

Flexizekerheid in België. Een voorstel gebaseerd op economische principes

Net als vele andere 'instellingen' kwamen de werkloosheidsverzekering (WV) en de wetgeving betreffende ontslagbescherming (WOB) tot stand in een economisch klimaat waarin de relatie tussen werknemer en bedrijf in de regel stabiel en duurzaam was. De huidige werkloosheidsverzekering en wetgeving betreffende ontslagbescherming zijn tot stand gekomen in een economisch klimaat waarin de relaties tussen werknemer en bedrijf in de regel stabiel en duurzaam waren. De toenemende economische globalisering en de snelle technologische en organisatorische veranderingen vereisen een grotere flexibiliteit van zowel werknemers als bedrijven. Dit leidt tot meer instabiele loopbanen, zowel binnenin als tussen bedrijven. De huidige instellingen moeten dan ook dringend worden hervormd om deze nieuwe nood aan meer flexibiliteit te verzoenen met de nood aan werkzekerheid voor de werknemers. De roep om 'flexizekerheid' is niet nieuw, maar er bestaat geen consensus over het bijhorende institutionele model.¹ Veeleer dan een hervorming voor te stellen op basis van wat gangbaar is in bestaande buitenlandse instellingen, zijn wij van mening dat het van essentieel belang is om eerst enkele expliciete economische principes te formuleren die de lijnen van een dergelijke hervorming uitzetten. De explicitering van die principes onderscheidt onze aanpak van die van De Vos en Konings (2007) en van Sels (2008). Na een kort overzicht van de Belgische arbeidsmarktinstellingen bekijken we dan in een tweede stap hoe die principes kunnen worden omgezet in concrete richtlijnen voor de hervorming van de huidige Belgische instellingen.²

Algemene Principes voor het Ontwerp van Arbeidsmarktinstellingen

Het ontwerp van ontslagbescherming

Als vertrekpunt nemen we het volgende citaat van Blanchard en Tirole (2004):

Laten we vertrekken van een algemeen principe: Het mag aan economische actoren worden overgelaten om naar eigen goeddunken te handelen, op voorwaarde dat ze zelf de kosten dragen die hun beslissingen voor andere actoren met zich meebrengen. Deze 'internalisatie van externaliteiten' garandeert dat de persoon in kwestie die de beslissingen neemt, rekening houdt met de voorkeuren van anderen en bijgevolg verantwoordelijk is voor wat hij beslist. Zo wordt, bijvoorbeeld, nagenoeg algemeen aanvaard dat vervuilers voor de sociale kosten van hun vervuiling moeten opdraaien.

Wanneer dit algemeen principe op de werkgelegenheid wordt toegepast, betekent dit dat bedrijven moeten betalen voor de maatschappelijke kosten die ze door het ontslaan van werknemers veroorzaken. Deze kosten

omvatten naast de financiële kosten die door het werkloosheidsverzekeringfonds worden gedragen ook de psychologische en andere kosten die door de afgedankte werknemer worden gedragen.³ (Blanchard en Tirole, 2004)

We vertrekken dus van het algemene principe dat bedrijven de maatschappelijke kosten die ze door ontslagen veroorzaken op zich moeten nemen. Het is belangrijk daarbij voor ogen te houden dat de financiële kosten die door de WV worden gedragen ook de kosten omvatten van het actief arbeidsmarktbeleid dat noodzakelijk is om werklozen opnieuw in de arbeidsmarkt te integreren. Daarnaast, en dat wordt in het citaat niet vermeld, maakt ook het verlies aan belastinginkomsten, die noodzakelijk zijn voor de financiering van publieke goederen en van andere transfers dan werkloosheidsuitkeringen (WU's), deel uit van de sociale kosten die een ontslag met zich meebrengt.

Blanchard en Tirole (2003, 2004, 2008) wijzen er echter op dat dit algemene principe nog nader moet worden gepreciseerd, aangezien er zich in de realiteit een aantal onvolkomenheden voordoen. Een van de tekortkomingen van het systeem is dat het bedrijven de mogelijkheid biedt om de hogere ontslagkosten op de werknemers af te schuiven, door te weigeren om achtergestelde werknemers met een groot werkloosheidsrisico aan te werven of door hen een lager loon te betalen.⁴ Daarnaast bestaat ook de kans dat financieel kwetsbare bedrijven failliet gaan wegens de toegenomen aansprakelijkheid of dat ze hun verantwoordelijkheid ontlopen door delokalisering of door hun kapitalisatie opzettelijk te verminderen. Deze en andere mogelijke complicaties doen Blanchard en Tirole besluiten dat bedrijven slechts *gedeeltelijk* verantwoordelijk mogen worden gesteld voor de maatschappelijke kosten die ze door het ontslaan van hun werknemers veroorzaken. Volgens de huidige stand van de kennis is het echter onmogelijk om de optimale vergoeding te bepalen die bedrijven bij ontslag zouden moeten betalen.

Ook al kan niet worden bepaald in welke mate werkgevers optimaliter verantwoordelijk zouden moeten worden gesteld voor hun ontslagbeslissingen, schrijft een algemeen principe van prestatiebeloning (het 'informativeness principle') voor dat de responsabilisering dient te stijgen met de mate waarin het mogelijk is om de elementen van de ontslagkosten, waarvoor de werkgever niet

verantwoordelijk is, uit te sluiten (Milgrom en Roberts, 1992). Ontslagen kunnen bijvoorbeeld een gevolg zijn van externe factoren waarover individuele bedrijven geen controle hebben. De daling van de algemene vraag naar goederen en diensten, die wordt teweeggebracht door de recente financiële crisis, is daarvan een typisch voorbeeld. De mate van responsabilisering van een bedrijf zou daarom moeten stijgen indien we de ontslagkosten zouden kunnen relateren aan het verschil tussen de ontslagkosten die worden veroorzaakt door een individueel bedrijf en de gemiddelde ontslagkosten in de economie.

Zodra economische actoren voor hun doen en laten verantwoordelijk worden gesteld, kunnen ze 'naar eigen goeddunken handelen'. Dit betekent dat men niet van bedrijven mag eisen dat ze ontslagen om economische redenen voor een rechtbank dienen te verantwoorden, in tegenstelling tot wat het geval is in Frankrijk.⁵ Juridische procedures kunnen niet efficiënt zijn, aangezien het voor een rechter te duur is om de relevante informatie te verzamelen die nodig is om te bepalen of een ontslag economisch verantwoord is.

Welke vorm moet de bijdrage van een bedrijf aannemen? Moet het een eenmalige forfaitaire vertrekpremie aan de werknemer zijn of eerder een ontslagbijdrage aan het WV-fonds dat de toekomstige stroom van werkloosheidsuitkeringen (WU) en activeringsmaatregelen financiert? In dit verband geven economische principes duidelijkere beleidsadviezen (Blanchard en Tirole, 2003). Laten we even veronderstellen dat alle vergoedingen de vorm zouden aannemen van een eenmalige forfaitaire betaling aan de ontslagen werknemer die de werkloosheidskosten gemiddeld genomen dekt. Dit is duidelijk inefficiënt, aangezien (i) deze betaling te hoog zou zijn indien de werkloosheidsduur korter is dan het gemiddelde en te laag indien hij langer is en (ii) werkzoekenden de duur van hun werkloosheid slechts ten dele zelf kunnen bepalen. Het WV-agentschap verzekert de werknemer tegen dit werkloosheidsrisico. Een eenmalige forfaitaire betaling is enkel gerechtvaardigd om de psychische kosten van het *jobverlies* te vergoeden, maar heeft niets te maken met de kost van het werkloos *zijn*: dit houdt onder andere verband met het verlies van een vertrouwde werkomgeving, van relaties op het werk, ... Voor de meeste werknemers zijn de kosten

die aan het werkloosheidsrisico verbonden zijn ongetwijfeld veel groter dan de psychische kosten. We kunnen bijgevolg besluiten dat er nood is aan een ontslagbijdrage als aanvulling op een vertrekpremie, waarbij die laatste relatief minder belangrijk is dan de eerste.

Moet een bedrijf die bijdrage betalen wanneer de ontslagen werknemer na zijn ontslag meteen op vrijwillige basis in een ander bedrijf wordt tewerkgesteld (of zich vrijwillig uit de arbeidsmarkt terugtrekt)? Wij zijn van mening dat het bedrijf in een dergelijk geval enkel de vertrekpremie ter compensatie van de psychische kosten van de werkloosheid dient te betalen en niet de bijdrage aan het WV-fonds, aangezien die niet meer vereist is. Het is belangrijk te beseffen dat een dergelijk systeem stimulansen biedt aan het bedrijf om zelf outplacement te financieren indien dit goedkoper uitkomt dan het betalen van de bijdrage aan het WV-fonds (Cahuc en Kramarz, 2004).

Ten slotte bieden economische principes een rechtvaardiging voor een opzeg bij ontslag (Pissarides, 2001). Terwijl vertrekpremies de werknemer in principe probleemloos verzekeren tegen werkverlies, verzekert de opzeg de werknemer tegen het risico dat hij na zijn ontslag elders geen werk meer vindt. Tijdens de opzegtermijn kan de werknemer dan zonder inkomensverlies uitkijken naar een nieuwe baan. Dit rechtvaardigt in principe een opzegtermijn van, pakweg, een paar maanden. Een opzeg is echter een dure aangelegenheid, aangezien de werknemer niet meer gemotiveerd is om even productief te zijn als voorheen. Daarom geven werkgevers er veelal de voorkeur aan de opzegtermijn niet te laten uitdienen. Als dit het geval is, kan het efficiënter zijn om het systeem van opzeg te vervangen door een passende WV, tenminste voor zover een werknemer van deze meteen na zijn ontslag kan genieten.

Een efficiënte werkloosheidsverzekering

Het WV-fonds moet dienen ter financiering van (i) de WU ter compensatie van het door het ontslag geleden inkomensverlies; (ii) de kosten van het bijwerken van het verloren bedrijfsspecifieke menselijke kapitaal na ontslag en het verlies van algemeen menselijk kapitaal tijdens de periode

van werkloosheid. Aangezien de beheerders van het WV-fonds de inspanningen die worden geleverd om werk te zoeken slechts in beperkte mate kunnen waarnemen, kunnen de werknemers die hun werk hebben verloren niet volledig tegen inkomensverlies worden verzekerd. Bij een volledige verzekering zou immers hun motivatie om werk te zoeken en om in te gaan op werkaanbiedingen drastisch verminderen. Incentives kunnen worden voorzien via financiële stimulansen (door de WU of een aanwervingspremie/-heffing voor/op de werknemer⁶ geleidelijk te laten afnemen met de werkloosheidsduur) of via niet-financiële stimulansen (door sollicitatietrainingen en arbeidsbemiddelingsdiensten aan te bieden, door sollicitatievereisten op te leggen en/of door te verifiëren of op geschikte werkaanbiedingen werd ingegaan).

Om het verlies aan menselijk kapitaal te compenseren, moet de werknemer deelnemen aan geschikte opleidingsprogramma's. Indien de opleidingen te duur zijn, bijvoorbeeld omdat de werknemer dicht bij de pensioengerechtigde leeftijd staat, zou hij een loonsubsidie kunnen ontvangen om de verloren productiviteit te compenseren. Aangezien de sociale voordelen van de investering in menselijk kapitaal de private voordelen overstijgen, zou het noodzakelijk kunnen zijn om deze opleiding tegen verminderde tarieven aan te bieden of zelfs om de deelname eraan te subsidiëren of te verplichten.

Uit wat hierboven werd gezegd, blijkt duidelijk dat het Werkloosheidsagentschap (WA)⁷ een specifieke opdracht heeft. Aangezien de werknemers de sociale waarde van tewerkstelling onderschatten,⁸ kan men niet aan hen overlaten op welke wijze de middelen tussen WU en activeringsmaatregelen verdeeld moeten worden. Dit is de verantwoordelijkheid van de overheid, via het WA. Het WA moet zich tot doel stellen om met de beperkte overheidsmiddelen het verwachte levenslange welzijn van de werklozen zo groot mogelijk te maken. Een bijkomende moeilijkheid is dat daarvoor de doelstelling van de medewerkers van het WA op het voornoemde doel moet worden afgestemd. Dit probleem zou ten dele kunnen worden verholpen door geschikte prestatiecontracten, maar de uitwerking van dergelijke contracten is, gezien de moeilijkheid om de prestaties precies te meten, een heikele onderneming (zie bijvoorbeeld Cockx, 2000).

Richtlijnen voor een Hervorming van de Ontslagbescherming en de Werkloosheidsverzekering in België

Het huidige institutionele kader in een notendop⁹

In het huidige institutionele kader zijn er in wezen twee instellingen die werknemers tegen werkverlies beschermen:¹⁰ De Werkloosheidsverzekering (WV) en de Wetgeving betreffende Ontslagbescherming (WOB). Eerst en vooral moet worden opgemerkt dat werkgevers in België niet verplicht zijn om een ontslagreden te staven. Wel zijn ze verplicht hun werknemers voldoende op voorhand in te lichten wanneer ze hen willen ontslaan. De opzegtermijn hoeft niet te worden uitgediend wanneer de werkgever de werknemer vergoedt en hem het loon betaalt dat hij tijdens die opzegperiode zou hebben verdiend. Dit komt neer op de betaling van een vertrekpremie. In België is de opzegtermijn voor bedienden veel langer dan voor arbeiders. Daarnaast varieert de duur van die termijn naargelang de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die voor de sector werd gesloten, de aard van het contract (bepaalde of onbepaalde duur, ...) en het feit of de werknemer al of niet in een proefperiode is. Bij collectief ontslag, met andere woorden wanneer de werkgever een groep werknemers gelijktijdig ontslaat, zijn speciale procedures van toepassing. De timing van deze procedure is complex. De werkgever moet zijn werknemers, hun vakbonden en de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling tijdig inlichten. Dit impliceert dat het ontslag moet worden gerechtvaardigd. De vakbonden krijgen de tijd om de beslissing ter discussie te stellen en alternatieve oplossingen te suggereren. Werkgevers en vakbonden dienen echter geen overeenkomst te bereiken. Behalve voor bepaalde types van werknemers, ligt de vertrekpremie hoger dan bij een individueel ontslag. Bovendien zijn bedrijven verplicht om de kosten voor outplacement te betalen.

In België wordt een onderscheid gemaakt tussen twee WV-systemen: het tijdelijke WV-systeem en het algemene systeem.¹¹ Op dit moment kunnen alleen arbeiders gebruik maken van het tijdelijke systeem. Werkgevers pleiten er echter voor om het uit te breiden tot bedienden.¹² Dankzij dit systeem kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk ontslaan zonder dat ze vertrekpremies hoeven te betalen, aangezien de arbeidscontracten geldig blijven.

Bedrijven kunnen gebruik maken van dit systeem wanneer hun economische activiteit om externe redenen tijdelijk wordt verminderd, bijvoorbeeld om economische redenen zoals een tijdelijke daling van de vraag. Werknemers hebben recht op een constante en onverlaagde uitkering tot ze opnieuw aan het werk kunnen.

Werknemers die voldoende lang tewerkgesteld zijn geweest, hebben recht op de WU van het algemene WV-systeem wanneer ze onvrijwillig worden ontslagen.¹³ De periode waarin ze in aanmerking komen voor deze WU, begint te lopen vanaf het einde van de bovenvermelde opzegtermijn (zelfs wanneer deze laatste niet daadwerkelijk wordt uitgediend). Het niveau en het profiel van de WU hangt af van de gezinssamenstelling (gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende zonder gezinslast). Het niveau is afhankelijk van het loon, met een boven- en een ondergrens. De gemiddelde netto vervangingsratio is relatief laag in verhouding tot de internationale normen: 68%, wat aanzienlijk lager is dan 73%, het gemiddelde in de ons omringende landen.¹⁴ Gezinshoofden hebben voor onbepaalde duur recht op hetzelfde niveau van WU. De WU van alleenstaanden en samenwonenden zonder gezinslast dalen met de werkloosheidsduur, maar zijn naar onderen toe begrensd door een forfaitaire uitkering. De inspanningen van langdurig werklozen om werk te vinden worden sinds 2004 gecontroleerd en het recht op WU kan worden opgeschort indien deze inspanningen onvoldoende zijn (zie Cockx *et al.*, 2007). De WV is ingesteld op federaal niveau. Ze wordt gefinancierd door sociale zekerheidsbijdragen berekend als een procentueel aandeel van het brutoloon.¹⁵ Het actief arbeidsmarktbeleid is voornamelijk een competentie van de Gewesten.

Wat schort er aan het huidige institutionele kader?

Door de vervangingsratio te laten afhangen van het gezinstype, onder- en bovengrenzen vast te leggen en een aantal aanvullende ad-hocuitkeringen te voorzien,¹⁶ is het Belgische WV-systeem veeleer geëvolueerd van een verzekeringssysteem naar een systeem van werkloosheidsbijstand, met lage vervangingsratio's voor werknemers met een hoog loon (die, als ze bedienden zijn, echter zeer goed worden beschermd door de WOB) en hoge

vervangingsratio's voor werknemers met een laag inkomen. Een dergelijk systeem is ondoorzichtig en leidt tot werkloosheidsvallen, in het bijzonder voor werknemers met een laag loon. Een doorzichtiger systeem zou de opzegvergoedingen (zie infra) vervangen door een werkloosheidsvergoeding die aanvankelijk wordt gekenmerkt door één enkele vervangingsratio die veel hoger is dan de huidige, maar geleidelijk lager wordt naarmate iemand langer werkloos blijft, zodat er een stimulans is om werk te vinden.¹⁷ Langdurig werklozen en werknemers met een laag loon zouden recht hebben op een minimuminkomen. Aangezien financiële stimulanzen geen positieve invloed meer hebben op de gerechtigden op een minimuminkomen, zouden de incentives voor deze groep eerder de vorm moeten aannemen van de voorziening van actieve arbeidsmarktmaatregelen tegen verminderde kosten (ofwel gratis, of zelfs gesubsidieerd) of van het opleggen van de vereiste om werk te zoeken en/of het nagaan of de werkloze passende werkaanbiedingen aanvaardt, naargelang wat het meest efficiënt blijkt.

Het huidige WV-systeem wordt gefinancierd op basis van bijdragen die onafhankelijk zijn van het ontslaggedrag.¹⁸ Dit zet de werkgevers er niet in het minst toe aan om de maatschappelijke kosten van hun ontslagbeslissingen te internaliseren. De opzegvergoedingen voor het ontslag van een werknemer met een contract van onbepaalde duur, daarentegen, maken werkgevers wel verantwoordelijk voor hun ontslaggedrag. Zoals we in het eerste deel van deze tekst al hebben gezegd, is dit echter geen efficiënte manier om werknemers te verzekeren. Bovendien verschilt de mate van ontslagbescherming van werknemers in België niet alleen aanzienlijk naargelang het loonniveau en de anciënniteit in het bedrijf, maar ook naargelang het soort arbeidscontract. Opzegvergoedingen voor goed betaalde bedienden met een contract van onbepaalde duur zijn doorgaans zeer hoog. Arbeiders en alle werknemers die (nog) geen contract van onbepaalde duur hebben, zijn daarentegen volgens internationale normen relatief slecht beschermd. Werknemers met contracten van bepaalde duur zijn tot het verstrijken van die vastgelegde termijn relatief goed beschermd. Op de einddatum van het contract kan de werkgever de werknemers echter zonder kosten ontslaan. Dit verklaart waarom het merendeel van de onvrijwillige ontslagen in België de beëindiging van contracten van bepaalde duur

betreft. Zij vertegenwoordigen 70% van de onvrijwillige ontslagen (Delhez et al., 2008), terwijl minder dan 9% van de bezoldigde werknemers in België een contract van bepaalde duur hebben. Aangezien de heterogene ontslagbescherming tussen deze contracten het verschil in de sociale kosten van een ontslag niet kan reflecteren, is het sociaal inefficiënt de ontslagbescherming te differentiëren volgens contracttype.

