



## ITINERA INSTITUTE PERSBERICHT

ONAFHANKELIJKE DENKTANK | **KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE**

Werkgeversenquête Itinera-Partena leert: onzekerheid over eenmaking ontslagstatuut arbeiders/bedienden kost België welvaart en jobs. Het Itinera Institute doet oproep tot visie en daadkracht voor een modern eenheidsstatuut.

2013 /5  
27 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

*Tegen 8 juli 2013 moet het eenheidsstatuut inzake ontslag van arbeiders en bedienden een feit zijn. Dat is de deadline die het Grondwettelijk Hof heeft gesteld. Maar de onderhandelingen verlopen zeer moeizaam en de onzekerheid neemt toe. In samenwerking met Partena deed het Itinera Institute hierover een representatieve enquête bij 1024 bedrijven en werkgevers. Dit onderzoek leverde opmerkelijke resultaten op. Er is een duidelijke motie van wantrouwen ten aanzien van het interprofessioneel overleg, een totale impasse op de werkvloer, duidelijke economische schade, én een gebrek aan eensgezinde visie bij de werkgevers zelf. Het overoude onderscheid tussen arbeiders en bedienden is een fossiel dat de werking van de Belgische arbeidsmarkt al lang verstoort. We hebben nu de kans om van dat historische nadeel een toekomstig voordeel te maken. Deze kans komt nooit meer terug. Het Itinera Institute doet daarom een oproep tot visie en daadkracht. Het stelt een driepijler systeem voor en waarschuwt voor de nood aan rechtszekerheid in de overgangperiode.*

## Opmerkelijke resultaten

1. **Werkgevers zijn bezorgd:** 85% van alle respondenten uit bezorgdheid over de onzekerheid van het eenheidsstatuut.
2. **Werkgevers zijn pessimistisch:** 70% acht het onwaarschijnlijk of onmogelijk dat het sociaal overleg een onderhandelde oplossing vindt.
3. **De impact van de onzekerheid op groei en werkgelegenheid is zeer reëel:** 40% bevestigt dat beslissingen inzake investeringen, aanwerving, outsourcing, uitzendarbeid en dergelijke negatief zijn beïnvloed.
4. **Ook de toekomst van bestaande werkgelegenheid staat op het spel:** Meer dan 50% rapporteert een negatieve impact op werkgelegenheid indien het eenheidsstatuut te duur wordt.
5. **Aanvullend pensioen deelt in de klappen:** Bijna 1 op 3 bedrijven met aanvullend pensioen, oordeelt dat de onzekerheid ook de uitbouw van een aanvullend pensioen treft.
6. **Werkgevers zijn zelf verdeeld over het gewenste model van eenmaking:** Drie opties halen alle ongeveer even veel bijval.

## Oproep tot visie en daadkracht

1. **Van doel tot middel:** een eenmaking die het algemeen belang dient

De eenmaking van het ontslagstatuut is geen doel op zich, maar een middel om langere en betere carrières te realiseren en ons menselijk talent minder te verkwisten. Dit is onontbeerlijk voor de opvang van de vergrijzing.

2. **Twee pijlers: opzeg en begeleiding**

Naast een beperkte en begrensde opzegtermijn moet een groter deel van het ontslagbudget gaan naar middelen en diensten om de ontslagen werknemers zo snel mogelijk opnieuw aan de slag te krijgen.

3. **Derde pijler: collectief ontslag**

In plaats van een opbod over ontslagpremies, wordt best gekozen voor een collectief fonds voor wedertewerkstelling. Daardoor zal de onzekerheid van de herstructurering verminderen en zal meer budget kunnen gaan naar de getroffen werknemers die meer steun nodig hebben.

4. **Denk aan de ontslagfinanciering**

Een voorafgaande financiering van een deel van de ontslagkost via premies zal de ontslagkost uitspreiden, betere personeelskeuzes mogelijk maken, en ook de bedrijven belonen die minder ontslaan.

#### 5. **Onmiddellijke rechtszekerheid**

De mogelijke overgangperiode tussen het bestaande ontslagregime en het nieuwe ontslagstatuut moet kort en zeker zijn. Dat gebeurt het best via een Grondwetswijziging.

#### 6. **Overweeg een bredere hervorming dan het eenheidsstatuut**

De onderhandelingsmarge kan toenemen door meer dan het eenheidsstatuut op tafel te leggen. Zo is er nood aan een beter kader voor vorming en opleiding, dat anticipeert op het doorgroeien in de carrière naar aanleiding van ontslag.

Lees en bekijk alle resultaten van de werkgeversenquête Itinera – Partena hier:

[http://www.itinerainstitute.org/en/\\_paper/survey-unit-status-attachment/](http://www.itinerainstitute.org/en/_paper/survey-unit-status-attachment/)

Lees de analyse van Itinera hier:

[http://www.itinerainstitute.org/en/library/\\_paper/survey-unit-status/](http://www.itinerainstitute.org/en/library/_paper/survey-unit-status/)

Voor vragen en duiding:

Voor Itinera: prof. **Marc De Vos**, directeur van Itinera, is bereikbaar op 0498421188