



## Ontslag is meer dan een zak geld



Marc De Vos

Het sociaal akkoord bij Opel Antwerpen zorgt voor de nodige golven. Voor de enen een staaltje cynisch en immoreel profitaat op kap van de samenleving. Voor de anderen een in vrijheid onderhandeld akkoord dat de ernst van het drama weerspiegelt. Wellicht ligt de waarheid ergens tussenin. Belangrijker is de vaststelling dat, generatiepact ten spijt, de ontslagfilosofie er nog altijd één is van zakken geld en spontaan brugpensioen. Er is nood aan een ander referentiekader dat van ontslag een springplank naar nieuwe tewerkstelling maakt.

Een fortuin voor wie vrijwillig vertrekt en brugpensioen vanaf vijftig: dat is, hoe men het ook draait of keert, de essentie van de sanering bij Opel Antwerpen. Voor velen is dit "sociaal akkoord" een asociale draak: excessieve graaicultuur en gesubsidieerde werkloosheid op de kap van de samenleving. Ik kan gedeeltelijk volgen, maar wel om andere redenen.

Vooreerst de diamanten handdruk van 144.000 EUR voor iedereen met minstens 25 jaar dienst, identiek aan de hoogste vertrekpremie bij Volkswagen Vorst. VW Vorst maakt blijkbaar school, vandaar de sterke reactie van werkgevers

die een nieuwe trend vrezen. Net zoals bij de discussie over de hoge managementvergoedingen moet er echter een zeker respect worden betoond voor vrije onderhandelingen, dat is nu eenmaal eigen aan onze overlegcultuur. De torenhoge premie was er niet gekomen zonder het akkoord van de werkgever, punt uit. Opel heeft deze hoge premies gewild, ongetwijfeld rekening houdend met de internationale context waarin het opereert. Maar de betekenis ervan overstijgt de sanering in Antwerpen en vanuit die optiek is kritiek wel aangewezen.

Uiteraard is er de economische logica dat een stijging van ontslagkosten, die Volkswagen en Opel in België minstens voor hun sector suggereren, de arbeidskost doen stijgen en dus investeringen en werkgelegenheid duurder maken. Wat goed is voor de getroffen arbeiders in Antwerpen is dus niet noodzakelijk goed voor de werkzoekenden op de hele arbeidsmarkt. Belangrijker is de vaststelling dat de techniek van de gouden handdruk opteert voor een passieve benadering van afvloeiingen. Werknemers die de handdruk aannemen, staan met een zak geld op straat. Het systeem van outplacement en van de tewerkstellingscel, waarbij de werkgever moet investeren voor het vinden van een nieuwe baan voor werknemers die hij ontslaat, wordt vermeden en kan als het ware worden afgekocht.

Dat is een onwenselijke situatie. In een economie die steeds sneller verandert, kenmerkt ook de

arbeidsmarkt zich door steeds meer wisselingen. Dagelijks verdwijnen er hopen banen maar worden er ook hopen nieuwe banen gemaakt. In dit dynamische proces van permanente creatie en destructie staat baanverlies dus niet gelijk met het einde van de loopbaan. Wie een baan verliest, heeft veel kansen op een nieuw en ander werk, als hij of zij maar de juiste kwalificatie, opleiding en begeleiding heeft. Vanuit die optiek zou ontslag dus veel meer moeten zijn dan alleen een financiële vergoeding. Ontslag zou de springplank naar nieuw werk moeten vormen.

De welles/nietes discussie over de omvang van vertrekvergoedingen zou dus beter gaan over de doelstelling van die vergoedingen. Waarom niet een deel van het enorme budget voor herstructurering doen reserveren voor de ondersteuning op maat van de getroffen werknemers in hun zoektocht naar een nieuwe gepaste baan? Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het spijzen van een herstructureringsfonds dat onder meer kan dienen om tewerkstelling bij een nieuwe werkgever te bevorderen. Werknemers die afvloeien, kunnen niet altijd hun ervaring verzilveren bij een nieuwe werkgever. Vaak moeten ze een stap terugzetten om opnieuw aan de slag te gaan. Ondersteuning is dan wenselijk, hetzij als compensatie voor tijdelijk inkomenverlies of als financiering voor noodzakelijke opleiding of vorming.

*“De welles/nietes discussie over de omvang van vertrekvergoedingen zou beter gaan over de doelstelling van die vergoedingen”*

De details van de herstructurering bij Opel Antwerpen zijn nog niet publiek. Maar de eerste signalen van gestimuleerd vertrek en veralgemeend brugpensioen zijn niet positief. Er moet vooral sterk geïnvesteerd worden in het opvangen, begeleiden en opleiden van getroffen werknemers naar een nieuwe baan. Het Generatiepact eist dit in de context van de brugpensioenen. Die eis mag geen dode letter blijven en zou eigenlijk de prioriteit van het Antwerpse overleg moeten zijn. Dezelfde filosofie moet worden doorgetrokken naar de werknemers die aangemoedigd worden vrijwillig te vertrekken. Werken, is solidair zijn in vergrijzende samenleving die inkomsten broodnodig heeft en die zich geen gesubsidieerde inactiviteit kan veroorloven. De economie draait goed en er is ook veel vraag naar bekwame vaklui. Opel Antwerpen en de vakbonden kunnen en moeten dus hun verantwoordelijkheid terzake opnemen. Aan de overheid om waakzaam toe te zien dat werkloosheid en brugpensioen alleen als uitiem redmiddel worden aangeboord.

**Marc De Vos**  
Directeur van het Itinera Institute  
Docent arbeidsrecht UGent  
[marc.devos@itinerainstitute.org](mailto:marc.devos@itinerainstitute.org)

Het Itinera Institute is een onafhankelijke denktank en doentank die, boven partijgrenzen, regionale verschillen en belangengroepen heen, wegen wil aanreiken voor beleidshervormingen met het oog op duurzame economische groei en sociale bescherming in België en zijn regio's.



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

L'Itinera Institute est un think-tank et do-tank indépendant qui, au-dessus et au-delà des partis politiques, des différences régionales et des groupes d'intérêt, veut identifier les chemins de réformes qui garantissent une croissance économique et une protection sociale durables en Belgique et dans ses régions.

Verantwoordelijke uitgever - Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur