en ontwijking binnen de successie- en

1273.....  
 1274.....  
 1275.....  
 1276.....

schenkingsrechten een beleidsprioriteit te zijn voor Vlaanderen. De ingevoerde ronde van Vlaamse fiscale regularisatie beschouwen we dan ook als een absoluut verkeerd signaal.



### Een rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit

In ons comité fiscaliteit (2/12/2014) formuleerden we al de visie van het Vlaams ABVV op een rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit:

1. Een rechtvaardige Vlaamse fiscaliteit dient gebaseerd te zijn op het draagkrachtbeginsel waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.
2. De functie van een Vlaamse fiscaliteit dient gericht te zijn op de financiering van openbare diensten, het herverdelen van inkomen en het rechte trekken van marktfalen.
3. Het Vlaams ABVV is voorstander van een progressieve financiering van de zorgverzekering door de introductie van een zorgcentiem in de personenbelasting of door progressiviteit in te voeren in de bestaande bijdrageregeling.
4. Ook een rechtvaardige woonfiscaliteit moet een centrale plaats krijgen in het Vlaamse fiscale beleid. Het feit dat de woonbonus niet hervormd werd naar een meer doelgericht instrument ter ondersteuning van eigenaars met lage inkomens beschouwen we in die zin als een gemiste kans.
5. Een rechtvaardige woonfiscaliteit dient echter niet alleen te worden ingezet op eigendomsverwerving maar ook op de ondersteuning van huurders en het verduurzamen van het Vlaamse woningenbestand.
6. Daarnaast pleiten we voor een rechtvaardige en activerende bedrijfsfiscaliteit die ondernemingen aanzet om te investeren.
7. Dit kan door een versterking van de bestaande leegstandsheffing en door het omvormen van de bestaande vrijstellingen van onroerende voorheffing op materieel en outillage (bedrijfsuitrusting) naar een stilstandtaks, waarbij nieuwe investeringen in machines en uitrusting enkel gedurende de eerste 10 jaar worden vrijgesteld.
8. Tenslotte zijn we voorstander van een rechtvaardige vermogensfiscaliteit, wat op Vlaams niveau mogelijk is door een versterking van de progressiviteit in de schenkings- en successierechten.



### Wat is een zorgcentiem?

In een resolutie van ons comité fiscaliteit (2/12/2014) namen we hierrond standpunt in:

De Vlaamse regering moet komaf maken met het principe van een vaste belasting per hoofd van de bevolking. Dit betekent dat ook de financiering van de zorgverzekering op een progressieve basis dient te gebeuren. Dit kan bijvoorbeeld door de introductie van een zorgcentiem in de personenbelasting of door progressiviteit in te voeren in de bestaande bijdragenregeling, bijvoorbeeld op basis van de inkomensbarema's die gehanteerd worden in het kader van de maximumfactuur voor geneeskundige verzorging.

Het invoeren van een zogenaamd 'zorgcentiem' zou inhouden dat de Vlaamse regering de bestaande bijdrageregeling van de zorgverzekering vervangt door een opcentiem in de personenbelasting (die progressief is). De opbrengsten uit dit zorgcentiem worden dan voorbehouden voor de financiering van de zorgverzekering. Zo betaalt niet langer iedereen eenzelfde forfaitair bedrag voor de zorgverzekering maar betalen de hogere inkomens meer. Bijkomend voordeel hiervan is dat er meteen ook een einde gesteld wordt aan de problematiek van de onbetaalde premies en de hieraan gekoppelde sancties (administratieve boete en schorsing van de rechten) omdat de betaling automatisch via de belastingen gebeurt en niet apart moet worden geregeld.

1277.....

#### 1.4. Een sterke sociale zekerheid en sociale bescherming

1278.....

We zijn voor een brede basisbescherming voor iedereen op basis van bijdragen en naargelang de behoeften van mensen. Een verdere verbetering en versterking van onze sociale zekerheid is noodzakelijk.

1279.....

1280.....

1281.....

1282.....

We zijn **tegen een concept van basisinkomen** indien dat neerkomt op het vervangen en/of verzwakken van die sociale zekerheid.

1283.....

1284.....

1285.....

Wij willen dat de gelijke toegang tot rechten (vb. recht op zorg, onderwijs, wonen...) geldt voor elke burger maar dat de ondersteuning door de overheid in proportie is met de behoeften en met de obstakels die men moet overwinnen.

1286.....

1287.....

1288.....

1289.....

Daarnaast zijn er nog heel wat mogelijkheden om het "rendement" van de sociale bescherming te verbeteren en zo de ongelijkheid te bestrijden. Ook Vlaanderen heeft hiervoor hefboomen in handen.

1290.....

1291.....

1292.....

1293.....

Om tal van redenen maken mensen die er recht op hebben nog steeds onvoldoende gebruik van de mogelijkheden die worden voorzien. Een oneindige papiermolen, complexe procedures, niet weten waar je precies recht op hebt, niet te rade kunnen gaan bij vrienden of kennissen, pas hulp durven zoeken als het water aan de lippen staat, onduidelijke brieven, een aanvraagformulier niet correct

1294.....

1295.....

1296.....

1297.....

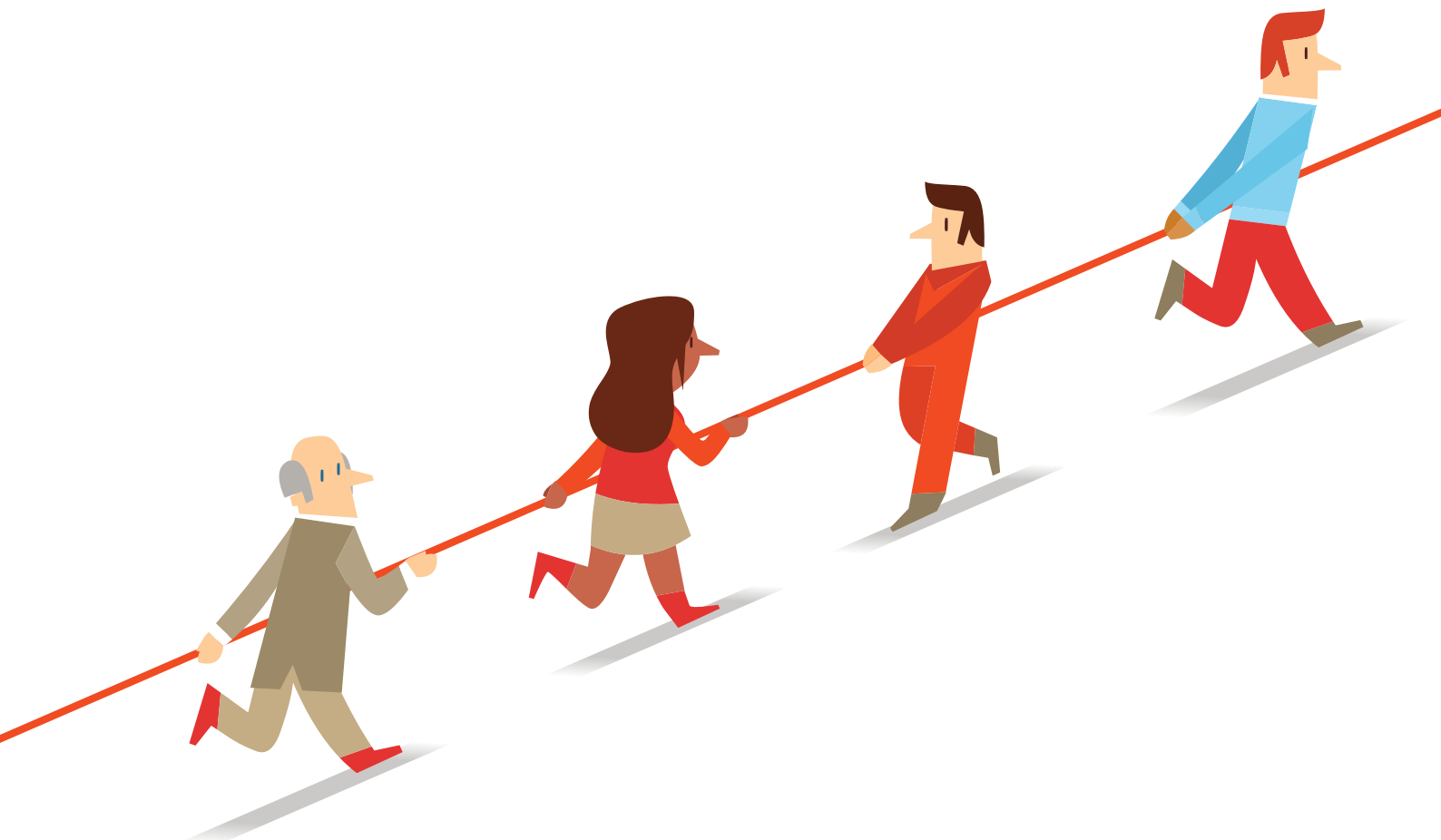
1298.....

1299.....

1300 .....  
1301 .....  
1302 .....  
1303 .....  
1304 .....  
1305 .....  
1306 .....  
1307 .....  
1308 .....

kunnen invullen... het zijn allemaal redenen voor mensen om rechten die ze hebben niet op te nemen.

Vlaanderen moet werk maken van het bestrijden van **onderbenutting van rechten**. Dat kan door verder werk te maken van automatische toekenning van rechten, administratieve vereenvoudiging van aanvraagprocedures en door het (voor zover zinvol) gericht uniformiseren van de verschillende criteria voor toegang tot tegemoetkomingen en sociale maatregelen.



## 2. Vlaamse hefboomen voor meer gelijkheid

Vlaanderen heeft zelf een aantal cruciale bevoegdheden in handen om werk te maken van de transitie naar een meer gelijke samenleving: huisvesting, arbeidsmarktbeleid, onderwijs en gezins- en welzijnsbeleid. Op al die terreinen moet er in de komende jaren werk gemaakt worden van een focus op het beperken van de ongelijkheid.

In onze huidige **woonfiscaliteit** wordt voornamelijk het hebben van een eigen woning gestimuleerd. Dat is op zich een goede zaak maar de vaststelling is wel dat wie huurt des te zwakker staat op tal van vlakken. Te veel private huurders hebben na betaling van de woonkosten bijna geen geld meer over voor andere basisbehoeften, wat hen nog kwetsbaarder maakt. Er zijn te weinig sociale woningen en er heerst een wooncrisis onderaan de markt.

Op de **arbeidsmarkt** van morgen dreigt er een steeds sterkere tweedeling tussen hooggeschoolde en laaggeschoolde profielen. De jobs voor de middengroep verdwijnen gestaag. Met het arbeidsmarktbeleid en de begeleiding en opleiding voor werklozen heeft Vlaanderen een belangrijke hefboom in handen.

Ons **onderwijs** is een ongelooflijk belangrijk instrument om ongelijkheid te bestrijden. Het onderwijs bepaalt niet alleen in sterke mate de latere kansen op de arbeidsmarkt maar ook hoe mensen in de samenleving mee kunnen. Ons land is internationaal gekend voor de kwaliteit van het onderwijs, maar ook voor de mate waarin het de ongelijkheid reproduceert.

De **gezondheidsongelijkheid** is een probleem in ons land. Laaggeschoolden leven minder lang en brengen minder jaren in goede gezondheid door dan de hoger opgeleiden. Volgens cijfers uit 2004 leven mannen van 25 jaar met een diploma hoger onderwijs gemiddeld nog 46,3 jaar in goede gezondheid. Mannen van die leeftijd zonder diploma leven nog maar 27,8 jaar in goede gezondheid. Het verschil tussen deze twee groepen bedraagt dus 18,6 jaar. Het verschil in levensverwachting in goede gezondheid bij vrouwen is vergelijkbaar. Deze cijfers dateren van voor de financieel economische crisis die het armoederisico voor laaggeschoolden nog heeft doen toenemen.

Daarnaast zijn er nog heel wat groepen die te weinig toegang hebben tot de nodige zorg. Vandaag krijgt slechts drie op de tien mensen met psychische problemen de zorg die ze nodig hebben. Alleenstaande ouders vormen eveneens een zeer kwetsbare groep. Eén op de vijf ouders die alleen wonen met kinderen lopen een armoederisico. Studies tonen aan dat 44,3 % van de alleenstaande moeders zorg (vb. aankoop geneesmiddelen, tandverzorging, huisartsbezoekjes...) uitstellen.

We focussen hierna op enkele speerpuntmaatregelen die er in elk van die beleidsdomeinen genomen moeten worden om meer gelijkheid te realiseren.

1309 .....  
 1310 .....  
 1311 .....  
 1312 .....  
 1313 .....  
 1314 .....  
 1315 .....  
 1316 .....  
 1317 .....  
 1318 .....  
 1319 .....  
 1320 .....  
 1321 .....  
 1322 .....  
 1323 .....  
 1324 .....  
 1325 .....  
 1326 .....  
 1327 .....  
 1328 .....  
 1329 .....  
 1330 .....  
 1331 .....  
 1332 .....  
 1333 .....  
 1334 .....  
 1335 .....  
 1336 .....  
 1337 .....  
 1338 .....  
 1339 .....  
 1340 .....  
 1341 .....  
 1342 .....  
 1343 .....  
 1344 .....  
 1345 .....  
 1346 .....  
 1347 .....  
 1348 .....  
 1349 .....  
 1350 .....

## 2.1. Wonen

Iedereen moet in een goede, betaalbare en veilige woning kunnen wonen. Er is nood aan **een beleid dat inzet op de huurmarkt** en niet enkel op eigendomsverwerving.

Er moet een grondige evaluatie komen van de huidige **huurtoelages en -subsidies** en het systeem moet versterkt en verbeterd worden.

Voor veel huurders vormt huurwaarborg van twee maanden een grote drempel. Er moet worden ingezet op een **Centraal huurwaarborgfonds**. Concreet betekent dat dat de huurder zijn waarborg niet langer op een aparte geblokkeerde rekening stort maar dat alle huurwaarborgen gecentraliseerd worden in een fonds. De verhuurder krijgt dan gewoon een bewijs dat de waarborg gestort is. Bovendien legt dit ook discriminatie aan banden. De huurder moet niet bewijzen langs welke weg hij de waarborg stort, ook niet als dat bijvoorbeeld via het OCMW gebeurt. Het monitoren en melden van discriminatie op de huurmarkt moet versterkt worden.

Op de private huurmarkt zijn er nu teveel mensen die eigenlijk recht hebben op een sociale woning. De investeringen daarin zijn vandaag te beperkt. Bovendien is de sociale woningbouw een belangrijke hefboom om tot meer energiezuinige huurwoningen te komen, die toch toegankelijk zijn voor mensen met een laag inkomen. Het speerpunt van het woonbeleid moet daarom een **sterke investering in het bouwen van energiezuinige sociale huurwoningen** worden. Er moet ook nagegaan worden hoe via coöperaties kan geïnvesteerd worden in dergelijke projecten.

