

Wij willen niet boeten voor de fouten van de bankiers! (11.10.11)

Vandaag heeft de formateur het akkoord voor de 6de staatshervorming voorgesteld Het ABVV zal dit document analyseren maar zal in elk geval blijven ijveren voor een sterke interpersoonlijke solidariteit via een federale sociale zekerheid, federale cao's, federaal arbeidsrecht en een sterke rechtvaardige herverdelende fiscaliteit. Aldus het perbericht dat de vakbond deze namiddag verspreidde.

Het sociaal en economisch plan voor de komende regering moet nog op tafel komen, maar door de zoveelste bankencrisis in ons land dreigen de werkenden en de werkzoekenden, de zieken en mindervaliden, de gepensioneerden... opnieuw het gelag te moeten betalen.

Om hun inkomen af te vlakken, worden al allerlei voorstellen gelanceerd onder het mom van "iedereen zal zijn steentje moeten bijdragen om de crisis op te lossen".

Maar het zijn niet de gewone mensen die de schuld dragen van de economische en financiële crisis! De bankiers, aandeelhouders en speculanten graaien gretig in de pot als er winst gemaakt wordt, zonder die winst te willen delen. Nu er echter betaald moet worden door de collectiviteit om de banken (met name Dexia) te redden, spelen ze het zeer "low profile".

Een verontschuldiging voor slecht beheer hebben we nog niet gehoord, laat staan een voorstel voor teruggave van hun zitpenningen, bonussen en gouden parachutes.

Het ABVV eist een echte **openbare bank** met duidelijke doelstellingen.

Ondertussen blijkt uit statistieken dat bepaalde groepen nog altijd minder kansen op de arbeidsmarkt hebben dan anderen en dat zij het in deze crisisperiode nog veel harder te verduren hebben.

Het ABVV doet daarom een aantal constructieve voorstellen om meer mensen aan werk te helpen:

1. WERKEN AAN DE TEWERKSTELLING VAN ALLE GROEPEN

Jongeren

Het verschil in tewerkstellingsgraad van de jongeren in België tov. EU15 is niet verminderd. Vooral niet bij de laaggeschoolden en bij de jongeren van buitenlandse origine. Er werd bovendien aangetoond dat de afkomst van de werkzoekenden een invloed heeft op de tewerkstelling van de jongeren en dit ongeacht het niveau van hun diploma.

ABVV-voorstellen:

Uitvoering van macro-economische tewerkstellingsbevorderende maatregelen (cfr. relanceplan). De maatregelen die de tewerkstelling van jongeren zouden moeten bevorderen, maar waarvan de doeltreffendheid niet werd bewezen, moeten grondig herzien worden.

Invoering van doeltreffende maatregelen tegen discriminatie op basis van etnische afkomst bij aanwerving.

Uitvoering van de vroegere unanieme adviezen van de NAR:

Bijdragevermindering en activa concentreren op laaggeschoolde jongeren en jongeren van allochtone afkomst. De WIN-WIN Aktie, waarbij voor elke jongere met diploma tot en met hoger secundair onderwijs, 1.000 euro activa én bijdragevermindering toekend wordt moet stopgezet

worden.

Invoering van een gemeenschappelijke sociale beschermingssokkel voor alle vormen van alternerend leren.

Vrouwen

In vergelijking met de mannelijke werkgelegenheidsgraad (67,4%) is er nog een grote kloof te overbruggen voor vrouwen (56,5%).

In Duitsland ligt de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen op 66,1%, in Nederland 69,3%.

ABVV-voorstellen:

Deeltijds werkende vrouwen meer kans geven op voltijds werken, o.a. door een einde te maken aan het misbruik van “avenanten”, waardoor werkgevers de wetgeving omzeilen, zodat ze geen groter uurrooster moeten geven als ze te veel overuren laten presteren.

Herintreedsters stimuleren en hun ervaring gebruiken.

Kortgeschoolden

De werkgelegenheidsgraad van laag gekwalificeerde werknemers bedraagt 40,4% in België, tov. 58,5% in de EU27.

ABVV voorstel:

Er moeten banen gecreëerd worden voor kortgeschoolden in sectoren in volle ontwikkeling, zoals hulp aan personen, bepaalde openbare diensten, ...

2. VOORSTELLEN VOOR DE EINDELOOPBAAN

Uit de inventaris die de NAR (nationale arbeidsraad) opmaakte, blijkt dat alle maatregelen ten nadele van de werknemers uitgevoerd werden.

De vier maatregelen i.v.m. eindeloopbaan die niet uitgevoerd werden, zijn maatregelen waarover de werkgevers niet happig waren:

Solidarisering van de brugpensioenkost, bij aanwerving van oudere werknemers: veel werkgevers willen geen oudere werknemers aanwerven met het vooruitzicht van een brugpensioenkost.
Preventief personeelsbeleid dat rekening houdt met de leeftijd (kwaliteit van het werk, risicofactoren, toegang tot vorming/opleiding,...) ontwikkeld door de sectoren en in de bedrijven.
Recht op externe loopbaanbegeleiding.
Recht op periodieke loopbaangesprekken in het bedrijf.

Het ABVV zal bij de werkgevers verder aandringen op betere arbeidsomstandigheden die moeten leiden tot werkbaar werk voor oudere werknemers. Dit zou de al bestaande trend naar vrijwillig langer werken ondersteunen.

Meer responsabilisering van de werkgevers die oudere arbeiders ontslagen :

Het brugpensioenstelsel is nu al een uitstervend stelsel: 69% van de bruggepensioneerden is ouder dan 60 jaar. Maar dagelijks worden nog oudere werknemers na tientallen jaren dienst afgedankt

vóór de brugpensioenleeftijd. Deze mensen worden op kosten van de sociale zekerheid gezet, dikwijls voor de rest van hun leven. Vooral bij arbeiders kost dit de werkgevers niets tenzij 56 dagen vooropzeg.

Daarom:

moet de ontslagbescherming voor arbeiders van 45 jaar en ouder onmiddellijk en drastisch verbeteren en stellen wij voor dat de werkgever, die oudere werknemers ontslaat, een deel van de werkloosheidsuitkering ten laste moet nemen indien de werknemer langer dan 10 jaar in dienst was (bijv. per schijf van 5 jaar dienst: 10% van de kost van de werkloosheidsuitkering).

Een aantal obstakels voor werkhervatting wegwerken:

Een bruggepensioneerde die het werk deeltijds hervat, verliest ook pensioenrechten. Dit was niet de bedoeling van de wetgever en dit moet aangepast worden.

Solidarisering van de brugpensioenkost bij aanwerving van oudere werknemers.

3. EEN MENSWAARDIG PENSIOEN GARANDEREN

Het is sociaal én economisch belangrijk om mensen een fatsoenlijk wettelijk pensioen te garanderen op lange termijn.

De financiering zou kunnen gebeuren via een bijkomende sociale zekerheidsbijdrage (van werkgever én werknemer) van 1 %.

(Bijvoorbeeld: 1 % van de loonmassa privésector = 0,30 % van het BBP)

De bijdragen van de lage lonen moeten dan niet worden verhoogd, indien de overheid ook een inspanning levert, waarbij de belastingaftrek voor individueel pensioensparen verminderd wordt.

Ter herinnering een aantal cijfers uit de evaluatie van het zgn. Generatiepact die aantonen dat de werknemers hun inspanningen hebben geleverd:

- De tewerkstelling van 55 tot 64 jarigen steeg 1,8 keer sneller dan in de EU15

Er zijn nu 217.000 vijftigplussers meer aan de slag dan in 2005. Ook de uittredeleeftijd steeg. Het aantal bruggepensioneerden van minder dan 55 jaar daalde bijzonder sterk en ook in de groep van 55 tot 59 jaar was er een daling.

De overgrote meerderheid bruggepensioneerden is vandaag 60-plusser.

- Werkgevers blijven in gebreke: slechts 11 mensen kregen lichter werk en 50-plussers kregen minder vorming dan in 2005!

De maatregelen die moesten helpen om oudere werknemers toe te laten langer aan de slag te blijven werden niet of onvoldoende uitgevoerd: het aantal oudere werknemers dat vorig jaar vorming kon volgen lag zelfs lager dan in 2005. Er kwam geen fatsoenlijke regeling om de overgang naar lichter werk te ondersteunen, er kwam geen solidarisering van de brugpensioenkost bij aanwerving van oudere werknemers, er kwam geen recht op loopbaanbegeleiding buiten het bedrijf en evenmin recht op een tweejaarlijks loopbaangesprek voor werknemers in het bedrijf.

- Jongeren blijven in de kou, zeker als ze kortgeschoold of van niet-Europese origine zijn

De achterstand inzake jongerentewerkstelling verslechterde nog. De tewerkstellinggraad van 15 – 24- jarigen is er de voorbije vijf jaar nog op achteruit gegaan van 27,5% naar 25,2%.

In de EU 15 bedraagt de tewerkstellingsgraad 36,9%.

De situatie is bijzonder dramatisch voor jongeren die kortgeschoold en/of van niet-Europese origine zijn: bijna 36% werkloosheidsgraad bij kortgeschoolden (27,3% in EU15) en 40% bij jongeren van niet-Europese origine (tov.30,3% in de EU27).
