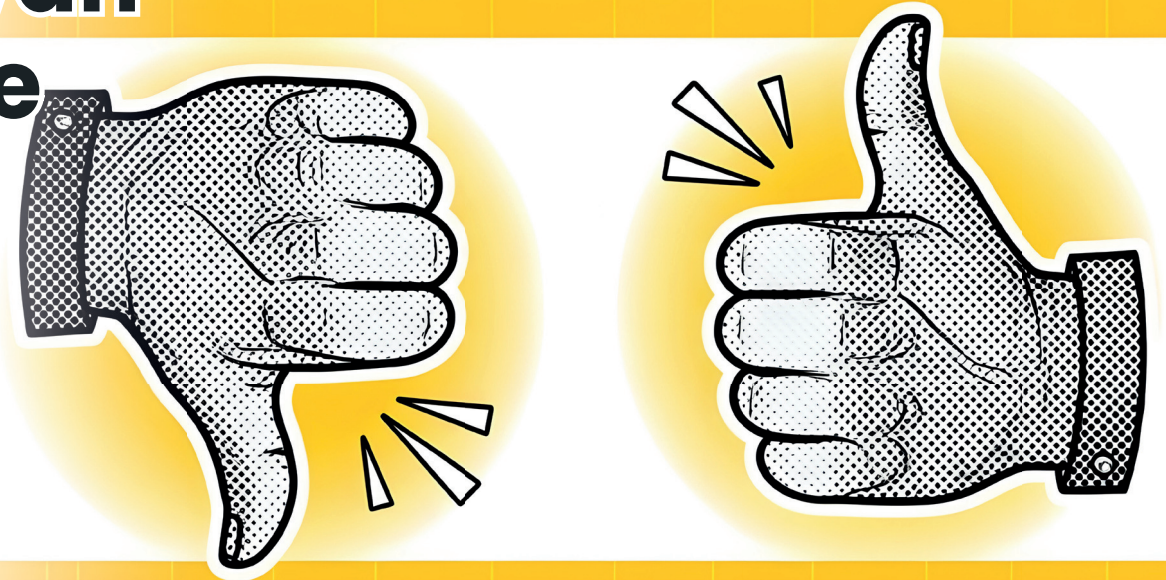


Goed nieuws of niet? De comeback van de proefperiode

De proefperiode keert terug. Als de plannen van de federale regering worden goedgekeurd, kunnen werkgevers en werknemers vanaf het voorjaar van 2026 een nieuwe arbeidsovereenkomst in de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van slechts één week. Dat klinkt flexibel, maar roept ook vragen op. Is dit goed nieuws voor jou als werkzoekende? Of vooral meer onzekerheid als werknemer?



TEKST WILLIAM VISTERIN

1. WAT IS DE PROEFPERIODE PRECIES?

De heringevoerde proefperiode houdt in dat zowel werknemer als werkgever tijdens de eerste zes maanden van een nieuwe arbeidsovereenkomst sneller kan uitstappen. In die periode volstaat een opzegtermijn van één week, ongeacht wie het initiatief neemt. Vandaag is dat anders: wie tussen zes en negen maanden aan de slag is, heeft nu recht op zes weken opzeg bij ontslag, of drie weken als hij of zij zelf vertrekt.

Het idee achter de proeftijd is eenvoudig: beide partijen krijgen tijd om te ontdekken of er echt een goede match is. Bevalt de job of de werkomgeving niet, dan kan je als werknemer sneller opnieuw vertrekken. Omgekeerd kan een werkgever ook vlotter afscheid nemen van iemand die niet aan de verwachtingen voldoet.

2. WAAROM KEERT DE PROEFPERIODE TERUG?

Het systeem bestond al, maar werd in 2014 afgeschaft door de regering-Di Rupo. Die hervorming maakte toen deel uit van de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden en ging gepaard met aangepaste opzegtermijnen. De proefperiode werd toen gezien als te onzeker voor werknemers.

Ruim tien jaar later duikt die proefperiode dus opnieuw op. Minister van Werk David Clarinval (MR) omschrijft de maatregel 'een essentiële hefboom om de arbeidsmarkt te stimuleren' en een manier om aanwervingen, vooral van jongeren, te vergemakkelijken. Volgens hem wegen aanwervingsbeslissingen vandaag te zwaar door, waardoor werkgevers langer wachten om iemand in dienst te nemen.

3. WANNEER IS HET ZOVER?

De hervorming is in een voorontwerp van wet gegoten, dat nu naar de Raad van State gaat voor advies. De invoering is voorzien na de stemming in het parlement, wellicht in de loop van komend voorjaar. Belangrijk: de nieuwe proefperiode zal enkel gelden voor contracten die worden afgesloten nadat de wet in werking treedt. Voor lopende contracten verandert er niets.

4. GOED NIEUWS VOOR WERKNEMERS?

Werknemers lijken de comeback van de proefperiode te omarmen. Uit een bevraging van HR-dienstengroep Liantis enkele maanden geleden blijkt dat zes op de tien werknemers de herinvoering een goed idee vinden. Meer dan 70 procent zegt dat het voorkomt dat je vastzit aan een lange opzegtermijn wanneer blijkt dat de job geen goede match is. Bijna de helft van de werknemers erkent dat het mogelijk meer onzekerheid zal meebrengen, maar minder dan één op vijf vindt de herinvoering van de proeftijd een slecht idee. Flexibiliteit primeert dus boven zekerheid, zo blijkt.

Tegelijk zijn de vakbonden kritisch. Volgens het ACV betekent de maatregel vooral meer onzekerheid, omdat werknemers eenvoudiger ontslagen kunnen worden in hun eerste maanden. Het ABVV spreekt zelfs van een 'brute inperking van de ontslagbescherming'. Beide vakbonden benadrukken wel dat anciënniteit uit eerdere tijdelijke contracten of uitzendarbeid moet meetellen, zodat werknemers niet telkens opnieuw een proefperiode moeten doorlopen.

5. WAT VINDEN DE WERKGEVERS?

Werkgeversorganisaties reageren dan weer enthousiast. UNIZO spreekt van een 'gamechanger' voor de kleine en middelgrote bedrijven. 'De proefperiode keert terug, en dat smaakt naar jobs', zo is de titel van een nieuwsbericht erover op hun website. Voor kleinere bedrijven is een aanwerving vaak een groot financieel risico, zo luidt de redenering bij UNIZO. "Een verkeerde match betekent vandaag al snel een zware financiële last, wat veel kmo's tegenhoudt om iemand extra aan te nemen. Met een opzegtermijn van één week in de eerste zes maanden wordt dat risico opnieuw beheersbaar", zo klinkt het bij UNIZO.

Volgens UNIZO-topman Bart Buysse maakt de proefperiode de arbeidsmarkt wendbaarder en zullen met name KMO's opnieuw sneller durven aanwerven. "Deze beslissing haalt de koudwatervrees voor een deel weg", zegt hij. Buysse haalde ook de cijfers van Liantis aan waaruit dus bleek dat de meeste werknemers de proeftijd positief ontvallen. "Dat maakt de herinvoering dus breed gedragen door zowel werkgevers als werknemers. Een win-win."



▲ Nog meer interessante artikels te ontdekken op: www.jobat.be