



ABVV-Metaal
2de Statutair Congres

C-MINE GENK

21/22.11 2013

RESOLUTIES

Jongerencommissie

1. Jongeren op de Europese arbeidsmarkt

Jongeren hebben driemaal meer kans om werkloos te worden dan hun oudere collega's. De jeugdwerkloosheid bereikt momenteel een dramatisch peil in Zuid-Europa (bijvoorbeeld 62,9 procent in Griekenland en 56 procent in Spanje), maar ook bij ons in België en Vlaanderen piekt de werkloosheid tot 19,8 procent en 12,8 procent. Momenteel zit 23 procent van de Europeanen jonger dan 25 in de EU zonder werk.

De jeugdwerkloosheid in Vlaanderen blijft stijgen en zelfs sterker dan die in de andere leeftijdscategorieën. In juli 2013 tellen we 57.748 jongeren in de werkloosheidscijfers, een stijging met 16,4 procent ten opzichte van juli 2012. De recente geschiedenis leert ons dat jeugdwerkloosheid piekt bij elke economische crisis. Maar als zo'n economische crisis lang duurt, bestaat het risico dat een generatie wordt gecreëerd die zich niet meer kan handhaven in de maatschappij en zich er ook van afkeert.

Na lang dralen hebben de EU-leiders tijdens de Europese Raad op 28 juni in Brussel een algemeen plan voor de bestrijding van de werkloosheid onder jongeren bekrachtigd. Het Jongerengarantieplan verplicht de lidstaten ertoe om alle jongeren tot de leeftijd van 25 binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een aanbod te doen voor een baan, een plaats in het leerlingwezen of een stage.



ABVV-Metaal • J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel • Tel. 02/627.74.11 - Fax 02/627.74.90
E-mail: info@abvvmetaal.org • www.abvvmetaal.be



De EU-leiders zijn overeengekomen de 6 miljard euro die gereserveerd was voor het initiatief direct in te zetten zodat deze fondsen in 2014-2016 beschikbaar zijn.

De EU-regio's waar de werkloosheid onder jongeren meer dan 25 procent bedraagt krijgen als eerste uitkeringen. Daarnaast worden de lidstaten aangespoord om een deel van het geld uit het Europees Sociaal Fonds te gebruiken voor regelingen voor grensoverschrijdende mobiliteit van jonge werkzoekenden.

Het is goed dat er eindelijk een plan is, maar voor ons 'too little' en 'too late'. Alle aandacht van de Europese leiders ging de voorbije jaren naar de redding van de financiële sector en de besparing op de overheidsuitgaven en onvoldoende naar de Europese burgers die de kwalijke gevolgen van de crisis dagelijks ondervinden. Het exporteren van werkzoekende jongeren van Zuid- en Oost-Europa naar Noord- en West-Europa lijkt ons ook geen duurzame noch mensvriendelijke oplossing, voor geen van de betrokkenen.

De strijd tegen de jeugdwerkloosheid mag ook niet resulteren in het afglijden naar een beleid van goedkope jonge arbeidskrachten, zoals in Duitsland met zijn 7,5 miljoen mini-jobbers die het moeten stellen met 450 euro per maand. In Duitsland is de tewerkstelling gestegen in de atypische jobs ten koste van de contracten van onbepaalde duur. Die atypische jobs geven geen rechten op pensioen en gezondheidszorg; bieden geen perspectief op duurzame tewerkstelling en drukken op reguliere jobs en lonen.

Een IG Metall Jugend-enquête toont aan dat de Duitse jongere ontevreden is over zijn job. Eén derde van de -35-jarigen bevindt zich in een preciaire situatie. De Duitse jongeren vrezen permanent onzekere banen met psychische stress of problemen in de gezinsvorming, huisvesting en kredietverlening. Zij verdienen ook beduidend minder dan hun oudere collega's.

2. Arbeidsmarktbeleid

Het obsessieve bezuinigingsbeleid dat nog versterkt is sinds de crisis van 2008 leidt ertoe dat de druk op werknemers en werkzoekenden steeds groter wordt. Positieve stimulansen (bijv. werkhervattingstoeslag, opleidingspremies) worden om budgettaire redenen verminderd of afgeschaft, terwijl de tendens om werkzoekenden op hun individuele verantwoordelijkheid te wijzen sterker wordt.



Jonge werknemers worden steeds weer op hun 'verantwoordelijkheid' gewezen: verlenging van toekomstige carrières door de afbouw van bestaande uitstapregelingen, de afbouw van mogelijkheden om de loopbaan te onderbreken, zware besparingen op de rug van schoolverlaters, zoals de verlenging van de wachttijd, de verdergaande flexibilisering van contracten, arbeidstijd en inzetbaarheid.

De politieke nadruk die wordt gelegd op individuele responsabilisering dreigt bestaande collectieve problemen en oorzaken van werkloosheid buiten beschouwing te houden, zoals de discriminatie bij sollicitatie, het verouderd/onaangepast personeelsbeleid, gebrek aan werkbaar werk, de soms onmogelijke combinatie van arbeid en gezin, enz. Het beloofde maatwerk met oog voor de behoeften van de werkzoekende of werknemer dat de positieve zijde van de medaille zou moeten zijn bij een individuele aanpak blijft theorie mede om budgettaire redenen. Het overheersende politieke klimaat in Vlaanderen versterkt deze onevenwichtige benadering van de arbeidsmarkt waar de jonge werkzoekende en werkende alles in zijn/haar persoonlijke rugzak moet stockeren en overal zijn/haar verantwoordelijkheid moet nemen, terwijl collectieve voorzieningen en zekerheden worden afgebouwd.

Wij willen daarentegen een beleid dat meer voorziet in positieve stimulansen voor wie op de arbeidsmarkt komt en dat meer zekerheden in de loopbaan van de werkenden opbouwt. Werken aan werkbaar werk, een duurzame loopbaan, de aandacht opeisen voor de collectieve problemen op de arbeidsmarkt, en ook werkgevers voor hun verantwoordelijkheden plaatsen zijn hierbij essentiële uitgangspunten.

3. Onderwijs

Het watervalstelsel (ASO, TSO, BSO) aan die opdeling van het secundair onderwijs hangen veel vooroordelen vast. Het ASO wordt traditioneel als de 'hoogste' opleiding gezien, BSO als de 'laagste'. Ouders en kinderen hebben de neiging een zo hoog mogelijke richting te kiezen en als het niet lukt geleidelijk af te zakken. Die manier van denken zorgt ervoor dat scholieren dikwijls een verkeerde richting kiezen om de verkeerde redenen en zo vaak schoolachterstand oplopen.



De gevolgen zijn bekend: degradatie van technische richtingen, veel foute studiekeuzes, ongemotiveerde leerlingen, veel mislukkingen, veel studievertraging en veel leerlingen die ongekwalificeerd uitstromen.

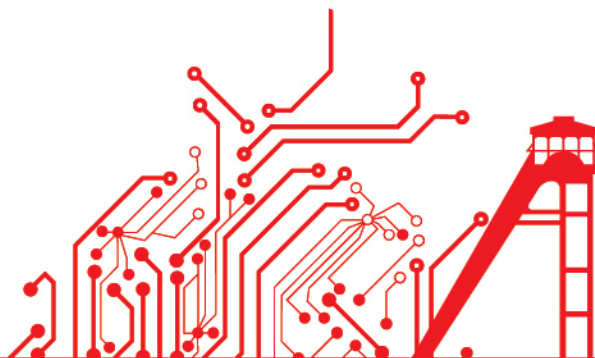
Gelukkig komt er stilaan een kentering op gang, want na een moeilijk politiek compromis zal het secundair onderwijs geleidelijk aan georganiseerd worden rond 'belangstellingsgebieden', met een bredere eerste graad om de overgang van lagere school naar secundair onderwijs vlotter te laten verlopen.

Blijft de vraag of dit voldoende is om het 'neerkijken' op technische richtingen te keren en om voldoende jongeren te motiveren om voor een technologische opleiding te kiezen. Het juridisch wegwerken van de verschillen tussen de statuten zal waarschijnlijk ook niet onmiddellijk een invloed hebben op de denkwijze van de generaties die het nog lang anders gekend hebben.

Daarom vragen wij aan het interprofessionele niveau en aan de sectoren om de inspanningen die reeds geleverd worden om jongeren en hun ouders te doen kiezen voor onderwijs gericht op de competenties en persoonlijke interesse, talenten en motivatie in plaats van op zogezegd prestige. Als jongeren vrij kunnen kiezen voor een opleiding in hun belangstellingsveld zal er een betere spreiding van profielen uit het onderwijs komen en zullen technologische jobs beter kunnen worden ingevuld. Dat is een pluspunt voor de jongeren zelf en voor de toekomst van onze industrie. Een duurzame industrie vereist een modern personeelsbeleid en goed opgeleide en gemotiveerde werknemers.

4. Sociale verkiezingen

Bij de sociale verkiezingen van 2008 boekten we een vooruitgang van 10 procent ten opzichte van 2004 en haalden we bijna 40 procent van de jongerenmandaten binnen. In 2012 hebben we deze trend niet kunnen verderzetten, maar globaal haalden we bij de jongerenmandaten nog altijd 35 procent, een resultaat dat gelijk loopt met de andere resultaten bij de arbeidersmandaten. Dat is opmerkelijk, omdat er veel minder jongerenzetels te verdelen waren en toch een belangrijk gedeelte van de jongerenzetels verkiesbaar was in een gemeenschappelijk kiescollege, dus samen met de bediendencentrales waar LBC sterker staat dan BBTK.



Dit probleem zou met één werknemersstatuut in 2016 van de baan moeten zijn.

Jongerenzetels:

	ABVV		ACV		ACLVB	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
<i>Totaal</i>	96	60	137	98	14	13
	38,87%	35,09%	55,47%	57,31%	5,67%	7,6%
		-3,78%		+1,84%		+1,93%

Dit zijn toch duidelijk positieve cijfers ondanks een verouderde wetgeving van sociale verkiezingen waar jongerenmandaten nog steeds worden verdeeld op basis van criteria die niet meer valabel zijn in de huidige arbeidsmarkt. Volgens cijfers van de VDAB is twee derde van de jongeren van jonger dan 24 jaar (nog) niet beroepsactief. Van de 28,6 procent die op die leeftijd wel al actief is op de arbeidsmarkt, werkt het gros via preciaire contracten die geen rechten genereren om deel te nemen aan de sociale verkiezingen. De lage participatiegraad van de jongeren bij sociale verkiezingen is dus niet moeilijk te verklaren.

Wij ondersteunen dan ook de visie om uitzendkrachten over het ganse jaar mee te tellen voor de bepaling van de kiesdrempel en van het aantal mandaten. Bedrijven die van uitzendarbeid gebruikmaken moeten een register bijhouden waar het aantal uitzendkrachten wordt bijgehouden. Bij de volgende sociale verkiezingen willen wij ook dat de anciënniteit die opgedaan werd als uitzendkracht bij een gebruiker wordt meegeteld als anciënniteitsvoorwaarde voor stemrecht en verkiesbaarheid.

Rond het bestaan van specifieke jongerenmandaten en de leeftijd van 25 jaar woedt al jaren een steeds heviger wordende polemiek. Het feit dat er bij de berekening van het aantal te verdelen mandaten over de beroepscategorieën een 'voorafname' is van een jongerenmandaat van zodra ze met 25 zijn, zet bij velen kwaad bloed omdat er dan uiteraard minder mandaten te verdelen zijn onder de volwassenencategorieën.

Daarom stellen wij voor om bij de eerstvolgende sociale verkiezingen, die sowieso een volledig herwerkte versie van de wetgeving vereisen, hetzelfde principe toe te passen als voor de kaderleden: de mandaten verhogen zodra ze met meer dan 15 zijn. Dan wordt niets 'voorafgenomen' en zal er minder tegenstand zijn.



De leeftijdsgrens van 25 jaar beantwoordt in geen enkel geval nog aan de realiteit op de arbeidsmarkt en wordt door tegenstanders van jongerenmandaten gretig gebruikt om de onzinnigheid van het systeem aan te klagen.

Aan deze critici stellen wij voor om zelf regels op te stellen om de toekomst van de vakbond veilig te stellen door zich aan een afdwingbare gedragscode te houden qua leeftijdsvertegenwoordiging op de lijsten die worden ingediend. Dan pas zullen ze argumenten hebben om de jongerenmandaten te schrappen.

5. Jongeren in de vakbond

Globaal genomen staan de cijfers van lidmaatschap van de vakbond in België bij jongeren in een logische verhouding tot de andere leeftijdsgroepen. Er is dan ook geen reden tot paniek.

In onze Centrale is er een lichte ondervertegenwoordiging bij de -30'ers, maar daar is de verklaring wellicht te zoeken in drie punten. Ten eerste loopt de intrede op de arbeidsmarkt steeds langer via preciaire statuten. Ten tweede woedt de crisis in onze sectoren waar de laatste jaren welig het 'last in first out'-principe is toegepast. Tot slot constateren we een gebrek aan jobcreatie in onze industriële sectoren.

Waar het schoentje wel knelt, is bij het actief participeren in de vakbondswerking. Er is een wereld van verschil tussen passief lid zijn en actief militeren.

Om jongeren te verleiden naar actief engagement moet je natuurlijk in deze tijden wel wat te bieden hebben. We zijn niet de meest 'sexy' organisatie, onze structuren zijn niet echt duidelijk, onze boodschappen zijn moeilijk en onze actiemiddelen (die dikwijls overbelicht worden in de media) zorgen regelmatig voor hinder voor wie er niet direct bij betrokken is.

De huidige generatie van jongeren is opgegroeid met een digitaal overaanbod en kan zich geen wereld voorstellen zonder Facebook, chatten, skypen, twitteren, enz.



Hier zien we een tegenstelling in vergelijking met de vorige generaties – die ook de leiding van de vakbonden in handen hebben – die opgegroeid zijn zonder PC, die internet leren kennen hebben met een inbelverbinding, die Facebook en Google Earth een schending van de privacy vinden, en Twitter te gevaarlijk. Voor jongeren is die afwijzende houding ten aanzien van wat voor hen een evidente technologie is, onbegrijpelijk.

Nochtans zijn wij in bedrijven met syndicale afvaardiging de kampioenen in dichtbij en snel interageren. Werknemers in bedrijven zonder syndicale afvaardiging hebben geen platform voor deze snelle interactie die normaal en vereist is geworden. Zij lopen het enige kanaal mis waar wij voldoen aan de moderne vereisten van moderne communicatie. Geen wonder dat wij als oubollig en niet echt ‘sexy’ doorgaan.

Maar modern communiceren is niet het enige wondermiddel, engagement wordt tegenwoordig niet gratis gegeven, daar moet iets tegenover staan: inspraak krijgen en gehoord worden en onmiskenbaar moet er de overtuiging zijn dat de boodschap authentiek is. Gelukkig scoren wij als vakbonden hier nog goed in de vertrouwensindex bij de bevolking. We hebben dus nog de kans om verdere hoofdstukken aan een modern, authentiek en toekomstgericht vakbondsverhaal te schrijven. Maar we moeten het wel doen en niet blijven wachten.

