



*Une publication  
des économistes de l'UCL*

## Welke ontslagbescherming in België ?

**Bart Cockx, Bruno Van Der Linden**

Bart Cockx est professeur d'économie à l'Université de Gand, chercheur au Sherppa (UGent) et chercheur associé à l'IRES (UCL).

[bart.cockx@ugent.be](mailto:bart.cockx@ugent.be)

Bruno Van Der Linden est directeur de recherches du Fonds National de la Recherche Scientifique - FNRS, professeur d'économie à l'UCL et chercheur à l'IRES (UCL).

[bruno.vanderlinden@uclouvain.be](mailto:bruno.vanderlinden@uclouvain.be)

Het Grondwettelijk Hof stelt in zijn arrest van juli 2011 dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de bepaling van opzegtermijnen ongrondwettelijk is en dat men dit onderscheid ten laatste tegen 8 juli 2013 dient op te heffen. De urgentie om een compromis te vinden mag de fundamentele uitdagingen waarvoor we staan niet uit het oog doen verliezen: hoe kunnen we best de behoefte aan meer flexibiliteit voor de werkgevers verzoenen met die aan zekerheid voor werknemers?

Op dit ogenblik verschilt de mate van bescherming van de ontslagen werknemer volgens het type van arbeidsovereenkomst en naargelang het om een individuele of een collectieve afdanking gaat. In het geval van een individuele afdanking is er een opzegtermijn, die de werkgever kan omzetten in een opzegvergoeding indien de werknemer geen arbeidsprestaties meer moet leveren. Indien een solvabele werkgever overgaat tot collectief ontslag, wordt het niveau van de afdankingsvergoeding onderhandeld met de vakbonden.

Volgens ons vertoont dit systeem twee belangrijke tekortkomingen. Ten eerste is de hoogte van de vergoeding voor de werknemer op geen enkele manier gekoppeld aan de tijd die nodig is om de ontslagen werknemer opnieuw tewerk te stellen. We kunnen het werkloosheidsrisico beter dekken door de afdankingsvergoedingen in een fonds te storten dat de middelen volgens het verzekeringsprincipe herverdeelt van diegenen die snel zonder enige hulp werk vinden naar anderen die meer tijd en hulp nodig hebben. In de tweede plaats kan de versnippering van de reglementering aangaande ontslagbescherming volgens het statuut en type van arbeidsovereenkomst niet verantwoord worden.

Vanuit deze vaststellingen, stellen we voor om één unieke regeling in te voeren die geldt voor elk type werknemer (arbeider of bediende) en voor elk soort contract (tijdelijk of van onbepaalde duur). In die regeling heeft de werknemer recht op een door de wet strikt begrensde *uniforme en forfaitaire ontslagpremie*. Dit is een morele schadevergoeding die de werkgever aan de ontslagen werknemer verschuldigd is. Daarnaast dient de werkgever bij ontslag een *afdankingsbijdrage* in een fonds te storten. Deze bijdrage zou stijgen met de anciënniteit van de werknemer en met het gederfde loon, omdat de (para)fiscale verliezen en de sociale uitkeringen van het inkomensniveau afhangen. Door deze bijdrage in een fonds te storten in de plaats van die rechtstreeks aan de

Cockx B., Van Der Linden B. (2013),  
Welke ontslagbescherming in België ?  
*Regards économiques*, Focus 8.  
doi: 10.14428/regardseco2013.04.18.01



werknemer uit te betalen, wordt het werkloosheidsrisico, via het verzekeringsmechanisme dat we zojuist uitlegden, op een efficiëntere wijze gedekt. Deze bijdrage financiert niet enkel een aanvulling op de bestaande werkloosheidsuitkeringen, maar tevens de Gewestelijke activeringsmaatregelen.

We stellen voor om een opzegperiode te respecteren vooraleer de afdanking effectief in voege treedt. Gedurende deze beperkte opzegperiode kan de werknemer om alsnog aan de werkloosheid te ontsnappen naar werk zoeken en de werkgever kan beslissen om outplacement te financieren. Indien deze inspanningen van de werknemer en werkgever vóór het einde van de opzegperiode uitmonden in een *duurzametewerkstelling* in een ander bedrijf, dan brengt het ontslag geen maatschappelijke kosten meer met zich mee. Om elke partner aan te moedigen om deze tewerkstelling te realiseren, wordt de werkgever van een deel van de afdankingsbijdrage vrijgesteld en betaalt het saldo aan de werknemer. Dit saldo komt dan bovenop de ontslagpremie die de werkgever sowieso verschuldigd is. Noteer dat er geen enkele reden is om de opzegperiode te differentiëren volgens het arbeidsstatuut of de anciënniteit in de onderneming (met uit zondering van zeer korte contracten van bepaalde duur).

Ten slotte is het ook zinvol om het huidige systeem van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen uit te breiden van arbeiders naar bedienden, maar enkel op voorwaarde dat bedrijven financieel verantwoordelijk worden voor het gebruik van dit systeem. Dit wil zeggen dat de werkgeversbijdragen voor de financiering van dit systeem dienen af te hangen van de mate waarin werkgevers in het verleden werknemers tijdelijk werkloos stelden: zij die vroeger meer tijdelijke werkloosheid inriepen, dienen meer bij te dragen. Deze bonus-malus regel noemt men "experience rating" en wordt in de Verenigde Staten toegepast sinds de jaren dertig van de vorige eeuw.

Deze principes zijn volgens ons een leidraad voor een hervorming van de onslagbescherming in België. In de online bijdrage *nummer 2/2009 van Over.Werk en in het nummer 73 van Regards économiques* worden ze meer in detail uitgelegd.(\*)

(\*) Een Engelstalige versie kan in de volgende publicatie geconsulteerd worden: Cockx, B. and B. Van der Linden (2010), "Flexicurity in Belgium. A proposal based on economic principles", *International Labour Review*, 149(3), 361-372.

## REGARDS ÉCONOMIQUES IRES-UCLouvain

Place Montesquieu, 3  
B1348 Louvain-la-Neuve  
regard-ires@uclouvain.be  
tél. 010 47 34 26

[www.regards-economiques.be](http://www.regards-economiques.be)

Directeur de la publication :  
*Vincent Bodart*  
Rédactrice en chef :  
*Muriel Dejemeppe*  
Secrétariat & logistique :  
*Virginie Leblanc*  
Graphiste :  
*Dominique Snyers*

Comité de rédaction :  
*Paul Belleflamme*  
*Vincent Bodart*  
*Muriel Dejemeppe*  
*Frédéric Docquier*  
*Jean Hindriks*  
*Marthe Nyssens*  
*William Parienté*  
*Mikael Petitjean*



UCLouvain