



Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht



Marc De Vos

Directeur

Itinera Institute

De wonderen zijn blijkbaar de wereld nog niet uit. De eeuwigdurende durende processie van Echternach over de afschaffing van het fossiele onderscheid tussen arbeiders en bedienden komt zowaar in een bescheiden stroomversnelling. Het ACV heeft namelijk zijn desiderata publiek gemaakt. Maar het dure voorstel van één maand opzeg per begonnen dienstjaar voor alle werknemers jaagt de werkgevers meteen in de gordijnen. Ontslagrecht blijkt nog steeds de struikelsteen voor een eenheidsstatuut. Apothekersdiscussies over de lengte van opzegtermijnen zijn echter al even uitzichtloos als misplaatst. We hebben vooral behoefte aan nieuw ontslagrecht.

Niemand betwist dat de apartheidskloof tussen arbeiders en bedienden moet gedicht worden. Op het vlak van ontslag behoort de Belgische arbeider bij de

minst beschermde werknemers van heel Europa. De Belgische bedienden krijgen ontslagtermijnen die vaak bij de beste van Europa behoren. Bovenop dit manifeste onrecht moeten we vaststellen dat ontslag veelal gedenatureerd wordt tot een kassamoment. In principe dienen opzegtermijnen de ontslagen werknemer voldoende tijd te bieden om een gepaste nieuwe job te vinden. Ondertussen blijft hij werken met recht op sollicitatieverlof. In de praktijk staat ontslag meestal gelijk met langs de kassa passeren. Opzegtermijnen worden zelden gepresteerd. Er wordt een zak geld betaald en klaar is Kees.

Ontslagharmenisatie in een eenheidsstatuut moet daarom een dubbele finaliteit hebben: de lat gelijk leggen voor iedereen – uiteraard – maar ook de finaliteit van wedertewerkstelling opnieuw in de kern van ontslag brengen. Die finaliteit overstijgt de positie van de ontslagen werknemer. De manier waarop we ontslag organiseren, heeft namelijk een belangrijke weerslag op de functionering van de hele arbeidsmarkt.

Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht

De Belgische arbeidsmarkt is structureel ziek. Ongeacht de jojo van de conjunctuur, schieten we schromelijk tekort in de realisatie van het menselijk kapitaal in onze samenleving. Zij die het geluk van een vaste baan hebben, geraken daarin vastgeroest. We hebben zowat de hoogste gemiddelde anciënniteit van Europa. Dat is niet goed voor de ontwikkeling en de productiviteit van de werknemers en komt hen uiteindelijk duur te staan. Eens de 45 voorbij, verdampen de kansen op een nieuwe job. Oudere werknemers worden letterlijk afgeschreven in vervroegd pensioen. Gebrek aan circulatie en mobiliteit op de arbeidsmarkt vertaalt zich ook in gebrek aan kansen voor nieuwkomers en buitenstaanders. Werklozen zijn in België gemiddeld langer werkloos dan in veel andere landen en stranden zo vaak in een negatieve spiraal. De positie van jongeren, laaggeschoolden of migranten is schrijnend.

De verstarring van de Belgische arbeidsmarkt is vandaag al ondraaglijk. Maar in de toekomst dreigt zij dodelijk te worden. We kunnen de vergrijzing alleen maar betalen door een algemene mobilisatie van onze talenten op de arbeidsmarkt. Dat is een "do or die" voor onze welvaart en onze sociale zekerheid. Er moeten meer mensen werk vinden en die moeten langere carrières kunnen maken. Dat zal alleen maar kunnen door meer variatie tijdens de loopbaan. Daarin speelt ontslag een belangrijke rol.

De noodzaak van langere en wisselende



De noodzaak van langere en wisselende carrières betekent dat ontslag een cruciale omschakelfunctie krijgt. Ontslag is niet het einde, maar een nieuw begin in een carrière die typisch meerdere banen zal kennen.

carrières betekent dat ontslag een cruciale omschakelfunctie krijgt. Ontslag is niet het einde, maar een nieuw begin in een carrière die typisch meerdere banen zal kennen. Ontslagrecht moet daarom twee essentiële pijlers hebben, die de klassieke finaliteit van ontslag in ere herstellen: een pijler inkomenszekerheid en een pijler van wedertewerking. Belangrijk is dat de tweede pijler daarbij echt maatwerk toestaat. De wensen en de positie van elke werknemer verschillen. Ontslagrecht moet daarop inspelen.

Hoe kunnen we dat nu concreet realiseren? Ontslag is maar één van die gebeurtenissen of keuzes die carrière van mensen vorm geven. Er zijn er ook andere, zoals kinderen, ziekte, ouderenzorg, zelf ouder worden, een nieuwe opleiding, een sabbatperiode en zo meer. Ideaal is een vehikel dat een raamwerk biedt om al deze gebeurtenissen op te vangen en te begeleiden.

Dat kan onder de vorm van een loopbaanrekening die doorlopend wordt gefinancierd en die wordt aangesproken wanneer de nood zich aandient, ook ingeval van ontslag. Op het einde van de carrière kan het restbedrag een mooie spaarpot geven die het pensioen aanvult.

Ziehier dus een ruwe blauwdruk voor een nieuw ontslagrecht. Voor elke werknemer wordt een loopbaanrekening aangelegd waarin werkgever en werknemer bijdragen storten. De loopbaanrekening volgt de werknemer als een rugzak doorheen de carrière. Bij ontslag kan de loopbaanrekening aangesproken of bijgestort worden voor de twee pijlers van het ontslag: inkomensuitkering en ondersteuning voor nieuwe tewerking. De verdeling van de bijdragen over de

twee pijlers wordt wettelijk geregeld, maar de besteding ervan kan variëren. De dekking voor inkomensuitkering moet overeenstemmen met een opzegperiode die voor iedereen gelijk is.

Op die manier kunnen meerdere vliegen in één klap worden geslagen. Ontslag wordt niet alleen uniform, maar ook transparant voor de werkgever, flexibel voor de werknemer en efficiënt voor de arbeidsmarkt. Uiteraard moet er over modaliteiten gepraat worden. Uiteraard moet er gewaakt worden over de totale ontslagkost. Maar de essentie is een modern en toekomstgericht ontslagrecht, waarin overigens enkele Europese landen ons voorafgaan.

De doelstelling van een eenheidsstatuut mag dus niet beperkt blijven tot harmoniseren. We moeten vooral veranderen en verbeteren. Het ontslagrecht is daarbij een katalysator. Laten we ophouden met de starre vergrootlens en de visionaire wijdhoeklens pakken. De Belgische arbeidsmarkt snakt naar een nieuwe visie. Het dossier van arbeiders en bedienden is daarvoor een historische opportuniteit die we niet mogen missen.

Marc De Vos

Directeur van het Itinera Institute
Docent UGent

Opiniestuk in De Standaard van 23 maart 2009

Onafhankelijke denktank en doetank voor duurzame economische groei en sociale bescherming.
"Think-tank" et "do-tank" indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org