

Het ABVV wil niet dat de eindeloopbanen in gevaar komen (21.9.11)

Het ABVV lanceert zijn campagne "Werkgevers zijn jullie bereid 50-plussers aan te werven"? (www.abvv.be). Na de intrede op de arbeidsmarkt al bemoeilijkt te hebben (precaire contracten voor de jongeren), vallen de werkgevers nu de eindeloopbanen aan. Aldus een persbericht van de vakbond.

Zeven op tien werkgevers zeggen bereid te zijn een werknemer ouder dan 50 jaar aan te werven. Dat blijkt uit een studie van IDEA Consult, uitgevoerd op vraag van het VBO. Maar de feiten spreken dit tegen: slechts 5,2% van alle nieuw aangeworven werknemers is ouder dan 50 jaar (Bron: Prof. Luc Sels, KULeuven).

Met hun eindeloopbaanmenu willen de vertegenwoordigers van de werkgevers vooral:

***de toegangsvoorwaarden tot het brugpensioen verstrengen en op termijn afschaffen**, terwijl het aandeel van de bruggepensioneerden in de leeftijdsgroep van de 50-plussers voortdurend afneemt, 68% van de bruggepensioneerden ouder dan 60 jaar zijn en de brugpensioenen de gemeenschap gemiddeld 50% minder kosten (dan de werkloosheid);

***de oudere werklozen activeren** ...terwijl vandaag slechts 2,5% van de 55-plussers opnieuw werk vindt. De studie van IDEA Consult toont het in alle duidelijkheid: hoewel een meerderheid van de bedrijven verklaart bereid te zijn om hun kaderleden tot de leeftijd van 65 jaar in dienst te houden, is slechts 30% bereid om hun oudere arbeiders in dienst te houden;

***de bescherming van de werknemers afbouwen**, ondermeer de opzegtermijnen ... terwijl de arbeiders - diegenen die de werkgevers niet tot hun 65e in dienst willen houden - zich nu al tevreden moeten stellen met belachelijk korte opzegtermijnen (56 dagen na een loopbaan van 20 jaar);

***de tijdskredietmogelijkheden** voor oudere werknemers afschaffen en vervangen door een "tijdsparrekening". Zoals in de studie onderstreept wordt, is het aan de slag blijven van oudere werknemers afhankelijk van de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden. Kortere werktijden via het tijdskrediet zijn van essentieel belang, hoewel het ABVV eerder voorstander is van collectieve arbeidstijdverkortung. Zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid onderstreept, is de tewerkstellingsgraad van de 55-plussers tussen 2005 en 2010 gestegen met maar liefst 17,3%, dankzij onder meer de eindeloopbaanmaatregelen;

***onmiddellijk de leeftijd voor vervroegde uittreding optrekken tot 62 jaar en de pensioenleeftijd tot 67 jaar** tegen 2030. Volgens het VBO zou een Belgisch werknemer drie jaar vroeger uittreden om op pensioen te gaan dan zijn Europese collega's. De gegevens van Eurostat geven echter aan dat de Belgische werknemers gemiddeld op 61,6 jaar uittreden, net zoals in de andere landen van de EU. Bovendien is het zo dat de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd de kost van de vergrijzing (- 0,1% tegen 2060) niet zal doen afnemen, zoals blijkt uit het jongste verslag van de Vergrijzingscommissie;

***de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen beperken**; dit is onrechtvaardig voor zieke of werkloze werknemers, strijdig met het verzekeringsprincipe waarop onze sociale zekerheid berust én een bestraffing van vrouwen met een atypische loopbaan. Die maatregel zou ook wel eens contraproductief kunnen zijn voor hun participatie op de arbeidsmarkt en een rem zetten op de gelijkheid man/vrouw.

Het ABVV vindt dat het niet met deze defensieve antwoorden is dat een basis zal gelegd worden voor een bloeiende economie ten dienste van de werknemers en van een duurzame ontwikkeling.

We herinneren eraan dat slechts 5,1% van de werknemers tussen 55 en 64 jaar een vorming kan volgen en dat slechts 1,96% van het BBP besteed wordt aan O&O, wat ver onder het streefdoel van 3% van de strategie Europa 2020 ligt.

Op een ogenblik dat het “generatiepact” geëvalueerd wordt, moet men zich afvragen wat er geworden is van de positieve maatregelen uit het pact die de werkgevers beloofd hadden uit te voeren, zoals een proactief leeftijdsbeleid in de onderneming, een loopbaangesprek halverwege de carrière, de overgang naar lichter werk, de problematiek van de zware beroepen,...

Tot slot zijn we verbijsterd over een andere vaststelling van IDEA Consult, nl. dat “de ondernemingen van mening zijn dat het voor de actieve 50-plussers een maatschappelijke plicht is om langer te werken en minder voor de ondernemers om 50-plussers aan te werven”.