



Naar een nieuw ontslagrecht.



Marc De Vos
Directeur
Itinera Institute

Het VBO wil de wagon van afgetopte opzegtermijnen voor bedienden koppelen aan de locomotief voor een regeling van bonussen en opstapvergoedingen voor topmanagers. Dossiers koppelen, is een slimme truc van de voor. Als de koppeling lukt dan halen de werkgevers veel meer binnen dan ze moeten afgeven. En dat onder de slogan van "non-discriminatie": il faut le faire.

Ik ben het er mee eens dat de opzegtermijnen voor bepaalde categorieën van bedienden te hoog zijn. Ik ben ook tegen discriminatie, in het bijzonder die tussen arbeiders en bedienden wat betreft ontslagbescherming.

Maar het debat over andere opzegtermijnen moet kaderen in een breder debat over een ander ontslagrecht.

We moeten ons de vraag stellen waarvoor ontslagrecht dient. Het klassieke verhaal van opzegtermijnen of vergoedingen is er één van inkomensgarantie. De werknemer krijgt een inkomen gegarandeerd gedurende een periode die theoretisch verwacht wordt om een gelijkaardig werk te kunnen vinden. In werkelijkheid krijgen diegenen die het gemakkelijkst werk vinden vaak de hoogste vergoedingen.

Modern ontslagrecht vertrekt van de vaststelling dat ontslag niet alleen een eindpunt is, maar ook een begin. De economie en de arbeidsmarkt veranderen voortdurend. Om langer te kunnen werken, ook op latere leeftijd, moet men af en te eens veranderen. Ontslag moet dus niet alleen gepaard gaan met inkomensgarantie. Het moet ook – en vooral – de ontslagene helpen naar de volgende carrièrestap. We hebben behoefte aan een echt tweepijler systeem.

Minder ontslagvergoeding kan en mag, als de werknemer maar concreet geholpen wordt om door te groeien op de arbeidsmarkt.

In de eerste pijler moet ontslagrecht een inkomenszekerheid bieden voor de werknemer die zijn baan verliest. Hier moeten alle onderscheiden en onzekerheden weg: één uniforme en voorspelbare berekening voor alle werknemerscategorieën met – jawel – een wettelijke begrenzing. En passant mag voor mij ook de bescherming tegen ongeoorloofd ontslag gestroomlijnd worden, zodat ook daar de wildgroei verdwijnt.



Het debat over andere opzegtermijnen moet kaderen in een breder debat over een ander ontslagrecht.



Naast deze operatie vereenvoudiging, moet de tweede ontslagpijler investeren in werkzekerheid voor de werknemer. Zeg maar een “activering” op maat van de ontslagene, met de werkgever als verantwoordelijke. Dat vergt een investeringsbeleid dat al tijdens de arbeidsovereenkomst loopt en bij het einde ervan wordt versneld.

Kunnen de sociale partners nog onderhandelen over een nieuwe visie, of is men veroordeeld tot opportunisme?

Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

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

Verantwoordelijke uitgever - Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur