

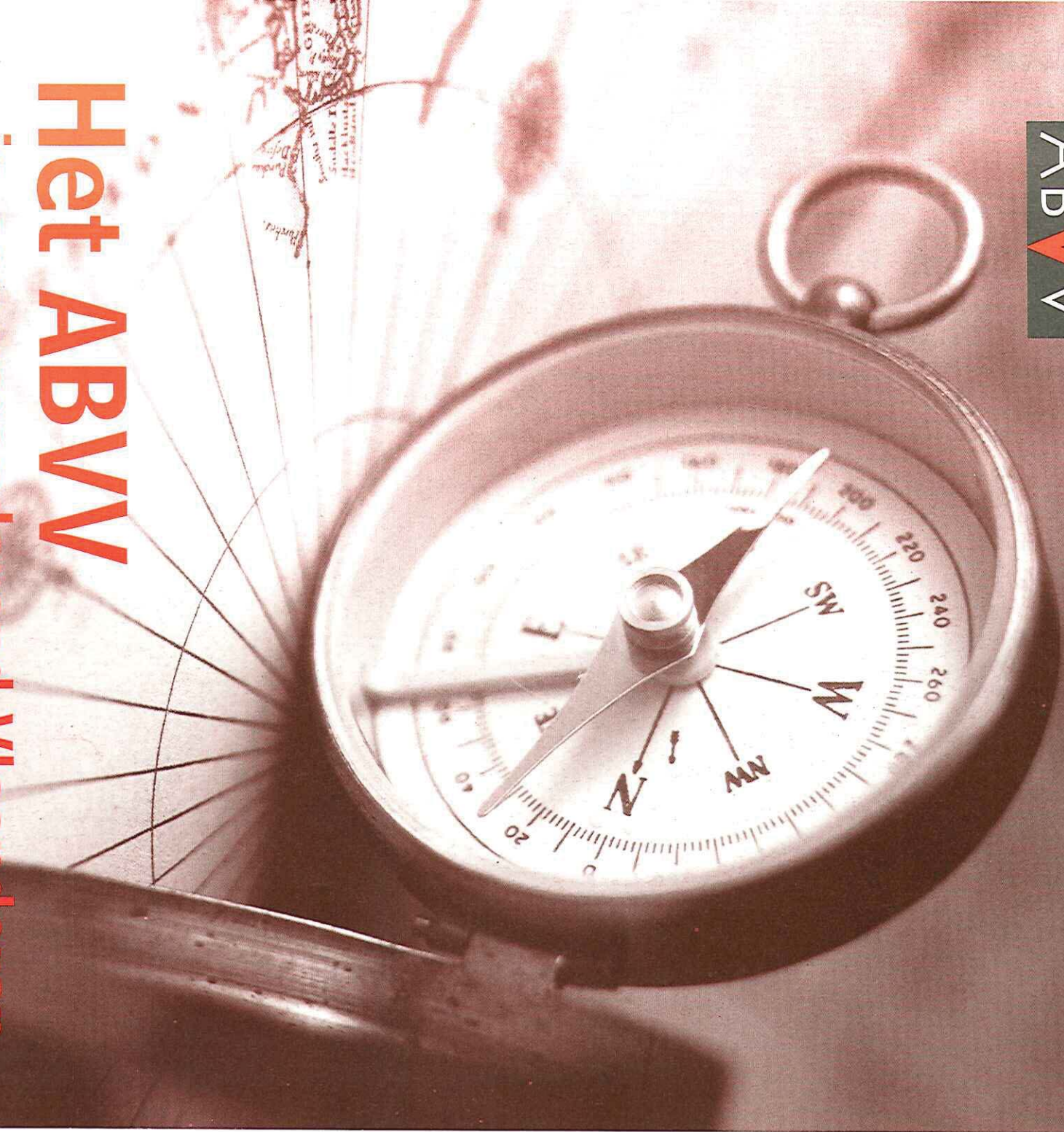


Het ABVV

in een veranderend Vlaanderen

Statutair congres van
het Vlaams ABVV

15 OKTOBER 2001



11/11/11

HET ABVV IN EEN VERANDEREND VLAANDEREN

**STATUTAIR CONGRES
VAN HET VLAAMS ABVV
15 OKTOBER 2001
BLANKENBERGE**

INHOUD

VOORWOORD	3
INLEIDING	5
OVERLEG EN POLITIEK	7
ONZE INTERPROFESSIOELE WERKING	15
LEVENS LANG LEREN	25
DUURZAAM WERKEN	37

COLLOFONI

Verantwoordelijke uitgever: Xavier Verboven, Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Vormgeving: Aanzet, Gent
Drukwerk: Druk in de Weer, Gent
Gedrukt op Cyclus print (90 en 115 gr.)

HET ABVV IN EEN VERANDEREND VLAANDEREN

Het congres van het Vlaams ABVV op 15 oktober 2001 is niet alleen een statutair congres, maar ook een inhoudelijk congres. We zullen een discussie inzetten over onze toekomstige werking. Daarbij willen we lessen trekken uit de evaluatie van de voorbije werkingsperiode en ook rekening houden met een aantal nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.

Hierbij zijn twee documenten van belang: een statutair verslag, met een beschrijving en evaluatie van onze werking gedurende de afgelopen vier jaar en dit discussiedocument.

Op 15 oktober gaan we hierover in discussie in werkgroepen. Het document wordt daarna aangepast en verspreid voor verder debat in onze gewesten en beroepscentrales.

De eindbespreking zal plaatsvinden tijdens een nieuw congres, voorzien in het najaar van 2002. Op dat congres zullen we ons definitief uitspreken over de aanpaste oriëntaties en vooral over de concrete actiepunten.

We rekenen op jullie inbreng!

<i>Xavier Verboven</i>	<i>Julien Van Geertsom</i>
<i>Secretaris</i>	<i>Adjunct-Secretaris</i>
<i>Vlaams ABVV</i>	<i>Vlaams ABVV</i>

INLEIDING

De afgelopen jaren hebben zich een aantal nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen voorgedaan of zijn een aantal bestaande tendensen scherper tot uiting gekomen. We denken in het bijzonder aan:

DE GRONDIGE WIJZIGING VAN DE SITUATIE OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

De werkloosheidscijfers zijn sterk gedaald en er is een stijgend tekort aan bepaalde kwalificaties. Toch blijven bepaalde groepen zoals laaggeschoolden of allochtonen het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Daarom is er behoefte aan een aangepast personeelsbeleid én aan meer maatwerk bij het toeleiden van deze 'kansengroepen' naar de arbeidsmarkt.

Door de veroudering van de (beroeps)bevolking en verdere toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen is er behoefte aan regelingen en voorzieningen om de combinatie van arbeid en zorg meer comfortabel te maken. Gezien de verdere globalisering van de arbeidsmarkt is een aangepast beleid inzake arbeidsmigratie nodig om de toenemende migratie op een sociale manier te beheersen.

De gewijzigde arbeidsmarkt en versnelde technologische en arbeidsorganisatorische vernieuwing maken permanente bij- en zelfs omscholing meer dan ooit noodzakelijk.

TOENAME VAN MILIEU- EN MOBILITEITSPROBLEMEN

Ondanks grote verklaringen over verantwoord, duurzaam of ethisch ondernemen, blijft het bedrijfsleven voorrang geven aan de korte-termijnwinst en houdt het onvoldoende rekening met maatschappelijk welzijn. Ondernemingen nemen onvoldoende verantwoordelijkheid op zich, of het nu om de integratie van kansengroepen gaat, rechtvaardige handel met 'het Zuiden' of om de milieu- en mobiliteitsproblematiek met hun invloed op onze gezondheid.

De geringe verantwoordelijkheid die het bedrijfsleven op zich neemt, staat in schril contrast tot de grotere macht en invloed van ondernemingen ingevolge de globalisering. Een andere economische ontwikkeling blijft dus vereist maar ook een grondige bijsturing van het beleid. Want de huidige 'welvaartsstaat' houdt nog onvoldoende rekening met welzijn of de kwaliteit van het leven (gezond milieu, meer natuur en open ruimte,...).

EEN AANTAL POLITIEKE TENDENSEN, ZOALS:

Een verdere aanpassing van de staatsstructuren ingevolge de verdere regionalisering en europeanisering. Het electoraal succes van extreem-rechts. Nieuwe opvattingen over de rol van de overheid waarbij de overheid misschien nog moet sturen, maar in elk geval minder zelf moet roeien. Een overheid die zeker in de geliberaliseerde sectoren de uitvoering van diensten (gedeeltelijk) overlaat aan actoren uit de privé-sector.

In die visie moet de overheid enkel nog de regie opnemen en ervoor zorgen dat een aantal sociale voorwaarden gerespecteerd worden en de diensten altijd verzekerd blijven.

Maar ook andere opvattingen over democratische besluitvorming komen op de voorgrond. Denken we maar aan het liberaal pleidooi voor rechtstreekse inspraak van de burger zonder betutteling van het zogenaamde middenveld van sociale organisaties, waaronder de vakbonden.

Deze en andere maatschappelijke ontwikkelingen hebben uiteraard een invloed op onze organisatie. Conservatieve strekkingen zullen deze tendensen – daling van de werkloosheid, opkomst van nieuwe maatschappelijke uitdagingen als de milieukwestie waaruit nieuwe sociale bewegingen zijn ontstaan; grotere mondigheid van de burgers – stevast aangrijpen om de stelling te verkondigen dat vakbonden niet meer nodig zijn.

Dit is uiteraard niet onze mening en we kunnen perfect aantonen dat deze nieuwe context precies méér vakbond veronderstelt. Maar het spreekt voor zich dat we met die verschuivingen moeten rekening houden en onze werking en organisatie ook moeten bijsturen.

Dit is een uitdaging voor heel het ABVV. Een aantal van de opgesomde thema's staan trouwens op de agenda van federale congressen (Europa, kwaliteit van het leven,...).

Wij zullen ons toespitsen op:

- onze positie in het overleg en onze verhouding tot de politiek en tot andere sociale bewegingen in Vlaanderen
- onze interprofessionele werking
- leven lang leren
- duurzaam werken

1. OVERLEG EN POLITIEK

INLEIDING

Als vakbond zijn we – als verdedigers van de belangen van werknemers, zowel de actieven als de niet-actieven – een tegenmacht ten aanzien van de werkgevers en ten aanzien van de politieke overheid. Als Vlaams ABVV nemen we die taak op in Vlaanderen, voor die materies waarvoor Vlaanderen bevoegd is.

Hoe we onze rol van tegenmacht (kunnen) invullen hangt uiteraard af van de maatschappelijke en politieke context. Om onze positie mbt de toekomst te bepalen, moeten we in elk geval met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

- politici stellen de inspraak van sociale partners – ABVV, ACV, ACLVB, VEV, UNIZO,... – in het sociaal-economisch beleid ter discussie;
- de (voortschrijdende) statshervorming stelt de federale solidariteit op de proef;
- het sociaal overleg tussen de sociale partners in Vlaanderen zoekt zijn weg naast het overleg met de Vlaamse regering maar ook in verhouding tot het sociaal overleg op federaal niveau en in de sectoren.

We zijn tevens een sociale beweging, deel van de socialistische arbeidersbeweging en van een bredere, democratische beweging. Ook hier stelt zich de vraag naar onze toekomstige rol rekening houdend met ontwikkelingen zoals de ontzuiling, de opkomst van 'nieuwe' sociale bewegingen, de vooruitgang van extreem-rechts, individualisering,...

1. INSPIRAAK IN HET SOCIAAL-ECONOMISCH BELEID

Parallel met de ontwikkeling van de bevoegdheden en van de instellingen in Vlaanderen werd de inspraak van sociale partners¹ in het sociaal-economisch beleid gaandeweg uitgebouwd. Naast de SERV (Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen - advies en overleg tussen sociale partners) en het VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité - overleg tussen sociale partners en Vlaamse regering) zijn de Vlaamse sociale partners ook vertegenwoordigd in adviesorganen als de Minaraad (milieu) en de Vlaamse Onderwijsraad, maar ook in de beheersorganen van overheidsinstellingen, zoals de VDAB en Export Vlaanderen.

Niet alleen op landelijk, maar ook op het subregionaal niveau zijn we vertegenwoordigd, zoals in de subregionale tewerkstellingscomités (STC's), streekplatformen en Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen (GOM). En meer recent ook op het gemeentelijk niveau zoals in de werkgelegenheidsfora en de gemeentelijke milieuraaden...

¹ Sociale partners of werkgevers- en werknemersorganisaties; in Vlaanderen zijn dit VEV, UNIZO, Boerenbond, resp. ABVV, ACV en ACLVB.

Politiek staat deze ontwikkeling meer en meer ter discussie, zeker met het aantreden van de coalities met liberalen. Onder het motto 'primaat van de politiek' (het beleid komt in de eerste plaats aan de democratisch verkozen politici toe) en 'Beter Bestuurlijk Beleid' (efficiënter en klantvriendelijker beleid) is de hervorming van de administratie, de overheidsinstellingen en adviesorganen ingezet. Ook al zijn de plannen nog niet afgewerkt, de contouren worden stilaan duidelijker:

- de regering wil in elk geval minder adviesorganen. Die moeten zich minder met details en meer met de 'strategische' beleidsaspecten inlaten. In adviesorganen moet een grotere aanwezigheid komen van deskundigen en van rechtstreeks verkozenen (dus: niet voorgedragen door organisaties).
- de overheidsinstellingen moeten rechtstreeks door de bevoegde minister worden gestuurd. Dus: minder werken met raden van bestuur die een zekere bestuursautonomie kennen. Omwille van het primaat van de politiek zou paritair beheer door sociale partners (zoals VDAB op vandaag) hoogst uitzonderlijk worden.
- het subregionale niveau (zoals STC's en streekplatformen op vandaag) zou aan belang inboeten ten voordele van het lokale, gemeentelijke niveau.

ORIENTATIES: HET ABVV IN EEN VERANDEREND VLAANDEREN

- *We onderschrijven het primaat van de politiek als dit betekent dat het algemeen belang moet primeren op particuliere belangen. Dit behoort tot de essentie van de democratie. Maar het mag geen vrijbrief zijn om bijvoorbeeld sociale partners buitenspel te zetten. Integendeel, het sociaal overleg verbreedt het draagvlak van het politieke beleid. Zo kunnen werkgelegenheidsmaatregelen enkel effect hebben wanneer ze echt gedragen worden door de sociale organisaties. Bovendien komt het beleid niet alleen toe aan de politici. Zo moeten bijvoorbeeld afspraken over arbeidsvoorwaarden tot het primaat van het sociaal overleg blijven behoren.*
- *We kunnen akkoord gaan met een hervorming van de inspraakstructuren. We zijn immers zelf al tot de slotson gekomen dat er te veel overlapping is in het advieslandschap en een grotere selectiviteit inzake onze deelname aangewezen is. Maar er kan geen sprake zijn van minder inspraak rond die uitzichten van het sociaal-economisch beleid die wij als sociale partners belangrijk achten. En dit zowel op het landelijk niveau – met de SERV en het VESOC als spl – als op het subregionale niveau. Behalve voor de grootsteden (en centrumsteden) is het lokale, gemeentelijke niveau doorgaans te beperkt om sociaal-economisch beleid te kunnen voeren. Vandaar het belang van inspraak en controle op het subregionale en/of intergemeentelijk niveau.*

- Ook al worden de inspraakstructuren opgeschoond, dan nog zullen instellingen als de SERV zich op hun kerntaken moeten toelagen, en zullen we onszelf meer dan voorheen moeten toespitsen op onze prioriteiten, willen we echt invloed uitoefenen op het beleid. Deze prioriteiten inzake het beleid moeten we – bijvoorbeeld via een jaarplanning – nauwkeuriger vastleggen en 'trajectmatig' uitvoeren (voorbereiding standpunt, besluitvorming, interne en externe communicatie, inbrengen in het overleg, contact met kabinetten en parlementairen, evaluatie bereikte resultaat).
- We moeten vaststellen dat ook andere betrokken partijen hun plaats opeisen in inspraakstructuren die tot nu toe uitsluitend aan de sociale partners werden voorbehouden, zoals bijvoorbeeld de lokale besturen in de STCs. Op zich hoeft een verruiming van de inspraakstructuren met andere belanghebbenden (open partnerschap) voor ons geen bedreiging te zijn, zolang men maar erkent dat alles wat met arbeidsverhoudingen in ruime zin te maken heeft, een aan gelegenheid is die uitsluitend toekomt aan de sociale partners.

2. STAATSHERVORMING EN SOLIDARITEIT

Door de opeenvolgende staatshervormingen zijn al heel wat bevoegdheden en middelen overgeheveld naar de regio's en de gemeenschappen. Hierdoor hebben de deelgebieden ook mogelijkheden verworven om een inkomensbeleid te voeren. Een mogelijkheid waarvan de Vlaamse Gemeenschap in toenemende mate gebruik maakt.

Denken we maar aan de Vlaamse aanmoedigingspremies (overheidspremies aan werknemers die loopbaanonderbreking genieten of korter gaan werken), de Vlaamse zorgverzekering (verplichte verzekering voor Vlamingen waarbij kosten voor niet-medische zorgen worden terugbetaald) of de Vlaamse kortingen op de personenbelastingen en de voorstellen om het kijk- en luistergeld in Vlaanderen af te schaffen. Bij deze laatste voorbeelden gaat het over regionale fiscaliteit waarvan de mogelijkheden recent werden uitgebreid (Lambermontakkoorden).

Velen, ook binnen de eigen organisatie, stellen zich daarbij de vraag of de solidariteit tussen de inwoners van dit land niet op de helling wordt gezet.

ORIENTATIES: SAMENVATTING

- *We blijven sterke voorstanders van het behoud van de federale solidariteitsmechanismen zoals de Sociale Zekerheid en een solidaire financiering van gemeenschappen en gewesten. Hoewel we de inzet van fiscale instrumenten in het kader van de eigen bevoegdheden*

(bijv. mobiliteit, huisvesting,...) willen overwegen, blijven we toch gekant tegen een onbegrensde fiscale autonomie voor de gewesten die fiscale concurrentie tussen de gewesten (afsnoppen van investeringen of arbeidskrachten) in de hand zou werken.

Anderzijds zijn we vragende partij om binnen de eigen bevoegdheden de beschikbare beleidsruimte in Vlaanderen ook aan te wenden voor sociaal beleid, aanvullend op het federale beleid ten aanzien van inkomens. Zoals een Vlaamse zorgverzekering aanvullend is op de federale sokkel 'tegenmoetkoming hulp aan bejaarden' of de Vlaamse aanmoedigingspremies bovenop de federale uitkering voor 'loopbaanonderbreking' komt.

Het regionale inkomensbeleid in al zijn facetten (zorgverzekering, aanmoedigingspremies, kostprijs openbare voorzieningen, studiebeurzen, milieutheffingen, regionale belastingkortingen,...) moet een prioritaire aandachtspunt zijn van het Vlaams ABVV. We moeten daarbij vooral oog hebben voor een rechtvaardige (her)verdeling van lasten en lusten, maar ook voor de mogelijke afstemming met de andere deelgebieden, zoals Brussel.

3. REGIONAAL SOCIAAL OVERLEG

In de loop van de jaren '90 is een Vlaams werkgelegenheidsoverleg tot ontwikkeling gekomen. Dit overleg resulteerde in akkoorden tussen de Vlaamse sociale partners, maar vooral ook met de Vlaamse regering. Ook het akkoord dat begin 2001 werd afgesloten voor 2001-2002 kreeg vooral vlees en bloed via de flankerende afspraken met de Vlaamse regering in het VESOC.

Nieuw in deze overlegronde was de wederzijdse afstemming tussen het federaal en het regionaal overleg (het Interprofessioneel Akkoord houdt een expliciete oproep in om rekening te houden met initiatieven van de deelgebieden). Nieuw ook is dat het Vlaams akkoord de sectoren een aanbod doet. Zo krijgen sectoren bijvoorbeeld consultants ter beschikking wanneer ze een actieplan voorleggen ter bestrijding van knelpuntvacatures.

De huidige Vlaamse regering legde een voorstel van decreet over 'Vlaamse CAO's' voor advies voor aan de SERV. Samen met de andere vakbonden hebben we dit voorstel afgewezen. Niet omdat we niet akkoord zouden gaan met de doelstelling van een grotere afstemming tussen het sociaal overleg en het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. Wel omdat we een nieuw juridisch instrument van 'Vlaamse CAO's' niet nodig (bestaande juridisch kader laat het afsluiten van regionale akkoorden toe) en vooral niet nuttig achten (roept fundamentele problemen op inzake toepassingsgebied e.a.).

Bovendien werd dit door het VEV en de minister-president expliciet voorgesteld als een opstapje naar regionale CAO's rond loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit zou uiteindelijk kunnen leiden tot een uitholling van het federaal interprofessioneel solidariteitskader.

De Vlaamse regering nodigde de sociale partners ook uit om mee te denken over het beleid op de langere termijn (tot 2010) in het kader van de zogenaamde Vlaamse Conferentie.

Als Vlaams ABVV hebben we ons samen met de andere sociale partners mee ingeschreven in dit project. Omdat dit geen louter partijpolitiek project kan zijn, maar concreet beleid moet opleveren dat ook met onze prioriteiten rekening houdt.

ORIENTATIES: VLAAMSE SOCIAAL-CONFERENTIE

- * *De afstemming tussen het (arbeidsmarkt)beleid in Vlaanderen en het sociaal overleg in sectoren en bedrijven moet versterkt worden. Hiervoor zijn geen nieuwe juridische instrumenten nodig, zoals een decreet 'Vlaamse CAO's'. Maar we moeten ook in de toekomst interprofessionele afspraken maken op Vlaams niveau die – samen met het federale Interprofessioneel Akkoord – het kader vormen voor het overleg in sectoren en ondernemingen. Het overleg op federaal en regionaal niveau moet ook meer rekening houden met de subregionale en lokale inspraakniveaus zodat een samenhangend arbeidsmarktbeleid kan gevoerd worden op alle niveaus (bijv. inzake sociale economie, PWA's,...)*
- * *Naast het overleg op kortere termijn moeten we als vakbond ook betrokken worden bij het uitstippelen van de lange-termijndoelstellingen van het sociaal-economisch beleid. Intern moeten we ook een debat voeren over onze prioriteiten op lange termijn, zodat we dergelijk overleg kunnen voeren op basis van onze eigen agenda.*

4. VERHOUDING TOT POLITIEKE PARTIJEN EN ANDERE SOCIALE BEWEGINGEN

Als ABVV in Vlaanderen werken we binnen de specifieke Vlaamse context, die op een aantal belangrijke punten verschilt van de situatie in Wallonië. Zo zijn we ook in Vlaanderen een grote vakbond, maar komen we pas op de tweede plaats, na het ACV.

Als ABVV maken we deel uit van de socialistische arbeidersbeweging. Ook al staan we van oudsher op onze politieke onafhankelijkheid, toch kennen we tot op vandaag een bevoorrechte relatie met de socialistische partijen.

Je hoeft echter geen historicus te zijn om bijvoorbeeld vast te stellen dat de zogenaamde Socialistische Gemeenschappelijke Actie niet meer is wat ze ooit was. De SP, geconfronteerd met een afnemend electoraal succes, vooral bij de jonge kiezers, is op zoek naar een ruimer kiezerspotentieel dan de klassieke achterban. Andere progressieve partijen zoals de groenen, willen zich duidelijk manifesteren als sociale partijen en willen de banden met 'het middenveld' verstekten. Dat er van een zekere ontzuiling sprake is, blijkt ook uit de lossere relatie tussen ACW en de CVP.

Anderzijds zijn er de 'nieuwe' sociale bewegingen – de milieubeweging, de derde- en de vierdewereldbeweging – die vaak een progressiever imago hebben dan de oude sociale bewegingen en die anders georganiseerd zijn en waarmee we al bij al toch eerder beperkte contacten hebben.

Ten slotte maken we deel uit van een brede democratische beweging die opkomt voor verdraagzaamheid en tegen racisme en discriminatie. We nemen hier vaak het initiatief en als dit niet het geval is rekent men alvast op ons voor de mobilisatie.

ORIENTATIES: POOL VAN DE VERANDERENDE SOCIALE BEWEGINGEN

- *Als ABVV moeten we ons in Vlaanderen profileren met ons eigen programma. Om nog meer te wegen op het sociaal-economisch beleid en overleg, willen we ook in de toekomst verder samenwerken met het ACV.*
- *Willen we ons programma maximaal realiseren, dan is een politiek relais noodzakelijk, zeker in tijden van 'het primaat van de politiek'. De banden met de socialistische partij (kiezers en militanten, programma) zijn ongetwijfeld sterker dan met andere politieke partijen in Vlaanderen. We blijven daarom voorstander van een bevoorrechte relatie tussen ABVV en SP.*
- *Dit sluit niet uit dat we de invulling van onze bevoorrechte relatie aan een nader onderzoek onderwerpen en dat we een dialoog aangaan met andere progressieve partijen. Bovendien moeten we onze standpunten en voorstellen uitvoerig en op het juiste moment communiceren naar de publieke opinie en naar alle andere democratische politieke partijen.*
- *Onze gemeenschappelijke belangen met de nieuwe sociale bewegingen zijn ongetwijfeld groter dan onze tegenstellingen. Misschien moeten we dat meer in de verf zetten. In elk geval moeten we meer in dialoog gaan, niet als concurrenten maar als mogelijke partners.*

- *We moeten onze rol als massabeweging verder opnemen, zeker als het gaat om de strijd voor democratie of verdraagzaamheid. Maar we moeten de strijd tegen extreemrechts ook breed en in de diepte aanpakken. Want een debat over strategieën tegen extreem-rechts en voor verdraagzaamheid is ook een debat over ons profiel en onze werking (onze communicatiestijl, het bereiken van onze leden, een goede dienstverlening, een wervende ideologie,...).*



2. INTERPROFESSIONELE WERKING

INLEIDING

De interprofessionele werking van het ABVV in Vlaanderen omvat een reeks van zeer uiteenlopende functies zoals overleg, vakbondsacties, interne en externe communicatie, doelgroepwerking, dienstverlening, ondersteuning en vorming van militanten, en opleiding voor werklozen.

De interprofessionele werking in de gewesten is nauw verbonden met de werking van de afdelingen van centrales enerzijds en anderzijds met het federaal en intergewestelijk niveau dat initiatieven neemt, coördineert, en ondersteunt.

Ook de interprofessionele werking wordt beïnvloed door ingrijpende veranderingen: het subregionaal overleg kan aan belang winnen maar is ook in herstructurering, de veranderende arbeidscontext heeft voor gevolg dat voor een belangrijk deel van de leden het contact met de vakbond niet meer gebeurt via de delegatie op de werkplaats, en tegelijkertijd is er een toenemende behoefte aan meer dienstverlening, ondersteuning-op-maat en vorming.

Om alle veranderende taken te blijven waarmaken is er nood aan een optimale taakafbakening en aan engagementen inzake de samenwerking tussen de verschillende niveaus. We stellen voor om in de komende periode werk te maken van enkele prioriteiten waartoe we oriëntaties schetsen in drie luiken:

- ondersteuning, vorming, opleiding
- doelgroepwerking
- bewegingswerk voor gelijkheid en democratie.

1. ONDERSTEUNING, VORMING EN OPLEIDING

A. ONDERSTEUNING

Willen we als vakbond efficiënt blijven handelen vanuit onze sociale logica, dan moeten we in onze ondernemingswerking rekening houden met nieuwe evoluties en knelpunten: kwalificaties, opleiding, werkbelaasting, preventie, stress, interims, flexibel werken, milieu, combinatie arbeid-gezin, ... De opsomming is lang.

Niet alleen de ondernemingswerking, maar ook de gewestelijke activiteiten naar het subregionaal en plaatselijk overleg (STCs – Subregionale Teverkstellingscomités, streekplatforms, lokale werkwinkels, PWWAs – Plaatselijke Werkegelegenheidsagentschap, enz.) moeten we zo goed mogelijk coördineren en ondersteunen.

ORIENTATIE: ONZE MIJNEN EN ONZE VERHOODING ONZE MIJNEN EN ONZE VERHOODING

Geconfronteerd met allerlei nieuwe thema's, werkmethoden en knepunten, hebben onze militanten nood aan extra - ondersteuning. Ondersteuning van militanten in de onderneming gebeurt in de eerste plaats door de afdelingen van centrales en door de ABVV-gebieden. Deze worden op hun beurt bijgestaan vanuit het intergewestelijk en federaal niveau, professioneel en interprofessioneel. Daarnaast is er ook ondersteuning nodig van onze subregionale en plaatselijke activiteiten inzake arbeidsmarkt, economisch beleid, milieu en ruimtelijke ordening. Deze bijstand moeten we goed organiseren en per thema in kaart brengen (een 'syndicale wegwijzer' voor milieu, opleiding, preventie, Economische en Financiële Informatie,...).

B. VAKBONDSVORMING

De evaluatie van de vorming bij de sociale verkiezingen van mei 2000 toont aan dat één op de drie ABVV-kandidaten in Vlaanderen tijdens de campagne vorming volgde. We merken tevens dat in het eerste vormingsjaar na de sociale verkiezingen de belangstelling om vorming te volgen even groot blijft.

Er is dus bij de militanten een groeiende behoefte om zich voor hun vakbonds-werk sterker te maken door middel van vorming. Tegelijkertijd is er ook nood aan voortdurende actualisering en een ruime differentiatie in het aanbod van vormingsprogramma's om tegemoet te komen aan de snelle veranderingen en de uiteenlopende noden van onze militanten.

ORIENTATIE: VORMINGSGROEPEN EN VAKBONDSDIENING

Vorming van militanten is een noodzakelijke ondersteuning van de vakbondswerking. Om die functie optimaal te blijven invullen dienen de vormingsdoelstellingen te worden besproken in nuw en voortdurend overleg met de vakbondsinstanties op alle niveaus. Maar zulk overleg is nog niet gesystematiseerd en gebeurt onvoldoende. Een actieplan met precieze initiatieven dient daartoe opgesteld.

ORIENTATIE: SAMENWERKING TUSSEN GEMEENSTELIJKE GEWESTEN

Om de militanten een zo goed mogelijk vormingsaanbod te verstrekken moet er een voortdurende samenwerking tot stand komen tussen centrales en gewesten als aanbieders van vorming.

Die samenwerking steunt op de volgende uitgangspunten:

- verschillende behoeften aan vorming bij de militanten;
 - maximale vormingskansen voor alle militanten met respect voor hun uiteenlopende mogelijkheden;
 - complementariteit tussen professionele en interprofessionele vorming. Deze complementariteit kan vorm gegeven worden via het ontwikkelen van vormingstrajecten.
- In de instanties van het Vlaams ABVV is een begin gemaakt met concrete voorstellen om zo'n samenwerking vorm te geven. Die afspraken moeten verder uitgewerkt, uitgevoerd en opgevolgd worden.

C. OPLEIDINGSPROJECTEN VOOR LAAGGESCHOOLDEN

Met de organisatie van eigen opleidingsprojecten door de vzw KOPA draagt het ABVV daadwerkelijk bij tot het principe van levenslang leren.

We bieden daarmee zelf een perspectief aan wie de minste arbeidskansen heeft, en zetten meteen aan tot een vakbondsenengagement.

Het beleid van de Vlaamse overheid inzake opleidingsprojecten laat ons toe om ook werk te maken van toelatingsinstrumenten op maat van de mogelijkheden van de werkzoekenden.

ORIENTATIE: AANDELENKING VAN OPLEIDING

Via intensieve begeleiding en arbeidsmarktgerichte opleidingen bevorderen we de duurzame inschakeling van kansengroepen (vooral vrouwen).

ORIENTATIE: ONTWIKKELING VAN SOCIALE VAARDIGHEDEN

Wij ontwikkelen toelatingsinstrumenten naar arbeidsmarktgerichte trajecten in samenwerking met de werklozenwerking, de werkloosheidsdiensten en de centrales.

ORIENTATIE: AANPAK VAN OPLEIDINGSPROJECTEN

Alle aspecten van het opleidingswerk worden verder kwalitatief uitgebouwd zoals cliëntvriendelijkheid, opleidingsmethodieken, samenwerkingsverbanden en opleiding van medewerkers.

2. DOELGROEPENWERKING

Onze doelgroepenwerkingen hebben in het interprofessioneel werk een bijzondere plaats. Jongeren, senioren en werklozen hebben eigen verwachtingen en problemen. Die moeten in de syndicale beweging voldoende kunnen doorklinken en een antwoord krijgen. Doelgroepenwerking stelt ons ook beter in staat om vakbondsthema's concreet te maken op maat van deze specifieke doelgroepen.

A. JONGERENWERKING

ABVV-Jongeren spreekt jongeren aan zodat ze kunnen kennismaken met het ABVV.

Met onze dienstverlening inzake de overgang tussen school en werk richten we ons in het bijzonder naar schoolverlaters en jobstudenten. Die specialisatie is logisch omdat we daarmee diensten verlenen en belangen verdedigen voor jongeren die overgaan van de schoolse wereld naar de werkende wereld. De thema's waarop we ons toelaggen zijn: jobstudenten, schoolverlaters, deeltijds leren en werken en de democratisering van het onderwijs (studiebeurzen, leerlingen- en studentenraden).

Om daarbij een zo groot mogelijk aantal jongeren te kunnen bereiken zou gratis lidmaatschap een belangrijke troef zijn.

Naast het aanbieden van dienstverlening en belangenverdediging gespecialiseerd op de overgang tussen school en werk, organiseren ABVV-Jongeren tal van activiteiten en projecten voor en door jongeren. Deze zijn gericht op een kritische en constructieve houding waarbij jongeren kunnen kennismaken met de visie en de waarden van het ABVV.

De leden van ABVV-Jongeren stromen door naar de centrales en vormen aldus een belangrijke schakel tussen het ABVV als organisatie en de leefwereld van de jongeren.

ABVV-Jongeren kan met specifieke know-how (zoals publicaties over onthaal, veiligheid en jeugdvakantie) de centrales ook helpen bij het werven van nieuwe, jonge werknemers op de werkvloer.

ORIENTATIE: MENSCHEN EN BELANGEN TUSSEN SCHOOL EN WERK

ABVV-Jongeren profileert zich met professionele dienstverlening en belangenverdediging op het domein van de overgang tussen school en werk. Een gratis lidmaatschap voor scholieren en studenten is daarbij een belangrijke troef om het jongerenbereik te kunnen vergroten.

ORIENTATIE:

ABVV-Jongeren bouwt het syndicaal bewegingswerk en vormingswerk naar scholieren en studenten verder uit.

ORIENTATIE:

ABVV-Jongeren zorgt voor doorstroming van scholieren en studenten naar de centrales en biedt een ondersteuning aan de centrales (o.m. met specifieke publicaties) voor het werken op de werkvloer van nieuwe, jonge werknemers.

B. SENIORENWERKING

De vergrijzing van de bevolking is een uitdaging voor het beleid in tal van domeinen. Senioren verwachten terecht dat het ABVV hun belangen verdedigt, klare standpunten vertolkt, en initiatieven neemt ten aanzien van kwesties zoals het verhogen van de activiteitsgraad, de modernisering van de sociale zekerheid, de zorgverzekering, e.d.

Om die rol goed te kunnen waarmaken moeten we de senioren ruim kunnen bereiken en ze volwaardig betrekken in onze bestuursinstanties.

ORIENTATIE: MEER SENIOREN BETREKKEN

Met onze brug- en gepensioneerdenwerking willen we meer senioren bereiken onder meer met culturele lage-drempelactiviteiten (in samenwerking met Culturele Centrale).

ORIENTATIE: SENIOREN BETREKKEN IN WERK

Onze syndicale structuren dienen de nodige initiatieven te nemen om senioren te integreren zodat hun bekommernissen naar de vakbond beter doorklinken.

ORIENTATIE: MEER OUDEREN BETREKKEN

We nemen met onze seniorenwerking actief deel aan overleg- en belangenorganisaties zowel op het Vlaams (OOK - Ouderen Overleg Komitee) als op het Europees niveau (FERPA).

C. WERKLOZENWERKING

De militantenkernen van onze werklozenwerking tellen voornamelijk oudere werklozen; zij participeren mee bij het ontwerpen van ABVV-standpunten en zijn zeer goede campagne-voerders. Maar ook de andere werklozen kunnen we actief betrekken met aangepaste middelen zoals het opzetten van enquêtes.

Vanuit een lange ervaring heeft de werklozenwerking heel wat expertise verworven inzake toelgingsproblemen, informatieverstrekking en het verhogen van de weerbaarheid. Deze expertise kunnen we verder inschakelen.

De werklozenwerking levert een actieve bijdrage in het opzetten van ABVV-campagnes maar ondersteunt ook specifieke belangenverdediging zoals bij de cursistenraden in de opleidingscentra en bij de PWAs.

ORIENTATIE:

We willen werklozen actief betrekken in ons vakbondswerk door uitbouw van de comités van oudere werklozen, het geven van een stem aan werklozen via onze enquêtes en het nastreven van een structurele vertegenwoordiging van werklozen in de vakbondsinstaties.

ORIENTATIE:

We werken aan de weerbaarheid van werklozen door toeliding en vorming, informatie over rechten en plichten (in samenwerking met de opleidingsprojecten).

ORIENTATIE:

De werklozenwerking verdedigt mee de belangen van de werklozen via acties, vertegenwoordigend werk, ondersteuning van werklozen in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven zoals de cursistennaden en de PWAs.

3. BEWEGINGSWERK VOOR GELIJKHEID EN DEMOCRATIE

Het ABVV is in Vlaanderen een grote sociale beweging en is deel van de brede progressieve democratische stroming.

Als sociale beweging komen wij op voor meer gelijkheid en solidariteit tegenover de hyperconcurrentie in een globaliserende wereld.

Wij moeten daarbij bijzonder werk maken van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, tussen autochtonen en allochtonen. In onze syndicale ondernemingswerking moeten we een prioriteit maken van initiatieven voor diversiteit en positieve actie.

Als deel van de brede democratische stroming moeten we als socialistische vakbond ook in de frontlijn staan bij de strijd tegen extreem-rechts in Vlaanderen.

Ons vakbondswerk voor gelijkheid en democratie dient ondersteund en verbonden te worden met een 'rode cultuur'-werking die op Culturele Centrale afdelingen en op een brede culturele service voor ABVV-leden steunt.

A. GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN

De realisatie van gelijke kansen voor vrouwen in het ABVV zelf, is een taak voor het federaal ABVV; het Vlaams ABVV heeft daartoe onvoldoende hefboomen. Een Vlaams vrouwenbureau is zeker niet het geschikte middel om vrouwen in de vakbondstructuren te bereiken. We zien meer toekomst in een geïnformeerd vrouwenennetwerk: zo kunnen we snel en efficiënt informatie over gelijke kansen verspreiden en behandelen.

De jaarlijkse trefdag voor Vlaamse ABVV-vrouwen met een aanbod van vorming en culturele activiteiten, is een succesformule en biedt een meerwaarde voor vrouwen in het ABVV.

ORIENTATIE: GELIJKE KANSEN

Het principe 'gelijke kansen' inzake vrouwen dient verder opgenomen te worden in alle aspecten van onze externe maar ook interne reguliere werking (= mainstreaming).

Het Vlaams ABVV vraagt aan de federale ABVV-instanties een jaarlijks actieplan 'gelijke kansen' in de ABVV-structuren op te zetten en dit te begeleiden met interne projectontwikkeling.

ORIENTATIE: VROUWENWERKING

Het Vlaams ABVV organiseert jaarlijks een trefdag voor vrouwen met een opleidingsluik en een sociaal-cultureel luik.

Daarnaast wordt een vrouweninformatienetwerk opgericht terwijl het Vlaams Vrouwenbureau wordt afgeschaft.

B. GELIJKE KANSEN VOOR ALLOCHTONEN

Terwijl in deze periode van hoogconjunctuur bedrijven om personeel roepen, krijgen vele migranten nog steeds geen kans op de arbeidsmarkt en blijft de werkloosheid onder migranten dramatisch hoog. Om die situatie te keren hebben de vakbonden in juni 2001 met de Vlaamse overheid een protocol afgesloten (in opvolging van de akkoorden over evenredige deelname aan de arbeidsmarkt afgesloten in VESOC – Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité). Dat protocol omvat een reeks initiatieven om de evenredige deelname aan de arbeidsmarkt te versterken.

Naast deze specifieke ondernemingsactie moet het ABVV overal de gelijkheid tegenover alloctonen propageren en alle vormen van discriminatie in woord en daad bestrijden.

ORIENTATIE: POSITIEVE AANDELEN EN GELIJKE KANSEN

Met landelijke en gewestelijke uitwisselingsmomenten, aangevuld met vorming, zullen we als ABVV de positieve-actieplannen voor een kleurrijk personeelsbeleid in de ondernemingen verder begeleiden. Dit laat ons toe om een syndicale deskundigheid in deze materie verder uit te werken via onze dienst vzw WELKOM.

ORIENTATIE: POSITIEVE AANDELEN EN GELIJKE KANSEN

Het ABVV moet de strijd tegen discriminatie en racisme in woord en daad verder zetten. Wij zullen onder meer een landelijke help desk opstarten waar secretarissen en deleges terecht kunnen met vragen over discriminatie en racisme.

C. BEWEGING TEGEN EXTREEM-RECHTS

Het electoraal succes van extreem-rechts heeft te maken met een verscheidenheid van maatschappelijke problemen die als dusdanig dienen erkend te worden, maar waarop vooral een klaar en duidelijk oplossingsgericht antwoord moet worden gegeven, gesteund op andere waarden dan deze van extreem-rechts: migranten, asielzoekers, crininaliteit, achterstelling, gevoelens van onzekerheid.

Het ABVV heeft een argumentarium gerealiseerd waarbij het anti-democratisch programma van extreem-rechts wordt ontmaskerd. Dergelijke initiatieven moeten verdergezet en uitgebreid worden, niet alleen in woorden, maar ook met daden, bij elke gelegenheid.

Het cordon sanitaire is tot op heden het sluitstuk om het Vlaams Blok van de macht te houden. Het is een engagement van alle democratische partijen om in

geen geval politieke zaken te doen met het Blok. Het ABVV moet blijven benadrukken dat het cordon ten volle behouden blijft.

ORIENTATIE: SAMENWERKEN MET DE ANDEREN

Het ABVV zet de strijd tegen extreem-rechts verder door te ijveren voor een beleid dat de problemen aanpakt en op gelijkheid, rechtvaardigheid, solidariteit en democratie steunt.

Het ABVV maakt verder werk van argumentaria om de standpunten van extreem-rechts te ontmaskeren.

Het ABVV stimuleert en participeert aan democratische samenwerkingsverbanden die extreem-rechts bestrijden.

D. CULTURELE WERKING

Culturele Centrale maakt mensen bewust, mondig en weerbaar, en biedt een netwerk om mee te bouwen aan een meer sociale samenleving. Noord-Zuid solidariteit en de strijd tegen extreem-rechts worden door de Culturele Centrale in concrete projecten omgezet.

Culturele Centrale ontwikkelt sinds 1998 een tweesporenbeleid: enerzijds een beleid naar de klassieke Culturele Centrale afdelingen en anderzijds een beleid gericht op het uitbreiden van de service voor ABVV-leden. Met zo'n tweesporen-aanpak kan de huidige status quo omgezet worden in groei.

Zoals in vele culturele verenigingen kent ook de Culturele Centrale in de afdelingsbesturen het probleem van veroudering van de actieve vrijwilligers. Jongeren kiezen eerder voor een kort engagement uit een overvloedig cultureel aanbod. Daarom moeten de afdelingen ondersteund worden door hen keuzes aan te bieden uit een gevarieerd programma-aanbod dat tevens een open-deur is voor korte engagementen.

Met een ruim cultureel service-aanbod gaande van tentoonstellingen, rode cultuurdagen, forowedstrijden, tot kortingen bij geselecteerde (culturele) evenementen, verbreedt de Culturele Centrale het service-pakket van het ABVV voor de leden, in het bijzonder voor leden die relatief weinig contact hebben met de vakbondstructuren.

ORIENTATIE: VRIJWILLIGERS ONDERSTEUNEN

We ondersteunen het vrijwilligerswerk in de afdelingen van de Culturele Centrale met een aantrekkelijk programma-aanbod: kunt-en-klare educatieve pakketten (o.a. Wegwijs op het Internet, Strijd om de tijd, Solidariteit Noord-Zuid,...), wedstrijd 'bewogen fotografie', het vrijwilligersforum, en een specifiek aanbod voor senioren groepen (zoals het Euro-infopakket).

ORIENTATIE: EEN CULTUREEL SERVICE-AANBOD VOOR HET ABVV

Met het uitbouwen van een ruim cultureel service-aanbod vergroten we de aantrekkingskracht van het ABVV: een kortingaanbod voor (culturele) evenementen voor ABVV-leden, uitbouw van een programma 'rode cultuureizen', een jaarlijkse Rode Cultuurdag, promotie van rode cultuurproducten (zoals de film "Bread and Roses"), en tentoonstellingen over 'bewogen fotografie' voor ABVV-kantoren.

3. LEVENSLANG EN LEVENSBREED LEREN

INLEIDING

De sneller wijzigende technologie, de massa informatie die toegankelijk wordt, de daardoor veranderende productieprocessen en taakinhouden zijn allen elementen van de evolutie naar een kennismaatschappij. Dit heeft een aantal gevolgen:

- Het aanpassingsvermogen wordt belangrijker.
De druk op werknemers wordt verhoogd om 'bij te blijven' en doet ook mensen afhaken. Het gevaar voor dualisering neemt toe, want hogeropgeleiden vinden leren na de schoolloopbaan vanzelfsprekender dan lageropgeleiden. Lagergeschoolden voelen levenslang leren vaak als een bedreiging aan, niet in het minst omwille van negatieve schoolervaringen. Veel hogergeschoolden zijn vandaag al kenniswerkers, terwijl de kennis economie voor bijvoorbeeld productiewerkers of bedienden in de distributie nog veraf staat.
- Kennis en vaardigheden verworven via ervaring of via naschoolse opleiding moeten meer erkend worden. Sommige werknemers zijn misschien laaggeschoold indien men enkel rekening houdt met schooldiploma's, maar zijn dit helemaal niet als we kijken naar hun ervaring of kennis opgedaan via opleidingen.
- Loopbaanpatronen wijzigen. De verwachting is dat het patroon van een arbeidsleven lang bij één werkgever blijven zal verdwijnen. Jongeren zappen al veel meer van werkgever naar werkgever dan de 40-plussers.
- Leren zal in de toekomst meer geïntegreerd worden tijdens de arbeidsloopbaan en wellicht ook het werken tijdens de schoolloopbaan, via stage of werkervaring. De scheiding tussen schoolloopbaan en arbeidslloopbaan wordt dus vager.

Als Vlaams ABVV besteedden we reeds verschillende keren aandacht aan het thema 'onderwijs en opleiding' in onze congressen. In het begin van de jaren '90 namen we voor sprong met ons congres en het opleidingshandboek. Vanuit onze rol als vakbond om op te komen voor werk(zekerheid), inkomen en algemene ontplooiing voor elke werknemer bepleiten we toen:

- het recht op vorming voor iedereen. Elke werknemer moet op eigen initiatief een opleiding of vorming kunnen volgen tijdens de werken met behoud van loon;
- gelijke kansen voor iedereen om vorming te volgen;

- het collectief controleren van dat recht op vorming in het bedrijf, met onder meer de eis voor een globaal opleidingsplan om zicht te krijgen op de opleidings-strategieën van het bedrijf.

We moeten echter vaststellen dat het thema niet echt een strijdpunt is geworden op de bedrijfsvloer.

ORIENTATIE: LEVENSLANG LEREN

Levenslang leren moet ons in staat stellen de vele en snelle veranderingen in de maatschappij aan te kunnen. Leren moet gericht worden op de verhoging van de kwaliteit van ons leven en niet enkel om met veranderingen in het bedrijfsleven om te gaan. Daarom moet het ook levensbreed leren zijn.

Levenslang leren moet een recht worden voor iedereen en vertrekken van een actieve rol van de lerende. Het is in het belang van de werknemer dat wij als ABVV opkomen voor dit recht.

Vandaag staan we voor nieuwe uitdagingen en vragen waarvoor we een richting moeten kiezen, en verantwoordelijkheden en voorwaarden vastleggen. Hoe kunnen we het levensbrede leren aanmoedigen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat niemand uit de boot valt? Kunnen we zelf kiezen wat we willen leren? Zijn we als werknemer zelf verantwoordelijk voor ons leerpad? Of heeft het bedrijfsleven de verantwoordelijkheid om te investeren en te bepalen welke opleidingen we moeten volgen? Wat is onze rol als vakbond tav deze nieuwe ontwikkelingen? En wat is de rol van de overheid in het levenslang leren?

1. ONDERWIJS EN OPLEIDING VAN JONGEREN

A. DEMOCRATISERING ONDERWIJS

Heeft de democratisering van het onderwijs gefaald? De kans dat een jongere een universitair diploma haalt of op 18 jaar de school verlaat zonder een diploma, wordt nog grotendeels bepaald door de sociale achtergrond: kinderen van begoede of hogergeschoolde ouders hebben meer kans op een hoger diploma.

We moeten dus vaststellen dat er een blijvende sociale ongelijkheid is in het onderwijs. De onderwijsloopbaan bepaalt grotendeels de latere sociale positie van het kind. Personen die hoger onderwijs hebben gevolgd, zouden meer gewonnen zijn voor levenslang leren en ook meer deelnemen aan permanente vorming. We riskeren dus dat bepaalde groepen twee keer minder kansen hebben en ook uit de boot van het levenslang leren vallen.

Te veel leerlingen uit het beroepsonderwijs verlaten de school nog zonder diploma. Het watervalstelsysteem (starten in Algemeen Secundair Onderwijs om daarna systematisch te zakken) en een verkeerde studieoriëntering zijn daar vaak verantwoordelijk voor. Het imago van technische beroepen en van het technisch, maar vooral van het beroepsonderwijs is niet goed en zet ook niet aan om bewust voor die richtingen te kiezen. Er zijn reeds initiatieven genomen om hieraan te verhelpen.

De 'modularisering' (het opdelen van de leerstof in modules, afzonderlijke delen) van het beroepsonderwijs is ingezet, zodat een jongere minstens over een deel diploma kan beschikken voor een aantal modules, die eventueel na de schoolloopbaan kunnen aangevuld worden.

Maar er moet nog verder gewerkt worden: te weinig leerlingen uit het Beroeps Secundair Onderwijs en Technisch Secundair Onderwijs zetten de stap naar hoger onderwijs.

Ook financiële drempels spelen: niet in het minst voor het hoger onderwijs zijn de studiebeurzen ontoereikend.

B. OVERGANG SCHOOL-WERK

Voor het technisch en beroepsonderwijs is het leren in de praktijk een belangrijke factor. Stages en alternierend leren en werken kunnen beter uitgebouwd worden.

Het systeem van deeltijds leren en werken wordt meer en meer als een toekomstig model gezien, zonder de nadelen van vandaag (enkel voor schoolmoet jongeren, met vaak deeltijds leren zonder deeltijds werken). Concreet denkt het beleid aan het verplicht opnemen van stages om aanspraak te kunnen maken op een diploma of om de toegang tot het beroep te verzekeren. In sommige gevallen zou dit leiden tot halftijdse stage, halftijds school.

ORIENTATIE: DEMOCRATISERING EN VERBETERING

De democratisering van het onderwijs moet weer prioriteit worden, via het wegwerken van de organisatorische en financiële drempels.

De modularisering van het beroeps- en technisch onderwijs dient onverkort doorgewerd te worden, opdat niemand de school zou verlaten zonder startkwalificatie. Er moet ook bekeken worden hoe de aansluiting met het hoger onderwijs kan verbeteren.

Kwaliteitsvolle stages

Of een stage zinvol is moet studierichting per studierichting bekeken worden voor beroeps- en technisch onderwijs. Doelstelling moet zijn kennis te maken met een sector of beroep. De rechten en plichten van stagiairs moeten dringend geregeld worden. Stage is een opleiding en mag dus niet ingegeven zijn om tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen.

Een kaderregeling is nodig om de verplaatsingskosten, de duurtijd van de stage... te regelen. De sectoren zijn het beste niveau voor het verder verfijnen van de kaderregeling. Ook voor leerkrachten is een soort stage in de sector belangrijk om tijdig op de hoogte te blijven van de verschuivingen in het beroep dat ze jongeren aanleren.

Hogere studiebeurzen en meer gerechtigden

Het studiebeurzenstelsel moet volgens ons twee maatschappelijke doelstellingen dienen. Ten eerste jongeren uit lage inkomensgroepen, voor wie een beurs echt het verschil maakt, over de streep trekken om hogere studies te volgen. Daarvoor moet de maximumbeurs verhoogd worden, opdat ze meer de reële studiekosten zou dekken.

Dit betekent ook dat de beurs kan verschillen van studierichting tot studierichting. De reële kosten lopen immers nogal uiteen naargelang de richting in het hoger onderwijs.

Een tweede doelstelling is de lagere middengroepen bijstaan in de zware financiële inspanning die hogere studies voor het gezin betekenen.

Daarvoor moet de maximum inkomensgrens opgetrokken worden, zodat er meer kinderen uit die groepen een tussenkomst in de studiekosten kunnen krijgen.

2. COMPETENTIES EN COMPETENTIEONTWIKKELING

Meer en meer groeit het inzicht dat diploma's niet alles vertellen over de capaciteiten van een persoon. Naschoolse opleidingen, vaardigheden (zoals zelfstandig werken, inzicht, verantwoordelijkheid), alsook de opgedane beroepservaring of ervaring als vrijwilliger, kunnen mee als pluspunten voor het uitvoeren van een job bekeken worden. Een juiste inschatting van vaardigheden of competenties kan immers een ander, positiever beeld geven van een werkzoekende, dan wanneer het enkel gebaseerd is op het diploma.

Ook voor werknemers kan een inschatting van competenties van belang zijn: voor het solliciteren voor een nieuwe functie in het bedrijf of voor ander werk, om vrijstelling te bekomen van bepaalde delen van de leerstof bij het volgen van een (beroeps)opleiding,...

Dit competentiebeheer moet leiden tot een versterking van de positie van werknemers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

De Vlaamse overheid voorziet in de oprichting van loopbaanbegeleidingscentra, waar je op eigen initiatief naar toe kan stappen om een overzicht of balans van je mogelijkheden en zwaktes op te maken.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de koppeling van leren en opleiding aan deze balans. Een opleiding kan zo beter aansluiten op de persoonlijke noden.

Loopbaanbegeleiding kan dus uitmonden in een Persoonlijk Opleidingsplan.

Er zullen twee soorten centra voor loopbaanbegeleiding mogelijk zijn: centra voor algemene oriëntering en sectorale centra, waar VDAB en sectoren samenwerken voor een aanbod van sectorale loopbaanbegeleiding.

Desgewenst zou in de toekomst, op basis van dit overzicht, overgegaan kunnen worden tot erkenning van de buiten de school verworven competenties – EVC – waaronder ook beroepsopleidingen. Dat wil zeggen dat via het volgen van de zgn. EVC-procedure, men een certificaat kan behalen, gelijkwaardig aan een diploma of diploma-onderdeel. Op basis van deze (competentie)balans wordt bekeken wat direct erkend kan worden en waarvoor eventueel een bijkomende, verkorte opleiding (module) moet gevolgd worden opdat je een certificaat kan krijgen.

ORIENTATIE: RECHTOP LOOPBAANBEGELEIDING

Elke werknemer moet recht op loopbaanbegeleiding krijgen en op eigen initiatief terecht kunnen in een erkend loopbaanbeleidingscentrum. Omdat het overal op dezelfde wijze georganiseerd en toegankelijk moet zijn, moet de overheid dit recht op loopbaanbegeleiding garanderen als een vorm van basisdienstverlening naar werknemers.

De (competentie)balans is vertrouwelijk en is eigendom van de werknemer.

ORIENTATIE: LOOPBAANBEGELEIDING ALS VAKBONDSDIENSTVERLENING

Ook als vakbond kunnen wij een dienstverlening naar loopbaanbegeleiding uit-bouwen). Naast individuele begeleiding en advies kan ook gedacht worden aan cursussen die onze leden kunnen helpen bij hun zoektocht in het aanbod van opleidingen. Om dualisering tegen te gaan, moeten wij er zeker voor zorgen dat onze laggeschoolde leden mee op de trein kunnen stappen.

Door het aanbieden van een eigen dienstverlening vervullen wij een noodzakelijke toeleidingsfunctie. Als vakbond hebben we immers een vertrouwensrelatie met onze leden (werknemers en werkzoekenden), van waaruit wij drempels naar levenslang leren kunnen verlagen.

ORIENTATIE: ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

De erkenning van verworven competenties is een stap die de werknemer kan zetten, na het opmaken van een persoonlijke balans.

De beroepsprofielen opgesteld door de SERV – Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen – is in sectoren, zijn de basis voor het toetsen van de competenties van de individuele werknemer en om te bepalen wanneer een EVC-certificaat kan uitgereikt worden. De sectoren spelen dus een zeer belangrijke rol, zowel bij loop-baanbegeleiding als bij Erkenning Verworven Competenties (EVC).

De paritaire aanpak moet garanties bieden voor een kwalitatieve aanpak, waarbij de rechten van de werknemer maximaal gewijvaard blijven.

Erkenning van verworven competenties kan geen basis zijn voor een loonverhoging. Het loon moet gekoppeld blijven aan de functie die uitgeoefend wordt.

Als blijkt dat de functie meer competenties vraagt, dan dient de functieclassificatie aangepast. EVC kan wel leiden tot promotie.

Een EVC-procedure kan in geen geval verplichtend worden gemaakt voor de werknemer. Het kan enkel met zijn goedkeuring gebeuren en de (competentie)balans is in alle gevallen vertrouwelijk. Enkel de eindresultaten kunnen overgemaakt worden aan de werkgever.

3. OPLEIDING IN HET KADER VAN DE ONDERNEMING

A. BEDRIJFSINSPANNINGEN: STAND VAN ZAKEN

We stelden vier jaar geleden vast dat Belgische bedrijven aan de staart bengelden in de Europese lijst van opleidingsinvesteringen. In het vorige Interprofessioneel Akkoord werd afgesproken de opleidingsinspanning op te trekken tot 1,9% van de loonmassa tegen 2004. Onderzoek heeft ondertussen uitgewezen dat:

- in bedrijven met minder dan 50 werknemers de kans groter is dat ze niets in opleiding investeren;
- hoe meer arbeiders in de onderneming, hoe lager de opleidingsinvesteringen; hoe meer hogeschoolden en nieuwkomers hoe hoger de investeringen;
- bedrijven waar meer standaardproducten worden gemaakt, minder in opleiding investeren.

Wat meer is, de aanwezigheid van vakbonden of een ondernemingsraad zou geen verschil maken. Dit bevestigt onze vaststelling dat opleiding geen strijdpunt is geworden in het syndicaal werk op de bedrijfsvloer.

Enkel opleidingskosten bekijken om de investering in opleiding te bepalen is een te enge maatstaf. Vanuit maatschappelijk en vooral vanuit syndicaal oogpunt is wie deelneemt of mag deelnemen minstens zo belangrijk, alsook hoeveel er per werknemer geïnvesteerd wordt. De praktijk is zo dat de werkgever beslist wie een opleiding mag volgen of niet.

De kwaliteit van de opleiding en het opleidingsmanagement laat bovendien dikwijls te wensen over: behoeftenonderzoek vinden ondernemingen dikwijls te lastig. Maar het is juist daardoor dat de verschillende behoeften per doelgroep zichtbaar worden gemaakt en de verwachtingen beter kunnen ingeschat worden. Dit is een onmisbare schakel in een opleidingsplanning op bedrijfsniveau.

ORIENTATIE: MENSELIJK KAPITAAL EN WERKNEMER

Wij vinden dat levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn van de overheid, de werkgever en de werknemer.

De overheid moet instaan voor het kader, het aanmoedigings- of flankerend beleid (financiële en andere randvoorwaarden), de coördinatie van het opleidingsbeleid i.s.m. de sociale partners, ...

De werkgevers moeten investeren in menselijk kapitaal en daarbij gelijke kansen voor alle werknemers creëren.

De werknemers dienen gebruik te maken van onder meer de paritair onderhandelde kansen die geboden worden, maar moeten vooral meer zelfbeschikking en initiatiefrecht krijgen over hun leertraject.

ORIENTATIE: SAMENWERKING BEDRIJVEN

Opdat werknemers een leertraject zouden kunnen volgen, moeten de vakbonden inzicht krijgen in de opleidingsstrategieën van de onderneming, geconcretiseerd in het opleidingsplan. Opleiding is meer dan ooit een zaak, maar ook de verantwoordelijkheid van het sociaal overleg.

De overheid moet consequent in haar subsidiëringbeleid de voorwaarde van sociaal overleg over opleiding stellen.

Om de opleidingsinspanningen van ondernemingen en de gelijke kansen echt te kunnen inschatten moet de investering uitgedrukt worden per individuele werknemer. Een opleidingspaspoort per werknemer, met een jaarlijks krediet aan opleidingsuren, is hiervoor een geschikt instrument.

B. HET BEDRIJF ALS LERENDE OMGEVING

Er is een band tussen de aard van de job, de arbeidsorganisatie en zich al dan niet gemotiveerd voelen als werknemer over het eigen leren. Sommigen voorspellen dat leren steeds minder gelijk zal zijn aan 'opleiding volgen' (formeel leren). Leren op de werkplek houdt vooral in dat collega's onderling kennis uitwisselen.

Kwalitatief leren op de werkplek is hemelsbreed verschillend van het 'trek uw plan' fenomeen dat nieuwe werknemers in het bedrijf nog zo vaak ondervinden en waardoor ze zonder enige vorm van opleiding of begeleiding direct ingeschaald worden in het productieproces. De verantwoordelijkheid en de motivatie van de werknemer zal groeien om bij te leren.

ORIENTATIE: VERBODEN EN VERBODEN

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om van het bedrijf een lerende omgeving te maken waarin werknemers hun vaardigheden en competenties kunnen behouden en ontwikkelen. Dit is een wezenlijk onderdeel van duurzaam ondernemen. Het aanpassen van de arbeidsorganisatie, versterken van taakinhouden en een stimulerende werkomgeving zijn daarvoor essentieel. Werken aan kwaliteit van de arbeid bevordert dus het leerklimaat in een onderneming. Kwaliteitslabels voor goede leerbedrijven moeten voorzien worden.

Het alterneren van leren en werken voor werknemers is één van de uitdagingen voor de toekomst. Acties voor jobrotatie, peterschapsformules, mentorship en on-the-job training dienen verder uitgebouwd te worden. Ook voor de integratie van kansengroepen is de lerende omgeving met kwalitatieve begeleiding, immers cruciaal.

4. INITIATIEF VAN DE WERKNEMER AANMOEDIGEN

We merken meer en meer een tendens naar het responsabiliseren van de werknemer om jobgericht bij te blijven. Voor de werkgeversorganisaties betekent dit bijna automatisch dat de opleiding dan maar buiten de werktijden moet plaatsvinden, en een stuk van de vrije tijd daarvoor ingeruild wordt. Wij zijn het daar niet mee eens. We stelden reeds dat meer verantwoordelijkheid voor de werknemer zelfbeschikking over zijn leertraject en meer initiatiefrecht inhoudt.

ORIENTATIE: VERBODEN EN VERBODEN

Een werknemer die intekent op een opleiding die bedrijfsgericht is, moet dat sowieso tijdens de werkuren kunnen, zo niet moet minstens inhaalrust voorzien worden. De baten van de opleiding komen immers in eerste instantie het bedrijf ten goede.

Een werknemer die werkt aan zijn loopbaanplanning (via een centrum voor loopbaanbegeleiding, Erkennings Verworven Competenties) of die een opleiding volgt los van het bedrijfskader, in functie van zijn brede inzetbaarheid, neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid op.

De inspanningen hiervoor moeten – indien gewenst door de werknemer – tijdens de werkuren kunnen.

Een financiële tegemoetkoming in de loonkost is sowieso voorzien voor de werkgever via het BEV (Betaald Educatief Verlof).

Inzake opleidingsorganisatie en subsidiëring hebben de werkgevers de mond vol over vraagfinanciering en vraaggerichtheid. Zij bedoelen hiermee dat de ondernemer de vraag naar opleiding (inhoud, organisatie, enz.) formuleert en dat de overheid zijn vraag rechtstreeks moet subsidiëren (bijvoorbeeld via opleidingscheques).

Met de vraag van de werknemer en de financiële ondersteuning van die vraag wordt in dit verhaal nergens rekening gehouden!

De Vlaams overheid – in overleg met vakbonden en werkgevers – wil wel werknemers stimuleren om te leren d.m.v. het opleidingskrediet dat in 2002 van kracht wordt. Wie zijn loopbaan onderbreekt om een langdurige opleiding te volgen krijgt boven op de federale 20.000 BEF, een Vlaamse premie van max 6.000 BEF. Het spreekt voor zich dat zo'n loopbaanonderbreking vrijwillig, op initiatief van de werknemer dient te gebeuren.

Het Betaald Educatief Verlof zal nog verder uitgebreid worden naar deeltijdse werknemers, maar zal, als het van de werkgevers afhangt, naar soorten opleidingen nog verder ingekrompen worden. Wij moeten ons daartegen verzetten.

Andere systemen zoals verlofspaarregelingen maken opgang in Nederland: overuren en verlof worden opgespaard en daarmee kan de werknemer dan opleidingstijd voorzien, kinderopvangtijd, huishoudtijd, onthaastingstijd,... naar keuze. Of dat een vrije keuze is, is nog maar de vraag. Dat opleiding dan buiten de werkuren valt is één zaak, het makkelijker aanvaardbaar maken van overwerk is een andere zaak. De werknemer zal individueel veel meer onder druk komen te staan en het moeilijker krijgen om zijn rechten te laten gelden. Verlofspaarregelingen zijn voor ons geen geschikt opleidingsinstrument.

ORIENTATIE: INITIATIEF VAN DE WERKNEMER ONDERSTEUNEN

Werknemers moeten voor ons volwaardige partners worden in het opleidingsbeleid. Zij moeten niet alleen initiatiefrecht krijgen, de individuele werknemersvraag moet ook financieel ondersteund worden door de overheid en door de sectoren, als gelijkwaardige partners, naast de werkgevers. Om werknemersinitiatief financieel te ondersteunen stellen we drie systemen voor:

4. DUURZAAM WERKEN

INLEIDING

In de voorbije decennia hebben we in Vlaanderen een aanzienlijke welvaart opgebouwd. Zeker de laatste jaren gaat het weer (economisch) goed: hoge groeicijfers, sterk dalende werkloosheid, stijgende investeringen en consumptie. Deze welvaart is mee gerealiseerd door keuzes die op sociaal-economisch vlak zijn gemaakt.

Maar er is vaak voorbijgegaan aan de mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen voor het milieu, voor onze gezondheid, voor onze levenskwaliteit. Het wordt steeds duidelijker dat de economische ontwikkeling, gebaseerd op het belang van de individuele bedrijven, op een aantal fysieke limieten botst, in de eerste plaats op het vlak van milieu en mobiliteit. De economische logica komt dus in aanvaring met de sociale logica, gebaseerd op het algemeen belang.

Het internationaal kader van globalisering, de eruit voortvloeiende (hyper)concurrentie en versnelling van de economische processen, blijven daarbij een gegeven. De levensduur van bedrijven en van producten wordt steeds korter. Bedrijven veranderen voortdurend en steeds sneller. Dat maakt het besturen van ondernemingen, net als het voeren van overheidsbeleid, een steeds complexere opdracht.

De nieuwe uitdagingen voor de komende decennia zijn groot. De welvaart blijft vend realiseren, zonder nog onze levenskwaliteit aan te tasten. Dat moet voor ons het doel zijn. Of, anders geformuleerd: ons welzijn verhogen, zonder aan welvaart in te boeten. Dat vergt het ombuigen van een aantal trends. Het komt er op aan een ambitieuzer en geïntegreerd beleid te voeren, dat efficiëntie bevordert en zo nodig afdwingt. Efficiëntie op milieu- en energievlak (eco-efficiëntie), maar ook sociale doelmatigheid. Fundamentele vernieuwingen zullen nodig zijn om een significante sprong vooruit te maken naar een andere economische ontwikkeling. Een meer ecologisch efficiënte samenleving én economie moeten het resultaat zijn. Duurzame ontwikkeling, de integratie van sociale, economische en ecologische belangen, wordt daardoor een haalbare kaart.

1. DE OVERHEID EN HAAR BELEID

A. HET VLAAMS ECONOMISCH BELEID

De overheid steunt de bedrijven vandaag vooral via het subsidiëren van investeringen zoals machines, gebouwen,... Het streunen van individuele bedrijven biedt echter weinig of geen meerwaarde want vaak zouden deze investeringen, zelfs zonder financiële tussenkomst van de overheid, toch gebeurd zijn.

Kortom, de subsidies hebben weinig invloed op de investeringsbeslissingen van bedrijven.

beleid, milieubeleid, leefbaarheid en veiligheid mee in het mobiliteitsbeleid en heeft oog voor gecombineerd vervoer.

De overheid moet de verantwoordelijkheid bewaren over de verkeersinfrastructuur en moet danv reglementering bijdragen tot een maatschappelijk leefbare mobiliteit. Dit alles wordt nu enkel aan de aanbodzijde ingevuld. Nog meer wegen aanleggen is echter geen duurzame oplossing. We zijn op het ogenblik immers al te (auto-)mobiel. Het wegvervoer van personen en goederen is nu al een bron van teveel hinder. Dus moeten maatregelen de vraag naar wegvervoer gaan beheersen.

ORIËNTATIE:

De vraag naar (auto-)mobiliteit zal moeten aangepakt worden. Dit vergt de inzet van prijsinstrumenten, zoals een kilometerheffing, tolheffing, verhoogde parkeerkosten, rekeningrijden en/of variabelisering van kosten (minder dure aankoop, maar hogere kosten voor gebruik), naast vermindering van het aantal parkeerplaatsen in de binnensteden (maar wel carpoolparkings en overstapinfrastructuur bij openbaar vervoerknooppunten) en infrastructuur die auto-onvriendelijker wordt.

Het gebruik van gedragssturende heffingen om wegvervoer van goederen en personen te beperken, kan voor ons enkel indtlen volwaardige alternatieven beschikbaar zijn. Dat betekent meer, sneller en comfortabeler openbaar vervoer, meer en veiligere fietspaden, ondersteuning van bedrijfsvervoerplannen, enz. Prijsinstrumenten mogen ook niet leiden tot vergroting van de verkeersarmoede.

Daarom moet de opbrengst van heffingen – minstens ten dele – aangewend worden voor de bestrijding van verkeersongelijkheid. De infrastructuur en verkeersvoorzieningen moeten minder (vracht)auto gericht worden. Stringent parkeerbeleid moet autobestuur in steden en ondernemingen ontmoedigen. Het uitdelen van bedrijfswagens moet ontmoedigd worden en wordt liefst vervangen door een mobiliteitsbudget voor werknemers.

De werkgeversstussekoms in het openbaar vervoersabonnement moet in alle bedrijven naar 100 % opgetrokken worden, zodat het woon-werkverkeer voor de werknemers gratis wordt.

De laatste jaren staken we vooral energie in het promoten van het bedrijfsvervoerplan als syndicaal instrument. We vinden het immers onze verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat woon-werkverkeer als een permanent thema van het sociaal overleg in de onderneming gezien wordt. Een onderneming die geen

mobiliteitsbeleid heeft, wentelt een verantwoordelijkheid af op zijn individuele werknemers. Wanneer de bereikbaarheid van de ondernemingen in het gedrang komt en de werknemers die met de auto of de bus pendelen daardoor tijd verliezen in de files, neemt hun pendeltijd toe. Dit is een achteruitgang van de werkomstandigheden, ten koste van de tijd voor gezin en ontspanning.

De meest grondige methode om op bedrijfsvlak een mobiliteitsbeleid te voeren is een bedrijfsvervoerplan op te stellen. Maar een bedrijfsvervoerplan is een relatief zwaar instrument. Het leidt – indien goed toegepast en opgevolgd – tot een zeer grondige aanpak van het woon-werkverkeer, maar de toepassing ervan is niet altijd en overal gerechtvaardigd, zeker niet in kleinere bedrijven.

Concreet kan elk bedrijf steeds zinvolle maatregel(en) in de context van o.a. (verkeers)infrastructuur, arbeidsreglement, vergoedingen voor verplaatsingen, enz... nemen, zelfs zonder de voorbereidende fasen van het bedrijfsvervoerplan te doorlopen. Het beste resultaat wordt echter bereikt door positieve, stimulerende ('honing')maatregelen te combineren met ontradende ('azijn')maatregelen.

ORIENTATIE WOON-WERKVERKEER EEN SAMENKOMEN VAN VERSCHILLENDE BEHOEFTEN

Het is onze verantwoordelijkheid ten opzichte van de werknemers om bedrijven aan te zetten een mobiliteitsbeleid te voeren. Het woon-werkverkeer dient als een permanent thema van het sociaal overleg in de onderneming erkend te worden. Mobiliteit moet als een integraal onderdeel van de bedrijfsactiviteit erkend worden, en als vast aandachtspunt in de managementbesissingen doorgespeeld worden.

Wij vinden het niet nodig – zeker niet in kleinere bedrijven – om steeds de zware en langdurige procedure van een bedrijfsvervoerplan integraal te doorlopen. Op korte termijn kunnen in vrijwel alle bedrijven enkele beperkte maatregelen afgesproken worden die toch een belangrijke bijdrage kunnen leveren tot betere werkomstandigheden d.m.v. een verbetering van het woon-werkverkeer. Voor grotere bedrijven blijft een volwaardig bedrijfs-vervoerplan de grondigste aanpak van het probleem van het woon-werkverkeer.

Wij zullen alvast onze militanten en deleges verder in hun aanpak ondersteunen.

D. HET MILIEUBELEID

Milieufactoren hebben vandaag in Vlaanderen een impact op de kwaliteit van ons leven en onze gezondheid. Dat bleek recent uit de resultaten van een grootschalig

Deze denkrichting vinden we ook in sterke mate terug wanneer het gaat over het milieubeleid. Ten aanzien van de taken van de overheid zou dat dan betekenen dat de overheid de algemene milieudoelstellingen bepaalt, en de resultaten meet en controleert; de uitvoering van de taken van het milieubeleid zou echter grotendeels of zelfs volledig overgelaten worden aan de markt. PPS (privaat-publieke samenwerking)-constructies behoren daarbij tot de mogelijkheden. Dit alles zou resulteren in een fel afgeslankte overheid. Wij kijken er toch wel anders tegenaan!

ORIENTATIE: HET BEDRIJFSLEVEN EN DE VERANTWOORDING VAN DE OVERHEID

We verwachten van de overheid een sturende rol in de maatschappij en ten aanzien van de economie. De overheid moet doelstellingen uitzetten en de randvoorwaarden bepalen waarbinnen gewerkt kan worden. Controle blijft absoluut noodzakelijk.

Voor de uitvoering van de milieutaken kan de overheid, waar dit wenselijk is, een beroep doen op de privé-sector. Samenwerking met de privé moet voor ons echter voldoen aan een aantal randvoorwaarden: het mag niet ten koste gaan van beleidsdoelstellingen, het risico moet correct verdeeld worden tussen privé en overheid en de overheid moet haar rol als toezichthouder ten volle waarmaken.

Dit alles vergt een sterke overheid, met een competent en goed uitgebouwd kader, die een evenwaardige partner in macht en expertise is. Het vergt ook een sterke en doelmatige (maar daarom niet omvangrijke) wetgeving met krachtige instrumenten om de responsabilisering effectief af te dwingen.

2. HET BEDRIJFSLEVEN: VERANTWOORD ONDERNEMEN IN VLAANDEREN?

De oriëntaties uit het voorgaand deel gaan in op het beleid dat we van de overheid verwachten om te komen tot een meer duurzame economie. Het bedrijfsleven wenst met de term Verantwoord Ondernemen aan te tonen dat ook zij zich inschakelen in het concept van duurzame ontwikkeling en oog hebben voor welzijn, naast welvaart. 'Verantwoord ondernemen' (of 'duurzaam ondernemen') is immers één van de reacties vanuit (een deel van) het bedrijfsleven op de toenemende druk om naast economische drijfveren, ook ecologische, sociale en ethische motieven in de bedrijfsvoering te integreren.

In plaats van enkel de belangen van de aandeelhouders (eigenaars) te dienen, zouden door verantwoorde ondernemers ook de belangen van de 'stakeholders' in het beleid van een bedrijf meegenomen worden. Het gaat daarbij over de

omwonenden, het milieu, de klanten en leveranciers, de overheid en natuurlijk ook de werknemers. Het feit dat ook de overheid bereid is mee deze piste te verkennen, maakt het voor ons als vakbond des te meer noodzakelijk dat we ons hier rond positioneren.

ORIENTATIE: EEN SAMENGEHOUDING VAN DE ROLEN VAN VERANTWOORD Ondernemen

Als een bedrijf zichzelf 'verantwoord' noemt, krijgen we als vakbond een bijkomend argument in handen om het op zijn verantwoordelijkheden te wijzen en deze af te dwingen. Maar pas wanneer we ertin slagen de werknemers als primaire belanghebbenden maar voor te schuiven en de toepassing van verantwoord ondernemen niet beperkt wordt tot de grote bedrijven, kan verantwoord ondernemen voor de vakbond een nieuw instrument van economische en sociale democratie vormen.

Verantwoord ondernemen betekent voor ons in elk geval dat de sociaal-economische democratie – overleg en inspraak over sociale, economische en ecologische thema's in het bedrijf – ernstig genomen wordt.

Transparantie en controle moet de doelstelling zijn. Hiervoor zullen we ook andere maatschappelijke groepen (consumenten-organisaties, milieuen derdewereldorganisaties, ...) moeten erkennen als bondgenoten, zowel op het niveau van het bedrijf als in de maatschappelijke discussie over verantwoord ondernemerschap.

Ook de overheid heeft een cruciale rol te vervullen ten aanzien van Verantwoord Ondernemerschap. Zo zijn ondernemingen pas 'verantwoord' indien ze het beter doen dan wat de wet hun oplegt. Verantwoord ondernemen kan alleszins niet in de plaats van huidige en toekomstige wetgeving komen. Ze kan deze hoogstens aanvullen. Van de overheid verwachten we dat ze het erkennen van 'verantwoorde ondernemingen', door ze een label toe te kennen, strikt bewaakt.

Op beleidsniveau moeten we als vakbond een rol kunnen spelen in het mee bepalen van de inhoud van deze labels. Op bedrijfsniveau willen we betrokken worden bij de controle op de correcte toepassing ervan.

3. ONZE INTERNE VAKBONDSWERKING OPTIMALISEREN

Traditioneel is onze taak binnen de bedrijfsmuren het behartigen van de individuele en collectieve belangen van de werknemers. Onze bedrijfswerking is echter al lang niet meer beperkt tot het invulling geven aan de economische en sociale democratie binnen de bedrijven. Een verbreding van het sociale aandachtsveld (gelijke kansenbeleid, antidiscriminatiebeleid, enz.) en het opkomen van nieuwe

welzijnsthema's zoals milieu, ruimtelijke ordening en, recenter nog, energie en mobiliteit, hebben de syndicale bedrijfswerking verder uitgebreid.

Binnen de grenzen van ons eigen bedrijf moeten we dus méér thema's dan vroeger bestrijken met onze syndicale controle. Maar meer en meer moeten we ook nog verder kijken: naar wat er stroomopwaarts van het bedrijf gebeurt op sociaal en ecologisch vlak, bijvoorbeeld bij de toeleveranciers en grondstofproducenten, die soms in de derde wereld gevestigd zijn en in erbarmelijke omstandigheden werken. En stroomafwaarts van ons eigen bedrijf, bijvoorbeeld naar de milieu-effecten van het product van het bedrijf eens het afval wordt.

Dit alles syndicaal aanpakken is niet vanzelfsprekend. We stellen in de praktijk vast dat het milieuthema vandaag weliswaar meer en meer vakbonds aandacht krijgt in de bedrijven, maar nog niet vanzelfsprekend is. En een goede samenwerking op bedrijfsvlak tussen de verschillende militanten die zich specialiseren in het sociale, het economische of het ecologische aspect van het bedrijfsbeleid is evenmin algemeen. We werken nog te veel in hokjes.

ORIENTATIE: DE SYNDICALE WERKING ROND MILIEU, RUIMTELIJKE ORDENING, ENERGIE EN MOBILITEIT

We moeten onze bedrijfswerking rond thema's als milieu, ruimtelijke ordening, energie en mobiliteit verder uitbouwen en veralgemenen. Dit vereist een verbreding van de klassieke thema's binnen de bedrijfsmuren, maar ook verder kijken, stroomopwaarts en stroomafwaarts van de eigen productie (dus buiten het bedrijf).

We zullen die werking meenemen in de traditionele syndicale bedrijfsorganen: het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de Ondernemingsraad en de Syndicale Afdeling en milieu daar op de agenda plaatsen.

Onze syndicale visie moet in het gehele bedrijfsbeleid (ook het investeringsbeleid) gaan doorwegen.

Maar we moeten niet enkel inhoudelijk verbreden: we moeten onze syndicale werking ook qua organisatie en aanpak wel meer integreren. Sociale, economische en ecologische thema's moeten tegelijk en geïntegreerd aangepakt worden, onze delegaties in verschillende organen moeten meer samenwerken: dat is pas duurzaam werken! We moeten voor die geïntegreerde aanpak de nodige syndicale werkmethodes ontwikkelen.

Door de verbreding van de aan te pakken thema's, en de nood aan afstemming tussen de syndicale invalshoeken, is de syndicale bedrijfswerking er complexer op

geworden, en is de behoefte aan ondersteuning vanuit de syndicale structuren verder toegenomen. Dit vergt een verdere uitbouw van onze interne werking ter zake.

ORIENTATIE

Binnen de syndicale structuren moeten we de ondersteuning van de bedrijfsmilitanten verder uitbouwen, voor de aanpak van de thema's milieu, ruimtelijke ordening, mobiliteit, EET (Economische en Financiële Informatie) en energie. We willen hierbij uitgaan van een getrappt systeem, waarbij op het niveau van gewesten en/of centrales de basisdienstverlening wordt verzekerd aan militanten en delegates. De gewesten en centrales worden ondersteund door de diensten van de Vlaamse Interregionale, zowel systematisch (met informatie en opleiding) als op vraag rond specifieke complexe probleemdoossiers.

Deze ondersteuning zal structureel uitgebouwd worden. Maar dit mogelijk en wettelijk is, zullen we (zoals in het verleden) ook op de expertise van Arbeid en Milieu een beroep doen.

Ook buiten de bedrijven en sectoren, en meer bepaald op het gemeentelijke vlak, worden onze lokale vertegenwoordigers meer en meer betrokken bij de aanpak van milieu en ruimtelijke ordening. Heel wat militanten en verantwoordelijken hebben een mandaat in gemeentelijke milieuraaden en in GECORO's (gemeentelijke commissies voor ruimtelijke ordening) opgenomen. Hoewel onze vakbond traditioneel bij prioriteit de ondersteuning verzekert van de syndicale werking in bedrijven en sectoren, is ook een beperkte ondersteuning van de gemeentelijke werking aangewezen.

ORIENTATIE

De ondersteuning zal structureel uitgebouwd worden. Maar dit mogelijk en wettelijk is, zullen we (zoals in het verleden) ook op de expertise van Arbeid en Milieu een beroep doen.

De ondersteuning rond specifieke regiogebonden materies van onze gemandateerden in gemeentelijke milieuraaden en GECORO's zal verzekerd worden door de gewesten, de diensten van de Vlaamse Interregionale zullen de gewesten hiertoe ondersteunen met informatie en wanneer nodig met opleiding.

