

Een vertrouwensklimaat creëren, is meer nodig dan een relanceplan (26.6.12)

De federale regering heeft een relanceplan aangekondigd. De ACLVB gelooft veeleer in een sociale visie en maatregelen die vertrouwen en tewerkstelling creëren dan in een relanceplan. Voor de ACLVB zijn er twee prioriteiten: het behouden en stimuleren van de volledige binnenlandse vraag in combinatie met een reëel concurrentievermogen.

Vorig jaar deze tijd trok de ACLVB nog fel van leer, samen met ACV en ABVV en andere Europese syndicale organisaties, tegen de orthodoxie van blinde besparingsplannen. Voor de Liberale Vakbond moeten die plannen nu definitief de baan ruimen voor een plan waarin economische groei en tewerkstelling centraal staan.

De ACLVB wil in de **eerste plaats** de volledige **binnenlandse vraag behouden en stimuleren**, en ziet volgende prioriteiten:

Het behoud van het uniek systeem van de automatische loonindexering voor alle lonen en sociale uitkeringen

Het optrekken van het minimumloon. De ACLVB stelt een systeem voor dat geen onderscheid meer maakt op basis van leeftijd. ACLVB zal dit eveneens aankaarten in de voorbereiding van de interprofessionele onderhandelingen

De aanpassing van het systeem van forfaitaire beroepskosten

Het stimuleren van energiebesparende maatregelen

Een eerlijke herverdeling via rechtvaardige fiscaliteit

Ten **tweede** stelt de ACLVB een **reëel concurrentievermogen** voor.

Meerwaardecreatie door een nieuwe industriële structuur is dé langetermijnstrategie die we moeten volgen. Door een gebrek aan lange termijn visie worden vorming en innovatie te vaak als kost aanzien en daarom geschraapt. De ACLVB pleit voor meer sensibilisering en het valoriseren van deze investeringen. Dit kan bijvoorbeeld door het gemakkelijker verlenen van risicokrediet. Voor de ACLVB zou eveneens een minimum aantal dagen vorming interprofessioneel moeten vastgelegd worden, met sectorale invullingen. Worden ze niet gebruikt dan worden ze omgezet in verlof. Een principe dat bijvoorbeeld al in het Paritair Comité 218 van toepassing is.

Tenslotte moet er ook binnen de sociale dialoog een **klimaat van vertrouwen** gecreëerd worden.

De syndicale organen binnen een onderneming zijn momenteel de plaats waar deze dialoog gebeurt. Veelal is er toch nog asymmetrische informatie. Werknemersparticipatie kan dit oplossen en de continuïteit en stabiliteit van een onderneming en individuele carrières optimaliseren. Het gaat hier niet om financiële participatie, maar veeleer om medeweten, meespreken en ook mee verantwoordelijkheid nemen op niveau van de vennootschap of zelfs in een multinationale omgeving.