



## M moderniseer het ontslag

2011/78  
12 | 10 | 2011



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

De zogenaamde "Formule Claeys" wordt sinds 1974 gebruikt om de opzegtermijnen voor bedienden te berekenen. Deze week werd de nieuwe versie van de formule aan de pers voorgesteld. De specialisten achter de rekenkunde willen er meteen de laatste versie van maken. Ze stellen voor opzegvergoedingen in de toekomst forfaitair te bepalen op één maand per jaar anciënniteit, met een minimum van drie en een maximum van twaalf maanden. Daarmee wordt dan voldaan aan de noodzaak om voor arbeiders en bedienden de lat gelijk te leggen.



Marc De Vos  
Directeur Itinera Institute

Het voorstel heeft in elk geval het voordeel van de duidelijkheid. Op dat vlak scoort het beter dan het complexe compromis dat vakbonden en werkgevers eerder dit jaar bijeen zwoegden. Die gingen onbegrensd voor drie maanden opzeg per schijf van vijf jaar anciënniteit, maar met allerlei stappen en modaliteiten die het geheel ondoorzichtig maakten. Intussen heeft ons aller Grondwettelijk Hof geoordeeld dat een andere gelijkschakeling verplicht is tegen medio 2013.

Het is dus tijd voor bezinning. Die moet vooral dienen om het perspectief te verbreden. Het is uiteraard belangrijk dat opze-

gtermijnen en –vergoedingen gelijk worden getrokken. Maar we moeten ons vooral afvragen waarvoor ontslagbescherming dient. Theoretisch dient de opzeg de werknemer toe te laten een nieuwe en gelijkaardige job te vinden. Van dat actieve perspectief komt echter niet veel in huis: het gaat de facto alleen over de zak geld.

We hebben nood aan meer visie. We moeten de weegschaal inruilen voor de breedbeeldcamera. De cruciale uitdaging voor onze arbeidsmarkt is meer mensen beter en langer actief houden. Dat vergt dynamische, wisselende loopbanen met meerdere jobs, en een voortdurende investering in

“

De cruciale uitdaging voor onze arbeidsmarkt is meer mensen beter en langer actief houden. Een modern ontslagrecht kan daarbij helpen.

”

talent. Een modern ontslagrecht kan daarbij helpen. De doelstelling mag niet beperkt blijven tot harmoniseren: we moeten ook een beter en moderner statuut brengen. Daarvoor hoeven we geen revolutie te doen, noch het lauwwater opnieuw uit te vinden. Landen rondom ons – onder andere in Scandinavië en in Oostenrijk – bieden ons inspiratie. Daaruit lerend, kunnen we de volgende assen trekken.

Maak een systeem van twee pijlers. De eerste pijler is de opzegtermijn of –vergoeding. Wat dat betreft, komt er effectief best een systeem met forfaitaire periodes, uniform voor alle werknemers en voorspelbaar voor de werkgevers, met zowel een minimum als een maximum. Hoelang die termijnen precies moeten zijn, is per saldo zaak van onderhandeling, met een oog op de beheersing van de totale ontslagkost. Ik ben er wel geen voorstander van om opzegvergoedingen belastingvrij te maken, zoals de auteurs van de formule Claeys nu voorstellen. Ontslagkosten moeten niet op de samenleving worden afgewenteld. Ik ben er wel voorstander van de belasting aan te passen aan de inspanningen die de werkgever zelf doet voor de nieuwe tewerkstelling van zijn ontslagen werknemer.

Dat brengt mij tot de tweede ontslagpijler. De noodzaak van langere en wisselende carrières betekent ook dat ontslag een omschakelfunctie krijgt. Ontslag is niet (alleen) een einde, maar (ook) een nieuw begin. Daarom een tweede pijler, die de klassieke finaliteit van ontslag in eer herstelt: via middelen en diensten ontslagen werknemers helpen zo snel mogelijk opnieuw inzetbaar te zijn in een nieuwe functie.

De kern daarvan bestaat vandaag al in een bescheiden stelsel van outplacement en tewerkstellingscellen. Belangrijk is dat de tweede pijler echt maatwerk toestaat. De wensen en de posities van werknemers zijn immers erg divers. Daarom kan deze pijler bijvoorbeeld worden opgenomen in een persoonlijke loopbaanrekening van de werknemer. Het desbetreffende bedrag kan dan vrij worden besteed aan wat best rendeert voor de betrokken werknemer als voor de nieuwe werkzoekende, onder andere in overleg met de VDAB.

Belangrijk is ook de financieringstechniek. Vele ontslagbeslissingen worden nu gedomineerd door een kostenafweging: denk maar aan het afschrijven van oudere – en dus duurdere – werknemers bij herstructurering. Dat kan vermeden worden door

“

Ontslag is niet (alleen) een einde, maar (ook) een nieuw begin. Daarom een tweede pijler: via middelen en diensten ontslagen werknemers helpen zo snel mogelijk opnieuw inzetbaar te zijn in een nieuwe functie.

”

voorafgaande financieringsopbouw, nog tijdens de periode van tewerkstelling. Minstens de tweede ontslagpijler kan worden samengesteld via “up front” bijdragenpercentages die gestort worden op de persoonlijke loopbaanrekening van de werknemer. In geval van ontslag kan het bedrag dienen voor investering naar nieuw werk. Zonder ontslag blijft er een kapitaal dat meeneembaar is voor de werknemer en dat verderop in de loopbaan vruchten kan afwerpen. Een variatie hierop is collectieve prefinanciering in een pool, met trekkingsrechten op het moment van ontslag.

Ziedaar de drie hoofdassen van een modern ontslag, die eerder al door diverse arbeidsmarktspecialisten zijn verdedigd. Uiteraard moet er over modaliteiten worden gepraat. Denk maar aan de motivering van ontslag, of aan de bescherming tegen misbruik. Uiteraard moet er gewaakt worden over de totale ontslagkost. Uiteraard zal een overgangsperi-

ode nodig zijn. Maar de essentie is een modern en toekomstgericht ontslagrecht, transparant voor de werkgever, flexibel en eerlijk voor elke werknemer, en efficiënt voor de arbeidsmarkt.

Decennia ervaring rond dit “BHV van het sociaal overleg” leert dat we zonder politiek leiderschap geen doorbraak maar alleen cijferdiscussies krijgen. Daarom moet dit dossier op de tafel van de regeringsonderhandelaars komen. Als de modernisering van het ontslagrecht niet in het regeerakkoord staat, dreigen we opnieuw te verzanden in de aloude maar kortzichtige opzegobsessie.

### **Marc De Vos**

Directeur Itinera Institute  
Hoofddocent UGent

Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

#### **Itinera Institute VZW**

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel  
T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

[info@itinerainstitute.org](mailto:info@itinerainstitute.org)  
[www.itinerainstitute.org](http://www.itinerainstitute.org)

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur