

COMITÉ RÉGIONAL BRUXELLOIS



BRUSSELS REGIONAAL COMITÉ

Congres BRC

1/10/2026



Krachtlijnen

**Tweede versie (juni 2026)
voorgelegd aan het congres**

Inhoud

Inleiding	3
1 Sociale situatie en collectieve diensten	5
A. Werknemers zonder papieren	6
B. Gezondheid	8
C. Sociale minima en een fatsoenlijk inkomen	10
D. Sociocultureel werk	12
E. Begeleiding naar werk en uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen	13
F. Onderwijs: schoolmarkt en perspectieven voor Brusselse jongeren	14
G. Opvangplaatsen: een recht voor het kind dat mogelijkheden opent voor de ouders	15
H. Mobiliteit: een hefboom voor werk	17
I. Digitale ongelijkheid ⁷	18
2 Welke competenties voor welke economie?	20
A. Werkgelegenheid en economie ten dienste van de transitie	21
B. Sectoraal beleid en opleidingsverplichting werkgevers	23
C. Tewerkstellingsmaatregelen	24
D. Beroepsopleiding en uitsluiting van de werkloosheid	25
E. Tweektaligheid en beroepsopleiding	26
F. AI en beroepsopleiding	27
G. Niet-academische vaardigheden (soft skills) in selectieprocedures	29
3 Discriminatie: een echte belemmering voor toegang tot werk	30
A. Anti-discriminatiebeleid	32
B. Diversiteitsbeleid	33
C. Statistieken om te objectiveren, quota om discriminatie tegen te gaan	34
D. Etnostratificatie arbeidsmarkt	35
E. Leeftijdsdiscriminatie: iedereen wordt erdoor getroffen	36
4 Arbeidsomstandigheden	37
A. Loonomstandigheden	38
B. Arbeidsomstandigheden	39
C. Evenwicht tussen werk en privéleven	40
D. Is werken gezond?	41

Redactie: Benoît Dassy, Sara Steimes, Dolnizar Ben M'Rad

NB: De term „werknemers” die in deze tekst wordt gebruikt verwijst in algemene zin zowel naar werknemers en werkneemsters in de privésector (profit- en non-profitsector) met het statuut van arbeider of bediende, als naar werknemers en werkneemsters in de openbare sector die als statutair of contractueel werken. In bredere zin verwijst de term ook naar werknemers en werkneemsters zonder werk of zonder papieren.

Inleiding

Werkgelegenheid zou voor iedereen een manier moeten zijn om bij te dragen aan de werking en opbouw van de maatschappij, in fatsoenlijke omstandigheden en met een eerlijk inkomen waarvan je waardig kunt leven. Degelijk werk maakt mensen onafhankelijk. Het erkent de waarde van de geleverde inspanningen en wordt beloond met een eerlijk deel van de gecreëerde rijkdom. Dat is het soort werk dat we voor iedereen in Brussel willen.

Jammer genoeg hebben veel Brusselaars geen toegang tot dat soort jobs. De liberale insteek zegt dat Brusselaars werk zouden vinden als ze zouden bougeren. "Het volstaat om gewoon de straat over te steken.....".

In de wereld waarin we nu leven, vind je echter geen job. Je wordt ervoor geselecteerd.

We kunnen niet meer spreken over "een job vinden". Wie geluk heeft, wordt voor een job gevonden. Niet andersom.

Brussel creëert heel wat jobs, waarvan ongeveer de helft wordt ingevuld door werknemers uit de andere gewesten. Tegelijkertijd blijkt uit de statistieken dat het werkloosheidspercentage in het Brussels Gewest nog steeds hoog is in vergelijking met de rest van België. Ook al is het verschil niet zorgwekkend in vergelijking met andere grote steden. Als syndicalisten zijn we ervan overtuigd dat kwaliteitsvolle jobs mensen emanciperen. We willen de handen in elkaar slaan, zodat ook de Brusselaars deze jobs kunnen krijgen en behouden.

Daarom buigt ons congres zich over de collectieve omstandigheden die de toegang tot en het behoud van werk bevorderen. Er zullen politieke eisen moeten worden uitgewerkt over verschillende niveaus. Elk niveau krijgt een afzonderlijk hoofdstuk in onze congrestekst.

Het eerste hoofdstuk overloopt de maatschappelijke randvoorwaarden die de toegang tot werk vergemakkelijken. Worden mensen met een slechte gezondheid sneller

uitgesloten? Dan hebben we nood aan een goed systeem voor gezondheidszorg. Baby's en peuters kunnen onmogelijk aan hun lot worden overgelaten. Er is dus nood aan geschikte opvangfaciliteiten en aangepaste werktijden. Er zijn heel wat werkpunten. Als we dieper ingaan op de verschillende obstakels, zien we ook welk beleid nodig is om deze uit de weg te ruimen.

Het tweede hoofdstuk staat in het teken van de vraag: hoe moeten jobs worden gecreëerd die open staan voor iedereen? Wat is het belang van dat soort jobs in ons maatschappijbeeld en welke vaardigheden vergen ze? Als de regionale overheid de vaardigheden van de burgers kan ontwikkelen, kunnen ondernemingen immers hetzelfde doen voor hun werknemers.

Bij de voorbereiding van dit congres vonden bijeenkomsten plaats met meerdere groepen militanten uit verschillende centrales. Daaruit bleek dat heel wat van hen het gevoel hebben dat discriminatie een hardnekkige drempel vormt voor toegang tot werk. Daarom wijden we een volledig hoofdstuk aan dat thema. De juiste vaardigheden hebben en beschikbaar zijn, volstaan niet om werk te vinden: je moet geselecteerd worden. De strijd tegen discriminatie en een diversiteitsbeleid zijn belangrijke uitdagingen in een stad als Brussel.

Wanneer mensen uiteindelijk werk vinden, stellen we nog al te vaak vast dat de arbeidsomstandigheden in de ondernemingen te zwaar zijn. Zo zwaar dat mensen niet aan het werk kunnen blijven en dat hun gezondheid eronder lijdt. De kwaliteit van jobs moet beter, zodat iedereen zo lang hij wil aan de slag kan blijven.

Met ons congres benadrukken we nogmaals dat Brussel moet 'bougeren' voor werk.

- We willen dat Brussel kwaliteitsvolle jobkansen biedt. Jobs waarbij mensen aan de slag kunnen blijven;
- We gaan de strijd aan tegen discriminatie zodat iedereen toegang krijgt tot deze jobs;
- We willen dat deze jobs bijdragen aan een betere levenskwaliteit, dat ze aangepast zijn aan de bevolking en dat iedereen kan groeien door opleidingskansen;
- We willen dat Brussel bougeert door een kader te scheppen waardoor mensen minder snel worden uitgesloten op de arbeidsmarkt of zichzelf uitsluiten.

Het ACV zal de komende jaren deze eisen verder uitdragen zodat Brussel verder bougeert voor werk!

1 Sociale situatie en collectieve diensten

Armoede en bestaansonzekerheid treffen Brussel en de Brusselaars bijzonder hard, meer dan in de andere regio's. De opeenvolgende crisissen sinds 2020 – covid-19, de crisis van de energieprijzen, de oorlog in Oekraïne en vandaag ook de impact van de uitsluitingen uit de werkloosheid – hebben die situatie alleen maar verergerd. De cijfers laten er geen twijfel over bestaan: de sociale situatie is de voorbije jaren duidelijk achteruitgegaan en de ongelijkheid neemt toe. Zo blijkt uit de recentste Welzijnsbarometer¹ dat in Brussel de 10% laagste inkomens moet rondkomen met minder dan 985 euro per maand per persoon (tegenover 1.250 euro in België). Tegelijk beschikt de 10% meest welgestelden over meer dan 4.120 euro per maand per persoon (tegenover 3.735 euro in België). Ook het aandeel mensen dat dreigt in armoede verzeild te geraken ligt in Brussel hoger dan elders.

Kortom: in Brussel worden de meest welgestelden rijker, terwijl de meest kwetsbaren steeds verder achterop raken.

De toenemende ongelijkheid leidt ook tot een overbelasting van de sociale en gezondheidsdiensten, die steeds vaker te maken krijgen met complexere situaties, waarin uiteenlopende en multidimensionale problemen samenkomen: gezondheid, verslaving, huisvesting en dakloosheid, armoede, opleiding, kinderopvang, toegankelijkheid van diensten... en de lijst is nog lang. Daarom is het absoluut noodzakelijk om in te grijpen op deze onderliggende factoren.

Daarnaast stellen we dat toegang krijgen tot werk en aan het werk blijven, naast goede arbeids- en loonvoorwaarden, ook degelijke en menswaardige levensomstandigheden veronderstelt. Ze vormen de basis waarop elke professionele verplichting steunt. Toegang tot en behoud van werk hangen trouwens ook samen met andere aspecten van ons leven. Dat geldt in het bijzonder voor huisvesting — voor de meeste Brusselaars de grootste kostenpost, waarbij 54% huurt op de private huurmarkt en daar bijzonder hoge prijzen betaalt² — maar ook voor de gezondheidstoestand, de mogelijkheden inzake kinderopvang, de toegang tot diensten, enzovoort. Sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid zijn dus onlosmakelijk met elkaar verbonden.

¹Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2024). Welzijnsbarometer 2023. Brussel: Vivalis.brussels.

² Voor onze standpunten ter zake verwijzen we naar de talrijke eisen van het BRC, zoals geformuleerd tijdens onze vorige congressen.

Daarom moeten de toegang tot en de kwaliteit van publieke en collectieve diensten, inclusief hun digitale toegankelijkheid, centraal staan in het debat. Een sterke en herverdelende sociale bescherming — in brede zin opgevat als het garanderen van welzijn voor iedereen — met kwaliteitsvolle en toegankelijke publieke en collectieve diensten, is het beste middel tegen ongelijkheid. Ze helpt bovendien om de verslechtering van de levensomstandigheden van de Brusselaars, hun toenemende verarming en de groeiende ongelijkheid tegen te gaan. Daarnaast is dit een noodzakelijke voorwaarde om de weg naar werk mogelijk te maken en werkzoekenden een echte kans op werk te geven. Wie gebukt gaat onder allerlei problemen, ziet zijn kansen op uitsluiting van werk immers drastisch toenemen.

A. Werknemers zonder papieren

De eerste voorwaarde om toegang te krijgen tot een waardige baan en ze te houden is wettelijk verblijven op het grondgebied. Zonder die erkenning worden de werknemers blootgesteld aan uitbuiting en zijn hun verdedigingsmiddelen beperkt, waardoor ze geen enkele kans hebben op emancipatie. De omstandigheden waarin ze gedwongen worden te werken, oefenen een neerwaartse druk uit op de arbeidsomstandigheden.

Het ACV steunt dan ook de strijd voor de regularisatie van mensen zonder papieren, met name in het kader van de mobilisatie van de Liga voor huishoudelijk personeel. Door de geopolitieke instabiliteit en de toenemende conflicten in de wereld is Brussel bovendien de toegangspoort geworden voor veel mensen die hun land zijn ontvlucht en zich op ons grondgebied willen vestigen. Naar schatting zijn er op het Brusselse grondgebied 100.000 mensen zonder papieren van wie velen in preciaire omstandigheden werken en het slachtoffer zijn van uitbuiting. In het bijzonder vrouwen lopen het risico uitgebuit te worden en geweld te ondergaan, met name seksueel geweld, vooral in de sector van huishoudelijk werk en personenzorg. Bovendien neemt de uitbuiting van platformwerkers, van wie een groot deel geen verblijfsvergunning heeft, in Brussel explosief toe.

Deze mensen leveren echter een belangrijke bijdrage aan het sociaal-economische, culturele en sociale leven van ons gewest. Hun recht op sociale bescherming en waardige verblijfs- en arbeidsomstandigheden is vanzelfsprekend.

Daarom dringt het BRC erop aan dat, in samenwerking met de andere overheidsniveaus, een onafhankelijke regularisatiecommissie wordt opgericht en dat mensen zonder papieren die in België verblijven worden geregulariseerd op basis van duidelijke en vaste criteria, namelijk duurzame banden, werk, niet-uitzetbaarheid en het risico op schending van een grondrecht in geval van terugkeer.

Toch is deze materie moeilijk te beheren, gezien de verschillende bevoegdheidsniveaus. Er bestaan echter gewestelijke hefboomen, met name via de gecombineerde vergunning of single permit.

Daarom vraagt het BRC:

- een aangepaste regeling voor de afgifte van de unieke vergunning om alle arbeidsmigranten zonder papieren toegang te bieden tot legaal en waardig kwaliteitsvol werk door de categorieën uit te breiden naar werknemers zonder papieren die zich al op het grondgebied bevinden en die werk hebben, een opleiding volgen of een toezegging voor werk hebben, rekening houdend met de specifieke kenmerken van bepaalde sectoren en specifieke gewestelijke regelingen;
- de bestrijding van de uitbuiting van werknemers zonder papieren op openbare bouwplaatsen door systematisch uitsluitings- en controleclausules op te nemen in gewestelijke overheidsopdrachten;
- voldoende en noodzakelijke middelen om de controle en inspectie te verzekeren rond materie waarvoor het Gewest bevoegd is, met name op het vlak van tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Het BRC verzet zich tegen elke klopjacht of razzia tegen mensen zonder papieren en tegen elke vorm van criminalisering van deze personen na controle door de arbeidsinspectie. Het BRC eist dat de arbeidsinspectie en de betrokken instellingen afzien van elke vervolging of sanctie tegen werknemers zonder papieren in het kader van deze controles. Het doel is immers om werkgevers die misbruik maken te bestraffen en de uitbuiting van werknemers zonder papieren op de werkplek aan te pakken.

In samenwerking met de andere bestuursniveaus en gezien het belang van de situatie in Brussel eist het BRC:

- De daadwerkelijke toepassing van de Europese richtlijnen inzake sancties en slachtoffers, die de bescherming van klagers bij het indienen van een klacht garanderen, ongeacht hun statuut, met name door de omzetting en volledige invoering ervan op alle bestuursniveaus.

B. Gezondheid

De gezondheidscrisis als gevolg van COVID-19 toonde het belang aan van een efficiënt, reactief en inclusief welzijns- en gezondheidssysteem. Toch staat dat onder druk, vooral in het Brussels Gewest, met name omdat niet langer de nodige financiering wordt voorzien voor de sector en omwille van de institutionele complexiteit die specifiek is voor Brussel. Ook sociale determinanten spelen een belangrijke rol en leiden tot minder toegankelijkheid en slechtere zorgomstandigheden voor een deel van de bevolking.

Ook de geestelijke gezondheid van Brusselaars moet centraal staan in onze bekommernissen. Steeds meer Brusselaars kampen met mentale problemen en zijn sterk getekend door sociale ongelijkheid (vaak gaat het om een combinatie van bestaansonzekerheid, dakloosheid en woningnood). De toegang tot geestelijke gezondheidszorg blijft bijzonder moeilijk voor mensen in kwetsbare situaties.

Alhoewel Brussel een vrij jonge stad is, is de vergrijzing van de bevolking een wezenlijke uitdaging voor de toekomst, en dan vooral de financiering van rust- en verzorgingstehuizen, en de autonomie en sociale bescherming van onze ouderen.

Het BRC heeft zijn standpunten over deze thema's meermaals duidelijk gemaakt. Hieronder de thema's die het BRC bovenaan zijn politieke agenda wil zetten:

- Het BRC kant zich tegen elke vorm van regionalisering en commercialisering van gezondheidszorg: wij wijzen institutionele splitsing en concurrentie tussen de gewesten af. Federale solidariteit moet primeren, waarbij een financiering wordt gewaarborgd die rekening houdt met de gewestelijke realiteit.
- Het behoud van een openbare gezondheids- en welzijnssector is van cruciaal belang;
- Inzake de financiering vraagt het BRC:
 - een stabiele, geïndexeerde, structurele en meerjarige financiering voor non-profit, welzijns- en gezondheidsstructuren die voldoen aan een structurele behoefte. Facultatieve subsidies moeten worden voorbehouden aan piloot- en/of innovatieve projecten.
 - dat de administraties die de subsidies toekennen voldoende en noodzakelijke financiële en menselijke middelen krijgen om deze subsidies te waarborgen.
 - een voldoende hoge groeinorm om in te spelen op de toenemende vraag naar gezondheidszorg en de veranderende behoeften inzake maatschappelijk welzijn.
 - een behoeftenkadaster om het aanbod te sturen.

- De kwaliteit van de werkgelegenheid in de welzijns- en gezondheidssector is een strategische hefboom om de opdrachten die aan de non-profitsector en aan openbare instellingen voor gezondheidszorg en welzijn worden toevertrouwd, goed uit te voeren. Daartoe eist het BRC:
 - dat de beroepen aantrekkelijker worden gemaakt door betere werkomstandigheden, een beter loon en een betere opleiding;;
 - dat alle barema's van de werknemers in de gezondheids- en welzijnssector worden afgestemd op de IFIC-classificatie;
 - dat er een ambitieus Brussels non-profitakkoord wordt afgesloten om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de door Brussel gesubsidieerde sectoren te verbeteren en ze af te stemmen op die van andere gewesten als ze gunstiger zijn. Werknemers mogen niet langer het slachtoffer zijn van een versnippering van bevoegdheden en uiteenlopende politieke keuzes;
- Het welzijns- en gezondheidsaanbod in Brussel is relatief versnipperd, zowel institutioneel als organisatorisch. Het naast-elkaar-bestaan van vele actoren en de daaruit voortvloeiende multi-financiering maken het landschap weinig transparant, zowel voor professionals als voor rechthebbenden. Daarom pleit het BRC voor het groeperen van de Brusselse sociale en gezondheidsbevoegdheden binnen één coherent, overeengekomen en paritair systeem. Deze instantie bestaat al: Iriscare. Zij moet de middelen krijgen om haar taken ten volle uit te voeren en haar bevoegdheden moeten worden uitgebreid zodat ze het zwaartepunt wordt van het Brusselse bijstands- en zorgbeleid.
- Er is nood aan een globaal preventieplan, aangestuurd door Iriscare en in samenwerking met de gemeenschappen om de kosten van het curatieve luik te drukken.
- Geestelijke gezondheid moet een prioriteit zijn, maar het aanbod van plaatsen en zorg is ruim ontoereikend en weinig afgestemd op de culturele specifieke kenmerken in het gewest.
- Volgende punten zijn prioritair:
 - Commerciële praktijken aanpakken met name door strenger toezicht op behandelingen die geen wetenschappelijke basis hebben of door professionals niet worden erkend als aanvulling op een globale behandeling;
 - Een plan voor geestelijke gezondheid ontwikkelen, in overeenstemming met het geïntegreerd welzijns- en gezondheidsplan en het beleid voor (tijdelijke) huisvesting en de strijd tegen thuisloosheid ; Dit plan moet gericht zijn op een globale aanpak van de geestelijke gezondheidszorg, waarbij preventie, snellere toegang tot zorg, kortere wachttijden,

begeleiding bij herstel en langdurige nazorg worden gecombineerd met een betere organisatie en afstemming van de netwerken voor geestelijke gezondheidszorg;

- Bestaande structuren en teams versterken en financieren en zorgen voor voldoende plaatsen om aan de behoeften te voldoen;
- De link leggen met beleidsmaatregelen voor sociale cohesie en jeugdhulp, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar kwetsbare groepen, met name vrouwen, kinderen en jongeren;
- Verslavingsrisico's sterker terugdringen door het aantal voorzieningen dat zijn nut heeft bewezen (met name gebruikersruimten) op te drijven, door buurtwerk te versterken en door te verzekeren dat mensen naar geschikte structuren worden doorverwezen, terwijl het welzijns- en gezondheidsaanbod en de coördinatie van zorgtrajecten worden opgeschroefd.

C. Sociale minima en een fatsoenlijk inkomen

De uitsluitingen uit de werkloosheid als gevolg van de federale beslissingen hebben ons systeem van sociale zekerheid en solidariteit ernstig verstoord: wie geen werk heeft zou daar zelf verantwoordelijk voor zijn en komt terecht in een stelsel van bijstand in plaats van in een verzekeringsstelsel tegen werkloosheid. Het ACV blijft zich krachtig verzetten tegen deze oneerlijke, asociale maatregel, die economisch ondoeltreffend is en mensen niet terug aan werk helpt. Die maatregel heeft een grote impact in Brussel, waar bijna 38.000 mensen getroffen zijn door de eerste golven. Onder hen bevindt zich een groot aantal mensen die niet in aanmerking komen voor een leefloon, omdat ze samenwonend zijn. Veel werknemers die het slachtoffer worden van dit beleid, zullen door hun toenemende onzekere situatie nog verder verwijderd worden van een job. Dat geldt vooral voor vrouwen, die door die maatregel zwaarder getroffen worden en kwetsbaarder zullen zijn. Ook de kinderen van de getroffen gezinnen delen mee in de klappen.

In elk geval zullen de gevolgen van deze maatregelen scherper voelbaar zijn in Brussel en zwaar wegen op de OCMW's van de 19 gemeenten, die al jarenlang zwaar onder druk staan. Alle socialebeschermingsmaatregelen moeten worden ingezet om de getroffen personen te ondersteunen.

Daarom eist het BRC:

- Een gewestelijk plan voor armoedebestrijding, dat gecoördineerd, geëvalueerd en ingevoerd wordt vanuit één enkele portefeuille die belast wordt met de transversale opvolging van dit thema in alle beleidsdomeinen;
- een sterkere bestrijding van de non take-up, vooral door de automatische toekenning van rechten;
- het behoud van het huidige systeem van kinderbijslag; met inbegrip van sociale toeslagen, zoals het nu is. Kinderbijslag mag geen sluitpost in de begroting worden;
- een samenwerking met andere overheidsniveaus in de strijd tegen armoede en de gevolgen daarvan voor kinderen (onder meer deprivatie bij kinderen³), voornamelijk door gratis onderwijs, warme maaltijden, buitenschoolse opvang, taalondersteuning, enz.

Wat de OCMW's betreft:

- vraagt het BRC meer middelen, zowel menselijke als financiële, om klaar te staan voor de golf aan uitsluitingen en bestaansonzekerheid. Dat moet gepaard gaan met betere arbeidsomstandigheden en verloning voor het personeel, alsook een werkelijke strategie voor welzijn op het werk;
- eisen we, samen met de federaties van de Brusselse en Waalse OCMW's, een federale herfinanciering die overeenkomt met 95% van de kosten van elk leefloon (momenteel is dit 70%);
- vraagt het BRC een verhoging van de algemene dotatie van de gemeenten via het federale budget, met bijzondere aandacht voor de behoeften en meerkosten van de gemeenten van de hoofdstad;
- vraagt het BRC een aanpassing van deze dotatieverdeling over de 19 gemeenten in functie van de behoeften door te wijzen op de solidariteit binnen het Gewest;
- beveelt het BRC aan om het budget te garanderen voor extra ondersteunende diensten die elders niet bestaan. Daarbij komt dat hoewel de bijstand ook op hetzelfde niveau van tussenkomst moet liggen als in de andere Belgische OCMW's, wonen in Brussel duurder is. Het is dus noodzakelijk om materiële steun te combineren met huisvestingssteun en in te grijpen op de huurmarkt

³ Het gaat om het ontbreken van een essentieel element voor het welzijn van het kind, zoals twee paar schoenen in de juiste maat, regelmatige vrijetijdsactiviteiten, speelgoed voor binnen, dagelijkse eiwitten, enz. De lijst is opgesteld door de Koning Boudewijnstichting en is beschikbaar in haar rapport over dit onderwerp uit 2023.

om te vermijden dat een gewestelijke huisvestingspremie voor de verhuurder een voorwendsel is om de huurprijs te verhogen;

- vraagt het BRC dat deze herfinanciering van de OCMW's volgens de Brusselse solidariteit gebeurt via indicatoren van hun specifieke behoeften, in overeenstemming met de grote territoriale ongelijkheden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG);
- herinnert het BRC aan zijn standpunt over de afschaffing van het statuut van samenwonende, zodat mensen minder afhankelijk worden van anderen. Vooral vrouwen zullen harder getroffen worden door de maatregel tot uitsluiting van werkloosheid, wat hun economische afhankelijkheid van derden versterkt.

D. Sociocultureel werk

Sociocultureel werk: in de frontlinie tegen armoede en uitsluiting

Sociocultureel werk is een pijler die vaak onderschat wordt in het kader van collectieve dienstverlening. In een diverse en sociaal versnipperde stad als Brussel spelen deze organisaties een sleutelrol bij het voorkomen van uitsluiting, het bevorderen van zelfredzaamheid en het stimuleren van maatschappelijke participatie.

De projectlogica, de administratieve druk en de onzekerheid over de financiering leiden tot een hoge werkdruk en een stijgend uitvalpercentage.

In Brussel staat het sociocultureel werk letterlijk in de frontlinie in de strijd tegen armoede, migratie en sociale uitsluiting. In de Brusselse wijken vormen deze organisaties vaak het eerste en soms het enige aanspreekpunt voor mensen die niet (of niet meer) door de traditionele dienstverlening worden bereikt.

Voor ons is de boodschap duidelijk: preventie, sociale cohesie en participatie zijn voorwaarden die inclusie op de arbeidsmarkt bevorderen.

Het BRC moet daarom blijven ijveren voor:

- structurele erkenning en financiering van sociocultureel werk;
- duurzame werkgelegenheid met realistische verwachtingen en voldoende begeleiding;
- een duidelijke plaats voor deze sector binnen het Brusselse werkgelegenheids- en welzijnsbeleid.

E. Begeleiding naar werk en uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen

Zoals vermeld is de beperking van de werkloosheidsuitkering een federale maatregel, maar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staat in voor de begeleiding naar werk en de controle op het zoekgedrag van de werkzoekende. Die begeleiding moet zo toegankelijk en aangepast mogelijk zijn en de werkzoekenden actief begeleiden naar een opleiding of werk. De begeleiding moet primeren op de controle.

Door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, zullen veel werkzoekenden zich wenden tot het OCMW voor een tegemoetkoming. Daardoor zullen de OCMW's in de toekomst een grotere rol opnemen in de begeleiding naar werk.

Daarnaast zal er ook niet voor alle werkzoekende een aangepaste job klaar staan. Daarom moet het gewest blijven investeren in de sociale en inschakelingseconomie, die jobs op maat van de werkzoekenden kan vormgeven en de werkende ondersteunt tijdens zijn of haar traject.

Overigens is Actiris nu bevoegd voor een deel van de begeleiding bij de re-integratie van langdurig zieken.

Daarom eisen wij:

- Een snelle en toegankelijke begeleiding door Actiris, waarbij de nadruk ligt op begeleiden en niet controleren of sanctioneren;
- Voortzetting van de begeleiding door Actiris voor wie zijn werkloosheidsuitkering verliest ;
- In een context van beperkte werkloosheidsuitkeringen, de afschaffing van systematische controles en de beperking van sancties tot gevallen van duidelijk misbruik, zodat de middelen kunnen worden geconcentreerd op begeleiding;
- Geen sanctie is mogelijk zonder een effectieve begeleiding;
- Verplichte transparantie bij werkgevers in het kader van aanwervingsprocedures om het evenwicht te herstellen in de verplichtingen van werkgevers en werkzoekenden; Investeren in personeel bij het OCMW en in de samenwerking tussen OCMW, Actiris en de partnerorganisaties om een coherent beleid van begeleiding te voeren;
- Investeren in aangepaste jobs via sociale economie;
- Investeren in partnerorganisaties (zonder winstbejag) voor de begeleiding naar werk van specifieke doelgroepen zoals de Missions Locales en de Lokale Werkwinkel of ervaringsdeskundigen;
- Daadwerkelijke garantie op werkgelegenheid van het Brussels Gewest waarbij het Gewest en zijn partners in laatste instantie werk bieden aan werklozen die hun werkloosheidsuitkering verliezen.

Wat de re-integratie van langdurig zieken betreft, is het BRC van mening dat:

- de middelen prioritair moeten worden ingezet voor de begeleiding van werkzoekenden die niet langdurig arbeidsongeschikt zijn;
- Actiris, in samenwerking met de sociale partners, een begeleidingsplan moet opstellen dat rekening houdt met de werkelijke capaciteit van mensen en met de Brusselse arbeidsmarkt.

F. Onderwijs: schoolmarkt en perspectieven voor Brusselse jongeren

Ons onderwijssysteem is een van de meest ongelijkwaardige van de OESO⁴, omdat het functioneert als een quasi-schoolmarkt en leerlingen al vroeg worden gescheiden in verschillende studierichtingen. Hoewel het Pacte d'excellence en de invoering van de gemeenschappelijke basisvorming (tronc commun) net tot doel hadden het zittenblijven te beperken en elke jongere tot 15 jaar een gelijk onderwijstraject te bieden, halen de recent in de FWB genomen maatregelen dit systeem onderuit en ontnemen ze het zijn kern. Bovendien is ook het criterium afgeschaft dat voorrang bij inschrijving mogelijk maakte op basis van de SES (sociaal-economische status) van de basisschool. Ook is het jammer dat het 7^{de} specialisatiejaar werd afgeschaft en dat het aanbod aan volwassenenonderwijs niet aansluit bij de vraag naar opleiding bij jongeren.

Recente studies over ongelijkheid en de schoolmarkt tonen aan dat in Brussel het risico op schoolachterstand samenhangt met de SES van de woonplaats van de leerling en dat het risico op achterstand over het algemeen hoger blijft in Brusselse scholen dan in Wallonië. De verdeling van leerlingen met achterstand is bovendien sterk ongelijk afhankelijk van de gevolgde studierichting in Brusselse scholen: arbeidsmarktfinaliteit, dubbele finaliteit of doorstroomfinaliteit. Binnen deze drie richtingen is de verdeling van leerlingen ook ongelijk naar sociale afkomst.

Deze dubbele segregatie (studierichting en schoolachterstand) creëert schrijnende ongelijkheden in de kansen die jongeren in het leven krijgen. De gevolgde studierichting blijft immers bepalend voor hun slaagkansen in het hoger onderwijs en de inschakeling op de arbeidsmarkt.

Het Nederlandstalig onderwijs in Brussel heeft te maken met een steeds groeiende instroom van leerlingen en telt een veel groter aandeel kinderen in onderwijskansarmoede dan Vlaanderen. Tegelijk kampen de scholen met een groot

⁴ PISA-programma evalueert de kennis en vaardigheden van 15-jarige leerlingen en maakt internationale vergelijkingen mogelijk van de doeltreffendheid en gelijkheid van de onderwijssystemen van haar lidstaten.

lerarentekort. Veel leraren wonen buiten Brussel en een aanzienlijk deel verlaat het Brusselse onderwijs al na enkele jaren. Dat zet de draagkracht van scholen sterk onder druk.

Die context vraagt om een aanpak op maat. Kwetsbare leerlingen hebben meer tijd en ondersteuning nodig voor taalontwikkeling, zorg, evaluatie en ouderwerking maar die noodzakelijke ruimte botst soms met richtlijnen van de gemeenschap.

Het BRC eist gewestelijk beleid dat de regionalisering van het onderwijs niet in de hand werkt:

- een systematische samenwerking tussen alle andere bevoegde overheidsniveaus en Brussel op het vlak van onderwijs, opleiding en volwassenenonderwijs;
- beleid dat de sociale mix in Brusselse scholen waarborgt, ook in het Nederlandstalig onderwijs, door elke vorm van sociale uitsluiting aan te pakken;
- regionale maatregelen in samenwerking met de gemeenschappen om het lerarentekort aan te pakken, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de betrokkenheid van leerkrachten in de Brusselse scholen te verhogen;
- aanvullende middelen voor scholen met een lage SES: infrastructuur, werkgelegenheidssteun, sociale begeleiding en partnerschappen met het verenigingsleven om schooluitval tegen te gaan;
- harmonisatie en verhoging van sociale bijstand voor kwetsbare studenten;
- investeringen om de zachte mobiliteit en de biodiversiteit rondom scholen en opleidingscentra te bevorderen en op die manier te zorgen voor een betere luchtkwaliteit en meer koelte;
- een doeltreffender beleid voor begeleiding en toegang tot studentenhuysvesting.

G. Opvangplaatsen: een recht voor het kind dat mogelijkheden opent voor de ouders

De kinderopvangplaatsen in het Brussels Gewest zijn ruim onvoldoende⁵ en ongelijk verdeeld over het grondgebied. Bovendien vereist de sociaaleconomische realiteit van het gewest een maximumaantal opvangplaatsen die voldoen aan de

⁵ Toegankelijkheid van kinderopvangvoorzieningen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (<https://journals.openedition.org/brussels/8447?lang=nl>)

toegankelijkheidsnormen zoals bepaald in de MILAC-hervorming (verhoogde toegankelijkheid, zowel op sociaal vlak als qua opvanguren).

Hoewel de sector bijzonder hard wordt getroffen door de recente budgettaire maatregelen van de Federatie Wallonië-Brussel, moet kinderopvang een effectief recht blijven voor elk Brussels kind en dit vanuit een preventief, educatief en emancipatorisch perspectief. Kwalitatieve opvangplaatsen moeten worden ingericht met het kind als uitgangspunt, terwijl meer plaatsen in het BHG tegelijk een belangrijke impuls geven aan de werkgelegenheid. De schaarste aan kinderopvangplaatsen zorgt ervoor dat heel wat mensen uit de arbeidsmarkt worden uitgesloten. Kinderopvang is een belangrijke hefboom voor toegang tot de arbeidsmarkt, maar ook voor gendergelijkheid. De arbeidsvoorwaarden in de sector zijn echter soms onzeker. Het beleid dat door de gemeenschappen in Brussel wordt ontwikkeld, heeft ook invloed op de rechten van kinderen en de mogelijkheden van ouders, maar gebeurt zonder overleg tussen de gemeenschappen en zonder analyse van de behoeften van de bevolking in het gewest.

Het BRC eist:

- de voortzetting van het *Plan cicogne* en de effectieve creatie van de 2100 aangekondigde gesubsidieerde plaatsen in het BHG;
- een vereenvoudigd overleg tussen ONE en de COCOF;
- uniforme normen voor de Franstalige en Nederlandstalige kinderopvang in overeenstemming met de MILAC-richtlijn (1,5 VTE/7 kinderen) met het oog op een kwaliteitsvolle kinderopvang die werkbaar is voor het personeel;
- makkelijker toegang tot infrastructuur om nieuwe opvangvoorzieningen te creëren (langs Franstalige of Nederlandstalige kant).
- de uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst van 21 maart 2024 tussen de Franse Gemeenschap, de COCOF (Franse Gemeenschapscommissie) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest m.b.t. de specifieke noden in het leerplichtonderwijs en de kinderopvang in Brussel;
- het behoud van werkgelegenheidssteun voor de kinderopvang;
- beleidsmaatregelen tegen het tekort aan gekwalificeerd personeel in overleg met ONE, het agentschap Opgroeien, Actiris, het onderwijs en opleidingsinstellingen;
- herwaardering van het personeel in de kinderopvang (arbeidsvoorwaarden, werkdruk, loon, enz.) zowel in de privé- als in de openbare sector;
- bijzondere aandacht voor het behoud van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen (ACS - GESCO) in de kinderopvang.

H. Mobiliteit: een hefboom voor werk

In een dichtbevolkt, stedelijk gebied als Brussel is de manier waarop we ons verplaatsen van essentieel belang voor de ruimtelijke ordening.

Van de Brusselse gezinnen beschikt iets minder dan de helft over een eigen wagen, maar toch is vandaag het grootste deel van de wegruimte bestemd voor het wegvervoer (60% voor de auto, 37% voetpaden en 2,3% fietspaden). Dit is uiteraard ook gelinkt aan de Brusselse pendelstromen: 81% van de werkende Brusselaars werkt in Brussel, maar van alle jobs in Brussel worden er 52% ingenomen door Brusselaars.

De vervoersmodi van Brusselaars en pendelaars zijn de afgelopen jaren veranderd. Meer mensen nemen nu het openbaar vervoer, wandelen of gebruiken hun fiets in plaats van de auto. Ook het belang van deelmobiliteit stijgt en telewerken is volledig ingeburgerd na corona: 40% van de Belgen werkte in 2024 soms of gewoonlijk thuis, en voor Brusselaars ligt dit percentage nog hoger.

Voor het ACV blijft het cruciaal dat de werkgever geresponsabiliseerd wordt voor het woon-werkverkeer van de werknemers. Op het gewestelijk niveau bestaan er bedrijfsvervoerplannen vanaf 100 werknemers, deze plannen dienen om de files en de milieu-impact te verminderen.

Voorwaarden om een goede levenskwaliteit te garanderen en een job te kunnen aanvaarden én behouden:

- Er moet systematisch worden geïnvesteerd in toegankelijk (fysiek én financieel) en goed functionerend openbaar vervoer, waarbij de verschillende maatschappijen in Brussel goed op elkaar zijn afgestemd (rationalisering van het aanbod, betere coördinatie, enz.) en in zachte mobiliteit(sinfrastructuur).
- Er moet werk worden gemaakt van gratis openbaar vervoer in Brussel en andere grote steden, onder meer door middel van bijdragen van werkgevers.
- Het openbaar vervoer moet worden uitgebreid in bepaalde gebieden en mensen moeten zich makkelijker kunnen verplaatsen tussen de verschillende Brusselse gemeentes.
- De financiering van deze investeringen en van gratis openbaar vervoer kan niet alleen gebaseerd zijn op de Brusselse belastingbetalers gezien de functie van Brussel als hoofdstad. Ze kunnen bijvoorbeeld worden gefinancierd door specifieke belastingen op bedrijven⁶.
- Deelmobiliteit moet door de overheid worden gereguleerd zodat dit evenzeer een toegankelijk complement kan vormen voor het openbaar vervoer, dit kan ook door deelmobiliteit tussen particulieren aan te moedigen (carpool, één auto

⁶ Bijvoorbeeld naar het Parijse model voor de RER in Île-de-France.

met buren delen). Er moet worden onderzocht of het OCMW mobiliteitsbudgetten kan uitdelen aan precare gezinnen die gebaat zijn bij deelmobiliteit.

- De bedrijfsvervoerplannen moeten worden verplicht voor kleinere ondernemingen, werkgevers moeten meer verantwoordelijkheid nemen in het sensibiliseren van hun werknemers. In grote ondernemingen moeten de vervoersplannen in de ondernemingsraad worden besproken, in kleinere ondernemingen moet de CPBW worden betrokken.
- Het beleid inzake lage-emissiezones beperkt gedeeltelijk de mobiliteit van eigenaars van oude auto's. Het heeft echter een concreet belang voor de volksgezondheid van de Brusselaars. Om rechtvaardig te zijn, zouden de bewonerskaarten en de boetes voor het niet naleven van de LEZ – en andere verkeersovertredingen – moeten worden aangepast aan het totale inkomen.
- Het gebruik van het mobiliteitsbudget moet worden aangemoedigd bij werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen, waarbij rekening moet worden gehouden met de gevolgen voor Brussel (met name op het gebied van huisvesting).

I. Digitale ongelijkheid⁷

Volgens de Barometer Digitale Inclusie 2022, gepubliceerd door de Koning Boudewijnstichting⁷, kampt bijna 2 op de 5 Brusselaars met digitale kwetsbaarheid.

Het aandeel mensen zonder internet is de afgelopen tien jaar sterk gedaald, van 19% naar 5%. Toch blijft toegang tot internet ongelijk verdeeld, vooral naargelang de gezinssituatie: alleenstaanden hebben vaker minder toegang. Daarnaast zegt toegang weinig over digitale vaardigheden. Zo heeft 42% van de laagopgeleiden en 34% van de 55- tot 74-jarigen nog nooit online administratieve zaken geregeld. Mensen die moeite hebben met digitale technologie vormen een zeer diverse groep: ouderen, bepaalde groepen jongeren, laaggeschoolden of analfabeten, mensen met een laag inkomen en wie de taal onvoldoende beheerst. Ondanks die diversiteit gaat het vaak om gelijkaardige problemen, vooral bij basishandelingen zoals online betalen, het raadplegen van officiële documenten of het installeren en gebruiken van digitale tools zoals itsme.

De ordonnantie Digitaal Brussel, gestemd in 2024, had tot doel de gemeentelijke en gewestelijke administraties volledig – en zelfs uitsluitend – digitaal toegankelijk te maken. Na een brede mobilisatie van het verenigingsleven en de vakbonden oordeelde het

⁷ Koning Boudewijnstichting, “Digitale inclusie – Barometer digitale inclusie 2024”, Brussel.

Grondwettelijk Hof echter dat overheden verplicht blijven om ook niet-digitale alternatieven aan te bieden, zoals loketten, telefonische dienstverlening en communicatie per post. Dit is een belangrijke overwinning die het recht van alle burgers op gelijke toegang tot overheidsdiensten bevestigt. Tegelijk blijven de kwaliteit van de dienstverlening, digitale inclusie en de strijd tegen digitale ongelijkheid grote uitdagingen. Naast toegang tot diensten blijft ook het beheersen van digitale tools een belangrijke troef bij sollicitaties, zeker nu de arbeidsmarkt steeds verder digitaliseert. In veel beroepen zijn deze vaardigheden inmiddels onmisbaar en worden ze vaak ook op de werkvloer zelf aangeleerd.

In het licht van de toenemende digitalisering eist het BRC:

- De Mens eerst: een versterking van toegankelijke en kwalitatieve eerstelijnsdiensten;
- Fysieke dienstverlening als prioriteit: de garantie dat fysieke loketten voorrang krijgen op digitale alternatieven in overheids- en semi-overheidsdiensten, ook voor dagelijkse handelingen en op alle bestuursniveaus (gemeentelijk en gewestelijk).
- Invoering van een fysiek centraal loket dat burgers begeleidt bij alle administratieve stappen, i.s.m. de Openbare Computerruimtes (OCR), waarvoor de verplichtingen al vastliggen (publieke toegankelijkheid, openingsuren, aanwezigheid van gekwalificeerde begeleiders, enz.). Het doel is één toegankelijke fysieke plek waar mensen een duidelijk overzicht krijgen van de bestaande procedures en, waar nodig, ondersteuning bij digitale handelingen.
- Ontwikkeling van toegankelijke digitale tools, afgestemd op mensen die kampen met digitale kwetsbaarheid.
- Een begeleidingsplan voor digitale vaardigheden, zodat iedereen de nodige competenties kan verwerven, i.s.m. lokale verenigingen die met deze doelgroep werken.
- Automatisering van rechten, zodat het aantal administratieve stappen drastisch wordt verminderd, met als uitgangspunt de noden van mensen die het verst van digitale technologie afstaan.

2 Welke competenties voor welke economie?

De Brusselse arbeidsmarkt biedt niet alle doelgroepen dezelfde perspectieven. Hooggekwalificeerde profielen zijn sterk gegeerd, terwijl lager geschoolde werkzoekenden met elkaar moeten concurreren voor een beperkt aantal vacatures. Voor elke job waarvoor een laag kwalificatieniveau volstaat, zijn er naar schatting tien laaggeschoolde werkzoekenden. Bovendien heeft 61,4% van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden een laag studieniveau, wat betekent dat ze geen diploma secundair onderwijs hebben of dat hun diploma niet wordt erkend/gelijkgesteld.

Een opleidingsbeleid is in ons gewest dan ook cruciaal. Dat beleid kan echter alleen effect hebben als het wordt ondersteund door andere hefboomen, zoals de strijd tegen bestaansonzekerheid, het veiligstellen van loopbanen, voldoende en toegankelijke kinderopvang en een efficiënt en toegankelijk systeem om je diploma te laten gelijkstellen.

Ook de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de rechtvaardige transitie en de opkomst van AI moeten volwaardig worden geïntegreerd in het opleidingsbeleid. Alleen zo kan worden voorkomen dat werkenden en werkzoekenden uit de boot vallen.

De monitoringopdracht van de Polen Opleiding-Werk (POW's), het anticiperen op de competenties die nodig zijn voor een rechtvaardige transitie en het aanbieden van toegankelijke en onderbouwde informatie over de beroepen van morgen moeten daarbij prioriteit krijgen. Tegelijk is het, gezien de risico's én opportuniteiten die de ecologische en digitale transities voor verschillende sectoren met zich meebrengen, noodzakelijk om opleiding intersectoraal te benaderen, met aandacht voor duurzame en overdraagbare competenties.

De nieuwe maatregelen die de werkloosheidsuitkeringen in de tijd beperken, dwingen opleidingsinstellingen ertoe hun aanbod te herbekijken en sterker in te zetten op korte, arbeidsmarktrelevante modules. Wij benadrukken echter dat opleidingstijd een kwaliteitsvolle periode moet blijven, waarin cursisten reële kansen krijgen om een toekomstgericht professioneel project en een loopbaan uit te bouwen.

De Brusselse opleidingsinstellingen en het volwassenenonderwijs hebben er alle belang bij hun acties maximaal op elkaar af te stemmen en goed te coördineren. Alleen zo kunnen zij zoveel mogelijk Brusselaars bereiken, ongeacht hun eerdere loopbaan, diploma, gender, leeftijd of socio-economische situatie. In dat verband blijft de IBEFE⁸ het aangewezen overlegplatform, dankzij haar diverse samenstelling en de kwaliteit van haar analyses.

Opleiding is bovendien ook een verantwoordelijkheid van de werkgevers. Zij moeten werknemers de ruimte geven om hun competenties verder te ontwikkelen en kunnen de

⁸ Instance Bassin Emploi Formation Enseignement qualifiant; Franstalige overleginstantie

volledige opleidingsinspanning niet afwentelen op de openbare diensten. Dat vergt een actief overheidsbeleid, met economische maatregelen die:

- de veerkracht van de economie versterken tegenover ecologische crises;
- ervoor zorgen dat uiteenlopende profielen toegang krijgen tot werk;
- ondernemingen belonen die investeren in hun werknemers;
- jobs meer verdelen eerder dan ze rijkdom te laten concentreren.

A. Werkgelegenheid en economie ten dienste van de transitie

De Brusselse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een grote dienstensector omwille van de vele hoofdkantoren van bedrijven en federale en deelstatelijke administraties. Die sector vraagt vaak diploma's van het hoger onderwijs. In het bijzonder in de administratieve sector is vaak een Belgisch of erkend buitenlands diploma vereist.

Dat staat in contrast met de werkzoekende Brusselaars waarvan 16,5% kortgeschoold is, 20,3% middengespoold, 19,4% hoger geschoold en 43,9% een niet-erkend buitenlands diploma heeft. Die laatste groep is op zichzelf niet homogeen: 18% van hen is kortgeschoold, 12,4% middengespoold en 13,5% hoger geschoold.

De Brusselaars hebben een gediversifieerde arbeidsmarkt nodig waarin elke kwaliteit op waarde wordt geschat, en dat in kwaliteitsvolle jobs. De flexibilisering van de arbeidsmarkt moet worden teruggedrongen zodat een job ook een engagement is van beide partijen: om in elkaar te investeren, van elkaar te leren en verder te bouwen. Welk werk en welke economie er in Brussel aanwezig is zijn, ligt voor een deel buiten de bevoegdheden van het gewest (geen onderneming is immuun voor de economische conjunctuur in de wereld en in Europa) maar er zijn wel degelijk hefboomen waarmee het gewest haar economie kan sturen: subsidiebeleid, fiscaal beleid, investeringskeuzes en met name de keuze om te investeren in sociale (inschakelingseconomie) en overheidsopdrachten. Deze verschillende hefboomen zouden het ook mogelijk moeten maken de economie in een meer koolstofvrije richting te sturen.

Met de beperking van de werkloosheid in de tijd zijn aangepaste jobs met een inschakelingstraject belangrijker dan ooit. Veel mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, zoeken al jaren werk maar vinden geen job die bij hen past. De sociale inschakelingseconomie biedt voor hen, maar ook voor de Brusselse economie enorm veel kansen. Daarom vragen wij aan het gewest om te blijven investeren in de sociale (inschakelings)economie en de contracten voor sociale economie (ECOSOC's).

Als ACV vragen we:

- Kwaliteitsvolle jobs, vanuit de overheid en vanuit de privé;
- Échte contracten, met opbouw van sociale rechten;
- Zo stabiel mogelijke contracten (geen 0-uren-contracten of flexi-jobs) in regionale en gemeentelijke administraties, en (semi-)publieke instellingen en scholen
- Strengere voorwaarden voor bedrijven inzake regionale subsidies: voortzetting en uitbreiding van de economische transitiestrategie die momenteel extra subsidies toekent aan bedrijven die op sociaal en/of milieugebied een voorbeeldfunctie vervullen. Uiteindelijk zouden enkel deze bedrijven nog overheidssteun mogen ontvangen;
- Bindende sociale clausules in overheidsopdrachten met responsabilisering van de ganse keten, zodat kwaliteitsvolle jobs worden gegarandeerd en een minimumpercentage van de overheidsopdrachten die worden toegewezen aan maatwerkbedrijven om de werkgelegenheid van werknemers met een beperking veilig te stellen;
- Aangepaste jobs, door te investeren in sociale (inschakelings)economie;
- Meer aangepaste jobs, door de toegangsvoorwaarden voor het ECOSOC-contract te verruimen zodat ze actueel blijven in het kader van de federale beperking van de werkloosheidsuitkering;
- Het inzetten van een artikel-60 contract te faciliteren en te coördineren.
- Toegankelijke jobs voor Brusselse werknemers die aansluiten bij hun specifieke kenmerken, bij voorkeur in het kader van de rechtvaardige transitie
- De ontwikkeling van industriële activiteiten die aansluiten bij het Brussels stedelijk weefsel (circulaire economie, recycling, lokale productie, duurzame logistiek) en bij de aard van de vraag naar werk onder de Brusselaars, om zo opnieuw kwaliteitsvolle industriële werkgelegenheid in het Gewest te creëren;
- Een gezamenlijke reflectie onder sociale partners over de ontwikkeling van de economie en de handel in het gewest;
- Het versterken van de rol van Brussel als belangrijke stad voor opleidingen aan de universiteit en de hogeschool die de uitdagingen in ons gewest helpt aan te pakken via financiering van een programma van minilaboratoria in de trant van "fab labs" die gericht zijn op knelpuntberoepen en in de eerste plaats toegankelijk zijn voor Brusselse jongeren die ver van de arbeidsmarkt staan. Universiteiten, hogescholen en onderzoekscentra moeten zich volledig toeleggen op versterking van de band tussen opleiding, innovatie en werkgelegenheid in het gewest.

B. Sectoraal beleid en opleidingsverplichting werkgevers

Sectorfondsen moeten zowel werkenden als werkzoekenden toegang tot opleiding garanderen. De wet van 27 december 1996 bepaalt onder meer welke doelgroepen prioriteit hebben. De sectorale kaderovereenkomsten moeten worden bestendigd, en de besprekingen over de nog niet van kracht zijnde kaderovereenkomsten moeten worden afgerond. Voor de non-profitsector krijgt één overeenkomst de voorkeur en moet de overheidsinvestering groter zijn dan bij de andere kaderovereenkomsten.

Daarnaast is meer waakzaamheid nodig bij de sectorfondsen inzake de erkenning van opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof. Daarbij zijn te vaak overheidsmiddelen oneigenlijk aangewend door werkgevers. Het BRC benadrukt dat het BEV een recht van de werknemer is, dat hem of haar toelaat om op eigen initiatief beroeps- of algemene opleidingen te volgen en zo competenties te verwerven die verder reiken dan louter inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De overheidsinvesteringen in het BEV-systeem moeten dan ook onverkort behouden blijven.

Het BRC onderstreept bovendien het belang van een rechtvaardige transitie voor alle werknemers. Opleiding vormt daarbij een essentiële hefboom voor de ontwikkeling van beroepen in de ecologische transitie, die tijdig moet worden voorbereid, begeleid en gefinancierd.

Het BRC eist:

- duidelijke en toegankelijke informatie voor werknemers over hun opleidingsrechten ;de invoering van nieuwe sectorale kaderovereenkomsten en de bestendiging van bestaande (met een rechtvaardige bijdrage van de werkgevers);sectorale kaderovereenkomsten voor de non-profitsector en de welzijns- en gezondheidssector in de openbare sector;
- prioritaire toewijzing van de middelen van de sector- en opleidingsfondsen aan doelgroepen die ver van de arbeidsmarkt staan vooral in Brussel (laaggeschoolde jongeren, langdurig werklozen, oudere werknemers, mensen met een migratieachtergrond) en meer transparantie over de besteding van de middelen uit de sociale fondsen;
- het behoud van regionale middelen en van het emancipatorische karakter van betaald educatief verlof voor werknemers;
- het behoud van een overlegorgaan tussen de sociale partners en de onderwijs- en opleidingswereld;

- de oprichting van cellen die anticiperen op de ecologische transitie en daarbij werknemers informeren en stimuleren in opleidingen voor de beroepen van morgen;
- een intersectorale dynamiek tussen sectorfondsen voor de opleiding van werknemers in het kader van een rechtvaardige transitie;
- aanmoediging van alle bedrijven en verplichting voor erkende voorbeeldige bedrijven op sociaal en milieuvlak om hun werknemers op te leiden in groene vaardigheden en rond klimaatuitdagingen;
- de oprichting van een cel binnen Bruxelles Formation die anticipeert op de verwachte groene vaardigheden in het BHG , en dit afgestemd met de Polen Opleiding-Werk (POW's).

C. Tewerkstellingsmaatregelen

Tewerkstellingsmaatregelen zijn er in verschillende soorten en maten. Ze bestaan om meer mensen aan het werk te krijgen en ze kunnen worden opgedeeld op verschillende manieren. Het belangrijkste onderscheid is de filosofie erachter: er zijn maatregelen die puur dienen om meer mensen van een bepaald doelpubliek met een lagere werkzaamheidsgraad aan het werk te krijgen en vaak nemen die de vorm aan van loonsubsidies voor de werkgever (Activa, korting ONSS voor oudere werknemers, ...). Daarnaast zijn er maatregelen die opleiding op de werkvloer ondersteunen (Stage First, IBO, FPIE). En een laatste categorie zijn premies die bestaan voor bepaalde sectoren: de GECON- (loonsubsidies voor aanwervingen in de non-profit sector) en de ECOSOC-contracten (loonsubsidies voor tewerkstelling in erkende sociale inschakelingsondernemingen). Voor de meeste van deze steunmaatregelen geldt als voorwaarde dat de begunstigde op het moment van de toezegging in het Brussels Gewest woont. Uit de raadplegingen van de leden kwam regelmatig naar voren dat veel mensen de tewerkstellingsmaatregelen eerder als een rem ervaren op aanwerving: werkgevers geven dan de voorkeur aan de werkzoekenden die met een loonsubsidie komen; zij moeten sowieso iemand aannemen dus waarom zouden zij er dan een loonsubsidie van de staat bovenop moeten krijgen?

België geeft miljarden uit aan bedrijfssubsidies, waarvan het grootste deel loonsubsidies zijn. Het Rekenhof, OESO, de EU, academici, hebben de effectiviteit van die loonsubsidies al meermaals in vraag gesteld. Een grondige evaluatie is nodig om die loonsubsidies over te houden die effectief hun nagestreefd doel halen. Belastinggeld uitdelen aan bedrijven: daar moeten duidelijke verplichtingen tegenover staan.

Daarom eist het ACV:

- Een vermindering van het aantal tewerkstellingsmaatregelen waarbij de effectieve maatregelen met het minst 'buitenkans'-effecten (voor de werkgever) worden behouden en een relocatie van middelen naar maatregelen die voor een effectieve en kwaliteitsvolle éxtra tewerkstelling zorgen;
- De verplichting van het aanbieden van een volwaardig contract van onbepaalde duur nadat de tewerkstellingssteun afloopt;
- Echte en duidelijke opleidingsverplichtingen in geval van een tewerkstellingssteun die leren op de werkvloer ondersteunen met garantie op een degelijk en transparant opleidingsplan, een echt statuut voor wie opleiding volgt, sociale bescherming, een toereikende vergoeding, en een degelijke arbeidsovereenkomst aan het einde van de opleiding;
- Een denkoefening over de toekomst van PWA-contracten voor mensen zonder werkloosheidsuitkering en de creatie van kwaliteitsvolle werkgelegenheid in de betrokken sectoren;
- Een evaluatie van de werkgelegenheidssubsidies die door de regio worden uitgekeerd, met name wat betreft de daadwerkelijke impact op de werkgelegenheid voor de Brusselaars, criteria voor de kwaliteit van de werkgelegenheid, de ecologische voorwaarden, regels voor de verloning van beleidsverantwoordelijken, de vergoeding van kapitaal en de voorwaarden voor het behoud van de werkgelegenheid.

D. Beroepsopleiding en uitsluiting van de werkloosheid

De recente hervorming waarbij de werkloosheidsuitkeringen in de tijd worden beperkt, zal de toegang tot beroepsopleiding voor werkzoekenden sterk inperken. Bruxelles Formation moet daarom instrumenten ontwikkelen om zich te blijven positioneren als openbare opleidingsinstelling ten dienste van alle werkzoekenden, al dan niet met een uitkering.

Er moeten sensibiliseringscampagnes worden opgezet voor oudere werkzoekenden (die het eerst door de hervorming worden getroffen), die momenteel sterk ondervertegenwoordigd zijn in opleidingen. De toegang tot opleiding voor deze doelgroep moet worden vergemakkelijkt via aangepaste leertrajecten, zoals het

bijspijkeren van digitale vaardigheden, workshops rond metacognitieve vaardigheden⁹ en vooropleidingen.

De aanpassing en het moduleren van opleidingstrajecten zijn strategieën die Bruxelles Formation al toepast. De middelen die worden geïnvesteerd in de ondersteuning en het veiligstellen van opleidingstrajecten – vandaag al aanzienlijk – zullen nog beter moeten inspelen op de toenemende precariteit van personen in opleiding: gratis maaltijden, psychosociale begeleiding, toegankelijke informatie, terbeschikkingstelling van digitale apparatuur, enzovoort.

De samenwerking tussen de OCMW's en Bruxelles Formation moet worden versterkt om ook mensen te bereiken die niet langer werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Werkgevers uit knelpuntsectoren moeten eveneens bijdragen aan de competentieversterking van Brusselse werkzoekenden, onder meer door een ruimer gebruik van individuele beroepsopleiding in ondernemingen, maar ook via financiële ondersteuning van opleidingen.

Het BRC eist:

- Een aangepast opleidingsbeleid voor alle werkzoekenden, in het bijzonder voor oudere werkzoekenden;
- maatregelen om opleidingstrajecten te ondersteunen en veilig te stellen zodat kwetsbare doelgroepen gemakkelijker toegang krijgen tot opleiding;
- Meer informatie en versterkte toegankelijkheid van opleidingen die leiden naar toekomstgerichte beroepen, zoals groene beroepen en zorgberoepen;
- Een grotere betrokkenheid van werkgevers via nieuwe financieringsmechanismen, een versterking van de IBO-regeling (individuele beroepsopleiding in de onderneming) en een betere toegankelijkheid tot de Polen Opleiding-Werk (POW's) voor werkzoekenden en personen die zeer ver van de arbeidsmarkt staan.

E. Tweektaligheid en beroepsopleiding

Uit analyses van Bruxelles Formation blijkt dat een goede beheersing van de mondelinge en/of schriftelijke bedrijfstaal als basisvaardigheid cruciaal is, aangezien een gebrek daaraan de toegang tot werk kan belemmeren.

⁹ Metacognitie houdt in dat men leert hoe men leert en dat men inzicht ontwikkelt in de eigen leerprocessen en motivatie, zodat men het leren effectiever kan sturen en aanpassen.

Door de algemene invoering van een competentiebalans voor alle werkzoekenden zal ook de evaluatie van taalvaardigheden standaard plaatsvinden. Hoewel Bruxelles Formation al een reeks taalcursussen aanbiedt, blijft onvoldoende kennis van het Frans of het Nederlands voor werkgevers een belangrijk struikelblok.

Taalbeheersing van Frans of Nederlands is onmisbaar om op de Brusselse arbeidsmarkt aan de slag te kunnen, maar de gebruikelijke volgorde 'taal – opleiding – werk' kan beter flexibeler worden ingevuld. Werkzoekenden haken vaak vroegtijdig af bij taalcursussen om direct op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Bovendien worden de cursussen soms als te abstract of weinig praktijkgericht ervaren.

Het BRC eist:

- de voortzetting van de taalcursussen die aan alle werkzoekenden worden aangeboden;
- modulair opgebouwde taalcursussen, met aangepaste uren of organisatievormen, zodat werkzoekenden al tijdens hun opleiding kunnen ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt;
- een strengere controle op discriminatie bij aanwerving onder het voorwendsel van onvoldoende taalbeheersing;
- betrokkenheid van werkgevers bij taalcursussen, met realistische en haalbare doelstellingen en stimulansen voor "on the job"-taalcursussen.
- de toegankelijkheid van alle taalcursussen in Brussel om meertaligheid te stimuleren ongeacht het niveau van de cursist (met name via gratis cursussen).

F. AI en beroepsopleiding

Omdat AI-tools voortdurend evolueren, willen we hier vooral een kader aanreiken voor onze standpunten over AI in de beroepsopleiding, in het besef dat de context waarschijnlijk nog verder zal veranderen. AI kan helpen bij het aanpakken van vele uitdagingen binnen de opleiding, maar de snelheid van deze evolutie overstijgt vaak politieke debatten en bestaande regelgevende kaders. Het gebruik van AI roept tal van maatschappelijke, menselijke, ethische en ecologische vragen op, waarop het BRC moet reageren door een aantal voorzorgsmaatregelen in te bouwen.

Bij gebruik van AI-tools in opleidingen, eist het BRC:

- een ethisch, transparant en verifieerbaar gebruik van gegevens en algoritmes;
- gratis AI-tools die vrij toegankelijk zijn, ontwikkeld op een ethische, duurzame en verantwoordelijke manier, onderworpen aan strenge controles op bias en naleving van de GDPR;
- digitale opleidingen die aansluiten bij de voortdurende evoluties van AI;
- voldoende menselijke middelen om zoveel mogelijk live-opleidingen te geven, aangezien AI-tools de rol van de docent niet kunnen vervangen;
- een module over de maatschappelijke, menselijke, ethische en ecologische uitdagingen van AI, die wordt opgenomen in alle opleidingen waarin AI-tools worden gebruikt;
- een sterke bescherming van de gegevens van de cursist en het recht op vergetelheid;
- duidelijke regelgeving rond het gebruik van AI-tools bij het uitvoeren van opdrachten of evaluaties;
- degelijke psychosociale begeleiding door professionals om stagiairs in moeilijkheden te ondersteunen in plaats van gebruik van AI-tools.

Voor opleidingen rond AI-tools eist het BRC:

- gratis AI-tools die vrij toegankelijk zijn, ontwikkeld op een ethische, duurzame en verantwoordelijke manier, onderworpen aan strenge controles op bias en naleving van de GDPR;
- een module over de maatschappelijke, menselijke, ethische en ecologische uitdagingen van AI;
- een opleiding over het gebruik van AI-tools en de rechten van werknemers: kennis en transparantie over de AI-tools die de onderneming gebruikt, de impact ervan op het werk en op werknemers, het principe dat de mens aan het stuur staat en de eindverantwoordelijkheid draagt, transparantie over het besluitvormingsproces van ingezette AI-tools, duidelijke doelstellingen voor het gebruik van AI en een prioritaire investering in werknemers;
- HR-diensten die voldoende kennis hebben over de uitdagingen die het gebruik van AI-tools binnen de onderneming met zich meebrengt;
- Voor de onderneming AI inschakelt moeten de cao's (68, 81 en 39) worden nageleefd en moet het gebruik van AI worden besproken in het kader van het sociaal overleg.

G. Niet-academische vaardigheden (soft skills) in selectieprocedures

De groei van opleidingsprojecten rond soft skills nodigt ons uit om na te denken over de relevantie ervan voor werkenden en werkzoekenden, en in welke context het zinvol kan zijn ze in te zetten.

“Soft skills” of “niet-academische competenties” kunnen in drie categorieën worden ingedeeld: persoonlijke vaardigheden – transversale competenties die de beroepsinschakeling beïnvloeden; gedragsmatige vaardigheden – attitudes, gedragingen en sociale capaciteiten die nodig zijn voor de uitoefening van een beroep; vaardigheden in professionele situaties – competenties die bijdragen aan de uitvoering van professionele handelingen en de ontwikkeling van professionele autonomie bevorderen.

Soft skills worden door werkgevers al te vaak gebruikt als argument om iemand niet aan te nemen. Gezien de subjectiviteit ervan en de sociale discriminatie die ze soms in de hand kunnen werken, is het belangrijk dat we hier een standpunt over innemen. Het is ook belangrijk te erkennen dat het beschikken over andere gedragscodes door de werknemer een waardevolle troef voor het bedrijf kan zijn. Het BRC erkent de noodzaak om bepaalde persoonlijke vaardigheden, gedragsmatige vaardigheden en vaardigheden in professionele situaties te verwerven, maar deze competenties moeten aansluiten bij de beroepsprofielen die door de opleidingsinstelling worden gebruikt en gelijktijdig worden ontwikkeld met technische vaardigheden.

Het BRC vraagt:

- zich te verzetten tegen opleidingen die uitsluitend op soft skills gericht zijn, zonder link met referentieberoepen of technische vaardigheden;
- opleidingen en sensibiliseringsacties rond soft skills voor bedrijfsmentoren en werkgevers te ondersteunen;
- initiatieven te steunen die werkgevers sensibiliseren voor de diversiteit van gedragscodes en voor de mogelijke discriminatie die kan ontstaan door veronderstelde verwachtingen (bijvoorbeeld van klanten).

3 Discriminatie: een echte belemmering voor toegang tot werk

Uit de raadplegingen met de leden bij centrales en militantengroepen kwam er telkens één onderwerp duidelijk terug als het over het vinden én behouden van werk gaat: discriminatie op de arbeidsmarkt.

Discriminatie blijft een hardnekkig probleem, heeft meerdere gezichten en werkt vaak ook intersectioneel (waarbij verschillende discriminatiecriteria gecombineerd een rol spelen): uiterlijk, gender, origine, leeftijd, religie, seksuele oriëntatie en genderidentiteit, werkloosheidsperiode, ziekte...

Brussel is een multiculturele metropool, waarvan ongeveer 78% van de inwoners buitenlandse roots heeft (hun vader en/of moeder was geen Belg van geboorte). Daardoor hebben Brusselaars een grotere kans om geconfronteerd te worden met bepaalde discriminatiegronden. In 2024 registreerde Unia in Brussel 208 klachten over discriminatie, van de 208 dossiers ging het in ruim 31% over discriminatie op basis van raciale kenmerken. Daarna volgden klachten over handicap (27 procent) en over levensbeschouwing of religie (19 procent).

Een gevolg van het bestaan van discriminatie, is de etnostratificatie van de arbeidsmarkt. Dat is een vorm van institutionele discriminatie die wordt veroorzaakt door onder meer: niet-erkenning van buitenlandse diploma's, het discrimineren van mensen met zo'n buitenlands diploma, discriminatie op basis van taal en het niet aangepast zijn van opleidingen – in het bijzonder de taalopleidingen aangepast aan de werkvloer, en discriminatie op basis van afkomst.

Discriminatie kan veel vormen aannemen. Zo kan het bij de aanwerving gaan om ongepaste vragen (Ben jij van plan om zwanger te worden binnenkort? Kan jij wel komen werken tijdens het vasten? Ben je zeker dat jij een modern werktempo nog aankan?); maar ook om het feit er in geval kandidaten met dezelfde kwalificaties effectief iemand wordt uitgesloten wegens 'te oud', 'buitenlandse naam', 'gehandicapt', Het is geen geheim dat sommige werkgevers richtlijnen durven geven bij aanwerving over welk profiel ze wel of niet willen. Het is echter moeilijk om dit op te sporen omdat de aanwervingsprocedure achter gesloten deuren gebeurt.

Daarnaast is er ook discriminatie op de werkvloer zelf: pesten, uitsluiten, schelden, gebedsverbod, met opzet belangrijke meetings inplannen vanaf 16u... Discriminatie op de werkvloer gebeurt vaak ook op geniepige wijze.

Er is bovendien een probleem bij de rapportering van discriminatie. Zoals gezegd is het moeilijk om te bewijzen dat het effectief om discriminatie gaat omdat de aanwervingsprocedure achter gesloten deuren gebeurt, maar er is ook een enorme

onderrapportering. Slachtoffers melden discriminatie niet omdat ze niet weten hoe of niet durven.

Het gevecht tegen discriminatie valt op verschillende manieren te voeren: via sensibilisering en positieve acties om bewustwording te creëren bij ondernemingen en diversiteit te bevorderen, en repressief via sanctionering en het actief opsporen van discriminatie.

Op het federale niveau bestaan er positieve actieplannen, zulke acties zijn bedoeld om nadelen te voorkomen of te compenseren die verband houden met de beschermde discriminatiecriteria (vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, handicap, leeftijd, enz.), om zo diversiteit en bestrijding van discriminatie in het bedrijfsleven te bevorderen.

Op het gewestelijke niveau bestaat daar een 'variant' van: de Brusselse diversiteitsplannen. Een onderneming wordt daarin begeleid door Actiris; als het diversiteitsplan als positief wordt geëvalueerd (het plan, niet de uitwerking) kan de onderneming in kwestie een diversiteitssubsidie aanvragen en een diversiteitslabel. De strijd tegen racisme en discriminatie is dus een verdeelde bevoegdheid maar Brussel heeft een aantal hefbomen. Om echter de meest efficiënte beleidsmaatregelen, doelgroepen en acties te kunnen selecteren is een goede kennis van het terrein (het bedrijf of de sector) en van de realiteit en de vormen van discriminatie die er heersen onontbeerlijk. Het is dan ook belangrijk om hierover statistieken te hebben.

A. Anti-discriminatiebeleid

Als ACV blijven we de strijd tegen discriminatie prioritair vinden, want discriminatie is nog lang de wereld niet uit. Uiteraard moet er worden ingezet op preventie en het promoten van diversiteit, maar het is duidelijk dat dat niet volstaat. Als strijdinstrument bestaan er praktijktesten, alleen lijken die weinig impact te hebben en beperken ze zich tot het individuele niveau. Zo kan in Brussel een praktijktest worden uitgevoerd bij een vermoeden van discriminatie. Dat vermoeden moet eerst al worden gemeld, gegrond worden bevonden en vervolgens moet de/een vacature bij dat bedrijf nog bestaan om de test uit te voeren.

De Brusselse arbeidsinspectie kan in theorie ook praktijktesten invoeren op grotere schaal waarbij er een vermoeden is van discriminerende praktijken, niet door een melding maar door een academische studie of op basis van statistische gegevens. Maar om in dat geval over te gaan tot praktijktesten is er een akkoord nodig met het arbeidsauditoraat.

Een obstakel bij het identificeren van discriminatie, is het gebrek aan statistieken en de defensieve houding van werkgevers(federaties) hieromtrent. In Vlaanderen hebben ze op sectorniveau nulmetingen gehouden. Dat onderzoek werd met de sociale partners, het departement werk en academische experts gevoerd. Het zou interessant zijn in Brussel dezelfde oefening te maken zodat we de individuele benadering achter ons kunnen laten en vervolgens een gericht beleid kunnen ontwikkelen. Bepaalde werkgevers zoals interimkantoren en dienstenchequebedrijven stellen een publiek tewerk (vaker kort-opgeleid en/of van buitenlandse afkomst) dat gevoeliger is voor discriminatie. Gerichte acties in die sectoren (praktijktest zonder individueel gegrond vermoeden) kan al een wereld van verschil maken.

Als ACV vragen we:

- Meer statistieken over discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt, met name op sectoraal niveau met de medewerking van de sociale partners, om een gericht beleid op sectorniveau, in samenspraak met de sociale partners, te voeren;
- Campagnes gericht op interimkantoren, dienstenchequebedrijven en hun klanten om discriminatie aan te klagen.
- Het vlotter maken van de nodige démarches om praktijktesten op grotere schaal uit te voeren, met name op het niveau van het arbeidsautoriteit en meer middelen hiervoor. Deze tests moeten dienen als wettelijk bewijsmiddel om discriminatie aan te tonen;
- Een 'klokkenluidersbescherming' en meldpunt binnen bedrijven en alle openbare instellingen om discriminatie te melden in de onderneming, de sector

en/of de openbare dienst, met een beschermd statuut voor de werknemer die hier actief aan meewerkt. Meer ondersteuning van slachtoffers of personen die discriminatie melden of een klacht indienen door gebruik te maken van de expertise van UNIA en het delen van tools (federaal).

B. Diversiteitsbeleid

Zoals vermeld bestaat er een diversiteitspolitiek op federaal en Brussels niveau. Uiteraard is sensibiliseren en voorkomen beter dan repressief sanctioneren.

Vaak wordt de verantwoordelijkheid van discriminatie 'doorgeschoven': als de finale koper van een product of dienst discrimineert, gebeurt het soms dat de hele voorafgaande keten dat ook doet. Het typische voorbeeld is de aanwerving van een verkoper: de HR-medewerker geeft als opdracht aan de recruiter om iemand met een bepaald profiel (niet) aan te nemen, omdat de manager ervan overtuigd is dat de onderneming anders minder zal verkopen omdat de klanten nu eenmaal discrimineren. Het is belangrijk om alle schakels te sensibiliseren en iedereen van het personeel te leren hoe daarmee om te gaan: als recruiter, als hr-medewerker, als manager. Veel heeft dan ook te maken met de bedrijfscultuur en de omgang met diversiteit, en net daarom zijn diversiteitsplannen een interessant instrument. Ze nemen het bedrijf als geheel onder de loep en promoten diversiteit binnen het hele bedrijf. Om relevant te zijn, moeten deze diversiteitsplannen besproken worden met de werknemersvertegenwoordigers en eventueel gebaseerd zijn op statistische analyses specifiek voor de onderneming.

Ook de rol van de vakbond is hierin niet te onderschatten: via vormingen voor werknemers en vakbondsafgevaardigden kan discriminatie worden voorkomen en besproken. Het zijn niet enkel werkgevers die discrimineren: ook collega's spelen hierin een rol. Het is dan ook belangrijk om als vakbond te blijven sensibiliseren: op de werkvloer binnen de onderneming, en op sectorniveau.

Om diversiteit nog verder te promoten op de werkvloer vragen wij als ACV:

- Maak diversiteitsplannen verplicht vanaf 25 werknemers en verhoog de middelen voor het overleg met de werknemers (via vertegenwoordigers in de onderneming of eventueel via diversiteitsconsulenten om de representativiteit te waarborgen);
- Schaf de subsidie af of koppel die aan de positieve uitwerking van het plan;
- Begeleid zko's (zeer kleine ondernemingen) bij het opstellen en uitvoeren van diversiteitsplannen;
- Maak diversiteitsplannen verplicht voor microvennootschappen voor bepaalde subsidieaanvragen;

- Maak budgetten vrij om syndicale vormingen te geven op de werkvloer en sensibiliseringscampagnes vanuit werkgeversorganisaties om systemisch en individueel racisme aan te pakken.

C. Statistieken om te objectiveren, quota om discriminatie tegen te gaan

Er is een gebrek aan objectieve statistieken in verband met discriminatie op de arbeidsmarkt. Het opstellen van een statistisch kader inzake discriminatiecriteria kan daarom nuttig zijn voor het objectiveren van situaties in sectoren of bedrijven. Deze statistieken zouden kunnen leiden tot het vaststellen van glazen plafonds voor bepaalde categorieën van werknemers.

Om dit plafond te doorbreken, zou gebruik kunnen worden gemaakt van quota, naar het voorbeeld van de vooruitgang die is geboekt met de verplichte quota voor vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven. Een ander voorbeeld zijn werknemers met een handicap, voor wie verplichte quota gelden in overheidsbedrijven. Quota mogen nooit een doel op zich zijn, maar zijn een middel om te komen tot een meer diverse arbeidsmarkt. Quota zijn een middel om duidelijke en objectieve criteria te definiëren zoals leeftijd, nationaliteit, gender, handicap, origine.

Quota zijn een laatste redmiddel als positieve actieplannen en diversiteitsplannen geen effect lijken te hebben of kunnen een instrument zijn binnen een diversiteitsplan. Ze kunnen, indien ze zeer gericht worden gebruikt, wel degelijk een verschil maken: bv. in een bedrijf met veel werknemers van buitenlandse afkomst en/of veel vrouwen waar enkel autochtone mannen kaderfuncties hebben. Quota dienen om een onevenwicht te herstellen en zijn dan ook eerder een ‘tijdelijk’ instrument.

Het BRC benadrukt nogmaals dat de strijd tegen discriminatie in de eerste plaats moet steunen op de versterking van collectieve rechten, toezicht op de praktijken van werkgevers en de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers.

Als ACV eisen we dan ook :

- dat het gebruik van statistieken op basis van zogenaamde „etnische“ criteria strikt gereguleerd wordt, op vrijwillige basis en anoniem gebeurt en beperkt blijft tot specifieke doelstellingen om discriminatie aan te pakken, zonder dat dit leidt tot een permanente indeling van werknemers in categorieën.
- dat het gebruik van quota uitzonderlijk, tijdelijk en strikt gereguleerd is en in geen geval in de plaats mag komen van structureel beleid om discriminatie aan te pakken en gelijke behandeling te promoten.

D. Etnostratificatie arbeidsmarkt

In België is er sprake van een etnostratificatie op de arbeidsmarkt: mensen van kleur¹⁰ komen vaker dan mensen niet van kleur¹¹ terecht in sectoren en banen met hoge werkonzekerheid en slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Mensen van buitenlandse origine hebben meer moeite om een job te vinden, ook bij gelijk opleidingsniveau en studiedomein.

Voor mensen van buitenlandse origine blijkt het moeilijker om een diploma hoger onderwijs te valoriseren op onze arbeidsmarkt. Bovendien is de loonkloof groot tussen hogescholenden van buitenlandse en Belgische origine.

Mensen met een migratieachtergrond zijn nog steeds oververtegenwoordigd in minder kwalitatieve en minder duurzame jobs. Ze zijn regelmatig werkloos of werken vaak als uitzendkracht of arbeider. En het is nog moeilijker voor hen om een baan te vinden als ze ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs hebben, ouder zijn dan 55 jaar, vrouwen of moeders zijn of pas in België zijn aangekomen.

In de laagste loondecilen zijn in België het sterkst vertegenwoordigd: personen van Aziatische origine¹², mensen uit het nabije en midden oosten (exclusief Maghreb landen), mensen met een origine uit de EU-13 landen, mensen van Zuid- en Centraal-Amerikaanse origine en ten slotte mensen van Sub-Sahariaanse origine.

De etnostratificatie van de arbeidsmarkt moet op een structurele en holistische manier worden aangepakt, want met één maatregel alleen geraken we er niet.

Om die redenen vraagt het ACV:

- Echte loopbaanontwikkelingsmogelijkheden voor alle Brusselse werknemers, ongeacht hun afkomst, hun geslacht of hun statuut, met daadwerkelijke toegang tot opleidingen, interne promotie en leidinggevende functies;
- Meer werkplek(-gerelateerde) taalopleidingen voor werknemers om structurele belemmeringen voor loopbaanontwikkeling weg te nemen, maar ook voor werkzoekenden, bijvoorbeeld via duale opleidingen;
- Een snellere erkenning van buitenlandse diploma's en vaardigheden;
- Meer afspraken tussen gemeenschappen en landen om diploma's automatisch te erkennen;
- Een actieve bemiddelingsrol voor Actiris tegenover de werkgevers; in het bijzonder bij de begeleiding van personen die gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt met de mogelijkheid om maatregelen en sancties op te leggen wanneer discriminerende praktijken bij werkgevers worden gemeld.

¹⁰ Of die als zodanig worden beschouwd

¹¹ Idem

¹² Andere dan China, India, Zuid-Korea, Japan, Taiwan.

E. Leeftijdscriminatie: iedereen wordt erdoor getroffen

Leeftijdscriminatie is één van de meest voorkomende discriminatiegronden bij aanwerving: zodra iemand ouder wordt, wordt er vaak vanuit gegaan dat deze persoon 'trager is', 'minder snel nieuwe dingen leert' kortom 'niet meer mee is'. Vaak sluipt deze discriminatie onbewust binnen in de beoordeling van kandidaten voor een job, in combinatie met het feit dat oudere werkgevers 'duurder' zijn en/of in combinatie met andere discriminatiecriteria. Daarnaast hebben ook jongeren last van discriminatie. Vaak worden ze als onervaren gezien en leeft ook daar de perceptie dat de werkgever veel zal moeten investeren om ze bepaalde dingen aan te leren.

Opnieuw, discriminatie moet je op een holistische manier aanpakken: sensibiliseren, straffen, maar vooral moet het maatschappelijk denken over oudere mensen veranderen. Dat gebeurt via bewustmaking bij alle actoren: werkgevers, werknemers, recruiters, ...

We zijn verplicht met zijn allen langer te werken, maar als niemand bereid is oudere werknemers aan te nemen of kansen te geven, zal dat niet mogelijk zijn. Iedereen wordt ouder, een arbeidsmarkt die daaraan aangepast is, is dan ook noodzakelijk. Naast maatregelen voor oudere werknemers is het minstens even belangrijk om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt te versterken.

Daarom vragen wij:

- Sensibilisering werkgevers en recruiters rond de meerwaarde van oudere werknemers;
- Meer oog voor oude werknemers in diversiteitsplannen;
- Gepaste jobs voor oudere werknemers met name door erkenning en/of subsidies te koppelen aan stimuli in het kader van cao 104 in de door het Gewest erkende sectoren;
- expliciete aandacht voor de combinatie "jong-oud" in alle diversiteitsplannen, om leeftijdscriminatie in beide richtingen tegen te gaan;
- gelijke kansen bij aanwerving en op het werk, ongeacht leeftijd, op basis van objectieve criteria die jeugd noch ouderdom als een belemmering zien
- Verplichte sectorale cao in verband met leeftijd waarbij jongeren en ouderen van elkaar leren (mentoraat langs twee richtingen, intergenerationele ploegen). Het Brussels Gewest zou dit aspect in sectorale kaderakkoorden moeten opnemen, ook voor de openbare sector.

4 Arbeidsomstandigheden

Als Brussel bougeert voor werk, dan moet het dat ook doen voor wie momenteel al werk heeft. De huidige arbeidsomstandigheden maken het immers steeds moeilijker om aan de slag te blijven. Ten eerste moet het inkomen uit werk in verhouding staan tot de gecreëerde rijkdom en een waardig leven mogelijk maken. Vandaag is dat in veel statuten niet meer mogelijk en gezien de levensduurte blijven veel werkende mensen arm. Brussel telt 9,6% werkende armen. Daarom moeten we op zoek naar de nodige hefboomen in het Brussels Gewest om die realiteit te veranderen.

Vervolgens zijn er de arbeidsomstandigheden: zij bepalen of ons beroep vol te houden is, zowel op de korte als op de lange termijn. Het ontstaan van bepaalde "ontwrichtende" vormen van arbeidsorganisatie (in 2022 werkten zo'n 8.000 maaltijdbezorgers via een deelplatform in Brussel), getrapte onderaanneming of de verspreiding van werknemers over verschillende werven, zorgt ook voor bijzondere uitdagingen. Ook hier beschikt het Gewest over bepaalde hefboomen, ofwel via zijn eigen werknemers, zijn subsidies, zijn openbare aanbestedingen, sectorakkoorden of andere regelingen die kunnen worden ingevoerd.

Wij zijn niet alleen werknemer, maar ook mannen en vrouwen met een sociaal, familiaal of cultureel leven. Het is belangrijk dat een job een job blijft. Een job moet mensen verrijken, niet overweldigen. Voor ons welzijn is het belangrijk dat het werk ons privéleven niet verstoort. Of het nu gaat om oproepen buiten de werkuren of zorgen die je meeneemt naar huis. Daarom moeten de werktijden ook zo goed mogelijk aansluiten op onze andere verplichtingen. We moeten werken om te leven; we willen niet leven om te werken.

Tot slot mag een job geen negatieve impact hebben op de gezondheid. Te veel werk is schadelijk voor de gezondheid. Niet alleen de zogenaamde zware beroepen kunnen je fysieke gezondheid aantasten. Er zijn ook veel beroepen die even zwaar zijn, maar niet als dusdanig bestempeld worden. Vaak moeten mensen volledig of gedeeltelijk stoppen met werken door musculoskeletale aandoeningen (27% van de gevallen van invaliditeit, waaronder voornamelijk vrouwelijke arbeiders). Soms staat de mentale gezondheid op het spel, met depressies of burn-outs die mensen voor lange tijd werkonbekwaam maken (44% van de gevallen van invaliditeit). In Brussel is 9,4% van de werknemers invalide, tegenover 3,7% van de zelfstandigen. Dit cijfer is de afgelopen 10 jaar aanzienlijk gestegen.

Op dat vlak moet het Gewest voldoen aan nieuwe verplichtingen inzake de re-integratie van langdurig zieken.

Dat alles wijst op het belang van ACV-afgevaardigden en -vertegenwoordigers in ondernemingen die ijveren voor kwaliteitsvolle jobs voor hun collega's. In tijden van Arizonamaatregelen is zich engageren voor collega's des te belangrijker. Als we Brussel willen doen bougeren voor werk, moeten we er zeker van zijn dat dat werk houdbaar is op de lange termijn. Er moet komaf worden gemaakt met slecht werk dat werkloos maakt.

A. Loonomstandigheden

Arbeids- en loonomstandigheden zijn een federale materie. Het Brusselse ACV eist dan ook een veralgemeende arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen, alsook een vermindering van flexibele statuten die in concurrentie treden met de volwaardige arbeidscontracten. In Brussel, een jonge stad met vele studenten, is de concurrentie tussen studentencontracten en vaste jobs opmerkelijk en beperkt ze de mogelijkheden van werknemers.

Er zijn enkele sectoren waar het gewest wel hefboomen heeft: namelijk de gewestelijke administraties en de dienstencheques. Ook kan er sectoraal worden afgesproken om flexi-jobs te weigeren. Uiteraard wil het ACV niet dat flexi-jobs worden ingezet in cruciale sectoren zoals onderwijs, kinderopvang of andere non-profit sectoren. Wij willen zoveel mogelijk contracten van onbepaalde duur met de opbouw van sociale rechten.

Wij eisen daarnaast een universele indexering en vragen om de loonnormwet aan te passen zodat de sociale partners terug het heft in eigen handen kunnen nemen om loonsverhogingen mogelijk te maken.

Daarom vraagt het ACV:

- Beperking van alle tijdelijke contracten (studentencontracten, flexijobs, schijnzelfstandigen, platformwerkers) in sectoren of ondernemingen die een kaderovereenkomst met het Gewest of overheidsopdrachten afsloten; Het meetellen van verplaatsingstijd voor het loon van wie via dienstencheques werkt;
- Het schrappen of weigeren van precaire statuten in Brusselse administraties (gemeentelijke, gewestelijke, en gemeenschapsinstanties);
- de strikte toepassing van cao nr. 35 van de NAR inzake de contractuele verhoging van de arbeidstijd voor onvrijwillige deeltijdwerkers, met name in de non-profitsector;
- weigering van flexi-jobs in gesubsidieerde sectoren en binnen de overheidsdiensten ;
- gelijke lonen voor mannen en vrouwen in alle sectoren.

B. Arbeidsomstandigheden

Iedereen heeft recht op degelijke arbeidsomstandigheden. Dat gaat van redelijke uurroosters, tot voldoende betaalde vakantiedagen en comfortabele voorwaarden om te werken (infrastructuur, temperatuur, ...). Arbeidsvoorwaarden zijn dan wel federale materie, het gewest en de gemeentes behoren tot de grootste werkgevers van het gewest.

De dienstenchequesector is een sector waar de arbeidsomstandigheden onder het gemiddelde liggen en waarvoor het gewest bevoegd is. De recente, minimale loonsverhoging blijft onvoldoende en de feitelijke arbeidsomstandigheden blijven zeer zwaar.

Een ander probleem dat zeer aanwezig blijft in de Brusselse straten, zijn de maaltijdkoeriers die de dupe zijn van de grote multinationals en een zwakke Belgische regering. Het systeem van de deeleconomie werd opgezet om belastingvrij kleine klusjes mogelijk te maken tussen particulieren. Dit systeem wordt echter al jaren misbruikt door de grote multinationals zoals Uber en Deliveroo die de koeriers laten rondrijden door weer en wind als 'zelfstandige', zonder verzekering of opbouw van sociale rechten en voor een zeer schamel loon. Er bestaat een federale wet die de voorwaarden bepaalt wanneer een maaltijdkoerier eigenlijk een werknemer is, maar de federale regering heeft niet de moed om die wet ook streng toe te passen waardoor de multinationals miljoenen blijven opstrijken terwijl ze hun personeel uitbuiten.

Daarom eist het ACV:

- Een kader voor de uitvoeringsvoorwaarden voor leveringen door middel van verschillende regionale hefboomen om de arbeidsomstandigheden van koeriers te verbeteren en strikte regulering van platformwerk om een daadwerkelijk werknemersstatuut, volledige sociale bescherming en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor de betrokken werknemers te waarborgen;
- Beperking van onderaanneming bij overheidsopdrachten en gesubsidieerde activiteiten om sociale dumping te voorkomen en eerlijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers te waarborgen;
- Betere arbeidsomstandigheden in de dienstenchequesector;
- Degelijke arbeidsomstandigheden voor al het gemeenlijk en gewestelijk personeel waardoor een evenwicht tussen werk en privé kan gewaarborgd worden;
- Bescherming van lokaal aangeworven werknemers bij internationale werkgevers, met bijzondere aandacht voor lokaal aangeworven ambassadepersoneel en de tenuitvoerlegging van rechterlijke uitspraken tegen diplomatieke werkgevers.

C. Evenwicht tussen werk en privéleven

In tijden waarin we altijd bereikbaar en verbonden zijn, moet het evenwicht tussen werk en privéleven aan strengere regels worden onderworpen. Daarbij moet het stijgende aantal langdurig zieken een sterk alarmsignaal vormen, een signaal dat tot nadenken stemt wat betreft waardig werk met respect voor alle levensaspecten van werknemers: het sociale, familiale en culturele leven.

Werknemers moeten voldoende betaalde verlofdagen hebben om een gezond evenwicht tussen werk en privéleven te kunnen bewaren.

Het BRC eist dat de bevoegde overheidsniveaus zorgen voor:

- werktijden aangepast aan de realiteit van het werk en gekoppeld aan een meer sobere samenleving (op het vlak van energie- en materiaalgebruik): we aanvaarden enkel nachtwerk waar het noodzakelijk is (gezondheidszorg, beveiliging, hulpdiensten);
- compensaties voor werknemers in sectoren waar atypische werktijden noodzakelijk zijn;
- het recht op deconnectie;
- een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen;
- een collectieve verantwoordelijkheid voor het evenwicht tussen werk en privéleven, in plaats van de verantwoordelijkheid volledig af te schuiven op de werknemer;
- op regionaal niveau de openingstijden van winkels beperken, die onlangs door de Arizona-regering werden uitgebreid tot 21.00 uur;
- opvanguren die aansluiten bij de noden van het kind en niet geënt zijn op de noden van werkgevers waarbij die ook rekening houden met de beperkingen die deze opvanguren met zich meebrengen;
- scholen die zich distantiëren van de werktijd van volwassenen, klaar voor meer soberheid, weerbaarheid en met een timemanagement dat niet gestuurd wordt door het hectische volwassenentempo. Het BRC is voorstander van een werkelijke tijdruimte waarin de behoeften en ontplooiing van kinderen centraal staan;
- stabiliteit en voorspelbaarheid van de uurroosters.
- een mobiliteitsaanbod dat is afgestemd op alle werktijden, ongeacht de werkplek.

D. Is werken gezond?

We weten dat werk een aanzienlijke impact heeft op de gezondheid van werknemers. Musculoskeletale aandoeningen zijn de meest voorkomende beroepsziekte, met een hoge prevalentie onder vrouwelijke arbeiders. Ze worden ook geassocieerd met andere aandoeningen, zoals angst, slaapproblemen, een verminderd mentaal welzijn en stress, wat ook een belangrijke factor is bij mensen die zich slecht voelen. Burn-outs nemen ook toe.

De gezondheid van werknemers hangt sterk samen met hun arbeidsomstandigheden en lonen. Kenmerken zoals inkomensniveau, materiële arbeidsomstandigheden, participatie aan de werkorganisatie, autonomie, stabiliteit, intensiteit of fysieke en psychosociale risico's dragen positief of negatief bij aan de gezondheid van werknemers. De kwaliteit van het werk speelt dus een essentiële rol in de gezondheid van werknemers. De meest preciaire werknemers worden echter doorgaans meer blootgesteld aan moeilijkere arbeidsomstandigheden, die een grote impact hebben op hun gezondheid en zo de gezondheidsongelijkheden versterken¹³.

De maatregelen van de federale regering om het arbeidsrecht te versoepelen zullen dus een grote impact hebben op de werknemers in Brussel. Voornamelijk door de jacht op langdurig zieken, de toename van het aantal "vrijwillige" overuren, voornamelijk in de horeca (tot 450 uur) zonder mogelijkheid tot recuperatie, loontoeslag of positieve gevolgen voor de sociale rechten. Maar ook door de uitbreiding van het nachtwerk, vooral in de handel, de vervoersector en de logistiek, de uitbreiding van flexi-jobs en de verhoging van het maximumaantal uren voor studentenarbeid.

De Brusselse arbeidsmarkt is al sterk gedualiseerd en geflexibiliseerd. Het spreekt dus voor zich dat Brusselse werknemers als eersten slachtoffer zullen zijn van deze maatregelen. Belangrijke sectoren zoals bijvoorbeeld de handel en de horeca, die al veel werknemers met flexibele contracten en studenten tewerkstellen, zullen hun openingstijden kunnen aanpassen. Ze krijgen daarbij de mogelijkheid tot uitbreiding van het nachtwerk (dat voortaan ingaat vanaf 23 uur in plaats van het huidige 20 uur). In Brussel komt daar nog eens bij dat bepaalde gebieden erkend zijn als toeristische zones, die al mochten afwijken van de openingstijden.

¹³ Claire Duchêne, onder begeleiding van B. Bayenet en I. Torejow, *"Le travail est-il bon pour la santé?"*, Policy brief nr. 23.01, Dulbea Département d'économie appliquée de l'ULB, januari 2023.

Het BRC:

- blijft acties op andere overheidsniveaus ondersteunen om de Arizona-maatregelen aan te vechten;
- roept op tot versterking van preventieve geneeskunde op de werkplek met bijzondere aandacht voor oudere werknemers en zware beroepen;
- dringt aan op automatische vrijstelling van nachtwerk op vraag van personeelsleden vanaf 55 jaar;
- dringt erop aan rekening te houden met uitputting als gevolg van langere loopbanen om te voorkomen dat langer werken ertoe leidt dat alle beroepen geleidelijk aan zware beroepen worden;
- vraagt om een globaal en coherent actieplan voor veilige arbeidsomstandigheden in de zorg- en welzijnssector te waarborgen, met de nadruk op zowel preventieve als curatieve individuele en collectieve maatregelen
- nodigt de overheden uit om deze aspecten mee te nemen in het gewestelijk beleid voor werkgelegenheid en bedrijfsondersteuning;
- roept de overheden op om het kadaster van de kwaliteit van werk te verbeteren, rekening houdend met de impact op de gezondheid van de Brusselaars;
- vraagt het Gewest en de gemeenten om de gevolgen van deze Arizona-maatregelen te beperken en de erkenning van bepaalde zones als toeristische zone in te perken om avond- en nachtwerk in niet-essentiële sectoren terug te dringen.