

Van doelloze subsidies naar **gerichte ondersteuning** van **kwaliteitsvol werk**



De subsidies van de regering-Leterme ontwrichten de arbeidsmarkt. Ze leiden tot de structurele uitsluiting van jonge laaggeschoolden en oudere werknemers en fnuiken de vooruitgang. Ze zorgen ook voor een budgettaire ontsporing, aangezien werkgevers quasi gratis iemand kunnen aanwerven. Bovendien worden de poorten voor schijnzelfstandigheid van werknemers uit nieuwe lidstaten wagenwijd opengelaten.

38 » Werken moet lonen: wie méér uren werkt, of een loonsverhoging krijgt, moet ook zijn maandelijks netto inkomen zien stijgen. De regering-Leterme heeft voor een lagelonenval gezorgd door de manier waarop zij de maatregelen die tot doel hebben de overstap naar werk te stimuleren - de inkomensgarantie-uitkering en de werkbonus - heeft hervormd. **sp.a** werkt deze lagelonenvalen weg.

39 » Het zogenaamde ‘Win Win plan’ wordt hervormd. We zorgen ervoor dat loonkostsubsidies niet leiden tot de verdringing van werkzoekenden met een zwakker profiel. **sp.a** richt ze beter op wie het best een duwtje in de rug kan gebruiken, zoals laaggeschoolde jongeren, laagbetaalde werknemers, oudere werknemers en langdurig inactieven. Deze subsidies doven uit naarmate het oorspronkelijk productiviteitsnadeel van die werknemers daalt. Waar dat productiviteitsnadeel blijvend is (bv. voor gehandicapten), is de subsidie dat ook. Samen hiermee maakt **sp.a** de taakverdeling tussen de federale overheid en de gewesten op het gebied van tewerkstellingsmaatregelen vooruitstrevender en duidelijker.

40 » We trekken het officiële tarief van de werkgeversbijdragen (vandaag 32,25 procent) onder de 30 procent, door een herschikking en vereenvoudiging van de tientallen bestaande banenplannen. Dit is een belangrijk signaal naar buitenlandse investeerders. De zogenaamde ‘lage lonencomponent’ in de structurele bijdragevermindering versterken we verder. Samen met de sociale partners harmoniseren

en vereenvoudigen we de veelheid aan bestaande doelgroepverminderingen. We helpen ondernemingen vooruit die investeren in de blijvende inzetbaarheid van hun mensen door de invoering van een doelgroepmaatregel ‘opleiding en vorming’. Op die manier worden lastenverlagingen en subsidies gekoppeld aan engagementen inzake werk. Die doelgroepkorting kan in de plaats treden van een aantal bestaande maatregelen zoals de startbaankorting, de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren en de bijkomende doelgroepkorting voor jongeren tot 29 jaar met een laag loon.

“We stimuleren ondernemingen om te investeren in hun menselijk kapitaal. Ze moeten werkbaar werk aanbieden.”

41 » Jongeren moeten, zodra ze de schoolbanken verlaten, snel werkervaring kunnen opdoen. Een langere periode van inactiviteit tekent immers de hele verdere loopbaan. Daarom geven we loonsubsidies aan werkgevers die laaggeschoolde jongeren, of geven we jongeren die dreigen in langdurige werkloosheid te verzeilen, de kans werkervaring op te doen. Die subsidies zijn groter als ze in de in de arbeidsovereenkomst een opleidingsluik voorzien. Met de lokale overheden worden werkervaringsplaatsen voor langdurig werkzoekende jongeren gecreëerd.

42 » Om oudere werknemers aan de slag te houden, moedigen we ondernemingen aan om te voorzien in aangepast werk. Elke vorm van discriminatie bij ontslag op basis van leeftijd is uit den boze. Werkgevers investeren het best in de vooruitgang van hun werknemers door hen verder op te leiden en hen kansen te geven om hun jobinhoud aan te passen. Als zij de overstap maken naar aangepast werk – met veelal een lager loon – compenseren we het inkomensverlies (gedeeltelijk) met een toeslag van de RVA. Een

dergelijke overstap mag geen negatief effect hebben op hun sociale zekerheidsrechten. Oudere inactieven terug aan het werk krijgen, vereist dat werkgevers allemaal samen hun houding tegenover ouderen wijzigen. Daarbij vooruit geholpen door loonkostverlagingen, het solidariseren van mogelijke latere kosten bij vervroegde uittredingen van die werknemers en een hogere overheidstussenkomst in de opleidingskosten van oudere werknemers.

43 » Het kan niet dat vrouwen voor de zelfde functie en het zelfde aantal uren werk, nog steeds minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Om het probleem per onderneming zichtbaar te maken, vermeldt elke onderneming de relevante gegevens in de sociale balans. Ondernemingen die niet werken met genderneutrale functieclassificaties of discrimineren inzake de toekenning van aanvullende voordelen of opleidingen worden uitgesloten van bepaalde steunmaatregelen.

44 » De combinatie werk en gezin verbeteren we door het recht op ouderschapsverlof uit te breiden

(tot zes maanden per ouder en twaalf maanden voor alleenstaande ouders) en overdraagbaar te maken tussen de ouders. De bestaande anciënniteitsvereiste van 12 maanden bij dezelfde werkgever schrappen we, behalve als het gaat om voltijdse afwezigheden van meer dan 2 maanden. We stimuleren de sociale partners en werkgevers om samen aandacht te hebben voor de werk-privébalans van de werknemers via aangepaste werktijden (bijvoorbeeld glijdende werkuren), een vooruitstrevende IT-omgeving voor thuiswerkers, en een proactief competentiebeleid met polyvalente werknemers, die werk van collega's kunnen overnemen.

45 » De loon- en arbeidsvoorwaarden komen in een aantal sectoren steeds meer onder druk te staan. Dat komt door de moordende concurrentie van enerzijds schijnzelfstandigen en anderzijds buitenlandse arbeidskrachten, die aan 'dumpingprijzen' worden aangeboden door schimmige bemiddelaars en uitzendkantoren die de Europese detachingsregels misbruiken. **sp.a** voert daarom een hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling in. Deze maakt opdrachtge-



OOK JONGEREN KRIJGEN KANS OP DE ARBEIDSMARKT

vers en hoofdaannemers rechtstreeks aansprakelijk voor de lonen en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van hun onderaannemers.

46 » Risicovolle jobs, die vroeger uitgevoerd werden in goed georganiseerde ondernemingen met goede veiligheidsdiensten en arbeidsgeneeskundige diensten, worden meer en meer uitbesteed en in onderaanneming uitgevoerd. Daarbij wordt geconcentreerd op kosten. Dit mag uiteraard niet ten koste gaan van de veiligheid en gezondheid van de werknemers. We actualiseren de Welzijnswet in het licht van nieuwe arbeidsvormen zoals outsourcing, onderaanneming, tijdelijke contracten,... We laten niet toe dat een duale arbeidsmarkt ontstaat op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk.

47 » We verbeteren op korte termijn het sociaal statuut van de uitzendkrachten. Daarbij werken we het misbruik van opeenvolgende dagcontracten weg. Dagcontracten kunnen slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden. We stoppen de onzekerheid van uitzendkrachten die gevangen zitten in een opeenvolging van tijdelijke overeenkomsten bij eenzelfde gebruiker. En we laten de prestaties die werden geleverd als uitzendkracht bij een gebruiker als anciënniteit meetellen, indien die gebruiker de uitzendkracht aanwerft.

48 » Het federale werkgelegenheidsbeleid zal de initiatieven, die de gewesten via hun economisch en innovatiebeleid ontwikkelen om de transformatie te maken naar de economie en de industrie van de toekomst, vanuit haar bevoegdheden ondersteunen. Dit door in overleg met de sociale partners de fiscale en parafiscale tewerkstellingsmaatregelen zo te oriënteren dat ze de creatie van een innovatieve jobs stimuleren. Er moet volop worden geïnvesteerd in vorming, onderzoek en innovatie. Onze economie moet de omslag maken naar een groene, milieuvriendelijke economie, waarin altijd ruimte blijft voor werk voor lageropgeleiden.

49 » Het onderscheid tussen het arbeider- en bediendestatuut dateert uit de 19de eeuw en is compleet achterhaald in de economie van vandaag. Laat staan in die van morgen. Zo snel mogelijk wordt een einde gemaakt aan deze ongelijke en onrechtvaardige discriminatie van arbeiders. De ontslagbe-

scherming van arbeiders verbeteren we aanzienlijk. Arbeiders en bedienden krijgen bij ziekte een zelfde recht op gewaarborgd maandloon ten laste van de werkgever, en de carensdag schaffen we af.