Ten slotte baart ook nog een ander kenmerk van de Belgische WOB zorgen. Het niveau van de opzegvergoedingen voor goed betaalde bedienden wordt niet op voorhand vastgelegd, maar na wederzijds overleg tussen de werknemer en de werkgever. Dit leidt tot onzekerheid en mogelijk tot gerechtskosten wanneer er geen overeenkomst is. Het is onze overtuiging dat een duidelijke voorafgaande bepaling van het niveau van deze vergoedingen de efficiëntie ten goede zou komen.

Richtlijnen voor de hervorming

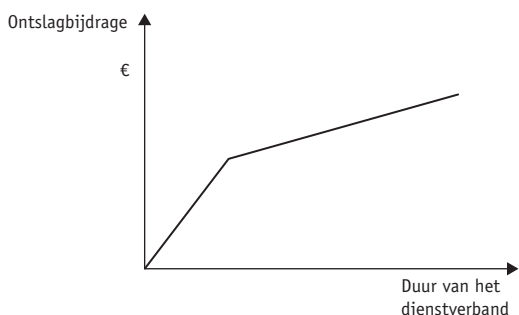
1. *Eén enkel aansprakelijkheidsniveau ongeacht het soort arbeidscontract.* Volgens ons is er geen enkele theoretische rechtvaardiging om de opzegvergoeding te differentiëren volgens het soort werknemer (arbeider of bediende) of het soort contract (bepaalde duur, onbepaalde duur, ...). Bijgevolg pleiten we voor het invoeren van één enkel aansprakelijkheidsniveau dat van toepassing is op elk bedrijf dat een werkgever van eender welk type ontslaat. Bedrijven zouden nog steeds gebruik kunnen blijven maken van werknemers die ter beschikking worden gesteld door uitzendbureaus. Het contract tussen die uitzendbureaus en hun werknemers zou echter een standaardcontract moeten zijn wat de ontslagvergoeding betreft. Deze vergoeding zou wel moeten worden vastgelegd op een niveau dat lager ligt dan het huidige niveau voor bedienden met hoge lonen.

2. *Een ontslagbijdrage.* Het aansprakelijkheidsniveau van een bedrijf moet proportioneel zijn met de maatschappelijke kosten van een ontslag. Aangezien het moeilijk is om te bepalen voor welke ontslagen individuele bedrijven verantwoordelijk kunnen worden gesteld, mag de ontslagbijdrage slechts gedeeltelijk aan de veroorzaakte maatschappelijke kosten gebonden zijn. De bijdrage

zou daarom moeten stijgen met het loonniveau (aangezien zowel het niveau van de WU als dat van de verloren belastinginkomsten toenemen met het loonniveau), met de anciënniteit (aangezien het verlies van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal toeneemt met de anciënniteit) en met de verwachte werkloosheidsduur (aangezien de betalingen van WU en het bedrag aan verloren belastinginkomsten toenemen met de werkloosheidsduur).

Aangezien elk ontslag een vaste sociale kost inhoudt (vaste administratieve kosten die verband houden met de uitbetaling van WU en het organiseren van activeringsmaatregelen),¹⁹ moet de bijdrage in principe een vaste component bevatten. Dit zou de creatie van tijdelijke jobs echter zeer duur maken, wat de integratie van achtergestelde jongeren in de arbeidsmarkt zou bemoeilijken: voor deze jongeren kan een tijdelijke baan een opstap zijn naar vast werk (Cockx, 2008; Cockx en Pichio, 2009). Daarom stellen wij (net als Cahuc en Kramarz, 2004) een ontslagbijdrage voor die tijdens de eerste tewerkstellingsperiode sneller toeneemt.²⁰ Tot slot, om bedrijven er toe aan te zetten te investeren in zowel het voorkomen van de negatieve gevolgen van ontslagen als in outplacement, zou deze ontslagbijdrage enkel moeten worden betaald indien de werknemer meteen na zijn ontslag niet vrijwillig in een ander bedrijf wordt tewerkgesteld (of zich vrijwillig uit de arbeidsmarkt terugtrekt).

Figuur 1.
Weergave van het profiel van de ontslagbijdrage



Concreet stellen wij een bijdrage voor die enkel aan de eerste twee bovenvermelde principes tegemoetkomt: een bijdrage die in verhouding staat tot het cumulatieve arbeidsinkomen van de werknemer

sinds zijn aanwerving in het bedrijf, waarbij het niveau van de bijdrage sneller toeneemt in de periode meteen na de indiensttreding en daarna afvlakt (Cahuc en Kramarz, 2004). Dit wordt weergegeven in figuur 1. De voorgestelde ontslagbijdrage hangt niet af van de werkloosheidsduur, aangezien dit de aanwerving van moeilijk te plaatsen werknemers met een lange verwachte werkloosheidsduur zou afremmen. De omvang van de ontslagbijdrage zou dan op basis van de gemiddelde werkloosheidsduur van een ontslagen werknemer worden berekend. Daarbij moet echter wel worden opgemerkt dat ontslagbijdragen die als dusdanig worden berekend tijdelijke ontslagen vanuit sociaal perspectief veel te duur zouden maken: een tijdelijk ontslag is van kortere duur dan de gemiddelde werkloosheidsduur en heeft bijgevolg een lagere sociale kost. Dit vraagt om een aparte regeling voor tijdelijke ontslagen. We komen hier op het einde van deze sectie nog op terug.

Deze principes voor de berekening van de bijdragevoet kunnen verder verfijnd worden. Ten eerste moet de ontslagbijdrage volgens het 'informativeness principle' afhangen van het verschil tussen de door het bedrijf veroorzaakte ontslagkosten en de gemiddelde ontslagkosten in de economie. Dit kan retrospectief gebeuren, op basis van de ontslaggeschiedenis van het bedrijf. Ten tweede dreigen financieel kwetsbare bedrijven failliet te gaan wanneer ze aansprakelijk worden gesteld voor de ontslagen die ze hebben uitgevoerd. Kleinere bedrijven zouden bijgevolg een lagere ontslagbijdrage moeten betalen. Ten derde zou de ontslagbijdrage hoger moeten liggen bij collectieve ontslagen om rekening te houden met de hogere maatschappelijke kosten. De huidige wet terzake²¹ wordt vaak incoherentie verweten. Wellicht is er hier inderdaad ruimte voor verbetering. Het idee dat de vakbonden de mogelijkheid moeten krijgen om alternatieven voor collectief ontslag voor te stellen, zou wel moeten worden behouden. Als we echter de logica van de bovenvermelde argumenten volgen, volstaat het niet dat de schadeloosstelling zoals op dit moment enkel gebeurt in de vorm van vertrekpremies voor ontslagen werknemers en niet van een bijdrage aan de WV.

3. *Een relatief lage vertrekpremie.* Volgens de theoretische principes mag een vertrekpremie enkel de psychische kosten van het werkverlies dekken. Die

kosten verschillen zonder twijfel van persoon tot persoon – een aspect dat nauwelijks in aanmerking kan worden genomen – maar zijn voor de meeste werknemers doorgaans relatief laag. Gezien onze bewering dat een verzekering een veel efficiëntere bescherming biedt tegen het werkloosheidsrisico dan een vertrekpremie, pleiten we ervoor het merendeel van de opzegvergoedingen om te vormen tot ontslagbijdragen waarmee het WV-fonds kan worden gefinancierd.

4. *Een betere dekking door de WV.* De hogere bijdragen aan het WV-fonds die voortvloeien uit de nieuwe ontslagbijdrage zouden kunnen worden aangewend om werknemers die onvoldoende bijdragen hebben gestort recht te geven op WU en tegelijk om een aanvulling te voorzien op de bestaande WU voor werknemers die reeds voldoende hebben bijgedragen aan het WV-fonds. Het bedrag waarop personen uit de eerste groep recht hebben, zou in verhouding staan tot de ontslagbijdrage. Aangezien deze werknemers over het algemeen weinig werkervaring hebben (in het andere geval zouden ze volgens de huidige regels recht hebben op een uitkering), kan de vervangingsratio relatief laag zijn en bovendien nog verder dalen om het zoeken naar werk te stimuleren. Desondanks zouden deze werknemers meer gebaat zijn met dit systeem dan met het huidige.

De hogere bijdrage zou het mogelijk maken om werknemers die voldoende bijdragen hebben betaald een ruimere WV aan te bieden door de huidige bovengrens af te schaffen en de vervangingsratio op te trekken. Stimulansen om werk te zoeken, zouden dan worden voorzien door deze supplementaire WU naarmate de werkloosheidsduur langer wordt geleidelijk af te bouwen tot het huidige niveau.²²

5. *Een bijkomende financiering voor het actief arbeidsmarktbeleid.* De extra gelden voor de WV zouden niet alleen mogen dienen voor de financiering van de additionele WU. Een gedeelte ervan zou moeten worden gebruikt om opleidingen of tewerkstellingssubsidies te financieren en zo het verlies van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal te compenseren. Hierin verschilt dit systeem essentieel van het huidige, waarin de werknemer bij ontslag enkel een financiële compensatie ontvangt en zelf bepaalt hoeveel hij daarvan wil uitgeven aan

actieve maatregelen om zijn tewerkstelbaarheid te verhogen. Vanuit sociaal perspectief bekeken zal de werknemer daarvoor zeker te weinig middelen inzetten, aangezien hij geen rekening houdt met de maatschappelijke voordelen van zijn hertewerkstelling. Het is dan ook onze overtuiging dat het expliciete toewijzen van ontslagbijdragen aan de financiering van het actief arbeidsmarktbeleid tot een efficiëntere werking van de arbeidsmarkt zal leiden.

Het is van cruciaal belang dat dit actief arbeidsmarktbeleid optimaal ontworpen worden, maar dit is complex en een bespreking hiervan valt buiten het bestek van deze bijdrage.²³ Aangezien het actief arbeidsmarktbeleid in België essentieel onder de bevoegdheid van de gewesten valt, moet er bovendien een correcte sleutel worden uitgewerkt om deze bijkomende fondsen tussen de gewesten te verdelen. We verwijzen naar Cockx en Van der Linden (2009) voor een uitgebreidere bespreking van dit punt.

Bemerk dat, gezien lonen vaak toenemen met de anciënniteit,²⁴ de ontslagbijdragen die de sociale kosten van het ontslag reflecteren hoger zouden zijn voor meer ervaren werknemers met een lange staat van dienst. Anders dan in de huidige wetgeving inzake ontslagbescherming zou de ontslagbijdrage in het nieuwe systeem echter worden gebruikt om te investeren in de activering van oudere ontslagen werknemers via opleidingen en loonsubsidies.²⁵ Dit zou veel efficiënter zijn dan het huidige systeem waarin deze fondsen rechtstreeks aan de ontslagen werknemers worden doorgestort, aangezien die enkel geld besteden aan activeringsdoeleinden die hen zelf ten goede komen. Werknemers investeren onvoldoende, aangezien de sociale voordelen van activering veel groter zijn dan de individuele voordelen.

6. *Tijdelijke ontslagen.* In de huidige economische context worden tijdelijke ontslagen veelvuldig toegepast bij arbeiders. Werkgeversorganisaties dringen erop aan om dit systeem uit te breiden tot bedienden.²⁶ Hoe vallen dit systeem en de eventuele uitbreiding ervan te rijmen met de bovenstaande aanbevelingen? Als de ontslagbijdrage in verhouding staat tot de door het ontslag veroorzaakte sociale kosten, in het bijzonder tot de verwachte werkloosheidsduur, zou er geen onderscheid mogen worden gemaakt tussen tijdelijke en definitieve ontslagen om economische redenen.²⁷ We stelden

echter voor om de ontslagbijdrage niet te laten afhangen van de verwachte werkloosheidsduur. Aangezien die bijdrage op basis van de gemiddelde werkloosheidsduur van een ontslagen werknemer wordt berekend, zou ze te hoog zijn voor tijdelijk ontslagen werknemers, van wie de werkloosheidsduur doorgaans korter is. Het is bijgevolg zinvol om het gewone WV-systeem aan te vullen met een systeem dat tijdelijke WU financiert die bestemd zijn voor ontslagen met een kortere duur dan een vooraf vastgelegd aantal dagen per jaar. In een dergelijk systeem blijft de werknemer contractueel tewerkgesteld en weet hij op voorhand wanneer hij opnieuw in dienst zal treden. Bijgevolg dient de werkgever nog steeds de bovengenoemde ontslagbijdrage te betalen indien hij de werknemer niet terug in dienst neemt. Daarenboven zouden de werkgevers verantwoordelijk gesteld moeten worden voor de mate waarin ze gebruik maken van het systeem, aangezien tijdelijke werkloosheid sociale kosten met zich meebrengt. Wij zouden hiervoor een systeem van retrospectieve 'experience rating' voorstellen, naar het model van één van de financieringsystemen van de WV in de VS.²⁸ Daarbij zou de hoogte van de werkgeversbijdrage stijgen met de tijd dat hun werknemers gebruik maken van het systeem;²⁹ dit garandeert dat het systeem alleen voor relatief korte werkloosheidsperioden wordt gebruikt. Hierbij moet worden opgemerkt dat het ontbreken van een 'experience rating' (behalve in de bouwsector³⁰) een belangrijk nadeel is van het bestaande systeem voor arbeiders. Er is evenwel geen enkele economische reden om bedienden van een dergelijk systeem uit te sluiten.

7. *Individuele spaarrekeningen zijn niet de oplossing.* Het Oostenrijkse systeem van individuele spaarrekeningen is recent een model geworden voor de hervorming van de WOB (OESO 2006, Europese Commissie 2006, Sels 2008 en De Vos 2009). In een dergelijk systeem stort de werkgever een deel van het loon op een individuele rekening van de werknemer. Zodra ze worden ontslagen, kunnen werknemers met een anciënniteit boven een bepaalde drempel (in Oostenrijk is dat drie jaar) over dat geld beschikken, ervoor opteren om het gespaarde bedrag op de rekening te laten staan tot een volgend ontslag of de spaarrekening als een soort pensioenfonds gebruiken waarmee ze na hun pensionering hun pensioeninkomen kunnen aanvullen.

Er zijn twee voornaamste redenen waarom we tegen een dergelijk systeem gekant zijn. Ten eerste, aangezien vertrekpremies worden gefinancierd door bijdragen *voorafgaand* aan het ontslag, gaat een dergelijk systeem in tegen het eerste principe van de aansprakelijkheid voor de sociale kosten van een ontslag. Dit systeem zal bijgevolg tot een sociaal inefficiënte toename van het aantal ontslagen in de economie leiden. Ten tweede is een dergelijk systeem, dat op het principe van individueel sparen berust, minder efficiënt dan een verzekeringssysteem: werknemers die onvoldoende spaargeld hebben, worden door dit systeem niet beschermd en anderen zullen te veel opzij zetten voor hun pensioen. Voorstanders van het systeem van individuele spaarrekeningen zouden hier tegen kunnen inbrengen dat een verzekeringssysteem, in tegenstelling tot een systeem van individuele spaarrekeningen, minder aanspoort om te gaan werken. Dalende werkloosheidsuitkeringen en/of opvolgings- en begeleidingsplannen in de WV kunnen deze negatieve stimulansen echter opvangen zonder de belangrijkste voordelen van een verzekeringsregeling op te geven.

Besluit

Economen bekijken jobdestructie als een onderdeel van een innovatie- en groeiproces (vandaar de uitdrukking 'creatieve destructie'). De meeste werknemers ervaren een ontslag echter als een ware ramp en een onrecht dat hen wordt aangedaan. Ons hervormingsvoorstel houdt rekening met beide standpunten. Het maakt zowel de werkgevers als de werknemers bewuster van hun verantwoordelijkheid tegenover de maatschappij in haar geheel. Kort samengevat stellen wij voor om het merendeel van de opzegvergoedingen te vervangen door een uniforme ontslagbijdrage die aan het werkloosheidsagentschap³¹ wordt betaald, ongeacht het soort werknemer (arbeider of bediende) en het soort contract (van bepaalde of van onbepaalde duur). Een vertrekpremie, die lager ligt dan de ontslagbijdrage, vergoedt de psychische kosten die met het ontslag gepaard gaan. Om de werkgevers de verantwoordelijkheid te laten dragen voor de maatschappelijke kosten die ze veroorzaken, moet de ontslagbijdrage in verhouding staan tot het cumulatieve arbeidsinkomen van de werknemer sinds zijn aanwerving in het bedrijf. Deze bijdrage financiert

niet alleen een aanvulling op de huidige werkloosheidsuitkeringen, tevens, om de werknemer meer te responsabiliseren, activeringsmaatregelen voor werklozen. Los hiervan is het ook zinvol om het

huidige systeem van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen uit te breiden van arbeiders naar bedienden, op voorwaarde dat bedrijven bijdragen tot de financiering ervan in verhouding tot de mate waarin

Het systeem van 'experience rating' in de Verenigde Staten³²

De Verenigde Staten zijn de enige OESO-lidstaat waarin op grote schaal gebruik wordt gemaakt van een ontslagbijdrage om de uitkeringen van de WV aan ontslagen werknemers te financieren. De sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever worden ten dele berekend op basis van het ontslaggedrag van het bedrijf ('experience rated'): de diverse Staten van de VS bepalen individueel de bijdragevoet die ze aan bedrijven opleggen. Hierbij baseren ze zich op het bedrag aan werkloosheidsuitkeringen die het bedrijf betaalde aan recent ontslagen werknemers. De manier waarop het belastingtarief wordt berekend, verschilt aanzienlijk tussen de diverse Staten. Elk jaar leggen de WV-fondsen in elke Staat een reeks bijdragevoeten vast op basis van hun financiële situatie. Bijgevolg verschilt het niveau van de werkgeversbijdragen sterk van Staat tot Staat, zowel wat de minimale en maximale bijdragevoeten betreft als dezen tussen de boven- en ondergrens. De enige federale regel in dit verband bepaalt dat de maximale bijdragevoet niet lager mag zijn dan 5,4%.

Om te bepalen welke bijdragevoet van toepassing moet zijn op elk bedrijf, gebruikt de overgrote meerderheid van de Staten één van twee methoden: de 'uitkeringsratio' of de 'reserve ratio' methode (zie Fougère en Margolis, 2000). Volgens het systeem van de 'uitkeringsratio' betalen de bedrijven bijdragen in verhouding tot de ratio van 1) de uitkeringen die aan de ontslagen werknemers werden uitgekeerd en aan het bedrijf worden aangerekend; tot 2) de belastbare lonen. Voor beide waarden wordt het gemiddelde genomen van de drie tot vijf voorgaande jaren. Volgens het systeem van de 'reserve ratio' betalen de bedrijven belastingen in verhouding tot de ratio van 1) hun financiële reserves, dit wil zeggen de som van de bijdragen verminderd met de gecumuleerde uitkeringen betaald sinds de oprichting van het bedrijf; tot 2) de gemiddelde belastbare loonkosten van de drie voorgaande jaren. Beide benaderingswijzen geven aan hoeveel de ontslagen werknemers van een bedrijf gebruik hebben gemaakt van het WV-systeem in de drie voorgaande jaren. Naarmate dit bedrag hoger is, stijgt ook de bijdragevoet voor een bedrijf.

Uit de lange geschiedenis van dit systeem blijkt dat de bijdragevoet de conjunctuurcyclus heeft gevolgd met enige vertraging. Deze vertraging komt voort uit het feit dat de WV-fondsen hun bijdragevoeten bepalen op basis van hun rekeningen van de voorgaande jaren. Aan het begin van een recessie betalen WV-fondsen meer uitkeringen uit, terwijl de bijdragevoeten ongewijzigd blijven. Deze toestand blijft aanhouden tot het saldo van de WV-fondsen verslechtert en er nieuwe en hogere bijdragevoeten van kracht worden. Wanneer het saldo van de WV-fondsen negatief wordt, staat de overheid een lening toe. Voor de terugbetaling van die lening kan het nodig zijn om de bijdragevoeten een tijdlang na het einde van de recessie nog op een hoog niveau te houden.

In alle Staten is de 'experience rating' slechts gedeeltelijk. De aan bedrijven opgelegde belastingen stijgen immers niet perfect lineair met de uitkeringen die ze aan hun ontslagen werknemers uitbetalen. De 'experience rating' is niet volledig om drie redenen. Ten eerste, indien een bedrijf reeds het maximumtarief betaalt of indien de bijdragevoet reeds onder de ondergrens is, heeft de beslissing om werknemers te ontslaan geen gevolgen op de bijdragen die het bedrijf verschuldigd is. Ten tweede, voor bedrijven waarvan de bijdragevoet zich tussen de boven- en ondergrens situeert, is een stijging van de bijdragevoet tengevolge van een wijziging van de 'reserve-/uitkeringsratio' doorgaans onvoldoende om de totale kosten van de extra uitkeringen te dekken die door ontslagen worden teweeggebracht. Ten derde worden in bepaalde Staten sommige WV-uitkeringen niet aan bedrijven aangerekend. Dit geldt bijvoorbeeld voor uitkeringen die worden uitbetaald aan werknemers die slechts korte tijd in het bedrijf tewerkgesteld zijn geweest, aan studenten die hun studies hebben hervat of aan werknemers van wie de werkgever failliet is gegaan. In 2002 hebben de werkgevers in feite slechts gedeeltelijk de kosten gedekt die door hun ontslaggedrag werden veroorzaakt. De rest werd impliciet door de belastingbetaler gefinancierd. De dekking van die kosten door de werkgevers verschilt aanzienlijk van Staat tot Staat, gaande van 14% in New Hampshire tot 72% in Georgia en lijkt niet beduidend af te hangen van het systeem dat wordt toegepast om de bijdragevoeten te berekenen.³³

ze er gebruik van maken ('experience rating' in het Engels). Deze 'experience rating' zorgt ervoor dat de werkgevers opnieuw de verantwoordelijkheid dragen voor de sociale kosten die ze door deze tijdelijke ontslagen veroorzaken.

Het lijkt geen twijfel dat er nog veel werk moet gebeuren om deze principes in een onmiddellijk uitvoerbare hervorming om te zetten en de sociale waarde ervan te ramen. Dit is een volgende stap.

Bart Cockx

*Sherppa, Faculteit Economie en Bedrijfskunde
Universiteit Gent*

Bruno Van der Linden

*NRS en IRES
Université catholique de Louvain*

Noten

1. Voor een recente bespreking van flexizekerheid vanuit internationaal perspectief verwijzen we naar een speciaal nummer over flexizekerheid in het *CEsifo DICE Report, Journal for Institutional Comparison*, Volume 6, Nr. 4, winter 2008.
2. Wij houden eraan Pierre Cahuc, Muriel Dejemppe, Jacques Drèze, Glenn Rayp en Henri Sneessens van harte te bedanken voor hun waardevolle opmerkingen.
3. Bovendien kunnen collectieve ontslagen aanzienlijke kosten met zich meebrengen voor de lokale gemeenschappen in economisch achtergestelde gebieden.
4. Dit probleem kan gedeeltelijk worden verholpen door aanwervingspremies te voorzien voor deze werknemers, maar de praktische uitvoering hiervan kan aanleiding geven tot misbruiken.
5. Rechtbanken zouden echter nog steeds een bescherming moeten bieden tegen willekeurige ontslagen.
6. Zie Hopehayn en Nicolini (1997).
7. Met WA verwijzen we naar het agentschap dat verantwoordelijk is voor zowel de uitbetaling van WU als voor de voorziening van activeringsmaatregelen. In België zijn deze twee functies gescheiden: een federaal agentschap is verantwoordelijk voor de eerstgenoemde taak en de gewestelijke openbare tewerkstellingsdiensten voor de tweede. Het probleem van de decentralisatie wordt in een andere bijdrage behandeld (Cockx en Van der Linden, 2009).
8. Bovenop de private voordelen moet de maatschappij als geheel immers minder uitkeringen uitbetalen en int ze meer belastingen.
9. Voor een meer gedetailleerde beschrijving, zie <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>, <http://www.rva.fgov.be>, en <http://belgium.angloinfo.com/countries/belgium/contracts.asp>.
10. De werknemer is evenwel beschermd tegen willekeurig ontslag. Verder is er ook een lange lijst van beschermde werknemers (zie o.a. De Vos en Konings, 2007).
11. In januari 2009 werden de vervangingsratio's en/of de bovengrenzen naar boven toe herzien.
12. Aangezien de sociale partners geen overeenstemming konden bereiken over een hervorming, is men in de schoot van de federale regering op 30 april 2009 overeengekomen om drie voorlopige maatregelen te treffen. Deze maatregelen blijven in principe slechts van kracht tot het einde van 2009. De eerste twee maatregelen subsidiëren respectievelijk een collectieve en individuele werktijdvermindering terwijl de derde tijdelijk ontslag invoert voor arbeiders en bedienden onder bepaalde voorwaarden (in het bijzondere een collectieve overeenkomst).
13. Werknemers die niet lang genoeg gewerkt hebben, hebben enkel recht op een gegarandeerd minimuminkomen, het zogenaamde 'Leefloon'. Schoolverlaters hebben eveneens recht op WU na een zekere wachttijd. Om de presentatie simpel te houden bespreken we deze specifieke uitkering hier niet (zie o.a. Van der Linden, 2007).
14. Zie www.oecd.org/els/social/workincentives (Tabel met netto vervangingsratio's gedurende een periode van vijf jaar volgend op de werkloosheid). Sindsdien is het WU-niveau in België naar boven toe herzien.
15. De bijdragevoet bedraagt 1,46% voor werkgevers en 0,87% voor werknemers. Aan werkgevers die minstens 10 werknemers tewerkstellen, wordt een bijkomend bijdrage van 1,69% opgelegd. Ten slotte bestaat er een bijdrage die dient om een fonds te financieren dat onder specifieke voorwaarden bijstand verleent aan werknemers bij een bedrijfssluiting (0,25% voor bedrijven met minder dan 20 werknemers, 0,29% vanaf 20 werknemers).
16. Zoals extra kinderbijslag na zes maanden en de uitkeringen waarop langdurig werklozen recht hebben door korte tijd te werken in Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen ('PWA's').
17. Een snelle verlaging van het niveau van de WU kan vermeden worden indien er daarnaast stimulansen worden voorzien in de vorm van een bonus voor werklozen die werk vinden. Een constante bonus volstaat in dat geval echter niet. Deze bonus moet afnemen naarmate iemand langer werkloos is en moet ook negatief kunnen worden, met andere woorden veranderen in een heffing, wanneer de werkloosheidsperiode lang aanhoudt (Hopehayn en Nicolini, 1997).

18. Een noemenswaardige uitzondering is de 'responsabiliseringsbijdrage', die in voege is sinds 2005 en die wordt betaald door bedrijven in de bouwsector die werknemers tijdelijk ontslaan gedurende meer dan 110 dagen per jaar. Tussen 2000 en 2002 bestond een vergelijkbare bijdrage in alle sectoren en voor alle bedrijven die overmatig gebruik maakten van het tijdelijke WV-systeem. Dit systeem werd echter niet voortgezet. Zie o.a. http://www.securerex.eu/be/lexgo.nsf/vwNews_fr/791FD09EF44C23F5C1257108002E56C1?OpenDocument.
19. De vaste psychische kosten tengevolge van een ontslag worden rechtstreeks gedekt door de vertrekpremie voor de werknemer (zie punt 3).
20. Cahuc en Kramarz (2004) stellen voor Frankrijk een periode van 18 maanden voor.
21. De zogenoemde 'wet Renault'.
22. Eventueel zou kunnen worden overwogen om daar bovenop ook aanwervingsbonussen in te voeren die aan de werknemer toekomen en afnemen met de werkloosheidsduur (zie voetnoot 19).
23. Zie Cockx (2000) voor een bespreking van een aantal kwesties terzake en Cockx et al. (2007) voor een voorstel met betrekking tot het opvolgingssysteem van werklozen.
24. Er gaan tegenwoordig veel stemmen op om de verloning volgens anciënniteit te vervangen door een expliciet prestatiebeloningssysteem. Hierbij is echter wel enige voorzichtigheid geboden, aangezien prestatiebeloningssystemen slechts aantoonbaar efficiënter zijn wanneer prestaties relatief eenvoudig kunnen worden gemeten. Als dit, zoals vaak het geval is, niet zo is, kan verloning volgens anciënniteit nodig blijven om de juiste stimulansen aan te reiken (zie Milgrom and Roberts, 1992).
25. We kunnen hier wegens plaatsgebrek niet dieper ingaan op de nadelen van de vervroegde pensioenregeling zoals die in België bestaat (zie o.a. Sneessens en Van der Linden, 2005).
26. Zie voetnoot 14.
27. Tijdelijke ontslagen om andere redenen kunnen worden behouden en zelfs uitgebreid naar bedienden, aangezien die redenen (klimaatomstandigheden, mechanische defecten, brand, ...) grotendeels aan de controle van het bedrijf ontsnappen en gemakkelijk door een derde kunnen worden geverifieerd.
28. Er bestaat geen algemeen geldend systeem van 'experience rating' in de VS. Elke staat kan zijn eigen systeem volgen. In bijlage is een summier beschrijving afkomstig uit een OESO-onderzoek (2004) opgenomen. Zie verder ook, onder andere, Fath en Fuest (2005) voor een meer gedetailleerde beschrijving.
29. Bemerkt dat een verfijning erin bestaat de werkgeversbijdrage te verhogen (verlagen) in een periode van hoogconjunctuur (laagconjunctuur).
30. Zie voetnoot 20.
31. Aangezien het WA in België gedeeltelijk onder de bevoegdheid van de Gewesten valt, zou een deel van deze nieuwe financiering tussen de gewestelijke instellingen moeten worden verdeeld. Hierop wordt in Cockx en Van der Linden (2009) dieper ingegaan.
32. Deze beschrijving is afkomstig uit OESO (2004).
33. Bron: www.workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl2k3/uipl_2603a1.htm

Bibliografie

- Blanchard, O. & Tirole, J. 2003. *Protection pour l'Emploi et Procédures de Licenciement*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, Paris: La Documentation française.
- Blanchard, O. & Tirole, J. 2004. *Redesigning the Employment Protection System*, *The Economist*, 152 (1): 1-20.
- Blanchard, O. & Tirole, J. 2008. The joint design of unemployment insurance and employment protection. A first pass, *The Journal of the European Economic Association*, 6 (1): 45-77.
- Cahuc, P. & Kramarz, F. 2004. *De la Précarité à la Mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris.
- Cockx B. 2000. The design of active labour market policies: Building in effective incentives. *International Labour Review*, 139 (4): 457-480.
- Cockx, B. 2008. Is een kortstondige job voor jongeren zonder werkervaring een springplank naar een duurzame baan? *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18 (3-4): 63-67.
- Cockx B., Dejemeppe, M. & Van der Linden, B. 2007. Bevordert het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen de overgang naar werk? *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 17(1): 85-88. Also available as *Regards économiques*, 49. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>
- Cockx, B. & Picchio, M. 2009. *Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs?* Working paper 2009-560, Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, IRES DP 2009-04, UCLouvain, IZA 4007, CESifo 2569.
- Cockx, B., Sneessens, H., Van der Linden, B., Batyra, A., Cardullo, G., Dejemeppe, M., Denni, M., Göbel, C. & Moreno, E. 2005a. *Evaluations micro et macroéconomiques des allègements de la (para)fiscalité en Belgique*, Report ordered by the National ministry of Science, Gent: Academia Press.

- Cockx, B., Sneessens, H. & Van der Linden, B. 2005b. Allégement des cotisations patronales à la sécurité sociale: pourquoi, pour qui et comment? *Revue belge de Sécurité sociale*, n° 4: 583-598.
- Cockx, B. & Van der Linden, B. 2009. Decentralisation of Labour Market Policies May Matter, but Other Reforms Matter More, *E-book*, www.rethinkingbelgium.eu/rebel-initiative-ebooks
- Delhez, P., Heuse, P., Saks, Y. & Zimmer, H. 2008. Le bilan social 2007. *Revue économique, décembre*: 105-146.
- De Vos, M. 2009. Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht. *De Standaard*, 23 maart.
- De Vos, M. & Konings, J. 2007. *Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt*, Itinera Institute, Intersentia, Antwerpen – Oxford.
- European Commission. 2006. *Employment in Europe 2006*.
- Fath, J. & Fuest, C. 2005. Experience Rating of Unemployment in the US: A Model for Europe? *CESifo DICE Report, Journal for Institutional Comparison*, 2: 45-50.
- Fougère, D. & Margolis, D. 2000. Moduler les cotisations employeurs à l'assurance chômage: les expériences de bonus-malus aux États-Unis. *Revue Française d'Économie*, n° 2: 3-76.
- Hopenhayn, H.A. & Nicolini, J.P. 1997. Optimal Unemployment Insurance. *Journal of Political Economy*, 105(2): 412-438.
- Milgrom, P. & Roberts, J. 1992. *Economics, Organization and Management*, London: Prentice Hall International Editions.
- OECD. 2004, 2006. *Employment Outlook*, Paris.
- Pissarides, C. 2001. Employment Protection. *Labour Economics*, 8, 131-159.
- Sels, L. 2008. Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt. *Over.werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18(2): 54-70.
- Sneessens, H. & Van der Linden, B. 2005. Les préretraites sont-elles une méthode efficace de gestion des carrières et de l'emploi? *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 15(4): 99-106. Also available as *Regards économiques*, 33. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>
- Van der Linden, B. 2005. Une proposition de renforcement des allégements de charges sociales patronales sur les bas salaires. *Regards économiques*, 34. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>
- Van der Linden, B. 2007. Un regard universitaire francophone sur le rapport Des emplois pour les jeunes. *Over.werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 17(2): 49-55. Also available as *Regards économiques*, 56. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>