



19 MEI 2010

STATUTAIR

CONGRES

WERKINGSVERSLAG

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles



EEN ECONOMISCHE EN SOCIALE CRISIS MET RAMPZALIGE GEVOLGEN	1
De crisis legt de patstellingen en het falen van het kapitalistisch systeem bloot	5
Vrouwen worden anders getroffen door de crisis	6
HET STADSGEWEST ONDERGING VERANDERINGEN	8
VIJF UITDAGINGEN	10
Toenemende werkonzekerheid en het arbeidsrecht op losse schroeven	11
De aanvallen op de vakbondsvrijheid en het stakingsrecht	15
Euvels en patstellingen in het huidige economische-groeimodel	18
De ontmanteling van de Welvaartsstaat met openbare dienstverlening	21
Het falen van het immigratiebeleid	23
DE BRUSSELSE ABVV INTERGEWESTELIJKE	26
De kracht van interprofessionele actie	27
Een politieke tegenmacht	34
Een organisatie ten dienste van de Brusselse werknemers	38
DE 11 WERKTERREINEN VAN ABVV-BRUSSEL	41
Ingaan tegen de heersende opinie	42
De werknemers mobiliseren en wapenen tegen extreem rechts, racisme en discriminatie	43
Gelijkheid van vrouwen en mannen op het werk bevorderen	46
De voorwaarden scheppen om de arbeidsmarkt open te stellen voor de Brusselse werknemers van alle origines	48
Een werkgelegenheidsbeleid voeren gebaseerd op de duurzame ontwikkeling van de stad	49
De stedelijke mobiliteit ondersteunen	50
De werknemers wapenen tegen herstructureringen en de dualisering van de arbeidsmarkt	51
Elke jonge Brusselaar een eerste beroepservaring waarborgen	52
Helpen zonder uit te sluiten	53
Bouwen aan een sterk gewest binnen een uniefederalisme	54
Nieuwe bondgenootschappen sluiten	56

ABVV-Brussel
Zwedenstraat 45
1060 Brussel
T 02 552 03 34
F 02 551 48 82
www.abvvbrussel.be

MANNEN / VROUWEN

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

**EEN ECONOMISCHE
EN SOCIALE CRISIS
MET RAMPZALIGE
GEVOLGEN**

De internationale financiële crisis lijkt voorlopig over haar dieptepunt heen, maar ze laat blijvende sporen na in de arbeidswereld.

Zowel in Brussel als in de rest van de wereld blijft immers een economische en sociale crisis woeden. Er worden steeds meer herstructureringen aangekondigd, de werkloosheid neemt hand over hand toe en de wooncrisis blijft duren: de kwetsbaarste groepen van de Brusselse bevolking zijn hard – en blijvend – getroffen.

De Nationale Bank van België (NBB) voorspelt **voor het hele land**, in 2010 alleen al, 90 000 werklozen meer, terwijl in 2009 reeds 67 000 banen verloren gingen.

De voor 2010 aangekondigde economische groei, naar schatting 1,4% van het Bruto Binnenlands Product, zal niet volstaan om deze tendens van dalende werkgelegenheid te keren. De NBB waarschuwt: de eventuele uitweg uit de crisis zal traag verlopen... en er zullen weinig banen gecreëerd worden.

Door zijn overwegend tertiaire structuur weerstaat **het Brusselse economisch weefsel** tot nog toe beter de golf van banenverlies en faillissementen. Toch wordt het ook rechtstreeks door de crisis geraakt.

In ons Gewest heeft het aantal werkzoekenden de kaap van de 100 000 overschreden (104 552 in januari 2010). De werkloosheid steeg in 2009 met 8,9%, waardoor in Brussel ongeveer 8 400 personen extra werden getroffen.

Tot slot, en dat weet iedereen onderhand, torst Brussel nog steeds de hoogste werkloosheidsgraad van het land: 21,2% van de actieve bevolking, meer dan 30% van de jongeren (oplopend tot 40% in sommige achtergestelde wijken...).

Hoewel deze crisis wereldwijd is, komen de nefaste gevolgen ervan niet voor alle actoren even hard aan.

De *verantwoordelijken* voor het uitbreken van de internationale financiële crisis – de banken en andere financiële instellingen – wisten al snel hun winstmarges te herstellen, dankzij de massale overheidssteun die ze genoten. De

werknemers daarentegen krijgen vandaag te maken met ontslagen, herstructureringen of zien hun arbeidsvoorwaarden verslechteren.

Nu de financiële en beursstorm lijkt te gaan liggen, hebben de rechtse krachten en de werkgevers hun antisociale praktijken met hernieuwde ijver hervat. **Uit hun oeverloos cynisme blijkt duidelijk dat ze vast van plan zijn ons de buitensporige kosten van hun crisis te doen betalen...** In het besef dat hun populariteit bij de bevolking danig aan het tanen was, voerden de werkgevers een grootscheepse perscampagne onder de titel: "*Laat ons ondernemen!*".

Zo verklaarden ze: "We voelen ons in de steek gelaten, nu we bestempeld worden als de oorzaak van alles wat fout gaat: werkloosheid, fraude, gebrek aan opleiding en innovatie... Het omgekeerde is waar: wij zijn niet de oorzaak van de problemen, maar net een deel van de oplossing. De ondernemers van dit land hebben hun buik vol van de culpabilisering. Trop is teveel! Daarom sturen de bedrijfsleiders via hun organisaties een sterk signaal naar de overheid en de vakbonden: als wij onze welvaart willen vrijwaren en ook de financiering van de sociale zekerheid waarborgen, laat ons dan de ruimte om te ondernemen!"

En ruimte vragen ze... en wel onredelijk veel!

In verband met het komende interprofessioneel akkoord 2011-2012 waarover eind 2010 moet worden onderhandeld, waarschuwen ze al: als de vakbonden een akkoord willen, dan op voorwaarde dat er geen loonsverhoging komt, ook niet indirect, en dat op vlak van verlof de bestaande rechten niet uitgebreid worden, noch nieuwe ingevoerd!

De werkgevers eisen integendeel (onder meer):

1. **een zelfde ontslagrecht voor bedienden en arbeiders**, namelijk een opzegtermijn die voor de bedienden *sterk* ingekort en voor de arbeiders *nauwelijks* verbeterd wordt; ontslagvergoedingen die vrijgesteld zijn van sociale bijdragen en belastingen; een sterk activerend werkloosheidsstelsel;

2. een **grondige hervorming van ons pensioenstelsel** waarbij het brugpensioen wordt afgeschaft en de loopbanen worden verlengd.

De werknemers... kunnen de buikriem aanhalen en betere tijden afwachten. **Anderzijds wordt het steeds duidelijker dat de financiële sector absoluut niet ijvert voor economische relance...**

De banken zijn druk in de weer met het herstellen van hun rendabiliteit om hun bedrijfsleiders en aandeelhouders zo snel mogelijk met royale boni en dividenden te kunnen bedelen en ze investeren dus niet genoeg in inspanningen tot relance. Ze zijn moeilijk te pramen om geld te lenen aan privépersonen en ondernemingen die willen investeren. Zo dreigen economische projecten die banen zouden kunnen scheppen nooit van de grond te komen en komen – nochtans winstgevende – bedrijven in moeilijkheden bij gebrek aan de nodige financiering voor hun verdere activiteiten. Uit enquêtes van de NBB blijkt dat voor *“20% van de Brusselse ondernemingen die actief zijn in de dienstensector, de financiële verplichtingen de activiteit afremmen.”*¹

Maar de werkwereld is niet het enige slachtoffer van de financiële speculatie en het casinokapitalisme.

Ook de overheid werd zwaar getroffen door de gevolgen van de crisis. Zij heeft zich immers diep in de schulden gestoken om de banken van de ondergang te redden en om de economische relance te financieren. Vandaag staat die overheid dan ook voor enorme begrotingstekorten die haar mogelijkheden voor economisch en sociaal beleid sterk beperken.

In 2009 liep **het Belgisch overheidstekort** op tot bijna 20 miljard of 5,9% van het BBP! Terzelfder tijd heeft de overheidsschuld, na jaren van voortdurende daling, opnieuw de symbolische drempel van 100% van het BBP overschreden. Het gevaar dat dit tekort op hol slaat (het beruchte “sneeuwbal-effect” van de jaren tachtig) is niet meer denkbeeldig.

Uiteraard heeft de crisis ook de **financiën van het Brussels Gewest** danig aangetast.

Ons Gewest, dat al met een chronisch financieringsgebrek kampt, heeft trouwens erger onder de crisis te lijden gehad dan Vlaanderen en Wallonië.

Anders dan de andere Gewesten en Gemeenschappen, leeft Brussel immers voor meer dan de helft uit **eigen inkomsten** die conjunctuurgevoeliger zijn dan **inkomsten uit dotaties**, omdat ze grotendeels voortvloeien uit de bedrijvigheid op de vastgoedmarkt en die is net hard getroffen door de crisis. De inkomsten uit registratierechten – de belastingen op de aankoop van onroerend goed – daalden in 2009 met 30%...

De begrotingsopmaak is voor de Brusselse regering dus geen sinecure. Voor 2010 diende ze een begroting op te stellen waarbij het jaarlijks tekort wordt beperkt tot zowat 300 miljoen euro, hetzij **10% van de totale begroting van het Gewest.**

De overheid heeft wel aangekondigd dat ze voldoende budgettaire ruimte heeft weten te behouden voor beleid dat nodig is voor het welzijn van de Brusselaars – werkgelegenheid, wonen, openbaar vervoer, collectieve voorzieningen... – maar de toekomst van het gewest kleurt vrij somber.

Uiteindelijk dreigt de sanering van de overheidsfinanciën ons terug te voeren naar het bezuinigingsbeleid zoals dat in 1993 met het *Global Plan* gevoerd werd...

Het Europees stabiliteits – en groeiplan verplicht de lidstaten van de eurozone immers hun overheidstekort te beperken tot maximum 3% van het BBP en dus bijna een begroting in evenwicht voor te leggen.

België heeft zich ertoe verbonden om dit begrotingsevenwicht tegen 2015 te bereiken.

1 Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, nr.15, januari 2010, blz.27

Maar de Europese Commissie, waakhond van de strenge begrotingsleer van de lidstaten, is hiermee niet tevreden. Onlangs nog gelastte ze de lidstaten *sneller* hun overheidsfinanciën weer in evenwicht te brengen.

Onder deze Europese druk dreigen de federale regering en de gewestregeringen gedwongen te worden drastisch te bezuinigen en te snoeien in de sociale uitgaven, in de financiering van de openbare diensten...

De Europese Commissie heeft België bovendien gevraagd om meer vaart te maken met het doorvoeren van structurele hervormingen op vlak van werkgelegenheid en pensioenen (sterkere loopbaanactivering, flexizekerheid, afschaffing van het brugpensioen...).

De begroting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft een beangstigend peil bereikt en de Brusselaars zullen de dupe zijn van het enorme geldgebrek van de overheid voor de sociale functies van de stad.

En dat terwijl Brussel aankijkt tegen een bevolkingsaan groei zonder weerga en in een zeer nabije toekomst gigantische uitdagingen het hoofd zal moeten bieden: de toegenomen vraag naar collectieve voorzieningen zal aanzienlijke financiële middelen vergen voor crèches, scholen, woningen...

Om die uitdagingen aan te gaan zonder de toekomst en het welzijn van de Brusselaars op het spel te zetten, is een structureel betere financiering van ons Gewest broodnodig.

DE CRISIS LEGT DE PATSTELLINGEN EN HET FALEN VAN HET KAPITALISTISCH SYSTEEM BLOOT

Wat de huidige crisis duidelijk aantoont is het onvermogen van het kapitalistisch economisch systeem en de bijbehorende ideologie – het liberalisme – om de leefomstandigheden van het merendeel van de bevolking te verbeteren.

Ze bevestigt eigenlijk wat het ABVV al jarenlang aanklaagt: dat een economisch systeem dat *enkel* tot doel heeft ongebreidelde winst na te streven, tot enorme ongelijkheid leidt.

Verrassend genoeg doen zelfs de meest fervente voorstanders van ons economisch systeem soms bittere vaststellingen. Zo kondigde **Alex Miller, voormalig topman van Dexia**, op de RTBF aan dat hij "niet langer gelooft in de theorie van de onzichtbare hand van de markt". Zelfs bij **Alan Greenspan, voormalig voorzitter van de Amerikaanse centrale bank** slaat de verwarring toe: «*Ik heb een fout gevonden in de kapitalistische ideologie. Ik weet niet hoe relevant of blijvend ze is, maar ze heeft me volledig in de war gebracht.*»

In de ogen van de neoliberale economen echter, die slechts even van hun stuk gebracht waren door de financiële crisis, dient het systeem enkel wat bijgesteld te worden om de huidige problemen op te lossen. Het zou in zekere zin alleen nodig zijn "het kapitalisme wat moreel verantwoordelijker te maken"!

Het ABVV ziet de huidige crisis niet als het gevolg van het feit dat een handvol bankiers of beurspeculanten te veel risico hebben genomen. Ze is een signaal dat de grondvesten zelf van het kapitalistisch systeem grondig ontregeld zijn. Deze crisis komt 30 jaar na de conservatieve neoliberale omwenteling die in de jaren '80 door M. Thatcher en R. Reagan werd ingezet en bij ons doorgevoerd werd door de regeringen Martens-Gol, waaraan we geen al te beste herinneringen bewaren. Deze "omwenteling" trekt nog steeds een spoor van vernieling door de sociale rechten van de werknemers.

Het *streven naar maximale rendabiliteit en winst voor de aandeelhouders* valt immers niet te verzoenen met *verbeterde arbeidsvoorwaarden, rechtvaardige bezoldi-*

ging van de loontrekkenden, ontwikkeling van de sociale zekerheid en de openbare dienstverlening, behoud van de natuurlijke rijkdommen...

Het kapitalisme heeft in nauwelijks 30 jaar tijd, en nu ook wereldwijd, onze samenlevingen en de wereld-economie aan de rand van de afgrond gebracht...

De vrijmaking van de markt en de inspanningen van de bedrijven om hun winstmarges te vergroten, heeft moordende concurrentie ontketend met in haar kielzog ontslagen, delokalisatie, onzeker wordende banen, loondaling, onverstandige exploitatie van de natuurlijke rijkdommen... Concurrentie en concurrentievermogen zijn kernwoorden geworden op economisch en sociaal vlak, alsof we, om de globalisering te overleven, geen andere keuze zouden hebben dan het aanvaarden van sociale achteruitgang.

Nochtans is gedurende bijna 30 jaar steeds meer rijkdom gecreëerd, zowel op wereldvlak als in België (gemeten aan de hand van het BBP). Desondanks zijn werkloosheid, uitsluiting, armoede, slechte arbeids- en loonsvoorwaarden het deel geworden van een steeds grotere groep van de bevolking.

Volgens het ABVV hebben deze 30 jaar van neoliberalisme onder meer geleid tot

- een toename van de sociale en economische ongelijkheid zonder voorgaande¹;
- een daling van het aandeel van de lonen in de verdeling van de rijkdom, ten voordele van de beloning van kapitaal;
- onzekerder banen en ondermijnen van het arbeidsrecht;
- aantasting van ons sociaal model door het systematisch afbreken van onze sociale bescherming en onze sociale zekerheid;
- het verzwakken van onze openbare diensten die geteisterd worden door het liberaliseringsbeleid en af te rekenen hebben met een chronisch gebrek aan financiering;
- het op losse schroeven zetten van de vakbondsvrijheid en het stakingsrecht.

 1 Een voorbeeld: de loonongelijkheid in België wordt steeds groter. In 10 jaar tijd, tussen 1997 en 2007, is de inkomensongelijkheid vóór belastingen toegenomen met 16% (22% ongelijkheid na belasting). De inkomensongelijkheid is het laagst in Vlaanderen en het hoogst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit wordt aangetoond door de Gini-coëfficiënt, die berekend wordt op basis van de fiscale inkomens.

VROUWEN WORDEN ANDERS GETROFFEN DOOR DE CRISIS

De recente sociale geschiedenis wijst uit dat vrouwen over het algemeen later en ook *anders* getroffen worden door crisissen en dat ze ook kwetsbaarder zijn voor de algemene gevolgen ervan¹.

Daarom net is het, in deze tijden van economische crisis, niet alleen rechtvaardig maar ook broodnodig dat er loongelijkheid komt. Het is trouwens niet uitgesloten dat de huidige crisis de mogelijkheid biedt om gender onevenwichten in de maatschappij en op de arbeidsmarkt bij te sturen.

Pas vanaf 2009 lieten de gevolgen van de economische crisis op werkgelegenheid en werkloosheid zich duidelijk voelen. Belgische en Europese statistieken geven voor het eerste halfjaar een daling van de werkgelegenheid en een stijging van de werkloosheid, voornamelijk bij mannen. In het derde kwartaal van 2009 kenterde dit en nam de werkloosheid bij vrouwen toe. We weten overigens dat besparingen in de overheidssectoren overwegend meer vrouwen zullen treffen omwille van hun tewerkstelling (meer vrouwen in kwetsbare statuten) en omwille van hun grotere afhankelijkheid van deze sectoren (zorg, mobiliteit...).

Genderstudies tonen aan dat de werkgelegenheid meestal sneller herstelt voor mannen dan voor vrouwen². Vrouwen lopen een groter risico om geen nieuwe baan te vinden of een minder goed betaalde baan te moeten aanvaarden. Zo zal het gebrek aan technische vorming bijvoorbeeld laaggeschoolde vrouwen zeker parten spelen bij afvloeiingen in de industriebedrijven. De sterke aandacht voor de stijgende werkloosheid in crisistijd kan ook andere, minder zichtbare trends verdoezelen. Voorbeelden die vanuit genderinvalshoek verder onderzocht kunnen worden: gedwongen opname van tijdskrediet, thematische verloven en onbe-

taald verlof, gedwongen en onwettelijke opname van wettige afwezigheid of carensdagen, de aanhoudende of zelfs toenemende inactiviteitsgraad³ bij vrouwen, en de toename van het noodgedwongen aanvaarden van deeltijds werk bij vrouwen zonder dat deeltijdse werkloosheid wordt geregistreerd⁴.

Vrouwen hebben tenslotte vaker een ongunstige positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, onder meer omdat ze in minder goed betalende sectoren, bedrijven, beroepen en functies werken, minder goede arbeidscontracten afsluiten (contracten van bepaalde duur, contractueel in openbare diensten...), hun loopbaan vaker onderbreken, meer onvrijwillig deeltijds werken, meer werkloos en inactief zijn. Dit heeft gevolgen voor hun maandelijks inkomen, op hun sociale zekerheid en verhoogt hun risico om in de armoede te belanden.

Hoewel we nog geen officiële statistieken hebben over de invloed van de crisis op vrouwen, laat een onderzoek bij 2000 Belgische vrouwen geen twijfel bestaan over de impact van de crisis op vrouwen. 44% van de ondervraagde vrouwen geeft duidelijk te kennen dat de crisis impact heeft op hun leven en/of hun situatie op de arbeidsmarkt.

Mogelijke verklaringen zijn de ongunstige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, het groeiende aantal alleenstaande (oudere) vrouwen en eenoudergezinnen en het feit dat vooral vrouwen het huishoudbudget beheren en dus beter beseffen wat de impact op het gezinsbudget is.⁵

Voor het ABVV is gendergelijkheid een belangrijke voorwaarde voor duurzame ontwikkeling, werkgelegenheid en sociale samenhang. Zo bekeken zou de crisis een kans op verandering kunnen bieden.

1 Het Equal Pay Day-dossier 2010 kan gedownload worden op www.abvv.be.

2 Smith, M. (2009) "Analysis Note: Gender equality and recession", EGGE

3 Vrouwen – vaak laaggeschoold en met (jonge) gezinslast – die zodanig ontmoedigd zijn door hun langdurige werkloosheid dat ze de arbeidsmarkt verlaten, niet meer op zoek gaan naar werk en niet langer geregistreerd worden als werkzoekende.

4 Als de werknemer niet meedeelt dat hij onvrijwillig deeltijds werkt, wordt dit deeltijds werk niet als een werkloosheidssituatie geregistreerd.

5 Het Vrouwenrapport © – grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd in 2009 bij 2000 vrouwen in België door Fé – www.fe-online.be.

Een kans om de maatschappij en de arbeidsmarkt op een meer genderbewuste manier in te richten door bijvoorbeeld:

- arbeid te herverdelen tussen zij die (te) weinig uren buitenshuis werken en zij die te weinig tijd voor gezin en vrije tijd krijgen;
- te investeren in werkgelegenheid in collectieve zorgdiensten en nieuwe groene banen;
- vrouwen technisch op te leiden en toegang te geven tot (nieuwe groene) technologische banen en mannen opnieuw naar het onderwijs en de zorgsectoren te leiden;
- lonen en latere sociale zekerheidsrechten van vrouwen te verbeteren en de arbeidsvoorwaarden van mannen menselijker te maken...

Nog te noteren valt dat in de internationale en Europese instellingen veel deskundigen ongerust zijn dat de economische crisis gebruikt zou worden om maatregelen voor meer gendergelijkheid te beperken of te schrappen. Dat dit risico reëel is blijkt uit een analyse van de nationale reacties op de crisis. Heel wat EU-lidstaten hebben geen of weinig aandacht voor gendergelijkheid bij de aanpak van de crisis¹...

 1 Smith M. en Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.

HET STADSGEWEST

ONDERGING

VERANDERINGEN

In de loop van de voorbije 30 jaar onderging de Brusselse economie grondige wijzigingen: het economisch weefsel van ons Gewest kende een massale de-industrialisering. De grote productienijverheid die zo lang bepalend was voor de welvaart, trok weg uit de stad waardoor de arbeidersklasse werkloos werd.

Brussel is een administratieve hoofdstad en een belangrijk zakencentrum geworden. Tal van Brusselse werknemers moeten voortaan werk zoeken in de diensteneconomie en de vele activiteiten die een middelgrote wereldstad draaiende houden: handel, HORECA, schoonmaak, logistiek, bouw en technisch onderhoud van kantoren, bewakingsdiensten, administratieve diensten, zakentoeerisme, cultuurindustrie...

Tegen deze achtergrond heeft de gewestregering ingezet op de internationale ontwikkeling van Brussel om de banengroei in de dienstensector te stimuleren en de werkloosheid op te slorpen. Het ABVV beschouwt deze piste vooral als een geweldige uitdaging voor de arbeidswereld: om te vermijden dat de Brusselaars in deze diensteneconomie slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen, moet bijzondere aandacht uitgaan naar de *wijze waarop* deze banen gecreëerd worden en veranderen, naar de arbeidsvoorwaarden en de organisatievorm zelf van de bedrijven.

De economische wijzigingen die al ongeveer dertig jaar plaatsvinden, leiden, zowel voor de bedrijven als voor de werknemers, tot steeds meer rechtsreeks contact met de klanten. Onder druk van de groeiende eisen van hun klanten op vlak van flexibiliteit en beschikbaarheid, hebben de dienstenbedrijven nieuwe vormen van werkorganisatie ontwikkeld en die aan hun loontrekkenden opgedrongen: meer uitzendarbeit, atypische banen, franchisewinkels (waarover verder meer)...

De laatste stellingnamen van de werkgeversorganisaties in verband hiermee stemmen ons niet bepaald optimistisch...

In november 2008 onthulden de werkgevers van Brussel, Vlaanderen, Wallonië en... heel België hun **gemeenschappelijke ambities voor Brussel**. In onzekere tijden moet het ons verheugen dat de werkgevers de drijvende krachten van het land willen bundelen rond een ontwikkelingsplan voor onze hoofdstad en deze dus een vooraanstaande rol

toebedelen in de economische en sociale bloei van de *drie* gewesten. ABVV-Brussel benadrukte dit ontegensprekelijk positieve aspect, maar stelde ook – zonder enige verbazing – vast dat de werkgevers nauwelijks aandacht hadden voor de *wijze waarop* banen gecreëerd worden in Brussel.

De werkgevers duwden de gewestregering in een karikaturale rol en planden voor Brussel een ontwikkeling die **uitsluitend** afgestemd is op de internationale uitstraling van Brussel waarmee ze *te allen prijze* de aantrekkingskracht van Brussel in het buitenland willen vergroten. Operationeel streven ze er voornamelijk naar de stad “aantrekkelijker te maken voor talenten” en dat moet gebeuren door: hen belastingverlaging toe te kennen, hen nieuwe prestigieuze infrastructuur aan te bieden en hoogwaardige dienstverlening ter beschikking te stellen in zeer gevarieerde domeinen (handel, cultuur, vrije tijd en zelfs gezondheidszorg en opleiding...).

Dit zou de weg bij uitstek zijn om de werkloosheid in ons Gewest te doen dalen en de minder geschoolde Brusselaars aan het werk te zetten. Een dergelijk plan zou uiteraard meer deregulering van de dienstenbanen vergen en grotere druk op de werklozen die de flexibele arbeidsvoorwaarden van deze nieuwe en veeleisende klanten zouden moeten aanvaarden. Kortom, Brussel zou een lichtstad worden, een “hippe” stad met in zijn “back office” talrijke “talentlozen” (??) die werken tegen voorwaarden die, naar men raden kan... niet echt gunstig te noemen zijn.

Maar men kan er niet naast kijken: nog meer belastingvoordelen voor al dat “talent” en de bouw van die prestigieuze infrastructuur zal ervoor zorgen dat ons Gewest al deze ontwikkelingskosten moet bekostigen met de belastingen van de minderbedeelden die hun eigen sociale behoeften dan maar noodgedwongen zullen moeten opofferen.

De tekst van de werkgevers blijft nogal vaag over het onderwijs in Brussel en de betere financiering ervan. Met geen woord wordt gerept over de wooncrisis. In de visie die erin wordt voorgesteld is helemaal geen plaats voor de “endogene” stadsontwikkeling, dat deel van de economische ontwikkeling dat aansluit bij de noden, *maar ook bij de mogelijkheden van haar inwoners*.

Het weze duidelijk: het ABVV is alles behalve overtuigd van de deugdelijkheid van het gemeenschappelijk project voor Brussel van de Belgische werkgeversorganisaties...

VIJF UITDAGINGEN

TOENEMENDE WERKONZEKERHEID EN HET ARBEIDSRECHT OP LOSSE SCHROEVEN

Elke werknemer moet kunnen beschikken over een fatsoenlijk en stabiel inkomen en moet zijn beroeps- en privéleven kunnen combineren. Als we dit als uitgangspunt nemen, moeten de recente ontwikkelingen in de arbeidswereld ons zorgen baren. Voor heel veel werknemers hebben dertig jaar neoliberalisme en veralgemeende concurrentie onder loontrekkenden, geleid tot een ernstige verslechtering van hun arbeidsvoorwaarden en ook... van het arbeidsrecht, dat onder meer onder druk staat door:

- toegenomen arbeidsflexibiliteit;
- het opdruken van nieuwe vormen van "kapitalisme zonder ondernemingen" zoals de franchisezaken (zie ook verder);
- het invoeren van een activeringsbeleid (voor leefloners, werklozen, oudere werknemers) dat wordt gestroomlijnd door Europese opvattingen over *flexizekerheid* en *levenslang leren*;
- een algemeen gekend gebrek aan investeren in de sociale-inspectiediensten en het gerecht.

De massale werkloosheid waaronder de Brusselse werknemers te lijden hebben, is de belangrijkste aanwijzing voor hun kwetsbare positie: één Brusselaar op vijf en één jongere op drie is werkloos! Doordat het *alle* aandacht van de overheid en de publieke opinie naar zich toe trekt, dreigt dit verschijnsel de veralgemeende verslechtering van de arbeidsvoorwaarden te verhullen, een evolutie die nog heel wat meer werknemers treft.

Meer arbeidsflexibiliteit en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden

De economische uitwisseling is geglobaliseerd. Grote bedrijven kunnen voortaan voor- en nadelen van de verschillende landen op vlak van productie, bevoorrading en financiering tegen elkaar afwegen, maar ook de kwaliteit van de infrastructuur, het loonpeil, de transportmogelijkheden, de energievoorziening... Het zijn, met andere woorden, niet langer de staten die "beslissen", het zijn de investeerders die "soeverein" kiezen waar ze zullen investeren! **Het overheidsbeleid wordt dan ook zowat beperkt tot het organiseren van een permanente sociale dumping met nog een fiscale dumping daarbovenop:** loonnorm, loonkader (cf. Wet van 1996 voor de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen), flexibiliteit van de arbeidsmarkt, talrijke belastingverminderingen en lastenverlagingen...

Dankzij technologische vernieuwingen en door de liberalisering van economische activiteiten zijn de ondernemingen zeer mobiel en flexibel geworden. Onder het voorwendsel van genadeloze en... onvermijdelijke concurrentie proberen ze, om hun kosten te kunnen drukken, de werknemers voortdurend aan te passen aan deze nieuwe situatie en gaan ze heel ver in het flexibel maken van de arbeidsvoorwaarden. Ze maken daarbij gebruik van *interne* flexibiliteit (versoepeling van de arbeidsovereenkomsten) en ook *externe* flexibiliteit (outsourcing en onderaanneming).

Deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie oefenen een grotere druk uit op de loontrekkenden, die hun werklust en hun productiviteit meer en meer zien toenemen. Zo kunnen de werkgevers zich ontdoen van een toenemend aantal werknemers... wat uiteraard gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van wie overblijft.

Door de flexibilisering van de arbeidsovereenkomsten raken contractuele betrekkingen ingeburgerd die nog slechts weinig gemeen hebben met de arbeidsovereenkomst in haar traditionele vorm (voltijds en van onbepaalde duur). We hebben het dan over overeenkomsten van bepaalde duur, over uitzendwerk, deeltijds werk, atypische werkroosters... met andere woorden "atypische banen".

Wij vinden deze vormen van tewerkstelling slechts aanvaardbaar wanneer ze vrij gekozen door de werknemer en syndicaal omkaderd zijn. Vaak echter zien werknemers zich ertoe gedwongen bij gebrek aan andere werkgelegenheid, maar ook omwille van een hele reeks verwante problemen waaronder, in de eerste plaats, problemen van kinderopvang. Bovendien zorgen deze atypische vormen van werk voor talloze andere problemen op vlak van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, die beide immers nog steeds afgestemd zijn op het klassieke tewerkstellingsmodel: voltijds en voor onbepaalde duur. Neem gewoon maar het geval van een onvrijwillig deeltijds werknemer die, wanneer hij werkloos wordt of met pensioen gaat, slechts een onvolledig en bijzonder laag vervangingsinkomen trekt!

Het is algemeen bekend dat de grote industrie in Brussel aan het verdwijnen is. De onderaanneming is in volle ontwikkeling. Tal van fabrieksbanen worden verplaatst naar de diensten aan ondernemingen of naar de uitzendsector. Dit zijn de redenen waarom verschijnselen als toegenomen onzekerheid, flexibilisering van de arbeidsovereenkomsten en onderaanneming zich vooral in ons Gewest en sterker dan in de rest van het land, ontwikkelen.

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mag dan nog de meest verspreide vorm van tewerkstelling zijn, toch nemen we sinds enkele jaren een snelle groei waar van atypische banen (overeenkomsten van bepaalde duur, uitzendwerk, deeltijds werk...).

De tendens is dan ook dat de toegang tot de arbeidsmarkt meer en meer verloopt via tijdelijke contracten, waardoor vooral de werkgelegenheid voor jongeren van de onzekere soort is. En die vormen van tewerkstelling zouden wel eens stilaan de norm kunnen worden...

Tot slot stellen we vast dat deze nieuwe vormen van atypische banen vooral die groepen treffen die op de arbeidsmarkt al kwetsbaarder zijn dan de andere werknemers: vrouwen, jongeren, werknemers van buitenlandse afkomst, laaggeschoolde werknemers en personen met een handicap...

Naast deze atypische maar wettelijke vormen van werk, ontwikkelt zich ook het zwartwerk en de clandestiene arbeid. In plaats van te putten uit de enorme voorraad werkkraft die de werkloze jongeren in Brussel vormen, kiezen bepaalde economische sectoren via onderaanneming hun toevlucht te nemen tot clandestiene werkkraften, die hier pas aangekomen zijn, zich flexibel opstellen en overgeleverd zijn aan willekeur...

Wildgroei van franchisezaken in de stad

Van alle belangrijke veranderingen in het Brussels economisch weefsel die het ABVV de voorbije jaren heeft vastgesteld, is het ontstaan van de franchisezaken er wel een die onze bijzondere aandacht verdient. Om hun handelspenetratie te vergroten, openen de grote distributiemerken

(Carrefour, Delhaize, H&M, Press Shop...) zowat overal in de stad kleine buurtwinkels. Voor maximale winst buiten ze er kwetsbare werkkraften uit, vooral jongeren, vrouwen, mensen van vreemde afkomst of... schijnzelfstandigen. Nu al is duidelijk dat dit fenomeen niet beperkt zal blijven tot de handelssector. Het begint ook, bijna onopgemerkt, de kop op te steken in de meeste andere dienstensectoren. Het gaat sectoren aan als de bouw, de horeca, de schoonmaak, de bewaking, het onderhoud. We hebben dus te maken met een transversaal gegeven, waarover op interprofessioneel vlak denkwerk verricht moet worden: deze nieuwe vormen van onderaanneming en franchise treffen, zij het nog in verschillende mate, alle ondernemingen en het hele economisch weefsel van ons Gewest. Dit vergt dan ook een globale reactie van vakbondszijde.

Het is overigens niet uitgesloten dat dit model van bedrijfsbeheer, op termijn, in ons economisch systeem gaat overheersen. Nu al draagt het bij tot het verslechteren van de arbeidsvoorwaarden in ons Gewest.

En het valt te vrezen dat de jonge Brusselaars in de toekomst geen ander vooruitzicht meer zullen hebben dan zich te onderwerpen aan een nieuwe vorm van uitbuiting waarvan de "franchisewinkels" de voorbode zijn.

Deze ontwikkelingen tasten nu al de grenzen van ons systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen af.

Door het ontstaan van veel kleine winkels, kleine bedrijven, die zich van elkaar onderscheiden maar wel tot hetzelfde merk of dezelfde financiële groep behoren, worden de arbeidscollectieven verspreid en worden de arbeidsbetrekkingen geïndividualiseerd. De werknemers kennen de rechtsregels niet en weten niet hoe ze zich kunnen verdedigen. Er is in die kleine bedrijven ook een enorm groot *personeelsverloop*, wat meestal verhindert dat het personeel zich collectief organiseert.

Bij conflicten is het, vermits er geen vakbondsafvaardiging is, moeilijk om een collectieve reactie op touw te zetten en gemeenschappelijke eisen te stellen over lonen, arbeidsvoorwaarden, werkroosters...

In de verschillende sectoren van de diensteneconomie kan men van dit concept van franchisezaken spreken, zodra de volgende vier kenmerken aanwezig zijn:

- **concentratie van de economische macht** in handen van een grote commerciële groep;
- **decentralisatie van het uitbaten** van deze diensten via "franchisezaken" en loskoppeling van de verschillende handelsprestaties door ze onder te brengen in KMO's of zelfstandig beheerde entiteiten die binnen de groep tegen elkaar uitgespeeld worden;
- **massale organisatie van de prestaties**, d.w.z. dienstenprestaties die door de groep gestandaardiseerd en op kwaliteit gecontroleerd worden;
- **rechtstreekse druk op de werknemers door de klanten**, die van hen in steeds toenemende mate beschikbaarheid en flexibiliteit eisen.

De-industrialisering, outsourcing, onderaanneming – soms met maffiapraktijken... –, precarisering van de arbeidsovereenkomsten, het ontstaan van franchisezaken, activeringsbeleid voor werklozen, al deze veranderingen op de Brusselse arbeidsmarkt dwingen de vakbeweging vandaag haar werking onder de loep te nemen en ze "af te stemmen" op de nieuwe sociaaleconomische situatie in ons Gewest.

Flexizekerheid en activeringsbeleid voor werklozen

Die algemene tendens tot toenemende flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden is uiteraard ook het gevolg van politieke en ideologische keuzen, vooral op Europees vlak. Men kan de groeiende flexibiliteit trouwens niet plaatsen zonder te verwijzen naar het Europese werkgelegenheidsbeleid dat erop gericht is om van Europa "de meest concurrerende en meest dynamische kenniseconomie ter wereld" te maken. Met haar werkgelegenheidsstrategie drijft de Europese Unie de lidstaten tot meer flexibiliteit op hun arbeidsmarkt (steun voor deeltijds werk, uitzendarbeid...).

Sinds een tiental jaar maakt ze van "flexicurity" het kernpunt van haar werkgelegenheidsbeleid. Deze formule, een koppeling van de begrippen flexibiliteit en zekerheid, wordt

opgelegd om een bepaalde aanpak te rechtvaardigen en te stroomlijnen waarmee, om het uit te drukken in het neoliberaal jargon "het werkgelegenheidsbeleid grondig hervormd en de arbeidsmarkt in Europa gemoderniseerd moet worden".

Er wordt regelmatig verwezen naar bestaande vormen van flexizekerheid (in Denemarken, Nederland, Oostenrijk...), maar het begrip blijft redelijk vaag want de uitvoeringsmodaliteiten van dit systeem zijn, net als de achterliggende doelstellingen, zeer divers.

De verschillende redeneringen in verband met flexicurity gaan wel uit van dezelfde stelling: **flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt voorgesteld als een onvermijdelijk gegeven binnen de huidige economische context**. Flexizekerheid zal noodzaken tot een grondige wijziging van het arbeidsrecht en van de sociale-beschermingsmechanismen, om een en ander "soepeler" te maken voor de ondernemingen.

In het beste geval zou dit systeem de nieuwe economische behoeften van de ondernemingen (meer flexibiliteit, dus) moeten combineren met de nood aan bescherming die de werknemers *inderdaad* ervaren.

In tegenstelling tot wat algemeen wordt aangenomen, wordt de arbeidsmarkt in België *nu al* gekenmerkt door een grote flexibiliteit. Alleen is ze grotendeels omkaderd door het arbeidsrecht en de collectieve onderhandelingen. Dit model wordt nu in zijn grondvesten aangetast.

Onder het misleidend voorwendsel van "modernisering" van het arbeidsrecht, zijn rechtse krachten en de werkgevers vragende partij voor radicale maatregelen, vooral voor het optrekken van de werkelijke pensioenleeftijd en het sterker activeren van de (werkloze, oudere...) werknemers. Vandaag bestaan voor de Brusselse werknemers drie soorten activeringsmaatregelen:

- sinds 2002, toen het recht op het bestaansminimum werd hervormd, keren de OCMW slechts een leefloon uit mits een "integratiecontract" wordt ondertekend;

- sinds juli 2004 moet de RVA langdurig werklozen die jonger zijn dan 50, uitnodigen op controlegesprekken en zo, individueel, hun inspanningen om actief werk te zoeken beoordelen. Deze regelgeving heeft een dubbel doel: het zoekgedrag van de werklozen activeren en diegenen die zich "niet voldoende inspannen om werk te vinden" straffen;
- Tot slot zijn, sinds het Generatiepact van 23 december 2005 (dat werd hervormd in 2009), werknemers die slachtoffer zijn van collectief ontslag, verplicht om zich in te schrijven voor en deel te nemen aan de activiteiten van een *Tewerkstellingscel*. Deze cel moet hen in hun zoektocht naar werk begeleiden, maar moet ook aan de RVA melden wie niet deelneemt, zodat die gesanctioneerd kan worden.

Het ABVV vindt natuurlijk niet dat de programma's voor begeleiding bij het zoeken naar werk afgevoerd moeten worden. Dat is het punt niet.

Maar in een Gewest waar bijna 1 werknemer op 5 zonder werk zit, is het volkomen onaanvaardbaar dat de werknemers verantwoordelijk gesteld worden voor de werkloosheid. Wij weten allemaal dat het fundamentele probleem in Brussel niet is dat de "werklozen niet beschikbaar zijn", maar wel dat het ontbreekt aan fatsoenlijke banen voor de Brusselaars *en* dat het opleidingsaanbod volstrekt ontoereikend is...

In het licht van de huidige crisis lijken de zogenaamde controles van de beschikbaarheid compleet onaangepast en vreselijk onrechtvaardig.

Het is in elk geval moeilijk te vatten dat de overheid nog werklozen zou willen sanctioneren, terwijl er steeds minder werkgelegenheid is. De wrede waarheid is immers dat, hoe dan ook, talrijke werklozen (en vooral de meest kwetsbaren onder hen) vrijwel geen uitzicht meer hebben op werk, noch op korte, noch op lange termijn...

Het ABVV vindt dan ook dat nu meer dan ooit voorrang moet worden gegeven aan de "jacht" op werkgevers die gebruik maken van zwartwerk, *maar ook* aan het verbeteren van de loonvoorwaarden. Veel Brusselse werknemers moeten het nu doen met al te lage vergoedingen of lonen; sommigen trachten daarom met zwartwerk de eindjes aan elkaar te knopen...

Te weinig middelen voor de sociale inspectie en het gerecht

De werkonzekerheid en het ondergraven van het arbeidsrecht komen nog scherper tot uiting omdat de sociale inspectie en het gerecht te weinig middelen toebedeeld krijgen. Iedereen kan vaststellen dat er te weinig wordt geïnvesteerd in de diensten die het sociaal recht moeten doen naleven. Het ABVV-Brussel heeft het herstel van de rechtsstaat hoog op de strijdagenda staan.

DE AANVALLEN OP DE VAKBONDSVRIJHEID EN HET STAKINGSRECHT

Een werknemer die alleen staat, heeft nauwelijks middelen om zich te verzetten tegen de willekeur van de werkgever en om zijn arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Opdat de werknemers een degelijke beroepsloopbaan zouden hebben die een menswaardig leven mogelijk maakt, is het van het grootste belang dat ze hun rechten *collectief* kunnen verdedigen en via onderhandelingen hun arbeidsvoorwaarden mee kunnen bepalen. Het is in die zin dat het principe van de vakbondsvrijheid als een grondrecht erkend werd in de internationale conventies 87 en 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

IAO-conventie 87 bekrachtigt het recht van de werknemers en de werkgevers om, zonder voorafgaande toestemming, zelfgekozen organisaties op te richten en zich erbij aan te sluiten en biedt een aantal waarborgen voor de vrije werking van deze organisaties.

Conventie 98 voorziet bescherming tegen antisyndicale discriminatie, bescherming van de werknemers- en werkgeversorganisaties en maatregelen tot het bevorderen van collectieve onderhandelingen. Ze kent de werknemers ook het recht toe op een doeltreffende bescherming tegen de aantasting van de vakbondsvrijheid. Hoewel ze internationaal is erkend, wordt de vakbondsvrijheid niet altijd gerespecteerd in België. Ze wordt bovendien geregeld in twijfel getrokken door de werkgevers en de rechtse partijen, die daarbij verwijzen naar het "onontbeerlijke" concurrentievermogen van de ondernemingen.

Door het toenemend aantal ontslagen, faillissementen en herstructureringen en door de dreiging van massaal banenverlies in de ondernemingen, is de druk op de werknemers en op hun arbeidsvoorwaarden gestegen. Deze toestand kan alleen tot meer spanningen en conflicten leiden. In deze moeilijke sociale context is het voor de werknemers van enorm belang dat de vakbondsvrijheid wordt verdedigd.

Het recht op vakbondsvrijheid geldt evenwel pas echt wanneer minstens de volgende drie voorwaarden zijn vervuld:

- een daadwerkelijk stakingsrecht;
- een doeltreffende bescherming van de vakbondsafgevaardigden;
- vakbondsvertegenwoordiging voor de werknemers in de KMO's.

Geen vakbondsvrijheid zonder een daadwerkelijk stakingsrecht!

In ons land hebben (zowel in de ondernemingen als op sectorniveau) overleg en onderhandelingen een centrale rol gekregen bij het voorkomen of oplossen van sociale conflicten. Staking blijft evenwel een belangrijk pressiemiddel wanneer de werknemers er niet (meer) in slagen hun stem anderszins te laten horen.

De erkenning van de eigen dynamiek van collectieve conflicten en vandaar ook de mogelijkheid die werknemers hebben om zich te organiseren en samen hun rechten te verdedigen, vormde een belangrijk aspect bij de democratische opbouw van onze samenleving.

Wordt dit niet erkend, dan wacht onze samenleving louter nog onderdrukking van de zwaksten door de sterksten...

Toch voeren de werkgevers al meerdere jaren een strategie en hanteren ze praktijken die erop gericht zijn de werkelijke uitoefening van het stakingsrecht te verhinderen. Tijdens recente conflicten (Carrefour, IAC, Inbev...) werd deze steeds beter georganiseerde strategie systematisch ingezet. Met eenzijdige verzoekschriften bij de rechtbank van eerste aanleg trachten de werkgevers te bekomen dat het de werknemers verboden wordt de toegang tot het bedrijf te belemmeren of gewoon maar de werking van het bedrijf te verstoren. Over het algemeen gaat dit verbod gepaard met *dwangsommen*.

Doordat men zo vaak een beroep doet op de rechtbanken, dreigt het stakingsrecht wel degelijk uitgehold te raken!

In naam van de "vrijheid van ondernemen" of het "vrij verkeer", in naam van het "eigendomsrecht" of het "recht op werk", vaardigen rechtbanken verordeningen uit waarmee men, **soms preventief**, de werknemers belet de nodige druk uit te oefenen op hun werkgevers (stakersposten, blokkering van de industriezone, fabrieksbezetting...).

Anderzijds weten wij maar al te goed dat een staking pas doeltreffend is als ze de normale werking van de onderneming of van de economie "verstoort". Het is juist omdat ze verstoort en ontregelt, dat ze een pressiemiddel is, dat ze het mogelijk maakt de krachtsverhouding uit te spelen

om sociale vooruitgang te verwezenlijken. Nu de rechtbank veelvuldig ingeschakeld wordt, creëert men de indruk dat een staking slechts "aanvaardbaar" is als ze niet gepaard gaat met stakersposten of fabrieksbezetting.

Opdat het stakingsrecht niet louter nog een hol begrip zou zijn, opdat het niet beperkt zou worden tot het recht om thuis te blijven of een zwarte armband te dragen, moet hier krachtig aan herinnerd worden: staking is *in de eerste plaats* een drukmiddel, een poging om de krachtsverhoudingen in het voordeel van de werknemers om te buigen. Ze blijft ook meer dan ooit onontbeerlijk om te reageren tegen de (talrijke!) pressiemiddelen... die de werkgevers aanwenden!

We wijzen er hier ook op dat de herhaalde roep, vanuit een bepaalde politieke hoek en vanwege de werkgevers, om een "minimale dienstverlening" bij staking in sommige sectoren (waaronder de openbare diensten) ook een bedreiging vormt voor een daadwerkelijk stakingsrecht in België. *Alle werknemers* hebben het recht om te staken. Dit recht mag niet afgeschaft of ingeperkt worden in naam van het recht van de "gebruikers", want de strijd voor waardige arbeidsomstandigheden is evenzeer een strijd voor kwaliteitsvolle dienstverlening.

Wij weten hoe hard de strijd voor het stakingsrecht is geweest. De strijd tegen wie het wil afzwakken of... afschaffen, zal even hardnekkig zijn. En ABVV-Brussel is vast van plan hem te voeren.

Geen vakbondsvrijheid zonder recht op doeltreffende bescherming van de vakbondsafgevaardigden!

Het komt vaak voor dat de werkgever veel druk uitoefent op de werknemers, maar zeker ook op de afgevaardigden, bijvoorbeeld om een staking in zijn bedrijf te beletten of gewoon om de positie van het personeel te verzwakken en hun eisen te temperen.

De inzet van de afgevaardigden is zeer belangrijk voor het goede verloop van de onderhandelingen of een staking. Om hen te ontmoedigen wordt op verschillende manieren druk op hen uitgeoefend.

Opdat ze hun opdracht doeltreffend en op serene wijze zouden kunnen uitoefenen, genieten de vakbondsvertegenwoordigers (vakbondsafgevaardigden die verkozen zijn in de OR en het CPBW) bijzondere bescherming tegen ontslag, om hen te beschermen tegen druk van de werkgever.

Deze bescherming wordt geregeld door:

- *collectieve arbeidsovereenkomst nr.5 van de Nationale Arbeidsraad dd 24 mei 1971* voor de vakbondsafvaardiging "in enge zin" (afgevaardigden die geen mandaat in de OR of het CPBW uitoefenen);
- *de wet van 19 maart 1991* voor de personeelsafgevaardigden die verkozen zijn in de Ondernemingsraad (OR) of in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), en ook voor kandidaat-afgevaardigden bij de sociale verkiezingen.

Let wel: zonder deze bijzondere bescherming van de personeelsafgevaardigden, zou het verdedigen van de werknemersrechten op het terrein bijzonder moeilijk worden.

Voor echt volledige bescherming, **blijft het ABVV niettemin aandringen op een effectief recht op reïntegratie.**

Nu kan de onrechtmatig ontslagen afgevaardigde wel *vragen* opnieuw ingeschakeld te worden in het bedrijf, maar de werkgever kan ervoor kiezen niet op deze vraag in te gaan en... compenserende extravergoedingen te betalen. Deze vergoeding is echter onvoldoende ontradend. Vooral ondernemingen die over belangrijke financiële middelen beschikken, aarzelen niet om lastige afgevaardigden te ontslaan en deze compenserende vergoeding uit te betalen.

Daarvan getuigen verschillende recente sociale conflicten (Partena, Italian Automotive Center...). Bij het conflict bij IAC volgde de werkgever meerdere strategieën tegelijkertijd om zich van de afvaardiging te ontdoen: poging om voorgewende economische redenen erkend te krijgen door het sluiten van wat zogenaamd een bedrijfsafdeling was; poging om voorgewende dringende redenen ten laste van meerdere afgevaardigden erkend te krijgen als gevolg van *vakbondsacties*... Welnu, ondanks het mislukken van deze strategieën en de nederlaag die de werkgever leed

in alle aangespannen rechtszaken, is de directie er toch in geslaagd zich te ontdoen van de meest strijdbare afgevaardigden mits betaling van ontslagvergoedingen. Dat dergelijk optreden wettelijk mogelijk is, is gewoon onaanvaardbaar.

Geen vakbondsvrijheid zonder recht op vakbondsvertegenwoordiging voor de werknemers in de KMO's!

In België worden geen sociale verkiezingen gehouden in privébedrijven die minder dan 50 werknemers te werk stellen.

Zo wordt ongeveer 1 200 000 werknemers (of 48% van de werknemers in de privésector) het recht ontzegd om vakbondsvertegenwoordigers binnen het bedrijf te verkiezen. Daardoor genieten ze niet dezelfde rechten als de andere werknemers.

Dit is helemaal niet zo onbeduidend en dat bewijzen de statistieken: de ergste arbeidsongevallen gebeuren *in de KMO's*. De arbeidsvoorwaarden zijn er meestal minder goed- zowel wat de lonen als de arbeidsovereenkomsten aangaat, de sociale conflicten zijn er grimmiger en talrijker... De werkgevers voeren aan dat de KMO-werkgevers "geen vakbonden nodig hebben" om de betrekkingen met hun werknemers te regelen en hangen een zo vaak bedrieglijk beeld op van het kleine bedrijf waar een familiale sfeer heerst.

Het tegendeel is waar en wij blijven erop hameren dat vakbonds aanwezigheid in *alle* ondernemingen dankzij regelmatig onderhandelen en overleg, conflicten doet afnemen en zelfs voorkomt. Ook is de vakbond onmisbaar om te zorgen voor zekerder arbeidsvoorwaarden en een beter toezicht op het naleven van de sociale wetgeving. Het mag duidelijk zijn dat vakbondsvrijheid eigenlijk waarden van het algemeen belang dient.

EUVELS EN PATSTELLINGEN IN HET HUIDIGE ECONOMISCHE-GROEIMODEL

De huidige crisis bewijst dat het financieel en geglobaliseerd kapitalisme “onhoudbaar” is, zowel op financieel en economisch vlak, als op sociaal gebied en met betrekking tot het milieu.

Iedereen kan moeiteloos vaststellen dat dit economisch systeem dat voor de vlucht vooruit kiest, belust als het is op rendabiliteit van het geïnvesteerde kapitaal, vandaag oog in oog komt te staan met zijn eigen verhevigde contradicties, zowel op sociaal als op ecologisch vlak:

- de liberalisering van de markt en de ongebreidelde speculatie hebben financiële luchtballonnen voortgebracht die op geen enkele wijze nog verband houden met de werkelijke economie. Toen die luchtballonnen als gevolg van de financiële crisis uiteenspatten, bracht dit een aanzienlijke daling van de wereldwijde economische bedrijvigheid teweeg;
- de economische groei is vastgelopen en dat heeft een harde weerslag op de werkgelegenheid;
- 30 jaar neoliberal beleid bracht een zeer snelle toename van de ongelijkheid en sociale uitsluiting met zich mee en leidde tot een aanmerkelijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Overal in de geïndustrialiseerde landen daalde het inkomen van de werkende klasse. De consumptie en dus de economische activiteit konden slechts voorlopig ondersteund worden doordat de overheid en de werknemers zich massaal in de schulden staken. De crisis door de rommelkredieten toonde duidelijk de limieten van een dergelijk systeem...

Op middellange en lange termijn tekent zich echter een nieuwe crisis af, die heel ernstige gevolgen kan hebben voor de toekomst van de mensheid: **de ecologische crisis**.

Sinds een tiental jaar wordt de wereld zich stilaan bewust van de nefaste impact van de menselijke activiteit op het milieu en van de bedreiging die dit vormt voor het voortbestaan van de mens op aarde.

Met zijn activiteit put de mens de natuurlijke middelen van de planeet te snel uit (op termijn zal dit leiden tot het verdwijnen van de fossiele energie, tot sterk verminderde biodiversiteit...).

De vervuiling is, vooral in de steden, aanzienlijk toegenomen en vormt nu al een gevaar voor de gezondheid van de burgers.

Wanneer er geen ander beleid wordt gevoerd, zal de klimaatopwarming zorgen voor een onbeheersbare ontregeling met zware gevolgen voor de mensheid.

De toekomstige generaties zijn bedreigd als men vasthoudt aan een economische ontwikkeling die op kapitalistische leest is geschoeid en louter tot doel heeft mateloze winsten te vergaren – ten voordele van een kleine minderheid gegoeden – door de collectieve natuurlijke rijkdommen te privatiseren.

Het kapitalisme is van nature een systeem van roofbouw

Om buitensporige winstmarges in stand te houden die op geen enkele wijze in verhouding staan tot de werkelijke economische activiteit, tracht het kapitalisme, daarin gesteund door de wereldwijde economische uitwisseling, maximaal profijt te trekken uit:

- **de mensen**, door hun arbeidsvoorwaarden en lonen steeds verder aan te tasten;
- **de collectieve rijkdom**, door hele segmenten van de samenleving te privatiseren (de openbare diensten, de kennis, levensnoodzakelijke dingen als water en energie);
- **grondgebied en natuurlijke rijkdommen**, door nieuwe markten te veroveren, natuurlijke hulpbronnen op onredelijke wijze te exploiteren, door het milieu te beschadigen...

Bovendien wakkeren ecologische schade en sociale ongelijkheid elkaar aan, want het zijn dikwijls de armste bevolkingsgroepen die het sterkst te lijden hebben onder de verwoestende nefaste gevolgen van ons economisch systeem...

De arbeidswereld staat dus voor een dubbele uitdaging. Het komt erop aan:

- te verhinderen dat de kapitalistische economie sociale verwoestingen aanricht;
- en tegelijkertijd te beletten dat haar vernietigend effect op het milieu de toekomst van de planeet in gevaar brengt.

Weg met het BBP als enige maatstaf voor groei en collectief welzijn...

De economen hebben het ons altijd ingeprent: enkel aanhoudende groei van het BBP zou voor meer banen en meer collectief welzijn kunnen zorgen. Het kapitalisme slaagde erin ons te laten geloven dat de leefomstandigheden

slechts konden verbeteren dankzij een “onafgebroken” uitbreiding van consumptie en verhandelbare productie. Dit model, dat na afloop van de tweede wereldoorlog en tot het begin van de jaren zeventig vrij goed werkte, lijkt vandaag – gedeeltelijk, maar niet echt – op losse schroeven gezet: groei en economische ontwikkeling zijn niet langer de enige bronnen van vooruitgang en verbetering van de leefomstandigheden voor heel wat werknemers.

“Het kapitalisme was niet altijd het vernietigende, regres-sieve en dodelijke systeem als het vandaag geworden lijkt in zijn meest « zuivere » of gedereguleerde vorm van ongebreidelde financialisering. De paradox is dat hoewel de groei in de ontwikkelde landen sinds meer dan 30 jaar vertraagd is, deze groei daarom sociaal niet minder hard en ongelijk aankomt (een groeiende groep van loontrekkenden leeft in onzekerheid, de armoede is fors toegenomen) en dat de globalisering van de groei zijn roofzuchtige aard nog heeft aangescerpt, zodat natuurlijke rijkdommen en de leefbaarheid van voor de mens levensnoodzakelijke ecosystemen nog erger aangetast worden.”¹

Tot voor kort concentreerden ook de vakbonden zich sterk op de nominale groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP). Louter afgaan op het BBP volstaat echter niet om de sociale vooruitgang van een samenleving te meten.

Voortaan moet dus de kwaliteit van de groei – en de rechtvaardige verdeling ervan – voorrang krijgen. Economische groei mag niet langer “een doel op zich” zijn.

Maar let wel: dit betekent helemaal niet dat we “groeiweigeraars” zouden moeten worden. Het is even onverstandig om een daling van de economische bedrijvigheid tot een op zichzelf staand doel te verheffen als om van de groei het ultieme doel van economische ontwikkeling te maken. Het is duidelijk dat *in een ongewijzigd kapitalistisch systeem* een daling negatief zou inwerken op sectoren die onontbeerlijk zijn voor de volksklasse, zoals het onderwijs, de gezondheidszorg, alle openbare diensten. Het voorstel om groei tegen te gaan is niet alleen onrechtvaardig, maar ook ondoeltreffend voor de sociale vooruitgang. Een “zekere mate van groei” is immers **noodzakelijk** om de ongelijkheid te verminderen, werkgelegenheid te scheppen, de mechanismen van sociale bescherming te versterken en de nood te lenigen waar een groot deel van de bevolking nog steeds in verkeert.

Voor het ABVV moet een duurzame stad een *sociale stad* zijn. Het na te streven doel is duidelijk: “een beter leven voor de inwoner”. Met andere woorden, de leefbaarheid van de grote stad in het *na Kyoto/Kopenhagen-tijdperk* mag niet enkel getoetst worden... aan de koolstofbalans.

Het BBP meet de hoeveelheid goederen en diensten die op een markt komen en door individuen worden aangeschaft. Het doet vaststelling van de waarde van het geldverkeer op een bepaalde markt, gedurende een bepaalde periode, los van de inhoud van dit verkeer.

Dit stuit op veel kritiek, omdat:

- het slechts rekening houdt met **de producten die tegen geld verhandelbaar zijn op de markt** en dus de bedrijvigheid van burgers, vrijwilligerswerk, huishoudelijke en gezinstaken uitsluit en een aantal

sociale gegevens niet in aanmerking neemt: geluk en welzijn zijn subjectieve waarden die voor het BBP niet meetellen;

- het helemaal niet aangeeft **hoe de geproduceerde rijkdom verdeeld is** en dus inkomensongelijkheid en armoede bij een bevolking verdoezelt;
- het geen rekening houdt met **de negatieve gevolgen die uit de groei voortvloeien**, zoals ecologische schade en uitputting van de natuurlijke rijkdommen.

1 Reginald Savage, *La croissance a-t-elle un sens?*, in la Revue Nouvelle, maart 2009, blz.

Naar een nieuw, rechtvaardig en duurzaam ontwikkelingsmodel

Op lange termijn is de enige oplossing een grondige omvorming van ons groeimodel. Er moet werk gemaakt worden van alternatieven voor de kapitalistische economie en we moeten ons onttrekken aan het liberaal denkpatroon: met andere woorden, *de markt mag niet langer bepalen wat, waar en hoe er geproduceerd wordt.*

Er moet gewerkt worden aan een nieuw ontwikkelingsmodel dat rechtvaardig is en duurzaam, dat naast de sociale, ook oog heeft voor de milieuaspecten van de economische ontwikkeling.

Deze ontwikkeling moet tegemoetkomen aan de menselijke behoeften die op democratische wijze en in openbaar debat bepaald worden.

“Hiervoor zal een “spaarzame” economie nodig zijn, waarbij de duurzaamheid van de producten van belang is, de grondstoffen verplicht en systematisch hergebruikt worden, de energiewinning sneller en gedecentraliseerd wordt omgeschakeld (naar koolstofvrije systemen), bepaalde producten opnieuw ter plaatse worden geproduceerd (en energievretend transport dus drastisch wordt verminderd), niet-materiële waarden (sociale dienstverlening, preventie)

een plaats krijgen zonder winstgevend te hoeven zijn, de arbeidstijd wordt verminderd – en niet verhoogd! – , enz.”¹

De wijze waarop de rijkdom herverdeeld wordt moet ook grondig opnieuw bekeken worden: voor meer sociale rechtvaardigheid en opdat de overheidsuitgaven ingezet zouden worden voor het lenigen van de wezenlijke collectieve behoeften.

Dit alternatief model moet uiteraard nog bepaald en uitgetekend worden. Zowel om sociale redenen als voor het klimaat moet dit werk zonder dralen aangevat worden.

De overgang moet rechtvaardig zijn voor de werknemers

Belangrijk is dat deze overgangsfase rechtvaardig verloopt voor alle werknemers en dat het globale werkgelegenheidsvolume behouden blijft. Oplossingen moeten dan ook gezocht worden in wat de arbeidersbeweging eist: collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen.

Onze samenleving is rijk genoeg en kan het zich veroorloven. *Maar daarvoor moeten we ons de collectieve rijkdom weer toe-eigenen die de privérente en de kapitalisten nu naar zich toe hebben getrokken...*

1 *Ibidem*, blz. 51

DE ONTMANTELING VAN DE WELVAARTSSTAAT MET OPENBARE DIENSTVERLENING

De koopkracht van de werknemers hangt *niet louter* af van het peil van de lonen en sociale uitkeringen: de ontwikkeling van de openbare dienstverlening speelt een grote rol voor het verbeteren van de leefomstandigheden en het bestrijden van sociale ongelijkheid. Doordat ze de bevolking een aantal diensten bieden die van groot belang zijn voor de grondrechten (gezondheid, huisvesting, onderwijs, kinderopvang, sociale bescherming, cultuur, vervoer, water- en energievoorziening...) of voor het leven in een gemeenschap (infrastructuur, bestuur, telecommunicatie...), vormen de openbare diensten een van de grondslagen van ons sociaal model. Een deel van de geproduceerde rijkdom wordt zo herverdeeld en besteed voor het collectief belang.

De openbare diensten zijn echter al een hele tijd het mikpunt van een liberaal offensief dat in de Europese Unie wordt gevoerd: het kapitaal wil die sectoren binnenrijven omdat ze markten openen en dus gigantische winsten kunnen opleveren, terwijl natuurlijk de sociale noden niet geleefd worden. Met een misleidend begrip als DAB (Diensten van Algemeen Belang) dat het denkbeeld van "openbare dienst" aan het ondergraven is, dringt de EU de opvatting op dat de wetten van de markt overal de regel moeten zijn en overheidsingrijpen de uitzondering...

Dit offensief wordt op verschillende manieren gevoerd:

- door het opleggen van een beleid van **budgettaire beperkingen** (gesloten enveloppen...) terwijl de noden juist toenemen, zodat de openbare diensten in een wurg-greep gehouden worden. Gevolg: slechtere arbeidsvoorwaarden voor de ambtenaren en dus dienstverlening van mindere kwaliteit voor de bevolking (wat zich voornamelijk laat voelen in het onderwijs en de gezondheidszorg);
- door **het privatiseren van overheidsbedrijven** (telecommunicatie, postdiensten, energievoorziening...), waardoor overheidsmonopolies vervangen worden door... zo goed als privémonopolies vermits ze in handen komen van grote groepen, wat natuurlijk ook ten koste gaat van de werkgelegenheid, de arbeidsvoorwaarden, de kwaliteit en de betaalbaarheid van de dienstverlening;
- door **sleutelsectoren open te stellen voor concurrentie**: openbare tewerkstellingsdiensten, onderwijs, gezondheidszorg...;

- door diensten te ontmantelen door middel van onderaanneming, uitzendwerk of **privatisering van de meest winstgevende segmenten en activiteiten**, door decentralisatie en geleidelijke overgang van overheidsplanning naar **regulering door de markt**;
- door in de overheidsdiensten en de besturen **beheers- en evaluatiemethoden van privésignatuur** te introduceren: met doelstellingen die uitgezet worden in functie van economische rendabiliteit, "klantgerichte" aanpak, opgedreven loonspanning, verloning naar prestatie, meer contractueel en minder statutair personeel...;
- door de opvatting van openbare dienst af te zwakken en te vervangen door het begrip "**universele dienst**": het nastreven van het algemeen belang en de strijd voor gelijkheid worden verwaarloosd; wat rest is een minimalistische benadering: "minimale dienstverlening voor allen van wat als *noodzakelijke* basisdienst wordt beschouwd;
- door overheidsingrijpen in te perken tot "**een vangnet**": dus niet met het doel de rijkdom te herverdelen en preventief op te treden door het in stand houden/verbeteren van de leefomstandigheden van allen, maar enkel "corrigerend" en gericht op "de armsten onder de armen". Zo dient overheidsingrijpen louter nog als **noodoplossing** die enkel ingeschakeld wordt waar de markt *niet kan/niet wil*;
- door **het opdrijven van "Publiek-Private Samenwerking" (PPS)** bij de uitvoering, de financiering en het beheer van bepaalde collectieve infrastructuur, bij bepaalde overheidsdiensten.

Eigenlijk valt markt- en concurrentiedenken *niet* te verzoenen met de **grondbeginselen** van onze openbare diensten:

- **continuïteit** (de dienstverlening moet voortdurend en voor een bepaald gebied gewaarborgd zijn);
- **gelijkheid** (door toegankelijkheid, nabijheid, kosteloosheid of tegen billijke bijdrage waarvoor tariefcompensaties en een evenwichtige verdeling van de lasten vereist zijn);
- **aanpassingsvermogen** (door rekening te houden met de evolutie van de behoeften en zo de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren);
- **neutraliteit** (de dienstverlening moet verstrekt worden ongeacht de – politieke, godsdienstige of filosofische – overtuiging van de ambtenaren en de gebruikers);
- **solidariteit** (door financiering via herverdeling van de rijkdom).

Bovendien vormen de openbare diensten een belangrijk instrument om openbare (en dus collectieve) greep te houden op strategische zaken en om kwaliteitsbanen te scheppen die ook sociaal nuttig zijn.

Ook in het Brussels Gewest bevinden de openbare diensten zich in een bijzonder benarde situatie gezien de structureel ondermaatse financiering van het Gewest en de gevolgen van de economische crisis voor de gewestbegroting. Bij de begrotingsopmaak 2010 zag de gewestregering zich gedwongen tot maatregelen die onbetwistbaar de Brusselse openbare diensten zullen treffen.

Zo moet de openbare vervoersmaatschappij MIVB belangrijke budgettaire inspanningen leveren en dus investeringen uitstellen, het vervoersaanbod verminderen en de werkingskosten – voornamelijk de personeelskosten – doen dalen. De bijdrage van de MIVB aan de begrotingsbesparingen van het gewest zal in totaal 46 miljoen euro bedragen. Dat is enorm.

Verder zullen bepaalde grote openbare werken uitgesteld of zelfs geschrapt worden. Om zijn rekeningen in evenwicht te krijgen, zal het Gewest ook gebouwen en terreinen verkopen die nu eigendom zijn van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB).

Nochtans vervult de GOMB in het Brussels Gewest twee belangrijke opdrachten: stadsvernieuwing en economische expansie, twee gewestelijke doelstellingen die dus in de komende jaren in het gedrang dreigen te komen.

Tot slot heeft de regering ook aangekondigd dat de aanwervingen in het openbaar ambt worden opgeschort en dat de besturen al hun uitgaven zo veel mogelijk moeten drukken...

Doordat ze voortdurend de kosten willen verlagen, nemen de Brusselse overheidsdiensten ook nog eens massaal hun toevlucht tot onderaanneming en outsourcing van bepaalde taken die voorheen intern werden uitgevoerd. Dit heeft natuurlijk een weerslag op de arbeidsvoorwaarden bij het openbaar ambt en maakt het statuut van de Brusselse ambtenaren onzeker.

Zo doen de gewestbesturen voor het schoonmaken van hun lokalen vaak een beroep op privéfirma's. Voor het selecteren van deze bedrijven moeten ze via openbare aanbestedingen gaan:

de gegadigde bedrijven worden verzocht een offerte in te dienen die aan een aantal vooraf vastgestelde criteria zoals prijs, kwaliteit van de dienst, flexibiliteit van het ingezette personeel... moet beantwoorden.

Het ABVV moet bitter vaststellen dat het al te vaak de prijs is die de keuze van de overheid bepaalt: men kiest gewoon het bedrijf dat het laagste prijsaanbod doet, met als gevolg dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers enorm onder druk komen te staan. ABVV-Brussel is van mening dat de overheid zich bij haar keuze zou moeten laten leiden door het "beste" en niet door het "goedkoopste" aanbod.

ABVV-Brussel stelt tenslotte ook nog vast dat de liberalisering van een aantal openbare diensten absoluut niet het positieve effect heeft gehad dat de voorstanders van het marktdenken nochtans in het verschiep hadden gesteld, namelijk voornamelijk lagere prijzen en betere kwaliteit van de dienstverlening...

Laat ons bijvoorbeeld eens kijken naar de liberalisering van de gas- en elektriciteitsvoorziening die in 2007 in het Brussels Gewest werd doorgevoerd. Nu de elektriciteit wordt geproduceerd door privéoperatoren, gereguleerd door de overheid, blijken de prijzen de laatste jaren... gestegen! Ook de dienstverlening van de elektriciteitsleveranciers schiet tekort. Voor de verbruikers, en dan vooral de kleine verbruikers zoals de gezinnen, is het dienstenaanbod weinig transparant, het tarievenaanbod onbegrijpelijk... Op de Brusselse overheidsdiensten weegt dus een enorme dreiging: structureel slechte financiering, onzekerder arbeidsvoorwaarden voor de ambtenaren, liberalisering en privatisering.

Als we niet willen dat de internationale ontwikkeling van Brussel de inwoners overlevert aan een ongebreideld en wild liberalisme, zijn juist massale investeringen nodig in collectieve diensten en voorzieningen, die zonder winst oogmerk door de overheid beheerd moeten worden. Dergelijke diensten waarborgen een rechtvaardige en billijke herverdeling van de collectieve rijkdom en een evenwichtige en duurzame ontwikkeling van het gewest.

Om al deze redenen, en om elk van deze redenen apart, moeten de Brusselse openbare diensten onder hoge bescherming worden geplaatst.

HET FALEN VAN HET IMMIGRATIEBELEID

De vijfde en laatste uitdaging heeft betrekking op 60 jaar immigratie, die het aanzien van Brussel grondig heeft gewijzigd. De kosmopolitische en zeer diverse bevolking is een bron van rijkdom, maar het falen van het immigratiebeleid brengt de **eenheid van de arbeidswereld** in gevaar. De vakbond staat voor uitdagingen als discriminatie op het werk, interculturaliteit en economische immigratie (die, zoals de beweging van de mensen zonder papieren heeft aangetoond, onrechtvaardig en onmenselijk verloopt).

In een wereldstad als Brussel wordt de vakbeweging meer dan ooit geconfronteerd met de talrijke uitdagingen die het onthaal en de integratie van mensen van vreemde origine stellen. Zowel vroeger als nu en ook in de toekomst, is immigratie *in de eerste plaats een zaak van werknemers en werkneemsters*: de overgrote meerderheid van migranten komt immers naar België om er werk te zoeken en het is vooral het werk dat voor hun integratie zorgt.

Tegen deze achtergrond voert onze vakbond actie op vier belangrijke terreinen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Gedurende de hele 20^e eeuw en tot de officiële immigratiestop (in 1973) trokken wervingscampagnes talrijke buitenlandse werknemers naar onze mijnen en onze grootindustrie. De gezinshereniging en de strijd voor gelijke sociale en economische rechten, waarin de vakbeweging een doorslaggevende rol heeft gespeeld, droegen bij tot de integratie van de vreemde werknemers in de Belgische samenleving.

Dit gezegd zijnde, vandaag betwist niemand nog dat het integratiebeleid voor vreemde werknemers gefaald heeft: de volgende generaties zitten grotendeels nog steeds vast in een systeem van uitsluiting en discriminatie dat sociale ongelijkheid blijft bestendigen. Sommigen, onder meer de media die dit regelmatig graag breed uitsmeren, spreken van een echte "tijdbom" voor Brussel...

De nakomelingen – die vaak de Belgische nationaliteit bezitten – van de eerste migranten-werknemers zijn dikwijls werkloos, hebben het moeilijker om een eerste baan te vinden of belanden in sectoren, ondernemingen of banen waar de arbeidsvoorwaarden en de lonen het onzekerst zijn.

Men spreekt daarom van een echte **ethostratificatie** van de arbeidsmarkt.

Wij vechten voor gelijkheid en tegen alle vormen van discriminatie op het werk. Wij willen dat de geïmmigreerde werknemers en hun kinderen dezelfde rechten genieten en dezelfde kansen krijgen dan andere werknemers. Deze strijd wordt voortgezet via het invoeren van diversiteitsplannen (zie verder).

De interculturele uitdaging

Ondanks het beleid voor integratie en sociale cohesie dat het Gewest al 20 jaar voert, zet etnische discriminatie in het openbaar en op de werkvloer nog steeds een rem op het ontstaan van een open multiculturele samenleving.

Het leven op de werkvloer, de organisatie van de collectieve dienstverlening, zelfs het delen van de openbare ruimte kan aanleiding geven tot verdeeldheid en uitsluiting.

Het is van het grootste belang te vermijden dat rond deze zaken van culturele aard verdeeldheid gezaaid wordt in de arbeidswereld. Deze nieuwe conflicten moeten opgelost worden binnen het kader van het sociaal overleg. De interculturele uitdaging is dat we er samen in slagen de arbeidersbeweging een sterke gemeenschappelijke identiteit te geven, die gebaseerd is op gemeenschappelijke en universele waarden als solidariteit en vrijheid; waarden die ons samenbrengen in plaats van ons te verdelen.

Hier en daar worden nieuwe oplossingen aangedragen door openbare instellingen zoals het Centrum Voor Gelijkheid van Kansen, door het middenveld en bepaalde politieke par-

tijen: de diversiteitsplannen, waaraan ABVV-Brussel meewerkt, de veralgemening van de Vlaamse inburgering¹ en, sinds kort ook de redelijke schikkingen² zoals die in Canada toegepast worden. Deze bereidheid tot "aanpassing" aan de culturele en religieuze diversiteit, houdt de Brusselse arbeidskringen bezig. Er worden debatten aan gewijd en vragen over gesteld binnen de arbeidersbeweging; onder militanten van vakbonden, politieke partijen en verenigingen die de emancipatie van de werknemers nastreven. Deze nieuwe maatregelen hebben tal van gevolgen voor de arbeidsbetrekkingen en mogen de vakbond dus niet onverschillig laten, te meer daar ze de vakbeweging opnieuw voor de uitdaging stellen van deze 60 jaar arbeidsimmigratie in België.

Het ABVV vindt wel dat er nieuwe pistes onderzocht mogen worden, maar dat er ook een debat moet komen over het ontoreikende aanbod van diensten en collectieve voorzieningen (sociale zekerheid, werk, onderwijs, opleiding, sociale bijstand, huisvesting, gezondheidszorg, cultuur...). Bij gebrek aan overheidsmiddelen kunnen deze instrumenten niet ten volle ingezet worden voor meer gelijkheid en solidariteit tussen alle Brusselaars, ongeacht hun situatie en afkomst.

En bij dit debat mag vooral de sociale kwestie van de uitsluiting en de ongelijkheid in de Belgische samenleving niet over het hoofd worden gezien. We moeten er blijven op hameren dat het sociale geweld van de markteconomie en de afbraak van de welvaartsstaat er de belangrijkste oorzaken van zijn dat de integratie van werknemers van buitenlandse afkomst mislukt.

Regularisatie van de werknemers zonder papieren

De officiële stopzetting van de economische immigratie in 1973 betekende absoluut niet dat de migratie naar ons land ophield. De ongelijkheid tussen de landen van het noorden en die van het zuiden is er helemaal niet minder op geworden en ze blijft duizenden mensen naar Europa drijven, op zoek naar een beter leven. Sommige geschoolde migranten

komen gemakkelijk aan een verblijfs- en werkvergunning in België; anderen worden echter "nutteloos" bevonden en worden weggedrongen in de clandestiniteit, de hoeksteen van de informele economie in onze hoofdstad! De buitenlanders verrichten immers niet langer voornamelijk werk in de goederen producerende industrie – waarvan een groot deel al gedelokaliseerd is – maar voornamelijk in arbeidsintensieve bedrijfssectoren die diensten leveren en niet gedelokaliseerd kunnen worden. In deze sectoren, die een grote bloei kennen in Brussel, is er het meest vraag naar arbeidskrachten om al die functies te vervullen die in een economische wereldstad nodig zijn: schoonmaak, bewaking, horeca, vervoer, logistiek, bouw, handel... De arbeidsomstandigheden zijn er meestal erg hard. Doordat de klanten flexibiliteit eisen, de concurrentie grote druk uitoefent op de lonen, het gebruik van uitzendkrachten en de terbeschikkingstelling van werkkrachten er de arbeidsvoorwaarden steeds onaantrekkelijker maken, worden deze functies knelpuntberoepen. Veel werkgevers doen daarom een beroep op buitenlandse arbeidskrachten, die ze legaal of... illegaal te werk stellen. Tal van nieuwe kleine dienstenbedrijfjes die hun activiteiten niet kunnen delocaliseren en via onderaanneming werken, maken gebruik van de permanente "voorraad" van werknemers zonder papieren die rechteloos zijn en dus overgeleverd aan uitbuiting door weinig gewetensvolle werkgevers.

Sinds enkele jaren heeft de beweging van werknemers zonder papieren zich gestructureerd, daarin bijgestaan door tal van verenigingen en door het ABVV. Als vakbond moeten wij datgene steunen wat een heel segment van de bevolking uit onzekere arbeidsomstandigheden kan halen, zowel om deze werknemers zelf te beschermen als om "sociale dumping"³ te vermijden.

In zijn Memorandum aan de nieuwe federale regering eiste het ABVV dat er in de wet op de toegang tot het grondgebied, verblijf, vestiging en verwijdering van vreemdelingen, duidelijke en blijvende regularisatiecriteria zouden worden opgenomen. De talloze onderhandelingen over dit dossier

1 Door de Vlaamse regering ingevoerd pakket voor onthaal, opleiding en begeleiding van nieuwe migranten, om hen "in te burgeren".

2 Waarbij door culturele minderheden gevraagde aanpassingen doorgevoerd worden, voor zover de kosten ervan redelijk zijn, ze geen inbreuk vormen op de grondrechten en de werking van de dienst of het bedrijf niet belemmeren. In de gewestverkiezingsprogramma's van Ecolo en van de Brusselse federatie van de PS werd hiernaar verwezen.

3 Helaas moeten we vaststellen dat mobilisering rond dit thema vandaag niet vlot verloopt. Dat de werknemers hiervoor moeilijk warm te maken zijn, is in de eerste plaats te wijten aan het feit dat er weinig contact is tussen "reguliere" werknemers en werknemers zonder papieren. Bovendien gaat clandestiene arbeid vaak schuil in kleine bedrijfjes die vooral aan onderaanneming doen en tot nog toe onttrokken blijven aan vakbondcontrole...

leidden eind 2009 uiteindelijk tot een tijdelijke regularisatiecampagne (van drie maand), gebaseerd op een "eenvoudige" instructie van de minister aan zijn administratie. Ondanks het feit dat ze niet in de wet is ingeschreven, zorgt deze instructie voor een precedent waarbij de sociale, economische en affectieve banden die werknemers zonder papieren in België hebben kunnen aanknopen, voor hun regularisatie in aanmerking worden genomen. Deze grote stap vooruit op beleidsvlak kwam er dankzij de sociale beweging voor de mensen zonder papieren, waarbij het ABVV natuurlijk actief betrokken was.

Gebrek aan een federaal langetermijn-migratiebeleid

Ondanks het feit dat België, net als Europa, meer en meer op een fort begint te lijken, zullen onze leefomstandigheden, onze gezondheidszorg, onze arbeidsvoorwaarden (en ook het klimaat?) duizenden werknemers blijven aantrekken die tot alles bereid zijn om zich in ons land te kunnen vestigen.

Het gebrek aan een realistisch, ambitieus en menselijk migratiebeleid op lange termijn is ontegensprekelijk deels verantwoordelijk voor de deregulering van de arbeidsmarkt en de groeiende onzekerheid waarin werknemers, met of zonder papieren, worden gestort.

In een ruimer perspectief zou dit immigratie- en asielbeleid absoluut afgestemd moeten worden op het *integratiebeleid*, met het oog op een duurzame integratie van deze mensen in de beste omstandigheden.

Deze migratievraagstukken houden tot slot ook verband met de globalisering van de economie en de noord-zuid-ongelijkheid die daarvan het gevolg is. Ze kunnen enkel opgelost worden als er internationale solidariteit is.

DE BRUSSELSE ABVV

INTERGEWESTELIJKE

ABVV-Brussel staat vandaag voor:

- een sterke interprofessionele werking;
- een politieke tegenmacht;
- dienstverlening aan de Brusselse werknemers.

DE KRACHT VAN INTERPROFESSIONELE ACTIE

Sinds het buitengewoon congres van 7 februari 2003 zet de Brusselse ABVV-Intergewestelijke zijn bondswerking verder om een sterke en verenigde vakbond op te bouwen in ons Gewest. Interprofessionele solidariteit is meer dan ooit *van doorslaggevend belang* voor de collectieve verdediging van de werknemers. Daarom willen wij een sterk signaal geven aan de Brusselse overheid en een echte syndicale tegenmacht vormen die niet aan enige politieke partij gebonden is.

ABVV-Brussel laat bij de overheid, de werkgevers en de andere componenten van de samenleving, maar ook binnen onze eigen vakbond, de stem horen van de Brusselse werknemers (inwoners én pendelaars). Dit gebeurt in goede verstandhouding met de Waalse en Vlaamse ABVV-Intergewestelijke en met als doel de eenheid en solidariteit onder alle werknemers.

Het ledental

	Algemene Centrale	BBTK	Textiel Kleding Diamant	MWB	ACOD	BTB	HORVAL	TOTAAL
gemiddelde 2004	19 874	76 014	1 742	13 390	45 994	1 770	11 417	170 201
gemiddelde 2009	21 545	79 459	1 444	11 677	49 488	2 268	13 042	178 923

Tussen 2004 en 2009, verhoogde het ledental van ABVV-Brussel dus met 8 722 aangeslotenen, hetzij een groei met 5%.

De sociale verkiezingen van 2008

Algemene resultaten in stemmen (percentages), Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Bron: Federale Overheidsdienst werkgelegenheid)

ORGAAN	SECTOR	JAAR	ABVV	ACV	ACLVB	NCK	IND. L.
OR	econ.	2004	37,54	43,53	13,33	3,20	2,39
		2008	38,27	44,99	12,96	2,96	0,81
	niet econ.	2004	41,66	47,08	10,79	0,18	0,29
		2008	40,79	47,96	11,20	0,02	0,03
CPBW	econ.	2004	39,36	45,46	15,18		
		2008	38,17	47,08	14,75		
	niet econ.	2004	40,97	49,01	10,01		
		2008	41,34	48,24	10,42		

In de **Ondernemingsraden** in de economische sector boekt het ABVV vooruitgang en bereikt het weer de positie die het bij de verkiezingen van 2000 innam. In de niet economische sector verliest het 0,8% van de belangrijke vooruitgang (4,24%...) die in 2004 werd geboekt. Tegengestelde resultaten in de **CPBW**: mooie vooruitgang in de niet economische sector; terugval met iets meer dan 1% in de economische sector.

De bijdrage van de Intergewestelijke aan de campagne voor de sociale verkiezingen 2008 bestond vooral uit een belangrijke inbreng bij de vorming van de kandidaten, twee themacampagnes (*Equal Pay Day & Moet je superheld zijn om werk te vinden?*) en een grote mobiliseringsmeeting in Auto World, museum in het Jubelpark, op 15 maart 2008.

De interprofessionele werking

In de loop van de voorbije vier jaar nam ABVV-Brussel actief deel aan alle grote nationale manifestaties voor **werk**, voor **koopkracht** en voor het **klimaat**.

Het heeft zich ook actief ingezet aan de zijde van de **werknemers zonder papieren** in hun strijd voor regularisatie van hun verblijf in België. We boden voortdurend materiële en logistieke steun bij hun verschillende acties. Samen met de mensen zonder papieren, het ACV en de vluchtelingenorganisaties organiseerden we talrijke betogingen, "happenings" en andere publieke manifestaties. Het is dankzij deze druk op de politici en het sensibiliseren van een *verdeelde* publieke opinie dat de federale regering uiteindelijk een regularisatiecampagne startte. Hoewel dit een "one shot"-operatie (van drie maand) was, mag het toch een politieke en syndicale overwinning heten.

Na de federale verkiezingen verzamelde ABVV-Brussel de Brusselse werknemers in de straten van de hoofdstad om de – gewestelijke en federale – overheid te overtuigen van de noodzaak van een **groots opgezet jongerenbanenplan**. Deze actie werd opgezet in uitgebreid gemeenschappelijk vakbondsfront en kreeg ook de zeer gewaardeerde steun van de sector voor socio-professionele inschakeling¹. Zo kon het ABVV Didier REYNDERS, toen informateur, en

ook Benoît CEREXHE, Brussels minister van Werk, interpellieren. Beiden ontvingen een *Open Brief* waarin werd opgeroepen tot een eensgezind beleid voor tewerkstelling van jongeren (en ook tot een sterkere federale solidariteit). Hoewel de vorming van de federale regering moeizaam verliep, heeft de actie in Brussel wel vruchten afgeworpen: er werd onderhandeld en een (eerste) *Gewestelijk Actieplan voor de Jongeren* werd doorgevoerd.

En dan waren er ook nog de sensibiliseringsacties die elk jaar in Brussel worden gevoerd en waaraan de Brusselse Intergewestelijke meewerkt: voor **gelijke behandeling van vrouwen en mannen** (Equal Pay Day) en ook nog voor **de rechten van uitzendkrachten**.

De vakbondsvergaderingen

Het Intergewestelijk Comité

Op 14 februari 2007 besliste het Uitvoerend Bureau van ABVV-Brussel (IB) om in overeenstemming met de ABVV-statuten, een nieuw besluitvormingsorgaan van de intergewestelijke op te richten: het Intergewestelijk Comité. Dit Comité telt 54 leden. Ook werd beslist om in de schoot van ABVV-Brussel een *ruimer en soepeler adviesorgaan* te behouden: de Vakbondsraad.

Het Intergewestelijk Comité kwam op 15 september 2008 een eerste maal samen. Het keurde een motie goed over de daling van de koopkracht en de groeiende onzekerheid van de lonarheid in Brussel en sprak zich uit voor een nationale actiedag, gedekt door een stakingsaanzegging van 24 uur.

De Vakbondsraden

Sinds 2003 is het de gewoonte geworden dat ABVV-Brussel twee tot drie maal per jaar zijn militanten bijeenroept in een *Vakbondsraad* (een adviesorgaan) om er open te debatteren over de politieke en syndicale uitdagingen voor de werkwereld.

Van 2006 tot 2009 werden 9 vakbondsraden georganiseerd:

- 26 april 2006: *De actieve welvaartsstaat: varen de werknemers er wel bij?*
- 20 september 2006: *De wooncrisis en de koopkracht van de Brusselaars;*

1 FEBISP (Franstalige Federatie van Brusselse instellingen voor socio-professionele inschakeling), vzw Tracé Brussel (steunpunt en coördinatieplatform voor Nederlandstalige inschakelingsorganisaties in het Brussels Gewest) en het Brusselse netwerk Lire & Ecrire.

- 25 april 2007: *De economische ontwikkeling van Brussel: winnen de werknemers erbij??*
- 26 september 2007: *Werkgelegenheid voor jongeren in Brussel. Balans en perspectieven voor de vakbondswerking;*
- 30 april 2008: *Kapitalisme zonder ondernemen? franchisewinkels en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden;*
- 15 oktober 2008: *Arbeid en migratie. Werknemerssolidariteit versus het economisch nutsdenken;*
- 29 april 2009: *Het stakingsrecht verdedigen. Vechten voor onze rechten;*
- 14 oktober 2009: *Gezondheid: een recht of koopwaar??*
- 23 maart 2010: *Het eco-solidair relanceplan van het ABVV.*

Voor 2010 staan nog twee extra Vakbondsraden op het programma:

- 28 april 2010: *Dertig jaar vakbondsstrijd in Brussel. Balans en vooruitzichten;*
- In de herfst: *Het ABVV en de Publiek-Private Samenwerking (PPS).*

De Forums

De forums van het ABVV kunnen eigenlijk omschreven worden als "Vakbondsraden die openstaan voor het publiek". De "compagnons de route" van het ABVV worden uitgenodigd om er samen met de militanten te komen debatteren over het beleid voor sociale stadsontwikkeling en over de rol die de vakbond daarin kan spelen.

Hoewel het ABVV voornamelijk actief is in de ondernemingen, waar het met de werknemers opkomt voor hun sociale rechten, is het – vooral in Brussel – ook altijd aanwezig op andere terreinen waar sociale strijd wordt gevoerd, bijvoorbeeld voor het recht op huisvesting, onderwijs, cultuur, gezondheid, enz. Sinds 2005 organiseren ABVV-Brussel en de vzw's *Centrale Culturelle Bruxelloise* en *Habiter Bruxelles* jaarlijks een discussieforum. Deze open vergaderingen worden telkens voorbereid met een twintigtal vakbondsafgevaardigden uit de Brusselse overheidsdiensten en het verenigingsleven:

- 15 december 2006: *Brussel, een sociale actieve stad? Aanpak en reactie van de Brusselse sociale werkers;*

- 12 december 2007: *Recht... op levenslang leren;*
- *Dwang of emancipatie van de werknemers?*
- 12 maart 2008: *Voor de carrière gelijkheid van vrouwen en mannen: lessen uit de syndicale actie van vakbondsafgevaardigden in de schoonmaaksector;*
- 4 december 2008: *De uitdagingen van het onderwijs in Brussel;*
- 16 december 2009: *Zestig jaar immigratie in Brussel. De arbeidersbeweging en de interculturele uitdaging.*

Ook organiseert ABVV-Brussel elk jaar, samen met het ACV en het ACLVB, **intersyndicale forums** rond **milieuvraagstukken**:

- 11 december 2006: *Syndicale actie voor het leefmilieu;*
- 17 december 2007: *Alliantie Werkgelegenheid Milieu en rationeel energiegebruik;*
- 8 december 2008: *Interactie tussen gezondheid, milieu en werkomgeving;*
- 7 december 2009: *Milieu en sociale uitdagingen.*

...en, sinds iets meer dan twee jaar, over **discriminatie op het werk**:

- 17 februari 2009: *Syndicalisten strijden tegen discriminatie op de werkvloer;*
- 1 maart 2010: *De inspraak van de werknemers en werknemers bij de uitvoering van de diversiteitsplannen: eerste evaluatie.*

Bijzondere bewegingen en groepen

De Brusselse ABVV-Vrouwen

De Vrouwenbeweging van ABVV-Brussel is voortaan georganiseerd rond het *Vrouwenbureau* en de *Vrouwencommissie*.

Het Bureau

In 2007 werd beslist een Vrouwenbureau op te richten binnen elk van de drie ABVV-Intergewestelijken. Taken en doelstellingen van dit orgaan zijn duidelijk verschillend van die van de Vrouwencommissie, een orgaan dat al langer bestaat. In de praktijk echter, werken ze *nauw* samen.

Het Vrouwenbureau is het statutaire "Vrouwenorgaan" van de Brusselse Intergewestelijke. Het bestaat uit mandatarissen die worden aangewezen door de Vakcentrales. De voorzitter van de Vrouwencommissie is van rechtswege lid.

De taken van het Vrouwenbureau zijn:

- follow-up van het beleid betreffende *Vrouwen*
- follow-up van het *federale* Vrouwenbureau
- follow-up van de gendermainstreaming
- follow-up van de "gender"-commissies die werden opgericht door de Brusselse overheid (bijv. de Commissie *Gelijke kansen voor Vrouwen en Mannen van de ESR-BHG* [Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest])
- adviezen en aanbevelingen aan het Intergewestelijk Bureau.

Het secretariaat van het Vrouwenbureau van de BRIG wordt verzorgd door de verantwoordelijke voor gendermainstreaming van de Studiedienst van ABVV-Brussel.

De Commissie

De *Vrouwencommissie* is een **ruimer militant orgaan** dat samengesteld is uit militantes van de Vakcentrales. Ze streeft voornamelijk permanente vorming na en geeft ook, op verzoek of uit eigen beweging, advies aan het Intergewestelijk Vrouwenbureau.

De samenstelling van de Commissie ligt niet vast. De lijst van haar leden is variabel en wordt bepaald door de Vakcentrales. De Vrouwencommissie heeft als doel:

- de permanente vorming van haar leden
- vormingsactiviteiten te organiseren voor een zeer ruim publiek
- gerichte acties te organiseren (bijv.: *Equal Pay Day*, *Wereldvrouwenmars*)
- een "netwerk" te vormen
- advies te geven en aanbevelingen te doen aan het Intergewestelijk Vrouwenbureau.

Drijvende kracht achter de Vrouwencommissie is de verantwoordelijke voor gendermainstreaming van de Studiedienst van ABVV-Brussel, die voor de vormingsactiviteiten samenwerkt met de *Centrale Culturelle Bruxelloise*.

De Brusselse ABVV-Jongeren

De structuur "Brusselse ABVV-Jongeren" werd in 2006 opgericht. Ze mikt op drie doelgroepen: studenten vanaf 15 jaar, jongeren in de wachttijd en jonge werknemers (-30 jaar)¹. Meerdere keren per jaar vergaderen jonge afgevaardigden, die gemandateerd zijn door hun vakcentrale, en jonge werknemers die actief willen meewerken in de ABVV-Jongeren – Jeunes FGTB, samen in een Jongerencommissie van ABVV-Brussel.

Hun activiteiten in de voorbije 4 jaar waren divers:

Het Jongerenbanenplan

De *Brusselse ABVV-Jongeren* volgen aandachtig het *Banenplan voor Jongeren* dat de regering en de sociale partners hebben goedgekeurd. Ze promoten het niet alleen, maar zien er vooral op toe dat het correct wordt toegepast.

Vakbondswerking

De verantwoordelijken van de *Jongerdienst* gaan, op uitnodiging, in scholen, universiteiten, buurthuizen, ... spreken over de vakbond, maar ook uitleg geven over studentenjobs, de stappen die nodig zijn na de studies...

Campagnes en acties

De ABVV-Jongeren organiseren (of nemen deel aan) campagnes en acties rond de arbeidsvoorwaarden van studenten, rond uitzendwerk... maar ook rond maatschappelijke thema's zoals globalisering, mensenrechten, uitsluiting, discriminatie, racisme, regularisatie van de werknemers zonder papieren (bezettingen van de Brusselse universiteiten)... In oktober 2008 organiseerden ze bijvoorbeeld in samenwerking met de vzw *Habiter Bruxelles* op het Muntplein een actie rond de woonproblemen van jongeren: "Genoeg gekampeerd!".

1 Aansluiting bij de ABVV-Jongeren is gratis voor studenten en jongeren in wachttijd. Zij kunnen zich ook aansluiten bij de Vakcentrale die past bij hun opleiding, als ze van haar dienstverlening gebruik willen maken. De jonge werknemers sluiten zich rechtstreeks bij hun Vakcentrale aan.

Evenementen

De Brusselse ABVV-Jongeren organiseren ook bijeenkomsten waarop jongeren kunnen discussiëren, van gedachten wisselen of zich gewoon ontspannen: ciné-club (drie maal per jaar in *De Markten*), stands op het 1 Meifeest, concerten (Red Jazz Night...), party's (Working Class Night)...

De Groep Reageer

Deze informele groep, die oorspronkelijk *Vrijheid & Tolerantie* heette en geleid wordt door de vormingsmedewerkers van ABVV-Brussel, verenigt een honderdtal Brusselse vakbondsafgevaardigden en -militanten. De groep werd opgericht in 1997 uit verzet tegen het toegenomen racisme en opkomend extreem rechts in de Belgische samenleving en... in de werkwereld. Sindsdien verricht deze groep belangrijk werk binnen onze vakbond, waar hij de herinnering aan het verleden levendig houdt met vorming over de geschiedenis van het nazisme en het fascisme en ook werkt aan bewustmaking van het gevaar dat extreem rechts en zijn ideologie vandaag vormen. Ter gelegenheid van het tienjarig bestaan, beslisten de leden de groep een nieuwe naam te geven: *Reageer-Réagis* legde zich daarbij ook nieuwe doelstellingen op (zie ook verder, de werkterreinen van de BRIG).

Internationale solidariteit

Met de hulp van de internationale dienst van het federale ABVV zette ABVV-Brussel twee programma's op voor uitwisseling van syndicale ervaringen en voor internationale steun. Het voerde ook een aantal sensibiliseringscampagnes.

Uitwisseling met de UMT (Marokko)

In november 2006 ging een afvaardiging van ABVV-Brussel naar Casablanca, op uitnodiging van de *Union Marocaine du Travail*. Daar wisselden de militanten van gedachten en bekeken ze rond welke thema's samenwerking mogelijk en gunstig zou zijn. Deze eerste reis was bedoeld om contact te leggen met de kameraden vakbondsmensen van de Marokkaanse economische hoofdstad die stevige banden heeft met Brussel, zowel op economisch als op sociaal en

cultureel gebied. In mei 2007 werd een afvaardiging van 5 Marokkaanse militanten onthaald in Brussel, waar gedurende twee dagen werd gewerkt rond drie gemeenschappelijke bekommelingen: de economische en sociale ontwikkeling van de grote steden, de migratiebewegingen en de gelijkheid van vrouwen en mannen op de werkvloer.

Steun aan de CGTP (Peru)

ABVV-Brussel steunt sinds 2009 een tweede internationaal project van de Confederación General de Trabajadores del Peru (CGTP). Dit driejarenproject heeft tot doel de werknemers te sensibiliseren en de vakcentrales bewust te maken van het nut van vakbondsbijdragen, die de bond financiële autonomie moeten geven tegenover een regering die hem openlijk vijandig gezind is. Dit project moet het mogelijk maken dat een gegevensbank wordt opgesteld voor het veilig en doeltreffend beheren van de bijdragen.

Campagne Waardig werk

ABVV-Brussel voerde op gewestelijk niveau de nationale campagne rond het thema "Werknemers zijn geen gereedschap". Er werd educatief materiaal verspreid in de vakcentrales en ABVV-Brussel organiseerde ook, met de steun van *11.11.11 / Centre National de la Coopération au Développement*, drie vormingsnamiddagen voor ervaren afgevaardigden rond deze thematiek. Daar kwamen problemen aan bod zoals delocalisatie, het ontstaan van vrijhandelszones, het niet respecteren van sociale rechten (zowel in het noorden als in het zuiden) en ook de noodzaak van internationale vakbondssolidariteit.

De verdediging van de vakbondsrechten in de wereld

Er werden verschillende protestacties georganiseerd voor de verdediging van vakbondsrechten, bijvoorbeeld op de Filipijnen, in Birma...

De werkomstandigheden in bezet Palestijns gebied (kortfilm)

Tot slot steunde ABVV-Brussel ook de productie van een kortfilm van 42 minuten over de werkomstandigheden in bezet Palestijns gebied, *Met slechts één long*, een film die gemaakt werd door Céline Darmayan, Pierre Lempereur en Michèle Seutin.

Het Feest van de Arbeid

Vanaf 2008 knoopte ABVV-Brussel weer aan bij de traditie om op het Rouppeplein een groot volksfeest te organiseren dat wordt afgesloten met een gratis optreden. Op het plein zijn stands en allerlei animatie en vóór het feest wordt een vakbondsmeeting gehouden met aansluitend een optocht door de straten van Brussel met vlaggen en fanfare...

Na een korte onderbreking in 2005 had ABVV-Brussel al beslist opnieuw een volksfeest te organiseren, maar dan op kleinere schaal en op de Nieuwe Graanmarkt. Er werd een partnerverbond gesloten met de *Federatie van Socialistische Mutualiteiten van Brabant* die sindsdien mede-organisator is van het 1 Meifeest, dat ook de actieve steun van de Stad Brussel geniet.

Dankzij strak budgetbeheer kon in 2008, het jaar van de Sociale Verkiezingen, beslist worden om terug te keren naar het Rouppeplein voor een waardige viering van het Feest van de Arbeid...

Van vakbondsschool tot Volksuniversiteit

ABVV-Brussel telt vandaag bijna 180 000 leden, en onder hen duizenden vakbondsafgevaardigden die zich dagelijks schouder aan schouder inzetten met hun collega's om hun collectieve belangen te verdedigen. Zo bouwen zij, in vaak complexe en moeilijke omstandigheden, krachtsverhoudingen uit die sociale vooruitgang kunnen voortbrengen.

Om deze permanente uitdaging aan te gaan moet elke afgevaardigde goed onder de knie hebben hoe een mandaat wordt uitgeoefend en kunnen beschikken over instrumenten voor het analyseren van de context waarin hij/zij moet optreden. Hij/Zij moet bekwaam zijn om te bemiddelen en kleine en grote arbeidsconflicten te voorkomen of op te lossen. Bovendien is het nodig in hart en ziel militant te zijn, in staat te zijn de werknemers te mobiliseren en te verenigen

rond gemeenschappelijke eisen, zowel op eigen bedrijfs- of sectorvlak als voor andere, privé- of openbare beroepssectoren. Om aan de basis een groots syndicaal project op te zetten, is het van vitaal belang dat de militanten voldoende kritische kennis bezitten, ongeacht hun arbeidsstatuut (arbeider, bediende, overheidsambtenaar), hun beroepsactiviteit en vooral ook hun algemene vorming.

Daarom deed ABVV-Brussel in de afgelopen vier jaar belangrijke inspanningen om ons vormingsaanbod voor Franstalige en Nederlandstalige afgevaardigden uit te breiden en er meer verscheidenheid in te brengen.

ABVV-Brussel heeft zich voorzien van een tweetalige vakbondsschool, samengesteld uit de *Centrale Culturelle Bruxelloise* en haar Nederlandstalige tegenhanger. Haar voornaamste opdracht is de nieuw verkozen afgevaardigden uit alle sectoren klaar te stomen voor hun belangrijke rol in de onderneming en binnen de vakbond en hen te begeleiden tijdens hun eerste mandaat. Zij moeten vooral ontdekken hoe de vakbondsafvaardiging, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad werken. Ze moeten zich de grondbeginselen van het arbeidsrecht eigen maken en warm gemaakt worden voor het vakbondswerk en bepaalde fundamentele uitdagingen zoals man-vrouwgelijkheid, de strijd tegen het fascisme, tegen extreem rechts en tegen discriminatie en voor milieubehoud. Voor ervaren afgevaardigden zet de vakbondsschool vormingsseminaries op touw over actuele vraagstukken die de arbeidswereld beroeren (het Generatiepact, flexicurity, arbeidstijd, de werknemers zonder papieren, enz.). Daarnaast organiseert de school ook vorming in specifieke syndicale deskundigheid zoals het sensibiliseren van de werknemers voor milieuzorg, de uitvoering van diversiteitsplannen, sociaal stadsontwikkelingsbeleid of leiding geven aan syndicale groepen. De vakbondsschool gaat ook naar de centra voor beroepsopleiding en socio-professionele inschakeling om er de werknemers zonder werk bewust te maken van wat er omgaat in de werkwereld.

Talrijke militanten die deze vormingen in de vakbondsschool van ABVV-Brussel of in hun eigen centrale hadden gevolgd, wilden *de samenlevingsproblemen grondiger bestuderen*, ze wilden ook van gedachten wisselen met andere spelers die iets in beweging willen brengen om samen nieuwe verbonden te smeden en hen warm te maken

voor syndicale thema's. Sommigen onder hen werden gedreven door een rechtmatig verlangen naar sociale promotie en wilden de competenties die ze in de praktijk, op de werkvloer, in de vakbondsstrijd hadden verworven, gevaloriseerd zien. Nog anderen, tenslotte, drukten duidelijk het verlangen uit opnieuw te gaan studeren, zonder goed te weten of dat mogelijk was en – vooral – hoe ze dat moesten aanpakken.

Om al die mensen nieuwe perspectieven te bieden, richtte ABVV-Brussel in 2009 de **Université populaire de Bruxelles – Volksuniversiteit Brussel** op. Deze vereniging heeft tot doel "de strijd aan te binden met het sociaal determinisme (ook aanwezig in het onderwijs) en het ontwikkelen van educatieve programma's voor volwassenen. Ze streeft naar een individuele en collectieve ontplooiing via het delen van kennis. De stichters kleven de grondwaarden van de socialistische arbeidersbeweging aan; ze scharen zich achter de scheiding van kerk en staat; op het terrein van de volwassenenvorming verdedigen zij sterke solidariteit, d.w.z. een staat en overheidsdiensten die ten dienste staan van de werknemers, ook van hen die uit de arbeidsmarkt zijn gesloten"... De **UP-Volksuniversiteit Brussel** organiseert lezingen en vormingsbijeenkomsten voor de werkende klasse; kadervorming voor verenigingen, vakbonden en politieke partijen; culturele en maatschappelijke activiteiten; activiteiten gericht op de kritische beschouwing van onze samenleving en op strijdbaar engagement, dit alles in het ruimer perspectief van de sociale en politieke strijd. De **UP-Volksuniversiteit** is ook een *open universiteit* die tot doel heeft laaggeschoolde werknemers de kans te bieden hun bekwaamheden te laten erkennen en dus erkende getuigschriften te behalen.

EEN POLITIEKE TEGENMAGHT

Dag in dag uit vervult het ABVV zijn fundamentele rol van politieke tegenmacht. Het heeft zich weten op te werpen als een gesprekspartner waarmee op het politieke toneel van het gewest rekening moet worden gehouden.

Het is erin geslaagd gewicht in de schaal te werpen bij belangrijke politieke dossiers, zowel in de loop van de voorbije legislatuur als sinds de vorming van de huidige gewestregering.

Een overzicht van de belangrijkste dossiers:

- controle van het arbeidsmarktbeleid;
- sterkere economische en sociale dialoog;
- de Staten-Generaal van Brussel;
- de vorming van de gewest en gemeenschapsregeringen.

Telkens wanneer bij deze dossiers op talloze concrete punten het belang van de werknemers op het spel stond, liet ABVV-Brussel van zich horen binnen de diverse **advies- of beheersorganen** die de overheid heeft ingericht: de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité, het Overlegplatform voor de Sociale Economie, de Gewestelijke Ontwikkelingscommissie, ACTIRIS, Bruxelles Formation (*IBFFP*), de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel (*GOMB*), het Brussels Agentschap voor de Onderneming (*BAO*), de Conseil de l'Education et de la Formation, la Commission consultative francophone pour la formation, l'emploi et l'enseignement, het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (*BNCTO*), la Commission consultative et d'agrément du Consortium de validation des compétences, het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het stuurorgaan voor het beroepsonderwijs voor zone Brussel van de Franse Gemeenschap, enz.

Controle van het arbeidsmarktbeleid

In de voorbije 10 jaar heeft de Brusselse overheid het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid grondig gewijzigd. Het volgde daarbij de richtlijnen van de Europese strategie die in 2000 in Lissabon werden uitgezet.

In 2003 stelde ons Gewest een einde aan het overheidsmonopolie voor arbeidsbemiddeling. Ze heeft het wettelijk kader uitgetekend voor de commerciële activiteiten van de privé-tewerkstellingsagentschappen (uitzend-, outplacement-, selectie- ... kantoren) en de bakens uitgezet voor een "gemengd beheer" van de arbeidsmarkt.

De toegenomen concurrentie in de privésector en de nieuwe vormen van activeringsbeleid voor werknemers¹ brachten de Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA, het latere *ACTIRIS*) ertoe vanaf 2005 belangrijke interne veranderingen door te voeren:

- de dienstverlening aan werkzoekenden werd gedecentraliseerd in de 19 gemeenten;
- de klassieke tewerkstellingsactiviteiten werden vervangen door geïndividualiseerd advies bij de actieve zoektocht naar werk ("coaching");
- de werkzoekenden werden systematisch opgeroepen en kregen een "Contract voor Beroepsproject" voorgesteld dat een individueel actieplan bevat;
- financiering van opleidingscheques, enz.

In het kader van de nieuwe beheersovereenkomst van ACTIRIS waarin deze veranderingen gepland zijn, waakt het ABVV erover dat de openbare werkgelegenheidsdienst voldoende eigen middelen toegewezen krijgt zodat hij zijn tewerkstellingsopdrachten naar behoren kan vervullen, zijn centrale positie op de Brusselse arbeidsmarkt kan behouden en zijn hulp aan de werkzoekenden nog kan uitbreiden. In de schoot van het Beheerscomité van ACTIRIS² is het optreden van het ABVV er voornamelijk op gericht:

- de operationele eenheid van de openbare dienst te behouden (die wordt immers *feitelijk* bedreigd door de decentralisatie van de diensten), onder meer door de centrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers uit te breiden;
- de hulp aan werkzoekenden te systematiseren en uit te breiden, waarbij nutteloos *gedoe* vermeden wordt: dit veronderstelt dat ACTIRIS in staat is hen werkelijke vooruitzichten op werk te bieden, hen – indien nodig – snel een opleiding kan bieden die aangepast is aan hun

1 Het plan voor het activeren en controleren van de werklozen dat in 2004 door de federale regering werd ingevoerd en uitgevoerd wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en opleiding (ACTIRIS, VDAB, Bruxelles Formation, FOREM).

2 Het Beheerscomité van ACTIRIS is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de Brusselse werkgevers en werknemers.

beroepsproject en hen geregeld individueel bij kan staan; dit alles zonder hen in de val te lokken met een pseudocontract dat hen de *illusie* geeft dat het op vrijwillige basis is;

- meer bepaald voor de werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag, echte tewerkstellings/opleidingscellen te eisen waarbij hun vroegere vakbondsafgevaardigden betrokken worden en de voorkeur gegeven wordt aan collectieve initiatieven van beroepsreconversie in plaats van de tewerkstellingscellen van het Generatiepact die zich meestal beperken tot een individuele standaardbegeleiding (outplacement).

Uiteraard ziet ABVV-Brussel er *bijzonder waakzaam* op toe dat dit nieuwe beleid van activering van de arbeidsmarkt niet **ontspoort**. Deze maatregelen zorgen immers voor een aanzienlijke druk op de werknemers, maar ze dreigen bovendien te ontaarden in sociale oplichterij als er niet ook vergelijkbare maatregelen komen **tot activering van de werkgevers**: zij moeten banen scheppen.

Sinds eind 2008 heerst er immers een economische en sociale crisis die qua omvang herinnert aan de grote depressie van 1929. Er zijn in België steeds meer ontslagen en herstructureringen. De Nationale Bank voorspelt, rekening houdend met de afgenomen activiteit in 2009 en de al bij al bescheiden heropleving in 2010, nog meer banenverlies in de loop van 2010. Gemiddeld zouden in 2009 en 2010 respectievelijk 27 000 en 64 000 mensen hun baan verliezen; de werkloosheidsgraad zou van 7% in 2008 opklimmen tot 9% in 2010.

In een dergelijke context lijkt de procedure tot activering van het zoekgedrag *compleet irrelevant* en *uitermate onrechtvaardig*.

Het is dan ook onbegrijpelijk dat de overheid nog werklozen zou willen sanctioneren, terwijl er steeds minder werkgelegenheid is. De wrede waarheid is immers dat, hoe dan ook, talrijke werklozen (en vooral de meest kwetsbaren onder hen) vrijwel geen uitzicht meer hebben op werk, noch op korte, noch op lange termijn...

Sinds het invoeren van de nieuwe regelgeving kon ABVV-Brussel, dankzij zijn medewerkers op het terrein, regelmatig de uitvoering ervan bestuderen en evalueren. In

“normale” tijden (geen crisis) stelde de maatregel al tal van problemen: er vielen steeds meer sancties, die voornamelijk de meest kwetsbare en laaggeschoolde personen troffen; de procedures zijn zuiver administratief en de contracten te zeer “gestandaardiseerd” en vaak niet aangepast aan de situatie van de werkzoekende *en/of* van de Brusselse arbeidsmarkt; er is geen objectieve evaluatie van de contracten; de verantwoordelijkheid wordt doorgeschoven naar de OCMW's en gaat dus wegen op de gemeentefinanciën...

De economische en sociale crisis doet deze problemen natuurlijk alleen maar toenemen.

Daarom vraagt ABVV-Brussel een moratorium op het “systeem voor activering van het zoekgedrag”, *zonder dat evenwel geraakt wordt aan de programma's voor hulp bij het zoeken naar werk*. Bovendien eist ABVV-Brussel dat er meer middelen worden ingezet voor begeleiding en vorming, zodat de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (Actiris) en de openbare diensten voor beroepsopleiding elke werkzoekende een aangepaste begeleiding en opleiding kunnen bieden. Net vóór de financiële crisis uitbrak, waren de vakbonden erin geslaagd een belangrijke vooruitgang te boeken bij het afsluiten van het *Jongerenactieplan*: de Brusselse werkgevers beloofden formeel te zullen zorgen voor beduidend meer startbanen voor jongeren in Brussel, onder meer via de diversiteitsplannen (zie verder). Deze belofte zijn ze tot op heden nog niet nagekomen. Doelgerichte en contractgebonden steun aan bedrijven voor economische expansie waarbij werkgelegenheid wordt gewaarborgd, blijven nog een vrome wens van de overheid. Bovendien heeft het Gewest in de voorbije legislatuur nagelaten om vooral steun te verlenen aan beroepssectoren die volgens de Brusselse sociale partners *voorang moeten krijgen bij werkgelegenheid*...

De economische en sociale dialoog

Belangrijke wezenlijke onderdelen van ons sociaal model werden naar de Gewesten en Gemeenschappen overgeheveld: werkgelegenheid, steun aan de ondernemingen, energie, vervoer, huisvesting en ruimtelijke ordening vallen onder de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; beroepsopleiding is de zaak van de Commission

communautaire Française (COCOF) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van de Vlaamse Gemeenschap; onderwijs en kinderopvang behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse en de Franse Gemeenschap. In de toekomst zouden nog andere federale bevoegdheden kunnen volgen, zoals gerichte lastenverlagingen, het educatief verlof of de controle op de werklozen. Als er in Brussel geen sterke economische en sociale dialoog is die zorgt voor paritaire omkadering op Brussels gewestelijk en gemeenschapsvlak, dreigen al deze reeds doorgevoerde en nog te verwachten bevoegdheidsoverdrachten op termijn uit te lopen op de eenvoudige liberalisering van deze voorzieningen.

In het besef dat dit een zwak punt is in ons gewest – er bestaat immers geen echte *traditie* van sociaal overleg, werkgeversbereidheid hiertoe ontbreekt, de overlegstructuren zijn verspreid – pleit het ABVV er onafgebroken voor dat de dialoog wordt versterkt en gebundeld in de Economische en Sociale Raad en het Economisch en Sociaal Overlegcomité. Vaak stuit het ABVV hierbij op onbegrip vanwege de gewestelijke gesprekspartners, die het belang hiervan voor de Brusselaars niet inzien¹.

Een belangrijke stap vooruit – waartoe het ABVV ruimschoots heeft bijgedragen – was zonder enige twijfel het afsluiten van het *Contract voor Economie en Tewerkstelling* (CET) door de regering en de Brusselse sociale partners en de daaruit voortvloeiende uitvoeringsplannen. De gewestregering kondigt nu aan dat binnenkort volgens dezelfde modaliteiten onderhandeld wordt over een *Stedelijk pact voor duurzame groei* waarmee deze gewestelijke akkoorden verlengd zouden worden.

Deze interprofessionele akkoorden moeten nu evenwel nog omgezet worden in "sectorakkoorden", waarvan er in Brussel helaas bijna geen zijn. Sinds meer dan 10 jaar is in Vlaanderen en in Wallonië, dankzij dergelijke akkoorden, een krachtadiger aanpak op vlak van werkgelegenheid en opleiding mogelijk in de bedrijfstakken.

Door het toenemend aantal activeringsmaatregelen op de lokale arbeidsmarkt² zal ABVV-Brussel zich ook moeten organiseren op gemeentelijke schaal om ook daar syndicale controle te waarborgen. Daarom eisten we in het *Memorandum 2009* dat in elke gemeente  en enkel orgaan voor lokaal interprofessioneel overleg zou worden opgericht, ter vervanging van alle andere lokale organen waarin de interprofessionele sociale gesprekspartners nu zetelen. De Brusselse Intergewestelijke, die zowel Franstalige als Nederlandstalige werknemers onder haar leden telt, moet ook aandachtig het beleid van de Vlaamse regering in Brussel volgen en de Vlaamse politieke en vakbondswereld attent maken op de **bijzondere en rechtmatige belangen van de Brusselaars**.

De Staten-Generaal van Brussel

Kort na de federale verkiezingen van 2007, in het heetst van de institutionele crisis die het land dooreenschudde, riepen het Brusselse ABVV en ACV, het BECI (*Brussels Enterprises, Commerce and Industry*) en diverse culturele, milieu- en verenigingen³ de Brusselaars op om hun zeg te doen over de toekomst van hun gewest. De drie universiteiten met Brusselse roots (VUB, ULB, FUSL) sloten zich aan bij dit platform, dat besloot de bevolking uit te nodigen om grondig na te denken over haar toekomst en daarvoor begin 2009 de "Staten-Generaal van Brussel" organiseerde.

Van november 2008 tot april 2009 vonden 18 lezingen met debat plaats waar meer dan 2 600 burgers uit de Brusselse economische, sociale, politieke en culturele kringen aan deelnamen. Het doel was duidelijk een stand van zaken op te maken en aan te geven welke uitdagingen de nieuwe regering zou moeten aangaan:

- de "city boom" aangrijpen om van Brussel een duurzame stad te maken;
- aan "een succesvolle stad" bouwen door de sociale kloof te dichten;
- een visie ontwikkelen voor Brussel: de Europese hoofdstad worden;

1 Lees hierover meer in het Memorandum van ABVV-Brussel (op cit), p. 31 & 32.

2 Via de Agentschappen van ACTIRIS, de Missions Locales, de Lokale Werkwinkels, de OCMW's, de cellen voor heropleving van de handelskernen, enz.

3 Inter-Environnement Bruxelles, de Brusselse Raad voor het Leefmilieu, le Réseau des Arts de Bruxelles, het Brussels Kunstenoverleg, Aula Magna, bruXsel forum en Manifesto.

- werken aan een nieuw bestuur: efficiënt en vertrouwenwekkend;
- de grootste troef van Brussel uitspelen: haar jeugd.

Behalve dergelijke werkpunten waarover men *vrij eensgezind* was, heeft ABVV-Brussel ervoor gezorgd dat er specifiek *syndicale* bekommelingen in de schijnwerpers kwamen te staan zoals, onder meer:

- het ontwikkelen van een programma van (permanente) volkswontwikkeling opdat alle Brusselaars deel zouden hebben aan de sociale, culturele en politieke bloei van hun stad;
- het verbeteren van de kwaliteit van de banen die de diensteneconomie in Brussel aanbiedt;
- het verstevigen van de collectieve voorzieningen en de openbare diensten, die onontbeerlijk zijn bij de stadsontwikkeling.

De Staten-Generaal zijn nu afgerond. De deelname van het ABVV aan dit burgerinitiatief heeft onze vakbond niet belet ook *zijn eigen Memorandum* aan de nieuwe gewestregering op te stellen.

De vorming van de nieuwe gewest- en gemeenschapsregeringen

Het Memorandum 2009 dat ABVV-Brussel in juni aan de formateur van de nieuwe gewestregering bezorgde, is de vrucht van heel wat interprofessioneel werk – studiewerk en politieke interpellaties – dat sinds de verkiezingen van 2004 met de Brusselse Vakcentrales werd verricht.

Het meerderheidsakkoord 2009-2014 in Brussel bevat een aantal interessante elementen:

- De beslissing van de partners van het akkoord om in de eerste twee tot drie jaar van de legislatuur met het beleid geen begrotingsevenwicht na te streven.
- De beslissing om te onderhandelen over een *Stedelijk Pact voor Duurzame groei (zoals het ABVV had gevraagd)*, waarin ook de Alliantie werk-milieu wordt opgenomen.

- Het voornemen om, in overleg met beide andere Gewesten, een strategie voor het economisch "hinterland" van Brussel te ontwikkelen.
- Zorgen voor begeleiding van werknemers die hun baan verloren als gevolg van een faillissement.
- Voor de werknemers het aanbod van openbaar vervoer naar de industriezones in de rand verbeteren.
- Bestuderen – het is een eerste stap – van een door het Gewest gefinancierde verzekering die huurders dekt tegen inkomensverlies als gevolg van ontslag.
- De opdrachten van de Economische en Sociale Raad uitbreiden en hem meer middelen geven.
- De kwaliteit erkennen van het werk dat wordt verricht door het Intersyndicaal netwerk *BRISE*.
- Een reeks maatregelen tot insourcing (activiteiten die nu in onderaanneming zijn uitbesteed, opnieuw binnen de structuur van de administratie halen) moet de *Brusselse* openbare diensten versterken.

We verwijzen hier ook naar de belofte van de Vlaamse regering om met beide andere Gewesten te werken aan de *ontwikkeling van het economisch hinterland van Brussel*.

De Communauté française Wallonie-Bruxelles (CFWB) en de Commission communautaire française (COCOF) van hun kant, hebben beloofd om, met de steun van het Gewest, in Brussel samen een *bassin de vie* op te richten, dat wil zeggen een nieuw stuurinstrument voor het technisch en beroepsonderwijs en de beroepsopleiding, dat moet zorgen voor een "*betere integratie van de onderwijsinstellingen in de strategieën voor economisch herstel en een echt lokaal partnerschap moet smeden tussen de onderwijsinstellingen, de opleidingsverstrekkers, de bedrijfssectorfondsen en de interprofessionele sociale partners, waarbij het werkgelegenheidsbeleid, het opleidings- en onderwijsbeleid gecoördineerd worden*"¹.

Maar nogmaals, waar het die "goede voornemens" heel hard zal aan ontbreken is een billijke en doelmatige gewestelijke en gemeenschapsfinanciering. Het begin van deze legislatuur getuigt helaas van zorgwekkend immobilisme...

1 « Une énergie partagée pour une société durable, humaine et solidaire », Beleidsverklaring 2009-2014, Regering van de Franse Gemeenschap, p.23.

EEN ORGANISATIE TEN DIENSTE VAN DE BRUSSELSE WERKNEMERS

De Studiedienst

De Studiedienst is de "politieke" dienst van ABVV-Brussel.

Hij heeft als opdracht alles wat op sociaal, economisch en beleidsvlak in het Gewest gebeurt, te volgen en grondig te bestuderen en de vakbondsvertegenwoordigers bij te staan in de uitoefening van hun mandaat in de Brusselse instellingen. De dienst bereidt de politieke en technische vergaderingen van het ABVV voor: congressen, bureauvergaderingen, comités, vakbondsraden, forums, themacommissies en andere werkgroepen.

Ook verzorgt de Studiedienst, in samenwerking met de *Centrale Culturelle Bruxelloise*, didactische documenten en politieke dossiers ten behoeve van de militanten. Zo worden de belangrijke politieke en syndicale uitdagingen in Brussel toegelicht en besproken in de *Dossiers van ABVV-Brussel*, in de *Cahiers van de Militant* of in *extra uitgaven*.

De dossiers van ABVV-Brussel (NL/FR)

- *De Actieve Welvaartsstaat: vaart de werknemer er wel bij?* Dossier 9, december 2006
- *De economische ontwikkeling van Brussel: winnen de werknemers erbij?* Dossier 10, november 2007
- *Memorandum 2009*, Dossier 11, juni 2009

De Cahiers van de Militant (NL/FR)

- *Huisvesting en koopkracht van de werknemers*, Cahier 3, september 2006
- *Iedereen gelijk voor het werk. Handleiding bij vakbondsactie voor meer diversiteit in de Brusselse ondernemingen en overheidsdiensten*, Cahier 4, oktober 2007
- *Werk voor Jongeren in Brussel. Handleiding voor vakbondsactie voor en met jongeren*, Cahier 5, december 2008
- *Het stakingsrecht verdedigen. Vechten voor onze rechten. Praktische gids voor het verdedigen van onze syndicale rechten*, Cahier 6, 1 mei 2009

Extra uitgaven

- *Belgische economie van 1945 tot 2005. Ongeschreven geschiedenis*, ABVV-Brussel, ACV-BHV en ATTAC Brussel, september 2006 (NL/FR)
- *Het bedrijf sensibiliseren voor de problematiek van de "klimaatregeling" Gids voor een "klimaatregelingsexpertise". Een syndicale invalshoek*, BRISE, 2007 (NL/FR)
- *Le syndicat dans la ville. Comptes rendus du forum de la FGTB-Bruxelles*, Extra nummer van het magazine *Politique*, HS8, december 2007 (FR)
- *Éducation, formation: un défi syndical. Comptes rendus des forums 2007 et 2008 de la FGTB de Bruxelles*, Extra nummer van het magazine *Politique*, HS11, december 2009 (FR)
- *Binnenluchtvervuiling: een aandachtspunt voor de vakbond. Praktische gids voor een deskundige syndicale aanpak*, BRISE, 2009 (NL/FR)
- *De fiches voor syndicale aanpak van milieuzorg*, Kyoto-groep, BRISE, 2009 (NL/FR).

Alle publicaties van ABVV-Brussel kunnen gedownload worden van www.abvvbrussel.be.

Het werk van de Studiedienst vindt ook regelmatig zijn neerslag in artikels in **De Nieuwe Werker** en in **ABVV Echo**, de informatiebrief van de ABVV-studiediensten (te downloaden van www.abvv.be).

De Diensten voor Vakbondsvorming en Permanente Vorming

Voor de **Franstalige werknemers** worden de vormingsactiviteiten en de permanente vorming van ABVV-Brussel georganiseerd door de vzw *Centrale Culturelle Bruxelloise*¹. De CCB organiseert gratis culturele en politieke activiteiten, vakbondsvorming en begeleidt ook werklozen bij hun *socio-professionele inschakeling*. Voor de **Nederlandstalige werknemers** is het de *Nederlandstalige Vormings- en Bewegingsdienst van ABVV-Brussel* die de vormingsactiviteiten en de permanente vorming verzorgt.

1 De CCB is de Brusselse gewestelijke afdeling van het Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG), een beweging voor permanente vorming die erkend is door de Franse Gemeenschap (CFWB). De CCB is ook door de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) van het Brussels Gewest erkend als organisme voor socio-professionele inschakeling en is partner van ACTIRIS en Bruxelles-Formation.

De Centrale Culturelle Bruxelloise en de Nederlandstalige Vorming ABVV-Brussel stellen zich met hun gemeenschappelijke vakbondsschool tot doel de Brusselse werknemers de analyse-instrumenten en de kennis te bieden die nodig zijn voor collectieve actie, voor zowel individuele als collectieve emancipatie, voor het beheersen van communicatietechnieken en voor een beter begrip van de hen omringende wereld.

Bewegingsactiviteiten

- Sensibiliseringscampagnes en publicaties over diverse problematieken, in samenwerking met de Studiedienst (uitsluiting, werkloosheid, werkgelegenheid in de industrie, openbare diensten, discriminatie bij aanwerving...)
- Uitgeven en verspreiden van dossiers, educatieve cahiers, artikels in de pers...
- Begeleiden van groepen militanten: de *Vrouwencommissie*, de *Brusselse ABVV-Jongeren*, de *Groep Reageer*, enz.
- Culturele en politieke bijeenkomsten: Feest van de Arbeid, Vakbondsraden, tentoonstellingen, optredens, debatten, ciné club...

Vakbondsvorming

- Werknemers zonder werk inzicht bieden in de werkweld: korte modules van een halve dag (FR)
- Vakbondsafgevaardigden sensibiliseren voor de strijd tegen extreem rechts, door de *Groep Reageer* (tweetalig)
- Basisvorming voor vakbondsafgevaardigden (niveau 1): een cyclus gespreid over 4 jaar, met 6 dagen per jaar (NL/FR)
- Vorming voor ervaren afgevaardigden rond sociaal actuele vraagstukken (niveau 2): 6 studiedagen gespreid over één jaar (NL/FR)
- Vorming van syndicale deskundigen (niveau 3):
 - 3- tot 6- daagse vormingsseminaries
 1. milieu (tweetalig)
 2. sociale stadsontwikkeling (FR)
 3. strijd tegen extreem rechts (tweetalig)
 4. animatorenvorming (FR).

De werking op vlak van socio-professionele inschakeling

- Opvang van werknemers die willen werken aan hun sociale situatie en beroepssituatie en die bijgestaan willen worden in het vinden van werk of een opleiding willen volgen.
- Gratis bijspijkercurussen.
- In het kader van het plan van begeleiding van werklozen: werknemers die een specifieke opleiding wensen adviseren en doorverwijzen naar het netwerk van opleidingsverstrekkers waarmee het ABVV samenwerkt.
- De syndicale bewegings- en vormingsdiensten werken mee aan het project van de **UP – Volksuniversiteit** (zie hoger), waar ze actief zijn voor de afgevaardigden en, ruimer, voor de sympathisanten van het ABVV.

De dienst voor de syndicale begeleiding van de werklozen

Artikel 80 van de *werkloosheidsregelgeving* (langdurige werkloosheid) werd in juli 2004 vervangen door een procedure van "activering van het zoekgedrag naar werk". Doel van deze nieuwe maatregel is te controleren in hoeverre de werkloze beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en na te gaan of de werkloze nog steeds voldoet aan de voorwaarden om werkloosheidsuitkeringen te genieten.

Zodra de werkzoekende een aantal maanden werkloos is, wordt hij opgeroepen door de RVA die dan alle initiatieven om werk te vinden evalueert, die de werkzoekende in het jaar vóór het gesprek heeft genomen. Worden de inspanningen onvoldoende bevonden, dan moet de werkzoekende op het einde van dit gesprek een "contract" ondertekenen. Wat daarin staat, moet hij systematisch uitvoeren, zo niet worden zijn werkloosheidsuitkeringen verminderd (of afgeschaft)...

Bij dit controlegesprek mag de werkzoekende zich laten begeleiden door een vakbondsafgevaardigde.

Het ABVV heeft daarvoor een specifieke dienst opgericht met begeleiders die onze werkloze aangeslotenen informeren over de RVA-procedure en hen inlichten over hun rechten en plichten. Zij begeleiden hen ook bij de gesprekken met de RVA en verdedigen er hun belangen. Het doel van de dienst is erop toe te zien dat alle rechten van de werkloze gerespecteerd worden en dat men bij de uiteindelijke beslissing over het recht op werkloosheidsuitkeringen neutraal en objectief te werk gaat.

De dienst wonen/sociale bijstand

De door het ABVV opgerichte vzw *Habiter Bruxelles* biedt de Brusselse werknemers deskundige hulp bij woonproblemen, bij problemen met energievoorziening (gas, elektriciteit), bij overmatige schuldenlast en bij het in orde brengen van administratieve dossiers. De dienst geeft gratis advies, biedt hulp op juridisch en administratief gebied; zorgt voor sociale begeleiding, begeleidt en helpt mensen bij schuldenbeheer.

In het kader van de regulariseringscampagne voor werknemers zonder papieren in de herfst van 2009, startte *Habiter Bruxelles* een dienst op waar de mensen terecht konden voor hulp bij regularisatie op basis van werk. De dienst geeft buitenlandse werknemers ook inlichtingen over zaken die verband houden met het arbeidsrecht en het vreemdelingenrecht (werkvergunning, minimumloon, gelijkwaardigheid van diploma's, enz.) en treedt op als tussenpersoon in contacten met andere bevoegde verenigingen en gespecialiseerde instellingen.

De dienst Jongeren/Studenten

Sinds 1 mei 2006 organiseren de *Brusselse ABVV-Jongeren* een dienstverlening voor studenten (NL & FR) die problemen hebben in hun studentenjob of die informatie willen over studentenjobs, deeltijds leren en werken, studiebeurzen, opleidingsstages en over de stappen die ze moeten ondernemen na het beëindigen van hun studies. De Brusselse ABVV-Jongeren zijn ook actief op jobbeurzen, studentenbeurzen, festivals... waar ze een ruimer publiek informeren.

De Cel Actie en Vakbondsvrijheden

De *Actiecel* van ABVV-Brussel is belast met de voorbereiding en het goede verloop van de vakbondsacties die de Intergevestigelijke op touw zet en springt ook bij als de Centrales acties organiseren: protestacties, betogingen, uitdelen van pamfletten, feesten, persmededelingen en -campagnes...

De cel omvat de medewerkers van de verschillende diensten van ABVV-Brussel die snel ingezet kunnen worden.

Om het hoofd te bieden aan de talrijke aanvallen op het stakingsrecht via uitspraken in kortgeding, heeft het ABVV beslist om zijn actie op juridisch vlak op te drijven en voor solidariteit onder de werknemers te zorgen. "Syndicale meldpunten" werden opgericht bij het Federaal ABVV en de verschillende gewesten, ook bij het Gewest Brussel. Doel is zo snel mogelijk en (op grotere schaal) gecoördineerd te reageren tegen de schending van het stakingsrecht en de wet van 1991¹.

1 Bij onregelmatig ontslag van een vakbondsafgevaardigde, een lid van de OR, van het CPBW, of van een kandidaat bij de sociale verkiezingen (meer hierover: www.abvv.be)

DE 11 WERKTERREINEN VAN ABVV-BRUSSEL

Op 15 mei 2006 keurde het Statutair Congres van ABVV-Brussel een **Algemene Resolutie** goed over “**11 prioriteiten voor een open en solidaire stad**”.

Deze resolutie was de *leidraad* voor de werking van de Intergewestelijke gedurende de daaropvolgende vier jaar.

INGAAN TEGEN DE HEERSENDE OPINIE

Volgens de heersende mening (*pensée unique*), die ruim aan bod komt in de media – de belangrijke opiniemakers – zijn de wetten van de markt en de vrijhandel heilig; winst en individuele inspanning krijgen een belangrijke plaats toebedeeld.

Wij betwisten deze opvattingen waarmee we overspoeld worden. Om de onverschilligheid en de afstomping tegen te gaan die er het gevolg van zijn, heeft ABVV-Brussel middelen uitgewerkt voor permanente vorming en ontwikkeling van de werknemers. Het voornaamste doel is het analytisch en kritisch denken te stimuleren en de werknemers de middelen aan te reiken om de veranderingen in hun bedrijf en ook de maatschappelijke ontwikkelingen beter te begrijpen en erop in te werken.

Dankzij de deskundige inbreng van de afgevaardigden van de verschillende centrales tijdens de Vakbondsraden en de vormingsseminaries rond de “sociale actualiteiten”, kon het ABVV een grondigere syndicale studie voeren van de economische en sociale veranderingen die Brussel doormaakt en van de nieuwe uitdagingen voor de arbeidswereld. Wat we bovenal moeten doen, is werken aan een gemeenschappelijke, interprofessioneel onderbouwde maatschappijkritiek, die trouw blijft aan onze syndicale waarden die onze militanten verenigen en... tot verandering leidt.

De thema's die in de Vakbondsraden, op de vormingen en bij de verschillende sensibiliseringscampagnes aan bod kwamen, werden gekozen precies om het heersend discours te ontcrachten en een eigen syndicale opinie te vormen. Zo bogen we ons over: flexizekerheid, de actieve welvaartsstaat, de financiële wereld, de vermarkting van de gezondheidszorg, arbeidsduur, het belastingstelsel, het stakingsrecht, economische expansie, waardig werk, discriminatie of ook nog economische migratie.

DE WERKNEMERS MOBILISEREN EN WAPENEN tegen extreem rechts, racisme en discriminatie

De strijd tegen extreem rechts en racisme

ABVV-Brussel verwerpt elke vorm van racisme in de vakbond. Leden die op de kieslijst van racistische en/of vrijheidsbepalende partijen staan, worden *onverbiddelijk* uit de ledenlijst geschrapt.

Het ABVV zet bovendien het project van permanente vorming voort met de **Groep "Reageer"** die de werknemers bewust wil maken van de gevaren van extreem rechts en van het neoliberal beleid waarin het zich heeft genesteld. Sinds 1997 organiseert de Groep *Reageer*, in samenwerking met de Auschwitzstichting, een studiereis naar de nazikampen in Breendonk, Mechelen en Auschwitz. In samenwerking met de diensten voor vakbondsvorming, bereidt de Groep in de lente een vijftiental afgevaardigden en militanten voor op deze reis.

In 2009 heeft de Groep *Reageer* ook beslist elk jaar een vormingsseminarie te organiseren om middelen (kennis, didactisch materiaal...) te vergaren en een ruimer publiek te bereiken met concrete acties, zo ook zijn werking bekend te maken aan *andere* actoren (vakbondsafgevaardigden, militanten van politieke partijen, verenigingen, leerkrachten, enz.) en samenwerkingsverbanden te sluiten.

De Groep heeft ook het plan opgevat om elk jaar, ter gelegenheid van de herdenkingsplechtigheden van 8 mei 1945 (het einde van de tweede wereldoorlog), een vakbondsforum te organiseren en een symbolische actie te houden over de thema's waarrond de groep werkt.

De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt

ABVV-Brussel voert campagne tegen discriminatie bij aanwerving en tijdens de loopbaan. Dit gegeven is immers ontegensprekelijk een van de oorzaken van de werkloosheid en de werkonzekerheid, niet alleen van Brusselse werknemers van vreemde afkomst, maar ook van vrouwen, jongeren, laaggeschoolde werknemers en personen met een handicap. Gelijkheid en solidariteit voor iedereen op de arbeidsmarkt is een gevecht van lange adem en... één van de fundamentele prioriteiten van ABVV-Brussel.

Ondanks de beleidsmatige vooruitgang die de laatste jaren in ons land werd geboekt (nieuwe antidiscriminatiewetten, diversiteitsplannen, charters voor diversiteit, enz.) blijft deze strijd actueel, net als de discriminatie zelf. Vooroordelen en ongelijkheid zijn hardnekkig en soms diepgeworteld in de dagelijkse praktijk. Ze moeten dus uitgebannen worden daar waar ze zich vastwortelen: op de werkvloer.

Onze vakbondswerking is nauw betrokken bij de realiteit van ons Stadsgewest en is erop gericht in de onderneming **krachtsverhoudingen** op te bouwen zodat elke vorm van discriminatie veroordeeld wordt, of ze nu opzettelijk of... "gewoon" uit onverschilligheid in stand wordt gehouden. Sinds 2003 neemt ABVV-Brussel wilskrachtig initiatieven om diversiteit te bevorderen en discriminatie in de ondernemingen en de overheidsdiensten te bestrijden.

Tot in 2006 streefden we met onze acties vooral drie doelstellingen na:

1. Sensibilisering van een breed publiek, namelijk de Brusselaars, de ABVV-leden en de werknemers in het algemeen;
2. Vorming van de vakbondsafgevaardigden door middel van specifieke vormingssessies of door de thema's "diversiteit" en "bestrijding van discriminatie bij aanwerving" op te nemen in de basisvorming en de vorming voor ervaren militanten;
3. Nadenken binnen de vakbond over de strategieën die moeten gekozen worden om diversiteit in de Brusselse ondernemingen en overheidsdiensten te bevorderen.

Toen in 2007 de eerste Brusselse diversiteitsplannen werden ingevoerd, kon het ABVV twee halftijdse syndicale diversiteitsconsulenten (een Franstalige en een Nederlandstalige) inzetten om de afgevaardigden in de bedrijven en overheidsdiensten te ondersteunen in hun eisen voor gelijke behandeling van allen op de werkvloer en hen te helpen om hun controle- en initiatiefrecht volop uit te spelen in de organen voor sociaal overleg.

Het ABVV zorgt dus voor de syndicale omkadering van het diversiteitsbeleid dat de ondernemingen en de overheidsdiensten met geweststeun voeren, maar moet vooral vermijden dat dit slechts als alibi dient: de goede voor-nemens moeten ook uitgevoerd worden en uitmonden in echte collectieve acties voor meer gelijkheid, diversiteit en solidariteit. Al hoort het initiatief het management van de bedrijven en de overheidsdiensten toe (m.a.w. "top down"), toch is het belangrijk dat er ook acties "bottom up" worden gevoerd, vanuit de arbeidscollectieven in ondernemingen en overheidsdiensten.

Na tal van onderhandelingen met de gewestregering en de werkgeversvertegenwoordigers wist ABVV-Brussel in 2007 op vier belangrijke punten zijn slag thuis te halen:

1. De ontwerpen van diversiteitsplannen moeten aan de *Ondernemingsraad* worden voorgelegd en achteraf ook onderworpen worden aan de paritaire controle van het Beheerscomité van ACTIRIS, waarin de Brusselse werkgevers en vakbonden zetelen.
2. In de "dragende structuur" van het plan in de onderne-ming moet ten minste één vakbondsvertegenwoordiger opgenomen zijn.
3. Een gewestelijke financiering van syndicale consultants die de opdracht hebben de projecten te volgen en de vak-bondsafgevaardigden in de Brusselse bedrijven en over-heidsdiensten bij te staan bij het opstellen en uitvoeren van de plannen.
4. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden jaarlijks duizend nieuwe startbanen te scheppen, zodat de jonge Brusselaars na hun studies een eerste beroepservaring kunnen opdoen.

Met de steun van het Gewest kon in de bedrijven een affi-heckampagne worden gevoerd onder de slogan "Moet je superheld zijn om werk te vinden?" waarbij ook een prak-tische gids over de diversiteitsplannen werd verspreid (die binnenkort heruitgegeven wordt).

In een gemeenschappelijke verklaring van de drie vakbon-den over het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van diversiteit in de Brusselse bedrijven en overheidsdien-sten, bevestigde het ABVV in 2008 nogmaals zijn engage-ment. Bovendien verbond het ABVV zich ertoe om in het kader van het Jongerenactieplan van de regering en de sociale partners, aan te sturen op meer kansen op een eer-ste beroepservaring voor jongeren door gebruik te maken van de diversiteitsplannen.

In 2009 en 2010 werd bij ABVV-Brussel gewerkt aan het uitvoeren van deze kaderovereenkomst voor jonge-ren (onder meer met het uitgeven van een *Cahier* en door militantenvorming). Er werden ook twee intersyndicale forums georganiseerd en in gemeenschappelijk front werd een folder uitgegeven over de verschillende vormen van discriminatie.

De interculturele uitdaging

Op 16 december 2009 boog het Forum van ABVV-Brussel zich over de interculturele uitdaging waarmee de arbei-dersbeweging vandaag wordt geconfronteerd.

Tijdens de opeenvolgende golven van arbeidsmigratie kre-gen de buitenlandse werknemers die zich in België kwamen vestigen, bij hun integratie in de Belgische samenleving met grote moeilijkheden af te rekenen. De volgende gene-raties zitten grotendeels nog steeds vast in een systeem van uitsluiting dat sociale ongelijkheid blijft bestendigen. De rassendiscriminatie die er nog steeds is in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt, belemmert immers het ont-staan van een open, multiculturele samenleving.

De interculturele uitdaging is dat we er samen in slagen de arbeidersbeweging een sterke gemeenschappelijke identi-teit te geven, die gebaseerd is op gemeenschappelijke en universele waarden als solidariteit en vrijheid; waarden die ons samenbrengen in plaats van ons te verdelen.

Het Forum opende het debat over verschillende maatregelen: de diversiteitsplannen (zie hoger), de Vlaamse *inburgering* ('vorming tot burgerschap') en de redelijke schikkingen zoals die in Canada worden toegepast.

Er werden **vier syndicale bakens** uitgezet:

1. **De eenheid van de werknemers:** In de krachtsverhouding met de werkgevers moet de vakbond voor een zo groot mogelijke eenheid onder de werknemers zorgen, ondanks de veelheid van culturen, identiteiten en origines. In de dagelijkse vakbondspraktijk wordt *nu al* gezocht naar "schikkingen" tussen werknemers.
2. **Niet-confessionele democratie:** De niet-confessionele staat biedt de beste waarborg dat ieders religieuze en filosofische vrijheid geëerbiedigd wordt. Enkel het algemeen stemrecht heeft de macht om te bepalen welke zaken in strikte zin tot de privésfeer en het domein van de individuele vrijheid behoren.
3. **De welvaartsstaat met openbare dienstverlening:** de welvaartsstaat krijgt vandaag kritiek van nieuwe tegenstanders, die hun pijlen richten op het feit dat hij weigert een specifiek beleid ten behoeve van migranten te voeren. Zogezegd om de neutraliteit ten opzichte van de leefkeuze van de burgers te "herstellen" willen bepaalde bewegingen de socialiserende functie van de Welvaartsstaat wegnemen en toevertrouwen aan de civiele maatschappij en de verschillende gemeenschappen die er deel van uitmaken.
4. **En de emancipatie van de werknemers en werknemers:** de syndicale beweging blijft uiteraard erg gehecht aan een reeks verworvenheden waarvoor harde strijd geleverd is, zoals gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gemengd samenleven en seksuele vrijheid.

GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN OP HET WERK BEVORDEREN

ABVV-Brussel heeft altijd de gelijkheid tussen mannen en vrouwen verdedigd, in de maatschappij en meer in het bijzonder op de werkvloer. Helaas is die doelstelling nog lang niet bereikt.

Daarom werden concrete acties gevoerd via **gendermainstreaming**, waarbij alle belangrijke syndicale thema's ook vanuit man/vrouw-gelijkheid worden belicht.

Equal Pay Day

Op 31 maart 2005 stond ABVV-Brussel mee aan de wieg van **Equal Pay Day**, een dag waarop geprotesteerd wordt tegen de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dat deze campagne telkens eind maart wordt gevoerd, heeft natuurlijk een reden: ongeveer **drie maand langer dan de mannen** immers, moeten vrouwen werken om het zelfde gemiddeld jaarloon te bereiken. Sinds 2005 is aan deze situatie nog niet veel veranderd en de actie om de publieke opinie te sensibiliseren wordt dus elk jaar nog rond dezelfde periode gevoerd.

Recht op vorming

De werkneemsters worden ook gediscrimineerd als het op vorming aankomt.

De *Centrale Culturelle Bruxelloise*, de Studiedienst van ABVV-Brussel en de Algemene Centrale hebben van 2005 tot 2008 een proefproject gevoerd in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden van 5 grote schoonmaakbedrijven. Doel van dit project was ervoor te zorgen dat ook vrouwelijke werknemers in deze sector toegang kregen tot functies met verantwoordelijkheid en dat er dus meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen zou komen. Het was de bedoeling de verkozen vrouwelijke vakbondsafgevaardigden te betrekken bij het opstellen van positieve actie-

plannen binnen hun bedrijf en sector en de onderhandelingen daarover. Ook werden de sectorfondsen ingeschakeld om opleidingen op te zetten, vooral voor taalkennis Frans en Nederlands. In 2008 kon een eerste vormingscyclus georganiseerd worden. Origineel aan dit project is dat het heeft geleid tot een "actiemodel" dat ook in *andere* bedrijfssectoren, waar werknemers/werkneemsters met dezelfde moeilijkheden kampen, toegepast kan worden.

Steun aan de vrouwen in Congo

Sinds 1996 neemt het geweld in Congo onvoorstelbare vormen aan. Onder de miljoenen slachtoffers zijn er vooral vrouwen en meisjes... die als oorlogswapen worden gebruikt!

Eind november 2008 organiseerde de *Vrouwencommissie* een debatavond over dit thema. Uit de grote opkomst voor deze activiteit bleek dat dit onderwerp de vakbondsmensen echt interesseert. Gezien de grote belangstelling heeft de *Vrouwencommissie* zich dan ook aangesloten bij het gemeenschappelijk initiatief van enkele Belgische en Congolese vrouwenorganisaties en verschillende NGO's, die zich in een platform verenigden: *Allen samen voor de vrouwen in de Democratische Republiek Congo*. Dit platform deed een dringende oproep aan de Belgische regering en de internationale instellingen en organisaties om te ijveren voor een duurzame vrede in Congo.

De Wereldvrouwenmars

De *Wereldvrouwenmars* (WVM) is een netwerk van vrouwenorganisaties, dat in 1996 werd opgericht door 6 000 organisaties in 163 landen! De voornaamste doelstelling is te reageren tegen armoede en geweld op vrouwen. Samen met 20 andere Brusselse organisaties heeft ABVV-Brussel een charter met 8 eisen ondertekend dat op 8 maart 2008

aan het Brussels parlement werd overhandigd. Over dit charter werd gediscussieerd tijdens het Vrouwenparlement op 8 maart 2007, dat speciaal daaraan gewijd was.

Op 6 maart 2010 bracht de Wereldvrouwenmars (WVM) in Brussel zowat 4 000 deelnemers/deelneemsters samen. De belangrijkste eisen van deze beweging zijn het bestrijden van geweld tegen vrouwen, het verdedigen van gemeenschapsgoederen en openbare diensten, economische autonomie voor vrouwen, vrede en demilitarisering. Net als vijf jaar geleden bundelden ABVV en andere (vrouwen)organisaties hun krachten en namen ze als **Ladies in Red** deel aan de mars. Het ABVV, Viva-SVV, Zij-kant, FPS (Femmes Prévoyantes Socialistes), FOS (Socialistische Solidariteit) en Socsol (Solidarité Socialiste) zorgden zo voor een opvallende aanwezigheid op de mars.

In oktober wordt actiejaar 2010 afgesloten met een Wereldvrouwenmars in Kivu (Congo). Centrale thema's zullen zijn: geweld, vrede en demilitarisering.

De *Brusselse ABVV-Vrouwen* tot slot, hebben in de afgelopen vier jaar denk- en sensibiliseringswerk verricht rond diverse thema's, die ze onder de genderloep namen. Een greep uit de onderwerpen die aan bod kwamen: de vakbondswerking, de pensioenen, deeltijds werk, de hoofd-
doek, de financiële crisis.

DE VOORWAARDEN SCHEPPEN OM DE ARBEIDSMARKT OPEN TE STELLEN voor de Brusselse werknemers van alle origines

De regularisering van werknemers zonder papieren

ABVV-Brussel heeft standvastig de werknemers zonder papieren gesteund die vechten voor een regularisatie van hun verblijfssituatie in België. Deze strijd heeft uiteindelijk resultaat gehad: in de herfst van 2009 startte de federale regering een regulariseringscampagne op basis van humane criteria van duurzame verankering in ons land. De werknemers zonder papieren die een dergelijke verankering niet konden bewijzen, kregen van de federale regering een kans op regularisering *via werk*. Daarvoor was een vaststaand werkaanbod vereist en diende het Gewest een arbeidsvergunning toe te kennen.

ABVV-Brussel wilde de werknemers die regularisering aanvroegen concreet helpen en startte een dienst op die hen tijdens de regularisatiecampagne, van oktober tot december 2009, actief bijstond. Een veertigtal dossiers kon worden ingediend. Mensen zonder papieren die een regulariseringsaanvraag wilden indienen op basis van *andere criteria*, werden verwezen naar de Sociale Dienst van Solidarité Socialiste waarmee ABVV-Brussel een partnerschap opzette.

Economische migratie

Vóór de financiële crisis het plan van de regering tijdelijk uitstelde om weer een beroep te doen op economische migratie, belegde ABVV-Brussel op 15 oktober 2008 een Vakbondsraad waar we "gewenste" immigratie en het economisch nutsdenken bestudeerden.

De evolutie van het wereldwijde economisch systeem en van de bedrijven, zorgde ervoor dat arbeidsmigratie, uit opportunisme, een instrument werd voor de deregulering van de arbeidsmarkt.

Eenzijds zagen we een verplaatsing van de buitenlandse werknemers van de grote industriële ondernemingen naar een schemerzone van kleine dienstenbedrijfjes en onderaanneming. De "officiële" economische-migratiestop was slechts een schijnbeslissing waarachter een nieuwe realiteit schuilging: er werd een "voorraad" aangelegd van werknemers zonder papieren die rechteloos zijn en dus ten prooi vallen aan talloze vormen van uitbuiting... Anderzijds wordt in werkgeverskringen gepleit voor een "selectieve" openstelling van de grenzen voor wie een "onontbeerlijke bijdrage tot onze economie" zou leveren.

Het ABVV vindt dat deze nieuwe vorm van utilitarisme bestreden moet worden en dat in het migratiebeleid de migranten zelf, hun traject en hun noden opnieuw centraal moeten staan. De oplossing ligt niet in een pleidooi om "de grenzen te sluiten". Wel integendeel, we moeten juist strijden tegen wie de grenzen wil openen voor een import-exportbeleid van buitenlandse werknemers, dat voornamelijk tot doel heeft om de arbeidsvoorwaarden in bepaalde sectoren te verslechteren en daarvoor met verachting voorbijgaat aan de rechten van de migranten en hun gezin, maar ook aan de noden van de bevolking in de landen waar ze vandaan komen ...

EEN WERKGELEGEN- HEIDSBELEID VOEREN

gebaseerd op de duurzame ontwikkeling van de stad

Het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaars

Nadat het Waals Gewest zijn "Marshall Plan" voor economische relance doorvoerde, keurden de Brusselse regering en de sociale gesprekspartners op 20 maart 2006 hun *Tewerkstellingsplan voor de Brusselaars* goed. Het ABVV had lang om dit plan gevraagd en heeft er uitvoerig over onderhandeld. Het uitgangspunt was de Brusselse situatie, die zeer verschillend is van de Waalse: het gaat niet slecht met de Brusselse economie – ze trekt zelfs de groei van het land – maar paradoxaal genoeg is het er met de werkgelegenheid slechter gesteld dan in de beide andere Gewesten: *"Brussel is rijk, maar dit komt lang niet alle Brusselaars ten goede"*. Dat de industrie wegtrekt uit ons Stadsgewest en dat hier vooral de dienstensector bloeit en er dus meer vraag is naar diploma's en vaak ook talenkennis, maakt het er niet beter op. Daarom is het Brussels Plan toegespitst op de begeleiding van werkzoekenden en op opleiding.

De ontwikkeling van sectoren die werkgelegenheid bieden

Het ABVV vindt dat de inspanningen van de overheid voornamelijk gericht moeten zijn op **het scheppen van nieuwe banen** die toegankelijk zijn voor de talrijke werkloze Brusselaars. Dit moet gebeuren in goed gekozen bedrijfssectoren die nauwelijks blootstaan aan delocalisatie en/of bijdragen tot de duurzame ontwikkeling van Brussel. De geweststeun aan ondernemingen moet gaan naar sectoren die werkgelegenheid bieden, zoals de bouw en woningrenovatie, energiebesparende werken aan de Brusselse gebouwen, de horeca, toerisme en cultuur, of ook nog naar collectieve voorzieningen en dienstverlening die tegemoet komen aan de behoeften waarin de handel economie niet voorziet (personen hulp, gezondheidszorg, onderwijs en beroepsopleiding).

Precies met het oog op duurzame ontwikkeling deed het ABVV ook voorstellen voor een **Alliantie Werk-Milieu**. Het stapte in verschillende denkprocessen en werkt aan de syndicale sensibilisering rond het sociale belang van milieuzorg (via BRISE¹).

Om de opleidingsinspanningen in hoger vermelde beroepssectoren te steunen en te omkaderen, steunden ABVV-Brussel en de betrokken Vakcentrales de oprichting van **5 beroepsreferentiecentra** die medebeheerd worden door de Brusselse instellingen voor tewerkstelling en opleiding² en de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van de bedrijfssectoren:

- IRISTECH+ (metaalverwerkende nijverheid)
- EVOLIRIS (informatie – en communicatietechnologie)
- IRIS TL (transport en logistiek)
- Het beroepsreferentiecentrum voor de Bouw
- HORECA BE PRO.

Voor een duurzame stadsgroei

Vóór de federale verkiezingen in juni 2007 eiste ABVV-Brussel ter gelegenheid van 1 Mei³ dat Brussel een mobiliserend economisch en sociaal project zou krijgen: een echt "territoriaal pact" tussen de drie gewesten en de federale overheid.

Bij de gewestverkiezingen van 2009 stelde het ABVV zijn eis voor een dergelijk **Stedelijk Groeipact** nog eens duidelijk. De nieuwe gewestregering heeft deze eis overgenomen in zijn prioriteiten, evenals de Alliantie Werk-Milieu. Nu moet deze regeringsbelofte nog in de praktijk worden omgezet en doeltreffend doorgevoerd in elke sector, waarbij op de medewerking van de sectorfondsen moet kunnen gerekend worden.

1 Brussels Intersyndicaal netwerk voor Sensibilisering rond milieu: www.brise-milieu.be

2 Actiris, Bruxelles Formation, VDAB-RDB.

3 Zie hierover onze Vakbondsraad van 25 april 2007 en Dossier 10 (op. cit.).

DE STEDELIJKE MOBILITEIT ONDERSTEUNEN

ABVV-Brussel steunt alle beleid en initiatieven voor een echte stedelijke *mobilititeit* en die erop gericht zijn het autoverkeer te verminderen. Dit is een van de redenen waarom het ABVV het plan voor een logistiek en distributiecentrum aan de Haven van Brussel (BILC)¹ heeft verdedigd.

Dankzij dit project zou het leveren van goederen aan Brusselse bedrijven en handelszaken in het stadscentrum verminderd en in goede banen geleid worden. Van dit plan werd afgestapt... het is uitgesteld.

In ons *Memorandum 2009* raadden we ook aan dat de sociale gesprekspartners en de regering een **“Sociaal Mobiliteitspact”** zouden sluiten, met gratis openbaar vervoer voor de werknemers, een verplicht mobiliteitsplan voor bedrijven met meer dan 100 werknemers, een verbeterd aanbod en betaalbaarheid van het openbaar vervoer (met als eerste stap tarieven die evenredig zijn met het inkomen), aanleg van voorzieningen voor voetgangers en fietsers...

Hierbij moet ook bijzondere aandacht besteed worden aan het goederentransport en het vervoer van werknemers tijdens het werk. Dichtgeslibd verkeer in het stadscentrum schaadt immers de bloei van de stadseconomie.

ABVV-Brussel volgt uiteraard aandachtig de plannen voor de ontwikkeling van het MIVB- en GEN-netwerk en kijkt ook hoe de verschillende openbare operatoren hun aanbod op elkaar afstemmen.

1 Op het terrein van het bij Brusselaars bekende Thurn & Taxis had de Haven van Brussel plannen voor een stedelijk logistiek en distributiecentrum: het BILC of Brussels International Logistic Center. Het BILC was opgevat als een platform waar de goederen die Brussel binnenkomen behandeld worden.

DE WERKNEMERS WAPENEN

tegen herstructurerings en de dualisering van de arbeidsmarkt

Bedrijfsherstructurerings

In uitvoering van het *Generatiepact* werd op 1 april 2006 het federaal beleid met betrekking tot herstructurerings van kracht. Een aantal maatregelen daarvan dienden op gewestelijk niveau te worden uitgevoerd, zoals de concrete invoering van "tewerkstellingscellen".

Anders dan in beide andere Gewesten, heeft de Brusselse regering zich beperkt tot een strikte en minimale toepassing van deze federale maatregel en werd de begeleiding van ontslagen werknemers dus niet echt vernieuwd. Daardoor verloopt de begeleiding strikt individueel (outplacement) en worden noch de vakbonden noch de opleidingsverstrekkers (VDAB en Bruxelles Formation) er actief bij betrokken. Bovendien is in de Brusselse aanpak niets voorzien voor de begeleiding van werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag bij een faillissement. ABVV-Brussel heeft steeds aan de kaak gesteld dat de Brusselse, Vlaamse en Waalse werknemers hier geen gelijke rechten hadden, terwijl ze toch het gevaar lopen hun werkloosheidsuitkeringen door de RVA geschorst te zien omwille van "onvoldoende inspanningen om werk te vinden".

Onder druk van het ABVV heeft de *nieuwe* regering beloofd een speciale voorziening voor begeleiding in geval van faillissement op te zetten, als de werkgever de kosten van een tewerkstellingscel niet meer kan dragen. Bij gebrek aan middelen valt echter te vrezen dat dit dode letter blijft. ABVV-Brussel blijft druk uitoefenen!

In afwachting van beter moeten de Brusselse werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag zich behelpen met het "Brussels model". Ze kunnen echter rekenen op de waakzaamheid van hun vertegenwoordigers in het beheerscomité van ACTIRIS dat toeziet op elke tewerkstellingscel en op de ondersteuning van de Studiedienst. Indien nodig kan ook de Actiecel voor Vakbondsvrijheden steun verlenen...

De dualisering van de arbeidsmarkt

ABVV-Brussel bestudeert grondig de zorgwekkende fenomenen die ervoor zorgen dat de arbeid onzekerder wordt. Die dreigen door de massale werkloosheid aan het oog te worden onttrokken, maar treffen steeds meer werknemers (zie hoger over de steeds onzekerder arbeidsvoorwaarden en de aantasting van het arbeidsrecht). De financiële crisis en de veranderingen in de stadseconomie leiden immers tot kwetsbaarheid en sociale onzekerheid. Deze bedreigingen worden regelmatig besproken in de Vakbondsraden, worden beschreven in de Dossiers van ABVV-Brussel en komen aan bod in de vormingsseminaries rond "Sociale Actualiteiten"¹, steeds met het doel de werknemers middelen te geven om de concrete gevallen te analyseren waarmee ze geconfronteerd worden, en ervoor te zorgen dat ze doeltreffend kunnen reageren.

1 Vakbondsraden over kentering in de industrie (16 november 2005), de franchisezaken (30 april 2008), economisch nutsdenken bij immigratie (15 oktober 2008), of ook over het stakingsrecht (29 april 2009).

ELKE JONGE BRUSSELAAR EEN EERSTE BEROEPSERVARING WAARBORGEN

Al jarenlang bedraagt de werkloosheid onder de Brusselse jongeren meer dan 30%. Deze verontrustende toestand noodzaakt een gezamenlijke inzet van alle betrokken actoren.

Op 6 februari 2008 keurden de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de sociale partners een *Jongerenactieplan* goed. Ze verduidelijkten hun beloften in een kaderovereenkomst die in sectorakkoorden moest worden omgezet.

Onder grote vakbondsdruk gingen de Brusselse werkgeversorganisaties voor het eerst formeel de verbintenis aan om het aanbod aan startbanen met arbeidsovereenkomst aanzienlijk op te drijven (10% per jaar). Het gaat hier voornamelijk om startbanen en individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO/FPI)¹.

De vakbonden van hun kant, beloofden deze maatregelen te promoten bij hun leden, onder meer via hun syndicale diversiteitsconsulenten (informatie aan de vakbondsafgevaardigden in de bedrijven, initiatieven in het kader van de diversiteitsplannen).

Aangezien zelfs de wettelijke verplichting vaak niet wordt nageleefd dat bedrijven met meer dan 50 werknemers minstens 3% en de overheidsbesturen minstens 1,5% jongeren moeten te werk stellen, is het absoluut noodzakelijk dat nu de "inspanningen" van de werkgevers in het kader van dit actieplan worden gecontroleerd en dat de globale impact ervan wordt geëvalueerd.

In de basisvorming voor vakbondsafgevaardigden werd een halve dag gewijd aan de situatie van de jongeren op de Brusselse arbeidsmarkt. Eerst kregen de afgevaardigden een beschrijving van de context van de jongerenwerkloosheid, waarbij gewerkt werd aan het ontkrachten van discriminerende vooroordelen waaronder deze groep te lijden heeft. Daarna werden hen middelen geboden om concreet in te grijpen op aanwerving, onthaal en omkadering van jongeren op de werkvloer.

1 Bij een IBO kan de werkgever lastenverlaging genieten als de jonge aangeworven werknemer aan een bepaald profiel beantwoordt (leeftijd, scholingsgraad). Dankzij de IBO kan het bedrijf de jongere een specifieke opleiding geven. Voor de werknemer waarborgt het, na de opleiding, aanwerving voor een periode die minstens even lang is als de duurtijd van de opleiding.

HELPEN ZONDER UIT TE SLUITEN

Het Congres van ABVV-Brussel distantieerde zich van de aanhangers van de "actieve welvaartsstaat" die vinden dat "armoede enkel kan bestreden worden door werk... ongeacht de aard en de kwaliteit ervan" en stelde dat "de overheid uiteraard uitdagingen als werkloosheid en uitsluiting moet aangaan en nieuwe beleidslijnen voor "volledige tewerkstelling" moet uittekenen. De begeleidende maatregelen voor hulp bij de zoektocht naar werk, de inschakelings- en opleidingsinstrumenten, het aanwenden van middelen van de sociale zekerheid om nieuwe banen van algemeen belang te scheppen, zijn ongetwijfeld nuttig. Voorwaarde is echter, dat de menselijke waardigheid en de sociale verworvenheden worden gerespecteerd; dat er, met andere woorden, **geen uitsluiting is en dat het bestaande werk niet onzeker gemaakt wordt.**"

Daarom steunde het ABVV in 2006 de invoering door ACTIRIS van een nieuwe vorm van contractuele begeleiding, **het Contract voor Beroepsproject (CBP)**. Sindsdien krijgt elke werkzoekende die jonger is dan 50 een contract voorgelegd dat hij *vrijwillig* kan, niet moet, ondertekenen. In het CBP wordt de professionele balans opgemaakt, worden de beroepsplannen omschreven, wordt een individueel actieplan uitgetekend en regelmatige coaching voorzien. Zodra het CBP is afgesloten, krijgt de werkzoekende bij ACTIRIS een arbeidsconsulent toegewezen die hem moet begeleiden in zijn zoektocht naar werk. Het ABVV ging ervan uit dat de werknemer die aanvaardde een CBP af te sluiten, aan de controlemaatregelen van de RVA kon ontsnappen als hij het met ACTIRIS overeengekomen actieplan volgde.

Het beheerscomité van ACTIRIS maakte onlangs een evaluatie op van de CBP-maatregel. Daarbij stelde het vast dat de maatregel een positief effect heeft en inderdaad mensen aan het werk krijgt. Een niet onbelangrijke domper op de zaak: *vooral* de werkzoekenden die dit *het minst nodig hebben*, maken er gebruik van... Door het structureel tekort aan middelen bij ACTIRIS is het bovendien onmogelijk de werkzoekenden binnen een redelijk korte termijn een CBP

voor te stellen. Uiteindelijk kon het ABVV er het Beheerscomité van overtuigen dat de contractuele vorm van het CBP misleidend was, omdat de werkzoekende zich feitelijk bijna in een dwangsituatie bevindt (en het afsluiten van een CBP tenslotte toch de RVA-procedure voor de controle op de beschikbaarheid niet opschort...).

Op 12 mei 2009 heeft het Beheerscomité beslist om de maatregel te hervormen en systematischer begeleiding te voorzien, waarbij van het idee van een contract wordt afgestapt. Voor een doelmatiger begeleiding zal de situatie van de werkzoekenden voortaan vooraf duidelijk omschreven worden, zodat de begeleiding kan aangepast worden naar meerdere criteria zoals leeftijd, studieniveau, beheersing van het Nederlands of het Frans, werkloosheidsduur of ook nog de bekwaamheid in een knelpuntberoep.

Het ABVV wees toch op de gevaren van een dergelijk beleid in de huidige context van economische crisis: niet alleen wordt hierdoor het aantal werkaanbiedingen beperkt dat voor Brusselse werknemers toegankelijk is; de overheidsdiensten beschikken ook niet over de nodige budgettaire ruimte om alle werkzoekenden deze individuele begeleiding te bieden en in te spelen op hun aanzienlijke behoeften op vlak van beroepsopleiding. Deze "activering" van werkzoekenden dreigt dan ook op niets uit te lopen omdat het ontbreekt aan echte vooruitzichten op werk en voldoende ondersteunende maatregelen. We hebben het al vaak gezegd: het echte probleem van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is niet dat werklozen "niet beschikbaar" zouden zijn voor de arbeidsmarkt. Het probleem is dat er een structureel tekort is aan degelijke banen die beantwoorden aan het beroepsprofiel van de werkloze Brusselaars en dat het opleidingsaanbod ontoereikend is.

ABVV-Brussel heeft bovendien zijn eigen dienstverlening aan de werklozen ontwikkeld met de activiteiten van socio-professionele inschakeling van de *Centrale Culturelle Bruxelloise* en van de *Cel voor begeleiding van de werklozen* (zie hoger).

BOUWEN AAN EEN STERK GEWEST BINNEN EEN UNIEFEDERALISME

Met de regelmaat van een klok duikt de institutionele toekomst van Brussel op in de actualiteit. Het gaat dan vooral over de ingewikkeldheid van de Brusselse instellingen, hun structureel financieringstekort en de sociale crisissen die de stedelijke cohesie bedreigen.

Iedereen weet dat het niet de roeping van de vakbond is om institutionele kwesties aan te pakken. Wat voor ons in de eerste plaats belang heeft, is een beleid dat zorgt voor betere arbeidsvoorwaarden en betere leefomstandigheden voor de bevolking. Inzake de staatshervorming is de enige zorg van ABVV-Brussel te werken aan de solidariteit voor de toekomst.

Bij de talrijke contacten die de Intergewestelijke heeft met politici, ondernemingen en andere componenten van de samenleving, tracht ze haar gesprekspartners ontvankelijk te maken voor de bijzondere belangen van de Brusselse werknemers, die niet allen in Brussel wonen maar er voor hun beroepsactiviteit toch afhankelijk van zijn en ook van de hier geboden collectieve voorzieningen en diensten gebruik maken (openbaar vervoer, ziekenhuizen, vrijetijds- en ontspanningsaanbod, enz.)

ABVV-Brussel erkent **het gewest** als politiek kader waarbinnen het als vakbond kan werken aan de economische en sociale toekomst van de Brusselse werknemers. Maar de Intergewestelijke blijft gehecht aan de *gemeenschapsbanden* die de Brusselaars hebben met de werknemers van beide andere gewesten en die tot uiting komen op vlak van cultuur, onderwijs, jeugdwerk en personen hulp.

Nu sommigen een nieuwe staatshervorming eisen, is het daarom belangrijk dat het ABVV wijst op de **breekpunten**. Volkomen onaanvaardbaar voor de arbeidswereld is namelijk: dat de interpersoonlijke solidariteit wordt afgebroken, dat een Brusselse "elite" zich zou afsluiten en de gemeenschapssolidariteit met Vlaanderen en Wallonië doorbreken, dat een regionalisering wordt doorgevoerd met de bedoeling het overheidsbeleid te liberaliseren.

Als er meer federale bevoegdheden inzake werkgelegenheid en sociale zekerheid naar de gewesten worden overgeheveld, zal dit voor de Brusselse werknemers rampzalige gevolgen hebben, *of ze nu in Brussel, in Vlaanderen of in Wallonië wonen*. De deur wordt dan wijd open gezet voor een "laisser-faire" en de complete liberalisering van de arbeidsbetrekkingen...

De redenen daarvoor worden vaak niet onderkend en moeten dus nadrukkelijk herhaald worden:

- Er bestaat in Brussel geen echte *traditie* van economische en sociale dialoog zoals in Vlaanderen en Wallonië.
- De Brusselse arbeidsmarkt is zeer open en vertoont een grote intergewestelijke mobiliteit, waardoor – met als argumenten intergewestelijke concurrentie en "bestuurlijke vereenvoudiging" – sociale en fiscale dumping in de hand gewerkt worden.
- De interprofessionele solidariteitsbanden tussen de sectoren zijn verbroken.
- Er is een sterke dualiteit tussen de banen in de "dienstensectoren", hoofdzakelijk ingenomen door laag-gevoerde Brusselaars die er een laag inkomen mee verdienen en steeds onzekerder statuten krijgen, en de banen in de "zakensectoren" waar geschoolde werknemers aan het werk zijn die hoge lonen krijgen en voornamelijk niet-Brusselaars zijn.

Het ABVV is geen vragende partij voor een diepgaande hervorming van de Brusselse instellingen, maar ze vindt het wel absoluut noodzakelijk dat de werking van de instellingen verbeterd wordt, zodat ze beter afgestemd is op de belangrijke behoeften van de stad:

Een vaste greep op de onderlinge economische en sociale afhankelijkheid tussen de 3 gewesten

Samenwerking moet absoluut voorrang krijgen op territoriale concurrentie, die contraproductief en antisociaal is. De economische hefboomen van de federale regering en ook die van de drie gewesten, moeten ingezet worden om, samen, een krachtadig werkgelegenheidsbeleid uit te bouwen

voor Brussel en zijn hele economische bekken dat zich uitstrekt over een steeds groter deel van het gebied van de twee andere Gewesten.

Verbeterde intergewestelijke mobiliteit van personen en non-profitdiensten

Aan Nederlandstalige kant omkadert de Vlaamse Gemeenschap de mobiliteit van personen en non-profitdiensten. Aan Franstalige kant bemoeilijkt de opsplitsing van het werkveld tussen de Franstalige Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de COCOF), de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest, deze mobiliteit. Er moet gewerkt worden aan de functionele eenmaking van het Franstalige gemeenschapsveld, zowel voor een betere mobiliteit van de gebruikers, als voor een betere samenwerking van de diensten in domeinen als opleiding en personenhelp.

Structureel betere financiering van het overheidsbeleid en de dienstverlening aan personen

Het tekort in de gewestbegroting van 2010 kon beperkt gehouden worden, maar dan wel ten nadele van het openbaar vervoer, dat nochtans van cruciaal belang is voor de duurzame ontwikkeling van de stad.

De beleidsmaatregelen voor de integratie van personen met een handicap, voor beroepsopleiding voor werknemers, voor sociale bijstand en gezondheidszorg, zitten dan weer in het ondraaglijke begrotingskeurslijf dat de Franse Gemeenschapscommissie (de "COCOF") in een wurggreep houdt. Daarbij wordt geen rekening gehouden met de demografische druk die de nood aan collectieve voorzieningen, vooral dan aan scholen, nog doet stijgen...

Gezien de werkelijk verontrustende begroting 2010, is het ABVV erg bezorgd over de toekomst van het Brussels Gewest. Het ABVV maakt zich zorgen omdat er bij gebrek aan overheidsgeld, veel te weinig geïnvesteerd zal worden in de sociale functies van de stad. Maar als we niet willen dat de internationale ontwikkeling van Brussel zijn inwoners overlevert aan

ongebreedd liberalisme, moet er juist massaal geïnvesteerd worden in collectieve voorzieningen en dienstverlening. Deze voorzieningen staan borg voor een rechtvaardige en billijke verdeling van de collectieve rijkdom en voor duurzame ontwikkeling van het gewest. Het ABVV heeft de progressieve krachten dan ook opgeroepen om samen op te komen voor een structureel betere financiering van de sociale taken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Daarom ook heeft onze organisatie deelgenomen aan de onderhandelingen tussen de gewestregering en de Brusselse sociale partners over het *Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei*.

Het ABVV droeg dit idee als eerste aan, in 2008 al. De nieuwe regeringsmeerderheid heeft het overgenomen. Een dergelijk Pact zou alle, zowel openbare als privé-actiemiddelen bundelen om de 5 maatschappelijke uitdagingen aan te gaan die in het eerste deel van dit verslag omschreven staan.

Zowel de federale staat als de twee andere gewesten moeten bij de onderhandelingen over dit Pact betrokken worden, met het oog op een gecoördineerd beheer van het economisch bekken van Brussel (zijn grootstedelijk gebied). Als dit project slaagt, zal het ongetwijfeld de werknemers van de drie Gewesten ten goede komen. Het zal dus bijdragen tot de toekomstige solidariteit...

NIEUWE BONDGENOOTSCHAPPEN SLUITEN

Het Congres van 2006 sloot zijn resolutie af met een oproep tot het smeden van nieuwe progressieve bondgenootschappen met de actoren van de sociale stadsontwikkeling (maatschappelijk werkers, het verenigingsleven, bewonerscollectieven...) om in te gaan tegen de toenemende trend alles in onze samenleving te degraderen tot koopwaar en om een echte stedelijke solidariteit op te bouwen.

In de voorbije vier jaar kon ABVV-Brussel zijn bondgenootschappen uitbreiden: met de andere vakbonden, voor meer werkgelegenheid voor jongeren; met *Attac*, in de kritische studie van het kapitalisme; met de onderwijswereld en de organismen voor volwassenenvorming, rond het project van de *Volksuniversiteit*; met de beweging "Ladies in Red" voor het bestrijden van de loonkloof... en met de talrijke sociaal werkers van de openbare en de privésector, die samen met het ABVV ijveren voor **een vooruitstrevend Stadsgewest**.

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles



abvvbrussel.be

Verantwoorde lijke uitgever: Philippe VAN MUYLDER, Zwedenstraat 45, 1060 Brussel / Design: signalazer.com

Met oprechte dank aan de collega's van **ABVV-Brussel**, van de **Centrale Culturelle Bruxelloise**, van **Habiter Bruxelles** en aan alle **militanten** van de **Brusselse vakcentrales** die allen hebben bijgedragen tot de activiteiten die in dit Verslag beschreven staan.