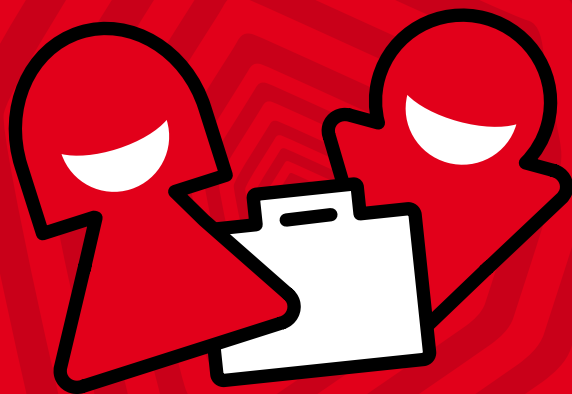


WERK VOOR JONGEREN IN BRUSSEL

HANDLEIDING VOOR VAKBONDSACTIE

VOOR EN MET JONGEREN



ABVV-FGTB

Brussel-Bruxelles

CAHIERS VAN DE MILITANT NR.5 – DECEMBER 2008

MET DE STEUN VAN HET TERRITORIAAL PACT VOOR DE WERKGELEGENHEID IN HET BHG

ABVV-Brussel
Zwedenstraat 45
1060 Brussel
T 02 552 03 34

MANNEN / VROUWEN

In deze brochure hebben de verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur',...) uiteraard betrekking op zowel mannen als vrouwen.

WERK VOOR JONGEREN IN BRUSSEL

HANDLEIDING VOOR VAKBONDSACTIE
VOOR EN MET JONGEREN

voorwoord	3
Inleiding	5
I EERST BEGRIJPEN, DAN HANDELEN	9
01 9 kernpunten voor analyse	14
01 De Brusselse bevolkingsexplosie	14
02 Zijn de jongeren onvoldoende opgeleid?	14
03 Massale vernietiging van banen	15
04 Buitensporige eisen van de werkgevers!	15
05 Fundamentele ongelijkheid in het onderwijs	15
06 Discriminatie op de arbeidsmarkt	16
07 Moeilijke toegang tot banen bij de overheid	17
08 De ontoereikendheid van de federale maatregelen	17
09 Het stoppen van de collectieve arbeidstijdvermindering	19
02 Initiatieven van ABVV-Brussel	21
01 Twee verworvenheden	24
02 Syndicale verantwoordelijkheid	25
II CONCREET HANDELEN	27
01 Op de werkvloer	28
01 Informatie verzamelen	29
02 De werkgever aanmanen	29
03 Controleren	30
02 Op sectorniveau	31
03 Op interprofessioneel niveau	34
III REKENING HOUDEN MET DE JONGEREN EN... OP HEN REKENEN	37
01 De Brusselse ABVV-Jongeren	41
02 De afgevaardigden en de jongeren in het bedrijf	44
IV BIJLAGEN	45
01 De startbaanovereenkomsten ("Rosettabanen")	52
02 De individuele beroepsopleiding (ibo/fpi)	56
03 De diversiteitsplannen	58
01 Wat verstaat men onder diversiteit?	59
02 Wat wordt met de diversiteitsplannen beoogd?	60
03 En vakbondscontrole?	61
04 Gebruik maken van de diversiteitsplannen om het aanwerven van jonge Brusselaars aan te moedigen	62
04 Nuttige adressen	63

VOORWOORD

In Brussel is werk voor jongeren een van de prioriteiten van het ABVV. Als gevolg van de huidige economische crisis, waarvan de sociale gevolgen al voelbaar zijn, valt te vrezen dat de werkloosheid (en dan vooral onder jongeren) opnieuw zal opflakkeren. Leven in onzekerheid en geen uitzicht hebben op werk is tragisch. Het is een gegeven dat men niet mag onderschatten en dat absoluut bestreden moet worden. Voor veel jongeren is de zoektocht naar een eerste vaste baan nu al een hel: vaak zijn ze jaren werkloos en hebben ze slechts af en toe een onzekere job. Dat op de arbeidsmarkt nog altijd rassendiscriminatie bestaat, maakt het er, vooral dan in Brussel, niet makkelijker op.

Terwijl Vlaanderen af te rekenen krijgt met vergrijzing, verjongt de Brusselse bevolking juist. De Brusselse jeugd is dan ook een enorme troef voor de toekomst van ons sociaal stelsel dat de economische en sociale actoren niet zo schaamteloos mogen verknoeien.

In 2005 en in 2006 betoogden wij in Brussel, in gemeenschappelijk front, om onze afkeer te uiten voor het "generatiepact", waarmee de loopbanen voor de ouderen verlengd werden, en om krachtige maatregelen te eisen voor werkgelegenheid voor jongeren. Zo dwongen wij de overheid en de vertegenwoordigers van de Brusselse werkgevers tot beloften op dat vlak, tegen de zin in van diegenen die zich wilden beperken tot... het straffen van de jonge werklozen.

De belangrijkste maatregel waarover we met de Brusselse regering en werkgevers onderhandelden, is erop gericht **jonge schoolverlaters zo snel mogelijk echte werkervaring te laten opdoen in een startbaan**. Werkgevers en vakbonden hebben er zich daarom toe verbonden de *startbaanovereenkomsten* (Rosettaplan), die de Brusselaars nooit

echt ten goede zijn gekomen, nieuw leven in te blazen en maatregelen voor individuele beroepsopleiding (IBO/FPI) aan te moedigen.

De Brusselse werkgeversverenigingen hebben publiekelijk beloofd deze maatregelen uit te voeren en bij hun leden een concreet aanbod aan startbanen te zoeken. Dit is niet onbeduidend!

Onze organisatie draagt hierbij drievoudige verantwoordelijkheid. In de eerste plaats moeten we erop toezien dat de werkgevers hun belofte nakomen en deze tewerkstellingsmaatregelen niet van hun eigenlijke doel afwenden. De vakbonden hebben beloofd het (juist) inzetten van deze maatregel in de Brusselse bedrijven en sectoren aan te moedigen. Ten tweede is het onze plicht jongeren bij te staan zodat ze dergelijke kansen - met kennis van hun rechten - kunnen grijpen. Ten derde mag het uiteraard niet bij deze vooruitgang in ons Gewest alleen blijven. We moeten onverminderd en op alle gezagsniveaus verder strijden voor kwaliteitsvol werk. Collectieve arbeidstijdvermindering blijft een van de speerpunten van onze eisen voor de toekomst.

ABVV-Brussel wil concreet rekening houden met de jongeren en... ook op hen kunnen rekenen.

Philippe VAN MUYLDER

Algemeen Secretaris

INLEIDING

Net als andere bevolkingsgroepen (vrouwen, migranten of oudere werknemers) lopen jongeren gevaar geconfronteerd te worden met werkloosheid en onzekere beroepssituaties.

Sommigen hebben verschillende korte jobs en zijn tussendoor werkloos zonder aan een vaste baan te raken, anderen slagen er niet in een eerste baan binnen te rijden.

Deze onzekerheid op beroepsvlak heeft zo zijn weerslag op het gezins- en sociaal leven van talrijke jongeren: ze hebben problemen om financieel op eigen benen te staan en plannen te maken, blijven afhankelijk van hun ouders, gaan zich minderwaardig voelen, zetten zich niet in voor de gemeenschap, raken geïsoleerd...

Men beweert voortdurend dat jongeren onvoldoende gemotiveerd zijn om te werken, maar zelden wordt onderstreept dat ze nochtans nooit zo hard hebben geknokt voor hun plaats op de arbeidsmarkt: velen onder hen volgen opleidingen en bedrijfsstages, nemen het ene onzekere en flexibele baantje na het andere aan... zonder ooit het einde van de tunnel te zien. Er zijn er die ontmoedigd raken door deze voortdurende wedloop voor werk en kiezen voor andere activiteiten waarvoor ze waardering krijgen. **Maar, heeft de demotivering van deze jongeren ten opzichte van werk niet rechtstreeks te maken met de minderwaardige jobs die men hen aanbiedt of... gewoon met het gebrek aan jobs?**

De onzekere beroepssituatie van jongeren mag ons niet onverschillig laten; in de eerste plaats omwille van de neerwaartse druk op de lonen en sociale verworvenheden van de werknemers (sociale dumping). Deze jonge arbeidskrachten vormen een permanente reserve die er steeds meer op uit is een baantje te bemachtigen ongeacht de kwaliteit ervan en ten koste van hun rechten als werknemers. Zo ondervinden de jongeren, die nieuw zijn op de arbeidsmarkt, aan den lijve wat sommigen graag zouden zien gebeuren met alle werknemers. De onzekere werksituatie van jongeren bestrijden, is dus vechten voor beter werk voor allen, nu en in de toekomst.

Meer dan een derde van de jongeren in Brussel is werkloos, sommigen onder hen zelfs al meerdere jaren. Een aanzienlijk deel van de jeugd is slachtoffer van discriminatie of is te kortgeschoold en raakt geïsoleerd, kan zich niet ontplooien en heeft geen uitzicht op sociale promotie. Ze zijn werkloos of rijden tijdelijke en onzekere baantjes aan elkaar en hebben het steeds moeilijker om zich in te zetten op de werkvloer en dus... in de vakbondsactie en -beweging. Voor het ABVV is werk voor jongeren een belangrijke inzet. Het is aan ons om hun aanwerving in de bedrijven in de hand te werken en ervoor te zorgen dat ze meewerken binnen onze organisatie.

Dit cahier is bestemd voor de afgevaardigden en militanten en wil hen in de eerste plaats **inzicht** verschaffen in de reële context van werkgelegenheid voor jongeren in Brussel. Er worden **9 kernpunten** besproken die aan de grondslag liggen van de **belangrijkste eisen van ABVV-Brussel**.

Vervolgens worden er wegen uitgestippeld voor **concrete vakbondsactie** en om binnen het bedrijf tegen te gaan dat jongeren opzijgeschoven worden en slechte arbeidsvoorwaarden opgedrongen krijgen.

De vakbondsafgevaardigden beschikken over verschillende middelen om ervoor te zorgen dat er jonge werknemers in het bedrijf worden opgenomen. Bijvoorbeeld:

- **het opstellen van een diversiteitsplan** ter bestrijding van de discriminatie waarvan de jonge Brusselaars al te vaak het slachtoffer zijn;
- aanwerving en opleiding van onervaren jonge Brusselaars via **de startbaanovereenkomst (Rosettaplan)** of **de voorzieningen voor individuele beroepsopleiding (IBO/FPI)**.

Tot slot is het onontbeerlijk dat de vakbond echt **rekening houdt met de jongeren. De ABVV-Jongeren** kunnen een beslissende rol spelen in deze strijd voor werk door de jonge werknemers en afgevaardigden te helpen bij praktische problemen, door activiteiten te organiseren die hen in beweging brengen, door hun politieke en syndicale eisen te steunen.

I. EERST BEGRIJ- PEN, DAN HANDELEN

- 01 9 kernpunten voor analyse
- 02 Initiatieven van ABVV-Brussel

In Brussel is meer dan een derde van de jongeren tussen 15 en 24 werkloos (34,7%). Dit cijfer ligt dubbel zo hoog als dat van de werkloosheid onder de Belgische jongeren en steekt ruim uit boven het totale werkloosheidspercentage in Brussel (dat 21,1% bedroeg in 2001)¹.

Het gaat om een gemiddelde. Dit betekent dat de werkloosheidsgraad sterk kan variëren in verschillende stadswijken of naargelang het opleidingsniveau.

Zowat twee derde van de als werkzoekende ingescheven jongeren is kortgeschoold (hoogste diploma: lager secundair), een vijfde van de werkzoekenden jonger dan 25 heeft geen diploma (of hoogstens dat van basisonderwijs).

De jongeren zijn nu nochtans beter opgeleid dan vroeger, maar dat belet niet dat ze zwaar getroffen worden door de werkloosheid. Velen onder hen zijn immers verplicht om banen onder hun opleidingsniveau te aanvaarden. Door dit aanbod aan hogergeschoolden **gaan de werkgevers hun eisen op vlak van bekwaamheden en getuigschriften niet langer afstemmen**

¹ De hier aangehaalde werkloosheidscijfers komen uit de statistieken voor 2006 van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties - zie www.actiris.be

op wat werkelijk vereist is voor de openstaande betrekkingen. Dit leidt niet alleen tot ontwaarding van de door de jongeren behaalde diploma's (en dus ook van de lonen) maar zorgt er ook voor dat **de minder hoog opgeleide werknemers uit de boot vallen**. Het zijn vooral de jonge vrouwen die hierdoor getroffen worden: ondanks het feit dat ze hoger opgeleid zijn, zijn er minder jonge vrouwen aan het werk dan jonge mannen.

Anderzijds zijn heel veel jongeren als werkzoekende schoolverlaters ingeschreven: ze trekken dus enkel wachtuitkeringen. Daaruit blijkt ook hoe **moeilijk** het voor hen is **om een eerste baan te vinden** of toch een job van voldoende duur om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen op basis van werk (over het algemeen 12 maanden werk gedurende de 18 maanden vóór de aanvraag tot werkloosheidsuitkering). Voor velen immers worden korte periodes van werk (interim of van bepaalde duur) afgewisseld met periodes van werkloosheid.

Een aanzienlijk deel van de jongeren heeft het dus moeilijk om een of andere baan te bemachtigen en velen experimenteren dan ook met steeds onzekerder vormen van werk die hen uiteraard zelden een stabiele beroepssituatie opleveren.

Dit fenomeen is niet eigen aan jongeren, maar zij zijn wel **oververtegenwoordigd in onzekere vormen van werk. Bovendien worden ze bijzonder getroffen door de flexibeler arbeidsbetrekkingen (die de werknemer minder veiligheid en stabiliteit bieden: variabele werkuren, geen of nauwelijks bescherming tegen ontslag,...)**.

Jongeren tussen 15 en 24 jaar vormen slechts 6,5% van de loontrekkende bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Toch nemen ze 25% van het uitzendwerk en 22% van het tijdelijk werk voor hun rekening (in 2003¹). Ze zijn ook oververtegenwoordigd in tijdelijke banen en bij de overuren (meer dan 10% van de overuren in het BHG worden gepresteerd door jongeren tussen 15 en 24 jaar)².

Ook van de uitbreiding van ploegenarbeid³ en dienstregelingen met tussentijd (zaterdags en 's avonds) bleven de jongeren niet gespaard.

¹ *Évolutions récentes des structures et de la flexibilité des emplois dans la région de Bruxelles-Capitale*; H. Devillé, IBSA, N°41, IRIS, Bruxelles, 2005. p. 22.

² Idem, p.27, 32-33.

³ Ploegwerk wordt georganiseerd in opeenvolgende ploegen die elkaar voortdurend aftossen op dezelfde werkplek (de klok rond of met onderbrekingen).

De jonge vrouwen, die behalve met hun leeftijd ook nog met het "gendereffect" af te rekenen hebben, worden des te meer getroffen door onzekere of atypische arbeid (contracten van bepaalde duur, deeltijdse banen): zowat een derde van de Brusselse vrouwen jonger dan 25 heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst, terwijl van de jonge mannen een vierde in die situatie verkeert.

De jonge werknemers en werknemsters lijden dus meer onder de onstabiele en onzekere arbeidsvoorwaarden, omdat hun enige alternatief gewoon werkloosheid is.

Het overheidsbeleid gericht op werkgelegenheid voor jongeren heeft overigens in zekere zin bijgedragen tot die onzekere situatie: vooral de laatste 10 jaar met onder meer de invoering van het activeringsbeleid dat vaak als mirakeloplossing voor de jeugdwerkloosheid wordt voorgesteld. Hierdoor lijkt de kwaliteit van de baan naar de achtergrond verbannen.



01

9 KERNPUNTEN VOOR ANALYSE

- 01 De Brusselse bevolkingsexplosie
- 02 Zijn jongeren onvoldoende opgeleid?
- 03 Massale vernietiging van banen
- 04 Buitensporige eisen van de werkgevers
- 05 Fundamentele ongelijkheid in het onderwijs
- 06 Discriminatie op de arbeidsmarkt
- 07 Moeilijke toegang tot banen bij de overheid
- 08 De ontoereikendheid van de federale maatregelen
- 09 Het stoppen van de collectieve arbeidstijdvermindering

01 De Brusselse bevolkingsexplosie

Brussel is een jonge stad en anders dan in de rest van het land, groeit en verjongt de bevolking. Tussen 1997 en 2004 kreeg het Gewest er bijna 50.000 inwoners bij waaronder meer dan 15.000 jongeren onder de 20. Die jongeren zijn als laatsten op de arbeidsmarkt gekomen en ze hebben het vaak enorm moeilijk om professioneel ingeschakeld te raken en een vaste en... fatsoenlijke baan te bemachtigen.

02 Zijn jongeren onvoldoende opgeleid?

Het gebrek aan opleiding of het feit dat de opleiding niet afgestemd is op de eisen van de arbeidsmarkt, is een argument dat regelmatig aangevoerd wordt om de grote werkloosheid onder jongeren te verklaren.

De minst gekwalificeerde jongeren voeren inderdaad de werkloosheidsstatistieken aan en in Brussel worden werknemers zonder diploma hoger secundair onderwijs 4 maal zo hard getroffen door de werkloosheid. Anderzijds waren de jongeren nooit zo goed opgeleid als nu...

03 Massale vernietiging van banen

Het ABVV is van mening dat de *hoofdoorzaak* van de jeugdwerkloosheid in Brussel voornamelijk dient gezocht bij de afbraak van werkgelegenheid voor arbeiders als gevolg van de crisis in het begin van de jaren zeventig. De collectieve ontslagen, de herstructureringen en faillissementen die elkaar opvolgden in de jaren zeventig en tachtig, troffen de jonge werknemers bijzonder hard (bijna een derde van de verloren gegane banen was ingenomen door een jongere).

Naast het banenverlies, waren er ook tal van ondernemingen die trachtten hun kosten te drukken door onzekerder werkgelegenheid te bieden (zwartwerk nam uitbreiding, net als onderaanneming en uitzendwerk). Hiervan werden jongeren en ook vrouwen en migranten, de eerste slachtoffers.

04 Buitensporige eisen van de werkgevers

Bovendien zijn bij een dergelijke krapte van de werkgelegenheid de concurrentie en de selectiviteit op de arbeidsmarkt erg hard. De werkgevers aarzelen trouwens niet om te hoog opgeleide mensen aan te werven, waardoor de minst gekwalificeerde jongeren tot de meest onzekere jobs of tot werkloosheid veroordeeld worden. Door te wijzen op het gebrek aan opleiding en dus ook de ondoeltreffendheid van het onderwijs- en opleidingssysteem, willen de werkgevers vooral hun eigen verantwoordelijkheid verdoezelen. Zij trachten meer en meer "hun opleidingskosten uit te besteden": ze weigeren de scholing en permanente vorming in het bedrijf op zich te nemen en eisen "gebruiksklare werknemers" die op kosten van de gemeenschap opgeleid werden. De jongeren worden dus vaak opzij geschoven bij gebrek aan ervaring of omdat ze onvoldoende geschoold zijn.

05 Fundamentele ongelijkheid in het onderwijs

Het algemeen opleidingsniveau mag dan al gestegen zijn, het onderwijs in België scoort zeer laag op de OESO-lijst (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) met betrekking tot gelijke kansen

in het onderwijs. Talrijke jongeren hebben, wanneer ze de school verlaten, de basiskennis niet onder de knie en ongeletterdheid blijft een aanzienlijk probleem.

Het onderwijs moet dus grondig herbekeken worden. Zo moet het gemengd karakter van de school absoluut in stand gehouden worden en moeten het technisch en beroepsonderwijs hoger gewaardeerd worden. Maar de massale jeugdwerkloosheid en de onzekere situatie waarin jongeren vandaag verkeren, kunnen niet louter worden toegeschreven aan lacunes in de opleiding en onvoldoende bekwaamheid.

06 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Als economische hoofdstad van het land en hoofdstad van de Europese instellingen, oefent Brussel bijzondere aantrekkingskracht uit op werknemers van de andere gewesten. Brussel biedt trouwens meer banen dan er inwoners op beroepsactieve leeftijd zijn. Meer dan 350.000 Vlaamse en Waalse werknemers komen dan ook elke dag naar Brussel en dragen bij tot de economische bloei. Dit pendelen verhoogt evenwel de concurrentie op de Brusselse arbeidsmarkt en kan dus ook een verzwarende factor zijn voor de jeugdwerkloosheid in het Brussels Gewest.

Noteer: deze vaststelling is des te schokkender voor jongeren van buitenlandse afkomst, die bovendien in het onderwijs en op de arbeidsmarkt onder discriminatie lijden. Een studie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) uit 1997 toonde duidelijk aan dat er wel degelijk discriminerend gedrag bestaat bij de werkgevers. Uit deze studie bleek dat in Brussel meer dan een derde van de jongeren van buitenlandse afkomst gediscrimineerd werd. Statistieken wijzen uit dat onder werknemers met gelijke kwalificatie, de werkloosheidsgraad systematisch hoger ligt bij de werknemers van buitenlandse (niet-EU) nationaliteit.