## 2.2. Arbeidsmarktbeleid

Er moet gericht geïnvesteerd worden in **jobs voor laaggeschoolden**.

De opportuniteiten van de klimaattransitie moeten daarin volop worden benut. De overgang naar een klimaatneutrale en circulaire economie vergt grote investeringen. Dit biedt kansen voor een beleid met focus op jobcreatie in de sectoren van recycling, herstelwerken, energiebesparende maatregelen, enzovoort... Deze focus komt er echter niet vanzelf. Vlaanderen moet werk maken van een **investeringsplan voor jobcreatie in de klimaatneutrale en circulaire economie**.

## 3

1351	.....
1352	.....
1353	.....
1354	.....
1355	.....
1356	.....
1357	.....
1358	.....
1359	.....
1360	.....
1361	.....
1362	.....
1363	.....
1364	.....
1365	.....
1366	.....
1367	.....
1368	.....
1369	.....
1370	.....
1371	.....
1372	.....
1373	.....
1374	.....
1375	.....
1376	.....
1377	.....
1378	.....
1379	.....
1380	.....
1381	.....
1382	.....
1383	.....
1384	.....
1385	.....
1386	.....
1387	.....
1388	.....
1389	.....
1390	.....
1391	.....
1392	.....
1393	.....
1394	.....
1395	.....
1396	.....
1397	.....
1398	.....

Vormen van **gesubsidieerde tewerkstelling** zullen daarbij ook in de toekomst noodzakelijk blijven. Dat betekent enerzijds dat er een afdoende groeipad moet worden voorzien voor de sociale economie. Samenwerking tussen reguliere bedrijven en bedrijven uit de sociale economie moet versterkt worden.

Anderzijds moet Vlaanderen nadenken over nieuwe systemen van gesubsidieerde tewerkstelling die de klimaatdoelstellingen koppelen aan de behoefte aan jobs voor laaggeschoolden.

**Begeleiding en opleiding** zijn prioritair. Wat betreft de opleiding voor werknemers hebben we in hoofdstuk 2 reeds een aantal zaken geformuleerd. Maar ook naar werklozen toe moet er een gericht beleid gevoerd worden.

Gezien de groeiende tweedeling tussen hoog- en laaggeschoolden op de arbeidsmarkt moet het verhogen van het opleidingsniveau van werklozen opnieuw een prioriteit worden. Het verwerven van een hogere kwalificatie krijgt voorrang voor die werklozen die daarop willen en kunnen inzetten. **Sociale promotie** ofwel het bemiddelen van mensen naar de **best mogelijke job** (in plaats van eender welke job) moet het uitgangspunt worden. Concreet betekent dat:

- Wanneer men snel naar een job met lagere instapvoorwaarden bemiddeld kan worden, moet de VDAB nagaan of er niet tegelijkertijd verder geïnvesteerd kan worden in het verhogen van het kwalificatieniveau van de werknemer tijdens het uitoefenen van die job. Hiertoe moet een plan worden opgesteld zodat opleiding in combinatie met de job mogelijk wordt.
- Voor iedereen die in intensieve begeleiding of opleiding zit, moet de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering worden bevroren.
- Stages en opleidingen op de werkvloer moeten focussen op een bredere inzetbaarheid zodat men niet alleen aan de slag kan in het bedrijf waar men de stage of opleiding doet.
- Digitale vaardigheden moeten een sterke aandacht krijgen in het opleidingsaanbod voor werklozen. De digitale kloof heeft echter ook te maken met toegang tot de technologie en tot de apparaten. De VDAB moet voor werklozen deze toegang verzekeren.

Op onze arbeidsmarkt is er **geen plaats voor discriminatie** en daarom moet deze actief worden opgespoord en aangepakt. De VDAB beschikt momenteel al over de mogelijkheden om Big Data in te zetten in het bemiddelingsproces en zo informatie te verzamelen over



1399	.....
1400	.....
1401	.....
1402	.....
1403	.....
1404	.....
1405	.....
1406	.....
1407	.....
1408	.....
1409	.....
1410	.....
1411	.....
1412	.....
1413	.....
1414	.....
1415	.....
1416	.....
1417	.....
1418	.....
1419	.....
1420	.....
1421	.....
1422	.....
1423	.....
1424	.....
1425	.....
1426	.....
1427	.....
1428	.....
1429	.....
1430	.....
1431	.....
1432	.....
1433	.....
1434	.....
1435	.....
1436	.....
1437	.....
1438	.....
1439	.....
1440	.....
1441	.....
1442	.....
1443	.....
1444	.....
1445	.....

wie op welke vacatures solliciteert en wie welke werkloze aanwerft.

De VDAB moet via Big Data een analysetool ontwikkelen voor het aanwervingsbeleid in bedrijven en sectoren zodat er kan blootgelegd worden waar bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn in de aanwervingen, zodat het diversiteits- en anti-discriminatiebeleid hier gericht op kan afgestemd worden. Bedrijven die volharden in een discriminerend aanwervingsbeleid moeten - naast de passende sancties te krijgen - ook worden uitgesloten van de dienstverlening van de VDAB.

### 2.3. Onderwijs

In een context van transitie is de rol van het onderwijs om mensen te wapenen en voor te bereiden op de toekomst nog belangrijker dan voorheen. De samenleving van morgen zal complex zijn en veel eisen van mensen. Alleen breed gevormde burgers kunnen zich daarin op een goeie manier staande houden. Vroegtijdige uitval uit het onderwijs moet maximaal voorkomen worden.

De financiële toegankelijkheid van onderwijs moet nog verbeterd worden. Kosteloosheid van het leerplichtonderwijs wordt ingevuld als kosteloze toegang. Toch zijn er grote verschillen in studiekosten tussen de verschillende studierichtingen en tussen scholen in het secundair onderwijs. Schoolkosten mogen de studiekeuze van jongeren nooit bepalen. Structurele maatregelen zijn noodzakelijk:

- In het secundair onderwijs dient een **maximumfactuur** ingevoerd te worden voor de eerste graad van het secundair onderwijs, voor de meerdaagse uitstappen en op maat per studierichting voor de tweede en derde graad secundair onderwijs.
- Bovendien dient de **schooltoelage** in verhouding te zijn met reële studiekosten zodat elke jongere effectief de vrijheid krijgt om die studierichting van zijn of haar voorkeur te volgen.
- Daarnaast dient het **schoolmateriaal** nodig voor het behalen van de eindtermen gratis ter beschikking gesteld te worden. Een goede financiering en gerichte inzet en verdeling van (werkings)middelen in het onderwijssysteem is daarbij noodzakelijk. Hierbij dient verhoudingsgewijs rekening gehouden te worden met kwetsbare groepen.

De toegang tot hoger onderwijs wordt belangrijker dan ooit gezien de groeiende kloof tussen hoog- en laaggeschoolden op onze arbeidsmarkt. De financiële toegankelijkheid ervan verdient dan ook extra aandacht:

## 3

1446	.....
1447	.....
1448	.....
1449	.....
1450	.....
1451	.....
1452	.....
1453	.....
1454	.....
1455	.....
1456	.....
1457	.....
1458	.....
1459	.....
1460	.....
1461	.....
1462	.....
1463	.....
1464	.....
1465	.....
1466	.....
1467	.....
1468	.....
1469	.....
1470	.....
1471	.....
1472	.....
1473	.....
1474	.....
1475	.....
1476	.....
1477	.....
1478	.....
1479	.....
1480	.....
1481	.....
1482	.....
1483	.....
1484	.....
1485	.....
1486	.....
1487	.....
1488	.....
1489	.....
1490	.....
1491	.....
1492	.....

- Het **inschrijvingsgeld in het hoger onderwijs** moet laag gehouden worden zodat effectief sprake kan zijn van een gelijke toegang. Investeren in onderwijs is investeren in de toekomst en in toekomstige werknemers.
- Aan studenten die het moeilijk hebben het inschrijvingsgeld bij aanvang van het academiejaar in één keer te betalen, dient een spreidingsplan aangeboden te worden. Een degelijk, veralgemeend systeem van **gespreide betalingen** dient voor álle onderwijsinstellingen over gans Vlaanderen te gelden.
- Niet elke jongere woont in de buurt van de onderwijsinstelling of krijgt de kans een kamer te huren. Daarom moet naast voldoende, veilige en betaalbare huisvesting voor studenten ook de **mobilititeit** betaalbaar zijn.

Het aanleren van digitale vaardigheden/geletterdheid is cruciaal om in de toekomst mee te kunnen in de samenleving. Ook in het onderwijs moet **digitale inclusie** een prioriteit worden.

Bijzondere aandacht dient daarbij te gaan naar het **materiaal voor het aanleren van digitale vaardigheden**. Inkomensverschillen bepalen zeer sterk over welke hulpmiddelen kinderen beschikken. Alle scholen moeten in staat zijn om al hun leerlingen wegwijs te maken in de technologische communicatiemiddelen van de toekomst.

#### 2.4 . Gezin, welzijn en gezondheid

Het welzijnsbeleid van de toekomst moet volop inzetten op het **wegwerken van gezondheidsongelijkheid**. Natuurlijk moet daartoe eerst en vooral de inkomensongelijkheid worden aangepakt. Zoniet is het dweilen met de kraan open. Arm maakt ziek en ziek maakt arm.

De **kinderbijslag** is daarbij een zeer belangrijk instrument. Het nieuwe systeem van kinderbeislag dat in 2019 van start gaat, voldoet niet als het gaat over het terugdringen van ongelijkheid. De sociale toeslagen en het selectieve luik moeten versterkt worden, de inkomensgrenzen moeten verder gedifferentieerd worden en het niet opnemen van rechten moet minimaal gehouden worden.

Maar daarnaast kan Vlaanderen nog veel ondernemen om de impact te beperken van het inkomen en van de plaats op de sociale ladder op de levensverwachting, de fysieke en mentale gezondheidstoestand en de mate van toegang tot zorg en ondersteuning.

We pleiten voor een **nieuwe Vlaamse gezondheidsdoelstelling** die structureel moet worden opgenomen en gefinancierd: Tegen 2030 verkleint

1493	.....
1494	.....
1495	.....
1496	.....
1497	.....
1498	.....
1499	.....
1500	.....
1501	.....
1502	.....
1503	.....
1504	.....
1505	.....
1506	.....
1507	.....
1508	.....
1509	.....
1510	.....
1511	.....
1512	.....
1513	.....
1514	.....
1515	.....
1516	.....
1517	.....
1518	.....
1519	.....
1520	.....
1521	.....
1522	.....
1523	.....
1524	.....
1525	.....
1526	.....
1527	.....
1528	.....
1529	.....
1530	.....
1531	.....
1532	.....
1533	.....
1534	.....
1535	.....
1536	.....
1537	.....

Vlaanderen de sociale ongelijkheden in gezondheid en welzijn substantieel. Een duidelijke afname van het verschil in gezonde levensverwachting is hierbij prioritair. We vertalen dit in de doelstelling: **Voor iedereen 10 gezonde jaren na het pensioen.**

Ziekte maakt mensen kwetsbaar, ook financieel. We vinden dat elke zieke - los van zijn financiële mogelijkheden - recht moet hebben op de juiste gezondheidszorg en zich geen zorgen moet maken over de factuur. Gezondheidsrisico's moeten voldoende gedekt zijn door een publieke en solidaire basisverzekering. **Ook zonder private hospitalisatieverzekering moet gezondheidszorg voor iedereen betaalbaar blijven.** Solidariteit is het beste te bereiken via onze bestaande en sterk universele verplichte ziekteverzekering en moet worden aangevuld met de (nog vorm te krijgen) Vlaamse sociale bescherming. We vragen volgende maatregelen:

- We vragen het federaal ABVV in te zetten op federale maatregelen voor een betere toegankelijkheid en betaalbaarheid van de gezondheidszorg door het stimuleren van het **globaal medisch dossier (GMD)**, het aanmoedigen van **goedkopere geneesmiddelen**, de versterking van het **derdebetalerssysteem**, versterking van de **zorg op eerste lijn**, terugbetaling van **psychologische begeleiding**, alsook het sterker inzetten op **wijkgezondheidscentra**.
- Wat de bestaande maximumfactuur voor gezondheidszorgen betreft, blijkt uit onderzoek dat de groep mensen met de laagste inkomens hun gezondheidszorg zodanig uitstellen dat ze zelfs niet aan het bedrag van de maximumfactuur komen. Daarom vinden we dat het **maximumbedrag voor de laagste inkomens naar beneden moet**.
- **OCMW's** moeten extra aandacht hebben voor de vraag of hun cliënteel toegang heeft tot een hospitalisatieverzekering en stappen zetten om dit te bevorderen.

Vlaanderen moet inzetten op een sterke en laagdrempelige eerstelijnszorg. De organisatie van de eerste lijn is een Vlaamse bevoegdheid, de financiering is voornamelijk een federale bevoegdheid. Vlaanderen moet meer inzetten op de samenwerking van de verschillende lijnen en tussen de verschillende vormen van zorg- en ondersteuningsaanbod. Ook de lokale besturen hebben hierbij een belangrijke verantwoordelijkheid. Concreet betekent dat:

1538	.....
1539	.....
1540	.....
1541	.....
1542	.....
1543	.....
1544	.....

- Er moet ingezet worden op **netwerken van zorgverleners** die samen verantwoordelijkheid krijgen om de zorg en ondersteuning op te volgen. Dit moet de toegankelijkheid van de zorg bevorderen.
- **Wijkgezondheidscentra moeten meer en beter ondersteund worden.** Zij zijn cruciaal om de gezondheidsongelijkheid aan te pakken.



### Wat is eerstelijnszorg?

De eerstelijnszorg verwijst naar de eerste plaats waar mensen terecht komen met hun zorgvraag en het eerste contact met een professionele zorgverstreker. Concreet gaat het om apothekers, diëtisten, huisartsen, kinesitherapeuten, psychologen, tandartsen, (thuis)verpleegkundigen, logopedisten, vroedvrouwen, verzorgenden, sociaal werkers, etc.

Ook de woonzorgdiensten (diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, diensten voor logistieke hulp, oppasdiensten, diensten voor thuisverpleging, diensten maatschappelijk werk van het ziekenfonds, lokale dienstencentra, woonzorgcentra, centra voor kortverblijf...), de centra voor algemeen welzijnswerk (CAW), de OCMW's, het opbouwwerk,... spelen een belangrijke rol in de eerste lijn.



### Wat is een wijkgezondheidscentrum?

Patiënten kunnen zich in een wijkgezondheidscentrum (technische term "Medisch huis") inschrijven en hun ziekenfonds betaalt het centrum maandelijks een vast bedrag om de eerstelijnszorg te bieden.

De patiënt zelf hoeft in het wijkgezondheidscentrum niet meer te betalen voor consultaties of voor huisbezoeken. Dat verlaagt de drempel om zorg te zoeken, zeker voor mensen voor wie zorg omwille van financiële redenen moeilijk toegankelijk is. Wijkgezondheidscentra hebben een beduidend hoger aantal patiënten met een recht op een verhoogde tegemoetkoming. Bovendien bieden deze centra multidisciplinaire zorg waarbij artsen, verpleegkundigen, kinesitherapeuten, maatschappelijk werkers,... patiëntgericht samenwerken met een gedeeld elektronisch patiëntendossier. Vandaag wordt de drempel naar zorg zo verlaagd voor 350.000 mensen.

1545	.....
1546	.....
1547	.....
1548	.....
1549	.....
1550	.....
1551	.....
1552	.....
1553	.....
1554	.....

Verder willen we specifieke aandacht voor een aantal kwetsbare groepen:

- De toegankelijkheid en betaalbaarheid van de **geestelijke gezondheidszorg** moet verbeterd worden. Zowel het absolute budget als het aandeel binnen de gezondheidszorg moet omhoog.
- Naast de toekomstige **terugbetaling** op federaal niveau **van de psycholoog bij de huisarts** moet Vlaanderen investeren in de uitbouw van de geestelijke gezondheidszorg in de eerste lijn, de centra voor

1555 .....  
 1556 .....  
 1557 .....  
 1558 .....  
 1559 .....  
 1560 .....  
 1561 .....  
 1562 .....  
 1563 .....  
 1564 .....  
 1565 .....  
 1566 .....  
 1567 .....  
 1568 .....  
 1569 .....  
 1570 .....  
 1571 .....  
 1572 .....  
 1573 .....  
 1574 .....

geestelijke gezondheidszorg, revalidatie, psychiatrische verzorgingshuizen en initiatieven beschut wonen.

- Vlaanderen moet huisartsen meer stimuleren om **preventief** rond **geestelijke gezondheidszorg** te werken in hun praktijken. Ook in de opleidingen van zorgprofessionals (in gezondheidszorg en welzijn) moet meer aandacht gaan naar de wisselwerking tussen geestelijke en fysieke gezondheid.
- Het tegengaan van de verarming van eenoudergezinnen, net zoals de armoedebestrijding in het algemeen, vereist een structurele aanpak. De nieuwe realiteit van meer eenoudergezinnen moet doordringen bij de beleidsmakers op alle niveaus. Het Vlaams ABVV wil een **eenoudertoets** op elk bestuursniveau en bij elke nieuwe beleidsmaatregel.
- Bijzondere aandacht moet ook gaan naar de problematiek van de **latere levensfasen van mensen met een beperking**. Zij vallen later in het leven vaker zonder sociaal vangnet in hun omgeving doordat vrienden en familie er niet meer zijn.



## 3

## 3. Iedereen mee in de transitie

Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben samen met globalisering en internationale migratiestromen ervoor gezorgd dat onze **samenleving superdivers** geworden is. De opleidingskloof en inkomenskloof worden groter en deze groeiende ongelijkheid speelt zich af tegen een achtergrond waarin mensen ook op andere vlakken steeds meer van elkaar gaan verschillen.

We leven in gezinnen die er anders uitzien (meer alleenstaanden, meer nieuw-samengestelde gezinnen...). We worden ouder en verschillen dus meer van elkaar in leeftijd. We hebben een verschillende migratieachtergrond. We hebben een verschillende toegang tot mobiliteit en verplaatsen ons op verschillende manieren (van de bedrijfswagen tot de afgeschafte belbus). We hebben een andere toegang tot technologie en tot manieren om in contact te komen met andere mensen van over de hele wereld.

Hoe minder mensen gemeenschappelijk hebben, hoe moeilijker ze zullen denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen. Nochtans zijn die gemeenschappelijke belangen duidelijk. In de discussie over hernieuwbare energie en de energiefactuur proberen grote bedrijven de rekening te presenteren aan alle gezinnen en kleine bedrijven. Problemen van vluchtelingen staan niet op zichzelf maar zijn verbonden met gelijkaardige problemen van mensen van hier. Op het vlak van toegang tot huisvesting, tot sociale zekerheid en tot jobs worden ze in concurrentie met elkaar geplaatst.

De problemen zijn dezelfde: een arbeidsmarkt met weinig kansen, een woningmarkt met te weinig plaatsen. Ouderen en jongeren worden tegen elkaar uitgespeeld in de discussie over pensioenen en een goede oude dag ten voordele van de winstmarge van bedrijven en marktwerking in de zorg. Alleenstaanden en gezinnen worden op fiscaal vlak tegenover elkaar geplaatst terwijl de grote vermogens de dans ontspringen.

### Oriëntaties

1575.....	
1576.....	
1577.....	
1578.....	
1579.....	
1580.....	
1581.....	
1582.....	
1583.....	
1584.....	
1585.....	
1586.....	
1587.....	
1588.....	
1589.....	
1590.....	
1591.....	
1592.....	
1593.....	
1594.....	

#### 3.1. Integratie en identiteit

Tegenover het toekomstbeeld van een samenleving waarin je alleen vooruit kan gaan ten koste van iemand anders, plaatsen wij een toekomstbeeld waarin we erkennen dat er gemeenschappelijke problemen zijn die we alleen samen kunnen aanpakken. We moeten zoeken naar oplossingen die iedereen collectief vooruit helpen. Daarom stellen we het volgende:

- We verwerpen het installeren van systemen van eerste- en tweederangsburgers. We gaan voor het ideaal dat de vluchtelingen van vandaag de werknemers van morgen zijn die mee de pensioenen betalen van de werknemers van vandaag. Dat betekent dat we ook hun belangen moeten verdedigen.
- Identiteit en integratie zijn daarbij uitdagingen die we niet uit de weg gaan. Mensen zijn meer dan hun nationaliteit, leeftijd of overtuiging. Mensen delen veel belangen en problemen en ze hebben ook een gemeenschappelijke identiteit, bijvoorbeeld als werknemer.

1595	.....
1596	.....
1597	.....
1598	.....
1599	.....
1600	.....
1601	.....
1602	.....
1603	.....
1604	.....
1605	.....
1606	.....
1607	.....
1608	.....
1609	.....
1610	.....
1611	.....
1612	.....
1613	.....
1614	.....
1615	.....
1616	.....
1617	.....
1618	.....
1619	.....
1620	.....
1621	.....
1622	.....
1623	.....
1624	.....
1625	.....
1626	.....
1627	.....
1628	.....
1629	.....
1630	.....
1631	.....
1632	.....
1633	.....
1634	.....
1635	.....
1636	.....
1637	.....
1638	.....
1639	.....
1640	.....
1641	.....

- Via onze dienstverlening brengen we nieuwkomers “werknemerschap” bij, informeren we hen over hun rechten en plichten en proberen we bij te dragen tot een vlotte integratie. Tegelijkertijd moeten we inzetten op maatregelen voor jobcreatie en ons verzetten tegen sociale dumping, zodat deze integratie niet ten koste gaat van de werknemers van hier. We sensibiliseren werknemers over hun gemeenschappelijke belangen, van welke origine ze ook zijn.
- Net zoals we ons inzetten voor de toegang tot de arbeidsmarkt van ouderen, mensen met een handicap, laaggeschoolden,... doen we dat ook voor vluchtelingen. We doen dit in de beheersorganen en partnerschappen waar we vandaag al inzitten en bekijken desgevallend de nood aan nieuwe samenwerkingsverbanden.

### 3.2. Digitale inclusie

**Digitale inclusie** wordt één van de grote uitdagingen van de toekomst. Digitale vaardigheden worden cruciaal om ten volle deel te nemen aan de samenleving. Bovendien gaat de overheid zich meer digitaal organiseren wat ervoor zorgt dat digitale vaardigheden bepalend worden voor de toegang tot sociale rechten. Maar net zo goed kan digitalisering de toegang tot rechten vergemakkelijken, bv. door systemen van automatische toekenning van rechten. Concreet vragen we:

- Als de overheid steeds meer zaken alleen online wil regelen, zal ze ook werk moeten maken van online instrumenten die voor iedereen, ongeacht of die nu professor, verpleger, poetsvrouw of vrachtwagenchauffeur is, gebruiksvriendelijk en toegankelijk zijn. Men zal flink moeten gaan **investeren in die gebruiksvriendelijkheid**.
- Toegang tot een degelijke internetverbinding wordt stilaan een basisbehoefte. Een breed toegankelijk **sociaal tarief** voor internet kan voor een groot aantal gezinnen de drempel verlagen.
- Naast voldoende aandacht voor digitale vaardigheden in onderwijs en opleiding is ook de toegankelijkheid erg belangrijk. Collectieve voorzieningen zoals voldoende openbare hotspots en computerfaciliteiten kunnen deze **toegankelijkheid** mee garanderen.
- Er zal nood zijn aan **afstemming tussen de verschillende beleidsniveaus** zodat digitalisering niet leidt tot een ingewikkelde wirwar van naast elkaar staande systemen voor elk bevoegdheidsniveau in ons land.

## 3

1642	.....
1643	.....
1644	.....
1645	.....
1646	.....
1647	.....
1648	.....
1649	.....
1650	.....
1651	.....
1652	.....
1653	.....
1654	.....
1655	.....
1656	.....
1657	.....
1658	.....
1659	.....
1660	.....
1661	.....
1662	.....
1663	.....
1664	.....
1665	.....
1666	.....
1667	.....
1668	.....
1669	.....
1670	.....
1671	.....
1672	.....
1673	.....
1674	.....
1675	.....
1676	.....
1677	.....
1678	.....
1679	.....
1680	.....

- Te vaak wordt digitalisering van overheidsdiensten doorgevoerd als **excuus voor besparingen**. Dat zorgt niet voor een verbetering voor de burger. Het uiteindelijke doel van digitalisering moet altijd zijn dat de dienstverlening beter en efficiënter verloopt en dat de toegang tot sociale rechten voor de burger beter wordt.

### 3.3 De moderne vakbond

Als vakbond moeten we een cruciale rol spelen om iedereen mee te krijgen in de transitie. Traditioneel spelen we onze rol inzake het wegwerken van ongelijkheid via vrije loonsonderhandelingen, sociaal overleg en het beheer van de sociale zekerheid. Deze traditionele rollen blijven zonder enige twijfel van groot belang, ook al staan ze vandaag onder druk. De vakbond is een traditionele kracht voor meer gelijkheid, voor bescherming van de zwaksten en voor een sterke middenklasse. En dat moet ze ook blijven.

Tegelijk volstaat het niet om onze rol daartoe te beperken. Gegeven de grote transities waar we voor staan, moeten we aan de kant van werknemers staan en hen helpen de veranderingen te doorstaan. We moeten inactieven en wie niet mee kan ondersteunen. We moeten de transitie proberen sturen naar waar wij die willen zien gaan: naar een klimaatneutrale en circulaire economie, naar meer en betere jobs, naar meer gelijk verdeelde welvaart en welzijn voor iedereen.

Een moderne vakbond is een brede vakbond. Een die voor zoveel mogelijk mensen een aanspreekpunt is, voor zoveel mogelijk mensen relevant is. Een organisatie die een partner is voor iedereen die opkomt voor de zwakkeren en voor iedereen die een positieve toekomst voor werknemers wil helpen uitbouwen.

Iedereen aan boord houden tijdens de grote veranderingen die op de samenleving afkomen is onze grootste uitdaging. Daartoe zullen we de manier waarop we werken moeten herdenken. Hoe we dat concreet willen doen op het vlak van belangenbehartiging, vorming en ondersteuning, bewegingswerk en dienstverlening, komt aan bod in hoofdstuk 4.









# Een vakbond in transitie

## KORT

- Digitalisering, klimaatverandering en individualisering van de samenleving zetten vraagtekens bij het nut van vakbondswerk
- De vakbond blijft echter broodnodig, gisteren, vandaag en morgen.
- Maar we moeten we slim omgaan met de veranderingen die op ons afkomen.
- Door onze leden te verdedigen, te verbinden, collectief vooruit te helpen en individueel bij te staan.

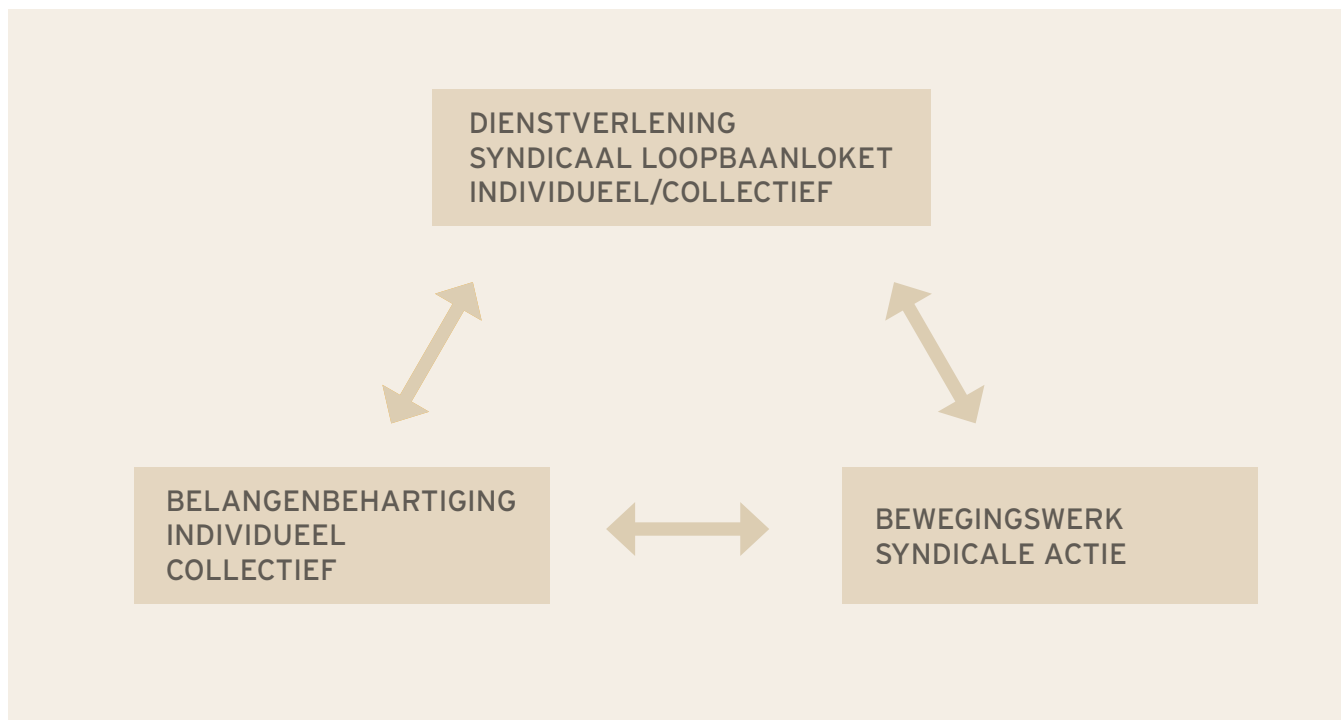
een sterke vakbond is  
**broodnodig**

## 4

## Inleiding

Als vanouds vervult de vakbond de rol van dienstverlener, doet hij aan belangenbehartiging van zijn leden en zet zijn eisen kracht bij via brede en diverse syndicale acties.

Het ABVV is bij uitstek een ledenorganisatie die werkenden en niet-actieven verenigt op basis van zijn waarden en omwille van zijn kwalitatieve dienstverlening.



De wisselwerking tussen deze drie hoofdrollen is essentieel voor een goed functionerende moderne vakbond:

- Die de vinger aan de pols houdt in de samenleving.
- Die focust op zijn leden en de problemen waarmee ze te kampen hebben.
- Die zijn dienstverlening en optreden als belangenbehartiger daaraan aanpast.

De ene rol werkt niet zonder de andere. Die unieke wisselwerking is immers dé sleutel tot syndicaal succes.

Onze maatschappelijke rol staat sterk onder druk, alsook de publieke financiering van bepaalde aspecten ervan.

De uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen is een doorn in het oog van sommige politieke partijen. Zij beschouwen vakbonden als oubollig en boven hun

gewicht spelend.

Het feit dat wij de werkloosheidssteun via onderlinge solidariteitskassen en zonder de overheid opgericht hebben, het feit dat wij sinds de tweede wereldoorlog met succes de sociale zekerheid mee vorm gegeven hebben als verzekeringssysteem en als buffer tegen onzekerheden en armoede, het feit dat wij de uitbetaling van de uitkeringen kwalitatief en goedkoper realiseren dan de overheid, dat zijn feiten die genegeerd worden door zij die een ander maatschappijbeeld voor ogen hebben.

Wij hebben in Vlaanderen onze werking verbreed via de subsidiemogelijkheden die de overheid bood naar het middenveld. De overheid creëerde destijds deze mogelijkheden vanuit de volgende visie: een sterk middenveld zorgt voor emancipatie en individuele versterking van het individu, het realiseert naast maatschappelijke cohesie ook een creatieve en innoverende samenleving waar een individu zich kan ontplooiën en waarin het goed leven is.

Deze visie staat nu onder druk. Vandaag overheerst het idee dat een individu zelf op zoek moet naar de geboden mogelijkheden en ze ook moet gebruiken (kansen krijgen en grijpen) en bovendien zelf moet instaan voor zijn ontwikkeling en daarvoor zelf de rekening moet betalen. Een maatschappij met alleen individuele verantwoordelijkheid wordt neergezet.

Wij stellen daar ons alternatief tegenover: een maatschappij waar we samenleven in solidariteit en samen collectief vooruitgaan!

Kritiek vanuit het middenveld wordt door het beleid moeilijker gemaakt en afgestraft. Als vakbond blijven wij een kritische maatschappelijke stem die het marktdenken in vraag stelt waar het moet en de vinger aan de pols houdt om maatschappelijke bijsturingen te eisen.

Onze welvaarts- en verzorgingsstaat zit op de schopstoel en organisaties als de onze die de verdediging ervan opnemen worden geviseerd. Hetzelfde geldt voor organisaties die mensen en de zorg voor mensen centraal willen stellen (het maatschappelijke middenveld). De solidariteit

voor ons sterk sociale zekerheidssysteem wordt ondergraven.

Binnen bedrijven en sectoren staat onze syndicale belangenbehartiging onder druk. Syndicale vrijheden worden aangevallen en de marges voor sociaal overleg worden klein gehouden.

Onze leden voelen zich meer en meer in de steek gelaten. Het algemeen discours zet langdurig zieken en werklozen weg als sociaal profitaat. Als je minder wil werken aan het einde van je loopbaan door tijdskrediet of SWT op te nemen, krijg je het etiket van profiteur opgeplakt. Mensen van andere afkomst worden afgeschilderd als een bedreiging.

Leden maken zich zorgen over de onzekere arbeidsmarkt voor hun kinderen: zullen ze nog dezelfde welvaart kennen?

Er is de onzekerheid voor de oude dag. De prijs van zorg, de kwaliteit van zorg en de tijd voor zorg in rusthuizen voedt die ongerustheid.

Ze maken zich zorgen over zaken waar ze geen greep op hebben of waar ze niet verantwoordelijk voor zijn: globalisering, migratie, veiligheid.

## Onze visie

Wij moeten onze leden verbinden door het bieden van een perspectief en door onze woorden in daden om te zetten

Als collectieve belangenbehartiger van de werknemers doen we dat door de transitie mee in de goeie richting te sturen, via sociaal overleg waar het kan, interprofessioneel op federaal en Vlaams niveau, maar ook in de sectoren en bedrijven, via syndicale actie waar het moet.

Maar we doen dat ook heel concreet door onze leden individueel bij te staan door hun vragen te beantwoorden over hun rechten en plichten, door

hen de weg te wijzen in de wirwar van mogelijkheden en door kwalitatief advies te geven zodat ze een

goede keuze kunnen maken om de transitie aan te gaan.

Zo kunnen we onze leden zekerheden bieden en de mogelijkheden om actie te ondernemen. Wij helpen hen om greep te krijgen op hun leven en werk om zo samen vooruit te gaan.

“Wij staan aan jouw kant” maken we tastbaar voor ons leden (individueel en collectief).

## 4

## De uitdagingen voor onze vakbond

We pakken de maatschappelijke transitie aan doorheen de verschillende rollen die we als vakbond opnemen. Dit betekent concreet dat:

- Onze dienstverlening zich aanpast aan de nieuwe noden van onze leden, voortvloeiend uit de maatschappelijke transitie (zie deel 1).
- Onze vakbondsvorming en onze ondersteuning onze militanten voorbereiden op deze thema's om sterker te staan in het overleg daarover in de bedrijven én bij de syndicale dienstverlening op de bedrijfsvloer (zie deel 2).
- Onze studiediensten de transitie op de voet volgen en standpunten voorbereiden voor het interprofessioneel sociaal overleg zodat we een sterkere belangenbehartiging kunnen realiseren (zie deel 4).
- We resultaatgerichte syndicale actie voeren om situaties aan te klagen en druk te zetten met het oog op bijsturing. We ons punt maken in pers en media, ook met ons bewegingswerk dat leden actief verbindt om iets duurzaam te veranderen aan hun situatie en de samenleving (zie deel 3).
- Dit niet alleen uitdagingen zijn voor het interprofessioneel ABVV maar ook voor de centrales en dat we die gezamenlijk aanpakken in het belang van onze leden.



# 1. Meer dan ooit "ABVV-dienstverlening als rode draad door je loopbaan"

## Van op de schoolbank tot aan 't pensioen is het ABVV jouw loket

Op ons vorig congres stelden we vast dat de nood aan loopbaandienstverlening groeit.

Meer en meer leden kampen met nieuwe syndicale vragen en problemen die te maken hebben met een onzekere en complexer wordende arbeidsmarkt.

De aanhoudende sociaaleconomische problemen versterken de onzekerheid over de start van een loopbaan, (kwaliteitsvol) werk vinden en houden, van werk veranderen, de combinatie arbeid en gezin, de eindloopbaan.

Leden moeten keuzes maken en vragen ons: wat doe ik nu best? Als vakbond moeten we daar een sluitend antwoord op bieden.

De problematiek is complexer geworden.

Onze leden hebben nood aan méér vakbond en dienstverlening blijft de belangrijkste drijfveer om zich aan te sluiten. Wij moeten ons dus blijven positioneren als hét werknemersloket onder het motto: van op de schoolbank tot aan 't pensioen is het ABVV jouw loket!

Jonge mensen kijken anders naar duurzaam engagement dan hun ouders. Ze engageren zich volop gedurende een bepaalde periode in een organisatie en daarna eventueel in een andere organisatie.

Het statuut van een job of het effect ervan op langere termijn wordt anders ervaren. De ene wordt gedwongen tot een slechtere keuze, bijvoorbeeld zelfstandige worden en toch werknemer zijn. De andere kiest net voor flexibiliteit omdat het past in zijn levenswijze op dat moment of omdat hij het een interessante job vindt. De combinatie werk/vrije tijd weegt zwaarder door voor een deel van de nieuwe generatie dan het verdienen van een hoog loon. Anderen willen dan weer graag op korte termijn meer verdienen om het de week nadien iets kalmer aan te doen. Veel jongeren maken zich zorgen om hun pensioen.

Ze vinden de weg naar de vakbond niet vanzelf en

komen pas als er een reëel probleem opduikt.

Als je pech hebt tijdens je loopbaan word je op oudere leeftijd geconfronteerd met flexibele statuten wil je nog enigszins kans maken op de arbeidsmarkt.

Wij moeten als vakbond omgaan met die verschillen en er rekening mee houden in hoe we die groepen benaderen.

Leden verlangen terecht een snelle en kwalitatieve dienstverlening. Zij die volop gebruik maken van digitale mogelijkheden willen ook meer digitale dienstverlening. Dit geldt zeker voor eenvoudige vragen of handelingen.

Digitalisering van de externe dienstverlening door bijvoorbeeld de overheid betekent soms ook het automatisch toekennen van rechten. Daar zijn we zeker voorstander van.

Dit betekent niet dat onze rol daarin dan is uitgespeeld. Leden hebben ons nog steeds nodig om hen bij te staan.

De dienstverlening studiefinanciering is daar een voorbeeld van. VDAB werkt met het digitaal persoonlijk dossier "Mijn Loopbaan" en wil dat elke werkloze dit gebruikt. Ook voor het raadplegen van "My pension" vragen leden om bijstand. Aanvullende pensioenen zijn een ander voorbeeld. Uiteraard is er een taakverdeling hierover tussen centrales en gewesten, maar dit belet niet dat we door samenwerking elkaar versterken.

Complexere problemen bij de leden betekenen ook complexere dienstverlening door onze dienstverleners. Het werkvolume groeit en aan alles hangt een prijskaartje.

Digitalisering moeten we inzetten ten voordele van onze leden en voor het werkbaar houden van de taken van onze dienstverleners. Zo kan er meer tijd vrijgemaakt worden voor de leden die via een face-to-face contact willen geholpen worden.

## 4

**1.1. Digitale dienstverlening**

De principes die we vastlegden in onze voorgaande congressen blijven gelden:

We willen het werknemersloket voor loopbaandienstverlening worden:

- We organiseren de dienstverlening vanuit het oogpunt van de leden. Onze ingewikkelde structuur mag zo weinig mogelijke hinder geven voor de leden.

- De noden en behoeften van onze leden moeten centraal staan.
- Ongeacht hun woon- of werkplaats moeten de leden op een vlotte manier toegang hebben tot een basispakket van dienstverlening.

Op ons vorig congres namen we ons voor om niet alleen rekening te houden met onze kantoren en eerstelijnscontactpunten maar om permanent op zoek te gaan naar nieuwe vormen van contact, om zo een mix van contactkanalen in te zetten om leden en potentiële leden maximaal te bereiken.

**Oriëntaties**

1681	.....
1682	.....
1683	.....
1684	.....
1685	.....
1686	.....
1687	.....
1688	.....
1689	.....
1690	.....
1691	.....
1692	.....
1693	.....
1694	.....
1695	.....
1696	.....
1697	.....
1698	.....
1699	.....
1700	.....
1701	.....
1702	.....
1703	.....
1704	.....
1705	.....
1706	.....
1707	.....
1708	.....
1709	.....
1710	.....
1711	.....
1712	.....

- Ons ledenprofiel is zeer divers en hoe vlot ze om kunnen met digitale tools verschilt. Een deel van onze leden wil graag meer digitaal kunnen afhandelen. Dit biedt de ruimte om meer tijd te besteden aan complexere problemen waar een face-to-face dienstverlening nodig is. We zorgen ervoor dat de eenvoudige dienstverlening meer en meer digitaal gebeurt. Het principe moet zijn dat wij leden geen nodeloze verplaatsingen laten maken als zij aangeven digitaal te willen werken. Digibeten moeten steeds beroep kunnen doen op een fysieke dienstverlener.
- We stellen het profiel van onze dienstverleners hierop af. Zo worden zij meer en meer adviseur van de leden om hen bij te staan in het maken van keuzes.
- Leden helpen om digitaal hun weg te vinden is ook een syndicale kwestie. Wie digitaal niet mee kan riskeert immers uit de samenlevingsboot te vallen. Zelfs om werk te zoeken of om van werk te veranderen is de overheid radicaal de digitale weg ingeslagen. We zetten ons aanbod van digi-informatiesessies en doe-sessies over "werk zoeken" verder vanuit de overtuiging dat werklozen die kunnen werken met 'Mijn Loopbaan' sterker staan op de arbeidsmarkt en ook beter beschermd zijn. De VDAB stuurt vacatures op basis van het persoonlijk dossier 'Mijn Loopbaan' waarop een werkzoekende moet ingaan en ze controleert de inspanningen op basis van 'Mijn Loopbaan'. Niet reageren leidt tot sancties. Wij begeleiden de werkzoekenden om 'Mijn Loopbaan' goed in te vullen zodat ze ook de juiste vacatures krijgen.



## 1.2. Ons Loopbaanloket naar de leden brengen en beter promoten

Leden dienstverlening bieden en nieuwe leden aantrekken vraagt niet enkel digitale en fysieke bereikbaarheid van onze dienstverlening.

### Oriëntaties

1713	.....
1714	.....
1715	.....
1716	.....
1717	.....
1718	.....
1719	.....
1720	.....
1721	.....
1722	.....
1723	.....
1724	.....
1725	.....
1726	.....
1727	.....
1728	.....
1729	.....
1730	.....
1731	.....
1732	.....
1733	.....
1734	.....
1735	.....
1736	.....
1737	.....
1738	.....
1739	.....
1740	.....
1741	.....
1742	.....
1743	.....
1744	.....
1745	.....
1746	.....
1747	.....
1748	.....
1749	.....
1750	.....

- We moeten ons werknemersloket dichterbij de mensen brengen. Onze expertise over werknemerschap staat hierbij centraal. We doen dit door onze leden meer decentraal uit te nodigen voor informatie- en dienstverleningsmomenten over diverse transitiethema's waaraan we individuele dienstverleningsmomenten koppelen. We gaan daarbij uit van de transitie momenten en transitieproblemen waar leden mee te maken hebben (eindloopbaan, pensioen, arbeidsongeschiktheid of langdurig ziek...) en van de actualiteit. We verbreden ons bereik en versterken onze dienstverlening door samenwerking met de socialistische mutualiteiten. Regelmatig herhalen van ons aanbod is een must. Leden worden pas getriggerd als er zich in hun eigen leven een transitie voordoet en dat is voor iedereen verschillend.
- We nemen als interprofessionele gewesten het voortouw om onze rol als loopbaandienstverlener extra bekend te maken, maar werken ook gericht samen met de centrales naar diverse doelgroepen of transities.
- We zetten de nieuwe thema's waarrond we werken op een actieve manier in de markt en voeren gerichte promotie naar diverse doelgroepen (o.a. jongeren, freelancers,...). Daartoe werken we een communicatiestrategie uit met de communicatiemensen van gewesten en centrales. Zij werken een campagne uit vanuit een ABVV-netwerkbenadering om onze dienstverlening als troef in te zetten en actief en coherent samen promotie te maken in een gemeenschappelijke financiering. Daarbij maken we gebruik van diverse dragers, waaronder sociale media.
- We hebben speciale aandacht voor communicatie naar leden zonder werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer. We delen good practises binnen het ABVV en de centrales en onderzoeken een gezamenlijke aanpak van blinde vlekken.

## 4

**1.3. Het ABVV- netwerk nog beter benutten**

Op ons vorig congres beslisten we dat delegees en militanten het eerste aanspreekpunt voor loopbaanvragen moeten worden omdat ze sowieso dienstverlener nummer 1 zijn voor onze leden op de werkvloer.

Wij beschikken over een groot ABVV-netwerk van expertise én dienstverlening, elk met zijn eigen domein en competenties. Als we die nog beter op mekaar afstemmen, winnen we absoluut aan bereik én efficiëntie in het belang van onze leden.

**Oriëntaties**

1751.....
1752.....
1753.....
1754.....
1755.....
1756.....
1757.....
1758.....
1759.....
1760.....
1761.....
1762.....
1763.....
1764.....
1765.....
1766.....
1767.....
1768.....
1769.....
1770.....
1771.....
1772.....
1773.....
1774.....
1775.....
1776.....
1777.....
1778.....
1779.....
1780.....

- De syndicale vorming van gewesten en centrales zorgt ervoor dat delegees en militanten hun dienstverleningsrol beter kunnen waarmaken als het op transities aankomt: ze kennen onze troeven als dienstverleningsnetwerk en hebben zelf een basiskennis om hun leden op de werkvloer bij te staan.
- Onze dienstverleners - van centrales en gewesten- worden de ambassadeurs van ons werknemersloket, van ons gehele ABVV-netwerk. Zo maken we van onze ingewikkelde organisatiestructuur een troef voor onze leden.  
Het Vlaams ABVV werkt dit verder uit met gewesten en centrales (opstap naar gebiedsdekkend werken en afstemmen van werkwijzen). We vragen aan het federaal ABVV deze manier van werken van het ABVV in Vlaanderen te ondersteunen.  
We hebben daarbij aandacht voor:
  - Actuele kennis van het aanbod van alle onderdelen van het ABVV-netwerk.
  - Intake van de problematiek van de leden.
  - Interne doorverwijzing en registratie ervan.
  - Digitale ondersteuning van de werkwijzen.
  - ...
- Door het hanteren van een digitaal uniek ledendossier waarin de behandelde vragen en problemen terechtkomen, creëren we tijdswinst en meer efficiëntie in het voordeel van onze leden. We onderzoeken de draagkracht en financiering van zo'n uniek ledendossier dat meeloopt doorheen het ABVV-netwerk.

## 1.4. Aandacht voor specifieke noden

### 1.4.1. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

We blijven focus houden op kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

### Oriëntaties

1781	.....
1782	.....
1783	.....
1784	.....
1785	.....
1786	.....
1787	.....
1788	.....
1789	.....
1790	.....
1791	.....
1792	.....
1793	.....
1794	.....
1795	.....
1796	.....
1797	.....
1798	.....
1799	.....
1800	.....
1801	.....
1802	.....
1803	.....
1804	.....
1805	.....
1806	.....
1807	.....
1808	.....

- Een werknemer in een **herstructurering of faling** heeft nood aan zijn vakbond. We maken dit waar door in het bedrijf te onderhandelen over het sociaal plan. Maar onze leden hebben heel veel vragen waarop wij vanuit onze dienstverlening ook antwoorden kunnen bieden. Daarom zetten we volop in op uitbreiding van ons experiment met thematische workshops op de bedrijfsvloer i.s.m. de beroepssecretaris, waarbij reeds vroeg na de aankondiging van herstructurering of faling de meest precaire vragen kunnen beantwoord worden en onze leden op weg kunnen gezet worden om zelf meester te worden van hun transitie. We zijn absoluut tegenstander van het aanbieden van pre-outplacementtrajecten door commerciële spelers zoals outplacementkantoren.
- Werknemers met **arbeidsongeschiktheid of langdurig zieken** worden gevisieerd door de besparingsdrift in de sociale zekerheid. Wij moeten hen bijstaan vanuit onze dienstverlening en hen een kwalitatief advies geven over de keuzes die ze kunnen maken bij de ingewikkelde procedure voor re-integratie. We creëren daarvoor een specifiek aanbod i.s.m. met de mutualiteit.
- We onderzoeken wat de noden en behoeften aan syndicale dienstverlening zijn voor **vluchtelingen, asielzoekers en sans-papiers**, al dan niet in samenwerking met andere organisaties. Onze rol vertrekt vanuit onze expertise over “werknemerschap”.

## 4

## 1.4.2. Jongeren

Voor de dienstverlening aan jongeren richten we ons naar hun specifieke noden in scharniermomenten of transities tussen studeren en werken. Schoolverlaterslessen, jobstudenten, ....

## Oriëntaties

1809.....	
1810.....	
1811.....	
1812.....	
1813.....	
1814.....	
1815.....	
1816.....	
1817.....	
1818.....	
1819.....	
1820.....	
1821.....	
1822.....	
1823.....	
1824.....	
1825.....	
1826.....	
1827.....	
1828.....	
1829.....	
1830.....	
1831.....	
1832.....	
1833.....	
1834.....	
1835.....	
1836.....	
1837.....	
1838.....	
1839.....	

- Jongeren die de school verlaten hebben veel vragen. Tijdens individuele gespreksmomenten met ons werknemersloket willen we hen de weg wijzen op de arbeidsmarkt, hen oriëntatie bieden waar nodig, hun rechten en plichten helder voorstellen. We willen hier nog meer op inzetten. We maken dit aanbod beter bekend en richten ons ook naar de ouders.
- De infomomenten op scholen, zoals de schoolverlaterslessen, zijn een instrument om als vakbond veel jongeren te bereiken vanuit onze expertise betreffende overgang tussen school en werk. Het bereik breidde de laatste jaren enorm uit en het plafond hebben we nog niet bereikt. We zetten daar verder op in en richten ons ook naar leerkrachten, ouders en delegees. We verbreden onze werkwijze met individuele loopbaandienstverlening voor jongeren. Na de schoolverlatersles voorzien we individuele gespreksmomenten, voor jongeren met specifieke nood aan arbeidsmarktorientatie, voor zij die worstelen met de vraag of ze beter stoppen met studeren en gaan werken,....
- We verbreden onze dienstverlening naar andere ontmoetingsplaatsen van jongeren. We brengen het werknemersloket dichterbij hen.
- We spelen in op de nieuwe behoeften van jongeren en verbreden onze dienstverlening en infomomenten: duaal leren, loonbrieven lezen, basis arbeidsrecht, leren solliciteren, verschillende statuten, klimaat en milieu,... We communiceren op maat van jongeren en volgen hierin de nieuwe ontwikkelingen.

## 1.4.3. Coöperatieve Samen sterker

De samenwerking binnen de coöperatieve Samen Sterker biedt opportuniteiten zoals de oprichting van een premieloket. Leden lopen immers premies mis omdat ze geen weet hebben van het bestaan ervan..

## Oriëntaties

1840.....	
1841.....	
1842.....	
1843.....	

- Het premieloket vanuit Samen Sterker verwijst door naar het ABVV voor alle premies i.v.m. Werk en Loopbaan (onze activiteiten) en vervult zelf een wegwijsfunctie voor alle andere premies.

## 2. Vorming en Ondersteuning

Onze delegees en onze bedrijfsmilitanten hebben een brede en veelzijdige taak binnen de bedrijven.

Ze vervullen verschillende rollen:

- Die van eerstelijns contact, doorverwijzer en vaak ook eerstelijns dienstverlener. Vaak zijn ze voor werknemers met een vraag of probleem de eerste ingang naar de vakbond. Zo nemen ze een plaats in binnen de keten van dienstverlening van onze organisatie.
- Die van belangenbehartigers die in de bedrijven en sectoren de tegenmacht helpen realiseren. Ze zijn de eerste lijn en het gezicht van de vakbond als (collectief) belangenbehartiger. Ze vertegenwoordigen de werknemers in de overlegorganen. Ze hebben een rol bij het verenigen van werknemers rond syndicale eisen en spelen een rol in het voorbereiden en/of voeren van bedrijfsonderhandelingen.
- Die van actievoerder en campagnevoerder. Ze dragen onze waarden en standpunten uit tot bij

de werknemers, ze informeren, sensibiliseren en mobiliseren voor acties en campagnes van het ABVV zelf of campagnes waar het ABVV samen met anderen zijn schouders onder zet.

In deze veelzijdige en zware taak worden ze in de eerste plaats ondersteund door hun beroepssecretaris en door de centrale.

Ze kunnen ook rekenen op syndicale vorming. Op deze manier verwerven ze de competenties om zelf aan de slag te gaan en hun syndicale rollen in te vullen.

Ze kunnen daarenboven, wanneer nodig, bij de uitvoering van hun syndicaal werk ook beroep doen op de bedrijfsondersteunende diensten van het ABVV en van de centrales.

Vorming en ondersteuning zijn de twee pijlers die samen met de beroepssecretaris de syndicale bedrijfswerking helpen ondersteunen.

### 2.1. De syndicale vorming

De syndicale vorming wordt in het ABVV zowel door de beroepscentrales als door het interprofessionele niveau (het Vlaams ABVV en de ABVV-gewesten) georganiseerd. Samen realiseren we jaarlijks voor duizenden militanten, beginners en gevorderden, een breed en divers vormingsaanbod.

Onze syndicale vorming kent heel wat uitdagingen, zowel interne als externe. De samenleving is in volle transitie en de wereld van het werk evolueert snel. Verrechtsing, depolitisering, precarisering,

sociale afbraak, aanvallen op de vakbonden,.... onze militanten worden ermee geconfronteerd en moeten ermee omgaan, op de werkvloer en daarbuiten. Van onze vorming vergt dit dat we extra inzetten op bewustmaking, sensibilisering en activering.

De syndicale vorming kwam de voorbije periode meer in het vizier. De financiering van deelname aan betaald educatief verlof stond onder druk. De subsidiëring van de interprofessionele vorming moet voor de toekomst gevrijwaard worden.

## 4

## 2.1.1 Syndicale vorming in het ABVV

Op onze vorige congressen zetten we een aantal bakens uit om de syndicale vorming in het ABVV doelgerichter en efficiënter te organiseren. De principes die we toen vastlegden blijven gelden:

- Elke ABVV-militant heeft recht op syndicale vorming aangepast aan diens noden en diens traject en syndicale loopbaan: vanaf de start van een syndicale loopbaan (of dit nu via de vorming sociale verkiezingen is bij nieuwe kandidaten of als instromende militant bij de basisvorming, of via een andere ingang) met basisvorming, mandaatvorming en verder via thematische vorming voor gevorderde militanten.
- Er zijn meerdere vormingsaanbieders in het ABVV. Eerder dan naast elkaar te werken, is het meer dan ooit noodzakelijk dat we samenwerken. We moeten dus samen uitmaken wie welke vorming organiseert (het aanbod) en wie wanneer welke vorming zal volgen (de vraag). Efficiëntie (het vermijden van overlapping en van blinde vlekken) en doelmatigheid (de juiste en kwalitatieve vorming op het juiste moment voor elke militant) zijn daarbij het richtsnoer.

## Oriëntaties

1844	.....
1845	.....
1846	.....
1847	.....
1848	.....
1849	.....
1850	.....
1851	.....
1852	.....
1853	.....
1854	.....
1855	.....
1856	.....
1857	.....
1858	.....
1859	.....
1860	.....
1861	.....
1862	.....
1863	.....
1864	.....
1865	.....
1866	.....
1867	.....
1868	.....
1869	.....
1870	.....
1871	.....
1872	.....

- We voeren het debat met de centrales en het interprofessioneel ABVV om het vormingslandschap in het ABVV opnieuw af te bakenen en tot een sluitend afsprakenkader te komen. Zo realiseren we complementariteit tussen de opdrachten van de verschillende vormingsaanbieders in het ABVV en waarborgen we de opdrachten van de interprofessionele vorming. De externe en interne uitdagingen voor de vorming zullen het ABVV mogelijks nopen tot aanpassingen in de organisatie, financiering en inhoud van onze syndicale vorming. Om deze uitdagingen gezamenlijk aan te pakken, werken we via een interne overlegstructuur met beleidsverantwoordelijken van alle vormingsaanbieders en -vragers in het ABVV.
- Meer in het bijzonder staat de financiering van de deelname aan die vorming onder externe druk. We voeren een beleidsdebat met als doel de deelname aan de syndicale vorming in onze organisatie voor de toekomst te waarborgen.
- Met het oog op het voortbestaan van de opleiding syndicaal werk zorgen we er samen met de onderwijspartners voor om deze opleiding maximaal in te bedden in de nieuwe onderwijsstructuur van het Hoger beroepsonderwijs HBO5. Deze opleiding moet zo ook in de toekomst aan gevorderde militanten de kans bieden om een diploma te verwerven en hun kansen op tewerkstelling binnen de syndicale wereld te onderbouwen.

## 2.1.2. Rol en organisatie van de interprofessionele syndicale vorming

Het aanbieden van interprofessionele vorming via Vorming en Actie is (en blijft) een principiële keuze van onze vakbond. Het is één van de bindmiddelen tussen alle militanten van het ABVV, uitdrager van onze interprofessionele waarden van solidariteit en samenhang, en versterkt mee de opbouw van een tegenmacht over de bedrijfs- en sectorgrenzen heen. We bevestigen het principe dat Vorming en Actie zich binnen het landschap van vormingsaanbieders in het ABVV positioneert als de aanbieder van de basisvorming van alle beginnende militanten en voor themavorming van alle gevorderde militanten. Vorming en Actie organiseert meer bepaald vierjaarlijks ook de syndicale vorming sociale verkiezingen.

Vorming en Actie is als syndicale vormingsinstelling erkend en gesubsidieerd via het Vlaams decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk. In het vernieuwde decreet zullen syndicale vormingsinstellingen echter niet meer als dusdanig erkend kunnen worden. Ze zullen een profiel moeten uitzetten als 'sociaal-culturele organisatie'.

### Oriëntaties

1873	.....
1874	.....
1875	.....
1876	.....
1877	.....
1878	.....
1879	.....
1880	.....
1881	.....
1882	.....
1883	.....
1884	.....
1885	.....
1886	.....
1887	.....
1888	.....
1889	.....
1890	.....
1891	.....
1892	.....
1893	.....
1894	.....
1895	.....
1896	.....
1897	.....
1898	.....
1899	.....
1900	.....
1901	.....
1902	.....
1903	.....
1904	.....

- Vorming en Actie realiseert een voldoende aanbod basisvorming om alle nieuwe militanten een interprofessioneel basisvormingstraject te kunnen aanbieden. We organiseren ons om dit gebiedsdekkend in heel Vlaanderen waar te maken.
- Daarenboven realiseren we een doordacht aanbod aan themavorming zodat gevorderde militanten zich permanent kunnen bijscholen. We bepalen dit aanbod op basis van de noden, van de actualiteit en richten ons daarbij ook op de interprofessionele Vlaamse thema's.
- We versterken onze interprofessionele vorming door nog meer samenwerking en gecoördineerde aanpak binnen Vorming en Actie. We bepalen gezamenlijk -nog meer dan voordien - de gemeenschappelijke doelen, aanpak, basisprogrammatie en basisprincipes van onze vorming. Op het terrein rollen we de vorming uit met vooraf bepaalde regionale marges over programmatie en werking en met betrokkenheid van de regionale beroepscentrales. Die betrokkenheid en regionale invulling wordt gecoördineerd door de ABVV-gewesten. We starten een traject om - indien nodig - onze structuur aan te passen en zo deze doelen te realiseren.
- We moderniseren onze administratie en deelnemersbeheer. We zetten verdere stappen voor de online ontsluiting en opvolging en we streven actief naar een koppeling en uitwisseling met andere vormingsdeelnemersbestanden in onze organisatie.
- We bereiden onze werking en onze structuur voor om in de toekomst binnen het decretaal kader van het sociaal-cultureel volwassenenwerk erkend te blijven.

## 4

## 2.1.3. Aanpak en inhoud van de interprofessionele syndicale vorming

We bevestigen de keuzes die we op vorige congressen maakten m.b.t. de aanpak van onze interprofessionele vorming:

- De principiële keuze voor het werken met bedrijfsanimatoren. Ze zijn immers een garantie voor onze ervaringsgerichte werking en vormen de brug met de praktijk. We blijven zorgen voor een degelijke animatorenwerking en -begeleiding.
- Voor onze basisvorming zetten we met onze stakeholders in het ABVV het debat verder om te komen tot een set van basiscompetenties en vormingsdoelen die alle rollen van de militant dekken en ondersteunen.
- We blijven bruggen bouwen tussen de waarden van onze organisatie en onze vormingsinhouden en we onderschrijven systematisch een gecoördineerde aanpak van campagnes van het ABVV in Vlaanderen.

## Oriëntaties

1905	.....
1906	.....
1907	.....
1908	.....
1909	.....
1910	.....
1911	.....
1912	.....
1913	.....
1914	.....
1915	.....
1916	.....
1917	.....
1918	.....
1919	.....
1920	.....
1921	.....
1922	.....
1923	.....
1924	.....
1925	.....
1926	.....
1927	.....
1928	.....
1929	.....
1930	.....
1931	.....
1932	.....
1933	.....
1934	.....
1935	.....
1936	.....
1937	.....
1938	.....
1939	.....

- We gaan actief op zoek naar experimenten met creatieve, nieuwe en haalbare organisatievormen van vorming, waarbij volledige dagen vorming, een week lang niet langer het enige basismodel is. We onderzoeken de mogelijkheden van modulaire en meer flexibele aanpakken en trajecten. We maken daarbij gebruik van de mogelijkheden van ICT. We experimenteren verder met geïntegreerde trajecten en aanpakken van vorming en ondersteuning, zoals bijvoorbeeld lerende netwerken.
- We consolideren onze aanpak m.b.t. het politiserend karakter van onze vorming met de ABVV-visie als kompas. We willen mensen bewust maken en ze in beweging brengen. We verweven dit doorheen al onze vormingen via onze methode.
- We versterken met onze syndicale vorming de realisatie van de inhoudelijke congressoriëntaties (zie hoofdstukken 1, 2, 3):
  - We consolideren de inspanningen die we in de voorbije jaren gedaan hebben om duurzame economie (met succes!) op de agenda van de interprofessionele themavorming te zetten. We zorgen ervoor dat de thematiek ook systematisch een plaats krijgt in de basisvorming.
  - We bouwen hierop verder om ook de meer omvattende (en complexe) problematiek van de transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie in onze vorming te introduceren. We experimenteren met sector- en/of bedrijfsoverschrijdende vormingsinitiatieven om principes van circulaire economie op syndicaal vlak tastbaar te maken. We vragen aan de centrales om dezelfde beweging te maken in hun vormingsinitiatieven en stellen ons open voor samenwerking op dat vlak.



1940	.....
1941	.....
1942	.....
1943	.....
1944	.....
1945	.....
1946	.....
1947	.....
1948	.....
1949	.....
1950	.....
1951	.....
1952	.....
1953	.....
1954	.....
1955	.....
1956	.....
1957	.....
1958	.....
1959	.....
1960	.....
1961	.....
1962	.....
1963	.....
1964	.....
1965	.....
1966	.....
1967	.....
1968	.....
1969	.....
1970	.....
1971	.....
1972	.....

- Tijdens de vorming informeren en sensibiliseren we onze militanten om zowel op de werkvloer als in hun thuisomgeving energie-efficiëntie na te streven. We leiden hen naar initiatieven om hun residentieel energieverbruik anders aan te pakken.
- We zetten de impact op de werknemers van de digitalisering, het platformkapitalisme, de deeleconomie,... op de agenda van de interprofessionele themavorming en zetten daarbij in op de mogelijke syndicale hefboomen om er op bedrijfsvlak rond te werken.
- We besteden aandacht aan het instrument van CAO39 om de syndicale werking m.b.t. robotisering en automatisering te versterken.
- We gaan tijdens de vorming in op de mogelijke rol van de klassieke syndicale bedrijfswerkingen t.a.v. de meer preciaire arbeidsvormen, zoals freelancers waar bedrijven mogelijks beroep op doen. Als het ABVV zou beslissen om freelancers te verenigen en syndicaal te begeleiden, zetten we (i.s.m. de centrales) een experiment op om syndicale vorming voor deze groep te organiseren.
- We versterken de toegankelijkheid van onze vorming voor kansengroepen en (meer in het algemeen) militanten die het moeilijk hebben om in ons klassiek syndicaal vormingsaanbod hun weg te vinden. Meer bepaald onderzoeken we hoe we anderstaligen, vluchtelingen en mensen die het moeilijk hebben in een digitale omgeving, met onze vorming sterker kunnen maken om als werknemer een syndicaal engagement op te nemen. Waar zinvol zetten we experimenten op m.b.t. onze vormingsaanpak en programmatie.

## 2.2. Ondersteuning

Ondersteuning in het ABVV omvat het geheel aan acties en activiteiten die we met onze diensten (zowel bij centrales als bij het interprofessionele) realiseren met als doel de beroepssecretarissen en de bedrijfsmilitanten bij te staan in hun syndicale terreinwerk (de bedrijfswerking m.b.t. collectieve kwesties). We realiseren een rijk palet aan ondersteuningsdiensten: van het systematisch verspreiden en overmaken van informatie en het ontwikkelen van syndicale handleidingen

en tools, over het analyseren en bespreken van bedrijfsdocumenten en het op maat bijstaan, adviseren en begeleiden van militantenploegen en secretarissen, tot en met het mee opzetten en organiseren van een lerend netwerk en het helpen met concrete syndicale bedrijfsprojecten. Vaak (maar niet altijd) realiseren we die opdrachten met de hulp van externe (project)subsidies.

## 4



### Ondersteuning vandaag

Zowel in de centrales als bij het interprofessionele zijn er medewerkers tot wiens kerntaak het behoort dergelijke ondersteuning te bieden, al dan niet georganiseerd in een specifieke dienst. Ze werken rond een groot aantal thema's'. Diversiteit en werkbaar werk en EFI zijn daarbij de toppers. Maar andere thema's zijn ook milieu en energie, psychosociale belasting, personeelsbeleid, mobiliteit, preventie en welzijn.. Dit is complementair met de dagelijkse bijstand die militanten van onze centrales ontvangen.

### Noden en uitdagingen

Uit een brede bevraging van onze militanten en beroepssecretarissen naar hun noden inzake ondersteuning leerden we dat er een grote en algemene nood is aan ondersteuning van de syndicale bedrijfswerking bij beide doelgroepen. Vooral concrete werkvloer gerelateerde thema's als werkbaar werk, preventie en welzijn, psychosociale belasting en in iets mindere mate EFI, scoren daarbij hoog. Diversiteit en milieu hebben elk een kleiner

maar wel actueel bestaand publiek. Er is veel vraag naar systematische informatie, handleidingen voor syndicaal werk, en concrete bijstand door een medewerker. Vooral militanten dringen aan op het opzetten van lerende netwerken, bijvoorbeeld (maar niet alleen) rond syndicaal cruciale thema's als werkbaar werk en preventie en welzijn.



### Een lerend netwerk?

In een lerend netwerk komen mensen met gelijke noden bijeen en volgen samen een traject om met elkaar en van elkaar te leren over een bepaald thema of over een bepaalde aanpak. Zo organiseerden we in het ABVV al lerende netwerken met militanten rond het syndicaal werken aan het milieubedrijfsbeleid, en met militanten en beroepssecretarissen over het syndicaal omgaan met innovatieve arbeidsorganisatie.

De noden aan ondersteuning zijn aanzienlijk en divers. Tellen we daar de grote maatschappelijke uitdagingen bij - zowel binnen de bedrijven en sectoren als daarbuiten - waar onze militanten mee moeten omgaan, dan blijkt een goede uitbouw van de ondersteuning in het ABVV in Vlaanderen, inclusief de rol van de centrales, een belangrijke kwestie voor de toekomst.

We bevestigen alvast de keuzes die op het vorige congres m.b.t. ondersteuning werden gemaakt en gaan, op basis van de informatie over de noden, het debat in het ABVV aan over de verdere uitbouw van de interprofessionele ondersteuning.

### 2.2.1. Organisatie van de interprofessionele ondersteuning

#### Oriëntaties

1973	.....
1974	.....
1975	.....
1976	.....
1977	.....
1978	.....
1979	.....
1980	.....
1981	.....
1982	.....
1983	.....
1984	.....
1985	.....
1986	.....
1987	.....
1988	.....
1989	.....
1990	.....

- We kiezen voor een model waarbij in elk ABVV-gewest in Vlaanderen er een aanbod van ondersteuning van militanten en secretarissen aanwezig is. We bepalen de basissokkel voor de ondersteuningsopdracht die in elk gewest zou moeten uitgebouwd worden en aanwezig zou moeten zijn, en voor de ondersteuning die op het centrale interprofessionele niveau zou moeten georganiseerd worden. Die laatste omvat de ondersteuning door specifieke medewerkers van het federaal en Vlaams ABVV, inclusief de rol van de studiediensten die de nodige kennis over de thema's aanleveren.
- We voeren het debat en leggen opties vast voor de financiering van de interprofessionele ondersteuning.
- Zowel in de ABVV-gewesten als op het niveau Vlaams ABVV waarborgen we de afstemming tussen de interprofessionele vorming en de interprofessionele ondersteuning.

### 2.2.2. Aanpak en thema's van de interprofessionele ondersteuning

#### Oriëntaties

1991	.....
1992	.....
1993	.....
1994	.....
1995	.....
1996	.....
1997	.....
1998	.....
1999	.....
2000	.....
2001	.....
2002	.....
2003	.....
2004	.....
2005	.....
2006	.....
2007	.....
2008	.....
2009	.....
2010	.....
2011	.....
2012	.....

- We vragen aan het federaal ABVV om een goede bundeling en digitale ontsluiting van de (vele) informatieve en ondersteuningsmaterialen en brochures die binnen het ABVV worden aangemaakt. We werken actief mee aan de realisatie van een digitaal plan van aanpak.
- We maken werk van een stevig methodisch kader voor de realisatie van lerende netwerken van militanten en/of secretarissen in het ABVV. We kiezen gericht de thema's waarvoor we een lerend netwerk zullen opzetten en samen investeren we daarin met de nodige mensen, tijd en middelen.
- Onze diversiteitsconsulenten blijven belangrijke speerpunten in de strijd tegen discriminatie en uitsluiting op de werkvloer, voor bijstand bij syndicale bedrijfswerking m.b.t. specifieke groepen op de werkvloer (zoals vluchtelingen, asielzoekers, sans-papiers,...). Ze zijn onze experts m.b.t. de concrete invulling van werkbaar werk en arbeidsorganisatie waardoor het voor iedereen goed werken is. We ijveren ervoor dat we deze werking voor de toekomst kunnen consolideren.

## 4

2013	.....
2014	.....
2015	.....
2016	.....
2017	.....
2018	.....
2019	.....
2020	.....
2021	.....
2022	.....
2023	.....
2024	.....
2025	.....
2026	.....
2027	.....
2028	.....
2029	.....
2030	.....
2031	.....
2032	.....
2033	.....
2034	.....
2035	.....
2036	.....
2037	.....
2038	.....
2039	.....
2040	.....
2041	.....
2042	.....
2043	.....
2044	.....
2045	.....
2046	.....
2047	.....
2048	.....
2049	.....
2050	.....
2051	.....
2052	.....
2053	.....
2054	.....
2055	.....
2056	.....
2057	.....
2058	.....
2059	.....

