

Opiniestuk - Pleidooi voor een vernieuwd collectief ontslag, mét aandacht voor jobs

Yves Stox, Senior Legal Counsel chez Partena Professional

Nieuwe technologieën en nieuwe mogelijkheden gaan hand in hand. Ze zijn een noodzakelijke voorwaarde om economische groei te creëren. Alleen is er veel onzekerheid. Wat zijn morgen de gevolgen van de technologie van vandaag? Naar de nieuwe technologie van morgen en de precieze gevolgen voor economie en jobs blijft het gissen.



Tegelijk zijn er de knelpuntberoepen. De federale overheid en de deelstaten engageren zich tot extra inspanningen om de “krapte” op de arbeidsmarkt aan te pakken. Eigenlijk is het geen krapte, maar een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Die mismatch is structureel en daar waarschuwde de Nationale Bank¹ al eerder voor. Heel wat werklozen vandaag hebben niet de juiste vaardigheden die hun toekomstige werkgever verwacht.

Het risico dat de ongekende impact van nieuwe technologieën die mismatch versterkt, is groot. Heel wat bestaande jobs zullen transformeren of verdwijnen. Dat kan geleidelijk gaan, maar wellicht soms ook sneller dan we vandaag inschatten. Partena Professional stelt daarom voor om de verouderde wetgeving op het collectief ontslag te vernieuwen en werknemers en hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt centraal te zetten.

Onze voorstellen komen niet uit de lucht vallen. Ze zijn gebaseerd op onze dagelijkse ervaring met de uitdagingen van ondernemers. We hebben ze bovendien afgetoetst bij de deelnemers aan het Ondernemersparlement. Tijdens het Ondernemersparlement formuleren ondernemers concrete voorstellen als hefboom voor economische groei. Dit jaar organiseerden we het Ondernemersparlement al voor de derde keer.

Collectief ontslag: een nieuwe focus op de employability van de werknemers en de toekomst van de onderneming

In de loop van een procedure collectief ontslag is er veel aandacht voor het sociaal plan. Dat sociaal plan focust op de financiële compensatie van de werknemers die ontslagen worden. Daarnaast worden de ontslagen werknemers via outplacement hopelijk begeleid naar een nieuwe job. Dat is een té reactieve aanpak.

Partena Professional vindt dat een sociaal plan ook een luik *employability* moet bevatten. Tenminste één derde van de totale kost bij een collectief ontslag moet worden geïnvesteerd in de toekomstige inzetbaarheid van de werknemers. Dat gaat dus veel verder dan de outplacementbegeleiding van de werknemers die ontslagen worden. Ook de werknemers die in dienst blijven moeten worden begeleid in de transformatie van hun huidige job of de overstap naar een andere, nieuwe job.

Deze aanpak brengt ondernemingen ertoe om écht over hun toekomst na te denken en zich voor te bereiden. Een volwaardig plan dat de onderneming en elke werknemer weerbaar maakt in een tijd van constante veranderingen.

Collectief ontslag vandaag: té veel aandacht voor de procedure

Werknemers moeten op tijd worden geïnformeerd en geconsulteerd. Maar de procedure bij een collectief ontslag is zwaar en duurt lang. De OESO² gaf België geen goede cijfers. Jaar na jaar voert België de lijst aan als het land met de moeizaamste procedure bij collectief ontslag.

¹ http://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/ecotijdii2012_h4.pdf

² http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EPL_CD&lang=en#



De cijfers van de FOD Arbeid liegen niet. In 2014 duurde de procedure gemiddeld 72 dagen, in 2017 was dat 90 dagen. Iets meer dan een kwart van de procedures duurden zelfs langer dan 120 dagen. Eén procedure duurde zelfs meer dan 530 dagen. Die excessen zijn niet constructief en doden het sociaal overleg. Een lange duur staat gelijk aan onzekerheid. Dat is vervelend voor ondernemingen. Zij kunnen zich niet voldoende focussen op hun transformatie. Maar het is al helemaal niet fair voor de werknemers. Zij mogen niet worden meegesleept in een onderhandelingsstrategie “de aanhouder wint”.

Als alternatief stelt Partena Professional voor om ondernemingen de mogelijkheid te geven om de procedure zonder risico af te sluiten zodra de grens van 70 dagen wordt overschreden. De wetgeving vandaag biedt die duidelijkheid niet. De procedure sleept zo niet langer nodeloos aan.

Bovendien verzanden ondernemingen vandaag al te vaak in een formalistische aanpak die niet aansluit op de realiteit. De échte onderhandelingen over de gevolgen voor de werknemers van een collectief ontslag mogen het daglicht niet zien. Of erger nog, de onderhandelingen over het sociaal plan starten pas als de informatie en consultatie van de werknemers is beëindigd. De afwikkeling van het collectief ontslag wordt daardoor nog langer uitgesteld. Ook dat moet anders.

Partena Professional stelt daarom voor dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers kunnen onderhandelen over een sociaal plan vanaf dag één van de informatie- en consultatieprocedure. De onderhandelingen worden zo minder formalistisch, winnen aan transparantie en duren niet langer dan nodig.

Het Ondernemersparlement

Tijdens het derde Ondernemersparlement op 28 mei legde Partena Professional een hervorming van de procedure collectief ontslag voor aan ondernemers.

Meer dan 9 op 10 deelnemers zijn voor employability als een verplicht onderdeel van elk sociaal plan komen. Bijna 2 op 3 van de deelnemers is er voorstander van dat tenminste 1/3 van de totale kost bij een collectief ontslag wordt geïnvesteerd in de inzetbaarheid van ontslagen werknemers en werknemers die in dienst blijven. 95% van de deelnemers wil de informatie- en consultatieprocedure kunnen beëindigen na 70 dagen, zonder dat dit een verplichte afsluitdatum is.

Ondernemers appreciëren zeker en vast de vrijheid om te ondernemen. Bijna 8 op 10 ondernemers wil de vrijheid behouden om al dan niet een sociaal plan af te sluiten. Een sociaal plan verplichten bij een collectief ontslag is voor hen zeker niet aan de orde.

Het is duidelijk. Ondernemers vragen verandering. Partena Professional heeft de ambitie om te helpen bij de realisatie van die broodnodige verandering. Wij zijn ervan overtuigd dat het Ondernemersparlement een belangrijke stem is voor de politieke beleidsmakers en zullen hen hiervan overtuigen.

Yves Stox,
Senior Legal Counsel, Partena Professional