

EDITO



BELOOFD

Dat onze federale regeringsleden de burger willen signaliseren dat ook zij bereid zijn om hun duit in het zakje te doen op moeilijke momenten is prima. Het is ook niet meer dan normaal. Anderen vragen te besparen zonder zelf een inspanning te leveren, is niet geloofwaardig. En dat geldt niet enkel in de politiek. In bedrijven speelt dezelfde regel. Nochtans is daar al heel wat tegen gezondigd: top-lui die aangeven dat er geen ruimte is voor opslag is en terwijl hun eigen vergoedingen ongegeneerd verhogen. Het sociale klimaat vaart daar niet wel bij.

De ploeg van Di Rupo toonde wat dat betreft alvast de juiste reflex door aan te kondigen dat ze voortaan iets minder zouden verdienen. Dat veronderstellen we toch. Want toen kwam het bericht dat door 'een administratieve fout' hun lonen met 8 procent zouden stijgen. Onduidelijkheid was het gevolg. Want gingen de lonen nu eerst omhoog en daarna omlaag, om toch nog wat over te houden, of gingen ze meteen naar beneden, en waar kwam die 8 procent plots vandaan... Wat bedoeld was als een positief signaal werd binnen de kortste keren een troebel vraagteken.

Misschien hadden onze ministers en staatssecretarissen het anders moeten aanpakken. Op lonen van 10.000 euro en meer scheelt 5 procent een paar honderd euro. Dat is veel voor Jan Modaal, maar relatief weinig voor een grootverdiener. Elke maand minder euro's op bankrekening is bovendien niet het meest zichtbare signaal. Echt pijn zal het ook wel niet doen en met wat het oplevert gaan we geen grote begrotingsgaten vullen. Wat onze ministers inleveren, is dus vooral symbolisch. Niet dat dat zo erg is. Bij een topfunctie als minister hoort nu eenmaal een toploon. Een land besturen, op een manier die die naam waardig is, is geen kattenpis. Daar mag iets tegenover staan. De vraag is of dat er zomaar moet staan.

Tegenover een topfunctie als minister mag iets staan. De vraag is of dat er zomaar moet staan

Niets van dat alles in de politiek. 'Het is de kiezer die zal oordeelen', zegt men dan. Zal wel, al oordeelt de kiezer zelden op basis van de concrete verwezenlijkingen van een partij, parlements-lid of minister. Populariteit en belofte worden vaak veel zwaarder door in het stemhokje. Waarom houden we geen deel van de riant ministerlonen in als prestatiebonus, uit te betalen - en met interest zo men wil - op het einde van de legislatuur. Dat zal alvast een rem zijn op gratis beloften en een stimulans om gemaakte afspraken, zoals een regeerakkoord, 'onverwijld' uit te voeren.

WIM VERDOORT
HOOFDREDACTEUR JOBAT
REDACTIE@JOBAT.BE



'De afgelopen jaren heeft het parlement met de regelmaat van de klok de weddenschalen van Staatsraad verhoogd. Ze weten wel waarom ...'

De lonen van ministers en parlementsleden zijn gerelateerd aan dat van een Staatsraad, een rechter bij de Raad van State. Het parlement weet dus maar al te goed waarom ze die regelmatig opslag geeft, merkt Herman Matthijs, professor politieke en openbare financiën, fijntjes op op p.9 van deze Jobat.

ARBEIDSVRAAG

Ik heb net een nieuwe job.
Gelden voor mij nieuwe ontslagregels?



Vanaf 1 januari 2012 zijn nieuwe opzegtermijnen van toepassing bij het ontslag van een werknemer. Die kaders in de stapsgewijze harmonisatie van het statuut van arbeiders en bedienden. Indien je in 2012 start bij een volledig nieuwe werkgever, zijn in principe nieuwe ontslagregels van toepassing. Die nieuwe regels moeten enkel toegepast worden op arbeidsovereenkomsten die aangeven vanaf 1 januari 2012. De datum waarop de arbeidsovereenkomst werd afgesloten, speelt geen rol. De datum van indiensttreding is bepalend voor de toepassing van de nieuwe opzegtermijnen. De oude ontslagregels blijven van toepassing voor alle arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen voor 1 januari 2012.

182 dagen

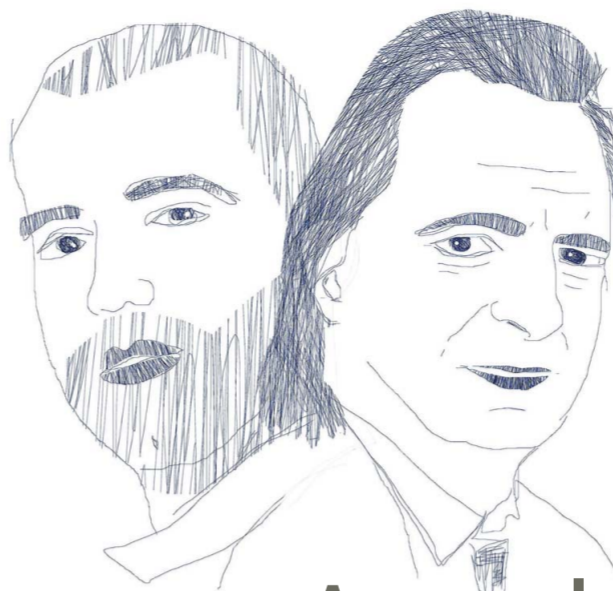
Ook bij de nieuwe ontslagregels blijven afzonderlijke opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden bestaan. Voor arbeiders moet je kijken in welke activiteitensector (paritair comité) je werkt. Tot eind 2012 geldt er immers een 'overgangperiode'. Zijn er in het paritair comité waarin je tewerkgesteld wordt tegen dan geen nieuwe termijnen vastgelegd, dan worden vanaf 2013 automatisch (langere) wettelijke opzegtermijnen van toepassing. Een aantal paritaire comités hebben echter snel het nodige gedaan en hebben nu al nieuwe, verhoogde en aangepaste opzegtermijnen.