- We stelden in de nodenbevraging vast dat we een inhaalbeweging moeten maken inzake ondersteuning van CPBW-materies zoals preventie en welzijn en psychosociale belasting. We gaan in overleg met de centrales en het federaal ABVV om die noden verder te verfijnen en om een plan van aanpak uit te bouwen voor een bredere ondersteuning ter zake.
- Met onze ondersteuning versterken we de realisatie van de inhoudelijke congresoriëntaties (zie hoofdstukken 1,2, 3):
  - Gezien de reële nood aan ondersteuning m.b.t. de thema's milieu, duurzaamheid, klimaat, energie,... bouwen we deze ondersteuning verder uit met tools en handleidingen om de militanten bij te staan in hun syndicale werk, met hulp bij analyse van bedrijfsdocumenten en met bijstand bij bijzondere zittingen van de bedrijfsoverlegorganen over de thematiek. We zetten verder in op het stimuleren, mee opzetten en ondersteunen van syndicale bedrijfsprojecten gericht op een meer duurzaam bedrijfsbeleid (met zowel aandacht voor de sociale als de ecologische component). We zetten één of meerdere lerende netwerken op met militanten (en secretarissen) waarbij we samen (en van elkaar) leren hoe er in de bedrijven ook op syndicaal vlak concrete stappen vooruit gezet kunnen worden naar een klimaatneutrale en circulaire economie. We laten ons inspireren met good practices die onder meer door Arbeid en Milieu worden aangebracht.
  - Samen en in overleg met de centrales zetten we een interprofessioneel lerend netwerk op m.b.t. de concrete rol van de klassieke syndicale bedrijfswerkingen t.a.v. de meer preciaire arbeidsvormen (zoals freelancers) en werknemers (anderstaligen,...) waar hun bedrijf beroep op doet. I.s.m. de diensten van het federaal ABVV werken we ondersteuningsmateriaal (tools, handleidingen) uit om onze militanten over de bestaande hefboomen (en bevoegdheden) voor syndicale werking te informeren, sensibiliseren en te inspireren om in hun bedrijf aan de slag te gaan.
  - Bij herstructurering of falend ondersteunen we onze delegees om, tegelijk met de dienstverlening die we aan onze leden bieden, hun rol op te nemen bij de collectieve syndicale bedrijfswerking bij dergelijke transitie's.

## 3. De kracht van Beweging

### Het belang van syndicaal bewegingswerk in een samenleving in transitie.

#### 3.1. Beweging maken als toonaangevende middenveldspeler

Te gemakkelijk worden vakbonden in het publieke debat weggezet als instituties van een vorige eeuw die in de perceptie krampachtig vasthouden aan de verworven rechten uit de welvaartsstaat.

Daarmee wordt afbreuk gedaan aan het belang van onze sociale bewegingen op een moment dat radicale transities zich opdringen aan de samenleving en haar economie.

Als we morgen goed willen leven en werken, moeten we deze 'omslagen' (bij)sturen door als samenleving en middenveld innovatief uit de hoek te komen en door ons sterk te organiseren.

Immers, de transities die de samenleving en haar economie ondergaan zijn op zich 'waardenvrij'. Dit betekent dat de richting of beweging die een transitie maakt (bij)gestuurd kan of moet worden vanuit een sociaal-rechtvaardige visie.

Een transitie waarin de samenleving en haar sociale bewegingen geen doorslaggevende rol spelen, zal minder sociaal en ook minder democratisch zijn.

Vakbonden en mutualiteiten hebben in de tweede helft van de 20ste eeuw bewezen voldoende systeemkracht te kunnen mobiliseren voor de noodzakelijke sociale correctie van de vrijmarkteconomie.

Willen we dat de (economische) transitie niet beperkt blijft tot een ecologisch-technologisch vraagstuk, maar dat ze ook een sociaal rechtvaardig gelaat krijgt, hebben we nood aan de mobiliserende syndicale kracht en kennis van vakbonden. Zo niet dreigt de hele transitie voornamelijk een vernietigend verhaal te worden voor de werknemers van nu en morgen.

Vanuit deze dynamiek is het van belang voor het Vlaams ABVV om een toonaangevende rol te blijven spelen binnen het Transitienetwerk Middenveld (TNM), de Verenigde verenigingen (Verver) en burger- en middenveldbewegingen (bv. Hartbovenhard) met het oog op agendasetting, kennisvergaring en krachtenbundeling om te wegen op het (transitie)beleid.



## 4

## 3.1.1. Transitienetwerk Middenveld (TNM)

Het Transitienetwerk Middenveld (TNM) bundelt de krachten van vakbonden, de milieubeweging, Noord-Zuidorganisaties, sociale organisaties, de culturele sector, alternatieve media en wetenschappers om een sociaal rechtvaardige transitie naar een duurzame samenleving waar te maken.

## Oriëntaties

2060	.....
2061	.....
2062	.....
2063	.....
2064	.....
2065	.....
2066	.....
2067	.....
2068	.....
2069	.....
2070	.....
2071	.....
2072	.....
2073	.....
2074	.....
2075	.....

- Vanuit het Vlaams ABVV blijven we actief deelnemen aan de stuurgroep en diverse werkgroepen (energie, fondsen en divestment, mobiliteit,...) binnen TNM. We bekijken vanuit onze communicatie- en campagne-strategie hoe we TNM-campagnes gericht kunnen uitdragen en zichtbaar maken binnen onze eigen geledingen.
- We blijven actief betrokken in de TNM-spin-off 'Energiedemocratie Vlaanderen'. Deze beweging stelt dat onze distributienetten publiek goed moeten zijn en het bestuur van de netten zo ingericht moet worden dat het belang van de burgers en gebruikers centraal gesteld wordt.
- Vanuit deze transitiedynamiek blijven we de stuurgroep 'Vlaanderen circulair' en het duurzaamheidsplatform 'the shift' actief opvolgen.



### 3.1.2. De verenigde verenigingen (VerVer)

Er zijn enkele fundamentele maatschappelijke wijzigingen gaande die middenveldorganisaties enerzijds ondergaan (bv. hybridisering richting markt) maar anderzijds ook mee kunnen sturen. Het politiserend potentieel van middenveldorganisaties in de samenleving is er daar één van.

De afgelopen decennia zijn middenveldorganisaties meer en meer omgevormd tot instrumenten van beleidsmakers en/of marktspelers waardoor hun maatschappijkritische rol en hun stem in het publieke debat op het achterplan zijn geraakt. Gelukkig is er de laatste jaren, aangezwengeld door een besparingspolitiek t.a.v. diverse (middenveld)sectoren, sprake van een herpolitisering. Naast het primaat van de politiek dient het middenveld de rol te claimen van het primaat van de samenleving. Voor ons als vakbond is het van belang dat het brede middenveld haar politiek-maatschappelijke stem in het publieke debat herwint zodat ook onze syndicale standpunten breed uitgedragen kunnen worden. Zo werd onder meer ons syndicaal standpunt over de gemeenschapdienst en het vrijwilligersstatuut mee door de VerVer versterkt en beleidsmatig gewogen op de hervorming van de vennootschapswetgeving en de wet op de overheidsopdrachten vanuit het belang van de (feitelijke) vereniging.

#### Oriëntaties

2076.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als sterke sociale beweging met impact op de publieke opinie en het primaat van de politiek, blijven we vanuit het Vlaams ABVV actief binnen de kerngroep van de VerVer en binnen de beleidsgroep van het onderzoek CSI-flanders (een onderzoek naar de rol en toekomst van het middenveld, de bewegingen en verenigingen in Vlaanderen).</li> </ul>
2077.....	
2078.....	
2079.....	
2080.....	
2081.....	
2082.....	

### 3.1.3. Burger- en middenveldbewegingen

Samen met het debat over de herpositionering van het middenveld in Vlaanderen ontstaan nieuwe bewegingsdynamieken. Meer dan vroeger organiseren burgers zich in spontane en veranderende bewegingen of groepen in functie van een specifiek (maatschappelijk) doel. Samen met middenveldcoalities, zoals onder meer Hartbovenhard, trachten deze nieuwe bewegingen de publieke opinie en de (lokale) politiek te beroeren rond specifieke thema's in de samenleving.

#### Oriëntaties

2083.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekening houdende met de spankracht van het eigen personeelskader van het Vlaams ABVV blijven we, waar relevant en aangewezen, ook deze dynamieken ondersteunen en hun boodschappen versterken via de eigen communicatiekanalen.</li> <li>In functie van het realiseren van de noodzakelijke sociale rechtvaardigheden voor specifieke groepen in de samenleving die dreigen hiervan uitgesloten te blijven, zetten we, waar nodig en noodzakelijk, samenwerkingsverbanden op met onder meer Vluchtelingenwerk Vlaanderen, GRIP, FOS, Orbit en andere terreinspelers.</li> </ul>
2084.....	
2085.....	
2086.....	
2087.....	
2088.....	
2089.....	
2090.....	
2091.....	
2092.....	
2093.....	
2094.....	

## 4

### 3.2. Het eigen bewegingswerk van het Vlaams ABVV

Het bewegingswerk is voor onze vakbond de hefboom om maatschappelijke verandering te realiseren in de directe samenleving. Het zorgt ervoor dat standpunten die we innemen op congressen breed (uit)gedragen worden, waar nodig via syndicale actie. Daarnaast betekent dit dat we

ons daadwerkelijk engageren voor de (precaire) situatie van doelgroepen in een samenleving in transitie. We kiezen in onze aanpak voor de focus op drie prioritaire groepen, namelijk jongeren, senioren en werklozen.

#### Oriëntaties

2095	.....
2096	.....
2097	.....
2098	.....
2099	.....
2100	.....
2101	.....
2102	.....
2103	.....
2104	.....
2105	.....
2106	.....
2107	.....
2108	.....
2109	.....
2110	.....

- Om het syndicaal bewegingswerk binnen het (Vlaams) ABVV beter te positioneren, overstijgen we de verkokerde werkingsstructuur in de dagelijkse werking door samen meer in te zetten op gedeelde syndicaal-politieke campagnes en dit vanuit een gedeelde syndicale visie. Zo zijn we in staat zwaarder door te wegen op de politieke agenda. Met het oog op het beter bereiken en aanspreken van de drie prioritaire groepen kan hier een specifieke invulling aan gegeven worden naargelang de doelgroep. Die invulling krijgen we vanuit de eigen deelwerking (jongeren, senioren en werklozen).
- We behouden de werking van de senioren- en jongerencommissie als advies- en overlegorganen binnen onze structuren waar syndicale standpunten kunnen besproken worden.

Daarnaast dient vermeld dat het bewegingswerk tegelijkertijd een belangrijke functie vervult om niet alleen (nieuwe) leden te (blijven) binden en verbinden met de waarden van de socialistische beweging en de maatschappelijk-syndicale

opdracht in het bijzonder, maar ook ten aanzien van vrijwilligers. In dit opzicht verdienen gezamenlijke initiatieven die worden opgezet binnen de bredere socialistische beweging de nodige continuering.

#### Oriëntaties

2111	.....
2112	.....
2113	.....
2114	.....
2115	.....
2116	.....

- We onderhouden (en versterken waar mogelijk) diverse samenwerkingsinitiatieven op het terrein tussen de progressieve socio-culturele partners Linx+, Curieus, Masereel- en Vermeylenfonds binnen middenveldplatformen zoals Transitienetwerk Middenveld (TNM) en de Verenigde Verenigingen.



### 3.2.1. Jongeren

Jongeren zijn het potentieel van de toekomst voor vakbond en samenleving en zorgen voor nieuwe instroom. In de toekomstnota van de interprofessionele jongerenwerking van het Vlaams ABVV krijgt het syndicaal bewegingswerk zijn volwaardige plaats naast het dienstverleningsluik.

#### Oriëntaties

2117	.....
2118	.....
2119	.....
2120	.....
2121	.....
2122	.....
2123	.....
2124	.....
2125	.....
2126	.....
2127	.....
2128	.....
2129	.....
2130	.....
2131	.....

- Met het syndicaal bewegingswerk bouwen we een verhaal op dat jongeren aanspreekt en geven we het ABVV ook een jong en fris imago. We focussen op nieuwe thematieken (flexijobs bij jongeren, klimaat, nieuwe jobs, werken om te leven,...), we communiceren hedendaags en creatief, treden met onze standpunten naar buiten en maken van jonge militanten onze ambassadeurs voor de vakbond van morgen.
- Naast onze leden betrekken we ook geëngageerde jongeren die (nog) geen lid zijn met als finaliteit ook hen aan ons te binden. De promotie van het lidmaatschap is hierbij aanwezig als opstap naar duurzaam lidmaatschap.
- De concretisering hiervan gebeurt via het platform Jong-ABVV.

### 3.2.2. Senioren

Senioren zijn een potentieel aan kenniskapitaal en blijven tegelijkertijd betrokken als militanten bij de hedendaagse syndicale uitdagingen.

#### Oriëntaties

2132	.....
2133	.....
2134	.....
2135	.....
2136	.....
2137	.....
2138	.....
2139	.....
2140	.....

- We blijven inzetten op een gerichte werking met onze senioren waarbij syndicale actie/campagne en studiemomenten worden opgezet met betrekking tot maatschappelijke thema's (pensioenen, mobiliteit en basisbereikbaarheid, betaalbare ouderenzorg, klimaat, democratie, sociale zekerheid,...)
- Binnen het socio-culturele aanbod van Linx+ blijven we een afgestemd en afgelijnd vrijetijdsaanbod voorzien voor onze senioren.

## 4

## 3.2.3. Werklozen

Werklozen behoren tot de kern van syndicaal bewegingswerk. Via de vormingsaanpak blijven we inzetten op het weerbaar maken van werklozen.

## Oriëntaties

2141.....	• We zorgen ervoor dat we een systematiek opzetten om de vinger aan de pols te houden (via regionale werklozenberaden, werklozentafels met armoedeverenigingen en anderen, netwerking,...) over wat leeft bij werklozen en introduceren dat bij het maatschappelijk debat.
2142.....	
2143.....	
2144.....	
2145.....	
2146.....	
2147.....	
2148.....	• Gezien niet alle werklozen even vanzelfsprekend de weg naar onze dienstverlening en loketten vinden, zoeken we naar nieuwe benaderingswijzen om werklozen beter te bereiken. Dit doen we door gerichte samenwerking met partners aan te gaan en door zelf proactief werklozen op te zoeken.
2149.....	
2150.....	
2151.....	
2152.....	
2153.....	
2154.....	
2155.....	• Om dit blijvend waar te maken zetten we sterk in op de verdere uitbouw en borging van onze collectieve vormingsexpertise en knowhow t.a.v. werklozen.

## 3.2.4. Een socio-culturele vereniging voor alle leden

Linx+ blijft voor het ABVV in Vlaanderen de bevoorrechte partner in vrije tijd en opereert binnen het decreet sociaal-cultureel werk met vijfjaarlijkse beleidsplannen als financieel en inhoudelijk kader.

## Oriëntaties

2156.....	• We blijven resoluut kiezen voor een socio-culturele werking (Linx+) voor alle leden van het ABVV in Vlaanderen.
2157.....	
2158.....	
2159.....	
2160.....	
2161.....	
2162.....	
2163.....	
2164.....	
2165.....	
2166.....	
2167.....	
2168.....	
2169.....	
2170.....	
2171.....	
2172.....	
2173.....	
2174.....	• Het beleidsplan 2016-2020 vormt tot op heden de inhoudelijk sturende leidraad waarbij gesteld wordt: "In 2020 is Linx+ een bekende in het Vlaamse socio-culturele werkveld, leveren we boeiende 'Anders Bekeken' projecten af en zorgen we ervoor dat nieuwsoortige afdelingen een thuisbasis vinden in onze brede netwerkorganisatie. Kortom Linx+ is in 2020 een toekomstgerichte vereniging, aangepast aan de tijdgeest. (.....) "
	• Linx+ blijft dit doen samen met onze vrijwilligerskernen, onze afdelingen en op vraag van centrales door met hen een laagdrempelig en eigenzinnig sociaal-cultureel aanbod te organiseren.
	• Daarnaast zet Linx+ specifiek in op het verjongen van zijn afdelingen vanuit nieuwe dynamieken (zoals bijvoorbeeld de klimaatkameraad).

### 3.3. Beweging maken met syndicale actie

Het is van belang om voldoende mobiliserende syndicale kracht te ontwikkelen om transitie zo te sturen naar een meer sociaal rechtvaardige en dus gelijkere samenleving. Dit betekent dat we, rekening houdend met zich onderscheidende eigen politieke dynamieken in Vlaanderen, we als (Vlaams) ABVV een sterke syndicale, Vlaamse tegenmacht moeten zijn om, waar nodig, te wegen op het Vlaams beleid

en de publieke opinie te beroeren. We zullen onze syndicale visie offensief en proactief uitdragen rond klassieke thema's (arbeidsmarkt, werkbaar werk, BEV,...) maar ook rond nieuwe transitiedynamieken en breed maatschappelijke thema's (sociale ongelijkheid, de participatieve democratie, burger als consument én producent,...) die het Vlaams sociaaleconomisch klimaat uitdagen.

#### Oriëntaties

2175	.....
2176	.....
2177	.....
2178	.....
2179	.....
2180	.....
2181	.....
2182	.....
2183	.....
2184	.....
2185	.....
2186	.....
2187	.....
2188	.....
2189	.....

- Om dit waar te maken werken we jaarlijks een actieplan uit voor het ABVV in Vlaanderen waarin (thematische) syndicale campagnes en acties worden opgesteld. Dit actieplan fungeert als richtingwijzer voor het bewegingswerk om hun activiteiten (zoals de werklozenberaden, jongerencampagnes,...) op te enten.
- Voor het welslagen van een syndicale actiewerking die weegt op beleid en publieke opinie is de medewerking van centrales noodzakelijk (in het bijzonder wat betreft mobilisatiekracht, kennisdeling en thematische samenwerking).
- Daarnaast zet het Vlaams ABVV sterk in op de uitbouw van haar professionele communicatie onder meer door de syndicale jaaractieplannen mee in te passen in een ruimere communicatiestrategie.

Daar waar het overleg faalt, voeren we actie. Het Vlaams sociaal overleg kan maar slagkracht krijgen wanneer het waar nodig ondersteund wordt door syndicale acties in de Gewesten en in de sectoren.

#### Oriëntaties

2190	.....
2191	.....
2192	.....
2193	.....
2194	.....
2195	.....
2196	.....
2197	.....
2198	.....
2199	.....
2200	.....
2201	.....
2202	.....
2203	.....
2204	.....
2205	.....
2206	.....

- Investeren in acties rond Vlaamse thema's, zowel op interprofessioneel als sectoraal niveau, is noodzakelijk. Als we het draagvlak voor anti-syndicale recepten willen doorbreken in ons land vormt Vlaanderen een cruciaal front in deze strijd. Dat betekent dat we waar nodig de strategie, inhoud en werkwijze van onze acties moeten afstemmen op een Vlaamse context.
- Gegeven de uitdagingen van vandaag volstaat onze klassieke politieke strategie niet meer. Daarom moeten we onze manier van actievoeren uitbreiden met alternatieve actievormen (zoals bijvoorbeeld de grassroots-aanpak, dit is de aanpak van onderuit). We onderzoeken hoe we de mogelijkheden van de digitalisering (platformen, deeleconomie, big data,...) kunnen inzetten in onze syndicale acties door middel van nieuwe actievormen (digitaal piket, online-campagnetechnieken,...).



### Digitaal piket

Digitaal piket is een term die gebruikt wordt voor het uitwerken van een gerichte online strategie ten aanzien van een bepaald bedrijf. Via sociale media worden mensen georganiseerd om een bepaalde wantoestand aan te klagen. Dit kan door middel van online petitie's, door het gelijktijdig posten van berichten (bv. Thunderclap) om aandacht te vragen voor een probleem, of door het gericht viseren van de communicatiekanalen die het bedrijf zelf gebruikt (de Facebookpagina of website bijvoorbeeld). Door campagnematig en online te werken, probeert men zo het bedrijf publiekelijk te confronteren met de wantoestand die wordt aangeklaagd.

Dit soort aanpak biedt voordelen bij het organiseren van groepen. Zo was de staking van de huishoudhulpen bij Partena in 2017 o.a. het resultaat van zelforganisatie via sociale media. Zo slaagden werknemers die op de werkvloer niet veel met mekaar in contact kwamen er toch in om zich te organiseren en op te komen voor hun collectieve belangen.



## 4. Syndicale impact op het beleid versterken

Na de zesde staatshervorming kreeg Vlaanderen er een aantal belangrijke bevoegdheden bij. Bevoegdheden die ook syndicaal van groot belang zijn, zoals de controle en sanctionering van werklozen, de kinderbijslag, een aantal fiscale bevoegdheden, onderdelen van de Vlaamse Sociale bescherming (o.a. ouderenzorg), doelgroepkortingen aan werkgevers, enz.... Dit verzwaarde het gewicht van het sociaal overleg op Vlaams niveau.

Tegelijkertijd werden we in dezelfde periode geconfronteerd met het aantreden van rechtse regeringen, zowel op federaal als Vlaams niveau, die zichzelf tot doel stellen om een afbraakpolitiek te voeren ten aanzien van de sociale zekerheid, die het sociaal overleg niet langer respecteren en het zelfs proberen te ondermijnen, en die in het bijzonder de slagkracht van de vakbonden proberen te breken.

Ook dat heeft zich laten voelen in het sociaal overleg. De bestaande structuren van tripartiet overleg in Vlaanderen worden niet meer of eenzijdig gebruikt. Paritaire adviezen en unanieme akkoorden van sociale partners worden steeds minder gevolgd. De werkgeversorganisaties hebben een rechtstreekse lijn met het beleid en voelen daardoor minder de impact van het gebrek aan respect voor sociaal overleg.

Ook op vlak van de structuren worden we aangevallen. De rol van de sociale partners in het beheer van bijvoorbeeld de kinderbijslag of de RSZ-kortingen op regionaal vlak is minder uitgebreid dan voor de zesde staatshervorming op federaal niveau het geval was. Bepaalde structuren, zoals die van het Streekoverleg, werden zelfs volledig afgeschaft.

Dat alles betekent niet dat het sociaal overleg niet meer van belang is op Vlaams niveau. In tegendeel, de inzet is hoger geworden. Want de dossiers waarover beslist wordt zijn syndicaal belangrijker geworden. En omdat onze invloed op beleidsbeslissingen is afgenomen, zijn de structuren waar we toch inzicht en inspraak hebben in het beleid des te belangrijker.

Binnen dit vakbondsonvriendelijk klimaat voltrekt zich in Vlaanderen het transitieverhaal met de bijhorende economische en sociale gevolgen. Deze gevolgen kunnen bedreigingen zijn (grondstoffenschaarste, klimaatverandering, preciaire contracten, jobverlies,...) maar bieden ook kansen (een gezonder en langer leven, machines die het werk werkbaarder maken, een kortere werkweek,...).

Het ontwikkelen van syndicale slagkracht is geen doel op zich. Het is een noodzaak als we een rol willen spelen in de transitie. Het is een noodzaak als we de bedreigingen voor werknemers en inactieven willen bestrijden en als we kansen willen grijpen en benutten in hun voordeel.

In een context van transitie moeten we onszelf sowieso heruitvinden en dat op tal van terreinen. Net zoals we dat moeten doen als het gaat over onze rol in het sociaal overleg en over de manier waarop we onze politieke doelen proberen te bereiken.

## 4

## Oriëntaties

2207 .....	Een sterke vakbond blijft broodnodig, ook in Vlaanderen.
2208 .....	Om sterk te blijven en sterker te worden, moeten we
2209 .....	onze traditionele rol spelen en bewaken, maar moeten we
2210 .....	tegelijk onszelf heruitvinden.
2211 .....	<b>4.1. Onze relevantie uitbouwen en uitdragen</b>
2212 .....	We zijn als vakbond relevant voor heel veel werknemers
2213 .....	en inactieven en strijden elke dag voor hun belangen.
2214 .....	We moeten dat blijven doen. Maar we moeten meer
2215 .....	aandacht hebben voor nieuwe soorten werknemers, nieuwe
2216 .....	businessmodellen en nieuwe economische activiteiten. Wat
2217 .....	we daar vandaag reeds rond doen moeten we beter bekend
2218 .....	maken.
2219 .....	De transitiecontext waarin we vandaag leven zorgt ervoor,
2220 .....	in combinatie met een dominant rechts beleid, dat de
2221 .....	groep mensen die werkt in preciaire omstandigheden
2222 .....	en arbeidsrelaties groeit. Het is onze opdracht om alle
2223 .....	werknemers te bereiken, te verenigen en te verdedigen.
2224 .....	Ook diegenen waarvoor er nog niets of heel weinig
2225 .....	geregeld is. We maken prioriteit van werknemers in
2226 .....	precaire contracten en volgen nieuwe evoluties op de voet.
2227 .....	De transitie zorgt voor grote onzekerheid bij veel mensen.
2228 .....	Op interprofessioneel en sectoraal niveau moeten we
2229 .....	tonen dat we bezig zijn met toekomstgerichte thema's
2230 .....	die onze leden aanbelangen. We maken werk van het
2231 .....	uitbouwen en uitdragen van onze kennis en standpunten
2232 .....	over transitiethema's zoals de klimaatneutrale economie,
2233 .....	robotisering, platformeconomie, digitale inclusie,... We
2234 .....	brenghen de problemen van onze leden onder de aandacht
2235 .....	van beleidsmakers en van de publieke opinie.
2236 .....	We focussen daarbij niet alleen op het aanwijzen en
2237 .....	aanklagen van de negatieve effecten van de transitie.
2238 .....	Evengoed investeren we in kennis over hoe we de kansen
2239 .....	die de transitie biedt, kunnen benutten om de toekomst
2240 .....	vorm te geven. We hebben daarbij bijzondere aandacht
2241 .....	voor hoe we mensen die zelf actie willen ondernemen
2242 .....	kunnen ondersteunen. We zetten onze eigen positieve
2243 .....	alternatieven in de verf: een rechtvaardige transitie,
2244 .....	arbeidsduurvermindering, een gelijkere samenleving,...
2245 .....	Wat we doen moet ertoe doen voor iedereen. We staan aan
2246 .....	de kant van iedereen die dreigt achter te blijven én van
2247 .....	iedereen die vooruit wil geraken.

2248	.....
2249	.....
2250	.....
2251	.....
2252	.....
2253	.....
2254	.....
2255	.....
2256	.....
2257	.....
2258	.....
2259	.....
2260	.....
2261	.....
2262	.....
2263	.....
2264	.....
2265	.....
2266	.....
2267	.....
2268	.....
2269	.....
2270	.....
2271	.....
2272	.....
2273	.....
2274	.....
2275	.....
2276	.....
2277	.....
2278	.....
2279	.....
2280	.....
2281	.....
2282	.....
2283	.....
2284	.....
2285	.....
2286	.....
2287	.....
2288	.....
2289	.....
2290	.....

## 4.2. Het maximum halen uit het sociaal overleg

We blijven inzetten op het versterken van het sociaal overleg op Vlaams niveau. We halen het maximum uit dat sociaal overleg, zowel naar het beïnvloeden van beleidsbeslissingen als naar het verzamelen en verspreiden van informatie.

In het bijzonder ijveren we voor de uitbouw van de overlegstructuren die werden opgezet in het kader van de nieuwe bevoegdheden. Hierin claimen we onze rol, alsook onze rol in de verschillende beheerinstellingen hiermee verbonden.

We investeren in communicatie die helder is en die onze leden aanspreekt. Met onze studiediensten zetten we in op het vertalen van technische standpunten in mensentaal. Samen met de centrales en de gewesten brengen we die standpunten dichterbij de militanten. Omgekeerd onderzoeken we hoe we de praktijkervaring van militanten meer kunnen inbrengen in de standpuntvorming op interprofessioneel niveau.

## 4.3. Een brede partnerorganisatie

Daar waar we uitgesloten worden van inspraak of waar we om welke reden dan ook onze rol onvoldoende kunnen spelen, kiezen we ervoor om via alternatieve wegen invloed uit te bouwen op het beleid. Dat kan via het voeren van thematische campagnes maar ook via het vormen van partnerschappen met het brede middenveld.

We betrekken andere middenveldspelers bij de voorbereiding van onze standpunten en gebruiken actief de expertise van gelijkgezinde organisaties. Omgekeerd bieden we onze eigen kennis over onze corebusiness aan anderen aan. Zo zoeken we medestanders voor de zaken die we zelf belangrijk vinden en smeden we coalities. We zoeken in onze campagnes actief naar thema's waar er raakvlakken zijn met andere spelers op het middenveld.

Naar de buitenwereld toe profileren we ons niet als een nichespeler die zich focust op de korte termijnbelangen van zijn leden, maar als een organisatie met enerzijds een duidelijke corebusiness en anderzijds een brede langetermijnvisie. We zijn een betrouwbare partner die dingen in beweging zet.

Wat betreft onze politieke relais herbevestigen we het standpunt zoals ingenomen op het congres van het Vlaams ABVV in 2014:

2291	.....
2292	.....
2293	.....
2294	.....
2295	.....
2296	.....
2297	.....
2298	.....
2299	.....
2300	.....
2301	.....
2302	.....
2303	.....
2304	.....
2305	.....
2306	.....
2307	.....
2308	.....
2309	.....

Het Vlaams ABVV wil wegen op het beleid en heeft daartoe een politieke relais nodig, ook in de oppositie.

- Wegen op het beleid gebeurt vanuit de ABVV-agenda en de ABVV-waarden en in onafhankelijkheid ten aanzien van de politiek en de politieke partijen.
- Een relatie tot de sp.a blijft daartoe nodig. Dergelijke relatie veronderstelt tweerichtingsverkeer, respect en een constructief kritische houding ten aanzien van elkaar.
- Onafhankelijkheid betekent dat de samenwerking met de sp.a niet structureel is, met andere woorden niet over alle politieke aangelegenheden gaat, maar toegespitst wordt op de dossiers en de agenda van het Vlaams ABVV.
- De relatie ten aanzien van de sp.a is overigens niet exclusief. Contacten en samenwerking met andere sociaal-progressieve democratische politieke partijen en/of politieke mandatarissen voor het realiseren van onze agenda zijn mogelijk.

