



Het eenheidsstatuut is veel meer dan een opzegverhaal

De federale regering probeert het vastgelopen sociaal overleg los te trekken. Deze poging moet slagen. In tijden van ernstige crisis is het land gebaat bij sociale vrede en constructief overleg. De sociale partners dragen in dit land ook een verantwoordelijkheid die de verdediging van hun achterban ver overstijgt. In het verlengde van hun institutionele rol in de werking van de arbeidsmarkt moeten ze ook het algemeen belang voor ogen houden. Dat algemeen belang vergt een arbeidsmarkt die mensen beter inzetbaar maakt. Alleen op die manier kunnen we de arbeidsmarkt voorbereiden op snelle economische transformatie en op de uitdagingen die de vergrijzing stelt. Het fameuze eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden kan daarvoor een belangrijke hefboom zijn. Maar daarvoor moet het eenheidsstatuut veel meer zijn dan een steriele evenwichtsoefening over de duur van opzegtermijnen.

Niemand betwist dat de kloof tussen arbeiders en bedienden moet gedicht worden. De verkaveling tussen arbeiders en bedienden verstoort onderwijskeuzes, verdeelt de arbeidsmarkt, belemmert carrières en bezwaart personeelsdiensten. Het is ook een zaak van sociale rechtvaardigheid. 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 langste van Europa behoren. Bovenop dit manifeste onrecht moeten we vaststellen dat ontslag veelal zijn doel voorbij schiet. 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.

Ontslagharmonisatie in een eenheidsstatuut moet daarom een dubbele finaliteit hebben: de verschillen aanpakken – uiteraard – maar ook de finaliteit van hertewerkstelling

Het eenheidsstatuut is veel meer dan een opzegverhaal

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.

De Belgische arbeidsmarkt is ziek. Ongeacht de jojo van de conjunctuur, schieten we schromelijk tekort in de realisatie en versterking 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. 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, personen met een handicap of migranten is schrijnend.

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 ze moeten langer aan het werk kunnen blijven. Meer loopbaanvariatie is daarbij één van de hefboomen. Daarin speelt ontslag een belangrijke rol.

Hoe kunnen we dat nu concreet realiseren? Sociale partners zijn als geen ander beslagen in het maken van compromissen. De ondertekenaars roepen op om daarbij de focus op de essentie niet te verliezen. Ze delen allemaal de volgende prioriteiten.

1) Maak een systeem van twee pijlers.

De eerste pijler is de opzegtermijn of -vergoeding. Wat dat betreft moet er een systeem komen met forfaitaire periodes, uniform voor alle werknemers en transparant voor de werkgevers. Hoelang die termijnen precies zijn, is per saldo zaak van onderhandeling, maar het is logisch om zowel een minimum- als een maximumtermijn te bepalen. Wij doen geen uitspraak over de precieze duurtijd, maar het is logisch ergens tussen de polen van arbeiders en bedienden te landen.

2) Maar dat betekent geen afbouw, integendeel. De noodzaak van langere en wisselende carrières betekent dat ontslag een omschakelfunctie krijgt. Ontslag is niet het einde, maar een nieuw begin in een carrière die vandaag al

vaak uit meerdere opeenvolgende banen bestaat. Ontslagrecht vergt daarom een tweede pijler, die de klassieke finaliteit van ontslag in ere herstelt: een pijler van wedertewerkstelling die via middelen en diensten ontslagen werknemers helpt om 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 positie van werknemers zijn immers erg divers.

*Een brede groep
arbeidsmarktexperts
geven samen
dezelfde boodschap:
het eenheidsstatuut
moet ontslagrecht
moderniseren naar
de combinatie van
inkomensgarantie en
wedertewerkstelling.*

Het eenheidsstatuut is veel meer dan een opzegverhaal

3) Maak een verstandig financieringssysteem voor zowel de eerste als de tweede ontslagpijler. Het verdient aanbeveling de financiering van beide ontslagpijlers al tijdens de tewerkstelling op te bouwen. Dat vermijdt een plotse ontslagkost die ontslagkeuzes vertekent: denk maar aan de neiging om per definitie de jongste of de oudste werknemers eerst de deur te wijzen. Dat zorgt ook voor een kapitaal dat, in de pijler voor hertewerkstelling, meeneembaar is voor de werknemer en verderop in de loopbaan vruchten kan afwerpen.

4) Maak een systeem van geleidelijke invoering en overgang, met een duidelijk tijds kader. Zo kunnen we zonder revolutie met vaste tred richting een betere arbeidsmarkt.

Op die manier kunnen meerdere vliegen in één klap worden geslagen. Ontslag wordt niet alleen uniform, maar ook transparant voor de werkgever, flexibel en eerlijk voor elke werknemer en efficiënt voor de arbeidsmarkt. Uiteraard moet er over modaliteiten gepraat worden. Denk maar aan de motivering van ontslag, of aan de bescherming tegen misbruik. Uiteraard moet er gewaakt worden over de totale ontslagkost. Maar de essentie is een modern en toekomstgericht ontslagrecht, waarin overigens verschillende Europese landen ons zijn voorafgaan.

Het overoude onderscheid tussen arbeiders en bedienden is voor de Belgische

arbeidsmarkt eigenlijk een historische opportuniteit. We hebben de mogelijkheid om een erfenis van de 19de eeuw te gebruiken om de arbeidsmarkt te wapenen voor de 21ste eeuw. De invoering van een eenheidsstatuut mag dan echter niet beperkt blijven tot louter harmoniseren. We moeten vooral veranderen en verbeteren.

Marc De Vos, UGent en Itinera Institute

Fons Leroy, VDAB

Luc Sels, KULeuven

Jan Denys, Randstad

Daniël Cuypers, UA

Roger Blanpain, KULeuven

Frank Hendrickx, KULeuven

Ive Marx, UA

Josse Van Steenberge, UA

Eric Halsberghe, Katho

Marc Timmerman, Hudson

Willy van Eeckhoutte, UGent

Jan Vranken, UA

Joep Konings, KULeuven

Yves Stevens, KULeuven

Jef Van Langendonck, KULeuven

Verschenen als artikel in *De Standaard* van 11-02-2010

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.