Voor bedienden zijn er twee mogelijkheden, afhankelijk van het brutojaarloon. Bedraagt jouw loon minder dan 31.467 euro bruto op jaarbasis (bedrag 2012), dan wijzigt er niets. Jouw werk-

gever moet (zoals in 2011) een opzegtermijn blijven respecteren van 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit. Verdien je meer dan 31.467 euro bruto op jaarbasis (bedrag 2012), dan liggen de opzegtermijnen die jouw werkgever moet respecteren vanaf nu vast en moet je de duur van de opzegtermijn dus niet langer overeenkomen met jouw werkgever, wat in de praktijk vaak voor moeilijkheden en discussies zorgde. Deze nieuwe door de werkgever te respecteren opzegtermijnen bedragen 91 dagen voor een bediende met een anciënniteit van minder dan 3 jaar; 120 dagen voor een bediende met een anciënniteit van minder dan 4 jaar; 150 dagen indien je een anciënniteit hebt van minder dan 5 jaar en 182 dagen als je minder dan 6 jaar anciënniteit hebt. Heb je een anciënniteit van 6 jaar of meer dan komen er 30 dagen per begonnen jaar bij.

Enkel indien je als bediende meer dan 62.934 euro bruto per jaar (bedrag 2012) verdient, mag de opzegtermijn nog steeds vastgelegd worden bij aanvang van de arbeidsovereenkomst, zonder echter minder te mogen bedragen dan 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar. Tijdens de proeftijd blijven nog steeds verkorte opzegtermijnen mogelijk. Ook voor de arbeider blijft een verkorte opzegtermijn mogelijk tijdens de eerste 6 maanden van zijn tewerkstelling (op voorwaarde dat dit in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement werd opgenomen).

IRIS TOLPE, MANAGER LEGAL DEPARTEMENT,
INFORMATION & KNOWHOW BIJ SECUREX
JOBAT.BE/RECHTEN-PLICHTEN



Anseel & Denys

Frederik Anseel en Jan Denys
bekijken de arbeidsmarkt
beurtelings door een kritische bril.

Werf eens een doctor aan

Door de ophef over subsidies om journalisten op te leiden, ontging het u wellicht dat minister Lieten ook geld vrijmaakt om jonge onderzoekers beter te begeleiden in hun loopbaan. 'Vier miljoen euro om een job te vinden', vat een krant het cynisch samen. Wat is er aan de hand? Vroeger was doctoreren aan de universiteit slechts voor een handvol studenten weggelegd. Tijdens een doctoraat doe je vier tot zes jaar zelfstandig onderzoek. Het vormt de voorwaarde voor een academische loopbaan. Zonder doctoraat, geen professoraat.

The times, they are a-changin'. In de voorbije 10 jaar steeg het aantal gedoctoreerden aan onze universiteiten van 723 naar 1.385. Steeds meer studenten besluiten, naar Angelsaksisch model, een doctoraat aan te vatten. Een doelstelling hierbij is zich te onderscheiden van de steeds grotere groep studenten met een 'gewoon' masterdiploma. Om het even oneerbiedig te stellen: Het doctoraat is het nieuwe licentiaat.

De tewerkstelling aan de universiteiten is echter niet meegegroeid. Minder

dan 20 procent van de onderzoekers kan doorgroeien naar een job binnen de universiteit. Dat 'overschot' van onderzoekers moet onderdak vinden op de gewone arbeidsmarkt. Dat loopt niet altijd van een leien dakje. In de VS zijn Ph.D.-studies een echte opleiding. In België is het doctoraat echter nog heel sterk gericht op een toekomstige academische onderzoeksloopbaan.

Veel weten over weinig

Er is een mismatch tussen de competenties van onze hoogst opgeleide studenten en de gevraagde competenties op de arbeidsmarkt. Doctoreren betekent ontzettend veel weten over héél erg weinig. De arbeidsmarkt heeft meer nood aan *all-rounders*, die breed en flexibel inzetbaar zijn. Dit is waar de subsidies van Lieten in het verhaal komen. Naast het aanleren van bijvoorbeeld managementvaardigheden en projectbeheer, moeten de subsidies zowel onderzoekers als de arbeidsmarkt sensibiliseren.

Ik geef u twee redenen waarom u jonge doctors zou moeten aanwerven.

Eén, ze werden vaak uitgekozen om te doctoreren omdat ze tot de meest intelligente van hun generatie behoren. En intelligentie is zowat de beste voorspeller van later succes in het bedrijfsleven. Twee, jonge doctors hebben een heel hoge *learning agility*. Dit is het vermogen om op heel korte tijd nieuwe kennis te verwerven en deze behendig in nieuwe domeinen toe te passen.

Laat dat nu net de kerncompetentie van de toekomst zijn, die medewerkers moet toelaten te excelleren in een snel veranderende werkomgeving. Dit is trouwens de reden waarom een consultancykantoor zoals McKinsey jaarlijks de markt van de doctoraatstudenten afschuimt op zoek naar talent, of ze nu natuurkunde, geografie of taalkunde studeren. Dus, indien u in de toekomst geld wil besparen op dure management consultants, werf eens uw eigen doctor aan. Doen!



Frederik Anseel is professor
organisatiepsychologie
Universiteit Gent en hoofd
onderzoeksgroep VIGOR.

CARTOON

Nieuwe chef van Federale Politie wordt een vrouw



BART VAN
TIEGHEM