

Brussels InterGewestelijk Congres
25 mei 2022

Resolutie van de perspectieven 2022-2026
van ABVV-Brussel



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	4
Politieke uitdagingen	7
1. Voor de regularisering van de arbeidsmarkt en de bescherming van kwalitatieve tewerkstelling	8
a. Voor kwalitatieve banen	8
b. Voor een herwaardering van “essentiële” banen	10
c. Voor de verbetering van de werkomstandigheden in de sector van de dienstencheques ..	11
d. Voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden en grootschalige investeringen in de kinderzorgsector.....	11
e. Voor een versterking van het recht op opleidingen.....	12
f. Voor de begeleiding van werknemers die slachtoffer zijn van herstructurerings.....	13
g. Voor een regularisering van nieuwe vormen van werkgelegenheid.....	15
h. Voor een werkelijke sociale bescherming voor wie die niet krijgt.....	16
i. Voor een werkelijke inachtneming van de gevolgen van telewerken voor de werknemers en de Brusselse sociaaleconomische ontwikkeling.....	17
2. Voor een rechtvaardige en duurzame economische omschakeling	19
3. Voor het recht op de Stad	21
a. Voor toegankelijke en hoogwaardige huisvesting	23
b. Voor toegang tot energie en water voor alle inwoners van Brussel.....	24
c. Voor een duurzaam mobiliteitsbeleid	25
d. Voor het recht op gezondheid voor iedereen	27
4. Voor de bevordering van gelijkheid en diversiteit	29
5. Voor de versterking van de welvaartsstaat	32
Voor hoogwaardige openbare instellingen en niet-commerciële diensten, toegankelijk voor iedereen	33
6. Institutionele hervormingen: basta!	34
Syndicale uitdagingen	37
1. De syndicale democratie	37
2. Hulp en begeleiding voor werknemers en werknemers	38
3. Vormingen voor en ondersteuning van militanten	39
4. Economisch en sociaal overleg en syndicale tegenmacht	40
5. Geweld en intimidatie	41

Het ABVV van Brussel wil de diversiteit van de Brusselse bevolking valoriseren. De vakbond vertegenwoordigt en beschermt alle werknemers en werkneemsters, met of zonder werk, al dan niet illegaal, inwoners van Brussel of niet.

Alle beschouwingen in deze tekst betreffen zowel vrouwen als mannen, en beogen de collectieve verbetering van de arbeidsomstandigheden van zoveel mogelijk mensen. Op sommige plaatsen wordt de mannelijke vorm gebruikt louter om het leescomfort te verhogen, en dit is niet discriminerend bedoeld.

Inleiding

Voorliggend document bevat voorstellen voor de resoluties van de perspectieven 2022-2026 die ABVV-Brussel met zijn leden zal bespreken tijdens het statutair congres van 25 mei.

Na afloop van ons congres vormen deze resoluties de politieke en syndicale oriëntaties van onze organisatie voor de komende 4 jaren.

Ze bestaan uit twee luiken: onze politieke uitdagingen en onze syndicale uitdagingen.

Ze zijn gebaseerd op een sociaaleconomische barometer, “Brussel en de gezondheids crisis”, die de Brusselse sociale en economische realiteit via verschillende statistische indicatoren objectiveert. Deze barometer zal op de dag van het Congres worden uitgebracht en aan onze militanten worden bekendgemaakt. De voornaamste thema’s werden overigens reeds met de militanten van ABVV-Brussel besproken tijdens de vier vakbondsraden ter voorbereiding op het congres¹.

Deze resoluties van de perspectieven worden aangevuld met de actualiteitsmoties en de bijzondere resoluties die door de verschillende comités van ABVV-Brussel worden opgesteld: het Vrouwencomité, het Jongerencomité en het Comité gepensioneerd-en-bruggepensioneerd-en. Zo vormen institutionele vraagstukken met betrekking tot een nieuwe staatshervorming het onderwerp van een bijzondere motie.

We wijzen erop dat dit document is opgesteld met als voornaamste zorg de bevordering van de gendergelijkheid op intersectionele wijze (d.w.z. op alle gebieden), aangezien de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen bijzonder zorgwekkend blijft.

Brussel geconfronteerd met sociale nood

Voor de uitvoering van de resoluties van de perspectieven 2018-2022, die tijdens het laatste congres werden aangenomen, formuleerde ABVV-Brussel in 2019 zijn voorstellen en eisen voor de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid, de leefomstandigheden in de stad en voor meer gelijkheid in Brussel.

Deze voorstellen kwamen tot stand op basis van de objectivering van de sociaaleconomische situatie in Brussel, met de publicatie van drie barometers die gewijd waren aan de kwaliteit van de tewerkstelling, de ongelijkheid in het werk en het leven in de stad. Zij mondden tevens uit in de mediacampagne van ABVV-Brussel “Voor een degelijke job, niet zomaar een job!”.

Het voornaamste wat wij in 2019 via verschillende statistische indicatoren hebben kunnen vaststellen, en wat uiteraard niet nieuw is, is het feit dat het Brussels gewest veel rijkdommen produceert² die niet alle werknemers en/of inwoners bereiken.

Brussel is een zeer kosmopolitisch en internationaal gewest waarvan de stadseconomie zeer veel veranderingen ondergaat, en met een economische structuur die onderhevig is aan de-industrialisering. Het gewest wordt gekenmerkt door een grote sociale tweedeling en onaanvaardbare

-
- 1 21 april 2021 over politiek en volksgezondheid, 21 juni 2021 over nieuwe vormen van tewerkstelling en platformeconomie, 13 oktober 2021 over de sociale noodtoestand post-covid, 19 januari 2022 over de staatshervorming.
 - 2 Brussel is het vierde rijkste gewest van Europa in termen van bruto binnenlands product per inwoner.

sociaaleconomische ongelijkheid. En deze realiteit treft in het bijzonder vrouwen, jongeren en personen van buitenlandse afkomst. Deze tweedeling neemt toe onder het gecombineerde effect van de immigratie van werknemers uit alle windstreken die in Brussel komen werken in zeer laagbetaalde omstandigheden, en de stadsvlucht van Brusselaars die niet meer over voldoende inkomsten beschikken om redelijke huisvesting in de stad te vinden.

Sedert vele jaren kunnen we slechts vaststellen dat de arbeidsomstandigheden in Brussel verslechteren onder het flexibiliseringsbeleid van de werkgelegenheid, de activatie van werknemers, de veralgemeende concurrentie van werknemers en sociale dumping. De leefomstandigheden in de stad gaan achteruit door de moeilijkheden die steeds meer Brusselaars ondervinden bij hun zoektocht naar een woning en hoogwaardige gezondheidszorg, door de mobiliteitsproblemen, de toegang tot opleidingen... Bijna 40% van de Brusselse bevolking heeft te kampen met precariteit en maatschappelijke uitsluiting.

Brussel heeft daarentegen grote troeven. Brussel is kosmopolitisch en multicultureel en staat open naar de wereld. Brussel is ook een gewest met een zeer verscheiden en jonge bevolking. Deze realiteit vormt ontegensprekelijk een sociale en economische meerwaarde die beter moet worden gevaloriseerd.

Sinds 2019 dringt de gezondheids crisis en vandaag de oorlog in Oekraïne zich in ons privé- en professioneel leven op. De sociaaleconomische gevolgen van deze crises hebben een ongekennde omvang en hebben bovengenoemde vaststellingen extra versterkt.

Daarom publiceert ABVV-Brussel in het kader van de voorbereiding op zijn congres van 25 mei 2022 een nieuwe sociaaleconomische barometer: Brussel en de gezondheids crisis. Deze barometer meet de impact van bovenstaande ontwikkelingen op de Brusselse werknemers en burgers.

Aan de hand van deze barometer kunnen wij op dit moment vaststellen dat de sociaaleconomische gevolgen van de gezondheids crisis in het bijzonder voelbaar zijn in Brussel. Ons gewest werd immers reeds voor de crisis gekenmerkt door diepe sociale breuken, precariteit en ongelijkheid. Bovendien werd Brussel als stedelijk gewest diep getroffen door economische ontwikkelingen die door de crisis in een stroomversnelling zijn geraakt: grote en langdurige stijging van het thuiswerk, de digitalisering en “veruberisering” van de economie, een zeer snelle stijging van tijdelijke werkloosheid en baanverlies ten gevolge van sluitingen die vele sectoren en bedrijven troffen (toerisme, horeca, evenementen...).

In deze nieuwe barometer kunnen we zien dat de crisis geen enkele categorie werknemers heeft gespaard, maar dat ze hen dikwijls op verschillende wijze trof:

1. **Werknemers - vaak werkneemster trouwens - die de voortzetting van de werking van onze bedrijven tijdens de crisis garandeerden** (werkers in de gezondheidszorg, handel, dienstencheques...). Werknemers die reeds voor de crisis geconfronteerd werden met slechte arbeidsomstandigheden en lonen, en die, ondanks hun erkenning als “essentieel” niet hebben kunnen genieten van een voelbare verbetering van hun arbeidsomstandigheden;
2. **Tijdelijke werklozen** die aanzienlijk loonverlies hebben geleden terwijl ze al dikwijls aan de meest precare arbeidsomstandigheden waren blootgesteld (werknemers in de horeca, schoonmaakdiensten, dienstverlening aan ondernemingen...);
3. **Werknemers en werkneemsters die hun baan hebben verloren** naar aanleiding van de gezondheids crisis en die voor het merendeel onzekere vormen van tewerkstelling kenden;

4. **Werknemers en werkneemsters zonder enige vorm van sociale bescherming** en die hun inkomsten dikwijls volledig verloren (jobstudenten, flexi-jobs, zwartwerkers, mensen zonder papieren...);
5. **Thuiswerkers** die, zelfs al behielden zij hun inkomen, soms geconfronteerd werden met verslechterde arbeidsomstandigheden (kinderopvang tijdens het werk, ongeschikte woningen...) en hoge kosten die normaal gezien ten laste zijn van het bedrijf (energie, inrichting van een werkpost thuis...).

De crisis versnelde de toenemende ongelijkheid tussen werknemers en de maatschappelijke tweedeling in Brussel. De meest precare werknemers (deeltijdse werknemers, tijdelijke werknemers, jobstudenten, zwartwerkers, mensen zonder papieren...), kortgeschoolden, vrouwen, jongeren en werknemers van buitenlandse afkomst werden daarbij het meest blootgesteld aan het wegvallen van inkomsten of van werk, en aan de verslechtering van de arbeidsomstandigheden.

De crisis heeft eveneens de precariteit en de ongelijkheid, die reeds voor de crisis vooral in Brussel groot waren, extra versterkt: moeilijkheden om toegang te vinden tot een betaalbare en hoogwaardige woning, explosieve energiekosten, digitale kloof, uitstel van gezondheidszorg...

Ook de lockdownperioden hebben de moeilijkheden van het leven in de stad vergroot, en in het bijzonder in de volksbuurten waar minder openbare en groene ruimtes zijn, en die meer vervuilingsbronnen kennen (lawaai, luchtvervuiling...).

Ten slotte heeft de gezondheidscrisis geleid tot diepgaande veranderingen in de arbeid die een langdurige impact zullen hebben: aanzienlijke toename van telewerk, groeiende digitalisering van de openbare dienstverlening, explosieve groei van nieuwe tewerkstellingsvormen die verband houden met de platformeconomie, sociale dumping...

Tegenover deze bevindingen **heeft ABVV-Brussel besloten om van de strijd tegen de precariteit het centrale thema van de resoluties van de perspectieven te maken.**

Tegenover de sociale nood is het zeer belangrijk om zich te mobiliseren en te strijden voor de gelijkheid en voor een eerlijke herverdeling van de rijkdommen onder werknemers en werkneemsters.

Met het oog hierop heeft ABVV-Brussel in het kader van de resoluties van de perspectieven 2022-2026 zes prioritaire politieke uitdagingen gesteld en twee prioritaire syndicale uitdagingen:

Politieke uitdagingen

1. De regularisering van de arbeidsmarkt en de bescherming van kwalitatieve tewerkstelling
2. Een rechtvaardige en duurzame economische transitie
3. De bevordering van gelijkheid en diversiteit
4. Het recht op de stad (huisvesting, energie, mobiliteit, gezondheid, milieu)
5. De versterking van de welvaartsstaat
6. De institutionele hervormingen

Syndicale uitdagingen

1. Syndicale democratie
2. Dienstverlening aan leden
3. Vormingen en hulp voor militanten
4. Economisch en sociaal overleg en syndicale tegenmacht

5. Geweld en intimidatie

Gedurende de komende 4 jaren gaat ABVV-Brussel deze politieke en syndicale uitdagingen in zijn acties centraal stellen.

Politieke uitdagingen

Het ABVV van Brussel, een tegenkracht en initiatiefnemer

Tegenover de verslechtering van de sociaaleconomische situatie in Brussel, die wij reeds jarenlang aan de kaak stellen, werpt het ABVV zijn hele gewicht in de schaal om het overheidsbeleid om te buigen naar een algemene verbetering van de arbeids- en leefomstandigheden van Brusselse werknemers en burgers.

Met zijn 198 000 leden en aangeslotenen is ABVV-Brussel een initiatiefnemer van voorstellen en acties die meetelt in het Brussels politiek landschap. Het is zowel een politieke tegenkracht die invloed uitoefent op het gewestelijk beleid als een vakbondsorganisatie die zijn eigen politieke project voorstelt.

Sedert 2002 neemt ABVV-Brussel actief deel aan onderhandelingen en de uitvoering van sociale tripartiete akkoorden die gesloten worden tussen de Gewestregering, de vakbonden en de vertegenwoordigers van Brusselse werkgevers. Deze akkoorden hebben als doel de economische en sociale beleidsvoering te sturen richting gedeelde prioriteiten, ten behoeve van de werknemers en de inwoners van Brussel. Deze interprofessionele akkoorden worden vervolgens opgenomen in beleidsdomeinen via kaderovereenkomsten tussen de overheid en sociale gesprekspartners op sectoraal niveau³.

Naar aanleiding van de laatste gewestverkiezingen van 2019 zijn hier onderhandelingen uit voortgevloeid met de Brusselse overheid, die op 16 januari 2020 leidden tot de ondertekening van Strategie 2030.

Strategie 2030 identificeert de belangrijkste werkdomeinen die de sociale gesprekspartners en de overheid beloven uit te voeren om de leef- en arbeidsomstandigheden van Brusselse werknemers en burgers te verbeteren.

Tijdens de onderhandelingen over deze sociale overeenkomst verdedigde ABVV-Brussel overeenkomstig zijn resoluties van de perspectieven 2018-2022 zijn politieke prioriteiten ten gunste van een betere regularisering van de arbeidsmarkt, een rechtvaardige en duurzame economische transitie (inclusief de bescherming en bevordering van de stadsindustrie), de bescherming van de welvaartsstaat van openbare dienstverlening en het recht op de stad.

Vandaag roept ABVV-Brussel tegenover de achteruitgang van de sociaaleconomische situatie en de stijgende precariteit en ongelijkheid op tot het uitvoeren van een echt sociaal noodplan voor Brussel.

3 Technologische industrie, transport en logistiek, horeca, bouw, informatica en in onderhandeling in de non-profitsector, de handel, banken en verzekeringen.

1. Voor de regularisering van de arbeidsmarkt en de bescherming van kwalitatieve tewerkstelling

a. Voor kwalitatieve banen

De precarisering van de tewerkstelling en de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden in Brussel nemen toe.

Zo toonden wij in onze laatste barometer aan dat tussen 2009 en 2019 **65% van de gecreëerde banen onzeker waren**: deeltijds, tijdelijk en interim, atypische overeenkomsten, schijnzelfstandigen, zwartwerk...

Deze onzekere banen worden voornamelijk bezet door een gediscrimineerde en/of kwetsbare bevolkingsgroep: vrouwen, jongeren, kortgeschoolden en personen van buitenlandse afkomst...

Deze verschrikkelijke realiteit kan aan de hand van enkele cijfers worden geïllustreerd:

- 90% van de laaggeschoolde vrouwen hebben een onzekere baan in Brussel;
- 53% van de jongeren tussen 15 en 24 jaar hebben een baan met een tijdelijke overeenkomst;
- Driekwart van de banen in de horeca in Brussel, een sector die zeer door de crisis werd getroffen, wordt uitgevoerd door inwoners van Brussel die vaak jong, kortgeschoold en van buitenlandse afkomst zijn.

De oorzaken van deze stijgende precariteit van de werkgelegenheid zijn niet nieuw. De veranderingen van de stedelijke economie van Brussel met de massale de-industrialisering van zijn economische structuur, de ontwikkeling van netwerken van onderaanneming en de fragmentering van collectieve arbeidsorganisatie hebben gezorgd voor een stijging van sociale dumping en concurrentie tussen werknemers op de arbeidsmarkt. Deze de-industrialisering moet niet worden beschouwd als een fataliteit en het ABVV zal deze sector die direct of indirect duurzame banen creëert in de kijker blijven zetten... De industrie biedt interessante werkgelegenheid aan jonge Brusselaars die niet verwaarloosd mogen worden! De gezondheidscrisis en het in dit verband vastgestelde tekort aan materiaal, evenals de stijging van de energieprijzen, herinneren ons meer dan ooit aan de dringende noodzaak om een ambitieus industrieel beleid in te voeren en de productie zo dicht mogelijk naar de consumptieplek te verplaatsen.

Deze concurrentie wordt nog eens versterkt door het activeringsbeleid tegenover werkzoekenden, arbeidsongeschikten en wellicht binnenkort tijdelijk werklozen. De wil van bepaalde politieke verantwoordelijken om, onder de dekmantel van de strijd tegen de zogenaamde knelpuntberoepen, werkzoekenden op termijn te verplichten een geïndividualiseerd vormingstraject richting deze beroepen te volgen.

Onder het mom van de stijging van de werkgelegenheid en de strijd tegen de werkloosheid heeft de overheid bovendien de ontwikkeling van atypische tewerkstellingsvormen vergroot: flexi-jobs, interimjobs, studentenjobs, platformjobs, Activa, Artikel 60, stages (met name Instapstages in bedrijven)...

Tezelfdertijd werden ook de arbeidsomstandigheden zwaarder: versnelling van het productietempo en de werklust, nauwgezette controle op werknemers, met name via digitale technologieën, "nieuwe" managementtechnieken waarmee de concurrentie onder werknemers toeneemt, verlenging van de

loopbaan ten gevolge van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en het stapsgewijs uitdoven van de mogelijkheid op de eindeloopbaanregeling...

De gezondheidscrisis is een extra factor geweest die deze groeiende onzekerheid van de werkgelegenheid heeft blootgelegd. De werknemers in onzekere banen zijn er de voornaamste slachtoffers van geweest, hetgeen de sociale tweedeling tussen werknemers in Brussel nog eens benadrukt.

Bleef de werkgelegenheid in het midden van de crisis van 2020 stabiel (- 2,1% in 2020), de tijdelijke voltijdsbanen daalden met 5%, de deeltijdsbanen met 15%. Onder de jongeren van 15 tot 24 jaar daalde de werkgelegenheid voor vrouwen met 17% (9% voor mannen). En wie zijn baan niet heeft verloren, maar tijdelijk werkloos was, kende een gemiddeld inkomensverlies van 24% (€ 380 per maand).

Tegenover deze realiteit moet volgens ABVV-Brussel de strijd tegen de groeiende onzekerheid van de werkgelegenheid centraal staan in vakbondsacties, teneinde goede arbeidsomstandigheden en een rechtvaardige verloning van werknemers te waarborgen.

Tussen 2022 en 2026:

Op syndicaal vlak blijft ABVV-Brussel werken aan de objectivering van de jobkwaliteit in Brussel en zet het zijn campagne "Voor een degelijke job, niet zomaar een job!" voort.

Op politiek vlak richt ABVV-Brussel zijn acties op:

- Het invoeren van een **permanente monitoring van de kwaliteit van de tewerkstelling** door de Brusselse overheid, waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan gender, jongeren en diversiteit;
- Het opstellen van een **kadaster van alle jobaanbiedingen van Brusselse ondernemingen, verenigingen en besturen** onder leiding van Actiris teneinde de knelpuntberoepen te kunnen objectiveren in termen van arbeidsomstandigheden en bezoldiging;
- **Gendermainstreaming** versterken in het tewerkstellings- en vormingsbeleid en een preventief beleid inzake discriminatie bij tewerkstelling (zie ook politieke uitdaging 4);
- **De evaluatie van gewestelijke overheidssteun en hun paritaire omkadering** (Activa, Artikel 60, stages bij bedrijven...) met bijzondere aandacht voor de arbeidsonzekerheid;
- Het behoud van een stevige en structurerende stadsindustrie binnen het Gewest;
- Effectieve controle op de omstandigheden van de terbeschikkingstelling van de werknemers in het kader van Artikel 60⁴ (naleving van sociaal overleg, verplichte omkadering van vormingen, overtollige banen...) en een **strikte omkadering van het gewestelijk proefproject "Zone zonder langdurig werklozen"**⁵, om geen bron van sociale dumping en achteruitgang van de algemene werkomstandigheden te zijn. Dit soort tewerkstelling concurreert met de bestaande banen (gemeentelijke of privébanen, bijvoorbeeld in de beschutte werkplaatsen);
- **Het einde van het activeringsbeleid**, dat werknemers verplicht eender welke baan en/of vorming te aanvaarden, en het behoud van het vrijwillige karakter van werkzoekenden bij de keus van hun vormingstraject;

4 Aan de hand van artikel 60 van de organieke wet betreffende de OCMW's kan een OCMW een begunstigde van een leefloon aanwerven met een arbeidsovereenkomst van loontrekkenden (en gelijkgeschakeld), met de mogelijkheid om hem ter beschikking te stellen van een derde gebruiker (gemeente, vzw, onderneming...)

5 Hiermee wordt elke langdurig werkloze in een bepaalde zone een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aangeboden, en wordt hij/zij betaald met het minimumloon; hiermee wordt beantwoord aan de noden van de gemeenschap die niet worden gedekt in de zone.

- **Een krachtig engagement van de overheid om de gewestelijke en federale arbeidsinspecties te voorzien van de nodige menselijke, financiële en digitale middelen om hun taken uit te voeren.** De inspectiediensten, die momenteel over te weinig middelen en personeel⁶, beschikken, zijn niet in staat hun taken op het gebied van wetgeving en eerlijke concurrentie tussen bedrijven uit te voeren. Wij worden derhalve geconfronteerd met een groei van fundamenteel oneerlijke bedrijven in een groot aantal sectoren, maar vooral in dienstverlenende bedrijven zoals de schoonmaaksector en de 'RECA'-sector. Deze delinquente ondernemingen moeten bij de overheid op een zwarte lijst worden geplaatst omdat zij de sociale band verbreken, omdat zij eerlijke concurrentie verhinderen, omdat zij mannen en vrouwen uitbuiten, meer vrouwen dan mannen zelfs. Actiris, Bruxelles Formation en alle andere gewestelijke overheidsinstanties ten dienste van de Brusselse ondernemingen en burgers moeten alle inbreuken die zij vaststellen doorgeven. De overheid moet zich ook de middelen verschaffen om de ondernemingen te vervolgen die niet in staat zijn orde op zaken te stellen door zo nodig een faillissementsprocedure te durven opstarten;
- **De strijd tegen sociale dumping**, met name via de regulering van de overheidsopdrachten en het uitvoeren van sectorale anti-dumpingbepalingen
- **Het einde van de door de Federale overheid genomen tewerkstellingsmaatregelen die hebben geleid tot groeiende onzekerheid voor de werknemers, het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht**, en het opleggen van openbare regels, waarmee het opduiken van substatuten in ons Gewest kan worden belet, zoals flexi-jobs, interimjobs, onderbetaalde stages, studentenjobs, platformbanen...

b. Voor een herwaardering van “essentiële” banen

In het begin van de gezondheidscrisis, twee jaar geleden, weerklonk applaus voor werknemers in de zogenaamde “essentiële” banen, waarvan de meerderheid vrouwen⁷, met weinig bevorderlijke arbeidsomstandigheden en lonen.

Vandaag moeten wij helaas vaststellen dat deze werknemers niet alle erkenning hebben gekregen die zij verdienen, noch een verbetering hebben gekend van hun arbeidsomstandigheden of lonen.

Op termijn kunnen we zelfs het tegenovergestelde vrezen. Het langverwachte einde van de gezondheidscrisis dreigt immers bezuinigingsmaatregelen met zich mee te brengen binnen vele van deze sectoren die dikwijls ten dele afhankelijk zijn van overheidsfinanciering. Ook door de schaarser wordende grondstoffen, de dramatische verhoging van de prijzen van energie, levensmiddelen en basisbenodigdheden, zullen bedrijven, die hun winst willen behouden, hun werknemers in sectoren zoals handel, transport en logistiek onder druk zetten.

Er is reden om te vrezen dat werknemers in de zogenaamde “essentiële” banen in de toekomst derhalve te maken zullen krijgen met een verslechtering van hun arbeidsomstandigheden.

In 2022-2026 zal ABVV-Brussel zich naast zijn permanente strijd voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden van alle werknemers als volgt mobiliseren:

⁶ De federale inspectiedienst in Brussel komt 13 inspecteurs te kort om de wettelijke limiet van 30 posten te halen!

⁷ 60% van het personeel in de commerciële sector, 80% van de verplegers in ziekenhuizen, 85% van de hulpverzorgers in rusthuizen, 95% van de kinderverzorgers en huishoudelijk helpers zijn vrouwen.

- De arbeidsomstandigheden van de werknemers en werkneemsters die tijdens de crisis in eerste lijn werkzaam waren structureel herwaarderen;
- De vrijheid van loononderhandelingen herstellen in de sectoren en bedrijven, door de Loonnormwet van 1996 te wijzigen;
- Aanzienlijke overheidsmiddelen herinvesteren in dienstverlening voor de gemeenschap, openbare en niet-commerciële diensten in de gezondheidszorg, hulp aan personen, kinderopvang, ouderenzorg, onderwijs, enz., teneinde er goede arbeidsomstandigheden te garanderen en toegang voor allen;
- De productie-industrie behouden en zelfs ontwikkelen, daar ze direct, maar ook indirect duurzame banen genereert binnen de dienstverlening aan verschillende andere sectoren.

c. Voor de verbetering van de werkomstandigheden in de sector van de dienstencheques

Naar aanleiding van de 6^e staatshervorming is de sector van de dienstencheques geregionaliseerd. Het Brussels gewest beschikt sedert 2016 over alle bevoegdheden om het dispositief te reguleren en te omkaderen.

De gewestregering heeft zich er in de loop van deze legislatuur toe verbonden de sector te hervormen teneinde de financiële duurzaamheid te garanderen en de arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen te verbeteren.

De werknemers van deze sector, die 5% van de actieve Brusselse bevolking uitmaken, bestaan voor 95% uit vrouwen, en bijna allen zijn van buitenlandse afkomst. Deze werkneemsters hebben voornamelijk deeltijdsbanen met een gemiddeld maandloon van € 975!

Bovendien worden zij geconfronteerd met bijzonder moeilijke arbeidsomstandigheden die hun gezondheid aantasten (25% van de huishoudhulpen had in 2020 te maken met lichamelijke ongeschiktheid en 51% onder hen lijdt vaak tot zelfs dagelijks aan rugpijn).

In het kader van de verwachte hervorming van het dispositief eist het ABVV het volgende:

- De algemene verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de sector, inclusief een preventief beleid tegen geweld en pesterijen;
- Het vastleggen van een minimumduur van de arbeidsuren van 19u/week teneinde de loonvoorwaarden van de huishoudhulpen te verbeteren;
- De begeleiding van de werkgevers bij de verrichte prestaties van de werknemers bij de gebruikers thuis versterken;
- De verscherping van de controle op de sector door de gewestelijke inspectiediensten;
- De verscherping van de verplichting om vormingen te volgen en sancties voor werkgevers die dit niet naleven;
- Gegarandeerde toegang tot het dispositief voor gebruikers met lage inkomens (eenoudergezinnen, gepensioneerden, gehandicapten...).

d. Voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden en grootschalige investeringen in de kinderopvangsector

De kinderopvangsector (crèches en buitenschoolse opvang), alsook andere sociale eerstelijnsdiensten, is onbetwistbaar een essentiële dienstverlening aan de bevolking, en in het bijzonder voor vrouwen.

Wanneer jonge ouders geen plaats in een crèche vinden, zijn het immers vaak de vrouwen die hun loopbaan in pauze zetten om zich over de kinderen te ontfermen. Zij hebben derhalve geen inkomen en zien hun recht op pensioen dalen.

Deze sector, die voornamelijk door vrouwen wordt bezet (95% van de kinderverzorgers zijn vrouwen), wordt in het Brussels Gewest evengoed geconfronteerd met een groot tekort aan plaatsen in crèches en een zware onderinvestering. De werknemers in deze sector hebben weinig aanzien en worden slecht betaald.

In 2022-2026 zal ABVV-Brussel zich inzetten voor:

- een betere financiering van de sector en meer openbare, niet-commerciële crèches;
- een verbetering van de arbeidsomstandigheden en betere lonen voor de werknemers;
- een versterking van de begeleidingsnormen van kinderen;

e. Voor een versterking van het recht op opleidingen

Beroepsopleidingen zijn van cruciaal belang voor werknemers, met of zonder werk. Of het nu is om een diploma te behalen of om van professionele koers te veranderen, opleiding moet hen in staat stellen duurzaam in te schakelen in een baan van goede kwaliteit, die vooral in lijn is met de diepere verwachtingen van de werknemer.

Er moet nog veel vooruitgang worden geboekt, zelfs al lijken de kwaliteit van de aangeboden opleidingen en de tevredenheid van de deelnemers aan opleidingen in het Brussels gewest te stijgen.

In het kader van de Strategie 2030 hebben de gewestelijke overheid en de sociale Brusselse gesprekspartners zich ertoe verbonden om in onderlinge overeenstemming een nieuw opleidingsplan uit te werken voor werknemers en werkzoekenden in Brussel: de “Strategie inzake kwalificatie voor werk”, met als doel de toegang tot duurzame kwaliteitsjobs te garanderen, in lijn met het levensproject van de werkzoekenden en in antwoord op de dynamische eisen van de arbeidsmarkt.

Volgens ABVV-Brussel is een levenslange opleiding een individueel recht voor alle werknemers, met of zonder werk. Een opleiding moet een instrument zijn voor menselijke, sociale en culturele emancipatie ten dienste van werknemers en de maatschappij in haar geheel. Ze moet de werknemer de mogelijkheid bieden zijn professionele vaardigheden te ontwikkelen, duurzaam in een kwaliteitsbaan te integreren en begeleid te worden in de ontwikkelingen van zijn activiteitensector (met name inzake de digitalisering). Maar opleiding is meer dan een middel om sterker te staan op de arbeidsmarkt; het is ook een middel tot sociale promotie en ontplooiing via algemene maatschappelijke en sociale vorming. In dit verband moeten werknemers hun opleiding vrij kunnen kiezen met het oog op hun persoonlijke ontwikkeling, en niet verplicht of gedwongen.

Bovendien heeft de Covid-19-crisis geleid tot de versnelling van de digitalisering van hele delen van de Brusselse arbeidsmarkt. Opleidingen tijdens de loopbaan moeten de werknemers in staat stellen de digitale vaardigheden te leren die nodig zijn voor hun sociale en professionele integratie. Een zeer belangrijke uitdaging, want 1 op de 10 Belgen verklaart zich zorgen te maken over zijn baan omdat hij de digitale ontwikkeling niet kan volgen.

Tussen 2022-2026:

Op syndicaal vlak verbindt ABVV-Brussel zich ertoe om:

- ervoor te zorgen dat de verschillende door de overheden genomen maatregelen voor opleidingen syndicaal worden begeleid, in stages en vormingen in bedrijven, en de mogelijkheden ervan uitbreiden naar de zogenaamde middenstandsopleidingen, die worden georganiseerd door werkgevers van kleine en middelgrote ondernemingen;
- de Brusselse beroepscentrales te steunen bij de onderhandelingen en de uitvoering van sectorale kaderovereenkomsten met de overheidsdiensten.

Op politiek vlak stelt ABVV-Brussel de volgende eisen:

- Werkzoekenden in opleiding een werkelijk opleidingsinkomen toe te kennen, met een minimum van €4/uur;
- De openbare opleidingsinstellingen, namelijk Bruxelles Formation, VDAB-Brussel en de GSOB⁸ versterken in hun opdrachten en hun actiemiddelen;
- Werkgelegenheid scheppende banen identificeren, waarin de kans op tewerkstelling groot is, met goede loopbaanvooruitzichten, teneinde werkzoekenden een beroepsoriëntatie aan te bieden en hen de vrije keuze te garanderen voor deze banen;
- Deze dragende beroepen aantrekkelijker maken, met name in de gezondheids- en welzijnssector;
- Opleidingen voor industriële, technologische en dienstverlenende banen promoten, innoverende sectoren die op lange termijn stabiele werkgelegenheid bieden. Op het vlak van onderwijs is het van essentieel belang om jongeren aan te trekken tot deze banen waarvan de technologische en ergonomische ontwikkeling alsook de digitalisering in de loop der jaren de werkdruk verlaagt.
- Waken over gendergelijkheid bij het recht op opleidingen, door onder andere de barrières op te heffen voor traditioneel mannelijke banen, en door het aanbod aan opleidingen uit te breiden voor meer vrouwelijke banen, zoals de handel, welzijn, gezondheidszorg;
- Het recht op opleidingen waarborgen voor laaggeletterde werknemers en personen die worden getroffen door de digitale uitsluiting;
- Wanpraktijken in bedrijfsstages en -opleidingen reguleren;
- Meer investeren in opvangmogelijkheden voor kinderen van stagiaires in opleiding, het aantal kinderdagverblijven van Actiris verhogen.

f. Voor de begeleiding van werknemers die slachtoffer zijn van herstructureringen

De veranderingen in de stadseconomie en de invloed die de gezondheidscrisis op de economische structuur van Brussel heeft, dreigt op termijn vele (collectieve) ontslagen tot gevolg te hebben.

Als antwoord op deze dreiging besloot de gewestregering in 2021 een proefproject te starten met als doel de oprichting van een gewestelijk Fonds om werknemers te begeleiden die slachtoffer zijn van een faillissement, genaamd "**Rebound Fonds**". In tegenstelling tot Vlaanderen en Wallonië beschikt het Brussels Gewest immers niet over een eigen dispositief om collectief ontslag en bedrijfssluiting te beheren.

Dit dispositief blijft ver achter bij de standpunten van ABVV-Brussel ten gunste van het oprichten van echte omscholingsfaciliteiten tewerkstelling/vorming in Brussel.

Dankzij onze mobilisatie en eisen voor een ambitieuzer dispositief, heeft de gewestregering zich in het kader van Strategie 2030 ingezet om omscholingsfaciliteiten tewerkstelling/vorming op te richten met het oog op outplacement en omscholing van werknemers die het slachtoffer zijn van herstructurering of collectief ontslag.

Dit project werd overigens opgenomen in het kader van het Brusselse Relanceplan dat door de Europese Commissie werd goedgekeurd.

In het kader van het **Rebound Fonds** heeft ABVV-Brussel een specifieke dienst opgericht om werknemers die het slachtoffer van faillissement zijn te begeleiden, de dienst "steun bij faillissementen"⁹. Vakbondsbegeleiders bieden werknemers eerste administratieve en juridische hulp (werkloosheid, Fonds voor Sluiting Onderneming) enz., en verwijzen hen door naar hun beroepscentrales. ABVV-Brussel begeleidt tevens werknemers in geval van problemen met huisvesting, schuldenlast, toegang tot water/gas/elektriciteit via zijn vzw Habiter Bruxelles.

In 2022-2026:

Op syndicaal vlak zal ABVV-Brussel zijn steun en diensten aan werknemers blijven aanbieden die het slachtoffer zijn van collectief ontslag door middel van de uitbreiding van het gewestelijk dispositief voor herstructureringen en sluitingen van ondernemingen.

Op politiek vlak blijft ABVV-Brussel zich mobiliseren voor:

- Het aannemen van een gewestelijke ordonnantie tot invoering van werkelijke omscholingsfaciliteiten onder de verantwoordelijkheid van openbare tewerkstellings- en opleidingsinstellingen en vakbondsorganisaties;
- Vermijden dat de herstructureringen meer personen treffen die het slachtoffer zijn van discriminatie via bewustwordingsmaatregelen, een monitoring voor de man/vrouw-verhouding en een vakbondscontrole. Ervoor waken dat werkneemsters niet minder bescherming krijgen dan werknemers tijdens de herstructureringen ten gevolge van genderstereotypen;
- Het oprichten van een permanente omscholingscel bij Actiris, in samenwerking met Bruxelles Formation en de VDAB, waarbij consultants van Actiris en Bruxelles Formation/VDAB en vakbondsbegeleiders zijn aangesloten om ook ontslagen werknemers van de kleinere ondernemingen en ontslagen werknemers buiten collectief ontslag te kunnen begeleiden;
- Dit dispositief moet toegankelijk zijn voor alle ontslagen werknemers (inclusief onderaannemers en werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur of een interimovereenkomst), en moet gebaseerd zijn op protocolakkoorden met de sectorale vormingsfondsen en de Polen Opleiding Werk, die ze met Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB hebben opgericht in bepaalde strategische sectoren¹⁰.

9 <http://www.fgtbbruxelles.be/nl/failliet/>

10 Technologie-industrie, transport en logistiek, horeca, informatica- en communicatietechnologieën, bouw.

Het ABVV van Brussel wenst de ontwikkeling van een dispositief voor begeleiding en vorming van werknemers gedurende hun loopbaan. Dit dispositief is bedoeld om werknemers die te maken krijgen met een eventueel collectief ontslag of sluiting van een onderneming, te ondersteunen om zich preventief voor ontslag te kunnen heroriënteren of omscholen.

g. Voor een regularisering van nieuwe vormen van werkgelegenheid

De arbeidswereld kent grote mutaties die een groeiende invloed hebben op de daarmee samenhangende tewerkstellingsvormen, statuten en rechten.

Sedert een dertigtal jaren maken wij een ontwikkeling van atypische vormen van werkgelegenheid door, die een flexibeler karakter hebben. Deze flexibilisering van de arbeid betreft voornamelijk de arbeidstijden, het soort overeenkomst, de lokalisatie van het werk, de inhoud, de intensivering en de band van ondergeschiktheid.

Recentelijk hebben digitale technologieën een nieuwe fase ingeluid, met meer ruimte voor flexibilisering, wat vooral gevolgen heeft voor de lokalisatie van het werk en de band van ondergeschiktheid.

De gezondheids crisis heeft deze onderliggende ontwikkelingen nog extra benadrukt. Zo hebben we bijvoorbeeld kunnen vaststellen dat de lockdownperioden een zeer snelle groei van leveringen van maaltijden thuis tot gevolg hadden via platformwerknemers, zoals Deliveroo, Take Away, Uber Eats, enz.

We hebben reeds jarenlang te maken met een grote stijging van freelancers, schijnzelfstandigen, werknemers die prestaties leveren via digitale platformen, een realiteit die vooral jonge werknemers treft.

Deze werknemers hebben hoe langer hoe vaker een arbeidsverhouding tussen werknemer in loondienst en zelfstandige: ze hebben een band van ondergeschiktheid of onafhankelijkheid zonder te genieten van het statuut van loontrekkenden en de bescherming die dit statuut met zich meebrengt (toegang tot sociale zekerheid van loontrekkenden, arbeidsrechten, collectieve organisatie), zelfs geen enkel statuut via het statuut van de Wet De Croo.

De uitbreiding van deze alternatieve tewerkstellingsvormen is dus een enorme uitdaging voor de vakbonden, aangezien ze in strijd zijn met het loondienstmodel zelf, door het te vervangen door flexibele, geatomiseerde en precaire, ja zelfs volledig informele banen. Bovendien leiden ze tot een nieuwe vorm van sociale dumping: ondernemingen die hun toevlucht nemen tot dit soort tewerkstellingsvormen verlagen hun kosten op de rug van de werknemers en kunnen oneerlijk concurreren met ondernemingen die de rechten van hun werknemers wel respecteren en de sociale zekerheid op een rechtvaardige manier financieren.

Tegenover deze groeiende realiteit zijn de arbeidsrechten en de financiering van de sociale zekerheid momenteel duidelijk in gevaar. Dit geldt ook voor de betrokken werknemers die niet beschermd zijn tegen de professionele risico's, en voor hun gezondheid.

Er dient ook te worden opgemerkt dat het zich wenden tot artificiële intelligentie binnen verscheidene bedrijven doet vrezen dat het economisch platformmodel zich uitbreidt naar andere banen en sectoren die momenteel binnen het klassieke loonmodel actief zijn.

Deze situatie stelt de vakbondsorganisaties tevens voor verschillende uitdagingen op strategisch vlak.

Onafhankelijke ondergeschikte werknemers bevinden zich nog al te vaak buiten het actieveld van de vakbonden, en hun versnippering bemoeilijkt hun collectieve organisatie.

In 2022-2026:

Op syndicaal vlak verbindt ABVV-Brussel zich ertoe de werknemers te beschermen en te voorzien van een syndicale omkadering in de strijd voor hun vraag om erkenning van een beter statuut, ongeacht hun oorspronkelijke statuut.

Op politiek vlak zal ABVV-Brussel de volgende beleidslijnen beschermen betreffende de ontwikkeling van deze nieuwe tewerkstellingsvormen:

- De ontwikkeling van deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie moet correct worden omkaderd en gereguleerd, teneinde de sociale rechten van deze werknemers te garanderen en hen werkelijke maatschappelijke bescherming te bieden;
- Deze omkadering moet met de betrokken activiteitensectoren worden onderhandeld en overlegd;
- Ze moet arbeidsomstandigheden kunnen waarborgen overeenkomstig de bestaande normen en een einde maken aan de situatie van werknemers die zich in de grijze zone begeven tussen loontrekkenden en zelfstandigen, zonder via een derde statuut te moeten passeren;
- Ze moet werknemers werkelijke loopbaanvooruitzichten bieden door hun het recht op een beroepsopleiding te verschaffen;
- Wat de activiteit van deze platformen betreft, moeten alle winstgevende activiteiten sectoraal worden gereguleerd, en moeten de betrokken werknemers een volwaardig statuut van loontrekkende werknemer hebben.
- Het betreft de transparantie van en het toezicht van de vakbonden op de toevlucht tot artificiële intelligentie in het productieproces ter voorkoming van de uitbreiding van de platformeconomieën naar andere banen en sectoren die momenteel binnen het klassieke loonmodel actief zijn.

Het ABVV zal steeds wanneer nodig de gewestregering en Brusselse werkgevers interpellieren om de situatie van overheidswege te reguleren, om de ontwikkeling van dergelijke substatuten in ons gewest te beletten.

h. Voor een werkelijke sociale bescherming voor wie die niet krijgt

De pandemie drukt ons met de neus op de feiten. In geval van baanverlies of gedwongen werkloosheid krijgen te veel werknemers slechts een zeer beperkte of zelfs geen sociale bescherming: tijdelijke en interimwerknemers, jobstudenten, stagiaires, werknemers van flexi-jobs, schijnzelfstandigen, platformwerknemers, zwartwerkers en illegale werknemers...

Als slachtoffer van hun substatuut en van de precariteit van hun arbeidsovereenkomst hebben zij eenvoudigweg niet kunnen genieten van tijdelijke werkloosheid of het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, en soms zelfs niet eens van een leefloon van het OCMW.

Tijdens de crisis zijn deze werknemers letterlijk door de mazen van het net van ons socialezekerheidsstelsel gevallen.

Tussen 2022 en 2026 engageert ABVV-Brussel zich voor de verbetering van de sociale bescherming van deze werknemers.

Meer bepaald:

Voor jobstudenten en jongeren:

Op syndicaal vlak zal ABVV-Brussel de activiteiten van zijn dienst “ABVV Jongeren Brussel” blijven ontwikkelen, die zowel studenten (studenten, stagiairs, jongeren die een professioneel inschakelingstraject volgen en een inschakelingsuitkering ontvangen) als jonge werknemers (jonge werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden van jonger dan 35 jaar) steunt en beschermt.

Op politiek vlak zet ABVV-Brussel zich in voor:

- de versoepeling van het recht op een inschakelingsuitkering, door de beperkte geldigheidsduur af te schaffen en de toegangscriteria van leeftijd en studies te versoepelen;
- het recht op sociale zekerheid voor jobstudenten te openen, wat inhoudt dat de volle sociale bijdragen stapsgewijs op hun inkomen worden ingehouden. Het betreft hier een strijd tegen dit statuut, dat aanleiding geeft tot verminderde rechten en een concurrentie genereert tussen werknemers;
- het waarborgen van de opvolging van jongeren tijdens hun inschakelingsstage door tewerkstellings- en opleidingsoperatoren, met het oog op de bevordering van hun tewerkstelling, met bijzondere aandacht voor discriminatie gebaseerd op geslacht, afkomst, enz.

Voor werknemers zonder papieren

Op syndicaal vlak blijft ABVV-Brussel zijn werk voortzetten om binnen de vzw Habiter Bruxelles een sociale permanentie te openen (advies en doorverwijzing) bestemd voor al dan niet aangesloten werknemers zonder papieren.

Op politiek vlak eist het ABVV:

- de regularisering van werknemers zonder papieren op basis van objectieve, transparante en permanente criteria via een onafhankelijke commissie voor regularisatie;
- de mogelijkheid voor werknemers zonder papieren om vanuit België een vraag in te dienen voor een werk- en verblijfsvergunning (“gecombineerde vergunning”), zonder daarvoor naar hun land van herkomst te moeten terugkeren;
- toegang voor werknemers zonder papieren tot beroepsopleidingen.

- i. [Voor een werkelijke inachtneming van de gevolgen van telewerken voor de werknemers en de Brusselse sociaaleconomische ontwikkeling](#)

Met de gezondheidscrisis kent de praktijk van telewerken een uitbreiding zonder voorgaande. Hoewel dit fenomeen overal merkbaar is, krijgt het Brussels Gewest er zeer sterk mee te maken. Reeds voor de gezondheidscrisis werd er in Brussel meer thuisgewerkt dan in de twee andere gewesten. Meer dan

een op de drie werknemers in Brussel voerde deeltijds thuiswerk uit. Tijdens de gezondheidscrisis is dit meer dan een op de twee werknemers in Brussel.

Volgens een onderzoek van Dulbéa zou 56% van de banen in Brussel potentieel thuis kunnen worden verricht.

De oververtegenwoordiging van telewerk in Brussel kan worden gerelateerd aan de kenmerken van de sociaaleconomische structuur van de stad. Als hoofdstad van België en van Europa telt Brussel veel sociale zetels, en heeft het een zeer uitgebreide dienstensector (financiën/verzekeringen, overheidsdiensten...), waar het werk vaker van thuis uit kan worden verricht.

Vandaag is het een evidentie dat telewerk een structureel onderdeel van de economie en de arbeidsmarkt gaat uitmaken, vooral in Brussel.

Telewerk wordt door veel werknemers dikwijls gunstig onthaald omdat het aantal woonwerkverplaatsingen wordt beperkt en het professionele en privéleven beter met elkaar verzoend kunnen worden. Deze positieve effecten hangen echter af van het feit dat dit telewerk moet worden gekozen en uitgevoerd gedurende een deel van de contractuele arbeidsuren.

Het kan niettemin ook:

- ongelijkheden teweegbrengen, met name in de verhouding man/vrouw: niet alle werknemers hebben er toegang toe en er is een risico dat vrouwen meer verzorgings- en huishoudelijke taken op zich nemen;
- een negatieve impact hebben op de arbeidsomstandigheden: grotere psychosociale last, verhoogd isolement, intensere hiërarchische controle, slechte arbeidsomstandigheden, vervaging van de arbeidsuren, toename van geweld binnen gezinnen,...;
- de koopkracht van werknemers verminderen: energiefacturen, woonlasten in verband met de noodzaak om thuis over een werkplaats te beschikken;
- het vakbondswerk schade berokkenen door het uiteenspatten van de arbeidscollectieven.

De groei van het telewerk zal eveneens een aanzienlijke impact hebben op de economische ontwikkeling van het Gewest en het stedelijk beleid, hetgeen momenteel nog moeilijk becijferd kan worden.

De kantooroppervlaktes zullen kleiner worden en de activiteiten die er rechtstreeks mee verband houden, zoals de horeca, de handel, dienstverlening aan ondernemingen (bewaking, schoonmaak, catering) worden direct bedreigd. Bovendien dreigen de overheidsfinanciën onder druk te komen staan ten gevolge van de verlaging van de belasting op kantoren, maar ook ten gevolge van het verlies van belastinginkomsten uit personenbelasting door het vertrek van telewerkers uit het Brussels Gewest.

We merken in dit opzicht op dat binnen de Brusselse overheidsdiensten het de Gewestregering zelf is die heeft besloten om het telewerk te bevorderen...

In 2022-2026 mobiliseert ABVV-Brussel zich voor:

- het urgent oprichten van een **Task Force "Telewerk"** waarin de regering, de overheidsinstellingen en de sociale gesprekspartners verenigd zijn om de ontwikkeling van dit fenomeen voor de economie, de tewerkstelling en de gezondheid van de Brusselaars te analyseren en te begeleiden. Het is van fundamenteel belang om te anticiperen op de potentieel schadelijke gevolgen voor werknemers in het Brussels Gewest;

- het aannemen van een federaal reglementair kader met betrekking tot telewerk ter bescherming van het privéleven van werknemers en hun recht om los te koppelen, de tussenkomst van werkgevers in de kosten die het telewerk met zich meebrengt, het recht van werknemers op een effectieve vakbondsvertegenwoordiging, en om de psychosociale en ergonomische risico's te beperken (waaronder gezinsgeweld);
- de garantie dat iedereen binnen ondernemingen en overheidsinstellingen gelijke toegang tot telewerk heeft en het vrijwillige karakter uit hoofde van de werknemers;
- een werkelijk sociaal overleg over de wil van de gewestregering om het telewerk binnen de gewestelijke ambtenarenzaken te ontwikkelen.

2. Voor een rechtvaardige en duurzame economische omschakeling

De ingrijpende veranderingen van de stadseconomie (de-industrialisatie, verhoging van de precariteit van de tewerkstelling en de levensomstandigheden, de opkomst van telewerk...) en de klimaat- en milieu-uitdagingen verplichten ons het Brussels economisch ontwikkelingsmodel te herzien.

ABVV-Brussel stelde het reeds tijdens eerdere congressen vast: ons economisch ontwikkelingsmodel, waarbij slechts de economische groei en het bruto binnenlands product in aanmerking worden genomen, is op termijn onhoudbaar. Het winstgerichte en geglobaliseerde kapitalisme is niet in staat om de schadelijke maatschappelijke gevolgen en de gevolgen voor het milieu in aanmerking te nemen, die worden veroorzaakt door het winstbejag van een kleine minderheid van de bevolking. Dit kan niet anders dan uitmonden in een ecologische en sociale crisis met dramatische gevolgen.

Het is momenteel derhalve van groot belang om de voorkeur te geven aan een rechtvaardig, solidair en duurzaam economisch ontwikkelingsmodel waarin goede levens- en arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd, en waarin naar een oplossing wordt gezocht voor de klimaat- en milieu-uitdagingen. Hier ligt een belangrijke taak voor ABVV-Brussel, want zich niet ontfemen over klimaat- en milieukwesties leidt onvermijdelijk tot een toenemende ongelijkheid tussen werknemers.

De transitie zal onvermijdelijk een prijs hebben die gerelateerd is aan de energiezuinige renovatie van woningen, het mobiliteitsbeleid en de stijging van de energieprijzen. Het is belangrijk dat de prijs van deze transitie op de sterkste schouders rust, en dat maatschappij en ondernemingen die samen dragen, in functie van hun bijdragecapaciteit.

Op gewestelijk niveau vormt de toepassing van de **Gewestelijke Strategie voor Economische Transitie (GSET)** tegen 2030 een centraal richtsnoer in het Brussels regeerakkoord 2019-2024, waarmee het ABVV in het kader van de Strategie 2030 heeft ingestemd.

Het regeerakkoord maakt zijn ambities bekend: de GSET *“wil alle sectoren koolstofvrij maken en de sectoren van de circulaire economie, de sociale economie en de digitalisering van de economie extra steunen. Extra steun en aandacht zullen uitgaan naar de opleiding voor nieuwe banen en de competenties die hiervoor vereist zijn.”*

Hiertoe wil de regering alle economische stimuleringsmaatregelen stapsgewijs op dit doel richten, zodat uitsluitend de voorbeeldige economische modellen, zowel sociaal als milieutechnisch, tegen 2030 nog gewestelijke overheidssteun genieten. De GSET zou vervolgens moeten resulteren in een grondige hervorming van economische steun aan ondernemingen.

De sectorale benadering die in de kern van de Strategie vervat ligt, betreft verschillende sectoren: de technologie-industrie, de gezondheidssector, de culturele en creatieve industrie, transport en logistiek, de horeca, de voedselindustrie...

In het kader van deze noodzakelijke economische transitie ligt de voornaamste en historische eis van ABVV-Brussel besloten ten gunste van de **collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en bijkomende tewerkstelling**. Hiermee zou de rijkdom eerlijk kunnen worden herverdeeld ten bate van alle werknemers en werkneemsters, de (gender)ongelijkheid verkleind kunnen worden en tijd vrijgemaakt kunnen worden om sociaal nuttige activiteiten te ondernemen buiten de op winst gerichte logica van het huidige economische systeem.

In 2022-2026 spitsen de acties van ABVV-Brussel zich toe op de volgende punten:

Op syndicaal vlak blijft ABVV-Brussel zich bewust van het belang van de bewustwording en de vorming van werknemers van klimaatuitdagingen en de onvermijdelijke economische omschakeling, en zal het instaan voor de ontwikkeling van en de steun aan **BRISE**, het Brusselse intersyndicale netwerk voor sensibilisering en vorming voor het milieu. Dit netwerk organiseert vormingen, forums en studiebijeenkomsten voor militanten en vakbondsvertegenwoordigers. Het zal hetzelfde doen voor de **groep Kyoto** die uit vakbondsvertegenwoordigers van de drie vakbonden bestaat die de goede praktijken in bedrijven bespreken, werkplekken bezoeken en discussiëren over politieke voorstellen van de Brusselse overheid inzake.

Op politiek vlak zal ABVV-Brussel in het kader van de uitwerking van de Gewestelijke Strategie voor Economische Transitie, en bij uitbreiding van elk economisch beleid, erover waken dat de Brusselse openbare instellingen zich engageren om:

- bedrijven aan te sporen de energieprestaties van hun gebouwen en productiemiddelen te verhogen en de syndicale opvolging ervan te waarborgen binnen de ondernemingsraad;
- de sensibilisering en de begeleiding van werknemers in ondernemingen in transitie te versterken;
- ervoor te zorgen dat de kosten die de transitie met zich meebrengt niet op de schouders van de meest precare personen rust, maar afhangt van de bijdragecapaciteit van elke burger en dat ondernemingen er een groot deel van voor hun rekening nemen;
- zich ervan verzekeren dat de terugbetaling van transportkosten niet verschilt van persoon tot persoon, en dat ze het openbaar vervoer promoten;
- opleidingen en omscholingen voor werknemers te waarborgen, met name via het dispositief van omscholingscellen;
- sociaal overleg, sectoraal en binnen de ondernemingen, binnen deze Strategie centraal te stellen;
- de deskundigheid van sectorale sociale gesprekspartners in te zetten aan de hand van sectorale kaderovereenkomsten;
- de stadseconomie in Brussel, die hoogwaardige banen schept, volledig te beschermen;
- garant te staan voor de strategische coördinatie van en de schakelingen tussen de verschillende gewestelijke plannen, zoals de Strategie inzake kwalificatie voor werk, het hernoemde industriële plan Productive Brussels, GoodMove, GoodFood, "Renolution" (bouw)...;
- plaats en financiering van overheidsbedrijven te waarborgen in het kader van de uitvoering van de

Strategie, zoals Hub Brussels, Citydev, Finance.brussels;

- ondernemingen te steunen die zich inzetten voor het scheppen of het behouden van hoogwaardige banen, de sociale en fiscale wetgeving alsook een goede financiële gezondheid naleven, en te waarborgen dat deze verschillende aspecten worden geëvalueerd;
- een kadaster te creëren voor steun aan ondernemingen en de criteria helder te omschrijven van een voorbeeldige en gezonde onderneming;
- werkzaamheden met betrekking tot sectorale anti-dumping-bepalingen te integreren met betrekking tot duurzame, vernieuwende overheidsopdrachten met een pro-KMO-beleid.

3. Voor het recht op de Stad

Voor ABVV-Brussel is het "recht op de stad" van fundamenteel belang omdat het iedereen het recht garandeert om te wonen waar hij/zij werkt, en dit in goede omstandigheden.

Het belangrijkste strijdpunt van onze vakbond blijft natuurlijk het kunnen garanderen van kwaliteitsvolle arbeidsomstandigheden en een eerlijke verloning van de werknemers. Maar voor een stedelijke vakbond, zoals de onze, is ook de verbetering van de leefomstandigheden in de stad van fundamenteel belang.

Werknemers de toegang garanderen tot huisvesting, gezondheidszorg, kwaliteitsvolle openbare voorzieningen en ruimten, en het garanderen van mobiliteit blijven nog altijd de grootste uitdagingen voor het stadsbeleid. En de gezondheidscrisis heeft deze uitdagingen nogmaals geaccentueerd.

Wegens de stijging van de huisvestingskosten, in combinatie met de explosieve stijging van energiekosten, steeds minder betaalbare gezondheidszorg en de transportkosten die alleen maar stijgen, leven nu veel te veel inwoners van Brussel in armoede, of lopen zij het risico om in armoede terecht te komen.

Voor een gewest dat zo veel rijkdom genereert als Brussel, is deze realiteit onaanvaardbaar.

De sterke bevolkingsgroei in Brussel en de economische verschuivingen die voortvloeien uit de internationalisering van het Gewest hebben gezorgd voor de komst van een groot aantal hooggekwalificeerde internationale werknemers met hoge salarissen, wat de arbeidsmigranten of werknemers zonder verblijfsvergunning in nog meer onzekerheid heeft gebracht. De concurrentie om toegang te krijgen tot een betaalbare en kwalitatieve woning is vergroot in deze periode waarin er maar weinig sociale woningen worden gebouwd. Geleidelijk aan werden de werknemers geconfronteerd met steeds maar hogere huisvestingskosten, waardoor ze ofwel de stad hebben verlaten, ofwel gedwongen om in zeer slechte omstandigheden te gaan wonen in arme buurten van de stad.

De maatschappelijke dualisering en de armoede van een groot aantal inwoners van Brussel blijven drastisch stijgen. Deze droevige evolutie ligt aan de basis van sociale spanningen en uitsluiting.

Tegelijkertijd hebben de openbare en collectieve eerstelijnsdiensten, waarop te veel is bezuinigd en waarvan er veel te weinig zijn, het steeds moeilijker om te reageren op dit soort situaties. Dit leidt tot

concurrentie tussen achtergestelde groepen, hetgeen haaks staat op een universele benadering van de mensenrechten.

Voor ABVV-Brussel betekent het recht op de Stad:

- hoogwaardige en toegankelijke huisvesting, die in grotere aantallen beschikbaar is;
- strenge maatregelen om de prijsverhoging van energie en water in te dammen;
- beleidsmaatregelen die het voor iedereen mogelijk maken om zich voor een betaalbare prijs, zelfs gratis, door de stad te kunnen verplaatsen, en inrichtingen die het veiligheidsgevoel verhogen;
- maatregelen om het recht op gezondheidszorg voor iedereen te kunnen garanderen.



a. Voor toegankelijke en hoogwaardige huisvesting

Brussel zit al sedert een aantal jaren in een crisis voor toegang tot huisvesting, die vooral kwetsbare en gemiddelde huishoudens raakt. De stijging van de huisvestingskosten, met vrij bepaalde prijzen op de privémarkt, was vele malen sterker dan de stijging van de gemiddelde salarissen en sociale uitkeringen, die op hun beurt al een aantal jaren gedrukt worden door een constante loonmatiging.

Een aantal cijfers bevestigen deze realiteit:

- meer dan 40.000 huishoudens wachten op een sociale woning;
- in de loop van de afgelopen 10 jaar is de gemiddelde huurprijs gestegen van € 440 naar € 803 (+83%). Dit wil zeggen dat de prijzen 2,5 keer sneller groeien dan de salarissen en 8 keer sneller dan de werkloosheidsuitkeringen;
- een kwart van de inwoners van Brussel woont in een ongeschikte en/of overbevolkte woning;
- 40% van de bevolking heeft slechts toegang tot 10% van de woningen.

Het feit dat huisvesting ontoegankelijk is geworden is een inbreuk op de grondrechten en ligt vaak aan de basis van andere problemen: fysieke en mentale gezondheidsproblemen, moeilijkheden voor de schoolloopbaan van studenten die een plek nodig hebben om zich te kunnen concentreren, huiselijk geweld, dakloosheid...

Het zijn vooral geïsoleerde personen en eenoudergezinnen, vaak vrouwen, die het meest geraakt worden door de stijging van het budget dat zij aan huisvesting moeten uitgeven.

Tot op heden bleek het beleid ontoereikend om tegen deze wooncrisis in Brussel in te gaan.

Als antwoord hierop heeft de huidige regering het **Noodplan Huisvesting** gelanceerd, dat, als er niet in een versnelling van de bouw van sociale woningen wordt voorzien, wordt verwezenlijkt door positieve acties zoals:

- de "socialisering" van gemeentelijke huisvesting, dat zal leiden tot een huurverlaging van sociale woningen voor meer dan 5000 woningen;
- de invoering van een paritaire huurcommissie om het aantal onredelijke huurprijzen te verminderen;
- een hervorming van de huurtoelage.

Maar het valt te vrezen dat zonder gereguleerde huurprijzen deze maatregelen niet voldoende zijn om in te kunnen spelen op de verhoging van de huurprijzen en huisvesting echt toegankelijk te maken voor alle inwoners van Brussel.

In 2022-2026:

Op syndicaal vlak blijft ABVV-Brussel in antwoord op deze huisvestingscrisis de samenwerking voortzetten met de verenigingen in het kader van het Platform Wonen en binnen de overleginstaties van het gewest om de gewestoverheid strenge maatregelen op het gebied van huisvesting voor te leggen en op te eisen.

Daarnaast blijft het ABVV de maatschappelijke dienstverlening ontwikkelen van de vzw Habiter Bruxelles, die werknemers die slachtoffer werden van woonproblemen begeleidt, adviseert en helpt

op het gebied van sociale toelagen, zorgverzekeringen, gerecht, schulden en gezondheidsproblemen die voortvloeien uit de uitoefening van hun werk.

Op politiek vlak eist het ABVV strenge maatregelen, met name via:

- de verhoging van het productieaanbod van sociale woningen en middelen, en de energierenovatie van woningen;
- de regulering van de huurprijzen en de huisvestingsprijzen;
- de oprichting van een echt gewestelijk huurgarantiefonds, dat gebundeld is en toegankelijk is voor alle huurders.

b. Voor toegang tot energie en water voor alle inwoners van Brussel

We kunnen ons het leven niet zonder deze twee factoren inbeelden. Om te drinken, ons te wassen, ons te verwarmen en een maaltijd te bereiden: we zijn altijd afhankelijk van water en energie. De toegang tot energie en water is van cruciaal belang.

Helaas heeft niet iedereen toegang tot energie en water voor een schappelijke prijs. 27% van de inwoners van Brussel ondervinden problemen bij het betalen van de energie- en waterfacturen. Dit percentage stijgt tot 38% voor geïsoleerde personen en tot 32% voor eenoudergezinnen en in het bijzonder vrouwen. Dit heeft geleid tot de notie van energiearmoede en in dezelfde lijn kunnen we ook het probleem van waterarmoede aankaarten, dat 24% van de inwoners van Brussel raakt.

In de komende maanden en jaren zullen de energieprijzen waarschijnlijk nog forser oplopen. Als we 2022 met 2019 vergelijken, zien we een verviervoudiging van de prijzen. En die stijgende tendens is nog altijd niet afgelopen!

De klimaatverandering, de geopolitieke context en de oorlog in Oekraïne, de geleidelijke afbouw van fossiele brandstoffen, de hoge belastingen op energie, de stijging van de vraag en een (momenteel) beperkt aanbod zijn de ingrediënten voor een gevaarlijke cocktail, die waarschijnlijk een groot deel van de bevolking in de energiearmoede zal duwen.

De waterprijzen stijgen met bijna 15% in 2022.

De beleidsmaatregelen die op dit moment getroffen zijn om de koopkracht van de huishoudens een steuntje in de rug te bieden (verlaging van de btw, energiecheques, uitbreiding van de sociale tarieven...) zijn lang niet voldoende voor een dergelijke prijsstijging.

En daarbij kunnen we constateren dat de liberalisering van de energiemarkt een totale flop is, zowel wat de kwaliteit van de diensten als de prijs voor de huishoudens betreft. We vragen dus om de organisatie van de energiesector te bespreken en te overwegen de sector opnieuw te nationaliseren tegen de forse stijging van de winsten die privébedrijven in de energiesector maken. De overheid moet opnieuw de controle krijgen over deze sector. En de coöperaties die investeren in hernieuwbare energie moeten meer steun krijgen van de overheidsinstanties.

In 2022-2026 vraagt ABVV-Brussel:

- het behoud van beschermingsmaatregelen voor specifieke consumenten in Brussel voor energie (sociale tarieven, verbreking van contracten enkel via een vrederechter, beschermde klanten...);
- de oprichting van een gewestelijk overheidsbedrijf voor de productie en distributie van duurzame energie;
- energie- en waterbegeleiding door de sociale diensten voor de bescherming van consumenten, efficiënt energie- en waterbeheer, vermindering van het verbruik, enz.;
- middelen om privé- en openbare woningen beter te isoleren en maatregelen om deze investeringen op de huurders te verhalen;
- de bevordering van groepsaankopen van energie;
- de uitbreiding van de sociale interventie voor de waterprijzen om een deel van de bevolking te kunnen helpen die gelijkstaat aan de armoedegrade of de graad van maatschappelijke uitsluiting, en deze te verbinden aan inkomensvoorwaarden.

c. Voor een duurzaam mobiliteitsbeleid

Een van de grootste uitdagingen van Brussel om het recht op de stad te kunnen garanderen is zonder twijfel mobiliteit. Brussel blijft in de Europese top staan van steden met de meeste files. Het openbaar vervoer kan, ondanks overheidsinvesteringen, de stijgende vraag van gebruikers van het netwerk niet beantwoorden.

Op termijn brengt dit de aantrekkelijkheid van de stad in gevaar. Mobiliteitsproblemen bedreigen de socio-economische ontwikkeling van het Gewest en de levenskwaliteit in de stad. En dat brengt het risico met zich mee dat bedrijven en werknemers de stad gaan ontvluchten.

De gezondheidscrisis heeft met lockdowns en het thuiswerken deze mobiliteitsproblemen tijdelijk verminderd. De terugkeer naar kantoor leidt onvermijdelijk opnieuw tot problemen om de stad binnen te geraken.

Vandaag zien we dat met de stijging van de energie- en brandstofprijzen werknemers steeds meer moeite hebben om hun woon-werkverkeer te financieren. Toch zijn sommige werknemers gedwongen om een auto te gebruiken. Het gaat om werknemers met afwijkende werktijden, families met kinderen voor wie het openbaar vervoer niet geschikt is, werknemers die verschillende werkplaatsen moeten bezoeken of werkplaatsen die niet toegankelijk zijn met het openbaar vervoer of alternatieve mobiliteit.

Om de uitdagingen van de mobiliteit het hoofd te bieden, heeft de Brusselse Hoofdstedelijke regering in het meerderheidsakkoord 2019-2024 met name een hervorming van de autobelasting via de invoering van een "intelligente" kilometerbelasting. Hierbij worden motorvoertuigen belast op basis van het vermogen en op basis van het gebruik vanaf het moment dat het voertuig zich op Brussels grondgebied bevindt.

Het ABVV van Brussel heeft zich in 2021 verzet tegen dit overheidsplan. Het plan staat momenteel in de wacht, maar is nog niet officieel van tafel geveegd.

ABVV-Brussel betreurt dat dit plan uitgewerkt werd zonder voorafgaand overleg, noch met Brusselse sociale partners, noch met andere gewesten, terwijl dit plan belangrijke gevolgen kunnen hebben op sociaal en economisch niveau en in het bijzonder voor werknemers. De nieuwe belasting zou

grotendeels door werknemers betaald worden, wat de ongelijkheid in die groep zal veroorzaken. De nieuwe belasting houdt geen rekening met de inkomensverschillen tussen werknemers, en de financiële draagkracht zal zich vooral bevinden in de groep werknemers die in een ander gewest wonen. We vrezen dat de nu al kwetsbare werknemers de eerste slachtoffers zullen worden door de afwezigheid van begeleidingsmaatregelen. Met het oog op de actuele context en de forse stijging van de brandstofprijzen heeft een dergelijke belasting noodzakelijkerwijs een zeer negatieve invloed op een groot aantal werknemers dat geen waardig alternatief heeft voor de auto.

Voor ABVV-Brussel moet een duurzaam mobiliteitsbeleid voldoen aan de volgende vier doelstellingen:

- De toegang tot de stad garanderen en verbeteren;
- De levenskwaliteit in de stad verbeteren;
- Het autoverkeer en de luchtvervuiling die hieraan verbonden is verminderen, in het voordeel van openbaar vervoer en alternatieve mobiliteitsmiddelen;
- Iedereen de kans geven om zich door de stad te verplaatsen, ongeacht de economische situatie.

Dit moet:

- Op **grootstedelijke schaal** onderhandeld worden;
- Een **gezamenlijk en gecoördineerd optreden**¹¹ organiseren tussen de Gewestregering en de sociale partners.

In 2022-2026:

Op syndicaal vlak ziet ABVV-Brussel, met steun van de overheid, toe op de uitbreiding van de activiteiten van BRISE op het gebied van mobiliteit.

Op politiek vlak verdedigt ABVV-Brussel de volgende punten:

- de verhoging van de bijdrage van de werkgevers voor de transportkosten van werknemers;
- de sensibilisering met vormingen en mobilisatie van werknemers en hun vertegenwoordigers om wijzigingen op het gebied van mobiliteit te via **bedrijfsvervoerplannen**;
- De versterking van de slagkracht van vertegenwoordigers op het gebied van mobiliteitskwesities via de **financiering van Mobiliteitsadviseurs binnen vakbondsorganisaties**. Zij zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van de uitvoering van vervoersplannen bij bedrijfsdelegees en de ondersteuning van het sociaal overleg over het belang van mobiliteit binnen de bedrijven;
- De invoering van sociale begeleidingsmaatregelen bij de toepassing van de mobiliteitsmaatregelen die invloed hebben op de werknemers, zodat de mobiliteit van de meest kwetsbaren niet wordt beïnvloed (zie invoering van een lage-emissiezone zonder begeleidingsmaatregelen);

11 Dit concept richt zich op een groot aantal plannen die het onderwerp uitmaken van een gezamenlijke actie tussen de overheid en de sociale partners voorafgaand aan het opstellen van het voorontwerp van ordonnantie en geeft hiermee de mogelijkheid het bestaan van (en het vinden van) een consensus over de richting van deze projecten.

- de evolutie van de belastingen die niet meer het *bezit*, maar het *gebruik* van een voertuig belasten, om zo een gedragsverandering te stimuleren wat verplaatsingen betreft. Dit moet natuurlijk vergezeld gaan met corrigerende sociale maatregelen en een *sociaal* tariefstelsel, dat rekening houdt met de inkomsten van de personen. Het is vanzelfsprekend dat de kilometerheffing noodzakelijkerwijs ingevoerd moet worden met inachtneming van het sociaal overleg (zodat dit met name niet zorgt voor een verslechtering van de arbeidsomstandigheden in de sectoren en ook de sociale dumping niet bevordert);
- de verbetering van het aanbod van en de toegang tot het **openbaar vervoer** in de zin van de frequentie, de dienstregeling (uitbreiding van de reistijden), de regelmaat, de preventie van intimidatie, de toegang voor personen met een beperkte mobiliteit of comfort;
- een betere toegang tot industrieparken en bedrijfsparken zowel in Brussel zelf als in de buitenwijken, met in het bijzonder aandacht voor onregelmatige arbeidsuren;
- De *geïntegreerde* ontwikkeling van de stedelijke logistiek en het transport van goederen.

d. Voor het recht op gezondheid voor iedereen

Covid heeft het volksgezondheidsbeleid, waarvan de organisatie nog in 2015 volledig werd omgegooid door de zesde staatshervorming, danig op de proef gesteld. De gewesten en gemeenschappen werden op politiek en financieel vlak verantwoordelijk voor belangrijke hefbomen zoals preventie, huisvesting voor mensen in nood en de organisatie van eerstelijnszorg. Enorme tekortkomingen werden zichtbaar in de reactie van de overheid op de schok van deze pandemie, wegens een gebrek aan coördinatie en voorzorgsmaatregelen. Bewoners van rusthuizen hebben een enorme tol moeten betalen, maar ook een groot aantal werknemers. De grote druk op de ziekenhuizen heeft de economie doen stilstaan, met sociale schade die niet te overzien was als gevolg. Sommigen hebben medische zorg uitgesteld zien worden, zoals tandheelkunde, geestelijke gezondheidszorg en gespecialiseerde geneeskunde. Het uitstel van deze zorg was al zeer zorgwekkend vóór de gezondheidscrisis en trof voornamelijk de armsten. Twee derde van de eenoudergezinnen en drie vierde van de arbeidsongeschikten hebben in 2021 medische zorg moeten afwijzen door gebrek aan geld.

Het is meer dan ooit van cruciaal belang, zoals ons congres het al in 2018 had vastgesteld, dat *“Brussel is toegerust met een volwaardig gezondheidsbeleid van hulp aan personen, waarin de verschillende factoren van de gezondheid geïntegreerd zijn: kwaliteit van werkgelegenheid, kwaliteit en toegankelijkheid van huisvesting, kwaliteit en toegankelijkheid van collectieve diensten en voorzieningen, levensstijlen... Een volksgezondheidsbeleid stopt echter niet bij een goed zorgbeleid en hulp aan personen! Enkel actie ondernemen voor de kwaliteit van de zorg is ontoereikend om de gezondheidstoestand van de bevolking te verbeteren: er moet gewerkt worden aan andere factoren, economische, sociale en milieubepalende factoren.”* De sociale partners, en in het bijzonder de vertegenwoordigende werknemersorganisaties, moeten hier vanaf de ontwikkeling aan verbonden worden, zolang de verbinding tussen gezondheid, economie en werk sterk zijn.

De gewestelijke overheid heeft zich er in 2020 toe verbonden, maar de schaal van de gezondheidscrisis heeft de uitvoering hiervan ontzettend vertraagd. Daarnaast werd er geen voorkeur gegeven aan het overleg, in het voordeel van sectorale lobby's die de sociale partners te vaak met genomen beslissingen overvallen. Gelukkig heeft de nieuwe instelling voor sociale bescherming van de Brusselaars (IRISCARE) de efficiëntie van een paritair beheer kunnen laten zien.

De federale overheid zet zijn rationaliseringsplannen voor de ziekenhuizen voort door diensten samen te voegen en het aantal hospitalisaties en de duur ervan te beperken. Dit is een **verschuiving naar ambulante zorg** waar de gewesten en de gemeenschappen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van de thuiszorg niet op voorbereid zijn en niet voor gefinancierd zijn. Dit kan ervoor zorgen dat, wegens het gebrek aan publieke middelen, de bijdragen van de patiënten verder gaan stijgen, en de impact op de arbeidsomstandigheden van werknemers toeneemt (flexibilisering).

Aan het einde van de pandemie, die hopelijk onder controle is, blijven de in 2018 vastgestelde richtlijnen voor de vakbondsacties grotendeels onveranderd.

Eerst en vooral moet ons **model voor sociale bescherming** gehandhaafd worden, dat verankerd is in de sociale zekerheid, met paritair beheer, dat de pijler voor gelijkheid is in onze maatschappij. Het is dus noodzakelijk om de overheidsuitgaven, die de 6de staats hervorming in gevaar heeft gebracht, te behouden om deze vervolgens te verhogen op het gebied van gezondheid en daarenboven ook de toegang tot kwalitatieve huisvesting, onderwijs en openbare diensten te garanderen. Daarnaast moeten de **geneeskunde met twee snelheden en haar commercialisering** aangepakt worden om een nabije gezondheidszorg te ontwikkelen. De sterke vercommercialisering van de rusthuizen in Brussel levert winst op voor hun aandeelhouders in plaats van garanties voor het welzijn van de personen die hun autonomie verliezen. Iedereen moet toegang krijgen tot kwaliteitsvolle verzorging, met name via praktijken zoals wijkgezondheidscentra.

Er moet meer aandacht besteed worden aan **preventie en de bevordering van de gezondheid**, wat nog te vaak verwaarloosd wordt door de overheid (opsporing van ziektes, preventie van terugval en verslavingen, ...). IRISCARE maar ook de OCMW's, de ziekenfondsen en de wijkgezondheidscentra spelen een doorslaggevende rol in deze preventie.

De **meest kwetsbare groepen** zoals eenoudergezinnen, personen die getroffen werden door psychologische of fysieke aandoeningen die zijn gestegen naar aanleiding van de pandemie, of personen met een handicap, hebben de meeste hulp nodig. Met al deze mannen en vrouwen wordt onvoldoende rekening gehouden door het volksgezondheidsbeleid.

Ten slotte kan dit volksgezondheidsbeleid de doelen niet bereiken zonder de **werknemers in de gezondheidssector en de bijstand aan personen**. Hun grote betrokkenheid tijdens de ergste momenten van de gezondheids crisis heeft hen terecht de erkenning van de maatschappij opgeleverd. Dit werd deels vertaald door een vooruitgang in hun salarissen, dat echter niet toereikend was. En dat was tevens ook de uitkomst van de mobilisering van de werknemers in de gezondheidssector die zich ook voor de gezondheids crisis ingezet hebben. De verbetering van de arbeidsomstandigheden blijven afwezig. Dit ongenoegen dat blijft aanslepen zorgt ervoor dat een groot aantal werknemers de sector verlaat, wat zorgt voor onvervangbare afwezigheden in de hulp en de zorg.

Tussen 2022 en 2026:

Op syndicaal vlak blijft ABVV-Brussel zich inzetten voor:

- de bescherming en de bevordering van de openbare hefbomen in de gezondheidszorg, waarbij er progressieve allianties worden gevormd met de openbare en niet-commerciële actoren uit de praktijk (ziekenfondsen, medische huizen, OCMW's, ...) met ziekenfondsen, OCMW's, ...;
- de begeleiding en het paritair beheer van het beleid van de volksgezondheid via IRISCARE, BRUPARTNERS...;

- de bevordering en de vorming van beroepen in de gezondheidssector en de bijstand aan personen, door middel van het sluiten van sectorale akkoorden met de gewestregering betreffende werkgelegenheid en vorming.

Op politiek vlak richt ABVV-Brussel zich met name op:

- het algemene en geïntegreerde beheer van de gezondheidszorg en de bijstand aan personen, afkomstig uit de sociale zekerheid, via hun begrotingsplanning op lange termijn, de vereenvoudiging van instellingen (hergroepering van de operationele hefbomen binnen IRISCARE), evenals de noodzakelijke coördinatie en samenwerking van de verschillende bestuursniveaus (federaal, gemeenschap en gewest);
- de versterking van de eerstelijnsrol van ziekenfondsen en OCMW's, in de informatie, oriëntering en de begeleiding van de meest kwetsbare personen;
- de garantie op autonomie voor mensen die afhankelijk zijn, waaronder ouderen;
- de organisatie van ambulante zorg via met name een versterking van de openbare en niet-commerciële hulpcentrales en thuiszorg;
- de strijd tegen obstakels en toetredingsdrempels voor zorg en sociale voorzieningen;
- de strijd tegen het niet-gebruik van zorg;
- de versterking van het nieuwe stelsel voor kinderbijslag om zo het risico op armoede van kinderen en gezinnen te verlagen;
- de invoering van een preventiebeleid en een beleid voor gezondheidsbevordering, voorzien van de juiste middelen die zich vooral richten op kwetsbare personen.

4. Voor de bevordering van gelijkheid en diversiteit

Brussel is een snelgroeiende internationale metropool die openstaat voor de wereld. Na Dubai is het de meest kosmopolitische stad ter wereld. Mensen van over de hele wereld, met of zonder verblijfsvergunning, komen hier om te wonen en te werken.

De economische ontwikkeling en internationalisering creëren een enorme welvaart, maar deze welvaart wordt niet verdeeld onder alle Brusselse werkenden en inwoners. De ongelijkheid is zeer groot, en wordt alleen maar groter.

De cijfers in onze socio-economische barometer tonen dat de gezondheids crisis de voorheen al schrijnende ongelijkheden in Brussel nog sterker heeft doen toenemen: genderongelijkheid op basis van afkomst, leeftijd enz. in de tewerkstelling, de toegang tot huisvesting, het ontvangen van medische zorg, een kwalitatief levenskader.

Dat is de paradox van ons gewest, dat al herhaaldelijk is aangetoond. In Brussel vinden we zowel werkenden met hoge inkomens en goede levensomstandigheden, als mensen die ternauwernood rondkomen. Deze segregatie manifesteert zich ook op basis van afkomst alsook de wijk waarin men woont. Het neoliberale systeem baseert zich juist op deze permanente concurrentie tussen werkenden. Het doel van deze concurrentie is druk uitoefenen op de arbeids- en levensomstandigheden van iedereen. Iedereen van ons kan er ooit mee geconfronteerd worden, gediscrimineerd worden...

De strijd voor **de gelijkheid tussen mannen en vrouwen** blijft centraal staan. Die wordt gevoerd via verschillende campagnes en eisen, zoals het einde van de loonverschillen, de herwaardering van "vrouwelijke" banen (salarissen, arbeidsomstandigheden, deeltijdsbanen...), het ontwikkelen van

opvangstructuren en collectieve openbare diensten, een betere verdeling van huishoudelijke taken, de strijd tegen seksisme, enz. Het aanhoudende seksisme en seksueel geweld blijft zeer verontrustend. Feminicide, aanranding of intimidatie op het werk, op straat of in de privésfeer wordt nog te vaak gebagatelliseerd en te weinig juridisch in aanmerking genomen.

In Brussel is de situatie van alleenstaande vrouwen met kinderen bijzonder zorgwekkend. Zij zijn vaker afhankelijk van sociale uitkeringen die onder de armoedegrens liggen. Zij bevinden zich vaak in een neerwaartse spiraal die ervoor zorgt dat hun kinderen opgroeien in (kans)armoede en later vaak in dezelfde vicieuze cirkel terechtkomen. Dit moet dringend doorbroken worden.

Elke politieke, economische en sociale vraag moet daarom met het oog op gendergelijkheid onderzocht worden (gendermainstreaming en gendrebudgetting).

Seksuele vrijheid en de vrijheid om te beschikken over het eigen lichaam, één van onze strijdpunten, lijkt nu een recht geworden. Dit is echter nooit gewaarborgd en bij wettelijke bepalingen wordt dit recht steeds weer ter discussie gesteld. Zo is de toevlucht tot abortus nooit formeel uit het strafrecht gehaald. Gratis toegankelijke abortus moet worden gegarandeerd.

Racisme en xenofobie, ook al wordt de uiting hiervan steeds vaker veroordeeld, zijn achterbakse en zeer problematische fenomenen die sociale relaties benadelen en de verbondenheid van onze maatschappij en het samenleven in gedrang brengen. Ook binnen de eigen rangen moet er beter gemonitord worden op racistisch en xenofobisch gedrag en uitlatingen. Dit hoort niet thuis in het ABVV.

De strijd tegen discriminatie en voor de ondersteuning van diversiteit is ook van fundamenteel belang. Er zijn nog te veel mensen die gediscrimineerd worden op basis van hun nationaliteit, hun zogenaamd ras, huidskleur, nationale of etnische afkomst, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, een handicap... Dit soort discriminatie heeft een enorme invloed op verschillende aspecten van het leven: op de arbeidsmarkt, de toegang tot huisvesting, mentale en fysieke gezondheid, toegang tot cultuur of vrije tijd...

De strijd tegen politiegeweld op jongeren en voornamelijk jongeren met een diversiteitsachtergrond moet prioriteit zijn omdat het onze Brusselse jongeren treft. Iedereen heeft het recht om zich veilig te voelen bij onze ordediensten. Onze jongerenwerking van het ABVV-Brussel kan hierin de leiding nemen.

De economische bloei van Brussel berust op een schaamtevolle manier op de economische uitbuiting van **werknemers zonder wettig verblijf**. Deze uitbuiting richt niet alleen grote schade aan in het leven van deze werknemers, het staat ook aan de basis van sociale dumping en weegt op de werkomstandigheden en het salaris van de werknemers. Deze nieuwe vorm van kolonialistische uitbuiting moet verdwijnen, net zoals de vormen van uitbuiting die we in de geschiedenis hebben gezien en die helaas nog voort blijft duren in de wereld. Er moet een extra focus komen op vrouwen zonder wettig verblijf: zij zijn vaker blootgesteld aan geweld zowel in land van herkomst, tijdens hun weg naar hier alsook hier op de werkvloer omwille van agressieve werkgevers. Ook het Verdrag van Istanboel voorziet hiervoor een apart hoofdstuk.

In het algemeen moet ook de ideologische grondslag van deze uitingen aangepakt worden, door de strijd tegen **extremrechtse bewegingen** te versterken. Zij dringen hun visie op die volledig tegen

democratische en syndicale waarden ingaat. Ook onze militanten moeten gevormd worden, ooral wanneer het Vlaams Belang zou doorbreken bij de gewestelijke verkiezingen in 2024.

Er zijn enorm veel uitdagingen. Ongelijkheid en discriminatie in elke vorm moeten op een intersectionele manier aangepakt worden, aangezien zij alle aspecten van het leven van de werknemers beïnvloeden.

Brussel heeft heel wat troeven in handen die gewaardeerd moeten worden om de gelijkheid van iedereen te kunnen garanderen. Brussel is een internationale en multiculturele stad die open staat voor de wereld. Brussel is ook een gewest met een jonge en zeer diverse populatie. Dit brengt aan de ene kant een enorme sociale en economische meerwaarde, maar aan de andere kant een uitdaging op het gebied van integratie en de deelname in de maatschappij.

Het ABVV vecht altijd tegen deze vreselijke bedreigingen zoals seksisme, homofobie, racisme, (neo)kolonialisme en discriminatie in elke vorm. De strijd tegen racisme en de bevordering van diversiteit, tolerantie en gelijkheid staan aan de basis van vakbondsacties.

Zoals al eerder aangehaald is de digitalisering van de beroepsactiviteiten zeer verontrustend. Het telewerken en de digitalisering van bepaalde arbeidsprocessen moeten met het oog op gelijkheid op syndicaal niveau onderzocht worden. We stellen ook vast dat er meer en meer een beroep gedaan wordt op kunstmatige intelligentie (AI) in het personeelsbeheer (HR) om de verrichte werkzaamheden te evalueren. Er bestaat een groot risico dat de normen die bepaald worden door de algoritmes van HR ongunstig zijn voor vrouwen en voor gediscrimineerden. De digitalisering van arbeid en werkrelaties zijn niet genderneutraal.

Het ABVV van Brussel leidt, via de dienst gelijkheid en de consultants voor diversiteit en gelijkheid, sensibiliseringsacties en trainingen voor werknemers. Het ABVV neemt actief deel aan de promotie van diversiteit en de strijd tegen discriminatie in bedrijven en openbare diensten via de gewestelijk maatregelen voor diversiteitsplannen. Het ABVV adviseert degees van betrokken bedrijven bij hun diversiteitsplan en begeleidt hen in de uitvoering van goede praktijken in de strijd tegen discriminatie.

Voor 2022-2026

Op syndicaal vlak is ABVV-Brussel vooral aandachtig voor de strikte naleving van de maatregelen voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de vakbondsorganisatie, opgenomen in het handvest gendermainstreaming, met een bijzondere nadruk op het dubbele glazen plafond van gender en afkomst.

Ten aanzien van de toename van conservatieve en nationalistische uitlatingen is het van cruciaal belang de vakbondsactivisten bewust te maken van het feminisme en de strijd tegen racisme en kolonialisme, om zo de internationalistische visie van het ABVV en de eenheid van de werknemers van over de hele wereld aan te moedigen.

Het ABVV vervolgt eveneens het werk ten gunste van gelijkheid en non-discriminatie, via de dienst gelijkheid en diversiteitsconsulten, via bewustwordingscampagnes van partners, de vorming van militanten, het onthaal en de bescherming van werknemers die slachtoffer werden van discriminatie. Het ABVV zet voor deze kwesties de begeleiding van groepen van activisten zoals het Eliane Vogel Polsky Vrouwencomité, de groep Réagis en de Commissie voor geïmmigreerde werknemers, die opnieuw opgericht moet worden, voort.

Op politiek vlak eist het ABVV Brussel:

- de strikte toepassing van de procedures inzake gendermainstreaming in het overheidsbeleid, waarbij stelselmatig de invloed op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op alle genomen maatregelen geëvalueerd wordt, en met bijzondere aandacht voor de herstelmaatregelen na de gezondheidscrisis en voor de effecten van de herstructureringen van ondernemingen;
- de transparantie van en het syndicaal toezicht op de in het kader van de digitalisering van de arbeidsprocedures gebruikte algoritmen en de toegenomen toevlucht tot artificiële intelligentie (AI) binnen het personeelsbeheer (HRM), teneinde de gelijke behandeling van werkneemsters en werknemers te waarborgen;
- de garantie van het recht op en de toegang tot reproductieve gezondheid, het welzijn en de mentale gezondheid;
- een onberispelijk engagement voor de strijd tegen gendergerelateerd geweld en machistisch geweld op de werkvloer en in het privéleven;
- de versterking van het rechtskader en de anti-discriminatiemaatregelen:
 - voor praktijktests: verhoging van de middelen en vermindering van de uitvoeringsvoorwaarden;
 - via ontradende sancties voor bedrijven die discrimineren bij de sollicitatieprocedure;
 - via de invoering van een meldpunt discriminatie, met name op basis van criteria als afkomst, gezondheidstoestand, handicap, leeftijd en gender, in samenwerking met Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, waarbij bijzondere aandacht moet gaan naar situaties van personen die gelijktijdig verschillende vormen van stratificatie, dominantie of discriminatie ondergaan (intersectionaliteit).
- De goedkeuring van een Interfederaal Actieplan tegen Racisme;
- De uitvoering van gewestelijke en sectorale socio-economische monitoring waarmee discriminatie en de evolutie hiervan sector per sector geanalyseerd kan worden;
- De goedkeuring van een sectorale benadering in de strijd tegen racisme op de arbeidsmarkt om op een efficiënte manier de strijd aan te kunnen gaan tegen etnostratificatie;
- De erkenning van in het buitenland uitgereikte diploma's;
- De invoering van een verplichting van een diversiteitsplan voor ondernemingen die overheidssubsidies of werkgelegenheidssteun ontvangen;
- Het instellen van een procedure voor een gecombineerde vergunning die kan worden aangevraagd vanuit het gewestelijk grondgebied; waarbij de de verschillende behandeling voor de Oekraïense vluchtelingen vermelden.
- Het regulariseren van werknemers zonder verblijfsvergunning;
- De bewustwording van werknemers over de beladenheid van neokolonialistische praktijken, zowel op het vlak van tewerkstelling en arbeid als in de economische en commerciële relaties;
- De snelle ratificatie van Conventie 190 van de IAO door de Brusselse gewestoverheid.

5. Voor de versterking van de welvaartsstaat

De gezondheidscrisis heeft nog een keer flink duidelijk gemaakt welke essentiële rol solidariteitsinstellingen spelen zoals de sociale zekerheid, de openbare instellingen en de niet-commerciële diensten. Zij zijn de voornaamste herverdelingsinstrumenten van de rijkdom van ons land. Ze verminderen de ongelijkheid tussen burgers, in het bijzonder vrouwen, en garanderen de solidariteit binnen onze maatschappij.

Tijdens de pandemie zou, zonder het bestaan van de sociale zekerheid en solidariteitsinstellingen zoals tijdelijke werkloosheid, het verlies van inkomsten, dat al groot was voor veel werknemers, nog aanzienlijker en catastrofaler zijn geweest.

Zonder het bestaan van openbare en collectieve instellingen (ziekenhuizen, rusthuizen, crèches, sociale diensten...), zouden de socio-economische en gezondheidsgevolgen van veel grotere schaal zijn geweest.

Laten we ook opmerken dat tijdens de crisis, ondanks een chronische onderfinanciering en een constante vermindering van het personeelsbestand in de openbare instellingen, de werknemers van deze sectoren hun diensten aan het publiek zijn blijven verlenen, in veel gevallen in moeilijke omstandigheden en soms met gevaar voor hun eigen gezondheid.

Deze instellingen voor de herverdeling van rijkdom worden al sinds een aantal decennia fundamenteel bedreigd. Onder het bezuinigingsbeleid dat sinds het begin van de jaren 1980 gevoerd wordt, en dat in crescendo ging door de verschillende staats hervormingen, worden ze van alle kanten bedreigd door het neoliberale beleid van regularisatie/privatisering.

De gevolgen van dit bezuinigingsbeleid zijn rampzalig, zowel voor de inwoners als voor de werknemers.

De essentiële diensten zijn moeilijker toegankelijk geworden voor een deel van de bevolking, wegens de te hoge kosten of een ontoereikend aanbod (toegang tot gezondheidszorg, tot voorzieningen voor kinderopvang ...). Door het gebrek aan investeringen op lange termijn dalen de kwaliteit en de beschikbaarheid van openbare diensten (gebrek aan plaats in crèches en op scholen, openbaar vervoer dat niet voldoende gefinancierd wordt ...).

De personen die zorg op zich nemen, voornamelijk vrouwen, zijn hier eerste slachtoffer. Zij nemen op een disproportionele manier de zorg voor de kinderen en/of afhankelijke of oudere familieleden op zich, evenals de huishoudelijke taken. En toen door de bezuinigingsmaatregelen de middelen voor voorzieningen van kinderopvang en bijstand aan personen fors verminderden, waren het de vrouwen die hier in de eerste lijn stonden, als werknemers en als begunstigen van de collectieve dienstverlening. De grootschalige discriminatie ten koste van vrouwen werd verergerd door de gezondheids crisis die leidde tot de sluiting van scholen en crèches. Als antwoord hierop namen vrouwen vaak halftijdse, tijdelijke of occasionele functies of loopbaanonderbreking, met een negatief effect op hun verloning en pensioenrechten.

Tot slot bedreigt de versnelling van de digitalisering van de openbare instellingen, in de hand gewerkt door de gezondheids crisis, de toegang van een groot aantal burgers tot de openbare instellingen, en dit wegens de digitale kloof die nog erg groot blijft in Brussel.

Voor hoogwaardige openbare instellingen en niet-commerciële diensten, toegankelijk voor iedereen

De openbare en niet-commerciële instellingen geven iedere burger de mogelijkheid om, ongeacht hun inkomsten, toegang te krijgen tot diensten en infrastructuur. Ze worden gefinancierd door solidaire en herverdelende belastingen en vormen de eerste "collectieve" koopkracht voor alle werknemers en voor alle burgers. Ze zorgen ervoor dat de ongelijkheid verminderd wordt.

Vandaag kunnen we vrezen dat, eens de crisis echt afgelopen is, het bezuinigingsbeleid weer aan bod komt en de openbare instellingen weer het eerste slachtoffer worden.

Het garanderen van de toegang van iedereen tot basisrechten zoals onderwijs, gezondheid en zorg, huisvesting, toegang tot energie en water, openbaar vervoer en communicatiemiddelen, cultuur, recht, enz. is van fundamenteel belang.

In 2022-2026 zet ABVV-Brussel de strijd voort om:

- hoogwaardige openbare instellingen te garanderen via een financiering van deze diensten die beantwoorden aan hun behoeften;
- te strijden voor een sociaal Europa tegen een bezuinigingsbeleid dat een directe weerslag op de overheidsfinanciën heeft;
- de werkomstandigheden en verloningen van de werknemers in de openbare instellingen te verbeteren;
- het verzekeren van het herstel van de openbare instellingen in de fundamentele en de basisbeginselen, in eerste instantie via de statutarisering van de ambtenaren, die garant staat voor hun onafhankelijkheid;
- het recht om te staken te garanderen in de openbare diensten door de afschaffing van de regelingen voor minimale dienstverlening en van de beperking van de uitvoering hiervan;
- het in de openbare instellingen verplicht stellen van het opstellen van een sociale balans en een balans van economische en financiële informatie;
- activiteiten die aan de particuliere sector zijn uitbesteed, weer in de overheidsdienst op te nemen, met ten minste gelijke arbeidskwaliteit, om sociale dumping te voorkomen en een statutarisering mogelijk te maken;
- te strijden tegen de digitale kloof en voor iedereen toegang te garanderen tot de diensten;
- een kaderovereenkomst af te sluiten tussen sociale partners uit de verschillende niet-commerciële sectoren en de gewestregering, houdende de bevordering van de tewerkstelling, initiële en permanente beroepsopleidingen van werknemers, en hulp bij de economische omschakeling;
- niet-commerciële diensten te subsidiëren in functie van hun noden, om de menselijke en financiële middelen te kunnen garanderen om de werkomstandigheden en de verloning te verbeteren, de begeleidingsnormen te versterken en de kwaliteit van de diensten die verleend worden aan de bevolking te waarborgen, en het de sector mogelijk te maken om zich aan de sociale evoluties te kunnen aanpassen.

6. Institutionele hervormingen: basta!

We hebben nog maar net de zesde staats-hervorming achter de rug of sommigen eisen dat we na de federale en gewestverkiezingen van 2024 nog verder gaan. Eén van de aangevoerde voorwendselen is de nalatigheid van de overheid in de coronacrisis die de dwingende noodzaak van deze nieuwe hervormingen zou hebben aangetoond.

Het kakofonische beheer van de pandemie heeft zeker de moeilijkheden aan het licht gebracht die de verschillende overheidsniveaus ondervinden om overeenstemming te bereiken over de op nationaal niveau te nemen maatregelen. Er zijn zeker veranderingen nodig om het gebrek aan samenwerking tussen de federale, gewestelijke en gemeenschapsniveaus te corrigeren. Maar basta, genoeg, dit volstaat, geen nieuwe institutionele omwenteling meer. We hebben net het tegenovergestelde nodig. Het is niet omdat het politieke machts-evenwicht belet dat het gewenste federale beleid wordt gevoerd

(of dat nu ter rechter- of ter linkerzijde is) dat de overheid moet worden ontmanteld. **We moeten elke nieuwe poging tot balkanisering van de overheid blokkeren**¹².

De zesde staatshervorming, waartegen ABVV-Brussel zich fel verzet heeft, was ongetwijfeld een brug te ver, die de interpersoonlijke solidariteit afbrak, door de regionalisering van de basiselementen van de sociale zekerheid, zoals kinderbijslag, eerstelijnsgezondheidszorg, maar ook dienstencheques, activeringsprogramma's voor sociale uitkeringen, vermindering van werkgeversbijdragen voor doelgroepen of betaald educatief verlof. De overdracht van deze elementen van ons sociaal model naar de gewesten en gemeenschappen heeft belangrijke overheidsmiddelen verspild, en zal dat blijven doen, om de gewesten en gemeenschappen eigen beheersinstrumenten te geven, de reglementering aan te passen, de begunstigen te informeren en wegwijs te maken in het administratieve labirint, en om de tekortkomingen van de federale dotatie aan te vullen met gewestbelastingen. Sommigen zouden nog verder willen gaan en alle gezondheidszorg, met inbegrip van de terugbetaling van ziektekosten, naar de gemeenschappen willen overhevelen, de werkloosheidsverzekering willen regionaliseren en zelfs bepaalde elementen van de arbeidsovereenkomst, zoals overuren, onder het voorwendsel dat de economische en sociale context van gewest tot gewest steeds meer verschilt.

De regionalisering van de kinderbijslag bewijst overduidelijk dat dergelijke eisen risico's inhouden. Weliswaar heeft de volledige regionalisering van deze pijler van de sociale zekerheid het mogelijk gemaakt de decennialang ongewijzigde toewijzingsregels te actualiseren door de sociale toeslagen aanzienlijk te verhogen. Maar de vaste kosten van het beheer ervan zijn geëxplodeerd, vooral in Brussel met de vermindering van het massa-effect. Bovendien houden de financiële middelen uit de overheidsfinanciering van de sociale zekerheid geen rekening met de demografische en sociale context die eigen is aan Brussel. Het gewest zal uiteindelijk het tekort aan federale middelen financieel moeten compenseren, ten koste van andere sociale beleidsmaatregelen, of gewoon de uitkeringen moeten rationaliseren. Ten slotte verschillen de regels voor de toekenning van gezinstoelagen en het bedrag van deze toelagen van gewest tot gewest, zonder dat enige aandacht wordt besteed aan samenhang of intergewestelijke samenwerking. Voor gezinnen is dit niet gemakkelijk te begrijpen, vooral wanneer zij van het ene gewest naar de andere verhuizen. Zij begrijpen niet waarom het ene kind in België niet gelijk is aan het andere. **Kortom, "dit allemaal voor dit!". We moeten de afbraak van de sociale zekerheid en de sociale rechten van de werknemers stoppen.**

De zesde staatshervorming heeft ook de financieringsmechanismen van de gewesten herzien door hun fiscale "verantwoordelijkheid" te versterken. De gewesten halen nu een doorslaggevend deel van hun middelen rechtstreeks uit het inkomen van hun inwoners. Het idee was dat de gewesten er nu voor moeten zorgen dat zoveel mogelijk van hun inwoners werken en zo bijdragen aan de gewestelijke inspanning, omdat zij anders niet meer in hun behoeften kunnen voorzien, zonder een beroep te kunnen doen op de solidariteit van de rest van het land. Hoewel Brussel een groot deel van de economische rijkdom van het land concentreert, komt deze rijkdom meer ten goede aan Vlaanderen en Wallonië dan aan de rest. De Brusselaars zijn al jaren, om verschillende redenen¹³, de armsten van de drie gewesten, en dat wordt alleen maar erger. Het Gewest wordt letterlijk armer, ook al krijgt het eindelijk specifieke financiering voor zijn functies als hoofdstad¹⁴. Daar komt nog bij dat de financiering van de overdracht van bevoegdheden door de federale staat wordt verzekerd via gesloten dotaties, waarbij geen rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van elk gewest en die bovendien

12 "Het uiteenvallen van staten in kleine natiestaten die elkaar niet zelden vijandig gezind zijn" (wikipedia).

13 Lees de sociaal-economische barometer 2022 van het Brusselse ABVV over de gezondheids crisis

14 Internationale instellingen, veiligheidsopdrachten in verband met nationale evenementen, metrowerken, tunnels, pendelaars,

door de begrotingsbezuinigingen worden teruggeschroefd. Op termijn zal het Brussels Gewest niet langer in staat zijn al zijn beleidsmaatregelen te financieren en zal het wellicht binnenkort moeten afzien van bepaalde sociale rechten. Ook aan het perverse effect van de bijzondere financieringswet, die de openbare diensten en de dienstverlening aan de burgers verarmt, moet een einde worden gemaakt. **De financiële solidariteit tussen het noorden, het zuiden en het centrum van het land moet worden hersteld.**

In feite functioneren de samenwerkingsmechanismen waarop de nieuwe staatsstructuur gebaseerd had moeten zijn niet. De gewesten en gemeenschappen hebben hun nieuwe verantwoordelijkheden op zich genomen zonder onderling overleg en zonder zich om de nationale samenhang te bekommeren. Dit is ten koste gegaan van al degenen die zich verplaatsen, die van het ene gewest naar het andere verhuizen, die in een ander gewest werken dan dat waar zij wonen, die daar medische zorg en/of hulp zoeken. Ook hier moeten we **een einde maken aan de intergewestelijke concurrentie!**

De situatie is vooral verslechterd in de door de gemeenschappen gesubsidieerde sectoren, zoals onderwijs, eerstelijnsgezondheidszorg en rusthuizen. Bij gelijk werk zijn de verschillen in lonen en arbeidsomstandigheden tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers die afhankelijk zijn van subsidies van de gemeenschap oneerlijk en creëren ze de facto een tekort aan arbeidskrachten, wat de arbeidsomstandigheden nog moeilijker maakt.

Onder de zogenaamd goede oplossingen voor het deficit van de Franse gemeenschap, omgedoopt tot de Federatie Wallonië-Brussel, denken sommigen aan de ontbinding ervan, en dus in wezen de regionalisering van onderwijs en cultuur. Afgezien van het feit dat de twee gewesten, die al zwaar in de schulden zitten, dergelijke strategische bevoegdheden niet meer zullen kunnen herfinancieren, zal de regionalisering van cultuur en onderwijs de sterke banden tussen Brussel en Wallonië verbreken. Bovendien zal Brussel ze op een veel kleinere schaal moeten beheren. Als de Franse Gemeenschapscommissie de zware verantwoordelijkheid voor de organisatie van het Franstalig onderwijs in Brussel te beurt valt, zou dit hoogst alarmerend zijn. Niet alleen beschikt deze Brusselse entiteit over onvoldoende kritische massa, ze heeft ook niet meer fiscale draagkracht dan de huidige Federatie Wallonië-Brussel, waardoor het Franstalig onderwijs in Brussel in een veel slechtere positie zou komen te verkeren dan nu het geval is. **Onderwijs en cultuur regionaliseren, ¡No pasarán! Geen sprake van!**

Ten slotte is het federalisme, op zijn Belgisch, voor de burger zeer moeilijk te begrijpen. Terwijl Vlaanderen één enkele gefederaliseerde instelling heeft (na de fusie van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap), heeft Wallonië er twee, met het Waalse Gewest en de Federatie Wallonië-Brussel. Brussel van zijn kant telt niet minder dan zes gefedereerde entiteiten die op zijn grondgebied werkzaam zijn: het Gewest, zijn drie gemeenschapscommissies (GGC, Cocof, VGC), de Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap. Deze grote complexiteit maakt een optimale uitoefening van de democratie in Brussel niet mogelijk. **De vereenvoudiging van de Brusselse instellingen is een democratisch imperatief.**

Gezien de desastreuze lessen die uit deze zesde staats hervorming getrokken kunnen worden, en hoewel het niet mogelijk is om terug te keren, is ABVV-Brussel fel gekant tegen elke nieuwe institutionele omwenteling. Het is uitgesloten dat er opnieuw wordt geraakt aan de sociale zekerheid en het arbeidsrecht en de Federatie Wallonië-Brussel geheel of gedeeltelijk te ontmantelen door met name cultuur en onderwijs te regionaliseren. De financiële en sociale gevolgen zouden voor Brussel dramatisch zijn.

Integendeel, ABVV-Brussel eist een betonning van de samenwerkingsmechanismen tussen Vlaanderen, Brussel en Wallonië, een herinvestering in de ruimten van culturele solidariteit die de

Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap vormen, alsook de oprichting van de metropolitaanse gemeenschap die de economische en sociale ontwikkeling van de hoofdstad verruimt. En als er één ding is dat in Brussel moet worden hervormd, dan is het wel de vereenvoudiging van de Brusselse instellingen. Op zijn minst zouden het Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie moeten worden samengevoegd om alle sociale en gezondheidsaangelegenheden in één entiteit onder te brengen.

Tot slot is ABVV-Brussel verheugd over de **unitaire opleving van het ABVV**. Wij hebben de plicht om de belangen van de werknemers in het noorden, zuiden en centrum van het land gezamenlijk te verdedigen.

Samen zijn we sterker.

Syndicale uitdagingen

Naast de vele politieke uitdagingen die ABVV-Brussel moet aangaan in het kader van de acties van tegenmacht, ijvert ABVV-Brussel voor een grotere eenheid van de arbeidswereld en een grotere politieke en syndicale slagvaardigheid. Het ABVV verbindt zich ertoe de syndicale democratie en de steun aan de Brusselse werknemers te versterken: bewoners en pendelaars, precair of niet, met of zonder papieren.

1. De syndicale democratie

Als institutionele spelers worden de vakbonden steeds vaker ondermijnd in de politiek en in de media. Sommigen hebben namelijk het voordeel begrepen om ons in diskrediet proberen te brengen en onze rol als tegenkracht en in het sociaal overleg te proberen afzwakken. Dat is niet alleen een gevaar voor de democratie, maar ook voor de arbeidsmarkt die wij verdedigen via hefboomen voor de verdeling van rijkdom en voor de collectieve verdediging van werknemers.

De grote actoren in de media, die meningen maken en breken, hebben vaak de neiging vakbondsorganisaties onwettig te verklaren en hun vertegenwoordiging te betwisten. Onze missie om mannen en vrouwen te verdedigen die enkel hun werkkraacht hebben om van te leven en onze bemiddelende rol tegenover de economische en politieke macht wordt al te vaak in diskrediet gebracht.

Sommige partijen doen er alles aan om de vakbondsorganisaties af te zwakken. Echter is het belangrijk om hun doorslaggevende rol te onderlijnen in het kader van ons sociaal model en in de strijd voor sociale gelijkheid. Want het is juist in de landen waar er weinig vakbonden zijn dat er meer ongelijkheid is! Omgekeerd vermindert de sociale ongelijkheid daar waar er meer mensen aangesloten zijn bij vakbonden, daar waar de vakbondsorganisaties erin slagen om de individuele en collectieve grondrechten te laten naleven, te beschermen en ze effectief te laten toepassen.

De kracht van de vakbondsorganisatie is het vermogen om mensen in actie te zetten. En het ABVV heeft een zeer groot aantal militanten en een enorme collectieve kracht in bedrijven, de sectoren, de centrales en de interprofessionelen.

De vitaliteit van de syndicale democratie is van cruciaal belang, zodat de werknemers zich kunnen identificeren met en zich aan kunnen sluiten bij de vakbondsorganisatie. Hiervoor is duidelijkheid en transparantie nodig in de beslissingen, maar ook vormingen, actiemiddelen en impactvolle communicatiemiddelen.

De organisatie van de syndicale democratie wint ook aan kracht via strategische relaties die de vakbond heeft kunnen bouwen met andere organisaties voor sociale vooruitgang: verenigingen, burgers, ziekenfondsen en overheid.

Voor 2022 - 2026 blijft ABVV-Brussel zich inzetten voor:

- het geven van een stem aan degenen die er geen of niet voldoende hebben: militanten, vrouwen, jongeren, migranten met en zonder verblijfsvergunning, personen die gediscrimineerd worden ..., of het nu is via acties, bewustwordingscampagnes of het animeren van activistengroepen zoals het Eliane Vogel-Polsky Vrouwencomité en het Jongerencomité;
- hen aan te laten sluiten bij debatten en besluitvormingen via de Vakbondsraden, de Intergewestelijke Raden, Comités en Commissies. Het is namelijk van essentieel belang om de uitdagingen waarmee werknemers en onze organisatie dagelijks geconfronteerd worden te blijven bespreken, en dit via discussieforums, openbare debatten, vakbondsraden... Deze interne en participatieve democratie laat het zo toe om, in alle helderheid en transparantie, beslissingen in debat voor te bereiden binnen de statutaire instanties van ABVV-Brussel, zijnde het congres, het comité en het uitvoerend bestuur;
- het waarborgen van een gelijke plek binnen de organisatie voor iedereen vrouwen, mannen en non-binaire personen, jongeren en ouderen, van elke afkomst, met elke moedertaal en met elke werkstatus;
- militanten middelen geven door middel van opleiding, permanente vorming, de vakbondspers, sociale netwerken en ander didactisch materiaal. Alle militanten moeten de uitdagingen en de belangen waarmee zij op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden, begrijpen. Want op die manier kunnen zij zich inzetten en op dagelijkse basis vechten tegen hardnekkige fenomenen die de sociale vooruitgang in de weg staan, maar ook racisme, seksisme, fascisme en alle vormen van discriminatie. Zodat zij van duurzame ontwikkeling en de economische transitie hun strijd maken...

2. Hulp en begeleiding voor werknemers en werkneemsters

Om deze mobilisatie voor sociale vooruitgang te behouden en te versterken moet de organisatie, zoals sinds de begindagen van de vakbonden, hulp en begeleiding bieden aan kwetsbare werknemers. En dat of zij nu tijdelijk of definitief werkloos zijn, moeite hebben om een kwaliteitsvolle woning te vinden, vechten tegen hoge schulden, nog niet legaal in België zijn of zij niet weten hoe ze iedere maand de eindjes aan elkaar kunnen knopen.

De hulp en diensten die het ABVV hen biedt, vormen een missie die even belangrijk is als de collectieve verdediging van werknemers, de politieke tegenmacht en de emancipatie van werknemers via opleiding en permanente vorming. Tijdens deze verschrikkelijke gezondheids crisis heeft ABVV-Brussel zijn belang laten zien door er alles aan te doen om de werkloosheidsdiensten open te houden.

Voor 2022 - 2026 zet ABVV-Brussel zich in om de hulp en diensten voort te zetten en te ontwikkelen voor leden, door hen te begeleiden bij hun administratieve stappen voor:

- werknemers zonder werk via werkloosheidsuitkeringen, begeleidingsdiensten voor werklozen en werknemers die slachtoffer werden van faillissement, de dienst socio-professionele herinschakeling;
- werknemers zonder verblijfsvergunning, die hun verblijf in België willen regulariseren;
- inwoners van Brussel die zich in een moeilijke situatie bevinden, die zich kunnen wenden tot onze dienst Habiter Bruxelles, voor advies voor huisvesting, het betalen van gas, water en elektriciteit, een oplossing zoeken voor hun schulden, een beroep doen op de maatschappelijke hulp van het OCMW,...;
- werknemers in geüberiseerde functies, jongeren en iets minder jongeren die een eerste contact zoeken met een vakbondsorganisatie en die een eerste advies nodig hebben om zich te kunnen oriënteren richting een centrale die hen kan verdedigen (verder uit te werken).

3. Vormingen voor en ondersteuning van militanten

De kracht en de rijkdom van het ABVV zijn de militanten, waar er in België tientallen duizenden van zijn.

Zij vertegenwoordigen werknemers dagelijks in hun ondernemingen, verenigingen en bestuursorganen, beschermen hen zowel individueel als collectief, informeren hen en sensibiliseren hen voor syndicale uitdagingen, beheren kleine en grote sociale conflicten, mobiliseren voor acties en manifestaties, organiseren stakingen, enz. Zij hebben in eerste lijn te maken met sociaal geweld en moeten omgaan met de verwachtingen en soms met de woede van de leden, die hoge verwachtingen hebben van de vakbondsorganisatie.

Het uitoefenen van een syndicaal mandaat vergt van ieder van hen een sterke motivatie, drukbestendigheid, communicatievaardigheden, de kunst om een groep te animeren, de vaardigheid om te onderhandelen, een algemene kennis van overheidsmaatregelen, noties van het recht, van analysetools... en natuurlijk een groot gevoel voor rechtvaardigheid en gelijkheid, alsook diepgewortelde overtuigingen tegen racisme, seksisme en elke vorm van overheersing.

Een van de eerste opdrachten van onze vakbondsorganisatie bestaat uit de vorming van, de steun aan en de mobilisatie van de militanten. Deze taak wordt in de eerste plaats gewaarborgd door de vakcentrales, maar ook door het ABVV Brussel. Het vult het vormingsaanbod van de centrales aan en organiseert thematische vormingen. In dit verband vinden er ontmoetingen en dialogen plaats met vertegenwoordigers van alle beroepssectoren, commercieel of niet-commercieel, openbaar of privé, industrieel of dienstverlenend.

Het ABVV Brussel heeft zich aldus voorzien van zijn eigen dienst vormingen en volksontwikkeling, die samen met de Waalse gewestelijke diensten het *Centre d'éducation populaire André Genot* (CEPAG) vormt. Het werkt bovendien samen met de gewestelijke diensten van Vlaams-Brabant voor Nederlandstalige vormingen. Naast verschillende debatten en vormingen wijdt ABVV-Brussel zich aan het geven van nuttig advies aan militanten, met name inzake gelijkheid, non-discriminatie en milieu.

Voor 2022-2026 engageert het ABVV Brussel zich voor:

- de versteviging van de basisvorming van nieuwe verkozenen en de permanente vorming van ervaren leden, waarbij het zo goed mogelijk wil voldoen aan de verwachtingen en de noden van de Brusselse centrales;
- de ontwikkeling van specifiekere thematische vormingen (stadsbeleid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, strijd tegen racisme en discriminatie, milieubehoud, internationale solidariteit...);
- de animatie van militantengroepen, zoals het Vrouwencomité Vogel Polski, het Jongerencomité, het Comité voor gepensioneerden en bruggepensioneerden, de antifascistische groep Réagis, enz.;
- de organisatie van ontmoetingen en debatten;
- advies aan delegees die in aanraking komen met gevallen (signalement) van racisme en discriminatie.

ABVV-Brussel moet zich ook samen met de beroepscentrales buigen over een betere manier om delegees te begeleiden die zelf worden lastiggevallen, zelfs met geweld, tijdens de uitoefening van hun mandaat.

4. Economisch en sociaal overleg en syndicale tegenmacht

Van zodra het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan het eind van de jaren 1980 ontstond, heeft het ABVV zich er flink voor geëngageerd om een sociale dialoog aan te gaan met de twee andere vakbonden, de vertegenwoordigers van werkgevers en de Brusselse politieke partijen. Bij elke stap van de Staatshervorming moest er overeenstemming worden bereikt over de beste manier om nieuwe, van de federale staat overgenomen vaardigheden te ontvangen en te ontwikkelen. De meeste van deze vaardigheden hebben een grote impact op de toekomst van Brusselse werknemers: tewerkstelling, vormingen, onderwijs, economische ontwikkeling, mobiliteit, huisvesting, milieu, maatschappelijke steun, gezondheid, enz. Steeds moest er onderhandeld worden over hun herverdeling in Brussel, met inachtneming van de aanpassing aan de eigenheden van het gewest, en juiste beleidsmiddelen overeenkomen. In het kader van deze Brusselse economische en sociale democratie in volle opbouw, kon en kan onze syndicale tegenmacht nog belangrijke sociale vooruitgang boeken.

Dankzij onze vastberadenheid heeft het Brusselse sociale model in een dertigtal jaren vorm gekregen, met grondbeginselen die zijn geënt op het Belgisch sociaal model, waarin sociale partners met het economisch en sociaal beleid verenigd zijn. Dit model, dat nog versterkt dient te worden, rust op onderhandelingen over interprofessionele overeenkomsten betreffende de oriëntatie van het gewestelijk en gemeenschapsbeleid (in dit geval Strategie 2030), hun verbuigingen naar sectorakkoorden, binnen strategische sectoren (sectorale kaderovereenkomsten) en het paritair beleid betreffende de sociale zekerheid, zoals tewerkstelling, beroepsopleidingen, gezondheid en welzijn, gezinstoelagen.

De gezondheids crisis, de sociale urgentie en de klimaatuitdagingen of de discussie over de vormgeving van een nieuwe staatshervorming hebben bepaalde gebreken van dit model in Brussel aan het licht gebracht. De Brusselse regering schiet herhaaldelijk tekort in het sociaal overleg, door voorrang te geven aan de betrokken medeplichtigheid van bepaalde lobby's van verenigingen en werkgevers.

In 2022-2026 moet het ABVV van Brussel samen met de vakcentrales zijn volle gewicht in de schaal leggen om de economische en sociale dialoog waterdicht te maken en er geestdriftig de belangen van

de arbeidswereld te verdedigen. Deze syndicale tegenmacht moet zowel betrekking hebben op zaken waar het Gewest mee belast is, als op zaken die afhangen van de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof), de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC), de Vlaamse Gemeenschap en de Federatie Wallonië-Brussel.

5. Geweld en intimidatie

Geweld en intimidatie houden een bedreiging in voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en zijn in tegenstrijd met een veilige, gezonde, inclusieve en productieve werkomgeving.

Het ABVV, overeenkomstig haar Statuten (art.44 ter), tolereert onder geen enkele vorm geweld of intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en seksisme. Dergelijke gedragingen zijn in tegenstrijd met de waarden van onze vakbond en kunnen deelname en het zich ontwikkelen binnen het syndicaal werk in de weg staan.

Het is om voorgaande reden dat het ABVV-Brussel het initiatief houdende opname van een Gedragscode inzake nultolerantie tav geweld, seksuele intimidatie en seksisme in de Statuten van het ABVV, steunt.

De Gedragscode zal van toepassing zijn op iedereen, werknemer of militant, bij vergaderingen, evenementen, activiteiten of manifestaties georganiseerd door het ABVV.

In 2022-2026, zal het ABVV-Brussel actief deelnemen aan de uitvoering van dit initiatief:

- Ze zal de implementatie en de verspreiding ervan op actieve wijze ondersteunen
- Ze zal deelnemen aan het uitwerken en de implementatie van een klachtenprocedure en sancties. Deze dienen transparant en uniform te zijn binnen alle instanties en geledingen van het ABVV.