

UNTER DEN TALAREN...

Da sollte gelüftet werden, Durchzug wurde angekündigt. Zumindest verbal hörte sich das alles sehr, sehr gut an. Das „Silo-Denken“ werde abgeschafft, die Minister und insbesondere die Regierung als Ganzes sollten sich der unterschiedlichen Problemfelder annehmen und gut strukturierte und vor allem schnelle Lösungen bringen, anstatt auszusetzen.

Nun, mehr als anderthalb Jahre, ein Referendum später und mitten in einer EU-Präsidentschaft muss man leider feststellen, dass, außer gesellschaftspolitisch, wenig Handfestes vorzuweisen ist. Beim Versuch einer Wiederbelebung der Tripartite und des Sozialdialogs steht eine endgültige Bewertung zwar noch aus, doch ist bereits jetzt absehbar, dass zwei einzelne Abschlüsse – einmal mit den Gewerkschaften und einmal mit den Arbeitgebern – in der Summe etwas völlig anderes darstellen als ein Dreierabkommen mit dem konkret gearbeitet werden kann ohne permanentes Störfeuer aus der einen oder anderen Ecke.

Überhaupt kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, die Regierung habe bisher jedwede Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften gescheut. In einer Art vorausseilendem Gehorsam wird die alte Index-Regelung wieder eingeführt ebenso wie die Personalvertretung gegen den Widerstand der Arbeitgeber reformiert. Zum Index meint ein Regierungsmitglied, man solle nicht immer wieder mit dem Kopf gegen die gleiche Mauer rennen, bei der Reform der Personalvertretung werden die Arbeitgeber nicht einmal mehr im zuständigen Ausschuss gehört. Vielmehr wird das Mantra von der „Modernisierung und Demokratisierung“ der Arbeitswelt immer wieder heruntergebetet, die Arbeitgeberpositionen werden sogar öffentlich diskreditiert und als Phobien einiger weniger abgetan wohingegen die meisten Unternehmer keinerlei Probleme mit den beabsichtigten Änderungen haben. Dass dem NICHT so ist dürften die aufeinanderfolgenden negativen Gutachten der Handwerkskammer zur Genüge beweisen.

Der Elternurlaub wird flexibilisiert OHNE die Belange der Unternehmen nach geschmeidigeren Arbeitszeiteinrichtungen zu berücksichtigen. Vor allem jedoch, ohne die Bedingungen zu respektieren, die die Arbeitgeber an ihr prinzipielles Einverständnis, überhaupt über „Elternurlaub nach Wunsch“ zu reden gebunden hatten, nämlich Einverständnis des Arbeitgebers und Abänderung des Kündigungsschutzes. So kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass entweder die Regierung einen Teil des Abkommens mit den Arbeitgebern nicht respektiert oder dass die Familienministerin „ihr Ding“ Elternurlaub unbedingt durchziehen will.

Kurz vor der Sommerpause und ohne viel Federlesens wurden im Parlament die Bestimmungen des „reclassement“ zu Ungunsten der Unternehmen reformiert:

Mehr interne Reklassierung, schärfere Sanktionen, man wird es den Betrieben schon zeigen! Scheinbar ist Arbeit nur noch etwas, das bei der Gestaltung der Freizeit im Wege steht und das man eben zur Finanzierung letzterer braucht. In Zukunft müssen Unternehmen wohl mehr und mehr in Beschäftigungs- statt in Arbeitsplätze investieren, um den Anforderungen der unterschiedlichen Gesetzgebungen gerecht zu werden.

Weitere Nettigkeiten gegenüber den Gewerkschaften gefällig? Nun, wie wär's mit dem Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst das bekanntlich keiner wollte und dann doch plötzlich da war, eine Analogie zur Jungfrau und dem Kind? Bei der Pflegeversicherung werden kurzerhand die Beiträge angehoben werden – Wetten? – nur um ja nicht über Arbeitsbedingungen und Strukturen reden zu müssen.

Und in solch einem Umfeld sollen die Betriebe 5000 zusätzliche Arbeitsuchende über die ADEM einstellen? Dabei sieht das momentan nicht einmal schlecht aus, glaubt man der Arbeitslosenstatistik. In der Tat hat die Konjunktur kräftig angezogen und einige Sektoren stellen auch wieder ein – seinerseits hatte das Handwerk nie damit aufgehört!

Die Zusammenarbeit mit der ADEM wurde seitens der Arbeitgeber konkretisiert in einem Partnerschaftsprogramm. Die Handwerkskammer hat ihrerseits ein Kooperationsabkommen mit der ADEM unterzeichnet mittels dem Aus- und Weiterbildung Arbeitsuchender erleichtert werden sollen. Die Fédération des Artisans hat die Mitgliedsbetriebe befragt, wo konkret bei der ADEM der Schuh drückt und die Ergebnisse an die Verantwortlichen weitergeleitet. Die Kompetenzzentren für Gebäudetechnik und Ausbau wurden vor wenigen Wochen lanciert. Das IFSB hat ein Projekt „green jobs“ angeleiert, um jungen Arbeitsuchenden im Bereich der Energieeffizienz eine erste Ausbildung anzubieten.

Auf der anderen Seite hingegen lässt die nächste Ungeheuerlichkeit nicht lange auf sich warten und äußert sich im von Regierungsvertretern formulierten gewerkschaftlichen Wunsch, die 52-Wochen-Regelung doch bitte schön zu kippen, andernfalls ein Arbeitsvertrag ja völlig überraschend zu Ende kommen könnte. Wieder einmal soll der Betrieb es richten. Aus Sozialversicherungsleistungen erwächst eine Art Beamtenstatut mit lebenslan-

gem Anrecht auf einen einmal ergatterten Arbeitsplatz. Es ist ja auch vollkommen logisch, dass man Lust auf Arbeitsplatzschaffung bei Unternehmern zuerst einmal dadurch stimulieren will, dass man den bereits Beschäftigten ihren Arbeitsplatz festbetoniert...

Dann wird politisch auch nur sehr wenig unternommen, um den legitimen Erwartungen der Unternehmen entgegenzukommen. Alles was auch nur in die Nähe von „brisant“ kommt, wird bestenfalls in Arbeitsgruppen vertagt um nie wieder aufzutauchen. Es ist entweder „kompliziert“ (sprich mehrere Texte nebeneinander bearbeiten) oder „politisch nicht durchsetzbar“ (die Gewerkschaften sind nicht so begeistert) oder „schwierig“ (Allerweltsbegriff wenn sonst nichts mehr geht).

Bei der Organisation der Arbeitszeit fordern Luxemburger Unternehmen eigentlich nur das, was seit Jahren europäischer Standard ist, nämlich eine Referenzperiode von 4 Monaten. Daneben sollen die Bestimmungen zum Arbeitsplan und dessen Abstimmung mit der Referenzperiode besser aufeinander abgestimmt und die Gesetzgebung generell präzisiert werden. Im Abkommen zwischen UEL und Regierung vom Januar signalisierte letztere hier ausdrücklich, den Unternehmen entgegenkommen zu wollen. Und schon geht das gewerkschaftliche Gejaule los: Stress, Hetze, unmenschliche Arbeitsbedingungen, Ausbeutung, Flexibilisierung im alleinigen Interesse der Arbeitgeber und dergleichen Schwachsinn mehr. Um an den eigentlich legitimen Forderungen der Arbeitgeber im Bereich der Arbeitsorganisation einen politischen Erstickungstot zu vollbringen, fordert die Gewerkschaft vorab die Einführung einer 6. Urlaubswoche mit zeitgleicher Arbeitszeitverkürzung bitte schön...

Wir unterstellen der Gewerkschaft an dieser Stelle mal, es ginge ihr gar nicht um mehr Urlaub oder weniger Arbeit – insbesondere die Gewerkschaftsmitglieder aus dem Privatbereich wollen ARBEITEN und Geld verdienen - vielmehr geht es ihr darum, die Flexibilisierungsdiskussion im Keim zu ersticken. Wenn nur möglichst viele möglichst unmögliche Gegenforderungen zur Flexibilisierung gestellt werden, dürfte es dieser Koalition nicht besonders schwerfallen, die Mitte zwischen den Antagonisten zu treffen und einfach nichts zu verändern. Das Handwerk ist jedenfalls gespannt auf die Vorlage, mit der Arbeits- und Beschäftigungsminister Schmit diesen politischen Kraftakt angehen will und welche Schmerzensgeldzahlungen den Arbeitgebern im Gegenzug zugemutet werden.

In besagtem Abkommen steht auch, die Regierung werde die Mindestlohngesetzgebung klären will was die Zuerkennung des qualifizierten Mindestlohnes nach 10 Jahren angeht. Gespräche mit den Sozialpartnern haben stattgefunden, der Reinigungssektor hat seinerseits bereits vor dem Sommer einen Tarifvertrag unterschrieben, so dass eigentlich Ruhe an der Front herrscht. Worauf warten wir also?

Beim Verwaltungsaufwand haben die Betriebe noch immer keinerlei Verbesserungen bemerkt. Aus dem Omnibus wurde nach recht überschwänglichem TGV-Gerede bestenfalls ein Bummelbus, der entsprechende Gesetzentwurf der vorigen Regierung wurde um das Kapitel „Umwelt“ erleichtert und verschwand in den Mäandern des parlamentarischen Gewusels. Bereits im Februar sollten eigentlich die Wirtschaftsverbände erfahren, wie es denn konkret weitergehen soll mit der administrativen Vereinfachung. Nichts ist seitdem passiert. Omnibus II lässt auf sich warten, obwohl doch gerade hier Wachstumspotential ohne sozialen Zündstoff darauf wartet, mobilisiert zu werden. Aber scheinbar ist auch eine Umweltgewerkschaft eine Gewerkschaft, also wartet man lieber einmal weiter ab.

Umweltverwaltung und Wasserwirtschaftsamt, um nur die zu nennen, die am meisten für Unmut bei den Betrieben sorgen, sollten reformiert werden. Bei den Unternehmen ist nur eines zu sehen: Prozeduren ohne Ende ohne dass ein Ausweg oder gar Besserung in Sicht seien! Im Gegenteil, insbesondere beim Wasserwirtschaftsamt tanzt seit einigen Monaten der Bär!

Nun erwartet nicht einmal die Fédération des Artisans, dass die Regierung besagtes Abkommen binnen 6 Monaten integral umzusetzen hätte (obschon, warum eigentlich nicht?). Allerdings müsste man doch legitimer Weise zumindest in Ansätzen erkennen, wo die Reise hingehen soll. Beschäftigung möglichst vieler Arbeitnehmer ist kein natürliches Ziel eines Unternehmens, das sich erfolgreich am Markt behaupten will. Vielmehr entsteht Beschäftigung quasi von selbst, wenn die Rahmenbedingungen stimmen und die Umsätze vom Wachstum gezogen werden. Beschäftigung findet nicht statt, weil es sich Regierung und Sozialpartner so sehr wünschen. Beschäftigung findet nicht GEGEN die Unternehmen statt, sondern mit ihnen. Dafür müssen die Rahmenbedingungen stimmen, und in diesem Zusammenhang insbesondere jene Punkte, die im Abkommen mit der Regierung zurückbehalten wurden.

Der Muff von 1000 Jahren ist nochmal anderthalb Jahre älter geworden. Höchste Zeit für einen ordentlichen Windstoß!



COMME UNE ODEUR DE RENFERMÉ

On avait annoncé un vent nouveau. Une grande bouffée d'air frais. Des annonces qui ont eu tout pour séduire. La coalition a voulu décloisonner l'action politique en adressant ensemble - en tant que collègue - les problèmes les plus pressants qui préoccupent le Luxembourg depuis des années.

Aujourd'hui, 18 mois et un référendum plus tard, on doit constater qu'à part des réformes sociétales, le bilan gouvernemental reste relativement maigre. En ce qui concerne la relance du dialogue social, une évaluation définitive reste à faire. Toujours est-il que deux accords séparés, dont l'un avec les employeurs et l'autre avec les syndicats, n'ont pas la même qualité qu'un accord conclu entre les partenaires sociaux dans le cadre d'une tripartite.

Généralement, le gouvernement semble vouloir éviter à tout prix la moindre confrontation avec les syndicats. Sans réelle pression, le gouvernement a réintroduit le mécanisme de l'indexation des salaires et a forcé la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises en ignorant tout simplement les objections motivées des employeurs. Au sujet de l'indexation des salaires, un membre du gouvernement a déclaré que les employeurs s'obstinaient à foncer, tête baissée, toujours dans le même mur. La réforme du dialogue social était prisee comme « modernisation démocratique » du monde du travail, nonobstant le fait que les entreprises sont confrontées à un système encore plus lourd et onéreux, et que les avis négatifs de la Chambre des Métiers ont clairement montré et motivé le refus de l'artisanat.

Le congé parental a été flexibilisé sans prendre en considération la demande des entreprises de pouvoir profiter, elles aussi, d'un cadre plus flexible en matière de temps de travail. Même l'accord préalable de l'entreprise à une demande de congé parental aménagé d'un salarié, qui a pourtant conditionné l'accord des employeurs à la réforme, a été dilué par le gouvernement. Le même constat vaut pour la protection contre le licenciement pendant le congé parental qui risque maintenant de tourner en blanc-seing absolu pour le salarié. Dans ce dossier aussi l'impression prévaut que les engagements pris envers les employeurs ne semblent pas arranger les affaires du gouvernement.

A quelques jours des vacances politiques, la Chambre des Députés a réformé la procédure de reclassement en défaveur des employeurs. Davantage de reclassements internes et des conditions plus contraignantes pour les entreprises. Au Luxembourg, le travail est en passe de devenir en premier lieu en obstacle au temps libre et aux loisirs. Les entreprises devront donc investir davantage dans des mesures d'emploi que dans la création de postes supplémentaires afin de se conformer à une législation de plus en plus contraignante.

En ce qui concerne les syndicats, ce gouvernement dépense sans compter. L'accord salarial dans la fonction publique est honoré et on peut déjà aujourd'hui s'attendre à une hausse des cotisations de l'assurance dépendance pour ne pas devoir discuter du financement des prestataires et des conditions de rémunération dans ce secteur.

Et c'est dans un tel environnement que les employeurs devront recruter 5.000 demandeurs d'emploi supplémentaire via l'ADEM. La conjoncture favorable semble effectivement avoir un effet positif sur l'emploi. Certains secteurs recrutent. L'artisanat, de son côté, a créé de l'emploi même au plus profond de la crise.

Plusieurs organisations ont déjà concrétisé leur collaboration avec l'ADEM. La Chambre des Métiers p.ex. s'engage dans la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi. La Fédération des Artisans a réalisé une enquête auprès de ses membres pour dégager des pistes susceptibles d'améliorer leurs relations avec l'ADEM. Les Centres de Compétences dans les domaines de l'équipement technique et du parachèvement nouvellement créés sont aussi appelés à jouer un rôle dans l'employabilité des chômeurs. L'IFSB a initié le programme « green jobs » pour proposer aux jeunes des formations dans le domaine de l'efficacité énergétique.

Le « merci » gouvernemental ne se fait pas attendre. Sur pression des syndicats, certains membres du gouvernement veulent reformer la réglementation qui met fin au contrat de travail après une absence de 52 semaines. Ce seront dès lors les entreprises et non plus la sécurité sociale qui seront responsables de la maladie de long terme et de l'invalidité. Ce n'est certainement pas comme cela qu'on donnera la confiance aux entreprises pour créer des emplois supplémentaires.

En général, le gouvernement fait preuve de très peu de courage pour aborder les dossiers qui intéressent les entreprises. Le problème est soit « trop compliqué » quand plusieurs législations sont touchées, soit « politiquement pas réalisable » quand les syndicats risquent de ne pas être d'accord ou simplement « difficile » quand d'autres excuses plus pertinentes font défaut.

Dans le dossier de la flexibilisation du temps de travail, les employeurs ne demandent pas plus que l'application de la période de référence de 4 mois prévue par la

directive européenne afférente. A l'occasion de l'accord trouvé avec l'UEL, le gouvernement s'est engagé à faire des adaptations en vue de moderniser l'organisation du temps de travail. La réaction des syndicats ne s'est pas fait attendre. Au lieu de discuter ces propositions légitimes, elles ne font que revendiquer la réduction générale du temps de travail et une 6^e semaine de congé.

La question est de savoir si les syndicats veulent vraiment plus de congé et une réduction du temps de travail. Notamment les salariés du secteur privé sont demandeurs pour travailler et gagner de l'argent. Il est probable que la tactique des syndicats consiste à tuer dans l'œuf toute réflexion sur un aménagement du temps de travail par des revendications contraires. Le gouvernement aura à trancher entre deux positions antagonistes et la solution de facilité sera celle de ne rien changer au modèle actuel. L'artisanat attend avec impatience les propositions du ministre du Travail et de l'Emploi pour débloquent ce dossier et de savoir quelles seront «les contreparties» d'un éventuel accord.

Le même accord conclu entre le gouvernement et l'UEL prévoit une solution au problème du salaire social minimum qualifié après une ancienneté de 10 ans dans les secteurs concernés, dont celui du nettoyage. Les discussions entre partenaires sociaux ont eu lieu, le secteur du nettoyage vient de signer une convention collective. Qu'est-ce qu'on attend pour concrétiser les décisions de l'accord ?

Aucune amélioration du côté de la simplification administrative. En tout cas pas pour les petites entreprises. La loi dite «omnibus» promue en loi «TGV» n'avance que très péniblement. Amputé du volet «environnement», le projet s'est perdu dans les méandres parlementaires.

Depuis février, les organisations d'employeurs sont sans nouvelles, alors que «l'OmnibusII» devrait déjà être sur les rails. Le potentiel de croissance de ce projet est pourtant considérable. Apparemment les syndicats écologiques ont eux aussi les arguments qu'il faut pour impressionner le gouvernement.

L'administration de l'environnement et l'administration de la gestion de l'eau, qui sont responsables d'innombrables lourdeurs administratives, doivent être réformées. A l'heure actuelle, rien de concret n'a percé jusqu'aux administrés qui croulent toujours sous les procédures et les délais.

La Fédération des Artisans ne dit pas que le gouvernement doit transposer tout l'accord endéans 6 mois. Toujours est-il qu'on souhaiterait avoir du moins une indication quant à la direction que le gouvernement entend emprunter dans ces dossiers.

Générer de l'emploi n'est pas une fin en soi pour une entreprise. L'emploi est plutôt la résultante d'un enca-

drement performant et d'une croissance de l'activité et non pas le fruit d'un décret politique. L'emploi ne se crée pas contre les entreprises mais avec les entreprises. C'est dans cette perspective que l'implémentation rapide des différents points de l'accord est si important.

Entretemps l'odeur de renfermé a une année en plus. Grand temps de donner enfin un bon coup de vent.



Fédération des Artisans

Romain Schmit | Secrétaire général

T +352 42 45 11 - 26 | E.r.schmit@fda.lu

Stressful Business ?

Try an Efficient Financial Partner !

“Efficient” means that our clients enjoy our “first-time-right” attitude. We answer extra quickly and get the job done even faster because we know you don't want to waste any time.

Go on, just try us.

ING www.ing.lu/business

ING Luxembourg, Société Anonyme - 63, route d'Esch, L-9988 Luxembourg - R. CS. Luxembourg B.6041