



CONGRES RESOLUTIES

21/22.11 2013



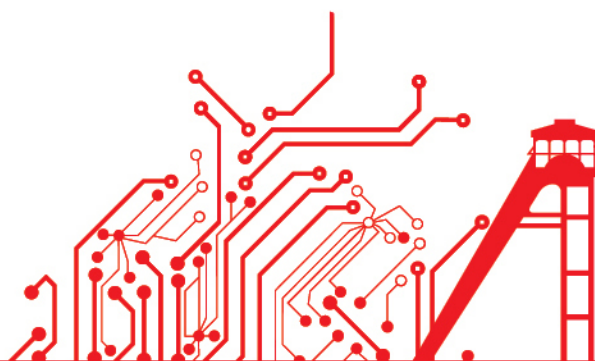
ABVV-Metaal
2de Statutair Congres
C-MINE GENK
21/22.11 2013

RESOLUTIES

Deel 1 Vakbond 2.0



ABVV-Metaal • J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel • Tel. 02/627.74.11 - Fax 02/627.74.90
E-mail: info@abvvmetaal.org • www.abvvmetaal.be



Inleiding

Een industriële basis is essentieel voor de welvaart in onze samenleving. Bijna vier op tien Vlamingen (circa 765.000) verdienen hun brood dankzij de industrie, waarvan 450.000 rechtstreeks en zo'n 300.000 onrechtstreeks. De maaksectoren zijn nog altijd de belangrijkste sectoren voor de toegevoegde waarde, lonen en tewerkstelling. Rekening gehouden met de onrechtstreekse impact draagt de industrie bij tot 40 procent van de globale welvaart in Vlaanderen. Dit alles neemt niet weg dat niet alleen de aard van de economie verandert (verschuiving naar diensteneconomie) maar ook de industrie zelf (KMO'isering, nieuwe sectoren,...).

De vakbond is het product van het industrieel kapitalisme van de vorige eeuw. De uitdaging zal daarom zijn om een antwoord te bieden aan de noden en verzuchtingen van de werknemers enerzijds en de uitdagingen van een moderne arbeidsmarkt anderzijds. De sterkte van het Belgisch syndicalisme is de hoge representativiteit. Dat blijkt deels uit de naar Europese normen zeer hoge syndicalisatiegraad.

Ledengemiddelde					
	1999	2003	2006	2009	2011
ABVV	1.198.713	1.311.446	1.415.403	1.483.088	1.517.538
ABVV-Vlaanderen	572.829	612.827	655.517	693.400	707.386
Metaal Vlaanderen	90.053	90.419	91.291	92.820	87.795

De syndicalisatiegraad kwam bovendien globaal niet onder druk te staan tijdens de crisisjaren. In de metaalsector, waar er om en bij 30.000 jobs verdwenen, kenden we wel een lichte achteruitgang.

Een andere aanduiding zijn de sociale verkiezingen: in 6.807 Technische Bedrijfseenheden (die instaan voor 1,7 miljoen werknemers) zijn er verkiezingen CPBW doorgegaan. De participatiegraad bij deze niet verplichte sociale verkiezingen blijft hoog, namelijk gemiddeld 71 procent.

Een eerste nuancering is dat deze algemene cijfers niet het hele verhaal vertellen. De opkomst bij de sociale verkiezingen bij de arbeiders bedroeg 81 procent, bij de bedienden 66 procent. Bij de jongeren daalde dit zelfs tot 35 procent. Ook naar syndicalisatiegraad zijn er grote verschillen tussen verschillende categorieën werknemers.



De vakbonden hebben een negatief imago, maar ze genieten een sterk vertrouwen. Het negatieve imago van de vakbonden in de publieke opinie wordt zeer sterk bepaald door de manier waarop de vakbonden in de media komen bij grote conflicten (treinstakingen, ...).

Daartegenover blijkt uit de vertrouwensindex uitgevoerd in opdracht van de Vlaamse regering dat de vakbonden, na de politie, het meeste vertrouwen genieten bij de bevolking.

1. De vakbond op een kantelmoment

We bevinden ons op een kantelmoment, zowel op politiek als op sociaal en economisch vlak. Je kunt niet aan de toekomst bouwen door je te blijven beroepen op het verleden. Als we ook morgen nog een rode representatieve vakbond willen zijn, moeten we vandaag de vakbonden durven herdenken en hervormen.

Een veranderde samenleving, een veranderde economie, een veranderde arbeidsmarkt maakt dat ook de vakbond zal moeten veranderen. Dit betekent niet dat we onze ideologie moeten afzweren. We zijn en blijven een linkse vakbond die streeft naar sociale gelijkheid.

De diversiteit op de arbeidsmarkt (statutair, contractueel, etnisch-cultureel, intergenerationeel, doelgroepen, preciaire tewerkstelling, KMO'isering,...) brengt met zich mee dat de reorganisatie van de solidariteit de grootste uitdaging is voor een moderne vakbond. Hoe combineer je individuele en collectieve belangenbehartiging in een boodschap op lange termijn?

ABVV-Metaal moet in de komende statutaire periode inhoudelijk werken aan een eigentijdse invulling van onze basiswaarde 'solidariteit'. Elk jaar wordt hierover één inhoudelijke Syndicale Raad georganiseerd en deze waarde wordt telkens meegenomen in onze vorming.

2. De syndicale werking durven herdenken

Onze syndicale werking is – ondanks alle veranderingen in de economie en op de arbeidsmarkt – fundamenteel ongewijzigd gebleven. Dat komt enerzijds omdat de machtsverhoudingen tussen werkgever en werknemer niet fundamenteel werden gewijzigd. En zolang er geen grenzen zijn aan de groei van de leden, is dat schijnbaar ook niet nodig. Alleen begint men in de industriële sectoren – ook naar ledenaantallen – wel degelijk de gevolgen van de crisis te voelen (herstructurering, sluiting, aftakeling, verandering in industrie, ...).



Anderzijds hebben we daardoor in onze dagelijkse werking – zeker als industriecentrale – te weinig oog gehad voor nieuwe thema's op de arbeidsmarkt: vorming, competentie management, loopbaanbeleid, werkbaar werk, combinatie werk-privé, ... Het zijn thema's die vandaag nog niet veralgemeend tot de kern van onze syndicale werking behoren, maar wel meer en meer de kern van het leven van vele werknemers bepalen.

We hebben de keuze om ofwel onze traditionele focus te houden en zo te kiezen voor een steeds kleiner verhaal, ofwel te opteren voor een breder en meer gediversifieerd verhaal.

- ***In het verleden stond de vakbond garant voor de 'vaste' baan van de arbeider/bediende. In de toekomst moet de vakbond die rol kunnen vervullen als hoeder van de levenslange loopbaan en arbeidsorganisatie van de werknemer (individueel en collectief). Als we dit willen realiseren, dan moet er een betere afstemming zijn tussen het interprofessionele en het sectorale aspect.***
- ***De eerstelijnservice (coaching, jobbegeleiding,...) moet gebeuren op interprofessioneel niveau: als een loopbaan minder sectoraal gebonden is, heb je best een intersectoraal beeld. De backoffice moet gebeuren door de sectoren, omdat daar de terreinkennis aanwezig is (de noden van sectoren en bedrijven). Dit heeft ook gevolgen voor de organisatie van de Centrale (studiedienst, medewerkers federaties, vorming,...). De Centrale moet ervoor zorgen dat de nodige expertise ontwikkeld wordt bij onze militanten via de vorming en dat de expertise aanwezig is op de studiedienst en bij de medewerkers (o.a. via bijscholing).***
- ***Een van onze kerntaken is en blijft het syndicaal overleg in de bedrijven. Maar ook dit terrein is constant in beweging en vraagt om voortdurende bijsturing (op het vlak van onderhandelen, wetgeving, dienstverlening, ledenwerving, werken met verschillende doelgroepen, ondersteuning, communicatie,...). Het is noodzakelijk om het soort bedrijven waarmee we te maken krijgen te typeren, zodat we werkingsmiddelen, kennis en vaardigheden daarop beter kunnen afstellen. Als we het verschil willen blijven maken en de belangen van onze leden optimaal willen blijven behartigen, dan is een sterke positionering een voorwaarde. We moeten nadenken over welke aanpak in welke bedrijven de meest relevante is en welke extra competenties er moeten worden ontwikkeld bij onze militanten, délégués, stafmedewerkers en secretarissen. Welke ondersteuning is er nodig, welke diensten, welke vorming,...?***



- ***De studiedienst van de Centrale geeft een kwalitatieve ondersteuning op het vlak van de specifiek sectorale materies. Vele syndicale materies en maatschappelijke uitdagingen zijn echter sectoroverschrijdend. Daarvoor hebben we behoefte aan een sectoroverschrijdende studiedienst gestoeld op een breed intern en extern netwerk van specialisten en bevoorrechte getuigen. Er moet worden onderzocht of er kan worden gewerkt met kennis- en competentieclusters die gecoördineerd worden samengebracht binnen het brede netwerk van het ABVV. ABVV-Metaal zal tijdens de volgende congresperiode binnen het ABVV de nodige initiatieven nemen om tot de oprichting van een geïntegreerd en centraal gecoördineerd Studie- en Kenniscentrum te komen.***
- ***Met het oog op Vakbond 2.0 moeten we met de metaalvorming opnieuw een kwalitatieve sprong maken om opnieuw een voorsprong te nemen in de benadering van een eigentijds concept en effectief vormingsaanbod. Daarom zal de Centrale tijdens de komende congresperiode een uitgebreid debat organiseren over een vernieuwde kwalitatieve invulling van de vorming.***
- ***Betaald educatief verlof is een belangrijk instrument voor de professionele en individuele ontwikkeling van de werknemers. In het kader van de zesde staatshervorming wordt deze bevoegdheid overgeheveld naar de gewesten. Bij de overdracht moet het individueel recht op BEV gegarandeerd blijven, alsook de paritaire betrokkenheid bij het stelsel (financiering, modaliteiten, erkenning beroeps- en algemene opleidingen,...). ABVV-Metaal waakt erover dat de erkenning van de syndicale vorming als algemene opleiding waarvoor BEV kan worden opgenomen, wordt gevrijwaard. Op korte termijn eisen wij tevens de uitbreiding van het stelsel naar deeltijdse werknemers en werknemers met atypische contracten, de verhoging van de grens voor terugbetaling van de lonen en een nieuwe verhoging van het aantal uren waarop werknemers recht hebben per schooljaar.***

ABVV-Metaal wil dat de werking en de financiering van het stelsel voor de toekomst wordt gevrijwaard. ABVV-Metaal onderzoekt of er in deze ook sectorale alternatieve financieringen mogelijk zijn. Het afbouwen van het aantal uren van BEV zorgde immers voor een tekort aan beschikbare vormingsdagen om een degelijke vorming te verzorgen. ABVV-Metaal zal ijveren voor een sectorale uitbreiding van het aantal vormingsdagen.



3. Een herstructurering van de vakbond

Niet alleen onze werking is ongewijzigd gebleven, ook onze structuur is nog steeds het product van de economische ontwikkeling van meer dan een eeuw geleden en dus niet meer geënt op de huidige economische realiteit.

ABVV-Metaal is van oordeel dat er een herstructurering moet komen van het ABVV op basis van de grote economische realiteiten van de toekomst (industrie, logistiek, diensten...) en niet deze van het verleden. Tot op heden zijn fusies binnen het ABVV niet ingegeven door strategische keuzes, maar wel door 'noodzakelijkheden'.

De economische evolutie maakt dat de syndicale organisatievorm van de toekomst meer interprofessioneel en intersectoraal zal zijn. In een sterk interprofessioneel ABVV moet iedereen aan bod kunnen komen en kan geen politiek worden gevoerd louter op basis van meerderheden van deze of gene centrale. De ervaring van de laatste jaren leert bovendien dat het ABVV hierdoor niet wordt versterkt, maar wel verzwakt. Een vakbond moet bovendien een syndicale, economische en sociale tegenmacht kunnen vormen op elk niveau: federaal, maar ook Vlaams. In de huidige structuur van het ABVV moeten Vlaamse afdelingen en gewesten zich al te vaak schikken naar het federale compromis. Dat zorgt op elk niveau voor een machteloosheid tegenover economische machten in de hand.

Met het oog op de veranderingen op de arbeidsmarkt is het ook duidelijk dat geen enkele centrale afzonderlijk een afdoend antwoord kan bieden op de uitdagingen van morgen. Dit antwoord moet komen van de gehele structuur van het ABVV. Er is daarom een fundamenteel debat nodig over de organisatievorm van het ABVV 'welke gewesten', 'welke centrale', 'wie doet wat op welk niveau',...

Ook de mondiale economie wordt meer en meer gekenmerkt door een centraliserende tendens (beslissingen worden niet meer genomen in het land van de vestiging van het bedrijf, maar in het hoofdkwartier en enkel daar - globalisering) en een decentraliserende tendens (lokale culturele invulling van deze globale tendensen – glocalisering).

Op elk niveau (internationaal, Europees, nationaal) heeft de vakbond behoefte aan een gelijkaardige structuur, wil men nog een tegengewicht kunnen bieden:

- een sterke centrale structuur om zo krachtig mogelijk te kunnen optreden (interprofessioneel), maar met een gegarandeerde democratische vertegenwoordiging van alle centrales, die niet alleen gebaseerd is op ledental;

- een sterke gedecentraliseerde structuur om zo dicht mogelijk naar de leden toe te kunnen optreden (sectoraal).



ABVV-Metaal meent dat enkel een sterk interprofessioneel ABVV in samenhang met sterke sectorale antennes een antwoord kan bieden op de uitdagingen van morgen.

4. Een werknemersstatuut op korte termijn

Tijdens de afgelopen statutaire periode was er onder druk van een arrest van het Grondwettelijk Hof een fundamentele doorbraak in het arbeiders- en bediendendossier (regeling opzeg en carenzdag). Het regeringscompromis dat in werking treedt vanaf 1 januari 2014 voorziet ook dat 'de sociale partners volgens een dwingend tijds kader de andere elementen van het dossier arbeiders/bedienden moeten regelen aan de hand van een actualisering van het ontwerp IPA 2011-2012'. Het ontwerp-IPA had zowel betrekking op het individuele als op het collectieve arbeidsrecht (Paritaire Comités,...).

De Centrale moet met alle middelen een dwingend tijds kader afdwingen met als finaliteit een werknemersstatuut en met als deadline 1 januari 2015, zodat de sociale verkiezingen van 2016 met één werknemerscategorie kunnen doorgaan.

Wat het individueel arbeidsrecht betreft, wil ABVV-Metaal:

- dat alle werknemers een maandelijkse uitbetaling van het loon hebben, behoudens sectorale afwijking;
- dat voor de berekening van het aantal vakantiedagen de regeling geldt van de arbeiders, dat het enkel en dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiefonds (waardoor de uitbetaling gegarandeerd blijft in het geval van wanbeheer of faillissement van de werkgever), dat het vakantiegeld wordt berekend op basis van een volledig jaarloon en dat er een harmonisering komt van de berekeningswijze van het vakantiegeld, berekend op basis van alle loonbestanddelen (inclusief eindejaarspremie, overuren...);
- dat alle werknemers in aanmerking komen voor een systeem van tijdelijke werkloosheid en dat op interprofessioneel vlak een kaderakkoord wordt opgesteld met de algemene minimumvoorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoen om in aanmerking te komen. Naar analogie met de huidige regeling voor bedienden moet er een CAO of een ondernemingsakkoord zijn voor de invoering. Er moeten garanties zijn tegen het oneigenlijk gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid, dat het loonverlies van de werknemer wordt gedekt door een bijkomende gesolidariseerde vergoeding en dat alle periodes



van tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld;

- dat alle werknemers met een anciënniteit van één maand recht hebben op een gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid, dat de eerste twee weken van gewaarborgd loon ten laste zijn van de werkgever (systeem bedienden) en dat voor de twee volgende weken de werkgever gedeeltelijk tussenkomt, aangevuld met een aanvullende vergoeding van de mutualiteit.

Wat de collectieve aspecten betreft:

Het ontwerp-IPA 2011-2012 voorzag dat de bestaande Paritaire Comités, waar mogelijk, moesten fusioneren. Verder moest de mogelijkheid worden onderzocht om het Gerechtelijk Wetboek te wijzigen voor de volgende benoemingsronde, om de samenstelling van de kamers van de arbeidsrechtbanken en –hoven en om de benoeming van rechters en raadsheren in sociale zaken als werknemer te herzien. Tot slot werd voorzien dat de wijziging van collectieve verhoudingen moest samenlopen met sociale verkiezingen.

De gemakkelijkste en meest voor de hand liggende optie is om de nieuwe Paritaire Comités gemengd te maken en om de bestaande Paritaire Comités te fusioneren. Op die wijze blijft een herschikking echter beperkt tot de eigen sectoren. ABVV-Metaal is evenwel van oordeel dat er ook werk moet gemaakt worden van een volledige hertekening van de Paritaire Comités op maat van de economische ontwikkeling van de toekomst (de huidige indeling is het resultaat van de industriële ontwikkeling van de vorige eeuw). Dit is een discussie die verder reikt dan de Centrale en slaat op de interne structuur van het ganse ABVV. Het is aan de Centrale om deze discussie te openen binnen het ABVV en om weldoordacht en met argumenten onderbouwd de krijtlijnen van zo'n hervorming uit te tekenen.

In afwachting van zo'n hervorming moet er onmiddellijk werk worden gemaakt van de aanbevelingen uit het ontwerp-IPA 2011-2012:

- starten met de herverkaveling van het PC 218 (Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden): het gaat hier over bedienden die werkzaam zijn in sectoren met een overwicht aan arbeiders, bijv. bedienden in de garagesector, metaalhandel, elektriciens,... Vandaar dat zij niet in een apart PC werden ondergebracht;**
- het betreffende PC van de arbeiders openstellen voor de bediendevertegenwoordiging;**



- de CAO's van het PC 218 gelden voor de bedienden zolang er geen nieuwe CAO's over het voorwerp in het gemengd Paritair Comité werden afgesloten;
- erover waken dat door de samenkomst van de werknemers uit de verschillende statuten de 'slagkracht' van alle werknemers wordt versterkt.

In een tweede stap worden de specifieke PC voor bedienden en arbeiders aangepakt, bijv. 209 en 111:

- doorlichting van CAO's op hun gemeenschappelijke punten;
- via afstemming van een gemeenschappelijke eisenbundel;
- gemeenschappelijke onderhandelingen met aparte akkoorden;
- gemeenschappelijke onderhandelingen met globale akkoorden in een gemengd Paritair Comité.

Vanaf 1 januari 2014 mogen er geen akkoorden meer afgesloten worden die aparte regelingen voorzien voor arbeiders en bedienden en de statuten opnieuw verder uit elkaar drijft. Te beginnen met de onderhandelingen in het kader van de nieuwe opzegregeling: voor een opzeg van minimaal zes maanden bestaat de mogelijkheid om twee derden te betalen en een derde in te vullen met maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhoogt. Sectoren krijgen vijf jaar de tijd om een invulling te voorzien. De Centrale moet erover waken dat in haar sectoren, in afwachting van één werknemersstatuut, gelijkaardige regelingen voor arbeiders en bedienden worden overeengekomen (op basis van gemeenschappelijke eisenbundels). De Centrale moet hiervoor de nodige stappen zetten binnen het ABVV en de politiek.

Voor de andere elementen van het collectief arbeidsrecht wil ABVV-Metaal:

- afschaffing afzonderlijke kamers in de arbeidsrechtbanken: de afzonderlijke kamers hebben een functionele bestaansreden, de samenvoeging heeft dan ook eerder een symbolische betekenis;
- in de aanloop naar de sociale verkiezingen 2016 moet reglementerend werk worden gemaakt om tot gemeenschappelijke kiescolleges te komen met het behoud van het aantal mandaten:
 - wetgeving aanpassen;
 - intern afspraken maken over lijstvorming;



- ***aangezien de aanduiding van de syndicale delegatie in het verlengde van de uitslagen sociale verkiezingen plaatsvindt, kan dit in aansluiting van de verkiezingen van 2016 gebeuren.***
- ***in de aanloop naar 2016 moet werk worden gemaakt van een gemeenschappelijk statuut:***
 - ***aanpassing CAO 5;***
 - ***aanpassing van de statuten op bedrijfsniveau;***
 - ***indien gemengde Paritaire Comités actief: aanpassing sectoraal statuut.***

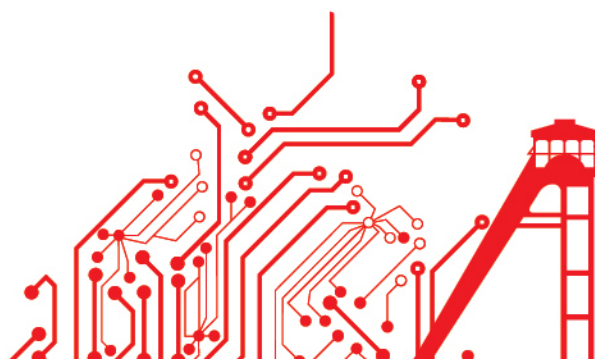
5. Een hergroepering van de centrales

De invoering van een werknemersstatuut, de hergroepering/hertekening van de Paritaire Comités zal vanzelfsprekend ook vergaande invloed hebben op de structuur van het ABVV. Vandaag telt het ABVV zeven (x) beroepscentrales.

LEDENGEMIDDELDE ABVV 2011							
	Algemene Centrale	BBTK	ACOD	ABVV-Metaal	Voeding	TKD	BTB
Vlaanderen	212.957	159.993	111.037	87.795	57.654	21.659	32.618
Wallonië	165.596	171.973	145.297	73.263	44.159	8.439	11.048
Brussel	23.729	78.306	51.252	12.126	14.888	1.108	2.752
Totaal	402.282	410.272	307.586	173.184	116.701	31.206	46.418

(x) in november fusioneert TKD met de Algemene Centrale

De Algemene Centrale en de BBTK hebben op elk niveau binnen het ABVV (federaal, Vlaamse en de Waalse Intergewestelijke) de meerderheid binnen het ABVV. Met uitzondering van West-Vlaanderen geldt dit ook voor elk Vlaams gewest. Het is sedert 2000 dat beide centrales een meerderheid hebben verworven binnen het ABVV. Vanuit democratisch oogpunt is dit een ongezonde situatie die bovendien verlamrend werkt op de werking van het ABVV.



ABVV-Metaal is en blijft daarom voorstander van een hergroepering van de centrales . Zo'n hergroepering moet verlopen via twee evenwijdige banen:

- ***Een hergroepering die een gezond evenwicht in stand houdt binnen het ABVV. Een evenwicht is immers noodzakelijk voor de uitbouw van een sterk interprofessioneel ABVV;***
- ***Een hergroepering die een antwoord biedt op de nieuwe economische realiteit, op de netwerkondernemingen die de sectorale grenzen doorbreken. Dit impliceert niet enkel het belang van een hergroepering, maar ook van een interne herverdeling. Dit hangt vanzelfsprekend samen met een hertekening van de Paritaire Comités.***

We moeten dit proces niet passief ondergaan, maar we moeten ook zelf durven nadenken over een logischere sectorale indeling. Daarbij moeten we ons goed realiseren dat dit ook gevolgen kan hebben voor sommige sectoren die nu onder onze bevoegdheid ressorteren.

ABVV-Metaal is altijd voorstander geweest van een industriesyndicalisme. Voor de industrie moest deze hergroepering gebeuren rond de belangrijke industriële assen: de technologische industrie en de chemie. Een nieuwe syndicale structuur moet echter ook een antwoord bieden op de (toekomstige) evoluties van onze economie / industrie ('ketenindustrie'). ABVV-Metaal is daarom van oordeel dat een syndicale herstructurering beter gebeurt op basis van grote overkoepelende sectoren (dienstensector, zorgsector...).

Een duurzame industrialisering moet oog hebben voor de hele productieketen. We kiezen daarom voor één vakbond voor de 'maak- en hermaaksector'. De Centrale moet op korte termijn een uitgewerkt voorstel over zo'n toekomstgerichte hergroepering, met een correcte toewijzing van de leden, presenteren. De Centrale zal dit voorstel toelichten bij andere geïnteresseerde centrales, evenals bij alle belanghebbende politieke actoren.

Het Federaal Congres van het ABVV in 2014 moet opteren voor een nieuwe syndicale structuur, gegroepeerd rond drie of vier evenwichtige beroepscentrales en een sterk interprofessioneel ABVV, waarbij het lid centraal staat. De bestaande syndicale structuren (centrales) moeten opgaan in deze nieuwe structuur. In dat licht moet ook worden herbekeken hoe de gemeenschappen zich organiseren binnen het ABVV.



ABVV-Metaal is en blijft een voorstander van een interprofessionele stakerskas, zoals voorzien in de interne motie van het federaal ABVV-Congres van 1997. Een interprofessionele stakerskas is van fundamenteel belang. Het is al te gemakkelijk om interprofessionele strategieën en acties te plannen en de rekening te 'desolidariseren' en te presenteren aan de centrales/sectoren. Zonder een interprofessionele stakingskas, in verhouding tot het aantal leden, is er geen interprofessionele strategie mogelijk.

6. Voor een nieuwe industrialisering is er ook een nieuwe industrievakbond nodig

ABVV-Metaal is voorstander van een industriesyndicalisme dat het belang van de industrie voor de verdere ontwikkeling van onze welvaart durft voorop te stellen. Reeds in de jaren zeventig stelde de metaalcentrale de eis voor een industrievakbond, conform artikel 8 van de ABVV-statuten die slechts één centrale per sector erkennen. Het bestaan van de twee aparte statuten voor arbeiders en bedienden was een hinderpaal voor de ontwikkeling van een industriesyndicalisme, 'zoals het bestaan van de vakbondsstructuren een rem betekent op de verwezenlijking van het eenheidsstatuut' (Congres CMB – Rode Draad – 1991). De doorbraak in de problematiek van het arbeiders- en bediendestatuut moet de definitieve stap zijn naar het werknemersstatuut en naar een toekomstgericht industriesyndicalisme.

We kunnen niet wachten tot het werknemersstatuut en de hertekening/fusie van de bestaande Paritaire Comités verwezenlijkt zijn om dit proces op te starten. Als we dat doen, zullen we hopeloos te laat zijn.

Een industrievakbond is niet een arbeiderscentrale met bedienden erbij. Uit onderzoek blijkt dat momenteel verwachtingen ten aanzien van vakbonden, ten opzichte van (prioriteiten in) sociaal overleg en van participatie in de onderneming kunnen verschillen tussen arbeiders en bedienden, zoals er ook verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden qua opleiding, verwachtingen, culturele en economische houdingen. Dit is door de aparte statuten historisch zo gegroeid. Dat hoeft niet onoverkomelijk te zijn, maar het is wel een realiteit. Een werknemersstatuut kan en zal die verschillende (arbeids)realiteiten en houdingen niet zomaar opheffen.

Een industrievakbond is niet gewoon een voortzetting van de oude werking, maar ook naar bedienden gericht. Het betekent een nieuwe vakbond en een nieuwe syndicale aanpak.



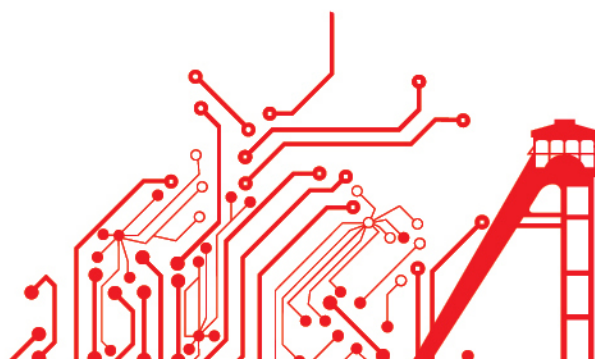
Dat betekent dat mogelijkerwijze alles moet worden herdacht: onze communicatie, vorming, profiel van middenkaders en kaders (bijv. secretaris), ... Het is de taak van de Centrale om deze ommekeer op zeer korte termijn terdege voor te bereiden. Ervaringen van buitenlandse vakbonden (die ook de switch van twee naar één statuut gemaakt hebben) kunnen hierbij hulp bieden.

ABVV-Metaal organiseert een studiedag - waarop alle centrales die actief zijn in de industrie worden uitgenodigd - over de ervaring van buitenlandse vakbonden die de switch naar één statuut hebben gemaakt.

De positie van de ABVV-bedienden binnen de industrie is momenteel minder sterk in vergelijking met de sterkte van de bediendevakbond in andere sectoren. In veel van onze bedrijven zal het ABVV na de verwezenlijking van één werknemersstatuut niet meer de grootste fractie vertegenwoordigen. ***Daarom moeten we in eerste instantie werken aan de versterking van de vertegenwoordiging en de syndicalisatiegraad van het ABVV bij alle werknemers.***

Ook daarin zullen we niet slagen, als we tot de laatste dag wachten om initiatieven te nemen. We moeten de werkelijkheid van het werknemersstatuut en van de vereniging van alle werknemers in één vakbond voorbereiden en niet achterlopen. Die voorbereidingen zijn gericht op het niveau van de sectoren en van de bedrijven en betreffen gemeenschappelijke eisenbundels, gemeenschappelijke voorbereiding van Ondernemingsraden en Comités, gemeenschappelijke cruciale ledenvergaderingen, economische en financiële informatie, ...

We moeten hiertoe op deze terreinen initiatieven nemen naar de BBTK (maar zeker ook naar andere centrales als we meer intersectoraal willen werken). Als dit niet kan met de BBTK in zijn geheel, kan het misschien wel op het niveau van het bedrijf. ABVV-Metaal zal daarom initiatieven nemen naar alle centrales die actief zijn in de industrie: een federaal, Vlaams en provinciaal syndicaal overlegcomité Industrie kan het embryo vormen van de nieuwe Industriebond van het ABVV.



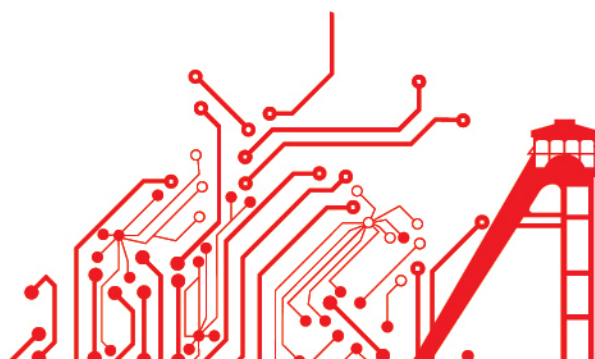
7. Een open communicatie in een open samenleving

Er is een tegenstelling tussen hoge syndicalisatiegraad van de werknemers (in België en Vlaanderen) en het groot vertrouwen van de werknemers in de vakbonden (dixit de vertrouwensindex uitgevoerd in opdracht van de Vlaamse regering) enerzijds en het negatieve imago dat de vakbond anderzijds heeft in de publieke opinie. Een van de redenen is ongetwijfeld dat de vakbond verschillend gepercipieerd wordt al naargelang de situatie waarin men zich bevindt (in het bedrijf, wachtend op het perron,...), maar ook naargelang het statuut, het contract dat men (niet) heeft,... Maar het algemeen beeld van de publieke opinie wordt telkens weer bepaald door het beeld dat de media haalt in de ruime betekenis van het woord: van het tv-nieuws tot de internettoeg die 'Twitter' soms is. Daardoor wordt het imago niet bepaald door de honderden CAO's die in de sectoren worden afgesloten, maar wel door het verwerpen van één interprofessioneel akkoord.

Werknemers zijn geen compacte groep. Ze verschillen qua statuut, opleiding, leeftijd, etnische afkomst,... Zo divers als de werknemers zijn op de arbeidsmarkt, zo divers zijn ook hun belangen en daarmee hun verwachtingen en perceptie van de vakbond. Nochtans vindt nog steeds het overgrote deel van de werknemers participatie in het bedrijf zeer belangrijk en ze zijn daarenboven maar matig tevreden over de huidige mogelijkheden tot participatie. Als belangrijkste thema's van participatie worden naar voren geschoven: de loon- en arbeidsvoorwaarden, werktijd, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden, jobinhoud, loopbaanbeleid, opleiding,... (jaarlijkse enquête Randstad). Dit betekent dat de huidige werknemersgeneratie nog steeds zeer positief staat ten overstaan van de kerntaken - belangenbehartiging, participatie, sociaal overleg - alsook tegenover de kernthema's - loon en arbeid, arbeidsorganisatie, loopbanen - van de vakbond. Toch wordt de vakbond niet zo gepercipieerd in de media/publieke opinie.

Communicatie kan een deel van de oplossing zijn. Maar een negatieve perceptie/negatief imago los je niet alleen op met een andere communicatie. Communicatie kan niets oplossen als de basiservaring negatief is. Alleen kan deze basiservaring, door de groeiende verschillen op de arbeidsmarkt, zeer verschillend zijn en ook leiden tot conflicten. Zo'n situatie zal zich nog scherper stellen binnen een nieuwe industrievakbond voor arbeiders en bedienden met alle mogelijke verschillen in cultuur, houding, opleiding, verwachtingen,...

ABVV(-Metaal) is een ideologische, linkse organisatie. Maar daarom zijn onze leden dat nog niet. Maximaal een kwart van de vakbondsleden wordt lid omwille van een ideologische motivatie. Men is wel lid, omdat men denkt/overtuigd is dat lid zijn van een vakbond hen versterkt als werknemer.



Onze boodschap en communicatie

- a.** Onze boodschap moet helder en duidelijk zijn. *Elke werknemer heeft een band met de vakbond: een vakband. Het is de vakbond die 'ik' en 'wij' moet verzoenen: het individuele belang van de werknemer en het collectieve belang van de werknemers in zijn geheel. Om de soms tegenstrijdige belangen van de werknemers op de arbeidsmarkt te verzoenen moeten we concrete doelstellingen naar voren schuiven: wij zijn de garantie voor duurzaam en kwaliteitsvol werk voor iedereen en de organisator van de levenslange loopbaan en arbeidsorganisatie van de werknemer (individueel als collectief). De vakbond als garantie voor een duurzame loopbaanzekerheid. Hiervoor is het ook noodzakelijk om onze afgevaardigden (permanent bij) te scholen zodat ze een betere en bredere kijk krijgen op de evoluties in de samenleving/economie/arbeidsmarkt.*
- b.** Onze boodschap moet helder en duidelijk zijn. Dat wil ook zeggen dat ze eenduidig moet zijn: inhoudelijk maar zeker vormelijk. Tijdens de vorige statutaire periode hebben we een TOOLBOX ontwikkeld voor onze militanten. We moeten verder werken op deze lijn. Communicatie van ABVV-Metaal moet te allen tijde (van pamflet tot bedrijfswebsite tot Facebook-account...) herkenbaar zijn als ABVV-Metaal. Dat wil niet zeggen dat alle communicatie gelijk moet zijn, maar ze moet wel gestandaardiseerd zijn. *De TOOLBOX moet worden ontwikkeld als een uniform communicatiemiddel dat de mogelijkheid biedt om deze communicatie te enten op lokale (bedrijfsgebonden) gevoeligheden. Werken met de TOOLBOX moet een permanent onderdeel worden van de vorming.*
- c.** *De communicatie met de pers verloopt in veel gevallen nog té willekeurig. Elke federatie (en soms elke afgevaardigde) beschikt over eigen perscontacten. In sommige gevallen werkt dat goed, maar soms gaan er ook kansen verloren. De Centrale maakt een draaiboek inzake het persoptreden bij acties, conflicten, ... De Centrale zorgt voor een gecoördineerd persbestand: met nationale en regionale perscontacten die centraal raadpleegbaar zijn.*



De vakbond als converserende organisatie bij uitstek

De negatieve perceptie van de vakbond moeten we counteren met een positieve authentieke communicatie: in de huidige wereld moet je communiceren wie je bent, niet wie je wil zijn. De communicatie van de vakbond is eenrichtingsverkeer: ze deelt mee. Terwijl in de nieuwe media alles om dialoog draait, om converseren. Dat verklaart ook de angst van vakbonden voor de nieuwe media. Men gebruikt ze hoogstens als een ander eenrichtingskanaal om te communiceren. Hierdoor houdt men tegenstanders buiten, maar sluit men mogelijke medestaanders ook uit. De huidige generatie jongeren, die de (toekomstige) leden zijn, verwachten van de vakbond daarom niet dat men actief is op Facebook, maar wel dat men in dialoog gaat. Een organisatie die dat niet kan/wil/durft, komt op termijn in de problemen.

a. Op het niveau van het bedrijf zijn we nochtans een converserende organisatie.

Onze afgevaardigden werken tussen de mensen en staan constant open voor dialoog. ***Het is de werkwijze van de afgevaardigde die we moeten extrapoleren:***

- Door te leren dialogeren;

- Door te leren luisteren;

- Door een gerichte sociale-mediastrategie: het gebruik van sociale media binnen en buiten de organisatie en sociale-mediatraining als onderdeel van de vorming;

- Door ambassadeur/afgevaardigde te worden van de vakbond off- en online.

Eigen leden zijn de beste ambassadeurs, mond-aan-mondreclame is de beste reclame. Via eigen authentieke mensen moeten we een positief syndicaal verhaal naar buiten brengen. In onze communicatie moeten de eigen 'mensen' centraal staan: testimonials (getuigenissen), videoclipps, blogs,...

- b. Door positief te communiceren*** over onze verwezenlijkingen, niet enkel uit het verleden, maar ***vooral over huidige realisaties***. We moeten dit ***doelgroepgericht*** aanpakken en laten uitvoeren door personen waarmee de verschillende groepen van werknemers zich kunnen identificeren. ***Een doelgerichte aanpak/communicatie veronderstelt eerst en vooral een ledendatabestand dat dat mogelijk maakt. De Centrale moet een plan van aanpak voorstellen om tegen eind 2014 een accuraat ledenbestand te ontwikkelen. Een doelgerichte communicatie moet niet enkel gebeuren naar leden, maar ook naar niet-leden en potentiële leden. In hetzelfde tijds kader moeten voorstellen worden gedaan over manieren om ook deze groepen efficiënt en doelgericht te bereiken.***



- c. *Door goed gevormde syndicale afgevaardigden/militanten met een socialistische visie en persoonlijke inzet voor onze vakbeweging. Om dit alles te kunnen waarmaken moeten zij beschikken over alle mogelijke communicatiemiddelen. Onze afgevaardigden moeten ook de nodige middelen ter beschikking hebben om de syndicale werking en syndicale democratie te organiseren in de onderneming. Er moet ook een wetgevend initiatief komen om het gadgetsyndicalisme aan banden te leggen.*
- d. De expertise en kennis aanwezig binnen de vakbond worden onvoldoende geoptimaliseerd. **Onze website moet een servicewebsite worden: een loket dat 24 uur op 24 uur open is (met antwoordgarantie binnen de 24 uur).** We moeten onze diensten niet enkel aanbieden aan leden (die naar onze loketten komen), maar ook niet- en potentiële leden. De eerste service is er voor iedereen. De volledige dienstverlening/belangenbehartiging is er enkel voor leden.
- e. De toekomst is digitaal: meer dan vijf miljoen Belgen hebben een Facebook-account, meer dan anderhalf miljoen hebben een LinkedIn-profiel, meer dan één miljoen blogs, bijna anderhalf miljoen geregistreerde .be-domeinnamen, 160.000 Twitter-accounts, vier miljoen YouTube-videos voor België,... (Belgian Social Media Monitor april 2013). Bijna één derde van de Belgen heeft een smartphone. Een op vijf van de Belgen bankiert via smartphone of tablet. De toekomst is digitaal. Dus ook syndicaal.

De website moet niet enkel een passief doorgeefluik zijn, maar vooral een actief startplatform. In de digitale wereld zijn drie begrippen essentieel: 'content' (inhoud), 'context' en 'engagement'. Het zijn drie begrippen die we syndicaal moeten vertalen. Onze online activiteit moet een aanzet zijn tot offline actie (lid worden, actief worden, betrokken worden,...).

Via de website moeten we:

- *een relatie opbouwen: in conversatie gaan met 'believers', want de 'non-believers' overtuig je niet via een online activiteit;*
- *vertrouwen en geloofwaardigheid opbouwen: serviceloket, concrete informatie verstrekken, videotestimonials, blogs van afgevaardigden, ...;*
- *aanzetten tot engagement: gerichte, laagdrempelige online acties;*
- *onze volgers versterken: zij moeten onze online ambassadeurs worden.*



De website moet het vertrekpunt zijn om te interacteren (engagement) met de verschillende doelgroepen met een voor hen contextueel interessante inhoud (content).

- f. Eind 2014 wordt een nieuwe actieve website gelanceerd gekoppeld aan een seminarie rond een syndicale online strategie.***

8. Solidariteit is ons DNA

Er zijn een aantal gegevens waar we niet naast kunnen kijken:

- De beroepsbevolking is veranderd, versnipperd, er is een toename van preciaire tewerkstelling, verschillende groepen op de arbeidsmarkt hebben verschillende (soms tegenstrijdige) belangen.
- Mensen stellen zich meer en meer op als 'klanten' die waar willen voor hun geld. Ook ten opzichte van de vakbond.
- Mensen (jongeren) zijn individualistischer. Maar het collectieve blijft sterk aanwezig of is in opmars, cf. collectieve aankopen energie.

De vakbond staat voor het verbinden van mensen. ***Solidariteit is ons DNA.*** De vraag is dus hoe we de vakbond relevant maken/houden in de toekomst voor alle werknemers: de insiders en de outsiders op de arbeidsmarkt, de hoger- en lagergeschoolden, ... Het voordeel is dat we een hoge syndicalisatiegraad kennen. De betrokkenheid is misschien laag, maar het is een voedingsbodem om opnieuw een toekomstgericht verhaal mee te schrijven.

Als vakbond zijn we goed in het analyseren van de wereld, maar minder in het analyseren van onszelf. ***We hebben een O&O-afdeling nodig die het eigen optreden analyseert en nieuwe methodes ontwikkelt.***

ABVV-Metaal richt een SOLIDARITEITSLAB op (interne en externe medewerkers, communicatiespecialisten, vertegenwoordigers van NGO's, jongerenorganisaties...) die voorstellen uitwerken voor concrete producten en diensten, communicaties, acties, optredens,...

Dit SOLIDARITEITSLAB presenteert eenmaal per jaar zijn voorstellen aan de instanties (Uitvoerend Comité en Syndicale Raad).

ABVV-Metaal organiseert een grote ledenenquête waarin de leden gepolst worden naar hun verwachtingen ten aanzien van de vakbond van morgen.





ABVV-Metaal
2de Statutair Congres
C-MINE GENK
21/22.11 2013

RESOLUTIES

Deel 2 Nieuwe industrialisering



ABVV-Metaal • J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel • Tel. 02/627.74.11 - Fax 02/627.74.90
E-mail: info@abvvmetaal.org • www.abvvmetaal.be



Inleiding

Zoals in vele Europese landen, verliest de industrie (industriële tewerkstelling) in België en Vlaanderen terrein. Ook in de Belgische economie is een verschuiving merkbaar naar de dienstensector. Ondanks die verschuiving verdienen nog steeds bijna vier op tien Vlamingen rechtstreeks of onrechtstreeks hun boterham dankzij de industrie. Ook in de uitzendsector zijn er elke dag gemiddeld meer dan 40.000 uitzendkrachten aan het werk in de industrie. Investeren in de industrie is dus investeren in (het behoud van) tewerkstelling: 40 procent van de Vlamingen werkt in/voor de industrie.

Een kleine 200.000 werknemers is rechtstreeks tewerkgesteld in de verschillende metaalsectoren (net geen 10 procent van de totale tewerkstelling). Bijna de helft daarvan werkt in het PC 111 (metaal en machinebouw). De grootste tewerkstelling vindt men in de leeftijdsklasse 25 – 50 jaar (boven de 55 jaar zijn er nog maar 17.000 werknemers aan de slag). Een kleine 35 procent is tewerkgesteld in bedrijven met minder dan 50 werknemers.

De industrie draagt bij tot 40 procent van de globale welvaart in Vlaanderen. Bijna 90 procent van de export in Vlaanderen is op rekening te schrijven van de industrie. Binnen de industriële sectoren is de metaalsector goed voor bijna 35 procent van de export. Het aandeel van de industrie in de bijdragen voor de sociale zekerheid is groter dan haar aandeel in de werkgelegenheid. Voor één job die verdwijnt in de industrie, moeten er bijna twee nieuwe jobs worden gecreëerd in eender welke andere sector. **Investeren in de industrie is dus investeren in welvaart: 40 procent van de Vlaamse welvaart is er gekomen dankzij de industrie. Daarom alleen al is er nood aan een krachtig vernieuwd industriebeleid om de huidige dramatische terugval in de industriële productie een halt toe te roepen.**

Zo'n vernieuwd industrieel beleid moet strategisch gericht zijn op specifieke industriële activiteiten en sectoren in de brede context van vervoer, infrastructuur, onderwijs en opleiding, onderzoek en energie. Een dergelijk industrieel beleid moet gekenmerkt zijn door zijn duurzaam karakter.

Een duurzaam industrieel beleid mikt op een gezonde economie, op kwalitatieve jobs, op de ontwikkeling van de maatschappij als een geheel, dit met een minimale impact op het milieu en zonder daarbij de mogelijkheden van de toekomstige generaties in het gedrang te brengen.

De vrije markt zorgt niet uit zichzelf voor duurzaamheid. Een duurzaam industrieel beleid vergt een geïntegreerde benadering.



Dat komt neer op een coördinatie tussen alle betrokken overheidsdepartementen: werk, milieu, economie, onderzoek en innovatie. De grote uitdaging voor een nieuw industrieel beleid is hoe het zal omgaan met de uitdagingen waar de wereld voor staat, **de tien zogenoemde megakrachten ('megaforces'): energie en brandstof, klimaatverandering, grondstoffenschaarste, waterschaarste, bevolkingsgroei, welvaart, verstedelijking, voedselveiligheid, achteruitgang ecosystemen en ontbossing en tot slot de ongelijkheid in de vorm van de kloof tussen arm en rijk.**

De bevolkingsgroei in de wereld en in België/Vlaanderen en de toenemende verstedelijking in zowat alle ontwikkelingslanden (zullen) zorgen voor een toename van de vraag naar energie, grondstoffen, water en voeding. De effecten op mens en milieu zullen groter worden. **De grote bevoorradingsonzekerheid en de volatiele maar steeds stijgende prijs van energie zullen deel van ons dagelijks leven worden.**

Aangezien uit het profiel van de metaalsector in België/Vlaanderen blijkt dat de voorbije twintig jaar maar kleine stapjes vooruit zijn gezet op het vlak van energiebesparing, is hier een forse inspanning noodzakelijk. Dit zou dan meteen leiden tot een evenredige vermindering van de uitstoot van broeikasgassen, een evolutie die tot nu toe evenmin heeft gebracht wat kon worden verwacht.

Centraal in onze sector staat het gebruik van (zeldzame) (aard-)metalen. Internationale (wetenschappelijke) rapporten wijzen op **nakende problemen qua bevoorradingszekerheid en prijs. De metaalsector is op dat vlak zeer kwetsbaar.** De waterproblematiek doet zich veeleer voor op regionaal vlak: het blijft immers een lokale voorraad. Ook hier bestaan voldoende wetenschappelijke rapporten waaruit blijkt dat ook in Vlaanderen waakzaamheid geboden is. Indirect - ten gevolge van afwenteling - kunnen er verbanden worden gelegd met de andere megaforces 'voedselveiligheid', 'achteruitgang van ecosystemen' en 'ontbossing'.

Voor wat ongelijkheid betreft, zullen wereldwijd en in België/Vlaanderen de zwaksten eerst worden getroffen. Hoe groot de groep van de meest kwetsbaren is, hangt samen met de mate waarin de megaforces zich doorzetten. Gelet op met cijfers onderbouwde trends moeten we niet de illusie koesteren dat hun aantal onder controle kan worden gehouden met een 'business-as-usual'-aanpak. De ongelijkheid zal toenemen, overal ter wereld, vooral tussen bevolkingsgroepen op nationaal niveau: het zijn de miljarden mensen aan de basis van de inkomenspiramide die het zwaarst te lijden zullen hebben. Hun financiële mogelijkheden om zich weerbaar op te stellen zijn beperkt.



Ook de mensen in België/Vlaanderen met een beperkte financiële draagkracht zullen de eerste nieuwe slachtoffers zijn.

De maatschappelijke uitdagingen waarvoor we staan zijn niet min en er zijn dringend en volgehouden grote inspanningen nodig op vlak van 'energie en brandstof', 'klimaatverandering', 'waterschaarste' ... **Specifiek voor de metaalsector** is er de 'grondstoffenschaarste': naar alle verwachting zal de vraag naar grondstoffen de volgende 20 jaar met 55 procent toenemen. De (zeldzame) (aard)metalen nemen hierin een belangrijke plaats in. **Op korte termijn (rond 2015!) verwacht men een risico voor een vijftal metalen en op middellange termijn (2020) voor een viertal andere metalen.** Dit risico geldt niet alleen voor de productie in een bedrijf, maar ook om de machines die nodig zijn voor te kunnen produceren in het eigen bedrijf, stroomopwaarts of -afwaarts. **Voor onze sectoren gaat het dan om meer dan 460 bedrijven.**

De bedreiging die schuilt in de schaarste van een aantal metalen/materialen kunnen en moeten we met behulp van technologische en systeeminnovatie en met kennisdeling ombuigen tot een opportuniteit, met name om als een van de eerste regio's in Europa te evolueren naar een volwaardige kringlooeconomie, evenwel zonder een negatieve impact op het leefmilieu te veroorzaken.

Om onze welvaart te behouden is een nieuwe industrialisering nodig, maar binnen een context van duurzame ontwikkeling, een transitie naar een kringlooeconomie, afgestemd op de noden van de samenleving (wonen, werken, kleden, voeden,...). Dienstverlenende subsystemen (verplaatsen, communiceren,...) en ondersteunende subsystemen (levering van energie en grondstoffen) moeten hiertoe bijdragen. De vraag is hoe we die behoeften kunnen voldoen op een betrekkelijk korte termijn: niet alleen voor ons, maar voor de wereldbevolking in haar geheel. Dit is geen eenvoudige opgave, maar wel een noodzakelijke indien we sociale schokgolven doorheen de samenleving willen vermijden. De economische, ecologische en sociale uitdagingen waar we voor staan zijn dus immens. We moeten verder denken dan de grenzen van de huidige samenleving. Enkel het bestaande verbeteren (een 'groene' economie, productinnovatie,...) zal niet volstaan. Als we de toekomst willen vrijwaren, moeten we streven naar een transitie van de economie/samenleving gericht op duurzame ontwikkeling.

Een transitie is nodig naar een duurzame samenleving/economie. Hiervoor is een duurzaam industrieel beleid nodig met oog voor een gezonde economie, voor kwaliteitsvol werk (volwaardige en werkbare jobs), en een zo klein mogelijke negatieve



klimaatimpact. Zo'n transitie is niet mogelijk zonder groot maatschappelijk draagvlak, ook in de sectoren en bedrijven.

ABVV-Metaal moet actief participeren in de 'transitiebeweging', er permanent aandacht aan besteden in zijn vorming en een draagvlak creëren zowel binnen de vakbond, de bedrijven/sectoren als in dialoog met de overheid. ABVV-Metaal zal hierrond de nodige initiatieven nemen naar de verschillende actoren tijdens de komende statutaire periode.

Komen tot een duurzame samenleving en economie betekent ook dat bedrijven niet enkel worden beoordeeld op hun winstcijfers. Een bedrijf moet door alle belanghebbenden (werknemers, overheid, regio, buurt, aandeelhouders.....) worden beoordeeld op basis van alle maatschappelijk belangrijke items (milieu, grondstoffen, veiligheid, sociale rechten, mobiliteit, ...).

De vakbond heeft – tot op vandaag - een traditie in de participatie in coöperatieve vennootschappen. Zowel langs de zijde van de productie als langs de kant van de consumptie waren er in het verleden (succesvolle) voorbeelden van werknemersparticipatie. Met het voorbije 'Internationaal Jaar van de Coöperaties' werd de aandacht getrokken op deze mogelijkheid om de (financiële) werknemersparticipatie in het economisch systeem te verhogen. Bovendien blijken coöperatieve vennootschappen bij financiële en economische crisissen minder kwetsbaar en vertonen ze meer veerkracht. We zijn daarom van oordeel dat coöperatieve vennootschappen moeten worden aangemoedigd.



1. Een duurzaam industrieel beleid vraagt om concrete doelstellingen in alle terreinen

In het kader van een vernieuwd industrieel beleid en in het bijzonder het transitieproject, worden heel wat doelstellingen op korte, middellange- en lange termijn geformuleerd. Het wordt een hele uitdaging om als vakbond deze doelstellingen van nabij op te volgen.

- Tewerkstelling: jobcreatie
- Kwaliteitsvolle jobs
- Onderzoek en ontwikkeling
- Efficiënt gebruik van energie
- Wegwerken van ongelijkheden
- Opleiding en competentieontwikkeling, (ook voor uitzend- en tijdelijke krachten)
- Werkbaar werk
- Mobiliteit (focus op de verbetering en verruiming van het aanbod van het openbaar vervoer)

Er moeten voor elk van deze domeinen werkinstrumenten worden ontwikkeld. Bovendien hebben wij zowel kwalitatieve als kwantitatieve meetbare indicatoren nodig die de analyse en de evaluatie van de doelstellingen, in functie van de betrokkenheid van de vakbonden, mogelijk moet maken.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) heeft in een aantal van de bovengenoemde domeinen al heel wat expertise opgebouwd. Dat geldt ook voor het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT). Ook de Vlaamse Instelling voor Technologisch onderzoek (VITO) heeft expertise in onder meer duurzaamheidsevaluaties. Zowel in de SERV, waar wij als vakbond een partner zijn, als in de andere Vlaamse onderzoeksinstituten moeten de bestaande instrumenten verder worden ontwikkeld en gepopulariseerd, zodat ze bruikbaar worden in handen van onze vertegenwoordigers met het oog op dit transitieproject.



2. Het nieuw industrieel beleid, in het bijzonder dit transitieproject, vraagt een gerichte ondersteuning van de overheid

Met de overheidssteun aan bedrijven is het steeds schipperen tussen heel wat obstakels, zoals onder meer wat mag en wat mag niet van Europa; wat is economisch en budgettair verantwoord; wat zijn de behoeften aan ondersteuning van een multinationale onderneming versus een KMO; in welke mate genereert de steun tewerkstelling?

Wat overheidssteun voor ons alvast niet kan zijn, is een kassa waar men zich in functie van subsidies, met een spitsvondig dossier kan aanmelden, waar de criteria à la carte worden gehanteerd en waar wie eerst komt, eerst maalt.

Het bestaande beleid van de Vlaamse regering focust echter te veel op de logistiek in plaats van op de industriële activiteiten. De logistieke sector creëert weinig toegevoegde waarde, (té) weinig tewerkstelling en zorgt voor heel wat mobiliteitsproblemen.

Hoe zien wij dan wel de overheidssteun?

Overheidssteun is meer dan louter subsidiëring. Steun kan er ook in bestaan om kennis en informatie ter beschikking te stellen van ondernemingen die bijvoorbeeld het duurzame pad willen bewandelen. De Vlaamse onderzoeksinstituten zoals het VITO hebben hierbij een ondersteunende functie. Ten slotte kan overheidssteun ook worden vertolkt via criteria bij overheidsopdrachten en –bestellingen. Overheidssteun aan bedrijven kan alleen mits bindende afspraken in verband met de toename van tewerkstelling. Bij niet naleving van deze verbintenis dient deze steun contractueel te worden terugbetaald.

De overheidssteun moet maatwerk zijn en zich prioritair richten op alle aspecten van het nieuw industrieel beleid. **Elke steunverlening moet een duurzaamheidstoets doorstaan. Dat houdt in dat de criteria telkens moeten bevragen in welke mate een aanzet kan worden gegeven tot duurzaam ondernemen.**

Prioriteit moet worden gegeven aan industriële activiteiten die bakens verzetten op het vlak van de milieubescherming en het efficiënt gebruik van energie in de brede zin van het woord, zowel uit het oogpunt van de productie als dat van de omkaderende factoren (transport, ...);

Een belangrijk criterium is in welke mate de industriële activiteit tewerkstelling genereert;



Wanneer deze industriële activiteit bovendien gericht is op de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten, dan is dit eveneens een belangrijk aspect van de steunverlening. Vlaamse onderzoeksinstituten moeten hier hun opgebouwde expertise ter beschikking stellen, zodat niet telkens het warm water opnieuw dient te worden uitgevonden;

Er zal geen fabriek zijn zonder werknemers. De Fabriek van de Toekomst¹ zal er arbeidsorganisatorisch anders uitzien dan hoe we dit tot nog toe hebben gekend. Werknemers zullen van nabij betrokken moeten worden bij het transitieproject. Ook hierbij is innovatie nodig, zij het dan een sociaal aanvaardbare door het sociaal overleg geschraagde innovatie. Ook hier moet de overheid haar rol als facilitator spelen.

3. Onderzoek en ontwikkeling in functie van een duurzame industrie

Het kostenplaatje van onze productie of dienstverlening is vaak de enige toetssteen voor onze competitiviteit, maar produceren heeft een bredere dimensie dan de kostprijs per stuk. Het soepel en snel inspelen op de vraag van de markt, de klant, als toeleverancier of met een afgewerkt product, is eveneens een element van competitiviteit. Het milieuvriendelijk karakter van het product, een energiebesparend productieproces is meer dan ooit een troef voor competitiviteit.

De markt vraagt innovatieve producten en oplossingen, de klant is veeleisend en kieskeurig en vraagt naar voortdurend betere producten, naar kortere leveringstermijnen en een goede service. Produceren is geen massa-aangelegenheid meer, er is meer en meer een doorgedreven specialisatie nodig.

In de multinationale ondernemingen met de beslissingscentra buiten Vlaanderen hebben we weinig impact op het onderzoek en de ontwikkeling van nieuwe producten. Daarentegen bij **onze kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) hebben we die impact wel. Vaak hebben zij de capaciteit om te innoveren en kunnen zij soepel inspelen op de vraag, maar hebben zij niet te middelen voor een doorgedreven onderzoek en zijn zij bovendien niet in staat om hun resultaten te valoriseren op de brede markt. Daar is een actieve taak weggelegd voor de Vlaamse overheid en de Vlaamse onderzoeksinstituten.**

¹ 6 actiepunten rond de 'Fabriek van de Toekomst' van de Vlaamse regering in haar Witboek *Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen*



Onderzoek en ontwikkeling staat niet alleen in functie van technologische innovatie van een product of een productieproces. Onderzoek en ontwikkeling heeft ook betrekking op sociale innovatie: verbetering van de arbeidsorganisatie, ergonomie, veiligheid op de werkvloer,...

ABVV-Metaal pleit:

- voor een actieve rol van de Vlaamse onderzoeksinstituten;
- ervoor dat Onderzoek en Ontwikkeling zorgen voor innovatie, weliswaar in de context van een duurzame industriële ontwikkeling;
- voor de nodige aandacht voor de sociale innovatie waarbij de Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen een belangrijke rol moet spelen.

4. Het nieuw industrieel beleid moet sociaal worden onderbouwd

In het nieuw industrieel beleid staat de mens centraal. Dit betekent dat iedere werknemer recht heeft op een volwaardige job. Dit betekent ook dat die **job ongeacht de leeftijd, scholing en capaciteiten van de betrokken werknemer, werkbaar moet zijn en dat ook moet blijven. Dit betekent dat elke werknemer meer dan ooit permanent opleiding nodig heeft. Dat betekent ten slotte ook dat geen enkele werknemer in armoede mag verzeild geraken en dat er aandacht moet zijn voor de meest kwetsbare groepen in dit verband.**

Volwaardige job

De laatste decennia heeft het werken in een precair statuut, over heel Europa, maar ook in België een grote omvang genomen. In die mate zelfs dat we duidelijk van een ondermijning van het 'vaste contract van onbepaalde duur' kunnen spreken.

Wat is preciaire arbeid? Een werknemer werkt in een preciaire job als die job onvoldoende zekerheid biedt om zich te handhaven in de maatschappij. Zo lukt het bijv. amper om een lening af te sluiten, een huis te huren, als je in tijdelijk statuut bent tewerkgesteld. Het gevolg is dat de betrokkene door het leven gaat met een gevoel van instabiliteit en een onzekere toekomst. In eerste instantie denken we vooral aan uitzendarbeid, maar ook aan contracten van bepaalde duur, onvrijwillige deeltijdse arbeid en last but not least ook aan schijnzelfstandigheid.



De huidige crisis werkt paradoxaal in op de precare statuten: enerzijds zorgt zij ervoor dat de betrokken werknemers de eerste slachtoffers zijn bij een herstructurering (uitzendkrachten en contracten van bepaalde duur), anderzijds gaat men om de kosten in het bedrijf te drukken, in toenemende mate beroep doen op onderaanneming en schijnzelfstandigen en deze laatsten vooral van buitenlandse origine.

Gelukkig zijn we erin geslaagd om het statuut van de uitzendkracht de laatste jaren beter te omkaderen, in die mate zelfs dat het de verworvenheden van een vaste tewerkstelling sterk benadert. Dit neemt niet weg dat de onzekerheid blijft bestaan. Komt daar nog bij dat de uitzendarbeid de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst heeft verdrongen. Men komt een bedrijf enkel nog binnen via de uitzendpoort. Ook op dit terrein moet ABVV-Metaal een voortrekkersrol blijven spelen. Met name door te ijveren voor een beperkende wetgeving wat de tijdsduur van een uitzendopdracht betreft. Flexibiliteit moet kunnen, maar niet oneindig durende flexibiliteit.

In het nieuw industrieel beleid moeten we zorg dragen voor volwaardige jobs tegen goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Het contract van onbepaalde duur blijft hierbij ons uitgangspunt. Uitzendarbeid staat voor een tijdelijke oplossing in een tijdelijke situatie. Zelfs met een beter omkaderd statuut kan uitzendarbeid niet in de plaats treden van een contract van onbepaalde duur.

ABVV-Metaal zal ijveren voor meer transparantie in de procedure waarbij een beroep wordt gedaan op onderaanneming. De rol van de syndicale afvaardiging moet hierbij worden versterkt.

Een vernieuwende kijk op de arbeidsorganisatie

Ook op het vlak van de arbeidsorganisatie zullen bij een nieuw industrieel beleid innoverende stappen moeten worden gezet. De nota 'De zeven basiselementen van de Fabriek van de toekomst'² stelt dat *'de groeiambitie om de industrie verder te laten evolueren naar een duurzame, door waarden gedreven en innovatiegerichte economische tak...'* maar kan slagen op voorwaarde dat 'de mens' als kloppend hart van de industriële organisaties, centraal komt te staan en dus niet meer wordt beschouwd als een verlengstuk van de machine.

In dezelfde nota wordt een pleidooi gehouden om de organisatiestructuren in het bedrijf te vereenvoudigen en dus minder hiërarchisch te structureren. Een belangrijk element hierbij is het multidisciplinair teamwerk. Dergelijke teams werken met voldoende autonomie aan een opdracht en ze worden vooral beoordeeld op het resultaat dat ze collectief hebben behaald. De werknemers in deze teams zijn breed inzetbaar en werken in een 'actieve' job. Zij

² Industrieraad van Vlaanderen



beschikken over een grote autonomie bij de uitvoering van hun opdracht (tijd-volgorde-methode). Dat alles maakt dat zij zich snel kunnen aanpassen aan de complexe en veeleisende industriële productie. Bovendien zouden dergelijke actieve jobs hen in staat stellen om langer te blijven werken. In deze context haalt men in de nota het voorbeeld aan van het 'zelfroosteren'. Hierbij krijgen de werknemers een grote mate van zeggenschap in de planning van hun uurroosters, evenwel rekening houdend met de noodzakelijke bezetting van een aantal posten.

ABVV-Metaal pleit ervoor:

- **dat de vakbonden veel intensiever worden betrokken bij de praktische arbeidsorganisatie en de inzetbaarheid van de werknemers;**
- **dat er experimenten worden opgezet rond nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (bijv. teamwerking, zelfroosteren);**
- **dat nieuwe vormen van arbeidsorganisatie kunnen worden besproken en onderzocht, om op die manier te komen tot een beter evenwicht tussen werk en gezin/vrije tijd. Essentieel bij de invoering van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie is de syndicale controle en goedkeuring, ook in KMO's;**
- **dat projecten worden opgezet rond nieuwe vormen van openbaar vervoer, zoals bijvoorbeeld 'belbussen', maxmobiel, havenbussen,...**

Werkbaar werk

We kunnen ervan uitgaan dat de fabriek van de toekomst op een andere manier zal produceren dan vandaag. Alles wijst erop, ook dit transitieproject, dat seriewerk uit den boze zal raken. De producten, de grondstoffen worden gedifferentieerder. De productie en de verwerking worden complexer. De klant wordt veeleisender.

Meer dan nu zal de werkgever een beroep willen doen op meer flexibiliteit en polyvalentie van de werknemer.

De maatschappelijke tendens volgend, zullen in dezelfde fabriek ook meer oudere werknemers worden tewerkgesteld. Zelfs zonder de heisa omtrent het langer werken, zal de krapte op de arbeidsmarkt deze evolutie in de hand werken.

Daarom pleit ABVV-Metaal ervoor:



- dat de behoefte aan productieflexibiliteit gepaard gaat met een flexibiliteit op maat van de werknemers in functie van een comfortabele balans tussen arbeid en privé;
- dat er maatwerk wordt gemaakt van de tewerkstelling en de loopbaan van oudere werknemers. Wil men oudere werknemers langer in het productieproces houden, dan staan daar onvermijdelijk aangepaste faciliteiten tegenover (recht op loopbaanbegeleiding, arbeidsduurvermindering, extra-verlof, jobrotation, tijdskrediet,...). De oudere werknemers in het bedrijf houden en daarmee ook de competentie, heeft een voordeel maar ook een kwalitatieve kost;
- dat, in het licht van het vorige punt, een loopbaan in de metaalindustrie, ook voor niet-oudere werknemers, structureel moet kunnen worden uitgerold en aldus ook aan jonge werknemers een perspectief bieden om langer te werken. M.a.w. het statuut van de metaalwerknemer moet veel meer vorm krijgen dan dat nu het geval is.

Permanente opleiding

Een duurzame industriële vernieuwing gaat gepaard met een aangepast opleidingsaanbod. Opleiding omvat in deze context meer dan louter training in de job.

Indien we willen dat onze militanten en onze vertegenwoordigers in de overlegorganen actief participeren in het project van de industriële vernieuwing en in het transitieproject in het bijzonder, moeten we hen ook bewustmaken van de uitgangspunten en de uitdagingen die dit zal meebrengen. De vzw Arbeid en Milieu, het samenwerkingsverband tussen vakbonden en de milieubeweging, kan hierbij een belangrijke rol spelen.

Als we als vakbond meer inbreng willen hebben in de arbeidsorganisatie van onze bedrijven, dan moeten wij onze militanten en vertegenwoordigers in de overlegorganen daarvan niet alleen bewustmaken, maar hen ook voorzien van de nodige bagage in functie van hun constructieve inbreng.

Beroepsopleiding is in een vernieuwd industrieel project van cruciaal belang voor onze werknemers.

ABVV-Metaal pleit voor:

- een (jaarlijks weerkerend) individueel maar kwalitatief opleidingsrecht voor iedere werknemer in de sector;



- opleidingsmaatwerk voor bijzondere groepen: laaggeschoolden, oudere werknemers,...;
- de ontwikkeling van de competenties van iedere werknemer in functie van zijn inzetbaarheid.

5. Een nieuw industrieel beleid moet werk maken van de kwetsbaarheidsanalyse

a. ABVV-Metaal zal een instrument ontwikkelen om de kwetsbaarheid van de onderneming te (laten) onderzoeken op parameters die verband houden met de relevante megaforces.

De klassieke 'Economische en Financiële Informatie' (EFI) werd reeds enkele jaren geleden vergroend. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) heeft – soms – ook de mogelijkheid om het Integraal Milieujaarverslag (IMJV) te bespreken. Naast de EFI en de groene EFI is er nood aan een instrumentarium dat nagaat hoe kwetsbaar de onderneming is op het gebied van bevoorradingszekerheid, grondstoffen en energie, evenals de waardeketen (de sociale, milieu en economische effecten van de productie) waarbinnen het opereert. In Frankrijk werd door de 'Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS)' reeds een gelijkaardig model ontwikkeld.

De ontwikkeling en introductie van dit meetinstrument moet gepaard gaan met de nodige vorming. De Centrale koppelt hieraan een plan van aanpak om deze materie bespreekbaar te maken in het Comité voor Preventie en/of de Ondernemingsraad.

b. De kwetsbaarheid van de economische activiteit in de metaalsector in een bepaalde streek (laten) onderzoeken op parameters die verband houden met de relevante megaforces

Bedoeling is om de oefening die wordt gemaakt op het niveau van de onderneming over te doen voor een streek, om te vermijden dat in een regio (groepen van) onderneming(en) actief zijn die een gelijkaardige kwetsbaarheid vertonen.



De Regionale Sociaal-Economische Overlegcomités (RESOC) zijn hiervoor een aangewezen platform. Om een gelijkaardige aanpak te verzekeren wordt dit best gecoördineerd op Vlaams niveau.

Op basis van een sterkte-zwakteanalyse van de mogelijkheden in de streek kunnen bepaalde niches gericht op een kringlooeconomie worden gestimuleerd.

c. Een analyse van de kwetsbaarheid en weerbaarheid van de subsectoren van de metaalsector

Zowel op het niveau van de onderneming als van een streek is het aangewezen om per subsector na te gaan wat de kwetsbaarheid ervan is. Er moet in de subsectoren worden onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor de toekomst in het kader van een kringlooeconomie in Europees verband.

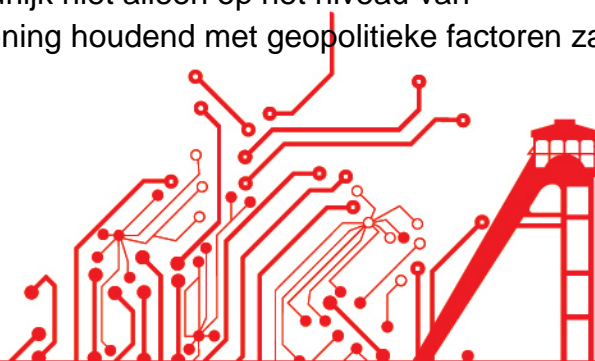
Binnen de (sub)sectoren kunnen studiedagen worden opgezet om de problematiek op de kaart te zetten.

d. De kwetsbaarheid beperkt zich niet tot de grenzen van onze sector

Het is noodzakelijk dat niet alleen wij een kwetsbaarheidsanalyse maken van onze ondernemingen en van de diverse regio's/sectoren in de metaal. Om effectief te zijn, moeten ook in de andere sectoren gelijkaardige analyses worden gemaakt. Dit laatste is de taak van andere beroepscentrales en het interprofessionele ABVV. **ABVV-Metaal pleit ervoor dat het ABVV hiertoe de nodige initiatieven neemt.** We praten immers over de periode 2015 (korte termijn) tot 2030 (lange termijn). Dat is de periode die we hebben om sociale schokgolven te vermijden.

6. Voorstellen op de korte/middellange termijn (2015-2020) voor een kringlooeconomie

Uit duurzaam oogpunt kunnen we niet anders dan kiezen voor een kringlooeconomie. Hierbij moet meteen worden opgemerkt dat, om materialen (inclusief metalen) te laten circuleren, ze natuurlijk ook voldoende beschikbaar moeten zijn. 'Lekken' moeten met andere woorden worden gedicht. Deze nieuwe vorm van economie, de kringlooeconomie, meer gebaseerd op het behoud dan op de doorstroom, kan natuurlijk niet alleen op het niveau van Vlaanderen/België worden georganiseerd. Rekening houdend met geopolitieke factoren zal



het niveau van de Europese Unie wellicht het meest voor de hand liggen. Het is de taak van de overheid om hierin regulerend (veeleer dan subsidiërend) op te treden.

a. Operationalisering van de kringlooeconomie (elk product moet – idealiter - opnieuw kunnen worden afgebroken (tot zijn elementaire bouwstenen))

Onderhoud en herstel: Dergelijke activiteiten zijn genoegzaam bekend, zowel bij 'business to consumer' (B2C) als 'business to business' (B2B), bijvoorbeeld het onderhoud/herstel van wagens of van het machinepark in een fabriek of kantoor. De impact hiervan is echter beperkt. Er moet worden gestreefd naar initiatieven die meer impact hebben en kunnen bijdragen tot een kringlooeconomie.

Opknapbeurt en hergebruik: Vooraleer producten worden ontmanteld, wordt nagegaan of de producten, desgevallend mits een opknapbeurt, nog kunnen worden hergebruikt. Deze activiteit is bij ons vooral bekend via de kringloopwinkels of tweedehandswagens. Ook hier is de impact redelijk beperkt. En ook hier is, met de nodige voorzichtigheid, een opschaling gewenst. Het gaat immers om oude producten (met een soms gedateerde technologie) wat kan leiden tot meer energieverbruik bijvoorbeeld.

Ontmanteling: Dit moet gebeuren zowel op het niveau van de onderdelen als van de materialen. Het is een activiteit die aansluit bij 'urban mining'. Het prioritaire doel is het ophalen, het ontmantelen tot componenten of materialen én het stockeren of het recyclen van (zeldzame) (aard)metalen uit auto's, elektrische en elektronische apparaten, fotovoltaïsche panelen, batterijen, katalysatoren,....

Dit gebeurt momenteel te weinig. Shredderinstallaties van autowrakken bijvoorbeeld doen wel een ruwe sortering van materialen – nadat economisch bruikbare onderdelen werden gerecupereerd – maar het resultaat is voor de metalen dat enkel een fractie van het aantal soorten kan worden gerecycleerd. Tientallen soorten worden onbruikbaar of toch gestort.



De band laten draaien in omgekeerde richting

Op de terreinen van Ford is de nodige infrastructuur en in Limburg is het nodige gekwalificeerde personeel voorhanden om producten, zoals auto's die worden uitgeschreven (bijvoorbeeld autowrakken) te ontmantelen, de bruikbare onderdelen te verzamelen en de niet-bruikbare onderdelen zodanig te scheiden dat de materialen, in het bijzonder de (zeldzame) (aard-)metalen, vroeg of laat nog bruikbaar zijn.

Deze materialen die gemakkelijk van elkaar kunnen worden gescheiden, worden aangeboden aan gespecialiseerde bedrijven om ze te recyclen. De andere materialen die (nog) niet geschikt zijn voor de recyclage – wegens technologische en/of economische redenen - worden op de terreinen opgeslagen voor latere verwerking.

Bij het zoeken naar 'vervangende tewerkstelling' voor de regio Limburg moet niet alleen worden gekeken naar voor de hand liggende opties. Oplossingen gericht op duurzaamheid boren nieuwe markten aan waarmee men bovendien toekomstgericht competitief kan blijven. Net zoals in een autoassemblagebedrijf zal een grote diversiteit aan deskundigheid van werknemers nodig zijn. Aanvullende opleiding en training zal nodig zijn (bijv. voor wat het herkennen van componenten en materialen betreft).

Omdat dit perspectief werd veronachtzaamd in de strategische rapporten voor Limburg in opdracht van de Vlaamse regering, heeft ABVV-Metaal voor de metaal in de provincie Limburg een kwetsbaarheidsanalyse gemaakt. Deze aanpak en het daaruit vloeiende rapport kunnen dienen als basis voor de andere provincies die met een zelfde problematiek worden geconfronteerd.

Gelijkaardige initiatieven kunnen ook worden opgezet voor andere productgroepen: elektrische en elektronische apparaten, fotonische zonnepanelen, enz.

b. Oprichting van een observatorium voor grondstoffen (inclusief metalen)

De doelstelling is het monitoren van grondstoffenstromen naar, binnen en buiten Vlaanderen/België, alsook de (prijs)evoluties op de wereldmarkt. Het observatorium geeft vanuit de eigen kennis en expertise beleidsaanbevelingen, ook over voorgenomen grote publieke en private investeringen.



c. Aanstelling van politiek verantwoordelijke voor grondstoffen, energie en ruimte in de Vlaamse regering

Voor de metaalsector is het belangrijk om met het oog op een nieuwe noodzakelijke duurzame industriële ontwikkeling rekening te houden met de megaforces die een directe impact hebben ('grondstoffen', 'energie en brandstoffen') en om anderzijds een ondersteunend systeem op te zetten voor de industriële ontwikkeling van in Vlaanderen/België. Op basis van de input van het observatorium kan dit regeringslid, in interactie met relevante collega's, een meer coherent beleid voeren gericht op nieuwe industrialisering.

d. Oriëntatie van het universitair en hoger onderwijs

In de opleiding van ingenieur in het universitair en hoger onderwijs moeten 'design for scarcity' ('ontwerpen om schaarste') en 'recycling for scarcity' ('recycleren om schaarste') twee hoofdthema's worden. Op dit ogenblik ontbreekt het aan hoger onderwijs gericht op ontwerpen met schaarste; ook rond de recyclage van (zeldzame) (aard)metalen kunnen stappen worden gezet in het hoger onderwijs.

Vanuit het departement Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse Milieuadministratie loopt er een proces onder de titel 'Duurzaam Hoger Onderwijs – De kennis voorbij'. Er wordt nagegaan hoe duurzame ontwikkeling kan worden geïntegreerd in het hoger onderwijs. De resultaten worden in de loop van 2013 aan de Vlaamse regering voorgesteld. De Vlaamse regering moet de aanbevelingen ter harte nemen en verwerken in het Vlaams regeerakkoord 2014-2019.

e. Herziening wetgeving op afval

Het organiseren van een kringlooeconomie vergt een nieuwe kijk op de afvalwetgeving én het vrij verkeer van goederen. In een kringlooeconomie moeten de 'lekken' maximaal worden geminimaliseerd. Met de uitvoer naar derde landen van nogal wat afval van belang voor de metaalsector wordt een ernstig lek al dan niet legaal georganiseerd. Rekening houden met de ontwikkelingen op het niveau van de Europese Unie moet worden onderzocht hoe men deze lekken juridisch kan dichten.

f. Het ondersteunen van investeringen in industriële 'Onderhoud en herstel'-diensten

Met het oog op de operationalisering van de kringlooeconomie is er dringend nood aan het opschalen van het aspect 'Onderhoud en herstel' binnen het kader van een kringlooeconomie, ook voor bedrijven.



Investeringssteun kan, in overleg met de sector, deels worden geheroriënteerd naar dit segment. 3D-printing kan hierin zeker een rol spelen (het industriële aanbod om machines – waarvoor nauwelijks/geen wisselstukken meer kunnen worden verkregen – te onderhouden en te herstellen).

g. Ondersteunen van investeringen in recyclagecapaciteit

Om op korte en middellange termijn risico's inzake bevoorradingszekerheid te ontlopen is er nood aan investeringen in het vergroten van de recyclagecapaciteit. UMICORE staat aan de top van de wereld. Alleen is de recyclagecapaciteit te klein ten opzichte van de vraag naar sommige (zeldzame) (aard)metalen op de wereldmarkt. Dit is een opportuniteit voor onze economie. Een gedeelte van de investeringssteun kan hiervoor worden gebruikt en geheroriënteerd.

h. Monitoring van de effecten van (zeldzame) (aard)metalen op milieu en (volks)gezondheid

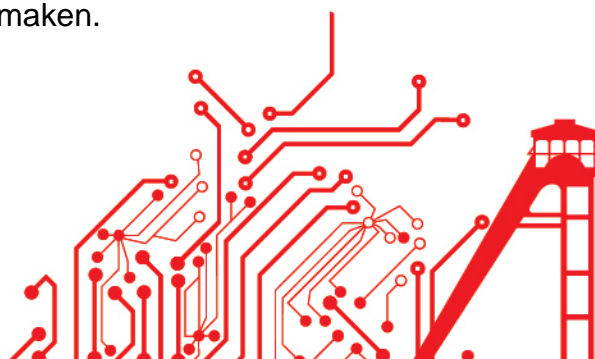
De ecologische en sociale effecten van (zeldzame) (aard)metalen moeten langs de productieketen in kaart worden gebracht met een focus op de (volks)gezondheid. De (eco-)toxicologische rapporten van vele 'onbekende' (zeldzame) (aard)metalen zijn nog niet opgemaakt. De Vlaamse regering moet hiertoe de opdracht geven aan het VITO samen met het Steunpunt Milieu en Gezondheid.

i. Grondstoffenpaspoort

Vele (zeldzame) (aard-)metalen worden niet of onvoldoende herkend bij recyclage. Dit kan worden vermeden door materialen te merken middels een grondstoffenpaspoort. Het Actieplan Vlaams Materialenprogramma besteedt hier aandacht aan, maar te weinig. In het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 moet hier dringend werk van worden gemaakt.

j. Overheidsaankopen oriënteren naar 'cradle to cradle'

Overheidsaankopen in de OESO-landen en ook in België vertegenwoordigen ongeveer 15 procent van de totale consumptie. Indien de overheid beslist dat alle (relevante) producten/diensten die worden aangeschaft, moeten voldoen aan de criteria van 'cradle to cradle' (C2C), dan kan de markt worden gestimuleerd om zich te richten op een kringlooeconomie. Ook als vakbond moeten we voor de producten/diensten die wij op de markt aanschaffen deze keuze maken.



k. Oriëntatie van onderzoek en ontwikkeling

Onderzoek en ontwikkeling in de richting van 'design for scarcity' (ontwerpen met schaarste) en 'recycling for scarcity' (recyclage met schaarste) moeten twee hoofdthema's worden. Op dit ogenblik ontbreekt de kennis om bij het ontwerpen met schaarste om te gaan. Ook kan men slechts weinig (zeldzame) (aard)metalen recyclen. Onderzoek en ontwikkeling moet in deze zin worden geheroriënteerd. Dit kan ons bovendien een competitief voordeel bieden. De Vlaamse overheid stelt middelen ter beschikking van universiteiten, onderzoekscentra, bedrijven ... en kan hier voorwaarden aan koppelen.

l. Opschalen van alliantie werkgelegenheid en milieu

Uit gegevens blijkt dat het energiegebruik in de metaalsector gedaald is sedert het referentiejaar 1990, maar in onvoldoende mate. Naast 'energie en brandstof' is 'waterschaarste' een megaforce die doorwerkt tot in Vlaanderen/België. Inzetten op energie- en waterbesparing in industrie en huishoudens komt de metaalsector op middellange termijn ten goede in termen van bevoorradingszekerheid en prijs. Duitsland heeft bewezen dat energie- en waterbesparing ook de werkgelegenheid, tevens in de sociale economie, ten goede komt.

De huidige Vlaamse regering heeft een werkgroep de opdracht gegeven om een voorstel te formuleren om – rekening houdend met bestaande initiatieven - een breder samenwerkingsverband (Werkgelegenheid – Milieu) voor te stellen tegen de zomer van 2014. De Vlaamse regering moet middelen vrijmaken opdat in de sectoren een gerichte aanpak zou kunnen worden ontwikkeld om tot energie- en waterbesparing te komen.



7. De vakbond in de nieuwe industrialisering

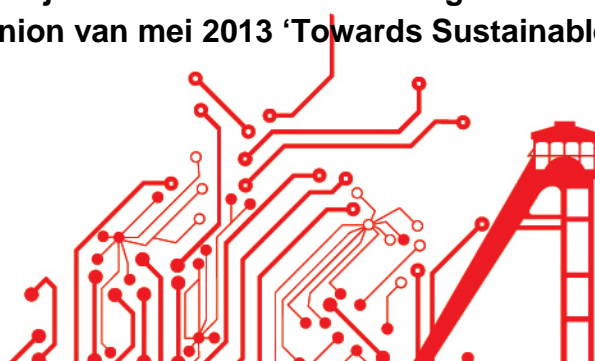
Als militant, secretaris, vakbondskader zijn we vertrouwd met het sociaal overleg via de Ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), syndicale afvaardiging (SA). We zijn er ons ook van bewust dat onze syndicale slagkracht recht evenredig is met de grootte van het bedrijf en dat we in de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) moeilijk voet aan de grond krijgen.

Een vernieuwd en duurzaam industrieel beleid kan niet zonder de actieve betrokkenheid van de werknemers. De vakbond moet een stem hebben in het debat over de industrie, van de tekentafel tot op de werkvloer.

In een vernieuwd industrieel project en in de transitie naar een kringlooeconomie zullen we ons moeten beraden over een meer participatieve rol van de vakbond in de arbeidsorganisatie, in het productie- en consumptiesysteem.

ABVV-Metaal wil

- het bevoegdheidsgebied van de huidige overleg- en informatieorganen, dat vooral het sociaaleconomische terrein bestrijkt, in de toekomst uitbreiden. Zo moeten op termijn ook andere terreinen (metalenbalans, energiebalans, milieubalans,...) het voorwerp uitmaken van overleg en informatie;
- in het kader van een vernieuwd industrieel beleid een constructieve voet aan de grond krijgen in de KMO's;
- aan capaciteitsopbouw doen bij afgevaardigden om de druk van onderuit te verhogen om rekening te houden met de megaforces: binnen de ondernemingen/sectoren moeten we de druk verhogen inzake kwetsbaarheid van de ondernemingen/transitie naar een kringlooeconomie/nieuwe industrialisering. Het thema moet een vast onderdeel worden van de vorming. Zowel binnen de ondernemingen als binnen de sectoren moet de problematiek op de agenda worden gezet. Het meetinstrument en de manier van aanpak kan ook als voorbeeld dienen voor andere sectoren binnen het ABVV.
- onderzoeken en inventariseren hoe de vakbonden in onze buurlanden met deze problematiek omgaan. ABVV-Metaal onderschrijft in dit kader de beslissingen van het Uitvoerend Comité van IndustriALL Global Union van mei 2013 'Towards Sustainable Industrial Policy'.



Naast het streven naar performante sectoren ten behoeve van een nieuwe industriële ontwikkeling binnen een kader van duurzame ontwikkeling (cf. kringlooeconomie), is de optimalisering van de inzet van producten en diensten eveneens van belang. Dit kan betekenen dat het aanbieden van de optimale oplossing niet bij de bedrijven uit de eigen sector ligt ... en vice versa. De megaforces werken bovendien in op alle sectoren. Dit betekent dat ook dat de interne organisatie van de vakbond moet worden herdacht. Dit is een proces dat verder reikt dan ABVV-Metaal. **ABVV-Metaal moet binnen het ABVV de transitie-aanpak en de noodzaak van een kringlooeconomie op de agenda zetten, alsook de daarmee gepaard gaande discussie over een efficiënte syndicale organisatie in zo'n nieuwe economie. Daarom pleit ABVV-Metaal voor een industriesyndicalisme dat uitgaat van een ketenbenadering van producten en diensten.**

Ten slotte kan de vakbond financiële middelen, waarover ze medebeslissingsrecht heeft (bv. in pensioenfondsen) helpen heroriënteren met het oog op een kringlooeconomie. ABVV-Metaal moet nagaan of de huidige investeringen van de pensioenfondsen niet tegengesteld zijn aan het streven naar een duurzame herindustrialisering en of deze kunnen bijdragen tot het opzetten van duurzame productiesystemen.

8. Solidariteit over de grenzen heen

In sectoren die toeleveren aan de metaalsector, zoals de mijnbouw, worden de ecologische en sociale regels zeer dikwijls met de voeten getreden. Het betonen van solidariteit door de juiste prijs voor de grondstoffen van metalen te laten betalen is moeilijk. Vanuit sociaal oogpunt is de keten van producten die via de metaalsector op de markt komen vaak onaanvaardbaar (vanaf de winning van de grondstoffen tot het moment dat halffabricaten/producten op de markt worden gebracht in Europa/België kunnen in de waardeketens/levenscyclus overtredingen van de internationale sociale normen worden vastgesteld).

ABVV-Metaal onderzoekt of men campagnes kan opzetten voor de productie en consumptie van 'faire' producten voortgebracht door waardeketens uit de metaalsector. Hiervoor kan worden samengewerkt met ngo's actief op het terrein. Er kan in de aankopen voor eigen consumptie rekening worden gehouden met 'faire' producten of gepleit worden voor criteria/labels bij het gebruik van (zeldzame) (aard-)metalen in de 'eigen' bedrijven. ABVV-Metaal onderzoekt of men in dat kader projecten kan opzetten met vakbonden in betrokken landen.

