



Het eenheidsstatuut moet vooral een beter en moderner statuut zijn



Marc De Vos

Directeur

Itinera Institute

Militanten van de socialistische en liberale vakbond trokken onlangs door de straten van Brussel op zoek naar betere opzegtermijnen voor arbeiders.

De Belgische werkgevers en de federale regering werden op de korrel genomen voor een schrijnende onderbescherming van arbeiders, die zich in tijden van crisis en herstructurering acut doet voelen. En aangezien de arbeiders geen schuld hebben aan de crisis, moeten ze die ook niet betalen, aldus de vakbondslogica.

Over die opzegtermijnen heb ik het hieronder. Eerst wat bedenkingen bij de timing en de argumentatie van de betogers. Het is natuurlijk juist dat de crisis niet te wijten is aan de werknemers. Maar zij is ook niet te wijten aan de werkgevers, althans niet aan de werkgevers buiten de financiële sector. De mondiale recessie, waaraan ook België niet ontsnapt, is de rechtstreekse afgeleide van de mondiale financiële crisis, die op haar beurt uitsluitend te wijten is aan losgeslagen casinokapitalisme op de financiële markten en bij de banken.

De werkgevers uit de reële en industriële economie – en het is precies daar dat de onfortuinlijke arbeiders zitten – zijn even goed slachtoffer als de arbeiders zelf. In bepaalde gevallen zal wel van de crisis gebruik gemaakt worden om een herstructurering te versnellen. Maar geen enkele onderneming slinkt af voor het plezier. Nu, eenzijdig, en in het heetst van de crisis, de loonkosten omhoog drijven door een verhoging van de ontslagkost, betekent een extra slag voor noodlijdende bedrijven. Het zou werkgelegenheid

Het eenheidsstatuut moet vooral een beter en moderner statuut zijn

verder ondermijnen in een periode dat we elke baan kunnen gebruiken. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van de actievoerders, want van egoïsme durf ik ze niet te verdenken.

Wat mij verder stoort, is de selectieve verontwaardiging. Wie wordt op de arbeidsmarkt het hardst getroffen door de crisis? Dat zijn de tijdelijke werknemers, die zonder meer afvloeien met nul-komma-nul ontslagbescherming. Dat zijn de jongeren die instromen en gewoon geen aanwervingkansen zien. Dat zijn de gemarginaliseerde allochtonen in de grootsteden, waarvan de werkloosheidspercentages schrikbarend hoog zijn. Over deze vele tienduizenden “outsiders” op de arbeidsmarkt valt geen vertogen woord. Voor hen dreigt nochtans de hel van langdurige werkloosheid, een smet die vaak de hele carrière tekent.

Voor de “insiders”, die ten minste al een job hadden, zijn we al diep gegaan. Er is massaal belastinggeld gegaan naar tijdelijke werkloosheid – vooral voor arbeiders, nota bene – om ontslagen te vermijden. Tijdskrediet tiert welig om dezelfde reden. Vlaanderen subsidieert arbeidsduurvermindering, opnieuw om bestaande banen te behouden. De federale regering is diep in het rood gegaan voor de sociale zekerheid, voor hogere uitkeringen. En – klein detail – er is nog altijd het brugpensioen voor een zachte landing op kosten van de gemeenschap. Het kan altijd beter, maar de realiteit is dat er veel gebeurt voor de arbeiders die gisteren betoogden en bitter weinig voor

zij die nog nooit de kans hebben gehad om arbeider te worden.

Nu de kern van de zaak. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van ontslagbescherming is effectief een stuitende discriminatie. Inzake ontslag is de Belgische arbeider bij de minst beschermde van Europa; de Belgische bediende – zeker de “hogere bediende” met een jaarloon vanaf pakweg 30.000 euro, is bij de best beschermde. Een werkmans met 20 of meer jaar anciënniteit heeft wettelijk recht op 28 dagen opzegging of vergoeding. Een hogere bediende in dezelfde situatie krijgt door de band genomen meer dan 20 maanden. Sectorale regelingen bij collectieve arbeidsovereenkomsten fietsen deze ravijn maar zeer gedeeltelijk dicht.

Daar moet iets aan gebeuren en dat heet dan een “eenheidsstatuut” voor arbeiders en bedienden. Daarin huizen echter ook nog andere zaken, zoals vakantieregeling, loonbarema’s, vakbondsstructuren en zo verder. Een eenheidsstatuut is ook broodnodig voor de hele arbeidsmarkt, want de apartheid tussen arbeiders en bedienden stremt het carrièreverloop en de mobiliteit die we juist dringend nodig hebben om beter te kunnen inspelen op de wisselende economie.

Er wordt ondertussen al veertig jaar van de daken geschreeuwd dat België het fossiele onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat zijn wortels heeft in de 19de eeuw, moet afschaffen. De bal ligt al jaren in het kamp van de sociale partners. Het ontslagverhaal – zo blijkt – is de grote struikelsteen. Eenzijdige kostenverhoging is moeilijk verteerbaar voor de werkgevers.



Uiteraard verzuimt de sector zichzelf te verschonen. Maar nieuwe normen moeten voor iedereen gelden en dat lukt nooit zonder regulering. We botsen op de onmacht van de internationale politiek.



Het eenheidsstatuut moet vooral een beter en moderner statuut zijn

Daarom deze suggestie: besef dat het niet alleen gaat over hoeveel een ontslag moet kosten, maar ook – en vooral – waarvoor het ontslag moet dienen. Spreken we over een zak geld of over een middel om snel weer werk te vinden? Dat laatste is cruciaal om te slagen in de historische uitdaging om mensen langer te laten werken, in de context van de vergrijzing. Het is ook cruciaal in tijden van crisis. Er zijn nog altijd duizenden vacatures en knelpuntberoepen. We zouden er alles moeten aan doen om te investeren in ontslagen werknemers zodat die kunnen doorgroeien naar waar er nog toekomst is.

De noodzaak van langere en wisselende carrières betekent dat ontslag een cruciale omschakelingsfunctie krijgt. Ontslag is niet een doodsvonnis, maar een doorstart 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 wedertewerkstelling. 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 tewerkstelling. 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. Het eenheidsstatuut moet niet alleen discriminatie wegwerken, maar ook een beter en moderner ontslagstatuut brengen. We moeten veranderen en verbeteren. Het ontslagrecht is daarbij een katalysator. Laten we ophouden met de starre vergrootlens en de visionaire wijdhoeklens pakken.

Ontslag moet dus niet het einde zijn, maar integendeel een nieuw begin. Daar moet het eenheidsstatuut werk van maken, in het belang van de ontslagen werknemer, in het belang van de arbeidsmarkt en in het belang van de sociale zekerheid. Dat kan een middel zijn om het dovemansgesprek over de opzegtermijnen te overstijgen. Daarvoor is visie nodig.

De financiële crisis vergt meer internationale politiek

Die kregen we niet te zien op de straten van Brussel. Hopelijk wel aan de onderhandelingstafel. Daar zou ook de federale regering hard voor moeten duwen. Want het nadeel van de impasse over het eenheidsstatuut is ook een enorm voordeel: een historische kans om het ontslagrecht te schoeien op de leest van de 21ste eeuw. Werkelijk een unieke opportuniteit, die we niet mogen laten liggen.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute
Docent UGent

Verschenen als opiniestuk in De Standaard van 5 december 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