

EERSTE CONGRES VAN HET

BRUSSELS
REGIONAAL
COMITÉ

18 APRIL 2013

van het ACV

Voor iedereen kwaliteitsvol werk in Brussel!



VERSLAG VAN HET CONGRES

BRC 

BRUSSELS REGIONAAL COMITÉ



“Voor iedereen kwaliteitsvol werk in Brussel!”



Voorwoord	2
Inleiding van Myriam Gérard, Gewestsecretaris van het Brusselse ACV	3
KRACHTLIJNEN	6
Hoofdstuk 1 : De kwaliteitsvolle job	10
– De werkomstandigheden verbeteren	10
– Arbeidstijderschikking	12
Hoofdstuk 2 : Kwaliteitsvol werk, voor iedereen!	16
– Kwaliteitsvolle jobs creëren	17
– Kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen	19
– Toegang verlenen tot een kwaliteitsvolle job	21
– Een kwaliteitsvolle opleiding	23
– Strijd voor gelijkheid tussen man en vrouw	25
– Diversiteit bevorderen en discriminatie bestrijden	26
– Migrantenwerknemers met of zonder papieren verdedigen en organiseren	28
Hoofdstuk 3 : Een kwaliteitsvolle job ... in een kwaliteitsvol Gewest	30
– Brussel moet werk maken van duurzame ontwikkeling	30
– Brussel moet ongelijkheden wegwerken	32
– Brussel moet de huisvestingskost aanpakken	33
– Brussel moet de demografische uitdaging aanpakken	33
– Brussel moet de sociale samenhang versterken	34
Voorstel actualiteitenresolutie	35
Afsluitende toespraak van Johan Fobelets, Ondervoorzitter van het BRC	38
Afsluitende toespraak van Felipe Van Keirsbilck, Voorzitter van het BRC	39
Afsluitende toespraak van Marc Leemans, Voorzitter van het ACV	41



Voorwoord

Tegen de achtergrond van de zeer zware internationale crisis staat het Brussels Gewest voor enorme uitdagingen: de 6^{de} Staatshervorming die nieuwe institutionele bevoegdheden met zich meebrengt, ondraaglijk hoge werkloosheid ondanks de talrijke vacatures op ons grondgebied; een demografie die constant in beweging is en die antwoorden vereist op vlak van collectieve diensten, ruimtelijke ordening, enz. Gelukkig beschikt ons Gewest ook over tal van troeven: functie als meervoudige hoofdstad, internationale aanwezigheid, een dynamische economie, jonge bevolking en diversiteit en een bevolking in permanente evolutie, verschillende universiteiten, culturele instanties, enz.

In die context heeft het Brussels Regionaal Comité (BRC) van het ACV op 18 april 2013 te Brussel zijn eerste Congres georganiseerd, met als thema "voor iedereen kwaliteitsvol werk in Brussel!" over kwaliteitsvol werk voor iedereen.

Die context ziet er trouwens weinig rooskleurig uit. Het is een context van besparingen die ons ertoe zou kunnen verleiden om eender wat te aanvaarden onder het mom van bestrijding van de werkloosheid. Ons Congres wil een dam opwerpen tegen het heersende fatalisme, zonder daarom met een mirakeloplossing voor de dag te komen.

In dit Congres bepalen we wat we verstaan onder het begrip kwaliteitsvol werk. Zo hebben we een doel. Verder stellen we de nodige veranderingen en

een paar stappen voor om ons doel waar te maken. We houden daarbij rekening met het feit dat de uitgangspunten van alle werknemers en werknemers erg verschillend kunnen zijn. Alle grote en kleine stappen in die richting betekenen dus vooruitgang.

Het eerste luik van de krachtlijnen gaat over de ingrediënten van een kwaliteitsvolle job: de arbeidsomstandigheden, een loopbaanbeleid en het tijdsbeheer. Het tweede luik gaat dieper in op de toegang tot een baan, die paradoxaal genoeg moeilijk is voor de Brusselaars. Het derde luik tenslotte staat stil bij de raakvlakken tussen een kwaliteitsvolle job en een kwaliteitsvolle regio.

Het Congres heeft ook verschillende actualiteitsresoluties goedgekeurd waar we in het vierde deel dieper op ingaan.

Tenslotte komen hier ook de toespraken van de beleidsverantwoordelijken tijdens het Congres aan bod.

We wensen u veel leesgenot bij het doornemen van de teksten van dit eerste Congres van het Brussels Regionaal Comité en veel energie om die ook in daden om te zetten.

Myriam Gérard, *Gewestsecretaris*
Marie-Hélène Ska, *Nationaal secretaris*
Felipe Van Keirsbilck, *Voorzitter van het BRC*
Johan Fobelets, *Ondervoorzitter van het BRC*

Myriam Gérard, Gewestsecretaris van het ACV-Brussel

We kunnen er niet omheen, 2013 en vooral dan de maand april staan in het teken van de regionale comités van het ACV met voor het eerst, de organisatie van 3 regionale congressen. Brussel heeft de eer om als eerste een nieuwe pagina te schrijven in onze vakbondsgeschiedenis. Het moment kon trouwens niet beter gekozen zijn, nu de gewesten er talrijke bevoegdheden bij krijgen.

U allen, beste militanten, vrijgestelden en vakbondsleiders, heeft het belang van deze gebeurtenis alvast niet onderschat. Van meet af aan was u tijdens de verschillende bijeenkomsten die we hebben georganiseerd talrijk aanwezig en hebt u er met de nodige aandachtig en ernst aan deelgenomen. Zelfs op zaterdagochtend waren we met zo'n 60 à 80 personen ...

Dit Congres is voor ons in het Brussels Gewest, om twee redenen heel belangrijk. Om te beginnen is een Congres rond het thema van een kwaliteitsvolle job voor iedereen, in een gewest met de hoogste werkloosheidscijfers van het land, niet zomaar iets. Bovendien, en daarmee sluit ik ook af, gaat dit Congres ook dieper in op de wijzigingen als gevolg van de Staatshervorming en op de gevolgen daarvan voor onze organisatie.

Ik wil het eerst hebben over de werkgelegenheid in ons Gewest en daarbij nogmaals de context schetsen.

Brussel is hoofdzakelijk een stadsgewest en krijgt als dusdanig alle spanningen over zich heen die te maken hebben met de ontwikkeling van een grootstad (op Belgische schaal) die open staat voor de rest van de wereld en voor de andere gewesten van dit land. De stad is constant in beweging en wordt steeds groter.

We leven in een nationale en internationale hoofdstad waar meer dan de helft van de bevolking intussen van vreemde afkomst is. Achter die cijfers, die voortdurend evolueren, gaan tal van sociale groepen schuil. Uiteraard studenten, internationale kaderleden en functionarissen maar ook personen die onze recente en minder recente migratiegeschiedenis vorm hebben gegeven. Volgens een onlangs gepubliceerde studie van de UCL en de vzw CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) bedroeg het aantal nieuwkomers in de ruime betekenis (dus ook personen uit de 12 nieuwe EU-lidstaten) met een verblijfstitel van meer dan drie maanden, woonachtig in het BHG, die sinds 3 jaar in



België verblijven en minstens 18 jaar oud zijn, in januari 2010, 110.764 personen, goed voor 10% van de Brusselse bevolking. In Vlaanderen is dit 2% van de bevolking, in Wallonië nog iets minder. Hou deze cijfers dus goed voor ogen, wanneer we het over migratie in België hebben.

Een aantal aspecten is kenmerkend voor Brussel:

Kenmerk nr. 1: een stad van migratie, waar meer dan 150 talen worden gesproken en waar scholen en OCMW's het hoofd maar net boven water houden. Hans Vandecandelaer beschrijft deze Brusselse rijkdom op een briljante manier. Maar ook al zal professor Van Parijs - die droomt van een stad met enkel meertalige Brusselaars - het niet graag horen, een eerste uitdaging is ervoor te zorgen dat eenieder in deze stad om te beginnen een van beide landstalen beheerst. En dit is steeds minder het geval.

2^{de} kenmerk: Brussel ziet de ongelijkheid op vlak van inkomens en kwaliteit van de woningen alsmaar toenemen. In tegenstelling tot Parijs, leven de armen 'intra muros'. Wanneer iemands situatie erop vooruitgaat en hij of zij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgt aangeboden, keert de persoon vaak zijn oorspronkelijke wijk de rug toe, om zich in Vilvoorde of Dilbeek te gaan vestigen. Zij ruimen dan de plaats voor nieuwkomers, waardoor de cyclus blijft draaien. De hogere middenklasse van haar kant, trekt naar de rand,

of nog verder weg. Soms keren ze ook terug, omdat ze het gependel beu zijn. Hou daar dus rekening mee, vooraleer u de efficiëntie van het werkgelegenheidsbeleid gaat veroordelen. In een stad die aan dat tempo wijzigt, kan de werkloosheid nooit zeer laag zijn.

Kenmerk nr. 3 en typisch voor het institutionele knip-en plakwerk op z'n Belgisch: de economische en sociale dynamiek stopt aan de administratieve grenzen van het Gewest. Bijgevolg is de politieke slagkracht van ons Gewest niet afgestemd op de sociale en economische realiteit van een grootstedelijke dynamiek die de zijne is. Mochten de werkloosheidscijfers in een andere politieke constellatie worden gelezen, binnen de economische en sociale ruimte van Brussel en de rand, zouden die cijfers een stuk minder alarmerend zijn. Ook de extreme gevallen zouden er veel minder uitspringen. Het voordeel van de situatie zoals ze nu is, is dat Brussel wel verplicht is oplossingen te zoeken voor zijn bevolking. Het nadeel is dat politieke partijen die te kwader trouw zijn, weigeren om bij de interpretatie van die cijfers enig voorbehoud aan te tekenen en Brussel daarom met alle zonden Israëls beladen. We komen daar in mijn laatste punt nog op terug, wanneer ik het over de 6^{de} Staatshervorming heb.

Kenmerk nr. 4 – en daar zal ik het bij houden – is dat van een uiterst discriminerende arbeidsmarkt, die kansen blijft weigeren aan jonge Brusselaars en vooral die van vreemde afkomst, ook al hebben ze een diploma. Zij zijn verplicht baantjes te aanvaarden onder hun kwalificatieniveau, waardoor laaggeschoolden nog minder kansen krijgen. Dit is de fameuze vicieuze cirkel waarover Gilles Van Hamme het nog had in zijn briljante analyse. België is na Zweden en Oostenrijk, de slechtste leerling van de Europese klas en dat is niet iets om fier op te zijn.

Bij aanvang van onze werkzaamheden moeten we ons goed bewust zijn van die tendensen. Laat ons dus een Brusselse bril, of beter nog, een vakbondsbril opzetten.

Werkgelegenheid en arbeid zijn geen louter statistische variabelen. Arbeid is een centraal element van onze samenleving, die er een bijdrage toe levert op de manier waarop individuen zich binnen de samenleving structureren. Werk draagt ook bij tot het sociale burgerschap en tot deelname van eenieder aan de Brusselse samenleving, door een loon, rechten en een statuut te geven.

Daarom is dit Congres zo belangrijk. Straks wordt u gevraagd een standpunt in te nemen over een aantal krachtlijnen. Ik wijs u dan ook graag nogmaals op de prioritaire uitdagingen van dit Congres:

1. Hoe kunnen we het probleem van de preciaire jobs aanpakken, die veel meer door Brusselaars worden ingevuld?

2. Willen we ons nog meer inzetten voor een loopbaanbeleid, dat meer rekening houdt met de ongelijke arbeidsomstandigheden en de gevolgen ervan op de gezondheid? Is het normaal dat we in bepaalde sectoren of beroepen, statistisch gezien jonger sterven, zonder dus echt van het pensioen te kunnen genieten?
3. Hoe kunnen we het werk beter verdelen tussen zij die er teveel hebben en zij die er geen hebben? Kunnen we het eens zijn over de noodzaak om de arbeidsduur te verminderen, zonder loonverlies en met verplichting op vervanging?
4. Welk beleid moeten we voeren om de endemische discriminaties op de werkvloer uit te roeien? Moeten we ons enkel beperken tot het uitvoeren van tests en het vervolgen van bedrijven die op heterdaad worden betrapt? Of moeten we ingrijpen op vlak van de collectieve arbeidsovereenkomsten, door tijdelijke quota's in te voeren? Meetinstrumenten op macro-economisch niveau, of per sector bestaan intussen.
5. Hoe krijgen we de Franse en Vlaamse Gemeenschap zover om meer in onderwijs te investeren?
6. Welke perspectieven bieden we de jongeren? Hoe geven we gevolg aan hun verzuchtingen om te worden erkend en niet enkel als reischoppers te worden bestempeld. Hoe kunnen we hun creativiteit ondersteunen, hun pogingen om een levensproject op poten te zetten, naar het voorbeeld van de jongeren wiens foto u in de gang kunt bewonderen. Bedankt alvast aan de ACV-jongeren.

Na het Congres zullen de richtsnoeren die u hebt gekozen, als basis dienen om een mandaat te verlenen aan de vakbondsleiders, binnen de hertekende context na de 6^{de} Staatshervorming.

En dit brengt me bij mijn laatste punt: dit Congres gaat ook dieper in op de wijzigingen na de Staatshervorming en de impact ervan op onze organisatie. Binnen het Brussels Regionaal Comité hadden we het er al vaker over: de 6de Staatshervorming geeft de gewesten tal van nieuwe bevoegdheden. In Brussel zijn we heel tevreden te zijn ontsnapt aan de oplossing om de gemeenschappen meer bevoegdheden te geven. Al wie intussen een Brusselse bril op heeft, zal ook wel begrijpen dat we het idee van een co-beheer door Vlaanderen of Wallonië helemaal niet genegen zijn.

Om ons te helpen met een zekere afstand over deze uitdagingen te kunnen nadenken, is Xavier Mabilie, voormalig directeur van het CRISP, van onschatbare waarde. In de heruitgave van zijn werk "Nouvelle histoire politique de la Belgique" uit november 2011, betreurde hij, en ik citeer, "dat de overgang naar de federale staat na decennia van hervormingen, niet gepaard ging met de vorming van een echte politieke cultuur van federalisme". Dat is, zo zegt hij, een niet te ontkennen nadeel voor de huidige werking van het



nieuwe regime en meteen ook een zware hypotheek op zijn toekomstige werking.

Toch, zegt hij, ook al heeft onze geschiedenis talrijke crisissen gekend, breken zijn altijd uitgebleven. "Het complexe spel van breuklijnen leidt onvermijdelijk tot compromissen en de asymmetrie in onze instellingen zorgt er misschien voor dat het niet tot breken komt. Ze zou wel eens de hoeksteen zelf van een zekere eenheid kunnen zijn".

Wanneer het over Brussel gaat, gaan we er vaak vanuit dat de historische, sociale en economische banden met Vlaanderen en Wallonië te sterk zijn. Denken we maar aan de 250.000 pendelaars uit Vlaanderen en de 125.000 uit Wallonië die dagelijks naar Brussel komen, of het netwerk van spoorwegen ... stuk voor stuk zaken die ons samenhouden. En de Rode Duivels, misschien? Het echte gevaar volgens Xavier Mabille, schuilt evenwel in het totale gebrek aan informatiestromen tussen Gewesten en Gemeenschappen, dat al jaren bestaat en dat tot een muur van onbegrip heeft geleid.

De media cultiveren die extremen en maken van de andere gemeenschap, of het andere gewest liefst een karikatuur. Een van de zeldzame uitzonderingen op die regel is de schitterende Béatrice Delvaux.

In Brussel hebben we het geluk in een ander cultureel bad te leven. Werknemers uit verschillende gewesten werken samen binnen bedrijven of op administraties. De beroepscentrales beginnen in hun rekruteringsbeleid rekening te houden met de Brusselse diversiteit. Onze kunstenaars en briljante universitairers, steken vlotjes gemeenschapsgrenzen over. Ook daar doen zich ook wel eens spanningen voor maar er bestaan tenminste contacten en soms worden zelfs vriendschapsbanden gesmeed.

Ik wil hier ook mijn collega Ben Debognies groeten, die er altijd naar heeft gestreefd bruggen te bouwen en ... die van Brussel houdt. Met hem hebben we het project "Brussel en de Rand" kunnen realiseren.

Daar mag het echter niet bij blijven. In onze organisatie zijn er nog al te veel muren, leeft er te veel afstandelijkheid, is er een gebrek aan belangstelling voor de andere, en dus ook een tekort aan wederzijdse kennis ... om het woord onwetendheid nog niet te gebruiken.

Afsluitend zijn een aantal mogelijke eerste denkpistes de volgende: wederzijdse onwetendheid doorbreken, informatiedoorstroming tussen regionale comités, gemeenschappen in de centrales en met de confederatie organiseren. Naast de formele vergaderingen, ook vaker ontmoetingsmomenten inlassen. Plaatselijke afdelingen kunnen ook op zichzelf toepassen, wat ze ons aanbevelen en dus op bezoek gaan bij afdelingen in Antwerpen, Gent, Luik of Charleroi...

Mijn laatste bedenking is in feite een vraag: hoe zullen we er binnen het ACV in slagen, te vermijden dat de solidariteit verbrokkelt?

Ik behoor niet tot diegene die in deze hervorming enkel negatieve aspecten ziet. Iedereen weet immers dat meer autonomie niet slecht is, het beperkt het aantal conflicten. Maar in een land dat amper een zakdoek groot is, en door de complexe verdeling van bevoegdheden en middelen die daaraan gekoppeld zijn, zullen er aan de grenzen van of tussen die besluitvormingsgebieden, altijd betwistingen zijn.

We moeten ons hoeden voor een steriele concurrentie tussen gewesten. En laat ons vooral geen blijf geven van idioot cynisme: we eisen een fiscale en sociale harmonisering op Europees niveau ... en dan zouden we, als we niet goed uitkijken, bij ons een omgekeerde beweging ondersteunen.

Binnen het ACV, met zijn historisch sterk gecentraliseerde structuren, zijn die uitdagingen des te complexer maar paradoxaal genoeg, is dit voor de confederatie ook een originele manier om deze solidaire ruimte te bevorderen.

Gebeurt dit niet, dan zullen de werknemers er de eerste slachtoffers van zijn, en vooral dan de meest kwetsbaren, dus heel wat vrouwen en mannen uit Brussel.

Het ACV kan op ons rekenen.

Dit Congres was alvast de gelegenheid om een aantal samenwerkingen met de confederatie en met het verbond B-H-V uit te testen.

Graag had ik hier iedereen willen bedanken die me bij de voorbereiding van dit Congres heeft geholpen, om van die dag een succes te maken.



Krachtlijnen

- **Wanneer we de term “werknemers/-neemsters” gebruiken, hebben we het doorgaans over alle werknemers of werknemers met of zonder werk, met of zonder papieren, ongeacht hun afkomst of geloof.**
- **Wanneer “Brusselse ACV” of “ACV-Brussel” wordt gebruikt, verwijst de uitdrukking naar het Congres van het Brussels Regionaal Comité (BRC).**
- **Wanneer de door het Congres goedgekeurde teksten betrekking hebben op bevoegdheden van andere bevoegdheidsniveaus, de federale overheid bijvoorbeeld, betekent dit dat het BRC er zich toe verbindt het debat op het relevante niveau te gaan voeren.**

1 Een ander en meer sociaal rechtvaardig maatschappijmodel

Voor ACV-Brussel is en blijft een volledige en kwaliteitsvolle tewerkstelling samen met de herverdeling van arbeid en kapitaal, de hoofdbetrachting. Om deze doelstellingen te bereiken moeten we gebruik maken van verschillende instrumenten. “De groei om de groei” blindelings verdedigen, is evenwel geen optie. Ons neoliberale model van economische ontwikkeling is aan een grondige herziening toe. Het leidt tot sociale, culturele, economische en milieu-impasses. Dit model is voorbijgestreefd. Het politieke debat mag zich niet verengen tot kosten en efficiëntie, op het blind stimuleren van productie en consumptie, op de verlaging van de loonkost en de verhoging van de arbeidsproductiviteit.

Naast het Bruto Binnenlands Product (BBP) moeten we als leidraad voor politieke en economische beslissingen ook andere indicatoren ontwikkelen. We moeten streven naar een nieuw begrip van welvaart, met criteria zoals milieubewustzijn, maatschappelijke welzijn, sociale rechtvaardigheid, en persoonlijke ontwikkeling. Die indicatoren moeten ook rekening houden met een kwaliteitsvolle job.

2 De sterkste schouders moeten de zwaarste lasten dragen, zeker in Brussel

De sociale ongelijkheden zijn de laatste 30 jaar enkel groter geworden. Die ongelijkheden zijn zowel binnen het Brussels Gewest als tussen het Brussels Gewest en de andere gewesten van het land, explosief toegenomen. Het Congres is zich bewust van de omvang van de werkloosheid, vooral dan bij jongeren, van de bestaansonzekerheid te Brussel, en van de omvang van de middelen die nodig zijn om de doelstelling van kwaliteitsvolle jobs mogelijk te maken. Door deze toenemende sociale tegenstellingen wordt de strijd voor een meer rechtvaardige fiscaliteit een van de hoogste prioriteiten. Dit impliceert o.m. een hervorming van de belasting op roerend en onroerend vermogen, waaronder de opheffing van het bankgeheim en de oprichting van een vermogenskadaster alsook de invoering van een progressieve vermogensbelasting vanaf 1.000.000 euro.

Het BRC zal dan ook actief werk maken van de campagne voor rechtvaardige fiscaliteit die het ACV momenteel voert.

3 Een sterk sociaal overleg in het Brussels Gewest

Het realiseren van een kwaliteitsvolle job moet een centrale doelstelling zijn van het sociaal overleg.

Het sociaal overleg met de regeringen en/of tussen sociale gesprekspartners moet de hoeksteen van ons maatschappelijke en economische leven blijven.

Dit vereist het organiseren van een stadssyndicalisme dat streeft naar de verwezenlijking van nieuwe doelstellingen en naar efficiënte krachtsverhoudingen.



Met het sociale overleg in de onderneming willen we verder gaan dan de huidige verworven rechten en komen tot een nieuw machtsevenwicht (of krachtsverhouding), als antwoord op de strategische keuzes. Ondernemingen moeten economische, sociale en milieudoelstellingen vooropstellen, en niet enkel financiële doelen. Kwaliteitsvol werk moet een van deze doelstellingen zijn.

ACV-Brussel eist de versterking van het interprofessioneel sociaal overleg binnen het Gewest en de invoering van een effectief interprofessioneel sociaal overleg binnen de Gemeenschapscommissies. Dit geldt ook voor de uitoefening van de bevoegdheden van de "Fédération Wallonie-Bruxelles" en van de Vlaamse Gemeenschap te Brussel.

Het Congres vraagt de sectorale partners zich meer in te zetten voor de Brusselse uitdagingen op vlak van werkgelegenheid, vooral in de context van de 6^{de} staatshervorming.

4 Brussel, meervoudige hoofdstad en stad van migratie

Brussel is onder andere de hoofdstad van de Europese Unie en deze Europese aanwezigheid heeft een belangrijke invloed op de ontwikkeling van ons Gewest. De op Europees niveau goedgekeurde

regels hebben bovendien een rechtstreekse impact op de ontwikkeling van ons Gewest (liberalisering, dienstenrichtlijn, sociale dumping, bezuinigingen, ...). Het ACV Brussel is zich bewust van de impact van het Europese beleid op de Brusselse tewerkstelling en op de kwaliteit ervan. Het doet daarom een oproep aan de beleidsverantwoordelijken in het bijzonder en aan alle Brusselse socio-economische actoren in het algemeen, om meer gebruik te maken van de middelen en hefboomen die op nationaal en Europees niveau beschikbaar zijn om dit sociale Europa mee vorm te geven.

Al decennia lang is Brussel een steeds grotere smeltkroes van culturen van overal ter wereld. Dit is een meerwaarde waarin moet worden geïnvesteerd.

Brussel heeft ook een centrale functie in België, door werk te verschaffen aan de talrijke pendelaars.

Het Congres wil dringend werk maken van een echte economie die deze centrale functie van Brussel (in België en op internationaal vlak) met haar eigen lokale dynamiek verzoent en die de Brusselse werknemers/-neemsters kansen biedt om de vruchten ervan te plukken, maar hen tegelijk beschermt tegen de risico's ervan. Om dat doel te bereiken eist het Brusselse ACV financiële middelen zodat Brussel zijn rol als hoofdstad en migratiestad ten volle kan spelen.





5 Het sociale Europa

Onze sociale verworvenheden zoals sociale democratie, sociale zekerheid, indexering van de lonen, behoud van jobstabiliteit en kwaliteitsvolle overheidsdiensten komen onder druk te staan door de agenda van de Europese Commissie, van de Europese Raad met zijn lidstaten, van het IMF en van de Europese Centrale Bank, en vooral door het bezuinigingsbeleid dat ze ons oplegt.

ACV-Brussel is voorstander van een sterk sociaal Europa dat gericht is op de terugkeer naar duurzame groei, meer kwaliteitsvolle jobs, betere arbeidsomstandigheden, een hoge graad van sociale bescherming en het naleven van collectieve onderhandelingen (ook het loonvormingsproces), en dat van dit Europese project een succes kan maken.

Er komt een geïntegreerd en solidair Europa zoals we het zouden willen pas wanneer er een ambitieus en echt democratisch sociaal project wordt gedragen.

Volledig in de lijn met de standpunten van ACV-nationaal en het Europees vakverbond (EVV) steunt ACV-Brussel actief de initiatieven van sociale- en vakbondsnetworken. Het verbindt zich ertoe om militanten/-es en vrijgestelden beter te sensibiliseren en te vormen voor de Europese uitdagingen, zodat ze zich volledig kunnen inzetten in de strijd voor een sociaal Europa. Zonder grootschalige nationale en Europese mobilisaties komt er geen Europees sociaal model.

Netwerksyndicalisme moet ons antwoord zijn op de netwerkeconomie. Dit moet deel uitmaken van de normale werking van de vakbondsactie. Netwerksyndicalisme wordt over de grenzen heen en op volgende niveaus gebouwd:

- > onderneming en groep waaronder ze behoort (o.m. via een OR van een groep);
- > sectoren en centrales;
- > grote ondernemingen en KMO's;
- > op Belgisch, Europees en mondiaal niveau.

6 Federale solidariteit

Overeenkomstig de federale standpunten van het ACV, verdedigt ook ACV-Brussel het federale karakter van de sociale zekerheid, van het arbeidsrecht en van de collectieve arbeidsovereenkomsten. De eisen van dit Congres sluiten daarbij aan en kaderen binnen het principe van solidariteit tussen alle werknemers/-neemsters van het land.

7 Staatshervorming

De 6^{de} staatshervorming erkent Brussel als volwaardig Gewest en geeft ook onze organisatie nieuwe verantwoordelijkheden. ACV-Brussel vraagt het behoud, en zo mogelijk zelf een versterking, van de betrokkenheid van de sociale gesprekspartners en van het paritaire beheer voor de overgeheveld bevoegdheden wanneer dit ook op federaal niveau bestond. Het vraagt ook de oprichting van interfederale overlegstructuren tussen gewestelijke en federale sociale gesprekspartners om de nieuwe systemen die zullen worden ingevoerd interfederaal op elkaar te kunnen afstemmen. ACV-Brussel vraagt bovendien de invoering van een solidariteitsmechanisme tussen de gewesten, de gemeenschappen en het federale niveau.

Het Congres stelt dat de financiële middelen die op dit moment voorzien zijn, niet volstaan en eist de vrijmaking van de nodige financiële middelen zodat het Brussels Gewest de overgeheveld bevoegdheden kan uitoefenen.

Tenslotte roept het Congres al zijn leden op de oprichting van een rechtvaardige en solidaire grootstedelijke Gemeenschap te steunen waarin de verschillende sociale gesprekspartners (op gewestelijk en federaal niveau) hun rol moeten kunnen blijven spelen. De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal als spil moeten fungeren voor het overleg tussen de regionale en federale sociale gesprekspartners.



8 Sociale mobilisatie

Door een massale mobilisatie van alle werknemers/-neemsters, ook werkzoekenden in ons Gewest, kunnen wij de eisen, op dit Congres geformuleerd, realiseren. Ook het Brussels gemeenschappelijk vakbondsfront is een belangrijke hefboom voor onze actie.

De realisatie van onze eisen kunnen wij bereiken door een netwerksyndicalisme. Dat kan door de solidariteit tussen werknemers/-neemsters te stimuleren, ofwel binnen eenzelfde geografische zone, ofwel op basis van de relaties tussen een grote groep en onderaannemers, ofwel op basis van interne relaties tussen entiteiten van eenzelfde groep.

9 De ontwikkeling van een Brussels stadssyndicalisme

Het congres stelt het volgende vast:

- > In de volkswijken van Brussel is er een groeiende concentratie van werknemers/-neemsters, die van de arbeidsmarkt uitgesloten worden.
- > Het BRC en het verbond Brussel hebben een belangrijke taak te vervullen tegenover de leden van de vakorganisatie, die in de marge van de arbeidsmarkt en van de samenleving terechtkomen.
- > Een aangepaste en collectieve aanpak voor deze groep dringt zich op.

Omwille van deze problemen en de specifiek grootstedelijke context moet er voor Brussel een stadssyndicalisme ontwikkeld worden, dat actief dynamisch is en open staat voor andere actoren die zich inzetten voor de stad. Onze actie moet ook rekening houden met de evolutie en de internationalisering van de Brusselse bevolking. Investeren in frontvorming en netwerking met het brede middenveld zou daarbij vanzelfsprekend moeten zijn.

In dit kader vraagt het Congres aan het verbond Brussel om initiatieven te nemen teneinde ontmoetingen te organiseren met de steden Antwerpen, Charleroi, Gent en Luik om ervaringen en ideeën uit te wisselen. Dit zou permanent opgevolgd moeten worden en ondersteund door de verschillende ACV-beslissingsorganen.

10 Uitvoering

Het Congres vraagt dat het BRC een plan opstelt voor de uitvoering van zijn krachtlijnen, om duidelijke doelstellingen, deadlines, de betrokken actoren en de wijze van evaluatie te bepalen.

Het Congres vraagt verder dat de krachtlijnen als inspiratiebron voor het BRC-memorandum voor de Gewestverkiezingen van 2014 zouden dienen.



De kwaliteitsvolle job



11 Onze definitie van kwaliteitsvolle job

Het Congres eist voor eenieder een kwaliteitsvolle job. Het inkomen uit een kwaliteitsvolle job draagt via de sociale zekerheidsbijdragen ook bij tot een solidaire samenleving en via de belastingen bij tot een warme samenleving voor iedereen. De realisatie van onze visie op een kwaliteitsvolle vraagt een strijd op vele vlakken.

- a. Een kwaliteitsvolle job garandeert de werknemer/-neemster een waardig inkomen waarmee hij/zij correct kan leven, zijn/haar noden in de ruime zin van het woord kan beantwoorden, evenals zijn/haar waardigheid kan verzekeren. De job respecteert de wetgeving – met name inzake arbeidsomstandigheden – en verzekert de werknemer/-neemster de nodige stabiliteit om met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, toekomstprojecten te maken. Het moet om een voltijdse overeenkomst gaan, tenzij de werknemer/-neemster ervoor kiest deeltijds te werken.
- b. Een kwaliteitsvolle job is afgestemd op de vaardigheden van de werknemer/-neemster en biedt hem/haar ook de kans opleidingen te volgen opdat hij/zij tijdens zijn/haar beroepsleven vooruitgang kan boeken. De opleidingen moeten afgestemd worden op de verwachtingen en het ritme van de werknemer/-neemster. Zowel op algemeen vlak, als sectoraal moet worden geijverd voor een individueel recht op bijscholing.
- c. Bij een kwaliteitsvolle job wordt er ook rekening gehouden met de psychosociale belasting om het werk draaglijk te maken en de fysieke en psychische gezondheid van de werknemer/-neemster wordt beschermd.
- d. Het kwaliteitsvolle werk maakt het mogelijk om beroepsleven, privéleven, verenigingsleven en burgerzin met elkaar te verzoenen. Het is bron van sociale ontplooiing en participatie en geeft het gevoel erbij te horen. Het betekent ook iets voor de samenleving: het draagt tot een meer menselijke samenleving bij en respecteert het leefmilieu.



- e. De kwaliteitsvolle job garandeert de werknemer/-neemster een zekere autonomie bij de organisatie van het werk.
- f. De kwaliteitsvolle job vraagt wederzijds respect tussen collega's en een aangenaam en solidair klimaat, wat ook betekent dat de werknemers/-neemsters niet tegen elkaar worden uitgespeeld.
- g. De kwaliteitsvolle job past binnen een structuur waar plaats is voor democratie op de werkvloer via overlegorganen en paritaire onderhandelingen. De mogelijkheid voor de werknemers/-neemsters om mee de kwaliteit en de toekomst van hun job te bepalen is een aspect dat deel uitmaakt van de kwaliteitsvolle job.

VERBETEREN De werkomstandigheden verbeteren

12 Kwaliteitsvolle banen promoten

Kwaliteitsvolle banen promoten veronderstelt kritiek op basis van concrete en in context geplaatste analyses van de organisatie en de arbeidsomstandigheden (statuut, salaris, welzijn...). Onze aandacht gaat vooral uit naar de onophoudelijke eisen aan werknemers/-neemsters om zich aan te passen. Vandaag staat de fysieke en psychische gezondheid van de werknemers/-neemsters al te vaak onder druk.

- a. Het congres eist dat er blijvend werk wordt gemaakt van het sociaal overleg in de bedrijven en overheidsinstellingen. Alleen op deze manier kunnen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers/-neemsters grondig verbeterd worden en de bezorgdheden rond psychische en fysieke belasting aangekaart worden. We verdedigen zowel de oudere als de jonge werknemers/-neemsters en de talrijke werknemers/-neemsters van wie de werkomstandigheden niet



beantwoorden aan de vereisten van een kwaliteitsvolle job. Jongeren worden geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen in een periode waar ze cruciale keuzes moeten maken: begin van hun beroepsloopbaan, gezinsleven opbouwen, een woning zoeken, enz.

- b. Bij de arbeidsorganisatie moet worden uitgegaan van het wederzijdse respect tussen werknemers en werkneemsters en moet de toepassing van alle regels inzake discriminatie worden gegarandeerd. Een basisvoorwaarde in dit verband is een voldoende aantal werknemers/-neemsters voor het te presteren werk. We moeten ons collectief beschermen tegen de excessieve druk uitgeoefend door en op directieleden. Het opvoeren van de druk met de bedoeling de productiviteit te verhogen, leidt tot een algemene verslechtering van de arbeidsvoorwaarden en tot een verzuring van de relaties tussen de werknemers/-neemsters.
- c. Bovendien worden werknemers/-neemsters die in contact staan met de bevolking steeds vaker slachtoffer van agressie vanwege ontevreden gebruikers. Werkgevers moeten de oorzaken aanpakken die tot dat soort agressie leiden en werknemers/-neemsters die er het slachtoffer van zijn, erkennen, beschermen, begeleiden en steunen.

Plannen gericht op het beheer en de preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's in bedrijven en administraties dienen toegepast. De beleidsmaatregelen m.b.t. tewerkstelling- en sociale zekerheid moeten ook rekening houden met de specifieke situatie van werknemers/-neemsters die zich blootstellen aan aanzienlijke risico's, om hun begeleiding en beroepsheroriëntering mogelijk te maken. De sancties voor werkverlating zoals die nu worden toegepast, staan de beroepsmobiliteit immers in de weg en zorgen ervoor dat werknemers/-neemsters die op het werk ontevreden zijn of zelfs er afzien, blijven vastzitten in hun baan.

Het Brusselse ACV steunt het gebruik van de beschikbare instrumenten in de strijd tegen dis-

criminaties, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, stress en geweld op het werk, evenals wat de rekrutering en het behoud van oudere werknemers/-neemsters betreft.

- d. ACV-Brussel steunt de vraag voor een verlaging van de drempels voor de vertegenwoordigings- of onderhandelingsorganen zodat zoveel mogelijk werknemers/-neemsters in KMO's er gebruik van kunnen maken. Tegelijk vraagt het Congres initiatieven te nemen om het netwerksyndicalisme verder uit te bouwen. Het Brusselse ACV steunt de vraag naar meer syndicale aanwezigheid in de KMO's zodat meer werknemers/-neemsters hun belangen kunnen verdedigen. Het is aan de sectoren om dit concreet te bekijken en te onderhandelen met de werkgeversorganisaties.

13 Brussel is de hoofdstad van Europese Unie en zetel van NAVO

Zodanig telt Brussel vele ambassades, afvaardigingen van internationale organisaties, persinstanties, Europese beroepsfederaties, enz. Het Brusselse ACV eist van deze instellingen niet alleen dat ze hun werknemers/-neemsters een statuut garanderen dat voldoet aan de Belgische wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten maar ook dat ze de in België geldende verplichtingen nakomen zoals de inkomstenbelasting.

14 Versterking van de inspecties

Het Brusselse ACV steunt de eis om op federaal niveau de verschillende inspectiediensten die verantwoordelijk zijn voor de controle op het welzijn op het werk, de statuten en de lonen, te versterken.

We denken daarbij aan het uitwerken van de mogelijkheid om te sanctioneren. Het Congres vraagt ook de pedagogische en controlerol van de verschillende inspectiediensten te versterken.

HERSCHIKKEN

Arbeidstijd herschikken

- › Overwegende dat het aandeel van de lonen in de door de werknemers binnen de bedrijven toegevoegde waarde, al jaren afneemt ten voordele van het kapitaal;
- › Overwegende de bijna onbestaande belasting op kapitaal;
- › Overwegende dat de arbeidsduurvermindering moet worden gefinancierd, en dat dit vandaag door de werknemers zelf gebeurt;
- › Overwegende dat het verzoenen van het beroeps- en privéleven, of de problematiek van het tijdsbeheer en van de ontwikkeling van collectieve diensten, voor het ACV belangrijke uitdagingen zijn;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

15 Combinatie beroeps- en privéleven

Door de steeds verdere flexibilisering van de arbeidstijd en om beroeps- en privéleven te kunnen verzoenen pleit het Congres voor een gezamenlijk beheer van de arbeidstijd en vraagt het de invoering van een onderhandeld collectief kader dat werknemers/-neemsters de mogelijkheid biedt hun arbeidstijd aan te passen rekening houdend met de vereisten van het arbeidscollectief.

Arbeid moet rekening houden met de verschillende levensritmes en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van personen, gezinnen - ook eenoudergezinnen (waarvan vier op vijf moeders zijn) - en bijzondere situaties: meer ruimte laten voor het gezinsleven op bepaalde momenten, of tijd gunnen om even op adem te komen op andere momenten. Al te vaak moeten gezinnen zo goed en zo kwaad als het gaat oplossingen uitdokteren en schipperen tussen hun professionele agenda en uurroosters van school of kinderopvang.

Dit impliceert ook dat jonge ouders meer aandacht krijgen.

Het Congres vraagt de factoren aan te pakken die de loopbaan van ouders met kinderen beïnvloeden, en dit vanaf de komst van de kinderen in het gezin. Dit vereist de uitbouw van kwaliteitsvolle en openbare collectieve non-profit diensten voor kinderopvang die voor een-



ieder toegankelijk zijn. Het Congres vraagt ook onze leden bewust te maken over de mogelijkheden van de verschillende soorten verlof te nemen om voor hun kinderen te zorgen, en van de werkgevers te eisen dat ze in hun bedrijf een gezinsvriendelijk beleid voeren, waar vaders die hun vaderschaps- of ouderschapsverlof opnemen, of voor hun zieke kind, of kind met een handicap zorgen, niet worden gestigmatiseerd. Vooral in Brussel waar de lonen laag zijn, impliceert dit hogere uitkeringen voor ouderschapsverlof, zodat alle inkomenscategorieën er gebruik van kunnen maken.

16 Loopbaanbeleid

Naast een eindloopbaanbeleid moeten we inzetten op een beleid gericht op de globale loopbaan van werknemers/-neemsters. Op die manier moeten oudere werknemers/-neemsters de kans krijgen zich in hun werk te ontplooien en moet vroegtijdig vertrek door te hoge werkbelasting of volledige demotivering worden vermeden. Door deze globale benadering van de volledige loopbaan moeten alle werknemers/-neemsters in goede gezondheid de pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken. Daarom vraagt ACV-Brussel aan ondernemingen, instellingen en Brusselse overheden werk te maken van een personeelsbeleid:

- a. dat preventief is, en dus aanpassingen van de arbeidsomstandigheden en functiewijzigingen mogelijk maakt, in functie van de werkbelasting;
- b. dat formules voor jongeren bij hun intrede op de arbeidsmarkt ondersteunt waarbij ze worden begeleid door oudere, vrijwillige en ervaren werknemers/-neemsters, die daarvoor opgeleid zijn, en die daarvoor ook de nodige tijd krijgen.



17 **Collectieve arbeidsduurvermindering**

Wanneer ze gepaard gaat met verplichte compenserende aanwervingen en met een stabiele werklast is collectieve vermindering van de arbeidstijd met behoud van loon heeft de voorkeur om te komen tot een eerlijke verdeling. In tegenstelling tot de afgelopen 30 jaar, waar dit op een individuele en selectieve (eindloopbaan) manier is gebeurd, wil de vakbondstraditie dat dit op een collectieve manier wordt georganiseerd en zonder loonverlies.

We willen dat arbeidsduurvermindering opnieuw op de politieke en sociale agenda wordt ingeschreven en dat concrete voorstellen voor de toepassing ervan worden geformuleerd. Het helpt om uit de crisis te geraken, de werkloosheid te doen dalen maar ook om een model op te bouwen met als principe "iedereen aan het werk en beter leven door minder te werken" een hele loopbaan lang.

Collectieve arbeidstijdvermindering moet bovendien helpen de reeds bestaande genderongelijkheden weg te werken en moet dus als een egalitair project worden beschouwd.

We willen een aanzienlijke vermindering van het aantal overuren en de versterking van de controle daarop.

18 **Als we onze kansen om deze doelstellingen te bereiken, willen optimaliseren, moeten we tegelijk ook op andere terreinen strijd voeren:**

- a. voor een nieuw sociaal pact op Belgisch en Europees niveau ter financiering van een uitgebreid arbeidsherverdelingsplan, zonder aan het aantal banen en de kwaliteit ervan te raken;

- b. voor een doelgerichte overheidsinvestering om de omkadering te verhogen in die sectoren die ongelijkheden helpen wegwerken (bv. onderwijs, kinderopvang, gezondheidszorg, welzijn, ...);
- c. voor de socio-culturele emancipatie van de werknemers/-neemsters om er opnieuw een prioriteit van te maken met het ACW en de MOC;
- d. voor de naleving van de wetgeving inzake arbeidstijd. Het is bekend dat in een aantal sectoren dagen van 12 uur geen uitzondering zijn (waarvan in het beste geval slechts een deel officieel), inclusief in kaderfuncties, "waar men zijn uren niet telt";
- e. voor de mate waarin de vakbond de tijd voor het woon-werkverkeer kan omkaderen.





19 Werkbelasting

Volgens het Congres wordt werk als overdreven belastend beschouwd wanneer het de gezondheid in gevaar kan brengen: zware lasten dragen, psychosociale belasting, werkritme, omgevingsfactoren, houdingen en bewegingen die tot stoornissen van het spier- en beenderstelsel kunnen leiden, regelmatige veranderingen in de werkorganisatie. Het Congres vraagt dat het werk in een aantal sectoren zoals de sector van de dienstencheques, de rustoorden, de schoonmaak als zwaar werk wordt erkend.

Het Congres vraagt ook om zieke werknemers/-neemsters of slachtoffers van ongevallen aan het werk te houden of opnieuw in de onderneming in te schakelen, veeleer dan ze definitief arbeidsongeschikt te verklaren.

Het Congres vraagt de beroepscentrales verder te werken aan de solidariteit tussen de werknemers/-neemsters van de bedrijven die elkaars klanten of onderaannemers zijn. Deze laatsten moeten worden bijgestaan om de wetgeving na te leven, of zelfs te versterken. Een mogelijke optie is vakbondssamenwerking of CPBW's per geografische zone.

Het Congres stelt vast dat onze stad met veel precair werk wordt geconfronteerd. Zo zijn al te veel werknemers/-neemsters met of zonder papieren verplicht te werken in atypische of oncomfortabele uurroosters die, rekening houdend met de productievereisten, niet te verantwoorden vallen. Onderbro-

ken of uitgebreide uurroosters, uurroosters 's morgens vroeg of 's avonds of op afroep, "just in time", enz. hebben een negatieve impact op het privéleven van de werknemers/-neemsters en van hun gezin. Hierdoor wordt o.a. het ouderschap bemoeilijkt.

Het Congres roept de beroepscentrales dan ook op samen te werken om de arbeidsomstandigheden bij de onderaannemers te verbeteren.

Het Congres vraagt ook bij ons vakbondswerk bijzondere aandacht te hebben voor de verdediging van de belangen van werknemers/-neemsters in een onzekere situatie.

20 Impact van nieuwe technologieën op de arbeidsorganisatie

De nieuwe ITC-technologieën (gsm voor professioneel gebruik, laptop, GPS voor professioneel gebruik...) stellen werkgevers in staat overmatig beroep te doen op werknemers/-neemsters tijdens hun vrije tijd. Ook telewerk kan de collectieve relaties tussen collega's onder druk zetten. Die technologieën geven hen ook een zekere vrijheid om werk en privé vlotter te combineren.

Het sociale overleg dient een kader te scheppen voor deze nieuwe arbeidsvormen (telewerk, gedeelde kantoorruimtes, gewenste atypische uurroosters, enz.) en voor het professionele gebruik van de nieuwe technologieën die werknemers/-neemsters veel beschikbaar maken voor de werkgever. Dit kan via cao's, zoals cao 85 en 39 van de Nationale Arbeidsraad.



21 **Gedwongen deeltijds werk en precare tewerkstelling**

Het Congres wil rekening houden met de huidige realiteit in bepaalde sectoren maar vindt niettemin dat deeltijdse arbeid niet de norm mag zijn, niet enkel omdat het loon voldoende moet zijn om een waardig leven te kunnen leiden en volledige rechten te kunnen opbouwen, maar ook omwille van de discriminatie die eruit voortvloeit tegenover o.m. vrouwen en jongeren. Het Congres doet daarom een oproep aan de sectorale partners om voorrang te geven aan voltijdse aanwervingen, en die open te stellen voor deeltijds werkenden die dit wensen, met name door gebruik te maken van cao 35bis of door die te versterken. Het Congres vraagt dat bij de toekenning van overheidssteun rekening wordt gehouden met deze dimensie van een kwaliteitsvolle job.

Om de kwaliteitsvolle werkgelegenheid in stand te houden, vraagt het Congres bovendien flexibilisering, contractualisering in overheidsbedrijven en uitzendarbeid te beperken. Ook mag niet te vaak beroep worden gedaan op jobstudenten omdat dit ten koste gaat van banen met een normale arbeidsovereenkomst.

Het Congres wijst heel in het bijzonder op de situatie van jonge werknemers/-neemsters met opeenvolgende precare statuten. Het Congres stelt vast dat studentenjobs meer en meer de traditionele tewerkstelling vervangen. Het Congres weigert dat voordelen aan de werkgevers om jobstudenten aan te werven, de werkgelegenheid in gevaar brengen.

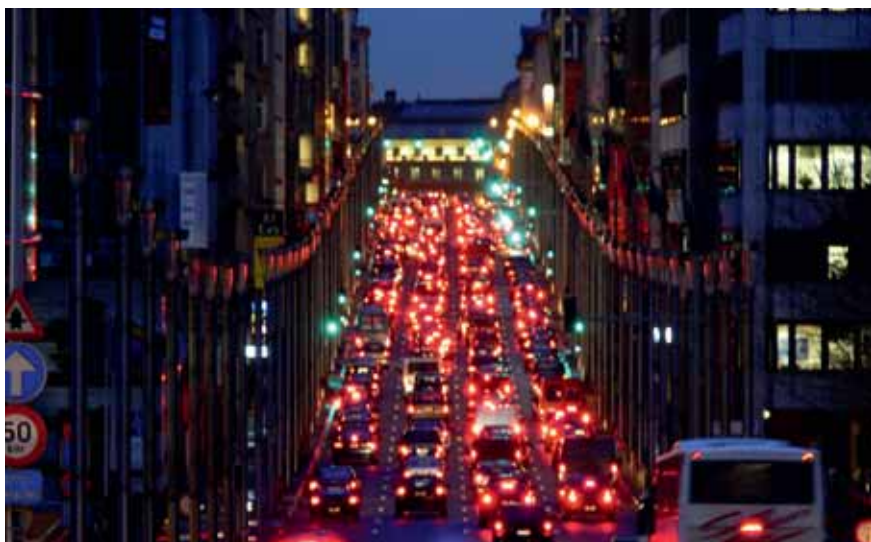
buiten het Gewest, dat vooral 's nachts moeilijk te bereiken zijn. Het Congres steunt bovendien elke vorm van samenwerking tussen openbaarvervoermaatschappijen om het aanbod in, vanuit en naar Brussel beter te stroomlijnen.

Op vlak van mobiliteit ondersteunt ACV Brussel volgende maatregelen:

- > een organisatie van haltes en een aantal haltes van het GEN in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waardoor het GEN ook de interregionale mobiliteit bevordert voor Brusselaars, net zoals dat voor niet-Brusselaars het geval is;
- > aanpassing van de Mobib-kaart, zodat de individuele verplaatsingsgegevens niet langer in het geheugen worden opgeslagen en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt gerespecteerd;
- > aanpassing van de regels inzake tussenkomst van de werkgevers in de verplaatsingskosten van werknemers/-neemsters, zodat de beperking van de 4 kilometers tussen de woon- en werkplaats wordt opgeheven, of toch minstens wordt gehalveerd.

22 **Verplaatsingstijd en mobiliteit**

Lange afstanden, lange reistijden, en aanschuiven in files is het dagdagelijkse lot van tal van werknemers/-neemsters in Brussel. Daarom wil het Congres dat de ACV-onderhandelaars duurzame mobiliteit hoog op de agenda van de sectorale en bedrijfsonderhandelingen plaatsen. Belangrijk is ook maatregelen te veralgemenen zoals de fietsvergoeding, derdebetalersovereenkomst, carpoolvoorzieningen, bedrijfsvervoersplannen en het recht op een abonnement op het openbare vervoer zonder discriminatie door een minimumafstand. Het Congres dringt aan op een versterking van de interne mobiliteit in het Gewest en op een betere ontsluiting van het tewerkstellingsbekken



Kwaliteitsvol werk, voor iedereen!

- › Overwegende het aantal werkzoekenden te Brussel;
- › Overwegende het aantal en het type beschikbare jobaanbiedingen te Brussel en omgeving;
- › Overwegende zijn ambitie de toegang tot een kwaliteitsvolle job te bevorderen voor alle werknemers;
- › Overwegende dat dit gevolgen heeft voor het tewerkstellingsbeleid en het type arbeidsmarkt dat het Congres voor ogen heeft;
- › Overwegende dat het beleid ter opslorping van de werkloosheid niet mag gericht zijn op het kunstmatig beperken van het aantal werklozen maar dat het werklozen moet leiden naar een kwaliteitsvolle baan en een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

23 Strijd tegen de dualisering van de arbeidsmarkt

Het bevorderen van kwaliteitsvolle jobs vereist dat alle Brusselse werknemers/-neemsters met of zonder werk zich organiseren. Deze mobilisering moet een einde maken aan de dualisering van de Brusselse arbeidsmarkt door alle werknemers/-neemsters meer rechten te geven. Alle inspanningen van het sociale en politieke overleg in het Gewest moeten gericht worden op het inschakelen van iedereen in een kwaliteitsvolle baan.

- a. Een kwaliteitsvolle job moet voor iedereen toegankelijk zijn, ongeacht het opleidingsniveau of statuut binnen de onderneming, de afkomst of de veronderstelde oorspronkelijke etnie of over-



tuiging. De strijd voor een kwaliteitsvolle job moet collectief gebeuren en mag werknemers/-neemsters niet tegen mekaar uitspelen. Het verbeteren van de jobkwaliteit van de ene mag niet gebeuren ten koste van de rechten en arbeidsomstandigheden van de andere. Het Congres doet daarom een oproep naar alle vakbondsactoren om die strijd samen aan te gaan.

Het Congres vraagt transparante aanwervingsprocedures om discriminatie en coöptatiepraktijken bij de toegang tot een baan aan te pakken. Studentenjobs, stages en jobaanbiedingen moeten voor iedereen open staan. Het Congres vraagt dat alle jobaanbiedingen in Brussel ook worden doorgespeeld aan Actiris, die over voldoende middelen dient te beschikken om zijn opdrachten te vervullen.

- b. ACV-Brussel verzet zich tegen de schending van de rechten en arbeidsvoorwaarden van werknemers/-neemsters door systematisch beroep te doen op onderaanneming en franchisering, en dit ook in de openbare diensten. Het ACV vraagt de integratie van zoveel mogelijk onderaannemers binnen de perimeter van de opdrachtgever en van het invoeren van een mede-aansprakelijkheid voor onderaannemer en opdrachtgever in geval van inbreuken op de arbeidswetgeving. Indien mogelijk vraagt het ACV de uitbestede of gefranchiseerde taken binnen het bedrijf uit te voeren.
- c. Bijzondere aandacht moet uitgaan naar de situatie van jongeren, die door hun werk toekomst-

plannen moeten kunnen maken. Daarom moet een opeenvolging van preciaire statuten worden aangepakt en de overgangperiode tussen onderwijs, opleiding en een baan worden beperkt en veilig gesteld. Elke maatregel die het overmatig beroep doen op uitzendarbeid voor jongeren en opeenvolgende stages aan banden legt, moet worden toegejuicht.

Ook de discriminatie van migrantenjongeren moet zeer actief worden aangepakt.

De jeugdwerkloosheid is vooral een probleem in de volkswijken van Brussel. Een hechte samenwerking tussen specifieke groepen, centrales en plaatselijke afdelingen/dienstencentra moet de krachten bundelen om met jongeren een actieplan, vormingsinitiatieven en animatie te organiseren. In het kader van een uitgebouwd stadsyndicalisme moet dit onze permanente aandacht opeisen in samenwerking met ACW/MOC en het ruime middenveld.

- d. De strijd tegen zwartwerk en schijnzelfstandigen moet worden opgevoerd omdat zwartwerk vaak aanleiding geeft tot uitbuiting van werknemers/-neemsters en tot bijdrageverliezen voor de sociale zekerheid en de overheid. Deze strijd moet vooral gericht zijn tegen de werkgever. De inspectie moet over voldoende middelen beschikken om de toepassing van de wet en de reglementering over de werkomstandigheden en de bescherming van de werknemers/-neemsters te laten respecteren.

KWALITEIT Kwaliteitsvolle jobs creëren

- › Overwegende het belang om kwaliteitsvolle banen te creëren, nog voor er over een tewerkstellingsbeleid kan gesproken worden;
- › Overwegende de nadelige gevolgen van de bestaande publieke maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid: buitenkansseffecten, wegwerpjobs, ...;
- › Overwegende de "sociale dumping" die in de hand wordt gewerkt door de Europese regelgeving (met name de dienstenrichtlijn);
- › Overwegende dat de "jacht op werklozen" geen enkel effect heeft op de werkgelegenheidsgraad;
- › Overwegende de overheveling van bevoegdheden na de 6^{de} Staatshervorming;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:



24 ACV-Brussel vraagt een beleid ter ondersteuning van de sectoren die jobs scheppen

(vooral jobs die toegankelijk zijn voor laaggeschoolden uit het Brussels Gewest) en ter verbetering van de jobkwaliteit in die sectoren, overeenkomstig de in hoofdstuk III uitgestippelde aanbevelingen. Dit impliceert:

- a. Een voluntaristisch beleid voor een diensteneconomie (non-profit en profit), sterke openbare diensten en een sterke sociale economie. Het creëren van arbeidsplaatsen moet op deze economische dimensie steunen;
- b. Het potentieel van de stedelijke industrie in het Gewest versterken door investeringen in die sector, door ruimte ter beschikking te stellen om er zich te ontwikkelen (vooral dan in de kanaalzone), maar ook door steunmaatregelen aan ondersteunende diensten (R&D, expertise, enz.);
- c. Een voluntaristisch beleid ter ontwikkeling van sterke openbare diensten en non-profitinstellingen, die toegankelijk zijn voor iedereen en die voor werkgelegenheid zorgen, en met name dan diensten die inspelen op de demografische uitdagingen van het Gewest (bouw van crèches, scholen, organiseren van kinderopvang, opvangvoorzieningen voor bejaarden...). Het Congres wijst bovendien op de positieve impact van die sectoren op de regionale ontwikkeling en de economische activiteit, en in de strijd tegen sociale ongelijkheden;
- d. De ondersteuning van sociale economie als alternatief model in het kader van de duurzame ontwikkeling van het Gewest. Ze kadert in een economisch beleid dat kwaliteitsvolle werkgelegenheid schept voor wie in Brussel woont en werkt;
- e. Het bestuderen van een hervorming van het systeem van dienstencheques door het ACV, waarbij er met volgende aspecten rekening wordt gehouden: kwaliteit van de jobs, sociale rechtvaardigheid en beter gebruik van de openbare middelen.

ACV-Brussel vraagt bovendien een effectief overheidsbeleid om herstructurerings op het niveau van het Gewest te voorkomen, waar de sociale gesprekspartners en Brusselse institutionele actoren bij betrokken worden. Dit preventiebeleid moet kaderen binnen de groene overgang of transitie van de Brusselse economie.

We vragen de Brusselse gemeenten en het Gewest de coördinatie en de vereenvoudiging van administratieve verplichtingen voor de bedrijven verder te zetten.

25 **Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid**

Het Congres eist een ernstige evaluatie van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in het Brussels Gewest, van de efficiëntie en de nadelige effecten ervan om de meeneemeffecten, de misbruiken door sommige werkgevers en de negatieve gevolgen voor sommige werknemers/-neemsters tegen te gaan. Voor het BRC is het een verkeerde keuze om de loonlasten nog meer te verlagen ten nadele van de sociale zekerheid. Ter bevordering van de werkgelegenheid moet bovendien worden gekozen voor systemen die de omzetting van die middelen in kwaliteitsvolle banen garanderen, en dit onder paritaire controle.

- a. Deze gewestelijke maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid moeten gericht zijn op het behoud van werknemers/-neemsters in een kwaliteitsvolle baan of hun inschakeling en herinschakeling erin. Gelet op de bijzondere hoge eisen van de arbeidsmarkt moeten ze in de meeste gevallen gepaard gaan met een opleiding zodat de overheidsinvestering naar de werkzoekende gaat en tot het langere behoud van het werk bijdraagt.
Deze maatregelen moeten ook bijdragen tot de realisatie van onze prioriteiten inzake regionale ontwikkeling zoals bepaald o.m. in dit Congres.
Actiris en zijn partners moeten de verantwoordelijkheid op zich nemen de werkzoekenden te plaatsen en te begeleiden bij de job. Tegelijk moeten ze blijven waken over de jobaanbiedingen en de houding van werkgevers tijdens de tewerkstelling.
- b. Maatregelen ter bevordering van de inschakeling op de arbeidsmarkt moeten gebeuren in functie van een netto jobcreatie, het naleven van kwaliteitscriteria en de verlenging van contracten, indien mogelijk na de subsidieperiode.
- c. Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid moeten afhankelijk worden gemaakt van de naleving van de wetgeving en de cao's. Bedrijven of overheidsdiensten die premies of steun

van het Gewest hebben ontvangen maar hun verplichtingen om een bepaald aantal kwaliteitsvolle jobs te scheppen niet, of niet langer nakomen, moeten contractueel worden verplicht die steun gedeeltelijk of volledig terug te betalen. Het Congres vraagt om na te kijken of alle beleidsinitiatieven ter bevordering van de werkgelegenheid, de tewerkstelling en de opleiding van de Brusselse werknemers/-neemsters ten goede komen.
Met betrekking tot de dienstencheques, vraagt het Brusselse ACV dat de Sociale Inspectie door de politieke keuzes de nodige middelen zou krijgen om de toepassing van de wettelijke bepalingen te verzekeren.

Het scheppen van een kwaliteitsvolle tewerkstelling, gekoppeld aan de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, moet binnen de onderneming deel uitmaken van het overleg en de onderhandeling, o.m. via de sociale balans.

26 **Stages**

ACV-Brussel vraagt meer transparante en coherente stagesystemen om concurrentie en misbruik te beperken en stagiairs uitzicht te bieden op een kwaliteitsvolle baan en een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. De stages moeten kaderen binnen een kwaliteitsvolle opleiding. Dit veronderstelt een betrokkenheid van de ondernemingen, opleidingsoperatoren, een professionele omkadering, duidelijk bepaalde opleidingsdoelstellingen en een verduidelijkt stagiairsstatuut. De stages mogen geen concurrentie betekenen voor de aanwezige werknemers/-neemsters, of een verdoken middel zijn om aan gratis of goedkope arbeidskrachten te geraken of om als proefperiode te dienen. De jobs voor stagiairs moeten op hun levensproject worden afgestemd. Wanneer zij naar een bepaald beroep worden georiënteerd, dient er rekening worden gehouden met hun persoonlijkheid en hun vaardigheden.

Elk voorstel tot akkoord tussen bedrijven, het onderwijs en de vormingssector zou het volgende moeten behandelen:

- a. De zekerheid over het aantal stageplaatsen en plaatsen voor alternerend leren;
- b. De tussenkomst van de sectorale fondsen en beroepssectoren;
- c. De voorwaardelijke steun van de overheid;
- d. De complementariteit tussen stageplaatsen en plaatsen voor alternerend leren.



ONDERWIJS

Egalitair en kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen

- › Overwegende het belang van het onderwijs in de beroepsloopbaan van de werknemers;
- › Overwegende de aanvallen op de school als openbare dienstverlener en de crisis van het onderwijssysteem, vooral dan in Brussel;
- › Overwegende de dualisering, de discriminaties en de uitsluitingsmechanismen in het onderwijs, vooral in Brussel;
- › Overwegende de schooluitval en het aantal leerlingen dat zonder diploma het onderwijs verlaat;
- › Overwegende dat Europa een kennismaatschappij wil ontwikkelen;
- › Overwegende de demotivering van een deel van de leerlingen gelet op de discriminatie op de arbeidsmarkt;
- › Overwegende de demografische druk door de hoge geboortecijfers in verschillende Brusselse gemeenten;
- › Overwegende het tekort aan leerkrachten en de steeds grotere problemen waarmee het vak te kampen heeft in verschillende wijken van Brussel;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

27

Het Brusselse ACV vraagt voor iedereen een egalitair en kwaliteitsvol onderwijs dat een stevige basisopleiding meegeeft, evenals cultuur- en burgerzin bijbrengt.

Zo kan iedereen zich filosofisch, sociaal en professioneel ontplooiën. Het Brusselse ACV wijst erop dat onderwijs en beroepsopleiding uiterst belangrijk zijn in een beroepstraject. Binnen de Brusselse context is daar haast bij.

De school moet een succesverhaal zijn voor alle jongeren. De verschillende onderwijsnetten en scholen moeten nauwer samenwerken, ook met de wereld buiten het onderwijs, opdat het onderwijs als openbare dienstverlening beter tegemoetkomt aan de verwachtingen van de gebruikers. Dit moet ook gebeuren in overleg met de beide Gemeenschappen. Het Brusselse levensbekken moet ook dit overleg aanmoedigen.

Het beleid van de gemeenschappen moet tenslotte worden bijgestuurd en meer rekening houden met de socio-economische en culturele kenmerken van Brussel. Het Brusselse ACV vraagt de standpunten over het onderwijs die de laatste jaren zijn ingenomen door het BRC, de CCF en het VRC te analyseren, en te evalueren in welke mate het opstellen van een geïntegreerde tekst voor Brussel relevant is. Het Congres doet een oproep aan alle politieke partijen, instellingen en bewegingen die onze doelstellingen onderschrijven, zo snel mogelijk de krachten te bundelen en eigen belangen daarbij te overstijgen.

- a. In de strijd tegen ongelijkheden in het Gewest zijn het kleuteronderwijs en het lager onderwijs van cruciaal belang voor de socialisering, het



aanleren van beide landstalen en de emancipatie van iedereen. Zonder stevige basis is democratisering van het onderwijs niet meer dan een ijdel begrip.

Het Congres vraagt de overheid om wetten te maken en middelen ter beschikking te stellen voor de sociale gemengdheid vanaf het kleuteronderwijs.

- b.** Het Brusselse ACV is voorstander van efficiënte methodes van remediëring en ondersteuning, zodra leerlingen het moeilijk krijgen, vooral via een uitbreiding van het aantal overgangsklassen (voor nieuwkomers die geen van onze landstalen beheersen).
- c.** Om de schooluitval tegen te gaan en om leerlingen een betere studiekeuze te laten maken, stellen we voor om binnen een gezamenlijke structuur tot 16 jaar, een algemene opleiding te koppelen aan een praktijkopleiding. De gemeenschappelijke basis hiertoe is een beheersing van algemene minimale basisvaardigheden en een collectieve pedagogie gericht op de samenwerking en het delen van ieders kwaliteiten.
- d.** ACV-Brussel vraagt schoolinfrastructuur en -materiaal voor leerlingen en leerkrachten, die een democratisch kwaliteitsonderwijs waardig zijn.
- e.** In een multiculturele samenleving is meertaligheid een grote troef voor het vinden van een baan. In alle vormen van onderwijs moet meertaligheid – de kennis van minstens de landstalen – een absolute prioriteit zijn. Tweetaligheid moet bevorderd worden en de twee gemeenschappen in Brussel moeten hieromtrent sterke en duurzame akkoorden afsluiten. Het Brusselse ACV is steeds bereid het aanleren van de 2^{de} landstaal vanaf het 1^{ste} leerjaar van het lager onderwijs, te ondersteunen.
- f.** Gratis onderwijs is een essentiële voorwaarde in een maatschappij die gelijkheid, vrijheid, sociale en culturele emancipatie en het welzijn van individuen promoot. Het overheidsbeleid moet gericht zijn op effectief gratis onderwijs en daarbij met het verplichte onderwijs beginnen.

- g.** De instellingen moeten nauw met de ouders samenwerken en over de voldoende middelen beschikken om te vermijden dat leerlingen afhaken op school.

28 Het onderwijzende personeel valoriseren

Het valoriseren van het onderwijzende personeel en een betekenis opnieuw geven aan hun werk is een prioriteit voor het ACV. Dit moet gebeuren via begeleiding bij het begin van de loopbaan en via permanente vorming. Ook moet de beroepsmobiliteit worden bevorderd of moeten raamakkoorden met ondernemingsfederaties worden afgesloten zodat het onderwijs gebruik kan maken van ervaringen van werknemers/-neemsters op het terrein en zodat leerkrachten zich desgevallend kunnen omscholen.

Het tekort aan leerkrachten wordt steeds acuter en scholen waar het meest kwetsbare publiek terecht komt, hebben er meer onder te lijden dan andere. Discriminaties bij aanwerving, waarvan sommige kandidaten – die over alle objectieve vaardigheden beschikken om de functies uit te oefenen – het slachtoffer zijn, zijn bovendien onaanvaardbaar. De diversiteit van leerkrachten en opvoedkundigen is immers een kwaliteitswaarborg voor het onderwijs en dan hebben we het nog niet eens over het feit dat discriminaties een inbreuk zijn op de wet.



29 Hoger onderwijs

Brussel telt heel wat universiteiten en hogescholen.

De organisatie van dit hoger onderwijs moet gericht zijn op meer democratisering, de strijd tegen de commercialisering en het stopzetten van de concurrentie tussen instellingen. Dit vereist dat de financiële middelen worden afgestemd op de pedagogische en wetenschappelijke uitdagingen. Het Congres moedigt de investeringen van deze instellingen in de ontwikkeling van het Gewest aan, vooral wanneer het gaat om het bevorderen van innovatie.

Wat het hoger en universitair onderwijs betreft, moet de Europese harmonisering van de academische cursussen gepaard gaan met essentiële vooruitgang op drie domeinen:

- > Europese harmonisering van het toegangsbeleid (gezamenlijke regels inzake numerus clausus en een compensatiefonds invoeren tussen landen, waarvan het aantal inschrijvingen van studenten onderling onevenwichtig is verdeeld) en een beleid gericht op de democratisering van de studies, ook voor alles wat de mobiliteit van studenten betreft;
- > Harmonisering van de sociale en fiscale statuten van de personeelsleden wat mobiliteit betreft binnen het Europese kader;
- > Harmonisering van het beleid ter financiering van het hoger onderwijs, door de vermarkting van het onderwijs aan te pakken.

JOB Toegang verlenen tot een kwaliteitsvolle job

- > Overwegende het aantal werkzoekenden te Brussel;
- > Overwegende het aantal en het type beschikbare jobaanbiedingen te Brussel en omgeving;
- > Overwegende het tekort aan toegankelijke opvangplaatsen voor het jonge kind of beschikbare plaatsen in bepaalde basisscholen;
- > Overwegende de mogelijke discriminaties bij de toegang tot een baan en een opleiding;
- > Overwegende de stijgende vraag naar aanpassingen op de werkplek, al naargelang de filosofische of religieuze overtuiging van de werknemers of werkneemsters;
- > Overwegende de noodzaak om gehandicapte werknemers te integreren;
- > Overwegende dat ongeveer één Brussels gezin op drie geen auto heeft.

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

30 Actiris moet werkzoekenden meer begeleiden bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt. De begeleiding moet een reëel instrument zijn dat de deur opent naar de Brusselse arbeidsmarkt. Deze begeleiding moet meer op de werkloze worden afgestemd, rekening houdend met het



loopbaantraject en hem/haar reële kansen bieden op een kwaliteitsvolle job. Het Brusselse ACV vraagt het Gewest om Actiris meer middelen te geven voor de begeleiding en de overgang naar een job en zal indien nodig daartoe acties organiseren.

Voor meer transparantie moeten de jobaanbiedingen rechtstreeks toegankelijk zijn voor alle werknemers/-neemsters.

We vragen bovendien een Handvest voor de Werkzoekende waarin zijn/raar rechten worden bepaald. Voor de jongeren vragen we een "Youth Guarantee" om uiteindelijk uitzicht te krijgen op een kwaliteitsvolle job.

Het Congres vindt bovendien dat Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB te Brussel werknemers/-neemsters moeten helpen die hun loopbaan willen heroriënteren.

31 Ons Gewest kampt met een structureel werkloosheidsprobleem waar rekening mee moet worden gehouden bij de toepassing van het controle- en sanctiebeleid. Het Congres wijst erop dat er geen sprake kan zijn van een sanctie, indien de werkloze geen passende baan of opleiding wordt aangeboden.

Het Congres veroordeelt maatregelen die de werklozen, maar niet de werkloosheid aanpakken. Het ACV klaagt de scherpere degressiviteitsmaatregelen, het beperken in de tijd van de inschakelingsuitkeringen en de georganiseerde controle alsof we in een context van volledige tewerkstelling zitten, aan. Degressiviteitsmaatregelen en het beperken in de tijd van de inschakelingsuitkeringen mogen niet langer worden toegepast op werkzoekenden die in de "terbeschikkingstellingspiraal" zitten.

De controle op de beschikbaarheid van werklozen mag niet "bureaucratisch" gebeuren door zich enkel

te richten op het naleven van administratieve formaliteiten zonder rekening te houden met de context, o.a. de toegankelijkheid van opvangplaatsen voor kinderen.

32 Aspecten die met het woon-werkverkeer te maken hebben zoals kost, afstand, trajectduur, stress, het al dan niet aanwezig zijn van een goede ontsluiting met het openbaar vervoer, de verplichting om soms over een eigen voertuig te beschikken, kunnen een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken.

- a. Het Congres vraagt dat men bij de toepassing van de regelgeving inzake passende dienstbetrekking rekening moet houden met het specifieke karakter van de uitgaande pendelstroom in Brussel. Het gaat hier over de aanvaardbare afstand tussen werkplek en woonst. Daarbij moet ook de effectieve toegankelijkheid van de werkplek (openbaar vervoer...), de duur van het traject en de kost ervan in aanmerking worden genomen. Bij deeltijds werkenden dient ook de verhouding tussen het aantal gepresteerde uren en de verplaatsingsduur te worden bewaakt. Het Congres stelt deze maatregelen aan de kaak die vooral werkneemsters treffen die deeltijds, in onderbroken of verschoven uurroosters, enz. werken.
- b. Het Brusselse ACV wil daarom dat bij de maatregelen die de werkgelegenheid moeten bevorderen op een andere manier rekening wordt gehouden met de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden.
- c. Het Brusselse ACV vraagt een structurele oplossing voor de kost van het abonnement voor het openbaar vervoer voor werknemers/-neemsters met een onze-ker statut.



33 Ook de strijd tegen de werkloosheidsval moet een van onze aandachtspunten zijn. In dit licht ijvert het Congres voor het optrekken van de lage lonen. Soms zorgt het huidige systeem er immers voor dat personen langdurig in de werkloosheid verstrikt blijven. De oplossing mag echter niet bestaan in het verder precariseren van werklozen. ACV-Brussel vraagt dat wordt nagedacht over het afstemmen van het federale en/of regionale beleid inzake sociale bescherming om de toetreding tot of de terugkeer naar de arbeidsmarkt van de laagste inkomens op te waarderen.

34 Voor een aantal minder gekwalificeerde werkzoekenden, of werkzoekenden met psycho-medische-sociale problemen, kan een bijzondere aanpak nodig zijn bij de overgang naar of de inschakeling in de arbeidsmarkt. Rekening houdende met hun vaardigheden moeten ze naar een kwaliteitsvolle job op maat worden begeleid.



Een kwaliteitsvolle opleiding

- › Overwegende de hoge en vaak overdreven kwalificaties die in de jobaanbiedingen worden vereist;
- › Overwegende de lage scholingsgraad van de meeste Brusselse werkzoekenden en de lonen die worden betaald voor de jobs waarvoor zij in aanmerking komen;
- › Overwegende het belang van opleiding, beroepservaring en de kwaliteit van de begeleiding van werkzoekenden om een job te vinden;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

35 We wensen een opleidingsbeleid dat de toegang van Brusselaars tot de arbeidsmarkt bevordert, dat werknemers/-neemsters de kans geeft carrière te maken, dat Brussel op weg helpt bij de overgang naar de groene economie. Een kwaliteitsvolle opleiding moet helpen om kwaliteitsvolle jobs te creëren, of er toegang toe te krijgen.

- a. Ter bestrijding van de werkloosheid bij laaggekwalificeerde werknemers/-neemsters moet het werkplekleren en het engagement van werkgevers worden bevorderd om hen op te leiden.
- b. De evolutie van de beroepsloopbaan van werknemers/-neemsters moet worden afgestemd op maat van de behoeften en het ritme van de werknemer/-neemster. Vandaag dienen de opleidingsmogelijkheden al te vaak enkel de belangen van de werkgevers. De opleiding van werknemers/-neemsters en werkzoekenden moet zorgen voor autonomie en emancipatie van elkeen. De verworven kennis moet worden





erkend, evenals overgedragen en gebruikt worden in een andere functie. De opleiding moet individuen ook meer kansen geven op integratie, evolutie, ontwikkeling en jobautonomie en moet de beroepsmobiliteit binnen en buiten de onderneming bevorderen. Daarom moet er meer evenwicht komen tussen algemene opleidingen en beroepsopleidingen die op een bepaalde functie zijn gericht. De polyvalentie en verhoogde beschikbaarheid mogen er niet enkel op verzoek van de werkgever komen. Daarom vraagt het Congres collectieve overeenkomsten af te sluiten over de ontwikkeling van vaardigheden en van de loopbaan van werknemers/-neemsters. We eisen ook een correcte toepassing van het opleidingsverlof.

- c. Voor de werknemers/-neemsters is het belangrijk dat beroepservaring en dus de hierbij opgedane vaardigheden worden erkend. Het Congres vraagt de invoering van een officieel erkende 'competentieportefeuille' met daarin de beroepsopleiding, opleidingen die uit persoonlijke interesse zijn gevolgd en de beroepservaring van de werknemers/-neemsters. Elke werknemer/-neemster moet als enige eigenaar zijn van zijn competentieportefeuille en er vrij over kunnen beschikken.

- d. Ondernemingen en overheidsbedrijven moeten in hun personeelsbeleid de evolutie van de kwalificaties van de werknemers/-neemsters in aanmerking nemen, en geactualiseerde en aangepaste competentiebalansen en opleidingsplannen garanderen. Deze moeten rekening houden met de evolutie van de beroepen en de impact van de maatschappelijke veranderingen, met name in het kader van de overstap naar een groene economie.
- e. Het opleidingsbeleid moet rekening houden met de belangrijke uitdaging van gelijke rechten op een kwaliteitsvolle opleiding. Deze moet toegankelijk zijn voor alle werknemers/-neemsters, vooral dan vrouwen, laaggeschoolden, personen met een handicap, migranten, jongeren en oudere werknemers/-neemsters.
- f. Om strategieën te ontwikkelen inzake bijscholing - een essentieel instrument voor de emancipatie van de werknemers/-neemsters - moeten de beleidsmaatregelen het systeem van betaald educatief verlof en van validering van de vaardigheden uitbreiden en werk maken van een efficiënt toezicht op de overheidssteun, door bedrijven te wijzen op hun plichten en verplichtingen, op straffe van echte sancties (boetes, terugbetalingen, enz.).
- g. Het ACV onderstreept tevens het belang van voortdurende vorming, ook via de openbare radio- en TV- omroepen, die verrijkend is voor de werknemer/-neemster, ook al leidt die niet onmiddellijk tot een baan. Op die manier krijgt hij/zij een beter inzicht in de maatschappelijke uitdagingen en wordt hij/zij op weg geholpen mee een actor van verandering te zijn.
- h. Overwegende de structuur van de Brusselse arbeidsmarkt moeten er meer opleidingsmogelijkheden komen in de twee landstalen en in het Engels, inclusief het onderwijs op afstand.
- i. Het Brusselse ACV vraagt meer coördinatie van het beleid inzake werkgelegenheid, opleiding en onderwijs te Brussel, rekening houdend met de bevoegdheden van iedereen. Belangrijk is ook een transversale visie te bepalen over levenslang leren.





GELIJKHEID

Strijd voor gelijkheid tussen man en vrouw

36 Gelijkheid tussen man en vrouw moet op een transversale manier worden ingeschreven in alle materies die het ACV-Brussel aangaan.

Het Congres bindt de strijd aan tegen: de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het glazen plafond dat nog altijd bestaat en dat vrouwen de toegang tot leidinggevende functies belet, de sectorale segregatie van bij de studiekeuze en het moeilijk verzoenen van beroeps- en privéleven waar jonge ouders mee worden geconfronteerd.



Het Congres vraagt ook een sterkere maatschappelijke bewustwording over genderstereotypes op de arbeidsmarkt. Het Congres vraagt aan de verantwoordelijken van het Brusselse ACV voortdurend en scherp toe te zien op de toepassing van de Brusselse ordonnantie die de inachtneming van de genderspecten in de gewestelijke beleidslijnen beoogt.

Het congres vraagt:

- genderindicatoren en een permanente monitoring voor een gelijke toegang tot alle sectoren in te voeren;
- de non-profit en dienstensector (de Care) de nodige middelen toe te kennen om kwaliteitsvolle buurtjobs te ontwikkelen;
- de informatie en essentiële sensibilisering te promoten om tot een effectief gemengde arbeidswereld te komen, zowel op vlak van tewerkstelling als van opleiding;
- concrete actieprogramma's goed te keuren om de ongelijkheden op vlak van toegang tot tewerkstelling, van arbeidsomstandigheden, van loopbaan en van het verzoenen van beroeps- en privéleven te beperken;
- bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen om op die manier rekening te houden met een van de kenmerken van de Brusselse bevolking, met meer dan 33% eenoudergezinnen, waarvan meer dan 85% alleenstaande moeders.





DIVERSITEIT

Diversiteit bevorderen en discriminatie bestrijden

- › Overwegende de rijkdom en diversiteit van de Brusselse bevolking;
- › Overwegende de stratificatie van de arbeidsmarkt en -wereld;
- › Overwegende dat België op Europees niveau een heel slechte beurt maakt wanneer het gaat om gelijkheid van lonen tussen Belgen en migranten;
- › Overwegende dat discriminaties inzake tewerkstelling - een verschillende behandeling op grond van herkomst, geslacht, leeftijd, handicap of andere factoren - zich niet enkel vertalen in een hogere werkloosheid bij de "gediscrimineerde groepen" maar dat de slachtoffers ervan vaak enkel in de moeilijkste sectoren aan de bak komen, of in jobs met preciaire arbeidsomstandigheden;
- › Overwegende dat ook binnen de werkrelaties stereotypen leven op basis van "verschillen" tussen collega's en dat sommigen geïsoleerd kunnen raken, in bepaalde functies vast komen te zitten of worden gepest omwille van hun 'anders zijn';
- › Overwegende de wens van heel wat werknemers en werkneemsters om hun filosofische of religieuze overtuiging te uiten;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

37 Het bevorderen van de diversiteit op de werkvloer staat centraal in ons syndicaal werk en moet nog meer worden gezien als een cruciaal element van de gemeenschappelijke actie. In zijn strijd tegen alle vormen van aan de jobgerelateerde discriminatie (bij de rekrutering, de opleiding, de loopbaan, enz.) vraagt het Brusselse ACV aan de Brusselse regering, en met name aan de Minister van Arbeid, het volgende:

- a. de inspanningen voort te zetten om discriminaties, welke de toegang van Brusselaars tot een kwaliteitsvolle job fel bemoeilijken, te bestrijden;
- b. het congres vraagt de overheden instrumenten te voorzien waarmee een beleid kan worden gevoerd dat rekening houdt met de diversiteit van de Brusselse bevolking. Het Congres vraagt heel in het bijzonder op Brussels niveau werk te maken van een "diversity mainstreaming" strategie - zoals dit reeds gebeurt voor gendergelijkheid - opdat het beleid de dimensie diversiteit van de Brusselse bevolking in aanmerking zou nemen;
- c. nieuwe analyse-instrumenten te ontwikkelen, gebaseerd op de statistieken van de nationale herkomst, om efficiënter de directe en indirecte discriminaties te evalueren, vooral voor gekwalificeerde werknemers/-neemsters;
- d. tijdelijke aanwervingsquota's in te voeren, waarvan de noodzaak regelmatig wordt geëvalueerd, om de toegang tot de arbeidsmarkt voor de doelgroepen te bevorderen en na invoering moet de effectieve toepassing en opvolging ervan worden gegarandeerd;
- e. een vernieuwend diversiteitsbeleid te voeren dat gebruik maakt van een hefboomeffect om zo veel mogelijk werknemers/-neemsters uitzicht te bieden op een kwaliteitsvolle job. De strijd tegen discriminatie stopt niet aan de poort van de onderneming. Die strijd moet ook aandacht hebben voor moeilijkheden bij promotie en opleiding. Discriminaties op basis van geslacht of afkomst, ook als het gaat om mensen met een diploma, moeten worden aangepakt.



Bovendien vraagt het Congres:

- > alle organisaties discriminatie resoluut aan te pakken en zich in te zetten voor een gelijke behandeling, met name via sectorale cao's, in het verlengde van cao 38 en 95 van de Nationale Arbeidsraad (NAR) betreffende de werving en selectie, en door die uit te breiden naar alle fases van de arbeidsrelatie;
- > onze aangeslotenen, militanten en kaderleden van de beweging via bijscholing bewust te maken van de diversiteit op de werkvloer en een goede syndicale werking voor meer diversiteit te verspreiden;
- > het Brusselse ACV in te gaan tegen racisme, stereotypen, vooroordelen en een populistisch discours, welke een negatief impact hebben op de beeldvorming van werknemers/-neemsters en werkzoekenden, met of zonder papieren.

38 Een baan vinden is één zaak, even belangrijk is dat er zich op de werkvloer een echte vorm van "samenleven" ontwikkelt. Voor de werknemers/-neemstersafgevaardigden betekent dit dat de nieuwe werknemers/-neemsters, zowel in de privé als in de openbare sector, begeleid worden. De afgevaardigden moeten ook over een referentiekader beschikken om op een gestructureerde manier om te gaan met nieuwe wensen op vlak van redelijke aanpassing. Het Congres geeft het BRC de opdracht fundamentele opties te definiëren om dit soort samenleven op de werkvloer te verdedigen.

39 Het Congres vraagt aan de beroeps- en interprofessionele centrales meer aandacht te hebben voor de opleidingsbehoeften van de vakbondsafgevaardigden op vlak van diversiteit. Het Congres vraagt de sectorale onderhandelaars ook collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten die rekening houden met het thema diversiteit.





40 We stellen vast dat Brusselaars heel zwak vertegenwoordigd zijn in de overheidsadministraties op het Brussels grondgebied. In samenwerking met de betrokken actoren moeten we op zoek gaan naar oplossingen om die banen ook voor de Brusselse werknemers/-neemsters toegankelijk te maken. Verder moet ook het debat worden gevoerd over het versoepelen van regels om niet-Europese onderdanen toegang te geven tot banen in het openbaar ambt.

41 Om tot de gelijke behandeling van alle werknemers/-neemsters bij te dragen, herhaalt het Brusselse ACV zijn engagement voor migrantenwerknemers/-neemsters met of zonder papieren, door hen te organiseren en hun collectieve belangen te verdedigen. Bijzondere aandacht moet ook uitgaan naar de uitbuiting van werknemers/-neemsters met een precair statuut bij de diplomatieke vertegenwoordigingen.

MIGRANTEN

Migrantenwerknemers/-neemsters met of zonder papieren verdedigen en organiseren

- › Overwegende het belang van de migrantenbevolking op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- › Overwegende het belang van een baan voor een vlotte integratie;
- › Overwegende het recht van iedereen om waardig te leven;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:



- ACV-Brussel vraagt een wettelijke mogelijkheid te onderzoeken de situatie van werknemers/-neemsters zonder papieren te regulariseren indien de functie na een vakbondsactie of een sociale inspectie in een passende dienstbetrekking kan worden omgezet. Het toekennen van een arbeidsvergunning moet gepaard gaan met het uitreiken van een verblijfstitel. Werknemers/-neemsters zonder papieren moeten indien nodig kunnen genieten van een bescherming waardoor ze hun rechten kunnen laten gelden:
 - › Werknemers/-neemsters zonder papieren die betrokken zijn in een geschil de mogelijkheid bieden op het grondgebied te blijven, totdat de procedure is afgehandeld.
 - › De bewijslast, waarmee ze voor de arbeidsrechtbank moeten aantonen dat ze zijn uitgebuit, versoepelen.
 - › Om het huispersoneel in ambassades of consulaten te kunnen beschermen, moet de diplomatieke immuniteit in geval van bewezen uitbuiting worden opgeheven (tenzij er een andere manier bestaat om die werknemers/-neemsters te beschermen).
- De arbeidsvergunning mag niet beperkt blijven tot de werkgever met wie de werknemer/-neemster een arbeidsovereenkomst heeft maar moet geldig zijn voor het uitoefenen van dezelfde job in alle sectoren.
- De verblijfsvergunning moet een geldigheidsduur hebben van minstens 1,5 keer de duur van de arbeidsovereenkomst.



- d.** Het uitreiken van een arbeidsvergunning mag niet worden gekoppeld aan het bestaan van een bilaterale overeenkomst met het land van herkomst van de werknemer/-neemster. Op die manier streven we naar een gelijke behandeling van alle migrantenwerknemers/-neemsters, een betere mobiliteit en een betere verblijfszekerheid van migrantenwerknemers/-neemsters. Migrantenwerknemers/-neemsters met een verblijfsvergunning voor beperkte duur en met een machtiging om in België te werken, moeten kunnen rekenen op de steun van Actiris, de "Missions Locales", enz.
- e.** ACV-Brussel verbindt zich ertoe rond die thema's na te denken en acties te voeren, met de militanten, binnen het verbond (zowel intern als extern) en in samenwerking met de confederatie. ACV-Brussel vraagt via de MOC en het ACW om een herziening van de wet van 15/12/1980 inzake verblijf van vreemdelingen om op die manier:
- > een verblijfsrecht toe te kennen op basis van een criterium zoals dringende humanitaire situaties, waarbij rekening wordt gehouden met sterke en duurzame banden met België.
- > een verblijfstitel te kunnen uitreiken aan werknemers/-neemsters wiens job is geregulariseerd.
- f.** Er moet streng worden opgetreden tegen mensensmokkelaars en we moeten erop toezien dat de basisrechten van migranten worden nageleefd (ratificatie van de IAO-overeenkomst 143).
- g.** Het Congres vraagt het BRC om de toestand van mensen te onderzoeken die voor het diplomatieke personeel werken en een speciale kaart hebben. Na een jaar bezit van een speciale verblijfsvergunning en als hij/zij nog steeds in dienst is van het ambassadepersoneel zou de werknemer/-neemster bijvoorbeeld een eenjarige verblijfsvergunning kunnen ontvangen zonder een arbeidskaart te moeten aanvragen, evenals een onbeperkte verblijfsvergunning kunnen verkrijgen na 3 vernieuwingen van de eenjarige verblijfsvergunning.



Een kwaliteitsvolle job in een kwaliteitsvol Gewest



Een kwaliteitsvolle job gaat niet zonder een kwaliteitsvol Gewest. Een kwaliteitsvolle job zorgt bovendien voor de ontwikkeling van een kwaliteitsvol Gewest.

42 Ons Gewest heeft ook nood aan efficiënte, toegankelijke en kwaliteitsvolle overheidsdiensten. Het Congres verzet zich daarom tegen privatiseringen. Het ACV is voorstander van de instandhouding van een non-profit en publiek(e) organisatie/beheer van de basisgoederen en diensten zoals water, gezondheid, onderwijs, transport, cultuur en energie. Een sterke en efficiënte openbare dienst is enkel mogelijk indien het openbare ambt eenvormig en homogeen is. De personeelsstatuten moeten worden gecoördineerd voor een optimaal personeelsbeheer. Binnen de verschillende Brusselse overheidsdiensten moet voor permanente opdrachten voorrang worden gegeven aan statutaire aanwervingen. De rekrutering van contractuele ambtenaren moet net zoals uitzendarbeid de uitzondering blijven. Indien nodig moet via sociale onderhandeling worden toegezien op een juiste omkadering.

Als openbare werkgevers moeten de Brusselse administraties en lokale overheden ook werk maken van het wegwerken van ongelijkheden binnen de samenleving. Ze moeten een rekruteringsbeleid voeren dat vooral oog heeft voor de Brusselse werknemers/-neemsters, zonder daarom de anderen uit te sluiten.

DUURZAME Brussel moet werk maken van duurzame ontwikkeling

- › Overwegende de gevolgen van de klimaatopwarming en de menselijke oorzaak ervan;
- › Overwegende de uitputting van de natuurlijke - met name energetische - hulpbronnen;
- › Overwegende de resolutie van het nationaal Congres over ons economisch model;
- › Overwegende het verkeersinfarct en de impact ervan op de gezondheid, het milieu en de mobiliteit;
- › Overwegende de morele plicht dat een rechtvaardige transit moet gebeuren, waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

43 Overeenkomstig krachtlijn 1 vraagt het Congres dat andere ontwikkelingsindicatoren worden gehanteerd dan enkel het Bruto Binnenlands Product als leidraad voor het beleid en de collectieve onderhandelingen. Die moeten rekening houden met de complexe uitdagingen van de wereld van vandaag.

44 Rekening houdend met onze verantwoordelijkheden t.o.v. de toekomstige generaties moet een democratisch debat worden gevoerd over de mogelijke bestemmingen van de producti-



viteitswinsten. Productie en consumptie mogen niet als een doel op zich worden gezien maar enkel als middel ten dienste van een verrijkend en milieubewust leven, goed wetende dat ze dit ook in de weg kunnen staan.

45 ACV- Brussel is absolute voorstander van een rechtvaardige transitie voor de vergroening van de economie in bedrijven, in overheidsdiensten en in het Gewest. Enerzijds schuilt achter die nieuwe tendens een enorm potentieel aan nieuwe jobs voor de Brusselaars in tal van domeinen: duurzame bouw, recycling, gezonde voeding, openbaar vervoer en mobiliteit, engineering, afvalbeheer, milieu, stadslandbouw, sociaal weefsel, cultuur, burgerschap, enz. Anderzijds vereist deze transitie een verdere herziening van ons fiscale, economische, tewerkstellings-, opleidings- of onderwijsbeleid omdat deze voor een evolutie van alle sectoren en beroepen zorgen.

Het Congres vraagt de effectieve uitvoering van het Iris 2 mobiliteitsplan en een analyse van de mobiliteitsimpact van grootschalige economische projecten, vooral dan van de grote winkel- of kantoorcomplexen. De efficiëntie van stimuleringsmaatregelen moet worden geëvalueerd. Indien blijkt dat die het autoverkeer maar weinig beperken, moeten er ontrendende maatregelen volgen.

De industriële pool in het Brusselse havengebied moet verder worden ontwikkeld. Het Gewest moet een plan ondersteunen waardoor de daar gevestigde bedrijven gebruik kunnen maken van de waterweg. Die ontwikkeling mag evenwel niet ten koste gaan van de toegankelijkheid en mobiliteit van de werknemers/-neemsters van de site en de omwonenden. Daarom is een toegankelijkheidsplan dat in overleg wordt opgemaakt absoluut noodzakelijk.

De overgang of transitie moet regelmatig worden geëvalueerd om na te gaan of deze wel de sociale en

ecologische doelstellingen halen. Worden die doelstellingen niet gehaald (met name in termen van CO₂-reductie) moeten er aanpassingen komen.

- a. De participatieve aanpak die uitgaat van actoren op het terrein en die is ontwikkeld binnen de Alliantie Werkgelegenheid Leefmilieu Duurzaam Bouwen betekent een aanzienlijke wijziging van de traditionele politieke cultuur. Het Congres steunt een uitbreiding van dit soort initiatieven naar andere sectoren, zonder dat dit ten koste gaat van het Brussels sociaal overleg. Het Congres moedigt de centrales aan in dit proces te stappen.
- b. Het sectorale overleg binnen het Gewest en ook binnen de onderneming, moet meer aandacht besteden aan deze overgang door in te spelen op de evoluties en erop toezien dat de werknemers/-neemsters, en vooral dan de meest kwetsbare, er de begunstigden en niet





de slachtoffers van zijn. Daarom moet het Brusselse ACV elke onderneming en overheidsdienst ervan overtuigen op middellange termijn een transitieplan op te maken, in functie van de binnen het Comité PB (nieuwe risico's, te vervangen producten, energiebesparing, enz.) en de OR (opleiding, organisatie van het werk, ecologische voetafdruk, mobiliteit, enz.) of het basisoverlegcomité in overheidsdiensten behandelde thema's. Het Congres vraagt dat het netwerk BRISE (BRussels Intersyndicaal netwerk voor SEnsibilisering rond Milieu) die initiatieven ondersteunt.

46 Het Congres vraagt dat openbare vervoersmaatschappijen de mobiliteit voor eenieder garanderen, door ervoor te zorgen dat alle stations en alle voertuigen toegankelijk zijn voor minder mobiele personen (kinderwagens, rolstoelen, enz.). Voor een preventiebeleid van onveiligheid en om op die manier het gevoel van onveiligheid te vermijden stelt het ACV voor dat de openbare vervoersmaatschappijen bij het inrichten van stations en haltes overlegt met de burgers en ze in de beslissing laat participeren.

47 In het kader van de gewestelijke duurzame ontwikkeling moet worden geijverd voor meer sociale economie als alternatief economisch model. Deze sluit aan bij onze visie van een economisch beleid dat kwaliteitsvolle banen creëert voor al wie in Brussel woont en werkt. De beheerprincipes ervan (dienstverlening aan de collectiviteit en aan de leden als doelstelling eerder dan winst; autonoom beheer, democratische besluitvorming, evenals voorrang van de mens en de arbeid op het kapitaal in de inkomstenverdeling) vallen te verkiezen boven het klassieke model van vrije concurrentie zonder de gewone sector oneerlijke concurrentie aan te doen.



ONGELIJKHEDEN

Brussel moet ongelijkheden wegwerken

- › Overwegende de grote precariteit op het grondgebied van het gewest;
- › Overwegende de rijkdom die op dit grondgebied wordt geproduceerd, rijkdom die helemaal niet in verhouding staat tot het gemiddelde inkomensniveau;
- › Overwegende de inkomenskloof binnen het gewest;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

48 In een geïnternationaliseerd stadsgewest zoals Brussel is de strijd tegen ongelijkheden een prioriteit.

- a. Dit vereist een beleid dat het scheppen van werkgelegenheid bevordert. De meest efficiënte manier om ongelijkheid te bestrijden is het hebben van een kwaliteitsvolle baan en het verdedigen van de verworvenheden van onze sociale zekerheid.
- b. Dit gaat uiteraard gepaard met het ontwikkelen van een fiscaal beleid en een eerlijke herverdeling, maar ook met de ontwikkeling van kwaliteitsvolle openbare diensten en met het wegwerken van de ongelijke toegang tot cultuur of gezondheid (ook preventief).
- c. Belangrijk hierbij is ook het verkleinen van de loonspanning in bedrijven, het optrekken van de minimumlonen en het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen of tegenover personen van vreemde afkomst. Tenslotte moet

worden geopteerd voor het klassieke loon (i.p.v. voor niet-bijdrageplichtige voordelen) dat de werknemer/-neemster meer stabiliteit biedt en dat volledig aansluit bij de herverdeling.

- d. Dit gaat gepaard met een grotere solidariteit tussen de gemeenten, waarbij rijkere gemeenten meer financiële armslag bieden aan de armere gemeenten.

- c. Het Congres is absoluut voorstander van een beleid dat speculatieve leegstand van gebouwen aanpakt.
- d. Het Congres doet een oproep aan de gewestelijke overheden om de toelating voor de ontwikkeling van grote vastgoedprojecten op het grondgebied systematisch te koppelen aan de verplichting om ook sociale huurwoningen te bouwen.
- e. Het Congres wenst meer middelen voor de GOMB (Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) om in Brussel meer middelgrote woningen te bouwen.
- f. De overheid moet in versneld tempo zorgen voor meer sociale woningen, niet alleen door nieuwbouw, maar ook door de renovatie van woningen en het omzetten van huurwoningen in hun eigendom in sociale woningen.

HUISVESTING

Brussel moet de huisvestingskost aanpakken

- › Overwegende de moeilijkheid van werknemers om in de stad te blijven;
- › Overwegende de stadsvlucht van mensen met een middelgroot inkomen;
- › Overwegende de evolutie van de vastgoedmarkt en de huurprijzen te Brussel;
- › Overwegende dat voor tal van Brusselse gezinnen, de huurprijs niet in verhouding staat tot het totale budget.

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

49 Inzake huisvestingskost in het Brussels Gewest verdedigt het Congres volgende standpunten:

- a. Het invoeren van woonpremies of fiscale voordelen. De kost voor huisvesting zou niet meer dan een derde, van de inkomens van de huishoudens mogen bedragen om werknemers/-neemsters de mogelijkheid te geven in Brussel te wonen en om het transitverkeer te beperken. Ook de rol van de sociale verhuurkantoren moet worden versterkt.
- b. Het Congres vraagt van de gewestregering een omkadering van de huurprijzen waarbij rekening wordt gehouden met de energielasten van de woning. Ze kan zich daarbij laten inspireren door voorbeelden in andere Europese landen en grootsteden (paritaire comités voor huurders, ...). Het bepalen van referentiehuurprijzen door het Gewest is daarbij een stap in de goede richting.

DEMOGRAFIE

Brussel moet de demografische uitdaging aanpakken



- › Overwegende dat Brussel af te rekenen krijgt met een bevolkingsexplosie die nog de rest van het decennium zal aanhouden;
- › Overwegende dat kinderopvang het aanleren van het Frans of Nederlands als 2^{de} taal bevordert, waarmee tegemoet wordt gekomen aan een bijzondere prangende vraag in Brussel;
- › Overwegende dat kinderopvang voor werknemers en werknemers essentieel is om een baan te vinden: bevorderen van de gendergelijkheid, wegwerken van sociale ongelijkheden, toegang tot werk, ...;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:



50 Het Congres vraagt dat inspanningen worden geleverd om in de openbare en non-profit sector opvangplaatsen voor het jonge kind te creëren in gesubsidieerde crèches en in het basisonderwijs. Het congres vraagt dringend nieuwe (bijkomende) scholen om aan de groeiende vraag tegemoet te komen.

51 Het Brusselse ACV wijst erop dat behalve de demografische uitdaging, ook op het vlak van huisvesting de uitdaging groot is. Dit biedt een groot aantal mogelijkheden voor werkgelegenheid, op voorwaarde dat een duurzame woning voor iedereen de doelstelling is.

52 Hulpverlening aan personen is essentieel, in het bijzonder wanneer het gaat om zorgverlening en bijstand aan bejaarden, en zorgt bovendien voor meer werkgelegenheid. Deze sector zorgt ervoor dat werknemers/-neemsters aan de slag kunnen blijven, terwijl ze weten dat hun familieleden de nodige diensten krijgen. Op die manier vallen privé- en beroepsleven ook makkelijker te verzoenen. Ze maken integraal deel uit van een samenleving die zich bekommert om iedereen. Het aanbod en de kwaliteit van die diensten moeten worden uitgebreid ter aanvulling van andere voorzieningen die privé- en beroepsleven met elkaar verzoenen.



53 Aanvullend op krachtlijn nr. 7 en rekening houdend met de institutionele structuur van het land en met de bevoegdheden van eenieder, vraagt het Congres een grotere, vooral financiële, investering van de Gemeenschappen in Brussel om die doelstellingen te bereiken.

54 Het Congres vraagt dat bij de regionale en gemeentelijke ontwikkelingsplannen effectief rekening wordt gehouden met:

- > de plaats en het welzijn van het kind (beperkt zich niet enkel tot de cruciale vraag van de kinderopvang);
- > de plaats en het welzijn van de senioren.

55 Ook culturele actoren leveren een belangrijke bijdrage tot de sociale samenhang. Ze slaan bruggen tussen alle gemeenschappen en personen, en betrekken bewoners bij inclusieve projecten zoals de Zinneke Parade. In die culturele sectoren gaat het echter vaak om preciaire jobs. Daarom wil ACV-Brussel zich meer inzetten voor de werknemers/-neemsters uit de culturele sector. De cultuursector op zijn beurt moet het ACV helpen zijn kritische blik en creativiteit verder te ontwikkelen.



SAMENHANG

Brussel moet de sociale samenhang versterken

- > Overwegende dat een dermate gediversifieerde stad een extra inspanning moet leveren om de sociale samenhang te bevorderen;

Het Congres verdedigt volgende standpunten:

56 Hoe meer de kwaliteit van openbare ruimte wordt gegarandeerd, hoe meer de ondernemingen – en zeker de grote – zich openstellen voor de bewoners van volkswijken, hoe groter de veiligheid en het veiligheidsgevoel voor iedereen werknemers/-neemsters. Dit belet niet dat we nu al werk kunnen maken van veiligere verplaatsingen voor de werknemers/-neemsters.

57 ACV-Brussel benadrukt dat de strijd voor een kwaliteitsvolle job voor iedereen in Brussel in al zijn geledingen bijzondere aandacht moet krijgen. Het ontwikkelen van een stadssyndicalisme zal de syndicale krachten verenigen rond de verschillende acties die nodig zijn om deze uitdagingen tot een goed einde te brengen.



Voorstel actualiteitenresolutie

BRC-congres van 18 april 2013

Na de zesde staatshervorming krijgt het Brussels Gewest er uitgebreide bevoegdheden bij. Dat zijn heel wat uitdagingen voor een jong Gewest, dat steeds meer inwoners telt, De paradox is dat de in het Gewest geproduceerde rijkdom niet voldoende ten goede komt aan de bevolking.

In deze tekst verstaan we onder Brussel, het Brussels Gewest in de grondwettelijke betekenis, met inbegrip van de gemeenschapscommissies.

1 Een solidair en warm Brussel

Het Brusselse ACV zal samen met de andere vakbonden en middenveldorganisaties blijven gaan voor een solidair en warm Brussel, met als doel mensen te verbinden en een stem te geven. We zullen blijven strijden tegen beleidsmaatregelen die discrimineren, onrechtvaardig verdelen en polariseren. We creëren allianties die een tegenmacht vormen tegen het neoliberale sociaaleconomische discours en beleid, die mensen tegen elkaar uitspelen en de zwaksten isoleren.

gekant tegen de aantasting van de sociale zekerheid, het arbeidsrecht en de collectieve onderhandeling. Er zijn de gevaren van sociale dumping door de concurrentie tussen de verschillende gewesten. ACV Brussel wil vooral de kans aangrijpen voor een meer rechtvaardige en gelijke behandeling van alle werknemers en gezinnen.

2 De Brusselaars zijn het wachten moe

De werknemers in Brussel moeten vandaag te lang wachten. Ze wachten op jobs. Ze wachten op een woning, op een plaats voor hun kinderen in de kinderopvang, in de kleuter- en lagere school ... Ze wachten op een plaats in rusthuizen en andere zorginstellingen. Het Brusselse ACV vraagt van de beleidsverantwoordelijken dat ze de uitdagingen waar het Gewest voor staat daadkrachtiger aanpakken. Ze moeten werk maken van een visie die een antwoord biedt op deze behoeften. Het Brusselse ACV zal zijn bijdrage leveren tot het debat over die thema's.

ACV-Brussel trekt voluit de kaart van een beleid dat streeft naar solidariteit tussen werknemers. Het verwacht dat de in het kader van de zesde Staatshervorming overgedragen bevoegdheden een kans zijn om duidelijke keuzes te maken die de rechten van gezinnen, zieken, werknemers en werkzoekenden veiligstellen maar ook om een beleid uit te stippelen dat beter op de behoeften van het Gewest is afgestemd.

Binnen het ACV zal het Brussels ACV meewerken aan een permanente coördinatie tussen de federale structuren en de gewest – en gemeenschapscomités onderling. Dat moet ervoor zorgen dat de werknemersbelangen in heel België op een solidaire wijze worden gerealiseerd.

3 Brussel bereidt zich voor

ACV-Brussel verzet zich ertegen dat gewesten zich na de zesde Staatshervorming gaan isoleren en is

De 6^{de} staatshervorming hevelt heel wat bevoegdheden over naar Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

Om te vermijden dat dit proces de rechten van werknemers zou aantasten eist het Brussels ACV:

- > Dat de essentiële solidariteitsmechanismen federaal blijven: sociale zekerheid, arbeidsrecht en interprofessionele en sectorale CAO's.
- > Dat de vakbonden intensief betrokken worden bij de voorbereiding en uitvoering van de staats-hervorming.

4 Bovenhand halen op financiële wereld

Het bezuinigingsbeleid wordt gerechtvaardigd door de "schuld" die op de begroting van de overheden rust. Die moeten dus wel "besparen". Dit gebeurt echter vooral op de kap van de werknemers, de allerzwaksten en ten koste van de economische, sociale en soms zelfs politieke ontwikkeling. Denk aan bv. de beperking van het recht op collectieve handelingen, de loonstop, de bijkomende degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen.

Werknemers en werkzoekenden in Brussel voelen maar al te goed deze malaise, gevoed door jobonzekerheid, precariteit en schrik over wat de toekomst brengt. De sociale ongelijkheid die nu al bestaat in Brussel, dreigt hierdoor nog groter te worden. Hoog tijd dus om het roer om te gooien en niet langer richting grond te lopen.

We moeten daarom onze democratische en syndicale krachten van zowel actieven als niet-actieven bundelen om opnieuw de bovenhand te halen op de financiële wereld, en de democratie haar controlebevoegdheid terug te geven. Het Brusselse ACV bepleit alternatieven waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen – en hierbij denken we in eerste instantie aan een rechtvaardige fiscaliteit – en vraagt de politieke overheden hun verantwoordelijkheid ter zake op te nemen.

5 Een ecologische en sociaal duurzame economie te Brussel

Na de jarenlange crisis waarin het economische ontwikkelingsmodel verkeert zit het ACV volledig op dezelfde lijn als de ITUC, die de noodzaak van een rechtvaardige overgang verdedigt. Bedrijven die de kaart trekken van zo'n overgang moeten worden aangemoedigd zich hier duurzaam te vestigen. Uiteraard gaat een duurzame ecologische overgang gepaard met een beleid dat aandacht heeft voor ruimtelijke ordening en toegankelijkheid.

6 Alles inzetten op werkgelegenheid

Voor ACV-Brussel moet de overheveling van bevoegdheden na de zesde staats hervorming worden aangegrepen om een efficiënter werkgelegenheidsbeleid te voeren.

Sociaal overleg en het paritaire beheer zijn voor het ACV essentieel en moeten zich concreet vertalen in de toekomstige rol van de ESRBHG en het BESOC. ACV eist een evaluatie van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Die evaluatie moet er komen in overleg met de sociale gesprekspartners.

Op basis daarvan wenst het ACV een ambitieus beleid te voeren dat Brusselaars toegang biedt tot een

duurzame baan. Het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei is daarbij een interessant referentiepunt.

7 Kwaliteitsvolle jobs te Brussel

Een kwaliteitsvolle job moet uitzicht bieden op een goed statuut, werkzekerheid, sociale bescherming en eerlijke loonvoorwaarden.

Een kwaliteitsvolle job moet integraal deel uitmaken van de ontwikkelingsindicatoren voor Brussel. Jonge Brusselaars, ook zij met een diploma, blijven te lang aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Daarom hebben ze nood aan een beleid dat hen snel toegang tot die jobs verleent.

ACV-Brussel wenst uit te gaan van het werk van lange adem, dat werkzoekenden hebben verricht om een herziening te vragen van het begrip passende dienstbetrekking.

Het Brusselse ACV onderschrijft het Europees jeugdgarantieplan. Iedereen die jonger is dan 25 en al vier maanden geen opleiding of werk meer heeft, moet een aanbod krijgen voor een kwaliteitsvolle arbeidsplaats, opleiding of stage met vervolgens naadloze bemiddeling en begeleiding naar een duurzame reguliere job die een sociale zekerheidsperspectief en loopbaanzekerheid biedt. Die jobs kenmerken zich door een motiverende arbeidsinhoud, correcte arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

ACV-Brussel wil de strijd opdrijven tegen alle vormen van uitbuitingen van migrantenwerknemers en vooral van mensen zonder papieren. Die zijn het meest kwetsbaar en een makkelijk doelwit voor werkgevers met weinig scrupules. Het ACV wil daar iets aan doen via informatiecampagnes en de individuele en collectieve verdediging van hun rechten. ACV-Brussel zal in het kader van detachering en schijnzelfstandigheid ook de sociale dumping en de verslechtering van de arbeidsomstandigheden harder aanpakken. Gevallen van misbruik moeten worden aangegeven, vakbonden moeten een grotere waakzaamheid aan de dag leggen en de solidariteit moet binnen de hele onderaannemingsketen spelen. Het ACV steunt daarom de oprichting binnen de ESRBHG van een Observatorium voor de referentieprijzen van de overheidsopdrachten.

8 Werk in de buurt

Het ACV eist van de regering initiatieven om alle actoren die betrokken zijn bij het creëren van buurtjobs, bijeen te brengen. Deze jobs die de maatschappij ten goede komen en die inspelen op individuele en collectieve behoeften, moeten worden ontwikkeld in samenspraak met de PWA-structuren en met de andere programma's. Via maatregelen ter bevordering van de



werkgelegenheid en met de steun van de beleidsinstanties, zullen ze de sociale samenhang versterken. Het Brusselse ACV eist van het Gewest dat het deze nieuwe kansen op werkgelegenheid verder bevordert. Deze buurtjobs moeten een zinvolle invulling geven aan het traject van zogenaamde laaggeschoolde werkzoekenden of van zij die ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn.

9 Kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen

Het onderwijs in Brussel kampt met nogal wat problemen: segregatie, ongelijkheid, discriminatie, tekort aan plaatsen en leerkrachten.

Het ACV doet een oproep om de rug te rechten! Het vraagt een politiek akkoord tussen Franstalige en Nederlandstalige partijen dat zich niet beperkt tot een enkele regeerperiode. Het ACV vraagt ook bijzondere aandacht voor een heropwaardering van het technisch en beroepsonderwijs.

10 Voor een intensievere beroepsopleiding

In Brussel moet meer worden ingezet op een kwalitatief en kwantitatief beleid dat streeft naar levenslang leren. Het gebrek aan samenhang en gebruik van de opleidingssystemen is een teer punt, dat absoluut moet worden aangepakt, rekening houdend met de evolutie van de economie, de arbeidsmarkt en de competenties, met het feit dat werknemers aan het werk moeten worden gehouden en met de socio-professionele ontwikkeling van hun loopbaan. Voor de stages en opleidingen in bedrijven (ook deeltijds leren) eist ACV-Brussel de snelle toepassing van de akkoorden tussen sociale partners en regering inzake werkgelegenheid. Het ACV wil dat de duur van de opleiding in de onderneming effectief wordt gekoppeld aan de opleiding (competentieboekje) en dat dit gebeurt onder begeleiding van een gekwalificeerde peter (opleiding peters).

11 Voor iedereen een woning

Het ACV eist een voluntaristisch beleid dat streeft naar een uitbreiding van het aantal toegankelijke woningen te Brussel. Daarbij moet nog meer werk worden gemaakt van de energierenovatie van gebouwen om de energiefacturen van de gezinnen, en vooral van de meest kwetsbare, te verlichten.

12 Brussel, een open Gewest

Door de ligging en de arbeidsmarktstructuur van het Gewest, heeft Brussel nood aan specifieke middelen en nauwe samenwerking met de andere Gewesten. Brussel is een multiculturele stad. De evolutie van zijn bevolking is het gevolg van tal van migraties, heel wat nieuwkomers en de aanwezigheid van werknemers zonder papieren. Deze diversiteit omzetten in rijkdom is een hele uitdaging, die enkel een succes kan worden als ook werk wordt gemaakt van een heuse onthaaleconomie.

13 Voor een stadssyndicalisme

Zoals we er al in de krachtlijnen van ons Congres op wezen, en zoals het Brusselse ACV dit reeds voorstelt sinds het nationaal Congres van 2010, vraagt ACV-Brussel:

- > een meer autonoom syndicalisme, gedragen door een militante basis, voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in sterke eenheid met Halle-Vilvoorde (en ondersteund door de nationale instanties, de confederatie) en in goede verstandhouding en samenwerking met de Europese en internationale vakbondsinstanties;
- > dat er een Brussels Syndicaal Comité met de nodige middelen komt en de motor zou zijn van een meer dynamisch interprofessioneel syndicalisme, gedragen door de militanten van de plaatselijke afdelingen, de specifieke groepen en de centrales.

Johan Fobelets, Ondervoorzitter van het BRC

Het 1^{ste} Brussels congres van het ACV zit er bijna op. Nu al hebben wij de basis gelegd om via concrete resoluties te komen tot een dynamisch Brussels syndicalisme dat de weg zal plaveien met tal van concrete ideeën. Ideeën die we wensen te realiseren zowel in de bedrijven als in de wijken en de gemeenten.

Ter inleiding wil ik dit zeggen over de goedgekeurde krachtlijnen: we zullen met nog meer kracht blijven benadrukken dat de ongelijkheden in Brussel moeten aangepakt worden. En dat zal volgens ons niet gebeuren door de werklozen aan te pakken als er geen fatsoenlijk werk is. Een fatsoenlijk werk, vrienden, is niet genoeg. Dat moet kwaliteitsvol werk zijn. Een kwaliteitsvol werk, vrienden, is iets anders dan de deeltijdse contracten die hoofdzakelijk de lagere barema's treffen. Want met zulke contracten blijf je in de armoede. En dan zal Brussel steeds maar armer worden. En gezien deze armoede vraagt het congres de herverdeling van de arbeid op de syndicale agenda te plaatsen o.a. doorheen arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en mét verplichte bijkomende aanwervingen.

De ongelijkheden, dat betekent ook dat grote vermogens, aandeelhouders mee betalen om de grote sociale noden te financieren. Het congres heeft dit nogmaals benadrukt. Onder campagnes rondom rechtvaardige fiscaliteit zullen we met nog meer kracht dan vroeger onze schouders onder plaatsen. Want er is veel, heel veel geld nodig om Brussel leefbaar te maken.

Het congres heeft duidelijk gemaakt dat we gezinsvriendelijke ondernemingen wensen voor alle werknemers. Jeugdig Brussel kan niet werken zonder kinderopvang. Jeugdig Brussel kan niet werken zonder bijkomende scholen, met o.a. overgangsklassen gericht op nieuwkomers in België, met o.a. prioriteit voor tweetaligheid.

Het congres kiest resoluut voor diversiteit en tegen discriminatie. Om dit proces in gang te zetten zijn wij voor tijdelijke aanwervingsquota's. In de ondernemingen willen we het werk voor Brusselaars in Brussel naar voren schuiven. Het ACV-Brussel zal ook een concreet 'charter van samenleven' ontwikkelen zodat onze werknemersafgevaardigden het samenleven op de werkvloer kunnen ontwikkelen.

Het congres kiest resoluut voor de mensen zonder papieren en dat zijn voor ons werknemers zonder papieren. Wij wensen het verblijfsrecht toe te kennen voor dringende humanitaire situaties. Ons congres stemde ook een revolutionaire eis : bij regula-



risatie van een job willen wij vanaf nu ook dat een verblijfstitel wordt toegekend. Daarmede zullen we op de barricaden staan voor het creëren van échte jobs én het echt verdedigen van de werknemers zonder papieren.

Het is bon ton om te spreken van een rechtvaardige transitie naar een groene economie. Maar we willen dit ook heel concreet maken. Elke Brusselse onderneming moet hiertoe een transitieplan opstellen in samenwerking met het Comité Veiligheid. Wij willen een openbaar vervoer dat overal toegankelijk is voor minder mobiele personen. Ook de uitbouw van de sociale economie moet dringend aangepakt worden want op dit vlak is Brussel heel ver ten achter.

Jullie hebben prachtig werk verricht op dit congres. En nu begint de tijd om de mouwen op te stropen. De komende maanden willen we meer dan ooit ons project voor een Brussels stadssyndicalisme uitbouwen. De brochure over stadssyndicalisme die enkele maanden geleden geschreven werd op initiatief van negen basisdocumenten is hiertoe een uniek werkstuk. Centrales, specifieke groepen, lokale afdelingen, samen gaan jullie een nieuwe boost geven aan een dynamisch en progressief syndicalisme om overal de sociale ongelijkheden te bestrijden. De syndicale uitdagingen van de Brusselse grootstad zijn enorm. Het congres heeft deze opnieuw gedefinieerd. Jullie zullen het Brusselse ACV resoluut op de kaart zetten. We gaan er samen voor. Tous ensemble.

Felipe Van Keirsbilck, Voorzitter van het BRC

Toen de BRC-militanten twee jaar geleden de cyclus van Brusselse Bijeenkomsten hebben gelanceerd, heeft professor Albert Martens ons gewezen op een eenvoudig en efficiënt instrument om een sociale beweging te analyseren.

Hij stelde ons voor drie dimensies te onderzoeken:

- › Hebben we een discours, een denken? Kunnen wij als Brusselse ACV duidelijk zeggen wat we willen?
- › Kunnen wij ons samen met onze militanten op gang trekken? Beschikt het Brusselse ACV over voldoende kracht, voldoende leven om de zaken te veranderen?
- › Hebben we een stevige structuur, duurzame middelen om acties te organiseren en te ondersteunen?

Met zijn pedagogische talenten had Albert een formule bedacht met drie vragen: een sociale beweging is het Woord, het Leven en het Vlees: een woord, militanten in actie, en een materiële structuur.

Wat het Woord betreft, hebben we net het denken van het Brusselse ACV vervolledigd en verrijkt met de krachtlijnen die we samen hebben goedgekeurd.

Wat het Leven betreft, bewijst uw aanwezigheid hier dat het Brusselse ACV gemotiveerde militanten telt die al jaren blijf geven van hun engagement. De noodzaak van dit Congres moet dit enthousiasme nog versterken, zoals Johan net heeft aangetoond met een aantal voorbeelden. Maar ik wil ook niet al te optimistisch klinken: de eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat er rekening houdend met onze ambities die we hier vandaag hebben uitgesproken, niet voldoende militanten zijn die zich inzetten voor het Brusselse ACV. Zo is het belangrijk dat de centrale zijn militanten mobiliseert in ons interprofessionele Brusselse ACV.

Om onze projecten te verwezenlijken en om te slagen in wat de specifieke opdracht is van het BRC, hebben we vaak een enkele formule gebruikt: meer ACV in Brussel, en meer Brussel in het ACV.

Dit brengt me bij de derde dimensie van dit “3D” beeld dat Albert ons voorhield: onze structuren.

Om te beginnen een goeie raad voor de militanten: geloof nooit diegene die u zeggen dat “de structuren



niet belangrijk zijn”. Dat is net als zij die zeggen dat een diploma nergens goed voor is: heel vaak hebben ze er zelf twee of drie. Of de rijken die armen komen vertellen dat “geld niet gelukkig maakt” ... moest dat zo zijn, zouden ze het wel teruggeven!

Structuren zijn dus wel degelijk belangrijk, niet ‘an sich’ maar ten dienste van ons vakbondsproject. Of anders gezegd, de vakbond is een strijdmiddel, maar ook een strijdtoneel, een strijd voor vakbondsdemocratie en efficiëntie.

We lezen er alles over in het boek dat drie jaar geleden is uitgegeven door het CARHOP en dat n.a.v. het 25-jarige bestaan van het BRC, de moeilijke ontstaansgeschiedenis ervan vertelt.

Op de dag van het eerste Congres, die voor mij ook een dag is om afscheid te nemen - na 7 jaar voorzitterschap heb ik het BRC immers gevraagd op zoek te gaan naar een vervanger - kan ik stellen dat onze structuren sterker zijn geworden. Dankzij de nieuwe statuten die twee jaar geleden zijn goedgekeurd, hebben we een dynamisch en representatief bureau kunnen kiezen. Daar samenwerken met een vice-



voorzitter van het kaliber van Johan, was voor mij een echt plezier en ik betreur nu al de dag waarop ik niet langer in dat bureau zal zitten.

Het BRC heeft zich ook laten gelden in het Brussels sociaal overleg. Zoals u weet is de Brusselse Gewestregering lange tijd analfabeet geweest op vlak van overleg. In deze situatie komt langzaam verbetering. Het ACV neemt er zijn plaats in en de volharding van Myriam zit daar voor veel tussen.

Toch is het gebrek aan middelen van het BRC en het ACV te Brussel nog altijd schrijnend. De confederatie heeft onlangs een aantal belangrijke stappen gezet met enerzijds de aanstelling van Marie-Hélène als nationaal secretaris belast met het BRC, ook al belet het aantal dossiers dat ze beheert om Brussel op te volgen zoals ze het zelf zou willen en in de mate die wij dat nodig hebben. Anderzijds werd ook beslist om op de studiedienst een tweede collega naast Roméo aan te stellen. Ik kan enkel wensen dat het om een tweede Roméo gaat, of een Juliette met evenveel kwaliteiten en ik ben tegelijk verheugd dat de personeelsbezetting binnenkort wordt verdubbeld. Ik wil er echter wel op wijzen dat we daarmee nog maar de helft van de weg hebben afgelegd. Ook al is het Brussels Gewest geografisch klein, het vergt niet minder werk dan beide andere gewesten, maar net meer. In dit Gewest hebben we niet één maar vier regeringen, niet één instelling voor arbeidsbemiddeling en opleiding maar drie (Actiris, Bruxelles-Formation en de VDAB te Brussel), niet één werktal maar twee.

In die omstandigheden is het praktisch onmogelijk correct vakbondswerk te verrichten, waar ook de Brusselse aangeslotenen recht op hebben. Zij betalen immers dezelfde bijdrage

en hebben ook recht op hetzelfde kwaliteitsvolle vakbondswerk zoals hun Waalse en Vlaamse collega's.

Dit was onmogelijk geweest zonder de massale steun van het verbond Brussel-Halle-Vilvoorde. In naam van het BRC zou ik hier graag Guy en Philippe willen bedanken, en alle collega's van het verbond, die samen met ons de drijvende krachten zijn achter het BRC. Dit verbond heeft na de bijeenkomsten van de militanten op initiatief van het BRC, een grondige hervorming in gang gezet. Het hoeft geen betoog dat deze hervorming essentieel is voor ons, voor de toekomst van het BRC en voor zijn militanten. Beste Guy, je hebt er soms op gewezen, toen je zo'n 18 jaar geleden de leiding hebt genomen over dit verbond, dat de Brusselaars en Franstaligen volledig waren gemarginaliseerd. In eigen naam, en ik denk ook in naam van alle Brusselaars, zowel Nederlandstaligen als Franstaligen, zou ik je vandaag van harte willen bedanken. Het is vooral dankzij jouw zin voor rechtvaardigheid en gelijkheid dat we een heel stuk van de weg hebben afgelegd. De hervorming waarover momenteel wordt gedebatteerd moet onze vakbondswerking nog fel verbeteren. Wat nu ter discussie staat is een formule die de eenheid van het verbond B-H-V probeert te bewaren maar die tegelijk erkent dat de voorwaarde voor deze eenheid, een autonome vakbondswerking is van Halle-Vilvoorde, en van Brussel, en dit voor alle vakbondactiviteiten die met elk van die entiteiten verbonden zijn.

Ook al hebben we als BRC statutair geen inspraak in deze hervorming van het verbond, toch spreekt het voor zich dat als we het Woord leven willen inblazen, als we de ambities van dit eerste Congres willen waarmaken, we alle belang hebben bij meer eenvoudige en efficiënte structuren van het ACV-syndicalisme te Brussel, die nog meer ten dienste staan van het enthousiasme van de militanten. Ze moeten de autonomie en samenhang (ook taalkundig) garanderen van het Brusselse syndicalisme, via een sterke coördinatie tussen het BRC en het toekomstige Comité Brussel van het verbond.

Beste collega's, geachte voorzitter, beste militanten, ik rond deze toespraak af, en binnenkort ook mijn mandaat als voorzitter, met de wens dat u met de structuren van het ACV en met de middelen die aan het Brusselse ACV worden toegekend, nog vóór mijn vertrek indien mogelijk, of anders kort erna, over een syndicaal middel zult beschikken, dat aan uw engagement als militant voldoet.

Een engagement waarvoor ik u van ganser harte wil bedanken.



Marc Leemans, Voorzitter ACV



Vrienden, vriendinnen,

Geachte genodigden,

De zesde staatshervorming is in volle voorbereiding. Federaal worden de laatste loodjes gelegd. Elk van de Gewesten en Gemeenschappen is zich grondig aan het voorbereiden. Dan doen we ook als ACV.

Als vakbonden staan we nochtans niet bekend als actieve motor van de staatshervorming. Wij zijn organisaties die verbinden, in solidariteit en verantwoordelijkheid. Van ons mag je dus ook niet verwachten dat wij de politieke partijen gaan voorschrijven welke stappen best worden gezet om de werknemers uiteen te drijven.

Maar bij elk van de vijf staatshervormingen die achter de rug liggen, hebben we ons als ACV altijd geheel complexloos aangepast aan de nieuwe staatsstructuren. En dat is met de zesde staatshervorming niet anders. Het heeft de werking via onze gemeenschaps- en gewestcomités tot volwassenheid gebracht. In permanente ruggenspraak met de leden en militanten. Al ontbrak nog de kers op de taart: een Congres in elk van de Gewesten en Gemeenschappen. Wij zijn een democratische, solidaire basisbeweging, die zijn standpunten doorpraat en vorm geeft in dialoog met de achterban. Congressen horen daarbij. Omdat ze ons verplichten ruimer te gaan qua achterban en ruimer de tijd te nemen qua voorbereiding. En dat is hier in Brussel magnifiek gelukt. Mijn felicitaties voor het knappe werk dat hierin werd gestoken, door elk van jullie en door de vele mensen achter de schermen. Op die aangebrachte schat aan ideeën en overtuigingen kunnen we met het gehele ACV voortbouwen, in solidariteit met Brussel.

Vriendinnen, vrienden,

Zowel aan Vlaamse als aan Franstalige kant zijn er te veel die Brussel liever voorstellen als een blok aan het been, als een vreemd lichaam dat de ontwikkeling van Vlaanderen, resp. het Waalse Gewest belemmert. Anderen zien het dan weer als het slagveld voor communautaire oorlogjes. Te weinig benaderen Brussel vanuit zijn toegevoegde waarde voor de ontwikkeling van Vlaanderen en van het Waalse Gewest. Laat staan dat ze echt inzicht trachten te krijgen in het reilen en zeilen van dit zo complexe, zo fascinerende, zo diverse stadsgewest. Met zijn rijkdom én zijn armoede. Met zijn potentialiteiten én zijn problemen. Maar met die gedeelde zorg van de Brusselaars dat recht wordt gedaan aan hun probleemgevoelen en aan hun aspiraties.

Zowel dat probleemgevoelen als die gedeelde verwachtingen hebt u op dit eerste Congres magnifiek samengebracht. We hebben er met de confederatie van het ACV ook al zelf een aantal conclusies uit getrokken, op drie vlakken.

Eén, een sterkere ondersteuning vanuit het Dageelijks Bestuur, in de persoon van Marie-Hélène Ska.



Twee, een versterkte ondersteuning vanuit de studiedienst. De aanwervingsprocedure is lopende.

En drie, een versterkte investering in de interne coördinatie tussen de drie regionale werkingen, met een volwaardige inbreng ook van de mensen die worden ingezet voor de ondersteuning van het BRC.

Het zal ons toelaten om beter dan gelijk welke organisatie steeds ook de "Brusseltoets" te doen. Of het nu gaat om federaal beleid, Vlaams beleid of het beleid vanuit de Franstalige Gemeenschap, telkens moeten ze ons de vraag stellen: hoe werkbaar is het in Brussel? En hoe kan de werkbaarheid worden verhoogd?

Maar laat me hier ook toe even in te gaan op enkele actuele uitdagingen waar we met gehele ACV voor staan.

Ik begin met het dossier arbeiders-bedienden. Dat is het dossier van het ACV. We zijn de enige sociale partner met een globaal standpunt. We zijn de enige die lijken te gaan voor een globale oplossing. En we zijn de enigen die vandaag echt druk zetten om te komen tot een tijdige oplossing. 8 juli moet dat varkentje gewassen zijn, besliste het Grondwettelijk Hof. Dat is kort dag. Zo kort dag, dat sommigen al hardop beginnen na te denken over een uitstel door een tijdelijke wijziging van de Grondwet. Ik heb het al meermaals gesteld. En ik zal het blijven stellen. Dit is beschamend. Kan je je dat voorstellen? Binnenkort een Grondwet met iets dat dat klinkt als: "Alle Belgen zijn gelijk voor de wet, behalve nog eventjes de arbeiders"? Het is een slag in het gezicht van de arbeiders, die het beu zijn te worden ondergebracht te worden in een tweederangsstatuut. Dat is niet meer van deze tijd. Omdat het onderscheid tussen handen- en hoofdwerk niet meer van deze tijd is. En daarom, vrienden en vriendinnen, blijven we ons daarin vastbijten. Daarom onze acties, naar de politici, naar de werkgevers via de paritaire comités, naar de werknemers via de ondernemingen, groot en klein. Het is nu aan de regering om uit haar pijp te komen. Ik had het liever anders gezien. We zijn de vakbond van het overleg. En we hebben ons als ACV altijd gesmeten in het overleg. Maar de andere sociale partners kennelijk niet. En dus zal de politiek zich moeten smijten. Zoals het overigens in het federale regeerakkoord staat. Dat zijn sommigen kennelijk al vergeten.

Zo blijven we ook de hand uitsteken voor het dossier van de relance en de competitiviteit. Dat is een uitdaging op de diverse niveaus: internationaal, Europees, federaal, regionaal en lokaal. Maar met voor ons als ACV vandaag één duidelijk speerpunt: de zogenaamde tax shift. De belasting op arbeid verschuiven van belasting op kapitaal. Wie vandaag werk creëert, wordt geconfronteerd met zeer hoge kosten. Niet omdat de lonen te hoog zijn, maar omdat de lonen te zwaar worden belast. En niet omdat de belastingen globaal te hoog zijn. Neen, omdat de belastingen slecht verdeeld zijn. Ze drukken zeer zwaar op arbeid, waardoor ze werkgelegenheid vernietigen, en drukken nog nauwelijks op kapitaal. De Europese cijfers spreken voor zich: arbeid wordt in België 44% zwaarder belast dan kapitaal. Vermogens en inkomens uit vermogen worden in dit land gepamperd. Geen vermogensbelasting. Geen voldragen meerwaardebelasting. Geen geloofwaardige aanpak van de vervennootschappelijking. Geen onderwerping van intresten en dividenden aan de normale belastingen. Geen afschaffing van het bankgeheim. Geen actualisering van de belasting op onroerend vermogen. Hoe vaak hebben we de laatste maanden niet gehoord dat de taboes moeten sneuvelen? Maar kennelijk geldt dan dat alleen voor taboes van de werknemers. Niet voor de taboes van de vermogenden en bemiddelden. Sinds vorige week hebben we voor het eerst recente cijfers over het vermogen van de Belgen, dan nog dankzij de Europese Centrale Bank. In België zit 44% van de vermogen bij de 10% rijksten. Is het veel gevraagd dat die zwaarvermogenden iets meer inspanningen doen, in hun eigen belang overigens, om de openbare financiën te saneren en de werkgelegenheid te bevorderen? In plaats van, Duitsland achterna, de loonkost trachten te drukken door een verhaal van sociale dumping en van totale ontwrichting van het normale sociale overleg?

Al is spreken over meer werkgelegenheid uiteraard veel meer dan een verhaal van lagere loonkost alleen. Met het ACV zetten we vandaag zeer zwaar in op de jeugdwerkloosheid. Ook omwille van de hardnekkige problemen in Brussel. Dat doen we trouwens, samen met de Europese vakbeweging, ook Europees. Europees heeft dat gereendeerd. De Europese Raad keurde in maart de Europese aanbeveling goed over de jeugdgarantie, een recht op werkervaring of opleiding voor werkloze jongeren vanaf de 4de maand werkloosheid. En in het kader van de nieuwe Europese begroting zijn daartoe specifieke middelen voorzien voor de regio's met de



hoogste jeugdwerkloosheid, waarbij Brussel, samen met Henegouwen, sowieso in aanmerking komt. Het is een uitnodiging aan jullie om vanuit het BRC die kansen met beide handen te grijpen, via overleg met de Brusselse regering en de Brusselse partners, maar ook niet zonder co-investering te vragen vanuit Vlaamse en Franse Gemeenschap, zeker als het gaat om onderwijs en opleiding.

Hou ook voor ogen dat we er met het ACV onze eigen draai aan geven. Europa legt een jongerengarantie op vanaf de 4de maand werkloosheid. Voor ons is even belangrijk een jongerengarantie in te bouwen voor zeer langdurig werkloze jongeren. Vanaf 1 januari 2015 dreigen grote aantallen jongeren de dupe te worden van de beperking in duur van de inschakelingsuitkeringen tot maximum 3 jaar, een van hardvochtige en geheel ondoelmatige maatregelen van deze federale regering. Wel, laat ons dan eind 2014 klaar staan met een hermetisch sluitend aanbod van kansen voor jongeren die hun inschakelingsuitkering dreigen te verliezen. Want het is insluiten dat we moeten doen, niet uitsluiten. We moeten de memoranda voor de moeder van alle verkiezingen, in mei 2014, nog voorbereiden als ACV. Maar voor mij is duidelijk dat dit een van onze speerpunten moet zijn naar de nieuwe regeringen, federaal en regionaal.

Die verkiezingen van mei 2014 naderen. En hoe meer politici zeggen dat je vandaag vooral goed beleid moet voeren en dat de campagne nog wat kan wachten, des te meer zijn politici – ook onder druk van de media – bezig met die verkiezingen. Met aan de ene kant de politici die alles opnieuw willen zetten op het communautaire, omdat ze de zesde staatshervorming maar borrelnootjes vinden op hun pad naar een splitsing van het land. En aan de andere kant politici die het sociaal-economische centraal willen stellen. Uiteraard zit het ACV op die tweede lijn. Al is dat in het politieke debat ook geen eenduidige lijn, omdat het daar ook gaat om de keuze tussen rechts en links beleid, een beleid dat eenzijdig vertrekt van de verlangens van de werkgevers, versus een beleid dat recht doet aan de vragen van de werknemers. Het zal aan ons zijn om er federaal en regionaal alles op te zetten dat het zoveel mogelijk van het laatste wordt.

Vrienden, vriendinnen,

Ik zeg dit omdat ik teveel vertwijfeling en ontredde- ring ontwaar. En van daaruit een gevoel van mach- teloosheid en moedeloosheid. Werknemers voelen zich ten prooi aan politieke en patronale krachten die knagen aan hun verworven rechten en elke vooruitgang fnuiken.



Mij hoor je niet zeggen dat het syndicale werk vandaag gemakkelijk is. Maar, vrienden, is het ooit anders geweest? Het is onze verdomde plicht dag na dag het onderste uit de kan te halen, om het kwade te weren en de dingen ten goede te keren. En kom me niet zeggen dat we daarin compleet falen.

Nog op Goede vrijdag, net voor Pasen, hebben we eindelijk de akkoorden kunnen finaliseren over de volledige afschaffing van de lagere jeugdlonen vanaf 18 jaar, over koopkrachtverhoging voor de werknemers met een laag tot middenlaag inkomen, over betere vervangingsinkomens. Met een vierde keer op rij 2% bij, boven index, voor de laagste werkloosheidsuitkeringen en de bijstandsuitkeringen. Met de complete realisatie van onze speerpunten om een volwaardig vakantiegeld voor invaliden in te voeren. Samen voor in totaal haast 400 miljoen koopkrachtverhoging, boven index. Wetende dat alleen al het vrijwaren van de index een huzarenstuk is, quasi uniek in Europa.

Zoals we diezelfde dag nog wisten te realiseren dat de federale begrotingscontrole voor 2013 al bij al nog meeviel. Dankzij de door ons al lang gevraagde versoepeling door Europa van de begrotingsnormen. En met het intrekken van de meeste van de harde neoliberale recepten die ter tafel lagen. Met zelfs een paar extra-impulsen tegen de jeugdwerkloosheid op de koop toe.

Kom me dus niet zeggen dat we niet meer kunnen wegen. Dat we niet meer bij machte zijn de dingen ten goede te keren. Dat kunnen we nog, Europees, federaal en regionaal. Op voorwaarde dat we onze ideeën voor een betere samenleving ook adequaat weten te vertalen in de meest optimale strategie om ze te realiseren.

Laat dit ook een uitnodiging zijn voor het BRC. Dit is een dag om onder gelijkgezinden te bepalen wat ons eigen grote gelijk is. Maar laat ons in één beweging morgen ook uitlijnen hoe we dit gelijk vertalen in realisaties. Gelijk hebben is één ding, gelijk krijgen een ander. Maar het is dat wat leden en militanten van ons verwachten. Laat dit een uitnodiging zijn om met de knappe krachtlijnen van dit BRC-congres overal aan de slag te gaan. Op de meest optimale en resultaatgerichte wijze. Met geheel het ACV achter u. Daar mag u op rekenen.

Felicitaties voor dit eerste congres. Dank aan al wie daartoe bijdroeg. En alle steun voor wie vanaf nu werkt aan de realisatie van al deze congresbeslissingen.

Ik dank u.





VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Myriam Gérard
Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel