



Crisis eenheidsstatuut kost groei en banen

2013/04

25 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

Onzekerheid over eenmaking ontslagstatuut arbeiders/bedienden kost België welvaart en jobs. Het Itinera Institute doet oproep tot visie en daadkracht voor een modern eenheidsstatuut.

1. Het eenheidsstatuut hangt als een zwaard van Damocles boven een economie en arbeidsmarkt in crisis

De eenmaking van het ontslagstatuut van arbeiders en bedienden sleept al vele decennia aan. Het laatste anderhalf jaar is dit “BHV van het sociaal overleg” echter in een stroomversnelling geraakt. Een zoveelste poging tot geleidelijke en onderhandelde oplossing in het interprofessioneel akkoord in 2012 faalde niet alleen bij de achterban van de vakorganisaties. Ook het Grondwettelijk Hof kwam tussenbeide en eiste een gelijkschakeling tegen een formele deadline: 8 juli 2013.

Het zogenaamde “eenheidsstatuut” hangt daarmee als een zwaard van Damocles boven de Belgische economie en arbeidsmarkt op het moment dat die een periode van diepe crisis meemaken. Intussen blijft het sociale en politieke overleg over dit belangrijke dossier zeer moeilijk verlopen. Er is een duidelijke crisis van het eenheidsstatuut. Om de impact van die crisis te kunnen beoordelen, deed het Itinera Institute in samenwerking met Partena een onderzoek bij een representatieve groep van bedrijven en werkgevers over heel België.



Het “eenheidsstatuut” hangt als een zwaard van Damocles boven de Belgische economie en arbeidsmarkt op het moment dat die een periode van diepe crisis meemaken.



MARC DE VOS
Directeur Itinera

2. Enquête Itinera-Partena bij brede groep van bedrijven: de resultaten

In samenwerking met Partena, het onafhankelijke sociaal secretariaat met aanwezigheid in heel België, deed Itinera een enquête over het eenheidsstatuut bij 1024 werkgevers. De ingestuurde antwoorden geven een representatief beeld van het werkgeverslandschap.

Dit onderzoek leverde opmerkelijke resultaten op.

“ 40% bevestigt dat bedrijfsbeslissingen negatief zijn beïnvloed door het onzekere ontslagstatuut. ”

“ Het is overduidelijk dat de aanslepende onzekerheid over de eenmaking van de ontslagbescherming voor arbeiders en bedienden de Belgische economie schade berokkent. ”

1. Werkgevers zijn bezorgd: 85% van alle respondenten uit bezorgdheid over de onzekerheid van het eenheidsstatuut inzake ontslag. Bij werkgevers met meer dan 25% arbeiders maakt bijna iedereen (95% en meer) zich zorgen.

2. Werkgevers zijn pessimistisch: Bijna 70% acht het onwaarschijnlijk of onmogelijk dat het sociaal overleg een onderhandelde oplossing vindt voor het eenheidsstatuut inzake ontslag. Slechts 2% is overtuigd dat de onderhandelaars er zullen uit geraken.

3. Werkgevers zijn passief en voorzichtig geweest: Meer dan 85% heeft geen maatregelen getroffen die in de interne bedrijfsorganisatie anticiperen op de gelijkschakeling van het ontslagstatuut. Zelfs werkgevers met een groot aandeel arbeiders blijven voor bijna 80% stil afwachten.

4. Net als de vakbonden...: in meer dan 95% van de ondernemingen hebben vakbonden nog geen eisen geformuleerd met betrekking tot een eenheidsstatuut.

5. Maar de impact van de onzekerheid op groei en werkgelegenheid is zeer reëel: Maar liefst 40% van de respondenten bevestigt dat beslissingen – bijvoorbeeld inzake investeringen, aanwerving, outsourcing, uitzendarbeid, en dergelijke – negatief zijn beïnvloed door de onzekere aankomende wijziging in het ontslagstatuut van arbeiders en bedienden. Bij werkgevers met veel arbeiders, meldt meer dan 1 op 2 een negatieve impact.

6. Ook de toekomst van bestaande werkgelegenheid staat op het spel: Meer dan de helft van de deelnemende bedrij-

ven rapporteerde een waarschijnlijke tot zekere negatieve impact op de werkgelegenheid indien het eenheidsstatuut er zou in bestaan dat arbeiders dezelfde duurdere ontslagbescherming als bedienden krijgen. Hoe meer arbeiders een bedrijf tewerk stelt, hoe groter de kans op verlies aan banen: 75% tot 90% bij bedrijven met meer dan 50% arbeiders.

7. Werkgevers liggen vooral wakker van kostprijs en eenvoud:

Deze twee factoren halen samen een score van bijna 65 op een totale schaal van 100 voor mogelijke criteria van ontslaghervorming.

8. Werkgevers zijn zelf verdeeld over het gewenste model van eenmaking:

Drie opties halen alle ongeveer even veel bijval: sectorale onderhandeling met bovengrens, forfaitaire maar onbegrensde opzeg op basis van anciënniteit en forfaitaire maar begrensde opzeg met een tweede pijler voor begeleiding naar nieuw werk.

9. Aanvullend pensioen deelt in de klappen:

Bijna 1 op 3 bedrijven die aanvullend pensioen aanbiedt, oordeelt dat de onzekerheid over het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden de creatie, de criteria of de financiering van een aanvullend pensioen in het bedrijf of in de sector treft. Bijna 40% wil, in geval van eenmaking, toch nog blijven differentiëren tussen werknemers inzake aanvullend pensioen, maar dan op basis van een andere functieclassificatie.

“*Wat treft, is de grote motie van wantrouwen ten aanzien van het interprofessioneel sociaal overleg, waarvan de geraadpleegde bedrijven de basis vormen.*”

3. Duiding bij de resultaten

1. Motie van wantrouwen

Wat treft, is de grote motie van wantrouwen ten aanzien van het interprofessioneel sociaal overleg, waarvan de geraadpleegde bedrijven de basis vormen. Er is duidelijk weinig geloof in een onderhandelde uitkomst. De resultaten bevestigen de indruk dat het interprofessioneel overleg vandaag meer een deel van het probleem dan van de oplossing is. Die indruk leeft dus niet alleen bij waarnemers maar ook bij de bedrijven. Dat is een heel pijnlijke vaststelling vermits die bedrijven uiteindelijk in dat overleg vertegenwoordigd zijn en het mee financieren.

2. Schrijnende impasse

Niet alleen gelooft de basis er niet in: er is ook een totaal gebrek aan voluntarisme om de materie zelf op de werkvloer bij de horens te vatten. Het onderzoek legt een totale impasse bloot: zowel de werkgevers als de vakbonden op bedrijfsniveau blijven van de materie af. Werkgevers durven slapende honden blijkbaar niet wakker maken en zijn als de dood voor hogere kosten. De onzekerheid werkt verlamd. Vakbonden kunnen niet, want de materie moet boven hun hoofd hogerop in de vakbondshierarchie onderhandeld worden. De blokkering op het niveau van het sociaal overleg vertaalt zich in een blokkering bij de bedrijven zelf. Dat ligt ook in de lijn van de verwachtingen: gegeven de onzekerheid van de uitkomst van een eenge-maakt statuut via federale regelgeving, kan men moeilijk verwachten dat bedrijven zelf het risico nemen van de vlucht vooruit.

Niettemin blijft de vaststelling dat de gecultiveerde impasse rond het eenheidsstatuut een objectief obstakel is voor een dynamiek van moderner personeelsbeleid dat zelf over het oude onderscheid tussen arbeider en bediende heen stapt. Slechts een kleine minderheid (ongeveer 10%) van de deelnemende bedrijven anticipeert op het wettelijk eenheidsstatuut door intern in de organisatie de loon- en arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden dichter bij elkaar te brengen of te herbekijken. Nochtans zal zo een oefening zich voor zowat alle bedrijven opdringen wanneer het de knoop van het eenheidsstatuut is doorgehakt. De impasse daarover vertraagt dus een noodzakelijke en wenselijke harmonisatie van het personeelsstatuut op ondernemingsniveau. Daar zullen we de gevolgen van voelen wanneer de kaap van de ontsla-geenmaking is gerond.

3. Onzekerheid heeft al een duidelijke tol geëist

Het is overduidelijk dat de aanslepende onzekerheid over de eenmaking van de ontslagbescherming voor arbeiders en bedienden de Belgische economie schade berokkent. Dat meer dan 40% van de deelnemende bedrijven een negatieve impact rapporteert op investeringsbeslissingen en tewerkstellingsbeslissingen is ronduit een alarmerend cijfer. Het gaat daarbij om maatregelen zoals preventieve ontslagen en statuutaanpassingen, het drukken van werkingskosten, een aanwervingsstop, outsourcing en het gebruik van interim arbeid.

Hoewel het onderzoek duidelijk signaleert dat bedrijven anticiperen met selectieve preventieve ontslagen, wordt het gerucht *niet* bevestigd dat

bedrijven grote herstructureringen zouden versnellen of forceren omwille van aankomende ontslaghervorming. Het valt zeker niet uit te sluiten dat beslissingen over herstructurering mee beïnvloed worden door een nakende eenmaking van het ontslagstatuut. Dergelijke beslissingen zijn nu eenmaal ook beslissingen van kosten/baten, en het eenheidsstatuut zal onvermijdelijk een kostenimpact geven, wat kan meewegen in het beslissingsproces. Maar de enquête suggereert veeleer dat de prijs van de onzekerheid er één is van brede erosie in plaats van geconcentreerde eenmalige afslanking.

In elk geval kunnen we dit missen als kiespijn. We zitten midden in een economische crisis die ten gronde een vertrouwenscrisis is. Net op het ogenblik dat overleg en beleid er alles zouden moeten aan doen om vertrouwen en zekerheid te versterken, zaait het integendeel wantrouwen en onzekerheid. Dat is een zeer ontmoedigende vaststelling.

4. Aanvullend pensioen deelt in de klappen

Het is opvallend vast te stellen hoe de onzekerheid over het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden ook een afkoelingseffect heeft op de ontwikkeling van aanvullend pensioen op het niveau van de onderneming of van de sector. De Belgische traditie is daar vooral één van aanvullende pensioenvoordelen voor hogere functies en kaderleden. De pensioenuitdaging van de vergrijzing noodzaakt ons echter tot het verbreden en verdiepen van aanvullende pensioenontwikkeling naar alle werknemers. Het is zeer pijnlijk om vast te stellen dat het dossier van de ontsla-geenmaking op dat vlak een remmende werking

heeft en dus de democratisering van de tweede pensioenpijler ondermijnt. Daarenboven blijkt de cultuur van veralgemening nog lang niet te zijn doorgedrongen tot alle werkgevers, vermits 40% wil onderscheiden blijven maken op basis van andere functiecriteria dan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Zo dreigen we van de regen in de drop terecht te komen. Er is duidelijk nog nood aan mobilisatie van het werkgeverslandschap voor de uitbouw van de hoognodige tweede pensioenpijler. De impasse over het eenheidsstatuut werkt daarvoor helaas als een zeer onwelkome stoorzender.

5. **Geen visie is ook een kans!**

Het is opmerkelijk hoe de geconsulteerde werkgevers zelf geen uitgesproken voorkeur hebben over de formule van eenmaking van het ontslagstatuut. Dit is een gebrek aan visie, maar anderzijds ook een openheid of opening om een vacuüm in te vullen met een innoverende oplossing. In die optiek is het heel bemoedigend dat, geconfronteerd met opties die ook sectoraal maatwerk en lineair begrensde opzegtermijnen voorstelden, toch nog één derde van de werkgevers zich uitsprak voor een optie die forfaitaire opzegtermijnen combineert met een bijkomend budget om de ontslagen werknemer naar een nieuwe baan te begeleiden. De andere opties zijn immers de gemakkelijksoplossing van een vaste en gekende zak geld. Het is duidelijk dat een moderne invulling van ontslag, waarbij

“ We moeten eenmaking niet als een doel maar als een middel zien: een middel voor betere en langere loopbanen en voor een betere werking van de arbeidsmarkt. ”

de werkgever die ontslaat ook zelf een deel van de verantwoordelijkheid draagt om de ontslagen werknemer weer aan de slag te krijgen, ook bij een deel van de werkgevers op bijval kan rekenen. Dat is een heel bemoedigende vaststelling. Werkgevers blijken zeer voorspelbaar en begrijpelijk bekommerd te zijn over het kostenplaatje, maar staan anderzijds toch open voor een andere benadering van ontslag, die nochtans ook een kostenimplicatie heeft.

4. **Oproep voor een modern eenheidsstatuut**

1. **Het is gemakkelijk: een eenmaking die het algemeen belang dient**

Zelfs de geraadpleegde werkgevers geven het aan: de sleutel voor de eenmaking van het ontslagstatuut voor arbeiders en bedienden ligt niet bij het sociaal overleg. Dus ligt hij bij de federale regering en het parlement. Zij hebben een taak die tegelijkertijd onmogelijk en gemakkelijk is. Het is onmogelijk om goed te doen voor beide kampen. Werkgevers zullen sowieso ontevreden zijn met de kostenimpact. Sommige vakbonden zullen ontevreden zijn met de bereikte middenweg die sowieso achteruitgang in opzegtermijnen zal inhouden voor bepaalde groepen van bedienden. De particuliere belangen van beide kampen tevreden stellen, is dus onmogelijk.

Maar het algemene belang realiseren, is daarentegen gemakkelijk.

Dit is het algemene belang: de cruciale uitdaging voor onze arbeidsmarkt is meer mensen beter en langer actief te kunnen houden. Dat vergt dynamische, wisselende loopbanen met meerdere jobs, en een voortdurende investering in talent. Een modern eenheidsstatuut kan daarbij helpen. De doelstelling mag niet beperkt blijven tot harmoniseren: we moeten ook een beter en moderner ontslagstatuut brengen. Ontslag is een kantelmoment in de loopbaan. We moeten er voor zorgen dat de ontslagbescherming niet alleen een minimale inkomenszekerheid garandeert, maar ook – en vooral – de getroffen werknemer bijstaat in het vinden van de volgende job. Op die manier wordt een actieve zekerheid geboden die voor de werknemer duurzaam zal renderen, die voor de werkgevers meer inzetbaar talent biedt en die voor de samenleving mee bijdraagt aan het realiseren van een activiteitsgraad die de sociale zekerheid voor de toekomst kan blijven schragen. De essentiële doelstelling van de eenmaking van het ontslagstatuut moet zijn om die eenmaking niet als een doel op zich maar als een middel te zien: een middel voor betere en langere loopbanen en voor een betere werking van de arbeidsmarkt.

2. **Basislijnen voor een modern eenheidsstatuut**

Twee pijlers: opzeg en begeleiding

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 of van vrij arbitraire politieke keuze, maar het is logisch om zowel een minimum- als een maximumtermijn te bepalen.

Maar dat betekent geen afbouw, integendeel. De noodzaak van langere en wisselende carrières betekent dat ontslag een omschakelingsfunctie krijgt. Ontslag is niet (alleen) een einde, maar (ook) 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 - namelijk de werknemer toelaten een gelijkwaardige betrekking te vinden - in eer 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.

Concreet voorstel:

- Minimale opzegperiode van twee maanden, na de proeftijd, ongeacht de anciënniteit. Daarna halve maand opzeg per jaar anciënniteit boven de 5 jaar, met een maximum van 6 maanden.
- Aanvullend budget van halve maand per jaar anciënniteit, met een maximum van 6 maanden, dat alleen kan besteed worden voor de ontslagen werknemer naar nieuw werk te begeleiden. De besteding van het restbudget wordt bij collectief overleg op sectorniveau

“Onmiddellijke rechtszekerheid is belangrijk en vergt wellicht een aanpassing van de Grondwet.”

bepaald: op een draagbare individuele loopbaanrekening voor de werknemers, in een fonds voor collectieve ontslagen, in een investeringsfonds voor opleiding en vorming, in een fonds voor extra outplacement, terug naar de werkgever, etc.

Derde pijler: collectief ontslag

Iedereen kent het schouwspel van een collectief ontslag in België: tussen de dag dat een herstructurering wordt aangekondigd en de dag dat het “sociaal plan” is gesloten dat het ontslagpakket per werknemer bepaalt, verlopen vele maanden. Verloren maanden voor de voorbereiding van de volgende stap in de loopbaan en een kunstmatig lange onzekerheid voor de werknemers. De modernisering van het ontslagrecht naar aanleiding van het eenheidsstatuut kan ook daarin verbetering brengen. De essentie is het inzicht dat – zoals bij individueel ontslag – de ontslagbescherming meer moet zijn dan een zak geld op weg naar de deur. Bij collectief ontslag, wanneer de lokale arbeidsmarkt een schok ondervindt door het plotse banenverlies van een groep werknemers, is de nood aan een actieve invulling die getroffen werknemers begeleidt bij een carrièreverandering nog veel groter dan bij het doorsnee-individueel ontslag.

In plaats van mensen met een zak geld maar zonder toekomst wandelen te sturen, zouden we van moderne werkgevers mogen verwachten dat ze geen werknemer laten vertrekken zonder een zeer goede kans op een nieuwe job. Dat kan

door de budgetpost die nu gaat naar onzekere en onderhandelde ontslagpremies verplicht en forfaitair te poolen in een gemeenschappelijk fonds dat in dienst staat van ontslagen werknemers. Daardoor zouden de ellenlange premiediscussies kunnen vervangen worden door vaste bedragen en zou de cultuur van het collectief ontslag er één worden van doorstart in plaats van energieverpilling aan een stervensbonus. Bovenal zou een gemeenschappelijk budget – een herstructureringsfonds, zeg maar – toelaten dat er meer budget beschikbaar zal zijn voor de zwakste werknemers, die dat het meest nodig hebben. Werknemers die snel een nieuwe job hebben, zullen immers weinig uit het fonds putten. Zij die moeite hebben, zullen veel krijgen. Kortom: een derde pijler voor collectief ontslag kan de ontslagbescherming efficiënter, effectiever en meer solidair maken.

Denk aan de ontslagfinanciering

Het verdient aanbeveling de financiering van 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. Wanneer (een deel van) de ontslagkost al vooraf gefinancierd is, zullen de ontslagkeuzes meer door motieven van echt personeelsbeleid in plaats van door motieven van budget worden bepaald. Minstens de tweede pijler van wedertewerkstelling kan worden samengesteld via “up front” bijdragenpercentages die ofwel gestort worden op de persoonlijke loopbaanrekening van de werknemer, ofwel de werknemer een persoonlijk trekkingsrecht geven in geval van ontslag. Het overeenstemmende bedrag zal dan dienen

voor investering naar nieuw werk. De “mutualisering” van de ontslagkost via voorafgaande storting van bijdragen, kan ook andere voordelen hebben. Bijdragepercentages kunnen bijvoorbeeld aangepast worden aan de ontslagcijfers van de onderneming, waardoor het vermijden van ontslag economisch wordt aangemoedigd. Het poolen van middelen kan schaafeffecten generen – denk maar modellen van groepsverzekering – waardoor de ontslagkost wordt gedrukt of waardoor financiële marge ontstaat om meer middelen te affecteren voor permanente vorming, wat opnieuw zal renderen voor de loopbaan.

Drie vliegen in één klap, met onmiddellijke rechtszekerheid

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, de bescherming tegen misbruik, de overgangsregelingen, en de fiscale of parafiscale behandeling om de rekening te doen kloppen. 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.

De eenmaking van het ontslagstatuut moet ook onmiddellijke rechtszekerheid genereren. Dat vergt ook een oplossing voor de vraag van een mogelijke overgangsperiode tussen het bestaande regime en het nieuwe ontslagstatuut. Dit is in eerste instantie een juridische vraag, aan-

gezien het onzeker is of het Grondwettelijk Hof nog ruimte heeft gelaten voor een overgang die volledige gelijke behandeling nog uitstelt voorbij 8 juli 2013. In tweede instantie is het een politieke vraag over de wenselijkheid en duur van een transitieperiode. Het is in elk geval onwenselijk een mogelijke overgang zeer lang te maken, aangezien we precies nood hebben aan eenmaking. Daarnaast verdient het aanbeveling de overgangsperiode via een Grondwetswijziging te verankeren, om juridische onzekerheid over een mogelijke afwijzing door het Grondwettelijk Hof uit te sluiten.

Overweeg een bredere hervorming dan het eenheidsstatuut

De moeilijkheid tot eenmaking van het ontslagstatuut is deels te verklaren doordat het dossier apart en geïsoleerd wordt behandeld. Dat maakt het vinden van een onderhandeld compromis zeer moeilijk, omdat de marges om toe te geven zeer beperkt zijn. Een stuk van de politieke oplossing voor een modern ontslagstatuut kan er daarom in gelegen zijn om meer dan alleen het dossier arbeiders/bedienden te behandelen, waardoor de bewegingsruimte in dat dossier groter wordt dan als het alleen ter tafel ligt. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een kader voor verbeterde vorming en opleiding, dat precies aansluit bij en anticipeert op het doorgroeien in de carrière naar aanleiding van ontslag.

Historische kans nemen of verkwanselen?

Van ontwikkelingslanden wordt gezegd dat ze kans hebben om ontwikkelingsstadia over te

slaan en van de landbouw tot het digitale tijdperk te springen. België heeft met het eenheidsstatuut dezelfde opportuniteit om van een versleten realiteit tot een vooroplopende moderniteit te springen. Het overoude onderscheid tussen arbeiders en bedienden is een fossiel dat de werking van de Belgische arbeidsmarkt al lang verstoort. We hebben nu – mede dankzij de deadline van het Grondwettelijk Hof – de kans om van dat historische nadeel een toekomstig voordeel te maken. Deze kans komt nooit meer terug. Ofwel grijpen we ze en leggen we de basis van een betere arbeidsmarkt waarvan iedereen zal profiteren. Ofwel verkwanselen we ze en zullen we de Belgische arbeidsmarkt voor de lange termijn bezwaren met de erfenis van ons onvermogen tot daadkracht en visie. De bal ligt in het kamp van de federale regering. Als die haar verantwoordelijkheid opneemt dan zal het eenheidsstatuut haar grootste verwezenlijking zijn.

Voor duurzame economische groei
en sociale bescherming.