Alhoewel in het kader van het gewestbeleid voor terugdringing van de werkloosheid tal van maatregelen werden getroffen ter bestrijding van deze discriminatie, moeten we vaststellen dat er nog een lange weg af te leggen valt. Uit nieuwe studies (in 2003 en in 2005) is gebleken dat discriminatie nog altijd voortduurt en dat die op het vlak van werk vele vormen kan aannemen (discriminatie bij aanwerving, loondiscriminatie, discriminatie inzake bevorderingskansen en de aard van de toevertrouwde taken,...).

Werk vinden of ontkomen aan onzekere en slechtbetaalde banen vormt voor veel jongeren van vreemde afkomst een echte lijdensweg¹.

De overheid draagt grote verantwoordelijkheid in de bestrijding van discriminatie in het arbeidsbestel. Niet louter inzake beleid - sinds 2006 heeft de Brusselse overheid een kader uitgetekend voor het invoeren van diversiteitsplannen in de ondernemingen -, maar ook als openbare werkgever!

07 Moeilijke toegang tot banen bij de overheid

Het openbaar ambt behoort tot de sectoren van de arbeidsmarkt waar de Brusselaars het slechtst vertegenwoordigd zijn. Alhoewel in Brussel 10% van de Belgische bevolking woont, nemen de Brusselaars bijvoorbeeld slechts 2,15% in van de banen bij de NMBS en maken ze slechts 4,5% uit van het personeel van De Post.

Het ABVV vraagt dat de privébedrijven hun verantwoordelijkheid zouden opnemen voor het terugdringen van de jeugdwerkloosheid, maar het zal evenzeer toezien op de inspanningen van de openbare besturen en de overheidsbedrijven terzake. Onlangs (in september 2008) werd een ordonnantie goedgekeurd met het oog op het bevorderen van diversiteit en het weren van discriminatie in het Brussels openbaar ambt. Het ABVV zal er nauwlettend over waken dat die ordonnantie ook wordt uitgevoerd...

08 De ontoereikendheid van de federale maatregelen

Sinds het einde van de jaren zeventig swingt de werkloosheid in België de pan uit. Als reactie op deze crisissituatie nam de Belgische regering, in het raam van de werkloosheidsverzekering, een aantal maatregelen die het hoofd moesten bieden aan de gevolgen van herstructurerings in de industrie.

We verwijzen dan met name naar maatregelen in verband met brugpensioenen, loopbaanonderbreking en tijdelijke werkloosheid.

Maar wat stelt men vast?

1 *de maatregelen i.v.m. brugpensioenen* maakten het inderdaad mogelijk het hoofd te bieden aan de gevolgen van deze herstructurerings in de industrie, ook in Brussel, maar ze kwamen voornamelijk ten

1 Zie Cahier van de Militant nr. 4, "Iedereen gelijk voor het werk", oktober 2007, ABVV-Brussel.

goede aan de Vlaamse werknemers (4% van het federale budget voor brugpensioenen wordt toegekend aan de Brusselaars, 68% aan de Vlamingen en 28% aan de Walen);

2 *loopbaanonderbreking* werd, bij gebrek aan voldoende inkomen, bijzonder weinig aangevraagd door de Brusselse gezinnen (4,5% van het budget ging naar de Brusselaars, 68% naar de Vlamingen en 27% naar de Walen);

3 *de tijdelijke werkloosheid* betreft voornamelijk de arbeidersbanen die in Brussel voornamelijk bezet worden door pendelaars (5,5% van het budget ging naar de Brusselaars, 54% naar de Vlamingen en 40% naar de Walen).

De steunmaatregelen¹, waar meer dan een derde van de werkloosheidsbegroting naartoe gaat (2.693 van de 8.055,66 miljoen euro), betreffen zelden jongeren en zeker niet Brusselse jongeren.

Die diverse maatregelen zijn daarentegen duidelijk afgestemd op de situatie van de Vlaamse en de Waalse arbeidsmarkt. Terwijl de Brusselaars 12% van de totale begroting van de werkloosheidsverzekering innen (967,33 van de 8.055,66 miljoen), genieten ze toch slechts voor 7% van de verschillende steunmaatregelen (187 van de 2.693 miljoen).

Enkel de nieuwe activeringsmaatregelen met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen² treffen de jongeren meer. De uitgaven hiervoor, 268 miljoen euro, vertegenwoordigen evenwel slechts 3% van de globale begroting voor de werkloosheidsverzekering en hoewel de impact ervan in Brussel groter is (iets minder dan 10% van de begroting voor activering gaat naar Brusselaars), blijft die toch nog onder de bijna 13% die de Brusselaars uitmaken in de nationale jeugdwerkloosheid.

Bijna 10 jaar geleden bovendien, voerde de federale regering de jongerenbanen (Rosettaplan) in: alle openbare en privéwerkgevers (op enkele uitzonderingen na) werden verplicht een minimaal quotum jongeren aan te werven (1,5% tot 4%).

1 Brugpensioen, tijdelijke werkloosheid en gelijkgestelde uitkeringen, deeltijdse werknemers met Inkomensgarantie-uitkering (IGU), activeringsmaatregelen, tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

2 Doorstromingscontracten, ACTIVA-plannen, dienstenchequebanen, SINE-contracten in de sociale economie en werkherlevingstoelagen.

De werkgevers die jongeren uit doelgroepen¹ voor een startbaan aanwerven, krijgen belangrijke vermindering van de sociale bijdragen. De werkgevers lijken die aanwervingsplicht wel na te leven, maar de Brusselaars uit de doelgroepen voelen nauwelijks iets van dit plan, vergeleken bij de jongeren uit de beide andere gewesten (slechts 3,5% van de RSZ-kortingen voor "jonge werknemers" worden toegekend aan Brusselaars).

Om te vermijden dat jongeren door de mazen van het solidariteitsnet vallen, niet alleen in Brussel maar ook in Wallonië en in sommige grote Vlaamse steden die met dezelfde problemen te kampen hebben, is het absoluut nodig dat binnen de sociale zekerheid grootschalige specifieke steunmaatregelen worden getroffen.

De jongeren van vandaag zijn immers de toekomst van onze samenleving. Hen aan hun lot overlaten, zou een enorme sociale en economische verspilling zijn. Het solidariteitspact schijnt hieraan voorbij te gaan...

09 Het stoppen van de collectieve arbeidstijdvermindering

Een belangrijke verklaring voor de sterk toegenomen werkloosheid en de steeds onzekerder geworden arbeidsovereenkomsten (vooral dan voor jongeren) is de stopzetting van de collectieve arbeidstijdverkorting sinds het begin van de jaren tachtig. Ondanks de sterk gestegen arbeidsproductiviteit (men produceert steeds meer met steeds minder arbeidskracht), is de arbeidstijd in de loop van de voorbije 30 jaar nauwelijks verminderd. Van een wettelijk maximum van 40 werkuren per week in 1978, gingen we naar 38 uur per week in 2001.²

Vanaf de jaren tachtig stapt men immers af van het beleid van collectieve arbeidstijdvermindering en geeft men de voorkeur aan maatregelen die gericht zijn op grotere arbeidstijdflexibiliteit. Dit leidt tot een *ongeorganiseerde* verdeling van de arbeidstijd onder de beschikbare werknemers. Uiteraard gaat dit ten koste van de lonen, de kwaliteit van de banen en stijgt de werkloosheid aanzienlijk.

Eerder dan de arbeidslast te verzwaren of de loopbaan te verlengen van wie werk heeft en de anderen (vooral dan jongeren) op straat te laten

¹ Korter of nauwelijks geschoolde jongeren onder de 19 en onder de 26 (zie bijlage 2).

² Ter vergelijking, tussen 1955 en 1978 werd de 40-urenwerkweek (i.p.v. 45 uren) algemeen doorgevoerd, evenals een 3e en een 4e week jaarlijkse vakantie.

staan, vindt ABVV-Brussel dat het werk *anders* verdeeld moet worden. Collectieve arbeidstijdvermindering met behoud van loon en met compenserende aanwervingen, blijft een fundamentele eis. Dit zou een aanzienlijke daling van de werkloosheid mogelijk maken en zou meer mensen een fatsoenlijke baan waarborgen. Maar deze eis -moeten we dit echt nog herhalen?- mag niet verward worden met een toename van het aantal deeltijdse banen. Dit is een verschijnsel dat in de laatste decennia enorm uitgebreid is en grotendeels de vrouwen treft. Het leidt tot aantasting van de lonen en tot meer flexibiliteit, louter in het voordeel van de werkgevers, dus.



02

INITIATIEVEN VAN ABVV-BRUSSEL

- 01 De Brusselse bevolkingsexplosie
- 02 Zijn jongeren onvoldoende opgeleid?

In het raam van de nationale acties tegen het Generatiepact, heeft ABVV-Brussel op 2 december 2005, samen met ACV en ACLVB een betoging georganiseerd vóór het Brussels parlement. We eisten er krachtdadige maatregelen voor meer werk voor jongeren in plaats van maatregelen om de loopbanen te verlengen. Het Gemeenschappelijk Front riep toen de Brusselse progressieve krachten en de mensen die actief zijn op het vlak van sociaal-professionele inschakeling op om samen een politiek platform te vormen voor werkgelegenheid voor jonge Brusselaars.

18 maanden later, vlak na de federale verkiezingen, stelde het nieuw opgerichte platform vast dat de maatregelen die de overheid sindsdien had getroffen ontoereikend waren. Het organiseerde een nieuwe betoging op 22 juni en stelde de formateur van de federale regering en haar Brusselse gesprekspartners concrete maatregelen voor de jongeren voor.

De belangrijkste maatregelen die het Gemeenschappelijk Vakbondsfront voorstelde

1 Massale investeringen in het onderwijs- en opleidingssysteem:

nieuwe uitrusting voor de technische en beroepsscholen, oprichting van nieuwe beroepsreferentiecentra in associatie met de beroepssectoren en optrekken van de middelen van Bruxelles-Formation en partners en van de VDAB.

2 Een startbaan voor elke schoolverlater als springplank voor een duurzame baan, voornamelijk via:

- het inzetten van plaatselijke voorzieningen voor sociaal-professionele inschakeling;
- onderhandelingen met de openbare en privéwerkgevers over startbanen voor jongeren (startbaanovereenkomsten, individuele beroepsopleidingen, GECO, Doorstromingscontract, ACTIVA, SINE, enz.)

3 Heropleving van de stadseconomie die banen schept op het domein van:

- de ecobouw (alliantie werk-huisvesting-milieu);
- gezondheidszorg en bijstand aan personen;
- cultuur, toerisme & congressen en HORECA;
- vervoer en logistiek;
- sociale economie...

4 Bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt via zowel aansporende als dwingende maatregelen:

- sensibilisering en vorming van de actoren;
- vervolging van inbreuken;
- invoering van diversiteitsplannen;
- diversiteitsaanmoedigende acties van de vakbonden op de werkvloer.

5 gecoördineerd beheer van het economisch bekken van Brussel

en afsluiten van een territoriaal pact voor de werkgelegenheid met het Vlaams en het Waals Gewest en met de sociale gesprekspartners

- van beide Brabantse provincies, met als belangrijkste doelstelling:
- de mobiliteit van de werknemers in de hand te werken;
 - werk- en opleidingsmogelijkheden onderling te verdelen;
 - het economisch beleid te coördineren.

6 Het inzetten van de federale solidariteit via

- de hervorming van het plan voor begeleiding en activering van het zoekgedrag van werklozen dat erop gericht moet zijn te helpen zonder uit te sluiten;
 - aanpassing van de aanwervingsplannen aan de situatie van Brusselse, Vlaamse en Waalse jongeren;
 - bevordering van werkgelegenheid voor Brusselaars in de federale besturen en overheidsbedrijven;
 - de federale instrumenten van het grootstedenbeleid.
-

De gewestregering beantwoordde deze zeer concrete voorstellen van het gemeenschappelijk vakbondsfrent met een brede onderhandelingsronde met de sociale gesprekspartners in de herfst van 2007. Na afloop hiervan, op 6 februari 2008, keurden de regering, de werkgevers en de vakbonden **een jongerenactieplan** goed.

01 Twee verworvenheden

We kunnen hier onmogelijk alle 26 maatregelen bespreken van dit Plan¹, dat grotendeels tegemoetkomt aan de voorstellen van het gemeenschappelijk front.

Toch even wijzen op twee verworvenheden die we bij de onderhandelingen wisten te bekomen:

- 1 de intrekking van het voorstel van de regering om alle jongeren te *verplichten* om, op straf van sanctie, een contract voor beroepsproject af te sluiten met ACTIRIS: in het Brussels Gewest heeft de jongere nog altijd de keuze om al dan niet een contract met ACTIRIS te ondertekenen zonder voor een sanctie te hoeven vrezen;

1 Kan gedownload worden op de website van de Economisch en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest www.esr.irisnet.be.

2 de belofte van de werkgeversfederaties om het aanbod aan startbanen met arbeidsovereenkomst sterk te verhogen (10% per jaar).

Deze startbanen worden aangeboden door de Brusselse openbare en privéwerkgevers en staan open voor jongeren die begeleid worden door de tewerkstellingsinstellingen. Op termijn kunnen deze jobs uitmonden in duurzame banen.

Concreet zullen er dus, naast een toegenomen aantal onbezoldigde sta-geplaatsen op de werkvloer, ook meer **startbaanovereenkomsten¹ en individuele beroepsopleidingen (IBO/FPI)²** moeten komen. In tegenstelling tot de klassieke stages, gaat het bij deze beide maatregelen om bezoldigde arbeidstijd.

De werkgevers en de werknemers van de Brusselse bedrijven worden zo aangespoord om **een diversiteitsplan³** op te stellen, waarvoor ze gewestsubsidies kunnen genieten en ook bijstand van diversiteitsconsulenten van het Gewest en van de drie vakbonden.

Met het oog op het scheppen van 1.000 startbanen en IBO/FPI in de komende 12 maanden, hebben de sociale gesprekspartners hun beloften toegelicht in een kaderakkoord⁴ dat in sectorakkoorden moet worden omgezet.

02 Syndicale verantwoordelijkheid

ABVV-Brussel beschouwt tewerkstellingsmaatregelen als Startbaanovereenkomsten en Individuele Beroepsopleidingen (IBO/FPI) niet als wondermiddeltjes tegen de Brusselse jeugdwerkloosheid. Voor ons blijft de voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur uiteraard de norm. Enkel deze vorm van tewerkstelling biedt de Brusselse jonge werknemers een kwaliteitsbaan en toekomstperspectieven. Voltijdse contracten van onbepaalde duur moeten voor jongeren en ook voor minder jonge werknemers, de hoofdmoot blijven uitmaken op de arbeidsmarkt.

1 Zie bijlage 1

2 Zie bijlage 2

3 Zie bijlage 3

4 Te raadplegen via de website van ABVV-Brussel www.abvvbrussel.be

Toch is het voor sommige jongeren, die een moeilijk schooltraject achter de rug hebben en al vaak tegenslag kenden op de arbeidsmarkt, in de eerste plaats van belang dat ze een eerste werkervaring opdoen.

Daarom heeft het ABVV startbaanovereenkomsten voorgesteld en onderhandelde het met de gewestregering en de Brusselse werkgevers over een Jongerenbanenplan. Het spreekt voor zich dat de vakbonden uiterst waakzaam moeten toezien op het *correct inzetten* van deze maatregelen en jongeren moeten aansporen om de geboden kansen op werk te grijpen, terwijl ze ook hun sociale rechten moeten verdedigen.

Voor het eerst hebben het Verbond van Ondernemingen in Brussel (VOB) en de middenstandsorganisaties beloften moeten doen in verband met het scheppen van banen voor jonge Brusselaars. Aan deze belofte moet zo vaak als mogelijk openbaar herinnerd worden. Ook moet de gewestregering aangespoord worden om de werkgevers te herinneren aan hun verplichtingen, die nu contractgebonden zijn.

II. CON- CREET HANDE- LEN

- 01 Op de werkvloer
- 02 Op sectorniveau
- 03 Op interprofessioneel niveau

Door een kaderakkoord te ondertekenen, hebben de gewestregering en de Brusselse gesprekspartners zich ertoe verbonden om *"[...] in Brussel 1.000 startbanen - IBO/FPI te scheppen tijdens de komende 12 maanden en telkens 10 % meer in de volgende jaren"*¹. Ze hebben dus beloofd de uitvoering van deze beide maatregelen actief te bevorderen.

Het aanwervings- en tewerkstellingsbeleid voor jongeren behoort uiteraard tot de bevoegdheid van de werkgevers. Het is wel de taak van de vakbonden dit te controleren. De vakcentrales en de afgevaardigden in de bedrijven zien nauwlettend toe op de aanwervingsvoorwaarden en op de opname van de jongeren in het bedrijf; ze controleren of ze gelijk behandeld worden en niet gediscrimineerd. Bovendien dragen ze de verantwoordelijkheid om het correct inzetten van deze maatregelen aan te moedigen.

Om hen daarbij te steunen, stelt ABVV-Brussel hen twee diversiteitsconsulenten ter beschikking.

¹ Te raadplegen via de website van ABVV-Brussel www.abvvbrussel.be



01

OP DE WERKVLOER

- 01 Informatie verzamelen
- 02 De werkgever aanmanen
- 03 Controleren

01 Informatie verzamelen

De werknemersafgevaardigden hebben toegang tot allerlei nuttige informatie die het hen mogelijk maakt de toestand van de jongeren in hun bedrijf te onderzoeken en zonnodig te reageren.

Door hun aanwezigheid op de werkvloer en via informele gesprekken met collega's en met de werkgever, kunnen ze veel informatie verzamelen.

Maar de directie moet hen ook verschillende instrumenten ter beschikking stellen, die van nut kunnen zijn voor een diepgaande studie van het bedrijf, namelijk:

- De **Economische en Financiële Informatie (EFI)**. Elk jaar moet de directie in de Ondernemingsraad de EFI geven. Aan de hand hiervan kan de afgevaardigde zich een beeld vormen van hoe het bedrijf

beheerd wordt op vlak van werkgelegenheid, arbeidsorganisatie en personeelsbeleid.

- De **Sociale Balans** van de onderneming: die moet bij de jaarrekening gevoegd zijn en bevat specifieke informatie over de tewerkstelling in het bedrijf (personeelsverloop, opleiding, het inzetten van uitzendkrachten, tewerkstellingsmaatregelen, evolutie van de tewerkstelling).

Belangrijk is ook te herinneren aan **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9** die bepaalt dat de bedrijfsleider de ondernemingsraad de nodige inlichtingen moet verschaffen, zodat die zich een juist beeld kan vormen over de structuur van de werkgelegenheid in het bedrijf, over de evolutie ervan en over de werkgelegenheidsvooruitzichten.

Meer bepaald voor wat jongeren betreft, is het interessant zich af te vragen hoe het zit met:

- de selectie- en aanwervingsprocedures¹;
- het onthaal²;
- de opleiding;
- de soorten overeenkomsten;
- de arbeidsvoorwaarden;
- het verloop (*turn over*);
- de evolutie en de werkgelegenheidsvooruitzichten.

Enkele voorbeelden van relevante vragen:

Hoeveel jongeren werken er in het bedrijf?

Wat is hun aandeel (%) in het totaal aantal werknemers van het bedrijf?

Hoe gebeurt de aanwerving van jongeren in het bedrijf?

Hoe verloopt het onthaal van de jongeren in het bedrijf?

Met welke problemen hebben vooral jongeren af te rekenen?

Hoe zit het met bevorderingskansen en toegang tot een hoger niveau voor de jonge werknemers?

Waarom verlaten de jongeren het bedrijf? Hoe verloopt hun vertrek?

1 Zie CAO 38 met betrekking tot gelijke behandeling bij de selectie van werknemers en CAO 95 betreffende gelijke behandeling in alle stadia van de arbeidsbetrekkingen.

2 Zie CAO 22 betreffende het onthaal van nieuwe werknemers in het bedrijf en de informatie die verplicht moet worden meegedeeld aan de werknemer die in dienst treedt.

02 De werkgever aanmanen

Op basis van de verzamelde informatie en na een eerste analyse van de situatie van de jongeren in het bedrijf, moet nagegaan worden of de werkgever zijn wettelijke verplichtingen inzake tewerkstelling van jongeren nakomt en of hij de nodige schikkingen treft om elke vorm van discriminatie te weren.

De afgevaardigden kunnen de werkgever dan toelichting vragen over de maatregelen die genomen zijn of die hij van plan is te nemen om jongeren aan te werven in het raam van Startbaanovereenkomsten of van Individuele Beroepsopleidingen (IBO/FPI), in overeenstemming met de verbintenissen die de representatieve organisaties van de Brusselse werkgevers zijn aangegaan.

Het is belangrijk dat de werkgever opgeeft:

- hoeveel jongeren er zijn;
- hoe ze aangeworven worden;
- welk soort contract ze hebben;
- in welke dienst;
- op welke werkplek.

Daarnaast moet de werkgever ook gevraagd worden welke bijzondere maatregelen hij zal nemen om:

- elke vorm van discriminatie bij aanwerving te weren m.b.t. gender (man-vrouw), afkomst, handicap, leeftijd, enz.;
- hen een vormende werkervaring te bieden;
- hun vlotte integratie in het bedrijf te waarborgen.

De afgevaardigden kunnen hem voorstellen om:

- **een beroep te doen op ACTIRIS** voor alle informatie en hulp die nuttig kan zijn voor het aanwerven van jongeren (een “Kit ter bevordering van het aanwerven van jongeren” is daar ter beschikking);
- **een diversiteitsplan op te stellen**, waarvoor hij hulp kan vragen bij het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid.

03 Controleren

De vakbondsafgevaardigden in het bedrijf spelen een belangrijke rol. Zij moeten de tewerkstellingsmaatregelen zo goed mogelijk inkaderen in het belang van de jonge werknemers.

Daarbij moeten ze speciaal aandacht hebben voor het volgende:

- **Ze moeten zich ervan vergewissen dat jongeren met dit soort contracten daarna met een overeenkomst van onbepaalde duur worden aangeworven.**

Deze tewerkstellingsmaatregelen zijn immers beperkt in de tijd. Sommige werkgevers maken er voordelig gebruik van en vervangen de aangeworven jongeren na afloop van de geldigheidsperiode door anderen voor wie ze opnieuw financiële steun kunnen krijgen. Dit verloop, het steeds weer vervangen van mensen, moet aan het licht gebracht worden en bestreden. De afgevaardigden in het bedrijf zouden ervoor moeten zorgen, eventueel door het afsluiten van bedrijfs-CAO's ter omkadering van de startbaanovereenkomsten en IBO/FPI, dat de jongeren die zo aangeworven worden wel degelijk in het bedrijf blijven en dat ze, na de periode waarin deze maatregelen van toepassing zijn, een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgen.

- **Ze moeten nagaan of de werkgevers, die een vermindering van sociale bijdragen "voor jonge werknemers" genieten, wel hun verplichting nakomen om 3% (of 1,5%) jonge werknemers (die nog geen 26 jaar oud zijn) te werk te stellen.** De werkgever kan de RSZ-korting voor de doelgroep "jonge werknemers" slechts gedurende een welbepaald kwartaal genieten, indien hij, in de loop van dat kwartaal, zijn individuele verplichting nakomt om 3% (of 1,5%) jongeren te werk te stellen.
- **Ze moeten nagaan of de 10% waarmee het loon van de jongere in een startbaan (type 1) maximaal mag worden verminderd, werkelijk besteed wordt aan zijn opleiding.** De vakbondsafgevaardigden hebben hier een belangrijke mogelijkheid tot controle vermits de informatie over de aanwending van die 10% van het brutoloon voor de opleiding van de jonge werknemer doorgespeeld moet worden aan de ondernemingsraad (of, indien er geen is, aan het CPBW) en aan de vakbondsafgevaardigden.

- **De opleidingsperiodes die in het kader van deze tewerkstellingsmaatregelen voorzien zijn, moeten ook werkelijk aan de opleiding van jongeren besteed worden.** Er moet bovendien degelijke begeleiding en follow-up zijn door een "echte mentor" die binnen de onderneming wordt aangewezen en door de gewestelijke diensten die bevoegd zijn inzake tewerkstelling en opleiding.
- **De startbaan- en IBO/FPI-overeenkomsten mogen niet leiden tot aanwerving van te hoog opgeleide werknemers. Het is dus noodzakelijk dat de vakbondsvertegenwoordigers betrokken worden bij de aanwervings- en de functiebeschrijvingsprocedures.** Deze tewerkstellingsmaatregelen hebben voornamelijk als doel de laaggeschoolde en de langdurig werklozen in te schakelen. Veel van deze banen worden echter ingenomen door jongeren die hoger geschoold en/of nog niet lang werkloos zijn.

Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de vakbondsafgevaardigden. Door te zorgen voor objectieve aanwervingsprocedures moeten zij het aanwerven van te hoog opgeleiden beperken.

De eisen die werkgevers stellen op vlak van scholing of beroepservaring moeten gerechtvaardigd zijn en overeenstemmen met de voorgestelde functie.

Meer in het bijzonder voor wat betreft de individuele beroepsopleidingen:

- **Ze moeten nagaan of de jonge werknemer na afloop van de IBO/FPI-maatregel werkelijk door het bedrijf wordt aangeworven met een echte arbeidsovereenkomst voor een duur die minstens gelijk is aan die van de IBO/FPI.** Belangrijk om te weten is ook dat de jonge werknemer in opleiding het statuut van "werkloze" blijft behouden. Zijn prestaties in het stelsel IBO/FPI (6 maand) openen voor hem dus geen rechten in de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, betaald verlof, jeugdvakantie...).
- **Ze moeten erover waken dat de bedrijven en/of hun respectieve sociale secretariaten de sociale documenten correct invullen.** Voor IBO/FPI moet de jongere in opleiding soms heel wat administratieve stappen ondernemen om de aanvullende werkloosheidsuitkeringen te bekomen naast de productiviteitspremie die hij van de werkgever ontvangt.



02

OP SECTORNIVEAU

De Brusselse vakcentrales zijn gemachtigd om met het Gewest en de werkgeversvertegenwoordigers van hun bedrijfstak(ken) **sectorale kaderakkoorden** af te sluiten met daarin specifieke maatregelen die moeten worden genomen om de aanwerving van jongeren in startbanen en IBO/FPI in de betrokken bedrijfstak te bevorderen.

Zo kunnen de sectoren via hun vormingsfonds deze maatregelen "aanmoedigen", er het vormend aspect van organiseren en ze ook evalueren. In bepaalde sectoren zijn collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor kansengroepen waarin ook bijzondere bepalingen voor tewerkstelling en opleiding van jongeren opgenomen zijn. Die moeten via de sectorale raamakkoorden in aanmerking genomen worden.

De sectoren metaalnijverheid, informatie- en communicatietechnologie, bouw, logistiek en HORECA, worden via hun *Beroepsreferentiecentrum* (zie bijgevoegde lijst) aangespoord om dergelijke maatregelen onmiddellijk door te voeren.



03

OP INTERPROFESSIONEEL NIVEAU

De Brusselse Intergewestelijke van het ABVV heeft als opdracht:

- het personeel van de vakcentrales en de afgevaardigden in de bedrijven actief te informeren en te adviseren over de tewerkstellingsmaatregelen voor jongeren;
- de aangeslotenen (en in het bijzonder de jongeren) actief te informeren en te adviseren over deze maatregelen;
- de invoering van deze maatregelen op gewestvlak te volgen, te evalueren en te sturen via het stuurcomité dat daartoe in de schoot van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is opgericht;
- de diversiteitsconsulenten van het ABVV-Brussel ter beschikking stellen van de vakcentrales en hun afgevaardigden in de bedrijven (voor hun gegevens: zie bijlage).



III. REKENING HOUDEN MET DE JONGEREN EN... OP HEN REKENEN

- 01 De Brusselse ABVV-Jongeren
- 02 De afgevaardigden en de jongeren
in het bedrijf

In een Gewest als het Brusselse, waar de bevolking aanhoudend blijft verjongen, moeten het ABVV en zijn Centrales *rekening houden* met de jongeren. Ze moeten zich tot hen richten en een dialoog aangaan om aan hun problemen tegemoet te komen en inzicht te krijgen in wat er bij hen leeft. Ze mogen, kortom, het dagelijks contact niet verliezen met een groot deel van de bevolking.

ABVV-Brussel en zijn vakcentrales moeten opkomen voor de zaak van de jongeren, die in dit volop verjongend gewest met een hoogst verontrustende werkloosheid worden geconfronteerd en steeds onzekerder arbeidscontracten krijgen aangeboden. Heel veel jongeren die met afwijkende contracten (uitzendwerk, deeltijds,...) worden aangeworven, stappen in opleidingsprogramma's om aan de werkloosheid te ontsnappen, maar zonder daarom enige zekerheid te hebben dat hen na afloop een vast contract wacht.

Reeds bij hun eerste werkervaring, als 'jobstudent' of als werknemer, krijgen de jongeren dadelijk te maken met onzekerheid, *die ze al gauw als een "normaal" kenmerk van de arbeidsmarkt gaan beschouwen...* Heel veel jongeren zijn al van mening dat

ze in deze maatschappij die het hyperindividualisme aanhangt, enkel op zichzelf aangewezen zijn.

Daarbij komt nog dat jongeren niet altijd goed op de hoogte zijn van hun rechten en verplichtingen en... over het algemeen ook de vakbond niet goed kennen.

Als syndicalisten hebben wij de taak om aan te tonen wat de vakbond voor ieder van ons kan betekenen: bescherming, verdediging van onze rechten en greep op de eigen situatie én op de samenleving. Wij moeten de nieuwkomers op de arbeidsmarkt kunnen wijzen op het belang en het actuele karakter van collectieve projecten, van solidariteit. Dit moeten we in de eerste plaats doen door de eigen ervaringen op de arbeidsmarkt om te zetten in syndicale aandachtspunten! Dit moet gemeenschappelijk aangepakt worden en vergt echte betrokkenheid van de jonge werknemers binnen de vakbondsstructuren.

De zorgen van de jongeren op de arbeidsmarkt moeten dus opgenomen worden in het geheel van bekommelingen van ABVV-Brussel. Die zorgen zijn misschien niet "eigen" aan jongeren, maar het zijn wel de jongeren die het vaakst getroffen wor-

den door fenomenen als instabiliteit en onzekerheid op de werkvloer: steeds langere perioden van werkloosheid, afwijkende en onzekere arbeidscontracten, een groot verloop, een gevoel van onzekerheid op vlak van werk...

We hebben de komende jaren een enorme uitdaging voor de boeg. Samenwerken met de jeugd, jongeren vertrouwen geven in onze organisatie en hen samenbrengen in een syndicale beweging die solidariteit, gelijkheid en sociale rechtvaardigheid hoog in het vaandel draagt, kan ons enkel ten goede komen.



01

DE BRUSSELSE ABVV-JONGEREN

JONGEREN
ABVV
BRUSSEL



Er zijn bepaalde factoren die de verwijdering van de jonge werknemers van de vakbond in de hand werken.

Vaak weten ze amper iets over de vakbonden, over hun geschiedenis, hun belang. Op school, op de universiteiten, in de buurthuizen ontbreekt het vaak aan informatie over de rol van de vakbonden.

Bovendien zetten veel mensen hun eerste stappen op beroepsvlak in kleine bedrijven waar de vakbond nauwelijks of helemaal niet aanwezig is; of ze hebben contracten van korte duur waardoor ze vaak niet betrokken kunnen worden bij de vakbondsstrijd in het bedrijf.

Vroeger was men er fier op arbeider te zijn en bij een vakbond te horen en werden zo gemeenschappelijke banden gesmeed. Nu draagt alles in de samenleving en in de media een verregaand individualisme uit en worden vormen van collectieve organisatie, zoals de vakbonden, minder hoog aangeslagen.

We moeten de jongeren dus opnieuw een zin en een reden geven om zich in te zetten in vakbondsacties. ABVV-Brussel richtte dan ook de *Brusselse ABVV-Jongeren* op. Doel is in te gaan tegen het stoffige en vertekende beeld van onze structuur, de jongeren te informeren over hun rechten en vakbondswaarden én hen te betrekken bij de strijd die ook hen aanbelangt. Het is van essentieel belang dat we hen aan het woord laten, dat we tegemoetkomen aan hun bekommernissen, zodat ze hun weg vinden in de vakbond: jongeren moeten beter gewapend worden om het hoofd te bieden aan een wereld waar het liberalisme als overheersende ideologie wordt opgedrongen.

De *Brusselse ABVV-Jongeren* richten zich tot drie onderscheiden groepen: **studenten** vanaf 15 jaar (de wettelijke leeftijd waarop jongeren mogen beginnen werken), jongeren in **wachttijd** en jonge **werknemers**. Studenten worden gratis lid. Jongeren in wachttijd en jonge werknemers sluiten aan bij de vakcentrale die overeenstemt met hun studies of hun beroep. Ze betalen daar een bijdrage en kunnen deelnemen aan de activiteiten, acties,... die de *Brusselse ABVV-Jongeren* organiseren. De *Brusselse ABVV-Jongeren* werken nauw samen met gelijkaardige diensten van de Waalse en de Vlaamse Intergewestelijke.

Wat doen de Brusselse ABVV-Jongeren?

- **Dienstverlening:** studenten die problemen hebben met hun werkgever of die inlichtingen wensen over studentenjobs, alternerend leren, studiebeurzen, opleidingsstages, over welke stappen ze moeten ondernemen na afloop van hun studies... kunnen een afspraak maken met de *Jongerendienst* van ABVV-Brussel of telefonisch informatie krijgen (gegevens in bijlage). De *Brusselse ABVV-Jongeren* vind je ook op job- en opleidingsbeurzen, op festivals,... overal waar ze een ruimer publiek kunnen informeren.
- **Animatie:** de animatoren gaan - op verzoek - in scholen, universiteiten, buurthuizen... informatie geven over de vakbond, maar ook over studentenjobs en over de stappen die moeten ondernomen worden na afloop van de studies.

- **Campagnes en acties:** de *Brusselse ABVV-Jongeren* organiseren (of werken mee aan) campagnes en acties rond de arbeidsvoorwaarden van studenten, rond studentenjobs, rond uitzendwerk... , maar ook rond gevoelige maatschappelijke thema's zoals globalisering, de rechten van de mens, uitsluiting, discriminatie, racisme...
 - **Events:** de Brusselse ABVV-Jongeren organiseren events waar jongeren elkaar kunnen ontmoeten, discussiëren, van gedachten wisselen of gewoon wat ontspannen: ciné-club, 1 meifeest, optredens, party's, debatten...
 - **De Jongerencommissie:** verenigt de afgevaardigden en werknemers jonger dan 30 die zich in de beweging willen inzetten. De vakcentrales sturen hun afgevaardigden, maar de commissie wil openstaan voor alle aangeslotenen.
Ze vergadert meerdere keren per jaar. Tijdens de vergaderingen worden de activiteiten besproken waarmee we jongeren willen bereiken en ook de syndicale actualiteit. Bij gelegenheid worden ook ontmoetingen georganiseerd met verenigingen die dicht bij het ABVV staan. Zo ontmoetten we in 2006 en 2007 de vertegenwoordigers van UDEP (Union pour la Défense des Sans-Papiers) en van het CLEA (Comité pour les Libertés d'Expression et d'Association).
-



02

DE AFGEVAARDIGDEN EN DE JONGEREN IN HET BEDRIJF

De vakbondsafgevaardigden spelen een essentiële rol, want het is op het terrein dat er gehandeld moet worden: zij moeten jongeren die op de werkvloer belanden op het juiste spoor brengen. Er bestaan verschillende mogelijkheden om nieuwkomers in het bedrijf te benaderen. Veel afgevaardigden hebben in hun bedrijf al onthaal- en contactprocedures uitgebouwd.

Hieronder geven we enkele mogelijkheden die we daarna illustreren aan de hand van een voorbeeld in een bedrijf uit de banksector.

01 Enkele ideeën voor toepassing in de bedrijven

- 1 Invoeren van een geïndividualiseerd onthaal van de nieuwe personeelsleden.
- 2 Constant individueel contact houden met de werknemers.

- 3 Uitdelen van folders met uitleg over de doelstellingen en de structuren van het ABVV.
- 4 Een vakbondsinfolblad voor de jongeren maken.
- 5 Vakbondsvergaderingen organiseren tijdens de middagpauze zodat iedereen kan deelnemen.
- 6 In de vakbondsafvaardiging een woordvoerder voor de *Jongeren* aanwijzen die naar de jongeren toegaat en hen aanzet om mee te werken.
- 7 De prioriteiten van jongeren opnemen in de vakbondseisen.
- 8 Zorgen dat jongeren vertegenwoordigd zijn in alle organen (OR, CPBW, commissies) en op alle niveaus (bedrijf, sector, centrale, federaal)

Voorbeeld - de syndicale omkadering van de jongeren in een bedrijf uit de banksector

In dit bedrijf bestaan er "jongerenmandaten". De jongerenvertegenwoordiger(s) wordt/worden dus verkozen tijdens de sociale verkiezingen. Waar "jongerenmandaten" niet bestaan, zou men zeer wel onder de afgevaardigden een jongerenwoordvoerder kunnen aanduiden, zelfs al valt die niet binnen de leeftijdsgroep van de jongeren.

De nieuwkomers krijgen een onthaalbrochure, waarin ook de vakbondsafvaardiging hen welkom heet en zich voorstelt. Men vindt er ook informatie over onderwerpen die meer specifiek betrekking hebben op jongeren, zoals de eerste arbeidsovereenkomst en de jeugdvakantie, een folder van de vakbond en wat uitleg waarom het goed is zich aan te sluiten. Om contact te houden met de werknemers, geeft het vakbondsteam een kwartaalblaadje uit waarin ook een pagina aan de jongeren gewijd is.

Die jongeren worden ook uitgenodigd op de events die de ABVV-Jongeren organiseren, zoals de Working Class Night, de Cineclubs, enz... De vakbondsafgevaardigden nemen die gelegenheden te baat om naar de jongeren toe te gaan, met hen kennis te maken en hen in contact te brengen met de vakbond. Ze beschouwen het sturen van mededelingen als een eerste stap; een goede aanpak vergt ook rechtstreeks contact met de werknemers.

Naar de mening van jongeren wordt ook gepeild via de maandelijkse e-mails over actuele thema's die hen rechtstreeks aanbelangen. Zo krijgen de jongeren een zetje om zich betrokken te voelen. Aan de hand van

deze vragenlijsten kan ook het werk van de “jongerenvertegenwoordiger” van de afvaardiging gestuurd worden en kan op hun verwachtingen en problemen ingespeeld worden.

Tijdens de onderhandelingen tenslotte, worden alle aspecten onderzocht die voor jongeren van belang kunnen zijn. Zo tracht de afvaardiging discriminatie van jongeren, bijvoorbeeld op vlak van arbeidsovereenkomsten, recht te zetten.

Het is van essentieel belang dat jongeren in de bedrijven vertegenwoordigd en verdedigd worden! Het gaat om een kwetsbare groep die af te rekenen heeft met specifieke problemen die verband houden met het statuut van nieuwkomer op de arbeidsmarkt: steeds onzekerder contracten, uitzendwerk, slechte kennis van rechten en verplichtingen... Het is dan ook belangrijk dat de vakcentrales en de afgevaardigden betrokken zijn bij de problemen waarmee jongeren op de werkvloer af te rekenen krijgen. De ABVV-Jongeren staan klaar om hen daarin bij te staan, ze kunnen hen actiemiddelen aanreiken en de nodige impulsen geven.

Het is overigens steeds moeilijker om in bedrijven een apart college voor jongeren te vormen, voornamelijk omdat de regelgeving met betrekking tot de sociale verkiezingen niet afgestemd is op de realiteit. Jongeren beëindigen steeds later hun studies en/of hebben het moeilijk om een eerste baan te vinden, laat staan een vaste baan. De meesten onder hen rijden korte contracten aan elkaar en blijven dus nooit lang genoeg in een bedrijf om er hun plaats te vinden en echt een rol te spelen.

En om een apart kiescollege voor de jonge werknemers te vormen, moet het bedrijf ten minste 25 jongeren onder de 25 tellen.

De oplossing mag *niet* zijn deze categorie dan maar te schrappen, want dan ontkent men dat jongeren specifieke problemen op de arbeidsmarkt hebben. Wel nodig is dat de reglementaire leeftijd om een aparte afvaardiging voor jonge werknemers op te richten, opgetrokken wordt.

IV. BIJ- LAGEN

- 01 De startbaanovereenkomsten
(Rosettabanen)
- 02 De Individuele Beroepsopleiding (IBO/FPI)
- 03 De diversiteitsplannen
- 04 Nuttige adressen



01

DE STARTBAAN- OVEREENKOMSTEN (ROSETTABANEN)

Het belangrijkste opzet van de Startbaanovereenkomst (ook wel Rosettabaan genoemd) is elke jongere zo snel mogelijk nadat hij de school verlaten heeft, op de arbeidsmarkt te krijgen door hem gemakkelijker toegang te geven tot een baan, tot een baan gecombineerd met een opleiding of tot een scholing, bij een werkgever uit de privé- of de openbare sector.

Met dit oogmerk verplicht de wet de privébedrijven die minstens 50 werknemers te werk stellen en ook de werkgevers van de federale overheidssector, jonge werknemers aan te werven:

- **de privéwerkgevers uit de profitsector** moeten **3%** van hun gemiddelde personeelsbestand met jongeren invullen.

- **de openbare en privéwerkgevers uit de non-profitsector** moeten **1,5%** van hun gemiddelde personeelsbestand met jongeren invullen.

Alle jongeren van minder dan 26 jaar, al dan niet met een Rosettacontract, worden in aanmerking genomen voor de berekening van het percentage dat de werkgever moet nakomen.

Jongeren die een “Startbaanovereenkomst” kunnen genieten

Alle jongeren, met of zonder diploma hoger secundair of hoger, kunnen een startbaanovereenkomst krijgen als ze aan de volgende twee voorwaarden voldoen:

- jonger zijn dan 26;
- ingeschreven zijn als werkzoekende.

De betrokken jongeren mogen al gewerkt hebben.

Om een startbaanovereenkomst te kunnen genieten, moet de jongere zijn werkgever bij zijn indiensttreding een geldige “startbaankaart” voorleggen. Hij kan die bekomen bij het RVA-werkloosheidsbureau waarvan hij afhangt.

01 Drie soorten overeenkomsten

Een startbaanovereenkomst moet een van de volgende vormen aannemen:

- het arbeidscontract moet minstens halftijds zijn, van bepaalde of onbepaalde duur - in dit geval spreekt men van een **startbaanovereenkomst type I**;
- een combinatie van een arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, van bepaalde of onbepaalde duur **en** een opleiding in een alternerend systeem - in dit geval spreekt men van een **startbaanovereenkomst type II**;
- een industriële leerovereenkomst, een middenstandsovereenkomst of een stagecontract in het kader van een middenstandsopleiding tot bedrijfsleider, een overeenkomst voor sociaal-professionele inschakeling - in dit geval spreekt men van een **startbaanovereenkomst type III**.

De overeenkomst moet afgesloten worden met een jonge houder van een geldige "startbaankaart".

Deze contracten of overeenkomsten moeten bij de RSZ (of de RSZ PPO) aangegeven worden als startbaanovereenkomsten.

Noteer: het is niet langer nodig om naast de arbeidsovereenkomst of het leercontract een aparte startbaanovereenkomst op te stellen.

Als tegenprestatie voor het aanwerven van jonge werknemers met een "startbaanovereenkomst", kunnen de werkgevers onder bepaalde voorwaarden verminderde sociale bijdragen genieten.

Doel is de tewerkstelling aan te moedigen van jongeren die het moeilijkst op de arbeidsmarkt ingeschakeld raken.

Het betreft een vermindering voor de doelgroep "jonge werknemers" en daarvan maken deel uit:

- de zeer jonge werknemers (jonger dan 19 jaar);
- de minder of nauwelijks geschoolde jongeren (die geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs hebben).

De "**nauwelijks geschoolde jongeren**", de "**minder geschoolde jongeren met een handicap**" of de "**minder geschoolde jongeren van buitenlandse origine**" geven de werkgever bovendien recht op bijzondere bijdragenkorting.

De bijdragenkorting wordt toegekend voor de hele duur van de startbaanovereenkomst.

Opgelet, de werkgever kan de vermindering voor de doelgroep "jonge werknemers" slechts genieten voor een welbepaald kwartaal, indien hij in de loop van dit kwartaal zijn individuele verplichting van tewerkstelling van 3 of 1,5% jongeren nakomt.

Als een werkgever bijdragenkorting voor "jonge werknemers" toegekend krijgt, zouden de vakbondsafgevaardigden moeten nagaan of deze verplichting wel degelijk nagekomen wordt.

Kenmerken van een Startbaanovereenkomst

– **Loonvermindering**: wordt een jongere aangeworven in het kader van een Startbaanovereenkomst type I, dan mag de werkgever 10% van het brutoloon van deze jongere besteden aan zijn opleiding en dus, gedurende het eerste jaar, zijn brutoloon verhoudingsgewijs verminderen. Hiermee hebben de vakbondsafgevaardigden een belangrijk controle-middel in handen. De informatie over de besteding van die 10% van het brutoloon van de jonge werknemer moet immers aan de ondernemingsraad en aan de vakbondsafgevaardigden bezorgd worden.

– **Opzegtermijn en afwezigheden met behoud van loon** om op werkaanbiedingen in te gaan: in de loop van het 1e jaar mogen de jongeren die te werk gesteld zijn met een Startbaanovereenkomst (ongeacht het type) onbeperkt ingaan op werkaanbiedingen en ze genieten een opzegtermijn van zeven dagen.

Voor meer informatie over deze verschillende tewerkstellingsmaatregelen:

> zie nuttige adressen (bijlage 4)

> **www.werk.belgie.be**



02

DE INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING (IBO/FPI)

De **“IBO”** is de Vlaamse tegenhanger van het Franstalige “FPI”. Beide systemen kunnen door bedrijven gebruikt worden in Brussel. De regelgeving is gelijklopend, maar er zijn wel enkele verschillen. De toeleiding door zowel FPI als IBO is in handen van ACTIRIS, maar de VDAB is verantwoordelijk voor de opvolging van IBO-contracten, Bruxelles Formation doet dit voor de FPI-contracten.

Net als de FPI kan een IBO enkel gebruikt worden voor betrekkingen waarvoor geen beschikbare kandidaten zijn, waarvoor geen opleiding bestaat in een opleidingscentrum van de VDAB of de wachttijd hiervoor uitzonderlijk lang is.

De onderneming die de opleiding verzorgt, verbindt er zich toe de kandidaat onmiddellijk na de IBO aan te werven met een arbeidsovereenkomst van **onbepaalde duur** (na een FPI is slechts een contract van bepaalde duur verplicht). Hij mag geen einde stellen aan de arbeidsovereenkomst gedurende een periode die even lang is als de opleidingsperiode (één tot zes maanden, naargelang het opleidingsplan, en maximum één jaar voor laaggeschoolden).

De werkgever ontvangt een korting voor de begeleiding van de laaggeschoolde kandidaten en betaalt een deel van de verplaatsingskosten aan de jongere met een IBO-contract.

Van de VDAB ontvangt de persoon met het IBO-contract een productiviteitsvergoeding (een deel van deze vergoeding wordt opnieuw gefactureerd aan de onderneming) en indien de werkzoekende niet over een vervangingsinkomen beschikt, ontvangt hij daarbovenop een compensatievergoeding van de VDAB.

De jongere onder IBO-contract behoudt zijn statuut (van werkloze,...) en zijn werkloosheidsuitkeringen (of leefloon) tijdens de opleiding.

Onrechtmatige stopzettingen van IBO-contracten en het opvolgende arbeidscontract worden strikt gecontroleerd door de VDAB en worden in Brussel gerapporteerd aan het Brussels Nederlandstalig paritair overlegorgaan BNCTO (Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding).

Voor meer informatie over deze verschillende tewerkstellingsmaatregelen:

> zie nuttige adressen (bijlage 4)

> www.werk.belgie.be

03

DE DIVERSITEITS- PLANNEN

- 01 Wat verstaat men onder diversiteit?
- 02 Wat wordt met de diversiteitsplannen beoogd?
- 03 En vakbondscontrole?
- 04 Gebruik maken van de diversiteitsplannen om het aanwerven van jonge Brusselaars aan te moedigen

Via de diversiteitsplannen kunnen de vakbonden ingrijpen bij de aanwerving, het onthaal en de integratie van jonge werknemers in het bedrijf¹.

De diversiteitsplannen worden vandaag geregeld door een gewestelijke ordonnantie (wet). Het Brussels Gewest steunt diversiteitsplannen die voldoen aan bepaalde voorwaarden, waarover ABVV-Brussel werd geraadpleegd.

Bedoeling is dat werkgever en werknemers, op basis van een diagnose in het bedrijf, onderhandelen over nieuwe aanwervingprocedures en een ander personeelsbeleid, vooral dan om eventuele discriminatie uit de weg te ruimen en ervoor te zorgen dat in het bedrijf de verschillende maatschappelijke groepen beter vertegenwoordigd zijn.

1 Voor volledige informatie, lees het Cahier van de Militant nr.4 dat gewijd is aan de diversiteitsplannen. (*Iedereen gelijk voor het werk, opcit*).

Bij **ABVV-Brussel** zijn twee syndicale diversiteitsconsulenten actief. Zij steunen de afgevaardigden in de bedrijven bij het opvolgen van de diversiteitsplannen of bij alle andere kwesties die verband houden met de bestrijding van discriminatie op het werk (hun gegevens vindt u in bijlage).

01 Wat verstaat men onder diversiteit?

Men kan diversiteit vanuit drie verschillende invalshoeken bekijken:

- **vanuit het managersstandpunt van de werkgevers** die, via de diversiteitsplannen:
 - het commercieel imago van hun bedrijf willen opvijzelen;
 - de concurrentiekracht van hun bedrijf willen verhogen door werkrachten met nieuwe competenties en mogelijkheden binnen te halen;
 - nieuwe aanwervingskanalen willen aanboren en hun aanwervingsmogelijkheden willen verhogen om een tekort aan arbeidskrachten het hoofd te bieden;
 - interne problemen van personeelsbeleid willen oplossen die eventueel verband houden met een "communautaire" opdeling van het personeel;
 - willen aanknopen bij de nieuwe tendens van "maatschappelijk verantwoord ondernemen".

- **vanuit een beleidsmatige benadering gericht op proportionele deelname**, waarbij men vooral wil ingaan tegen discriminatie op de arbeidsmarkt van categorieën werknemers op grond van:
 - persoonlijke kenmerken: gender (gelijkheid tussen vrouwen en mannen), leeftijd (jongeren, 45-plussers), het land van herkomst van ouders en grootouders,...;
 - sociaal-geografische criteria: gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in een wijk met massale werkloosheid (cf. de arme sikkel).

- **de syndicale aanpak die gelijkheid en discriminatiebestrijding beoogt**

Het ABVV vecht voor gelijke kansen voor allen op de arbeidsmarkt, zonder onderscheid naar origine, leeftijd, geslacht, administratieve toestand (werknemers met of zonder papieren).

Werk is de sleutel tot sociale en economische integratie. Behoorlijk werk leidt tot betere participatie aan het sociale leven, vergemakkelijkt de toegang tot huisvesting, informatie, cultuur.

Bovendien is de solidariteit tussen werknemers het syndicaal middel bij uitstek om een doel te bereiken. Werknemers die verenigd zijn, kunnen hun belangen beter verdedigen.

Als sommige groepen van de arbeidsmarkt geweerd worden of met nepstatuten opgezadeld worden, is dat duidelijk de zaak van alle werknemers, die uiteindelijk allemaal hun arbeidsvoorwaarden dreigen te zien achteruitgaan.

Door de eisen van bijzondere groepen te steunen, kunnen de arbeidsvoorwaarden van allen erop vooruitgaan. Als we diversiteit verdedigen, hebben we meer kans dat de uiteenlopende noden van alle werknemers gelenigd worden.

02 Wat wordt met de diversiteitsplannen beoogd?

Concreet wordt in de diversiteitsplannen eerst een analyse gemaakt van de toestand in het bedrijf. Daarbij wordt gekeken naar een aantal "diversiteitsassen":

- leeftijd: de jonge (- 26 jaar) en de oudere (+ 45 jaar) werknemers;
- gender: gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- origine: personen van buitenlandse origine (buiten de EU-15);
- gezondheid en handicaps (brede definitie);
- en naar de wijze waarop het bedrijf de aanwerving en het onthaal van nieuwe werknemers organiseert, de opleidingsmogelijkheden, de promotiekansen...

Vervolgens worden aan de hand van de analyse van de diversiteitsassen en het personeelsbeleid, concrete acties voorgesteld en gepland op vier terreinen:

- het imago van het bedrijf bij het publiek;
- de aanwerving en de selectie van de werknemers;
- het personeelsbeleid (opleiding, bevordering, enz.);
- de interne communicatie en de sensibilisering van de werknemers.

Naargelang de diagnose kiezen de bedrijven zelf om voor een of andere groep actie te ondernemen. **Ze zijn echter verplicht om zich in de eerste plaats te richten op mensen van buitenlandse origine en jonge Brusselaars.** Die groepen worden immers het hardst getroffen door werkloosheid en "ethnostratificatie" van de arbeidsmarkt. (Hiermee wordt bedoeld dat deze personen massaal ondergeschikte functies uitoefenen in specifieke sectoren waar ze onzekere contracten hebben en slechte arbeidsvoorwaarden).

Sommige werknemers worden soms dubbel (of zelfs drievoudig) gediscrimineerd, omdat ze meerdere discriminatiegronden 'cumuleren'. Zo vindt men veel jongeren van buitenlandse origine onder de Brusselse werklozen...

In Brussel bestaan er twee systemen van diversiteitsplannen: sinds 2006 zijn er Brusselse plannen waarvan het Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid de promotor is. Vlaamse plannen, onder hoede van het BNCTO, bestaan reeds sinds 1998.

03 En vakbondscontrole?

Wanneer een onderneming een diversiteitsplan indient bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, moet dit goedgekeurd zijn door haar ondernemingsraad. Voor de Vlaamse plannen is het akkoord van de OR geen formele vereiste.

Sommige ondernemingen (zoals bijv. Carrefour, Inno) vormden zelfs een werkgroep zodat het diversiteitsplan via onderhandelingen tot stand kwam. Dit is beter, maar niet verplicht.

Daarna wordt het plan gekeurd door het beheerscomité van ACTIRIS of door het comité van het BNCTO, waarin vertegenwoordigers van de overheid en van de privésector en de sociale partners zetelen.

Eens het plan door het beheerscomité van ACTIRIS of door het comité van het BNCTO goedgekeurd is, begeleiden de syndicale diversiteitsconsultanten de afgevaardigden bij de follow-up en de evaluatie van de ondernomen acties. Dit gebeurt via de OR/het CPBW of een daartoe opgerichte structuur. In die structuur moet minstens een vakbondsafgevaardigde zetelen (ondernemingen waar de vakbonden aanwezig zijn).

04 Gebruik maken van de diversiteitsplannen om het aanwerven van jonge Brusselaars aan te moedigen

Via de diversiteitsplannen kunnen de werknemersafgevaardigden zich uitspreken over heel wat aspecten van het personeelsbeleid in hun bedrijf. Zo kunnen ze alle stadia in de arbeidsbetrekkingen onderzoeken en controleren: de aanwerving- en onthaalprocedures voor nieuwe werknemers, hun kansen op interne promotie, opleiding, ontslag, enz.

Voor meer informatie:

> [**www.diversiteit.irisnet.be**](http://www.diversiteit.irisnet.be)

> [**www.diversiteit.be**](http://www.diversiteit.be)

04

NUTTIGE ADRESSEN

Federaal Niveau

Tewerkstelling:

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 43 85

Zoekmachine voor werkgelegen-
heidsmaatregelen
www.werk.belgie.be

RVA – Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Hoofdbestuur
Keizerlaan 7
1000 Brussel
T 02 515 41 11
F 02 514 11 06
www.rva.be

RVA

Werkloosheidsbureau Brussel

Steenweg op Charleroi 60
1060 Brussel
T 02 542 16 11
F 02 54216 77

Antidiscriminatie en diversiteit

Cel Diversiteit en Gelijke kansen

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blérotstraat 1 1070
Brussel
T 02 233 43 85
F 02 233 42 57
www.werk.belgie.be

Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding

Koningsstraat 138
1000 Brussel
T 02 212 30 00
F 02 212 30 30
Groen nummer 0800 128 00
epost@cntr.be
www.diversiteit.be

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 41 11
F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be
www.iefh.belgium.be

Brussel

Werk

ACTIRIS

Anspachlaan 65
1000 Brussel
T 02 505 14 11
www.actiris.be

Antidiscriminatie en diversiteitsplan

Informatieloket voor discriminatie bij aanwerving

ACTIRIS

Anspachlaan 65 - 1^{ste} verdieping
1000 Brussel
T 02 505 78 78
Vrij toegankelijk
MA, DI, DO – 8u30 > 11u30
na afspraak
WO, VR + namiddag

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid

kunstlaan 6
1210 Brussel
T 02 505 78 21
lschingtienne@orbem.be
www.pactbru.irisnet.be

BNCTO**Brussels Nederlandstalig
Comité voor Tewerkstelling
en Opleiding**

Kiekenmarkt 33
1000 Brussel
T 02 289 05 00
onthaal@bncto.be
www.bncto.be

**Beroepsopleiding
en werk****VDAB****Regionale Dienst Brussel**

Wetstraat 95
1040 Brussel
Groen nummer 0800 30 700
info@vdab.be

Bruxelles Formation

Koningsstraat 93
1000 Brussel
Groen nummer 0800 555 66
carrefour@bruxellesformation.be

Beroepsreferentiecentra**IRIS TECH+****Centrum voor beroeps-
referenties van de Metaal-
verwerkende Nijverheid en
de Technologische Industrie**

Sint Denisstraat 95
1190 Brussel
T 02 340.07.80
info@iristech.be
www.iristech.be

EVOLIRIS**ICT Beroepenreferentie-
centrum – ICT Beroepen
en Opleidingen in Brussel**

Paalstraat 14
1080 Brussel
T 02 475.20.00
info@evoliris.be
www.evoliris.be

**Beroepenreferentiecentrum
Bouwsector**

Vilvoordsesteenweg 66
1120 Brussel
T 02 242 77 71
alain.vanlanduyt-cdr@fvbffc.be

IRIS TL**Beroepenreferentiecentrum
Transport en Logistiek**

Digue du Canal 10
1070 Brussel
T 02 215 31 66
philip.molein@iristl.be

ABVV regio Brussel

Studiedienst van het ABVV-Brussel

Zwedenstraat 45
1060 Brussel
T 02 552 03 34
F 02 511 48 82
dominique.vanderose@fgtb.be
www.abvvbrussel.irisnet.be

Brusselse ABVV-Jongeren

Zwedenstraat 45
1060 Brussel
Wouter Vanaelst
T 02 552 03 63
wouter.vanaelst@abvv.be
Séverine Bailleux
T 02 552 03 62
severine.bailleux@fgtb.be

ABVV-Jongeren online

www.magik.be
→ Studenten en scholieren ^{NL}
www.yourjob.be
→ Studentenjobs ^{NL + FR}
www.interim4life.be
→ Uitzendwerk ^{NL + FR}
www.workingclassheroes.be
→ Jonge afgevaardigden
en militanten ^{NL + FR}
www.iwantwork.be
→ Jongerenwerkloosheid ^{NL}

Diversiteitsconsulenten

Samantha Smith ^{FR}
samantha.smith@fgtb.be
T 02 552 03 58
Youssef Ben Abdeljelil ^{NL}
youssef.benabdeljelil@abvv.be
T 02 552 03 36

Verantwoordelijke voor gendermainstreaming/ Vrouwencommissie van ABVV-Brussel

Vroni Lemeire
vroni.lemeire@abvv.be
Sophie Behselmann ^{FR}
Sophie.Behselmann@cepag.be

Vakcentrales regio Brussel:

Bond der Bedienden, Technici en kaders van België (BBTK)

Roupeplein 3
1000 Brussel
T 02 519 72 11
F 02 519 72 80
www.bbtb.org

Algemene Centrale (AC)

Watteestraat 2-6
1000 Brussel
T 02 512 79 78 – 02 512 56 46
F 02 514 45 97
www.accg.be

Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD)

Congresstraat 17/19
1000 Brussel
T 02 226 13 11
F 02 219 71 04
www.acod.be

Metaalcentrale (CMB)

Roupeplein 3
1000 Brussel
T 02 519 72 11 – 02 519 72 05
F 02 519 72 04
www.mwb-fgtb.be

De Centrale Voeding Horeca – Diensten

Stalingradlaan 86
1000 Brussel
T 02 512 63 61
F 02 511 38 23
www.horval.be

Belgische TransportarbeidersBond (BTB)

Picardstraat 69
1080 Brussel
T 02 511 87 68
F 02 511 81 46
btb.brussel@btb-abvv.be
www.btb-abvv.be

Textiel – Kleding – Diamant (TKD)

Picardstraat 69
1080 Brussel
T 02 511 61 22
F 02 511 81 46
abvvtkd.brussel@skynet.be



CAHIERS VAN DE MILITANT, REEDS VERSCHENEN NUMMERS

- 1 **Iedereen gelijk voor het werk** december 2004
- 2 **De Europese Grondwet: voor of tegen?** maart 2005
- 3 **Huisvesting en koopkracht van de werknemers** september 2006
- 4 **Iedereen gelijk voor het werk** oktober 2007
- 5 **Werk voor jongeren in Brussel** december 2008

Deze nummers zijn te vinden op www.abvvbrussel.be
of kunnen aangevraagd worden op 02 552 03 57
(Studiedienst van het ABVV-Brussel) of veronique.bel@fgtb.be

abvvbrussel.be

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Van Muylder, Zwedenstraat 45, 1060 Brussel, Design: signalazer.com

Uitgegeven door de Studiedienst van het ABVV-Brussel

Met de steun van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

