

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

# LONEN EN ARBEIDSDUUR

September 1999

Administratie van de studiën, de documentatie en de geschillen

Deze publicatie is gratis te verkrijgen:

- telefonisch op het nr. (02)233 42 11
- door rechtstreekse bestelling op de website van het Ministerie:  
<http://www.meta.fgov.be>
- schriftelijk bij de:  
Dienst publicaties van het  
Federaal Ministerie van  
Tewerkstelling en Arbeid  
Belliardstraat 51  
1040 Brussel  
Fax: (02)233 42 36  
E-mail: [publi@meta.fgov.be](mailto:publi@meta.fgov.be)

Cette publication peut être également  
obtenue en français.

Gehele of gedeeltelijke verveelvoudiging  
van de teksten uit deze publicatie mag alleen  
met bronvermelding.

# INHOUD

Inhoud .....	3
Inleiding .....	9
De prijsvorming op de arbeidsmarkt .....	9
De loonwrig en de verschillende concepten inzake loon en arbeidsduur .....	13
Lonen en arbeidsduur: de evolutie in het statistisch landschap .....	14
<b>1 DE LOONVORMING EN DE BRUTOLONEN .....</b>	<b>17</b>
1.1 Het loonoverleg in de privé-sector .....	17
1.1.1 De evolutie naar een sociaal overlegmodel en de betekenis van het Sociaal Pact. ....	17
1.1.2 De instellingen van het sociaal overlegmodel en hun rol op het vlak van de loonvorming .....	19
A De Nationale Arbeidsraad .....	20
B De paritaire comités .....	21
B.a Functieclassificatie en loonbarema's .....	22
B.b Indexeringsmechanisme. ....	24
B.c Conventionele loonsverhogingen .....	24
C Het sociaal overleg op ondernemingsniveau .....	24
1.2 De loonvorming in de overheidssector .....	26
1.3 De brutolonen .....	26
1.3.1 De conventionele lonen .....	26
1.3.2 De gemiddelde brutolonen .....	29
<b>2. DE LONEN VANUIT VERSCHILLENDE INVALSHOEKEN .....</b>	<b>39</b>
2.1 Van loonkost tot nettoloon .....	39
2.1.1 De loonkosten en de arbeidsproductiviteit .....	39
A De loonkosten .....	39
B De arbeidsproductiviteit .....	44
C De loonsom en de verdeling van het nationaal inkomen .....	45
2.1.2 De nettolonen .....	45
2.2 Structuur en verdeling van de lonen .....	48
<b>3. MINIMUMLONEN EN MINIMUMINKOMENS .....</b>	<b>59</b>
3.1 Het GGMMI .....	59
3.2 De minimumlonen in de paritaire comités .....	61
3.3 Het bestaansminimum. ....	64
3.4 Armoede en armoededrempels .....	65
3.5 Een internationale vergelijking .....	66
<b>4. DE OMKADERING VAN DE LOONONDERHANDELINGEN .....</b>	<b>69</b>
4.1 De loonvorming onder toezicht .....	69
4.1.1 De loonontsporingen en de tussenkomsten van de regering .....	70
A Het herstelbeleid van 1982 .....	70
B De competitiviteitsnorm .....	71
C Van de competitiviteitsnorm naar de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen .....	72
4.1.2 De wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen .....	72
A Definitie van de concurrentiepositie .....	72
B De procedure .....	73

4.1.3	De uitvoering van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989	74
A	Het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en MARIBEL-BIS	74
B	Het globaal plan en het KB van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen	75
C	Het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 31 maart 1994	77
4.2	Van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989 tot die van 1996	78
4.2.1	Het verband tussen de loonmatiging en de werkgelegenheid : een debat tussen de regels van de wet	78
4.2.2	Het mechanisme van de “loonnorm”	79
A	Een marge die a priori wordt vastgelegd	79
B	Een marge waarover om de twee jaar wordt onderhandeld	79
C	Een marge met een maximum maar met een gewaarborgd minimum	79
D	Inhoud van de marge	80
E	Een a posteriori bijsturingsmechanisme	80
F	Er is voorzien in geldboeten	82
4.2.3	De toepassing van de wet	82
A	Het technisch verslag over de beschikbare maximummarges van augustus 1996	82
B	Geen akkoord : de regering bepaalt de “marge”	83
C	De marge en de sectorale onderhandeling	84
4.2.4	Het technisch verslag over de maximale beschikbare marges van september 1998	85
A	De berekeningen voor de bepaling van de loonmarge op 5,9 %	85
B	Het interprofessioneel akkoord voor 1999-2000	86
C	Een nieuw evaluatiemechanisme	86
D	Enkele onbeantwoorde vragen	87
<b>5.</b>	<b>DE ARBEIDSDUUR</b>	<b>89</b>
5.1	De vorming van de arbeidsduur van de loontrekkenden	89
5.2	Begrippen in verband met arbeidsduur	90
5.3	De gegevens	92
5.3.1	De conventionele arbeidsduur	92
5.3.2	De gewone en de werkelijke arbeidsduur	93
	<b>BIJLAGEN</b>	<b>99</b>
	Bijlage 1: Statistische bronnen met betrekking tot lonen en arbeidsduur	99
	Bijlage 2a: Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	107
	Bijlage 2b: Driemaandelijke steekproefenquête naar de ontwikkeling van de lonen in de nijverheid	112
	Bijlage 2c: Doorlopende enquête naar de arbeidskrachten (uittreksel)	113

# TABELLEN

Tabel 1.1 :	Resultaten van de sociale verkiezingen van 1995 (in percentage van de uitgebrachte stemmen) . . . . .	21
Tabel 1.2 :	Barema-uurlonen voor volwassenen in paritair subcomité 106.1 : Paritair subcomité voor de cementfabrieken (arbeiders) (in BEF op 1/6/1998) . . . . .	23
Tabel 1.3 :	Funcieomschrijving in paritair subcomité 106.1 : Paritair subcomité voor de cementfabrieken (arbeiders) . . . . .	23
Tabel 1.4 :	Loonbarema maandlonen in paritair comité 220: PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid (in BEF op 1/6/1998) . . . . .	23
Tabel 1.5 :	Evolutie van het indexcijfer van de conventionele lonen . . . . .	28
Tabel 1.6 :	Index van de conventionele arbeiderslonen (gecorrigeerde reeks) . . . . .	28
Tabel 1.7 :	Evolutie van de bruto-uurlonen voor de arbeiders (oktober van het betrokken jaar) . . . . .	31
Tabel 1.8 :	Evolutie van de bruto-maandlonen van de bedienden (oktober) . . . . .	32
Tabel 1.9 :	Reële evolutie van de brutolonen . . . . .	33
Tabel 1.10 :	Brutolonen van mannen en vrouwen (arbeiders, oktober 1997) . . . . .	34
Tabel 1.11 :	Brutolonen van mannen en vrouwen (bedienden oktober 1997) . . . . .	35
Tabel 1.12 :	Verdeling van de tewerkstelling over dagloonklassen (in percentages van de totale tewerkstelling, op basis van voltijdsequivalenten, augustus 1998) . . . . .	35
Tabel 1.13 :	Bruto-uurlonen voor arbeiders in de industrie (oktober 1994 - in ECU) . . . . .	36
Tabel 1.14 :	Bruto-maandlonen voor bedienden in de industrie (oktober 1994 - in ECU) . . . . .	36
Tabel 1.15 :	Europese conventionele verdienstenindex (CEI) arbeiders in de industrie - evolutie in reële termen - 1996=100 . . . . .	37
Tabel 1.16 :	Europese conventionele verdienstenindex (CEI) alle loontrekkenden in de gehele economie - evolutie in reële termen - 1996=100. . . . .	37
Tabel 2.1 :	Structuur van de arbeidskosten - 1996 . . . . .	40
Tabel 2.2 :	Arbeidskost per uur in België en de gewesten - 1996 . . . . .	41
Tabel 2.3 :	Arbeidskost per effectief gewerkt uur 1997 . . . . .	42
Tabel 2.4 :	Arbeidskosten van interimwerknemers - 1996 . . . . .	42
Tabel 2.5 :	Nominale en reële evolutie van de arbeidskosten in de industrie (index 1978=100, in ECU) . . . . .	42
Tabel 2.6 :	Jaarlijkse nominale stijging van de arbeidskost per werknemer in de privé-sector (in stijgingspercentage t.o.v. het voorgaande jaar) . . . . .	42
Tabel 2.7 :	Arbeidskost per uur (in ECU,1996) . . . . .	42
Tabel 2.8 :	Europese arbeidskostenindex (LCI) - reëel-seizoengezuiverd 1996=100 . . . . .	44
Tabel 2.9 :	Productiviteit per persoon (gemiddelde jaarlijkse groeivoet in %) . . . . .	44
Tabel 2.10 :	Evolutie van de loonmassa . . . . .	45
Tabel 2.11 :	Verdeling van het nationaal inkomen . . . . .	45
Tabel 2.12 :	Reële evolutie van de nettolonen . . . . .	46
Tabel 2.13 :	Reële evolutie van netto- en brutolonen (mannelijke alleenstaande arbeider, 1958=100) . . . . .	47
Tabel 2.14 :	Van brutoloon naar nettoloon (1996) . . . . .	47
Tabel 2.15 :	Nettoverdiensten in 1996 (in ECU)-Arbeiders . . . . .	47

Tabel 2.16 :	Nettoverdiensten in koopkrachtpartiteitsstandaarden (1996) . . . . .	48
Tabel 2.17 :	Gemiddeld bruto-jaarloon - 1995 . . . . .	49
Tabel 2.18 :	Bruto-maandlonen volgens ondernemingsgrootte - 1995 . . . . .	49
Tabel 2.19 :	Brutolonen : Regionale verschillen in België en de buurlanden-1995 . . . . .	50
Tabel 2.20 :	Bruto-maandlonen in ECU volgens opleiding (niveau hoogste opleiding - 1995) . . . . .	51
Tabel 2.21 :	Brutoloon in ECU volgens leeftijd : industrie - 1995 . . . . .	52
Tabel 2.22 :	Brutoloon in ECU volgens leeftijd : diensten - 1995 . . . . .	52
Tabel 2.23 :	Brutoloon in ECU volgens anciënniteit : industrie - 1995 . . . . .	54
Tabel 2.24 :	Brutoloon in ECU volgens anciënniteit : diensten - 1995 . . . . .	55
Tabel 2.25 :	Verdeling van de voltijdse werknemers over loonklassen . . . . .	55
Tabel 3.1 :	Evolutie van het GGMMI (gemiddelde voor het betrokken jaar) . . . . .	60
Tabel 3.2 :	Aanpassingen aan het GGMMI . . . . .	60
Tabel 3.3 :	Gewogen gemiddelde minimummaandlonen in de paritaire comités op 1 juni 1998 . . . . .	62
Tabel 3.4 :	Minimummaandlonen per sector op 1 juni 1998 . . . . .	62
Tabel 3.5 :	Gewogen gemiddeld minimum maandinkomen volgens de arbeidskostenmethode op 1 juni 1998 . . . . .	63
Tabel 3.6 :	Gewogen gemiddeld minimum maandinkomen volgens de loonstructuurmethode op 1 juni 1998 . . . . .	63
Tabel 3.7 :	Evolutie van het bestaansminimum . . . . .	64
Tabel 3.8 :	Reële evolutie van het bestaansminimum index 1974=100 . . . . .	65
Tabel 3.9 :	Internationale vergelijking bestaansminimum (in ECU) . . . . .	65
Tabel 3.10 :	Armoedenormen in BEF (november 1996) . . . . .	66
Tabel 3.11 :	Minimumlonen in de OESO-landen (in uurloon, eind 1997) . . . . .	67
Tabel 3.12 :	Evolutie van de minimumlonen in de EU (jaargemiddelden in ECU) . . . . .	67
Tabel 4.1 :	Nominaal loon in de privé-sector per effectief gepresteerd uur (afwijkingpercentage in verhouding tot de vorige periode) . . . . .	83
Tabel 4.2 :	Loonkosten per arbeidsuur (in nationale munt) . . . . .	84
Tabel 4.3 :	Loonkosten per arbeidsuur (in nationale munt) . . . . .	84
Tabel 5.1 :	Conventionele arbeidsduur (ganse privésector, in uren per jaar, per voltijdse werknemer) . . . . .	92
Tabel 5.2 :	Internationale vergelijking per sector en per geslacht van het gewoonlijk en werkelijk aantal per week gepresteerde arbeidsuren (alle loontrekkenden, 1997) . . . . .	93
Tabel 5.3 :	Deeltijdarbeid in percentage van het aantal loontrekkenden - 1997 . . . . .	93
Tabel 5.4 :	Deeltijdarbeid in België (percentage van de loontrekkenden dat deeltijds werkt) . . . . .	94
Tabel 5.5 :	Evolutie van het gemiddeld aantal gewoonlijk per week gepresteerde arbeidsuren (voltijdse werknemers, loontrekkenden) . . . . .	94
Tabel 5.6 :	Spreiding van de gewone wekelijkse arbeidsduur (in percentage van de totale werkgelegenheid) . . . . .	95
Tabel 5.7 :	Internationale vergelijking van de werkelijke wekelijkse arbeidsduur (voltijds werkenden, in percentage van de totale werkgelegenheid) . . . . .	95
Tabel 5.8 :	De werkelijke jaarlijkse arbeidsduur - 1996 . . . . .	96
Tabel 5.9 :	Effectieve jaarlijkse arbeidsduur per voltijdsequivalent (loontrekkenden) . . . . .	97
Tabel 5.10 :	Werkelijke arbeidsduur en arbeidsvolume per werknemer per jaar (voltijds en deeltijds samen) totale industrie . . . . .	97
Tabel 5.11 :	Jaarlijkse reële arbeidsduur - 1996 (in uren) (loontrekkenden) . . . . .	97
Tabel 5.12 :	Aangeboden wekelijkse arbeidsduur (arbeiders, industrie, oktober) . . . . .	97

# GRAFIEKEN

Grafiek 1.1 : Reële evolutie van het indexcijfer van de conventionele lonen	27
Grafiek 1.2 : Index van de conventionele arbeiderslonen : invloed van de verschillende factoren	29
Grafiek 1.3 : Evolutie van de bruto-uurlonen van de arbeiders in BEF	30
Grafiek 1.4 : Evolutie van de bruto-maandlonen van de bedienden in BEF	32
Grafiek 1.5 : Reële evolutie van de brutolonen	33
Grafiek 1.6 : Evolutie van de reële brutolonen en van de conventionele lonen van de arbeiders (gecorrigeerde reeks) (Index 1972=100)	33
Grafiek 1.7 : Evolutie van de reële brutolonen en van de conventionele lonen van de bedienden (gecorrigeerde reeks) (Index 1972=100)	33
Grafiek 2.1 : Structuur van de loonkosten (in percentage van de totale loonkost in 1996)	43
Grafiek 2.2 : Evolutie van de reële bruto- en nettolonen (mannelijke alleenstaande arbeider) (1958=100)	46
Grafiek 2.3 : Nettolonen in 1996 (in ECU) alleenstaande arbeiders	46
Grafiek 2.4 : Bruto-maandloon volgens ondernemingsgrootte (in BEF) 1995	49
Grafiek 2.5 : Verhouding tussen het brutoloon voor +55-jarigen en het brutoloon voor 25- tot 29-jarigen in de industrie (1995) - %	53
Grafiek 2.6 : Verhouding tussen het brutoloon voor +55-jarigen en het brutoloon voor 25- tot 29-jarigen in de diensten (1995) - %	53
Grafiek 2.7 : Verdeling van de loontrekkenden over de inkomensklassen (gegevens in BEF) (geactualiseerd in maart 1999)	54
Grafiek 2.8 : Verdeling van de voltijdse loontrekkenden over loonklassen (in ECU - 1995)	56
Grafiek 2.9 : Cumulatieve verdeling van de loontrekkende voltijdse werkgelegen- heid in de privé-sector over loonklassen (in ECU - 1995)	57
Grafiek 3.1 : De minimummaandlonen in de paritaire comités op 1 juni 1998 in BEF	61
Grafiek 5.1 : Conventionele jaarlijkse arbeidsduur (indices met 1955=100)	92
Grafiek 5.2 : De evolutie van het percentage loontrekkenden dat deeltijds werkt in België	94





# Inleiding

*Wie probeert zich een beeld te vormen van de Belgische arbeidsmarkt, zal vlug begrijpen dat het niet volstaat zich te beperken tot de vraag hoeveel mensen aan het werk zijn, werk zoeken of niet wensen te werken, welke sectoren de grootste werkgelegenheid kennen en hoe dit doorheen de jaren geëvolueerd is. Ook de voorwaarden onder dewelke de activiteit op de arbeidsmarkt zich afspeelt, zijn essentieel. Voor zeer veel werknemers –en dus ook voor de werkgevers– vormen de lonen en de arbeidsduur daarbij de belangrijkste voorwaarden. Veranderingen in de loonhoogte of de arbeidsduur hebben een belangrijke impact op het functioneren van de arbeidsmarkt, en daardoor ook op de economie in haar geheel.*

*Deze brochure heeft dan ook als doel een beeld te schetsen van de Belgische arbeidsmarkt, op het vlak van de lonen en de arbeidsduur, waarbij in de eerste plaats aandacht wordt besteed aan de privé-sector. Daarbij worden de verschillende statistische gegevens gepresenteerd tegen de achtergrond van het institutioneel kader waarbinnen zij tot stand komen, terwijl ook een aanzet tot analyse wordt gegeven.*

*De brochure “Werkgelegenheid en werkloosheid”, waarin de evolutie van de beroepsbevolking en de werkgelegenheid wordt beschreven, is complementair aan deze uitgave.*

## De prijsvorming op de arbeidsmarkt

De Belgische economie is een, door de overheid gecorrigeerde, vrije markteconomie. Dat houdt in dat de prijs van goederen en diensten wordt overeengekomen door vrager en aanbieder. De markt, het samenspel tussen vraag en aanbod, bepaalt de uiteindelijke prijs; als aan de bestaande prijs meer wordt gevraagd dan er wordt aangeboden, zal degene die het goed of de dienst levert de prijs verhogen. Als er anderzijds meer wordt aangeboden dan gevraagd, zal de prijs dalen.

Het product “arbeid” wordt ook verhandeld. Er bestaat een vraag naar arbeid, uitgaande van ondernemingen die werknemers nodig hebben om te produceren. En er is een aanbod van arbeid, vanwege personen die op zoek zijn naar een inkomen. Dus komt er in de markt een prijs tot stand, het loon. En er zal een welbepaalde hoeveelheid arbeid worden verhandeld, de arbeidsduur. Hoewel om verschillende redenen arbeid niet helemaal dezelfde kenmerken vertoont als andere goederen en diensten, is het zinvol om eerst bij dit eenvoudig uitgangspunt stil te staan. Dat kunnen we dan later uitbreiden met een aantal verfijningen.

Waarom biedt iemand zich aan op de arbeidsmarkt? Laten we ervan uitgaan dat iedereen over een inkomen wil beschikken, om de goederen en diensten te kopen die men nodig heeft, of die men gewoon wenst te bezitten. Daarnaast willen de meeste mensen ook over vrije tijd beschikken. Om te slapen en te eten, maar vanzelfsprekend ook om andere redenen. Mensen hebben dus zowel allerlei goederen en diensten als tijd nodig. Die goederen en diensten kosten echter geld. En ook vrije tijd kost geld; je kan die vrije tijd immers beschouwen als “verloren werkuren”. Dus zal iedereen een keuze moeten maken. Het inkomen dat men zou kunnen verdienen door

24 uur per dag te werken, samen met eventueel het inkomen dat de betrokkene verdient buiten de arbeidsmarkt (het theoretische volledige inkomen), wordt door iedereen verdeeld over vrije tijd, en over allerlei goederen en diensten (waarbij ook bijvoorbeeld sparen als een dienst wordt beschouwd). Die verdeling gebeurt volgens de eigen voorkeur van het individu. Zo zullen sommige personen besluiten dat het voor hen volstaat om 16 uur per dag vrije tijd te hebben, en dus 8 uur te werken. Anderen zullen 20 uur per dag vrij willen besteden, zodat ze maar 4 uur zullen werken.

Wat is de rol van het loon in dit verhaal? Aangezien het loon de prijs is van “vrije tijd” (als we dat opnieuw als “verloren arbeidsuren” zien), betekent een hoger loon dat de prijs van vrije tijd stijgt. Dat is op zich een reden om minder vrije tijd te “kopen”, en dus meer te werken. Maar aan de andere kant stijgt het totale inkomen, omwille van het hogere loon. Een hoger inkomen betekent dat er meer wordt gekocht, zowel van goederen en diensten, als opnieuw van vrije tijd. Beide effecten werken in tegengestelde richting, zodat het niet vooraf vaststaat wat er zal gebeuren.

Hierbij kunnen vanzelfsprekend een aantal nuances worden aangebracht. Zo zullen belastingen of extra betalingen voor overuren een invloed hebben op de uiteindelijk keuze. En niet alle combinaties tussen arbeid en vrije tijd zullen zomaar mogelijk zijn. Wie per dag exact 2 uur en 14 minuten wil werken, zal moeite hebben een gepast arbeidscontract te vinden. Er zullen trouwens ook personen zijn die op grond van hun afweging tussen consumptie en vrije tijd beslissen helemaal niet tot de arbeidsmarkt toe te treden. Bijvoorbeeld omdat ze buiten de arbeidsmarkt voldoende inkomen hebben. Of omdat wat ze kunnen verdienen voor hen niet volstaat om voor te werken (vrije tijd heeft voor hen dan een erg lage prijs, zodat ze zich er veel van wensen aan te schaffen) (1).

De vraag naar arbeid gaat uit van ondernemingen. Die zijn niet zo zeer in arbeid op zich geïnteresseerd, maar ze hebben het wel nodig om hun goederen of diensten te produceren. Ze zien arbeid als een productiefactor. De vraag naar arbeid is dus een afgeleide vraag, die samenhangt met de vraag naar goederen en diensten van de ondernemingen. Hoeveel arbeid een ondernemer zal vragen, hangt dan ook af van de prijs die voor de producten van de onderneming wordt betaald. Het sleutelbegrip is hier de “arbeidsproductiviteit”: de hoeveelheid van het product die tot stand komt dankzij één eenheid arbeid (een arbeidsuur, bijvoorbeeld). Als de kost van één bijkomende eenheid arbeid lager ligt dan de bijkomende opbrengst die daardoor op de productmarkt wordt gegenereerd, dan zal de ondernemer extra arbeid inzetten. Dat blijft zo, totdat beide aan elkaar gelijk worden. Wordt de kostprijs van bijkomende arbeid (het loon), hoger dan de bijkomende opbrengst die ermee tot stand wordt gebracht, dan zal de werkgever immers niet langer extra arbeid wensen in te zetten.

Dit maakt dus dat de vraag naar arbeid sterk afhankelijk is van de situatie van de ondernemer op de markt van zijn producten. Zo zal een scherpe prijsdaling op de automarkt vanzelfsprekend niet zonder gevolgen blijven voor de hoeveelheid werknemers die een autoproducent wenst in te zetten. Ook de structuur van de productmarkt is belangrijk. Een ondernemer die een monopolie heeft, ziet de prijs van zijn producten dalen wanneer hij bijkomende producten wil afzetten. De extra opbrengst van een bijkomende inzet van arbeid is dus kleiner dan bij een soortgelijke producent die op een markt werkt met voldoende concurrenten, die immers altijd dezelfde prijs krijgt voor zijn product. Een bedrijf met een monopolie zal dus minder arbeid aanbieden dan een soortgelijke onderneming op wat een markt met “volmaakte mededinging” wordt genoemd.

(1) Uit deze beknopte analyse van het arbeidsaanbod blijkt dat het loonniveau en de arbeidsduur sterk samenhangen. Wanneer verder enkel over het loon wordt gesproken, is het belangrijk dit verband voor ogen te houden.

Tot hiertoe zijn we er impliciet van uitgegaan dat er geen alternatief is voor arbeid. Nochtans kunnen veel bedrijven, zeker op langere termijn, andere productiemiddelen inzetten om arbeid gedeeltelijk te vervangen. Deze andere middelen (machines, werktuigen, ...) worden aangeduid met de term “kapitaal”. Nu zal de onderneming er ook voor zorgen dat er net zoveel kapitaal wordt ingezet zolang de opbrengst die ermee wordt voortgebracht, hoger ligt dan de kost die de onderneming erdoor oploopt. Opnieuw dient vervolgens een afweging te worden gemaakt tussen de inzet van bijkomend kapitaal of bijkomende arbeid om de gevraagde productie aan een zo laag mogelijke kost te realiseren. Vanzelfsprekend zullen de prijs van kapitaalgoederen en de lonen hierbij de determinanten vormen. Voor informatie over de productiviteit van arbeid verwijzen we naar hoofdstuk 2.

Vraag en aanbod zullen elkaar ontmoeten op de arbeidsmarkt. De interactie tussen beide zal de prijs, het loon, bepalen. Als het loon hoger is dan het evenwichtsloon, zal het aanbod aan arbeid immers groter zijn dan de vraag, zodat de (potentiële) werknemers een lager loon zullen moeten vragen om aan de slag te kunnen. Wanneer het loon lager is dan het evenwichtsloon, dan wordt de vraag groter dan het aanbod, zodat de werkgevers bereid zullen zijn een hoger loon te betalen, om voldoende werkkrachten te kunnen aanwerven.

Aan dit eenvoudige model kunnen heel wat nuances en vervolledigingen worden toegevoegd, om zo de loonvorming in een breder perspectief te plaatsen.

## Loon en inkomen

Eén van de functies van het loon is dus om een evenwicht op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Het is inderdaad zo dat het loonniveau de tewerkstelling mee bepaalt. Een loonstijging heeft, als alle andere parameters van de arbeidsmarkt gelijk blijven, tot gevolg dat de werkgelegenheid daalt. Zo heeft de invoering van een minimumloon dus tot gevolg dat er een verschil komt tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, waarbij meer mensen willen werken dan de bedrijven zullen aanwerven; er ontstaat werkloosheid. Daarnaast heeft het loon uiteraard ook een sociale functie : het creëert een inkomen voor de werknemers en laat hen toe volwaardig aan het maatschappelijk leven deel te nemen. Om deze functie te vervullen zal het loon een minimaal niveau moeten bereiken. Bij het vastleggen van een minimumloon komen beide aspecten in conflict (voor een uitwerking en een verdere nuancering, zie hoofdstuk 3). De som van alle lonen, de loonmassa, bepaalt ook mee hoe het totale inkomen dat in een economie wordt gegenereerd (het nationale inkomen) wordt verdeeld over de verschillende productiefactoren. Hieraan wordt in hoofdstuk 2 aandacht besteed.

## Een gesegmenteerde arbeidsmarkt

De term “arbeidsmarkt” wekt de indruk dat er slechts één markt voor arbeid zou bestaan. Nochtans is dat duidelijk niet het geval. Er bestaan verschillende markten, die min of meer afgesloten zijn. Zo hebben verschillende beroepsgroepen hun eigen arbeidsmarkt, en is het duidelijk dat tussen de arbeidsmarkt voor ingenieurs en deze voor verpleegkundigen weinig interactie is. Al zou toch een beperkt aantal ingenieurs wellicht de overstap overwegen, wanneer de lonen voor verpleegkundigen sterk zouden stijgen. En vice versa.

Ook geografisch kan men van verschillende arbeidsmarkten spreken. Zo zorgt de taalgrens ervoor dat de arbeidsmarkten in Vlaanderen en Wallonië

van elkaar afgescheiden zijn. Om redenen van bereikbaarheid en de bereidheid al dan niet te verhuizen, is er ook binnen de gewesten een afscheiding. Een beperkte loonstijging in Luik of Hasselt zou wellicht niet volstaan om iemand die in Charleroi of Brugge woont te overtuigen daar werk te gaan zoeken.

Eén van de gevolgen hiervan is dat zowel tussen de verschillende beroeps-categorieën als geografisch voldoende grote loonverschillen nodig zijn om ervoor te zorgen dat het arbeidsaanbod op een efficiënte manier reageert op de vraag naar arbeid.

## De prijs van arbeid en het arbeidscontract

Voor arbeid bestaat geen zogenaamde “on the spot”-prijs, waarbij op één welbepaald ogenblik de aanbieder een product ter beschikking stelt (voor onmiddellijke consumptie), waarvan de vrager de kenmerken volledig kent en de prijs aanvaardt. Wanneer iemand een blikje frisdrank koopt, is de prijs eenduidig. Maar de markt voor arbeid is minder transparant. Een aantal aspecten spelen daarbij een rol. Zo wordt de prijs van arbeid wel op één bepaald ogenblik vastgelegd, maar deze blijft meestal voor een lagere duur gelden (arbeidscontract). Daarbij kunnen vooraf bepaalde prijsverhogingen worden voorzien, of zelfs technieken van automatische loonsverhoging worden aanvaard. Ook heeft het “loon” meerdere dimensies: premies, onkostenvergoedingen, eventuele bonussen die met de bedrijfswinst samenhangen... maken er deel van uit.

Voor de werkgever zijn er ook meer kosten verbonden aan arbeid dan alleen het loon. Werknemers moeten gezocht worden, geselecteerd, opgeleid, ingewerkt... Vandaar dat het niet voor de hand liggend is werknemers onmiddellijk te vervangen. Bedrijven zullen dus proberen werknemers aan te zetten langer in het bedrijf te blijven. Ook de werknemers hebben behoefte aan zekerheid, omdat het loon hun inkomen mee bepaalt. Daardoor komen arbeidscontracten van langere of onbepaalde duur tot stand (of ontstaan beloningsvormen die ondermeer op de anciënniteit gebaseerd zijn). Deze contracten maken dat de prijzen op de arbeidsmarkt zich minder vlot aanpassen dan op veel andere markten. Ze maken de arbeidsmarkt meer rigide (en kunnen daardoor werkloosheid veroorzaken).

Ook de inhoud van een arbeidscontract is minder duidelijk voor beide marktpartijen dan deze van een blikje frisdrank. De aard van de arbeid wordt zelden tot in het kleinste detail beschreven in het contract; de werkgever houdt zich gewoonlijk het recht voor om de werknemer binnen zekere grenzen bepaalde taken op te leggen. Ook de exacte inzet en manier van werken van de werknemer kan wellicht moeilijk contractueel worden vastgelegd. Het afsluiten van een arbeidscontract vraagt dan ook meer wederzijds vertrouwen dan een andere koop/verkoopovereenkomst.

Het is duidelijk dat deze eigenschappen van de arbeidsrelatie het loonniveau kunnen beïnvloeden. De interactie verloopt bijvoorbeeld langs wat men de “efficiency wage” noemt. Daarbij wordt gesteld dat werknemers hun inzet, hun efficiëntie, aanpassen aan het loonniveau, eerder dan de hoeveelheid arbeid die ze verrichten. Wanneer naar de mening van de werknemers het loon te laag is, zullen ze gaan treuzelen, meer ziek worden... zodat hun efficiëntie daalt. De werkgever heeft er dan belang bij een hoger loon te betalen dan in een perfect transparante markt nodig zou zijn. Overigens spelen ook niet-loonaspecten hierbij wellicht een rol: een aangename werksfeer, een motiverende leiding, ... kunnen ertoe aanleiding geven dat werknemers met een iets lager loon genoegen nemen.

## Loon en arbeidsduur in loopbaanperspectief

Het loon en de arbeidsduur bepalen de hoeveelheid arbeid die door personen of gezinnen op de arbeidsmarkt wordt aangeboden. Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat dit door de betrokkenen wellicht op langere termijn wordt bekeken. Zo kan een lager loon in het begin van de loopbaan aanvaardbaar zijn, omdat men erop rekent dat men in de verdere carrière een hoger loon zal kunnen verdienen. Daardoor zal eerder het “permanente inkomen”, het verwachte inkomen over de gehele loopbaan, in de beslissing omtrent het aanbieden van arbeid een rol spelen dan het actuele, transitoire inkomensniveau.

Ook voor de arbeidsduur geldt een soortgelijke redenering; wie in een sector stapt met een lage pensioenleeftijd zal dat mee in rekening brengen bij het bepalen van de gewenste arbeidsduur bij de aanvang van de carrière. Ook de beslissing wanneer op de arbeidsmarkt in te treden, en om al dan niet eventueel vooraf bijkomende vorming te volgen, wordt beïnvloed door loopbaanperspectieven.

## Lonen en werkloosheid

De bemerkingen die hierboven werden gemaakt, maken al duidelijk dat evenwicht op de arbeidsmarkt, zelfs zonder overheidsingrijpen, niet evident is en dat het loon als “market-clearing” prijs voor arbeid niet volstaat. Dit is a fortiori nog meer het geval omwille van de institutionele bijzonderheden van de arbeidsmarkt. Omdat, zoals ook reeds aangehaald, het loon ook de rol van inkomensverstrekker vervult, en om diverse andere redenen van sociale bescherming, heeft de overheid bepaalde regels aan de markt opgelegd. En langs werknemerszijde bestaan vakbonden, die voor de collectieve belangen van hun leden opkomen en een belangrijke rol spelen in de loonvorming.

Dit maakt dat werkloosheid kan samengaan met loonvorming in een vrije markteconomie. Het niveau van werkloosheid waarbij de loonvorming geen invloed meer uitoefent op de tewerkstelling, noemen we de natuurlijke werkloosheid (de NAWRU, of non-accelerating wages rate of unemployment) : de personen die aan het werk zijn, zijn tevreden met het loon dat ze verdienen en de werkgevers zijn aan het bestaande loonpeil niet geneigd meer mensen in dienst te nemen. Het aantal werklozen oefent met andere woorden geen neerwaartse druk uit op de lonen. Dit NAWRU-niveau is niet eens en voorgoed vastgelegd; het hangt samen met andere arbeidsmarktfactoren, de concurrentie op de productmarkten, sociale zekerheid en fiscaliteit... Verder wordt de actuele NAWRU ook beïnvloed door de natuurlijke werkloosheid uit het verleden : dit fenomeen wordt “hysteresis” genoemd, en wijst erop dat werklozen ontmoedigd raken, de feeling met de arbeidsmarkt verliezen, dat hun kennisniveau afneemt ...

## De loonwrig en de verschillende concepten inzake loon en arbeidsduur

Loon is de prijs die betaald wordt voor het leveren van arbeidsprestaties. Loon is ook de prijs die door de aanbieder ervan wordt ontvangen. Beide bedragen zijn niet gelijk, omwille van verschillende vormen van overheidsinterventie op de arbeidsmarkt. Zoals dat trouwens op productmarkten ook het geval is. Met “loonkosten” bedoelen we de totale uitgave die de werkgever uitvoert om in ruil daarvoor arbeid te ontvangen. Daar zit het geld in dat aan

de werknemer wordt overhandigd, maar ook de uitgaven voor verschillende bijdragen voor de sociale zekerheid, eventuele vergoedingen in natura, tussenkomsten in verschillende kosten... Daarnaast worden bepaalde andere, rechtstreeks met de arbeid verbonden kosten, doorgaans ook tot de loonkost gerekend. Daarbij kan het gaan om opleidingskosten, de kosten van de bedrijfskantine...

Het gedeelte van de loonkost waarover de werknemer uiteindelijk beschikt, nadat alle belastingen en sociale bijdragen betaald zijn, is het nettoloon. Soms worden ook bepaalde toelagen die de werknemer ontvangt, bij dit nettoloon bijgeteld. De kinderbijslagen zijn hiervan een voorbeeld. De werknemer kan zelf beslissen wat daarmee te doen : het besteden aan goederen en diensten, sparen, ... Tussen beide uitersten kunnen vanzelfsprekend verschillende loonconcepten worden gedefinieerd. Het meest algemeen gebruikte begrip is het brutoloon : het loon dat de werknemer krachtens de arbeidsovereenkomst toekomt. Dat wordt gevormd door het nettoloon en de bijdragen die de werknemer aan de fiscus of aan de diverse instellingen van de sociale zekerheid verschuldigd is (de fiscale en parafiscale bijdragen).

Ook het concept “arbeidsduur” kan op verschillende manieren worden benaderd. Vanzelfsprekend is in de eerste plaats de reële arbeidsduur belangrijk. De ondernemingen beschikken meestal niet over alle gegevens om deze te berekenen (bijvoorbeeld omwille van het bestaan van niet-vergoede overuren), zodat dit concept via enquêtes bij de beroepsbevolking wordt opgevraagd. Wanneer hierover toch bij de ondernemingen informatie wordt gevraagd, beperkt het begrip “werkelijke” arbeidsduur zich eerder tot het aantal vergoede uren. Daarnaast wordt ook de “gewoonlijke” arbeidsduur in statistieken opgenomen : daarin zit dan de arbeidsduur vervat zoals deze volgens het arbeidscontract of de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) moet worden verricht, naast de gewoonlijke overuren. Verder wordt gesproken van de “conventionele” arbeidsduur (dit is de arbeidsduur zoals deze in de conventionele arbeidsovereenkomsten is opgenomen) en over de “aangeboden” arbeidsduur (wat de arbeidsduur is die door de onderneming wordt aangeboden, maar waar de werknemer soms maar gedeeltelijk op zal kunnen ingaan, wegens ziekte of andere redenen voor absentisme).

## Lonen en arbeidsduur: de evolutie in het statistisch landschap

De beschikbare statistische informatie over de lonen in België is altijd relatief beperkt geweest. De halfjaarlijkse enquêtes van het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS), die de lonen van arbeiders en bedienden in de industrie, en van de bedienden in enkele dienstensectoren als voorwerp hebben, leveren sinds 1953 informatie over de brutolonen. Nettolonen, berekend aan de hand van de brutolonen, worden door EUROSTAT vanaf het begin van de jaren 1980 gepubliceerd, en de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten –door EUROSTAT opgelegd– werd voor het eerst georganiseerd in 1975. Ook hier gelden soortgelijke beperkingen wat de weerhouden sectoren betreft. In de industrie wordt verder ook jaarlijks een enquête naar de “structuur van de ondernemingen” georganiseerd; ook daarin wordt naar lonen en loonkosten gevraagd (aan de hand van de overeenstemmende posten uit de jaarrekening van de ondernemingen).

Deze bronnen werden aangevuld met de index van de conventionele lonen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (vanaf 1958) en door informatie over de bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) aangegeven lonen. Daarnaast was er informatie uit de jaarrekeningen van de

ondernemingen. Ook in de nationale rekeningen werd informatie over lonen en loonkosten gepubliceerd, meestal uiteindelijk gebaseerd op de al aangehaalde bronnen. Ondermeer de OESO publiceert op basis van deze gegevens tijdsreeksen en dergelijke.

Al bij al kunnen een aantal merkwaardige lacunes worden vastgesteld : voor een aantal sectoren –de dienstensectoren– is vrijwel geen informatie beschikbaar. Daarnaast zit voor bepaalde gegevens een grote tijdsspanne tussen de publicatie en de periode waarop de informatie betrekking heeft.

Nochtans kan een opmerkelijke evolutie in dit statistisch landschap worden vastgesteld. Zo word vanuit Europa –de Europese Commissie en de Europese Centrale Bank– met steeds meer nadruk gevraagd naar meer en sneller beschikbare informatie. Anderzijds wordt vanuit het bedrijfsleven regelmatig gevraagd om een verlichting van de administratieve lasten, die ondermeer wordt veroorzaakt door de verplichting om statistische informatie te verstrekken. Beide factoren leiden ertoe dat meer en meer gepoogd wordt om administratieve gegevensbanken, zoals deze bijvoorbeeld door de instellingen van de sociale zekerheid worden beheerd, te benutten voor statistische doeleinden.

De vraag naar snellere statistische informatie omtrent lonen en arbeidskosten, met een hoge frequentie –de Europese Centrale Bank (ECB) wenst gebruik te maken van trimestriële reeksen– zal door het NIS worden beantwoord door gebruik te maken van administratieve gegevens. Daarmee zal ondermeer een trimestriële index van de arbeidskosten (Labour Cost Index of LCI) worden opgemaakt. Ook de vierjaarlijkse door EUROSTAT opgevraagde gegevens omtrent de arbeidskosten zullen in de toekomst op basis van administratieve gegevens worden beantwoord. Nog in dit verband voorziet EUROSTAT voor de toekomst een index van de prijs van arbeid (Labour Price Index of LPI), die het concept van de consumptieprijsindex zoveel mogelijk zou moeten benaderen en dus zou moeten uitgaan van een zeer nauwkeurig gedefinieerde arbeidsplaats, en waarbij de invloed van allerlei factoren die niet met de prijs van arbeid op zich te maken hebben (leeftijd, anciënniteit, geslacht... van de persoon die de arbeidsplaats invult) wordt uitgeschakeld. Daarnaast is er de informatie uit de zogenaamde “sociale balans” die in 1996 aan de jaarrekening van de ondernemingen werd toegevoegd en die eveneens informatie over de loonkosten opneemt.

Ook wat de brutolonen betreft, kondigen zich enkele wijzigingen aan. In 1995 werd, voor het eerst sinds de jaren 1970, een enquête naar de structuur en de spreiding van de lonen georganiseerd. Daarbij werd informatie over de brutolonen opgevraagd, naast andere variabelen zoals leeftijd, opleiding, anciënniteit... Deze enquête wordt door EUROSTAT vierjaarlijks opgelegd, maar zal door het NIS vanaf 1999 jaarlijks worden georganiseerd (waarbij enkel de gegevens die niet uit administratieve bronnen beschikbaar zijn, zullen worden opgevraagd). Het sectorbereik hiervan wordt ook ruimer dan voor de huidige enquêtes. De halfjaarlijkse enquêtes naar de brutolonen worden afgeschaft; tussentijdse informatie wordt ook uit administratieve bronnen gehaald.

De enquête bij de arbeidskrachten, waarvoor in de gezinnen naar de arbeidssituatie van de gezinsleden wordt gevraagd, werd begin 1999 aangepast. Deze enquête verloopt continu, daar waar voorheen op één referentieweek per jaar werd gemikt, en bevat nu ook een vraag omtrent het nettoloon (en eventueel het vervangingsinkomen) van de betrokkene. Aangezien het niet verplicht is op deze vraag te antwoorden, kan voorlopig niet worden ingeschat welke informatie dit zal opleveren.

Wat de arbeidsduur betreft, doen soortgelijke ontwikkelingen zich voor. De belangrijkste bron op dit vlak is de arbeidskrachtenenquête. Daarbij wordt

zowel naar de contractuele, de gewoonlijke als de werkelijke arbeidsduur gevraagd. Ook de redenen waarom gewoonlijke en werkelijke arbeidsduur eventueel verschilt, wordt opgevraagd. Ook bij de ondernemingen worden, parallel met of geïntegreerd in de loonenquêtes, gegevens opgevraagd omtrent de arbeidsduur. Daarbij informeert men naar de aangeboden arbeidsduur en naar het werkelijk gepresteerde aantal arbeidsuren (de niet-betaalde overuren worden om praktische redenen niet gevraagd – bedrijven beschikken niet over deze gegevens of wensen ze niet vrij te geven). Ook de sociale balans bevat gegevens omtrent de arbeidsduur.

Wat de conventionele arbeidsduur betreft, is de belangrijkste bron de reeks die door het Federaal Planbureau, op basis van gegevens van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, wordt opgesteld. Deze reeks gaat terug tot 1955 en is vooral bestemd voor gebruik in de diverse macro-economische modellen van het Planbureau. Daarnaast stelt het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid sinds 1998 een index van de conventionele arbeidsduur op, parallel aan de index van de conventionele lonen.

In bijlage 1 van deze brochure werd meer informatie opgenomen omtrent de diverse statistische bronnen omtrent lonen en arbeidsduur.

### OPMERKING : De invoering van de euro

Op 1 januari 1999 werd de euro (2) ingevoerd in 11 landen van de Europese Unie. De koersen van de verschillende munten ten opzichte van de euro werden onherroepelijk vastgelegd – ook de onderlinge wisselkoers ligt sindsdien dus onherroepelijk vast. De nationale munten zijn in feite herleid tot een niet-decimale uitdrukking van de euro. Na een overgangperiode zullen vanaf begin 2002 enkel nog eurobiljetten en -muntstukken circuleren.

Voor 1999 werd binnen de Europese Unie de ECU gebruikt als gezamenlijke reken-eenheid. De ECU was een korf van de verschillende munten van de EU-landen. De koers van de nationale munten ten opzichte van de ECU was dus variabel. Op 1 januari 1999 was 1 ECU gelijk aan 1 euro. De ECU werd vervolgens afgeschaft.

In deze publicatie werden volgende regels gebruikt in verband met de verschillende munteenheden :

1. Gegevens die alleen op België betrekking hebben, worden in de tekst en in de tabellen in de regel gepubliceerd in BEF en in EUR. In grafieken wordt alleen de BEF gebruikt; dat gebeurt ook in de tabellen met betrekking tot de loonbarema's aangezien geen officiële barema's in euro werden vastgelegd. Ook bedragen die dateren van voor 1/1/1999 worden aan de omrekeningskoers 1 EUR = 40,3399 BEF omgezet.
2. Gegevens die op verschillende Europese landen betrekking hebben, worden in navolging van EUROSTAT in ECU weergegeven gezien ze van voor 1999 dateren. Daarbij wordt voor elk jaar de gepaste omrekeningkoers gebruikt, die dus niet gelijk is aan de op 1/1/1999 vastgelegde omrekeningkoersen tussen de euro en de nationale munten.
3. Gegevens die betrekking hebben op alle OESO-landen worden in US dollar (USD) gepubliceerd.

(2) Internationaal afgekort tot EUR (zoals de Belgische frank door BEF wordt aangeduid) en weergegeven door het symbool €.



# 1

## De loonvorming en de brutolonen

***Zoals in de inleiding uiteengezet is de arbeidsmarkt een markt waarbij institutionele factoren een grote rol spelen. Dit hoofdstuk beoogt in de eerste plaats dat kader van instellingen te schetsen, en de manier van werken ervan te verduidelijken. Daarnaast wordt een eerste blik geworpen op de resultaten van het loonvormingsproces, met name op de brutolonen, het meest direct met het loonvormingsproces verbonden loonconcept.***

### 1.1 Het loonoverleg in de privé-sector

De loonvorming in de Belgische privé-sector zit stevig verankerd in het “overlegmodel” : het stelsel waarbij de organisaties van de werkgevers en de werknemers samen afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden. Dit stelsel kenmerkt de Belgische arbeidsmarkt doorheen de 20e eeuw en is de resultante van een evolutie, weg van de zuivere wet van de markt die de 19e-eeuwse arbeidsverhoudingen kenmerkte. Deze evolutie, met als ankerpunt het Sociaal Pact van 1944, verdient de nodige aandacht, vooraleer het huidige institutionele kader te beschrijven.

#### 1.1.1 De evolutie naar een sociaal overlegmodel en de betekenis van het Sociaal Pact

In de 19e eeuw was de juridische positie van de werknemers in België sterk inferieur aan deze van de patroon. Zo was elke vakbondsactie de facto verboden en werd in arbeidsgeschillen de werkgever principieel op zijn woord geloofd, terwijl de werknemer zijn gelijk moest bewijzen. Ook het verplichte werkboekje, dat de patroon naar eigen goeddunken kon achterhouden, droeg hiertoe bij. Deze situatie evolueerde ten gunste van de werknemer tegen het einde van de eeuw, ondermeer onder druk van de opkomende vakbonden en arbeiderspartijen.

Tot voor de Eerste Wereldoorlog was de verhouding tussen patroons en vakbonden in België gebaseerd op een conflictmodel : tegenover de vrijheid van de ondernemer werden de rechten van de arbeider ingeroepen. Hoewel vakbonden werden toegelaten, erkenden de werkgevers hen niet als volwaardige gesprekspartner. De syndicaten stelden zich niet alleen op als tegenstander van de ondernemers, ze stonden ook erg op hun onafhankelijkheid tegenover de politieke overheid. Met stakingen en langs politieke weg bereikten ze zo de elementaire arbeidswetgeving.

De “Groote Oorlog” veranderde de houding bij de drie partijen. De gemeenschappelijke strijd tegen de bezetter was daaraan uiteraard niet vreemd. Daarnaast speelde op de achtergrond de Russische revolutie van 1917 (en de revolutionaire agitatie in Duitsland) mee, die voor de werkgevers een spookbeeld opriep en de bereidheid tot samenwerking met de vakbond vergrootte.

Aan syndicale kant speelde de overgang van onafhankelijke werkloosheidskassen naar door de staat ondersteunde en door de werkgevers mee gecontroleerde organisaties (wat om financiële redenen een noodzaak was), een belangrijke psychologische rol. Van een verzetsdenken ging men eerder over naar het streven naar een contractuele relatie met de werkgevers, wat leidde tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Nochtans kwam de mentaliteitswijziging niet onmiddellijk tot stand. De nasleep van de oorlog was er in eerste instantie één van zware conflicten. De driepartijenregering (katholiek-socialist-liberaal) besloot tot het instellen van (tijdelijke) “paritaire comités” voor de staal- en steenkoolsector, zo genoemd omwille van het gelijke aantal werkgevers en werknemers dat erin zetelde. De werkgevers en hun organisaties werden zo wel gedwongen de bonden als gesprekspartner te erkennen. Van 1919 tot 1921 zien 16 paritaire comités het levenslicht, voor verschillende industriële sectoren. In 1926 valt reeds de helft van de industrie-arbeiders onder een paritair comité. Op die manier komen de eerste CAO's tot stand : overeenkomsten omtrent de arbeidsomstandigheden, gesloten tussen werkgevers en werknemers.

De Tweede Wereldoorlog zorgt voor een nieuwe impuls. Opnieuw leidde deze in de eerste plaats tot een onderlinge solidariteit tussen werkgevers en werknemers, op basis van het gemeenschappelijke vijandsbeeld. In die sfeer zetten prominenten van vakbonds- en werkgeverszijde zich vanaf 1941 rond de tafel, met als doelstelling de relaties tussen werkgevers en werknemers na de oorlog te normaliseren en een stelsel van sociale zekerheid uit te bouwen. Op die manier ontstaat het “Ontwerp van akkoord van sociale solidariteit van 24 april 1944”. Hoewel de tekst officieel nooit het stadium van “ontwerp” ontgroeide, werd er later de naam “Sociaal Pact” aan gegeven. De tekst beïnvloedde alleszins zeer sterk de na-oorlogse sociale ordening in België.

Eén van de belangrijkste uitgangspunten van het Pact is de idee om een “paritaire” structuur uit te tekenen : vakbonden en werkgevers onderhandelen op gelijke basis en beslissen in consensus over de arbeidsmarktpolitiek. Daarbij wordt van het beginsel uitgegaan dat beide partijen “representatief” zijn, dat zij dus ook de niet-aangesloten bedrijven of werknemers vertegenwoordigen. Deze paritaire structuur wordt ook weerspiegeld in de beleidsorganen van de instellingen van de sociale zekerheid.

Naast de paritaire structuur valt op dat de “sector” als belangrijkste onderhandelingsniveau naar voor wordt geschoven. Daarmee wordt enerzijdse erkend dat de economische omstandigheden van sector tot sector kunnen verschillen, wat een verschillende aanpak verantwoordt, en anderzijds blijkt daaruit de wil om de concurrentie tussen ondernemingen in dezelfde sector niet op basis van de arbeidsomstandigheden te doen verlopen. Vandaar dat het Sociaal Pact oproept om voor elke sector een paritair comité op te richten.

De rol van de staat blijft beperkt : omwille van de “representativiteit” worden de afspraken die in een paritair comité worden gemaakt en in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst worden gegoten, immers geacht het algemeen belang voldoende te incorporeren. De besluitwet van 9 juni 1945, die het collectief overleg organiseert, voorziet dan ook de mogelijkheid om een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren, wanneer één van beide partners daarom vraagt. De politieke overheid krijgt hierbij de rol van “notaris” toebedeeld.

De paritaire comités krijgen later een aanvulling, zowel op intersectoraal als op ondernemingsniveau. In de ondernemingen ontstaat een dubbele structuur : de vakbondswerking wordt geformaliseerd door het instellen van de “vakbondsafvaardiging” in 1947. Daarnaast ontstaat de “ondernemingsraad”, met vooral adviserende bevoegdheid. De wet van 29 mei 1952 voert tenslot-

te de Nationale Arbeidsraad in, een paritair orgaan op intersectoraal (interprofessioneel) niveau. In 1968 krijgt deze Nationale Arbeidsraad ook de bevoegdheid om CAO's af te sluiten; voordien had ze vooral een raadgevende rol. De meer economisch gerichte Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waarin naast de sociale partners ook experts zitting hebben, was reeds eerder opgericht, eveneens met een raadgevende rol.

Hoewel de instellingen van het Sociaal Pact tot op vandaag het sociale landschap definiëren, toch kan niet worden ontkend dat het kader waarin zij werken een belangrijke evolutie heeft ondergaan. Vooral de invloed van de overheid nam in belangrijke mate toe. Deze evolutie wordt geschetst in hoofdstuk 4. Ook de inhoud van het overleg onderging een evolutie: naast de eigenlijk arbeidsvoorwaarden kwamen ook andere thema's aan bod, zoals bijvoorbeeld het verzoenen van beroeps- en gezinsleven of de herinschakeling van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Overigens worden van langsom meer thema's door de overheid aangereikt, doordat sommige wettelijke bepalingen vereisen dat een CAO wordt afgesloten opdat ze uitwerking krijgen.

### 1.1.2 De instellingen van het sociaal overlegmodel en hun rol op het vlak van de loonvorming

Vooraleer in te gaan op de rol die de verschillende instellingen spelen, is het belangrijk even stil te staan bij enkele principes die aan de basis van de overlegstructuur liggen.

#### □ **Representativiteit**

Zoals reeds uiteengezet, wordt ervan uitgegaan dat de organisaties van werkgevers en werknemers voldoende gewicht in de schaal werpen om op een legitieme basis ook namens de niet-aangesloten arbeidsmarktparticipanten te onderhandelen. Deze representativiteit wordt door de wet geregeld. Voor zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties geldt dat de interprofessionele organisaties die voor het hele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn, als representatief worden beschouwd; al geldt voor de vakbonden wel dat ze tenminste 50.000 leden moeten tellen. Alle organisaties die bij deze interprofessionele koepels zijn aangesloten (sectorale of regionale organisaties) zijn eveneens representatief. Specifiek voor de werkgeversorganisaties geldt bovendien dat bij koninklijk besluit een organisatie voor één bepaalde bedrijfstak representatief kan worden verklaard, ook zonder bij de interprofessionele koepelorganisatie te zijn aangesloten. Ten slotte worden onder bepaalde voorwaarden ook de organisaties voor zelfstandigen of KMO's als representatief beschouwd.

Alleen de representatieve organisaties zullen deel uitmaken van de formele overlegorganen op de verschillende niveaus, het ondernemingsniveau inbegrepen, en zullen de mogelijkheid hebben om collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten. Op grond van de representativiteit kunnen deze CAO's algemeen verbindend worden verklaard.

#### □ **Hiërarchie van de CAO's en de bindende kracht ervan**

In de eerste plaats moet een onderscheid worden gemaakt tussen de algemeen verbindend verklaarde CAO's en de andere. De CAO die niet algemeen verbindend is verklaard, bindt in principe slechts de ondertekenende partijen. Dat betekent concreet dat alle werkgevers die aangesloten zijn bij de organi-

satie die de CAO heeft ondertekend gebonden zijn, alsmede de werkgevers die aansluiten nadat de overeenkomst werd afgesloten. Omwille van de aard van een CAO zijn nochtans niet enkel de bij deze werkgevers werkzame vakbondsleden erdoor gebonden, maar álle werknemers. Een algemeen verbindend verklaarde CAO bindt alle werkgevers en werknemers die vallen onder de bevoegdheidssfeer van het betrokken paritair orgaan. De bepalingen ervan zijn strafrechtelijk afdwingbaar, de controle wordt voornamelijk verzekerd door de Inspectie van de sociale wetten van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Daarnaast geldt dat een CAO die werd afgesloten op interprofessioneel vlak voorrang heeft op een sectorale overeenkomst, die op haar beurt voorgaat op een ondernemings-CAO. De algemeen verbindend verklaarde CAO's gaan vanzelfsprekend ook voor op de individuele arbeidsovereenkomst. Een niet-algemeen verbindend verklaarde CAO heeft voor de ondernemingen die niet zijn aangesloten bij de ondertekenende organisaties slechts een suppletieve binding : de bepalingen gelden slechts voorzover de individuele arbeidsovereenkomst er niet van afwijkt. Op die manier ontstaat een duidelijke hiërarchie van normen.

## **A De Nationale Arbeidsraad**

---

Op intersectoraal niveau is de Nationale Arbeidsraad het paritair orgaan waarbinnen de formele onderhandelingen omtrent de arbeidsvoorwaarden plaatsvinden. Naast dit formele overleg bestaat nochtans een belangrijke traditie van “informeel”, niet-geïstitutionaliseerd interprofessioneel overleg. Vakbonden en werkgevers onderhandelen in principe elke twee jaar over een interprofessioneel akkoord, waarin al dan niet uitgewerkte bepalingen omtrent de arbeidsverhoudingen worden opgenomen. De Nationale Arbeidsraad zet deze dan om in formele CAO's.

Naast dit paritaire interprofessionele overleg, uit de invloed van de politieke overheid zich in al dan niet geformaliseerd driepartijenoverleg. Waar dit in het verleden gebeurde in de vorm van een “Nationale Arbeidsconferentie” of een “Driepartijenconferentie voor werkgelegenheid” wordt nu het contact tussen regering en sociale partners in de eerste plaats via informeel overleg georganiseerd. De inhoud van de interprofessionele akkoorden noodzaakt dikwijls ook deze vorm van “samenspel” : veelal maken bepaalde vragen of wensen ten aanzien van de regering een belangrijk deel van het akkoord uit.

In de Nationale Arbeidsraad zijn langs werknemerszijde drie organisaties vertegenwoordigd : het Algemeen Christelijk Vakverbod (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbod (ABVV) en de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België (ACLVB). De werkgevers worden vertegenwoordigd door het VBO (het Verbond van Belgische Ondernemingen). Wat de middenstandsorganisaties betreft, die zowel de vrije beroepen als de KMO's overkoepelen, duidt de Hoge Raad voor de Middenstand de vertegenwoordigers aan in Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De belangrijkste organisaties zijn de Organisatie voor Zelfstandige Ondernemers (NCMV) en de Union des Classes Moyennes. De landbouwsector wordt vertegenwoordigd door de Boerenbond, die mede optreedt namens de Alliance agricole belge en de Fédération nationale des unions professionnelles agricoles.

De Nationale Arbeidsraad speelt een vrij beperkte rol op het vlak van de loonvorming. De Nationale Arbeidsraad legt het Gewaarborgd Gemiddelde Minimum Maandinkomen (GGMMI) vast, de minimale bruto-inkomsten waarop een werknemer in een gemiddelde maand recht heeft (zie hoofdstuk 3). Verder sloot de Nationale Arbeidsraad overeenkomsten met betrek-

king tot het gewaarbord maandloon voor arbeiders en voor bepaalde bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid. Ook over de tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers werd een akkoord gesloten. Verder werd ook het principe dat mannen en vrouwen een “gelijk loon voor gelijk werk” dienen te ontvangen in een CAO geformaliseerd. De bepalingen in verband met de overgang van Belgische Frank naar Euro werden ten slotte ook in een CAO vastgelegd.

## B De paritaire comités

De loonvorming wordt in belangrijke mate gedomineerd door de paritaire comités en subcomités. In België zijn ongeveer 100 paritaire comités op dit vlak actief, sommige met een erg brede omschrijving, andere met een eerder beperkt bevoegdheidsgebied. Volgens een in het begin van de jaren '70 ingevoerd systeem krijgen ze een bepaald nummer : de paritaire comités die alleen voor arbeiders bevoegd zijn krijgen een nummer vanaf 100, deze die alleen bevoegd zijn voor bedienden krijgen een nummer vanaf 200. De paritaire comités die zowel voor arbeiders als bedienden bevoegd zijn, worden vanaf 300 genummerd. Vrijwel alle recent opgerichte paritaire comités zijn in deze laatste groep terug te vinden. Daarmee wordt erkend dat het belang van de opdeling tussen arbeiders en bedienden afneemt. Nochtans blijft de meerderheid van werknemers onder een niet-gemengd paritair comité vallen; in het arbeidsrecht blijft het onderscheid tussen arbeiders en bedienden nog steeds belangrijk.

Om uit te maken welk paritair comité bevoegd is voor een bepaalde werknemer, is de hoofdactiviteit die door de onderneming wordt uitgeoefend bepalend. Hiervoor wordt uitgegaan van de werkelijke activiteit die wordt uitgeoefend. Een werkgever kan op die manier slechts onder één paritair comité, ressorteren. De werknemers die worden tewerkgesteld door een werkgever die tot de bedrijfstak behoort waarvoor het paritair comité is opgericht, vallen daardoor automatisch onder de bevoegdheid van het paritair comité, ongeacht het concrete beroep dat ze uitoefenen.

Eventueel kunnen ook paritaire subcomités worden opgericht, die dan bevoegd zijn voor een deelsector of een geografisch afgebakend bevoegdheidsgebied hebben. Er zijn ongeveer 65 van dergelijke subcomités actief. Het feit dat er subcomités bestaan duidt er meestal op dat de nadruk op dit niveau ligt, eerder dan op het niveau van het paritair comité. In de meeste gevallen is het inderdaad niet zo dat werkelijk op twee niveaus wordt onderhandeld.

Het instellen en het omschrijven van de bevoegdheid van de paritaire comités of paritaire subcomités gebeurt bij koninklijk besluit, eventueel op vraag van een representatieve vakorganisatie. De minister van Werkgelegenheid bepaalt daarbij welke organisaties zullen vertegenwoordigd zijn, en in welke verhoudingen. Daarbij wordt in de praktijk rekening gehouden met de uit-

**Tabel 1.1: Resultaten van de sociale verkiezingen van 1995  
(in percentage van de uitgebrachte stemmen)**

Organisatie	Ondernemingsraden	Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (nu Comité voor preventie en bescherming op het werk)
ABVV	37,54	37,67
ACV	51,68	53,28
ACLVB	8,27	9,05
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel	1,49	---
Onafhankelijke lijsten	1,02	---

Bron : MTA

slagen van de “sociale verkiezingen” die in de ondernemingen worden gehouden om de afvaardiging van de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor de preventie en de bescherming op het werk vast te leggen. Deze sociale verkiezingen leverden in 1995 de resultaten op die in tabel 1.1 kunnen worden teruggevonden.

De voorzitter en ondervoorzitter van een paritair comité of paritair subcomité worden bij koninklijk besluit aangesteld. Zij worden gekozen uit het op dit ogenblik 28 leden tellende korps van de sociale bemiddelaars en werken onder het gezag van de minister van Werkgelegenheid, die daarnaast ook de secretaris van het comité aanduidt.

De paritaire (sub)comités hebben verschillende functies. In de eerste plaats is het uiteraard de bedoeling om CAO's voor de sector tot stand te brengen. Daarnaast is het de bedoeling om geschillen tussen werknemers en werkgevers in de sector te voorkomen en desgevallend bij te leggen. Hiervoor kan het comité een verzoeningsbureau oprichten, waarbij dreigende geschillen aanhangig kunnen worden gemaakt. Tenslotte hebben de paritaire comités en paritaire subcomités ook een adviserende taak naar parlement en regering, Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven toe.

Verder kunnen door de paritaire comités zogenaamde fondsen voor bestaanszekerheid worden opgericht. Deze hebben tot doel om bepaalde aanvullende sociale voordelen (bijv. aanvullingen van de werkloosheidsvergoedingen, de dertiende maand...) toe te kennen aan de werknemers in de sector, op basis van werkgeversbijdragen. Daarnaast kunnen deze ook logistieke steun verlenen, bijvoorbeeld door het organiseren van opleidingen of door het op zich nemen van bepaalde administratieve formaliteiten. Momenteel zijn zowat 115 dergelijke fondsen actief.

Omwille van de historisch gegroeide indeling in bevoegdheidsferen, weerspiegelt de verdeling van ondernemingen over de paritaire comités niet altijd de economische realiteit. Naast het verschil in omvang (van minder dan 100 werknemers in het paritair subcomité voor de handschoennijverheid tot ongeveer 260.000 in het aanvullend paritair comité voor de bedienden) valt ook de sterke gerichtheid op de traditioneel industriële sectoren daarbij op. Ook de evolutie van productietechnieken en de gefederaliseerde staatsstructuur worden niet in de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités weerspiegeld.

Hoewel een algemeen verbindend verklaarde CAO voor de gehele sector geldt, kan de CAO zelf haar werkingsfeer specificeren. Zo kunnen bepaalde overeenkomsten alleen van toepassing zijn op ondernemingen van meer dan 50 werknemers, of minder dan 10, ... Soms worden bepaalde ondernemingen expliciet vrijgesteld van het opvolgen van de CAO-bepalingen.

Wat de loonvorming betreft, kunnen drie afzonderlijke aspecten worden onderscheiden : het paritair comité legt een functieclassificatie vast en koppelt daaraan loonbarema's, er wordt een indexeringsmechanisme vastgelegd en er wordt over verhogingen van lonen of premies onderhandeld.

### **B.a Functieclassificatie en loonbarema's**

De basis van het loonvormingsstelsel in de paritaire comités wordt gevormd door de functieclassificatie, waarin wordt vastgelegd tot welke categorie, klasse, ... een werknemer behoort, op basis van de kwalificatie (opleiding, ervaring, ...) of op basis van de uitgeoefende taak binnen het bedrijf. Deze functieclassificatie wordt bij de onderhandelingen vastgelegd. Ze kan worden gewijzigd, maar de meeste paritaire comités zijn geneigd de classificatie gedurende een lange periode te behouden. Aan de functieclassificatie wordt vervolgens een loonbarema gekoppeld, waarbij voor elk van de vastgelegde cate-

**Tabel 1.2: Barema-uurlonen voor volwassenen in paritair subcomité 106.1: Paritair subcomité voor de cementfabrieken (arbeiders) (in BEF op 1/6/1998)**

Categorie	19 jaar (100 %)
2e categorie	429.00
3e categorie	435.25
4e categorie	442.35
5e categorie	453.30
6e categorie	464.15
7e categorie	484.15
Categorie A	443.90
Categorie B	464.15
Categorie C	476.70
Categorie D	489.35
Categorie E	509.45
Categorie F	521.20
Categorie G	533.05
Categorie H	544.85

Bron: MTA

**Tabel 1.3: Functieomschrijving in paritair subcomité 106.1: Paritair subcomité voor de cementfabrieken (arbeiders)**

Omschrijving Categorie 4

Conducteur veegmachine
Refectorist-gebreveteerde hulpverlener
Toezichter krijtbreker
Kipper
Laden los cement
Opzakker/lader zakken
Opzichter uittrekken en toevoer cement
Bediener van de lift-truck, payloader
Hulp-brander
Opzichter tweede niveau
Pompist pap (bv. toevoer pap)
Dispatcher
Lader-wagen op paletten
Clarkist
Toezichter fardelisiatielij
Opzichter klinkertransport
Kaaiman

Bron: MTA

**Tabel 1.4: Loonbarema maandlonen in paritair comité 220: Paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid (in BEF op 1/6/1998)**

Leeftijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
18 jaar	44.772	46.031				
19 jaar	45.458	46.831				
20 jaar	46.145	47.633				
21 jaar	46.831	48.433	50.036	51.867		
22 jaar	47.518	49.233	50.950	52.897		
23 jaar	48.205	50.036	51.867	53.928		
24 jaar	48.892	50.837	52.783	54.957		
25 jaar	49.579	51.639	53.698	55.987	59.192	61.482
26 jaar	50.265	52.440	54.614	57.017	60.336	62.740
27 jaar	50.950	53.240	55.530	58.047	61.482	63.998
28 jaar	51.639	54.042	56.446	59.078	62.625	65.257
29 jaar	52.324	54.842	57.361	60.107	63.770	66.517
30 jaar	53.011	55.645	58.277	61.137	64.915	67.777
31 jaar	53.470	56.216	58.962	61.940	65.830	68.806
32 jaar	53.928	56.789	59.650	62.740	66.746	69.835
33 jaar	54.384	57.361	60.336	63.541	67.662	70.866
34 jaar	54.842	57.933	61.023	64.342	68.578	71.896
35 jaar	55.299	58.506	61.710	65.143	69.494	72.927
36 jaar	55.758	59.078	62.395	65.945	70.408	73.956
37 jaar	56.216	59.650	63.083	66.746	71.322	74.985
38 jaar	56.673	60.222	63.770	67.546	72.239	75.825
39 jaar	57.131	60.795	64.457	68.347	73.154	77.046
40 jaar	57.590	61.366	65.143	69.148	74.070	78.077
41 jaar	57.819	61.713	65.602	69.721	74.871	78.993
42 jaar	58.047	62.054	66.058	70.293	75.673	79.907
43 jaar	58.277	62.395	66.517	70.866	76.473	80.823
44 jaar	58.506	62.740	66.973	61.035	77.276	81.739
45 jaar	58.734	63.083	67.432	72.010	78.077	82.655
46 jaar	58.962	63.428	67.890	72.582	78.878	83.571
47 jaar	59.192	63.770	68.347	73.154	79.679	84.486

Bron: MTA

gorieën een minimumloon wordt vastgelegd. De exacte definitie van de functies is dus van belang, aangezien zij het loon van de betrokkenen bepalen. Eventuele aanpassingen in de functieclassificatie hebben daardoor ook een rechtstreekse impact op de loonvorming.

Binnen de paritaire comités voor de arbeiders worden de loonbarema's meestal alleen gedefinieerd in functie van de werknemerscategorie. Variaties in functie van leeftijd of anciënniteit komen niet vaak voor, al worden er naast een loon voor volwassen werknemers ook verschillende jongerenlonen vastgelegd. Tabel 1.2 geeft het voorbeeld van het paritair comité dat bevoegd is voor de arbeiders in de cementfabrieken.

Bij wijze van voorbeeld wordt in tabel 1.3 ook de omschrijving van de vierde categorie binnen ditzelfde paritair comité opgenomen.

Een meer naar opleiding gerichte omschrijving vinden we bijvoorbeeld voor categorie 3 in de functieclassificatie van het paritair subcomité 113.3 (Paritair Subcomité voor de vuurvaste producten).

Categorie 3 :

- de functies welke een opleiding van minder dan drie maanden en een zwaar lichamelijk werk vergen of
- de functies welke een opleiding van drie tot zes maanden en een normaal lichamelijk werk vergen of
- de functies welke een opleiding van meer dan zes maanden en een licht lichamelijk werk vergen.

Bij de bedienden varieert het baremaloon doorgaans niet alleen volgens de categorie; ook de leeftijd (of de anciënniteit) speelt een rol. Een dergelijke structuur ziet er typisch uit zoals het voorbeeld dat in tabel 1.4 wordt gegeven.

### **B.b Indexeringsmechanisme**

Naast de functieclassificaties en de daaraan gekoppelde loonbarema's leggen de paritaire comités ook een indexeringsmechanisme vast. Daarin wordt bepaald hoe de lonen worden gekoppeld aan het viermaandelijke gemiddelde van de "gezondheidsindex" (de index van de consumptieprijzen, waaruit bepaalde producten werden weggelaten). Daarvoor bestaan zeer uiteenlopende systemen. Eén van de meest gangbare is de aanpassing met een vast percentage: wanneer de gezondheidsindex een bepaalde spilindex overschrijdt, worden de lonen verhoudingsgewijs aangepast. Daarnaast komt ook de aanpassing op een bepaalde datum voor: het loon wordt elke maand, tweemaandelijks, elk kwartaal of elke vier maanden aangepast, evenredig met de evolutie van de gezondheidsindex. Ook systemen die elementen van beide voorgaande mogelijkheden combineren, bestaan. Opmerkelijk is verder dat in een (beperkt) aantal paritaire comités de voorkeur wordt gegeven aan een indexering in absolute bedragen in plaats van in percentages.

De impact van de indexering verschilt : in sommige paritaire comités worden alleen de minimumlonen geïndexeerd, in de andere moeten ook de werkelijke lonen worden aangepast. Ook wat de diverse premies betreft, zijn er verschillende mogelijkheden : ze kunnen wel, niet of gedeeltelijk worden geïndexeerd.

Zoals de functieclassificaties zijn ook de indexeringsmechanismen vrij stabiel; aanpassingen worden zelden aangebracht. Wel wordt soms besloten een indexaanpassing niet toe te passen, vooral wanneer het gaat om een loondaling (ten gevolge van een daling van de gezondheidsindex).

### **B.c Conventionele loonsverhogingen**

De eigenlijke periodieke loononderhandelingen ten slotte spitsen zich meestal toe op het verhogen van bepaalde loonbarema's. Opnieuw kan hier zowel een percentage als een absoluut bedrag bij de geldende lonen bijgevoegd worden. Veelal wordt aan de verschillende categorieën werknemers dezelfde loonsverhoging toegekend, maar ook een verschillende behandeling komt voor. Daarnaast kunnen ook de premies worden verhoogd. Indien men een eenmalige loonsverhoging wenst toe te kennen, die de onderhandelaars voor de toekomst niet bindt, wordt veelal beroep gedaan op een forfaitaire premie.

## **C Het sociaal overleg op ondernemingsniveau**

---

Het ondernemingsniveau speelt bij de loononderhandelingen een aanvullende rol. In een aantal sectoren echter wordt niet of nauwelijks onderhandeld binnen de paritaire comités, veelal in sectoren waarbinnen slechts een beperkt aantal grote ondernemingen actief zijn. Daar overweegt de loononderhandeling binnen de onderneming.

De paritaire organen op ondernemingsvlak zijn de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze worden samengesteld uit verkozen vertegenwoordigers van de werknemers en door de werkgever aangeduide afgevaardigden. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad over de gang van zaken in het bedrijf in te lichten. Daarnaast is de raad verantwoordelijk voor het arbeidsreglement en voor een aantal aanvul-



lende taken. Verder kan in de onderneming, op vraag van een representatieve vakbond, een vakbondsafvaardiging worden erkend.

Over de lonen zal desgevallend door de werkgever met één of meer representatieve vakbonden onderhandeld worden (bijvoorbeeld via de vakbondsafvaardiging). Alleen de door de vakbond aangeduide vertegenwoordigers (veelal sectorale vrijgestelden) zullen de overeenkomst kunnen ondertekenen.

### Instellingen, onderhandelingen en de loonvorming

Over de invloed van het bestaan van instituties op de arbeidsmarkt zoals vakbonden en paritaire onderhandelingsorganen op de loonvorming is het vanzelfsprekend moeilijk om eenduidige uitspraken te doen. Enkele elementen verdienen nochtans onder de aandacht te worden gebracht.

Zo levert de “insider-outsider” theorie een aanzet : volgens deze theorie hebben de vakbonden als doelstelling om de situatie van hun leden (de “insiders”, zij die werk hebben of tijdelijk werkloos zijn) te optimaliseren, zowel door hun loon zo hoog mogelijk te maken als door hun werkgelegenheid te waarborgen. Om dat hoger loonniveau te bereiken moeten ze ervoor zorgen dat de “outsiders” er niet in slagen effectief te concurreren met de “insiders”, door voor een lager loon te willen werken. Daarom zullen vakbonden ijveren voor bepaalde toetredingsdrempels (minimumloon, ...) en voor ontslagbeperkingen, die het de werkgevers moeilijk maken om enerzijds “insiders” af te danken en ze anderzijds door “outsiders” te vervangen. Zo segmenteren ze de arbeidsmarkt, ook al omdat de “outsiders” door hun werkloosheid (of tewerkstelling in minder gunstige omstandigheden) eerder ontmoedigd zullen raken en zich uit de arbeidsmarkt terugtrekken.

Ook de vraag naar het optimale onderhandelingsniveau krijgt in de economische literatuur een aanzet van antwoord, hoewel eenduidige conclusies niet beschikbaar zijn (3). Daarbij worden zowel de centralisatie van het systeem, als de coördinatie binnen het systeem beschouwd. De centralisatie is uiteraard het grootst in landen waar het interprofessionele onderhandelingsniveau overweegt, het kleinst in landen waar voor elke onderneming afzonderlijk wordt onderhandeld. De mate van coördinatie kan dit beeld echter doorkruisen : in een centraal systeem kunnen zeer verschillende werkgevers- en werknemersorganisaties onderhandelen die zich onderling niet op elkaar afstemmen of onderhandelingen op ondernemingsniveau kunnen worden gedomineerd door een zeer centraal geleide vakbond.

Een centrale of zeer gecoördineerde onderhandeling vermijdt dat de loononderhandelingen in de ene sector de consumptieprijzen voor de werknemers in een andere sector doen stijgen, zodat ook daar hogere looneisen worden gesteld, wat tot een spiraal van loonsverhogingen kan leiden (en dus een hoog inflatierisico meebrengt). Daarnaast biedt een meer centraal standpunt wellicht meer kansen om rekening te houden met de “outsiders” op de arbeidsmarkt.

Een zeer sterk op de ondernemingen gericht en zwak gecoördineerd onderhandelingsstelsel heeft dan weer als voordeel dat zeer sterk rekening zal worden gehouden met de concurrentiële context waarin de onderneming zich bevindt.

Op basis hiervan zou men kunnen oordelen dat van een intermediair systeem, waarbij de onderhandelingen op sectoraal niveau worden gevoerd (eventueel versterkt door een sterke coördinatie binnen de sector en een eerder zwakke coördinatie tussen de sectoren), minder goede resultaten kunnen worden verwacht op het vlak van werkgelegenheidscreatie en inflatiebestrijding.

(3) *L'étude de l'OCDE sur l'emploi, données et explications, Partie II, Possibilités d'adaptation des marchés du travail, Parijs, OESO, 1994, 327 p.*

## 1.2 De loonvorming in de overheidssector (4)

Hoewel deze brochure in beginsel enkel de privé-sector behandelt, kan vanzelfsprekend niet worden voorbijgegaan aan de meer dan 850.000 werknemers die in België binnen de brede “overheidssector” werken – in de federale ministeries of de ministeries van de deelstaten, de parastatalen of pararegionalen, de plaatselijke besturen, de openbare instellingen, het onderwijs... Naast de statutaire ambtenaren vindt men er een aantal werknemers die tot de privé-sector worden gerekend en onder het daarvoor geldende statuut vallen (5). Nochtans wordt voor deze groep de loonvorming bepaald door een administratieve regeling. Daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat ook de verschillende overheden hierover vanzelfsprekend met de ambtenarenbonden zullen onderhandelen, maar hierbij komen geen CAO's tot stand die zoals in de privé-sector de lonen zullen bepalen. Maar loonsverhogingen of veranderingen aan het statuut, ten gevolge van onderhandelingen tussen de overheid en de vakbonden, zijn vanzelfsprekend niet uitgesloten.

Elke overheid binnen de Belgische federatie is in ruime mate autonoom op het vlak van salarisbeleid. De achterliggende basisfilosofie verschilt echter weinig, zodat de loonvorming voor het federale ambtenarenkader model kan staan voor deze binnen de andere overheden en instellingen. Het geldelijk statuut van de federale ambtenaren wordt geregeld door het koninklijk besluit van 29 juni 1973. De federale ambtenaren worden ingedeeld in 5 niveaus, gaande van 1 over 2+ en 2 tot 3 en 4. De aard van de functie bepaalt tot welk niveau deze behoort. Aangezien de niveaus in beginsel slechts toegankelijk zijn voor wie in het bezit is van een bepaald diploma (of nadat men vanuit een lager niveau opklimt, via een voldoende anciënniteit, een examen, ...), kan ook worden gesteld dat de genoten opleiding bepaalt in welk niveau men terecht komt. Daarbij leidt bijvoorbeeld een universitaire opleiding tot niveau 1, een opleiding in het lager secundair onderwijs tot niveau 3.

Binnen het niveau bepaalt de graad en in een aantal gevallen de laatste evaluatie(s) tot welke weddeschaal men behoort. Binnen de weddeschaal speelt dan vervolgens de anciënniteit. Wie binnen niveau 4 door de federale overheid wordt aangeworven, in de graad van beampte, valt in de weddeschaal 42A en ontvangt maandelijks 49.062 BEF (1.216,22 €). Binnen niveau 4 kan deze persoon maximaal weddeschaal 42E bereiken en daarbinnen 65.722 BEF (1.629,21 €) ontvangen. Wie door de federale overheid als boekhouder op niveau 2+ wordt aangeworven, zal in weddeschaal 26E vallen en 61.561 BEF (1.526,06 €) ontvangen; indien de ganse loopbaan in hetzelfde niveau wordt doorlopen kan de betrokkene uiteindelijk maandelijks 114.154 BEF (2.829,80 €) verdienen. Hierbij gaat het uiteraard om brutolonen.

Daarnaast worden aan ambtenaren ook verschillende premies of toelagen toegekend, veelal afhankelijk van de persoonlijke of professionele toestand van de betrokkene.

## 1.3 De brutolonen

### 1.3.1 De conventionele lonen

Zoals reeds werd uiteengezet wordt de loonvorming in de paritaire comités beheerst door de vastlegging van de loonbarema's, de vastlegging van een indexeringsmechanisme en de toekenning van loonsverhogingen. Deze laatste kunnen de vorm aannemen van procentuele of absolute loonsverhogingen (dat zijn verhogingen met een welbepaald bedrag, onafhankelijk van het loon-

- (4) Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid oefent zijn bevoegdheden hoofdzakelijk uit in het domein van de arbeidsbetrekkingen van de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De statutairen van de overheidssector vallen onder de bevoegdheid van de ministeries belast met ambtenarenzaken op federaal, gewest- of gemeenschapsniveau.
- (5) Dat geldt ondermeer voor de “contractuele” ambtenaren, dezen die door de overheid met een gewoon arbeidscontract zijn aangeworven.

niveau), of van een eenmalige premie; het komt ook voor dat een eenmalige premie bij een volgende onderhandeling in het loon wordt geïntegreerd.

Die evolutie van de loonbarema's wordt gevolgd door middel van de index van de conventionele lonen. Deze index wordt voor arbeiders en bedienden afzonderlijk opgesteld; op de arbeidsmarkt heeft dit verschil in statuut immers nog steeds belangrijke gevolgen, al blijkt het onderscheid in de praktijk van langsom minder gemakkelijk te maken. De index voor de arbeiders volgt de evolutie van de bij CAO vastgelegde minimum-uurlonen, terwijl voor de bedienden de maandlonen worden opgevolgd. Telkens wordt de evolutie van een gemiddeld baremaloon voor het betrokken paritair comité opgevolgd; wanneer de evolutie voor verschillende categorieën werknemers binnen het paritair comité uiteenloopt, wordt daarmee rekening gehouden.

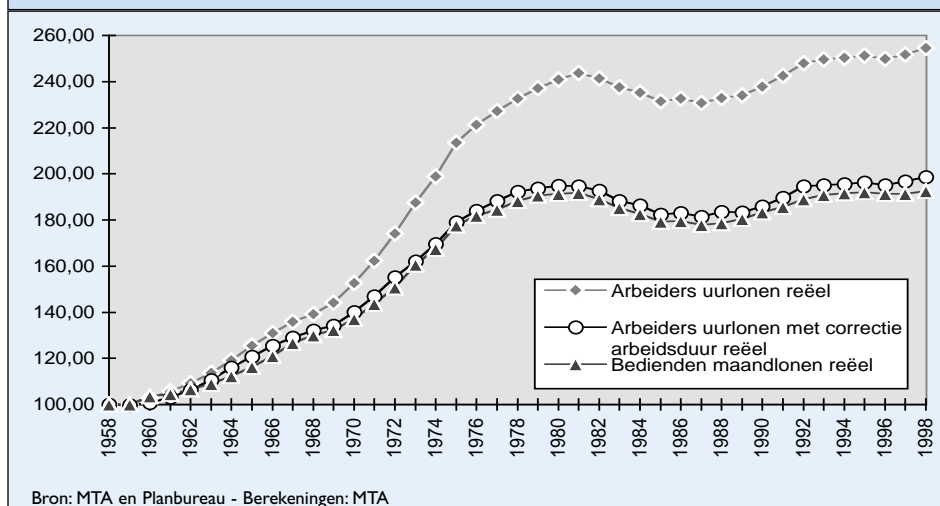
De verschillende paritaire comités worden vervolgens gewogen volgens het aantal werknemers waarvoor ze bevoegd zijn. Op die manier worden indices per sector bekomen. De band tussen de indeling in paritaire comités, die eerder historisch is gegroeid, en de wetenschappelijke indeling in sectoren volgens de NACEBEL-nomenclatuur, wordt gelegd door de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité te relateren aan de omschrijving van de NACEBEL-sectoren. De weging van de verschillende paritaire comités wordt telkens voor 10 jaar vastgelegd. De huidige index heeft 1997 als basis. Op basis van de indices per sector wordt vervolgens op dezelfde manier een algemene index samengesteld.

Bij het opmaken van de index van de conventionele lonen worden de verschillende factoren die het loonniveau beïnvloeden onderscheiden: de loonaanpassingen tengevolge van het indexeringsmechanisme, de "conventionele verhogingen" of de in de CAO afgesproken loonsverhogingen en –voor de arbeiders– de loonsverhogingen die het gevolg zijn van de vermindering van de arbeidsduur. Het uurloon voor de arbeiders wordt immers proportioneel verhoogd, wanneer een arbeidsduurvermindering wordt ingevoerd. Op die manier wordt het gemiddelde maand- en jaarloon behouden.

Tabel 1.5 geeft de evolutie van de algemene indices voor arbeiders en bedienden weer, vanaf het opstarten van de reeks in 1958. De nominale evolutie is de evolutie van de index zoals deze driemaandelijks door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt bekendgemaakt. De reële evolutie corrigeert deze aan de hand van de index van de consumptieprijzen.

Uit de tabel blijkt dat tussen 1958 en 1998 de conventionele bediendenlonen in reële termen bijna verdubbelden, terwijl deze voor de arbeiders nog eens

**Grafiek 1.1: Reële evolutie van het indexcijfer van de conventionele lonen**



**Tabel 1.5: Evolutie van het indexcijfer van de conventionele lonen**

Jaar	Index consumptie-prijzen	Arbeiders uurlonen		Bedienden maandlonen	
		nominaal	reëel	nominaal	reëel
1958	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1959	101,23	101,34	100,11	101,30	100,07
1960	101,53	104,34	102,77	105,07	103,49
1961	102,54	108,36	105,68	107,14	104,49
1962	103,98	113,66	109,31	110,85	106,61
1963	106,21	120,71	113,65	115,69	108,93
1964	110,65	131,77	119,09	124,13	112,18
1965	115,14	144,39	125,40	133,83	116,23
1966	119,95	157,16	131,02	145,26	121,10
1967	123,44	167,85	135,98	156,48	126,77
1968	126,78	176,46	139,19	164,66	129,88
1969	131,54	189,59	144,13	173,96	132,25
1970	136,67	208,46	152,53	187,31	137,05
1971	142,61	231,49	162,32	204,79	143,60
1972	150,38	261,80	174,09	226,63	150,70
1973	160,84	301,65	187,55	258,22	160,54
1974	181,23	360,57	198,96	303,57	167,51
1975	204,38	436,27	213,46	363,04	177,63
1976	223,10	493,46	221,18	405,97	181,97
1977	238,95	543,16	227,31	440,55	184,37
1978	249,64	580,96	232,72	469,79	188,19
1979	260,79	618,06	237,00	497,19	190,65
1980	278,12	669,74	240,81	532,15	191,34
1981	299,33	729,33	243,65	573,90	191,73
1982	325,46	785,79	241,44	614,74	188,88
1983	350,41	832,10	237,46	649,33	185,31
1984	372,63	876,59	235,24	680,04	182,50
1985	390,78	904,57	231,48	700,61	179,29
1986	395,86	920,80	232,61	710,84	179,57
1987	402,00	927,24	230,66	714,63	177,77
1988	406,66	946,82	232,83	726,70	178,70
1989	419,30	981,14	233,99	756,24	180,36
1990	433,77	1031,89	237,89	795,46	183,38
1991	447,68	1085,66	242,51	831,10	185,65
1992	458,59	1136,95	247,92	866,92	189,04
1993	471,21	1176,64	249,71	899,22	190,83
1994	482,40	1208,13	250,44	923,72	191,48
1995	489,48	1229,94	251,27	939,57	191,95
1996	499,57	1248,69	249,95	955,45	191,25
1997	507,23	1277,12	251,78	969,99	191,23
1998	512,56	1304,32	254,47	986,77	192,52

Bron en berekeningen : MTA

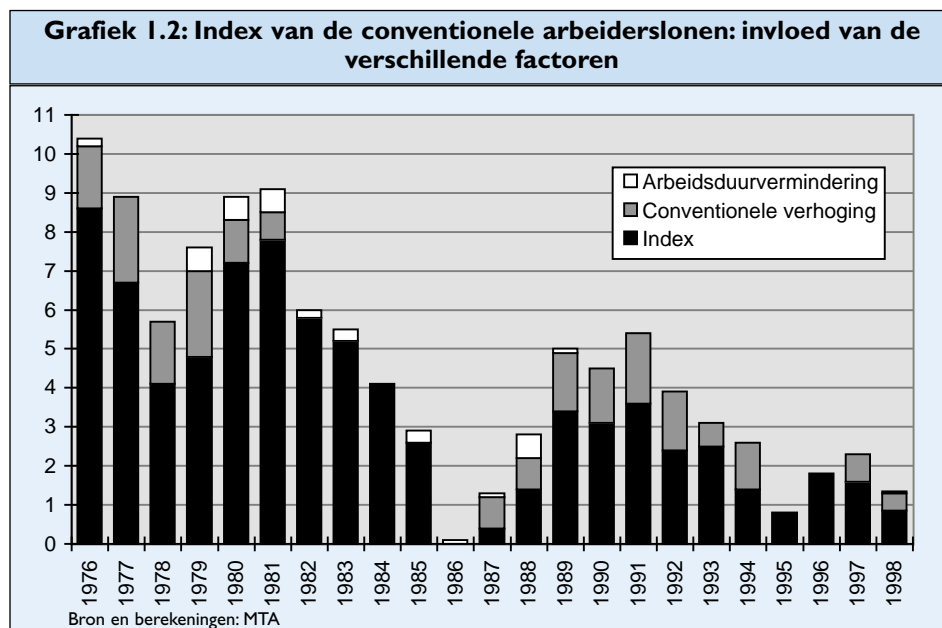
**Tabel 1.6: Index van de conventionele arbeiderslonen (gecorrigeerde reeks)**

Jaar	nominaal	reëel
1958	100,00	100,00
1959	101,02	99,79
1960	102,21	100,67
1961	105,60	102,99
1962	110,72	106,48
1963	117,47	110,61
1964	128,48	116,11
1965	139,14	120,85
1966	150,66	125,60
1967	159,23	129,00
1968	167,40	132,04
1969	176,58	134,24
1970	191,60	140,19
1971	209,72	147,06
1972	233,37	155,19
1973	260,67	162,07
1974	307,33	169,58
1975	365,90	179,03
1976	410,51	184,00
1977	449,63	188,17
1978	480,13	192,33
1979	505,17	193,71
1980	542,24	194,97
1981	582,87	194,72
1982	627,28	192,74
1983	659,71	188,27
1984	694,58	186,40
1985	712,64	182,36
1986	725,01	183,15
1987	729,24	181,40
1988	745,93	183,43
1989	768,95	183,39
1990	806,85	186,01
1991	848,90	189,62
1992	892,10	194,53
1993	918,97	195,02
1994	943,01	195,48
1995	960,59	196,25
1996	975,24	195,22
1997	997,44	196,65
1998	1.018,07	198,63

Bron : MTA, Planbureau  
Berekeningen : MTA

meer dan 50% sterker stegen. In grafiek 1.1 wordt naast de gewone reeks met de reële conventionele arbeiderslonen zoals ze uit tabel 1.5 naar voor komt, ook een reeks opgenomen waarbij deze index gecorrigeerd is aan de hand van de reeks van de conventionele arbeidsduur zoals deze door het Planbureau wordt opgemaakt. Op die manier wordt de invloed van de arbeidsduurvermindering op de index van de conventionele arbeiderslonen uitgeschakeld, zodat we tot een soort maandloon komen. De reeks wordt in tabel 1.6 her-nomen.

Uit de grafiek blijkt dat met deze correctie de evolutie van de index voor zowel arbeiders als bedienden zeer gelijklopend is. In deze algemene evolu-tie kunnen we vier fasen onderscheiden : een continue loonstijging in de jaren 1960 en 1970 wordt begin 1980 gevolgd door een daling van de reële bare-malonen tot in 1985-1986. Daarop volgt opnieuw een stijging, waarbij het peil dat op het einde van de jaren 1970 werd bereikt in het begin van de jaren



1990 opnieuw wordt gehaald. De evolutie in de jaren 1990 wordt gekenmerkt door het behoud van de koopkracht van de baremalonen.

De grafiek wijst er ook op dat de invloed van de arbeidsduurvermindering op de vorming van de conventionele arbeiderslonen sinds 1981 vrij gering is. Dat kunnen we ook vaststellen in grafiek 1.2, die de stijging van de index van de conventionele arbeiderslonen opsplijst in de verschillende factoren.

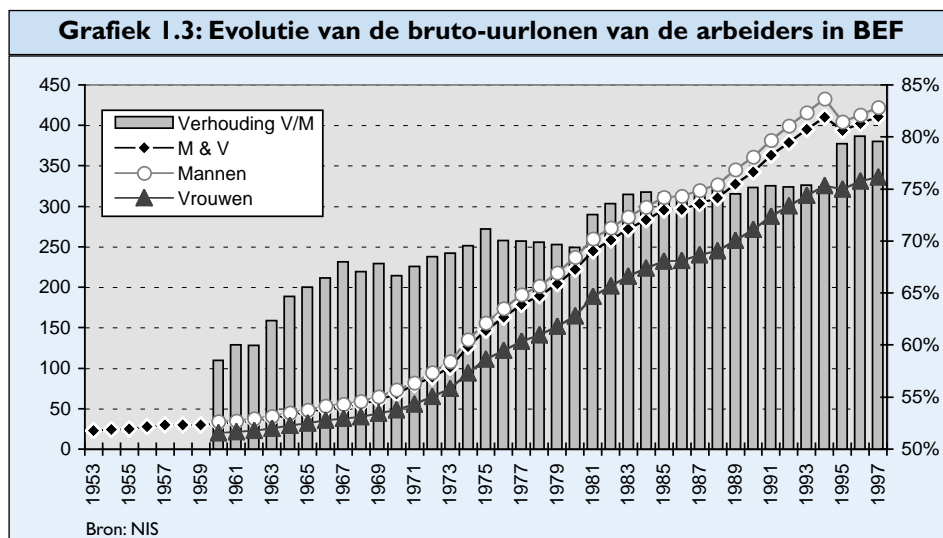
Grafiek 1.2 biedt ook een goede kijk op het sinds de beginjaren 1980 gevoerde loonbeleid. Reële loonblokkeringen, gevolgd door indexesprongen in de periode 1982-1988, opnieuw een reële loonblokkering in 1995 en 1996 en de toepassing van de wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen in 1997 en 1998.

### 1.3.2 De gemiddelde brutolonen

De evolutie van de loonshalen zoals weergegeven in de index van de conventionele lonen verklaart niet de gehele evolutie van de lonen. De gemiddelde brutolonen, de lonen zoals ze in de individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd, worden immers ook beïnvloed door de "wage drift": de veranderingen in de samenstelling van de actieve bevolking die tot een stijging van de gemiddelde lonen leiden. De verlengde duur van de carrière van vrouwen op de arbeidsmarkt maakt dat hun gemiddelde leeftijd stijgt, dat ze een grotere anciënniteit kunnen opbouwen en veelal hogere posities in de ondernemingen kunnen bekleden. In het licht van de structuur van de loonbarema's –zeker deze voor de bedienden– verklaart dit een sterkere loonstijging. De toegenomen scholing van de beroepsbevolking veroorzaakt eveneens wage drift, en ook de verschuiving van de werkgelegenheid van de industrie naar de diensten is medebepalend.

Verder kunnen ook marktfactoren –vraag naar en aanbod van bepaalde types arbeid– het brutoloon beïnvloeden. Ook de loonvorming binnen de onderneming, al dan niet via bedrijfsspecifieke CAO's, speelt een belangrijke rol.

Omtrent het brutoloon is informatie uit verschillende bronnen beschikbaar. Daarbij gaat het vooreerst om de zesmaandelijke enquête die door het NIS wordt uitgevoerd. Deze enquête wordt vanaf 1999 vervangen door een jaarlijkse Enquête naar de structuur van de lonen, zoals deze ook in 1995 gebeur-



de. Daarbij worden veel meer variabelen, zowel voor de werknemers als voor de werkgever, opgevraagd. De resultaten van de enquête 1995 worden in hoofdstuk 2 voorgesteld.

De NIS-enquête, die zich richt tot de ondernemingen, wordt voor wat betreft de arbeiders enkel in de industrie uitgevoerd. Inzake de bedienden worden ook enkele dienstensectoren betrokken. Voor de arbeiders wordt naar een uurloon gevraagd, voor de bedienden wordt een maandloon opgevraagd.

Grafiek 1.3 behandelt de evolutie van de bruto-uurlonen van de arbeiders vanaf 1953, het eerste jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Op de grafiek wordt naast de loonevolutie van mannen, vrouwen en de totale loonevolutie ook de verhouding tussen de vrouwen- en de mannenlonen weergegeven. Aangezien methodologie en basis van de index in 1995 grondig werden aangepast, zijn de gegevens vanaf dat jaar niet meer helemaal vergelijkbaar met de gegevens uit de voorgaande jaren. Uit de grafiek kan worden afgeleid dat de gemiddelde vrouwelijke arbeider in 1953 minder dan 60% verdiende van wat haar mannelijke collega ontving, terwijl dit nu tegen 80% aanloopt. Een volledige gelijkheid wordt niet bereikt. Nochtans werd in 1975 door de Nationale Arbeidsraad een CAO afgesloten die “gelijk loon voor gelijk werk” vooropstelt. In 1978 werd hetzelfde principe bij wet bevestigd. De stijging van de vrouw/man-verhouding wordt wellicht verklaard door de toegenomen anciënniteit die de vrouwelijke arbeiders op de arbeidsmarkt verwerven, en de daarmee samenhangende mogelijkheid om tot beter betaalde functies op te klimmen. Het overblijvende verschil houdt ondermeer verband met het lagere percentage nacht- en ploegarbeiders.

De lagere lonen voor vrouwen vormen een typisch voorbeeld van een zekere “discriminatie op de arbeidsmarkt”. Die uit zich op drie manieren : een ongelijke betaling voor hetzelfde werk, een ongelijke toegang tot bepaalde functies (verticale segregatie) of door lagere gemiddelde lonen in typisch “vrouwelijke” sectoren (horizontale segregatie). Nochtans moet er ook rekening mee worden gehouden dat naast factoren langs vraagzijde (al dan niet bewuste discriminatie langs werkgeverszijde) ook aanbodfactoren een rol spelen. Wanneer vrouwen zich eerder aanbieden in sectoren met een lager loon (maar met misschien aantrekkelijke andere arbeidsvoorwaarden), kan achteraf moeilijk uitgemaakt worden hoe groot de “discriminatie” werkelijk is.

Tabel 1.7 herneemt de gegevens uit de grafiek 1.3.

Grafiek 1.4 geeft dezelfde informatie weer omtrent de bruto-maandlonen van de bedienden in de industrie. Hier worden gegevens vanaf 1972 opgenomen;

**Tabel 1.7: Evolutie van de bruto-uurlonen voor de arbeiders  
(oktober van het betrokken jaar)**

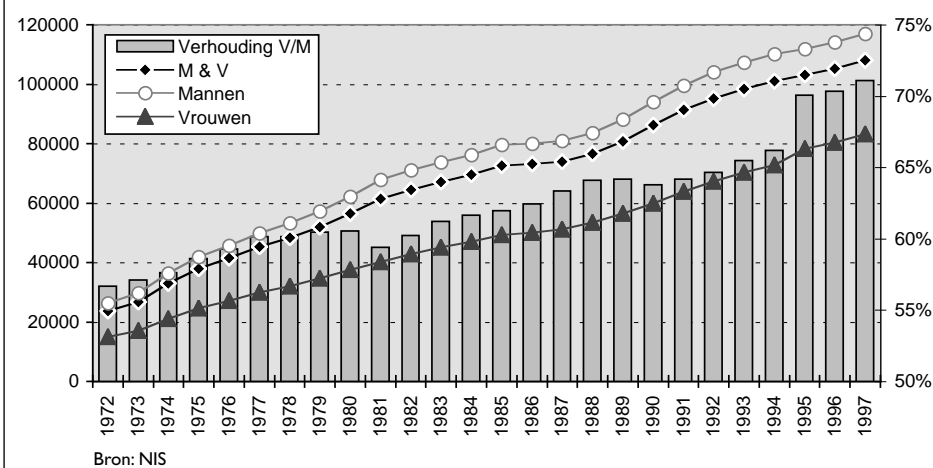
Totale industrie	BEF			EURO			Verhouding V/M
	M & V	Mannen	Vrouwen	M & V	Mannen	Vrouwen	
1953	23,06			0,57			
1954	24,32			0,60			
1955	24,89			0,62			
1956	27,80			0,69			
1957	29,69			0,74			
1958	29,75			0,74			
1959	30,24			0,75			
1960	31,36	34,16	20,00	0,78	0,85	0,50	0,59
1961	32,40	35,14	21,10	0,80	0,87	0,52	0,60
1962	35,00	37,99	22,78	0,87	0,94	0,56	0,60
1963	37,82	40,81	25,45	0,94	1,01	0,63	0,62
1964	42,20	45,11	29,18	1,05	1,12	0,72	0,65
1965	45,60	48,75	31,97	1,13	1,21	0,79	0,66
1966	50,01	53,43	35,51	1,24	1,32	0,88	0,66
1967	52,84	55,42	37,67	1,31	1,37	0,93	0,68
1968	55,60	59,34	39,79	1,38	1,47	0,99	0,67
1969	60,52	64,59	43,82	1,50	1,60	1,09	0,68
1970	68,39	73,04	48,70	1,70	1,81	1,21	0,67
1971	79,96	82,04	55,41	1,98	2,03	1,37	0,68
1972	88,71	94,81	64,95	2,20	2,35	1,61	0,69
1973	101,33	108,18	74,48	2,51	2,68	1,85	0,69
1974	127,01	135,47	94,20	3,15	3,36	2,34	0,70
1975	146,85	156,07	111,06	3,64	3,87	2,75	0,71
1976	163,28	173,94	121,84	4,05	4,31	3,02	0,70
1977	178,88	190,51	133,39	4,43	4,72	3,31	0,70
1978	189,23	201,59	140,92	4,69	5,00	3,49	0,70
1979	204,27	217,77	151,68	5,06	5,40	3,76	0,70
1980	222,39	237,23	164,61	5,51	5,88	4,08	0,69
1981	245,05	259,70	188,38	6,07	6,44	4,67	0,73
1982	258,58	273,38	201,23	6,41	6,78	4,99	0,74
1983	272,06	287,09	213,82	6,74	7,12	5,30	0,74
1984	283,35	298,87	223,29	7,02	7,41	5,54	0,75
1985	295,17	311,42	232,20	7,32	7,72	5,76	0,75
1986	296,37	312,68	232,70	7,35	7,75	5,77	0,74
1987	303,11	319,44	239,92	7,51	7,92	5,95	0,75
1988	310,35	327,07	245,25	7,69	8,11	6,08	0,75
1989	327,62	345,65	257,64	8,12	8,57	6,39	0,75
1990	342,71	361,15	271,29	8,50	8,95	6,73	0,75
1991	362,88	381,91	287,71	9,00	9,47	7,13	0,75
1992	378,59	399,40	300,30	9,39	9,90	7,44	0,75
1993	394,87	416,03	313,43	9,79	10,31	7,77	0,75
1994	410,32	432,69	325,33	10,17	10,73	8,06	0,75
1995	393,82	404,44	320,90	9,76	10,03	7,95	0,79
1996	402,18	413,32	331,01	9,97	10,25	8,21	0,80
1997	410,65	421,98	335,87	10,18	10,46	8,33	0,80

In 1995 vond een ingrijpende verandering in de basis van deze statistiek plaats.

Bron : NIS

deze reeks werd dus later opgestart dan deze omtrent de arbeiders. Opmerkelijk is hierbij dat de verhouding tussen mannen- en vrouwenlonen voor de bedienden nauwelijks boven de 70% uitstijgt. In de categorie "bedienden" worden zeer uiteenlopende functies opgenomen; ook de meeste kaderfuncties horen hier thuis. Precies voor deze laatste functies speelt bij vrouwen nog steeds een "glazen plafond" : om allerlei redenen hebben zij het moeilijker tot de hogere rangen in de hiërarchie op te klimmen. Ook is grafiek 1.4,

**Grafiek 1.4: Evolutie van de bruto-maandlonen van de bedienden in BEF**



in tegenstelling tot grafiek 1.3, gebaseerd op het maandloon (dat verschilt naargelang men voltijds of deeltijds werkt), wat maakt dat het hogere percentage deeltijds werkenden onder de vrouwen een rol speelt.

Opnieuw herneemt tabel 1.8 de gegevens uit de grafiek 1.4.

De grafieken 1.3 en 1.4 geven de nominale evolutie weer. Op grafiek 1.5 (zie p. 33) wordt deze (voor mannen en vrouwen samen) omgezet in een reële evolutie, zodat de invloed van de in bepaalde periodes zeer sterke inflatie wordt uitgevlakt. Voor wat betreft de arbeiders is in de grafiek ook een reeks opgenomen die werd gecorrigeerd voor de evolutie van de conventionele arbeidsduur. Op deze manier verkrijgt men een grotere vergelijkbaarheid met

**Tabel 1.8: Evolutie van de bruto-maandlonen van de bedienden (oktober)**

	BEF			€			Verhouding V/M
	M & V	Mannen	Vrouwen	M & V	Mannen	Vrouwen	
1972	23.744	26.390	14.958	588,60	654,19	370,80	0,57
1973	26.802	29.758	16.989	664,40	737,68	421,15	0,57
1974	32.903	36.484	21.018	815,64	904,41	521,02	0,58
1975	37.957	41.981	24.597	940,93	1.040,68	609,74	0,59
1976	41.422	45.728	27.112	1.026,82	1.133,57	672,09	0,59
1977	45.288	49.884	30.009	1.122,66	1.236,59	743,90	0,60
1978	48.406	53.320	32.072	1.199,95	1.321,77	795,04	0,60
1979	52.028	57.263	34.629	1.289,74	1.419,51	858,43	0,60
1980	56.440	62.107	37.603	1.399,11	1.539,59	932,15	0,61
1981	61.434	67.794	40.278	1.522,91	1.680,57	998,47	0,59
1982	64.498	71.024	42.790	1.598,86	1.760,64	1.060,74	0,60
1983	67.151	73.763	45.158	1.664,63	1.828,54	1.119,44	0,61
1984	69.512	76.273	47.024	1.723,16	1.890,76	1.165,69	0,62
1985	72.568	79.560	49.313	1.798,91	1.972,24	1.222,44	0,62
1986	73.128	80.082	49.996	1.812,80	1.985,18	1.239,37	0,62
1987	74.028	80.881	51.231	1.835,11	2.004,99	1.269,98	0,63
1988	76.595	83.529	53.530	1.898,74	2.070,63	1.326,97	0,64
1989	80.822	88.115	56.565	2.003,53	2.184,31	1.402,21	0,64
1990	86.162	94.032	59.986	2.135,90	2.330,99	1.487,01	0,64
1991	91.357	99.609	63.908	2.264,68	2.469,24	1.584,24	0,64
1992	95.217	104.038	67.264	2.360,37	2.579,03	1.667,43	0,65
1993	98.362	107.341	70.286	2.438,33	2.660,91	1.742,34	0,65
1994	101.050	110.089	72.874	2.504,96	2.729,04	1.806,50	0,66
1995	103.102	111.765	78.303	2.555,83	2.770,58	1.941,08	0,70
1996	105.249	114.187	80.311	2.609,05	2.830,62	1.990,86	0,70
1997	108.068	116.956	83.130	2.678,94	2.899,26	2.060,74	0,71

In 1995 vond een ingrijpende verandering in de basis van deze statistiek plaats.

Bron : NIS

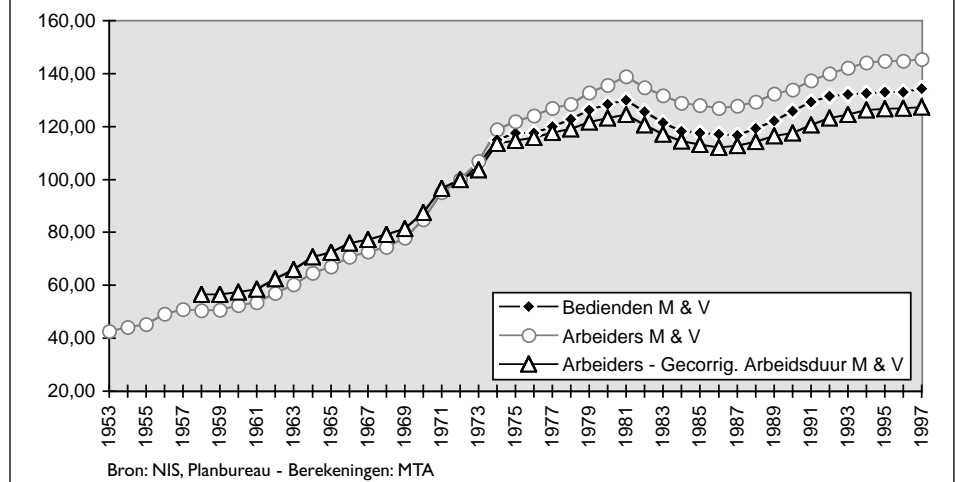


**Tabel 1.9: Reële evolutie van de brutolonen**

Jaar	Bedienden	Arbeiders	Arbeiders Gecorrig. Arbeidsduur
	M & V	M & V	M & V
1953		42,71	
1954		44,27	
1955		45,33	
1956		49,24	
1957		50,98	
1958		50,43	56,57
1959		50,64	56,63
1960		52,36	57,53
1961		53,56	58,56
1962		57,06	62,35
1963		60,36	65,90
1964		64,65	70,71
1965		67,13	72,58
1966		70,71	76,04
1967		72,60	77,27
1968		74,37	79,15
1969		78,00	81,50
1970		84,82	87,46
1971		95,05	96,60
1972	100,00	100,00	100,00
1973	105,54	106,80	103,53
1974	114,98	118,80	113,59
1975	117,63	121,81	114,61
1976	117,59	124,07	115,78
1977	120,04	126,91	117,85
1978	122,81	128,50	119,14
1979	126,36	132,78	121,75
1980	128,52	135,55	123,11
1981	129,98	138,77	124,41
1982	125,51	134,68	120,61
1983	121,37	131,62	117,06
1984	118,14	128,90	114,58
1985	117,61	128,04	113,16
1986	117,00	126,92	112,10
1987	116,63	127,82	112,77
1988	119,29	129,37	114,33
1989	122,08	132,45	116,45
1990	125,81	133,93	117,48
1991	129,24	137,40	120,53
1992	131,51	139,95	123,19
1993	132,21	142,06	124,46
1994	132,67	144,19	126,26
1995	132,99	144,75	126,75
1996	133,01	144,83	126,82
1997	134,39	145,51	127,42

Bron : NIS, Planbureau - Berekeningen : MTA

**Grafiek 1.5: Reële evolutie van de brutolonen**



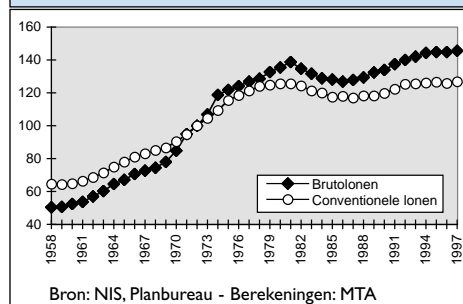
de reeks voor de bedienden. Als basisjaar werd voor alle indices 1972 gekozen, het eerste jaar waarvoor alle gegevens beschikbaar zijn. Ook werd de verandering van steekproefplan tussen 1994 en 1995 weggewerkt. Als benadering voor de stijging van de brutolonen tussen 1994 en 1995 werd de index van de conventionele lonen gebruikt.

De evolutie voor arbeiders en bedienden loopt sterker uiteen dan bij de conventionele lonen het geval was. Na de correctie voor de arbeidsduur blijken de bediendenlonen sterker toe te nemen dan de arbeiderslonen. Om dit verschil te duiden, is het interessant een vergelijking te maken met de evolutie van de index van de conventionele lonen. Grafiek 1.6 plaatst de evolutie van de reële brutolonen (gecorrigeerd voor de evolutie van conventionele arbeidsduur en voor de basisovergang 1994-1995) naast de evolutie van de conventionele lonen (eveneens gecorrigeerd voor de evolutie van de conventionele arbeidsduur).

De grafiek wijst op een vrij gelijklopende evolutie van beide reeksen sinds 1972. Bij de bedienden ligt de situatie anders, zoals uit grafiek 1.7 blijkt.

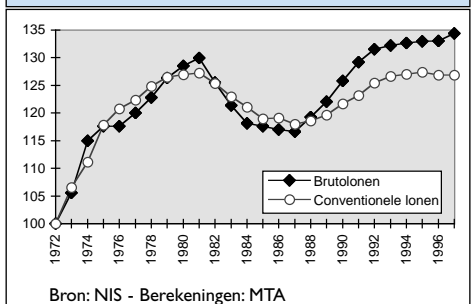
Dit wijst erop dat het fenomeen van de "wage drift" anders speelt voor de bedienden. De structuur van de loonbarema's voor de bedienden, met de sterke invloed van leeftijd en anciënniteit, werkt dit ongetwijfeld mee in de hand. Deze barema's zorgen er immers voor dat de toename van de gemiddelde duur van de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt vertaald in een hoger gemiddeld loon (voor vrouwen, maar daardoor wordt vanzelfsprekend ook het totale gemiddelde opgetrokken). Daarnaast worden onder "bedienden" ook de kaderleden begrepen (die buiten de loonbarema's vallen),

**Grafiek 1.6: Evolutie van de reële brutolonen en van de conventionele lonen van de arbeiders (gecorrigeerde reeks) (Index 1972=100)**



Bron: NIS, Planbureau - Berekeningen: MTA

**Grafiek 1.7: Evolutie van de reële brutolonen en van de conventionele lonen van de bedienden (gecorrigeerde reeks) (Index 1972=100)**



Bron: NIS - Berekeningen: MTA

**Tabel 1.10: Brutolonen van mannen en vrouwen (arbeiders, oktober 1997)**

Sector	BEF			€			Verhouding M/V
	Uurloon Mannen	Uurloon Vrouwen	Uurloon M+V	Uurloon Mannen	Uurloon Vrouwen	Uurloon M+V	
15. Voedingsmiddelen en dranken	412,70	356,01	398,43	10,2306	8,8253	9,8768	86,26
16. Tabaksproducten	440,60	380,60	405,66	10,9222	9,4348	10,0560	86,38
17. Textiel	419,74	323,53	378,76	10,4051	8,0201	9,3892	77,08
18. Kleding en bont	342,67	292,23	296,01	8,4946	7,2442	7,3379	85,28
19. Leer en schoeisel	356,25	321,98	340,54	8,8312	7,9817	8,4418	90,38
20. Houtindustrie	375,33	341,16	371,80	9,3042	8,4571	9,2167	90,90
21. Papier- en kartonnijverheid	433,16	357,65	422,46	10,7378	8,8659	10,4725	82,57
22. Uitgeverijen, drukkerijen	477,10	394,35	458,31	11,8270	9,7757	11,3612	82,66
23. Cokes, aardolieraffinage, splijststoffen	581,22		580,32	14,4081		14,3858	
24. Chemische nijverheid	491,02	376,33	473,06	12,1721	9,3290	11,7269	76,64
25. Rubber- en kunstof	404,89	335,56	389,49	10,0370	8,3183	9,6552	82,88
26. Glas, keramische producten...	437,81	337,01	434,55	10,8530	8,3543	10,7722	76,98
27. Metallurgie	506,79	390,26	503,23	12,5630	9,6743	12,4747	77,01
28. Producten van metaal	411,32	338,07	407,01	10,1964	8,3805	10,0895	82,19
29. Machines, apparaten, werktuigen	420,98	345,80	416,97	10,4358	8,5722	10,3364	82,14
30. Kantoor machines en computers	396,60	382,36	387,42	9,8315	9,4785	9,6039	96,41
31. Elektrische machines en apparaten	423,74	373,48	415,57	10,5042	9,2583	10,3017	88,14
32. Audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	463,09	388,85	432,90	11,4797	9,6393	10,7313	83,97
33. Precisie-apparatuur (medisch, optisch...)	397,61	330,13	367,94	9,8565	8,1837	9,1210	83,03
34. Auto's, aanhangwagens, opleggers	445,42	399,96	442,37	11,0417	9,9147	10,9661	89,79
35. Overige transportmiddelen	435,90	399,09	434,06	10,8057	9,8932	10,7601	91,56
36. Meubels en overige industrie	373,92	325,78	366,24	9,2692	8,0759	9,0789	87,13
37. Recuperatie van recycleerbaar afval	346,66	294,13	318,79	8,5935	7,2913	7,9026	84,85
41. Winning, zuivering en distributie van water	455,64	401,47	449,91	11,2950	9,9522	11,1530	88,11
45. Bouwnijverheid	417,09	370,88	417,06	10,3394	9,1939	10,3386	88,92

Bron : NIS

en wellicht zijn zij de begunstigden geweest van gunstigere verloningsregimes. Ook de invloed van de loononderhandelingen op ondernemingsvlak, die de onderhandelingen op sectorvlak aanvullen of in sommige gevallen zelfs vervangen, speelt mogelijk een rol.

Naast het algemene beeld, kan ook het overzicht van de brutolonen per sector verhelderend werken. Voor de arbeiders wordt dit overzicht in tabel 1.10 voorgesteld.

De verschillen tussen de sectoren zijn vrij substantieel. De lonen in de best-betalende sector liggen meer dan 80% hoger dan deze in de minstbetalende. Ook de verhouding tussen vrouwen- en mannenlonen varieert van 77 tot 96%. Voor de bedienden worden de brutolonen op sectorniveau weergegeven in tabel 1.11. Ook de dienstensectoren waarvoor met betrekking tot de bedienden gegevens worden verzameld, werden hierin opgenomen.

Hierbij kunnen dezelfde bedenkingen worden gemaakt, al zijn de verschillen hier nog meer uitgesproken. Het hoogste gemiddelde loon ligt 127 % hoger dan het laagste. Dit laatste wordt wellicht niet toevallig in een dienstensector genoteerd. De vrouw/man-verhouding varieert van 65 tot 82%.

Naast de NIS-enquête zijn ook andere bronnen met betrekking tot de brutolonen beschikbaar. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid publiceert in zijn Snelle ramingen van de tewerkstelling een verdeling van het (aan RSZ-verplichtingen onderworpen) arbeidsvolume over dagloonklassen. Hierbij zijn ook de deeltijds werkenden opgenomen en omgezet naar voltijdsequivalenten.

Uit de tabel blijkt dat de vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de laagste loonklassen, bij de arbeiders en de bedienden. Bij de ambtenaren (een groep waarin ondermeer ook het onderwijzend personeel is opgenomen) speelt dit minder sterk, hoewel de hoge lonen (meer dan 5.300 BEF of 131,38 € per

**Tabel I.11: Brutolonen van mannen en vrouwen (bedienden, oktober 1997)**

Sector	BEF			€			Verhouding M/V
	Maandloon Mannen	Maandloon Vrouwen	Maandloon M+V	Maandloon Mannen	Maandloon Vrouwen	Maandloon M+V	
15. Voedingsmiddelen en dranken	115.086	78.170	103.026	2.852,91	1.937,78	2.553,95	67,92
16. Tabaksproducten	123.045	95.663	115.443	3.050,21	2.371,42	2.861,76	77,75
17. Textiel	108.903	72.495	94.837	2.699,63	1.797,10	2.350,95	66,57
18. Kleding en bont	145.708	106.786	122.987	3.612,01	2.647,16	3.048,77	73,29
19. Leer en schoeisel	111.164	83.289	102.867	2.755,68	2.064,68	2.550,01	74,92
20. Houtindustrie	90.536	65.617	84.204	2.244,33	1.626,60	2.087,36	72,48
21. Papier- en kartonnijverheid	119.898	81.065	109.125	2.972,19	2.009,55	2.705,14	67,61
22. Uitgeverijen, drukkerijen	107.263	79.797	95.802	2.658,98	1.978,12	2.374,87	74,39
23. Cokes, aardolieraffinage, splijtstoffen	145.735	99.451	139.149	3.612,68	2.465,33	3.449,41	68,24
24. Chemische nijverheid	134.677	94.169	123.221	3.338,56	2.334,39	3.054,57	69,92
25. Rubber- en kunstof	111.986	79.355	103.476	2.776,06	1.967,16	2.565,10	70,86
26. Glas, keramische producten...	117.811	80.257	107.973	2.920,46	1.989,52	2.676,58	68,12
27. Metallurgie	128.681	96.874	124.031	3.189,92	2.401,44	3.074,65	75,28
28. Producten van metaal	103.145	72.934	96.697	2.556,90	1.807,99	2.397,06	70,71
29. Machines, apparaten, werktuigen	108.825	76.201	101.602	2.697,70	1.888,97	2.518,65	70,02
30. Kantoormachines en computers	106.677	81.340	102.698	2.644,45	2.016,37	2.545,82	76,25
31. Elektrische machines en apparaten	112.820	83.348	107.166	2.796,73	2.066,14	2.656,58	73,88
32. Audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	120.243	91.813	115.657	2.980,75	2.275,98	2.867,06	76,36
33. Precisie-apparatuur (medisch, optisch...)	110.176	86.124	103.417	2.731,19	2.134,96	2.563,64	78,17
34. Auto's, aanhangwagens, opleggers	124.728	85.920	118.505	3.091,93	2.129,90	2.937,66	68,89
35. Overige transportmiddelen	117.649	89.855	110.716	2.916,44	2.227,45	2.744,58	76,38
36. Meubels en overige industrie	95.959	67.242	85.706	2.378,76	1.666,89	2.124,60	70,07
37. Recuperatie van recycleerbaar afval	92.336	66.299	83.590	2.288,95	1.643,51	2.072,14	71,80
40. Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	131.191	107.072	129.207	3.252,14	2.654,25	3.202,96	81,62
41. Wining, zuivering en distributie van water	101.654	82.005	95.951	2.519,94	2.032,85	2.378,56	80,67
45. Bouwnijverheid	105.363	68.996	97.545	2.611,88	1.710,37	2.418,08	65,48
50. Autoverkoop- en reparatie	92.401	71.556	86.427	2.290,56	1.773,83	2.142,47	77,44
51. Groothandel	103.088	77.098	93.656	2.555,48	1.911,21	2.321,67	74,79
52. Kleinhandel	73.161	55.943	61.383	1.813,61	1.386,79	1.521,64	76,47
65. Financiële instellingen	116.576	92.305	107.170	2.889,84	2.288,18	2.656,67	79,18
66. Verzekeringswezen	109.970	86.150	98.955	2.726,09	2.135,60	2.453,03	78,34

Bron : NIS

**Tabel I.12: Verdeling van de tewerkstelling over dagloonklassen  
(in percentages van de totale tewerkstelling, op basis van  
voltijdsequivalenten, augustus 1998)**

Bovengrens dagloon in BEF	Bovengrens dagloon in €	ARBEIDERS		BEDIENDEN		AMBTENAREN	
		Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
2.000	49,58	4,90	10,84	1,50	4,44	0,25	0,72
2.400	59,49	8,23	35,60	3,39	10,39	1,56	1,61
2.700	66,93	13,66	27,01	4,58	11,05	3,64	4,28
2.900	71,89	9,93	11,03	4,21	8,60	6,56	6,11
3.100	76,85	12,03	6,53	4,74	8,64	7,36	6,67
3.400	84,28	18,39	4,91	7,34	11,51	11,35	11,65
3.800	94,20	15,62	2,44	9,77	12,27	15,99	15,82
4.300	106,59	9,60	1,25	11,60	11,46	18,53	23,23
5.300	131,38	5,85	0,33	20,03	13,32	18,58	19,57
Lonen hoger dan 5.300 BEF	Lonen hoger dan 131,38 €	1,77	0,06	32,84	8,33	10,37	3,83
Onbekend	Onbekend	0,01	0,01	0,01	0,01	5,81	6,53
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Bron : RSZ

dag, ofwel ongeveer 115.000 BEF of 2.850 € per maand) toch ook daar gro-  
tendeels aan mannen voorbehouden blijven.

Een internationale vergelijking van de recente evolutie van de brutolonen wordt bemoeilijkt door de omvorming van het stelsel van loonstatistieken binnen EUROSTAT. De laatste (volledige) cijfergegevens uit de reeks “geharmoniseerde loonstatistieken” dateren van 1994. Verdere informatie over de brutolonen is partieel beschikbaar in de enquête naar de structuur van de lonen uit 1995 en in de gegevens omtrent de nettolonen (zie voor de beide laatste gegevensreeksen hoofdstuk 2).

**Tabel 1.13: Bruto-uurlonen voor arbeiders in de industrie (oktober 1994 - in ECU)**

	Mannen	Vrouwen
België	10,85	8,24
Denemarken (okt. 1993)	14,31	12,09
Duitsland	13,36	9,92
Frankrijk (april 1994)	8,03	6,53
Griekenland	4,43	3,47
Ierland	9,09	6,43
Luxemburg	11,18	7,96
Nederland	10,48	8,16
Portugal	2,69	1,93
Spanje	6,64	4,74
Verenigd Koninkrijk	8,37	5,81

Bron : EUROSTAT

**Tabel 1.14: Bruto-maandlonen voor bedienden in de industrie (oktober 1994 - in ECU)**

	Mannen	Vrouwen
België	2.856	1.936
Duitsland	3.384	2.308
Frankrijk	2.482	1.743
Griekenland	1.154	796
Luxemburg	3.662	2.282
Nederland	2.531	1.731
Portugal	870	609
Spanje	1.646	1.040
Verenigd Koninkrijk	2.482	1.514

Bron : EUROSTAT

Tabel 1.13 geeft een overzicht van de bruto-uurlonen voor de arbeiders in 1994, tabel 1.14 behandelt de bruto-maandlonen voor de bedienden.

Om te beantwoorden aan de vraag naar korte-termijngegevens, is EUROSTAT gestart met enkele nieuwe gegevensreeksen die per kwartaal de evolutie van de brutolonen weergeven. Deze reeksen, de conventionele verdienstenindices (Conventional Earnings Indices of CEI), vertrekken van niet-geharmoniseerde nationale gegevens. Er worden twee reeksen gepubliceerd : één voor de arbeiders in de industrie en één voor alle loontrekkenden in de gehele economie.

Het niet-geharmoniseerde karakter leidt tot ernstige interpretatieproblemen; de aard van de gegevens voor België kan dit wellicht verduidelijken. De reeks voor de arbeiders in de industrie vertrekt voor wat België betreft van de gegevens die door het NIS in de driemaandelijke steekproefenquête naar de ontwikkeling van de arbeiderslonen in de nijverheid worden verzameld, de reeks voor alle loontrekkenden in de gehele economie is gebaseerd op de index van de conventionele bediendenlonen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Beide reeksen hebben dus conceptueel een sterk verschillende basis. Ook in andere landen en over de verschillende landen heen stellen zich dezelfde problemen.

Tabel 1.15 geeft de ontwikkeling van de CEI voor de arbeiders in de industrie; tabel 1.16 neemt de gegevens met betrekking tot de CEI voor alle loontrekkenden over. Het gaat in beide gevallen over reële indices, gecorrigeerd voor de inflatie.

Het domein “LEVELEARN” binnen de “New Cronos”-database van EUROSTAT, dat nog niet is opgestart, zal in de toekomst wellicht opnieuw beter vergelijkbare gegevens leveren.

**Tabel 1.15: Europese conventionele verdienstenindex (CEI) - arbeiders in de industrie - evolutie in reële termen - 1996=100**

	1996		1996		1997		1997		1998		1998
	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal
Europese Unie	99,62	99,92	100,23	100,20	100,67	101,07	101,24	101,20	101,71	102,20	102,44
Eurozone	99,73	99,84	100,11	100,31	100,42	100,82	100,88	101,13	101,27	101,72	101,88
België	99,32	100,21	100,46	99,98	99,82	100,61	100,83	101,22	101,37	102,19	102,33
Denemarken	99,33	101,48	99,73	99,43	101,23	103,45	101,68	101,70	:	:	:
Duitsland (zonder nieuwe Länder)	99,78	100,30	99,77	100,15	99,74	100,09	99,49	100,21	100,31	100,81	100,50
Griekenland	97,39	99,19	100,93	102,49	106,44	107,26	108,10	109,49	:	:	:
Spanje	101,09	98,94	101,17	98,89	99,04	97,85	99,84	97,90	97,38	95,55	97,97
Frankrijk	100,04	99,94	99,97	100,05	100,36	101,22	101,06	100,78	100,99	101,36	101,08
Ierland	99,26	100,22	99,25	101,16	100,33	100,81	101,81	:	:	:	:
Italië	99,93	99,56	100,37	100,13	102,15	101,87	102,88	102,56	102,52	102,61	102,60
Luxemburg	:	:	:	99,50	:	:	:	:	:	:	:
Nederland	99,93	99,19	100,56	100,35	100,86	101,09	101,11	100,70	101,72	101,33	102,91
Oostenrijk	99,59	99,92	100,09	100,36	99,46	99,76	99,95	100,35	:	:	:
Portugal	:	98,01	:	101,28	:	103,87	:	109,71	:	110,19	:
Finland	99,87	99,31	99,10	101,75	101,82	100,81	100,68	101,75	103,95	103,00	102,99
Zweden	97,89	101,13	99,97	100,96	102,46	103,26	101,96	102,62	103,35	104,73	104,01
Verenigd Koninkrijk	98,99	100,14	101,12	99,74	102,04	102,54	103,47	102,22	104,61	105,73	106,10

Bron : EUROSTAT

**Tabel 1.16: Europese conventionele verdienstenindex (CEI) - alle loontrekkenden in de gehele economie - evolutie in reële termen - 1996=100**

	1996		1996		1997		1997		1998		1998
	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal
Europese Unie	99,62	99,92	100,23	100,20	100,67	101,07	101,24	101,20	101,71	102,20	102,44
Eurozone	99,73	99,84	100,11	100,31	100,42	100,82	100,88	101,13	101,27	101,72	101,88
België	99,32	100,21	100,46	99,98	99,82	100,61	100,83	101,22	101,37	102,19	102,33
Denemarken	99,33	101,48	99,73	99,43	101,23	103,45	101,68	101,70	:	:	:
Duitsland (zonder nieuwe Länder)	99,78	100,30	99,77	100,15	99,74	100,09	99,49	100,21	100,31	100,81	100,50
Griekenland	97,39	99,19	100,93	102,49	106,44	107,26	108,10	109,49	:	:	:
Spanje	101,09	98,94	101,17	98,89	99,04	97,85	99,84	97,90	97,38	95,55	97,97
Frankrijk	100,04	99,94	99,97	100,05	100,36	101,22	101,06	100,78	100,99	101,36	101,08
Ierland	99,26	100,22	99,25	101,16	100,33	100,81	101,81	:	:	:	:
Italië	99,93	99,56	100,37	100,13	102,15	101,87	102,88	102,56	102,52	102,61	102,60
Luxemburg	:	:	:	99,50	:	:	:	:	:	:	:
Nederland	99,93	99,19	100,56	100,35	100,86	101,09	101,11	100,70	101,72	101,33	102,91
Oostenrijk	99,59	99,92	100,09	100,36	99,46	99,76	99,95	100,35	:	:	:
Portugal	:	98,01	:	101,28	:	103,87	:	109,71	:	110,19	:
Finland	99,87	99,31	99,10	101,75	101,82	100,81	100,68	101,75	103,95	103,00	102,99
Zweden	97,89	101,13	99,97	100,96	102,46	103,26	101,96	102,62	103,35	104,73	104,01
Verenigd Koninkrijk	98,99	100,14	101,12	99,74	102,04	102,54	103,47	102,22	104,61	105,73	106,10

Bron : EUROSTAT



# 2

## De lonen vanuit verschillende invalshoeken

### 2.1 Van loonkost tot nettoloon

#### 2.1.1 De loonkosten en de arbeidsproductiviteit

Zoals in de inleiding aangehaald bepaalt de totale arbeidskost of loonkost hoeveel arbeid door de werkgever zal worden gevraagd. De werkgever neemt die beslissing na de loonkost te hebben vergeleken met de toegevoegde waarde van de arbeid die ermee wordt betaald, met de (marginale) productiviteit van de arbeid. Daarom wordt in dit deel zowel aandacht besteed aan de loonkosten als aan de arbeidsproductiviteit. Daarnaast komt ook de totale loonkost voor de gehele economie, de loonsom, aan bod.

#### **A De loonkosten**

---

Wat de loonkosten betreft, is de belangrijkste gegevensbron de vierjaarlijkse EUROSTAT-enquête naar de arbeidskosten. De enquête (die vanaf het jaar 2000 zal worden vervangen door een inzameling van administratieve gegevens) wordt georganiseerd bij een steekproef van de ondernemingen met meer dan 10 werknemers, in de sectoren C tot K van de Nacebel-nomenclatuur (de industrie en een aantal dienstensectoren). Daarnaast zijn een groot aantal ondernemingen sinds 1996 verplicht informatie over de loonkosten te verstrekken via de sociale balans. Deze statistiek staat echter nog in de kinderschoenen, en de Nationale Bank heeft grote verschillen vastgesteld tussen de resultaten die de ondernemingen in 1997 opgaven en deze die ze in 1996 hadden opgegeven. De resultaten dienen dus voorzichtig te worden geïnterpreteerd.

In wat volgt zal in de eerste plaats aandacht worden besteed aan het niveau en de structuur van de loonkosten in 1996, daarna volgt een vergelijking doorheen de tijd en een internationale vergelijking.

Om duidelijk te maken uit welke componenten de arbeidskost is samengesteld, kan best worden uitgegaan van tabel 2.1, die voor de grote economische sectoren de structuur van de arbeidskosten weergeeft.

Zoals uit de tabel blijkt zijn naast het directe loon, dat aan de werknemer wordt uitgekeerd, vooral de diverse sociale-zekerheidsbijdragen bepalend voor de hoogte van de arbeidskost. Opvallend is verder het relatief belangrijke aandeel van de bijdragen voor de aanvullende pensioenstelsels en het relatief geringe belang van de opleidingskosten.

Tabel 2.2 geeft een overzicht van de arbeidskosten in de verschillende sectoren in België en in de gewesten, op basis van de arbeidskostenenquête.

**Tabel 2.1: Structuur van de arbeidskosten - 1996**

Sector		C-K (alle sectoren uit de enquête)	C-F (industrie)
Arbeidskost (Bedrag van het loon en de werkgeverslasten)	Per uur - in BEF	982	1014
	Per uur - in €	24,35	25,15
<b>OPBOUW VAN DE ARBEIDSKOST (in percentage van de totale arbeidskosten)</b>			
Directe vergoedingen	Directe vergoedingen en premies	57,45%	55,53%
	Vergoedingen voor niet-gewerkte dagen	10,59%	11,74%
Voordelen in natura	Producten van de firma	0,02%	0,01%
	Huisvesting personeel	0,03%	0,02%
	Firmawagen	0,16%	0,10%
Sociale zekerheid: wettelijke bijdragen	Pensioen, ziekte, zwangerschap, invaliditeit	8,61%	8,23%
	Werkloosheid	1,81%	1,73%
	Arbeidsongevallen en beroepsziekten	0,93%	0,91%
	Kinderbijslagen	4,63%	4,53%
	Andere	8,17%	9,34%
Conventionele, contractuele en vrijwillige bijdragen	Aanvullende pensioenstelsels	2,57%	2,53%
	Aanvullend stelsel van ziekteverzekering	0,15%	0,15%
	Aanvullend stelsel werkloosheidsverzekering	0,17%	0,27%
	Andere bijkomende stelsels	0,88%	1,25%
Sociale uitkeringen van de werkgever	Gewaarborgd loon bij ziekte	0,90%	1,02%
	Gewaarborgd loon bij werkloosheid	0,02%	0,03%
	Ontslagvergoeding	0,84%	0,54%
	Uitgaven sociaal nut	0,22%	0,24%
Kosten beroepsopleiding	Vergoeding leerlingen	0,03%	0,03%
	Sociale zekerheidsbijdragen leerlingen	0,00%	0,00%
	Andere kosten beroepsopleiding	0,49%	0,43%
Andere uitgaven		1,45%	1,49%
Belastingen		0,00%	0,00%
Subsidies		0,14%	0,12%
Brutoloon (Bedrag van het brutoloon, de overuren en alle premies)	in BEF	564	563
	in €	13,99	13,96

Bron : NIS

De tabel toont aan dat er zeer grote verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren, waarbij de arbeidskosten in de ene sector meer dan drie maal zo hoog zijn als in de andere sector. Opmerkelijk is bijvoorbeeld de zeer lage arbeidskost in de horeca-sector en de zeer hoge arbeidskost in de energiesector en de metaalsector. De verschillen tussen de gewesten binnen dezelfde sector blijven daarentegen zeer beperkt; de hogere prijs die voor arbeid wordt betaald in het Brusselse hangt samen met de aanwezigheid van hoofdzetels van ondernemingen en de tewerkstelling van hoger gekwalificeerd personeel aldaar.

In de sociale balans wordt de arbeidskost opgesplitst naar het onderscheid tussen voltijdse of deeltijdse werknemers. Deze gegevens worden opgenomen in tabel 2.3.

Zoals kon worden verwacht, blijkt deeltijdse arbeid goedkoper dan voltijdse, wellicht omdat een deeltijdwerk minder voorkomt in meer leidinggevende en dus beter betaalde functies. De verschillen zijn nochtans niet in elke sector even groot.

Naast voltijds en deeltijds werk verdient ook de arbeidskost voor interimwerknemers de aandacht. Hier gaat het immers grotendeels om de kost die de onderneming aan het interimbedrijf betaalt en niet om een rechtstreeks



**Tabel 2.2: Arbeidskost per uur in België en de gewesten - 1996**

NACE	Bedrijfstakken	Arbeidskost per uur in BEF				Arbeidskost per uur in €			
		Totaal	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
C-K	Totaal	982	1.128	960	939	24,35	27,97	23,80	23,27
C-F	Totaal industrie	1.014	1.083	1.004	1.022	25,15	26,85	24,89	25,35
C	Winning van delfstoffen	937	-	1.056	920	23,24	-	26,19	22,80
D	Industrie	1.021	1.058	1.012	1.042	25,32	26,23	25,08	25,83
E	Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	1.724	1.588	1.771	1.779	42,74	39,36	43,89	44,10
F	Bouwnijverheid	890	978	886	861	22,05	24,24	21,96	21,36
G	Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen	840	1.084	800	730	20,82	26,88	19,84	18,09
H	Hotels en restaurants	556	602	542	527	13,79	14,93	13,44	13,06
I	Vervoer, opslag en communicatie (enkel 633: reisbureaus en touroperators)	705	687	732	651	17,48	17,03	18,14	16,13
J	Financiële instellingen	1.372	1.423	1.310	1.390	34,00	35,27	32,48	34,46
K	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	953	1.105	913	823	23,63	27,39	22,62	20,40
14	Overige winning van delfstoffen	937	-	1.056	920	23,24	-	26,19	22,80
15	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	883	976	887	846	21,89	24,19	21,99	20,96
16	Vervaardiging van tabaksproducten	922	-	813	-	22,84	-	20,16	-
17	Vervaardiging van textiel	716	835	709	772	17,74	20,69	17,58	19,13
18	Vervaardiging van kleding en bontnijverheid	633	1.095	601	556	15,69	27,15	14,91	13,79
19	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	730	655	743	-	18,10	16,24	18,41	-
20	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk	760	700	771	717	18,84	17,36	19,11	17,77
21	Papier- en kartonnijverheid	998	901	988	1.030	24,74	22,34	24,48	25,52
22	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	995	1.057	964	1.034	24,67	26,19	23,89	25,64
23	Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	1.670	-	1.736	1.183	41,39	-	43,04	29,33
24	Chemische nijverheid	1.339	1.387	1.367	1.202	33,20	34,38	33,88	29,79
25	Rubber- en kunststofnijverheid	910	628	896	960	22,56	15,56	22,21	23,81
26	Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	967	1.304	923	1.008	23,98	32,33	22,87	24,99
27	Metallurgie	1.257	2.225	1.303	1.205	31,15	55,15	32,30	29,88
28	Vervaardiging van producten van metaal	922	948	912	944	22,85	23,50	22,60	23,40
29	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	978	851	962	1.054	24,25	21,09	23,85	26,13
30	Vervaardiging van kantoormachines en computers	917	851	918	-	22,72	21,09	22,75	-
31	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	1.029	1.036	1.003	1.099	25,50	25,68	24,88	27,24
32	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatie- apparatuur	1.184	1.170	1.188	1.155	29,35	29,00	29,46	28,62
33	Vervaardiging van medische apparatuur, precisie- en optische instrumenten en uurwerken	901	882	877	963	22,35	21,87	21,74	23,88
34	Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	1.061	1.013	1.079	833	26,30	25,11	26,74	20,64
35	Vervaardiging van overige transportmiddelen	1.164	-	1.042	1.228	28,86	-	25,84	30,44
36	Vervaardiging van meubels; overige industrie	765	788	759	824	18,96	19,54	18,81	20,44
37	Recuperatie van recycleerbaar afval	775	-	752	856	19,20	-	18,64	21,22
40	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	1.816	1.864	1.795	1.818	45,01	46,20	44,50	45,08
41	Winning, zuivering en distributie van water	945	-	-	769	23,44	-	-	19,07
45	Bouwnijverheid	890	978	886	861	22,05	24,24	21,96	21,36
50	Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen	842	990	840	754	20,88	24,54	20,83	18,68
51	Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen	976	1.218	895	836	24,18	30,20	22,18	20,73
52	Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen; reparatie van consumentenartikelen	666	708	658	665	16,51	17,55	16,30	16,50
55	Hotels en restaurants	556	602	542	527	13,79	14,93	13,44	13,06
633	Reisbureaus en touroperators	705	687	732	651	17,48	17,03	18,14	16,13
65	Financiële instellingen	1.402	1.481	1.336	1.410	34,75	36,72	33,11	34,94
66	Verzekeringswezen	1.301	1.336	1.204	1.340	32,25	33,13	29,85	33,21
70	Verhuur en handel in onroerende goederen	893	995	837	843	22,14	24,66	20,74	20,89
71	Verhuur zonder bedieningspersoneel	963	1.033	931	856	23,86	25,62	23,08	21,22
72	Informatica en aanverwante activiteiten	1.119	1.151	1.087	1.207	27,75	28,54	26,95	29,91
73	Speur- en ontwikkelingswerk	1.122	1.046	1.070	1.254	27,81	25,92	26,51	31,10
74	Overige zakelijke dienstverlening	920	1.109	876	739	22,80	27,49	21,72	18,33

Bron : NIS

**Tabel 2.3: Arbeidskost per effectief gewerkt uur 1997**

	BEF			in €			Kost van een deeltijdse werknemer in verhouding tot de kost van een voltijdse werknemer
	Voltijds-equivalent	Voltijdse werknemer	Deeltijdse werknemer	Voltijds-equivalent	Voltijdse werknemer	Deeltijdse werknemer	
Energie en water	2.194	2.197	2.072	54,39	54,46	51,36	94,31%
Verwerkende industrie	1.101	1.104	1.032	27,29	27,37	25,58	93,48%
Bouw	893	896	728	22,14	22,21	18,05	81,25%
Handel, reparatie, horeca	901	945	688	22,34	23,43	17,06	72,80%
Transport en communicatie	920	932	773	22,81	23,10	19,16	82,94%
Diensten aan ondernemingen	1.065	1.122	758	26,40	27,81	18,79	67,56%
Gezondheid en maatschappelijke dienstverlening	851	855	845	21,10	21,19	20,95	98,83%
Totale privé-sector	1.032	1.061	805	25,58	26,30	19,96	75,87%

Bron : NBB

**Tabel 2.4: Arbeidskosten van interimwerknemers - 1996**

		Totale arbeidskost per uur		Kost van interimarbeid per uur		
		BEF	€	BEF	€	In pct. van de totale gemiddelde arbeidskost
C-K	Totaal	982	24,35	758	18,79	77,16%
C-F	Totaal industrie	1.014	25,15	769	19,06	75,78%
C	Winning van delfstoffen	937	23,24	748	18,54	79,79%
D	Industrie	1.021	25,32	769	19,07	75,30%
E	Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	1.724	42,74	818	20,27	47,43%
F	Bouwnijverheid	890	22,05	758	18,78	85,18%
G	Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen	840	20,82	694	17,21	82,67%
H	Hotels en restaurants	556	13,79	587	14,55	105,48%
I	Vervoer, opslag en communicatie (enkel 633: reisbureaus en touroperators)	705	17,48	455	11,28	64,52%
J	Financiële instellingen	1.372	34,00	957	23,73	69,79%
K	Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	953	23,63	783	19,42	82,17%

Bron : NIS

**Tabel 2.5: Nominale en reële evolutie van de arbeidskosten in de industrie (index 1978=100, in ECU)**

Jaar	1978	1981	1984	1988	1992	1996
Nominale index	100,00	130,19	140,46	177,88	222,96	270,56
Reële index	100,00	108,57	94,09	109,19	121,38	135,19

Bron : NIS - Berekeningen : MTA

**Tabel 2.7: Arbeidskost per uur (in ECU, 1996)**

België	25,00
Denemarken	24,08
Griekenland	9,45
Spanje	14,43
Ierland	13,91
Nederland	20,39
Oostenrijk	25,85
Portugal	6,82
Finland	19,38

Bron : EUROSTAT - Berekeningen: MTA

**Tabel 2.6: Jaarlijkse nominale stijging van de arbeidskost per werknemer in de privé-sector (in stijgingspercentage t.o.v. het voorgaande jaar)**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
België	5,4	3,8	3,6	2,3	5,1	6,5	7,6	5,7	4,5	2,2	2,3	1,0	2,7	2,5	2,6
Duitsland	3,1	3,7	3,3	3,2	3,0	4,2	4,8	10,3	3,6	3,5	3,6	2,4	2,2	1,8	1,9
Frankrijk	6,8	4,1	4,0	4,3	4,3	5,2	4,4	4,0	2,9	1,8	2,5	2,8	3,3	2,3	2,4
Italië	10,4	7,0	7,7	7,8	9,3	8,5	8,8	6,3	4,1	2,7	5,4	4,3	4,4	3,2	2,8
V.K.	8,5	8,4	6,4	7,5	8,8	10,7	7,6	3,7	1,5	3,5	3,0	3,3	4,9	5,4	4,8
Nederland	1,7	2,6	1,5	1,2	0,8	3,2	4,4	4,2	3,1	2,8	1,6	2,1	2,5	2,7	3,6
Spanje	8,0	8,2	1,1	5,1	6,0	9,6	10,8	10,6	9,5	2,9	2,5	3,6	3,1	3,0	3,5
VS	4,0	4,0	4,5	4,8	3,2	4,9	3,9	5,6	2,8	2,2	2,4	3,0	4,2	3,8	3,9
Japan	3,4	2,4	2,5	3,0	3,8	5,1	4,3	0,9	0,6	2,0	0,8	0,5	1,8	0,2	0,7

Bron : OESO

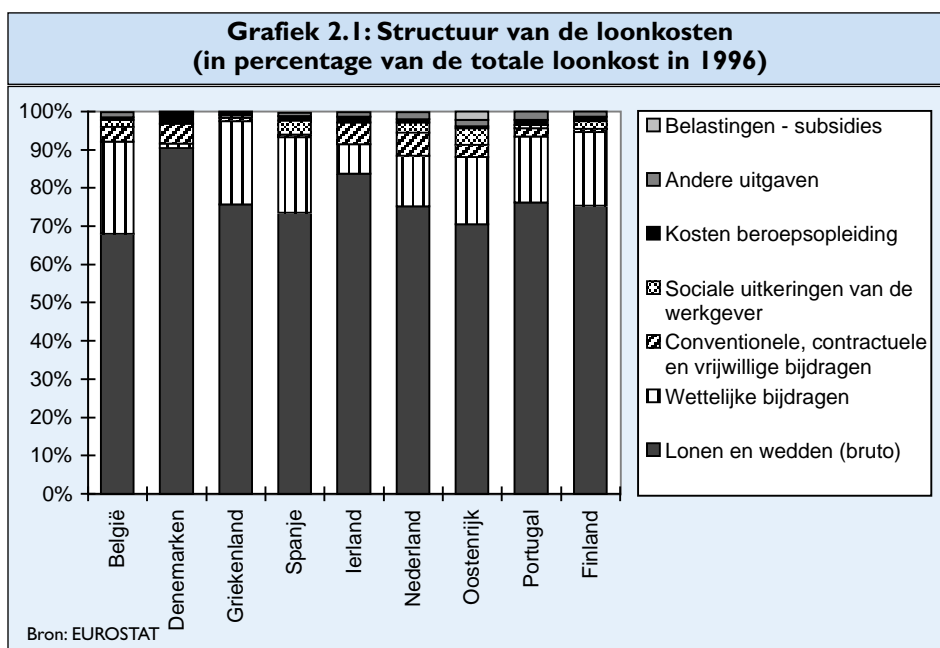
loon of sociale bijdragen. In tabel 2.4 zijn de gegevens hieromtrent opgenomen.

Aangezien de arbeidskostenenquête slechts om de vier jaar wordt georganiseerd, laten de resultaten slechts in beperkte mate toe om de evolutie doorheen te tijd te beschrijven. Tabel 2.5 zet de resultaten voor de gehele industrie uit de verschillende enquêtes op een rij (de uitbreiding tot dienstensectoren werd gradueel ingevoerd).

Na een duidelijke reële daling in de beginjaren 1980 wordt vanaf 1984 opnieuw een duidelijke reële groei van de Belgische arbeidskosten genoteerd. Daarbij moet vanzelfsprekend de vraag worden gesteld hoe deze evolutie zich verhoudt tot deze in andere landen. Vandaar het belang van een internationale vergelijking van arbeidskosten. Een eerste bron daarvoor bieden de statistieken van de OESO. Deze worden opgesteld op basis van de nationale rekeningen, waarbij de totale loonsom (zie verder) wordt gedeeld door de totale werkgelegenheid. Tabel 2.6 geeft voor België, de buurlanden en enkele andere EU-landen, de VS en Japan een overzicht van de stijgingspercentages van de arbeidskosten sinds 1985.

Op dit ogenblik, bij het afsluiten van deze brochure, zijn nog niet alle gegevens uit de Arbeidskostenenquête 1996 van EUROSTAT voor alle Europese landen beschikbaar. Toch loont het de moeite een aantal gegevens hieruit nader te bekijken. Tabel 2.7 geeft een overzicht van de arbeidskosten in de verschillende Europese landen, voor het totaal van de in de enquête opgenomen sectoren.

Uit de tabel blijkt dat de Belgische arbeidskosten zich op een eerder hoog niveau bevinden, wanneer wordt vergeleken met de andere EU-landen. Binnen de opgenomen landen kenmerkt alleen Oostenrijk zich door een hogere arbeidskost. Wanneer we vervolgens grafiek 2.1 bekijken, die de structuur van de loonkosten weergeeft, dan blijkt daaruit dat de hoge loonkost in België voor een deel wordt verklaard door het belangrijke percentage aan sociale bijdragen. Vandaar dat de opeenvolgende Belgische regeringen de voorbije decennia veel aandacht hebben besteed aan de vermindering van deze component van de loonkost, om zo het verschil met de buurlanden, dat als een nadeel voor de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen wordt beschouwd, terug te dringen.



Naar analogie met de "Conventional Earnings Index" (CEI), de korte-termijnindicator voor de brutolonen die aandacht kreeg in hoofdstuk 1, werd door EUROSTAT ook een indicator voor de arbeidskosten uitgewerkt : de "Labour Cost Index" of LCI. Op basis van administratieve gegevens (of gedeeltelijk ook op basis van enquêteresultaten) berekenen de verschillende landen de evolutie van de loonkosten op korte termijn. Alle ondernemingen worden daarbij opgenomen; van de tot de arbeidskost behorende elementen van het loon wordt geen rekening gehouden met opleidingskosten en diverse kosten zoals aanwervingskosten, kosten van het bedrijfsrestaurant ... Tabel 2.8 behandelt deze LCI. Ter vergelijking zijn ook de overeenstemmende gegevens voor de Verenigde Staten opgenomen.

In de toekomst zullen ook afzonderlijke reeksen voor de brutolonen en voor de "andere arbeidskosten" beschikbaar zijn.

**Tabel 2.8: Europese arbeidskostenindex (LCI) - reëel - seizoengezuiverd - 1996=100**

		EU	euro-zone	België	Denemarken	Duitsland	Spanje	Frankrijk	Ierland	Italië	Luxemburg	Nederland	Oostenrijk	Portugal	Finland	Zweden	VK	VS
1e kwartaal	1995	99,4	99,3	101,0	99,0	97,5	99,2	99,7	99,2	101,0	96,7	99,4			98,2	93,7	98,9	100,0
2e kwartaal	1995	99,4	99,3	100,9	99,5	98,6	99,2	99,9	98,9	98,7	98,5	99,3			98,9	94,3	99,0	100,0
3e kwartaal	1995	99,4	99,3	100,3	100,1	99,0	99,4	99,9	98,8	97,7	99,4	99,6			99,4	96,3	99,0	100,1
4e kwartaal	1995	99,5	99,4	101,0	100,5	99,3	99,6	99,7	98,4	97,1	101,4	99,7			99,7	97,2	99,2	100,2
1e kwartaal	1996	99,6	99,6	100,4	100,9	99,8	100,1	99,8	99,4	97,8	100,1	99,8	100,4	100,9	99,8	98,2	99,4	100,1
2e kwartaal	1996	99,7	99,7	100,1	101,2	99,6	99,6	99,7	100,2	99,0	100,4	99,9	100,2	100,1	100,0	100,2	99,8	100,0
3e kwartaal	1996	100,2	100,1	100,2	101,5	100,3	99,9	100,3	99,8	100,3	100,2	100,2	100,2	99,7	100,3	100,4	100,3	100,0
4e kwartaal	1996	100,3	100,4	99,2	101,9	100,3	100,1	100,2	100,6	101,0	99,9	100,4	99,5	99,2	100,7	101,1	100,7	99,9
1e kwartaal	1997	100,5	100,6	100,2	102,4	100,3	100,5	100,4	101,7	101,3	100,7	100,4	100,5	102,9	101,0	102,4	101,4	100,0
2e kwartaal	1997	100,8	100,8	101,3	102,9	100,5	101,4	100,8	103,2	101,8	100,8	100,8	100,4	102,3	101,2	102,6	101,9	100,4
3e kwartaal	1997	100,7	100,8	101,1	103,5	100,1	101,6	101,1	104,3	101,0	100,2	100,4	100,8	102,0	101,6	102,3	102,7	100,8
4e kwartaal	1997	100,8	100,9	101,3	104,2	100,5	101,8	101,2	104,9	100,7	99,5	100,4	100,9	102,3	101,9	102,8	103,7	101,3
1e kwartaal	1998	100,9	101,0	101,4	105,1	100,8	102,3	102,0	105,9	98,8	100,4	100,8	101,3	102,5	102,8	102,9	104,7	101,8
2e kwartaal	1998	101,0	101,1	101,2	105,9	101,0	102,9	102,1	105,6	98,3	100,2	100,8	101,8	102,8	103,4	103,7	105,6	102,3
3e kwartaal	1998	101,2	101,3	102,5	106,9	101,3	103,5	102,8	106,8	97,5	101,0	101,3	102,2	103,1	104,1	104,4	106,4	102,8
4e kwartaal	1998	101,4	101,5	103,5	107,8	101,3	104,4	103,4	107,8	96,9	102,1	101,5	103,4	103,7	104,8	105,2	107,2	103,2
1e kwartaal	1999				108,7							101,6			105,6	105,6	108,2	

Bron : EUROSTAT

## B De arbeidsproductiviteit

Zoals reeds gezegd zal de loonkost door de werkgever worden vergeleken met de arbeidsproductiviteit : de hoeveelheid product die tot stand komt bij de inzet van één eenheid arbeid. Er kan dus zowel gewerkt worden met de productiviteit per arbeidsuur als met de productiviteit per werknemer, waarbij de overgang tussen beide samenhangt met de arbeidsduur.

Een toename van de productiviteit laat in principe toe dat de lonen stijgen. Een hogere productiviteit hangt samen met betere opleidingen, een verbeterde arbeidsorganisatie, eventueel verbeterde randomstandigheden (aangename werkklimaat), technologische vooruitgang, ...

**Tabel 2.9: Productiviteit per persoon (gemiddelde jaarlijkse groeivoet in percentage)**

	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-1997
1. Landbouw	4,78	6,96	4,7	2,32	5,6	0,2
2. Energie	9,86	10,38	3,14	11,16	4,8	5,5
3. Be- en verwerkende industrie	5,24	6,4	5,56	3,46	3,02	4,55
3.1. Intermediaire goederen	4,02	10,34	9,8	5,18	5,16	6,3
3.2. Uitrustingsgoederen	6,04	4,1	6,68	0,78	0,84	3,75
3.3. Consumptiegoederen	5,04	6,28	2,16	4,78	3,22	4
4. Bouwnijverheid	3,32	3,04	0,24	2,7	0,28	2,7
5. Marktdiensten	1,96	1,52	0,06	0,88	0,92	0,45
5.1. Transport en communicatie	-0,38	2,68	2,08	4,54	1,84	1,65
5.2. Andere marktdiensten	2,48	1,32	-0,32	0,26	0,76	0,25
6. Niet-marktdiensten	3,16	0,28	0,54	0,5	2,44	0,9
TOTAAL	3,62	3,16	1,6	1,78	1,7	1,6

Bron : Federaal Planbureau

**Tabel 2.10: Evolutie van de loonmassa**

	in miljarden BEF	in miljarden €
1986	2.842,9	70,474
1987	2.918,9	72,358
1988	3.041,9	75,407
1989	3.198,6	79,291
1990	3.467,3	85,952
1991	3.721,1	92,244
1992	3.924,2	97,278
1993	4.012,8	99,475
1994	4.152,2	102,930
1995	4.293,3	106,428
1996	4.349,6	107,824
1997	4.488,6	111,592
1998	4.648,0	115,347
1999	4.805,4	119,123

Bron : INR - 1997 t.e.m. 1999 : vooruitzichten

**Tabel 2.11: Verdeling van het nationaal inkomen**

Aandeel van de wedden van loontrekkenden in % van het Nationaal Inkomen

Jaar	Aandeel van de lonen
1970	64%
1975	70%
1980	71%
1985	66%
1986	68%
1987	68%
1988	66%
1989	64%
1990	66%
1991	67%
1992	68%
1993	67%
1994	66%
1995	65%
1996	65%

Bron : INR – Berekeningen, MTA

Tabel 2.9 geeft een overzicht van de evolutie van de productiviteit.

Uit de tabel blijkt duidelijk dat de evolutie van de productiviteit over de sectoren heen sterk verschilt, en ook het verschil over de tijd is opmerkelijk. Toch kan worden opgemerkt dat de totale productiviteitsstijging over de ganse economie sinds de jaren 1980 relatief stabiel is, en duidelijk lager ligt dan in de voorgaande periodes.

Wat de sectoren betreft, is het verschil tussen de industrie en de diensten opmerkelijk. Omdat ondermeer wegens demonstratie-effecten de lonen in de dienstensector de neiging hebben de evolutie in de industriële sector te volgen, kan dit leiden tot een vermindering van de werkgelegenheid in de dienstensectoren (6).

### C De loonsom en de verdeling van het nationaal inkomen

Naast de loonkost per uur of per werknemer is vanzelfsprekend ook de loonsom, het totaal van de loonkosten over de gehele economie, van belang. Dit bedrag geeft immers een indruk van het belang dat de lonen vertegenwoordigen ten opzicht van andere grote aggregaten zoals Nationaal Inkomen en laat ook toe de impact van maatregelen zoals een loonkostverlaging in te schatten.

In tabel 2.10 wordt de evolutie van de loonsom in absolute bedragen weergegeven.

Tabel 2.11 relateert de loonsom aan het Nationaal Inkomen.

Uit de tabel kunnen we afleiden dat de loonmatiging in de jaren 1980 zorgde voor een daling van het aandeel van de lonen in het Nationaal Inkomen. De beginjaren 1990 brachten daarin verandering, maar sinds 1993 is er opnieuw een licht dalende trend. Het dalende aandeel van de lonen in het Nationaal Inkomen houdt in dat de reële stijging van de lonen lager lag dan de stijging van de productiviteit, die dus in een stijgend aandeel voor de ondernemingswinsten werd vertaald.

#### 2.1.2 De nettolonen

De arbeid die een werknemer zal verrichten wordt in de eerste plaats bepaald door het nettoloon. Dit is het loon dat overblijft na aftrek van fiscale en parafiscale bijdragen en eventueel na toevoeging van de kinderbijslagen. Het is immers dat loon dat door de werknemer kan worden besteed; voor hem of haar is het daarom ook het meest zichtbare loonconcept.

Statistische gegevens die rechtstreeks de nettolonen behandelen, zijn er in België niet. De beschikbare bronnen zijn gebaseerd op afgeleide gegevens, waarbij het brutoloon meestal als basis dient. Op dit brutoloon worden dan de verschillende wettelijke bepalingen toegepast om zo tot het nettoloon te komen. In de Arbeidskrachtenenquête zal echter vanaf 1999 ook een vraag omtrent het nettoloon worden gesteld. Deze zal echter facultatief zijn, zodat de betrouwbaarheid van de resultaten nog niet vaststaat.

De meest gebruikte gegevens zijn afkomstig uit EUROSTAT-publicaties. Voor een aantal typegevallen wordt daarin, uitgaande van het brutoloon, het nettoloon berekend. De gegevens worden sinds 1987 regelmatig gepubliceerd; de eerste publicatie behandelde de jaren 1980, 1983, 1984, 1985. De meest recente gegevens dateren uit 1996. In de werkgroep "lonen" van de Sociale Commissie van de Benelux-Economische Unie werd enkele decennia geleden wel een studie ondernomen over de evolutie van de lonen in de Beneluxlanden sinds 1966. De studie werd regelmatig hernomen, en de laatste versie dateert

(6) Zie Hoge Raad voor de werkgelegenheid, Rapport januari 1998, blz. 91 e.v.

van het jaar 1984. De werkgroep werd daarna afgeschaft. De resultaten, die in België door het NIS werden berekend, werden niet volgens dezelfde methodologie als de EUROSTAT-gegevens opgesteld. Het loon dat in aanmerking werd genomen is het weekloon, dat wordt bekomen door het uurloon te vermenigvuldigen met de aangeboden arbeidsduur. Ook bepaalde onregelmatig uitbetaalde premies werden in rekening gebracht. Om nog verder in de tijd terug te kunnen gaan, nemen we de serie die door prof. Kirschen voor een VBO-publicatie in 1974 werd opgesteld, op basis van RSZ-cijfers voor de brutolonen.

Zonder afbreuk te willen doen aan de verschillen tussen deze reeksen, werden in tabel 2.12 de VBO-reeks, de NIS-reeks en de EUROSTAT-reeks (die uiteraard voor België ook door het NIS werd opgesteld) tot één lange reeks samengevoegd. Ook de verandering van basis in de reeks van de brutolonen die in 1995 plaatsvond werd gecorrigeerd (de evolutie van de index van de conventionele lonen tussen 1994 en 1995 werd als benadering gebruikt); dit was noodzakelijk omdat de brutolonen als basis voor de EUROSTAT-reeks over de nettolonen worden gebruikt. De evolutie van de reële nettolonen in de Belgische economie komt duidelijk tot uiting in de tabel.

De tabel toont aan dat de evolutie voor de beide typegevallen op langere termijn vrij gelijklopend is. De vergelijking met het brutoloon toont nochtans aan dat wijzigingen in het regelgevend kader belangrijke gevolgen hebben. Deze vergelijking gebeurt in grafiek 2.2 (tabel 2.13).

Beide reeksen tonen een duidelijke breuk aan in 1981 – daar waar voordien een continue stijging van zowel bruto- als nettoloon de regel was, volgt vanaf dat jaar een daling, later gevolgd door een zeker herstel en een stabilisatie. De snelle toename van het brutoloon in de jaren 1970 en 1980 werd slechts beperkt weerspiegeld in de toename van de nettolonen. De daaropvolgende reële loondalingen deden zich dan weer scherper voelen voor wat de nettolonen betreft. De opnieuw stijgende dynamiek van de brutolonen vanaf de beginjaren 1990 wordt ook al niet in dezelfde mate in de nettolonen weerspiegeld.

Die overgang tussen bruto- en nettoloon wordt vanzelfsprekend door verschillende factoren beïnvloed. Tabel 2.14 geeft daarvan een overzicht voor de verschillende Europese landen.

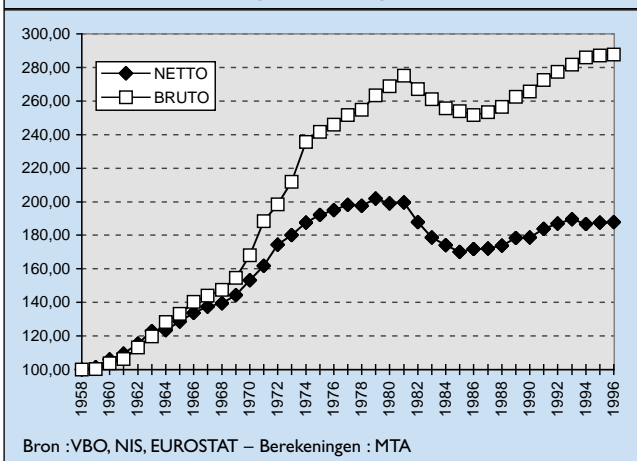
Met Denemarken en Duitsland wordt België binnen de EU gekenmerkt door een laag nettoloon in verhouding tot het brutoloon (voor een alleenstaande mannelijke arbeider). Voor de gehuwde mannelijke arbeider met twee kinde-

**Tabel 2.12: Reële evolutie van de nettolonen**

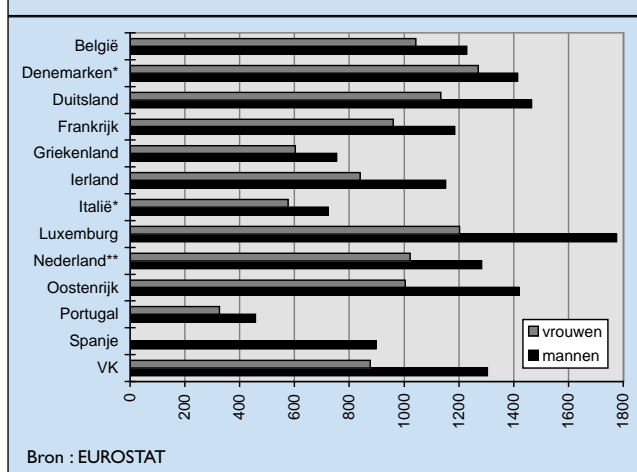
	mannelijke, alleenstaande arbeider	mannelijke, gehuwde arbeider met 2 kinderen
1958	100,00	100,00
1959	101,30	101,94
1960	106,02	108,42
1961	109,45	110,04
1962	115,39	115,87
1963	122,83	123,50
1964	123,42	129,89
1965	128,51	135,28
1966	133,82	141,05
1967	137,43	144,86
1968	139,44	146,69
1969	144,39	151,91
1970	153,22	160,80
1971	161,78	169,12
1972	174,36	180,97
1973	179,98	186,89
1974	187,61	196,34
1975	192,16	203,11
1976	194,97	206,92
1977	198,05	210,03
1978	197,51	210,59
1979	201,93	215,39
1980	199,12	209,46
1981	199,65	212,99
1982	187,88	204,81
1983	178,64	201,00
1984	174,10	195,64
1985	170,21	191,55
1986	171,82	186,47
1987	172,22	187,60
1988	173,69	184,50
1989	178,51	202,13
1990	178,64	201,56
1991	183,86	207,21
1992	186,91	206,52
1993	189,49	200,83
1994	186,73	203,22
1995	187,46	204,01
1996	187,84	201,69

Bron: VBO, NIS, EUROSTAT – Berekeningen: MTA

**Grafiek 2.2: Evolutie van de reële bruto- en nettolonen (mannelijke alleenstaande arbeider) (1958=100)**



**Grafiek 2.3: Nettolonen in 1996 (in ECU) alleenstaande arbeiders**



**Tabel 2.13: Reële evolutie van netto- en brutolonen (mannelijke alleenstaande arbeider, 1958=100)**

	NETTO	BRUTO
1958	100,00	100,00
1959	101,30	100,41
1960	106,02	103,82
1961	109,45	106,21
1962	115,39	113,14
1963	122,83	119,69
1964	123,42	128,20
1965	128,51	133,12
1966	133,82	140,21
1967	137,43	143,97
1968	139,44	147,47
1969	144,39	154,66
1970	153,22	168,20
1971	161,78	188,47
1972	174,36	198,29
1973	179,98	211,77
1974	187,61	235,57
1975	192,16	241,53
1976	194,97	246,02
1977	198,05	251,64
1978	197,51	254,81
1979	201,93	263,30
1980	199,12	268,78
1981	199,65	275,17
1982	187,88	267,06
1983	178,64	260,99
1984	174,10	255,59
1985	170,21	253,90
1986	171,82	251,67
1987	172,22	253,45
1988	173,69	256,52
1989	178,51	262,64
1990	178,64	265,58
1991	183,86	272,46
1992	186,91	277,51
1993	189,49	281,69
1994	186,73	285,91
1995	187,46	287,03
1996	187,84	287,61

ren geldt dit niet : de relatief hoge kinderbijslagen en de belangrijke belastingverminderingen voor gezinsleden ten laste liggen aan de basis hiervan.

Ondanks de vrij grote “werknemerswig” (het verschil tussen bruto- en nettoloon), ligt het nettoloon in België in een internationaal perspectief niet laag. Grafiek 2.3 en tabel 2.15 zetten de nettolonen in de EU-landen naast elkaar, voor de verschillende typegevallen waarmee door EUROSTAT wordt gewerkt.

De Belgische nettolonen sluiten aan bij deze in de andere West- en Noord-Europese landen (de uitzonderlijk hoge lonen in Luxemburg niet meegerekend). De Zuid-Europese landen kenmerken zich door een duidelijk lager nettoloon.

Een scherper beeld krijgen we wanneer we de cijfers in ECU vervangen door cijfers in koopkrachtpariteitsstandaarden (KKS). Daarbij wordt rekening gehouden met de verschillende koopkracht van de munten in de Europese landen. Met één KKS kan in alle landen dezelfde hoeveelheid goederen worden gekocht : er wordt een korf van goederen samengesteld, waarvan de prijs in de verschillende landen wordt vergeleken. Door hiervan gebruik te maken valt de invloed van de wisselkoers weg. In tabel 2.16 worden deze KKS uitgedrukt in percentages van het gemiddelde Belgische nettoloon voor de betrokken categorie.

**Tabel 2.15: Nettoverdiensten in 1996 (in ECU) - Arbeiders**

	Alleenstaanden			Gezinnen		
	Mannen			Vrouwen	Geen kinderen	2 kinderen
	Gemiddeld loon	80% gemiddeld loon	125% gemiddeld loon	Gemiddeld loon	2 inkomens	1 inkomens
België	1.229	1.047	1.455	1.043	2.122	1.679
Denemarken*	1.415	1.178	1.667	1.270	2.686	1.888
Duitsland	1.465	1.242	1.718	1.134	2.615	2.003
Griekenland	754	609	936	603	1.414	893
Spanje	897	744	109	n.b.	1.794	974
Frankrijk	1.185	972	1.444	961	2.146	1.408
Ierland	1.151	999	1.336	839	2.045	1.367
Italië*	722	596	879	577	1.213	845
Luxemburg	1.775	1.491	2.095	1.202	3.059	2.347
Nederland**	1.283	1.073	1.528	1.021	2.304	1.515
Oostenrijk	1.419	1.181	1.716	1.004	2.423	1.727
Portugal	457	370	543	326	711	501
VK	1.304	1.071	1.595	877	2.209	1.439

Bron: VBO, NIS, EUROSTAT - Berekeningen: MTA

\*1995

\*\*1994

Bron : EUROSTAT

**Tabel 2.14: Van brutoloon naar nettoloon (1996)**

	België	Denemarken*	Duitsland	Griekenland	Spanje**	Frankrijk	Ierland	Italië*	Luxemburg	Nederland***	Oostenrijk	Portugal	VK
<b>Mannelijke alleenstaande arbeider, gemiddeld loon</b>													
Brutoloon in ECU	2.047,91	2.566,85	2.633,51	943,62	1.127,37	1.659,94	1.674,68	1.038,31	2.376,62	2.038,79	2.002,16	549,31	1.730,86
Belastingen	25,65%	42,98%	24,12%	3,20%	13,49%	7,27%	25,09%	14,57%	12,46%	9,01%	11,06%	6,50%	17,69%
Sociale zekerheid	14,12%	2,62%	20,28%	15,13%	6,40%	18,92%	6,27%	10,09%	12,29%	25,21%	18,06%	11,00%	8,49%
Nettoloon	60,46%	54,40%	55,61%	81,67%	80,11%	71,53%	68,63%	75,34%	75,25%	63,14%	70,88%	82,50%	73,82%
Nettoloon in ECU	1.238,19	1.396,33	1.464,40	770,67	903,14	1.187,37	1.149,37	782,25	1.788,49	1.287,38	1.419,21	453,18	1.277,78
<b>Mannelijk arbeider, gemiddeld loon, gehuwd met 2 kinderen</b>													
Brutoloon in ECU	2.047,91	2.566,85	2.633,51	943,62	1.127,37	1.659,94	1.674,68	1.038,31	2.376,62	2.038,79	2.002,16	549,31	1.730,86
Belastingen	14,38%	32,08%	11,63%	3,20%	6,62%	0,00%	16,63%	9,67%	0,00%	5,48%	9,51%	3,50%	16,12%
Sociale zekerheid	14,12%	2,62%	20,28%	15,13%	6,40%	18,92%	6,27%	10,09%	12,29%	24,87%	18,06%	11,00%	8,49%
Kinderbijslagen	11,15%	7,29%	7,95%	14,74%	0,00%	6,17%	4,38%	7,92%	11,80%	7,54%	13,85%	5,02%	6,06%
Nettoloon	82,65%	72,60%	76,04%	96,41%	86,98%	84,97%	81,48%	88,16%	99,51%	74,56%	86,29%	90,52%	81,46%
Nettoloon in ECU	1.692,60	1.863,45	2.002,62	909,76	980,60	1.410,48	1.364,56	915,33	2.365,06	1.520,09	1.727,62	497,24	1.409,88

\* 1995

\*\* Mannen en vrouwen samen

\*\*\* 1994

**Tabel 2.16: Nettoverdiensten in koopkrachtpariteitsstandaarden (1996)**

	Alleenstaanden			Gezinnen		
	Mannen		Vrouwen	Geen kinderen	2 kinderen	
	Gemiddeld loon	80% gemiddeld loon	125% gemiddeld loon	Gemiddeld loon	2 inkomens 1 inkomens	
België	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
Denemarken*	86,90	84,83	86,44	91,94	95,56 84,87	
Duitsland	110,30	109,66	109,25	100,68	114,12 110,43	
Griekenland	78,91	74,69	82,75	74,37	85,73 68,41	
Spanje	88,63	86,28	91,38		102,67 70,46	
Frankrijk	87,15	83,77	89,64	83,30	91,41 75,77	
Ierland	85,01	86,47	83,31	73,01	87,45 73,90	
Italië*	74,38	72,08	76,50	70,10	72,38 63,71	
Luxemburg	146,13	143,96	145,55	116,70	145,90 141,35	
Nederland**	99,51	97,58	100,07	93,40	103,53 86,02	
Oostenrijk	107,99	105,41	110,29	90,10	106,82 96,20	
Portugal	50,99	48,41	51,18	42,91	45,99 40,93	
VK	117,96	113,62	121,91	93,50	115,74 95,30	

\*1995

\*\*1994

Bron : EUROSTAT

Dit laat toe de andere landen onmiddellijk met België te vergelijken. Wanneer in de tabel staat dat het gemiddelde nettoloon in KKS voor alleenstaande mannen in Denemarken 86,90% van het Belgische bedraagt, dan betekent dat dat de betrokkenen met hun nettoloon 86,90% kunnen kopen van de goederen die hun Belgische tegenhangers zich met hun Belgisch nettoloon kunnen aanschaffen.

Afgezien van de Luxemburgse lonen, die ver boven de Belgische uitsteken, blijft de gemiddelde Belg ook in alle typegevallen beneden het Duitse nettoloon. Ook de Britse nettolonen liggen hoger, behalve voor de vrouwelijke alleenstaanden en voor de één-inkomensgezinnen met 2 kinderen. Algemeen blijkt nogmaals de kindvriendelijkheid van het Belgische stelsel – het minst gunstig in België blijkt de situatie van kinderloze gezinnen met twee inkomens. De Belgische nettolonen blijken trouwens zeer sterk gelijklopend met de Nederlandse, en liggen boven deze in Frankrijk. Uit de omzetting naar KKS blijkt verder dat de nettolonen in Spanje minder laag liggen dan uit de voorgaande tabel naar voren kwam; ze sluiten vrij dicht aan bij de Franse lonen. Hetzelfde verschijnsel doet zich voor in verband met Griekenland, terwijl de Portugese lonen ook op deze basis beduidend lager liggen dan deze in andere landen.

## 2.2 Structuur en verdeling van de lonen

In de jaren 1960 en 1970 werden vanuit EUROSTAT enkele enquêtes naar de structuur en de verdeling van de lonen georganiseerd. De laatste gegevens dateren uit 1978. In 1995 werd hiermee opnieuw van start gegaan; in de toekomst zal deze enquête vierjaarlijks door EUROSTAT worden gecoördineerd, te beginnen in 2002. Het NIS besliste echter om deze enquête in België jaarlijks te organiseren vanaf 1999. De enquête heeft een dubbel doel : enerzijds de verschillende elementen belichten die het brutoloon vormen, anderzijds het gegeven “loon” combineren met andere gegevens eigen aan de werknemer (leeftijd, anciënniteit, ...) of het bedrijf (sector, grootte).

De enquête dekt alle ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de sectoren C tot K van de Nacebel-nomenclatuur (de primaire sector enerzijds en de overheidssector, de gezondheidssector en de sociaal-culturele sector anderzijds vallen er dus buiten). Er werd geen opsplitsing gemaakt naar het statuut van de werknemer (arbeider/bediende), wat in de toekomst wellicht wel zal gebeuren.



**Tabel 2.17: Gemiddeld bruto-jaarloon - 1995**

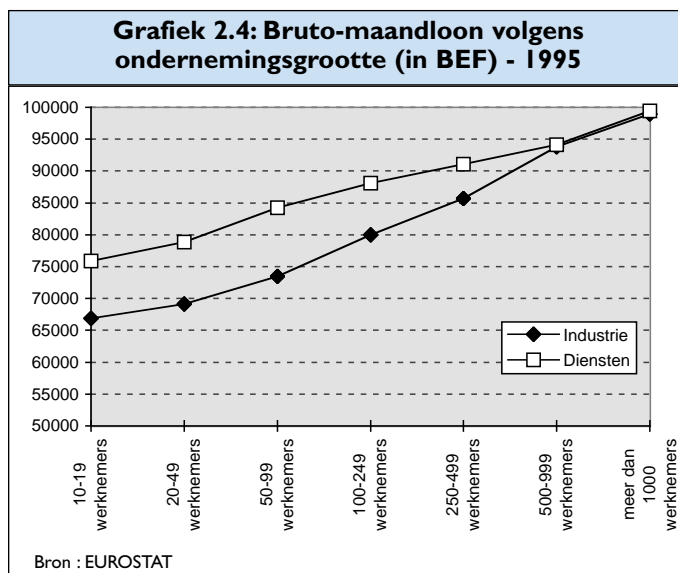
		Mannen			Vrouwen		
		bruto-jaarloon in BEF	bruto-jaarloon in €	waarvan premies	bruto-jaarloon in BEF	bruto-jaarloon in €	waarvan premies
Industrie	voltijds	1.088.256	26.977,16	10,90%	861.903	21.366,02	11,88%
	deeltijds	752.731	18.659,71	11,89%	558.314	13.840,24	12,67%
Diensten	voltijds	1.171.454	29.039,59	13,16%	934.431	23.163,94	13,52%
	deeltijds	381.981	9.469,06	9,24%	466.695	11.569,07	12,65%

Bron : EUROSTAT

Wat de structuur van de lonen betreft, is vooreerst de opsplitsing van de jaarlonen in verschillende componenten interessant. Tabel 2.17 geeft hiervan een idee voor zowel de industrie als de diensten. Daarbij kan worden opgemerkt dat voor de berekening van gemiddelde jaarlonen alleen rekening wordt gehouden met werknemers die gedurende het gehele jaar bij de werkgever hebben gewerkt en waarvan het loon slechts in zeer beperkte mate door (korte) afwezigheden is beïnvloed.

In de tabel valt op dat de verschillende premies in de dienstensector een belangrijker deel uitmaken van het loon dan in de industrie. Waar dit wellicht aan een verschil in ondernemingscultuur kan worden toegeschreven, hangen de gemiddeld hogere premie-ontvangsten van vrouwen waarschijnlijk samen met het gemiddeld lagere brutoloon en het forfaitaire karakter van een aantal premies. Het verschil tussen voltijds en deeltijds werkenden is dan weer niet eenduidig.

Daar waar wat betreft het jaarloon enkel basisinformatie beschikbaar is, laten de gegevens met betrekking tot de maandlonen een meer uitgebreide exploitatie toe (vanzelfsprekend wordt hierbij alleen rekening gehouden met werknemers die gedurende de volledige maand gewerkt hebben). Wanneer we deze lonen relateren aan de grootte van de onderneming, krijgen we het resultaat dat in grafiek 2.4 en tabel 2.18 wordt weergegeven.



**Tabel 2.18: Bruto-maandlonen volgens ondernemingsgrootte - 1995**

		Totaal	10 tot 19 werknemers	20 tot 49 werknemers	50 tot 99 werknemers	100 tot 249 werknemers	250 tot 499 werknemers	500 tot 999 werknemers	meer dan 1000 werknemers
Industrie	BEF	82.053	66.912	69.114	73.460	80.002	85.671	93.816	98.926
	€	2034,04	1.658,71	1.713,29	1.821,03	1.983,20	2.123,73	2.325,64	2.452,31
Diensten	BEF	85.209	75.865	78.863	84.284	88.133	91.093	94.155	99.438
	€	2112,28	1.880,64	1.954,96	2.089,35	2.184,76	2.258,14	2.334,04	2.465,00

Bron : EUROSTAT

De grafiek wijst op een zeer sterke correlatie tussen het bruto-maandloon en de grootte van de onderneming. In de industrie mag de werknemer van een zeer grote onderneming tot één derde meer loon verwachten dan de gemiddelde werknemer in een kleine onderneming. In de dienstensector is de stijging weliswaar minder scherp, al blijft ze opmerkelijk. Eveneens opvallend is dat bij de grote ondernemingen de sector, industrie of diensten, geen invloed meer heeft op het gemiddelde bruto-maandloon.

Naast de grootte wordt een onderneming ook gekenmerkt door de ligging. Hoewel het op langere termijn de bedoeling is ook in België deze ligging te definiëren op basis van de lokale eenheid, is op dit ogenblik de zetel van de hoofdvestiging hiervoor nog steeds bepalend. Dat vertekent vanzelfsprekend een regionale vergelijking (zeker voor wat Brussel betreft). Aangezien dit fenomeen ook in andere landen een rol speelt, kan een internationale vergelijking van regionale loonverschillen nochtans wel relevant zijn. Voor België en de drie belangrijkste handelspartners worden deze regionale verschillen in tabel 2.19 opgenomen.

**Tabel 2.19: Brutolonen: Regionale verschillen in België en de buurlanden - 1995**

	Totaal	Mannen	Vrouwen
<b>België</b>			
Gemiddeld brutoloon, in ECU	2.169	2.258	1.854
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	114,85%	117,91%	114,33%
Vlaams Gewest	97,17%	97,57%	93,61%
Waals Gewest	94,31%	92,89%	97,38%
<b>Nederland</b>			
Gemiddeld brutoloon, in ECU	2.142	2.264	1.563
Noord-Nederland	89,48%	87,62%	95,06%
Oost-Nederland	93,04%	92,00%	93,63%
West-Nederland	105,14%	105,81%	104,18%
Zuid-Nederland	96,17%	96,38%	94,70%
<b>Frankrijk</b>			
Gemiddeld brutoloon, in ECU	1.853	2.020	1.579
Île de France	125,25%	128,28%	119,95%
Bassin Parisien	85,32%	83,27%	88,18%
Nord - Pas-de-Calais	90,12%	88,50%	91,09%
Oost	91,38%	88,97%	94,30%
West	84,66%	84,36%	86,99%
Zuid-Oost	91,61%	91,86%	93,13%
Centrum-Oost	95,87%	94,91%	96,92%
Middellandse Zee	97,91%	99,47%	97,32%
<b>Duitsland</b>			
Gemiddeld brutoloon voor Duitsland zonder de nieuwe Länder, in ECU	2.648	2.817	2.091
Baden-Württemberg	103,24%	103,71%	101,99%
Beieren	97,46%	97,95%	97,50%
West-Berlijn	98,95%	98,67%	105,61%
Bremen	112,68%	117,28%	104,34%
Hamburg	112,66%	112,75%	117,45%
Hessen	101,69%	100,44%	106,20%
Nedersaksen	95,51%	95,36%	95,18%
Noordrijn-Westfalen	100,50%	100,51%	98,72%
Rijnland-Pfalz	97,24%	96,40%	97,27%
Saarland	94,98%	94,28%	91,78%
Sleeswijk-Holstein	94,60%	94,73%	95,79%
Totaal (nieuwe Länder)	71,28%	69,35%	81,42%
Oost-Berlijn	85,49%	82,12%	101,45%
Brandenburg	74,47%	71,98%	86,73%
Mecklenburg-Voorpomeren	71,83%	69,22%	83,08%
Saksen	68,54%	67,13%	77,09%
Saksen-Anhalt	71,60%	69,24%	83,44%
Thüringen	67,37%	66,32%	74,08%

Bron : EUROSTAT

De tabel wijst er zoals verwacht op dat de lonen in de diverse hoofdsteden (of hoofdstedelijke gebieden) en in andere stedelijke regio's (Hamburg, Bremen) hoger liggen dan in de omliggende regio's. Wanneer we dit buiten beschouwing laten, blijken de regionale verschillen binnen België vergelijkbaar met deze in de andere landen, de nieuwe Duitse Länder buiten beschouwing gelaten. Het beperkt aantal regio's in België bemoeilijkt weliswaar de vergelijking; in het nochtans niet zoveel grotere Nederland blijken de lonen in het Noorden verder af te wijken van het Nederlandse gemiddelde dan de Waalse lonen afwijken van het Belgische gemiddelde.

Ook de kenmerken van de werknemer blijken een belangrijke invloed uit te oefenen op het loonniveau. Een dominante factor daarbij is de opleiding. Tabel 2.20 laat toe het belang hiervan in de verschillende landen van de Europese Unie in te schatten.

De eigenheden van het onderwijssysteem van elk land hebben uiteraard een sterke invloed op deze gegevens. Schematisch kan nochtans gesteld worden dat de werknemer wiens opleiding beperkt bleef tot het lager onderwijs ongeveer 85% van het gemiddeld loon zal verdienen. Met lager secundair onderwijs komt men aan 90%, wie het volledige secundair onderwijs in een beroepsgerichte of technische richting doorliep bereikt 95% van het gemiddelde loon, met algemeen secundair onderwijs komt men aan 110%, en de hogeschool levert 120% van het gemiddelde op. Universitair onderwijs zorgt ervoor dat men 150% van het gemiddelde verdient en postuniversitair onderwijs 180%.

**Tabel 2.20: Bruto-maandlonen in ECU volgens opleiding (niveau hoogste opleiding) - 1995**

		Gemiddeld brutoloon	Lager onderwijs	Lager secundair onderwijs	Hoger technisch en beroepssecundair	Hoger algemeen secundair	Niet-universitair hoger onderwijs	Universitair hoger onderwijs	Post-universitair hoger onderwijs
België	mannen	2.292	82,33%	83,60%	90,36%	97,86%	115,45%	159,82%	199,74%
	vrouwen	1.859	82,63%	83,43%	90,69%	97,74%	110,38%	141,58%	166,11%
Denemarken	mannen	3.021	82,89%	81,13%	94,87%	107,18%	109,24%	140,75%	153,56%
	vrouwen	2.483	85,34%	86,55%	101,81%	98,71%	111,44%	123,84%	155,18%
Duitsland (oude Länder)	mannen	2.833		80,23%	97,32%	112,78%	117,51%	155,84%	
	vrouwen	2.102		85,35%	102,52%	118,36%	117,41%	152,28%	
Duitsland (nieuwe Länder)	mannen	1.949		83,63%	93,69%	127,76%	123,24%	148,69%	
	vrouwen	1.697		79,49%	95,99%	107,31%	108,96%	138,83%	
Griekenland	mannen	1.105	89,14%	101,45%	76,38%	96,11%	108,05%	143,89%	171,49%
	vrouwen	721	90,71%	89,88%	80,72%	103,05%	113,31%	148,54%	243,41%
Spanje	mannen	1.285	86,30%	79,14%	99,77%	113,54%	108,56%	170,58%	226,85%
	vrouwen	941	87,67%	81,08%	91,39%	117,32%	103,19%	145,80%	153,13%
Frankrijk	mannen	2.192	81,52%		75,78%	109,72%	104,15%	153,83%	181,75%
	vrouwen	1.668	83,03%		88,07%	94,42%	117,33%	110,13%	146,10%
Ierland	mannen	2.092	88,53%	88,91%	102,87%	87,05%	118,74%	146,46%	186,47%
	vrouwen	1.435	78,19%	80,84%	98,89%	95,54%	116,72%	153,80%	165,37%
Italië	mannen	1.568	89,41%	86,29%		111,73%	146,94%	175,45%	206,51%
	vrouwen	1.167	87,40%	91,95%		110,54%	118,42%	143,62%	199,14%
Luxemburg	mannen	2.641	80,35%	93,90%		124,84%	160,58%		
	vrouwen	2.173	72,25%	97,98%		122,55%	145,38%		
Nederland	mannen	2.263	81,71%	84,62%	95,40%	104,95%		144,94%	
	vrouwen	1.563	84,58%	90,15%	95,07%	98,08%		127,70%	
Oostenrijk	mannen	2.214	73,89%	82,70%	100,50%	147,24%	164,68%	191,37%	205,42%
	vrouwen	1.559	80,63%	83,58%	105,52%	146,82%	120,21%	172,55%	128,99%
Finland	mannen	2.073	90,50%	107,67%	92,72%	95,51%	110,03%	141,82%	179,31%
	vrouwen	1.624	93,53%	108,68%	96,12%	100,49%	112,81%	152,16%	199,14%
Zweden	mannen	2.124	87,90%	89,83%		100,85%	113,47%	141,62%	162,15%
	vrouwen	1.750	91,83%	91,77%		103,09%	111,83%	132,17%	
Verenigd Koninkrijk	mannen	1.938	80,65%	90,30%	93,14%	111,40%	121,10%	141,02%	158,72%
	vrouwen	1.301	83,70%	94,47%	96,08%	110,91%	121,68%	155,11%	170,25%

Bron : EUROSTAT

**Tabel 2.21: Brutoloon in ECU volgens leeftijd: industrie - 1995**

		gemiddeld brutoloon	minder dan 21 jaar	21 tot 24 jaar	25 tot 29 jaar	30 tot 44 jaar	45 tot 54 jaar	meer dan 55 jaar
België	mannen	2.190	73,47	79,18	88,54	99,95	114,02	138,81
	vrouwen	1.761	72,91	83,53	97,33	102,78	112,27	133,56
Denemarken	mannen	2.772	65,26	82,86	91,16	103,25	108,12	106,85
	vrouwen	2.321	77,73	88,02	98,23	103,32	103,45	101,42
Duitsland (oude Länder)	mannen	2.840	67,32	75,67	85,32	100,32	109,89	109,65
	vrouwen	2.098	71,93	83,89	97,57	103,48	103,91	101,43
Duitsland (nieuwe Länder)	mannen	1.962	73,39	82,57	92,97	100,66	105,66	108,05
	vrouwen	1.655	64,71	84,05	94,62	101,39	103,56	97,40
Griekenland	mannen	1.105	45,07	59,37	72,58	99,10	122,81	116,20
	vrouwen	721	64,77	78,09	90,98	105,13	110,26	99,58
Spanje	mannen	1.263	48,85	64,69	78,62	100,79	116,94	112,59
	vrouwen	930	57,85	72,47	90,32	108,71	117,63	111,08
Frankrijk	mannen	1.921	55,49	64,19	81,00	100,00	122,70	138,78
	vrouwen	1.476	72,43	78,86	97,36	100,95	109,01	138,41
Ierland	mannen	2.072	53,33	69,35	86,25	109,85	118,53	109,31
	vrouwen	1.397	69,01	88,26	99,79	110,81	105,87	102,72
Italië	mannen	1.451	63,40	73,47	83,46	100,83	116,82	131,77
	vrouwen	1.094	78,06	85,28	93,33	103,93	116,36	121,21
Luxemburg	mannen	2.456	62,95	74,88	85,79	101,47	113,97	129,03
	vrouwen	1.924	76,56	83,73	97,30	105,56	105,51	116,32
Nederland	mannen	2.191	43,72	68,83	85,58	101,73	115,79	122,87
	vrouwen	1.590	57,36	80,38	99,81	116,29	111,19	
Oostenrijk	mannen	2.244	61,45	80,97	89,39	102,54	114,97	133,07
	vrouwen	1.562	73,75	86,04	97,38	103,84	113,25	118,57
Portugal	mannen	636	50,94	69,03	86,16	107,08	119,50	107,70
	vrouwen	426	69,48	86,15	96,24	107,98	117,37	109,86
Finland	mannen	2.055	65,30	78,00	88,86	101,56	107,15	105,79
	vrouwen	1.615	80,25	86,75	95,98	101,80	101,61	98,51
Zweden	mannen	2.062	70,51	82,01	92,68	100,73	109,26	99,71
	vrouwen	1.672		85,41	99,64	105,50	101,79	95,28
Verenigd Koninkrijk	mannen	1.893	57,53	75,44	89,33	106,02	110,72	97,04
	vrouwen	1.230	70,00	87,40	107,56	109,11	97,56	89,27

Bron : EUROSTAT

**Tabel 2.22: Brutoloon in ECU volgens leeftijd: diensten - 1995**

		gemiddeld brutoloon	minder dan 21 jaar	21 tot 24 jaar	25 tot 29 jaar	30 tot 44 jaar	45 tot 54 jaar	meer dan 55 jaar
België	mannen	2.343	57,62	67,05	80,84	102,05	119,85	130,17
	vrouwen	1.900	60,79	74,68	92,42	108,53	119,58	116,11
Denemarken	mannen	3.296	50,58	67,05	85,74	107,19	114,90	108,37
	vrouwen	2.577	63,87	77,92	96,12	108,23	105,74	101,90
Duitsland (oude Länder)	mannen	2.727	57,10	65,60	80,49	102,38	114,52	113,71
	vrouwen	2.083	66,87	79,98	96,02	108,64	108,07	104,66
Duitsland (nieuwe Länder)	mannen	1.900	70,00	80,79	93,47	103,89	102,37	104,53
	vrouwen	1.780	72,42	85,79	98,71	102,53	100,67	104,27
Spanje	mannen	1.315	41,29	54,75	73,69	104,49	124,49	112,62
	vrouwen	949	53,21	68,07	90,20	111,06	128,35	109,38
Frankrijk	mannen	2.043	46,11	57,37	79,93	105,87	130,93	164,42
	vrouwen	1.558	67,07	76,89	98,20	104,94	119,32	121,63
Ierland	mannen	2.144	35,17	53,13	76,21	114,09	141,65	111,66
	vrouwen	1.483	50,03	72,96	91,71	125,15	118,41	96,29
Italië	mannen	1.726	50,70	60,60	74,10	95,48	119,70	137,89
	vrouwen	1.258	67,17	77,90	88,95	108,90	112,64	126,63
Luxemburg	mannen	2.813	50,98	63,14	83,68	107,50	124,74	134,06
	vrouwen	2.217	60,98	79,03	101,58	110,55	101,58	108,53
Nederland	mannen	2.333	36,09	61,34	77,75	104,89	123,87	128,76
	vrouwen	1.553	48,68	80,23	100,71	123,37	116,29	124,60
Oostenrijk	mannen	2.175	57,89	71,26	84,14	102,76	126,57	148,87
	vrouwen	1.558	69,96	82,73	100,45	106,68	118,81	106,61
Portugal	mannen	877	39,57	56,44	80,62	101,82	123,60	112,54
	vrouwen	688	50,73	68,17	90,55	108,14	120,20	92,59
Finland	mannen	2.103	54,87	65,48	81,22	102,14	110,65	108,27
	vrouwen	1.631	62,11	73,88	89,82	103,25	104,29	98,71
Zweden	mannen	2.206	59,52	67,63	80,15	104,71	111,51	111,47
	vrouwen	1.795		82,40	91,42	105,52	106,46	98,11
Verenigd Koninkrijk	mannen	1.979	46,08	69,88	91,16	111,82	112,63	91,92
	vrouwen	1.334	61,54	84,41	110,27	113,72	95,28	85,76

Bron : EUROSTAT

Naast de opleiding zijn ook de leeftijd en de anciënniteit in de onderneming belangrijke determinanten voor het loon. De tabellen 2.21 en 2.22 relateren de lonen aan de leeftijd in respectievelijk de industrie en de dienstensector.

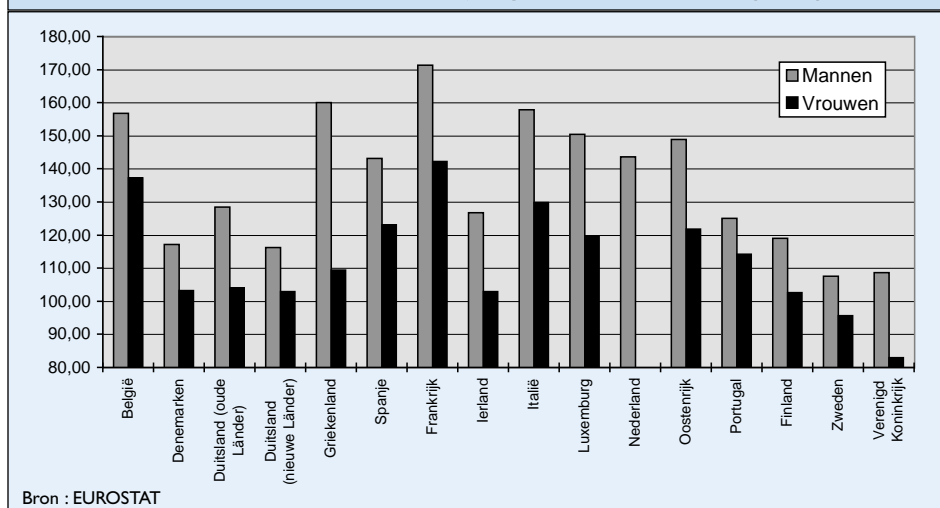
De tabellen geven aan dat de leeftijd in alle landen een belangrijke invloed op het loon heeft. Vooral de lonen voor de jongste categorie variëren echter sterk, waarbij voor wat de mannen betreft de Belgische ondernemingen het hoogste percentage van het gemiddelde loon betalen. In de dienstensector laten de jongste Belgische mannen hun collega's uit de voormalige DDR en uit Zweden voorgaan.

In beide tabellen valt op dat de sterk leeftijdsgerichte structuur van de loonbarema's in een aantal paritaire comités in ons land niet leidt tot een sterkere correlatie tussen leeftijd en loon dan in de andere Europese landen.

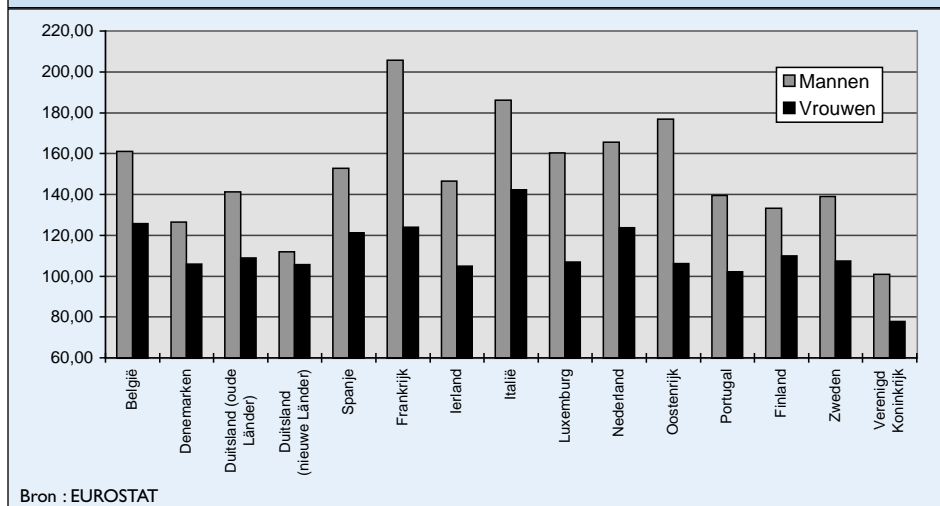
De grafieken 2.5 en 2.6 bekijken deze leeftijdsstructuur vanuit een ander oogpunt. Voor respectievelijk de industrie en de dienstensectoren wordt de verhouding tussen het loon voor +55-jarigen en het loon voor 25- tot 29-jarigen weergegeven.

Uit de grafieken komt vooreerst het opvallende verschil tussen mannen en vrouwen naar voor : in alle EU-landen is de leeftijd een veel sterker bepalen-

**Grafiek 2.5: Verhouding tussen het brutoloon voor +55-jarigen en het brutoloon voor 25- tot 29-jarigen in de industrie (1995) - %**



**Grafiek 2.6: Verhouding tussen het brutoloon voor +55-jarigen en het brutoloon voor 25- tot 29-jarigen in de diensten (1995) - %**



**Tabel 2.23: Brutoloon in ECU volgens anciënniteit: industrie - 1995**

		gemiddeld brutoloon in ECU	anciënniteit				
			minder dan 2 jaar	tussen 2 en 5 jaar	tussen 5 en 10 jaar	tussen 10 en 20 jaar	meer dan 20 jaar
België	mannen	2.190	85,07%	92,01%	98,45%	105,30%	117,17%
	vrouwen	1.761	91,08%	96,42%	99,43%	104,77%	112,04%
Denemarken	mannen	2.772	91,88%	100,97%	103,61%	107,40%	113,56%
	vrouwen	2.321	94,53%	101,25%	102,59%	105,08%	109,18%
Duitsland (oude Länder)	mannen	2.840	85,56%	92,29%	95,81%	103,80%	112,85%
	vrouwen	2.098	87,70%	93,90%	97,38%	106,58%	115,11%
Duitsland (nieuwe Länder)	mannen	1.962	89,55%	97,40%	102,80%	105,71%	110,65%
	vrouwen	1.655	84,77%	90,82%	103,26%	113,35%	114,08%
Griekenland	mannen	1.105	70,86%	80,27%	93,30%	113,94%	143,44%
	vrouwen	721	84,47%	89,74%	100,42%	121,08%	160,33%
Spanje	mannen	1.263	70,55%	89,47%	102,53%	112,91%	123,04%
	vrouwen	930	76,77%	92,58%	105,16%	107,63%	122,90%
Frankrijk	mannen	1.921	79,96%	92,92%	99,38%	104,11%	118,12%
	vrouwen	1.476	87,94%	99,73%	104,20%	103,25%	106,78%
Ierland	mannen	2.072	79,58%	91,12%	96,86%	109,65%	120,42%
	vrouwen	1.397	90,84%	98,64%	100,86%	109,66%	125,05%
Italië	mannen	1.451	84,98%	92,63%	99,72%	105,24%	120,95%
	vrouwen	1.094	88,67%	94,06%	97,71%	107,13%	120,66%
Luxemburg	mannen	2.456	81,31%	90,15%	98,29%	109,89%	120,72%
	vrouwen	1.924	94,28%	90,90%	100,52%	111,95%	129,89%
Finland	mannen	2.055	90,12%	100,58%	99,56%	104,28%	106,03%
	vrouwen	1.615	95,54%	100,87%	99,63%	100,43%	102,91%
Zweden	mannen	2.062	90,54%	103,49%	100,44%	106,64%	103,15%
	vrouwen	1.672	96,17%	98,56%	101,08%	105,32%	100,24%
Verenigd Koninkrijk	mannen	1.893	95,03%	100,58%	102,96%	104,44%	100,32%
	vrouwen	1.230	99,84%	100,24%	101,63%	101,30%	95,28%

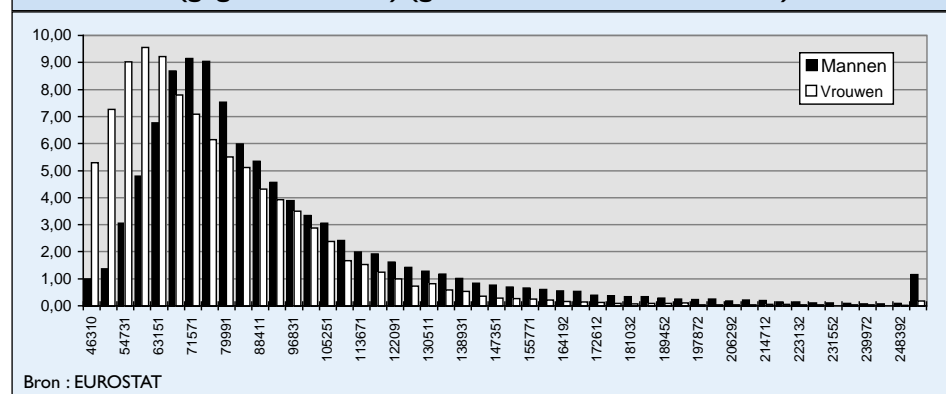
Bron : EUROSTAT

de factor voor het loon van de mannen dan voor de vrouwen het geval is. Verder blijkt dat de EU-landen in twee groepen kunnen worden ingedeeld : in de Benelux, Frankrijk, Griekenland, Italië, Spanje en Oostenrijk heeft de leeftijd een sterke invloed op het loonniveau, terwijl die in de andere landen veel minder sterk is.

Tabel 2.23 wijst erop dat die indeling grotendeels ook voor het aspect anciënniteit geldt. Vooral in Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk blijkt de anciënniteit nauwelijks enige invloed op het loon uit te oefenen, terwijl de factor anderzijds in Griekenland en in mindere mate ook in Spanje zeer belangrijk is.

Dat beeld wordt bevestigd in tabel 2.24 die de dienstensector behandelt (al zijn voor Griekenland geen gegevens beschikbaar).

**Grafiek 2.7: Verdeling van de voltijdse loontrekkenden over de inkomensklassen in België (gegevens in BEF) (geactualiseerd in maart 1999)**



**Tabel 2.24: Brutoloon in ECU volgens anciënniteit: diensten - 1995**

		gemiddeld brutoloon in ECU	anciënniteit				
			minder dan 2 jaar	tussen 2 en 5 jaar	tussen 5 en 10 jaar	tussen 10 en 20 jaar	meer dan 20 jaar
België	mannen	2.343	85,66%	92,45%	100,94%	106,36%	116,65%
	vrouwen	1.900	85,79%	93,68%	102,89%	109,95%	122,16%
Denemarken	mannen	3.296	97,48%	95,93%	100,82%	106,77%	114,62%
	vrouwen	2.577	100,54%	92,51%	99,38%	103,26%	109,31%
Duitsland (oude Länder)	mannen	2.727	84,34%	90,17%	96,44%	107,74%	116,69%
	vrouwen	2.083	88,33%	91,26%	97,07%	111,28%	121,03%
Duitsland (nieuwe Länder)	mannen	1.900	90,00%	99,21%	108,47%	101,95%	97,37%
	vrouwen	1.780	85,00%	91,91%	103,09%	108,48%	113,76%
Spanje	mannen	1.315	67,30%	85,55%	100,68%	112,47%	126,31%
	vrouwen	949	71,87%	87,67%	108,64%	117,60%	140,99%
Frankrijk	mannen	2.043	77,04%	99,56%	112,38%	111,31%	127,56%
	vrouwen	1.558	87,48%	99,49%	104,43%	109,50%	120,54%
Ierland	mannen	2.144	64,46%	73,60%	92,86%	111,71%	152,24%
	vrouwen	1.483	72,35%	78,02%	98,11%	126,37%	153,67%
Italië	mannen	1.726	73,52%	83,78%	88,41%	106,14%	123,87%
	vrouwen	1.258	77,82%	89,90%	98,01%	116,85%	126,07%
Luxemburg	mannen	2.813	87,27%	91,65%	101,21%	110,77%	138,04%
	vrouwen	2.217	89,81%	92,51%	105,41%	114,79%	138,61%
Finland	mannen	2.103	90,49%	101,24%	100,10%	103,33%	104,95%
	vrouwen	1.631	92,89%	97,92%	98,96%	101,90%	106,87%
Zweden	mannen	2.206	92,88%	99,05%	103,31%	106,44%	104,03%
	vrouwen	1.795	97,55%	92,48%	104,29%	100,00%	104,68%
Verenigd Koninkrijk	mannen	1.979	92,47%	102,27%	106,11%	110,16%	95,81%
	vrouwen	1.334	96,85%	101,65%	105,32%	102,85%	99,93%

Bron : EUROSTAT

**Tabel 2.25: Verdeling van de voltijdse werknemers over loonklassen**

Bovengrens		Totaal			Industrie			Diensten		
BEF	€	Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen
44.000	1.090,73	1,94%	0,99%	5,29%	1,29%	0,69%	4,86%	2,60%	1,37%	5,50%
56.000	1.388,20	12,89%	9,21%	25,85%	10,39%	7,08%	30,08%	15,42%	11,84%	23,80%
68.000	1.685,68	24,49%	24,60%	24,10%	26,95%	26,83%	27,69%	22,00%	21,85%	22,35%
80.000	1.983,15	21,28%	22,56%	16,77%	23,77%	25,11%	15,79%	18,76%	19,41%	17,25%
92.000	2.280,62	13,34%	13,79%	11,75%	14,05%	14,92%	8,83%	12,62%	12,39%	13,17%
104.000	2.578,09	8,39%	8,81%	6,93%	8,12%	8,51%	5,80%	8,67%	9,17%	7,48%
116.000	2.875,56	5,13%	5,52%	3,75%	4,88%	5,18%	3,11%	5,38%	5,94%	4,07%
128.000	3.173,04	3,49%	3,87%	2,13%	3,15%	3,43%	1,49%	3,83%	4,42%	2,44%
140.000	3.470,51	2,30%	2,62%	1,17%	1,89%	2,09%	0,70%	2,71%	3,26%	1,40%
152.000	3.767,98	1,68%	1,95%	0,75%	1,34%	1,48%	0,52%	2,03%	2,53%	0,86%
164.000	4.065,45	1,24%	1,47%	0,43%	1,05%	1,16%	0,37%	1,43%	1,84%	0,47%
176.000	4.362,93	0,89%	1,07%	0,27%	0,77%	0,86%	0,19%	1,01%	1,31%	0,31%
188.000	4.660,40	0,64%	0,76%	0,23%	0,51%	0,56%	0,18%	0,78%	1,01%	0,25%
200.000	4.957,87	0,51%	0,63%	0,12%	0,39%	0,44%	0,10%	0,64%	0,86%	0,12%
212.000	5.255,34	0,41%	0,48%	0,15%	0,37%	0,41%	0,13%	0,45%	0,57%	0,16%
224.000	5.552,81	0,25%	0,30%	0,08%	0,23%	0,26%	0,08%	0,27%	0,34%	0,08%
236.000	5.850,29	0,19%	0,22%	0,06%	0,15%	0,17%	0,00%	0,22%	0,28%	0,07%
Meer	Meer	0,94%	1,16%	0,17%	0,70%	0,81%	0,08%	1,19%	1,60%	0,22%

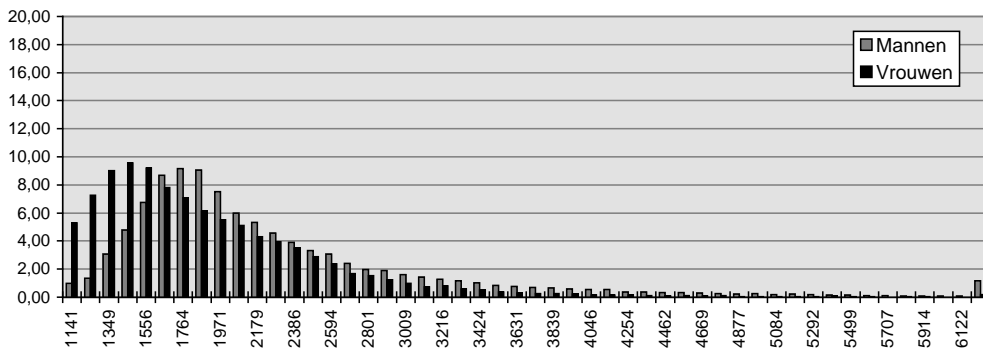
Bron : EUROSTAT

Ook omtrent de verdeling van de lonen over de beroepsbevolking levert de enquête zeer interessante gegevens op. Tabel 2.25 geeft voor de gehele economie, de industrie en de diensten het percentage van de loontrekkenden waarvan het maandloon zich in een bepaalde loonklasse bevindt (ter herinnering: in dit maandloon zijn enkel de premies opgenomen die elke maand worden uitgekeerd).

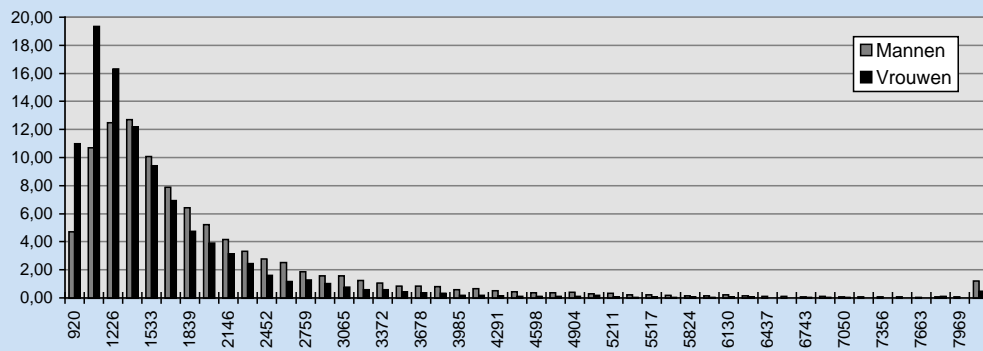
Dezelfde gegevens vormen het uitgangspunt voor grafiek 2.7; daarvoor is echter gebruik gemaakt van een verdere opdeling van de loonklassen; daarnaast zijn de bedragen geactualiseerd naar maart 1999.

**Grafiek 2.8: Verdeling van de voltijdse loontrekkenden over loonklassen (in ECU - 1995)**

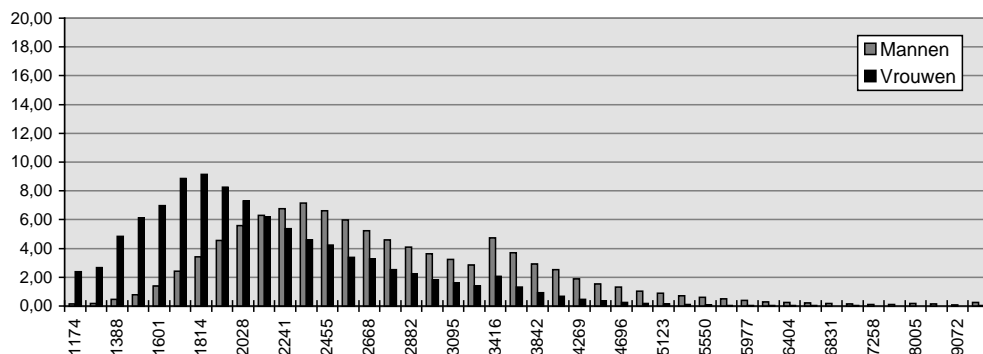
**België**



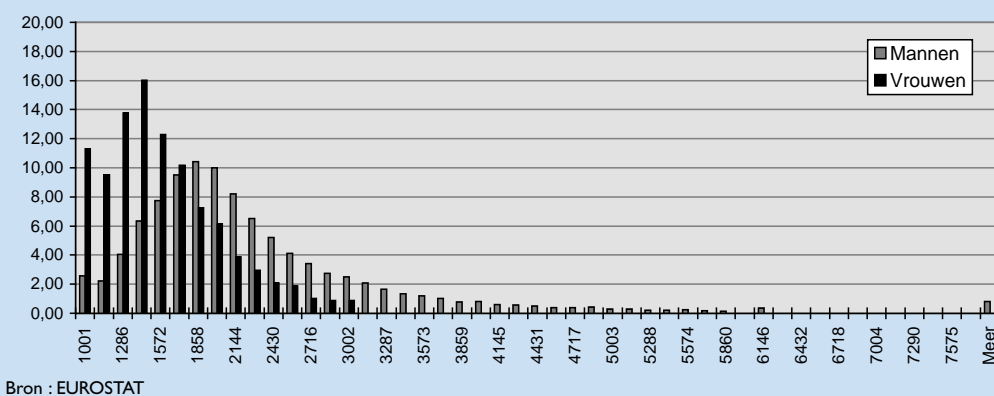
**Frankrijk**



**Duitsland**



**Nederland**



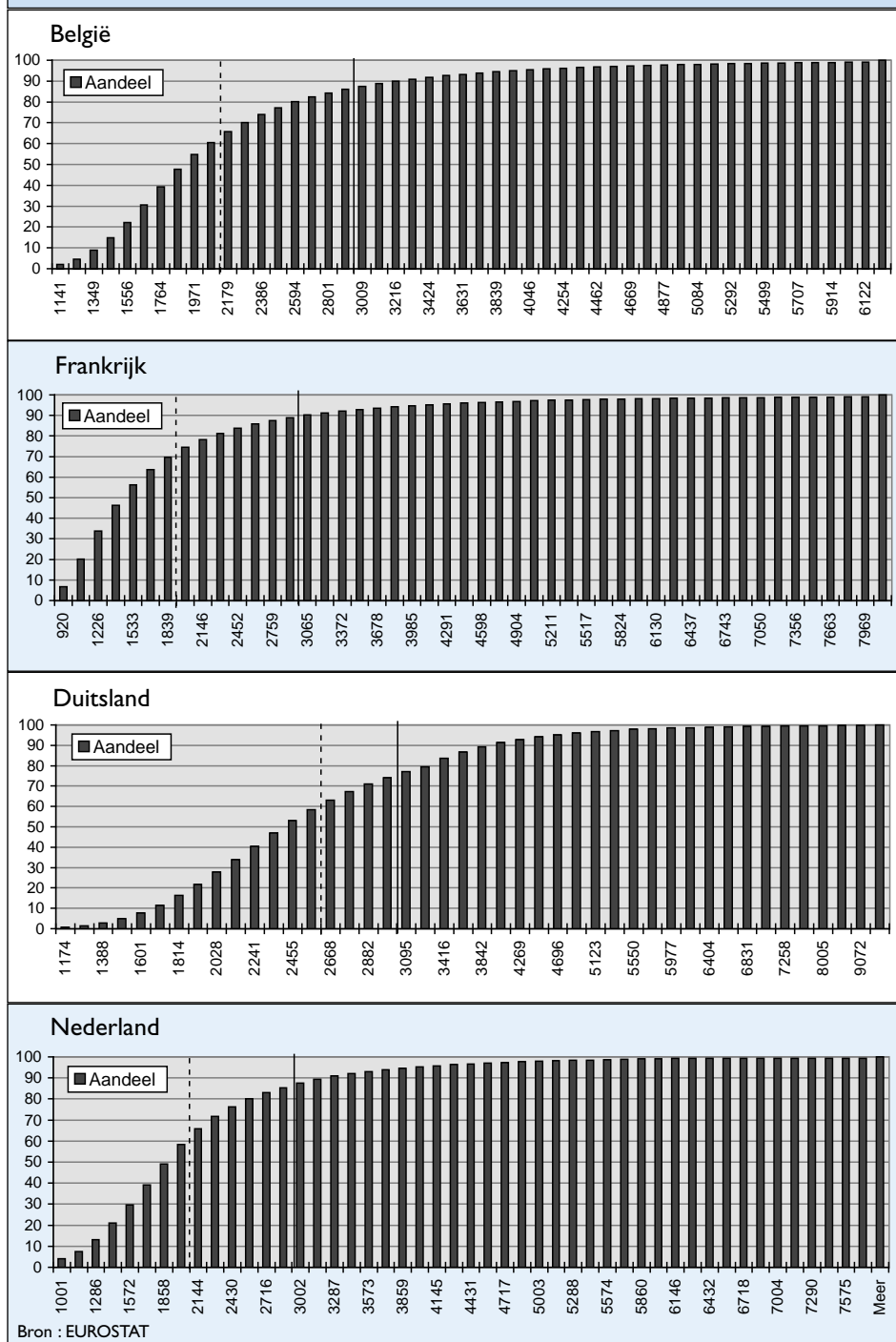
Bron : EUROSTAT



Uit de grafiek blijkt dat de lonen voor vrouwen zich in lagere loonklassen situeren dan deze voor de mannen. De tabel en de grafiek tonen verder aan dat het aantal mannen in de laagste loonklasse zeer beperkt is; als we aannemen dat de percentages naar de gehele voltijdse loontrekkende werkgelegenheid in de privé-sector in 1995 kunnen worden geëxtrapoleerd, dan gaat het over bijna 12.000 mannen die in 1995 minder dan 44.000 BEF (of 1.090,73 €) verdienden. Bij de vrouwen gaat het over iets meer dan 27.000 personen.

Deze verdeling van de lonen vergelijken met die in andere Europese landen is niet eenvoudig, aangezien bij de enquête in de verschillende landen ook verschillende klassen zijn gebruikt. Met grafieken 2.8 en 2.9 wordt gepoogd

**Grafiek 2.9: Cumulatieve verdeling van de loontrekkende voltijdse werkgelegenheid in de privé-sector over loonklassen (in ECU - 1995)**



een beeld te schetsen waarin België naast de buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland wordt geplaatst. Daarbij moet worden opgemerkt dat in Duitsland de hoogste loonklassen een grotere breedte hebben dan de lagere, wat het beeld enigszins kan vertekenen. In de andere landen hebben alle klassen een gelijke breedte (maar deze verschilt zoals aangehaald van land tot land). Grafiek 2.8 is vergelijkbaar met grafiek 2.7, al zijn de bedragen allemaal in ECU omgezet.

Uit de grafiek blijkt dat het verschil tussen de lonen voor mannen en vrouwen in de vier besproken landen een soortgelijk patroon vertoont, dat iets scherper afgetekend lijkt in Nederland. Verder vallen de hogere frequenties op die in Duitsland in de loonklassen boven 2.000 ECU worden genoteerd, en de hogere frequenties die Frankrijk beneden 1.500 ECU kenmerken (wat ook geldt voor de Nederlandse vrouwen). Grafiek 2.9 stapt over het verschil tussen mannen en vrouwen heen en bekijkt cumulatieve frequenties. De grafiek kan worden gelezen als het antwoord op de vraag : “Welk percentage van de voltijdse loontrekkende werkgelegenheid in de privé-sector wordt tewerkgesteld aan een loon beneden een bepaald bedrag ?”. Om de vergelijkbaarheid te vergroten werd voor elk land het gemiddelde bruto-maandloon aangegeven (stippellijn) en werd de bovengrens van 3.000 ECU bij benadering aangeduid (volle lijn).

Op deze manier bekeken vertoont de verdeling van de lonen in België en Nederland een gelijklopend (en vrij egalitair) beeld, waarbij ongeveer 65% van de in aanmerking genomen personen minder dan het gemiddelde verdient. In Duitsland worden iets grotere verschillen genoteerd, terwijl Frankrijk opvalt door een duidelijk meer egalitaire spreiding van de brutolonen.

# 3

## Minimumlonen en minimuminkomens

Om een aanvaardbaar sociaal minimum te waarborgen aan de werkenden, werd in veel landen een minimumloon vastgelegd, bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst. Ook in België werd er, met de invoering van het “gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen” (GGMMI) in 1975, voor gekozen om een minimumloon vast te leggen, dat voor de gehele privé-sector geldt. Naast dit interprofessioneel minimum kan men nog van andere minima spreken in de Belgische economie : het laagste baremaloon dat in een paritair comité werd vastgelegd, functioneert in de meeste gevallen ook als een “minimumloon”. Daarom wordt in dit hoofdstuk, naast aan het GGMMI, ook aandacht besteed aan deze sectorale minima.

Naast het minimumloon, het minimale salaris voor de werkenden, werd in de wet ook een absoluut sociaal minimum voor iedereen vastgelegd : het bestaansminimum. De vergelijking tussen beide is alleszins interessant, vandaar dat ook daaraan aandacht wordt besteed. Het bestaansminimum plaatst de problematiek van de armoede en de armoededrempels op de voorgrond; ook daarop wordt verder ingegaan. Een internationale vergelijking, aangevuld met een korte analytische toelichting bij het verschijnsel “minimumloon”, sluit dit hoofdstuk af.

### 3.1 Het GGMMI

Het “gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen” (GGMMI) werd in uitvoering van de CAO nr. 21 van 15 mei 1975 door de Nationale Arbeidsraad (NAR) ingevoerd met ingang van 1 januari 1975. Het GGMMI is het minimale inkomen uit arbeid dat de werkgever in de privé-sector over een gemiddelde maand aan een voltijdse werknemer moet garanderen. Om te kunnen bepalen of de werkgever aan deze verplichting heeft voldaan, moet dus het gemiddelde maandinkomen van de werknemer berekend worden.

Hierbij gaat het om een inkomen, wat een ruimer begrip is dan het loon. De paritaire comités kunnen zelf bepalen wat de inhoud ervan is. Indien hierover geen akkoord werd afgesloten, geldt een aanvullende regeling. Dan bevat het gemiddeld maandinkomen alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties. Het gaat daarbij ondermeer om het loon in geld of natura, het vast of veranderlijk loon en de premies of voordelen waarop de werknemer recht heeft op grond van zijn of haar normale arbeidsprestaties. Sommige elementen of bestanddelen van het loon zijn uitgesloten, zoals de lonen voor overwerk en diverse voordelen zoals de vakbondspremie, dubbel vakantiegeld of het verschaffen van maaltijden in het bedrijfsrestaurant tegen een lagere dan de kostprijs. Ook met andere vergoedingen (tussenkost in vervoerskosten, werkkledij) en met wettelijke en aanvullende sociale prestaties die worden toegekend naar aanleiding van schorsingen van de arbeidsovereenkomst (wegens ziekte, gedeeltelijke werkloosheid, ...) wordt geen rekening gehouden.

Deze bestanddelen worden voor één kalenderjaar samengeteld, zodat een jaarinkomen wordt bekomen. Hiervan wordt een gemiddelde per maand berekend (op basis van het aantal gewerkte maanden). Zo bekomt men het gemiddelde maandinkomen, dat vervolgens kan worden vergeleken met het

gegarandeerde gemiddelde minimum maandinkomen. De werkgever moet een eventueel tekort aanvullen.

Het GGMMI is gekoppeld aan de gezondheidsindex, volgens de modaliteiten die binnen het paritair comité gelden. Daarnaast kan de Nationale Arbeidsraad ook buiten het indexmechanisme om het GGMMI verhogen.

Bij CAO nr. 43 van 2 mei 1988 werd een verhoogd bedrag voor het GGMMI ingevoerd voor de werknemers van ten minste 21,5 jaar oud met een half jaar

anciënniteit in de onderneming. CAO nr. 43quinquies voegde daar nog een hoger bedrag aan toe voor wie minstens 22 jaar oud is en één jaar in de onderneming is tewerkgesteld. Voor de werknemers jonger dan 21 jaar gelden dan weer verlaagde bedragen; voor hen bedraagt het minimum een percentage van het GGMMI :

- op 20 jaar : 94%
- op 19 jaar : 88%
- op 18 jaar : 82%
- op 17 jaar : 76%
- op 16 jaar en jonger : 70%

In tabel 3.1 wordt de evolutie van het GGMMI weergegeven zoals dat gemiddeld in de verschillende jaren gold. Daarnaast is ook de reële evolutie erin opgenomen.

Een volledig overzicht van de aanpassingen aan het GGMMI die sinds de invoering ervan gebeurden is opgenomen in tabel 3.2.

**Tabel 3.2: Aanpassingen aan het GGMMI**

Datum van toepassing	GGMMI in BEF			GGMMI in €		
	Bedrag op 21 jaar	Verhoogd bedrag op 21,5 jaar +6 maanden	Verhoogd bedrag op 22 jaar +12 maanden	Bedrag op 21 jaar	Verhoogd bedrag op 21,5 jaar +6 maanden	Verhoogd bedrag op 22 jaar +12 maanden
01.01.75	15.500			384,23		
01.02.75	15.810			391,92		
01.04.75	16.126			399,75		
01.07.75	16.449			407,76		
01.09.75	16.777			415,89		
01.12.75	17.114			424,24		
01.02.76	17.456			432,72		
01.04.76	17.805			441,37		
01.07.76	18.161			450,20		
01.11.76	18.524			459,20		
01.02.77	18.895			468,39		
01.05.77	19.273			477,77		
01.09.77	19.657			487,28		
01.01.78	20.051			497,05		
01.09.78	20.458			507,14		
01.02.79	20.861			517,13		
01.08.79	21.278			527,47		
01.12.79	21.703			538,00		
01.03.80	22.137			548,76		
01.07.80	22.580			559,74		
01.11.80	23.031			570,92		
01.01.81	23.493			582,38		
01.04.81	25.115			622,58		
01.09.81	25.617			635,03		
01.11.81	26.130			647,75		
01.01.82	26.821			664,88		
01.02.82	27.357			678,16		
01.05.82	27.905			691,75		
01.08.82	28.462			705,55		
01.10.82	29.031			719,66		
01.12.82	29.613			734,09		
01.04.83	30.206			748,79		
01.10.83	30.809			763,74		
01.12.83	31.426			779,03		
01.08.84	32.054			794,60		
01.06.85	32.695			810,49		
01.10.85	33.349			826,70		
01.04.88	34.050			844,08		
01.11.88	34.731			860,96		
01.08.89	35.426			878,19		
01.02.90	36.126			895,54		
01.11.90	36.856			913,64		
01.03.91	37.595			931,96		
01.07.91	38.095			944,35		
01.12.91	38.857	39.940		963,24	990,09	
01.07.92	39.257	40.340		973,16	1.000,00	
01.11.92	40.042	41.146		992,62	1.019,98	
01.07.93	40.843	41.969		1.012,47	1.040,38	
01.09.93			42.469			1.052,78
01.12.94	41.660	42.808	43.318	1.032,72	1.061,18	1.073,83
01.05.95	42.493	43.665	44.185	1.053,37	1.082,43	1.095,32
01.10.97	43.343	44.538	45.068	1.074,44	1.104,07	1.117,21
01.06.99	44.208	45.427	45.968	1.095,89	1.126,11	1.139,52

**Tabel 3.1: Evolutie van het GGMMI (gemiddelde voor het betrokken jaar)**

Jaar	GGMMI (nominale evolutie in BEF)	GGMMI (nominale evolutie in €)	Prijsindex	GGMMI (reële evolutie)
1975	16.320	404,56	100,00	100,00
1976	17.928	444,42	109,16	100,63
1977	19.275	477,81	116,92	101,01
1978	20.185	500,37	122,15	101,25
1979	21.036	521,47	127,60	101,02
1980	22.631	561,01	136,08	101,90
1981	24.962	618,79	146,47	104,43
1982	28.101	696,61	159,25	108,12
1983	30.260	750,13	171,46	108,14
1984	31.688	785,53	182,33	106,49
1985	32.591	807,91	191,20	104,45
1986	33.349	826,70	193,69	105,50
1987	33.349	826,70	196,70	103,89
1988	33.988	842,54	198,98	104,66
1989	35.021	868,15	205,16	104,60
1990	36.189	897,10	212,24	104,48
1991	37.785	936,67	219,05	105,70
1992	39.188	971,45	224,38	107,02
1993	40.443	1.002,56	230,56	107,48
1994	40.911	1.014,16	236,04	106,20
1995	41.660	1.032,72	239,50	106,58
1996	42.215	1.046,48	244,44	105,82
1997	42.706	1.058,65	248,42	105,34
1998	43.343	1.074,44	250,80	105,90

Bron en berekeningen : MTA

Bron en berekeningen : MTA

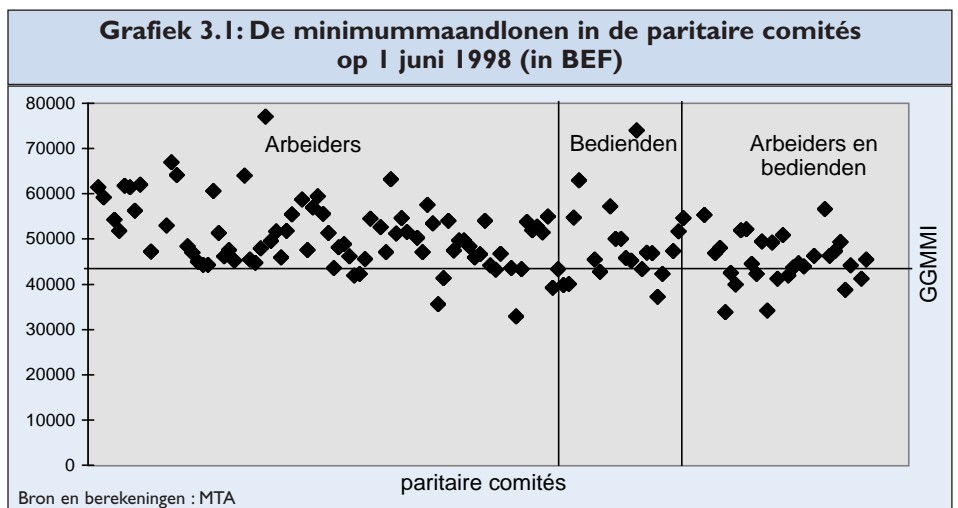
## 3.2 De minimumlonen in de paritaire comités

Zoals in hoofdstuk 1 werd aangehaald vormen de door de paritaire comités vastgelegde loonbarema's de ruggengraat van het Belgische stelsel van loonvorming. Omdat de in de barema's opgenomen lonen een afdwingbaar karakter hebben, vormen de lonen voor de minst gekwalificeerde werknemers daarin een effectieve ondergrens : in veel gevallen zal geen enkele werknemer binnen het paritair comité een lager brutoloon ontvangen. Op die regel zijn enkele uitzonderingen : bepaalde paritaire comités hebben geen barema voor de laagst gekwalificeerden vastgelegd. Daarnaast geldt in sommige paritaire comités een eigen GGMMI. Wanneer dat boven het laagste baremaloon ligt, moet met de verschillende premies rekening worden gehouden om de invloed op het brutoloon vast te stellen. Ligt het lager, dan kan het dus het effectieve minimum zijn voor de laagst gekwalificeerden.

Zonder met deze laatste nuancerings rekening te houden – de beperkte en onduidelijke invloed ervan verantwoordt dit – kan voor elk paritair comité dus een minimummaandloon worden vastgesteld : het laagste brutoloon uit de loonbarema's voor het paritair comité. Daarbij gaan we uit van het loon voor volwassen werknemers, wat in de meeste gevallen op de leeftijd van 21 jaar terugslaat. Grafiek 3.1 geeft deze minimummaandlonen weer voor de verschillende paritaire comités; deze worden in volgorde van hun nummer weergegeven, wat inhoudt dat eerst de paritaire comités komen die alleen bevoegd zijn voor de arbeiders (nummers vanaf 100), dan deze die alleen bedienden omvatten (vanaf 200) en tenslotte de “gemengde” paritaire comités, die zowel voor arbeiders als voor bedienden bevoegd zijn. De grafiek geeft de toestand weer op 1 juni 1998.

Hoewel om een vergelijking te maken ook het GGMMI in de grafiek is opgenomen, moet nogmaals aangestipt worden dat dit laatste naast het brutoloon ook een aantal premies omvat. Dat versterkt nog het beeld dat de grafiek biedt : in een groot gedeelte van de paritaire comités zal het minimummaandloon volstaan om het GGMMI te bereiken. Deze vaststelling wordt overigens ook door de Inspectie van de sociale wetten van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bevestigd : de meeste controles gebeuren op basis van de sectorale minima.

Van de minimummaandlonen kan ook een gemiddelde worden berekend. Daartoe wordt elk paritair comité gewogen volgens het aantal werknemers zoals dit werd bepaald bij het uitwerken van de basis van de index van de conventionele lonen (zie hoofdstuk 1). De resultaten hiervan kunnen worden teruggevonden in tabel 3.3.



Het gewogen gemiddelde minimummaandloon bedroeg op 1 juni 1998 dus 47.748 BEF of 1.183,64 €. Op basis van de methodologie van de index van de conventionele lonen, kunnen we ook een gemiddelde per sector berekenen (tabel 3.4). Omdat voor sommige paritaire comités geen minimummaandloon beschikbaar is, geeft dit geen volledig beeld voor alle sectoren. Enkele sectoren zijn in de tabel om deze reden niet opgenomen, maar ook de andere bedragen moeten voorzichtig en enkel als richtinggevend worden geïnterpreteerd.

Zoals uit de grafiek omtrent de paritaire comités reeds bleek, kan een grote verscheidenheid omtrent de minimummaandlonen worden opgemerkt. Vooral de bouw- en energiesector worden gekenmerkt door een hoog minimummaandloon. Uit de tabellen omtrent de brutolonen uit hoofdstuk 1 blijkt dat een hoog minimum niet noodzakelijk ook een hoog gemiddeld loon impliceert.

**Tabel 3.3: Gewogen gemiddelde minimummaandlonen in de paritaire comités op 1 juni 1998**

	in BEF	in €
gewogen gemiddeld minimum maandloon pc's arbeiders :	50.251	1.245,69
gewogen gemiddeld minimum maandloon pc's bedienden :	43.796	1.085,67
gewogen gemiddeld minimum maandloon pc's arbeiders en bedienden :	47.927	1.188,08
gewogen gemiddeld minimum maandloon alle pc's	47.748	1.183,64

Bron en berekeningen : MTA

**Tabel 3.4: Minimummaandlonen per sector op 1 juni 1998**

SECTOR	In BEF	In €
01. Landbouw, jacht en aanverwante diensten	43.657	1.082,23
02. Bosbouw, bosexploitatie en aanverwante diensten	46.945	1.163,74
05. Visserij	53.487	1.325,91
13.-14. Winning van niet-energiehoudende delfstoffen	58.829	1.458,33
15. Voedingsmiddelen en dranken	48.748	1.208,43
16. Tabaksproducten	52.052	1.290,34
17. Textiel	46.673	1.156,99
18. Kleding en bont	46.397	1.150,15
19. Leer en schoeisel	46.808	1.160,34
20. Houtindustrie	54.010	1.338,87
21. Papier- en kartonnijverheid	47.479	1.176,97
22. Uitgeverijen, drukkerijen	48.156	1.193,76
23. Cokes, aardolieraffinage, splijtstoffen	61.536	1.525,44
24. Chemische nijverheid	46.596	1.155,08
25. Rubber- en kunststof	47.418	1.175,46
26. Glas, keramische producten...	52.742	1.307,44
28. Producten van metaal	44.806	1.110,71
29. Machines, apparaten, werktuigen	43.769	1.085,01
30.-31.-32.-33. Elektrische en elektronische apparaten en instrumenten	43.885	1.087,88
34.-35. Transportmiddelen	43.977	1.090,16
36. Meubels en overige industrie	51.882	1.286,12
37. Recuperatie van recycleerbaar afval	46.544	1.153,80
45. Bouwnijverheid	56.408	1.398,32
50. Autoverkoop- en reparatie	48.371	1.199,09
51. Groothandel	45.859	1.136,81
52. Kleinhandel	42.672	1.057,81
55. Horeca	46.917	1.163,04
60. Vervoer te land	45.899	1.137,81
62.-63.-64. Overig vervoer; post en telecommunicatie	51.790	1.283,84
65. Financiële instellingen	50.176	1.243,83
66. Verzekeringswezen	45.983	1.139,89
67. Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen	45.911	1.138,10
70. t.e.m. 74. Onroerende goederen, verhuur, diensten aan bedrijven***	46.833	1.160,96
90. Afvalwater- en afvalverzameling; straatreiniging	49.539	1.228,04
93. Persoonlijke diensten	44.202	1.095,74

\*\*\*zonder uitzendarbeid

Bron en berekeningen : MTA

Van het minimumloon kunnen we proberen over te stappen naar het minimuminkomen, om zo tot een concept te komen dat beter vergelijkbaar is met het GGMMI. Daarvoor moeten een aantal premies worden toegevoegd. Dat is op dit ogenblik niet mogelijk op basis van administratieve gegevens, vandaar dat hiervoor gebruik wordt gemaakt van data afkomstig uit enquêtes. Daarbij kan op verschillende manieren tewerk worden gegaan, aangezien de enquêtes verschillende gegevens opleveren.

De eerste methode is gebaseerd op de enquête naar de arbeidskosten die door EUROSTAT wordt georganiseerd. Uit de enquête 1992 blijkt dat in de industrie aan het brutoloon gemiddeld 14,22% moet worden toegevoegd om met de premies rekening te houden; voor de dienstensectoren komt dit op 21,04%. Aangezien sommige paritaire comités zich niet ondubbelzinnig in één van beide sectoren situeren, werd daarvoor een aangepaste coëfficiënt berekend. Met behulp van deze arbeidskosten-methode werden de minimummaandinkomens op basis van de minimummaandlonen berekend die in tabel 3.5 worden weergegeven.

Het beschikbaar worden van de gegevens uit de enquête naar de structuur van de lonen laat een andere aanpak toe. Uit de resultaten daarvan kan worden afgeleid dat 6,37% van het jaarloon van de personen met een anciënniteit tussen 1 en 2 jaar en een jaarloon beneden 660.000 BEF of 16.360,97 € in 1995 (dat is 692.101 BEF of 17.156,74 € in juni 1998) wordt gevormd door premies en bonussen. Met deze categorie werknemers werd geprobeerd de groep personen die aan het minimummaandloon zijn tewerkgesteld zoveel mogelijk te benaderen. Er werd voor gekozen de groep met een anciënniteit beneden één jaar niet te weerhouden, omdat een aantal premies afhankelijk zijn van het al dan niet gedurende een volledig jaar te hebben gewerkt. Op basis van deze loonstructuurmethode komen we tot de gewogen gemiddelde minimum maandinkomens uit tabel 3.6.

Op basis van de beide gebruikte methodes kunnen we besluiten dat de minimuminkomens in de Belgische economie 15% tot 30% hoger liggen dan het GGMMI.

<b>Tabel 3.5: Gewogen gemiddeld minimum maandinkomen volgens de arbeidskostenmethode op 1 juni 1998</b>		
	in BEF	in €
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's arbeiders :	58.244	1.443,83
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's bedienden :	51.882	1.286,12
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's arbeiders en bedienden :	58.026	1.438,42
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen alle pc's	56.276	1.395,04

Bron en berekeningen : MTA

<b>Tabel 3.6: Gewogen gemiddeld minimum maandinkomen volgens de loonstructuurmethode op 1 juni 1998</b>		
	in BEF	in €
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's arbeiders :	53.669	1.330,43
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's bedienden :	46.776	1.159,55
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen pc's arbeiders en bedienden :	51.188	1.268,92
gewogen gemiddeld minimum maandinkomen alle pc's	50.997	1.264,18

Bron en berekeningen : MTA

### 3.3 Het bestaansminimum

Naast het GGMMI kent het Belgische sociaal-economische stelsel nog een andere "ondergrens": het bestaansminimum, ingesteld bij wet van 7 augustus 1974. Dit is het bedrag waarop eenieder die niet over een voldoende inkomen beschikt recht heeft; het wordt beschouwd als het minimum dat nodig is om te overleven. Het is een residuair recht, wat betekent dat het alleen wordt toegekend als de betrokken persoon vanuit arbeid, werkloosheidsvergoedingen of sociale uitkeringen niet voldoende inkomen heeft en niet de mogelijkheid heeft dit te verkrijgen. Het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW), dat het bestaansminimum verstrekt, heeft trouwens ook uitdrukkelijk de opdracht om de betrokkene te helpen zijn rechten op andere uitkeringen of mogelijke inkomensbronnen te doen gelden. Sommige uitkeringen, zoals kinderbijlagen voor de kinderen ten laste of ook de inkomsten uit activiteiten voor een Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA), worden nochtans niet beschouwd als deel uitmakend van het bestaansminimum.

Wie het bestaansminimum wenst te ontvangen, moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet de betrokkene meerderjarig zijn, op het Belgisch grondgebied verblijven en de Belgische nationaliteit bezitten. Vooral op die laatste voorwaarde zijn echter verschillende uitzonderingen. Ook de bereidheid om te werken is een voorwaarde om het bestaansminimum te ontvangen. Dit wordt echter veel minder strikt geïnterpreteerd dan de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt die van uitkeringsgerechtigde werklozen wordt verlangd. Zo wordt niet automatisch het bestaansminimum geweigerd aan personen wiens werkloosheidsuitkering wegens het weigeren van een gepaste job wordt ingetrokken of geschorst. Het volstaat dat de bestaansminimumtrekker enige goede wil tentoonspreidt, een positieve houding aanneemt tegenover de arbeidsmarkt. Ook wordt rekening gehouden met de leeftijd van de betrokkene en met diens fysieke en psychische mogelijkheden ten aanzien van het beroepsleven.

**Tabel 3.7: Evolutie van het bestaansminimum**

Jaar	Jaargemiddelden in BEF				Jaargemiddelden in €			
	Echtgenoten	Alleenstaande + kind	Alleenstaande	Samenwonende	Echtgenoten	Alleenstaande + kind	Alleenstaande	Samenwonende
1974	5.372		3.915	2.686	133,17		97,05	66,58
1975	6.598		4.825	3.310	163,56		119,61	82,05
1976	8.064		5.854	4.032	199,90		145,12	99,95
1977	9.365		6.778	4.683	232,15		168,02	116,09
1978	10.486		7.550	5.243	259,94		187,16	129,97
1979	10.929		7.869	5.464	270,92		195,07	135,45
1980	12.748		9.178	6.374	316,01		227,52	158,01
1981	13.731		9.886	6.865	340,38		245,07	170,18
1982	14.890		10.721	7.445	369,11		265,77	184,56
1983	16.769		12.074	8.385	415,69		299,31	207,86
1984	17.927		12.907	8.964	444,40		319,96	222,21
1985	19.242		13.854	9.621	477,00		343,43	238,50
1986	20.084		14.761	10.042	497,87		365,92	248,93
1987	20.725		15.543	10.363	513,76		385,30	256,89
1988	20.965	16.772	15.723	10.483	519,71	415,77	389,76	259,87
1989	21.920	18.632	16.440	10.960	543,38	461,88	407,54	271,69
1990	23.109	20.798	17.332	11.555	572,86	515,57	429,65	286,44
1991	24.443	23.221	18.332	12.221	605,93	575,63	454,44	302,95
1992	25.054	25.054	18.791	12.528	621,07	621,07	465,82	310,56
1993	25.726	25.726	19.294	12.863	637,73	637,73	478,29	318,87
1994	26.223	26.223	19.667	13.112	650,05	650,05	487,53	325,04
1995	26.805	26.805	20.103	13.402	664,48	664,48	498,34	332,23
1996	27.162	27.162	20.371	13.581	673,33	673,33	504,98	336,66
1997	27.478	27.478	20.608	13.739	681,16	681,16	510,86	340,58
1998	27.888	27.888	20.916	13.944	691,33	691,33	518,49	345,66

Bron : Ministerie van Sociale Zaken



**Tabel 3.8: Reële evolutie van het bestaansminimum Index 1974=100**

	Echtgenoten	Alleenstaande + kind	Alleenstaande	Samenwonende
1974	100,00		100,00	100,00
1975	108,91		109,28	109,28
1976	121,94		121,47	121,95
1977	132,23		131,32	132,22
1978	141,72		140,01	141,72
1979	141,38		139,67	141,38
1980	154,63		152,76	154,63
1981	154,74		152,88	154,75
1982	154,34		152,48	154,35
1983	161,45		159,51	161,46
1984	162,29		160,33	162,31
1985	166,12		164,11	166,12
1986	171,17		172,62	171,17
1987	173,92		178,98	173,93
1988	173,92	139,13	178,98	173,92
1989	176,36	149,91	181,50	176,37
1990	179,73	161,76	184,97	179,73
1991	184,19	174,98	189,56	184,19
1992	184,32	184,32	189,69	184,33
1993	184,18	184,18	189,55	184,19
1994	183,39	183,39	188,72	183,39
1995	184,75	184,75	190,12	184,74
1996	183,42	183,42	188,76	183,42
1997	182,58	182,58	187,89	182,57
1998	183,56	183,56	188,90	183,56

Bron : Ministerie van Sociale Zaken - Berekeningen : MTA

Aan het toekennen van het bestaansminimum gaat een sociaal onderzoek vooraf, waarbij wordt nagegaan of en in welke mate de aanvrager van het bestaansminimum aan de voorwaarden voldoet. Het bestaansminimum is ook nooit een verworven recht, het kan altijd worden herzien, na een nieuw sociaal onderzoek. Tegen het niet-toekennen van het bestaansminimum kan in beroep worden gegaan bij de arbeidsrechtbanken.

Er wordt uitgegaan van het gezinsinkomen. Vier verschillende situaties worden onderscheiden : de alleenstaande, de gehuwden, de samenwonenden en de alleenstaande met kinderen ten laste. Voor elk van deze categorieën worden verschillende bedragen als bestaansminimum uitgekeerd. Tabel 3.7 bevat een overzicht van de jaargemiddelden van de maandelijks uitgekeerde bedragen en de evolutie ervan in de tijd. De bedragen worden geïndexeerd, volgens hetzelfde mechanisme als de sociale uitkeringen (dat overigens ook voor het GGMMI wordt gebruikt) en kunnen ook om andere redenen verhoogd worden.

In tabel 3.8 wordt de reële evolutie van het bestaansminimum weergegeven. Na een vrij snelle reële stijging in de eerste jaren nadat het stelsel werd ingevoerd, werd later overgeschakeld op een wat trager stijgingsritme, om in de jaren 1990 over te gaan in een vrijwel constant reëel niveau.

### 3.4 Armoede en armoededrempels

Het bestaansminimum vormt de wettelijke ondergrens in ons land. Daarmee wordt echter de vraag welk inkomen volstaat om niet als "arm" te worden beschouwd nog niet beantwoord. Dat is ook geen eenvoudige vraag. Het verschijnsel armoede houdt vanzelfsprekend niet alleen verband met financiële factoren. Maar een laag inkomen is wel een belangrijke determinant. Dat roept de vraag op naar een grens of norm, waaronder een gezin als "arm" wordt beschouwd.

Dergelijke normen kunnen op verschillende manieren worden vastgelegd. Zo is er de wettelijke norm, het bestaansminimum, met als equivalent het Gewaarborgd Inkomen voor Bejaarden. Een internationale vergelijking ligt hierbij niet voor de hand, omwille van de verschillende inhoud van de wettelijke grenzen. Zoals uit tabel 3.9 blijkt, ligt dit wettelijk minimum in België beneden de in de buurlanden geldende minima.

Voor een analyse van de armoede of voor een internationale vergelijking is deze wettelijke norm dus minder geschikt, vanwege de verschillende wettelijke regelingen terzake.

Andere normen worden gebaseerd op de "relatieve methode". Daarbij wordt de armoedegrens vastgelegd op een bepaald percentage van het gemiddeld of mediaan gezinsinkomen. De Europese Unie gaat daarbij uit van een percentage van 50%. Een groot gezin heeft meer inkomen nodig dan een kleiner gezin, vandaar dat de inkomens eerst op gelijke voet worden geplaatst door ze te delen door een equivalentiefactor. Daarbij wordt door EUROSTAT een factor 1 gebruikt voor de eerste volwassene in het gezin, 0,5 voor iedere volgende volwassene en 0,3 voor ieder kind. Deze relatieve methode zorgt voor een welvaartsvaste norm; wanneer het gemiddeld inkomen stijgt, stijgt de armoedegrens eveneens. Deze EUROSTAT-norm meet dus eerder de inkomensongelijkheid dan de werkelijke armoede (in de zin van een gebrek aan toegang tot door de maatschappij als essentieel beschouwde zaken). Het voordeel van deze manier om een armoedegrens te definiëren is de internationale vergelijkbaarheid en de vergelijkbaarheid doorheen de tijd.

**Tabel 3.9: Internationale vergelijking bestaansminimum (in ECU)**

	1995
België	521,25
Denemarken	907,75
Duitsland	584,37
Spanje	152,98
Frankrijk	356,47
Ierland	320,94
Italië	211,25
Luxemburg	801,80
Nederland	601,37
Oostenrijk	381,91
Portugal*	107,08
Finland	338,06
Zweden	367,03
Verenigd Koninkrijk	243,10

\*Portugal : 1997

Bron : EUROSTAT

Een andere categorie van normen zijn de zogenaamde “subjectieve armoedegrenzen”. Daarbij baseert men zich op de mening van de bevolking over de vraag welk inkomen noodzakelijk is. Het Centrum voor Sociaal Beleid (CSB, verbonden aan de Universiteit Antwerpen – UFSIA), dat deze methode voor België ontwikkelde, werkt daarbij met de vraag “Hoe groot moet volgens u voor uw huishouden het netto maandelijks inkomen, alles inbegrepen, minstens zijn om juist (net) rond te komen (de eindjes aan elkaar te knopen) ?”. Omdat de antwoorden op deze vraag sterk blijken te stijgen naargelang het feitelijk inkomen van de gezinnen hoger ligt, wordt alleen gekeken naar de bedragen die worden genoemd door mensen die op de rand van bestaansonzekerheid staan, de mensen die de vraag “Hoe kunt u met het inkomen van uw huishouden rondkomen?” met “eerder moeilijk” beantwoorden. Eerder dan als “arm” worden de personen beneden deze CSB-norm als “bestaansonzeker” omschreven.

Een alternatief hierbij is de Subjective Poverty Line-methode (SPL), waarbij de inkomensgrens wordt gelegd op het punt waar noodzakelijk inkomen en feitelijk inkomen aan elkaar gelijk zijn. Dit soort normen zijn sterker gebaseerd op de sociale realiteit, maar zijn vrij afhankelijk van de gebruikte vraagstelling en de interpretatie van de vragen. Voor internationale vergelijkingen zijn deze normen dus minder geschikt.

Een alternatieve manier om een armoededrempel te definiëren is de budgetmethode. Daarbij wordt een korf van noodzakelijke goederen en diensten opgesteld, waarna de prijs daarvan wordt bepaald. Zo komt men aan een minimaal noodzakelijk budget. Op basis van een Engelse studie waarbij werd gezocht naar het budget nodig voor een “bescheiden maar toereikende” levensstandaard, bepaalde opnieuw het CSB dergelijke minima voor België.

Voor België worden de verschillende armoedenormen samengebracht in tabel 3.10.

Het gebruiken van verschillende normen resulteert vanzelfsprekend ook in een verschillend percentage van de bevolking dat als “arm” kan worden beschouwd. Zo levert de EUROSTAT-norm voor België op dat ongeveer 6% van de bevolking als arm wordt beschouwd, terwijl de CSB-norm rond 18% armen uitkomt.

**Tabel 3.10: Armoedenormen in BEF (november 1996)**

NORM	Alleenstaande bejaarde	Alleenstaande actieve	Alleenstaande ouder, 1 kind	Alleenstaande ouder, 2 kinderen	Bejaard koppel	Actief koppel	Koppel met 1 kind	Koppel met 2 kinderen	Koppel met 3 kinderen
Wettelijke norm*	20.505	20.505	32.267	38.935	27.341	27.341	32.267	38.935	47.333
Eurostat-norm	22.707	22.707	29.519	36.331	34.061	34.061	40.873	47.685	54.497
CSB-norm	29.458	31.334	41.264	47.221	39.498	43.360	53.621	59.578	63.881
SPL-norm	30.812	30.812	39.256	45.230	39.256	39.256	45.230	50.014	54.068
Budgetnorm	27.099			47.833				56.397	

\*Bestaansminimum of gewaarborgd inkomen voor bejaarden; inclusief gewaarborgde kinderbijslag

Bron : CSB

### LONEN EN ARBEIDSDUUR **3.5 Een internationale vergelijking**

Een recente OESO-studie trekt uit het beschikbare feitenmateriaal omtrent de minimumlonen enkele algemene conclusies. Zo blijkt het (verhogen van het) minimumloon een vermindering van de ongelijke verdeling van de lonen over de werkende bevolking tot gevolg te hebben en ook de armoede onder de werkenden te verminderen (7). Nochtans kent het fenomeen ook zijn keerzijden. Zo stelt de OESO dat wanneer het minimumloon boven een zeker niveau uitstijgt het een remmende invloed op de werkgelegenheid zal hebben. Dat komt

(7) De effecten op de globale armoedebestrijding, van zowel werkenden als niet-werkenden, zijn minder duidelijk, omwille van het feit dat de arbeidsmarkt mogelijk wordt afgesloten voor de niet-werkenden door middel van het hoge minimumloon.

**Tabel 3.11: Minimumlonen in de OESO-landen (in uurloon, eind 1997)**

	In USD	In KKP BEF	In % van het mediaan-brutoloon
België	6,77	43.343	50,4
Canada	4,53	36.097	39,6
Tsjechië	0,39	6.231	21,2
Frankrijk	6,58	37.654	57,4
Griekenland	2,74	20.723	
Hongarije	0,48	7.111	37,4
Japan	4,88	22.891	30,8
Zuid-Korea	1,05	14.561	24,4
Luxemburg	7,23	46.797	
Mexico	0,38	3.996	
Nederland	6,42	40.634	49,4
Nieuw-Zeeland	4,07	30.205	45,6
Polen	0,74	10.633	44,6
Portugal	1,78	15.712	
Spanje	2,53	19.911	32,4
Turkije	0,72	9.346	
Verenigde Staten	5,15	34.878	43,3

Bron : OESO - Berekeningen MTA

doordat de werkgever geen werknemers zal aanwerven met een lagere productiviteit dan het niveau van het minimumloon, of deze wanneer ze al in dienst zijn zal ontslaan. Vooral op de tewerkstelling van jongere en laaggeschoolde werknemers zal dit een invloed hebben (8).

Ook de laaggeschoolden worden door het minimumloon getroffen. Wat deze groep betreft, is het immers zo dat de hogere prijs van arbeid het relatief voordeliger maakt om een hogergeschoolde aan te werven. Hoe hoger de substitutie-elasticiteit tussen de hoger- en de lagergeschoolden, hoe groter de kans zal zijn dat het minimumloon een sterke impact heeft op de tewerkstelling van de lagergeschoolden. Zeker de jonge laaggeschoolden worden op deze manier van de arbeidsmarkt verdrongen.

Wanneer we nu de Belgische minimumlonen willen vergelijken met deze in andere landen, moeten we er rekening mee houden dat het gebruik van het GGMMI als het Belgische minimumloon om nuancering vraagt. Tabel 3.11 plaatst het GGMMI tegenover de minimumlonen in andere OESO-landen.

De tabel toont aan dat het Belgische minimumloon in een internationaal perspectief hoog ligt. Alleen Luxemburg wordt gekenmerkt door een hoger minimumloon. Ook wanneer men het minimumloon uitdrukt in percentage van het mediaan-brutoloon, ligt het Belgische minimum vrij hoog – buurland Frankrijk wordt echter gekenmerkt door een minimumloon dat in verhouding tot het brutoloon nog een stuk hoger ligt.

De evolutie van de minimumlonen in de Europese Unie (voor de landen met een minimumloon) wordt weergegeven in tabel 3.12.

**Tabel 3.12: Evolutie van de minimumlonen in de EU (jaargemiddelden in ECU)**

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
België	551	605	629	666	697	726	761	775	783	807	853	895	942	999	1.032	1.081	1.074	1.061
Griekenland	172	210	300	289	322	318	271	262	286	318	335	338	343	353	371	386	412	440
Spanje	256	283	308	294	320	336	341	346	373	418	451	484	495	458	445	449	471	472
Frankrijk	407	468	506	537	579	632	659	673	681	711	753	783	828	878	904	939	978	993
Luxemburg	472	514	508	559	591	614	656	680	675	721	762	840	894	985	1.040	1.125	1.113	1.148
Nederland	671	686	769	807	789	792	828	853	853	849	877	903	948	992	1.001	1.030	1.026	1.018
Portugal	132	161	160	154	157	172	178	181	187	207	225	262	297	294	292	309	325	338

Bron : Eurostat

De tabel laat toe op te merken dat in België en Nederland het minimumloon minder snel is gestegen dan in de andere EU-landen met een minimumloon – wat sterker voor Nederland dan voor België geldt, in die mate dat het Belgische minimum boven het Nederlandse is uitgestegen; beide landen worden wel gekenmerkt door een vrij hoog minimumloonniveau.

Wellicht zullen de algemene OESO-conclusies die hierboven werden beschreven dus in vrij sterke mate opgaan voor België, zeker als we er rekening mee houden dat eerder de minimumlonen in de sectoren, en niet het GGMMI, het bepalende loonniveau zijn. Dat betekent dus dat moet worden gevreesd dat ondermeer de jonge laaggeschoolde werknemers hier de nadelen van onder vinden.

(8) Het effect op de totale werkgelegenheid is minder eenduidig wegens het zich voordoen van substitutie-effecten.



# 4

## De omkadering van de loononderhandelingen

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen heeft tot doel de evolutie van de loonkosten te omkaderen. Daarbij wordt een “maximummarge”, de zogenaamde “loonnorm”, vastgelegd voor de loononderhandelingen.

Het mechanisme van die omkadering is tot stand gekomen na verloop van een lange evolutie, waaruit de noodzaak van een omkadering van de loononderhandelingen geleidelijk onvermijdelijk bleek en waardoor het principe van de “vrije onderhandelingen”, het fundament van het Belgisch “sociaal model” van 1944, op de helling kwam te staan.

In het eerste gedeelte van dit hoofdstuk wordt een zeer bondig overzicht gegeven van de reeks initiatieven die de regering na de eerste petroleumschok heeft genomen om in België op een of andere manier een loonmatiging op te leggen. Voorts wordt de voorlaatste versie van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen, namelijk die van 6 januari 1989, grondig onderzocht.

In het tweede gedeelte richten we de aandacht op het mechanisme van de bij de wet van 26 juli 1996 vastgelegde “loonnorm” en op de toepassing ervan.

### 4.1 De loonvorming onder toezicht

De wil om de loonevolutie te matigen is voor de Belgische regering niet nieuw. Integendeel, sinds een vijftiental jaren is de omkadering van de loonvorming eerder regel dan uitzondering.

Deze wil om de loonvorming te omkaderen zet de “vrije onderhandeling” over de arbeidsvoorwaarden door de sociale partners, zoals die over drie decennia werd ontwikkeld - van begin jaren vijftig tot eind jaren zeventig - enigszins op de helling. Nochtans werd deze vrije onderhandeling lange tijd beschouwd als een essentieel onderdeel van het Belgisch sociaal model.

Dit moet wel worden genuanceerd: het sociaal overleg in België steunt van oudsher in belangrijke mate op een formeel of informeel driepartijenoverleg. De Belgische sociale geschiedenis wordt immers sterk gekenmerkt door Nationale Conferenties en andere tripartiete Conferenties over de Tewerkstelling die de ingreep van de regering in het sociaal overleg tot regel maken. Informeel doet de invloed van de regering zich nog sterker gelden; zo wordt geregeld ingegrepen om het sluiten van interprofessionele akkoorden in de hand te werken, bijvoorbeeld door middel van nieuwe sociale voordelen. De loonomkadering gaat veel verder. Het gaat er niet meer om de sociale partners een handje te helpen om tot een akkoord te komen; de bedoeling is dit akkoord binnen een vastgelegd kader inzake arbeidskostenontwikkeling te dwingen.

#### 4.1.1 De loonontsporingen en de tussenkomsten van de regering

Na de eerste petroleumschok, in 1974, en tot het begin van de jaren tachtig, is het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen snel en gevoelig achteruitgegaan. Dit had veel gevolgen en leidde tot een aantasting van de fundamentele evenwichten binnen de Belgische economie, met een hoogtepunt begin 1981.

Een van de belangrijkste oorzaken die traditioneel worden ingeroepen om die achteruitgang te verklaren, ligt in het feit dat de loonkosten in België sneller stijgen dan bij onze buitenlandse partners. De regering doet wel herhaaldelijk pogingen om de loonstijging te “matigen” zonder evenwel tot een echte drastische bijsturing van de situatie te komen. Die pogingen zijn er vanaf 1976 en opnieuw in 1981.

##### *De herstelwet van 30 maart 1976*

Voor de periode van 1 april 1976 tot 31 december 1976 wordt de loonindexering opgeschort voor het gedeelte boven 40.250 BEF of 997,77 € (geïndexeerd bruto-maandloon); na deze periode wordt de normale indexering opnieuw toegepast.

##### *Mini- en maxi-loonstopwet in 1981 en interprofessionele overeenkomst van 13 februari 1981*

De wet van 23 december 1980, bestempeld als de mini-loonstopwet, van toepassing van 1 januari 1981 tot 15 februari 1981, voorziet voor de werknemers in loondienst in het behoud van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer, in de niet-verhoging van de lonen die hoger liggen dan 35.000 BEF per maand en in de beperking tot 1 % (boven de indexering) van de verhogingen op jaarbasis voor de lonen die lager zijn dan voornoemd bedrag.

Voor de situatie na 15 februari heeft de regering gedreigd met een maxi-loonstopwet. Een dergelijke wet werd trouwens gestemd en gepubliceerd. Er was evenwel afgesproken dat aan deze wet geen uitvoering zou worden gegeven indien de sociale partners er zouden in slagen een overeenkomst te sluiten die zou voorzien in een loonmatiging met een gelijkwaardig resultaat. Uiteindelijk werd een interprofessionele overeenkomst gesloten met inwerkingtreding op 16 februari 1981. Een opvallend detail is dat de benaming “interprofessionele collectieve overeenkomst” enkel op dat moment en later nooit meer werd gebruikt. In die overeenkomst werd ondermeer bepaald dat de reeds gesloten collectieve overeenkomsten wel zouden worden toegepast en met 12 maanden verlengd maar dat, los van de loonindexering, enkel nieuwe overeenkomsten zouden kunnen worden aangegaan die betrekking hebben op de verkorting van de arbeidstijd of, in de ondernemingen waar de arbeidsduur reeds 38 uren bedroeg, op de verhoging van de reële lonen met maximum 1 % per jaar. Als tegengewicht was de arbeidvrede voor een periode van twee jaar gewaarborgd.

1981 werd een rampzalig jaar en de genomen maatregelen volstonden niet om de verslechtering van de economische toestand tegen te gaan. Op initiatief van de nieuwe regering wordt de wet van 2 februari 1982 gestemd waarbij aan de regering tot eind december 1982 bepaalde bijzondere machten worden toegekend.

##### **A Het herstelbeleid van 1982**

Op 21 februari 1982 wordt de Belgische frank binnen het Europees monetair systeem met 8,5% gedevalueerd. Met die devaluatie heeft de regering een duidelijk doel voor ogen: het concurrentievermogen van de ondernemingen moet

worden hersteld. Het verwachte economisch herstel steunt op de bevordering van de uitvoer en op de aanmoediging van de investeringen. Daartoe neemt de regering, in het kader van de bijzondere machten, een reeks begeleidingsmaatregelen die een werkelijk herstelbeleid betekenen. Een essentieel aspect in dit herstelbeleid betreft vanzelfsprekend de loonvorming. De maatregelen inzake loonmatiging die, soms gelijktijdig, genomen worden, zijn sterk uiteenlopend. Ze spreiden zich over meerdere jaren, tot op het einde van 1986.

Er is een indexstop geweest, een forfaitaire indexering, een vertraagde aanpassing van de lonen aan de evolutie van de prijzen (via de kwartaalindex), de blokkering van alle loonvoordelen (de geplande baremaverhogingen uitgezonderd), de indexsprongen en, toen reeds, de “competitiviteitsnorm”. Meerdere doelstellingen werden, soms gelijktijdig, nagestreefd: herstel en behoud van het concurrentievermogen van de ondernemingen die af te rekenen hebben met buitenlandse concurrentie, herverdeling van de beschikbare arbeid en, uiteindelijk, herstel van de overheidsfinanciën.

Naderhand berekende het Planbureau de weerslag van de regeringsinterventies op de groei van het gemiddeld loon. De gecumuleerde weerslag op het brutoloon werd op zowat 12 % geraamd.

In het kader van de loongeschiedenis van België betekenen deze enkele jaren op twee vlakken een belangrijke breuk. Enerzijds wordt er gebroken met de traditie van de vrije onderhandeling inzake arbeidsvoorwaarden, een traditie die door de sociale partners sedert het begin van de jaren vijftig zeer sterk wordt verdedigd. Anderzijds ontstaat er eveneens een breuk in de evolutie van de koopkracht van de lonen. Van het einde van de jaren veertig tot het begin van de jaren tachtig ging de koopkracht van de lonen er in reële waarde voortdurend op vooruit (voor uitvoerigere informatie zie hoofdstukken 1 en 2). De aanzienlijke vermindering van de koopkracht van het brutoloon tussen 1982 en 1986, een vermindering die nog meer tot uiting kwam in de netto-verdiensten vermits de fiscale en parafiscale druk gevoelig toenam tijdens deze jaren, betekende een schok voor de werknemers die er tot dan toe van overtuigd waren dat hun welvaartspeil voortdurend zou blijven stijgen.

## **B De competitiviteitsnorm**

---

Hoewel de regering reeds ingrijpende maatregelen genomen had om het concurrentievermogen van de ondernemingen te herstellen, wilde ze daarnaast vanaf 1983 een instrument creëren waarmee een nieuwe ontsporing van de competitiviteit automatisch kon worden bijgestuurd. De bedoeling van een dergelijk instrument was snel te reageren op elke nieuwe ontsporing teneinde de nadelige gevolgen voor de economie snel te ondervangen. De competitiviteitsnorm werd ingevoerd.

In de wet van 11 april 1983 houdende fiscale en begrotingsbepalingen werd aldus bepaald dat, vergeleken met het gemiddelde van het jaar daarvoor, de arbeidskosten in België in 1983 en 1984 niet sterker mochten stijgen dan het gewogen gemiddelde van de zeven belangrijkste handelspartners van België. De berekening van de evolutie van de arbeidskosten in die zeven landen diende te gebeuren op grond van de gegevens van de Commissie van de Europese Gemeenschappen voor wat de landen van de EEG betreft, en op grond van de gegevens van de OESO voor wat de overige landen betreft. In de wet werd bepaald dat alle daartoe nuttige maatregelen, na overleg met de sociale partners, konden genomen worden bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wanneer de competitiviteit werd bedreigd.

Later werd deze norm verlengd voor de jaren 1985 en 1986; de regering wilde koste wat kost een nieuwe achteruitgang van de concurrentiepositie van het

Belgische bedrijfsleven vermijden. Het opzet van deze norm was, indien nodig, in te grijpen in de loonvorming door middel van diverse maatregelen inzake loonmatiging met als doel het concurrentievermogen minstens op het peil van de jaren 1982 tot 1984 te houden. Voor de beoordeling hiervan werd, naast de loonkost, een nieuw element in aanmerking genomen, de “flexibiliteit in de aanwending van de productiefactoren”. Bovendien werd voorzien dat de berekeningen, nodig om de evolutie van de concurrentiepositie te beoordelen, in het kader van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zouden gebeuren.

### **C Van de competitiviteitsnorm naar de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen**

---

De competitiviteitsnorm die van toepassing was tot het einde van 1986, werd niet verlengd in 1987 en ook niet in 1988. Het jaar 1987 geeft dan ook de terugkeer naar de vrije onderhandeling aan, na een periode van vijf jaar door de regering opgelegde loonmatiging. Daartegenover staat dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de opdracht had gekregen een globale evaluatie omtrent het concurrentievermogen op te stellen. De werkzaamheden van de Raad leidden op 30 oktober 1987 tot een eerste jaarverslag over de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen.

Dat verslag bevatte geen enkel uitgesproken oordeel. Het relativeerde het belang van het criterium loon en voerde het begrip structurele zwakheid van onze economie in. De invoering van dit laatste begrip moet gezien worden als een middel om het debat verder open te trekken naar de “oorzaak” van de verzwakking van het concurrentievermogen. De werkgeversorganisaties hechtten vooral belang aan het looncriterium terwijl de werknemersorganisaties de nadruk legden op de overige determinanten van de concurrentiepositie en met name de specifieke kenmerken van het industrieel apparaat, bijvoorbeeld de relatieve specialisatie in halfafgewerkte producten.

## **4.1.2 De wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen**

Begin 1989, meer bepaald met de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ‘s lands concurrentievermogen, werd een controle-instrument in het leven geroepen om toezicht te houden op de concurrentiepositie van het Belgische bedrijfsleven. Er werd tevens een bijzondere interventieprocedure ingevoerd voor wanneer die positie in het gedrang komt.

De wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen legt een aantal zaken vast. In de eerste plaats bepaalt de wet wat moet worden verstaan onder de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen en welke de geschikte gegevens zijn om deze te meten. Vervolgens wordt de te volgen procedure voor het vaststellen van de diagnose en het raadplegen van de sociale partners over de te nemen maatregelen in geval van een eventuele ontsporing vastgelegd. En tenslotte komt het kader voor een eventueel ingrijpen van de regering zelf aan bod.

### **A Definitie van de concurrentiepositie**

---

In feite kan men vaststellen dat tussen de eerste formuleringen van de determinanten van het concurrentievermogen en de definitie van het concurrentievermogen in de vrijwaringswet, het begrip competitiviteitsnorm verruimd werd. Terwijl de aandacht aanvankelijk gericht was op het belang van de loonkosten, werd deze benadering achteraf aanzienlijk uitgebreid om rekening te



houden met een hele reeks van elementen zoals de financiële kosten of de energiekosten en andere meer kwalitatieve factoren.

De wet vermeldt duidelijk de evaluatiecriteria van de concurrentiepositie, vijf in totaal : de uitvoerprestaties, de loonkosten, de financiële kosten, de energiekosten en de “structurele determinanten”. De wet bepaalt vervolgens wat onder ieder van die criteria moet worden verstaan. Zo wordt bijvoorbeeld de evolutie van de loonkosten berekend op basis van het loon per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in gemeenschappelijke munt. Zo ook wordt de evolutie van de structurele determinanten van het concurrentievermogen onder meer berekend op basis van de evolutie van de bruto vaste kapitaalvorming van de bedrijven en de uitgaven voor onderzoek en ontwikkelingen, waarbij voor deze laatste nog een onderscheid wordt gemaakt tussen de overheids- en de privéfinanciering. Die uitgaven worden uiteindelijk weergegeven in procenten van het bruto binnenlands product.

Het concurrentievermogen wordt geacht bedreigd te zijn wanneer het criterium uitvoerprestaties en ten minste één van de overige evaluatiecriteria een achteruitgang vertoont. Het gaat om een vergelijkende methode, waarbij het jaar 1987 als basisjaar wordt genomen voor de berekening van de evolutie.

Voor elk criterium worden de prestaties van België vergeleken met de gemiddelde prestaties van een groep concurrerende landen. De referentielanden zijn de belangrijkste handelspartners van België. Voor het hoofdcriterium uitvoerprestaties zijn de vijf grootste Europese concurrenten Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. De zeven voornaamste partners voor wat betreft de andere criteria zijn, afgezien van de reeds geciteerde landen, de Verenigde Staten en Japan.

## **B De procedure**

---

Er zijn twee procedures vastgelegd die verschillen naargelang er al dan niet hoogdringendheid bestaat. Overeenkomstig de gewone procedure stelt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitting hebben, jaarlijks vóór 31 maart een verslag op en brengt een advies uit over het concurrentievermogen van het Belgische bedrijfsleven en de verschillende componenten ervan. Nadat de regering het verslag en het jaarlijks advies ontvangen heeft, nodigt zij de sociale partners uit tot overleg. De sociale partners beschikken dan over één maand om een akkoord te sluiten over correctiemaatregelen, ongeacht of die tot hun bevoegdheid of tot die van de regering behoren.

Wanneer de regering na het verstrijken van die termijn van oordeel is dat het concurrentievermogen bedreigd blijft, legt zij een verklaring af voor het parlement. Als, naar aanleiding van deze verklaring, het parlement bij stemming vaststelt dat het concurrentievermogen wordt bedreigd, kan de regering, bij een in de ministerraad overlegd besluit, onder de in de wet voorziene maatregelen deze nemen die zij nuttig acht om het concurrentievermogen te vrijwaren of te herstellen. Ze beschikt hiertoe over twee maanden.

Er is ook in een uitzonderlijke procedure voorzien. Zij zal worden toegepast wanneer buitengewone omstandigheden het concurrentievermogen van het land plots bedreigen. Onder buitengewone omstandigheden verstaat men gebeurtenissen met een buitenlandse oorsprong die zo belangrijk zijn dat de invloed ervan op onze concurrentiepositie, in vergelijking met onze zeven belangrijkste handelspartners, zich naar alle waarschijnlijkheid snel en ingrijpend zal doen gevoelen (bijvoorbeeld een plotse wijziging van de wisselkoersen of een nieuwe petroleumschok ...).

In dit geval zal de regering de sociale partners bijeenroepen en zal zij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om een dringend advies vragen. Te rekenen vanaf de dag waarop zij zijn bijeengeroepen beschikken de sociale partners over één maand om samen een akkoord te sluiten over de vrijwaringsmaatregelen.

Wanneer deze termijn verstreken is en de uitzonderlijke omstandigheden blijven voortduren, vervalt men in hetzelfde schema als dat voorzien door de gewone procedure: gemotiveerde verklaring van de regering, stemming in het parlement en machtiging om binnen de twee maanden de nodige maatregelen te nemen.

Komt er geen akkoord tussen de sociale partners of worden de genomen maatregelen als ontoereikend beschouwd, dan beschikt de regering over volgende instrumenten om in te grijpen:

- matiging van de lonen en andere inkomens (bijvoorbeeld blokkering van de loonindexering);
- verlaging van de financiële kosten;
- vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid in de sectoren die het meest blootstaan aan de internationale concurrentie;
- verhoging van de belastingaftrekken voor investeringen in onderzoek en ontwikkeling.

Die maatregelen houden op uitwerking te hebben op het einde van de zevende maand die volgt op de stemming in het parlement, behalve indien zij voor die datum bij wet worden bekrachtigd.

Met een dergelijke regeling beschikt de Belgische regering permanent over een soort “bijzondere machtenwet” omdat ze, onder strikte voorwaarden weliswaar, via koninklijke besluiten reglementerend kan optreden voor materies die normalerwijze bij wet worden geregeld.

#### 4.1.3 De uitvoering van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989

Tussen het ogenblik dat het principe van een concurrentienorm voor de eerste keer wordt ingevoerd en het moment waarop overeenkomstig deze norm een verslechterde concurrentiepositie wordt vastgesteld en er correctiemaatregelen worden genomen, verstrijkt een periode van tien jaar. Op 12 maart 1993 brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor de eerste keer en eenparig, een advies uit waarin een verzwakking van de concurrentiepositie van België wordt vastgesteld. Dit advies wordt uitgebracht tijdens een voor de regering moeilijke begrotingscontrole en in een bijzonder ongunstige economisch klimaat.

##### **A Het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en MARIBEL-BIS**

In het advies van 12 maart 1993 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stellen de sociale partners eenparig de achteruitgang vast van het concurrentievermogen op basis van de wettelijke criteria. Er wordt namelijk gelijktijdig met een verslechtering van de uitvoerprestaties, een verhoging van de relatieve loonkosten per tewerkgestelde werknemer tussen 1991 en 1993 waargenomen.

Gevolg gevend aan de bij de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen opgelegde procedure, vraagt de regering de sociale partners het voorgeschre-

ven overleg op gang te brengen. De regering stelt hen tevens voor na te gaan met welke maatregelen zij de elementen van de arbeidskost die binnen hun bevoegdheidssfeer vallen, kunnen beperken. Bovendien deelt de regering mee dat zij de bedoeling heeft de sociale lasten van de werkgevers te verminderen, een operatie die zou worden gefinancierd door een verhoging van de indirecte belastingen. Zij verduidelijkt dat deze vermindering zou moeten worden toegespitst op die sectoren die worden blootgesteld aan de internationale concurrentie. Dit zou ook hoofdzakelijk de ongeschoolde jobs ten goede moeten komen. De regering besluit uiteindelijk dat een formule met een forfaitaire verlaging van de werkgeversbijdragen voor de handarbeiders uit de industrie aan deze doelstelling zou kunnen beantwoorden

Wegens het uitblijven van een akkoord tussen de sociale partners heeft de regering daarom besloten de subsidies voorzien in het MARIBEL-systeem te verhogen. De MARIBEL-operatie, genaamd naar een econometrisch model van het Planbureau, werd in 1981, en meer bepaald door de wet van 29 juni 1981, ingevoerd als een maatregel die tot doel had het concurrentievermogen van de ondernemingen te verbeteren. Die maatregel omvatte een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de handarbeiders in de industrie. Die bepaling werd herhaaldelijk aangepast in restrictieve zin, onder meer waar het de omvang van de forfaitaire vermindering per handarbeider betrof.

Via MARIBEL-bis heeft de regering de voordelen van het systeem vermeerderd en dus de arbeidskosten voor de arbeiders in de uitvoerbedrijven verminderd.

## **B Het globaal plan en het KB van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen**

De tijdens de lente genomen maatregelen inzake concurrentievermogen (de MARIBEL-bis) en de openbare financiën (in het kader van de begrotingscontrole) bleken al gauw ontoereikend te zijn om het hoofd te bieden aan de omvang van de problemen, nog aangewakkerd door een voortslepende recessie. Op 15 juli 1993 komt de Eerste Minister voor het eerst met de idee van een sociaal pact, vergelijkbaar met het pact dat na het einde van de oorlog werd gesloten, maar aangepast aan het post-industriële tijdperk. Begin augustus oppert Koning Albert II in de troonrede eveneens de idee van een sociaal pact. De bedoeling ervan is structurele oplossingen te vinden voor de problemen inzake financiering van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en concurrentievermogen.

Op 6 augustus 1993 wordt een groep deskundigen er door de regering mee belast een verslag op te stellen ter voorbereiding van het overleg met de sociale partners. Dat verslag moet de stand van zaken weergeven en “aangeven welke de haalbare oplossingen zijn voor de drie actuele uitdagingen”. Het voorzitterschap van de groep deskundigen wordt toevertrouwd aan de gouverneur van de Nationale Bank.

Op 27 september 1993 bezorgt de groep van deskundigen haar verslag aan de regering, op hetzelfde ogenblik dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zoals voorzien een nieuw tussentijds advies uitbrengt over de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen. Ondanks de in de lente genomen maatregelen wordt er weer een ontsporing van het concurrentievermogen vastgesteld, al is ze deze keer minder erg dan enkele maanden voordien.

Men slaagt er uiteindelijk niet in een sociaal pact te sluiten, waarop de regering de verantwoordelijkheid zal nemen om aan het parlement het globaal plan voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zeker-

heid voor te leggen. De gemotiveerde verklaring wordt goedgekeurd door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 20 november 1993 en door de Senaat op 23 november 1993.

Bij voorlegging van het globaal plan legt de regering duidelijk het verband tussen de crisis in België en de weerslag op een klein land als het onze met een zeer open economie, van een veralgemening van de wereldeconomie. Ze verduidelijkt ook hoe de in het globaal plan uitgestippelde doelstelling volledig aansluit bij de Europese aanpak zoals weergegeven in het Witboek over Europa met betrekking tot de strategie op middellange termijn voor de groei, de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

In verband met ons onderwerp, het concurrentievermogen, stelt men vast dat er bij de uitwerking van het globaal plan duidelijk wordt gestreefd naar een vermindering van de arbeidskosten. Men is namelijk van oordeel dat de hoogte van de arbeidskosten de werkgelegenheid afremt. De financiering van de sociale zekerheid speelt hierbij een belangrijke rol omdat de bijdragen uitsluitend op de factor arbeid wegen. Vandaar de wil om geleidelijk naar alternatieve financieringsbronnen over te stappen. Vanuit deze invalshoek heeft de regering voorrang gegeven aan de lage lonen, waarbij ze zich heeft laten leiden door studies over de strijd tegen de werkloosheid gemaakt door gezaghebbende economen zoals de professoren Drèze en Malinvaud. In deze studies wordt aangetoond dat de vrijstelling van bijdragen voor de lage lonen op middellange termijn een bijzonder gunstige weerslag kan hebben op de werkgelegenheid zonder negatieve gevolgen voor de begroting. Vandaar dat er besloten werd de sociale-zekerheidsbijdragen voor de lage lonen aanzienlijk te verminderen. Dit kwam erop neer dat de werkgeversbijdragen werden gehalveerd voor de lage lonen, dit wil zeggen de bruto-maandlonen lager dan of gelijk aan 41.040 BEF (of 1.017,36 €), namelijk het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen, d.w.z. het minimumloon op dat ogenblik, hetgeen de loonkost met meer dan 10 % vermindert. Die vermindering van de werkgeversbijdragen is degressief (ofwel 35, 20 en 10 % tegenover 50 %) voor de lonen tussen 41.040 BEF en 50.760 BEF (1.017,36 € en 1.258,31 €). De verminderingen gelden eveneens voor de lonen van deeltijdse werknemers wanneer het voltijdse equivalent van hun bruto-maandloon lager ligt dan de aangegeven maximumgrenzen.

Bovendien heeft de regering, in het kader van de vastgestelde loonontsporingen, een reeks belangrijke maatregelen genomen ten einde de toename van de loonkosten in 1994, 1995 en 1996 te beperken.

Met betrekking tot de koppeling van de lonen en wedden aan de evolutie van de prijzen, heeft de regering beslist dat vanaf 1 januari 1994 het in aanmerking komende prijsindexcijfer een indexcijfer moet zijn dat is gezuiverd van een aantal producten (tabak, alcohol, benzine en diesel) en waarin de weerslag van de in de lente 1993 besliste verhoging van accijnzen en BTW ter financiering van de operatie MARIBEL-bis niet wordt opgenomen. Dat indexcijfer kreeg de naam "gezondheidsindex". Deze operatie zal de aanpassing van de lonen aan de prijzevolutie met ongeveer acht maanden vertragen. De weerslag ervan op de lonen zal eind 1994 rond 1,4 % bedragen. Het mechanisme dat werd gekozen om in 1994 een loonmatiging op te leggen behoudt evenwel de toegekende voordelen, die tussen de sociale partners in de paritaire comités onderhandeld werden op basis van het interprofessioneel akkoord voor de jaren 1993 en 1994. De voorwaarde was dat de collectieve arbeidsovereenkomsten krachtens welke nieuwe voordelen kunnen worden toegekend uiterlijk op 15 november 1993 waren neergelegd.

De genomen maatregelen hebben als doel een reële verhoging van de lonen en wedden in de jaren 1995 en 1996 te voorkomen. Er werd voorzien dat geen enkele nieuwe collectieve of individuele arbeidsovereenkomst en ook

geen enkel ander akkoord kon gesloten worden waarbij voor de periode 1995-1996 loonsverhogingen of nieuwe voordelen zouden worden toegekend; aan de loonindexering werd niet geraakt. Baremaverhogingen die verband houden met dienstanciënniteit of leeftijd of die het gevolg zijn van een promotie worden evenwel niet als een loonsverhoging beschouwd.

De hierboven beschreven maatregelen, uitgewerkt in het kader van het globaal plan en genomen bij koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen maken deel uit van één geheel. In het kader van het globaal plan werden nog een hele reeks andere beslissingen genomen in een aantal domeinen die niet het voorwerp uitmaken van deze analyse.

De budgettaire kost verbonden aan het geheel van de door de regering besliste verminderingen van sociale lasten wordt in belangrijke mate gecompenseerd door een verhoging van de indirecte belasting, en meer bepaald door een verhoging van de accijnzen op tabak en brandstoffen en de verhoging van het normale BTW-tarief van 19,5 % naar 20,5 %.

### **C Het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 31 maart 1994**

---

Zoals voorgeschreven door de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven begin 1994 zijn verslag en advies uitgebracht over de concurrentiepositie van het land. In het verslag wordt een evaluatie gemaakt van de concurrentiepositie op basis van de in de wet vastgelegde criteria. Zo wordt aan de hand van het criterium inzake de evolutie van de uitvoerprestaties vastgesteld dat het indexcijfer, dat berekend wordt om de relatieve evolutie van de marktaandeelen te meten, nog altijd een verslechtering aangeeft tegenover het basisjaar (1987). Ook het onderzoek van het criterium betreffende de evolutie van de loonkosten per werknemer in de privé-sector geeft een relatief ongunstige evolutie van het indexcijfer dat wordt berekend om het loon per werknemer in BEF te meten tegenover het referentiejaar 1987.

Volgens de wet wordt het concurrentievermogen dus als bedreigd beschouwd vermits het criterium van de uitvoerprestaties en een ander criterium een verslechtering vertonen tegenover het basisjaar.

De Raad gaat echter een verdeeld advies uitbrengen. De vertegenwoordigers van de vakorganisaties zijn de mening toegedaan dat de statistische gegevens die gebruikt werden bij de analyse van de criteria op een aantal punten ontoereikend zijn. Zo is men ervan uitgegaan dat de indicator van de exportprestaties onvoldoende betrouwbaar is omdat onder meer de statistieken over de intra-Europese handel voor 1993 ontbreken. Of nog, omdat de maatregelen genomen in toepassing van het globaal plan niet in de beschikbare gegevens werden verwerkt en dat elke diagnose voor 1994 en de daaropvolgende jaren hiermee rekening had moeten houden.

Een bepaalde kritiek gaat tenslotte uit naar de evolutie van de toestand op de wisselmarkt. De huidige wet werd immers uitgewerkt in een context van stabiele wisselkoersen binnen het Europees Monetair Stelsel en haar indicatoren zijn uiterst onderhevig aan muntschommelingen. Zo krijgt het Europees Monetair Stelsel in 1992 en 1993 heel wat schokken te verwerken.

Om al die redenen achten deze leden het nodig een debat te openen over de doelstellingen en middelen van het concurrentiebeleid.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties zijn daarentegen de mening toegedaan dat de problemen rond de interpretatie van sommige sta-

tistische niet van die aard zijn dat er geen gefundeerde besluiten over de concurrentiepositie uit kunnen worden getrokken. Zo stellen ze vast dat de maatregelen die door de regering in het kader van het globaal plan werden goedgekeurd hooguit tot gevolg hebben gehad dat de achteruitgang van de concurrentiepositie werd gestabiliseerd en dat het sedert 1987 opgestapelde verlies aan concurrentievermogen dus helemaal nog niet is weggewerkt. Zij vragen dan ook dat alle inspanningen in die richting zouden worden voortgezet.

## 4.2 Van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989 tot die van 1996

Bij de tenuitvoerlegging van de maatregelen, waarin in het kader van het globaal plan van 1993 was voorzien, zijn dus een aantal onvolkomenheden van de wet aan het licht gekomen. Een hervorming van de wet staat dan ook op het programma van de regering die wordt gevormd na de verkiezingen van mei 1995. Daarin staat te lezen dat zij (de regering) *“een wettelijk kader zal vastleggen dat vanaf 1997 op een meer preventieve wijze onze loon- en inkomensontwikkeling structureel afstemt op deze van de andere landen in de Europese Muntunie, en in afwachting op deze van de drie omliggende landen die onze drie belangrijkste handelspartners vormen”*.

In maart van het daaropvolgende jaar werd door Robert Tollet, Voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, een nota aangaande de hervorming van de wet op het concurrentievermogen voorgelegd aan de Eerste Minister en aan de sociale gesprekspartners. Op basis van die nota stelde de regering in april 1996 aan de sociale gesprekspartners een ontwerp voor van “toekomstcontract voor de werkgelegenheid”. Na enkele weken van tripartiete onderhandelingen zonder dat een akkoord werd bereikt, besloot de regering zelf regelgevend op te treden.

### 4.2.1 Het verband tussen de loonmatiging en de werkgelegenheid: een debat tussen de regels van de wet

De discussie over het “Toekomstcontract voor de Werkgelegenheid” dat door de regering aan de sociale gesprekspartners werd voorgesteld, had geleid tot een uiterst heftig debat over het verband tussen de loonmatiging en de werkgelegenheid. Van de kant van de vakbonden heeft men de stelling verdedigd dat de werkgevers zich, in ruil voor de loonmatiging, er absoluut toe moeten verbinden dat deze effectief de werkgelegenheid ten goede zou komen. De werkgevers van hun kant hebben zich daar altijd heftig tegen verzet. Bij gebrek aan een akkoord over het dossier heeft de regering de knoop doorgehakt: de wet behandelt zowel de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen als de bevordering van de werkgelegenheid. Bovendien lezen we in titel II die de “norm” behandelt, dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven samen met de Nationale Arbeidsraad (Nationale Arbeidsraad) belast is met de opstelling van een rapport over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en de partnerlanden.

Bij de bespreking van het wetsontwerp in de Sociale Commissie van de Senaat werd de kwestie van de band tussen de loonontwikkeling en de evolutie van de werkgelegenheid aangehaald om de “noodzaak” van een dergelijke wet te schragen. De regering merkte daarbij op dat in de Europese zone *“te sterke verschillen in de loonontwikkeling de werkgelegenheid vernietigen, omdat de aanpassingen alleen nog via de lonen of de werkgelegenheid mogelijk zijn”*. Ter ondersteuning van dit standpunt verklaart de gouverneur van

de Nationale Bank - nog steeds in de Senaat - dat tussen 1987 en 1995, *“de loonstijging in België in feite 1 % hoger ligt (dan in de drie referentielanden). Volgens het econometrisch model van de Nationale Bank zouden, indien de loonstijging in België beperkt was gebleven tot het peil in deze drie referentielanden, per jaar 10 à 12.000 voltijdse jobs meer zijn gecreëerd. Deze jobs werden dus opgeofferd”*.

## 4.2.2 Het mechanisme van de “loonnorm”

De wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen behandelt een geheel van materies, verzameld onder twee titels: titel II “Preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen” en titel III “Bevordering van de werkgelegenheid”. Maar in titel II zelf, die hoofdzakelijk de “loonnorm” behandelt, vindt men ook verscheidene bepalingen terug die vooral de rol van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bij de opvolging van de ontwikkelingen inzake werkgelegenheid vastleggen.

Wij zullen hier van deze wet alleen die elementen bespreken die het nieuwe mechanisme van de “loonnorm” bepalen, nl. het *“mechanisme dat het mogelijk maakt de loonontwikkeling (in België) op preventieve wijze af te stemmen op de loonontwikkelingen bij onze belangrijkste handelspartners”*. Dit gebeurt dus niet langer a posteriori (via een correctiemechanisme) zoals het geval was in de vorige wet.

### **A Een marge die a priori wordt vastgelegd**

---

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven brengt jaarlijks een technisch verslag uit over de maximummarges voor de ontwikkeling van de nominale loonkosten op basis van de verwachte ontwikkeling in de referentielidstaten, nl. Duitsland, Frankrijk en Nederland. Het relatief belang van elke lidstaat wordt elk jaar bepaald aan de hand van het relatieve gewicht van zijn BBP in het totaal van de drie. Dit verslag wordt elk jaar opgesteld voor 30 september.

### **B Een marge waarover om de twee jaar wordt onderhandeld**

---

Om de twee jaar, voor 31 oktober, bepalen de sociale gesprekspartners in het kader van het interprofessioneel akkoord de maximummarge voor de loonkostenontwikkeling. Bij gebrek aan akkoord binnen de twee maanden, te rekenen vanaf het uitbrengen van het technisch verslag, roept de regering de sociale gesprekspartners samen en formuleert zij een bemiddelingsvoorstel. Als er op het einde van dit nieuw overleg geen akkoord uit de bus komt, is het de regering die beslist: *“de Koning (kan), bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling(...) vastleggen”*. De termijn waarbinnen de CAO's op sectoraal of bedrijfsniveau moeten worden gesloten, wordt ook vastgelegd: voor 31 maart van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord voor de CAO's op sectoraal niveau en voor 31 mei van hetzelfde jaar, voor de CAO's op bedrijfsniveau.

### **C Een marge met een maximum maar met een gewaarborgd minimum**

---

De marge bevat steeds op zijn minst de indexering en de baremieke verhogingen. Het begrip *“baremieke verhoging”* dat in de wet vermeld staat, is zeer breed en wordt als volgt gedefinieerd: *“de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd”*. Bovendien

wordt gespecificeerd dat voor 1997 en 1998 de gewaarborgde baremieke verhogingen diegene zijn die effectief werden vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor 1 mei 1996 werden gesloten en neergelegd op de griffie van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

In de Memorie van Toelichting van de wet wordt tevens gepreciseerd dat de definitie van de baremieke verhoging niet strikter mag zijn dan diegene die vermeld stond in het koninklijk besluit van 24 december 1993 houdende uitvoering van de wet van 6 januari 1989 over de vrijwaring van het concurrentievermogen van het land. Dit besluit had eerder een blokkering van de lonen beoogd, dan een omkadering van de ontwikkeling ervan. In de Kamercommissie verklaarde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid hierover dat men deze baremieke verhogingen moet gelijkstellen aan deze die worden toegekend *“in functie van de anciënniteit, de ouderdom, een bevordering of een individuele verandering van categorie, die niet zijn opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, maar die voortvloeien uit akkoorden, reglementen, individuele overeenkomsten, zelfs uit gewoonten”*.

De som van de indexering, de baremieke verhogingen en de op de verschillende niveaus onderhandelde loonsverhogingen mag niet hoger zijn dan de maximummarge voor de nominale loonkosten per loontrekkende werknemer in voltijdse equivalenten, aangepast in functie van de evolutie van de effectieve arbeidsduur, zodat de naleving van de marge kan worden nagetrokken op basis van de berekening van de loonkosten per gepresteerd uur.

Nochtans bepaalt de wet, bij wijze van overgangsbepaling, dat een overschrijding van de marge die zou voortvloeien uit een effectieve arbeidsduurvermindering als gevolg van de vervroegde overgang naar de 39-urenweek niet strafbaar is (onder de titel “bevordering van de werkgelegenheid” bepaalt artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 dat alle werknemers voor 1 januari 1999 onder een CAO moeten vallen die de wekelijkse arbeidsduur tot maximaal 39 uur terugbrengt).

## **D Inhoud van de marge**

---

In principe zijn alle loonsverhogingen inbegrepen in de marge. Dat is ook het geval voor de arbeidsduurvermindering: *“arbeidsduurverminderingen kunnen worden toegekend voor zover de totale loonkostenverhoging die eruit voortvloeit zich binnen de beschikbare marges situeert”*. De “winstdeelnemingen” zijn daarentegen niet onderworpen aan de normen van de nominale loonkostenontwikkeling, voor zover aan bepaalde zeer precieze voorwaarden wordt voldaan (sluiten van een tewerkstellingsakkoord, stijging van de werkgelegenheid in de onderneming). Dit laatste werd toegelicht in de wet van 10 juli 1998 tot bepaling van de voorwaarden waaronder de winstdeelnemingen niet meegerekend worden voor de berekening van de loonkostenontwikkeling.

## **E Een a posteriori bijstuuringsmechanisme**

---

Zodra ze is vastgelegd moet de “loonmarge” worden geëerbiedigd. Daartoe moeten de loonsverhogingen op het niveau van de paritaire comités en subcomités en die op het niveau van de bedrijven opgeteld worden. De Inspectie van de sociale wetten van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de controle van de naleving van de marge op ondernemingsniveau.

Bovendien, en onafhankelijk van de eerbiediging van de marge die a priori werd vastgesteld op het niveau van het sectoraal overleg en op het niveau van



de onderneming, is nog bepaald dat de loonkostenontwikkeling in België in verhouding tot die in de referentielidstaten jaarlijks moet worden nagekeken. Er is ook voorzien dat een bijsturingsmechanisme wordt ingeschakeld als een ontsporing wordt vastgesteld (zelfs al wordt de a priori-marge gerespecteerd).

Dit bewakingsmechanisme heeft dus een dubbele bedoeling : enerzijds een “macro-economisch” toezicht op de naleving van de a priori vastgestelde marge (wat natuurlijk pas zin heeft op het einde van het tweede jaar) en anderzijds een jaarlijkse controle waaruit moet blijken of er zich ten opzichte van de belangrijkste handelspartners een loonontsporing heeft voorgedaan (de eigenlijke bedoeling van de wet is om deze te voorkomen).

Op basis van dit jaarlijks technisch verslag, opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, kunnen de sociale gesprekspartners vaststellen of er zich een dergelijke ontsporing heeft voorgedaan. In dat geval wordt een bijsturingsmechanisme in werking gesteld, dat verschilt naargelang de loonontsporing heeft plaatsgehad aan het eind van het eerste of het tweede jaar.

#### ***Na het eerste jaar:***

Wanneer een ontsporing wordt vastgesteld na het eerste jaar, wordt een dubbel bijsturingsmechanisme voorzien:

- ♦ De tweejaarlijkse intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een bijsturingsmechanisme dat wordt toegepast wanneer blijkt dat de loonkostenontwikkeling in ons land hoger ligt dan die in de referentielidstaten.
- ♦ Bovendien voorzien de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten in een bijsturingsmechanisme dat kadert in het intersectoraal bijsturingsmechanisme. Bij ontstentenis van een dergelijk mechanisme op sectoraal niveau of wanneer dat ondoeltreffend blijkt, is het intersectorale bijsturingsmechanisme van toepassing.

De sociale gesprekspartners stellen de eventuele overschrijding (nl. de eventuele ontsporing in verhouding tot de belangrijkste handelspartners) ten laatste vast op 30 november van het eerste jaar. Bij gebrek aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners om het bijsturingsmechanisme toe te passen, roept de regering hen voor overleg samen voor 31 december van het eerste jaar en formuleert een bemiddelingsvoorstel. Wanneer dit niet lukt, kan de regering, bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit, binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale partners de toepassing van het bijsturingsmechanisme opleggen.

Als de bovenvermelde bijsturingsmechanismen niet zijn bepaald of onvoldoende blijken te werken, kan de regering zelf, bij een in ministerraad overlegd besluit, de maatregelen opleggen die noodzakelijk zijn om een bijsturing van de loonkostenontwikkeling te waarborgen.

Daarbij moet wel worden opgemerkt dat voor de jaren 1997 en 1998 geen interprofessioneel akkoord kon worden gesloten, waardoor geen intersectoraal bijsturingsmechanisme op basis van een intersectorale overeenkomst is overeengekomen. Trouwens, geen enkele sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedoelde jaren omvat bepalingen voor het invoeren van een bijsturingsmechanisme op sectoraal vlak.

#### ***Na het tweede jaar:***

Er wordt bepaald dat de marge, waarover in het interprofessioneel akkoord wordt onderhandeld, kan worden verminderd met het loonkostenverschil dat in de twee vorige jaren zou zijn voortgevloeid uit een loonsverhoging die hoger is dan de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten.

## **F Er is voorzien in geldboeten**

---

De naleving van de bepalingen betreffende de maximumloonmarge wordt ten slotte opgelegd aan de werkgevers zelf. Zo bepaalt de wet dat het niet-naleven van de bepalingen bestraft kan worden met een administratieve geldboete. Het koninklijk besluit van 13 februari 1998 houdende de bepalingen ten gunste van de werkgelegenheid heeft de modaliteiten tot instelling en inning van deze boete vastgelegd.

Er werd een speciaal systeem ingevoerd dat per inbreuk en per werknemer boetes "sui generis" vastlegt, waarvan het bedrag varieert tussen 10.000 en 200.000 BEF (tussen 247,89 en 4.957,87 €). De aard "sui generis" van dit systeem van boeten heeft te maken met het feit dat ze rechtstreeks kunnen worden opgelegd door de directeur-generaal van de Algemene directie van de studiën van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, nadat een proces-verbaal werd opgesteld waarin de inbreuk wordt vastgesteld. Zoals elke administratieve geldboete kan ook deze door de werkgever aangevochten worden voor de Arbeidsrechtbank.

Inbreuken op de sociale wetgeving worden normaal gezien strafrechtelijk vervolgd voor de correctionele rechtbank. In dat geval kan de administratieve boete slechts worden toegepast wanneer er strafrechtelijke sancties zijn voorzien maar de vervolging niet is gestart, dus wanneer de arbeidsauditeur belast met het onderzoek beslist heeft de zaak zonder gevolg te klasseren.

### **4.2.3 De toepassing van de wet**

De toepassing van de wet veronderstelt de coördinatie van het overleg op de verschillende niveaus. Op interprofessioneel niveau en bij ontstentenis van een akkoord tussen de sociale gesprekspartners, is het - zoals we later zullen zien - de regering die beslist.

## **A Het technisch verslag over de beschikbare maximummarges van augustus 1996**

---

Overeenkomstig de wet heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een eerste verslag opgesteld met de noodzakelijke parameters die het de sociale partners of de regering moeten mogelijk maken de "maximummarge" vast te leggen, waarbinnen de interprofessionele, sectorale, bedrijfs- of individuele onderhandelingen moeten kaderen.

Zo vindt men in dit verslag gegevens betreffende de loonkostenontwikkeling volgens drie concepten: per tewerkgestelde persoon, per tewerkgestelde persoon in voltijds-equivalenten en per (effectief) gepresteerd uur. Er zijn dus eveneens gegevens over de arbeidsduur in opgenomen. Zoals de wet het voorschrijft, wordt voor deze gegevens uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van de OESO. Deze gegevens vindt men terug in de "Perspectives économiques de l'OCDE", in de tabel over "het loon per werknemer in de privé-sector". Het is een tabel die voor elk jaar de afwijkingspercentages weergeeft ten opzichte van de voorafgaande periode. De gegevens die aan de basis van deze tabel lagen, werden genomen uit de nationale rekeningen. Het zijn dus cijfers die betrekking hebben op de globale loonmassa in de privé-sector, waaruit men het "loon per werknemer" afleidt door deze loonmassa te delen door de werkgelegenheid in de ondernemingssector. Het begrip "loon per werknemer" wordt hier opgevat als het totaal van de loonkosten per loontrekkende werknemer. De keuze viel ongetwijfeld op deze statistiek - zoals in de wet van januari 1989 - om elke betwisting over de objectiviteit van de bron

te vermijden, maar wellicht eveneens bij gebrek aan ander vergelijkbaar en vooral snel beschikbaar statistisch materiaal omtrent de arbeidskosten.

Het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven levert ook nog gegevens betreffende de deflator van de privé-consumptie en de gezondheidsindex, de gegevens dus die het mogelijk maken om binnen de marge het deel te beoordelen dat zal worden ingenomen door de indexkoppeling. De “vooruitzichten” ter zake voor 1997 en 1998 zijn belangrijk, omdat hieruit het resterende deel van de marge voor de “baremieke verhogingen” voortvloeit, evenals de reële loonsverhogingen waarover moet worden onderhandeld. De gegevens die uiteindelijk weerhouden worden in dit OESO-scenario, voorzien voor elk van de jaren 1997 en 1998 een inflatie van 1,8%, ofwel 3,6% voor het totaal van de twee jaren.

Het verslag bevat ten slotte een verzameling gegevens die het mogelijk maken het loonbeleid te kaderen in een bredere macro-economische context, alsook de variabelen die schuilgaan achter de uitwerking van de vooruitzichten en voorspellingen.

Tabel 4.1 geeft de gegevens weer die voor ons van belang zijn. Deze gegevens hebben immers als basis gediend voor de onderhandelingen over de bepaling van de “marge”. In de tabel vindt men de ontwikkeling van de nominale loonkosten terug (bron: OESO), gecorrigeerd door de ontwikkeling van de effectieve arbeidsduur (bron: EUROSTAT). De tabel bevat terzelfdertijd vastgestelde ontwikkelingen, schattingen en voorspellingen.

<b>Tabel 4.1: Nominaal loon in de privé-sector per effectief gepresteerd uur (afwijkingspercentage in verhouding tot de vorige periode)</b>						
Land	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Duitsland	4,6	4,0	4,1	4,4	3,6	3,4
Nederland	3,7	3,3	3,0	2,1	3,0	3,5
Frankrijk	3,8	2,0	1,7	3,5	3,0	2,7
<b>Gemiddelde van de 3 landen</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>
Belgie	4,0	2,8	1,6	2,1		

Bronnen: Tabel 14 van het verslag, opgesteld op basis van gegevens van het OESO, EUROSTAT, en berekeningen van de CRB

Merken we terloops op dat de cijfers over België voor de jaren 1994, 1995 en 1996 een evolutie van het nominaal loon weergeven die lager ligt dan het gemiddelde van de drie referentielanden. Deze gunstige evolutie tegenover onze burens is er echter niet “spontaan” gekomen: ze is het rechtstreeks resultaat van de loonmatigingsmaatregelen die door de regering werden genomen in het kader van het Globaal Plan in december 1993 en die het resultaat zijn van de inwerkingtreding a posteriori van het correctiemechanisme dat vastgelegd werd in de oude wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen.

## **B Geen akkoord: de regering bepaalt de “marge”**

De sociale gesprekspartners zijn er niet in geslaagd binnen de door de wet vastgestelde termijn een interprofessioneel akkoord te sluiten dat de marge vastlegt. Bovendien heeft het overleg, waartoe de regering had opgeroepen - zoals was voorzien - binnen de wettelijke termijn niet tot een akkoord geleid. De regering heeft dus haar verantwoordelijkheid genomen en zelf de “marge” bepaald.

Het koninklijk besluit van 20 december 1996 (Belgisch Staatsblad van 31 december 1996) bepaalt aldus dat “*de maximummarge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd is op 6,1 % voor de jaren 1997 en 1998*”. In het verslag aan de Koning is benadrukt dat de gegevens betreffende de gemiddelde ontwikkeling van het nominale loon in de privé-sector per effectief gepres-

teerd uur in de referentielidstaten aan de basis lagen van de bepaling van deze “marge”.

Het verschil tussen de 6,1%, het cijfer dat is bepaald door de regering, en het totaal van de voorziene ontwikkelingen in 1997 en 1998 voor het gemiddelde van de drie landen in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, nl. 6,5 %, wordt in het verslag aan de Koning uitgelegd door het feit dat het *“opportuun is gebleken te opteren voor een zekere voorzichtigheid bij de bepaling van de marge, vooral voor de eerste toepassing van de wet”*.

### **C De marge en de sectorale onderhandeling**

In het begin van 1997 hebben de sectorale onderhandelingen dus plaatsgehad met de bedoeling collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten in de paritaire comités en subcomités voor de jaren 1997 en 1998.

Aangezien ze de wet wilden naleven, hebben de voorzitters van de paritaire comités en de sociale partners geïnformeerd naar het belang van de marge waarover moet worden onderhandeld. De bedoeling was enerzijds om vooraf dat deel van “de marge” te bepalen dat zou worden opgeslorpt door de indexeringen. In het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vindt men voorspellingen met betrekking tot de inflatie die voor het totaal van de twee jaren 3,6% bedraagt. In bepaalde paritaire comités werd dit cijfer aangehouden. In andere werden berekeningen uitgevoerd om te proberen te bepalen wanneer de voorziene indexeringen precies zouden plaatsgrijpen (vooral daar waar de indexering wordt veroorzaakt door de overschrijding van een spilkoers), waardoor men het eens is kunnen worden over het exacte deel van de marge dat de indexeringen over de twee jaar zouden opslorpen. In bepaalde gevallen heeft men uit voorzorg zelfs onderhandeld over een “eenmalige premie” om de hele marge op te gebruiken zonder de onderhandelingen voor de volgende periode te bezwaren.

Anderzijds moest men de omvang van de baremieke verhogingen inschatten om uiteindelijk de reële marge te bepalen waarover zou worden onderhandeld. De baremieke verhogingen zoals de *“bestaande loonsverhogingen in functie van de ouderdom en de anciënniteit”* worden vrijwel uitsluitend aan de bedienden toegekend. Wat de arbeiders betreft, worden dergelijke verhogingen slechts in enkele paritaire comités voorzien.

De Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft berekeningen uitgevoerd om op jaarbasis de grootte te bepalen van de baremieke verhogingen daar waar dergelijke op leeftijd of anciënniteit gebaseerde loonschalen bestaan.

Gemiddeld bedragen deze verhogingen ongeveer 1% per jaar. Voor de bedienden blijven er dus van de marge, na aftrek van de indexering (3,6% voor twee jaar) en de baremieke verhogingen (2% voor twee jaar) slechts enkele tienden van een procent over om over te onderhandelen, wat niet echt veel is. Er kan trouwens worden opgemerkt dat de beperkte omvang van de marge waarover moet worden onderhandeld, er de sociale partners in bepaalde gevallen heeft toe aangezet een wat rekbare interpretatie te geven aan de inhoud van de marge.

Wat de arbeiders betreft, kon een dergelijke berekening niet worden gemaakt omdat ze in de meeste gevallen niet onder loonschalen vallen die voorzien in baremieke verhogingen. In bepaalde paritaire comités zijn werkgevers en vakbonden het eens geworden over een bepaald percentage van “baremieke verhogingen” voor de arbeiders, dat wordt bepaald los van het bestaan van een loonschaal. In vele paritaire comités werd daarentegen geen rekening gehouden met “baremieke verhogingen” voor de arbeiders, wat het gedeelte van “de

marge” waarover kon worden onderhandeld, heeft vergroot. In enkele paritaire comités werd zelfs overeengekomen voorzichtig te blijven en niet de volledig beschikbare marge te gebruiken. Men kan dus besluiten dat de “onderhandelingsmarge” voor de arbeiders meestal hoger lag dan voor de bedienden. Daarbij mag men trouwens niet vergeten dat dit onderwerp door de vakbonden werd aangesneden in het debat dat voorafging aan de uitvoering van de wet; zij benadrukten dat er meer te onderhandelen zou zijn voor de arbeiders dan voor de bedienden.

#### 4.2.4 Het technisch verslag over de maximale beschikbare marges van september 1998

Aan de vooravond van de onderhandelingen tussen de sociale partners die moeten leiden tot een interprofessioneel akkoord voor de jaren 1999 en 2000, heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn technisch verslag uitgebracht.

##### A De berekeningen voor de bepaling van de loonmarge op 5,9%

Het is de bedoeling van dit verslag terzelfdertijd na te gaan of de loonmarge die voordien werd vastgelegd voor 1997 en 1998, nageleefd werd (hoewel de beschikbare gegevens geen geobserveerde gegevens zijn ...) en om de beschikbare marge voor de twee volgende jaren te bepalen.

Dit technisch verslag bevat twee tabellen (4.2 en 4.3) die beide de ontwikkeling van de loonkosten per uur weergeven, maar werden opgesteld op basis van verschillende gegevens betreffende de arbeidsduurontwikkeling. De eerste is gebaseerd op (herwerkte) gegevens betreffende de arbeidsduur van de enquête over de arbeidskrachten. De tweede geeft de door het OESO gepubliceerde (herwerkte) gegevens weer.

Land	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Duitsland	4,2	2,1	2,7	2,8	2,4	3,7
Nederland	1,4	2,0	2,5	3,1	3,6	3,7
Frankrijk	2,8	3,1	3,9	2,2	2,5	2,6
<b>Gemid. van de 3</b>	<b>3,5</b>	<b>2,4</b>	<b>3,1</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3</b>
België	2,0	1,5	2,9	2,8		

Bron: OESO, EUROSTAT, berekeningen CRB

Land	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Duitsland	4,3	2,9	2,0	2,7	2,8	4,0
Nederland	1,5	2,4	3,1	2,9	3,8	3,9
Frankrijk	2,3	2,9	3,5	2,4	2,5	2,6
<b>Gemid. van de 3</b>	<b>3,3</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>
België						

Bron: OESO, Middellangetermijnsscenario juni 1998 - Berekeningen CRB

In het besluit van het verslag wordt er gesteld dat “de gegevens inzake loonkostenontwikkeling over de voorbije periode 1997-1998 geen geobserveerde gegevens zijn, noch voor België, noch voor de referentielidstaten. De cijfers in dit verslag zijn dus opgemaakt op basis van de verwachtingen en vooruitzichten van de OESO inzake loonkostenontwikkeling per persoon”.

De Raad besluit heel voorzichtig: “Per gewerkt uur bedraagt de loonkostenstijging in de voorbije periode 1997-1998 5,8% in België en 5,8% in de referentielidstaten (EUROSTAT-bron); de loonkostenstijging in de referentielidstaten in de periode 1999-2000 komt uit op vermoedelijk 5,9%. De berekeningen van de loonkostenstijging per uur in de referentielidstaten aan de hand van de arbeidsduur uit de OESO-bron leveren 5,3% op voor de voorbije periode en 6,3% voor de komende onderhandelingsperiode. We kunnen dus vaststellen dat deze gegevens over de ganse periode 1997-2000 convergeren, welke ook de bron weze. Wanneer we het voor België beschikbare cijfer daarvan in mindering brengen, bekomen we 5,9 %”.

## **B Het interprofessioneel akkoord voor 1999-2000**

---

Op 8 december 1998 tekenen de sociale partners het interprofessioneel akkoord voor de jaren 1999 en 2000.

In het kader van de “basisverbintenissen”, die werden bepaald in dit akkoord, leest men in verband met de loonkostenontwikkeling: *“De interprofessionele sociale gesprekspartners vragen de onderhandelaars op sectoraal en ondernemingsniveau ondubbelzinnig om zich voor de periode 1999-2000 te houden aan de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, die van toepassing blijft, en aan het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betreffende de loonkostenontwikkeling, waarvan de conclusie luidt ...”*.

Daarna komt de paragraaf van bovengenoemd verslag die eindigt met: *“Wanneer we het voor België beschikbare cijfer daarvan in mindering brengen, bekomen we 5,9%”*.

Dit werd door iedereen geïnterpreteerd als de zegen van de sociale partners voor het voorstel van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om het cijfer 5,9 % te bepalen als loonmarge voor de jaren 1999-2000.

## **C Een nieuw evaluatiemechanisme**

---

De sociale partners stellen voor dat eind september 1999 een evaluatie wordt doorgevoerd “inzake loonontwikkeling en vormings- en werkgelegenheidsinspanningen” binnen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Er wordt nog gesteld dat *“een ongunstige evolutie in één van de drie domeinen kan worden gecompenseerd door gunstige ontwikkelingen in de twee andere domeinen”*.

*“Als de evaluatie van de van te voren vastgestelde doelstellingen positief is, zal het bedrag van de algemene vermindering van de bijdragen (die door de regering over de periode 1999-2004 geprogrammeerd zijn om het niveau van de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid in België op het niveau van datgene van onze belangrijkste handelspartners te brengen, hetzij een vermindering van 108 miljard over zes jaar) op 18 miljard worden gebracht”* (op jaarbasis, in 2000).

*“Als de evaluatie niet positief is, zal de verhoogde vermindering van de bijdragen in elk geval worden toegekend aan de sectoren en ondernemingen die een CAO inzake vorming en werkgelegenheid hebben gesloten. De verhoogde vermindering van de bijdragen zal met een jaar worden uitgesteld voor de andere sectoren en ondernemingen”*. In dit opzicht wordt nog bepaald dat *“er binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad sector per sector zal worden nagegaan of deze evolutie niet het gevolg is van kenmerken of verbintenissen die eigen zijn aan de sector”*. Zoals het akkoord voorziet, *“bepalen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad de modaliteiten van deze evaluatie”*.

Hieruit kan men verstaan dat de helft van de 18 miljard aan verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen zal worden toegekend in het jaar 2000, wat er ook gebeurt. De andere helft, nl. de resterende 9 miljard, wordt toegekend onder bepaalde voorwaarden. Ofwel is de evaluatie waarvan sprake positief (dat betekent dat de marge eenvoudigweg naar behoren werd nageleefd of dat de marge overschreden werd, maar dat de “compenserende” inspanningen inzake werkgelegenheid en vorming goedgekeurd zijn en bevredigend werden geacht in het kader van de evaluatie) en de verminderingen worden zonder enige beperking toegekend. Ofwel is de evaluatie negatief (maar men legt expliciet verzachtende omstandigheden vast) en dan kunnen uitsluitend de

sectoren en ondernemingen met een CAO inzake vorming en werkgelegenheid aanspraak maken op de bijdragevermindering; anderen moeten een jaar langer wachten vooraleer ze de voorziene verminderingen voor het jaar 2000 kunnen genieten.

Uiteindelijk blijven hoe dan ook *“de door de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bepaalde correcties van kracht”*.

#### **D Enkele onbeantwoorde vragen...**

---

Zoals men kan vaststellen, is het omkaderingsproces van de loononderhandelingen nog helemaal niet stabiel, aangezien een aantal bepalingen van de wet van 26 juli 1996 voortaan achterhaald lijken te zijn en het interprofessioneel akkoord nieuwe mechanismen inhoudt die nog moeten worden opgezet.

Er wordt met name bepaald dat er geen enkel koninklijk besluit zal worden uitgevaardigd voor de periode 1999-2000, hetgeen volgens het Kabinet van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid des te meer de verantwoordelijkheid van de sociale partners binnen de sectoren en de ondernemingen verhoogt bij het sluiten van akkoorden betreffende lonen, vorming en werkgelegenheid. Daarentegen moeten nieuwe evaluatie- en verbeteringsmechanismen worden toegepast.

Kortom, het normmechanisme werd ernstig herschikt door dit interprofessioneel akkoord. In hoeverre en met welke voorwaarden? De komende maanden en jaren zullen dat duidelijk maken. De details van deze nieuwe constructie moeten nog het voorwerp uitmaken van veelvuldig overleg.

De bewogen geschiedenis van de omkadering van de loononderhandeling heeft dus neiging zich te herhalen. Het is immers zo dat, al is de doelstelling duidelijk, de middelen om deze te bereiken steeds weer het voorwerp uitmaken van verschillende veranderingen, in die mate dat men de loonontwikkeling wil “matigen” via een administratieve loonmkadering zoals de OESO dit noemt.

In dit opzicht mag men het gewicht niet onderschatten van de aanbevelingen, zowel inzake loonevolutie als loonvorming, die hetzij door de OESO hetzij door verschillende instanties van de Europese Unie worden gedaan. Wat deze laatste betreft, denkt men bijvoorbeeld aan diegene die men terugvindt in de “Globale richtsnoeren voor het economisch beleid” en die uiteindelijk op een of andere manier goedgekeurd zijn door de Raad van de Europese Unie. Al deze aanbevelingen gaan in dezelfde richting en enkele, met name deze van de OESO, blijven bijzonder kritisch tegenover het beginsel zelf van een administratieve omkadering van de loononderhandeling. Ze bevatten een duidelijke uitnodiging aan de regering om te komen tot een loonmatiging zonder evenwel toevlucht te moeten nemen tot herhaalde ingrepen in het loonvormingsproces zelf.





# 5

## De arbeidsduur

Zoals in de inleiding al is aangehaald is de vorming van de arbeidsduur complementair aan de loonvorming. Gezien vrije tijd voor zowat iedereen immers een gewenst goed is, zal elkeen maar een beperkt deel van de beschikbare tijd aan arbeid willen besteden. Het gewenste inkomen, en het loon per eenheid verrichte arbeid, zullen mee bepalen hoeveel tijd gewerkt wordt.

Aan de individuele werknemer worden meestal echter belangrijke beperkingen opgelegd bij de keuze van de arbeidsduur. Zo zullen werkgevers niet om het even welke arbeidsduur aanbieden, maar zich beperken tot enkele mogelijkheden (voltijds, halftijds, vier-vijfde...). Via de techniek van de overuren en via vormen van flexibilisering (het werken met compensatiedagen, de annualisering van de arbeidsduur waarbij arbeidsduur op jaarbasis wordt berekend...) zal wel enige variatie mogelijk zijn.

Een andere situatie geldt vanzelfsprekend voor de zelfstandigen. Zij bepalen in principe zelf wanneer en hoeveel ze willen werken, al zijn ze wel gebonden door de rustdagwet (wet van 22 juni 1960) en de avondsluitingswet (wet van 24 juli 1973). De eerste wet bepaalt dat in de sectoren waarvoor het betrokken beroepsverbond dat heeft aangevraagd, een wekelijkse sluitingsdag – in de zin van een ononderbroken sluitingsperiode van 24 uur – verplicht is. De handelaar kiest zelf een dag; indien hij dat nalaat is de zondag de sluitingsdag. De tweede wet legt een sluiting op tussen 20u en 5u (tussen 21u en 5u op vrijdag en op een dag die een wettelijke feestdag voorafgaat). Afwijkingen kunnen op aanvraag van een beroepsorganisatie worden toegestaan.

### 5.1 De vorming van de arbeidsduur van de loontrekkenden

Wat de institutionele context betreft, kan worden vastgesteld dat ook daar arbeidsduur en loon in samenhang worden beschouwd. Daarbij worden voor wat de arbeidsduur betreft twee parameters door de wet en het sociaal overleg vastgelegd : het maximale aantal werkuren per week en het aantal “te werken” dagen per jaar.

#### *De wekelijkse arbeidsduur*

De maximale normale wekelijkse arbeidsduur werd in het KB van 12 december 1998 vastgelegd op 39 uren per week, met ingang van 1 januari 1999. Daarnaast geldt volgens de wet van 16 maart 1971 in principe een beperking tot maximaal 8 werkuren per dag; dat worden er 9 wanneer de werkgever tenminste in een halve dag rust per week voorziet. De meeste paritaire comités vullen de wettelijke regeling met eigen bepalingen aan, en in de overgrote meerderheid van sectoren gold dan ook voor 1999 reeds een lagere normale wekelijkse arbeidsduur, in de meeste gevallen 38u per week.

In bepaalde bedrijven, sectoren of beroepen kan van deze maximale arbeidsduur worden afgeweken. Dat kan bijvoorbeeld bij ploegenarbeid, in de verzorgingssector of voor handelsvertegenwoordigers. In die gevallen dient de werkgever ervoor te zorgen dat de maximumgrenzen gemiddeld over een langere periode worden gerespecteerd. De wet (9) maakt ook een zogenaamde “annualisering” van de arbeidsduur mogelijk, waarbij de werkgever in principe trimestrieel, maar eventueel ook een jaarlijks maximaal aantal uren respecteert zonder dat de arbeidsduur op weekbasis constant blijft.

Leidinggevend personeel of personeel dat een vertrouwensfunctie bekleedt is niet onderworpen aan de maximale wekelijkse arbeidsduur (KB van 10 februari 1965). Ook voor andere personeelsleden bestaat de mogelijkheid om “overuren” te presteren (meer dan 9 uur per dag of 40 uur per week geldt als overuren). Dit is echter aan bepaalde voorwaarden onderworpen. Overuren moeten worden gecompenseerd door minstens 50% meer loon te betalen (overloon), of 50% extra inhaalrust te voorzien (op zon- en feestdagen 100%).

### *Het aantal werkdagen*

De wet van 4 januari 1974 bepaalt 10 wettelijke feestdagen, waarop in principe niet wordt gewerkt. De wet voorziet ook dat de feestdagen worden vervangen indien ze samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag. Ook voor werknemers die tijdens een feestdag toch worden tewerkgesteld voorziet de wet in inhaalrust.

Daarnaast is het minimale aantal vakantiedagen wettelijk vastgelegd. De wet garandeert vier weken vakantie per jaar. Voor de overgrote meerderheid van werknemers, al degenen die in een vijfde week werken, betekent dit dat zij 20 dagen vakantie kunnen nemen in de loop van het jaar.

De paritaire comités kunnen extra feestdagen of vakantiedagen invoeren. Daarnaast gebeurt het dat de wekelijkse arbeidsduur op een bepaald niveau wordt behouden en de globale arbeidsduur toch wordt verminderd – er worden dan een aantal compensatiedagen toegekend.

## 5.2 Begrippen in verband met arbeidsduur

De afspraken die bij wet en CAO worden vastgelegd betreffen veelal een maximale arbeidsduur. Nochtans komt het uiteraard ook voor dat minder dan dit maximum wordt gewerkt. De werknemer kan wegens ziekte of om andere redenen afwezig zijn op het werk, of de werkgever kan om economische of technische redenen gedwongen zijn in een bepaalde periode minder arbeidsuren aan te bieden zodat de werknemers tijdelijk werkloos worden.

Daarnaast moet vanzelfsprekend worden gewezen op het bestaan van deeltijdarbeid. Meer en meer werknemers hebben immers geen voltijdse baan. Dat heeft vanzelfsprekend een belangrijke invloed op hun arbeidsduur. Bij de interpretatie van arbeidsduurgegevens moet er dan ook telkens worden nagegaan of de deeltijdse werknemers al dan niet afzonderlijk werden behandeld. Meer over deeltijdarbeid en de evolutie hiervan kan worden teruggevonden in de brochure “Kijk op de Arbeidsmarkt : Werkgelegenheid en werkloosheid”.

Aangezien de effectieve arbeidsduur dus zowel hoger als lager dan de wettelijke of conventionele “gewone” arbeidsduur kan liggen, en omwille van een aantal meetproblemen, worden verschillende concepten inzake arbeidsduur onderscheiden. Daarnaast kan een onderscheid worden gemaakt op basis van de behandelde periode : de arbeidsduur kan per week of per jaar worden beschouwd.

(9) Wet van 16 maart 1971, gewijzigd bij KB nr. 225 van 7 december 1983 en verder nog herhaaldelijk gewijzigd, ondermeer bij wet van 10 juni 1993.

### ***De werkelijke arbeidsduur (ook reële of effectieve arbeidsduur genoemd)***

Het meest voor de hand liggende concept met betrekking tot de arbeidsduur is vanzelfsprekend de werkelijke arbeidsduur, het aantal werkelijk verrichte uren arbeid in een bepaalde periode.

Er zijn verschillende redenen waarom het niet eenvoudig is om gegevens met betrekking tot de werkelijke arbeidsduur te verzamelen bij de ondernemingen. Voor de arbeiders stellen zich niet echt grote problemen; aangezien zij een uurloon ontvangen is een nauwkeurige registratie van het aantal werkuren (inbegrepen het aantal overuren) vanzelfsprekend van groot belang. Het loon voor de bedienden wordt op maandbasis vastgelegd, zodat overuren veelal niet worden geregistreerd. Daar komt nog bij dat voor kaderpersoneel geen maximale arbeidsduur geldt. De effectieve arbeidsduur voor bedienden kan dus veel moeilijker worden vastgesteld, tenzij de betrokken onderneming over een prikkloksysteem beschikt. In de meeste gevallen wordt de werkelijke arbeidsduur dan benaderd door de bezoldigde arbeidsduur.

Wanneer niet de onderneming maar de werknemer wordt bevraagd, wordt wellicht een beeld van de werkelijke arbeidsduur bekomen dat dichter bij de realiteit aansluit.

### ***De bezoldigde arbeidsduur***

Aangezien om de hierboven aangehaalde redenen de werkelijke arbeidsduur niet altijd even eenvoudig te berekenen is, kan aan ondernemingen worden gevraagd om per werknemer het aantal bezoldigde uren op te geven. Omdat ook niet-gewerkte uren soms bezoldigd zijn (bepaalde afwezigheden), kan dit concept verfijnd worden tot het aantal effectief gepresteerde bezoldigde uren, waarbij dus niet-betaalde overuren, jaarlijkse vakantie, ziekte... niet worden meegerekend. Omdat dit concept wellicht de best haalbare benadering van de werkelijke arbeidsduur is, voor zover informatie wordt verzameld binnen de ondernemingen, wordt het er soms aan gelijkgesteld.

### ***De contractuele en de conventionele arbeidsduur***

De contractuele arbeidsduur is de arbeidsduur die werd vastgelegd in het arbeidscontract van de werknemer. De conventionele arbeidsduur is deze die werd vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. Beide begrippen verwijzen naar de geldende norm omtrent de arbeidsduur, eerder dan naar de werkelijke situatie.

### ***De gewone arbeidsduur (zoals door EUROSTAT gebruikt)***

De gewone wekelijkse arbeidsduur biedt het antwoord op de vraag hoeveel uren de betrokkene gewoonlijk per week werkt. Naast de conventionele en/of contractuele arbeidsduur zijn ook de gewoonlijk gepresteerde overuren hierin opgenomen.

### ***De aangeboden arbeidsduur***

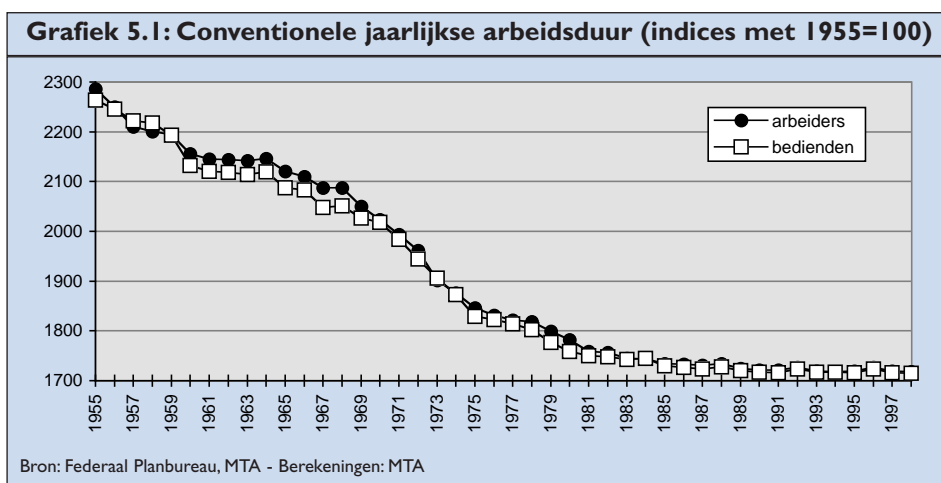
De aangeboden arbeidsduur is de arbeidsduur die een onderneming tijdens een normale periode (zonder feestdagen) aan een werknemer aanbiedt. Ook dit begrip combineert elementen van de contractuele en conventionele arbeidsduur met overuren enerzijds en eventuele korte werkloosheidsperiodes anderzijds.

## 5.3 De gegevens

### 5.3.1 De conventionele arbeidsduur

Het Federaal Planbureau stelde een reeks op waarin voor de periode van 1955 tot 1995 de jaarlijkse gemiddelde conventionele arbeidsduur voor voltijdse werknemers wordt weergegeven. Het Planbureau deed dit op basis van periodiek door de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid beschikbaar gestelde gegevens uit de CAO's van een aantal representatieve paritaire comités, aangevuld met de wettelijke regels. De reeks houdt rekening met de schrikkeljaren, wat het verschil van ongeveer 0,5% tussen deze jaren en de andere verklaart. Anderzijds houdt de reeks geen rekening met het eventueel van jaar tot jaar verschillende aantal zater- en zondagen.

In tabel 5.1 wordt de reeks van het Planbureau overgenomen. Deze loopt slechts tot 1995. Voor de daaropvolgende jaren hebben we de reeks verdergezet, enerzijds door gebruik te maken van de index van de conventionele arbeidsduur (zie hieronder), anderzijds door voor 1996 – een schrikkeljaar – een correctiefactor te gebruiken (10). Dezelfde gegevens worden ook in grafiek 5.1 opgenomen. De grafiek toont aan dat rond 1980 de vermindering van de conventionele arbeidsduur sterk vertraagd is en in de jaren 1990 vrijwel is stilgevallen. De evolutie van de arbeidsduur blijkt voor arbeiders en bedienden op langere termijn sterk gelijklopend.



Sinds 1998 publiceert het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid driemaandelijkse een index van de conventionele arbeidsduur. De methodologie van de index is soortgelijk aan deze van de conventionele lonen. Per paritair comité worden zowel de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur als het aantal “te werken dagen” per gemiddeld jaar opgevolgd. De methodologie verschilt van de door het Planbureau gebruikte methode, in de zin dat de invloed van schrikkeljaren werd uitgevlakt door uit te gaan van een “gemiddeld jaar”. Een ander verschil betreft de in aanmerking genomen paritaire comités: het Planbureau beperkt zich tot representatieve paritaire comités, terwijl de index van het FMTA exhaustief is.

Aangezien de reeks zeer recent werd opgestart, zijn de resultaten vooralsnog eerder nietszeggend. Op basis 1997=100 bedroeg de index voor het jaar 1998 voor zowel de arbeiders als de bedienden 99,94.

**Tabel 5.1: Conventionele arbeidsduur (ganse privé-sector, in uren per jaar, per voltijdse werknemer)**

jaar	arbeiders	bedienden	totaal
1955	2.286	2.264	2.281
1956	2.250	2.246	2.249
1957	2.210	2.222	2.212
1958	2.201	2.218	2.205
1959	2.194	2.193	2.194
1960	2.156	2.132	2.150
1961	2.145	2.121	2.139
1962	2.144	2.119	2.138
1963	2.142	2.114	2.135
1964	2.146	2.120	2.139
1965	2.121	2.088	2.112
1966	2.110	2.083	2.102
1967	2.088	2.048	2.076
1968	2.088	2.051	2.077
1969	2.050	2.027	2.043
1970	2.023	2.018	2.021
1971	1.994	1.984	1.991
1972	1.962	1.944	1.956
1973	1.902	1.906	1.904
1974	1.876	1.873	1.875
1975	1.846	1.829	1.840
1976	1.831	1.823	1.828
1977	1.822	1.814	1.819
1978	1.819	1.802	1.812
1979	1.799	1.777	1.790
1980	1.782	1.759	1.772
1981	1.759	1.750	1.755
1982	1.757	1.748	1.753
1983	1.745	1.743	1.744
1984	1.744	1.745	1.744
1985	1.734	1.730	1.732
1986	1.733	1.727	1.730
1987	1.731	1.724	1.727
1988	1.734	1.728	1.731
1989	1.725	1.720	1.722
1990	1.721	1.717	1.719
1991	1.721	1.716	1.719
1992	1.727	1.724	1.725
1993	1.719	1.717	1.718
1994	1.718	1.717	1.718
1995	1.719	1.716	1.717
1996	1.726	1.723	1.724
1997	1.719	1.716	1.717
1998	1.718	1.715	1.716

Bron: Federaal Planbureau, MTA  
Berekeningen MTA

(10) De factor bedraagt  $\frac{231,89}{230,89}$  omdat het aantal “te werken” dagen zoals gedefinieerd in de methodologie van de index van de conventionele arbeidsduur in een grote meerderheid van paritaire comités 230,89 bedraagt.

## 5.3.2 De gewone en de werkelijke arbeidsduur

### *Gewone en werkelijke wekelijkse arbeidsduur*

In het kader van de arbeidskrachtenenquête, die het NIS jaarlijks in het kader van EUROSTAT uitvoert, wordt ondermeer informatie met betrekking tot de arbeidsduur ingezameld. Daarbij wordt aan de ondervraagde personen voor één referentieweek gevraagd naar de werkelijke arbeidsduur. Daarnaast wordt gevraagd welke de gewoonlijke arbeidsduur is; ook naar de reden waarom de werkelijke en de gewone arbeidsduur van elkaar afwijken wordt gevraagd.

Tabel 5.2 geeft een overzicht van de gewone en de werkelijke wekelijkse arbeidsduur voor alle loontrekkenden (voltijds en deeltijds) in 1997. De tabel wijst algemeen op een hogere gemiddelde arbeidsduur voor mannen dan voor vrouwen. Ook blijkt de arbeidsduur in de industrie hoger te liggen dan deze in de dienstensectoren. In beide gevallen speelt een hoger aandeel van deeltijdarbeid wellicht een belangrijke rol. Voor de volledigheid is overigens ook de landbouwsector in de tabel opgenomen, al is het aandeel van de loontrekkenden wellicht eerder beperkt in de meeste landen.

**Tabel 5.2: Internationale vergelijking per sector en per geslacht van het gewoonlijk en werkelijk aantal per week gepresteerde uren (alle loontrekkenden, 1997)**

	Mannen en vrouwen						Mannen						Vrouwen					
	Landbouw		Industrie		Diensten		Landbouw		Industrie		Diensten		Landbouw		Industrie		Diensten	
	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.	Gew.	Werk.
EU 15	39,8	39,2	39,3	38,9	35,5	35,3	41,7	41,1	40,4	40,0	39,6	39,5	35,3	34,6	35,7	35,1	32,0	31,5
België	35,8	35,8	38,1	38,1	34,3	34,5	39,2	39,1	38,7	38,8	37,8	38,1	26,7	26,6	35,5	35,2	30,9	31,0
Denemarken	37,4	37,7	35,9	34,0	33,2	32,4	38,6	39,3	36,7	34,8	35,2	34,5	32,7	30,7	33,3	31,7	31,5	30,6
Duitsland	39,8	41,0	37,7	38,6	35,2	36,0	41,4	42,9	39,0	40,1	39,8	41,1	37,2	38,1	33,3	33,7	31,7	32,0
Griekenland	44,6	41,8	41,2	39,6	39,2	38,5	45,8	43,6	41,5	39,9	40,8	40,1	41,2	36,8	40,4	38,9	37,3	36,4
Spanje	42,3	39,5	40,3	38,0	37,7	35,8	43,1	40,2	40,7	38,3	39,9	38,1	39,2	36,4	38,6	36,3	35,2	33,3
Frankrijk	38,2	39,4	39,1	39,5	35,6	36,5	39,9	41,6	39,8	40,2	39,2	40,4	33,6	33,4	37,1	37,0	33,0	33,1
Ierland	43,9	43,6	40,2	38,3	35,4	34,7	46,0	45,8	41,1	39,2	39,2	38,4	35,2	33,7	37,6	35,4	32,4	31,4
Italië	38,6	37,8	39,7	39,6	35,9	35,9	40,1	39,2	40,4	40,3	38,5	38,5	35,5	34,2	37,8	37,4	33,1	32,9
Luxemburg	45,4	46,1	39,8	39,9	37,1	37,3	45,8	46,4	40,2	40,3	40,0	40,4	.	.	36,0	35,7	33,8	33,8
Nederland	30,4	30,2	36,3	35,6	30,9	30,2	33,4	32,9	37,7	36,9	36,1	35,4	22,4	22,1	29,4	28,5	25,7	24,9
Oostenrijk	38,8	39,4	38,4	39,2	36,9	38,1	40,4	41,3	39,2	40,0	39,8	41,7	36,2	36,1	35,4	35,8	34,5	34,9
Portugal	46,1	41,3	41,6	39,9	38,5	37,5	48,9	44,8	42,3	40,5	41,3	40,3	41,7	35,4	40,1	38,3	36,2	35,1
Finland	37,9	37,3	39,0	39,5	36,4	36,6	39,9	39,6	39,3	40,1	38,0	39,3	35,1	33,2	38,0	37,8	35,5	34,9
Zweden	36,5	36,0	38,1	37,3	34,8	34,3	39,5	38,3	38,9	38,4	37,4	37,7	27,1	28,2	35,1	33,5	33,1	32,0
VK	41,7	40,8	42,7	40,1	35,4	33,7	46,7	45,3	45,0	42,3	42,3	40,0	29,3	29,2	35,5	33,1	30,1	28,6

Bron : EUROSTAT

**Tabel 5.3: Deeltijdarbeid in percentage van het aantal loontrekkenden - 1997**

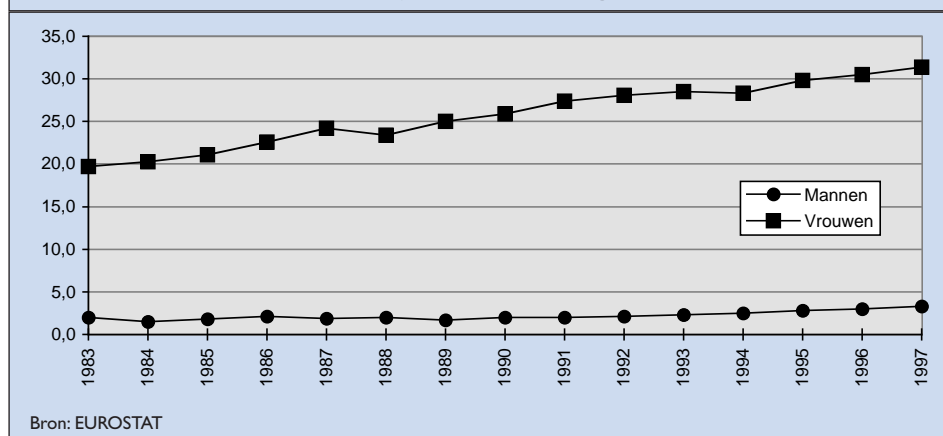
	Totaal	Mannen	Vrouwen
EU	16,9	5,8	32,4
België	14,7	3,3	31,4
Denemarken	22,3	12,1	34,5
Duitsland	17,5	4,2	35,1
Griekenland	4,6	2,6	8,1
Spanje	8,2	3,2	17,4
Frankrijk	16,8	5,5	30,9
Ierland	12,3	5,4	23,2
Italië	7,1	3,3	13,7
Luxemburg	8,2	1,1	20,2
Nederland	38,0	17,0	67,9
Oostenrijk	14,9	4,0	29,0
Portugal	9,9	5,7	15,0
Finland	11,4	7,6	15,6
Zweden	24,5	9,3	41,4
V.K.	24,9	8,8	44,9
IJsland	28,9	11,4	49,2
Noorwegen	27,2	10,4	46,6
Zwitserland	29,3	9,2	55,2

Bron : EUROSTAT

Grote verschillen tussen de EU-landen over de sectoren heen kunnen niet worden vastgesteld, al valt Nederland op door een lagere arbeidsduur dan de overige landen. Wellicht is het relatief grotere belang van deeltijdarbeid in Nederland daar mede voor verantwoordelijk.

Het is duidelijk dat het niet eenvoudig is deze gegevens te interpreteren zonder ook aandacht te besteden aan het relatieve belang van de deeltijdarbeid. Tabel 5.3 geeft een overzicht van het belang van deeltijdarbeid in de verschillende landen van de EU. Zoals reeds aangehaald vallen vooral de hoge Nederlandse percentages hierbij op.

**Grafiek 5.2: De evolutie van het percentage loontrekkenden dat deeltijds werkt in België**



**Tabel 5.4: Deeltijdarbeid in België (percentage van de loontrekkenden dat deeltijds werkt)**

	Totaal	Mannen	Vrouwen
1983	8,0	2,0	19,7
1984	8,0	1,5	20,3
1985	8,6	1,8	21,1
1986	9,4	2,1	22,6
1987	9,9	1,9	24,2
1988	9,8	2,0	23,4
1989	10,2	1,7	25,0
1990	10,9	2,0	25,9
1991	11,8	2,0	27,4
1992	12,4	2,1	28,1
1993	12,8	2,3	28,5
1994	12,8	2,5	28,3
1995	13,6	2,8	29,8
1996	14,0	3,0	30,5
1997	14,7	3,3	31,4

Bron : EUROSTAT

Grafiek 5.2 (tabel 5.4 herneemt dezelfde gegevens) geeft een overzicht van de evolutie van de deeltijdarbeid in België. Vooral de forse toename van deeltijdarbeid bij de vrouwelijke loontrekkenden is opmerkelijk.

Wanneer we ons beperken tot de gewone arbeidsduur voor mannen en vrouwen in België en de buurlanden, krijgen we het beeld dat tabel 5.5 weergeeft.

De tabel toont aan dat de gewone arbeidsduur zowel in België als in de buurlanden slechts zeer beperkt evolueert tijdens de voorbije jaren. Uitzondering is het Verenigd Koninkrijk, waar een duidelijke stijgende trend kan worden bemerkt, sterker bij de vrouwen dan bij de mannen. In België lijkt de gewone arbeidsduur voor de vrouwen ook licht te stijgen. Verder blijkt dat België gekenmerkt wordt door een vrij lage gewone arbeidsduur voor de voltijdsen.

We kunnen ook de spreiding van de gewone arbeidsduur over de werkenden bekijken. De evolutie van deze spreiding in België geeft dan het beeld dat in tabel 5.6 wordt geschetst – de gehele beroepsbevolking, ook de zelfstandigen, zijn in deze tabel opgenomen.

De tabel toont aan dat de evoluties vrij beperkt blijven, al valt het groeiende aandeel deeltijds werkenden vooral bij de vrouwen op. Opmerkelijk is ook de stijging van het aantal personen die gewoonlijk meer dan 41 uur per week werken, die in 1998 wordt genoteerd.

**Tabel 5.5: Evolutie van het gemiddeld aantal gewoonlijk per week gepresteerde arbeidsuren (Voltijdse werknemers, loontrekkenden)**

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>België</b>															
Mannen	39,2	38,7	38,7	38,9	38,6	38,5	38,6	38,5	38,5	38,7	38,3	38,8	38,9	38,8	38,8
Vrouwen	37,4	36,8	36,7	36,9	36,8	36,8	36,8	36,8	36,9	37,0	36,9	36,9	37,3	37,1	37,2
<b>Duitsland</b>															
Mannen	41,2	41,2	41,2	41,0	40,9	40,7	40,5	40,1	40,0	40,0	40,7	39,9	39,9	40,4	40,4
Vrouwen	40,1	40,0	40,6	40,4	40,3	40,2	39,8	39,4	39,3	39,2	39,3	39,2	39,1	39,3	39,3
<b>Frankrijk</b>															
Mannen	40,3	40,2	40,2	40,2	40,6	40,7	40,6	40,3	40,4	40,4	40,7	40,6	40,6	40,5	40,4
Vrouwen	38,7	38,6	38,6	38,6	38,7	38,8	38,8	38,6	38,7	38,5	38,7	38,7	38,7	38,8	38,6
<b>Nederland</b>															
Mannen	41,3		42,1		39,6	39,5	39,3	39,2	39,1	39,5	39,7	39,6	39,6	39,5	39,3
Vrouwen	40,0		40,1		38,6	38,4	38,3	38,3	38,3	39,1	39,1	39,1	39,1	39,0	38,7
<b>VK</b>															
Mannen	44,9	44,1	44,4	44,8	44,9	45,4	45,4	45,5	45,2	45,1	45,3	45,4	45,7	45,7	45,7
Vrouwen	38,8	39,2	39,6	39,6	39,6	40,0	40,1	40,1	40,1	40,2	40,2	40,5	40,5	40,6	40,7

Bron : EUROSTAT

Tabel 5.6: Spreiding van de gewone wekelijkse arbeidsduur (in percentage van de totale werkgelegenheid)										
	1-10 uren	11-20 uren	21-30 uren	31-32 uren	33-34 uren	35-36 uren	37-38 uren	39-40 uren	41 en meer uren	sterk variërend
<b>Mannen</b>										
1988	0,4	1,5	3,4	0,3	0,2	3,7	43,9	26,5	15,3	4,8
1989	0,3	1,4	3,0	0,4	0,1	2,9	44,9	25,3	15,2	6,5
1991	0,2	2,0	3,2	0,4	0,2	3,3	46,5	22,7	14,5	6,9
1992	0,2	1,6	2,9	0,4	0,2	3,7	46,2	23,0	14,6	7,2
1993	0,2	1,7	3,0	0,4	0,1	4,2	45,7	21,9	12,7	10,2
1994	0,2	2,1	2,7	0,4	0,1	4,0	45,2	22,0	13,8	9,3
1995	0,2	2,0	2,8	0,5	0,2	4,1	44,8	22,0	14,6	8,7
1996	0,3	2,1	2,7	0,5	0,2	4,2	42,9	22,8	13,8	10,5
1997	0,3	2,1	2,7	0,6	0,2	4,3	45,1	21,4	13,9	9,4
1998	0,4	2,2	2,8	0,7	0,2	5,0	40,9	23,9	17,5	6,4
<b>Vrouwen</b>										
1988	2,6	15,3	11,9	1,9	0,3	4,8	34,8	15,8	9,4	3,1
1989	2,6	16,8	11,6	1,8	0,4	3,9	34,7	15,9	9,1	3,9
1991	2,2	18,4	12,5	1,7	0,3	4,1	34,9	13,8	8,1	3,9
1992	1,9	18,2	13,3	1,8	0,5	4,4	33,2	13,8	8,4	4,5
1993	1,9	18,3	13,3	2,3	0,5	4,6	33,9	12,0	7,1	6,1
1994	1,9	18,2	13,0	2,3	0,5	5,1	34,4	11,7	7,3	5,6
1995	1,8	18,1	13,7	2,1	0,6	4,6	33,0	12,2	8,4	5,5
1996	1,9	18,3	13,8	2,6	0,7	4,9	31,6	11,8	7,9	6,4
1997	2,2	18,3	13,8	3,1	0,5	4,5	32,0	11,9	7,5	6,2
1998	2,2	17,9	15,4	2,9	0,6	5,7	29,1	12,6	9,7	3,9

Bron : NIS

De spreiding van de werkelijke arbeidsduur over de voltijds werkenden wordt in tabel 5.7 behandeld – hierbij worden zowel de loontrekkenden als de zelfstandigen (11) beschouwd, wat de relatief hoge percentages in de categorieën met de meeste arbeidsuren verklaart.

De tabel toont aan dat een zeer ruim deel van de voltijds werkende beroepsbevolking wekelijks 38, 39 of 40 uren werkt, zowel in België als in Nederland, Frankrijk en Duitsland. In het Verenigd Koninkrijk worden duidelijk meer arbeidsuren gepresteerd.

### *De werkelijke arbeidsduur op jaarbasis*

In de vierjaarlijks door EUROSTAT georganiseerde arbeidskostenenquête worden gegevens over de werkelijke arbeidsduur per gemiddelde werknemer opgevraagd. Ook in de sociale balans worden gegevens met betrekking tot de arbeidsduur opgevraagd. Beide statistieken hebben een verschillend bereik en

Tabel 5.7: Internationale vergelijking van de werkelijke wekelijkse arbeidsduur (voltijds werkenden, in percentage van de totale werkgelegenheid)							
	België	Duitsland	Frankrijk	Nederland	VK	EU 15	
0-1 uren	3,4	4,4	11,5	3,5	7,1	5,9	
1-10 uren	0,3	0,1	0,5	0,4	0,5	0,5	
11-20 uren	1,4	0,3	1,7	0,8	1,6	1,7	
21-30 uren	4,7	1,6	2,9	5,2	8,2	5,4	
31-35 uren	2,5	6,0	3,4	8,0	10,0	7,1	
36-37 uren	7,1	6,1	2,5	5,6	6,9	6,6	
38-39 uren	37,7	27,8	39,9	17,5	12,3	18,3	
40 uren	18,0	28,5	7,9	39,6	11,5	25,4	
41-42 uren	0,7	2,0	3,2	1,6	5,8	2,9	
43-45 uren	2,5	4,7	7,1	3,4	8,3	6,0	
45-50 uren	4,4	7,2	8,4	5,2	12,0	9,2	
51-60 uren	4,3	6,8	6,7	5,5	10,0	6,7	
61 of meer uren	13,1	4,5	4,4	3,6	5,8	4,2	

Bron : EUROSTAT

(11) Een zelfstandige werkt "voltijds" wanneer zij of hij in de enquête verklaart voltijds te werken, en wordt als "deeltijds werkende" geteld als hij of zij verklaart "deeltijds" te werken. De band met de werkelijke arbeidsduur is dus niet zo evident te leggen.

**Tabel 5.8: De werkelijke jaarlijkse arbeidsduur - 1996**

Nacebel	Benaming	Aantal uren per voltijdse werknemer	Aantal uren per deeltijdse werknemer
C tot K	Alle sectoren van de arbeidskostenenquête	1.543	857
C tot F	Industrie	1.496	935
14	Overige winning van delfstoffen	1.603	788
15	Voedingsmiddelen en dranken	1.565	819
16	Tabaksproducten	1.554	958
17	Textiel	1.429	954
18	Kleding- en bontnijverheid	1.320	891
19	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	1.334	947
20	Houtindustrie	1.556	650
21	Papier- en kartonnijverheid	1.561	989
22	Uitgeverijen, drukkerijen	1.566	967
23	Cokes, aardolieproducten	1.724	1.115
24	Chemische nijverheid	1.592	1.046
25	Rubber- en kunststofnijverheid	1.575	916
26	Overige niet-metaalhoudend minerale producten	1.510	955
27	Metallurgie	1.366	1.136
28	Producten van metaal	1.568	920
29	Machines, apparaten en werktuigen	1.544	922
30	Kantoomachines en computers	1.775	1.053
31	Elektrische machines en apparaten	1.474	1.003
32	Audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	1.632	1.008
33	Medische apparatuur, precisie-instrumenten, uurwerken	1.630	1.238
34	Auto-industrie	1.553	944
35	Overige transportmiddelen	1.481	817
36	Meubels, overige industrie	1.510	869
37	Recuperatie van recycleerbaar afval	1.577	644
40	Elektriciteit, gas, stroom en warm water	1.511	1.055
41	Winning, zuivering en distributie van water	1.512	1.045
45	Bouw	1.379	920
50	Verkoop en reparatie van auto's, verkoop van motorbrandstoffen	1.669	783
51	Groothandel en handelsbemiddeling	1.689	948
52	Kleinhandel	1.620	968
55	Hotels en restaurants	1.609	611
65	Financiële instellingen	1.607	1.027
66	Verzekeringswezen	1.620	1.098
70	Verhuur en handel in onroerende goederen	1.662	790
71	Verhuur zonder bedieningspersoneel	1.719	978
72	Informatica en aanverwante activiteiten	1.750	1.216
73	Speur- en ontwikkelingswerk	1.812	1.021
74	Overige zakelijke dienstverlening	1.504	784

Bron NIS

licht verschillende definities; zo beperkt de arbeidskostenenquête zich tot de ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de sectoren C tot K van de Nace-nomenclatuur; de sociale balans beperkt zich tot de ondernemingen die een jaarrekening moeten neerleggen.

In tabel 5.8 wordt een overzicht per sector gegeven van de werkelijke jaarlijkse arbeidsduur voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de verschillende sectoren, op basis van de arbeidskostenenquête.

Tabel 5.9 bevat dezelfde gegevens –ook voor 1997– op basis van de sociale balans, waarbij met voltijdsequivalenten wordt gewerkt (de arbeidsuren van deeltijdse werknemers worden proportioneel omgezet).

Het Planbureau stelt op basis van NIS-gegevens en naar analogie met de reeks betreffende de conventionele arbeidsduur ook een reeks op met betrekking tot de reële arbeidsduur in de industrie en berekent ook het totale arbeidsvolume in de sector. Tabel 5.10 neemt de gegevens over.

Vooral wanneer we het totale arbeidsvolume bekijken, blijkt dat de arbeidsinzet in de industrie sinds 1955 bijzonder sterk gedaald is. Ook uit deze tabel blijkt overigens dat de arbeidsduur per werknemer sinds de beginjaren 1980 ongeveer stabiel is.



**Tabel 5.9: Effectieve jaarlijkse arbeidsduur per voltijdsequivalent (loontrekkenden)**

	1996	1997
Energie en water	1.539	1.519
Verwerkende industrie	1.570	1.563
Bouw	1.447	1.461
Handel, reparatie, horeca	1.680	1.660
Transport en communicatie	1.746	1.734
Diensten aan ondernemingen	1.704	1.682
Financiële diensten	1.549	1.559
Gezondheid en maatschappelijke dienstverlening	1.567	1.549
Privé-sector	1.595	1.587

Bron : NBB

**Tabel 5.10: Werkelijke arbeidsduur en arbeidsvolume per werknemer per jaar (voltijds en deeltijds samen) totale industrie**

	Arbeidsduur in uren per werknemer per jaar	Arbeidsvolume in miljoenen uren
1955	2.109	1.537,3
1956	2.101	1.611,0
1957	2.021	1.575,3
1958	2.001	1.478,6
1959	1.990	1.426,8
1960	2.031	1.511,5
1961	2.015	1.553,4
1962	2.048	1.496,3
1963	2.046	1.537,0
1964	2.041	1.557,9
1965	1.995	1.489,8
1966	1.975	1.451,7
1967	1.945	1.377,9
1968	1.952	1.354,7
1969	1.937	1.389,2
1970	1.878	1.369,4
1971	1.850	1.349,6
1972	1.788	1.291,1
1973	1.759	1.280,7
1974	1.710	1.253,4
1975	1.588	1.079,8
1976	1.595	1.031,3
1977	1.575	967,4
1978	1.559	905,3
1979	1.572	882,9
1980	1.552	856,3
1981	1.511	780,8
1982	1.503	737,9
1983	1.501	713,9
1984	1.505	703,8
1985	1.508	690,1
1986	1.489	665,7
1987	1.488	642,9
1988	1.519	639,5
1989	1.507	652,3
1990	1.514	659,9
1991	1.486	658,2
1992	1.480	680,6
1993	1.448	624,4
1994	1.511	579,3
1995	1.487	595,8

Bron : Federaal Planbureau

**Tabel 5.11: Jaarlijkse reële arbeidsduur - 1996 (in uren) (loontrekkenden)**

	Voltijds werkenden	Deeltijds werkenden
België	1.543	858
Denemarken	1.318	397
Griekenland	1.871	1.048
Spanje	1.718	830
Ierland	1.907	881
Nederland	1.628	979
Portugal	1.772	909
Finland	1.625	861

Bron : EUROSTAT

**Tabel 5.12: Aangeboden wekelijkse arbeidsduur (arbeiders, industrie, oktober)**

Jaar	Arbeidsduur in uren
1970	42,7
1975	41,7
1976	38,5
1977	37,1
1978	37,6
1979	38,1
1980	35,7
1981	35,9
1982	34,9
1983	35,1
1984	35,7
1985	35,7
1986	35,6
1987	36,0
1988	36,8
1989	37,2
1990	36,8
1991	36,3
1992	35,6
1993	35,6
1994	36,4
1995	36,8
1996	36,6
1997	36,4

Bron : NIS

Een internationale vergelijking kunnen we maken op basis van de arbeidskostenenquête. Tabel 5.11 toont aan de Belgische werknemers minder uren presteren dan de meeste van hun buitenlandse collega's. Binnen de opgenomen landen wordt alleen Denemarken door een lagere arbeidsduur gekenmerkt.

### ***De aangeboden arbeidsduur***

In de halfjaarlijkse enquête naar de arbeidsduur in de ondernemingen (die in 1999 vervangen wordt door de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen) vraagt het NIS gegevens met betrekking tot de aangeboden arbeidsduur. In tabel 5.12 worden de gegevens voor de maand oktober vastgesteld – dit is een maand zonder feestdagen en waarin zeer weinig ondernemingen hun jaarlijkse vakantie nemen.

Ook deze tabel toont aan dat de arbeidsduur slechts zeer beperkt evolueert sinds 1980.

## Bijlage I: Statistische bronnen met betrekking tot lonen en arbeidsduur

Met deze bijlage beogen we een beeld te schetsen van de verschillende bronnen van informatie op het vlak van lonen en arbeidsduur voor de Belgische economie. Daarbij komen zowel de primaire bronnen aan bod (rechtstreeks op vastgestelde gegevens gebaseerd), als de belangrijkste secundaire bronnen (op basis van verwerkte gegevens uit primaire bronnen).

Het statistisch landschap met betrekking tot de arbeidsmarkt bevindt zich in een opvallend sterke evolutie. Een overzicht zoals dit kan vanzelfsprekend niet meer zijn dan een momentopname. Omdat vooral ook de manier waarop deze gegevens worden gepubliceerd of bekendgemaakt sterk evolueert (waarbij allerlei vormen van “elektronische verspreiding” sterk aan belang winnen) is ervoor gekozen deze niet te vermelden. Wel wordt telkens het adres van de betrokken instelling gegeven, zodat deze kan worden gecontacteerd.

### I. EUROSTAT

EUROSTAT  
L-2920 Luxemburg  
tel.: (352) 4301 35560  
<http://europa.eu.int/eurostat.html>

EUROSTAT is het statistisch bureau van de Europese Unie. Deze instelling organiseert zelf geen enquêtes e.d., maar verzamelt informatie die vanuit de verschillende nationale statistische instituten ter beschikking wordt gesteld. Aan de nationale instellingen worden bepaalde normen opgelegd; er wordt immers gestreefd naar een zo groot mogelijke harmonisatie. Binnen deze normen kunnen de nationale instellingen nochtans zelf kiezen hoe zij de gegevensverzameling organiseren : zij kunnen met enquêtes werken of zich baseren op administratieve gegevens.

De basis van alle EUROSTAT-publicaties met betrekking tot de lonen en de loonkosten wordt gevormd door de “New Cronos”-database. Hieruit worden verschillende papieren publicaties samengesteld. Bepaalde gegevens zijn ook op het internet toegankelijk, alle gegevens kunnen op CD-Rom worden aangevraagd.

In wat volgt worden de verschillende domeinen uit “New Cronos” die relevant zijn op het vlak van loon- en arbeidsduurstatistieken besproken. Al deze domeinen bevinden zich binnen het thema 3 van de database, “Sociale statistieken”.

### **1.1 Arbeidskosten (domein LACOSTS)**

Vierjaarlijks (1992, 1996, 2000...) worden statistische gegevens verzameld met betrekking tot het peil en de samenstelling van de loonkosten in de landen van de Europese Unie. Daarbij worden gegevens verzameld in de sectoren met NACE-codes C tot en met K, zijnde de industrie, de handel en de belangrijkste dienstensectoren. Mogelijk worden in een latere fase ook de sectoren M (Onderwijs), N (Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstenverlening) en O (Overige gemeenschapsvoorzieningen en sociaal-culturele en persoonlijke diensten) opgenomen.

Alleen met betrekking tot ondernemingen met meer dan 10 werknemers worden gegevens verzameld. Deze gegevens worden verzameld op het niveau van de lokale eenheid (de plaatselijke vestiging) van de onderneming, en niet op het niveau van de onderneming (12); daarop worden regionale statistieken gebaseerd. De totale jaarlijkse loonkost wordt opgesplitst in de verschillende samenstellende elementen (directe beloning, sociale bijdragen, uitgaven voor beroepsopleiding...). Verder worden gegevens verzameld in verband met het aantal werknemers, het jaarlijks aantal gewerkte uren en het jaarlijks aantal betaalde uren. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse werknemers.

De gegevens voor België worden geleverd door het NIS (zie 2.2).

### **1.2 Structuur en spreiding van de lonen (domein SES)**

In 1995 werden voor het eerst sinds 1978 statistische gegevens verzameld met betrekking tot de structuur en de spreiding van de lonen. Vanaf 2002 zal dit vierjaarlijks gebeuren. Daarbij beperkte men zich zoals voor de arbeidskosten tot de ondernemingen uit de klassen C tot K met meer dan 10 werknemers. Er worden gegevens verzameld over de lokale eenheid en over de werknemer, diens loon en arbeidstijd. Daarbij worden het geslacht, de leeftijd, het beroep, de opleiding, de anciënniteit en het type van arbeidscontract van de werknemer gerelateerd aan het brutoloon in een representatieve maand en aan het jaarloon. Voor België levert het NIS deze gegevens (zie 2.1).

### **1.3 Niveau van de lonen (domein LEVELEARN, voorheen EARNING en MINWAGES)**

Tot enige tijd geleden – het is onduidelijk wanneer men hiermee juist is opgehouden – verzamelde EUROSTAT op basis van nationale bronnen twee maal per jaar gegevens omtrent het niveau en de evolutie van de brutolonen (en op basis daarvan van bepaalde nettolonen). Daarnaast werden ook gegevens omtrent de wettelijke minimumlonen verzameld. Deze beide domeinen EARNING en MINWAGES worden vervangen door het LEVELEARN-domein, waarin enerzijds gegevens over de brutolonen worden verzameld (maar nog slechts één keer per jaar) en anderzijds de minimumlonen. De nettolonen komen in het NEARN-domein terecht.

#### **1.3.1 Brutolonen**

De statistiek wordt opgesteld op basis van nationale gegevens, zonder dat een geharmoniseerde gegevensverzameling plaatsvindt. Voor België levert het NIS deze gegevens.

#### **1.3.2 Minimumlonen**

Voor de verschillende EU-landen die over een minimumloon beschikken worden jaargemiddelden opgenomen, alsmede verschillende gegevens eigen aan

(12) België zal in 2000 gegevens verzamelen op basis van de onderneming en niet op basis van de lokale eenheid.

het stelsel van minimumlonen in het betrokken land. Deze gegevens worden voor wat België betreft geleverd door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

#### **1.4 Nettolonen (domein NEARN)**

---

Voor een aantal types van huishoudens worden aan de hand van de brutolonen de nettolonen berekend (voor arbeiders in de industrie). Het NIS voert de berekeningen voor België uit.

#### **1.5 Korte termijnindicatoren (domein STELCI)**

---

Ingaande op de toenemende vraag naar korte termijn-gegevens, publiceert EUROSTAT sinds begin 1999 een aantal driemaandelijke indices: de Arbeids-kostenindex (Labour Cost Index of LCI) en de Index van de conventionele verdiensten (Conventional Earnings Index of CEI).

##### **1.5.1 Kwartaalindex van de arbeidskosten (LCI)**

Driemaandelijks worden door de nationale instituten voor de statistiek volgens een geharmoniseerde methodologie indices van de arbeidskosten opgesteld. Daarbij worden gegevens voor de sectoren C tot K van de NACE-nomenclatuur in aanmerking genomen. Alle ondernemingen worden opgenomen; van de tot de arbeidskost behorende elementen van het loon wordt geen rekening gehouden met opleidingskosten en diverse kosten zoals aanwervingskosten, kosten van het bedrijfsrestaurant... Er worden afzonderlijke indices berekend voor de brutolonen en de andere arbeidskosten; telkens worden gegevens op kwartaal- en jaarbasis ter beschikking gesteld, alsmede seizoensgezuiverde gegevens. Voor België worden de LCI-gegevens opgesteld door het NIS, dat zich baseert op administratieve gegevens.

##### **1.5.2 Indicatoren van loonniveau-veranderingen (CEI)**

De CEI volgt de korte termijnontwikkeling van de “basislonen” in de verschillende landen. Daartoe verzamelt EUROSTAT gegevens over de meest gebruikte indices in de lidstaten van de EU, waardoor de methodologieën van deze indices onderling sterk verschillen. Er worden twee categorieën van indices berekend : één die de evolutie van de uurlonen voor de arbeiders in de industrie volgt en één die de evolutie van de maandlonen van alle werknemers weergeeft. De gegevens voor de industrie in België worden door het NIS geleverd (op basis van de driemaandelijke steekproefenquête naar de ontwikkeling van de lonen in de nijverheid, zie 2.3); voor de gehele Belgische economie worden de gegevens door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid geleverd (op basis van de index van de conventionele lonen voor de bedienden, zie 8.1).

##### **1.5.3 Sectorgegevens met betrekking tot loonniveauveranderingen (CEI-break)**

Naast de algemene loongegevens worden ook diverse sectorgegevens opgenomen (verschillende van land tot land). Ook deze gegevens worden door het NIS (driemaandelijke enquête, zie 2.3) en het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (index van de conventionele bediendenlonen, zie 8.1) aan EUROSTAT ter beschikking gesteld.

#### **1.6 Arbeidskrachten (domein LFS)**

---

Jaarlijks wordt in de EU-landen een arbeidskrachtenenquête georganiseerd, waarbij een steekproef van de bevolking ondervraagd wordt omtrent hun

situatie op de arbeidsmarkt. Daarbij komen vragen omtrent de gewone en werkelijke wekelijkse arbeidsduur aan bod. De gegevens zijn voor België gebaseerd op deze uit de Doorlopende Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS.

## 2. Het Nationaal Instituut voor de Statistiek

NIS  
Leuvenseweg 44  
1000 Brussel  
tel.: (02)548 62 11  
<http://statbel.fgov.be/>

Het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) is in België de belangrijkste statistische instelling. Ook op het vlak van lonen en arbeidsduur staat het NIS in voor de verzameling van de meeste gegevens.

### 2.1 Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

---

Vanaf 1999 wordt het verzamelen van loongegevens door het NIS grondig gereorganiseerd. Daarbij wordt meer dan voordien beroep gedaan op administratieve gegevens (voornamelijk uit de LATG-databank, zie punt 5) en uit de sociale balans (zie punt 3). De kern van het nieuwe systeem wordt gevormd door de jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen. De enquête laat toe om statistische relaties te onderzoeken tussen het niveau van het loon (en de samenstellende delen) en individuele kenmerken van de werknemer en de onderneming waarin deze is tewerkgesteld.

Daarbij worden ongeveer 6.800 lokale eenheden van ondernemingen met meer dan 10 werknemers bevraagd uit de NACE-secties C tot en met K. Voor ongeveer 125.000 werknemers worden de persoonlijke kenmerken en loongegevens met betrekking tot de maand oktober en jaargegevens gevraagd.

De vragenlijst voor deze enquête is opgenomen in bijlage 2.A.

### 2.2 Vierjaarlijks onderzoek naar de structuur en het niveau van de arbeidskosten

---

Om te beantwoorden aan de EUROSTAT-vereisten met betrekking tot arbeidskostenstatistieken (zie 1.1) zal het NIS vierjaarlijks de nodige gegevens inzamelen uit administratieve bronnen zoals de LATG en de sociale balans. In 1996 werden deze gegevens nog via een enquête ingezameld.

### 2.3 Driemaandelijke steekproefenquête naar de ontwikkeling van de lonen in de nijverheid

---

Om ook over korte termijngegevens inzake de ontwikkeling van de lonen te beschikken, organiseert het NIS naast de jaarlijkse enquête (zie 2.1) ook een beperkte driemaandelijke enquête, waarbij een gedeelte van de ondernemingen uit de steekproef voor de jaarlijkse enquête wordt bevraagd. Hiermee wordt uitsluitend de ontwikkeling van de lonen en de arbeidsduur voor mannelijke arbeiders vanaf 21 jaar in de industrie onderzocht. Deze gegevens zijn kort na afloop van de referentieperiode beschikbaar. De vragenlijst van deze enquête is bijlage 2.B.

## **2.4 Doorlopende enquête naar de arbeidskrachten**

---

Tot en met 1998 organiseerde het NIS jaarlijks een enquête naar de arbeidskrachten, waarbij een steekproef van de Belgische huishoudens werd bevestigd omtrent de arbeidssituatie in de maand april van het betrokken jaar. Voor elk lid van het huishouden wordt gevraagd of deze op de arbeidsmarkt actief is en in welke sector, wat eventueel de vorige betrekking was, welk type arbeidscontract de betrokkene heeft ... Ook gegevens omtrent het onderwijsniveau, de vorming, worden opgevraagd. Sinds 1999 wordt deze enquête doorlopend georganiseerd en dus over het gehele jaar gespreid.

Wat de arbeidsduur betreft wordt in deze enquête gevraagd hoeveel uren de betrokkene per week gewoonlijk werkt, hoeveel uren zij of hij volgens het arbeidscontract contractueel moet werken en hoeveel uren de ondervraagde werkelijk heeft gewerkt tijdens de referentieweek. Daarnaast wordt ook gepeild naar de reden waarom gewoontelijke en werkelijke arbeidsduur afwijken.

Daarnaast wordt ook een facultatieve vraag gesteld met betrekking tot het netto-maandloon van de betrokkene, de eventuele bijkomende vergoedingen die zij of hij ontvangt en het eventuele vervangingsinkomen.

Het relevante gedeelte van de vragenlijst van deze enquête is bijlage 2.C.

## **2.5 Maandelijks enquête naar de industriële productie**

---

Bij deze enquête wordt een steekproef van de industriële ondernemingen met 10 of meer personeelsleden of met een jaaromzet van meer dan 100 miljoen BEF bevestigd. Daarbij worden de brutolonen van de werknemers (tewerkgesteld in de industriële afdelingen) opgevraagd voor het betrokken kwartaal. Ook het aantal gewerkte uren moet worden opgegeven.

## **2.6 Jaarlijkse enquête naar de structuur van de ondernemingen**

---

Voor deze enquête wordt een representatieve steekproef genomen van alle ondernemingen. Daarbij worden de sectoren C tot en met K van de NACEBEL indeling bevestigd. In deze enquête komen volgende gegevens aan bod. Daarbij wordt ook gevraagd de gegevens met betrekking tot de personeelskosten zoals die in de jaarrekening van de ondernemingen worden opgevraagd op te nemen en verder wordt ook het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren gevraagd.

## **3. De Nationale Bank van België**

NBB - Balanscentrale  
de Berlaimontlaan 14  
1000 Brussel  
tel.: (02)221 42 03

De onderneming die een jaarrekening moet opstellen zijn verplicht deze bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België (NBB) neer te leggen. Sinds 1996 is aan de jaarrekening ook de sociale balans gekoppeld.

De vennootschappen (NV, BVBA, CVA of CVBA) die niet meer dan één van de volgende drempels overschrijden leggen een jaarrekening en een sociale balans volgens het verkorte schema neer :

50 personeelsleden  
200 miljoen BEF omzet  
100 miljoen BEF balanstotaal

De vennootschappen die de bovengenoemde criteria wel overschrijden en bepaalde andere grote ondernemingen of instellingen moeten een jaarrekening volgens het volledige schema neerleggen.

Daarnaast moeten een aantal ondernemingen en verenigingen die geen jaarrekening neerleggen toch een sociale balans opstellen.

In de jaarrekening van de ondernemingen moeten volgende rubrieken ingevuld worden :

- 620 Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen
- 621 Patronale bijdragen voor sociale verzekeringen
- 622 Patronale premies voor bovenwettelijke verzekeringen
- 623 Andere personeelskosten
- 624 Pensioenen

In de sociale balans moeten de personeelskosten worden opgegeven en ook de “bijkomende voordelen bovenop het loon”, dat zijn voordelen waarop de begunstigden geen belasting moet betalen. Daarnaast moet ook het totaal aantal gewerkte uren worden opgegeven.

#### 4. Het Instituut voor de Nationale Rekeningen

Instituut voor de Nationale Rekeningen  
de Meeûssquare 23  
1000 Brussel  
tel.: (02)506 54 06

Het Instituut voor de Nationale Rekeningen, het INR, is de instelling die belast is met het opstellen van de nationale rekeningen voor België, en met het bezorgen van de nodige gegevens daaromtrent aan EUROSTAT. Daarbij wordt gewerkt met de in het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen (ESR95) vastgelegde regels. Daarbij wordt gewerkt op basis van administratieve gegevens (afkomstig van de RSZ en van een aantal andere instellingen binnen de sociale zekerheid) en van gegevens uit de sociale balans en de jaarlijkse enquête naar de structuur van de ondernemingen. Daarbij worden gegevens verzameld met betrekking tot de lonen in geld en de lonen in natura en de sociale bijdragen ten laste van de werkgevers. Omdat niet over alle elementen die deel uitmaken van het loon gegevens beschikbaar zijn, werkt het INR verder op basis van bepaalde hypothesen.

Wat de arbeidsduur betreft, probeert het INR het concept “totaal aantal werkelijk gewerkte uren” zoveel als mogelijk te benaderen.

#### 5. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RSZ  
Waterloolaan 76  
1000 Brussel  
tel.: (02)509 31 11  
<http://www.rsz.fgov.be/>

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de RSZ, is belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen. Daartoe dient deze te beschikken over gegevens met betrekking tot de lonen. Elke bijdrageplichtige onderneming zal dus per kwartaal een aangifte moeten indienen. Daarbij wordt als loon beschouwd, elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereen-



komst of waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (d.m.v. fooien, fondsen voor bestaanszekerheid). Bepaalde elementen worden niet opgenomen (vakbondspremie, dubbel vakantiegeld, vergoeding bij sluiting van ondernemingen...).

Wat de arbeidsduur betreft, beschikt de RSZ enkel over het aantal bezoldigde werkdagen voor bedienden en over het totale aantal werkdagen (bezoldigde dagen en vakantiedagen) voor de arbeiders.

De op basis van deze gegevens samengestelde databank wordt de LATG-databank (Loon- en Arbeidstijdgegevens) genoemd; deze is via de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid (KSZ) gekoppeld aan andere databanken met sociale gegevens.

Het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) beschikt overigens over gegevens die soortgelijk zijn aan de RSZ-gegevens; de verschillen tussen beide houden verband met de verschillende achterliggende reglementeringen.

## 6. Het Federaal Planbureau

FPB  
Kunstlaan 47-49  
1000 Brussel  
tel.: (02)507 73 11  
<http://www.plan.fgov.be/>

Op basis van gegevens die ter beschikking worden gesteld door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid berekent het Federaal Planbureau (FPB) de jaarlijkse conventionele arbeidsduur per sector. Daarbij wordt voor elk paritair comité de wekelijkse arbeidsduur genomen en rekening gehouden met het aantal vakantiedagen. Sinds het opstarten van de reeks "Index van de conventionele arbeidsduur" door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt naar een vorm van harmonisatie tussen beide reeksen gestreefd.

## 7. Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

FMTA  
Belliardstraat 51  
1040 Brussel  
tel.: (02)233 41 11  
<http://www.meta.fgov.be/>

### 7.1. Index van de conventionele lonen

De index van de conventionele lonen wordt door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (FMTA) driemaandelijks berekend op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten die werden afgesloten in de paritaire (sub)comités. Daarbij wordt rekening gehouden met de verhoging van de baremalonen ten gevolge van het indexeringsmechanisme, van de vermindering van de arbeidsduur of van afgesproken loonverhogingen. Met premies e.d. wordt geen rekening gehouden. De index van de conventionele lonen wordt afzonderlijk berekend voor de arbeiders en de bedienden.

## **7.2 Index van de conventionele arbeidsduur**

---

Op dezelfde basis als de index van de conventionele lonen berekent het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ook een index van de conventionele arbeidsduur, waarin dus de veranderingen van de maximale arbeidsduur zoals ze in de paritaire (sub)comités zijn afgesproken worden verrekend.

## **8. Andere instellingen**

### **8.1 De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)**

---

OECD-OCDE  
2, Rue André-Pascal  
75775 Paris Cedex 16  
Frankrijk  
<http://www.oecd.org/>

De OESO publiceert ondermeer met betrekking tot de arbeidsmarkt actuele statistische gegevens, historische reeksen en vooruitzichten, veelal op basis van de nationale rekeningen.

### **8.2 De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)**

---

ILO-OIT  
CH-1211 Genève 2  
Zwitserland  
<http://www.ilo.org/>

De IAO verzamelt jaarlijks gegevens met betrekking tot de arbeidsmarkt in de lidstaten.

### **8.3 De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven**

---

CRB  
Blijde Inkomstlaan 17-21  
1040 Brussel  
tel.: (02)233 88 11  
<http://www.ccecrb.fgov.be/>

Op basis van verwerking van gegevens voor België en de in de wet voorziene referentielanden (Nederland, Frankrijk, Duitsland) volgens een algemeen aanvaarde methodologie stelt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven reeksen op met betrekking tot de evolutie van de loonkosten en de arbeidsduur.

## Bijlage 2a: Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (voorlopige versie)

### JAARLIJKSE ENQUETE NAAR DE STRUCTUUR EN DE VERDELING VAN DE LONEN 1999

#### DEEL A: INFORMATIE BETREFFENDE DE LOKALE EENHEID

**A1. In geval van adreswijziging, gelieve hieronder uw nieuw adres te vermelden:**

Naam: .....

Adres: .....

Postcode en gemeente: .....

**A2. Naam van de contactpersoon:**

Functie: .....

Telefoonnummer: .....

**A3. Voornaamste economische activiteit** (overeenkomstig NACE-nomenclatuur):

Indien de activiteit die op het voorblad werd afgedrukt niet overeenstemt met uw voornaamste economische activiteit, gelieve deze hier zelf te omschrijven:

.....  
.....

**A4. Vorm van economische en financiële controle:** is de 'juridische eenheid' een

- 1  staatsbedrijf (100% participatie van de Staat)
- 2  openbaar bedrijf (> 50% participatie van de Staat)
- 3  private onderneming (>50% participatie van de private sector)
- 4  overige

**A5. Collectieve arbeidsovereenkomst:** wat is het nummer van het Paritair Comité waaronder de meeste werknemers vallen (indien meerdere, gelieve in volgorde van belang te vermelden):

1. voor arbeiders:                      nr. ....                      nr. ....

2. voor bedienden:                      nr. ....                      nr. ....

Is er op ondernemingsniveau een aanvullende C.A.O. betreffende de lonen of de arbeidsduur ?

Ja  arbeiders

bedienden

Nee

**A6. Aantal werknemers in dienst op 31 oktober XXxx:**

Totaal: .....

Voltijds: .....

Deeltijds: .....

(niet inbegrepen zijn uitzendkrachten en tijdelijk door andere ondernemingen 'uitgeleende werknemers')

**A7. Hoeveel conventionele vakantiedagen heeft een werknemer per jaar?**

Arbeiders: .....

Bedienden: .....

**DEEL B: INFORMATIE BETREFFENDE DE INDIVIDUELE WERKNEMER**

1. Algemene gegevens betreffende de werknemer											
Nr.	Identificatie van de werknemer	Geslacht 1=M 2=V	Geboortedatum (jj/mm)	Datum van indiensttreding (jj/mm)	Datum van uitdiensttreding (jj/mm)	Type van contract		Dienstverband		Functie zie bijlage	Opleiding zie bijlage
						1=onbep. duur 2=bep. duur 3=leerling 4=ander	1=arbeider 2=bediende	1=fulltime 2=parttime	Indien parttime: percentage parttime		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
01											
02											
03											
04											
05											
06											
07											
08											
09											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											



## 3. Arbeidstijd- en loongegevens betreffende de betalings-

## Arbeidstijdgegevens

Nr.	Betalings- periode  1 = 1 week 2 = 2 weken 3 = 3 weken 4 = 4 weken 5 = 1 maand	Normale wekelijkse arbeidsduur	Totaal aantal volledig betaalde uren tijdens de betalingsperiode	Waarvan volledig betaalde werkelijk gepresteerde overuren	Nr.
		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	
		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	
01		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	01
02		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	02
03		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	03
04		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	04
05		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	05
06		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	06
07		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	07
08		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	08
09		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	09
10		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	10
11		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	11
12		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	12
13		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	13
14		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	14
15		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	15
16		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	16
17		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	17
18		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	18
19		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	19
20		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	20
21		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	21
22		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	22
23		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	23
24		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	24
25		_ _ h  _ m	_ _ _ h  _ m	_ _ h  _ m	25

**DEEL B: INFORMATIE BETREFFENDE DE INDIVIDUELE WERKNEMER**

periode in de maand OKTOBER 1999

Arbeidstijdgegevens (vervolg)				Loongegevens			
Nr.	Aantal niet-gepresteerde volledig betaalde uren (uitgezonderd gerecupereerde overuren)		Aantal niet-gepresteerde niet of onvolledig betaalde uren	Totaal brutoloon voor de betalingsperiode (overeenstemmend met de volledig betaalde uren vermeld in kolom 19)	Waarvan		
	wegens ziekte	wegens andere afwezigheid, bvb. vakantie of medisch onderzoek			loon voor de overuren (zoals vermeld in kolom 20)	premies voor ploeg-, weekend- of nachtwerk	rendementspremies, prestatieloon, premies voor stukwerk, commissies, etc.
	21	22	23	24	25	26	27
	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
01	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
02	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
03	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
04	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
05	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
06	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
07	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
08	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
09	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
10	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
11	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
12	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
13	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
14	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
15	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
16	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
17	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
18	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
19	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
20	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
21	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
22	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
23	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
24	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
25	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ h_ _ m	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _

# Bijlage 2b: Driemaandelijke steekproefenquête naar de ontwikkeling van de lonen in de nijverheid

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN  
NATIONAAL INSTITUUT VOOR DE STATISTIEK

2e Directie - 3e Sectie  
Leuvenseweg 44 - 1000 BRUSSEL  
Uw correspondent :  
De Heer A. HONTIENS  
Tél. : 02/548.66.07

Naam en adres van de inrichting :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Tel.: \_\_\_\_\_

Terug te sturen vóór 15 augustus 1999

SPECIFIEKE ENQUÊTE NAAR DE EVOLUTIE DER LONEN  
JULI 1999

(Koninklijk besluit van 04 oktober 1994)

BETAALPERIODE(1) : van \_\_\_\_\_ tot \_\_\_\_\_

Aantal op te nemen mannelijke arbeiders die de volle leeftijd van 21 jaar bereikt hebben : \_\_\_\_\_

Doet U deze aangifte in BEF of in EUR ?  
U moet in heel de aangifte dezelfde rekeneenheden gebruiken.

EUR  
 BEF

KADER I			KADER II (slechts invullen als de overeenkomstige arbeider in kader I ontbreekt).		
Naam van de arbeiders	Totaal aantal effectief gepresteerde uren(2)	Bruto loon (3)	Naam van de arbeiders	Totaal aantal effectief gepresteerde uren (2)	Bruto loon (3)
1. _____	_____	_____	a) _____	_____	_____
2. _____	_____	_____	b) _____	_____	_____
3. _____	_____	_____	c) _____	_____	_____
4. _____	_____	_____	d) _____	_____	_____
5. _____	_____	_____	e) _____	_____	_____
6. _____	_____	_____	f) _____	_____	_____
7. _____	_____	_____	g) _____	_____	_____
8. _____	_____	_____	h) _____	_____	_____
9. _____	_____	_____	i) _____	_____	_____
10. _____	_____	_____	j) _____	_____	_____

**ONDERRICHTINGEN**

- Betaalperiode :** De gegevens moeten betrekking hebben op een periode gelegen in de beschouwde maand. Indien in de periode feest-, verlof- of inhaalrustdagen voorkomen mag dit geen invloed uitoefenen op het gemiddeld uurloon : dit kan men bereiken door zowel in het aantal uren als in het bedrag van het brutoloon al dan niet rekening te houden met deze feest-, verlof- of inhaalrustdagen.
- Gepresteerde uren :** Bij overwerk dient het aantal werkelijke gepresteerde uren overwerk te worden opgenomen en niet de fictief toegekende uren om de overwerktoeslag te berekenen. De uren gewerkt tijdens het weekend worden eveneens niet opgenomen.
- Brutoloon :** Omvat alle uitkeringen welke de arbeider in de verslagperiode voor zijn arbeid heeft ontvangen, exclusief gratificaties, aandelen in de winst en premies die niet bij iedere betaalperiode worden uitgekeerd. Uitgesloten zijn eveneens : de bedragen die de werkgever op grond van wettelijke beschikkingen dient uit te keren (gewaarborgd weekloon en klein verlat), de vergoedingen voor de slijtage van werkkledij of van gereedschap in persoonlijk bezit, de verblijfs- en verplaatsingskosten alsook de betalingen voor het weekendwerk.



# Bijlage 2c:

## Doorlopende enquête naar de arbeidskrachten (uittreksel)

<b>Hier zelfklevend aanbrengen</b>
<b>Invullen indien op het aangegeven adres een ander huishouden woont. Het nr. van de groep en het nr. van het huishouden blijven ongewijzigd</b>
Nr. van de groep: .....
Nr. van het huishouden: .....
Nr. van de persoon: .....
Naam: .....
Voornaam: .....
Referentie week: van maandag ..... /tot zondag /

## DOORLOPENDE ENQUETE NAAR DE ARBEIDSKRACHTTEN -1999

### Individuele vragenlijst

<b>A. ALGEMENE INLICHTINGEN</b>
In te vullen voor alle personen (15 jaar en ouder)

Ga naar vraag: ↓

<b>1. Heeft M_ in de referentieweek betaalde arbeid verricht, ook al was dat maar één uur?</b>		
- ja .....	1	7
- neen .....	2	2
<b>2. Heeft M_ in de referentieweek meegewerkt in de onderneming of de firma van een familielid, zonder hiervoor evenwel een loon ontvangen te hebben?</b>		
- ja .....	1	7
- neen .....	2	3
<b>3. Heeft M_ in de referentieweek een betrekking die M_ om één of andere reden niet heeft uitgeoefend?</b>		
- ja .....	1	6
- neen .....	2	4
<b>4. Is M_ op pensioen of brugpensioen?</b>		
- ja - M_ is op pensioen .....	1	5
- ja - M_ is op brugpensioen .....	2	5
- neen .....	3	42
<b>5. Zoekt M_ momenteel een betrekking?</b>		
- ja .....	1	46
- neen .....	2	58
<b>6. Is M_ tijdens de referentieweek in voltijdse loopbaanonderbreking?</b>		
- ja .....	1	7
- neen .....	2	7

<b>B. HOOFDACTIVITEIT EN TWEDE ACTIVITEIT</b>
In te vullen voor iedereen die een betrekking heeft gedurende de week

Ga naar vraag: ↓

<b>HOOFDACTIVITEIT EN TWEDE ACTIVITEIT</b>		
<b>7. Welke categorie komt het best overeen met het statuut van M_?</b>		
- Private sector - arbeid(st)er .....	1	8
- Private sector - bediende .....	2	8
- Openbare sector - vastbenoemd .....	3	9
- Openbare sector - contractueel .....	4	8
- Zelfstandige - in eigen naam, <b>zonder personeel</b> in dienst ..	5	9
- Zelfstandige - in eigen naam, <b>met personeel</b> in dienst ..	6	9
- Zelfstandige - als vennootschap (NV, PVBA, ...) <b>zonder personeel</b> in dienst .....	7	9
- Zelfstandige - als vennootschap (NV, PVBA, ...) <b>met personeel</b> in dienst .....	8	9
- Helper - medewerkend familielid (zonder vergoeding) ...	9	9
<b>8. Werkt M_ in het kader van een wedertewerkstellingsprogramma (DAC, Gesco, ...)?</b>		
- ja .....	1	9
- neen .....	2	9
<b>9. Welke functie of beroep oefent M_ uit in haar/zijn voornaamste betrekking? (Precieze omschrijving)</b>		
.....		10
.....		
.....		
.....		
Gemeente: .....		
Land (indien buitenland): .....		11a
.....		

Ga naar vraag: ↓

Ga naar vraag: ↓

<b>11. Wat is de voornaamste activiteit</b>			
a) van het bedrijf (lokale vestiging) waar M_ haar/zijn betrekking uitoefent? (Pecieze omschrijving):			
.....			11b
.....			
b) van de volledige onderneming of instelling waartoe deze lokale vestiging behoort? (Indien van toepassing)			
.....			12
.....			
<b>12. Hoeveel personen werken er:</b>			
	<b>in de lokale vestiging</b>	<b>in de volledige onderneming</b>	
Van 1 tot 10 (precieze aantal)	_ _	_ _	13
Van 11 tot 19	11	21	13
Van 20 tot 49	12	22	13
Van 50 tot 249	13	23	13
Van 250 tot 499	14	24	13
500 en meer	15	25	13
Weet niet	98	98	13
Niet van toepassing	99	99	13
<b>13. Sinds wanneer werkt M_ bij zijn/haar huidige werkgever of oefent M_ zijn/haar zelfstandige betrekking uit?</b>			
- maand en jaar ..... _ _ / _ _ _			E1
E1 Indien M_ loontrekkende is (1 tot 4 op vraag 7) .....			14
Indien M_ zelfstandige of helper is (5 tot 9 op vraag 7)			20
<b>14. Heeft M_ ...</b>			
... vast werk (d.w.z. een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur)? .....			1 16
... tijdelijk werk? .....			2 15a

<b>15. M_ heeft tijdelijk werk:</b>			
a) Over welk soort tijdelijk werk gaat het?			
- arbeid als uitzendkracht .....	1	15b	
- arbeid in het kader van een PWA .....	2	20	
- arbeid in het kader van een opleiding, stage .....	3	15b	
- studentenarbeid (met studentencontract) .....	4	15b	
- arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk .....	5	15b	
- een andere arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (omschrijving) .....	6	15b	
- gelegenhedswerk zonder formele arbeidsovereenkomst ..	7	20	
b) Waarom aanvaardde M_ dergelijke arbeidsvoorwaarden (tijdelijk werk)?			
- M_ kon geen vast werk vinden .....	1	15c	
- M_ wenste geen vast werk .....	2	15c	
c) Wat is de duur van zijn/haar contract?			
- minder dan 1 maand .....	00	16	
- méér dan 3 jaar .....	37	16	
- tussen 1 en 36 maanden (preciseer het aantal maanden) .....	_ _	16	
<b>16. Werkt M_ voltijds of deeltijds in haar/zijn hoofdactiviteit?</b>			
- voltijds .....	1	20	
- deeltijds .....	2	17	
<b>17. Wat is de omvang van de deeltijdse betrekking, uitgedrukt als percentage van een voltijdse betrekking?</b>			
- percentage .....	_ _	18	
<b>18. Wat was de belangrijkste reden om destijds deeltijds te beginnen werken?</b>			
- M_ heeft destijds geen voltijds werk gevonden .....	1	19	
- M_ werd verplicht over te schakelen van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen .....	2	19	
- Een andere (deeltijdse) betrekking vulde de hoofdactiviteit van M_ toen aan .....	3	19	
- M_ werkte in het kader van deeltijds werken/deeltijds leren .....	4	19	
- M_ kon niet voltijds werken omwille van arbeidsongeschiktheid .....	5	19	
- M_ nam de zorg voor de eigen kinderen op zich .....	6	19	
- M_ had andere persoonlijke of familiale redenen .....	7	19	
- M_ wenste geen voltijdse betrekking .....	8	19	
- andere redenen (omschrijving): .....	9	19	
<b>19. Wat is de belangrijkste reden om tijdens de referentieweek, deeltijds te blijven werken?</b>			
- M_ vindt geen voltijds werk .....	1	20	
- Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit van M_ aan .....	3	20	
- M_ werkt in het kader van deeltijds werken/deeltijds leren .....	4	20	
- M_ kan niet voltijds werken omwille van arbeidsongeschiktheid .....	5	20	
- M_ neemt de zorg voor de eigen kinderen op zich .....	6	20	
- M_ heeft andere persoonlijke of familiale redenen .....	7	20	
- M_ wenst geen voltijdse betrekking .....	8	20	
- andere redenen (omschrijving) .....	9	20	



**AFWIJKENDE WERKTIDEN GEDURENDE DE REFERENTIEMAAND (HOOFDACTIVITEIT)**  
 Referentiemaand = de referentieweek + de 3 weken die eraan voorafgaan

Ga naar vraag: ↓

<b>33. Heeft M_ gedurende de volledige referentiemaand telkens volgens hetzelfde uurrooster gewerkt (zelfde aanvangsuur, zelfde einduur)?</b>				
- ja	1	35		
- neen	2	34		
- niet van toepassing (vb. zelfstandigen, ...)	9	35		
<b>34. Tijdens de referentiemaand heeft M_ gewerkt...</b>				
- in een ploegenstelsel met opeenvolgende ploegen				
- in 2 ploegen	1	35		
- in 3 ploegen	2	35		
- in 4 ploegen of meer	3	35		
- in een systeem van variabele uurroosters (de werknemer kiest zelf het uurrooster)	4	35		
- in een systeem van flexibele uurroosters (uurrooster wordt opgelegd door de werkgever)	5	35		
- in een systeem van onderbroken uurroosters (bvb. In twee blokken: de 'vroegge' / de 'late')	6	35		
- volgens een andere uurrooster	7	35		
<b>35. Heeft M_ gedurende de referentiemaand gewerkt op volgende tijdstippen en is dit voorzien in de arbeids-overeenkomst?</b>				
	Frekwentie (*)	Voorzien in het contract (**)		
	1 2 3 4	ja	neen	n.v.t.
a) 's avonds (19-23u)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9 ↕
b) 's nachts (23-5u)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9 ↕
c) op zaterdag	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9 ↕
d) op zondag	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9 ↕
e) thuiswerk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9 36

**(\*)Nota voor de enquêteur:**

- (\*) 1 = nooit
- 2 = voor a) b) e) → minder dan 50% van werkdagen voor c) en d) → één zaterdag of één zondag
- 3 = voor a) b) e) → 50% van werkdagen of meer voor c) d) → twee dagen of meer (zaterdag of zondag)
- 4 = altijd

**(\*\*) niet van toepassing (n. v. t.) : zelfstandigen , helpers en loontrekkenden indien frekwentie = 1 (nooit)**

**ARBEIDSWENS**

Ga naar vraag: ↓

<b>36. Wil M_ méér uren per week werken dan hij/zij nu reeds presteert (alle betrekkingen samen)?</b>			
- neen	0	38	
- ja:			
- in het kader van de huidige betrekking	1	37	
- door het vinden van een bijkomende betrekking	2	37	
- door een andere betrekking te vinden die meer arbeidsuren mogelijk maakt	3	37	
- op om het even welke manier	4	37	
<b>37. Hoeveel uren per week wenst M_ te werken?</b>			
- Uren per week	..... _ _ _	38	

**ZOEKEN NAAR EEN ANDERE BETREKKING**

<b>38. Zoekt M_ een andere betrekking?</b>			
- ja	1	39	
- neen	2	40	
<b>39. Waarom zoekt M_ een andere betrekking? (alleen belangrijkste reden)</b>			
- M_ denkt de huidige betrekking te zullen verliezen	1	46	
- M_ zoekt een andere betrekking die beter overeenstemt met haar/zijn kwalificaties	2	46	
- M_ zoekt een betrekking ter aanvulling van de eerste, of een betrekking met meer uren per week	3	46	
- M_ zoekt een betrekking met minder uren per week	4	46	
- M_ zoekt andere arbeidsvoorwaarden (vb. loon, uurrooster, pendeltijd,...)	5	46	
<b>40. Wenst M_ MOMENTEEL van betrekking te veranderen of een andere betrekking te vinden?</b>			
- ja	1	41	
- neen	2	64	
<b>41. Waarom zoekt M_ geen andere betrekking? (alleen belangrijkste reden)</b>			
- M_ wacht antwoord op eerdere zoekactiviteiten af	1	62	
- M_ denkt dat er geen betrekking is ...			
... in de nabije omgeving	2	62	
... omdat hij/zij niet over de geschikte kwalificaties beschikt	3	62	
... omdat hij/zij te oud is	4	62	
... omdat hij/zij te jong is (onvoldoende ervaring)	5	62	
... om een andere reden	6	62	
- M_ is tijdelijk verhinderd om te zoeken naar een betrekking (vb. ziekte,...)	7	62	
- M_ zoekt niet om een andere reden (omschrijven)	8	62	

**De redactie van deze brochure werd afgesloten op 30 september 1999**

**Coördinatie:** Directie van de communicatie

**Redactie:** Tom Bevers, André Simon en Albert Van Nuffel van de Afdeling van de socio-economische studiën van de Administratie van de studiën, de documentatie en de geschillen

**Omslag en lay-out:** Hilde Vandekerckhove

**Druk:** Drukkerij Poot

**Verspreiding:** Dienst publicaties

**Verantwoordelijke uitgever:** Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

**Wettelijk depot : D/1999/1205/67**