

---

# **Recht-uit Ondernemen Recht en Intermenselijke relaties in de arbeidsrelatie**

# Agoria

- De grootste sectorfederatie van het land



# 4

## Beleidscellen

# 1700 leden

# 13

## Business Communities

# 6 Expertise- centra

Innovatie

Talent & Arbeidsmarkt

Regelgeving & Normalisatie

Energie

Milieu

Sociaal

ICT

Building Technology

Contracting

Materials Technology

Subcontracting

Production Technology & Mechatronics

Transport Systems & Solutions

Energy Systems & Solutions

Environment Systems & Solutions

Aeronautics, Space, Security, Defence Technology

International Business

Smart Cities

Public Infrastructure

# Recht en intermenselijke relaties in de relatie WG – WN Is succesvol ondernemen zonder rechtzekerheid) (on) mogelijk ?

- Relatie werkgever – werknemer wordt beheerst door individueel & collectief arbeidsrecht ;
- Mijn ervaring = voornamelijk collectieve arbeidsrelaties voor PC 111 – 209 – 200 etc
- Arbeidsrecht ( ind & collectief ) heeft uiteraard heel wat positieve kanten : arbeidsovereenkomsten , - reglementen , ..leiden tot rechtzekerheid .....MAAR ...ook heel wat negatieve kanten :
  - Onduidelijkheden en onzekerheden :
    - Vb opzegtermijnen ( formule Claeys )
  - Wetgeving heeft zijn houdbaarheidsdatum ifv economische en maatschappelijke evolutie !!!

# Recht en intermenselijke relaties in de relatie WG – WN

- Casus uit de praktijk : **SWT vs Langer Werken**
- Regelgeving “ Bruggpensioen “ – “ Canada Dry “ – SWT dateert van eind jaren 80 – begin 90 – grote herstructureringen ( Renault , Alcatel , Siemens , GM ,...)
- WG kan een deel van de opzegvergoeding afwentelen op de gemeenschap ( RVA ) - bijpas tot 65 j – geen activering –
- Zeer populair bij de vakbonden en bij werknemers ( tot 80% van netto-loon )
- Vandaag :
  - minder noodzaak voor grote herstructureringen ( behalve sluitingen)
  - werkgever wil mensen laten werken tot pensioenleeftijd

# Recht en intermenselijke relaties in de relatie WG – WN

- Reactie Vakbonden : SWT is een verworven recht van de WN ( vanaf xx jaar ) en een plicht voor de WG om dit toe te staan !!!
  - Acties – aanvraag voor verzoeningen
- Conclusie :
  - Maatschappij & arbeidsmarkt evolueert ( vergrijzing – competitiviteit – nood aan flexibiliteit ,... )
  - Vakbonden houden zich vast aan “ verworven rechten”
  - Collectieve wetgeving past zich niet snel genoeg aan en creëert onduidelijkheid ( vb A/B statuut , overtime , werking PC’s ,... )
  - Gevolg van spanningsvelden WG – WN die niet opgelost geraken

# Recht en intermenselijke relaties in de relatie WG – WN

- Hoe oplossen ?
- Door sociaal overleg om te zetten in sociale samenwerking
- Op bedrijfsnivo :
  - KMO : direct overleg met WN
  - Grote Ondernemingen : moeilijker
- Op collectief nivo : “ Mit-bestimmung” ??
  - Zoeken naar gemeenschappelijk belang vb max tewerkstelling / max order-intake ( vb cao 90)
  - Voorwaarden :
    - Transparantie – openheid in overleg – vertrouwen - luisteren
    - Eerlijkheid – coherentie in beslissingen – voorspelbaarheid

# Recht en intermenselijke relaties in de relatie WG – WN

“ Sociaal overleg is geen noodzakelijk kwaad maar een noodzakelijke voorwaarde om onze welvaart te ondersteunen “