

VOORUIT!

**De toekomst moet
sociaal en duurzaam**

Activiteitenverslag 2010-2013
9de statutair congres Vlaams ABVV
25 & 26 april 2014

een sterke vakbond is
broodnodig



Voorwoord

Deze brochure bevat het activiteitenverslag van de voorbije congresperiode 2010-2013. We brengen in de eerste plaats verslag uit van de actiepunten die we op ons congres van 7 en 8 mei 2010 hebben afgesproken. Daarnaast belichten we de belangrijkste realisaties binnen onze werking.

Hoewel er nog veel werk op de plank ligt, werden veel actiepunten al uitgevoerd. Dit is het resultaat van samenwerking en teamwerk, zowel van onze diensten en werkingen als van onze centrales en gewesten.

Daarvoor onze dank.

Een bijzondere blijk van dank gaat naar de Bureauleden van het Vlaams ABVV die in de afgelopen periode op pensioen gingen: Marianne Gestels (BBTK), Eddy Van Lancker (Federaal ABVV). We betreuren helaas ook het overlijden van ons Bureaulid Bart Henckaerts (ABVV Limburg) en van Georges Derieuw (Vlaams intergewestelijk ABVV-secretaris van 1978 tot 1989).

Kameraden, we wensen u allen een vruchtbaar congres!



*Caroline Copers
Algemeen secretaris
Vlaams ABVV*



*Rudy De Leeuw
Voorzitter
Vlaams ABVV*

Inhoud

Inleiding: Het ABVV in Vlaanderen tussen 2009 en 2013	8
---	---

Interview met Caroline Copers: "Als we een moderne vakbond willen zijn, moeten we blijven inspelen op de nieuwe noden van onze leden"	12
---	----

1. Aan het werk en toch arm.....	21
----------------------------------	----

2. Werkbaar Werk	31
------------------------	----

3. Een sterke overheid.....	41
-----------------------------	----

4. Een sterk ABVV in Vlaanderen	51
---------------------------------------	----

Dit zijn de medewerkers van het Vlaams ABVV #sterkevakbond.....	66
---	----

Bijlagen:.....	69
----------------	----

• Ledencijfers ABVV in Vlaanderen	70
• Ledenprofiel	71
• Samenvatting ledenenquête 2010	72
• Resultaten sociale verkiezingen 2012 in Vlaanderen.....	77
• Publicaties van het Vlaams ABVV.....	78
• Persberichten van het Vlaams ABVV	79

Index	81
-------------	----

Het ABVV in Vlaanderen tussen 2010 en 2013

Het congres van 2010

Het statutair congres van 7 en 8 mei 2010 legde de werkingsoriëntaties vast voor de periode 2010-2013. We werkten met concrete actiepunten. Dit activiteitenverslag brengt vooral verslag uit over de uitvoering van deze afspraken.

1. Onze stempel op het beleid

Ons congres keurde actiepunten goed rond armoedebestrijding, rond werkbaar werk en rond een sterke overheid. We verdedigen die standpunten in het overleg tussen sociale partners en met de Vlaamse overheid.

Armoedebestrijding en inkomensbeleid

Hier zetten we onder meer in op:

- de automatische toekenning van rechten, zoals studiebeurzen
- de uitbreiding van jobs in de sociale economie
- de uitbouw van werk-welzijnstrajecten
- de veralgemening van inkomensgebonden kinderopvang
- de systematische toepassing van een armoedetoets bij beleidsbeslissingen
- welvaartsvaste uitkeringen en het optrekken van de laagste uitkeringen tot boven de armoedegrens
- het terugschroeven van beleidsmaatregelen die uitkeringen tijdelijk en degressief maken.

We deden dit vaak samen met het federaal ABVV en met middenveldorganisaties, actief op het terrein van armoedebestrijding, zoals het Netwerk tegen Armoede en de Decenniumdoelen.

We hielden de vinger aan de pols van het beleid in het kader van het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding (VAPA). We lagen mee aan de basis van het VESOC-akkoord over de alternatieven voor de jobkorting waarbij de afschaffing van de jobkorting deels werd gecompenseerd via maatregelen gericht op bestrijding van (kans)armoede.

Werkbaar werk

Hier zetten we vooral in op:

- **Het thema werkbaar werk en leeftijdsbewust personeelsbeleid op de agenda plaatsen van het overleg en het beleid:** In het kader van het Vlaamse loopbaanakkoord 2012-2013



slaagden we erin om middelen af te dwingen voor sectorale acties rond werkbaarheid (addenda sectorconvenants) en voor een versterking van de driejaarlijkse werkbaarheidsmeting (Werkbaarheidsmonitor).

- **Werkbaar werk voor ouderen:** de tewerkstellingspremie voor 50-plussers werd onder onze impuls meer gericht op het aanwerven van die ouderen die het verst staan van de arbeidsmarkt, maar we zijn er nog niet in geslaagd om een rechtstreekse koppeling te maken met een voorwaarde van inspanningen rond werkbaar werk.
- **Het behoud van de faciliteiten voor werknemers om het werk werkbaarder te maken,** zoals opleidingscheques en Vlaamse aanmoedigingspremies, die meermaals onder vuur lagen.

Sterke overheid

Hier hebben we vooral ingezet op volgende sporen:

- **Kwaliteitsvolle dienstverlening handhaven, ook in budgettair moeilijke tijden:** we hebben ons telkens verzet tegen blinde, lineaire ('kaasschaaf') besparingen op de overheidsdiensten en daarbij steeds geijverd om sociale beleidsdomeinen als Werk en Welzijn maximaal te ontzien; om de mogelijkheid te onderzoeken om nieuwe inkomsten aan te boren; en om ook de efficiëntie van overheidssteun onder de loop te nemen, onder meer via een doorlichting van de bedrijfssubsidies.
- **Kerntaken waarmaken en de markt reguleren:** zo hebben we de uitbesteding van overheidstaken zoals de VDAB-dienstverlening op de korrel genomen, gewezen op de risico's van commercialisering van zorgtaken (decreet voorschoolse kinderopvang bijvoorbeeld), geijverd voor het maximaal handhaven van het statuut van Dienst van Algemeen Belang (vaak met succes, zoals bij het Loodswezen) en ook geijverd voor sterke marktregulatoren zoals de VREG.
- **De overheid als motor van een sterk industrieel beleid:** we hebben op een kritisch-constructieve wijze deelgenomen aan het debat over een Nieuw Industrieel Beleid. Daarbij hebben we steeds aangegeven dat een industrieel beleid moet inzetten op investeringen: in belangrijke maatschappelijke behoeften (zoals energiebesparing), in onderzoek en ontwikkeling, in mensen via opleiding en werkbaar werk. En er steeds op gewezen dat de toekomst van de

industrie ook een zaak is van de werknemers die volwaardig in het overleg moeten worden betrokken.

2. Onze werking: inspelen op nieuwe noden en het interne draagvlak verbreden

De brede consultatie van onze achterban hebben we niet beperkt tot de organisatie van een vierjaarlijks congres. We organiseerden verschillende Comités Vlaams ABVV:

- Over industrieel beleid
- Over werkbaar werk
- Over de syndicale uitdagingen bij de zesde staatshervorming

Daarbij verschaften we informatie en keurden telkens een resolutie goed als leidraad voor het overleg en onze werking.

De uitwisseling van praktijkervaringen werd versterkt via de oprichting van nieuwe werkgroepen, zoals de werkgroep industrieel beleid of de werkgroep werkbaar werk.

We traden naar buiten met een aantal acties en campagnes:

- We maakten een memorandum bij de gemeenteraadsverkiezingen van 2012 met inspiratie voor bestuursakkoorden met een sociaal hart.
- Om onze achterban te informeren over de echte intenties van de N-VA maakten we een brochure 'De N-VA anders bekeken' waarin we het sociaal-economisch programma analyseerden.

Nieuwe oriëntaties in ons bewegingswerk:

In ons bewegingswerk zetten we in op campagnes zoals Equal Pay Day, de blij   bloemenacties (1 mei) en de klimaatweek. Daarnaast versterkten we de samenwerking met het middenveld (Verenigde Verenigingen, Decenniumdoelen, Transitienetwerk) en zetten we mee onze schouders onder maatschappelijke middenveldacties zoals de strijd tegen de nieuwe GAS-wet en de beperking van het recht op sociale actie (cfr. Vredesactie vzw). Ook in het beter informeren van onze leden en militanten over Vlaamse interprofessionele thema's zetten we enkele kleine stappen.

Nieuwe oriëntaties in onze doelgroepwerkingen:

- We bouwden het dienstverleningsaanbod naar jongeren verder uit via schoolverlaterslessen en via dienstverlening bij de overgang school-werk. De jongerenmedewerkers zetten ook in op de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening, de promotie van de werking in jongerenmiddens en een vlotte procedure voor gratis lidmaatschap.
- Bij de seniorenwerking werden de studiedag en de tweedaagse vorming en planning steeds beter afgestemd op de wensen van de senioren, met 'nieuwe' gezichten tot gevolg. De vertegenwoordiging van senioren binnen de centrales en gewesten wordt steeds beter georganiseerd, de amendementen beter onderbouwd.
- Om een beter zicht te krijgen op de problemen van werkzoekenden werkte de werklozenwerking mee aan een methodiek om meer gerichte signalen te verzamelen. Ondermeer via een werklozenberaad ondersteunden we de werking van de werklozencomités.

Nieuwe oriëntaties in onze vorming:

In onze vorming zetten we traditiegetrouw sterk in op de vorming sociale verkiezingen, waarbij we een gemeenschappelijke sokkel voor de hele interprofessionele vorming realiseerden, en probeerden om maximaal af te stemmen met de vorming van de centrales. We timmerden aan de weg naar een vormingspaspoort voor elke ABVV-militant. We versterkten onze vorming door te investeren in onze animatoren, in de bijscholing van onze vormingswerkers, en in de verdere uitbouw van onze vormingsmethodes (zo werkten we intensief rond emancipatorisch ervaringsleren, en rond syndicale vorming voor kortgeschoolden). We bouwden een ombudswerking uit voor het BEV als pijler bij de syndicale vorming.

Nieuwe oriëntaties in onze ondersteuning:

In onze ondersteuning legden we bruggen naar de syndicale vorming. We zetten stappen vooruit in de ontwikkeling van instrumenten en methodieken voor de ondersteuning van onze militanten. We versterkten onze werking rond diversiteit, milieu en mobiliteit, en startten met ondersteuning rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie.

Nieuwe oriëntaties in onze dienstverlening:

Onze dienstverlening promootten we extra via de campagne 'ABVV-dienstverlening: de rode draad in je loopbaan'. De dienstverlening over werk zoeken en loopbaankeuzes maken breidden we uit naar werknemers en naar werknemers in herstructurering (cfr. Ford Genk). Verder werkten we aan een elektronische uniforme lidkaart voor elk lid, en aan ondersteuningsinstrumenten en vorming voor onthaalmedewerkers, eerstelijnsmedewerkers van centrales en delegees om het aanbod beter te kennen, goed te kunnen doorverwijzen en loopbaanvragen te herkennen.

10 belangrijke dossiers op de Vlaamse agenda

1. Vlaams actieplan armoedebestrijding (2010-2014)
2. VESOC-akkoord over de alternatieven voor de jobkorting (2011)
3. Decreet voorschoolse kinderopvang (2011)
4. Decreet Vlaamse sociale bescherming (2012)
5. Hervorming energiedecreet (2012)
6. SERV-akkoord over de uitvoering van de 6de staatshervorming in Vlaanderen (2012)
7. Loopbaanakkoord (2012)
8. Vlaams actieplan duurzame overheidsopdrachten (2012-2014)
9. Maatwerkdecreet (2013)
10. Masterplan voor het secundair onderwijs (2013)

'Als we een moderne vakbond willen zijn, moeten we blijven inspelen op de nieuwe noden van onze leden'

Een gesprek met algemeen secretaris Caroline Copers over het wel en wee van het Vlaams ABVV van 2010 tot 2013.

'Essentiële waarden als solidariteit en gelijkheid komen zwaar onder druk te staan'

We kunnen er niet omheen: Vlaanderen lijkt almaar meer te verrechtsen. Hoe zorgwekkend is dat volgens het Vlaams ABVV?

CAROLINE: "Dat is zeer zorgwekkend, al was het maar omdat essentiële waarden als solidariteit en gelijkheid heel zwaar onder druk komen te staan. Je ziet vandaag een publieke opinie die heel erg mee is in het 'voor wat hoort wat'-verhaal. Je ziet dat vertaald in partijpolitieke standpunten ter rechterzijde, zoals bij de N-VA die ons welvaartsmodel willen afbouwen, hoewel een meerderheid van de Vlamingen voorstander van een sterke sociale bescherming is, zoals uit opiniepeilingen en onderzoek veelvuldig blijkt. Je ziet dat ook vertaald in standpunten van werkgeversorganisaties tijdens het sociaal overleg."

Toevallig is de Vlaamse minister van Werk al een N-VA'er. Wat vind je van het beleid van Philippe Muyters?

CAROLINE: "Muyters heeft zich altijd wat verscholen achter het argument dat hij een ex-sociale partner is en dus weet hoe het sociaal overleg werkt. Maar hij heeft er ook nooit een geheim van gemaakt dat wij als sociale partners wel mochten overleggen, maar dat aan het einde van de rit hij wel degene is die beslist. In een aantal gevallen is dat normaal, maar dan moet je de standpunten van de sociale partners ook ernstig nemen en er zorgvuldiger mee omgaan dan Muyters deed."

We zagen dat met de discussie over de uitbreiding van de begeleiding van werkzoekenden naar 60 jaar. Muyters deed alsof wij het daarmee eens zijn, terwijl dat helemaal geen onderdeel is van een akkoord onder de sociale partners, maar een amendement van de minister daarop. Het heeft immers geen zin heeft om nog meer werkzoekenden te activeren

als de VDAB dit niet aankan en de werkgevers niet volgen door ouderen in dienst te nemen.

Toen de N-VA Muyters aanstelde, wisten we dat we ons aan ideologische botsingen mochten verwachten met een minister die een fundamenteel andere, neoliberale economische visie heeft op tewerkstellingsbeleid. Zie zijn visie over het verder vermarkten van de dienstverlening, of het belang dat hij toekent aan de commerciële uitzendsector als opstap naar werk."

Muyters kwam van Voka, de Vlaamse werkgeversorganisatie. Hoe hard merk je dat aan zijn beleid?

CAROLINE: "We merken heel goed dat Muyters uit een werkgeversorganisatie komt, net als Vlaams minister-president Kris Peeters (CD&V) overigens. In het begin sprong Muyters daar wat voorzichtiger mee om uit schrik daarop te worden aangesproken, maar dat heeft niet zo heel lang geduurd. Zijn beleid spreekt voor zich. Werknemersvoordelen zoals opleidingscheques of aanmoedigingspremies voor tijdskrediet worden op de korrel genomen, terwijl werkgeverspremies zoals tewerkstellingssubsidies voor 50-plussers worden versterkt... Op personeel van de VDAB wordt bespaard, terwijl er meer geld wegvloeit naar uitbestedingen... Werkgevers krijgen volop steun, terwijl sociale bescherming wordt versoepeld zoals met het IBO-statuuut dat niet langer moet gevolgd worden door een contract van onbepaalde duur... Het is duidelijk dat de werkgevers gewoon veel meer gehoor vinden bij de minister dan de vakbonden."

'Een legestoelpolitiek zou geen goede zaak zijn'

Muyters heeft een fors besparingsbeleid opgelegd aan de VDAB. Het Vlaams ABVV zetelt ook in de raad van bestuur van de VDAB. Die moet mee



De N-VA wil ons welvaartsmodel afbouwen, hoewel een meerderheid van de Vlamingen voorstander is van een sterke sociale bescherming.

dat besparingsbeleid uitvoeren. Wekken jullie zo niet de indruk het met hem eens te zijn? Waarom stappen jullie niet op als teken van protest?

CAROLINE: "Helemaal in het begin van die besparingsgolf hebben we met alle vakbonden op een raad van bestuur geweigerd een begroting goed te keuren. Maar dan zat de raad van bestuur eigenlijk geblokkeerd. Als de regering en het parlement de middelen van de VDAB beperken, dan moeten we het daarmee helaas doen. Maar we zijn wel altijd duidelijk geweest in onze visie over hoe de VDAB met dat besparingsverhaal moest omspringen. Want als je kijkt naar wat dat betekent in jobs en in geld, dan is dat behoorlijk veel. De VDAB heeft dat proberen op te vangen door allerlei interne operationele efficiëntie-oefeningen, maar op een bepaald moment is het vel van de kei, en krijg je sociale onrust.

We hebben nooit nagelaten om onterechte besparingen aan de kaak te stellen, in de raad van bestuur, maar ook door publiek te reageren. Maar een legestoelpolitiek zou geen goede zaak zijn: als bestuurder moet je je verantwoordelijkheid nemen en toch proberen het schip maximaal in de goede richting te laten varen."

Je noemde al de vermarkting die Muyters verder invoerde. Eén aspect daarin is de commercialisering van loopbaanbegeleiding via loopbaancheques. Zo'n cheque kost 40 euro. Gedaan dus met gratis loopbaanbegeleiding voor ABVV-leden?

CAROLINE: "Toch niet. We wilden deze dienstverlening absoluut gratis houden voor onze leden. Daarover hebben we lang discussies gehad onder sociale partners en met het kabinet van minister Muyters. We bieden loopbaanbegeleiding nu al zo'n tien jaar aan. Het is een essentieel onderdeel van een bredere dienstverlening van een moderne vakbond: je leden op alle mogelijke momenten van hun loopbaan ondersteunen. En we wilden dat gratis houden. Daarom hebben we geprobeerd via een derdebetalersregeling te werken zodat onze leden de aankoop van zo'n cheque niet zelf moeten voorschieten. Maar dat is ons niet gelukt omdat het kabinet Muyters daar geen oren naar had.

Onze leden moeten nu zelf een cheque aankopen, die dan door ons wordt terugbetaald. En voor leden die krap bij kas zitten en moeite hebben om centen voor loopbaancheques op te hoesten, leggen we uiteraard de nodige soepelheid aan de dag. Maar toch is het spijtig dat die derdebetalersregeling er

niet is gekomen. We blijven alleszins op dat nageltje kloppen in de hoop dat toch ooit nog gerealiseerd te krijgen."

'Het sociaal overleg is helemaal niet dood en begraven'

De Vlaamse werkgeversorganisaties Voka en Unizo lijden aan een toegenomen profileringsdrang.

Bemoeilijkt dat het overleg in de SERV? Zijn jullie nog in staat goede akkoorden te sluiten?

CAROLINE: "Werkgeversorganisaties die zich zeer ideologisch opstellen krijgen uiteraard ook zeer ideologische reacties terug. En dan begint het pingpongspel over wie nu de meest conservatieve houding aanneemt en wie nu het meest in de loopgraven zit... We horen van onze centrales dat ook het sectoroverleg moeilijk loopt en ook de federale Groep van Tien werkt niet goed vandaag. Er is veel wantrouwen en veel spanning. Door de economische crisis zijn de budgetten niet wat ze zouden moeten zijn, daardoor staat iedereen meer op zijn ideologische strepen. Dat bemoeilijkt het overleg.

Het voordeel van het sociaal overleg in Vlaanderen, aan de andere kant, is dat wij een zeer gestructureerde agenda hebben. De sociale partners zien elkaar in principe elke twee weken in de SERV. Dat geeft toch wel wat marge om de dialoog open te houden. Maar we zijn allemaal vragende partij voor meer sociaal overleg in Vlaanderen. We willen niet alleen maar in onderaanneming van de Vlaamse regering werken en akkoorden sluiten op vraag van de minister van Werk. We willen echt meer paritaire akkoorden sluiten onder de sociale partners. Maar dan moet er van beide kanten wel de bereidheid zijn om tot resultaten te komen. Wat vandaag niet altijd zo is. Werkgevers praten wel mee over sociale maatregelen, maar houden ons het liefst aan de kant als het over economische maatregelen gaat. En als Voka en Unizo halsstarrig vasthouden aan hun voorstellen om zwaar te besparen op de overheid, op lonen en op uitkeringen... Tja, dan zijn we snel uitgepraat."

Het sociaal overleg is zelfs dood en begraven, volgens sommige media.

CAROLINE: "Dat is weer zo'n typische ongenueanceerde veralgemening... Als we zo weinig sociale onrust hebben, ondanks de aanhoudende crisis die veel mensen ongerust maakt over hun job, dan is dat net omdat het sociaal overleg wel werkt.

Er gebeurt elke dag veel verborgen sociaal overleg waar belangen van werknemers toch verdedigd worden in een open dialoog: in de bedrijven, in sectoren, in paritaire comités, maar ook op Vlaams en federaal niveau."

Socialistische partijen zitten ook in de regering, zowel Vlaams als federaal. Toch is er in ABVV-rangen vaak kritiek te horen op hun beleid. Is de liefde over?

CAROLINE: "Om het met een boutade te zeggen: wij zijn de partij niet, en de partij is de vakbond niet... Het is onze rol om kritisch te zijn tegenover het beleid. Wij verwachten van een socialistische partij dat ze de vakbond en de mutualiteit betreft bij dingen die ons aanbelangen. Dat gebeurt niet altijd overal, en dat gebeurt niet altijd even tijdig of even kwalitatief. Maar zeggen dat de liefde over is, is niet correct.

Op Vlaams niveau hebben we een goed functionerende Socialistische Gemeenschappelijke Actie (SGA). Met tien à twaalf kopstukken uit vakbond, mutualiteit en partij komen we één keer per maand samen om pijnpunten uit dossiers te halen. We hebben ook goede contacten met de kabinetten van de socialistische ministers in de Vlaamse regering.

We zijn niet altijd tevreden met het resultaat - zoals met de beperking in de tijd van inschakelingsuitkeringen voor jonge werkzoekenden - maar we beseffen maar al te goed dat dit geen makkelijke tijden zijn en dat het om coalitieregeringen gaat. Het is dankzij de socialisten dat heel wat sociale uitkeringen werden verhoogd, dat de indexering van lonen en uitkeringen stand houdt of dat er een begin werd gemaakt van de bestrijding van fiscale fraude. We blijven op de socialisten rekenen - ook na de verkiezingen van 25 mei - om te wegen op het beleid op alle niveaus zodat er een meer sociale en duurzame koers kan gevaren worden."

'We moeten ons voorbereiden op de staatshervorming'

Een politiek heel belangrijk dossier van de voorbije jaren is de zesde staatshervorming, waarbij er ook heel wat sociale bevoegdheden worden overgedragen van het federale niveau naar de deelstaten. Is het ABVV daar goed op voorbereid?

CAROLINE: "We zijn er alleszins al heel lang mee bezig. Al in juni 2012 sloten we een akkoord onder sociale partners over hoe we de architectuur en het



19 november 2010: De medewerkers van de social profit en het sociaal cultureel werk op straat tegen besparingen.

beheer van die Vlaamse sociale bescherming willen organiseren. Die consensus houdt nog altijd stand. Alleen heeft de Vlaamse regering altijd geweigerd daarover een politiek standpunt te ontwikkelen omdat de drie Vlaamse regeringspartijen SP.A, CD&V en N-VA het onderling niet eens zijn. Voor ons is de inzet om de nieuwe bevoegdheden sociaal te kleuren en vorm te geven in overleg met de sociale partners en het middenveld. Het stoort ons mateloos dat de Vlaamse regering deze overdracht slecht voorbereidt omdat de N-VA haar handen niet wil vuil maken aan een staatsvorming die ze niet wou onderhandelen.

Maar het echte titanenwerk volgt vanaf 1 juli 2014, als dat allemaal moet geoperationaliseerd worden. We gaan ons daar ook intern in het ABVV op moeten voorbereiden. Als er bevoegdheden verschuiven, heeft dat immers ook impact op de manier waarop we ons als ABVV moeten organiseren..."

Een probleem waar heel veel mensen van wakker liggen is de stijgende werkloosheid. Staat het Vlaams ABVV wel dicht genoeg bij de realiteit op de vloer? Wat bieden jullie bijvoorbeeld aan werknemers van een bedrijf in herstructurering?

CAROLINE: "We hebben hier een gedeelde

rol met de centrales. Bij een herstructurering onderhandelen de centrales over het sociaal plan en over de afhandeling van de herstructurering. Met het Vlaams ABVV kunnen we vervolgens onze loopbaanconsulenten inzetten. Zij kunnen de mensen die in zo'n herstructurering terecht komen opvangen, helpen heroriënteren, bekijken welke stappen ze eventueel naar de VDAB moeten zetten.

Eigenlijk is het onze droom om tot één brede eerstelijnsloopbaandienstverlening te komen, waar iedereen – werkend of werkloos, jong of oud – terecht kan met vragen en problemen die te maken hebben met alle wissels tijdens de loopbaan: de overgang tussen werkloos en werk, de overgang tussen school en werk of tussen school en werkloos, de overgang van de ene job naar de andere... Dat vraagt een brede inzet van mensen en middelen, en is ook een belangrijk onderdeel van onze congresdiscussie. Maar als we een moderne vakbond willen zijn, moeten we blijven inspelen op de nieuwe noden van onze leden, en die nieuwe noden zijn niet statisch. Het kan dus goed zijn dat we binnen vier jaar weer nieuwe accenten zullen moeten leggen, zowel in onze dienstverlening als onze communicatie."

10 sprekende cijfers over het ABVV in Vlaanderen

715.258

Het aantal ABVV-leden in Vlaanderen overstijgt inmiddels de 700.000.

23.456

Meer dan 20.000 scholieren en studenten in Vlaanderen zijn lid van onze ABVV-jongeren.

19.367

Het aantal werknemers en werkzoekenden dat de voorbije vier jaar een individueel gesprek had met onze ABVV-loopbaanconsulenten of deelnam aan een collectieve infosessie.

16.322

Het aantal ABVV-militanten dat de voorbije vier jaar vorming volgde bij onze interprofessionele vorming (Vorming & Actie).

12.506

Het aantal werklozen dat de voorbije vier jaar een vorming of infosessie volgde via onze Werklozenwerking (Vorming & Actie).

Nieuw is ook dat bij Ford Genk de dienstverlening op de werkvloer plaats vindt.

CAROLINE: "Ford Genk is een belangrijk experiment, waar het over heel veel mensen gaat en we goed samenwerken met de metaalcentrale. Het is eigenlijk een pilootproject waar we moeten aantonen dat we dit soort dienstverlening aankunnen: op het terrein, dus in de Ford-fabriek, en bij de toeleveranciers. De drie vakbonden en de VDAB hebben samen afgesproken wie wanneer aanwezig is om de leden op te vangen en bij te staan met hun vragen over opleiding, heroriëntering en loopbaanbegeleiding, zodat men niet meer verplicht is naar het ABVV-kantoor te stappen, maar het kantoor zich naar het bedrijf begeeft."

'Manieren zoeken om onze leden rechtstreeks een stem te geven'

Een belangrijk deel, zo'n 7%, van de ABVV-leden in Vlaanderen is werkloos. Werkzoekenden zijn moeilijker te organiseren dan werkenden. Wat doen jullie om ook hun stem te vertolken en hun belangen te verdedigen?

CAROLINE: "In principe zit dat al een stuk in onze rol in de raad van bestuur van de VDAB. Maar ik moet eerlijk toegeven dat de signalen die we zouden moeten krijgen over de dienstverlening van de VDAB nog beter moeten doorstromen."

Het is moeilijk om mensen te organiseren, dat weten we al langer. Maar anderzijds blijven we manieren zoeken om onze leden rechtstreeks een

stem te geven. We hebben daarom bevestigingen georganiseerd van werkzoekenden, specifiek over de kwaliteit van de VDAB-begeleiding bij 50-plussers. Daar kregen we een zeer brede respons op. De resultaten van die bevestiging hebben we ook op de raad van bestuur van de VDAB gebracht. De VDAB heeft dan op onze vragen naar een betere dienstverlening beleidsvoorstellen geformuleerd. Dat was dus een zeer concreet gevolg van zo'n enquête. We plannen dit jaar opnieuw een enquête onder werkzoekenden. We merken dat die bevestigingen laagdrempelig genoeg zijn en een grotere respons opleveren, ook omdat mensen het gevoel hebben dat ze hun inbreng kunnen doen. We moeten er natuurlijk ook voor zorgen dat er dan iets mee gebeurt, en hen daarvan op de hoogte houden.

In 2013 hebben we ook ons eerste werklozenberaad georganiseerd, iets wat we jaarlijks gaan herhalen. We nodigen dan werklozen uit naar Brussel om een hele dag samen met onze Werklozenwerking goed voorbereid te discussiëren over specifieke thema's die hen aanbelangen."

Ook met de diversiteit op de werkvloer is het nog steeds niet goed gesteld. Volgens sommigen is er nochtans geen sprake van discriminatie en heeft een collectieve aanpak dus geen zin. 'Als ze maar Nederlands leren, een goede opleiding en de juiste attitudes hebben, geraken ze er vanzelf wel.' Mee eens?

CAROLINE: "Helemaal niet. En het is nogal straf dat de minister van Werk die visie mee uitdraagt."

8.263

Het aantal ABVV'ers dat bij de sociale verkiezingen van 2012 in Vlaanderen verkozen werd in de comités voor preventie en bescherming op het werk (4.628 zetels) en in de ondernemingsraden (3.635 zetels).

3.046

De Nederlandstalige Facebook fanpagina van het ABVV heeft 3.046 fans. En op Twitter telt het ABVV 2.111 volgers. Op beide sociale media zijn we de grootste vakbond. (Cijfers 10 maart 2014.) Dat aantal groeit nog elke dag aan.

1.674

Het aantal werknemers dat de voorbije vier jaar loopbaanbegeleiding volgde bij het ABVV.

1.438

Het aantal werklozen dat in 2012 via Kopa een opleiding volgde of job- en taalcoaching kreeg.

1.271

Het aantal ondernemingen in Vlaanderen waarin onze militanten met hulp van de ABVV-diversiteitsconsulenten diversiteit op de agenda van het sociaal overleg hebben gezet.

Enerzijds zegt hij: er is niet echt een probleem, want als je voldoende talent hebt kom je er wel... Maar als hij dan toch wordt geconfronteerd met specifieke voorbeelden van discriminatie, bijvoorbeeld bij uitzendkantoren die op vraag van hun klanten op kleur en afkomst selecteren, dan steekt hij zijn kop in het zand onder het mom dat het een federale bevoegdheid zou zijn of dat de sector het zelf wel zal oplossen. Terwijl hij met zijn Vlaamse inspectiediensten wel degelijk bevoegd is om daarop tussen te komen! Er is dus geen politieke wil, en het valt te vrezen dat er met een volgende Vlaamse regering nog minder politieke wil zal zijn om hieraan daadwerkelijk iets te doen.

We werken al geruime tijd rond diversiteit. Met onze diversiteitsconsulenten ondersteunen we onze secretarissen en vertegenwoordigers in de bedrijven om bedrijven aan te zetten tot een diversiteitsbeleid. Maar ik begrijp ook wel de kritiek van onze centrales die zeggen: allemaal goed en wel, maar wat levert het op? En wordt het geen tijd voor meer verplichtende regelgeving of quota? We zijn geen voorstanders van quota, maar we gaan ook niet eindeloos blijven wachten om te zien dat er op het terrein niets verbetert."

Ook bij de ABVV-eis voor meer werkbaar werk verbetert er weinig, volgens de werkbaarheidsmonitor. Kloppen jullie wel hard genoeg op tafel?

CAROLINE: "We kloppen hard op tafel, maar er is geen interesse bij de werkgevers. Ook het beleid

is niet mee. Minister Muyters hebben we hier niet gehoord, integendeel. De opleidingsmogelijkheden worden verminderd door te besparen op opleidingscheques, de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet worden om de haverklap in vraag gesteld... Alle instrumenten om de combinatie tussen werk en privé wat gemakkelijker te maken, staan onder druk omwille van besparingen. Iedereen zou wel langer moeten werken, maar niemand krijgt nog de mogelijkheden om het lang genoeg vol te houden... Dat is voor mij echt wel één van de vakbondsthema's van de toekomst."

Over toekomst gesproken. Er wordt vaak gezegd: jongeren zijn de toekomst, maar de vakbond is niet populair bij jongeren. Investeert het ABVV dan wel genoeg in zijn jongerenwerking?

CAROLINE: "Het ABVV investeert absoluut te weinig in zijn interprofessionele jongerenwerking. Dat is een oud zeer en we hebben daarvan op dit congres opnieuw een thema gemaakt. Dat wil niet zeggen dat we het niet belangrijk vinden dat er ook geïnvesteerd wordt in senioren of in andere doelgroepen, maar jongeren zijn en blijven de toekomst van eender welke organisatie. We moeten een discussie kunnen hebben over wat we van die jongerenondersteuning verwachten. En jongeren moeten daarbij ook zelf kunnen aangeven wat zij verwachten. Het gaat al lang niet meer over alleen maar informatie voor jobstudenten of over studiebeurzen. Ook met de precariteit van jongeren die op de arbeidsmarkt komen en geen



ABVV-jongeren manifesteren mee in Budapest tegen de jeugdwerkloosheid en voor een sociaal Europa (9 april 2011).

vaste contracten krijgen, geen huis of appartement kunnen huren, in heel moeilijke omstandigheden hun leven moeten starten, moet de vakbond zich bezighouden."

'Als niemand iets doet, verandert er niets'

Veel jongeren zijn begaan met de toekomst van onze planeet. Het Vlaams ABVV organiseerde al enkele klimaatcampagnes. Probeert de rode vakbond zich een groen imago aan te meten?

CAROLINE: "Het ABVV is al langer met klimaat, milieu en duurzaamheid bezig. We waren van bij de start, lang geleden, actief partner in Arbeid & Milieu, een samenwerkingsverband tussen de vakbonden en de milieubeweging. Maar nu gaan we een stapje verder, omdat de klimaatproblematiek zodanig

allesomvattend is dat je als vakbond niet kan zeggen dat je daarmee niets te maken hebt. We hebben daarom gekozen om duurzaamheid als thema van dit congres op te nemen. In de aanloop naar ons congres zijn we zelf een aantal energie-uitdagingen aangegaan met onze eigen medewerkers. Want als we het toch beter weten, moeten we maar zelf het goede voorbeeld geven.

Ook het congres zelf wordt in het teken van duurzaamheid gezet, in samenspraak met onze gastheer Floreal: de organisatie ter plaatse, de catering, het energieverbruik, het vervoer... Zodat we met dit congres ook aantonen dat er veel kleine manieren zijn om actief rond duurzaamheid en klimaatproblematiek te werken. Want als iedereen zegt: ja maar, dat gaat toch niets helpen, en niemand doet iets, dan verandert er inderdaad niets... Terwijl als iedereen kleine stappen zet, we allemaal samen toch wel vooruit geraken."



#sterkevakbond in 43 tweets:

Doorheen heel dit activiteitenverslag verwoordden medewerkers van het Vlaams ABVV in tweetvorm van max. 140 tekens waarom een sterke socialistische vakbond nog steeds broodnodig is.



Het Vlaams ABVV start een fundraisingcampagne om het Huis van de Bloemenarbeiders in Colombia aan te kopen.

Voor de ABVV-militanten vormen de sociale verkiezingen een belangrijk ankerpunt. Hoe speelt onze vormingsdienst Vorming & Actie daarop in?

CAROLINE: "Onze interprofessionele vormingsdienst moet zich elke vier jaar massief organiseren om de eerste opvang te kunnen doen van alle nieuw-verkozen kandidaten. Dat zijn er toch een paar duizend die zo snel mogelijk hun eerste stappen in de vorming moeten kunnen zetten. We proberen voor veel mensen tegelijk die instroom te organiseren. Maar we stellen ook vast dat bij elke sociale verkiezing er een zeer grote vervangingsratio is. Veel militanten die vier jaar geleden nieuw instroomden zijn weer verdwenen. Het is dus eigenlijk constant opnieuw investeren in aanpak, programma en vormingswerkers. Animatoren blijven één van de grote pijlers van onze vorming. We vierden hen op een animatorenfeest. We hadden ook de ambitie om veel intensiever samen te werken met alle vormingsaanbieders in het ABVV, dus ook met de centrales. Dat is niet zo goed gelukt. Maar we geven niet op. Volgende jaren werken we eraan verder."

Ook wie op pensioen gaat kan ABVV-lid blijven. Er is zelfs een speciale seniorenwerking voor hen. Waarom is dat?

CAROLINE: "Omdat senioren ook belangrijk zijn! Onze senioren zijn meestal oud-personeelsleden, oud-secretarissen of oud-delegees van het ABVV.

Je kan de deur voor hen niet dichtsmijten wanneer ze op pensioen gaan. Het is belangrijk onze gepensioneerde militanten maximaal te blijven inzetten. Zij hebben nog altijd een groot engagement en veel inhoudelijke en syndicale expertise. We hebben met onze Vlaamse seniorencommissie de laatste vijf à zes jaar grote stappen vooruit gezet om hen een stem en een gezicht te geven in het ABVV. We proberen ook intern de zogenaamde generatiekloof te doorbreken, door één maal per jaar jonge militanten en gepensioneerde delegees samen te brengen, zodat ze mekaars vooroordelen kunnen helpen overstijgen."

'We mogen niet wegblijven van Twitter'

Met Linx+ hebben we een ABVV-partner in vrije tijd. Is zo'n eigen sociaal-culturele werking wel iets waarmee de vakbond zich moet bezighouden?

CAROLINE: "Ja, uiteraard. En we organiseren niet zomaar wat culturele activiteiten, ze zijn altijd links gekleurd, met een stevig sociaal karakter. Dit jaar investeren we bijvoorbeeld in de herdenking van de Grote Oorlog, maar dan vanuit onze links-culturele en syndicale bril bekeken. We leggen dan de focus op de rol van de vrouwen tijdens die Eerste Wereldoorlog. Of als we naar Keulen gaan, bezoeken we niet gewoon de Dom, maar het Käthe Kollwitz Museum of het Gestapohuis. We zorgen

dus altijd voor een interessante geschiedkundige en sociale kijk. Het is ook een manier om mensen aan te spreken. Onze senioren spelen ook een mooie rol binnen Linx+ als deelnemer of organisator van activiteiten. Het is dus belangrijk dat we dat op een goeie manier blijven ondersteunen. We moeten er ook voor zorgen dat binnen het ABVV meer mensen geïnformeerd worden over het mooie aanbod van Linx+."

Internationaal dan. Colombia is nog steeds het meest moorddadige land te wereld voor syndicalisten. Elke twee weken wordt er een vakbondsleider vermoord. Je bent er zelf ook enkele keren geweest om de bloemenvakbond te steunen. Hoe staat het met dat solidariteitsproject?

CAROLINE: "We zullen op het congres een fundraisingcampagne starten met de bedoeling het huis aan te kopen van waaruit de bloemenvakbond werkt. Momenteel huren ze dat, en we willen voorkomen dat ze daar van de ene op de andere dag worden uitgezet. Zo'n eigen syndicaal huis is belangrijk als ontmoetingsplaats, om dienstverlening aan te bieden en vormingen te organiseren. We gaan

daar als Vlaams ABVV niet zelf de centjes voor op tafel leggen, maar er rond sensibiliseren, zodat onze leden en militanten zelf letterlijk een steentje kunnen bijdragen bij de aankoop."

Je bent zelf erg actief op Twitter, een medium dat naar verluidt niet zo populair is onder syndicalisten... Heeft het wel zin om je in zo'n 'rechts nest' te begeven?

CAROLINE: "Is Twitter een rechts nest? Ik heb toch vooral de indruk dat Twitter een medium is waar progressieve mensen mekaars boodschap helpen verspreiden en versterken, om zo mee hart boven hard te laten spreken. Het is belangrijk dat we dat op een goede en gestructureerde manier blijven doen, toch als we als middenveld de publieke opinie mee willen voeden. Twitter is dus onderdeel van zo'n opinienetwerk waarop we niet afwezig mogen blijven. Als journalisten of andere opiniemakers daarvan dan dingen oppikken of ons de kans geven te reageren, dan hebben we toch ons doel bereikt."

Volg Caroline Copers op Twitter: @ABVV_CCopers
Interview: Marc Spruyt (Twitter @marcspruyt)

Drie boeken die syndicalisten moeten gelezen hebben volgens Caroline Copers:



1. The Precariat: The New Dangerous Class - Guy Standing

"Een visionair en waarschuwend boek. Heel erg geënt op de Amerikaanse en Britse samenleving, waar je minder sociale vangnetten hebt dan bij ons. Toen ik het las, had ik dus het voorbehoud van dat kan bij ons niet... Maar een paar jaar later merk je dat het ook bij ons de verkeerde richting uitgaat. Dat maakt het erg griezelig."



2. The Last Vote: The Threats to Western Democracy - Philip Coggan

"Dit boek gaat over de impact van de economische crisis op het democratisch bestel en de uitholling van de democratie, over het gevaar van populisme en het ondemocratisch karakter van de besparingen, waardoor mensen zich afkeren van de politiek."



3. Gestameld Liedboek - Erwin Mortier

"Een fantastisch mooi geschreven boek over de dementie van zijn mama. Vergrijzing, dementie en zorg zijn problemen waarmee we allemaal meer en meer te maken krijgen. Die problemen combineren wordt ons altijd maar moeilijker en moeilijker gemaakt."



Aan het werk en toch arm

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

Aandacht voor armoede

Armoede kwam gedurende deze congresperiode jaarlijks minstens twee maal aan bod op het Vlaams ABVV Bureau en op de Commissie Gewesten. Aanleiding hiervoor waren in de eerste plaats de jaarlijkse publicatie van de armoedebaarometer en de halfwegevaluatie van de Decenniumdoelen (2012), naast de acties rond 17 oktober (dag van verzet tegen armoede).

Acties tegen armoede

Daarnaast ondersteunde het Vlaams ABVV, samen met andere middenveldorganisaties, acties tegen armoede en sociale afbraak. Op 30 september 2012 organiseerde het platform voor welvaart en tegen ongelijkheid (een samenwerkingsverband van armoedeorganisaties, vakbonden en mutualiteiten) een nationale actie tegen armoede met als ordewoorden kwalitatief en duurzaam werk voor allen, toereikende en welvaartsvaste uitkeringen en tegen degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen. In 2013 steunden we de petitie van het Netwerk tegen Armoede om de laagste inkomens en uitkeringen omhoog te helpen.

Samenwerking

De samenwerking met armoedeorganisaties is op alle niveaus van het Vlaams ABVV versterkt. Op Vlaams niveau overleggen we met het Netwerk tegen Armoede regelmatig over beleidsthema's en acties. Zo bijvoorbeeld in het dossier van de

degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen of de kinderbijslag. We nodigden het Netwerk ook uit om aan het Vlaams ABVV en de centrales hun bekommernissen toe te lichten over het Maatwerkdecreet (2013), om deze verder mee te nemen in het overleg. In alle gewesten is er meer structureel overleg en samenwerking met armoedeorganisaties rond concrete thema's en acties en met oog op een betere afstemming van de dienstverlening op de noden en behoeften van mensen in armoede.

Decenniumdoelen

Het Vlaams ABVV nam daarnaast een actieve rol op in het samenwerkingsverband Decenniumdoelen, waar vakbonden, mutualiteiten en armoedeorganisaties zes concrete doelstellingen naar voor schuiven en samenwerken om armoede onder de aandacht te houden in de media en bij de politiek. Niet alleen ondersteunden wij het platform met tijd, inzet en middelen, we zorgden er ook voor dat P&V een ondersteunende partner werd.

Kennisopbouw

Op het vlak van kennisopbouw rond armoede werd in 2012 het Vlaams Armoedesteunpunt opgericht.



Françoise Vermeersch

Adviseur Studiedienst

Omdat sociale rechtvaardigheid meer dan ooit broodnodig is

#sterkevakbond



Frédéric Fiore

Educatief medewerker Diversiteitswerking

Om gelukkig te zijn is ongelimiteerde rijkdom niet nodig. Meer inkomensgelijkheid zorgt daarentegen wel voor meer geluk #sterkevakbond

Naast het Jaarboek Armoede ontwikkelt dit steunpunt ook initiatieven rond budgetstandaarden (het bedrag dat gezinnen nodig hebben om menswaardig te leven) en kwalitatieve indicatoren rond armoede en uitsluiting. Daarnaast blijven we met de Decenniumdoelen jaarlijks meewerken aan de jaarlijkse publicatie en interpretatie van cijfers over armoede.

Armoedetoets

Wat de armoedetoets betreft, werden er op Vlaams niveau gedurende de voorbije jaren enkele noodzakelijke stappen gezet in de richting van een wetenschappelijk onderbouwde toets voor nieuw beleid. Er werd een 'quick scan' uitgewerkt die moet toelaten om voor iedere nieuwe beleidsmaatregel te bepalen of een armoedetoets noodzakelijk is. Er werden een viertal proefprojecten uitgevoerd, in samenwerking met de armoedeorganisaties en de academische wereld, om beleidsmaatregelen aan de armoedetoets te onderwerpen. Van een echte systematische invoering van de armoedetoets is echter nog geen sprake. In het voorjaar van 2014 wordt de laatste hand gelegd aan een handleiding voor de administraties, waarin ook de mogelijkheden tot wetenschappelijke ondersteuning worden meegenomen. Tegelijkertijd wordt er een omzendbrief voorbereid over de inpassing van de armoedetoets in de Reguleringsimpactanalyse (RIA). Wanneer de omzendbrief rond is, wordt ook het Vlaams Bureau geïnformeerd over de voortgang in dit dossier.

Inkomensongelijkheid

Wat inkomensongelijkheid betreft, agendeerden we op de SERV een discussie over het begrip "inkomen" dat aan de basis ligt van heel wat sociale

tegemoetkomingen en voorzieningen met als doel om alle inkomens- en vermogenselementen mee te nemen. Deze discussie zal in de loop van de volgende jaren worden gevoerd, bij de omkadering van de elementen rond sociale bescherming vanuit de zesde staatshervorming, bijvoorbeeld bij het bepalen van inkomensgrenzen in de kinderbijslag of voor maximumfacturen in de zorg.

Op federaal niveau publiceerde de Nationale Bank, op basis van een steekproef, cijfers over de onrustwekkende inkomensverdeling in ons land: de 20% rijkste Belgen bezitten 61,2% van de vermogens, de 20% armsten bezitten slechts 0,2% van het totale vermogen.

Vanuit de gewesten en centrales werden heel wat initiatieven genomen rond armoedebestrijding. Het blijft echter moeilijk om een collectief zicht te krijgen op de vele initiatieven. We nemen er een aantal op in dit hoofdstuk van het activiteitenverslag bij wijze van voorbeeld.

ABVV West-Vlaanderen nam op zijn congres van 2013 een specifieke actielijn aan rond de bestrijding van armoede en uitsluiting. Hierbij zal er zowel in de interne werking aandacht zijn voor armoede (onder meer door de inzet van een ervaringsdeskundige) als extern worden samengewerkt met andere organisaties. Zo werkt de werklozenwerking samen met Samenlevingsopbouw aan richtlijnen voor een aangepaste trajectbegeleiding naar werk voor mensen in armoede.

ABVV regio Antwerpen organiseerde in 2010 een uitgebreid gewestelijk comité om armoede op de syndicale agenda te plaatsen. Daarnaast nam het gewest zeer actief deel aan tal van lokale acties met diverse actoren en armoedeorganisaties om armoedebestrijding onder de aandacht te krijgen. Het gewest schaarde zich in 2013 ook achter het brede middenveldfront "Wij kleuren Antwerpen sociaal" tegen de afbouw van sociale voorzieningen door het nieuwe rechtse stadsbestuur van Antwerpen.



Michele Vanheghe
Secretariaatsmedewerker P & O

Rood, kleur van het hart,
een hart voor alle mensen
[#sterkevakbond](#)

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

Netwerk tegen armoede

Het Vlaams ABVV gaf haar medewerking aan het Netwerk tegen armoede voor een onderzoek over de drempels naar werk voor personen in armoede. De conclusies van dat onderzoek werden meegenomen in de diverse werkingen. Daarnaast is het Netwerk tegen armoede een dialoog gestart over de drempels die personen in armoede ervaren bij de vakbonden. De resultaten hiervan worden in maart 2014 besproken met het Vlaams ABVV.

Sociale kaart

Een interne werkcél binnen het Vlaams ABVV, bestaande uit de werkingen die loopbaandienstverlening aanbieden, volgde de werkzaamheden rond samenwerking en dienstverlening op. Zo organiseerde elke werking een bevraging van de noden en verwachtingen van medewerkers over vragen en problemen in de dienstverlening met betrekking tot armoede. Op basis hiervan bleek dat de medewerkers niet in de eerste plaats zaten te wachten op een sociale kaart, omdat dit instrument al vanuit de overheid wordt aangeboden. Wel organiseerde elke werking intervisie gericht op een warme overdracht en doelmatiger doorverwijzen. Ook werd een handleiding uitgewerkt, concreet toegepast op onze dienstverlening.

Doorverwijskaart

Vanuit de coördinatie loopbaandienstverlening gebeurde een ronde bij de diverse armoedeorganisaties om de wederzijdse kennis en verwachtingen in kaart te brengen in functie van optimale onderlinge doorverwijzingen. Uit de gesprekken filterden we de vragen die het meest frequent worden gesteld aan armoedeorganisaties en waarop het ABVV een antwoord kan bieden. De resultaten werden besproken met de medewerkers van de diensten, zowel op de landelijke secretariaten als in de gewesten. Deze oefening resulteerde uiteindelijk in een doorverwijskaart, die de samenwerking en doorverwijzing vanuit de armoedeorganisaties naar het ABVV moet bevorderen.

Een aandachtspunt dat in de marge van deze oefening duidelijk werd, is de noodzaak om beter de concrete problemen inzake de uitoefening van sociale rechten te capteren, met oog op de opvolging door het ABVV in de beheersinstanties.

Checklist

Een checklist armoede uitwerken bleek niet evident. Wel was er inzake concrete dossiers samenwerking met het federaal ABVV om armoederisico's te benoemen en te bestrijden. Samen met Zij-kant werkten we aan een publicatie over loopbaanrisico's in de aanloop van Equal Pay Day 2011. De gewesten schreven zich in de Equal Pay Day-campagne in en sensibiliseerden mee over de lage pensioenen ten gevolge van onvolledige loopbanen door de gezinszorg die vrouwen en mannen opnemen en over de armoederisico's van deeltijds werken. Naar aanleiding van de politieke beslissingen over de verhoogde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en de beperking in de tijd van de inschakelingsuitkering werken we samen met het federaal ABVV om deze maatregelen terug te schroeven.



Brahim Aït Boussaïd

Educatief medewerker Magik ABVV Jongeren

Iedereen wil de wereld veranderen, maar niemand wil veranderen... [#sterkevakbond](#)

In de eigen dienstverleningsbrochures wordt nu systematisch gewerkt met een aantal symbolen om armoederisico's aan te wijzen. Deze verschillen immers van situatie tot situatie en hebben vaak te maken met het al dan niet zetten van administratieve stappen. Deze werkwijze ervaren de medewerkers van de loopbaandienstverlening als zeer zinvol.

ABVV Oost-Vlaanderen werkte mee aan een sociale doorverwijsgids voor mensen in armoede op het niveau van de Stad Gent. Hierin is ook de dienstverlening van het ABVV opgenomen. Daarnaast nam het gewest ook een ervaringsdeskundige armoede in dienst, die de diensten bijstaat om de dienstverlening aan te passen aan de noden en behoeften van leden in een armoedesituatie.

Bij **ABVV Vlaams-Brabant** werd een armoedewerkgroep opgestart met als doel de dienstverlening in de interprofessionele diensten en werkingen beter af te stemmen op de noden en behoeften van mensen in armoede. Hiervoor werd samengewerkt met externe deskundigen van armoedeorganisaties en werd vorming ingericht voor de IPW-medewerkers.



Lore Tack

Projectmedewerkster Loopbaandienstverlening

Samen vooruit gaan binnen
ieders loopbaan: daar staan
wij voor [#kansenvooriedereen](#)
[#sterkevakbond](#)

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

Vormingen

Vorming & Actie werkte in 2011 in een kadervorming methodieken uit rond armoede. Hierbij werd ook een beroep gedaan op de externe expertise van het Netwerk tegen Armoede en opgeleide ervaringsdeskundigen. Alle gewesten programmeerden inmiddels vormingen op basis van deze methodieken, zowel in de basis- en mandaatvormingen als in specifieke modules voor ervaren deelnemers.

Sectorconvenants

Het instrument sectorconvenants is onvoldoende aangepast gebleken om armoederisico's specifiek aan te pakken op sectorniveau. Deze worden immers meer generiek meegenomen in de acties gericht op risicogroepen.

ook acties gericht op mensen in armoede en andere specifieke doelgroepen vermeldt, blijken ondernemingen vooral generieke acties inzake personeelsbeleid en arbeidsorganisatie te verkiezen.

De petroleumsector sprak in het sectoraal akkoord af dat 0,01% van de loonmassa zou gaan naar armoedeprojecten. De inning gebeurt via de RSZ en wordt doorgestort naar het Fonds voor bestaanszekerheid, waar de criteria worden vastgelegd waaraan projecten moeten beantwoorden. Er werd gekozen om zich te richten op zeer precare doelgroepen en er moet ook steeds een link zijn met energiebesparing. Zo werden reeds een sociale moestuin en een proefproject rond woonwagengewoners gesteund.

Diversiteitsplannen

Het kader voor de diversiteitsplannen voor ondernemingen is in de voorbije periode gewijzigd en meer gericht op algemene acties rond personeelsbeleid. Hoewel het inspiratiemenu



Erik Vrancken

Educatief medewerker Diversiteitswerking

Als ABVV-medewerker ben ik medestander in een grote, machtige beweging die strijdt voor solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie [#sterkevakbond](#)

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

4.1. Duurzame en lonende jobs en een sterke federale sociale zekerheid

Acties en IPA

De eisen rond duurzame en lonende jobs en een sterke sociale zekerheid werden meegenomen bij de actie op 30 september 2012 met het Platform voor welvaart en tegen ongelijkheid, waarmee het ABVV samen met de armoedeorganisaties naar buiten kwam. Deze eisen werden meegenomen in de eisenbundels in de aanloop van het IPA 2013. We voerden ook samen met de armoedeorganisaties actie over deze eis op 30 september 2012 en ondertekenden in 2013 de petitie van het Netwerk tegen Armoede om de laagste inkomens te doen stijgen tot boven de armoedegrens.

Kleine verbeteringen

Op federaal niveau is het overleg over de welvaartsaanpassingen bijzonder moeilijk verlopen. Uiteindelijk heeft de federale regering begin 2014 enkele knopen doorgehakt die een verbetering

meebrengen voor de laagste uitkeringen, maar het blijft ruim onvoldoende. De minimumlonen werden niet substantieel verbeterd.

Staatshervorming

Met de zesde staatshervorming, afgesproken in 2011, worden we ondertussen geconfronteerd met de overheveling van belangrijke onderdelen van de sociale zekerheid. Meer dan ooit zullen we moeten ijveren voor een rechtvaardige herverdeling en sociale bescherming. In de SERV kwamen we tot een akkoord op hoofdlijnen om het beheer van deze overgehevelde bevoegdheden als sociale partners verder op te volgen en pleitten we voor een grote voorzichtigheid opdat continuïteit verzekerd zou zijn.

4.2. Maatwerk en toegankelijkheid op de arbeidsmarkt

Groeipad

We hebben een bijkomend groeipad voor sociale economie ingebracht als eis in verschillende onderhandelingen, zoals de alternatieven voor de jobkorting en het Vlaams Loopbaanakkoord 2012. Helaas voorlopig met beperkt resultaat bovenop de reeds lopende afspraken. In het VESOC-akkoord over de alternatieven voor de jobkorting (2011) werden wel extra middelen voorzien om doorstroom vanuit Arbeidszorg te bevorderen.

Doorstroom

Met het nieuwe kader dat het Maatwerkdecreet (2013) voor de sector sociale economie voorziet,



Caroline Copers

Algemeen secretaris Vlaams ABVV
Twitter @ABVV_Ccopers

Met onze syndicale visie over de zesde staatshervorming zijn we nu echt klaar voor de toekomst
[#sterkevakbond](#)

staan er in de komende jaren grote wijzigingen op til. In het SERV-advies terzake hebben we aangedrongen op een verbeterde doorstroom naar het NEC, waarbij zowel de sector als de reguliere werkgevers hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Terwijl minister van Sociale Economie Freya Van den Bossche (sp.a) de regelgeving tijdig heeft rond gekregen, ontbreekt echter het individueel luik waarvoor minister van Werk Philippe Muyters (N-VA) moest zorgen. Ook in de toekomst zal doorstroom (en daaraan gekoppeld ook de groeipaden voor de sociale economie) een belangrijk strijdpunt blijven.

4.3. Toegankelijke en betaalbare zorgvoorzieningen

Recht op kinderopvang

Met het decreet voorschoolse kinderopvang (2011) zijn stappen gezet in de richting van een recht op betaalbare kinderopvang. Zo is er een stevig groeipad afgesproken tegen 2020, met een versterking van de inkomensgerelateerde opvang. Elke initiatief zal voortaan een vergunning moeten hebben. Voor de buitenschoolse kinderopvang is er

geen vernieuwd decretaal kader; er is vooral een discussie onder experts gevoerd over wenselijke kaders en modellen.

Kwaliteit van de jobs

Hoewel het decreet kinderopvang dus een positieve evolutie is, zal het in de komende jaren vooral een zaak zijn om te wegen op de uitvoeringsbesluiten: er moet blijvend geïnvesteerd worden in gesubsidieerde opvangplaatsen die een sociale invulling van de kinderopvang garanderen, de inkomensgerelateerde opvang moet de norm worden, er moet voldoende personeel zijn voor de omkadering, het groeipad moet worden gerealiseerd met prioriteit voor de grootsteden en centrumsteden, en de voorrang voor werkzoekenden die werk vinden of een opleiding moet worden gegarandeerd.

Wijkgezondheidscentra

We moeten een tandje bijsteken op het vlak van de pleidooien voor een goed uitgebouwde eerstelijnsgezondheidszorg en wijkgezondheidscentra. Vanuit het Departement Welzijn zijn onvoldoende initiatieven genomen om nieuwe wijkgezondheidscentra in te richten. Dit is een blijvend actiepunt dat we verdedigen vanuit de Decenniumdoelen en in het overleg met de betrokken ministers.

Ouderenzorg

Wat de betaalbare facturen in de ouderenzorg betreft, werd een eerste aanzet hiervoor gegeven in het Decreet Vlaamse sociale bescherming (2012). Een maximumfactuur voor de gezinszorg en voor het rusthuis werden in het vooruitzicht gesteld door hiervoor het decretale kader te creëren. De Vlaamse regering schroefde de hiertoe voorziene budgetten echter terug bij de opeenvolgende besparingsrondes. Zeker voor de aanvullende gezinszorg is een snelle invoering van de maximumfactuur mogelijk, aangezien hier alle nodige informatica-toepassingen al werden uitgebouwd.



Marc Vanderleyden

Coördinator syndicale vorming Vorming & Actie
Twitter: @marc_vdl

Fier dat mijn beide
kinderen ABVV-lid zijn
geworden. We mogen hun
vertrouwen niet beschamen
[#investereninjongeren](#)
[#sterkevakbond](#)

4.4. Diverse beleidsdomeinen

Vlaams Actieplan Armoedebestrijding

De Vlaamse regering stelde een ambitieus Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2010-2014 op met 194 doelstellingen in alle beleidsdomeinen, veelal lopende acties. Het Vlaams ABVV volgde dit plan nauwgezet op. Samen met alle organisaties uit het platform Decenniumdoelen wezen wij de Vlaamse regering erop dat deze aanpak weinig zoden aan de dijk zou brengen. Uiteindelijk kwam er een heroriëntering, met enkele sterke prioriteiten voor het beleid en meer aandacht voor kinderarmoede.

De halfwegevaluatie van de Decenniumdoelen maakte echter duidelijk dat, ondanks de aandacht van de Vlaamse regering voor armoedebestrijding en hoewel de meeste doelstellingen op één of andere manier waren opgenomen in het Pact 2020 (2009), er te weinig verbeteringen zijn in alle vooropgestelde domeinen, behalve voor de participatie. Bijkomende aandacht en actie in samenwerking met het middenveld is en blijft dus nodig.

Onderwijs en studiebeurzen

Op het vlak van onderwijs is een echte hervorming van het secundair onderwijs door politieke spelletjes binnen de Vlaamse regering dode letter gebleven.

Er wordt nu stapsgewijs gewerkt aan aanpassingen



Dirk Van De Poel

Directeur Interprofessionele werking Vlaams ABVV
Twitter @vdpdirk

Vooruitgang zal meer moeten zijn
dan economische groei alleen.
Geen NV Vlaanderen maar MV:
Maatschappelijke Vooruitgang
[#sterkevakbond](#)

in het kader van een masterplan voor het secundair onderwijs (2013). Van een echte uitstel van de definitieve studiekeuze is inmiddels geen sprake meer.

De automatische toekenning van de schooltoelagen en studiebeurzen is jaar na jaar uitgesteld. Op het einde van het schooljaar in 2012 werden 3000 gezinnen die laattijdig hun aanvraag indienden, bovendien geconfronteerd met het feit dat ze geen studiebeurs meer konden ontvangen omdat de regels veranderd waren. Ook in 2013 was dit het geval.

Automatische toekenning van rechten

Voor de automatische toekenning van rechten zijn er in Vlaanderen achter de schermen wel wat stappen gezet, voornamelijk met informaticatoepassingen. Dit heeft zich echter niet vertaald in een substantiële verbetering van de automatische rechtentoekenning. En waar er automatische systemen werden ingevoerd, ging dit gepaard met heel wat informatica- en toegankelijkheidsproblemen, bijvoorbeeld voor de automatische berekening van de bijdrage in de kinderopvang. Ook de rechtenverkenner is niet substantieel toegankelijker gemaakt.

Besparingen

Bij de opeenvolgende besparingsrondes lijkt het betaalbaar en toegankelijk maken van publieke voorzieningen steeds verder weg te geraken: de automatische toekenning van studiebeurzen wordt uitgesteld, de Buzzy Pass voor deeltijds lerenden werd afgeschaft en er zijn telkens opnieuw discussies over de gratis bussen voor 65-plussers... Voor wonen is een beperkte huursubsidie ingevoerd, maar niet voldoende om de behoeften te dekken.

Energie

Rond energie en rationeel energiegebruik werken we samen met armoedeorganisaties (o.a. slimme meters en fonds voor rationele energiekost). We besteden vooral aandacht aan de verdelingsaspecten van het energiebeleid. We werkten een informatiedossier uit over de betaalbaarheid van de energiefactuur.



Werkbaar Werk

1. Het belang van werkbaar werk onder de aandacht brengen

Opiniemakers

We brachten via persberichten, opiniestukken en andere communicatiemiddelen de beleidsalternatieven in het debat over langer werken continu onder de aandacht. Werkbaar werk was een regelmatig terugkerend thema in o.a. onze VRT-blogs, Knack-blogs, persberichten, opiniestukken in kranten en tijdschriften.

systemen stevast verdedigd als een onderdeel van de oplossing en niet van het probleem. De Vlaamse aanmoedigingspremies lagen meermaals in de vuurlinie wanneer het over besparingen ging, en we hebben grote ingrepen hierop kunnen tegenhouden, samen met onze politieke bondgenoten.

Tijdskrediet in het vizier

We moesten daarbij sterk ingaan tegen het discours van werkgevers en bepaalde politieke partijen, die hun focus verlegden naar langer werken én meer werken om zo ook de bestaande systemen van tijdskrediet in het vizier te nemen. We hebben deze

Oudere werkzoekenden bevraagd

We voerden actie rond de zeer beperkte kansen die ouderen vandaag op onze arbeidsmarkt krijgen. De studiedienst, de blijf/loopbaanconsulenten en de werklozenwerking organiseerden samen een enquête bij vijfhonderd werkzoekende 50-plussers (zie kaderstuk). Ons onderzoek kreeg veel weerklank in de pers.



Roos Van Doorslaer

Secretariaatsmedewerker Studiedienst

Dankzij het ABVV kan ik volgend jaar nog in tijdskrediet...
om voor mijn kleinkind te zorgen
[#sterkevakbond](#)

Langer werken of langer aan de dop? - Oudere werklozen aan het woord

Zijn oudere werklozen nog gewild op de arbeidsmarkt?

Het Vlaams ABVV bevroeg 500 50-plussers die recent werkloos werden over hun ervaringen bij het zoeken naar werk. Willen ze nog werken? Tegen welke condities? Worden hun kennis en ervaringen gewaardeerd, of vormt hun leeftijd eerder een hinderpaal? Hoe vaak solliciteren ze? Krijgen ze wel reacties op sollicitaties? En willen werkgevers hen nog in dienst nemen?

De meest opmerkelijke resultaten:

- 95% van de werkzoekende 50-plussers wil nog werken. Bij de groep ouder dan 55 jaar is dat 90%.
- Ruim een derde (35%) wijst er daarbij wel op dat zij het tempo en de prestatiedruk van vroeger niet meer haalbaar achten.
- Slechts een minderheid (13%) denkt nog een goede kans te maken om snel een job te vinden.
- Bijna de helft (45%) denkt dat werkgevers hen louter omwille van hun leeftijd niet meer willen aanwerven.
- 82% reageert regelmatig op vacatures.
- Of men nu veel of weinig solliciteert maakt niet uit. Ongeacht het aantal sollicitaties dat men doet,

wordt 90% zelden uitgenodigd voor een gesprek, 25 tot 30% nooit.

- Desondanks blijft de motivatie hoog wanneer men dan toch op gesprek mag gaan.
- Ongeveer 45% geeft aan dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek liet blijken dat zijn of haar leeftijd een probleem was.
- Eén op vier geeft aan dat tijdens het sollicitatiegesprek bleek dat de job te hoge eisen stelde naar tempo en prestatiedruk.

Onze conclusie:

- Er worden vandaag de verkeerde beleidskeuzes gemaakt.
- Activering en tewerkstellingspremies zijn belangrijk, maar hebben te weinig impact op de kansen die ouderen krijgen om een job te vinden.
- Als we ouderen echt aan de slag willen helpen, moeten we ook inzetten op het activeren van de werkgevers en op investeringen in aangepaste jobs en werkbaar werk.
- Bovendien blijft, gezien de geringe aanwervingskansen, een sociaal vangnet voor ouderen noodzakelijk.
- Het federaal regeerakkoord slaat alvast op deze cruciale punten de bal volledig mis.



Pros Van Heddegem

Copywriter Vorming & Actie

Het ABVV maakt het leven
werkbaar en het werk leefbaar
[#sterkevakbond](#)

De Juist Stoel

We werkten actief mee aan uitwerking en uitvoering van de sensibiliseringscampagne De Juiste Stoel, die sociale partners en overheid samen opzetten. Deze campagne was erop gericht om werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties te sensibiliseren rond de instrumenten van leeftijdsbewust personeelsbeleid. De campagne liep een drietal jaar (2011-2013).

Een tweede poging ondernamen we toen de administratie Werk en Sociale Economie een project opzette rond de WAI (work ability index), een methodiek om werkbaarheid te meten op bedrijfsniveau die geïnspireerd was op buitenlandse voorbeelden. We participeerden aan de stuurgroep van het project en ondersteunden het voorstel om dit project verder uit te breiden. Opnieuw blokkeerden de werkgeversorganisaties echter elke stap vooruit.

Werkbaarheid meten

In het Loopbaanakkoord 2012 kwamen we de afspraak om de enquête van de Werkbaarheidsmonitor van de SERV uit te breiden van 20.000 naar 40.000 bevraagden, waardoor meer gedetailleerde informatie beschikbaar wordt, ook op sectoraal niveau.

We onderzochten de mogelijkheden van een statuut voor werknemers met werkbaarheidsproblemen en ijverden bij de onderhandeling van het Loopbaanakkoord ook voor een instrument om werkbaarheid ook op bedrijfsniveau te kunnen meten, om zo werkbaarheidsproblemen meer zichtbaar te kunnen maken. Deze piste stootte op hevig verzet van de werkgeversorganisaties.

Sectoren

Wel konden we bekomen dat de Vlaamse regering extra middelen vrijmaakte om in de sectoren rond werkbaar werk te werken via addenda bij de sectorconvenants. Sectoren krijgen op deze manier, als ze dat wensen, extra projectmiddelen bovenop de convenantfinanciering. In totaal werd twee miljoen euro projectmiddelen voorzien.



Karin Criel

Administratief medewerker Linx+ & ABVV Senioren

Ik loop altijd op wolkjes bij onze schitterende ABVV-senioren studiedagen of tweedaagse. Tof dat die militanten zo hard meewerken en meedenken

[#sterkevakbond](#)

2. Beleid en maatregelen eisen vanuit de overheid om werkbaar werk mogelijk te maken

Langer werken

Het beleid legde de voorbije jaren een grote druk op de mogelijkheden om de loopbaan meer werkbaar te maken: deze werden eerder afgebouwd dan uitgebreid. De indruk in de publieke opinie bestaat dat enkel de mogelijkheden om vroeger uit te treden worden ingeperkt om zo mensen aan te sporen langer te werken. Deze maatregelen hebben tot gevolg dat meer ouderen in de werkloosheid terecht komen.

Werkbaar werk geen prioriteit

Maar nog opmerkelijker is dat de beleidskeuze de afgelopen jaren net ook expliciet is geweest om de instrumenten in te perken die mensen hebben om het werken langer vol te houden. Dat geldt zowel voor de financiële prikkels als voor de instrumenten om de arbeidstijd aan te passen. Zo waren er ingrepen in het tijdskrediet, in de opleidingscheques en in de werkhervattingstoelage. Er worden dus niet alleen veel verplichtende maatregelen genomen om langer te werken, de positieve stimulansen worden tegelijkertijd afgebouwd.

De conclusie kan dus niet anders zijn dan dat werkbaar werk de afgelopen jaren geen politieke prioriteit was. Toch hebben we op Vlaams niveau waar mogelijk accenten kunnen leggen om het belang van werkbaar werk in de verf te zetten en om nieuwe initiatieven mogelijk te maken.

Werkbaar werk, ook een zaak voor ABVV-loopbaanbegeleiding

We maakten een analyse van de vragen waarmee oudere werknemers komen aankloppen bij onze loopbaanbegeleiders. Een aantal opvallende vaststellingen:

- Een nakend ontslag is bij oudere werknemers vaker de reden om de stap naar loopbaanbegeleiding te zetten dan bij jongere werknemers.
- Het resultaat van de begeleiding is bij oudere werknemers ook vaker dat zij in dienst blijven bij dezelfde werkgever.
- Het arbeidsregime wijzigen staat bij oudere werknemers op nummer één als oplossing voor de problemen die zij ervaren in hun job.

Ouderen komen dus vaker vanuit een precare situatie loopbaanbegeleiding opzoeken. Oplossingen om de eigen job werkbaarder te maken blijken vaker de uitkomst. De politiek die de afgelopen jaren werd gevoerd (afbouw tijdskrediet, meer werken, langer werken) staat hier echter haaks op.

Bovendien blijkt uit de praktijkverhalen dat de meerwaarde van loopbaanbegeleiding niet alleen ligt in het beantwoorden van individuele vragen, maar ook in het zichtbaar maken van werkbaarheidsproblemen. Het is vaak pas na de begeleiding dat de echte problemen die men ervaart op de job duidelijk worden, en daarmee ook de oplossingen. Bij ouderen blijft het aanpassen van het werkregime bovendien een belangrijk instrument om aan die problemen iets te doen.



Hanne Demuzere

*Educatief medewerker Loopbaanbegeleiding
& Loopbaanadvies*

Dankzij de dienst
Loopbaanbegeleiding ga ik
samen met 3500 anderen
met goesting naar 't werk
[#sterkevakbond](#)

SERV-akkoord met werkgevers

In het SERV-akkoord over de uitvoering van de zesde staatshervorming (2012) werd een principieel akkoord bereikt met de werkgeversorganisaties over de noodzaak om een structureel Vlaams beleid inzake werkbaarheid en werkzaamheid te ontwikkelen. Dat beleid moet de bestaande en over te hevelen instrumenten bundelen: de bevoegdheden en middelen inzake de werkhervattingstoeslagen, het ervaringsfonds en de compensatiepremie bij overstap van zwaar naar licht werk, de aanmoedigingspremies.

Sectorconvenants

In het Loopbaanakkoord 2012 werden sectorale plannen rond werkbaarheid opgenomen. Dit werd uitgevoerd via een addendum aan de sectorconvenants als eerste opstap, waarbij er eveneens middelen werden voorzien voor projecten. Ook in het nieuwe kader van de sectorconvenants worden impulsen gegeven aan werkbaarheid, en wordt de opname van engagementen rond werkbaarheid gestimuleerd. Van actieplannen op bedrijfsniveau wilden de werkgeversorganisaties in geen geval weten.

CAO 104

Ondertussen werd in de NAR cao 104 afgesloten. Deze cao geldt vanaf 1 januari 2013 voor alle privébedrijven vanaf 20 werknemers en legt de focus op de tewerkstelling van 45-plussers. De cao

voorziet in een regeling voor werknemersinspraak (werknemers kunnen actiepunten voorstellen: als de werkgever die niet opneemt moet hij dat motiveren) en verplicht de werkgever om de werknemers te informeren over de resultaten. Deze verplichte plannen bieden kansen om onze eisen alsnog waar te maken.

Onze ABVV-diversiteitsconsulenten geven sinds 2013 veel ondersteuning aan delegees over cao 104. Omdat er ook terugkommomenten worden gepland is deze ondersteuning vaak langlopend. Deze uitwisselingen resulteerden in syndicaal-educatief materiaal dat via de medewerkerswebsite ontsloten is.

Loopbaan- en diversiteitsplannen

Het loopbaanakkoord 2012 omvatte ook een hervorming van de diversiteitsplannen naar loopbaan- en diversiteitsplannen. We drongen aan op het opnemen van werkbaarheid in dat kader, wat ook gebeurde. Ook hier werd ondersteuning vanuit de diversiteitsconsulenten opgezet (zie verder).

Leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt besproken in de overlegorganen van de ondernemingen en voornamelijk bij de loopbaan- en diversiteitsplannen en cao 104. De Vlaamse minister van Werk was de afgelopen jaren niet geneigd om bedrijven en sectoren verplichtingen op te leggen. We gebruikten de bestaande wetgeving als aanleiding voor ondersteuning van delegees in de bedrijven om zo het thema toch op de agenda te krijgen. De diversiteitswerking promootte tools zoals de



Fien Adriaens

Educatief medewerker Linx+ & ABVV Senioren

Onze democratie heeft behoefte aan passie & confrontatie, dixit Chantal Mouffe. Dit is exact waar onze vakbond sterk in is [#sterkevakbond](#)

leeftijdsscan, de website De Juiste Stoel en de toolkit. De focus lag daarbij op de tewerkstelling van ouderen, maar ook van de bredere kansengroepen.

Streefcijfers

Het Vlaams ABVV is partner in het Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteitbeleid van de Vlaamse overheid via driejaarlijkse samenwerkingsprotocollen van de Diversiteitswerking met de administratie. Het huidige (en reeds vierde) protocol loopt nog tot 2015. We gaan in tegen de individualiserende aanpak die sommigen voorstaan. In de loopbaan- en diversiteitsplannen moeten werkgevers streefcijfers aangeven voor de aanwerving van kansengroepen - waaronder ouderen en (sinds juni 2013) laaggeschoolde jongeren. Daar staat tegenover dat controle op het behalen van streefcijfers moeilijk is en nog moeilijker te staven en dat er zelden of nooit sancties staan op het niet behalen ervan. Het blijven streefcijfers binnen een vrijwillig engagement.

50-pluspremie

Op ons aandringen werd de 50-pluspremie voor aanwerving van werkzoekende ouderen gemoduleerd. De premie is nu meer gericht op het aanwerven van die ouderen die het verst verwijderd staan van de arbeidsmarkt, namelijk zij die ouder zijn dan 55 jaar en zij die langer dan een jaar werkloos zijn. We willen daardoor bekomen dat subsidies beter worden ingezet, ook al zijn we er niet in geslaagd om een rechtstreekse koppeling te maken met een voorwaarde van inspanningen rond werkbaar werk.



Séverine De Bruyn

Educatief medewerker KOPA

Mensen uit de kansengroepen,
het ABVV werkt aan hun gelijke
kansen op de arbeidsmarkt

[#sterkevakbond](#)



Saar Vandenbroucke

Coördinator Diversiteit en Werkbaar werk

Meer gelijkheid is beter dan
meer ongelijkheid. Ik kom op
voor mensen die zwakker
staan op de arbeidsmarkt

[#sterkevakbond](#)

3. Ondersteuning, vorming en instrumenten vanuit het Vlaams ABVV

Werkgroep Werkbaar Werk

Om werkbaarheid op de interne syndicale agenda te plaatsen, richtten we een interne werkgroep op met vertegenwoordigers van centrales en gewesten. Deze had tot doel om het interne draagvlak rond werkbaar werk te versterken en de ontwikkeling van standpunten in het overleg te ondersteunen. We maakten gebruik van ESF-mogelijkheden en dienden twee projecten in: één via ABVV Oost-Vlaanderen om een instrument rond werkbaar werk voor militanten te ontwikkelen, en een tweede project vanuit het Vlaams ABVV omtrent innovatieve arbeidsorganisatie.

Comité Vlaams ABVV

We organiseerden op 6 maart 2012 een Comité van het Vlaams ABVV over de thematiek van werkbaar werk en legden een resolutie voor. De conclusie is dat we naast te wegen op het beleid, ook sterker aandacht moeten hebben voor werkbaar werk

in de sectoren en voor de verdere uitbouw van ondersteuning rond het thema.

Campagne en studiedag

Vanuit de werkgroep werd vervolgens een campagne rond werkbaar werk uitgedacht en opgezet. Doel was te sensibiliseren binnen het ABVV en het begrip werkbaar werk bevattelijker te maken. Werkbaar werk is immers een theoretisch begrip, maar staat tegelijk voor heel veel onderdelen van de dagdagelijkse syndicale praktijk.

In eerste instantie richtte de campagne zich op het middenkader, via praktijkuitwisseling. Er werden drie bijeenkomsten georganiseerd met secretarissen. Daarna werd op 5 december 2013 een studiedag georganiseerd waarin we uitgebreid ingingen op de werkbaarheidsmonitor en hoe deze te gebruiken voor syndicaal werk. Ook het uitdiepen van verschillende deelthema's kwam aan bod: werkdruk, werkbaar werk voor ouderen en werkbaar werk in de sectoren.



Philippe Diepvents

Adviseur Studiedienst

Twitter: @PhDiepvents

Studiedienst is eigenlijk een slechte naam voor wat we doen: wij studeren niet. Wij zijn meer een soort vreedzame, intellectuele knokploeg die de ABVV-standpunten elke dag keihard moet verdedigen

[#sterkevakbond](#)

Werkbaar werk in de sectoren

Op onze studiedag kwamen volop goeie praktijken uit de sectoren aan bod. Ook met mooie voorbeelden van hoe de sectorale werking en de interprofessionele dienstverlening elkaar kunnen versterken, bijvoorbeeld rond cao 104.

Uit de analyse van de ingediende plannen rond cao 104 blijkt dat de acties die men zich voorneemt in de bedrijven eerder vaag omschreven zijn. Soms beperken zij zich tot zaken die sowieso al wettelijk verplicht zijn. Dat wekt de indruk dat de verplichting om zo'n plan op te maken een lege doos is.

Desondanks kan cao 104 een waardevol syndicaal instrument zijn. De voorbeelden van ABVV Metaal in Oost- en West-Vlaanderen tonen dat aan. Door van onderuit voorstellen te verzamelen is men erin

geslaagd om zeer concrete acties op te laten nemen en iets te doen aan reële problemen waarmee werknemers in de bedrijven worden geconfronteerd. Werkbaar Werk is hier dus een mooie kapstok om echte collectieve problemen bespreekbaar te maken en is niet louter theorie gebleven. Bovendien heeft de gehanteerde werkwijze (periodieke bevraging en terugkoppeling) ook een syndicale meerwaarde: er was regelmatig rechtstreeks contact met de werknemers en er werd naar een concreet resultaat toegewerkt.

Ondertussen zijn er al veel instrumenten en ondersteuning voor alle sectoren beschikbaar bij onze ABVV-diversiteitsconsulenten. Zij bieden advies over concrete acties, doorlichting van plannen of zelfs een overzicht van acties die in gelijkaardige bedrijven worden genomen. De boodschap op de studiedag was dan ook om meer gebruik te maken van deze ondersteuning. Maar tegelijk is het ook van belang om meer ervaringen met cao 104 door te geven aan onze diversiteitsconsulenten, zodat zij hun expertise verder kunnen ontwikkelen ten bate van de werknemersvertegenwoordiging in andere bedrijven.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Er werden vormingsmaterialen uitgewerkt over leeftijdsbewust personeelsbeleid; het thema werd geprogrammeerd in de interprofessionele vorming. Leeftijdsbewust personeelsbeleid maakte vanaf 2010 expliciet deel uit van de vormingsprogrammering.

Er is heel wat informerend en sensibiliserend werk verzet, ook in rechtstreeks contact met delegees. Het systematisch opmaken van een leeftijdsanalyse of -piramide op bedrijfsniveau is echter nog geen verworven praktijk.



David De Graeve

Educatief medewerker Vorming & Actie

Wegwerpproducten =

wegwerpbedrijf = wegwerpjobs

#tegenmacht #sterkevakbond

Andere vormingsthema's

De interprofessionele vorming werkte ook vorming en vormingsmaterialen uit rond werkbaar werk, in het bijzonder rond werkdruk, psychosociale belasting en de combinatie arbeid-gezin-vrije tijd. Werkdruk en de gevolgen ervan (stress) werden als vormingsthema uitgebouwd door Vorming&Actie samen met de vormingsdiensten van de centrales.

We investeerden in 2011 en 2012 in de syndicale vorming over werkdruk en psychosociale belasting. De werkkofter van de FOD (Humanisering van de arbeid) over psychosociale belasting en pesten op het werk werd in 2013 verspreid en er werd aan de vormingswerkers bijscholing hierover gegeven.

Een instrument voor het in kaart brengen van personeelsverloop is er uiteindelijk niet gekomen. Personeelsverloop wordt wel meegenomen als een van de knipperlichten wanneer we werkbaarheid proberen in te schatten op bedrijfsvlak.

Werkbaar werk in de diversiteitsplannen

Sinds het nieuwe protocol diversiteitswerking is werkbaar werk (met de focus op kansengroepen) expliciet opgenomen als element van de diversiteitsplannen. De diversiteitswerking richtte zich dan ook op ondersteuning van militanten en secretarissen hierin. De diversiteitswerking maakte een handleiding voor delegees getiteld 'Werkbaar werk ook voor 50-plussers'.

De voorbije jaren heeft de diversiteitswerking sterk ingezet op methodische versterking van de ondersteuning die diversiteitsconsulenten bieden aan delegees. Syndicale bedrijfswerking focust op 'agendering' van diversiteit (inclusief alle kansengroepen en alle thema's) en 'opvolgtrajecten'. Die opvolgtrajecten bestaan uit analyse, doelstelling en strategiebepaling samen met de delegee(s). Elk opvolgtraject voorziet een terugkom-moment. De diversiteitsconsulent staat gedurende het hele traject standby. Deze methodische aanpak wordt verankerd en waar nodig verbeterd. Er werd verder gewerkt aan een syndicale diversiteitstoets op de diversiteitsplannen. Deze diversiteitstoets moet consulenten ondersteunen bij de analyse van de plannen.

A-label

Via een ESF-project van ABVV Oost-Vlaanderen ontwikkelden we een nieuw analyse-instrument: het A-label. Dat is bedoeld om in de bedrijven syndicaal werk te maken van werkbaar werk. Het A-label is geen systematische en kwantitatieve 'meting' van de werkbaarheid, maar wel een instrument waarbij situaties beoordeeld worden op hun werkbaarheid. Ook worden instrumenten aangereikt om daar via syndicale actie verbetering in te brengen. De tool wordt operationeel in 2014.



Kris Martin

*Educatief medewerker Werklozenwerking
Vorming & Actie*

Samen bouwen aan een sociale
en duurzame toekomst: trots
dat ik bij het ABVV werk

[#sterkevakbond](#)



Een sterke overheid

1. Een kwaliteitsvolle dienstverlening toegankelijk voor iedereen

De kaasschaaf

Samen met de vergrijzingsgolf sloeg de 'kaasschaafmethode' hard toe in de publieke dienstverlening. Meer doen met minder werd het politieke adagium. We hebben ons hier samen met ACOD en andere centrales voortdurend tegen verzet en steeds geijverd voor sterke, slagkrachtige, kwaliteitsvolle en toegankelijke overheden. Dit gebeurde met wisselend succes. Onze congresactiepunten waren de leidraad voor onze adviezen binnen de SERV over een slagkrachtige overheid. In de steden en gemeenten werd het besparingsbeleid na de lokale verkiezingen van 2012 veelal overgenomen.

Onze eis voor een administratieve vereenvoudiging voor werknemers (bijv. automatisch toekennen van voordelen zoals studiebeurzen) kwam beleidsmatig te weinig uit de verf. De politieke cultuur zorgde er ook voor dat verschillende beslissingen rond de zogenaamde 'efficiëntiewinsten' niet overlegd werden met de personeelsvakbonden zoals voorgeschreven. We verzetten ons tegen deze manier van werken en eisen respect voor het sociaal overleg.

Sociale barometer

Onder meer in het kader van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting en een toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle hulp- en zorgverlening moeten we de komende jaren blijven inzetten op een slagkrachtige overheid met voldoende middelen voor een sterk personeelsbeleid.

In samenwerking met het federaal ABVV moeten we verder werk maken van het uitbreiden van de 'sociale barometer' met extra regionale indicatoren.



Ina Dambre

Stafmedewerker P & O

Verontwaardigd over de werkomstandigheden in textielfabrieken in Bangladesh, daarom [#sterkevakbond](#) meer dan ooit noodzakelijk

2. Efficiëntie hoeft geen vies woord te zijn

Subsidies aan bedrijven

Binnen de SERV startten we een oefening op rond de efficiëntie en effectiviteit van het volledige economische overheidsinstrumentarium. De resultaten hiervan worden in de loop van 2014 kenbaar gemaakt. Uiteraard wegen we verder op het SERV-advies dat hieruit zal volgen. We bezorgen onze centrales de gegevens van de belangrijkste subsidiedossiers (Strategische investerings- en opleidingssteun; SIOS / Strategische transformatiesteun; STS) en stellen jaarlijks een volledig overzicht op en ter beschikking van de werkgroepleden (O&O).

We hebben de rol van de werknemersvertegenwoordiging in de strategische subsidiedossiers weten te behouden en treden in overleg met onze vertegenwoordigers op hun vraag. Dit gebeurt steeds in samenwerking met de desbetreffende centrale.

Sterke inspectiediensten

De inspectiediensten zijn net zoals de meeste overheidsdiensten niet erg versterkt, niet op federaal niveau en niet op Vlaams niveau. Samen met BTB en de transnationale dienst van het federaal ABVV werken we nu mee aan het ESF-project rond sociale dumping. Dit thema werd door de centrale duidelijk in de media gebracht met expliciete voorbeelden.



Jean-Marie De Baene

Directeur Studiedienst

Onze studiediensten vormen het beste sociaal-economisch kenniscentrum ter linkerzijde in Vlaanderen. Een denktank die alle patronale stellingen met gemak platwalst... [#sterkevakbond](#)

3. Geen commercialisering of deregulering: PPS enkel onder strikte voorwaarden

Uitbestedingen

We willen een overheid die haar (kern)taken zelf uitvoert, de meerwaarde van uitbesteding aantoonst en de commercialisering van de welzijnssectoren tegengaat. Het kenniscentrum PPS (publiek private samenwerking) maakt kritische evaluaties en de bankencrisis zorgde alleszins voor een beperking van het aantal megalomane PPS-projecten, al blijft de recurrente kost almaar oplopen. We organiseerden samen met ACOD een enquête onder het VDAB-personeel over de uitbesteding bij de VDAB. We stelden ook publiekelijk de meerwaarde van de uitbesteding bij de VDAB zowel budgettair als kwalitatief in vraag en zullen dat verder blijven doen in de Raad van Bestuur.

Duurzame overheidsopdrachten

Er is mede op onze vraag een leidraad voor overheidsopdrachten mét sociale clausules opgemaakt. Het actieplan duurzame overheidsopdrachten 2012-2014 loopt. Tegen 2020 moeten alle overheidsopdrachten duurzaam zijn. Momenteel wordt aan de leveranciers een "verklaring op eer" om de gehele productieketen te conformeren aan de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Ook het zogenaamde innovatief aanbesteden schept mogelijkheden om sociale en maatschappelijke criteria mee te nemen in het overheidsbeleid. De Vlaamse overheid moet

nog meer regulerend optreden om het behoud van jobs te garanderen, ook voor personen met een beperking. We onderhandelden eind 2009 via het Werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) over een reconversieplan voor de beschutte werkplaatsen, waarin onder meer de overbruggingspremie werd opengesteld voor het omkaderingspersoneel.

Commercialisering

De druk op de commercialisering van de welzijnssectoren en uitbesteding van overheidstaken blijft verder toenemen, en blijft dus een aandachtspunt. Het nieuwe decreet voorschoolse kinderopvang voorziet bijvoorbeeld op termijn een gelijk speelveld voor types spelers, zowel commerciële als niet-commerciële. De vergunningsvoorwaarden zullen voor alle spelers dezelfde zijn, en ze zullen toegang kunnen krijgen tot eenzelfde getrapte subsidiëringssysteem. Echter: de voorbije jaren is de uitbreiding er stevast gekomen door volop de kaart te trekken van de "goedkopere" zelfstandige kinderopvang, die wel wordt gestimuleerd om meer inkomensafhankelijk te werken.

Dienstenrichtlijn

We volgden de omzetting van de Dienstenrichtlijn op en informeerden en sensibiliseerden secretarissen en militanten over de Diensten van Algemeen Belang (DAB). We werkten samen met ACOD, de mutualiteit en de S&Dfractie van het Europees parlement aan de studiedag: 'Maakt Europa sterke overheidsdiensten nog mogelijk?'

Samen met ACOD Overheidsdiensten wisten we de Dienst Afzonderlijk Beheer Loodswezen te herkwalficeren als DAB. De druk vanuit Europa en binnen de Vlaamse regering blijft echter toenemen om diensten te kwalificeren als DAEB (Diensten van Algemeen Economisch Belang) en de marktlogica binnen te brengen in diensten van algemeen belang (Syntra, loopbaanbegeleiding, lokale diensteneconomie, vervoer van minder mobiele, ...).



Nadine Bert

Secretariaat Caroline Copers

700.000 mensen dakloos na
Tyfoon Haiyan in de Filipijnen...
Zonder sociaal vangnet red
je het dan niet [#sterkevakbond](#)

We ijveren verder voor een duidelijke regelgeving voor sociale diensten van algemeen belang waar liberalisering en privatisering uit den boze is. Een echte definitie op Europees vlak van Sociale Diensten van Algemeen Belang bleef echter uit.

Havenverordening

Op Europees vlak hebben we, samen met BTB en ACOD onze eisen kenbaar gemaakt aan de parlementsleden van de S&Dfractie over een nieuwe 'havenverordening' die in de maak is. Dit dossier zal in 2014 verder opgevolgd worden.

Marktregulering

Eind 2012 bracht de SERV, mede op onze vraag, een reeks studies uit over marktregulering en regulatoren. Op basis daarvan werd een uitgebreid advies vastgesteld over de marktregulering in de elektriciteits- en gassector. Er komt nog een rapport en een advies over marktregulering in de watersector.

Marktregulering betreft de manieren waarop de overheden markten beter willen doen werken ten bate van de economie en de welvaart van de bevolking of omwille van andere publieke doelen (bijv. milieu, bevoorradingszekerheid, een goede netwerkinfrastructuur). In dit kader zijn regulatoren belangrijke instellingen, zeker in geliberaliseerde markten en/of nutssectoren.

Via het SERV-advies wezen we er op dat de VREG (Vlaamse reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt) te weinig mensen en middelen heeft om zijn rol waar te maken en te veel belast worden met taken die thuis horen bij de administratie (het Vlaams Energie-agentschap). De VREG moet meer bezig zijn met de vraag of er - ook op termijn - voldoende elektriciteitsproductie is om de bevoorradingszekerheid te garanderen, of er voldoende geïnvesteerd wordt in de elektriciteitsnetten enz. De VREG moet er ook meer op toezien dat er op de markten voor elektriciteit en gas geen (quasi)monopolies zijn of ontstaan.

Door de zesde staatshervorming wordt de VREG midden 2014 bevoegd voor het bewaken van de nettarieven waarmee Infrax en Eandis vergoed worden voor hun diensten. Via een aantal SERV-

adviezen trokken we de aandacht op het feit dat de VREG nu niet in staat is om die taak goed te doen en daar dringend werk van moet maken (en mensen en middelen moet voor krijgen). Noch met de overheid, noch met de werkgevers hebben we een akkoord kunnen sluiten over onze deelname in de Raad van Bestuur. Met de werkgeversorganisaties is er wel een engagement om de SERV nader te betrekken bij de werking van de VREG.

Inzake wonen is er geen echte reguleringsinstantie opgericht maar zijn de eerste stappen gezet naar referentiehuurprijzen. In de afvalsector blijft de druk groot op een verdergaande privatisering meer specifiek na de gemeenteraadsverkiezingen van 2012.

4. Meer ruimte voor economisch overheidsinitiatief

Energie-investeringen

Via de SERV pleitten we voor innovatieprojecten zoals energie-efficiëntie in gebouwen en in de industrie en kostenefficiënte investeringen in hernieuwbare energie. Ook in de toekomst sturen we verder aan op dergelijke investeringen, zonder het kostenaspect en de verdeling van de kosten en baten van de investeringen uit het oog te verliezen.

Strategische sectoren

De Vlaamse overheid moet ook een belangrijke speler in de Vlaamse economie worden door PMV in te zetten in strategische sectoren. Er komen bijkomende mogelijkheden voor investeringsmaatschappij PMV na de staatshervorming (overname Participatiefonds). De oprichting van het TINA-fonds moet zorgen voor een bijkomende impuls voor het innovatieve ondernemerschap met betrokkenheid van de Vlaamse overheid. Het overheidsinstrumentarium onder PMV zal ook doorgelicht worden door de SERV in 2014.

Voorwaardelijke steun

We hebben het behoud en uitbreiding van de tewerkstelling, de rol van de ondernemingsraad en de controle op de subsidies regelmatig onder de aandacht gebracht bij de hervorming van de strategische investerings- en opleidingssteun

(naar strategische transformatiesteun) en van de ecologiepremie naar strategische ecologiesteun. We hebben intern ook een systeem opgezet om hierover regelmatig onderling te communiceren. Het (syndicale) controlerecht moet echter nog verder worden uitgebreid.

Masterplan Groene Economie

SERV en Minaraad hebben de voorbije jaren veel adviezen gewijd aan energiebesparing, hernieuwbare energie, netwerkinfrastructuur en aan de problematiek van de klimaatverandering. Deze adviezen leverden een stroom van aanbevelingen op die actueel blijven.

We hebben verschillende malen aangedrongen op de concretisering en uitvoering van het Masterplan Groene Economie zoals ook aangekondigd door minister-president en Vlaams minister van Economie Kris Peeters (CD&V). Dit bleef echter dode letter. Peeters zette wel in op Nieuw Industrieel Beleid, concurrentiekracht en het 'Bankenplan'. Wij hielden op 14 juni 2011 een Comité Vlaams ABVV over de toekomst van onze industrie met volgende speerpunten:



Joeri Puissant

Educatief medewerker Vorming & Actie

Snoei in energieverbruik,
niet in jobs [#sterkevakbond](#)

Een vakbondsvisie op de toekomst van onze industrie

Vanuit het Vlaams ABVV pleiten we reeds lang voor de versterking en het behoud van industriële activiteiten in onze regio. We zijn ervan overtuigd dat Vlaanderen ook in de toekomst een belangrijke industriële speler moet en kan blijven en zijn dan ook tevreden dat deze bekommernis vandaag opnieuw politieke weerklank krijgt.

We zijn er ons van bewust dat industriële activiteiten in Vlaanderen vandaag onder druk staan. Er is daarom nood aan een toekomstgericht industrieel beleid. Het is van groot belang dat dit industrieel beleid vertrekt vanuit een juiste diagnose van de problemen in de Vlaamse industrie.

Vanuit werknemersperspectief zijn er drie belangrijke assen waar een toekomstgericht industrieel beleid wel op moet inzetten: investeren in belangrijke maatschappelijke behoeften, investeren in onderzoek en ontwikkeling en investeren in mensen.

Om kans te maken op economische succes en om een voldoende groot maatschappelijk draagvlak op te bouwen moet een toekomstgericht industrieel beleid in de eerste plaats geënt zijn op het tegemoetkomen aan huidige of in de nabije toekomst voorzienbare maatschappelijke behoeften. De vergroening van onze economie en het voorbereiden van de gevolgen van de vergrijzing vormen daarbij twee belangrijke speerpunten.

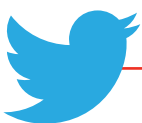
Om de competitiviteit van onze industrie op peil te houden zijn voldoende investeringen in onderzoek en ontwikkeling onontbeerlijk. Dit geldt zowel voor de financiering van grensverleggend fundamenteel onderzoek, als voor het investeren in de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten.

Een toekomstgericht industrieel beleid is wat ons betreft onmogelijk zonder een stevige sociale pijler:

- a. Een toekomstgerichte samenleving investeert volop in de opleiding van haar bevolking.
- b. Ook het verhogen van de werkbaarheid in de industrie is een grote uitdaging.
- c. De realisatie van een sociaal onderbouwd industrieel beleid hangt in grote mate af van een sterke openbare sector met voldoende middelen en bewegingsruimte voor investeringen op vlak van innovatie, vergroening, opleiding en tewerkstelling.

De discussie over de toekomst van onze industrie mag niet alleen een zaak zijn van politici, enkele academici en de werkgevers. Deze discussie belangt alle werknemers aan.

Ook binnen onze eigen organisatie zullen we meer inspanningen moeten leveren om te wegen op het innovatie- en investeringsbeleid van de bedrijven.



Jurgen Masure

Projectmedewerker Linx+ & ABVV Senioren
Twitter: @jurgenmasure

Macht democratisert nooit
uit zichzelf, maar heeft nood
aan een sterke tegenspeler om
verandering te bewerkstelligen
[#sterkevakbond](#)

In het licht van voorgaande stellingen nemen we als Vlaams ABVV een genuanceerde houding aan tegenover het door de Vlaamse regering opgestelde witboek 'Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen':

a. We zijn tevreden met de hernieuwde aandacht voor industrieel beleid vanuit de Vlaamse regering.

b. Op belangrijke punten voldoet het witboek echter niet aan onze verwachtingen:

- Het blijft moeilijk om een geïntegreerde visie te vinden doorheen het amalgaam van soms weinig samenhangende acties die niet ingebed zijn in bestaande beleidsinitiatieven.
- Werkgelegenheidscreatie komt in het witboek niet aan bod. De creatie van jobs (ook voor laaggeschoolden en andere kansengroepen) moet voor ons centraal staan. Daarom is het richten van overheidssteun in functie van bijkomende tewerkstellingskansen voor ons van groot belang.
- Ook de werkbaarheid van de jobs in de industrie, over hoe het werken in de industrie aantrekkelijker en draaglijk kan worden gemaakt voor de werknemers, wordt onderbelicht.

- Competentiebeleid gaat voor ons verder dan wat in het witboek staat over werkplekleren en zuiver bedrijfsgerichte opleidingen.

- Een vernieuwend industrieel beleid mag niet verengd worden tot een beleid gericht op kostencompetitiviteit, verlaging van de loonkosten, verhoging van de arbeidsproductiviteit en werknemersflexibiliteit.

- Het witboek creëert door middel van een nog op te richten Industrieraad een beheersstructuur buiten het paritair overleg tussen de sociale partners om.

- Een toekomstgericht industrieel beleid dient ook werkelijk strategische keuzes te maken voor een duurzame ontwikkeling van de industrie in Vlaanderen. Die moet gericht zijn op een ecologische transformatie van onze productie en ondersteuning geven aan innovatieve technologische projecten die inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften.



Pieter Verbeek
Adviseur Studiedienst

Het is niet dat velen niet weten
wat te doen. Ze doen niet wat ze
weten... [#sterkevakbond](#)

5. Gezonde financiën en meer rechtvaardige fiscaliteit

Vlaams regeerakkoord

Onze eis voor een meer rechtvaardigere Vlaamse fiscaliteit, met aandacht voor nieuwe inkomsten, zonder nieuwe lastenverlagingen voor werkgevers en een doorlichting van de subsidies aan de bedrijven werd niet gevolgd in het Vlaams Regeerakkoord. De reeds doorgevoerde hervormingen hebben de situatie allesbehalve verbeterd. We blijven dit opvolgen in de werkgroep Ondernemingen en Overheidssteun. We blijven aandringen op nieuwe inkomsten, een doorlichting van de subsidies en een rechtvaardiger fiscaliteit.

Vermogens

De versterking van onze federale sociale zekerheid en een belasting op grote vermogens blijven de aandacht vereisen van het Vlaamse en federale ABVV.

Jobkorting

De Vlaamse jobkorting werd afgeschaft. Mee onder onze druk werd een deel van de voorziene middelen voor de jobkorting op een alternatieve manier ingezet: voor doorstroming uit arbeidszorg, voor begeleidingstrajecten voor personen in armoede en voor bijkomende individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO) ten behoeve van langdurig werklozen.



Greg Verhoeven

*Adviseur Studiedienst
Twitter @Greg_Verhoev*

Onze standpunten ontwikkelen is vaak een interne evenwichtsoefening, maar maatschappelijk zo relevant dat ik elke dag met plezier naar Brussel kom [#sterkevakbond](#)

6. Een juiste beeldvorming

Goede publieke diensten

We ondersteunden een juiste beeldvorming van de overheid – met de nadruk op het belang van goede publieke diensten – onder meer in de eigen publicaties en vormingsmaterialen. Ook op onze hete zomerblogs op De Wereld Morgen, onze opinies op DeRedactie.be en in de krant De Tijd was dit een belangrijk aandachtspunt.

Staatshervorming

We leverden een bijdrage tot meer inzicht in de staatsstructuur en de plaats van de Vlaamse bevoegdheden daarin, onder meer via vorming. Het Bureau van het Vlaams ABVV nam over de 6de staatshervorming eerste standpunten in, vooral rond de gewenste uitvoering ervan. Aan verschillende besturen (Antwerpen, Metaal, BTB) gaven we toelichting.

We zetten ook in op een bredere informatieverbreiding, onder meer via een Comité Vlaams ABVV op 7 mei 2013 over het ABVV en de zesde staatshervorming, dat ook zijn neerslag kreeg in een dossier in De Nieuwe Werker (31 mei 2013).



Sarah Lambrecht

Educatief medewerker Vorming & Actie

Wie achter de kudde aanloopt
moet bescheten gras fretten

#tegenmacht #sterkevakbond



Een sterk ABVV in Vlaanderen

4.1. Overleg

Intergewestelijke comités

Om de Vlaamse syndicale thema's ruimer bekend te maken, organiseerden we drie Intergewestelijke Comités:

- Industrieel beleid (14 juni 2011)
- Werkbaar werk (6 maart 2012)
- Het ABVV en de zesde staatshervorming (7 mei 2013)

De benaming 'Intergewestelijk Comité' werd vervangen door 'Comité Vlaams ABVV'. De leden van het Comité werden telkens rechtstreeks uitgenodigd. Op elk Comité werd een resolutie goedgekeurd waarmee we de achterban informeerden en betrokken bij onze standpuntbepaling. De resolutie over de 6de staatshervorming is onze leidraad bij het overleg in de SERV. Na het Comité over werkbaar werk zetten we een interne campagne op om breder te sensibiliseren rond syndicaal werken aan werkbaar werk.

Bureauwerkgroepen

Daarnaast werden ook nieuwe werkgroepen van het Bureau opgericht om een betere wisselwerking met het terrein te bekomen en meer praktijkervaringen uit te wisselen: werkgroepen werkbaar werk, industrieel beleid, overheidssteun/ondernemingen en de coördinatie social profit. De bestaande werkgroepen zoals de werkgroep arbeidsmarkt kwamen maandelijks bijeen. Ondertussen maakten we werk van een betere stroomlijning van onze werkgroepen, rond de werkingsassen arbeidsmarktbeleid; sociaal beleid en (duurzaam) economisch beleid.

Andere ondersteuning

Over het loopbaanakkoord 2012, dat we afsloten met de andere sociale partners en met de Vlaamse regering, verspreidden we geregeld informatie naar de achterban. Meer bepaald over de prioritaire acties die in 2012-2013 werden ingezet naar laaggeschoolde schoolverlater en naar 50-plussers, sectorale acties rond werkbaar werk en loopbaanbegeleiding.

In 2013 organiseerden we een informatie- en sensibiliseringsmoment over de nieuwe koers in het diversiteitsbeleid. De focus lag ook op uitwisseling van goede syndicale praktijken met de diversiteits- en loopbaanplannen. Onze syndicale werking rond het sociaal-economisch streekbeleid, onder meer via onze vertegenwoordiging in de SERR-RESOC's, is ook een aandachtspunt van ons Bureau en van de Commissie Gewesten.



Monique Sterken

Administratief medewerker Vorming & Actie

Blijven opkomen voor
solidariteit en rechtvaardigheid

[#sterkevakbond](#)

4.2. Algemeen bewegingswerk

Specifieke acties en campagnes in de periode 2010-2013:

Blije bloemen

Op 1 mei organiseerden we elk jaar in de gewesten een 'blij bloemen' actie waarbij Fairtrade rozen werden uitgedeeld op 1 mei-manifestaties, samen met een boodschap over internationale solidariteit.

Equal Pay Day

Samen met 'Zij-kant' (vrouwenbeweging sp.a) en het federaal ABVV organiseerden we jaarlijks de Equal Pay Day (einde maart) en voerden we campagne over gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Internationale solidariteit

Samen met de Socialistische Mutualiteiten namen we actief deel aan de campagnes van FOS over 'gezondheid wereldwijd' en over de rechten voor huishoudpersoneel ('Veeg hun problemen niet onder de mat'). Elk gewest heeft een contactpersoon voor de coördinatie van de regionale initiatieven.

We ondersteunden de actie van Oxfam-Wereldwinkels naar het Vlaams Parlement voor een daadkrachtig beleid inzake de strijd tegen kindslavernij en de promotie van fairtrade-chocolade.

We deden een oproep voor deelname aan de 'Wachtnacht' (11 september 2010) van de Noord-Zuid beweging in het kader van de milleniumdoelstellingen 2015.

Klimaatweek

De 11.11.11 campagne stond in 2011 in het teken van de klimaatverandering. Het Vlaams ABVV participeerde actief aan de campagne en organiseerde (van 5 tot 9 december) een klimaatweek met interne personeelsacties en met publieke acties. In 2012 en 2013 organiseerden we telkens opnieuw een 'klimaatweek' met diverse acties gecoördineerd door een werkgroep 'syndicale milieuwerking' met de gewesten.

Armoede

We mobiliseerden en namen actief deel aan de manifestaties in het kader van de werelddag van verzet tegen armoede (17 oktober).



Marc Spruyt

Coördinator Pers & Communicatie
Twitter: @marcspruyt

Joepie, het ABVV is de grootste vakbond op sociale media.

Onze actie #30J was dus toch een succes! #sterkevakbond

5 opvallende campagnes



Extreme housekeeping

Op de affiche van EPD 2013 toont wereldkampioen kickboxen Semmy Schilt dat huishoudelijke taken ook stoer kunnen zijn... Hij promoot 'Extreme housekeeping' voor meer loongelijkheid v/m. Tijdens de Equal Pay Day-actiedag van 20 maart 2013 deelt het ABVV op verschillende plaatsen in Vlaanderen 28.000 flyers uit.



Een prikmail voor de minister

'Gezondheid is een mensenrecht' is in 2012 het thema van de campagne die de socialistische ngo FOS samen met het ABVV, de socialistische mutualiteiten en de sp.a voert. De minister van ontwikkelingssamenwerking ontvangt honderden prikmails voor een betaalbare en degelijke gezondheidszorg wereldwijd.



Blijde bloemen

Op 1 mei verdeelt het ABVV in heel Vlaanderen duizenden Fair Trade rozen uit Kenia, die geteeld zijn met respect voor mens en natuur. Op drie jaar tijd worden bijna 20.000 bloemen gratis uitgedeeld. De campagne wil sensibiliseren voor waardig werk en een leefbare wereld.



Rode draad

Acht ABVV-personeelsleden fungeren als model op de affiches van de campagne ter promotie van onze dienstverlening. Die heeft als motto 'ABVV-dienstverlening: de rode draad in je loopbaan'. Doel is leden en niet-leden beter wegwijs te maken in zowel de klassieke als de nieuwe loopbaandienstverlening van het ABVV. In totaal worden 40.000 folders en 5.500 affiches verspreid.



Het groene fabriekje

Naar aanleiding van de klimaatop in Qatar in december 2012 bieden we delegees een ludiek actiemiddel om hun werkplek te vergroenen. We moeten de klimaatcrisis aanpakken voor het te laat is, is de achterliggende boodschap.

4.3. Jongerenwerking

Het Bureau stemde in januari 2013 in met volgende principes:

1. dienstverlening aan jongeren in de overgang school-werk is een interprofessionele opdracht;
2. syndicale werking met jonge, werkende militanten is een opdracht voor de centrales, en dient niet interprofessioneel georganiseerd;
3. de huidige financiering van het interprofessionele ABVV dient te volstaan.

Rekening houdend met de beperkte subsidiemogelijkheden keurde het Vlaams Bureau de volgende werkingsassen goed:

- De jongerenwerking wordt toegespitst op schoolverlaterslessen, dienstverlening bij de overgang school-werk, en publicaties.

- Het gratis lidmaatschap voor scholieren en studenten wordt verder ontwikkeld aansluitend bij de dienstverlening.
- De jongerenwerking promoot het ABVV in jongerenmiddens en bij jongeren-evenementen.
- De werking van de Jongerencommissie Vlaams ABVV blijft behouden zoals ze is.

De jongerenmedewerkers werkten verder aan de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening, aan een vlotte procedure voor gratis lidmaatschap en aan de promotie van de werking. Het werkplan 2013 en 2014 voor de jongerenwerking stemt volledig overeen met de besliste werkingsassen.



Jeff Jonckers

Coördinator Magik ABVV Jongeren

Een [#sterkevakbond](#) koestert z'n jonge militanten en betreft hen in de organisatie, het debat en de strijd



Els Rits

Administratief medewerker Magik ABVV Jongeren

Een duurzame vakbond investeert permanent in de toekomst: de jongeren [#sterkevakbond](#)

4.4. Senioren

Linx+ bouwt samen met de seniorenwerking een sociaal-culturele en politiek syndicale werking uit. De afgelopen vier jaar is een nieuwe dynamiek ingezet.

Aangepaste initiatieven ondernemen om de senioren blijvend te interesseren

Binnen de bestaande structuren zien we op regelmatige basis "nieuwe" gezichten. Dat wil zeggen dat de initiatieven zoals de studiedag en de tweedaagse vorming en planning steeds beter afgestemd worden op wat de senioren wensen.

In 2013 werd de studiedag opgezet voor alle geïnteresseerden. Het was meteen een schot in de roos, met een boeiend en uitdagend programma.

De vormings- en planningstweedaagse is ondertussen een echt vormingsmoment waarbij senioren goed gedocumenteerd een jaarthema kiezen.

Acties zoals 'Schrappen wat niet kan' en 'Kafkaïaanse toestanden in Vilvoorde' haalden de pers en gaven senioren zowel een stem binnen onze structuren als een gezicht in de publieke opinie over politiek-syndicale thema's die hen aanbelangen.

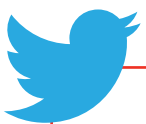
Een sterke vertegenwoordiging van senioren in centrales en gewesten

De vertegenwoordiging van senioren binnen de centrales en gewesten wordt steeds beter georganiseerd. De wijze waarop de vertegenwoordiging georganiseerd is, wisselt nog wel te sterk naargelang gewest of centrale. We zijn op de goede weg, maar verdere uitwerking blijft noodzakelijk.

De afstemming tussen het landelijk secretariaat en de Seniorencommissies is een belangrijke uitdaging voor de toekomst. Het uiteindelijke doel moet een goed draaiende belangenbehartigende groep zijn die kan wege op de standpunten.

Beroep doen op senioren-militanten om het ABVV te vertegenwoordigen

Binnen de bestaande vertegenwoordiging in overlegorganisaties (zowel binnen als buiten onze structuren) worden de adviezen en amendementen steeds beter onderbouwd en worden ze binnen deze overlegorganisaties als waardevol gezien. De specifieke vorming (standpunten innemen, vertegenwoordigingswerk,...) voor senioren werd niet gerealiseerd, maar blijft wel noodzakelijk.



Dorien Deloof

Administratief medewerker Linx+ & ABVV Senioren

Blij gezichten tijdens en na de Linx+-reizen en -wandelingen geven mij steeds een supergoed gevoel [#sterkevakbond](#)



Caroline Cocquyt

Coördinator Linx+ & ABVV Senioren

Dat het ABVV luistert naar de senioren, dat vind ik super. Maar 't kan altijd beter... [#sterkevakbond](#)

4.5. Werklozenwerking

Signalen verzamelen over problemen en knelpunten

Om een beter zicht te krijgen op de problemen van werkzoekenden, werkten we mee aan een methodiek om meer gericht signalen te verzamelen. We finaliseren deze nieuwe methodiek in 2014. Intussen gebruikten we de bestaande methodes en kanalen om problemen en knelpunten van werkzoekenden op te vangen, te signaleren aan de bevoegde diensten en ze op te lossen.

We leverden een bijdrage in de bevraging van het Vlaams ABVV bij werkzoekende vijftigplussers. Hieruit bleek dat er in het aanwervingsbeleid van werkgevers te weinig aandacht is voor deze groep en dat vooroordelen schering en inslag blijven.

Werklozenberaad

In het najaar 2012 besliste de Commissie Gewesten om – als alternatief voor de landelijke stuurgroep werklozenwerking – jaarlijks een werklozenberaad te organiseren: we brengen een aantal werklozen (ca. vijf per gewest) samen in een bijeenkomst waar we hen raadplegen en met ABVV-verantwoordelijken in dialoog laten gaan over een actueel thema.

Op 24 oktober 2013 organiseerden we het eerste werklozenberaad. We gingen met een 20-tal werkzoekende leden aan de slag in twee

wergroepen en polsten naar hun visie op activering en hun ervaringen met de werking van de VDAB en de RVA. We legden de bevindingen voor aan het Bureau Vlaams ABVV en kregen groen licht om dit initiatief jaarlijks te herhalen. In 2014 zullen we met het Vlaams ABVV een ruimere enquête organiseren over de begeleiding naar werk.

Werklozencomités

We ondersteun(d)en de werking van de werklozencomités. Zij zijn een belangrijk instrument om werklozen die syndicaal actief willen zijn of militanten die werkloos worden, actief te betrekken bij de werking van het ABVV. In de werklozencomités versterken zij hun syndicale competenties.

Het aantal werklozencomités en werkloze militanten is sinds 2010 verder uitgebreid. Zo organiseerden we in 2013 99 bijeenkomsten van de werklozencomités, waarvan 59 in West-Vlaanderen (6 comités), 20 in Oost-Vlaanderen (2 groepen), 10 in Limburg en 10 in Antwerpen (telkens 1 comité).



Hilde Dumortier

Coördinator Werklozenwerking Vorming & Actie

Met het ABVV maken wij
werklozen sterker, geven hen
een stem en voeren samen actie
voor meer sociale gelijkheid
[#sterkevakbond](#)



Patrick Foré

*Educatief medewerker Werklozenwerking
Vorming & Actie*

Werklozen sterker maken en hun
kansen verhogen op duurzaam
werk, daar gaan wij voor
[#sterkevakbond](#)

4.6. Vorming

Vorming sociale verkiezingen 2012

De zes gewestelijke afdelingen van Vorming & Actie (V&A), onze interprofessionele vorming, maakten een gemeenschappelijke sokkel voor de programmering van de vorming sociale verkiezingen, én voor de vormingsdoelen van de vijf geprogrammeerde vormingsmodules. Zo kon elke deelnemer aan onze interprofessionele vorming sociale verkiezingen, overal in Vlaanderen, rekenen op eenzelfde basisaanbod met dezelfde set aan leerdoelen. En zo kon de gehele interprofessionele vorming ook met één stem spreken in het overleg met de centrales.

Deze aanpak werd eind 2012 positief geëvalueerd door alle betrokkenen. De programmasokkels en de inhoudelijke sokkels werden licht bijgestuurd. Zo moet syndicaal ICT-gebruik meer aan bod komen in de vorming.

Afspraken met vormingsdiensten centrales

We probeerden verder goede afspraken te maken tussen de interprofessionele en professionele vormingsdiensten over de toeleiding van deelnemers naar de respectievelijke vorming, en over de respectievelijke programmering en vormingsdoelen. Dit is maar fragmentair gelukt.

Op Vlaams niveau (gecentraliseerd dus) lukte het niet om tot sluitende afspraken te komen over taakverdeling tussen Vorming & Actie en vormingsdiensten van de centrales, noch inzake toeleiding van deelnemers (wie volgt wat waar), noch inzake programmering (wat bieden we aan). De centrales bepaalden meestal elk individueel hun vormingsbeleid. Op het gewestelijk niveau was er overal overleg met de centrales over de lokale programmering van V&A. Er was echter ook daar maar occasioneel afstemming over toeleiding deelnemers en taakverdeling met de vorming centrales.

1 op 3 bereikt

Met alle vorming sociale verkiezingen in Vlaanderen hebben we zowat 1 op 3 van onze kandidaten bereikt; bijna 20.000 kandidaten werden dus niet bereikt. Knelpunten in de toeleiding van deelnemers naar de vorming en drempels om syndicale vorming te durven volgen, waren volgens onze evaluatie hiervan de oorzaken. We willen het recht op syndicale vorming dan ook laten inschrijven in de wetgeving sociale verkiezingen 2016, en plannen een campagne naar ons middenkader om beter toe te leiden naar de vorming sociale verkiezingen.

De weg naar een vormingspaspoort

We werkten aan de nodige informatieverzameling over hoe we in het ABVV (interprofessioneel en de centrales) de deelname aan vorming registreren om zo te bouwen aan een individueel vormingspaspoort (of vormingsfiche) voor elke deelnemer aan syndicale vorming in het ABVV.

De eerste stap, een beeld krijgen over de informatie die elke vormingdienst in het ABVV over haar deelnemers verzamelt en registreert, werd afgerond. We stelden vast dat alle vormingsdiensten van het ABVV heel wat vormingsinformatie over hun respectievelijke deelnemers registreren, maar dat er tussen de verschillende systemen geen connecties bestaan en er geen eenheid is in de aard van de informatie.



Annick Clauwaert

Directeur Vorming & Actie

Werk van syndicale
vormingsdienst is nooit af.
Elke dag weer nieuwe militanten
erbij die we willen (mee)helpen
sterke syndicalisten te worden
[#sterkevakbond](#)

Een volgende stap, het overleg over de mogelijkheid om info te bundelen dan wel uit te wisselen, resulteerde in de conclusie dat de opmaak van een eenvormig en uniek vormingspaspoort per militant in onze organisatie moeilijk haalbaar is. Niet alle centrales zijn daar immers toe bereid. We kregen wel de opdracht om na te gaan welke voorwaarden nodig zijn voor een vlotte en efficiënte uitwisseling tussen de verschillende vormingsaanbieders van vormingsgegevens van onze militanten. Eén van die voorwaarden, het uitwerken van een online registratiesysteem voor interprofessionele vorming, werd in de steigers gezet.

Vorming en loonverlies

Deelnemen aan onze vorming staat voor heel wat militanten nog steeds gelijk met loonverlies. Het betaald educatief verlof (BEV) plafonneert immers het terugbetaalbare loon. Een debat om dit probleem aan te pakken werd in het ABVV niet gevoerd. Wel startten we het debat over het loonverlies van onze bedrijfsanimatoren.

Animatorenfeest

We werkten continu aan de verdere uitbouw en versterking van onze animatorenwerking, één van de pijlers van onze syndicale vorming. In 2011 organiseerden we een animatorenfeest, waarbij we alle animatoren die in het ABVV en de centrales

actief zijn bijeenbrachten. De opleiding en bijscholing van de interprofessionele animatoren werd elk najaar georganiseerd en stond ook open voor deelnemers van de centrales. We leidden animatoren op voor ACOD (en de subsectoren), BTB en TKD. In de werkgroep syndicaal vormingsbeleid werd de animatorenwerking systematisch geagendeerd. We bespraken er onder meer de animatorenopleiding en -bijscholing, de inzet, het loonverlies en de coaching van animatoren.

Bijscholingen

De V&A-bijscholingen voor vormingswerkers staan altijd open voor de collega's van de centrales in het ABVV. Zo werden ze uitgenodigd op alle bijscholingsnamiddagen voor vormingswerkers, zowel rond inhoudelijke thema's als methodische en pedagogische versterking. De drie driedaagse kadervormingen die elk jaar worden georganiseerd waren voor alle vormingswerkers van het ABVV toegankelijk.

We zetten daarbij onder meer stevige stappen vooruit in onze methodische aanpak, met kadervormingen rond emancipatorisch ervaringsleren, het werken met kortgeschoolden en laaggeletterden in de vorming, vorming over syndicaal ICT-gebruik, versterken van een aantal vormingstechnieken, de thema's onderhandelen, armoede, werkdruk, en uiteraard de voorbereiding van de vorming sociale verkiezingen. We lieten door een externe organisatie een kortgeschooldentoets uitvoeren op onze aanpak, met als doel beter in te spelen op dit deel van ons doelpubliek.

BEV-ombudsdienst

We bouwden onze BEV-ombudsdienst verder uit, en die is nu het tweedelijns referentiepunt voor alle technische en juridische BEV-problemen in het ABVV. We verspreiden informatie aan de afdelingen en de centrales, en actualiseerden onze handleiding, deelnemersfolder en vormingspresentaties rond BEV. In elke afdeling van Vorming & Actie is er een eerstelijnsverantwoordelijke voor BEV-ondersteuning van deelnemers; het landelijk secretariaat organiseerde opleiding en bijscholing voor deze 'antennes'.



Baldwin Dever

Educatief medewerker Vorming & Actie

De vakbond, dat ben jij:
werkmensen, laat je stem
horen! [#verkiezingen2014](#)
[#sterkevakbond](#)

Toekomst van het BEV

We zijn niet alleen het expertisecentrum inzake ondersteuning van het BEV-gebruik bij de vormingdeelnemers; we speelden ook onze rol bij de verdediging en het ijveren voor versterking van het stelsel van BEV door het ABVV. Zo inventariseerden we samen met de vormingswerkers de noden aan verbetering van het BEV-stelsel voor onze deelnemers. We maakten deze inventaris over aan de collega's van ACV en ACLVB in de erkenningscommissie BEV, en we leverden ook input voor het debat over de staatshervorming binnen het ABVV en in de SERV. We legden de vragen tot aanpassingen ook voor aan onze federale collega's die dit in de NAR aanpakken. Het BEV-stelsel is onder druk komen te staan bij de overheveling naar de gewesten. Ook hier spelen we verder onze rol bij de verdediging van het stelsel, het behoud van het initiatiefrecht van werknemers, en de erkenning van de syndicale vorming.



Daniel Dumortier

Educatief medewerker KOPA

Fantastisch om met
gediversifieerde groepen aan
één gemeenschappelijk doel te
werken [#sterkevakbond](#)

4.7. Ondersteuning

Onze militanten kennen

We probeerden een beter zicht te krijgen op wie onze militanten in het ABVV in Vlaanderen zijn. We zijn daar maar heel ten dele in geslaagd. Zo vroegen we bij de sociale verkiezingen 2012 aan het federaal ABVV een database met alle ABVV-kandidaten. Deze database werd aangelegd, maar slechts een kleine 20% van onze ABVV-kandidaten werden er effectief in opgenomen (kandidaten van AC, BBTK en ABVV-Metaal).

We vroegen verder aan het federaal ABVV en aan de centrales om een geconsolideerde database te operationaliseren met alle verkozenen in de CPBW's en de ondernemingsraden én al onze syndicaal afgevaardigden. Het federaal ABVV voorziet reeds langer de computerarchitectuur om dit mogelijk te maken. De database werd in de voorbije periode echter slechts zeer gedeeltelijk ingevuld: men ontving alleen een aantal onvolledige gegevens van AC, BBTK en ABVV-Metaal.

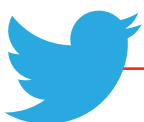
Onze bijkomende vraag naar het gebruik van de mogelijkheden van het portaal sociale zekerheid om de effectieve werkplaats van de militanten correct te kennen, werd niet ingewilligd: het portaal sociale zekerheid wordt tot op heden enkel gebruikt voor werkloosheidsdossiers.

Ondersteuning milieu en diversiteit

We investeerden al langer volop in de thema's milieu, energie, mobiliteit en diversiteit.

Voor milieu en energie gebeurde dit via een subsidie van de Vlaamse overheid en door de samenwerking met Arbeid en Milieu. Voor de diversiteitswerking breidden we, in opdracht van de subsidiërende overheid, ons werkterrein verder uit met de ondersteuning inzake werkbaar werk, competentiebeheer en organisatievernieuwing in het belang van kansengroepen. We hebben daarbij stevig ingezet op de ontwikkeling van methodieken en handleidingen.

Via het ESF-project innovatieve arbeidsorganisatie werkten we ook op dit terrein zaken uit. In de zomer van 2014 maken we een handleiding voor syndicale ondersteuning ter zake. En dankzij een ESF-project dat het ABVV Oost-Vlaanderen samen met het ACV uitvoert, krijgen we binnenkort de beschikking over een syndicaal werkinstrument om werkbaar werk op bedrijfsniveau syndicaal aan te pakken. Intussen bleven we op zoek naar bijkomende financiering om onze ondersteuningspoot projectmatig verder te ontwikkelen.



Timothy Wyffels

Medewerker Ondersteuning Milieu

We erfden de sociale
zekerheid. We laten een
wereld na [#ecosyndicalisme](#)
[#sterkevakbond](#)

4.8. Loopbaandienstverlening

Onze syndicale loopbaandienstverlening bekijken we als het geheel van onze dienstverlening die aan onze leden geboden wordt van bij de start tot aan het einde van de loopbaan. Die dienstverlening bieden we aan met ons breed ABVV-netwerk van interprofessionele diensten en van centrales. De klassieke dienstverlening vulden we aan met 'nieuwe dienstverlening', omdat de noden van onze leden veranderen en we hen moeten ondersteunen op de arbeidsmarkt en in hun loopbaan (dit bleek ook uit onze ledenenquête naar aanleiding van ons vorig congres).

Uitbreiding van de dienstverlening

De eerstelijnsdienstverlening over werk zoeken en loopbaankeuzes, verstrekt door onze blijf-/loopbaanconsulenten, breidde haar werking uit naar werknemers (voordien enkel werkzoekenden). We konden het tijdelijk experiment naar werknemers samen met de VDAB voor onbepaalde duur verlengen (vanaf 2012).

De verplichte VDAB-begeleiding voor 50 tot 58-jarige werkzoekenden werd stapsgewijs doorgevoerd. De blijf-/loopbaanconsulenten bieden nu én een infosessie én een pre-screening aan ter voorbereiding van het VDAB-traject.

ABVV-Limburg koos als vierde gewest voluit voor

een ABVV-aanbod loopbaanbegeleiding vanaf 2013. Het faillissement van Ford Genk en de vele vragen van leden naar diepgaandere begeleiding over loopbaankeuzes lag hier mee aan de oorsprong. ABVV Loopbaanbegeleiding werkt sinds midden 2013 met loopbaancheques, die door onze leden moeten aangekocht worden en door het ABVV worden terugbetaald.

De interprofessionele vakbonden zorgen samen met de VDAB voor de opvang van de in opzeg geplaatste werknemers in de zogenaamde werkpunten op Ford en bij de toeleveranciers. Dit zeer belangrijke experiment bevestigt de rol van de vakbondsdienstverlening voor werknemers in herstructurering in plaats van dit over te laten aan commerciële spelers. Onze dienstverleners bieden informatie over mogelijkheden op de arbeidsmarkt, over opleidingen, organiseren infosessies, voeren loopbaanadviesgesprekken, bieden loopbaanbegeleiding...

Betere samenwerking tussen IPW-diensten

Er zijn stappen gezet om systematisch en als eerste stap de klantgerichtheid, de kwaliteit en de methodiek van deze loopbaandienstverlening met de betrokken IPW-werkingen (jongeren, loopbaanbegeleiding, blijfwerking/loopbaanadvies, werklozenwerking en Kopa) te verbeteren.

De vorming, training en opleiding van de betrokken IPW-medewerkers wordt nu in onderlinge samenhang en gemeenschappelijk ontwikkeld (onthaalopleiding, startersopleiding en gevorderdenopleiding). Alle medewerkers kunnen gegevens opzoeken via een gemeenschappelijke portaalsite die toegang geeft tot een breed gamma van bestaande, digitale gegevensbanken. De opvolging en richtlijnen over gewijzigde reglementering wordt voortaan gecoördineerd aangepakt vanuit het Vlaams ABVV en via regelmatige mailings naar de gewestelijke dienstverleners gestuurd.

Er is een methodiek gerealiseerd om via thematische folders de dienstverlening aan de leden te ondersteunen.



Judy Morsa

*Coördinator Loopbaanbegeleiding
& Loopbaanadvies*

Dankzij ABVV is
loopbaanbegeleiding en
loopbaanadvies toegankelijk
voor iedereen [#geenelitairgedoe](#)
[#sterkevakbond](#)

Vanuit de vraagstelling wat een lid nodig heeft aan informatie bij werkloosheid en werk zoeken en vanuit het streven naar eenzelfde minimum aanbod ongeacht de woonplaats, herbekeken we het collectief systeem van infosessies. We kwamen tot een gemeenschappelijk programma georganiseerd door blijf-/loopbaanconsulenten en educatieve medewerkers van de werklozenwerking, dat regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd wordt.

Uniforme beeldvorming

Vanuit onze opvatting dat syndicale loopbaandienstverlening het geheel van brede dienstverlening is die het ABVV aan zijn leden aanbiedt, ontwierpen we in 2013 een baseline 'ABVV-dienstverlening: de rode draad in je loopbaan'. Campagnebeelden, folders en affiches informeren onze leden over ons totaalaanbod aan dienstverlening, aangeboden door gewesten én centrales.

In dat kader veranderden we ook de naam van de blijfconsulenten in loopbaanconsulenten en de dienst blijfwerking in loopbaanadvies. Daarmee dekt de naam beter de lading van deze eerstelijnsdienstverlening over loopbaanvragen voor werkenden en werkzoekenden.

De website van het Vlaams ABVV kreeg een grondige makeover nadat een bezoekersonderzoek uitwees dat op onze sites in hoofdzaak gezocht

wordt naar informatie over dienstverlening. In februari 2014 lanceerden we de vernieuwde site in de De Nieuwe Werker. De sites van de gewesten krijgen nog eenzelfde makeover.

Uitbreiding naar andere diensten en centrales

Via de beleidsgroep met gewestelijke diensthoofden verbreedden we de actieradius naar het netwerk van dienstverleners in alle gewestelijke diensten en de centrales. Onthaalmedewerkers en eerstelijnsmedewerkers van de meeste gewesten kregen in het najaar van 2013 een informatiesessie over de campagne en gepaste ondersteuningsinstrumenten ter bevordering van een goede doorverwijzing naar het juiste dienstverleningsaanbod. Snel en efficiënt de werkzoekenden en de werknemers voorthelpen is hiervan het doel.

Ook de eerstelijnsmedewerkers van centrales kregen in de meeste gewesten een korte opleiding om het doel van de campagne en het interprofessioneel aanbod voor te stellen, en loopbaanvragen te herkennen. Een informatieronde voor de gewestelijke besturen van centrales werd eveneens voorzien.

De beleidsgroep bereidt verder de discussies voor over het minimumaanbod aan dienstverlening, de verbeterde signaalfunctie, een uniformere



Martine Lemmens
Administratief medewerker KOPA

Met loopbaanbegeleiding, loopbaanadvies en KOPA werkt ABVV mee aan loopbaanzekerheid voor onze leden [#sterkevakbond](#)



Cyriel Roelandt
Coördinator KOPA

1700 cursisten per jaar opleiden en begeleiden... dat verdien je niet zomaar [#sterkevakbond](#)

klachtenprocedure en noodzakelijke ondersteuningsinstrumenten voor de medewerkers en leden (cfr. onthaalmap).

Gewestelijke dienstverlening

We speelden in op de nieuwe trends inzake informatisering, snelle kennisverspreiding en nieuwe formules van dienstverlening. We actualiseerden de personeelsopleiding. We pakten dit onder meer aan via een herstructurering van onze website. Een eerste experiment met digitale dienstverlening verloopt via de website van ABVV Oost-Vlaanderen waarbij een veelgestelde vragenrubriek (FAQ) een eerste antwoord kan bieden en documenten kunnen worden aangevraagd.

De elektronische uniforme lidkaart is doorgevoerd in verschillende Vlaamse gewesten. In 'Mijn ABVV' kunnen leden hun persoonlijke gegevens controleren en de betaling van lidmaatschap of de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen opvolgen. Ze hebben ook toegang tot fiscale fiches en andere attesten. Het federaal ABVV breidt dit aanbod stelselmatig uit. Een kwalitatief telefonisch onthaal met eventueel 0800 nummer is in onderzoek.

De ondersteuning van het federaal ABVV in partnerschap met de gewesten en het Vlaams ABVV heeft ondermeer geleid tot een beter aanbod van opleiding voor de dienstverleners werkloosheid. Het

opleidingstraject van een nieuwe dienstverlener werkloosheid bevat een onthaalopleiding, startersopleiding in de werkloosheidsreglementering en een basisopleiding mondelinge communicatie en omgaan met agressie.

Het Vlaams ABVV en de Vlaams ABVV-gewesten werkten aan een gemeenschappelijke aanpak om een verbeterd geïnformatiseerd systeem van kennisdeling bij de medewerkers en van registratie van dienstverleningsgegevens te bekomen.



Stiene Van Rie
Directeur P & O

Met ABVV-dienstverlening - de rode draad in je loopbaan - is en blijft het ABVV meer dan ooit hét ankerpunt voor onze leden
[#sterkevakbond](#)

PROBLEMEN OP HET WERK?

Patricia (44) droomt van een gezonde nachtrust.

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan

HULP NODIG BIJ HET INVULLEN VAN JE PAPIEREN?

Sigrid (24) speelt graag op veilig.

VLAAMS ABVV

Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

HAALT JE INKOMEN HET EINDE VAN DE MAAND?

Joke (31) wil fulltime aan de slag.

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan

NADERT HET EINDE VAN JE LOOPBAAN?

Ivo (54) wil werk op maat.

VLAAMS ABVV

Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

DROOM JE VAN EEN VASTE BAAN?

Ali 'Interim' (28) is zijn bijnaam grondig beu.

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan

IS EEN OPLEIDING OF HERSCHOLING IETS VOOR JOU?

Pascale (39) kan niet stilzitten.

VLAAMS ABVV

Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

OP ZOEK NAAR EEN NIEUWE JOB?

Kimy (20) wil meer tijd voor haar gezin.

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan

BRENGT DE HERSTRUCTURERING JE WERK IN GEVAAR?

Ben (46) is dol op zijn job.

VLAAMS ABVV

Contract, loon, premies, vakantiegeld, ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, brugpensioen, werk zoeken, ...

www.vlaamsabvv.be/dienstverlening

Komt je werk je de oren uit?

Je verdient beter!

VLAAMS ABVV

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.

MAAK EEN AFSpraak:

- ABVV-regio Antwerpen: tel. 03 220 66 44
- ABVV Limburg: tel. 011 22 97 77
- ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 09 225 25 38
- ABVV West-Vlaanderen: tel. 056 24 05 50

www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

Sollicitatietips nodig?

Zoek je een opleiding?

Twijfels over je beroepskeuze?

ABVV-dienstverlening de rode draad in je loopbaan

VLAAMS ABVV

Het ABVV maakt je wegwijs!

Maak een afspraak met onze loopbaanconsulent:
ABVV-regio Antwerpen: tel. 03 220 66 44

www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies

#sterkevakbond: De medewerkers van het Vlaams ABVV



Dagelijks Bestuur

Dirk Van de Poel (directeur IPW), Stiene Van Rie (directeur P&O), Annick Clauwaert (directeur Vorming & Ondersteuning), Jean-Marie De Baene (directeur studiedienst)



KOPA

Cyriel Roelandt, Martine Lemmens, Séverine De Bruyn, Daniel Dumortier



Algemeen secretariaat

Raf De Mol, Caroline Copers (algemeen secretaris), Nadine Bert



ABVV-Jongeren / Magik

Els Rits, Brahim Aït Boussaïd, Jeff Jonckers (niet op de foto: Rudi De Maeseneer)



Linx+ & ABVV-Senioren

Dorien Deloof, Caroline Cocquyt, Jurgen Masure (niet op de foto: Fien Adriaens)



Loopbaanadvies & loopbaanbegeleiding
Lore Tack, Hanne Demuzere, Judy Morsa



Personeel & Organisatie (P&O)
Danny Coenen, Michèle Vanhegghen, Ina Dambre, Nadine Cool



Vorming voor werkenden
Baldwin Dever, Monique Sterken, Pros Van Heddegem, Sarah Lambrecht, David Degraeve, Marc Vanderleyden, Katja Mertens (niet op de foto: Joeri Puissant, Nora Cassiers)



Ondersteuning Milieu, Diversiteit & Werkbaar werk
Saar Vandenbroucke, Erik Vrancken, Timo Wyffels, Frédéric Fioré



Studiedienst
Achteraan: Greg Verhoeven, Marc Spruyt, Pieter Verbeek, Roos Van Doorslaer
Vooraan: Mehdi Koocheki, Annemie Vander Meer, Philippe Diepvents, Françoise Vermeersch



Werklozenwerking
Patrick Foré, Kris Martin, Hilde Dumortier



BIJLAGEN INDEX

Bijlage 1

Ledencijfers ABVV in Vlaanderen

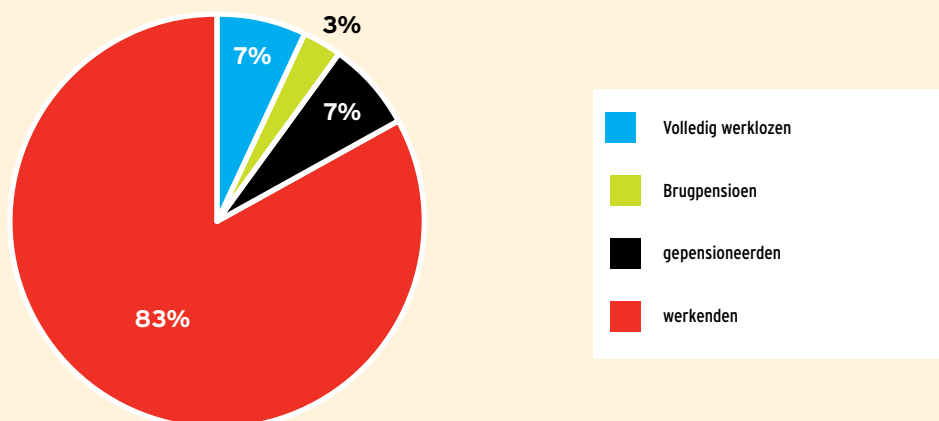
ABVV-gewest	2009	2010	2011	2012
Oost-Vlaanderen	154.358	155.660	157.112	157.252
Antwerpen Regio	151.751	153.827	150.226	150.745
West-Vlaanderen	130.020	131.336	133.026	134.236
Limburg	93.193	94.317	96.108	97.858
Vlaams-Brabant	82.539	84.753	85.796	87.667
Mechelen+Kempen	80.065	79.530	85.118	87.500
Totaal	691.926	699.423	707.386	715.258

ABVV-centrale	2009	2010	2011	2012
Algemene Centrale - AC	204.319	208.186	212.957	216.165
Bedienden - BBTK	151.740	156.549	159.993	163.144
Openbare diensten - ACOD	111.350	110.644	111.037	111.952
Metaal	91.346	88.805	87.795	87.507
Voeding - Horval	56.285	57.496	57.654	58.287
Transport - BTB	32.430	32.783	32.618	33.211
Jongeren	20.310	22.123	23.673	24.439
Textiel - TKD	24.146	22.837	21.659	20.553
Totaal	691.926	699.423	707.386	715.258

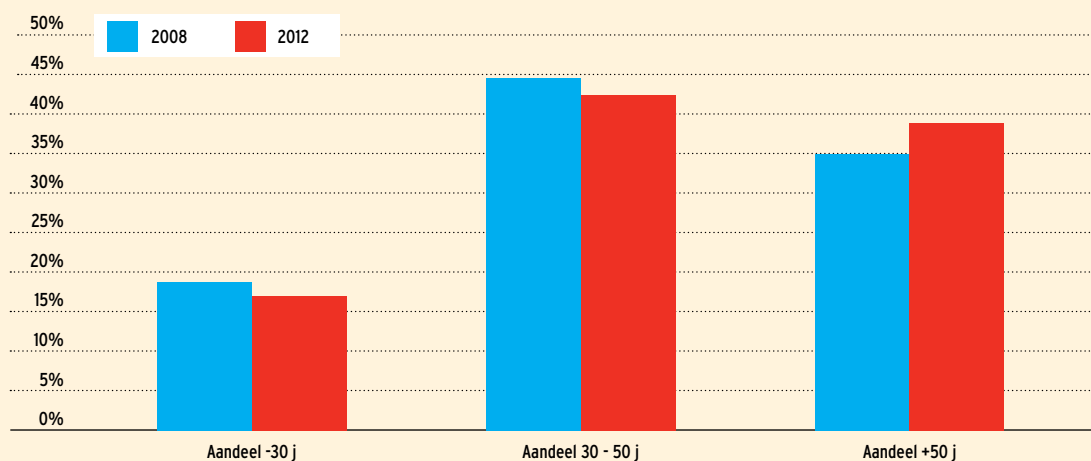
Bijlage 2

Ledenprofiel

Aandeel van werkenden, volledig werklozen, bruggepensioneerden en gepensioneerden in het ledenbestand (2012)



Evolutie aandeel leeftijdscategorieën in het ledenbestand (2008-2012)



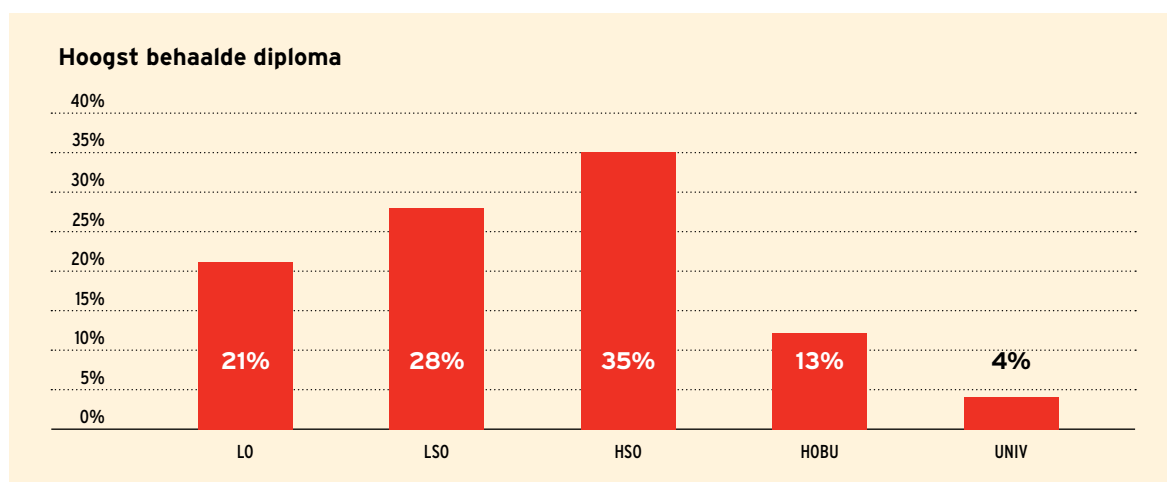
Bijlage 3

Samenvatting ledenenquête 2010

Voor het congres van 2010 organiseerde het Vlaams ABVV een representatief ledenonderzoek (respons van 2403 leden). Het onderzoek werd uitgevoerd door prof. Patrick Vander Weyden (FocusUp). Hieronder selecteerden we enkele interessante bevindingen over de vragen: wie zijn onze leden, waarom werden ze lid van het ABVV en wat verwachten ze van onze dienstverlening?

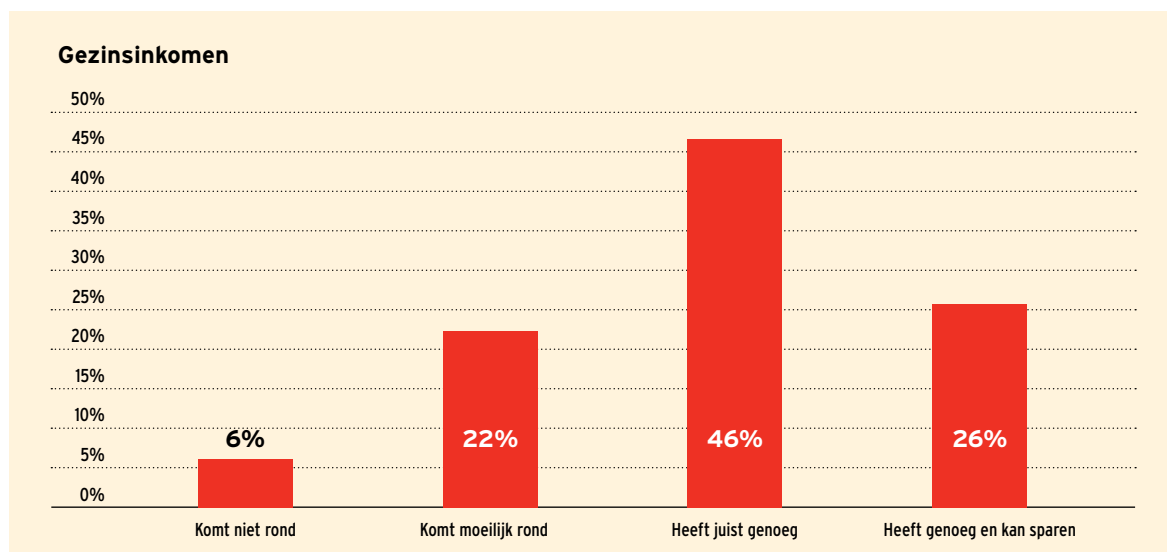
1. Opleidingsniveau

- Ongeveer de helft (52%) van onze leden beschikt over een diploma middelbaar onderwijs (Vlaams gemiddelde = 79%).
- Slechts 17% van onze leden heeft een hoger diploma (Vlaams gemiddelde = 44%).



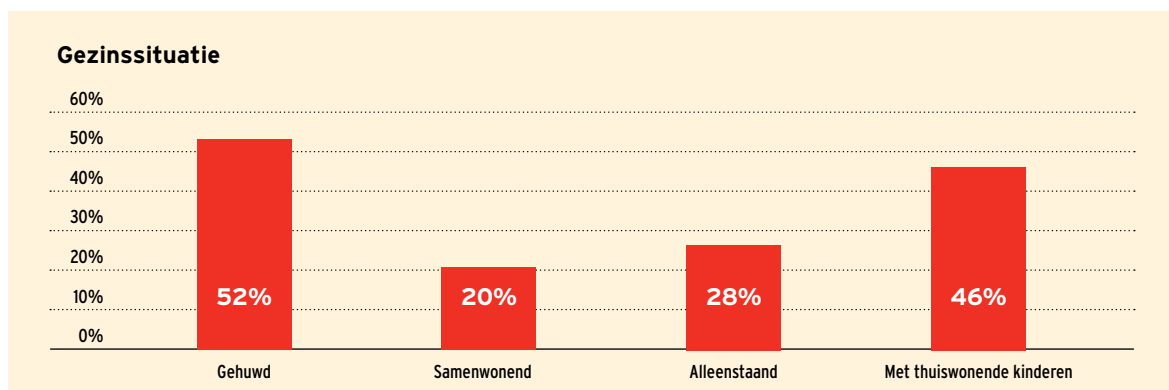
2. Gezinsinkomen

- Slechts een kwart (26%) van onze leden heeft een gezinsinkomen dat toelaat te sparen.
- Meer dan een kwart (28%) heeft moeite om de eindjes aan elkaar te knopen.



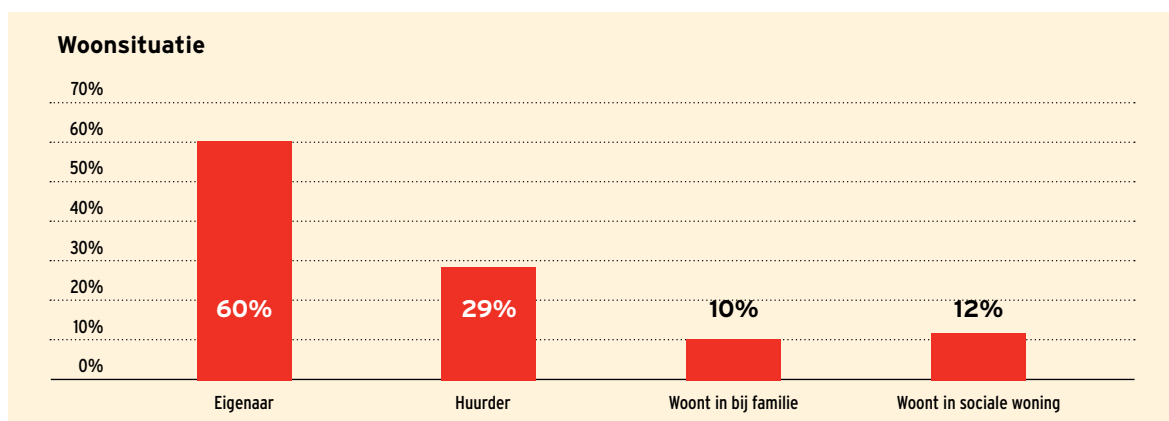
3. Gezinssituatie

- Bijna de helft van onze leden heeft thuiswonende kinderen.



4. Woonsituatie

- 60% van onze leden is huiseigenaar
- 12% woont in een sociale woning



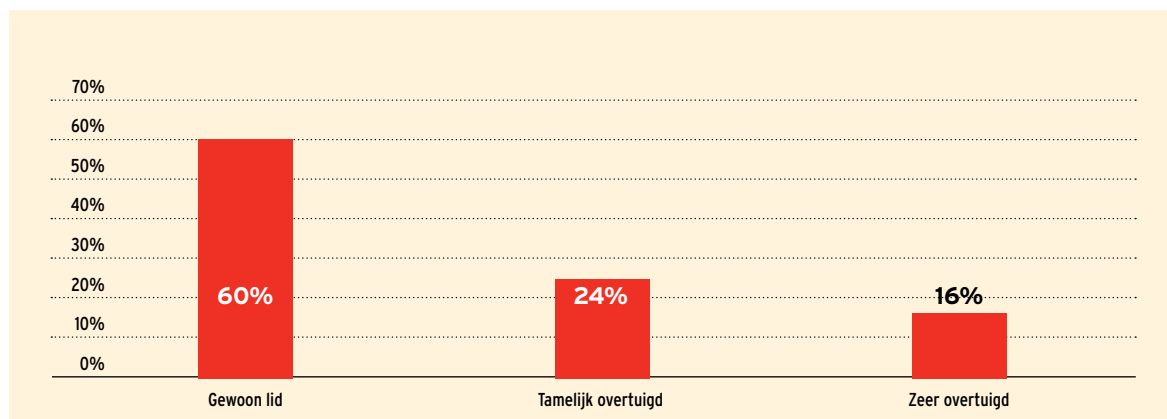
5. Waarom wordt iemand ABVV-lid?

- 2 belangrijkste motieven: ABVV als belangenbehartiger én als dienstverlener.

	Leden
Omdat je als werknemer maar best kan aangesloten zijn bij een vakbond. Zij verdedigen immers de rechten van de werknemers in mijn onderneming	88%
Omdat ABVV mij hielp bij verkrijgen werkloosheidsuitkering	59%
Omdat ik sympathie heb voor het ABVV	52%
Omdat het ABVV meer opkomt voor de werknemers dan het ACV	45%
Omdat ik wilde meewerken aan een solidaire, gelijke en democratische samenleving	44%
Omdat ik dan beter weet wat er gebeurt op mijn werk	44%
Omdat ik uit een socialistisch nest kom en het logisch was dat ik lid werd van het ABVV	43%
Uit sympathie voor sommige delegees en vertegenwoordigers van het ABVV	27%
Omdat er een ABVV-kantoor dicht in de buurt is waar ik woon	22%
Omdat mijn vrienden lid zijn van het ABVV	17%
Omdat anderen het mij gevraagd hebben	15%
Naar aanleiding van een conflict in het bedrijf waar ik werk	15%
Omdat ik graag kandidaat wilde zijn bij sociale verkiezingen	11%
Omwille van de syndicale premies	9%
Naar aanleiding van een staking	6%

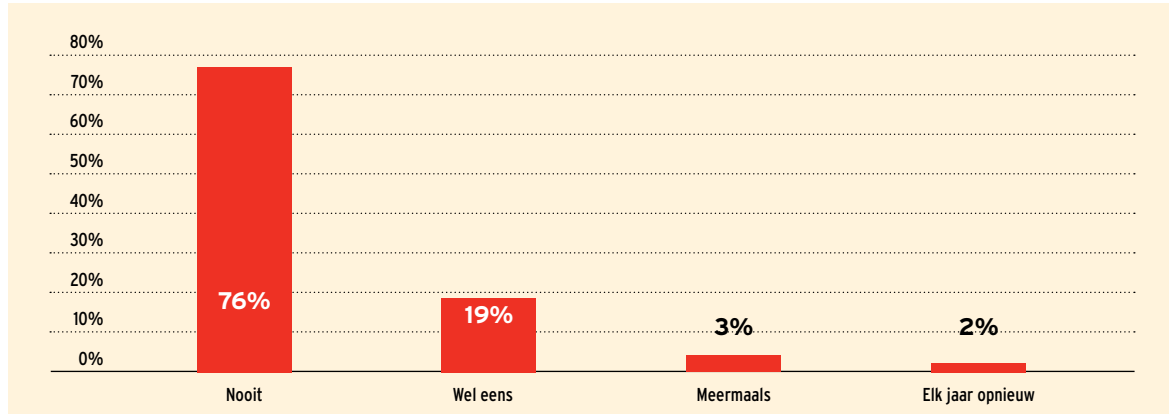
6. Hoe overtuigd ben je lid?

- 4 op 10 is (zeer of tamelijk) overtuigd lid.
- 6 op 10 noemt zich gewoon lid.



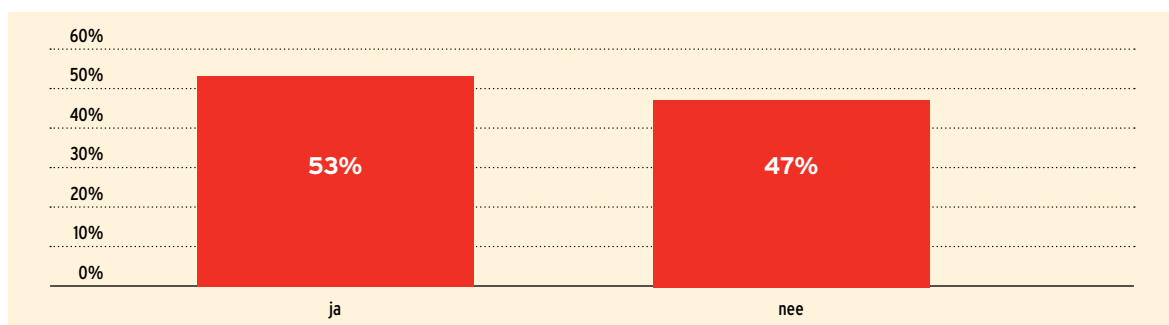
7. Heb je de laatste vier jaar overwogen om je lidmaatschap van het ABVV op te zeggen?

- 3 op 4 leden twijfelt nooit aan zijn lidmaatschap.



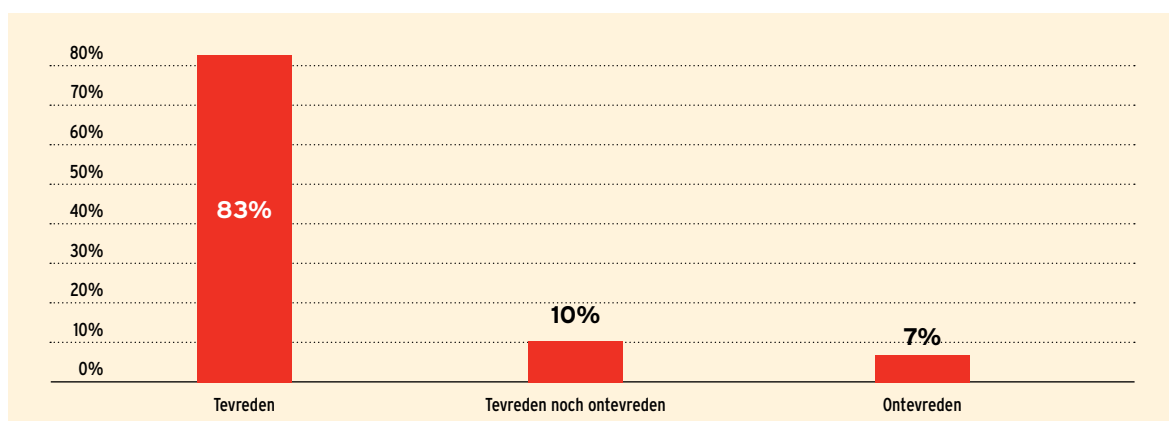
8. Heb je de afgelopen 12 maanden beroep gedaan op diensten van het ABVV?

- Ongeveer de helft van onze leden komt op een jaar tijd actief in contact met onze dienstverlening.



9. (Indien ja) In welke mate was je dan tevreden over de dienstverlening?

- Er bestaat een zeer grote tevredenheid over die dienstverlening.



10. Welke dienstverlening vind je belangrijk dat het ABVV voorziet voor haar leden?

- Onze leden geven duidelijk aan geholpen te willen worden doorheen de administratieve mallemlen (invullen documenten, aanvraag studiebeurzen...).
- Ook de vraag naar allerlei loopbaanadvies is zeer uitgesproken.

	Leden
Hulp bieden bij het invullen van documenten	92%
Advies verstrekken over loopbaanmogelijkheden	90%
Hulp bieden bij het zoeken naar werk	89%
Advies geven over opleidingsmogelijkheden	87%
Beroepsopleidingen voorzien voor werkzoekenden	86%
Hulp bieden aan jobstudenten	82%
Hulp bieden bij het aanvragen van studiebeurzen	82%
Informatie verstrekken over kinderopvang	72%
Bemiddeling verzorgen bij het OCMW	71%
Informatie geven over huurcontracten	63%

Bijlage 4

Resultaten sociale verkiezingen 2012 in Vlaanderen

CPBW

%	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Totaal						
stemmen	32,55	32,11	57,63	56,50	9,82	11,39
zetels	28,60	28,25	65,26	64,57	6,14	7,18
Profit						
stemmen	37,09	36,46	52,00	50,77	10,91	12,77
zetels	34,17	33,73	58,36	57,54	7,47	8,73
Social-profit						
stemmen	17,51	19,30	76,30	73,39	6,19	7,32
zetels	13,54	14,72	83,90	81,93	2,56	3,35

OR

%	ABVV		ACV		ACLVB		NCK		Anderen	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Totaal										
stemmen	32,17	31,46	57,13	56,27	9,78	11,39	0,56	0,40	0,36	0,48
zetels	30,74	30,25	61,49	60,74	6,60	7,87	0,63	0,44	0,55	0,71
Profit										
stemmen	37,01	36,14	50,97	49,88	10,85	12,86	0,70	0,52	0,47	0,60
zetels	34,45	34,07	56,62	55,31	7,52	9,22	0,77	0,55	0,64	0,84
Social-profit										
stemmen	16,49	18,38	77,07	74,10	6,32	7,30	0,11	0,07	0,00	0,15
zetels	17,09	18,22	79,40	77,81	3,22	3,61	0,08	0,07	0,21	0,29

Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Bijlage 5

Publicaties van het Vlaams ABVV

Overzicht van brochures van onze werkingen en diensten, uitgegeven tussen 2010 en 2013.

Aan het werk met een arbeidshandicap (2013)
 ABVV structuur en werking (2012)
 Alloctonen op de werkvloer: niet zo vreemd! (2011)
 Betaald Educatief Verlof (2013)
 Controle op actief zoekgedrag naar werk door de RVA (2013)
 De N-VA anders bekeken (2010)
 Deeltijds leren (2010, 2011, 2012, 2013)
 Deeltijds werken, hoe zit dat? (2013)
 Eerste Hulp bij syndicaal milieuoverleg in je bedrijf (2012)
 Jeugdvakantie (2010, 2011, 2012, 2013)
 Jouw studentenjob (2010, 2011, 2012, 2013)
 Memorandum Gemeenteraadsverkiezingen 2012 (2012)
 Neem je loopbaan in handen. Loopbaanwerkboek voor werknemers en werkzoekenden (2012)
 Op zak (2010, 2011, 2012, 2013)
 Overheidssteun aan bedrijven (2010)
 Preventief bedrijfsbeleid als syndicaal instrument (2010)
 Rechtvaardige belastingen: wie wordt daar beter van? (2010, 2011, 2012, 2013)
 Sociale zekerheid (2013)
 Solliciteren, hoe doe ik dat? (2012)
 Starten met EFI's in een CPBW (2010)
 Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid of langdurige ziekte (2013)
 Wat doet het Vlaams ABVV voor jou? (2010)
 Werkbaar werk ook voor 50-plussers (2010)
 Werkloos, wat nu? (2013)
 Werkzoekenden 50+ (2013)



Bijlage 6

Persberichten van het Vlaams ABVV

2013

20/12/2013 - Geen akkoord over activering tot 60 jaar
17/12/2013 - Concurrentiepact: Vlaamse impuls moet extra kansen geven aan werklozen
16/12/2013 - Jongeren niet straffen omdat ze geen werk vinden
15/11/2013 - ABVV lacht niet met klimaatopwarming
28/10/2013 - N-VA voorstellen ontmantelen welvaartsstaat
22/10/2013 - VOKA-studie biedt geen waar voor je geld
15/10/2013 - Besparingen op opleidingscheques onaanvaardbaar
8/10/2013 - Stop werkzoekenden te culpabiliseren
30/09/2013 - ABVV betreurt versoepeling individuele beroepsopleiding (IBO) zonder tegenprestaties
23/09/2013 - Septemberverklaring: vakbonden missen concrete engagementen voor werk
19/09/2013 - Septemberverklaring 2013: vakbonden geven voorzet
17/09/2013 - Concurrentiepact: Vlaamse regering moet huiswerk overdoen
9/09/2013 - Minister-President Peeters, ga voor het algemeen belang in plaats van voor de loonlastenlobby te rijden
3/09/2013 - Jeugdwerkloosheid: onderneem iets!
13/06/2013 - Loonlastverlaging: wie draagt de lasten?
3/06/2013 - Onderwijs: wel breed draagvlak voor hervormingen
28/05/2013 - Nee tegen GAS-boetes
27/05/2013 - Vlaams ABVV verdedigt recht op actievoeren
23/05/2013 - Kwaliteitszorg voor onze ouderen: ook in het Vlaanderen van morgen?
9/04/2013 - Studietoelagen alsnog toekennen, in afwachting van automatisering
27/03/2013 - 30 concrete tips voor Kris Peeters
15/03/2013 - Equal Pay Day promoot 'Extreme housekeeping'
8/03/2013 - Werkwinkels, nog werk aan de winkel
26/02/2013 - Reactie op Humo-interview Monica De Coninck
23/02/2013 - Stemgedrag ABVV-leden: foute berichtgeving
25/01/2013 - Graag een toekomstgericht en sociaal begrotingsbeleid
9/01/2013 - Kraakje en zijn Vrolijke Vrienden

2012

21/12/2012 - Vlaams akkoord energiebesparing is maat voor niets
10/12/2012 - Staat de VDAB in uitverkoop?
16/11/2012 - Drama Ford Genk: tijd voor een gespierd industrieel beleid
14/11/2012 - Vlaams bankenplan: niet enkel voor bedrijven en superrijken aub
25/10/2012 - 5 lessen uit Ford
16/10/2012 - Gemeenteraadsverkiezingen 2012: En dan nu tijd voor een lokaal sociaal beleid!
11/10/2012 - Voorbij de generatieclash
11/10/2012 - Seniorenraden moeten dringend geactiveerd worden
24/09/2012 - Septemberverklaring 2012: reactie vakbonden
23/09/2012 - Septemberverklaring 2012: syndicale voorbeschouwingen
19/09/2012 - Vlaamse regering moet duidelijke én sociale keuzes maken
12/09/2012 - Vlaams ABVV wil sociaal loket in elke gemeente
4/09/2012 - Voka-bevraging niet representatief voor mening werknemers
2/07/2012 - Discriminatie in de uitzendsector: alweer
7/06/2012 - Geen afbraak van de federale solidariteit
5/06/2012 - Nieuw banenplan moet jongeren echt aan werk helpen
26/04/2012 - Ongewenste intimiteiten op de werkvloer onaanvaardbaar

2/03/2012 - 450.000 redenen om te werken aan diversiteit, opleidingskansen en arbeidsvoorwaarden
 28/02/2012 - Vlaamse besparingen: Vlaams ABVV kritisch
 20/02/2012 - ABVV leert jongeren sociale verkiezingen kennen
 13/02/2012 - Vlaams loopbaanakkoord: onze mening
 13/02/2012 - Vlaamse begroting: discussie zonder taboes gevraagd
 3/02/2012 - Bekaert: sociaal drama
 1/02/2012 - Sociaal overleg versterken na bevoegdheidsoverdracht
 26/01/2012 - Regering moet werkloosheid bestrijden, niet werklozen
 24/01/2012 - Geen nieuwe nepstatuten voor jongeren
 23/01/2012 - Vlaams loopbaanakkoord: klemtoon niet op strengere aanpak werklozen
 18/01/2012 - Ecologiepremie: gebrek aan interesse of gebrek aan visie?

2011

20/12/2011 - 50+ bevraging: Langer werken of langer aan de dop?
 07/11/2011 - Woon-werkverkeer: Mogen werknemers nog meepraten?
 21/10/2011 - Lijdt Vlaamse fiscaliteit aan Belgische ziekte?
 20/10/2011 - Discrimineer een keer in het verkeer?
 13/10/2011 - Armoedebestrijding moet prioriteit worden
 4/10/2011 - Dienstencheques in de zorg?
 5/10/2011 - Gratis elektriciteit: schiet niet op de gezinnen aub
 2/10/2011 - Nieuwe BIV: niet zo'n slimme belasting
 29/09/2011 - Armoede bij gepensioneerden: ons actieplan
 27/09/2011 - Septemberverklaring 2011: tijd voor een echt sociaal beleid
 23/09/2011 - Minister Muyters (N-VA) schiet op brugpensioenen, maar vergeet voor eigen deur te veggen
 21/09/2011 - Kindpremie: het kind niet weggooien met het badwater
 15/09/2011 - 2 jaar Vlaamse regering: syndicale evaluatie
 12/09/2011 - Autofiscaliteit: BIV-hervorming groen noch sociaal
 12/09/2011 - Energie: Slimme meter? Dure grap!
 07/09/2011 - VOKA-rugzakje slecht voor werknemers
 25/08/2011 - Werkbaarheidsproblemen samen creatief aanpakken
 14/06/2011 - Industrieel beleid: verslag Intergewestelijk Comité Vlaams ABVV
 27/05/2011 - Industrieel beleid: Witboek stelt teleur
 11/05/2011 - Vlaams ABVV wil wel nog weten van industrie in Vlaanderen
 31/03/2011 - Werkgevers moeten oudere werkzoekenden kansen geven

2010

8/12/2010 - Niet prutsen aan de index, ook niet voor de onthaalouders
 23/11/2010 - Jobkorting afgeschaft: werknemers betalen opnieuw de prijs
 19/10/2010 - Vlaamse regering snoeit in jobs voor langdurig werklozen
 13/10/2010 - De zingende werkgeverszaag
 5/10/2010 - Opel Antwerpen: het doek valt
 28/09/2010 - Septemberverklaring Vlaamse regering: reactie van de vakbonden
 16/09/2010 - Discriminerende uitzendkantoren meteen sluiten
 24/06/2010 - Regionalisering personen- en vennootschapsbelasting geen goed idee
 25/05/2010 - Niet besparen op VDAB-dienstverlening en tewerkstellingsmaatregelen
 30/03/2010 - Langer werken? Activeer ook de werkgevers!
 14/01/2010 - Leeft Voka op Mars?

Index

- 50-pluspremie 37
- 50-plussers 9, 12, 16, 32, 33, 39, 52, 78
- aanmoedigingspremies 9, 12, 17, 32, 36
- activeren 12, 33, 57, 79
- ACV 60, 61, 74, 77
- A-label 40
- animatoren 11, 19, 59
- arbeidsmarkt 9, 17, 27, 32, 33, 37, 52, 62
- arbeidsorganisatie 11, 26, 38, 44, 61
- arbeidszorg 27, 49
- armoede 8, 11, 22-27, 29, 42, 49, 53, 59
- armoedetoets 8, 23
- bankencrisis/bankenplan 44, 46
- besparingen 9, 13, 15, 17, 29, 32
- BEV 11, 59, 60
- bevoorradingszekerheid 45
- bewegingswerk 10, 53
- bijblijf/loopbaanconsulenten 15, 32, 62, 63
- Blije bloemen 10, 53, 54
- brugpensioen 32
- budgetstandaarden 23
- buitenschoolse kinderopvang 28
- Bureauwerkgroepen 52
- cao 104 36, 38, 39
- Colombia 20
- Comité Vlaams ABVV 38, 46, 50, 52
- commercialisering 9, 13, 44
- compensatiepremie 36
- competentie 48, 57, 61
- competitiviteit 47, 48
- concurrentiekracht 46
- convenantfinanciering 34
- CPBW 61
- DAB/DAEB 44
- Decenniumdoelen 8, 10, 22, 23, 28, 29
- degressiviteit 22, 24
- delegee 11, 19, 36, 39, 54,
- derdebetalersregeling 13
- Dienstenrichtlijn 44
- discriminatie 16, 17
- diversiteit 11, 16, 17, 26, 36, 37, 39, 52, 61
- doorverwijsgids 25
- duurzaam 18, 22, 54, 52,
- Eandis 45
- ecologiepremie 46
- eerstelijnsgezondheidszorg 28
- efficiëntiewinsten 42
- elektriciteit 45
- energie 9, 11, 18, 26, 29, 45, 46, 61
- Equal Pay Day 10, 24, 53, 54
- Ford 11, 16, 62
- FOS 53, 54
- gemeenteraadsverkiezingen 10, 45
- generatiekloof 19
- havenverordening 45
- hernieuwbare energie 46
- huursubsidie 29
- IBO 12, 49
- industrie 9, 10, 46-48, 52
- inkomensverdeling 23
- innovatie 11, 38, 44, 46-48, 61
- inschakelingsuitkering 14, 24
- investeringen 9, 33, 46, 47
- jobkorting 8, 11, 27, 49
- jobstudenten 17
- jongeren 10, 16-18, 37, 55
- kaasschaaf 9, 42
- kansengroepen 37, 39, 48, 61
- kinderarmoede 29
- kinderbijslag 22, 23
- kinderopvang 8, 9, 11, 28, 29, 44
- klimaat 10, 18, 46, 53, 54
- Kopa 17, 62
- laaggeschoold 37, 48, 52
- lastenverlagingen 49
- leeftijdsanalyse 39
- leeftijdsbewust personeelsbeleid 8, 32, 34, 36
- liberalisering 45
- Linx+ 56
- loodswezen 9, 44
- loonkosten 48
- loopbaanakkoord 8, 11, 27, 34, 36, 52
- loopbaanbegeleiding 13, 16, 17, 35, 44, 52, 62
- loopbaandienstverlening 15, 24, 25, 62, 63
- maatwerkdecreet 11, 22, 27
- marktregulering 45
- maximumfactuur 28
- middenveld 8, 10, 15, 20, 22, 23, 29
- milieu 11, 18, 45, 53, 61
- militanten 10, 11, 16, 17, 19, 20, 38, 39, 44, 55-57, 59, 61
- milleniumdoelstellingen 53
- Minaraad 46
- minimumlonen 27
- mobiliteit 11, 61,
- mutualiteit 14, 22, 44, 53, 54
- Muyters 12, 13, 17, 28

- Nieuw Industrieel Beleid 9, 46, 48
- nutssectoren 45
- N-VA 10, 12, 15, 28

- ondernemingsraad 46
- onderwijs 11, 29
- opleiding 9, 16, 17, 28, 47, 48, 49, 59, 60, 62, 63, 64
- opleidingscheques 9, 12, 17, 35
- ouderenzorg 28
- overbruggingspremie 44
- overheidsdiensten 9, 33, 44
- overheidsinitiatief 46
- overheidssteun 9, 48, 49, 52
- overleg 9, 10, 12, 14, 15, 17, 22, 27, 28, 32, 36, 38, 42, 43, 48, 52, 56, 58, 59

- parlement 13, 44, 45, 53
- Participatiefonds 46
- Peeters 12, 46
- pensioen 19, 24, 32, 71
- personeelsbeleid 8, 26, 32, 34, 36, 39, 42
- PPS 44
- privatisering 45

- quota 17

- rechtenverkenner 29
- reconversieplan 44
- regeerakkoord 33, 49
- regering 13, 14, 15, 17, 27, 28, 29, 34, 44, 48, 52,
- regulatoren 9, 45
- rusthuis 28

- schoolverlater 10, 52, 55
- sectorconvenants 9, 26, 34, 36
- sectoren 14, 26, 34, 36, 38, 39, 46, 59
- senioren 10, 17, 19, 20, 56
- Septemberverklaring
- SERR-RESOC 52
- SERV 11, 14, 23, 27, 28, 34, 36, 42, 43, 45, 46, 52, 60
- SGA 14
- SIOS 43
- sociale economie 8, 27, 28, 34
- sociale verkiezingen 11, 19, 58, 59, 61
- solidariteit 12, 20, 53
- sp.a 15, 28, 53, 54
- staats Hervorming 10, 11, 14, 15, 23, 27, 36, 45, 46, 50, 52, 60
- streefcijfers 37
- streekbeleid 52
- studiebeurzen 8, 17, 29, 42
- subsidie 9, 12, 28, 29, 37, 43, 44, 46, 49, 55, 61
- Syntra 44

- tijds krediet 12, 32, 35,
- TINA-fonds 46
- toeleveranciers 16, 62
- transformatiesteun 43, 46
- Transitienetwerk 10

- uitbesteding 9, 12, 44
- uitkeringen 8, 14, 22, 24, 27, 64
- uitsluiting 23, 26, 27, 42
- Unizo 14

- VDAB 9, 12, 13, 15, 16, 44, 57, 62
- vergrijzing 42, 47
- vergunningsvoorwaarden 44
- vermogens 23, 48
- VESOC-akkoord 8, 11, 27
- Voka 12, 14
- Vorming&Actie 39, 58-60
- vormingspaspoort 11, 58, 59
- VREG 9, 45

- watersector 45
- welvaart 12, 22, 27, 45
- welzijn 8, 9, 28, 44
- werkbaar werk 8-11, 17, 31-40, 52, 61
- werkbaarheidsmonitor 9, 17, 34, 38
- werkdruk 38, 39, 59
- werkgevers 12, 14, 17, 28, 32-34, 36, 37, 45, 47, 49, 57
- werkhervattingstoeslag 35, 36
- werkloos 15, 16, 22, 24, 33, 35, 37, 57, 61, 63, 64
- werklozenberaad 10, 16, 57,
- werklozencomités 10, 57
- werkplekieren 48
- werk-welzijnstrajecten 8
- werkzoekenden 57, 62, 63
- wijkgezondheidscentra 28
- WIP 44
- wonen 29, 45

- zorg 9, 20, 23, 24, 27, 28, 42, 49