

## 4. Arbeidsmarkt en loonkosten

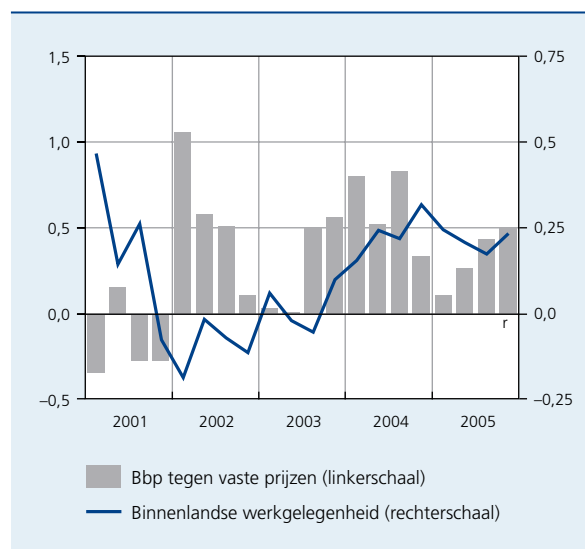
### 4.1 Arbeidsmarkt

Het sinds het laatste kwartaal van 2003 ingezette gunstige werkgelegenheidsverloop heeft zich gedurende het verslagjaar voortgezet, al werd een vertraging van het groeitempo opgetekend in het kielzog van de conjunctuurverzwakking van eind 2004 en begin 2005. In totaal werden in 2005 ongeveer 40.000 nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd, tegen 24.000 het jaar voordien. Hierdoor is de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,5 procentpunt gestegen tot 60,9 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd.

De werkgelegenheid reageert gewoonlijk met enige vertraging op de conjunctuurschommelingen, omdat de aanpassing van het productievermogen aan de gewijzigde activiteitsvooruitzichten tijd vergt en duur is. Door allerlei wijzigingen in de arbeidsorganisatie, zoals de bijsturing van de gemiddelde arbeidsduur, het beroep op tijdelijke arbeidskrachten of deeltijdwerkers, of nog, op het stelsel van tijdelijke werkloosheid, kunnen de ondernemingen de benutting van hun arbeidskrachten beter afstemmen op de productiebehoeften. Zo werd sinds eind 2003 een forse stijging van het aantal door uitzendkrachten gewerkte uren vastgesteld, een tendens die in 2005 werd bevestigd. Toch blijft de ontwikkeling van sommige van deze alternatieve vormen van arbeidstijdorganisatie in België achter bij het gemiddelde van de EU-landen, zoals in detail wordt toegelicht in kader 9.

**GRAFIEK 35** ACTIVITEIT EN WERKGELEGENHEID

(kwartaalgemiddelden, voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande kwartaal)

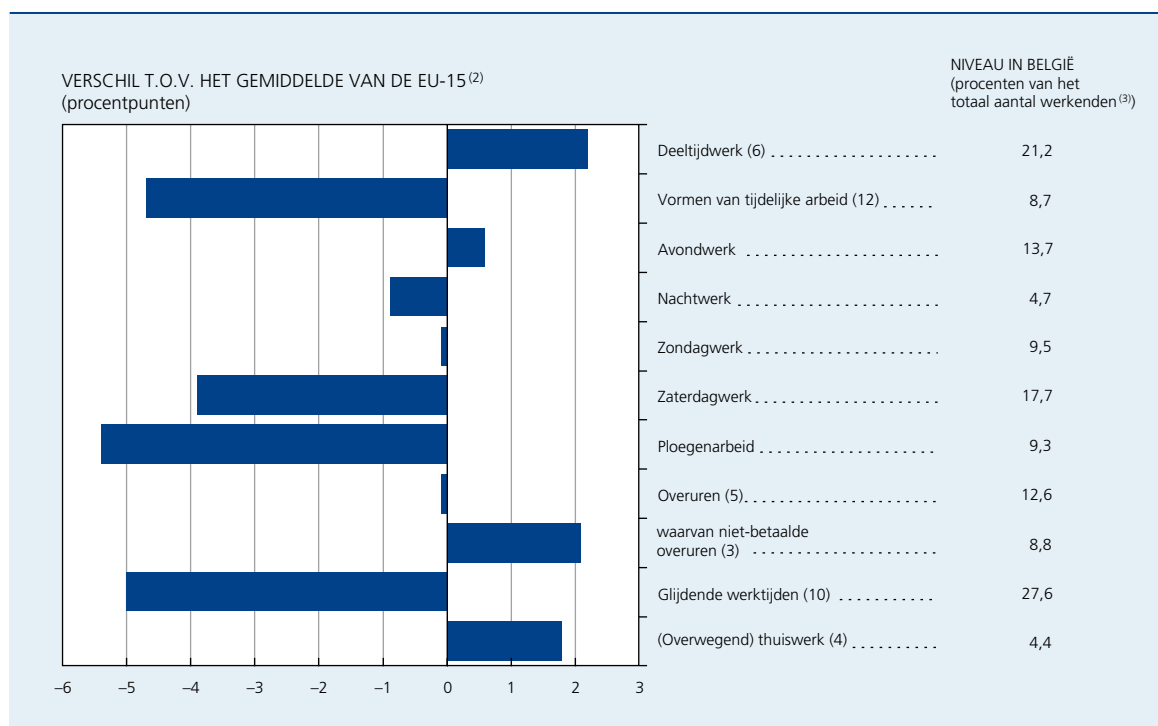


Bronnen: INR, NBB.

## Kader 9 – Het gebruik van alternatieve arbeidsvormen als maatstaf van flexibiliteit

In de laatste decennia werden belangrijke veranderingen vastgesteld inzake de verdeling van de arbeidstijd over de werkzame personen, dit als reactie op de toenemende behoefte aan flexibiliteit aan zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Wat de aanbodzijde betreft, wensen meer en meer werkenden het beroeps- en gezinsleven beter met elkaar te verzoenen. Aan de vraagzijde dienen de werkgevers sneller in te spelen op de behoeften van hun klanten en rekening te houden met de veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een toegenomen diversiteit van de arbeidsmodellen, zowel in de vorm van nieuwe contracttypes als van een gewijzigde arbeidsorganisatie. Hierdoor wordt het archetype van de mannelijke voltijdse werknemer minder en minder de norm, en wordt er steeds vaker gebruik gemaakt van deeltijdwerk, tijdelijke contracten, atypische werktijden, overuren, glijdende werktijden en thuiswerk.

### POSITIE VAN BELGIË T.O.V. DE EU-15 INZAKE ALTERNatieve ARBEIDSVORMEN – 2004 <sup>(1)</sup>



Bron: EC.

- (1) Aangezien de arbeidskrachtentelling in Duitsland tot dusver enkel in de lente van elk jaar wordt gehouden, is het EU-gemiddelde enkel beschikbaar voor het tweede kwartaal van 2004. De Belgische gegevens zijn jaargemiddelden.
  - (2) Een positief/negatief teken wijst op het meer/minder frequent voorkomen van de arbeidsvorm in België dan gemiddeld in de EU-15.
  - (3) Voor de vormen van tijdelijke arbeid, de ploegenarbeid, de overuren, de glijdende werktijden en het thuiswerk betreffen de gegevens enkel de loontrekkenden.
- (..) Plaats van België in de rangschikking van de lidstaten (EU-15) naar dalende flexibiliteit. Voor sommige arbeidsvormen kon, wegens het ontbreken van cijfers voor één of meer lidstaten, geen rangschikking worden opgemaakt.

Of de Belgische arbeidsmarkt inzake alternatieve arbeidsvormen meer of minder flexibel is dan deze van andere landen, kan aan de hand van verschillende indicatoren worden onderzocht. Zo kan worden nagegaan of de arbeidsreglementering al dan niet strikter is. Voor nachtwerk blijkt de Belgische reglementering inderdaad tot de strengste van de EU te behoren<sup>(1)</sup>. Het soort werk waarvoor uitzendcontracten toegestaan zijn en de gecumuleerde maximumduur van opeenvolgende tijdelijke contracten, zijn eveneens aan strengere regels onderworpen<sup>(2)</sup>.

Het al dan niet veelvuldig voorkomen van alternatieve arbeidsvormen in België in vergelijking met andere landen vormt een andere mogelijke maatstaf voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Op basis van de gegevens uit de arbeidskrachtentelling van 2004 kan een indicatie worden verkregen omtrent de relatieve frequentie van de diverse arbeidsvormen in België, door de verhouding tussen het aantal personen werkzaam volgens een bepaalde alternatieve arbeidsvorm en het totale aantal werkenden te vergelijken met dezelfde verhouding voor de EU-15. Deeltijd-, thuis- en avondwerk zijn frequenter in België. Voor alle andere alternatieve arbeidsvormen ligt het aandeel in België onder het gemiddelde van de EU-15. Dit is vooral het geval voor ploegenarbeid (-5,4 procentpunten) – onder meer wegens het relatief kleinere aandeel van de industrie in de werkgelegenheid –, voor het gebruik van glijdende werktijden (-5 procentpunten en 10de land inzake relatief succes van de formule) en voor vormen van tijdelijke arbeid (-4,7 procentpunten en 12de land inzake relatief succes van de formule). In België worden ook iets minder overuren gemaakt, maar de grotere frequentie van niet-betaalde overuren is op zich ook een teken van flexibiliteit.

De meest gangbare alternatieve arbeidsvormen in België zijn glijdende werktijden, deeltijdwerk en zaterdagwerk, met respectievelijk 27,6, 21,2 en 17,7 pct. Ongeveer 10 pct. van de werknemers verricht overuren, avond- of zondagwerk en ploegenarbeid. Tijdelijke contracten worden minder vaak gebruikt, met ongeveer 9 pct., en minder dan 5 pct. van de werkzame personen werkt 's nachts of thuis.

(1) Gevers A. en A. Peeters (2005), *Flexibiliteit en/of rigiditeit van de arbeidsmarktregulering in België*, Brussel, Idea Consult.

(2) OECD (2004), *OECD Employment Outlook*, Paris.

Terwijl in 2004 het aantrekken van de werkgelegenheids-groei uitsluitend het gevolg was van de stijging van het aantal loontrekkenden, heeft de opleving op de arbeidsmarkt zich in 2005 uitgebreid tot de zelfstandigen. Hun aantal is met meer dan 4.000 personen toegenomen, terwijl het sinds 1997 onophoudelijk was gedaald. De ombuiging van deze neerwaartse trend vloeit voort uit zowel de toename van het aantal nieuwe ondernemers als de afname van de stopzettingen van bedrijfsactiviteiten. Ze getuigt van een oplevende belangstelling voor het ondernemerschap, dankzij de initiatieven die de afgelopen jaren door de diverse overheden werden genomen. Het betreft onder meer de maatregelen ter vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten bij de oprichting van een onderneming, de fiscale stimuli en adviesregelingen ter ondersteuning van kandidaat-ondernemers, evenals de opwaardering van het sociale statuut van de zelfstandige. Ze weerspiegelt ook deels het feit dat personen uit de nieuwe EU-lidstaten het statuut van zelfstandige aannemen om toegang te krijgen tot de Belgische arbeidsmarkt.

De stijging van de gesalarieerde werkgelegenheid is uitsluitend te verklaren door de werkgelegenheids-groei in de particuliere sector. Het aantal personen in overheidsdienst vertoonde in 2005 een nulgroei, terwijl het over de periode 2000-2004 gemiddeld met 1,2 pct. steeg. De gesalarieerde werkgelegenheid in de industrie is, net als de drie voorgaande jaren, teruggelopen; in 2005 beliep de achteruitgang nagenoeg 1 pct. Dit betekent een verlies van meer dan 63.000 arbeidsplaatsen tussen 2001 en 2005. In het verslagjaar was de werkgelegenheids-groei in de particuliere sector vooral toe te schrijven aan de stijging van het personeelsbestand in de bedrijfstak « financiële activiteiten, onroerende goederen, verhuur en dienstverlening aan ondernemingen ».

Deze stijging weerspiegelt deels het succes van de wettelijke regelgeving ter bevordering van de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen. Vanaf 2003 nam het aantal onder het stelsel van dienstencheques vallende werknemers regelmatig toe; in december 2005 bedroeg het gemiddeld bijna 18.000 personen. Al met al werden tijdens het verslagjaar meer dan 17 miljoen werkuren

**TABEL 19** AANBOD VAN EN VRAAG NAAR ARBEID

(jaargemiddelden, jaar-op-jaar verandering in duizenden personen, tenzij anders vermeld)

	2001	2002	2003	2004	2005 r	2004, niveau <sup>(1)</sup>
Bevolking op arbeidsleeftijd .....	19	31	30	30	31	6.835
Beroepsbevolking .....	54	15	44	63	60	4.792
<i>p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad</i> <sup>(2)</sup> .....	64,2	64,8	64,9	65,9	66,6	
Nationale werkgelegenheid .....	59	-7	-3	24	40	4.216
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad</i> <sup>(2)</sup> .....	60,0	59,9	59,6	60,4	60,9	
Grensarbeiders (saldo) .....	0	0	1	1	0	51
Binnenlandse werkgelegenheid .....	59	-6	-3	24	40	4.165
Zelfstandigen .....	-5	-7	-6	-2	4	675
Loontrekkenden .....	63	1	2	26	36	3.489
Overheidssector .....	8	17	10	7	-1	783
Particuliere sector .....	56	-16	-7	19	37	2.707
Niet-werkende werkzoekenden .....	-5	22	47	38	20	577
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad</i> <sup>(3)</sup> ..	6,6	7,6	8,2	8,4	8,8	

Bronnen: EC, BGDA, FOREM, INR, RVA, VDAB, NBB.

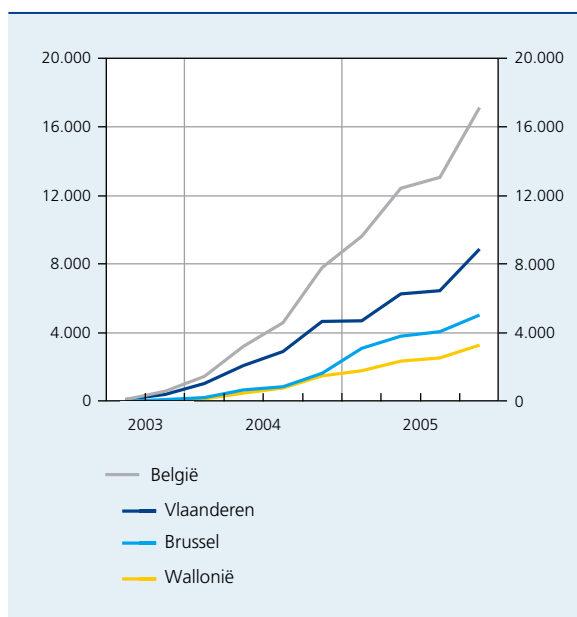
(1) Duizenden personen.

(2) Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, namelijk van 15 tot 64 jaar.

(3) Volgens het concept van de arbeidskrachtentellingen, in procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd.

via dit stelsel verricht, tegen minder dan 6 miljoen uren in 2004. Een deel van de gecreëerde arbeidsplaatsen, waarvan de overgrote meerderheid te vinden is in de huishoudhulp, is echter het gevolg van de regularisatie van banen die reeds bestonden in de informele economie – en waarmee de nationale rekeningen overigens al rekening hielden op basis van ramingen – of vloeide voort uit de omzetting van dienstenactiviteiten die voorheen werden verricht in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA's). De nettoweerslag van dit nieuwe stelsel op de totale werkgelegenheid is derhalve heel wat kleiner.

Het stelsel van de dienstencheques is niet alleen bedoeld om beter te kunnen voldoen aan de bestaande behoeften inzake buurtdiensten, maar ook om laaggeschoolden aan een reguliere baan te helpen. Volgens een enquête die in 2005 werd uitgevoerd voor rekening van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, bezat 92 pct. van de in het kader van de dienstencheques aangeworven werknemers hooguit een diploma secundair onderwijs en 40 pct. hooguit een diploma lager secundair onderwijs. Daarnaast waren 98 pct. van de werknemers vrouwen.

**GRAFIEK 36** DIENSTENCHEQUES(gecumuleerd aantal aangeworven werknemers<sup>(1)</sup>, kwartaalgemiddelden)

Bronnen: RVA, NBB.

(1) Raming op basis van het aantal terugbetaalde dienstencheques, verdeling per regio op basis van de maatschappelijke zetel van de erkende onderneming.

Het systeem van de dienstencheques heeft zijn welslagen grotendeels te danken aan de omvang van de overheids-subsidiëring die dit programma geniet. Deze subsidie wordt geschat op 16,31 euro per dienstencheque van 21 euro. Dit vertegenwoordigt een gemiddelde jaarlijkse subsidie van meer dan 21.500 euro per werknemer. Deze rechtstreekse kosten voor de begroting houden echter geen rekening met de eventuele terugverdieneffecten, met name vanwege het feit dat er geen sociale uitkeringen meer moeten worden uitbetaald en er bijdragen en belastingen worden geheven op de bezoldiging van deze personen. Op die manier vallen de begrotingskosten van een aldus gecreëerde baan heel wat lager uit.

Vanaf 2003 was dit stelsel erg succesrijk in Vlaanderen: in 2005 werden er gemiddeld meer dan 6.500 personen tewerkgesteld door de erkende ondernemingen, tegen nagenoeg 2.700 een jaar voordien. Sinds de tweede helft van 2004 heeft de in het kader van de dienstencheques gecreëerde werkgelegenheid ook fors uitbreiding genomen in Brussel, en zorgde zij er voor een gemiddelde

tewerkstelling van circa 4.000 personen in 2005, dit is ongeveer vier keer meer dan in 2004. In Wallonië is het systeem langzamer gegroeid, met nauwelijks 2.500 werkzame personen. De voor de eerste helft van 2005 beschikbare gegevens brengen belangrijke verschillen tussen de gewesten aan het licht inzake de indeling van de werknemers naar het type van erkende onderneming. In Brussel werd circa 85 pct. van de werknemers aangeworven door handelsvennootschappen of uitzendkantoren, terwijl dit percentage slechts 58 pct. bedroeg in Vlaanderen en 40 pct. in Wallonië, waar het stelsel veeleer berust op erkende werkgevers uit de verenigings- of overheidssector.

Deze verschillen in benadering en toepassing van het systeem van dienstencheques tussen de drie gewesten illustreren de specifieke kenmerken van de regionale arbeidsmarkten in België, waarvan kader 10 een uitgebreider overzicht biedt op basis van een analyse van de werkgelegenheidsgraden in Brussel, Vlaanderen en Wallonië, en van een vergelijking van de resultaten voor België met die van zijn Europese partners.

## Kader 10 – Werkgelegenheidsgraad in België en in de gewesten

De werkgelegenheidsgraad meet het aandeel van de bevolking, eventueel ingedeeld volgens diverse kenmerken (leeftijd, geslacht, nationaliteit, scholingsgraad, woonplaats), dat een baan heeft. Die meting gebeurt traditioneel aan de hand van de resultaten van de arbeidskrachtentelling, waarvan de harmonisering op Europees niveau een vergelijking van land tot land mogelijk maakt. Volgens deze enquête worden als werkzame personen beschouwd alle personen van 15 tot 64 jaar die gedurende een referentieperiode (gewoonlijk de week die aan de enquête voorafgaat), gedurende minstens één uur tegen bezoldiging hebben gewerkt. Het betreft bijgevolg een relatief ruime definitie van het concept bezoldigde arbeid.

Sinds de Europese overheden zich tijdens de top van Lissabon in 2000 onder meer hebben verbonden tot het realiseren van volledige werkgelegenheid in de EU tegen 2010, vormt de werkgelegenheidsgraad een belangrijk concept in de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Zo werd voor de EU in haar geheel een doelstelling inzake werkgelegenheidsgraad van 70 pct. tegen 2010 vastgelegd voor de totale bevolking op arbeidsleeftijd, terwijl voor vrouwen en voor de 55- tot 64-jarigen specifieke doelen van respectievelijk 60 en 50 pct. werden gesteld. Elke lidstaat wordt verzocht bij te dragen tot de verwezenlijking van deze doelstellingen. Zo heeft de Belgische overheid zich in het op 26 oktober 2005 goedgekeurde nationale hervormingsprogramma 2005-2008 ertoe verbonden deze doelstellingen zo snel mogelijk te realiseren.

In België beliep de totale werkgelegenheidsgraad 61 pct. in het tweede kwartaal van 2005, dat is nauwelijks hoger dan het niveau van 60,9 pct. dat in 2000 was bereikt. Hoewel de werkgelegenheid in die periode met circa 114.000 eenheden toenam, was de groei ervan slechts iets hoger dan die van de bevolking op arbeidsleeftijd. Terzelfder tijd is de werkgelegenheidsgraad in de EU-15 gemiddeld gestegen van 63,2 naar 65 pct.

Binnen de EU-15 bestaan er zeer grote verschillen inzake werkgelegenheidsgraad, gaande van 57,8 pct. in Italië tot 75,5 pct. in Denemarken. Hetzelfde geldt ook in eigen land: de werkgelegenheidsgraad is heel wat hoger in Vlaanderen, waar hij met 64,9 pct. in de buurt van het gemiddelde van de EU-15 ligt, terwijl hij in Wallonië



## WERKGELEGENHEIDSGRAAD IN 2005

(procenten, gegevens m.b.t. het tweede kwartaal<sup>(1)</sup>)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België	EU-15
Totaal	53,9	64,9	56,1	61,0	65,0
Geslacht					
Mannen .....	60,0	71,9	62,5	67,7	72,7
Vrouwen .....	47,9	57,7	49,6	54,1	57,4
Leeftijd					
15-24 jaar .....	16,8	31,0	21,9	26,6	39,4
25-54 jaar .....	67,0	83,3	72,9	78,3	77,8
55-64 jaar .....	40,2	31,3	31,4	32,1	43,9
Scholing					
Laag .....	32,9	43,8	35,7	40,0	49,3
Midden .....	49,6	70,9	60,8	66,0	70,6
Hoog .....	78,1	85,4	82,3	83,6	82,5
Nationaliteit					
Staatsburgers .....	55,4	65,4	56,8	61,9	67,0
Overige EU-15 .....	63,2	63,3	54,7	59,8	67,2
Niet-EU-15 .....	34,8	44,6	25,8	37,0	55,6

Bron: EC.

(1) Enkel de gegevens m.b.t. het tweede kwartaal maken een vergelijking met het EU-gemiddelde mogelijk.

en Brussel respectievelijk circa 56 en 54 pct. bedraagt, dat wil zeggen ongeveer 10 procentpunten onder het Europese gemiddelde. Met dergelijke verschillen op het niveau van het totaal wekt het weinig verbazing dat de werkgelegenheidsgraad voor vrijwel alle bevolkingsgroepen systematisch hoger is in Vlaanderen, ongeacht het in aanmerking genomen criterium.

Dit is het geval wanneer men de werkgelegenheidsgraad naar geslacht bekijkt. In België heeft 67,7 pct. van de mannen en 54,1 pct. van de vrouwen een bezoldigde baan. In Vlaanderen is de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen, respectievelijk 71,9 en 57,7 pct., relatief vergelijkbaar met het gemiddelde van de EU-15: hij is iets lager dan dit gemiddelde bij de eersten en iets hoger bij de laatsten. De werkgelegenheidsgraad in Wallonië ligt, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, ongeveer 9 procentpunten lager dan in Vlaanderen; in Brussel is het verschil ten opzichte van Vlaanderen meer uitgesproken voor de mannen.

Wat de uitsplitsing van de werkgelegenheidsgraad naar leeftijdscategorie betreft, onderscheidt België zich duidelijk van zijn Europese partners. De werkgelegenheidsgraad van de 25- tot 54-jarigen, namelijk 78,3 pct., is iets hoger dan het Europese gemiddelde, maar voor de overige leeftijdsgroepen zijn er aanzienlijke werkgelegenheidsdeficits. Slechts 26,6 pct. van de jongeren heeft een baan, tegen bijna 40 pct. in de EU-15, hetgeen onder meer het gevolg is van het feit dat in België de voorkeur wordt gegeven aan voltijdse studies, terwijl andere landen hebben geopteerd voor een vroegere intreding van jongeren op de arbeidsmarkt via alternerend leren en de combinatie van werk en studies. De werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers blijft, met 32,1 pct., eveneens ver onder het gemiddelde van de EU-15, dat 43,9 pct. bedraagt, en a fortiori onder het niveau in Zweden, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, namelijk respectievelijk 68,9, 59,8 en 56,8 pct. In de drie Belgische gewesten zijn de resultaten inzake werkgelegenheidsgraad per leeftijdscategorie zeer uiteenlopend. Zo ligt de

werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers in Vlaanderen en in Wallonië onder het nationale gemiddelde. Hij ligt er ruim boven in Brussel, namelijk met meer dan 8 procentpunten. Wallonië en Brussel laten daarentegen een groot werkgelegenheidsdeficit in de jongere leeftijdscategorieën optekenen. Het verschil is bijzonder markant voor wat de jongerenwerkgelegenheid betreft: in Vlaanderen is één op drie jongeren van 15 tot 24 jaar aan het werk, tegen slechts één op vijf in Wallonië en één op zes in Brussel.

In de opsplitsing van de werkgelegenheidsgraad naar scholingsniveau stelt men, zowel in België als bij onze Europese partners, eenzelfde rangschikking vast. Minder dan één persoon op twee met een diploma van hooguit lager secundair onderwijs heeft een baan. Voor de gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs bedraagt de verhouding ongeveer twee op drie, terwijl bij de houders van een diploma van hoger of universitair onderwijs meer dan acht personen op tien werkzaam zijn. Op regionaal vlak liggen de Vlaamse resultaten voor elk van de scholingsniveaus boven het Belgische gemiddelde. Bij de hogeschoolden zijn de verschillen tussen de gewesten echter kleiner: in Vlaanderen bedraagt de werkgelegenheidsgraad 85,4 pct., tegen 82,3 pct. in Wallonië en 78,1 pct. in Brussel. In dit laatste gewest noteert men een aanzienlijk werkgelegenheidsdeficit voor de gemiddeld geschoolde personen: hun werkgelegenheidsgraad van 49,6 pct. ligt meer dan 16 procentpunten onder het nationale gemiddelde.

Bekijkt men tot slot de nationaliteit van de werkenden, dan lijkt de Belgische arbeidsmarkt heel wat minder goed in staat te zijn om allochtonen in te schakelen dan Belgen. In dat verband is er een aanzienlijk verschil ten opzichte van het gemiddelde van de EU-15, waar de werkgelegenheidsgraad van de ingezetenen die afkomstig zijn uit een ander EU-land, dicht aanleunt bij die van de autochtonen, en waar meer dan de helft van de personen met een niet-Europese nationaliteit een baan heeft. In België zijn de verschillen zeer uitgesproken: terwijl bijna 62 pct. van de Belgen een baan heeft, is 59,8 pct. van de ingezetenen met een andere Europese nationaliteit (EU-15) aan de slag, en ligt de verhouding van werkzame personen met een andere nationaliteit maar op 37 pct. In dit opzicht vertoont de situatie in de drie gewesten eveneens contrasten. Als gevolg van de gunstiger arbeidsmarkt en de geleverde inspanningen inzake integratie, onder meer via de zogenaamde diversiteitsplannen, ligt de werkgelegenheidsgraad van de buitenlanders, ongeacht de nationaliteitsgroep, in Vlaanderen boven het overeenstemmende nationale gemiddelde. In Brussel, waar het aandeel van de bevolking van buitenlandse origine beduidend hoger is dan in de andere gewesten, is het percentage werkzame Europeanen afkomstig uit een andere lidstaat van de EU-15 vergelijkbaar met dat in Vlaanderen, en zelfs hoger dan dat van de autochtonen, terwijl de werkgelegenheidsgraad van de buitenlanders van buiten de EU-15 zich, met 34,8 pct., op een niveau bevindt dat tussen dat van de twee andere gewesten in ligt. De aanwezigheid van diverse internationale instellingen in Brussel draagt uiteraard bij tot een betere integratie van de personen van buitenlandse nationaliteit op de arbeidsmarkt.

De groei van de binnenlandse werkgelegenheid – die laatste stemt overeen met het aantal arbeidsplaatsen in België – bedroeg 40.000 personen, een toename met 1 pct. ten opzichte van 2004. Aangezien het aantal grensarbeiders slechts lichtjes is aangegroeid ten opzichte van 2004, is de nationale werkgelegenheid tijdens het verslagjaar zowat even sterk gestegen als de binnenlandse werkgelegenheid.

Van oudsher heeft er een uitwisseling van arbeidskrachten met de buurlanden plaatsgevonden. In totaal waren er in 2004 circa 59.000 uitgaande grensarbeiders, dat zijn personen die in België verblijven maar in het buitenland werken, terwijl 32.500 niet-ingezetenen een baan hadden in België. Frankrijk is het enige buurland waarvoor

België geen nettolieferancier van arbeidskrachten is. Zo hadden immers 28.665 Belgische ingezetenen een baan in het Groothertogdom Luxemburg, 19.875 in Nederland, 5.227 in Frankrijk en 5.209 in Duitsland, terwijl het aantal ingezetenen van deze landen met een baan in België 413 bedroeg voor Luxemburg, 6.346 voor Nederland, 24.704 voor Frankrijk en 985 voor Duitsland. In de tweede helft van de 20<sup>e</sup> eeuw heeft België op zijn grondgebied een aantal internationale organisaties verwelkomd, zoals bepaalde Europese instellingen en de NAVO, die net als de diplomatieke vertegenwoordigingen een extra-territoriaal statuut genieten. De internationale organisaties en de ambassades en consulaten hadden zowat 24.000 personen in dienst, die wel in België verblijven maar niet noodzakelijk de Belgische nationaliteit hebben.

De groei van de nationale werkgelegenheid was tijdens het verslagjaar onvoldoende om het toegenomen aanbod van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt op te vangen. Die toename was het gevolg van de aanwas van de bevolking op arbeidsleeftijd, en werd nog versterkt door de verhoging van de activiteitsgraad tot 66,6 pct., tegen 65,9 pct. in 2004.

Hierdoor is het aantal werkzoekenden in 2005 met gemiddeld 20.000 personen gestegen. Deze toename viel heel wat minder groot uit dan in 2004, toen ze, als gevolg van zowel de sterkere groei van de beroepsbevolking als de beperktere banencreatie, 38.000 personen bedroeg. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad liep op van 8,4 tot 8,8 pct. van de beroepsbevolking.

Een opsplitsing van de werkzoekenden naar leeftijdscategorie brengt zeer uiteenlopende ontwikkelingen aan het licht. Zo is het aantal werkloze jongeren van minder dan 25 jaar voor het eerst sinds begin 2001 gedaald. Door die afname met 3.607 personen vertegenwoordigde die groep eind 2005 iets minder dan een vierde van het aantal niet-werkende werkzoekenden. In het kader van het activeringsprogramma met betrekking tot het zoekgedrag naar werk, dat op 1 juli 2004 van kracht werd, was deze leeftijdsgroep één van de eerste die in aanmerking kwam

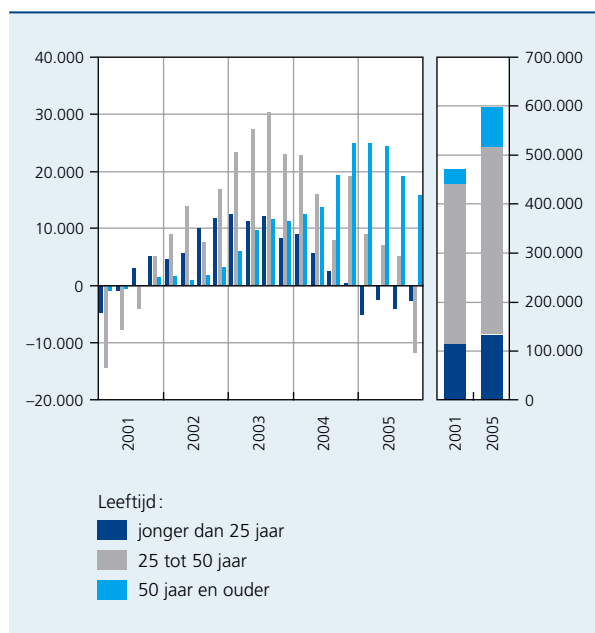
voor de begeleiding, die zich in een eerste fase immers richtte op de werklozen van minder dan 30 jaar. Naast de daling van de jongerenwerkloosheid deed er zich een forse vertraging van de toename van het aantal werkzoekenden in de leeftijdscategorie van 25 tot 50 jaar voor. Terwijl hun aantal in 2004 met circa 16.000 personen was opgelopen, groeide deze groep in 2005 nog slechts met ongeveer 2.400 personen. Deze categorie neemt met haar aandeel van bijna 65 pct. echter nog steeds het leeuwendeel van de werkloze bevolking voor haar rekening.

Het aantal werkloze 50-plussers, daarentegen, is gedurende het verslagjaar zeer fors gestegen, namelijk met circa 21.000 personen. Deze ontwikkeling is grotendeels toe te schrijven aan de wijziging van de criteria om het statuut van niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze te verkrijgen. Terwijl de werkloze 50-plussers voorheen vrijgesteld waren van het zoeken naar een baan en bijgevolg niet als werkzoekenden werden geregistreerd, werd de leeftijdsgrens voor deze vrijstelling vanaf juli 2002 geleidelijk opgetrokken, en kunnen sinds juli 2004 enkel de nieuwe werklozen ouder dan 58 jaar er nog aanspraak op maken, naast de werklozen die reeds een vrijstelling genoten. De toename van hun aantal weerspiegelt tevens de problemen die oudere werklozen ondervinden om zich na een ontslag terug in te schakelen op de arbeidsmarkt. Eind 2005 waren er in België 80.767 werkzoekende werklozen ouder dan 50 jaar. Eind 2001 bedroeg hun aantal slechts 30.637, goed voor amper 6,5 pct. van het totale aantal niet-werkende werkzoekenden, tegen 13,5 pct. in 2005.

De kloof tussen de gewesten inzake werkloosheidsgraad is in 2005 nog vergroot, aangezien de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sterker steeg dan in de twee andere gewesten. In Brussel liep de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in het tweede kwartaal immers op tot 15,8 pct. van de beroepsbevolking, tegen 13,5 pct. een jaar voordien, terwijl hij in Vlaanderen in dezelfde periode steeg van 4,5 naar 5,2 pct. en in Wallonië van 11 naar 11,5 pct.

Voor sommige steuntrekkers kunnen de financiële stimuli om aan het werk te gaan relatief gering zijn, als gevolg van de structuur van de belasting- en sociale-uitkeringstelsels. Sinds begin 2000 werden verschillende maatregelen genomen om deze personen aan te sporen een baan aan te nemen of om hun arbeidsaanbod te verhogen, in het bijzonder voor loonniveaus die relatief dicht in de buurt van het minimumloon liggen. Het gaat voornamelijk om twee soorten maatregelen: enerzijds de verlaging van de fiscale en parafiscale druk voor de lage inkomens en anderzijds een betere begeleiding door de diensten voor arbeidsbemiddeling.

**GRAFIEK 37 NIET-WERKENDE WERKZOEKENDEN : OPSPLITSING NAAR LEEFTIJDGROEP**  
(veranderingen in aantal personen t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar (linkerblok) en niveau (rechterblok))



Bron: RVA.



Het eerste type van maatregelen omvat de in 2001 ingevoerde hervorming van de personenbelasting, onder meer de invoering van een belastingkrediet voor de laagste inkomens, de verhoging van de fiscale aftrek van de kosten voor kinderopvang en de verlaging van de persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen op de lage lonen.

Om laaggeschoolden te stimuleren om aan het werk te gaan, werd een systeem van arbeidsafhankelijke uitkeringen ingesteld, naar het voorbeeld van wat onder meer in sommige Angelsaksische landen geldt. Deze programma's zijn echter duur en monden slechts uit in een verhoging van het arbeidsaanbod op voorwaarde dat ze goed worden begrepen door de begunstigden. Zo werd het mechanisme van het belastingkrediet in 2004 afgeschaft voor de loontrekkenden, omdat de weerslag ervan op het netto-inkomen onopgemerkt bleef. Behalve het feit dat de maatregel niet onderscheiden kon worden van de andere elementen van het belastingstelsel, verliep er in de praktijk immers ongeveer één tot twee jaar tussen het moment waarop de persoon begon te werken en dat van de ontvangst van het terugbetaalde bedrag (op het ogenblik van de fiscale inkohiering). Om de maatregel doeltreffender te maken, werd hij begin 2005 vervangen door de werkbonus, die de facto bestaat uit een aanvullende verlaging van de persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen op de lage lonen. Deze maatregel, die sinds 2000 bestaat en betrekking heeft op meer dan 500.000 loontrekkenden, werd immers aanzienlijk versterkt. Ten eerste werd het bedrag van de maximale bijdragevermindering vanaf april 2005 opgetrokken van 113,40 tot 135 euro per maand voor de arbeiders, en van 105 tot 125 euro per maand voor de bedienden. Deze bedragen werden begin 2006 verhoogd tot respectievelijk 151,20 en 140 euro. Ten tweede werd de grens waarboven geen bonus wordt toegekend, opgetrokken van 1.570,16 tot 1.670 euro per maand. Dit plafond werd begin 2006 opnieuw opgetrokken, tot 1.996 euro. Ten derde is de drempel waaronder de werknemers de volledige werkbonus genieten, verhoogd van 1.194,03 tot 1.210 euro bruto per maand.

Het tweede soort maatregelen betreft het activeringsprogramma met betrekking tot het zoekgedrag naar werk, en omvat enerzijds opleidingen en aanvullende steun bij het zoeken naar werk, en anderzijds een efficiëntere controle op de naleving van de criteria voor de werkloosheidsuitkering.

In het stelsel van werkloosheidsverzekering dat in België van kracht is, is het recht op uitkeringen niet beperkt in de tijd, behalve in geval van schorsing bij abnormaal lange werkloosheidsduur. Om recht te hebben op deze uitkeringen, moet de werkloze echter voldoen aan een aantal voorwaarden. Hij moet onder meer onvrijwillig werkloos

zijn en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Concreet betekent dit dat hij geen passende werkaanbieding mag afwijzen, noch mag weigeren een voorgestelde opleiding te volgen, maar ook dat hij zelf actief moet blijven zoeken naar werk. In dit kader heeft de federale regering in 2004 het programma tot activering van het zoekgedrag naar werk ingevoerd, waardoor de inspanningen die de werkloze levert om zich terug in te schakelen op de arbeidsmarkt, kunnen worden getoetst. Om dat te doen beschikt de RVA over verscheidene informatiebronnen, onder meer de regionale werkgelegenheidsdiensten (VDAB, FOREM, BGDA of ADG), en organiseert de RVA een reeks verplichte gesprekken met de werkzoekende.

Het is de bedoeling de zoekinspanningen van de werkzoekende na te gaan, rekening houdend met zijn specifieke situatie, dat wil zeggen onder meer zijn leeftijd, zijn opleidingsniveau, zijn vaardigheden, zijn sociale en familiale situatie, zijn verplaatsingsmogelijkheden en eventuele elementen van discriminatie waarvan hij het slachtoffer kan zijn. De situatie op de arbeidsmarkt van de subregio waar de werkloze woont, wordt eveneens in aanmerking genomen. Indien zijn inspanningen ontoereikend worden geacht, wordt hem een actieplan opgelegd, dat tot sancties leidt indien het niet wordt nageleefd. Deze sancties bestaan uit een schorsing of een verlaging van de uitkeringen gedurende een aantal maanden.

Gezien het grote aantal betrokken personen, en om de gewesten en gemeenschappen in staat te stellen een toereikend begeleidingsaanbod te ontwikkelen, werd het follow-upprogramma met betrekking tot het zoekgedrag naar werk stapsgewijs geïmplementeerd. Zoals reeds eerder vermeld, betrof het tijdens de eerste fase enkel de jongere werklozen van minder dan 30 jaar. Sinds juli 2005 werd het programma uitgebreid tot werklozen jonger dan 40 jaar. Vanaf juli 2006 zullen ook de werklozen jonger dan 50 jaar worden begeleid. De huidige schorsingsprocedure voor langdurige werkloosheid (artikel 80 van het koninklijk besluit van 25 november 1991) wordt opgeheven naarmate dat follow-upsysteem uitbreiding neemt. Voorts zijn de volledige werklozen sinds 15 december 2005 niet langer onderworpen aan de zogenaamde stempelcontrole die op gemeentelijk vlak werd georganiseerd.

De volledige evaluatie van het programma is gepland in 2007. Eén van de belangrijkste problemen zal erin bestaan de impact van de versterkte controle te onderscheiden van die van de grotere begeleidingsinspanningen van de regionale werkgelegenheidsdiensten. Uit deze beoordeling zal blijken of de invoering van de follow-upprocedure en de ruchtbaarheid die eraan wordt gegeven, een invloed hebben gehad op het zoekgedrag

van de werklozen in het algemeen. Op het ogenblik is een eerste overzicht voorhanden van de manier waarop de werklozen zich in het kader van de nieuwe regeling hebben gedragen. Volgens de op 30 september 2005 beschikbare statistieken leverde 70 pct. van de 32.231 ondervraagde personen voldoende inspanningen om een baan te vinden, terwijl de inspanningen van 30 pct. van hen als ontoereikend werden beschouwd, zodat een persoonlijk actieplan met hen werd afgesproken. Al met al kregen, over de eerste negen maanden van het verslagjaar, 460 personen een sanctie opgelegd, waarvan 178 in het Vlaams Gewest, 219 in het Waals Gewest en 63 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

België telt een zeer laag percentage werkzame 55-plussers. Als alle leeftijdscategorieën van de bevolking op arbeidsleeftijd in ogenschouw worden genomen, dat wil zeggen alle in België verblijvende personen van 15 tot 64 jaar, wordt een klokvormige verdeling vastgesteld. Bij de 15- tot 24-jarigen zijn zeer weinig personen – ongeveer een op vier – werkzaam, wat is toe te schrijven aan de schoolplicht tot 18 jaar en aan het geringe financiële voordeel – gelet op de parafiscale behandeling van het verdiende loon en de gevolgen voor de ouders inzake belastingen en het recht op kinderbijslag – om de studies te combineren met een baan. Sinds 1 juli 2005 werd het aantal dagen gedurende welke de studenten onder een gunstiger parafiscaal stelsel vallen dan het algemene

sociale-zekerheidsstelsel, evenwel onder bepaalde voorwaarden verdubbeld.

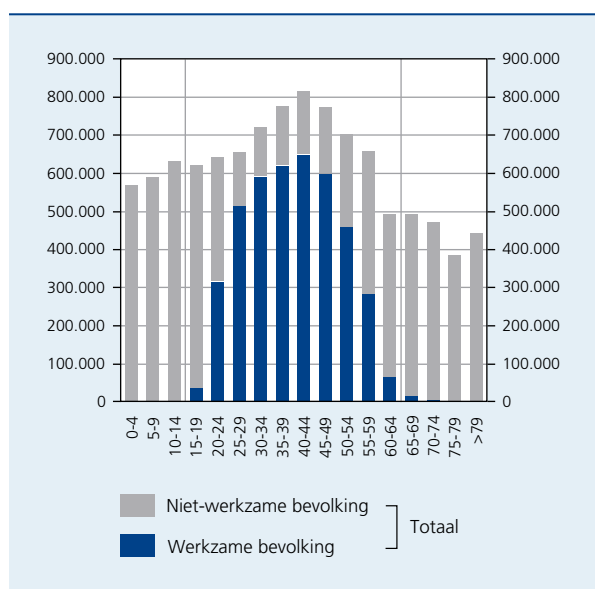
Het aantal werkenden stijgt snel in de volgende leeftijdscategorieën, en bereikt een piek van ongeveer 80 pct. voor de 35- tot 44-jarigen. Vervolgens zakt de verhouding tot twee derde voor de 50- tot 55-jarigen, en daalt ze onder 50 pct. na 55 jaar. Erg symptomatisch voor de algemene houding ten aanzien van het loopbaaneinde is dat van de 60-plussers in België nog nauwelijks één persoon op tien een baan heeft. Toch oefenen circa 22.000 personen ouder dan 65 jaar, dat is 2,3 pct. van de overeenstemmende leeftijdscategorie, nog een beroepsactiviteit uit. Het betreft voornamelijk zelfstandigen evenals gepensioneerden die binnen de bij wet toegelaten limieten, naast hun pensioen, een aanvullende bezoldigde activiteit hebben.

Door de vervroegde uittreding, dat wil zeggen vóór de leeftijd van 65 jaar, van het merendeel van de ouderen uit de arbeidsmarkt, wordt onze economie beroofd van een belangrijke arbeidsresource. Tevens wordt een steeds kleiner aantal actieven belast met de financiering van de sociale bescherming van de gehele bevolking en met name van de ouderen, waarvan het aandeel in de bevolking ceteris paribus ongetwijfeld zal toenemen, gezien de verwachte verlenging van de levensverwachting en de daling van het geboortecijfer.

De geringe participatie van de ouderen aan de arbeidsmarkt is onder meer toe te schrijven aan het extensieve gebruik van de diverse vervroegde-uitstaperegelingen, zoals deze met betrekking tot oudere werklozen, brugpensioen en tijdskrediet. Gedurende het verslagjaar is het aantal voltijdse conventionele brugpensioenen relatief stabiel gebleven. Dit was overigens ook het geval voor het aantal oudere werklozen in de leeftijdscategorie van de 55- tot 64-jarigen, dat is vrijgesteld van het zoeken naar een baan. De daling van het totale aantal begunstigden wordt verklaard door het feit dat dit stelsel niet langer toegankelijk is onder de leeftijd van 58 jaar. Het gebruik van het tijdskrediet blijft marginaal in vergelijking met de twee vorige formules, maar kent een stijgend succes.

Tegen deze achtergrond heeft de federale regering de in de afgelopen jaren doorgevoerde hervormingen voortgezet, teneinde het land in staat te stellen het hoofd te bieden aan de verwachte vergrijzing van de bevolking in de volgende decennia en een groeipotentieel te handhaven dat overeenstemt met de huidige progressie van de levensstandaard en tevens de houdbaarheid van het sociale-zekerheidsstelsel waarborgt. Na overleg met de sociale partners heeft de federale regering een nieuw plan tot hervorming van het loopbaaneinde aangenomen:

**GRAFIEK 38** TOTALE BEVOLKING EN WERKZAME BEVOLKING IN 2004  
(aantal personen per leeftijdscategorie)



Bron: EC.

**TABEL 20** OUDERE WERKLOZEN, BRUGPENSIOENEN EN TIJDSKREDIETEN  
(aantallen, jaargemiddelden)

	Vrijgestelde oudere werklozen		Voltijdse brugpensioenen		Voltijdse tijdskredieten <sup>(1)</sup>	
	50-64 jaar		50-64 jaar		50-64 jaar	
		waarvan : 55-64 jaar		waarvan : 55-64 jaar		waarvan : 55-64 jaar
1996 .....	99.554	64.741	134.811	126.417	2.233	1.082
1997 .....	115.952	70.770	130.636	122.685	2.384	1.036
1998 .....	124.248	74.415	123.743	115.495	2.576	1.068
1999 .....	132.816	79.748	118.575	109.516	2.761	1.137
2000 .....	140.763	85.558	114.478	105.759	3.258	1.432
2001 .....	147.919	92.561	109.950	102.793	3.800	1.773
2002 .....	152.309	99.132	106.482	100.403	4.175	2.150
2003 .....	146.417	105.285	107.915	101.462	4.935	2.934
2004 .....	136.907	108.749	109.869	102.630	5.922	3.974
2005 .....	125.683	108.885	109.018	102.914	6.983	5.071

Bron : RVA.

(1) Deze cijfers omvatten de begunstigen van een voltijdse loopbaanonderbreking en, vanaf 2003, van een tijdskrediet.

het betreft het solidariteitspact tussen de generaties waarvan de belangrijkste bepalingen aan het einde van het verslagjaar door het parlement werden goedgekeurd. Het beoogt vooral de beperking van de toegang tot een aantal vervroegde-uittredingsstelsels, en stelt maatregelen voor om de jongerenwerkloosheid in te dijken, evenals diverse schikkingen om de vraag naar arbeid vanwege de ondernemingen te stimuleren, onder meer voor oudere werknemers.

Het solidariteitspact tussen de generaties, waarvan het IMF – in zijn voorlopige conclusies na afloop van de in november in België gehouden consultatie overeenkomstig artikel IV – heeft benadrukt dat het een belangrijke stap is in de onontbeerlijke hervorming van het loopbaan-einde, beoogt in het bijzonder de afschaffing van de zogenaamde «Canada Dry»-stelsels. Deze arbeidsovereenkomsten, waarover op ondernemings- of sectorniveau wordt onderhandeld, maken de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt mogelijk, los van de geldende wettelijke voorschriften inzake het brugpensioen. Het gebruik van dergelijke akkoorden, die worden gefinancierd via de sociale uitkeringen voor werkloosheid of tijdskrediet, aangevuld met een door de werkgever betaalde vergoeding, wordt voortaan zwaar belast door middel van specifieke heffingen op de aanvullende vergoeding.

De toegang tot het gewone brugpensioenstelsel werd eveneens beperkt. De leeftijd voor het conventionele brugpensioen, die voorheen was vastgesteld op 58 jaar bij een loopbaan van 25 jaar, wordt in 2008 opgetrokken tot 60 jaar, op voorwaarde dat de loopbaan 30 jaar bedraagt voor mannen. Vanaf 2012 wordt de vereiste loopbaan verhoogd tot 35 jaar. Voor vrouwen zal zij 26 jaar bedragen in 2008 en vervolgens om de vier jaar met twee jaar worden verhoogd, tot het voor de mannen geldende niveau wordt bereikt. De opneming van bepaalde gelijkgestelde perioden in de berekening van de loopbaan is afhankelijk van de onderhandelingen met de sociale partners. Een aantal afwijkingen op de nieuwe normale brugpensioenleeftijd zijn mogelijk, onder meer voor zware beroepen en sommige atypische arbeidsstelsels. Bovendien wordt een langere fasering naar de nieuwe regeling ingesteld voor de sectoren metaal, glas en chemie.

De definitie van onderneming in herstructurering werd eveneens aangepast om het beroep op vervroegd pensioen bij collectief ontslag te beperken.

Meer in het algemeen brengt het pact een kader tot stand om personen aan het einde van de loopbaan aan de slag te houden of terug aan de slag te krijgen. Er werd voorzien in financiële prikkels, zoals nieuwe lastenverlagingen voor ondernemingen die ouderen in dienst houden of nemen, de mogelijkheid om een pensioen in ruimere mate te combineren met een arbeidsinkomen, een nieuw bonusstelsel dat een hoger pensioen toekent

aan personen die blijven werken na de leeftijd van tweeënzestig jaar, of nog, een gunstiger fiscale behandeling van de inkomens uit de tweede pijler van het pensioenstelsel in het geval van werkhervatting of tewerkstellingsbehoud tot de wettelijke pensioenleeftijd. De sociale partners werden voorts verzocht na te denken over een hervorming van de loonschalen die loonsverhogingen koppelen aan leeftijd of anciënniteit. Hierdoor kunnen de loonspanningen tussen jongere en oudere werknemers, die kunnen uitmonden in de prioritair uitstoot van deze laatsten in het geval van herstructurering of een rem kunnen zetten op de aanwerving van ouderen, beperkt worden.

De positieve maatregelen ten gunste van oudere werknemers zijn niet beperkt tot de financiële aspecten: de arbeidsvoorwaarden en opleidingsmogelijkheden zullen worden verbeterd, onder meer via het tijdskrediet; de verhoging van de middelen die in samenspraak met de sociale partners worden uitgetrokken voor opleidingsdoeleinden, de erkenning van de verworven competenties, of nog, het recht op een balans van de loopbaan om de vijf jaar vanaf 40 jaar, worden eveneens bij deze wet geregeld.

Om de werkgelegenheid van de jongeren aan te zwellen, omvatten de maatregelen uit het solidariteitspact tussen de generaties onder meer de invoering van financiële prikkels voor stages in ondernemingen of voor de vestiging als zelfstandige, een verdubbeling van het aantal startbaanovereenkomsten in de federale administratie en een gerichte verhoging van de verminderingen van de werkgeversbijdragen.

## 4.2 Loonkosten in de particuliere sector

Loonmatiging is niet alleen belangrijk vanuit het oogpunt van de internationale concurrentie. Zowel de theorie als de ervaringen uit het verleden tonen aan dat een buitensporige loonstijging tevens de substitutie van arbeid door kapitaal in de hand werkt, wat de zichtbare productiviteit verhoogt door de uitstoot van de minst productieve arbeidskrachten. Het is bijgevolg onontbeerlijk verdere inspanningen tot loonmatiging te leveren om de werkgelegenheidsgroei te ondersteunen.

In het ontwerp van centraal akkoord voor 2005-2006 werden de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van alle sectoren opgeroepen om gematigde loonakkoorden te sluiten. Dit ontwerp bevatte een indicatieve norm voor de groei van de nominale loonkosten per gewerkt uur in de particuliere sector van 4,5 pct. voor de periode 2005-2006, waarin de verwachte weerslag van de loonindexeringen op 3,3 pct. was geraamd. Aangezien niet alle betrokken partijen de marge voor de reële conventionele loonsverhogingen voldoende groot achtten, werd dit ontwerp niet unaniem goedgekeurd. Bij gebrek aan een overeenkomst tussen de sociale partners heeft de regering, conform de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, aan het begin van het verslagjaar de indicatieve loonnorm van 4,5 pct. bij koninklijk besluit bindend gemaakt.

**TABEL 21** LOONKOSTEN IN DE PARTICULIERE SECTOR  
(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

	2001	2002	2003	2004	2005 r
Brutolonen per gewerkt uur .....	3,7	3,6	1,2	2,4	2,5
Conventionele lonen <sup>(1)</sup> .....	3,3	3,8	1,8	2,4	2,5
Reële conventionele aanpassingen .....	0,8	1,5	0,4	1,0	0,4
Indexeringen .....	2,5	2,3	1,5	1,4	2,1
Loondrift <sup>(2)</sup> .....	0,4	-0,2	-0,6	-0,1	0,1
Sociale bijdragen van werkgevers .....	0,2	0,7	0,3	-0,4	-0,3
Sociale zekerheid .....	-0,1	0,3	0,1	-0,3	-0,4
Overige bijdragen <sup>(3)</sup> .....	0,4	0,5	0,2	-0,2	0,1
Loonkosten per gewerkt uur .....	3,9	4,4	1,5	1,9	2,2

Bronnen: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; INR; NBB.

(1) In de paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen.

(2) Door de ondernemingen toegekende verhogingen en premies bovenop de centrale en sectorale collectieve overeenkomsten, loondrift als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en meetfouten.

(3) Niet aan de overheid betaalde bijdragen.

Volgens de beschikbare gegevens uit de nationale rekeningen zou het stijgingstempo van de uurloonkosten in de particuliere sector sinds het begin van het decennium aanzienlijk zijn afgenomen, van gemiddeld 4,2 pct. per jaar tijdens de periode 2001-2002 tot 1,7 pct. in 2003-2004. In 2005 vertoonde de stijging van de uurloonkosten echter een lichte versnelling, tot 2,2 pct.

Binnen het kader van de loonnorm wordt de loonkostenontwikkeling grotendeels bepaald door het verloop van de conventionele lonen, die bestaan uit de indexeringen en de reële verhogingen die de sociale partners in de paritaire comités op sectoraal niveau afspreken. Ongerekend de indexeringen, bedroegen de sectorale conventionele verhogingen 0,4 pct. in 2005, dat is minder dan in 2004, maar evenveel als in 2003. Ze zijn immers doorgaans geringer in het eerste jaar dat het centraal akkoord bestrijkt, gelet op de tijd die nodig is om op sectoraal niveau te onderhandelen over de wijze van uitvoering ervan.

Terwijl de langzamere loonontwikkeling in 2003-2004 deels het resultaat was van een onverwachte vertraging in de loonindexeringen, is de versnelling van de loonkostenontwikkeling in 2005 daarentegen toe te schrijven aan het feit dat de indexeringen veel hoger uitvielen dan werd verwacht in het technische verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) van november 2004 over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, dat als basis diende voor de onderhandelingen over het ontwerp van centraal akkoord. De scherpe stijging van de olieprijs oefende immers een opwaartse druk uit op de inflatie, die in de lonen doorberekend werd via het mechanisme van de automatische loonindexering, hoewel dit effect wordt getemperd doordat benzine en diesel niet in de gezondheidsindex van de consumptieprijzen zijn opgenomen. De weerslag van de indexering is aldus gestegen van 1,4 pct. in 2004 tot 2,1 pct.

De onzekerheid omtrent de ontwikkeling van de nominale conventionele lonen in België ten opzichte van die in de voornaamste buurlanden zet steeds meer sectoren ertoe aan het risico op een ontsporing van de loonkosten te beperken door in hun collectieve overeenkomst een zogeheten «all-in»-clausule op te nemen. Door die clausule wordt de omvang van de reële verhogingen afhankelijk gemaakt van de effectieve loonindexeringen. Indien deze laatste tijdens de looptijd van het centraal akkoord hoger uitvallen dan aanvankelijk verwacht, wordt het verschil in mindering gebracht van de in het tweede jaar of in de volgende CAO-periode toegekende reële loonstijgingen, en omgekeerd. Er moet echter worden beklemtoond dat de all-in-clausules de groei van de conventionele lonen

enkel binnen de ex ante afgesproken nominale stijging houden, indien de effectieve loonindexeringen niet aanzienlijk boven de als hypothese gehanteerde indexeringen uitkomen, zoals wellicht het geval zal zijn voor de periode 2005-2006. De correctie van dergelijke verschillen zou immers een vermindering van de reële conventionele lonen behelzen, wat in geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst met een all-in-clausule is opgenomen.

Uit een overzicht van de in 2005 gesloten sectorale akkoorden, dat werd opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (situatie op 24 oktober 2005), blijkt dat er akkoorden die een all-in-clausule bevatten, werden gesloten in onder meer de volgende paritaire comités en subcomités: metaal-, machine- en elektrische bouw (CP 111), het garagebedrijf (CP 112), de voedingsnijverheid (CP 118), de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (CP 121), het bouwbedrijf (CP 124), de stoffering en houtbewerking (CP 126), de elektriciens (CP 149.01) en de metaalhandel (CP 149.04). Het gaat voor het grootste deel om paritaire comités voor arbeiders. Op basis van die gegevens kan worden berekend dat ongeveer 20 pct. van de werknemers in de particuliere sector onder een collectieve arbeidsovereenkomst met een all-in-clausule valt. Tevens moet worden opgemerkt dat niet alle paritaire comités een sectoraal loonakkoord hebben gesloten en dat er geen informatie beschikbaar is over de eventuele akkoorden die op ondernemingsniveau tot stand komen.

Al met al zouden de conventionele uurlonen tijdens het verslagjaar met 2,5 pct. zijn toegenomen. Wanneer rekening wordt gehouden met de loondrift, die onder meer de door de ondernemingen buiten het sectorale kader toegekende loonsverhogingen en premies omvat, alsook de weerslag van de wijzigingen in de werkgelegenheidsstructuur, zouden de brutolonen nagenoeg evenveel zijn gestegen. De ontwikkeling van de loondrift tijdens het verslagjaar, geraamd op slechts 0,1 pct., weerspiegelt een trendmatige vertraging, waartoe verscheidene factoren hebben bijgedragen. Vooreerst voorzien steeds meer paritaire comités uitdrukkelijk in een marge om binnen de onderneming verhogingen af te spreken, opdat deze beter aan de specifieke bedrijfssituatie aangepast zouden zijn, wat de loonmatiging in de hand kan hebben gewerkt. Tal van bedrijven voeren daarenboven een loonbeleid dat de gemiddelde personeelsuitgaven poogt te reduceren, via de uitbesteding van activiteiten en via herstructureeringen, die vaak de uittreding van oudere werknemers met gemiddeld hogere lonen tot gevolg hebben. De trendmatige tertiarisering van de activiteit heeft eveneens een remmende invloed op de loonontwikkeling: over de periode van 1995 tot 2002 oefenden de verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur tussen sectoren een

neerwaartse druk van 0,1 procentpunt per jaar uit op het gemiddelde uurloon. Voorts mag worden verondersteld dat de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen en de uitbreiding van deeltijdarbeid en tijdelijke arbeidsovereenkomsten bijdragen tot een tragere groei van de gemiddelde uurlonen. Ten slotte hebben bepaalde werkgelegenheidsmaatregelen – afgezien van de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid – eveneens een impact op de loondrift, indien ze de ondernemingen in staat stellen personeel in dienst te nemen tegen minder hoge brutolonen, zoals bij de activering van de werkloosheidsuitkeringen.

De werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid oefenden tijdens het verslagjaar opnieuw een matigend effect uit op de toename van de loonkosten van de ondernemingen, ten belope van 0,3 pct. Deze ontwikkeling

vloede, net als in 2004, voort uit de verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen die de werkgevers aan de overheid betalen. Zo werden de structurele verlagingen van de werkgeversbijdragen begin 2005 opgetrokken, vooral wat betreft het gedeelte op de hoge lonen, dat wil zeggen de brutolonen van minstens 12.000 euro per kwartaal. De overige sociale werkgeversbijdragen oefenden daarentegen een licht opwaartse druk uit op de loonkosten, ten belope van 0,1 pct. Ze omvatten enerzijds de toegerekende sociale bijdragen, zoals de ontslagvergoedingen, en anderzijds de stortingen van de werkgevers aan particuliere verzekeringsondernemingen, bijvoorbeeld in het kader van een aanvullend-pensioenplan of een groepsverzekering. Dat soort stortingen nam de laatste jaren doorgaans toe, onder meer ten gevolge van een geleidelijke democratisering van de toegang tot de « tweede pijler » van de pensioenstelsels.

## Kader 11 – Kostenverlagende maatregelen ter ondersteuning van de vraag naar arbeid

### Verminderings van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

De vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid is een hoeksteen van het door de federale regering gevoerde werkgelegenheidsbeleid. Ze bestaat uit twee onderdelen : de structurele bijdrageverminderingen, die van toepassing zijn op alle lonen, en de verlagingen voor doelgroepen, die gericht zijn op risicogroepen in de arbeidsmarkt. In totaal vertegenwoordigden die verminderingen in 2005 bijna 4 pct. van de loonsom.

Uit de OESO-gegevens voor 2004 blijkt dat de fiscale en parafiscale druk op het inkomen van een alleenstaande werknemer zonder kinderen in België nog altijd de hoogste van Europa was. Die vaststelling geldt zowel voor de lage lonen (door de OESO gedefinieerd als 67 pct. van het gemiddelde loon) als voor de gemiddelde en de hoge lonen (167 pct. van het gemiddelde loon). Voor een gegeven nettoloon komt een hogere fiscale en parafiscale druk op arbeid tot uiting in hogere loonkosten, die kunnen leiden tot de uitsluiting van de minst productieve arbeidskrachten, terwijl die druk bij gegeven loonkosten resulteert in een lager nettoloon, wat kan wegen op het arbeidsaanbod, doordat laagbetaalde arbeid financieel niet aantrekkelijk is in vergelijking met werkloosheid of inactiviteit.

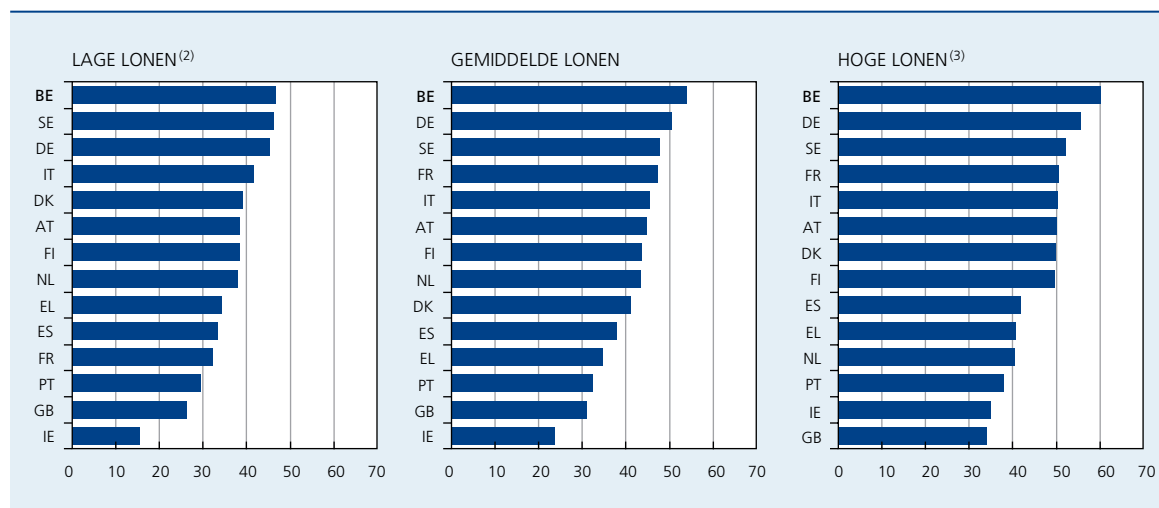
Bij ongewijzigde brutolonen leiden verlagingen van de werkgeversbijdragen tot een daling van de loonkosten. Enerzijds moedigt dit de substitutie van kapitaal door arbeid aan. Anderzijds wordt hierdoor de concurrentiepositie van de ondernemingen verstevigd, omdat de lagere productiekosten een prijsdaling of minder snelle prijsstijgingen mogelijk maken. De hierdoor te verwachten toename van de verkopen versterkt de groei van de productie en derhalve die van de werkgelegenheid. De versteviging van de concurrentiepositie kan ook voortvloeien uit een verbeterde rentabiliteit die zich vertaalt in een versterkt investerings- en innovatievermogen.

Uit simulaties die op verzoek van de regering in de loop van het verslagjaar werden verricht met het econometrische model van de Bank, blijkt dat een lineaire vermindering van de werkgeversbijdragen met 1,5 miljard euro – wat overeenstemt met 0,5 pct. bbp – het eerste jaar ongeveer 7.000 nieuwe arbeidsplaatsen creëert in de particuliere sector en dat dit oploopt tot zowat 46.000 extra banen na een periode van 8 jaar.



FISCALE EN PARAFISCALE DRUK OP ARBEID <sup>(1)</sup>

(procenten van de loonkosten, 2004)



Bron: OESO.

(1) Werkgevers- en werknemersbijdragen en belastingen op het inkomen van een alleenstaande loontrekkende zonder familiale lasten.

(2) Dat is 67 pct. van het gemiddelde loon.

(3) Dat is 167 pct. van het gemiddelde loon.

Algemeen beschouwd moet bij de evaluatie van het effect van de lastenverlagingen op arbeid rekening worden gehouden met bepaalde factoren die de omvang van dat effect kunnen reduceren. In de praktijk worden de bijdrageverminderingen bij de onderhandelingen ten dele opgenomen in de berekening van de marge die beschikbaar is voor verhogingen van de brutolonen, wat de impact op de loonkosten en dus het aantal nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen vermindert. Bovendien dient tegenover de stijging van de vraag naar arbeidskrachten door de ondernemingen een toereikend aanbod te staan. Indien dit niet het geval is, leidt het resulterende tekort aan arbeidskrachten tot een opwaartse druk op de brutolonen. De relatief hoge werkloosheid in België biedt geen garantie dat die extra vraag naar arbeid snel kan worden beantwoord wegens de gebrekkige afstemming van het arbeidsaanbod op de vraag, die onder meer te maken heeft met onaangepaste kwalificaties en een geringe geografische mobiliteit. Ten slotte moet erop worden gewezen dat, ook al heeft de door de lastenverlagingen mogelijk gemaakte werkgelegenheidscreatie positieve terugverdieneffecten voor de overheidsfinanciën, deze onvoldoende zijn om een volledige autofinanciering ervan te verzekeren. Derhalve zijn er maatregelen nodig om het begrotingsevenwicht te herstellen, waarvan de negatieve weerslag op de economie, in meer of mindere mate naargelang van het soort van maatregelen dat wordt genomen, het nettoresultaat inzake werkgelegenheidscreatie drukt.

De structurele verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid vertonen geen lineair verband met het referentieloon van de werknemer, maar zijn toegespitst op zowel de lage lonen (tot 1.956 euro bruto per maand) als de hoge lonen (vanaf 12.000 euro bruto per kwartaal). Econometrische simulaties van onder meer het Federaal Planbureau en het IRES hebben aangetoond dat gerichte bijdrageverminderingen die op de lage lonen worden geconcentreerd, gunstiger effecten hebben op de werkgelegenheid dan, voor eenzelfde som, lineaire verminderingen, met name omdat er doorgaans meer mogelijkheden tot substitutie tussen kapitaal en arbeid zijn voor laaggeschoolde arbeid.





---

**VERMINDERINGEN VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN  
VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID**

(miljoenen euro's)

---

	2004	2005
Totaal .....	4.047	4.441
<i>p.m. Idem, procenten van de loonsom</i> .....	3,6	3,8
waarvan:		
Structurele verminderingen ...	3.423	3.756
Doelgroepen .....	201	289

---

Bron: RSZ.

---

Om in dat opzicht de integratie van risicogroepen in de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen, worden de structurele bijdrageverminderingen aangevuld met forfaitaire aftrekken voor die groepen, namelijk werkzoekenden zonder beroepservaring (startbaanovereenkomsten), langdurig werklozen, oudere werknemers en jonge laaggeschoolde werknemers. Er wordt immers algemeen aangenomen dat zonder die maatregelen de ongunstige verhouding tussen de bij de aanwerving verwachte productiviteit en de loonkosten een belemmering kan vormen om die categorieën van personen in dienst te nemen.

#### Andere kostenverlagende maatregelen

Naast de verminderingen van de werkgeversbijdragen verruimde de overheid de steun in de vorm van kortingen op de bedrijfsvoorheffing, teneinde specifieke arbeidsvormen, zoals ploegenarbeid en overuren, alsook onderzoek en ontwikkeling te bevorderen, door een vermindering van de desbetreffende kosten voor de ondernemingen. Om te voorkomen dat de toegestane korting zich zou vertalen in hogere nettolonen, is de werkgever verplicht de volledige bedrijfsvoorheffing op de belastbare bezoldigingen in te houden. Slechts een deel van dat bedrag wordt aan de Schatkist doorgestort, terwijl de ondernemingen het saldo, dat overeenstemt met de korting op de voorheffing, behouden. Volgens de methodologie van de nationale rekeningen (ESR 1995) moet de volledige bedrijfsvoorheffing tot de loonkosten worden gerekend, terwijl het niet-doorgestorte deel als een subsidie wordt geboekt. De toegekende verminderingen hebben derhalve geen weerslag op de loonkosten volgens de definitie van de nationale rekeningen, maar wel op de productiekosten. Bijgevolg hebben die maatregelen geen invloed op de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen zoals die wordt gedefinieerd in de wet van 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en ter preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, hoewel ze in werkelijkheid een belangrijke steun vormen ter verbetering van de concurrentiekracht.

In 2004 bedroegen die kortingen nog slechts 74 miljoen euro, maar tijdens het verslagjaar zijn ze opgelopen tot 237 miljoen euro. Zoals overeengekomen in het ontwerp van centraal akkoord 2005-2006, heeft de regering immers in 2005 aanvullende maatregelen genomen om flexibelere vormen van arbeidsorganisatie aan te moedigen en het innovatievermogen van de ondernemingen te versterken.

De belangrijkste maatregelen hebben betrekking op de ploegenarbeid, een veel voorkomende arbeidsvorm in de industrie, die de laatste jaren evenwel sterk achteruit is gegaan, aangezien in 1992 16 pct. van het totale aantal loontrekkenden in dat stelsel werkte en in 2004 nog slechts 9,3 pct. Op de werkgelegenheidsconferentie van 2003 werd besloten die arbeidsvorm fiscaal te ondersteunen door een verlaging van de te betalen bedrijfsvoorheffing, ten belope van 0,5 pct. van het referentieloon, dat wil zeggen de maandelijkse bezoldiging





---

**VERMINDERINGEN VAN DE BEDRIJFSVOORHEFFING**

(miljoenen euro's)

	2004	2005
Totaal .....	74	237
<i>p.m. Idem, procenten</i>		
<i>van de loonsom .....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
waarvan:		
Ploegenarbeid .....	42	144
Wetenschappelijk onderzoek ..	32	53
Overuren .....	-	40

---

Bron: Algemene toelichting bij de Rijksmiddelenbegroting.

met inbegrip van de ploegenpremies. Dat verminderingpercentage werd in 2005 achtereenvolgens opgetrokken tot 1 pct. en tot 2,5 pct.

Daarnaast werd de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor de aan universiteiten en hogescholen verbonden onderzoeksassistenten en postdoctorale onderzoekers verhoogd van 50 tot 65 pct. en, om onderzoek en ontwikkeling in de particuliere sector te stimuleren, werd die maatregel verruimd tot de onderzoekers werkzaam in ondernemingen die een onderzoeksproject in het kader van een samenwerkingsovereenkomst met de academische wereld uitvoeren. De vrijstelling voor die laatste categorie onderzoekers bedraagt 50 pct. van de bedrijfsvoorheffing.

Ten slotte werd de regering in het ontwerp van centraal akkoord voor 2005-2006 opgeroepen om de fiscale lasten op de betaalde overuren van de werknemers in de particuliere sector te verlagen, billijk verdeeld tussen werknemers en werkgevers. Sinds 1 juli 2005 hoeft de werkgever een deel van de bedrijfsvoorheffing op het voor die uren uitbetaalde loon – namelijk 24,75 pct. van het brutobedrag van de bezoldigingen dat fungeert als basis voor de berekening van de overwerktoeslag – niet meer te storten. De werknemers genieten een dienovereenkomstige verlaging van de personenbelasting. De lastenverlaging geldt echter enkel voor de eerste vijftig overuren in een jaar.

Het profiel van het verloop van de arbeidsproductiviteit weerspiegelt grotendeels dat van de economische activiteit. Zo veroorzaakte de zwakke conjunctuur een inkrimping van de werkgelegenheid in 2002 en 2003, onder meer ten gevolge van bedrijfsherstructureringen die tot uiting kwamen in een stijging van de zichtbare arbeidsproductiviteit. In 2004 herstelde de productiviteit zich verder onder impuls van de economische opleving. Aangezien de groei van de werkgelegenheid die van de activiteit met enige vertraging volgt, had de conjuncturele expansie van 2004 nog een gunstige invloed op het werkgelegenheidsverloop tijdens het verslagjaar. Gelet op de vertraging van de economische activiteit in 2005 zijn de productiviteitswinsten aanzienlijk teruggelopen, van

1,9 tot 0,1 pct. Bijgevolg zijn de uurloonkosten opnieuw veel sneller gestegen dan de productiviteit, nadat de ontwikkeling van beide in de twee voorgaande jaren nagenoeg parallel was verlopen. Zodoende zijn de loonkosten per eenheid product, na twee jaar van relatieve stabiliteit, toegenomen met 2,1 pct.

Voor een kleine open economie is het loonkostenverloop van doorslaggevend belang voor het concurrentievermogen van de ondernemingen en derhalve voor de werkgelegenheid. Het loonkostenverloop moet derhalve ook worden geanalyseerd vanuit een internationale invalshoek, meer bepaald in vergelijking met de voornaamste handelspartners van België. Sinds 1996 worden

**TABEL 22** LOONKOSTEN PER EENHEID PRODUCT IN DE PARTICULIERE SECTOR

(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

	2001	2002	2003	2004	2005 r
Loonkosten per gewerkt uur .....	3,9	4,4	1,5	1,9	2,2
Arbeidsproductiviteit <sup>(1)(2)</sup> .....	-0,2	2,9	1,3	1,9	0,1
Loonkosten per eenheid product .....	4,1	1,4	0,2	0,0	2,1

Bronnen: INR, NBB.

(1) Toegevoegde waarde tegen vaste prijzen per uur dat werknemers en zelfstandigen hebben gewerkt.

(2) Voor kalenderinvloeden gezuiverde gegevens.

de nominale uurlonen in de particuliere sector in België geacht te evolueren zoals die in de drie voornaamste buurlanden en concurrenten, namelijk Duitsland, Frankrijk en Nederland, krachtens de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Volgens het secretariaat van de CRB hield de groei van de uurloonkosten van de Belgische ondernemingen nagenoeg gelijke tred met die van de drie voornoemde landen: voor de periode van 1997 tot 2004 zou die groei slechts 0,9 procentpunten hoger zijn geweest. Die lichte handicap zou in 2005 echter zijn vergroot tot in totaal ongeveer 1,8 procentpunt sinds de inwerkingtreding van de wet. In de loop van die jaren vertoonde het profiel van het loonkostenverloop in België ten opzichte van dat van de drie voornaamste buurlanden evenwel sterke schommelingen; de opgetekende ecarts werden vooral bepaald door de uiteenlopende impact van onverwachte prijsschokken, als gevolg van de verschillen in de loonvormingsmechanismen, en door asymmetrische ontwikkelingen van de economische activiteit en de arbeidsmarkt.

In dat verband dient eraan herinnerd te worden dat de loonnorm een maximale of indicatieve marge voor de groei van de nominale uurlonen in de particuliere sector vertegenwoordigt, die om de twee jaar door de sociale partners wordt vastgelegd. Deze laatste doen dit op basis van de maximale ruimte voor een toename van de uurloonkosten in de particuliere sector, die door het secretariaat van de CRB wordt berekend op grond van de verwachte ontwikkeling van de nominale loonkosten in de drie voornaamste buurlanden voor de volgende twee jaar. Die prognose berust op de ramingen uit de Economic Outlook van de OESO betreffende de loonkosten per werknemer, gecorrigeerd voor eventuele veranderingen in de arbeidsduur per werknemer, zoals die blijkt uit de arbeidskrachtentelling van Eurostat. De raming van de op basis van de inflatievooruitzichten verwachte

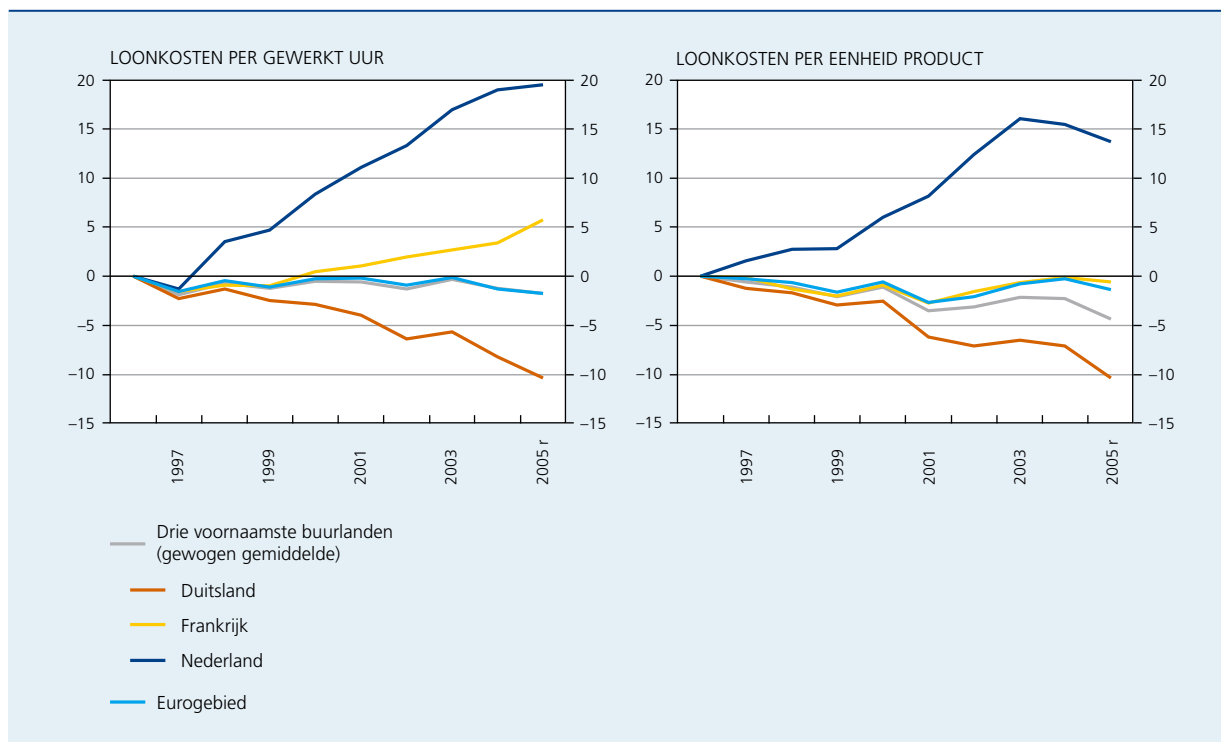
automatische indexeringen, enerzijds, en de baremieke verhogingen die voortvloeien uit anciënniteit, leeftijd, bevorderingen of individuele categorieveranderingen, anderzijds, bepalen de marge die ex ante overblijft voor reële loonsverhogingen.

De betrouwbaarheid van de raming van de verwachte indexeringen bepaalt dus in belangrijke mate of de vooraf vastgelegde loonnorm al dan niet wordt nageleefd. Zo hadden de aanzienlijke prijsstijgingen aan het einde van het jaar 2000 geleid tot hoger dan verwachte indexeringen tijdens de periode 2001-2002. De voor deze periode afgesproken loonnorm van 6,4 pct. werd derhalve ruimschoots overschreden. Aangezien geen van de drie voornaamste buurlanden een systeem van automatische loonindexering toepast en het effect van de tijdelijk hogere inflatie op het loonkostenverloop in die landen sterk uiteenliep, namen de loonkosten tijdens die periode sterker toe in België. Omgekeerd kwam de sneller dan voorziene daling van de inflatie over de periode van 2003 tot 2004 tot uiting in lager dan verwachte loonindexeringen, en is de loonkostenontwikkeling in 2003-2004 ruimschoots onder de voor die periode overeengekomen loonnorm van 5,4 pct. gebleven. De stijging van de nominale uurlonen bij de drie handelspartners gedurende diezelfde periode lag echter eveneens onder de verwachtingen: op basis van de meest recente nationale gegevens werd ze op gemiddeld 4,6 pct. geraamd. De in 2002 ontstane loonhandicap werd hierdoor niet volledig tenietgedaan.

Een toename van deze handicap ten opzichte van de drie voornaamste buurlanden bleek daarentegen tijdens het verslagjaar onvermijdelijk, zowel doordat de indexering van de lonen in België hoger uitviel, als door een minder sterke toename van de loonkosten in het buitenland, dan voorzien op het ogenblik van de onderhandelingen over het ontwerp van centraal akkoord voor 2005-2006. De stijging van de nominale uurloonkosten in België

GRAFIEK 39 LOONKOSTEN IN DE PARTICULIERE SECTOR IN BELGIË EN IN HET EUROGEBIED

(procentpunten, verschillen met het indexcijfer voor België, 1996 = 100)



Bronnen: OESO, CRB, NBB.

zou, zoals hierboven vermeld, 2,2 pct. hebben bedragen in 2005, terwijl ze in de drie voornaamste buurlanden beperkt zou zijn gebleven tot gemiddeld 1,8 pct.

Achter het gemiddelde loonkostenverloop in de drie voornaamste buurlanden gaan evenwel grote onderlinge verschillen schuil. Zo was de jaarlijkse groei van de loonkosten in België tijdens de periode van 1997 tot 2005 zeer gelijklopend met die in Frankrijk, zelfs iets gunstiger sinds het begin van het decennium. Daarnaast ontstond er een enorme kloof, vooral sinds 1999, tussen de gecumuleerde toename van de uurloonkosten in België en in Nederland, in het voordeel van België. Dit is toe te schrijven aan de sterk uitgesproken conjunctuurcyclus in Nederland. De snelle activiteitsgroei aan het eind van de jaren negentig veroorzaakte grote spanningen op de Nederlandse arbeidsmarkt, terwijl deze laatste zich bovendien zeer langzaam aanpaste aan de plotselinge conjuncturomslag van 2000. Hierdoor bleven de lonen snel stijgen, terwijl de werkloosheid toenam. Gedurende de jaren 2003 en 2004 werd het effect van de groeiende loonmatiging op het loonkostenverloop gecompenseerd door de sterke toename van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De dekkingsgraad van de toekomstige

verplichtingen in de aanvullende pensioenstelsels – die veel belangrijker zijn dan in België – was na het uiteenspaten van de beurszeepbel in 2000 dermate teruggelopen, dat aanzienlijke extra premiebetalingen door de werkgevers noodzakelijk waren om een solvabiliteitscrisis van de pensioenfondsen te voorkomen. Aangezien de werkgeversbijdragen aan de pensioenfondsen zich sindsdien op dat hoge peil hebben gestabiliseerd, zou het effect van de loonmatiging in 2005 beter zichtbaar zijn geworden.

De loonkosten zijn in België daarentegen veel sneller gestegen dan in Duitsland, waar een langdurige periode van zwakke economische groei heeft geleid tot een hoge werkloosheidsgraad. In Duitsland werd steeds meer gekozen voor sectorale akkoorden die veeleer garanties bieden voor de werkgelegenheid dan voor loonsverhogingen. De loonmatiging werd blijkbaar ook in de hand gewerkt door de toenemende decentralisatie van de loononderhandelingen, in combinatie met maatregelen gericht op kostenbeheersing in de ondernemingen (schraping van loonsupplementen, invoering van « arbeidstijdrekeningen », verschuiving van activiteiten naar het voormalige Oost-Duitsland, waar het loonpeil concurrerender is

gebleven). Ten slotte oefende ook de snelle uitbreiding van het aantal laagbetaalde banen, onder meer als gevolg van de zogeheten Hartz-hervormingen, een neerwaartse druk uit op de uurloonkosten in Duitsland.

Indien de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen wordt nagegaan aan de hand van het relatieve verloop van de arbeidskosten per eenheid product – dat wil zeggen rekening houdend met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit – zou de loonhandicap die België heeft opgelopen ten opzichte van zijn drie voornaamste handelspartners nog groter uitvallen: de gecumuleerde groei van de loonkosten per eenheid product tussen 1996 en 2005 zou 4,4 procentpunten meer hebben bedragen dan het gemiddelde van de drie buurlanden. Dit grotere verschil zou hoofdzakelijk toe te schrijven zijn aan de ontwikkeling ten opzichte van Frankrijk. Terwijl de uurloonkosten iets minder sterk opliepen in België, evolueerden de kosten per eenheid product gunstiger

in Frankrijk, omdat de productiviteitswinsten er duidelijk groter waren. De jongste jaren liet ook Nederland een krachtiger productiviteitsgroei optekenen, die de weerslag van de loonmatiging op de concurrentiepositie ten opzichte van België versterkte.

Ten opzichte van het eurogebied is de gecumuleerde loonhandicap van de Belgische ondernemingen sinds 1996, het jaar van de inwerkingtreding van de wet ter bevordering van de werkgelegenheid en ter preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, van dezelfde grootteorde als die ten opzichte van de drie voornaamste buurlanden, ten minste indien de evaluatie wordt gemaakt in termen van uurloonkosten. Op basis van de loonkosten per eenheid product blijkt de ontsporing immers minder groot dan die ten opzichte van de drie buurlanden, namelijk 1,4 tegen 4,4 procentpunten, gelet op de gemiddeld minder snelle stijging van de arbeidsproductiviteit in het eurogebied.