



ABVV-Metaal
2de Statutair Congres
C-MINE GENK
21/22.11 2013

RESOLUTIES

Actualiteitsresolutie: Duurzaam werk(en)

Werkbaarheid?

Het wordt er bijna dagelijks bij ons ingepompt: we moeten en we zullen langer werken om onze pensioenen en onze ziekteverzekering voor de toekomst te vrijwaren. De inprenting werpt blijkbaar zijn vruchten af, zelfs nog het meest bij 50-plussers. Uit een enquête van Securex blijkt immers dat 50-plussers in 2013 er voor zichzelf van overtuigd zijn dat ze tot 62,8 jaar zullen moeten werken. Vorig jaar bedroeg deze subjectieve grens bij dezelfde groep 61,8 jaar. Uit dezelfde enquête blijkt bovendien dat 50-plussers ook langer willen werken dan hun jongere collega's. Een 50-plusser wil namelijk tot 61,5 jaar werken, terwijl hun jongere collega's 60 jaar voorstellen.

We stellen ook vast dat het SWT (het vroegere brugpensioen) weldra voor vijftigers een uitzondering zal vormen. In 2015 wordt de algemene regel 60 jaar waarmee we terugkeren naar de oorspronkelijke CAO nr. 17.

Kortom, de loopbaan van een vijftiger krijgt een staartje of een staart. Het probleem is dat de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven daar absoluut niet klaar voor zijn. Dat blijkt onder meer uit een eigen uitgevoerde grootschalige enquête van onze



federatie West-Vlaanderen rond 'Werkbaar werk'. De enquête werd gevoerd in 52 West-Vlaamse metaalbedrijven met een respons van 3.400 arbeiders. Een van de conclusies uit dit onderzoek is dat, in de huidige arbeidsomstandigheden, werken tot 65 jaar een onmogelijke opdracht wordt. 85 procent van alle metaalarbeiders voelen zich na het werk uitgeput, meer dan helft van alle arbeiders klaagt over nek-, schouder- en rugpijnen en ga zo maar door... Het onderzoek concludeert dat er dringend werk moet worden gemaakt van 'duurzaam werk(en)' in onze metaalbedrijven.

SD-Worx- en Securex-onderzoeken bevestigen deze tendens en merken nu al de verschuiving naar de ziekteverzekering door een opmerkelijke stijging van het ziekteverzuim, vooral bij arbeiders van 50 jaar en ouder.

Onder impuls van ABVV-Metaal en ACV Metaal werd door TOFAM Oost-Vlaanderen bij tien Oost-Vlaamse werkgevers en 600 werknemers in de metaalsector (2009-2010) een bevraging gedaan omtrent het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Uit de resultaten blijkt dat er in onze sectoren nog heel wat werk aan de winkel is om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen. Ze zijn daar alvast gestart met een paar proefprojecten.

Laat het dus duidelijk zijn: onder deze omstandigheden houden arbeiders en in het bijzonder 50-plussers het niet uit.

En tenslotte zijn de tijden voorbij waarbij een medisch verhinderde arbeider, in afwachting van zijn brugpensioen, van de band kon worden overgeplaatst naar het magazijn of de logistiek.

En wat wordt eraan gedaan?

Er is CAO nr. 104 die voorziet in het opstellen van een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers met inspraak van de Ondernemingsraad. Dergelijke werkgelegenheidsplannen zijn ongetwijfeld een belangrijke aanzet in functie van het nadenken over en organiseren van werkbaar werk in de onderneming. Maar !

- De opmaak van het plan en de mate waarin er rekening wordt gehouden met de adviezen van de vakbonden, zijn te vrijblijvend;



- Ondernemingen met 20 of minder werknemers zijn vrijgesteld, de arbeiders in de KMO's zijn dus andermaal het kind van de rekening;
- Het werkgelegenheidsplan heeft enkel betrekking op de 45-plussers, maar ook jongeren met een loopbaan in metaalbedrijven worden ooit wel eens 50 jaar of ouder!

ABVV-Metaal wil op korte termijn concrete en bindende maatregelen en pleit met name voor:

- Een sectoraal model 'duurzaam werk(en)' rekening houdend met de hele loopbaan van de metaalwerknemer;
- Een dergelijk sectoraal kader moet de belastende arbeidsomstandigheden in kaart brengen. We denken daarbij onder meer aan de fysieke belasting van de job, bandwerk, nachtwerk, continuarbeid, eentonig werk, de duur van de loopbaan, enz.;
- In functie van deze belastende factoren of de cumulatie ervan, moeten de werknemers gaandeweg over de hele loopbaan toegang krijgen tot bepaalde faciliteiten, zoals terugkeer naar dagploeg, arbeidsduurvermindering, loopbaanbegeleiding, prioritair tijdskrediet enz.;
- Een gediversifieerde steunverlening van de overheid aan maatregelen die werkbaar werk mogelijk maken;
- Het behoud van het SWT:
 - op 58 jaar in functie van een lange loopbaan en na de uitoefening van een loopbaan in een zwaar beroep;
 - op 56 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar met nachtarbeid;
 - op 56 jaar na 40 jaar loopbaan.

