

## Sociale bescherming of Griekenland aan de Noordzee

Van Hamme Franky 28-01-2010

Pag. 14

Sociale bescherming of Griekenland aan de Noordzee

Werkgevers en vakbonden hebben elk goede argumenten in het debat over meer bescherming.

Het debat over sociale bescherming veroorzaakt beroering tussen werkgevers en werknemers. De vakbonden pleiten voor een betere bescherming van arbeiders en een gelijkschakeling van het arbeiders- en bediendenstatuut. De werkgeversorganisaties maken zich zorgen over het kostenplaatje van een betere sociale bescherming. Ze zijn gekant tegen elke kostenverhogende maatregel die de economie doet afglijden naar een 'Griekenland aan de Noordzee'. De onlangs door de federale regering goedgekeurde crisismaatregel die arbeiders een extra ontslagpremie toekent van 1.666 euro, zet veel kwaad bloed bij de werkgevers omdat de ondernemingen een derde van de premie moeten betalen.

Ten gronde gaat de controverse over de voor- en nadelen van sociale bescherming. Niet verwonderlijk leggen de vakbonden de nadruk op de voordelen van een sterke sociale bescherming. In hun visie leiden hogere ontslagkosten tot minder afdankingen, omdat ondernemingen wegens het hoge prijskaartje zullen proberen ontslagen te vermijden. In moeilijke economische tijden biedt dit een grotere zekerheid voor wie een job heeft. Uitgebreid economisch onderzoek over de tewerkstellingseffecten van ontslagvergoedingen ondersteunt deze stelling.

Verder argumenteren de vakbonden dat een langetermijnbinding van een werknemer aan een bedrijf voordelig is voor beide. Werknemers zijn gemotiveerder als een nakend ontslag niet als een zwaard van Damocles boven hun hoofd hangt. Een langetermijnrelatie bevordert bovendien investeringen in vorming en opleiding van werknemers. Aldus verdient een betere sociale bescherming zichzelf terug door een stijging van de arbeidsproductiviteit.

### Draagkracht

De werkgeversorganisaties wijzen op het nefaste effect van kostenverhogende ontslagvergoedingen op de draagkracht van de onderneming. Het risico is reëel dat bedrijven met een geringe winstgevendheid door hogere ontslagkosten overkop gaan, zodat alle werknemers hun job verliezen. Een treffend voorbeeld daarvan is de Italiaanse ervaring met de uitbreiding van de strikte wetgeving over 'ongerechtvaardigde' ontslagen tot bedrijven met minder dan 15 werknemers. Onderzoek heeft aangetoond dat er weliswaar minder individuele ontslagen vielen in deze groep van kleine ondernemingen, maar dat het aantal faillissementen gevoelig toenam.

De Italiaanse studie wijst op een ander gevaar. Na de invoering van de hogere ontslagkosten viel het aantal startende kleine ondernemingen in Italië gevoelig terug. Op de langere termijn kan dit de uitbouw van de werkgelegenheid in groeisectoren ondermijnen. Deze jobs in groeisectoren zijn nochtans essentieel om de natuurlijke uitstoot van arbeid op te vangen van sectoren in afbouw. Kortom, een ondoordachte uitbreiding van de sociale bescherming kan de dynamiek van de economie fnuiken.

#### Invalshoek

Het is begrijpelijk dat werknemers en werkgevers de kwestie van sociale bescherming benaderen vanuit hun eigen invalshoek. Toch is het de moeite te wijzen op enkele fundamentele inzichten die minder aan bod komen in de discussie. Zo is er de band tussen ontslagbescherming en langdurige werkloosheid. Wegens de strenge ontslagregeling worden ondernemingen bij een economisch herstel voorzichtiger in hun aanwervingen. Bij een eventuele terugval van de economische activiteit lopen zij immers het risico dat ze hun personeelsbestand moeilijker kunnen verminderen. Voor werklozen wordt het daarom lastiger een nieuwe job te vinden. Eenmaal werkloos, blijven werknemers langer werkloos. Dat is zorgwekkend voor een land als België, waar de werkloosheidsduur boven het gemiddelde van vergelijkbare lidstaten van de Europese Unie ligt. Het geeft ook aan dat een uitbreiding van de sociale bescherming best samenvalt met een doeltreffende begeleiding van langdurig werklozen naar een nieuwe job.

#### dualisering

Een andere bekommernis betreft de sluipende dualisering van de arbeidsmarkt. Ondernemingen passen hun personeelsbeleid aan wanneer het sociale en juridische kader evolueert. Wegens oplopende ontslagkosten zijn zij minder geneigd contracten van onbepaalde duur aan te bieden. Ze kiezen meer voor tijdelijke contracten en doen meer beroep op uitzendkrachten. Daardoor krijgen jongeren die intreden op de arbeidsmarkt, en doelgroepen zoals allochtonen nog moeilijk een vast contract. Al snel belanden zij in een doodlopende straat van tijdelijke jobs met beperkte sociale voordelen. Zo groeit de tegenstelling tussen insiders, die van een goed uitbouwde sociale bescherming genieten, en outsiders met een onzeker sociaal statuut. De arbeidsmarkt in Italië, Spanje en zelfs Frankrijk kampt met een dergelijke dualisering tussen insiders en outsiders.

Tot slot mag men nooit vergeten dat sociale bescherming deel uitmaakt van het globale onderhandelingspakket van het sociaal overleg. De sociale partners en de overheid zoeken een delicaat evenwicht tussen een hoge sociale bescherming enerzijds en een goed functionerende arbeidsmarkt anderzijds. Alle partijen geven en nemen tijdens de onderhandelingen.

Zo wordt in ons land een redelijk strikte individuele ontslagregeling gecompenseerd door de flexibiliteit die ondernemingen genieten via het systeem van de tijdelijke werkloosheid. Gezaghebbende arbeidseconomen, zoals de Fransman Olivier Blanchard van de Amerikaanse universiteit Massachusetts Institute of Technology (MIT), benadrukken dat in een dergelijk sociaaloverlegmodel alles met alles verbonden is. Daarom is het geen goed idee een individuele maatregel, zoals een extra

ontslagpremie, uit het globale pakket van het sociaal overleg te lichten en apart te laten goedkeuren via een beslissing van de regering.

Filip Abraham

n Is docent internationale economie aan de KULeuven.

n Vindt dat sociale bescherming voordelen heeft voor werknemers én werkgevers.

n Vraagt dat wel alle elementen in de discussie aan bod komen.

© 2010 Mediafin