

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2008-2009

28 MEI 2009

Wetsvoorstel tot wijziging van de programmawet van 24 december 2002, teneinde te voorzien in sterkere, op de lage lonen gerichte verminderingen van de werkgeversbijdragen, om de kosten voor laaggeschoolde arbeid terug te dringen en de werkgelegenheidsgraad te verhogen

(Ingediend door de heer Marc Elsen
en mevrouw Anne Delvaux)

TOELICHTING

1) Probleemstelling

België heeft te kampen met een hoog werkloosheidspercentage, dat vooral de laaggeschoolden treft. Zo bedroeg in 2006 het werkloosheidspercentage bij mensen met een diploma hoger onderwijs 4,8 %, terwijl de werkloosheid bij mensen met ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs (eveneens in 2006) bijna driemaal hoger lag, met name op 13,8 %.

Werkloosheidspercentage naargelang het studieniveau	
Lager secundair onderwijs, of minder	13,8 %
Hoger secundair onderwijs	8,3 %
Hoger onderwijs	4,8 %

Bron: NBB-rapport 2006.

De oorzaken van dat hoge werkloosheidspercentage, inzonderheid bij de laaggeschoolden, zijn vanzelfsprekend legio. In het kader van dit wetsvoorstel wensen de indieners een van die oorzaken aan te

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

28 MAI 2009

Proposition de loi modifiant la loi-programme du 24 décembre 2002 et visant à renforcer les réductions de charges patronales ciblées sur les bas salaires afin de diminuer le coût du travail peu qualifié et d'augmenter le taux d'emploi

(Déposée par M. Marc Elsen
et Mme Anne Delvaux)

DÉVELOPPEMENTS

1) Problématique

La Belgique souffre d'un taux de chômage élevé qui touche particulièrement les moins qualifiés. Ainsi, le taux de chômage des personnes disposant d'un diplôme d'enseignement supérieur était de 4,8 % en 2006, tandis que le chômage des personnes disposant, au maximum, d'un diplôme secondaire inférieur était près de 3 fois plus élevé, et s'élevait ainsi à 13,8 % en 2006.

Taux de chômage selon le niveau d'étude	
Secondaire inférieur ou moins	13,8 %
Secondaire supérieur	8,3 %
Supérieur	4,8 %

Source: Rapport BNB 2006.

Les causes de ce taux de chômage élevé, en particulier pour les moins qualifiés, sont évidemment nombreuses. Dans le cadre de cette proposition de loi, nous souhaitons agir sur une de ces causes, qui est le

pakken, *in casu* de vrij hoge arbeidskosten van meer bepaald de laaggeschoolde arbeid.

2) Wat leert ons de economische literatuur ?

In de economische literatuur (inzonderheid O. Pierrard - 2004 (1)) wordt uitgelegd dat de relatieve kosten van laaggeschoolde arbeid een van de factoren is die ten grondslag liggen aan ons hoge werkloosheidspercentage. Sedert de jaren '70 is het werkloosheidspercentage sterk geëvolueerd, van 2 % toentertijd tot meer dan 8 % vandaag (geharmoniseerde cijfers). Die stijging van de werkloosheid heeft echter niet alle werknemerscategorieën even erg getroffen. Zo is het werkloosheidspercentage onder hooggeschoolden vrij stabiel gebleven, terwijl het onder laaggeschoolden met factor drie is toegenomen.

Zulks is onder meer te verklaren door de wijze waarop de vraag naar hooggeschoolde arbeid ten opzichte van die naar laaggeschoolde arbeid is geëvolueerd in verhouding tot hun respectieve kosten. Doordat met name de nieuwe informatie- en communicatiemiddelen ingang hebben gevonden, laaggeschoolde arbeid almaar vaker door kapitaal werd vervangen en er ingevolge de globalisering van de markten specialisering in de nieuwe sectoren is gekomen, is de arbeidsvraag verschoven van laaggeschoolde naar hooggeschoolde arbeid.

Ondanks die evolutie is het aanbod aan laaggeschoolde arbeid evenwel niet evenredig gedaald en zijn de relatieve lonen ongeveer gelijk gebleven. Op een volkomen flexibele arbeidsmarkt had de gestegen vraag naar hooggeschoolde arbeid ten koste van laaggeschoolde arbeid moeten leiden tot een loonsverhoging voor de hooggeschoolde werknemers en tot een loondaling voor de laaggeschoolde werknemers. Die evolutie werd evenwel tegengegaan doordat in een minimumloon is voorzien, en, *a fortiori*, doordat een maatschappelijk draagvlak bestaat dat ertoe strekt te voorkomen dat tussen de werknemers te grote loonverschillen ontstaan.

Over het algemeen bleef men de laagste inkomens dus overeenkomstig de hoogste inkomens indexerend, hetgeen het werkloosheidspercentage onder de laaggeschoolden allesbehalve ten goede is gekomen.

Die institutioneel ingestelde regelingen mogen volgens de indieners niet worden uitgehold: ze bieden ons land de mogelijkheid een vrij lage loonspanning te handhaven, met bovendien maar een gering percentage aan arme werknemers. De keerzijde van die regelingen is echter dat het werkloosheidspercentage hoog ligt, vooral bij de laaggeschoolde werknemers. Olivier Pierrard (2004) wijst op het volgende: «cette

(1) Pierrard O., « Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires ? », *Regards Économiques* (IRES — UCL), septembre 2004, nr. 24.

coût relativement élevé du travail, et du travail peu qualifié en particulier.

2) Les enseignements de la littérature économique

La littérature économique (notamment O. Pierrard - 2004 (1)) explique le coût relatif du travail peu qualifié comme l'un des facteurs à la base de notre taux de chômage élevé. Depuis les années 70, le taux de chômage a fortement évolué, passant de 2 % à plus de 8 % aujourd'hui (chiffres harmonisés). Cette hausse du chômage n'a cependant pas touché toutes les catégories de travailleurs de manière identique. Ainsi, le taux de chômage des personnes qualifiées est resté relativement stable, tandis que celui des peu qualifiés a triplé.

Une des explications est l'évolution de la demande de travail qualifié par rapport à celle pour le travail peu qualifié, proportionnellement à leurs coûts respectifs. En effet, l'introduction, notamment, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, la substitution croissante du travail peu qualifié par le capital, la spécialisation dans les nouveaux secteurs suite à la globalisation des marchés, ont induit un changement de la demande de travail en faveur du travail qualifié, et ce au détriment du travail peu qualifié.

Mais, malgré cette évolution, l'offre de travail peu qualifié n'a pas diminué proportionnellement, et les salaires relatifs sont restés plus ou moins inchangés. Dans un marché du travail parfaitement flexible, l'augmentation de la demande de travail qualifié, au détriment de la demande de travail peu qualifié, aurait dû se traduire par une hausse de la rémunération des travailleurs qualifiés et une baisse pour les travailleurs peu qualifiés. Mais, la présence d'un salaire minimum et, plus encore, d'un consensus social visant à éviter que des différences trop importantes de salaires entre les travailleurs n'apparaissent ont contrecarré une telle évolution.

Les salaires les plus faibles sont donc restés globalement indexés sur les salaires les plus élevés, ce qui a fortement pesé sur le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés.

Ces mécanismes institutionnels ne doivent pas, selon nous, être remis en question. Ils permettent de maintenir dans notre pays un degré d'inégalité salariale relativement bas et un faible taux de travailleurs pauvres. Mais, la contrepartie de ces mécanismes est que le taux de chômage est élevé, particulièrement pour les travailleurs peu qualifiés. Comme le mentionne Olivier Pierrard (2004), « cette combinaison de

(1) Pierrard O., « Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires ? », *Regards Économiques* (IRES — UCL), septembre 2004, n° 24.

combinaison de hausse de la demande relative de qualifiés et de salaires relatifs inchangés a fortement pesé sur le taux de chômage des peu qualifiés (1)».

De vermindering van de arbeidskosten van die werknemers vergt daarom een overheidsinterventie.

Maar parallel daarmee zijn de fiscaliteit en de parafiscaliteit met betrekking tot de factor arbeid in België heel hoog gebleven. Zo is België van de 27 landen van de Europese Unie het land met de hoogste verplichte heffingen op de lage lonen. Volgens Eurostat bedroeg het gewicht van de fiscaliteit (inclusief de parafiscaliteit) op de lage lonen 49,2% in 2005 (idem voor 2006), tegen 39,7% in de Europese Unie (27 landen).

De hoge eruit voortvloeiende kosten kunnen bij de werkgevers als een rem werken op de indienstneming van laaggeschoolde werknemers, en hen ertoe aanzetten voor andere productiefactoren (machines enzovoort) te kiezen, veeleer dan voor de factor arbeid.

In een dergelijke context zouden verminderingen van de werkgeversbijdragen om de kosten van laaggeschoolde arbeid te verkleinen, ertoe kunnen bijdragen de kostprijs van de werknemer voor de werkgever meer in overeenstemming te brengen met zijn productiviteit.

3) Modelleringen

Afgezien van die meer theoretische argumenten zijn er verscheidene modellen en simulaties gemaakt, met name door het Planbureau en het IRES (UCL), teneinde te bepalen welke werkgelegenheid tot stand wordt gebracht door gerichte en/of lineaire verminderde bijdragen in België.

Zo heeft het Planbureau in oktober 2007 de invloed op de belangrijkste macro-economische doelstellingen van het nationaal hervormingsprogramma inzake vermindering van de arbeidskosten geanalyseerd (2). De auteurs merken op dat « *la mesure de réduction non ciblée des cotisations sociales patronales et de baisse des cotisations sociales personnelles [à hauteur de 1,5% du PIB] se traduit par la création de 1 300 emplois en t et de 33 000 emplois après 5 ans* » (3). Verder wordt eveneens opgemerkt : « *Dans le cas où la mesure de baisse des cotisations personnelles s'accompagne d'une réduction des cotisations patronales ciblée sur les bas salaires, les gains en emplois sont encore plus importants, approchant les 50 000 unités à moyen*

(1) *O.c.*, blz. 2.

(2) Bassilière D. *et al.*, « Le programme national de réforme de la Belgique. Effets macroéconomiques de réductions de charges sur le travail », Planbureau, *Working Paper* 11-07, september 2007.

(3) Als het model werkt met niet-geïndexeerde, onveranderde brutolonen (blz. 7).

hausse de la demande relative de qualifiés et de salaires relatifs inchangés a fortement pesé sur le taux de chômage des peu qualifiés (1)».

C'est la raison pour laquelle une intervention publique est nécessaire pour réduire le coût du travail de ces travailleurs.

Or, parallèlement à cela, la fiscalité et la parafiscalité sur le facteur travail sont restées très élevées en Belgique. Ainsi, la Belgique est le pays de l'Union européenne (UE) des 27 avec le taux de prélèvements obligatoires sur les bas salaires le plus élevé. Selon Eurostat, le poids de la fiscalité (parafiscalité comprise) sur les bas salaires s'élevait à 49,2% en 2005 (idem pour 2006), contre 39,7% dans l'UE des 27.

Le coût élevé qui en résulte peut freiner les employeurs à embaucher des travailleurs peu qualifiés et les inciter à favoriser d'autres facteurs de production (machines, etc), plutôt que le facteur travail.

Dans un tel contexte, des réductions de charges patronales, qui diminueraient le coût du travail peu qualifié, pourraient contribuer à rapprocher le prix du travailleur, pour l'employeur, de sa productivité.

3) Les modélisations

À côté de ces arguments plus théoriques, plusieurs modélisations et simulations ont été réalisées, notamment par le Bureau du Plan et l'IRES (UCL), afin de déterminer les créations d'emploi engendrées par des réductions de charges ciblées et/ou linéaires en Belgique.

Ainsi, en octobre 2007, le Bureau du Plan a analysé l'impact, sur les principaux objectifs macroéconomiques, du programme national de réforme d'une opération de réduction de charges sur le travail (2). L'étude observe que « *la mesure de réduction non ciblée des cotisations sociales patronales et de baisse des cotisations sociales personnelles à hauteur de 1,5% du PIB se traduit par la création de 1 300 emplois en t et de 33 000 emplois après 5 ans* » (3). Elle observe également que « *Dans le cas où la mesure de baisse des cotisations personnelles s'accompagne d'une réduction des cotisations patronales ciblée sur les bas salaires, les gains en emplois sont encore plus importants, approchant les 50 000 unités à moyen*

(1) *O.c.*, p. 2.

(2) Bassilière D. *et al.*, « Le programme national de réforme de la Belgique. Effets macroéconomiques de réductions de charges sur le travail », Bureau du Plan, *Working Paper* 11-07, septembre 2007.

(3) Dans le cas où le modèle fonctionne en salaires bruts hors index inchangés (p. 7).

terme. Cette mesure semble donc être plus efficace pour l'emploi qu'une mesure générale; de plus, le coût budgétaire par emploi créé atteint ici 84 000 euros en t +5 contre 112 000 euros en l'absence de ciblage.». Parallel daarmee toont de studie aan dat het werkloosheidscijfer eveneens daalt als gevolg van een vermindering van de werkgeversbijdragen, en wel des te meer als die vermindering is gericht op de lage lonen (1).

De door verminderde werkgeversbijdragen gecreëerde werkgelegenheid wordt eveneens aangetoond door andere auteurs. Zo geeft Olivier Pierrard in de volgende tabel een overzicht van de diverse daaromtrent gerealiseerde macro-economische studies en simulaties :

Langetermijneffect van verminderde werkgeversbijdragen op de werkgelegenheid (in duizendtallen), bij kosten *ex-ante* van 0,2 % van het BBP, naar gelang van het soort loon waarop zij gericht zijn

terme. Cette mesure semble donc être plus efficace pour l'emploi qu'une mesure générale; de plus, le coût budgétaire par emploi créé atteint ici 84 000 euros en t +5 contre 112 000 euros en l'absence de ciblage.». Parallèlement, l'étude montre que le taux de chômage diminue également suite à une réduction des cotisations patronales, et ce de manière plus importante lorsque la réduction de charges patronales est ciblée sur les bas salaires (1).

Les créations d'emplois engendrées par des réductions de charges patronales sont également démontrées par d'autres auteurs. Ainsi, Olivier Pierrard synthétise les différentes études et simulations macroéconomiques qui ont été réalisées sur le sujet dans le tableau suivant :

Effets à long terme sur l'emploi (en milliers) de réductions des cotisations patronales, pour un coût *ex-ante* de 0,2 % du PIB, selon le type de salaires sur lesquelles elles sont ciblées

	Gericht op het minimumloon — <i>Ciblées</i> <i>sur le salaire minimum</i>	Gericht op de lage lonen — <i>Ciblée</i> <i>sur les bas salaires</i>	Gericht op de hoge lonen — <i>Ciblée</i> <i>sur les hauts salaires</i>	Niet gericht (alle lonen) — <i>Non ciblées</i> <i>(tous salaires)</i>
Sneessens & Shadman (2000)		23,2		
Stockman (2002)		+9,5/+16,2	+4,4/+6,2	+2,2/+7,4
Burggraeve & Du Caju (2003)				+6,2/+9,2
Henricks <i>et al.</i> (2003)				+8,0/+11,3
Pierrard (2004)	+59,6	+20,4	+6,3	+9,4

Bron : Pierrard O., « Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires ? », *Regards Économiques* (IRES — UCL), septembre 2004, nr. 24, blz. 8.

Source : Pierrard O., « Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires ? », *Regards Économiques* (IRES — UCL), septembre 2004, n° 24, p. 8.

Al die auteurs bevestigen de door de vermindering van de werkgeversbijdragen (2) gecreëerde werkgele-

(1) Bij niet-geïndexeerde, onveranderde brutolonen komt de vermindering van de werkgeversbijdragen integraal tot uiting in een daling van de loonkosten, wat een vermindering van het percentage van de structurele werkloosheid ten opzichte van het referentiescenario inhoudt, met respectievelijk 0,5 en 0,8 procentpunt in 2012, naargelang de vermindering van de werkgeversbijdragen algemeen of gericht is. De sterkere daling bij een gerichte toepassing vloeit voort uit de neerwaartse druk op de lonen door de vervangingen ten gunste van de lage lonen. Bij vrij loonoverleg is de vermindering lichtjes hoger (respectievelijk 0,6 en 0,9 procentpunt in 2012).

(2) Sommige van die auteurs nuanceren hun resultaten evenwel wanneer de vermindering van de werkgeversbijdragen leidt tot hogere brutosalarissen wegens de institutionele kenmerken van de loonvorming. Het is evident dat wanneer dat gebeurt, het gunstig effect op het scheppen van werkgelegenheid afneemt aangezien de arbeidskosten in dat geval niet dalen.

Tous ces auteurs confirment les créations d'emploi créées par des réductions de charges patronales (2), et

(1) À salaire brut hors index inchangé, la réduction des cotisations patronales se traduit intégralement en baisse du salaire coût impliquant une diminution du taux de chômage structurel par rapport au scénario de référence de respectivement 0,5 et 0,8 point de pourcentage en 2012 selon que la réduction de cotisations patronales soit générale ou ciblée. La réduction plus forte dans le cas du ciblage résulte de la pression à la baisse sur les salaires exercée par les substitutions en faveur des bas salaires. Dans la modalité de libre négociation des salaires, la réduction est légèrement supérieure (soit respectivement 0,6 et 0,9 point de pourcentage en 2012).

(2) Certains de ces auteurs nuancent cependant leurs résultats dans le cas où les réductions de charges patronales conduisent à des salaires bruts plus élevés en raison des caractéristiques institutionnelles de la formation des salaires. Il est évident que si les réductions de charges patronales conduisent à des salaires bruts plus élevés, l'effet positif sur les créations d'emploi est amenuisé vu qu'il n'y a alors pas de diminution du coût du travail.

genheid en het in hoge mate versterkte effect als de verminderingen gericht zijn op de lage lonen.

Het aantal als gevolg van verminderde werkgeversbijdragen gecreëerde banen varieert tussen twee- (Pierrard) en viermaal meer (Stockman), als de bijdrageverminderingen zijn gericht op de lage lonen, veeleer dan wanneer zij lineair zijn. Zoals hierna zal blijken, heeft België kennelijk weinig lessen uit deze studies getrokken.

4) De vermindering van werkgeversbijdragen in België

Het hoge belastingpercentage op arbeid in België heeft de opeenvolgende regeringen ertoe gebracht verminderingen op de werkgeversbijdragen in te stellen. De eerste maatregelen inzake verminderde werkgeversbijdragen werden ingevoerd in 1981, met de Maribel-operatie die gericht was op de arbeiders, teneinde de werkgelegenheid te bevorderen.

Die maatregelen werden gaandeweg voortdurend opgevoerd en gediversifieerd: in 1993 met het Globaal Plan, in 1998 in het kader van het Belgisch Actieplan voor de Werkgelegenheid of in 2001, door de regering-Verhofstadt I. Het budget voor de verschillende ingevoerde maatregelen inzake vermindering van de werkgeversbijdragen is geleidelijk gestegen van 1 miljard euro in 1995 tot bijna 5 miljard in 2007, zoals blijkt uit de volgende grafiek.

Maatregelen met betrekking tot de werkgeversbijdragen

l'effet fortement amplifié lorsque les réductions sont ciblées sur les bas salaires.

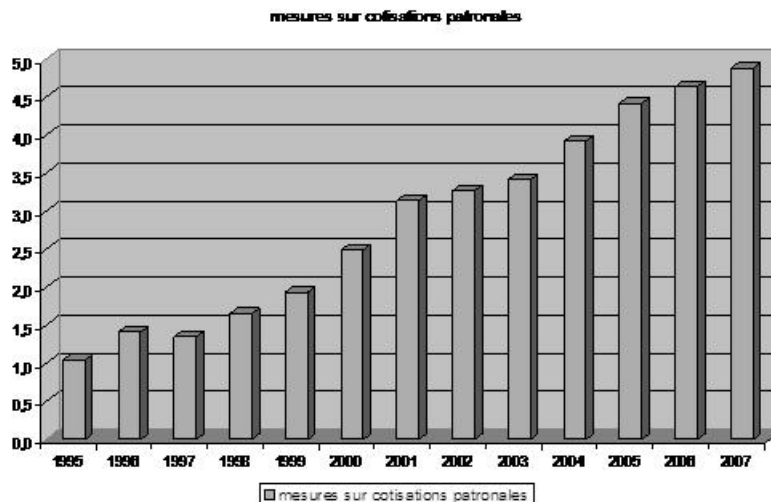
Le nombre d'emplois créés suite à des réductions de charges patronales varient entre deux (Pierrard) et quatre fois plus (Stockman) lorsque les réductions de charge sont ciblées sur les bas salaires, plutôt que lorsqu'elles sont linéaires. Comme nous le verrons ci-dessous, la Belgique ne semble avoir tiré que peu d'enseignements de ces études.

4) Les réductions de charges patronales en Belgique

Le taux de prélèvement élevé sur le travail en Belgique a amené les gouvernements successifs à instaurer des réductions de charges patronales. Les premières mesures de réduction de charges sociales ont été introduites en 1981, avec les mesures Maribel destinées aux ouvriers, dans le but de favoriser la création d'emploi.

Ces mesures ont été continuellement renforcées et diversifiées au fil du temps: en 1993 avec le Plan Global, en 1998 dans le cadre du plan belge pour l'emploi ou en 2001 avec le gouvernement Verhofstadt. Le budget des différentes mesures de réductions des charges mises en place progressivement est passé de 1 milliard d'euros en 1995 à près de 5 milliards en 2007, comme le montre le graphique suivant.

Mesures relatives aux cotisations patronales



De verminderingen van werkgeversbijdragen bestaan uit verschillende componenten: een structurele vermindering, met een component laag loon en een component hoog loon, maar ook doelgroepverminderingen, bijvoorbeeld voor de eerst in dienst genomen werknemers, voor de laaggeschoolde jongeren, voor de langdurig werklozen, voor de oudere werknemers enzovoort.

Les réductions de charges patronales se décomposent en plusieurs éléments: réduction structurelle, dont une composante bas salaire et une composante haut salaire, réduction groupe-cible pour les premiers travailleurs engagés, pour les jeunes peu qualifiés, pour les chômeurs de longue durée, pour les travailleurs âgés, ...

Met dit wetsvoorstel spitsen de indieners zich toe op de analyse van de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen (dat wil zeggen de lineaire vermindering + de componenten laag en hoog loon). Dit aspect vertegenwoordigt circa 90 % van alle doorgevoerde verminderingen van de werkgeversbijdragen (zie bijlage voor de verschillende verminderingen van de werkgeversbijdragen).

5) De structurele vermindering van de werkgeversbijdragen

De werkgevers uit de privésector moeten op het brutoloon van hun werknemers 32,34 % werkgeversbijdragen betalen. Wel genieten ze een basisverminderingforfait van 400 euro per kwartaal en per werknemer (in het geval van ondernemingen voor aangepast werk, loopt die vermindering op tot 471 euro). Overigens maakt de werkgever voor werknemers van wie het loon een bepaald bedrag niet of juist wél overschrijdt, eveneens aanspraak op een aanvullende vermindering voor lage lonen *c.q.* een aanvullende vermindering voor hoge lonen. Het betreft hier de componenten lage lonen en hoge lonen van de structurele vermindering.

De aanvullende vermindering voor lage lonen geldt voor elk loon dat lager ligt dan of gelijk is aan 1 957 euro en wordt als volgt berekend: 0,1620 vermenigvuldigd met het verschil tussen 5 870,71 euro en het kwartaalloon van de werknemer. De aanvullende vermindering voor hoge lonen geldt voor elk brutoloon van hoger dan 4 000 euro en wordt als volgt berekend: het verschil tussen het reële loon en het bedrag van 12 000 euro wordt vermenigvuldigd met 0,06.

De aanvullende verminderingen voor lage *c.q.* hoge lonen zijn in België dusdanig opgevat dat de gerichte verminderingen van de werkgeversbijdragen op de lage lonen slechts relatief licht doorwegen in het geheel van de bijdrageverminderingen dat de regering heeft doorgevoerd.

Zo werd van alle in 2007 in de Rijksbegroting opgenomen middelen tot vermindering van de werkgeversbijdragen, te weten 4,87 miljard euro, slechts 7,5 % (of 368 miljoen euro) besteed aan de lage lonen (1). Datzelfde jaar werd 7,1 % van de verminderingen van de werkgeversbijdragen besteed aan gerichte verminderingen van de bijdragen op de hoge lonen, wat neerkomt op 350,1 miljoen euro. Voorts ging 73 % van de beschikbare middelen naar lineaire verminderingen. Nochtans hebben voormelde studies (Stockman — 2002, Pierrard — 2004 enzovoort) ten overvloede aangetoond dat bijdrageverminderingen in verband met de hoge lonen, evenals lineaire verminderingen, minder jobs creëren dan bijdrageverminderingen in verband met de lage lonen.

(1) *Bron*: Rijksbegroting 2007.

Nous nous centrons dans la présente proposition de loi sur l'analyse de la réduction structurelle de charges patronales (c'est-à-dire la réduction linéaire + les composantes bas et haut salaire), qui représente près de 90 % de l'ensemble des réductions de charges patronales réalisées (voir annexe pour les différentes réductions de charges patronales).

5) La réduction structurelle de charges patronales

Les employeurs du secteur privé sont tenus de payer des charges patronales, à hauteur de 32,34 % du salaire brut du travailleur. Mais, ils bénéficient d'un forfait de réduction de base des charges patronales par travailleur, qui s'élève à 400 euros par trimestre (dans le cas des entreprises de travail adapté, cette réduction s'élève à 471 euros). Par ailleurs, lorsque la rémunération ne dépasse pas un certain montant ou, au contraire, qu'elle dépasse un certain montant, l'employeur bénéficie également d'une «réduction complémentaire bas salaire» ou d'une «réduction complémentaire haut salaire». Il s'agit des composantes «bas salaire» et «haut salaire» de la réduction structurelle.

La «réduction complémentaire bas salaire» vaut pour tout salaire inférieur ou égal à 1 957 euros et se calcule comme suit: 0,1620 multiplié par la différence entre 5 870,71 euros et la rémunération trimestrielle du travailleur. La «réduction complémentaire haut salaire» vaut pour tout salaire brut supérieur à 4 000 euros et se calcule comme suit: la différence entre la rémunération effective et le montant de 12 000 euros est multipliée par 0,06.

Les réductions complémentaires «bas salaire» et «haut salaire» sont telles que, en Belgique, les réductions de charges patronales ciblées sur les bas salaires constituent une part relativement faible de l'ensemble des réductions de charges réalisées par le gouvernement.

Ainsi, en 2007, sur l'ensemble des réductions de cotisations patronales prévues dans le budget de l'État, soit 4,87 milliards d'euros, seulement 7,5 % (soit 368 millions d'euros) ont été affectées aux bas salaires (1). La même année, 7,1 % des réductions de charges patronales, soit 350,1 millions d'euros, ont été affectées aux réductions de charges ciblées sur les hauts salaires et 73 % ont été affectées à une réduction linéaire. Cela, malgré que les études précitées (Stockman — 2002, Pierrard — 2004, etc.) aient largement démontré que les créations d'emploi sont moins nombreuses lorsque les réductions sont ciblées sur les hauts salaires, ou lorsqu'elles sont linéaires plutôt que ciblées sur les bas salaires.

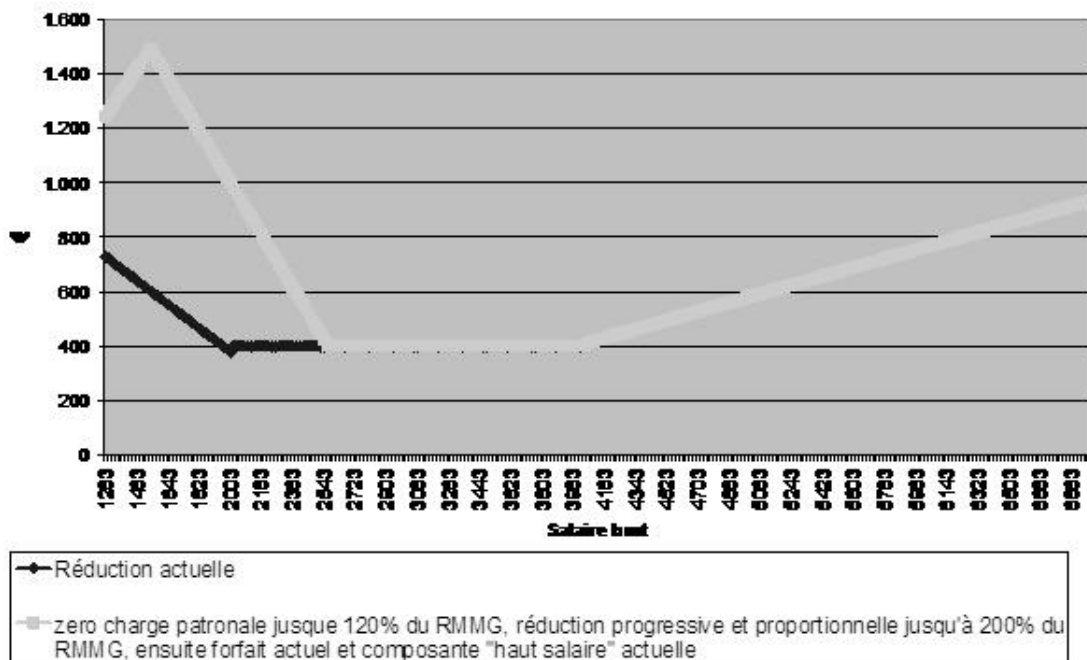
(1) *Source*: Budget de l'État, 2007.

6) Voorgestelde oplossingen voor die knelpunten

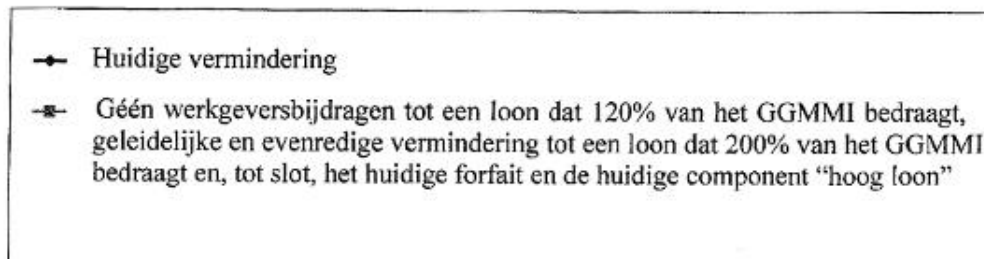
1) De indieners wensen de aanvullende vermindering van de werkgeversbijdragen op de lage lonen te versterken, door te voorzien in de afschaffing van elke werkgeversbijdrage op lonen die tot 120% bedragen van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), wat neerkomt op ongeveer 1 540 euro. Voorts is het de bedoeling de werkgeversbijdragen op lonen die oplopen tot 200% van dat GGMMI (2 566 euro), geleidelijk en evenredig te vermeerderen, naast de thans op die lonen toepasbare lineaire vermindering. Boven die drempel zouden de momenteel geldende lineaire vermindering en aanvullende vermindering voor hoge lonen van toepassing zijn.

6) Proposition pour remédier à ces problèmes

1) Les auteurs souhaitent renforcer la réduction complémentaire bas salaire, en supprimant totalement toute charge patronale jusqu'à 120% du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), environ 1 540 euros, et en augmentant de manière progressive et proportionnelle les charges patronales jusqu'à 200% du revenu minimum moyen garanti, 2 566 euros, où la réduction linéaire actuelle serait d'application. Au-delà de ce seuil, la réduction linéaire et la réduction complémentaire haut salaire seraient d'application, telles qu'elles prévalent actuellement.



Bruto loon (in euro)



De verminderingen van de per kwartaal verschuldigde werkgeversbijdragen voor elk brutoloonniveau worden in de volgende grafiek weergegeven :

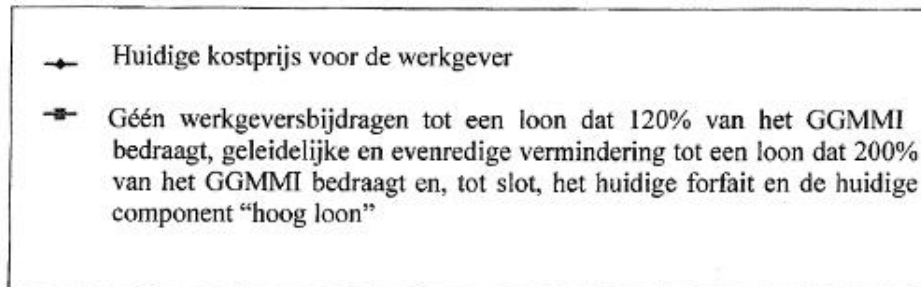
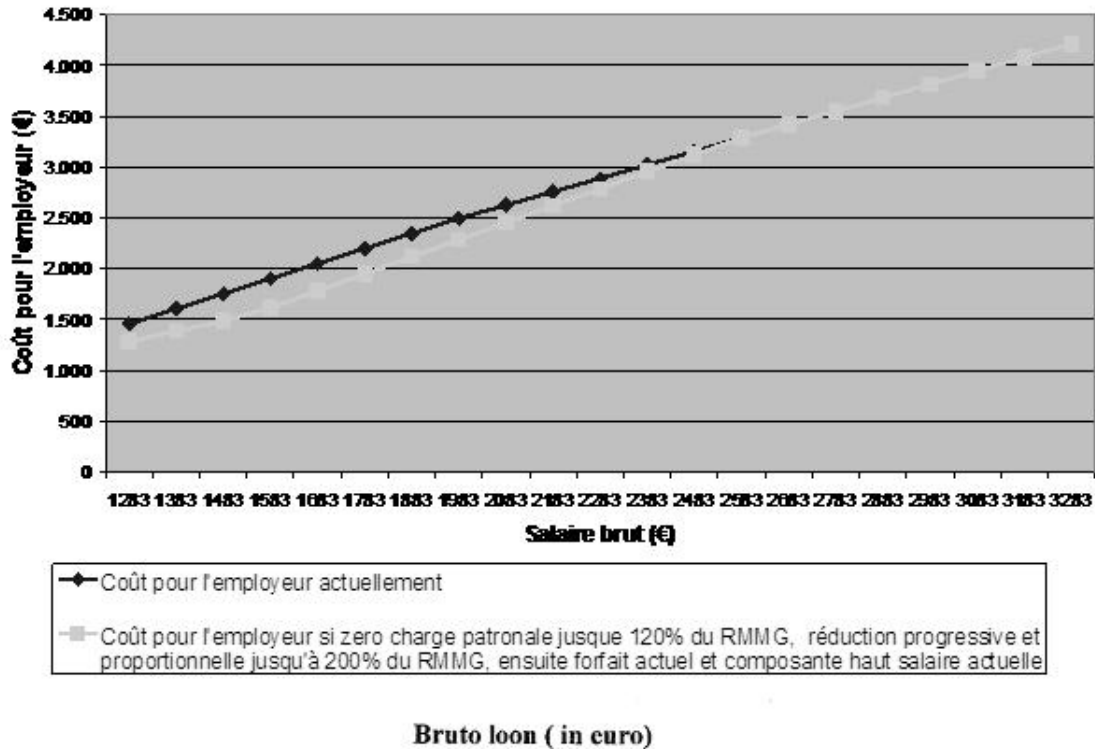
Met andere woorden : voor een maandelijks bruto-bedrag van 1 283 euro zou een werkgever een vermindering (vrijstelling) van werkgeversbijdragen genieten van 1 245 euro per kwartaal, tegenover 728 euro vandaag.

Les réductions de charges patronales trimestrielles pour chaque niveau de salaire brut prendraient la forme graphique suivante :

En d'autres termes, à hauteur de 1 283 euros bruts par mois, l'employeur bénéficierait d'une réduction (exonération) de charge patronale s'élevant à 1 245 euros par trimestre, contre 728 euros aujourd'hui.

Voor elk loon tussen het GGMMI en 200 % van dat GGMMI zouden de loonlasten (brutoloon + werkgeversbijdragen) voor de werkgever dus geleidelijk moeten stijgen, al zouden ze onder het huidige loonlastenniveau blijven : Kostprijs voor de werkgever = brutoloon + werkgeversbijdragen (inclusief verminderingen en uitgedrukt in euro)

Pour tout salaire compris entre le RMMMIG et 200% du RMMMIG, nous aurions donc un coût du travail (salaire brut + charges patronales) progressif pour l'employeur, inférieur au coût du travail actuel : Coût pour l'employeur : salaire brut + charges patronales (réductions comprises) (euros)



2) Het lijkt de indieners tevens opportuun de drempelbedragen voor de componenten « lage lonen » en « hoge lonen » aan het indexcijfer te koppelen. Zoals reeds werd aangehaald, gelden de aanvullende verminderingen voor lage *c.q.* hoge lonen voor alle lonen die, per kwartaal, lager liggen dan 5 870,71 euro of hoger dan 12 000 euro. Die drempelbedragen evolueren momenteel echter niet mee met de index, in tegenstelling tot het loon van de werknemers. Door de loonstijgingen en de indexaanpassingen zullen er in de toekomst almaar minder werknemers zijn die hun werkgever aanspraak geven op een aanvullende vermindering voor lage lonen en almaar meer die aanspraak zullen geven op een aanvullende verminde-

2) Il semble également opportuun aux auteurs d'indexer les seuils des composantes « bas salaires » et « hauts salaires ». Comme déjà mentionné, les réductions complémentaires bas salaires et hauts salaires valent pour tous salaires trimestriels inférieurs à 5 870,71 euros ou supérieurs à 12 000 euros. Or, ces seuils ne sont actuellement pas indexés, contrairement aux salaires des travailleurs. À l'avenir, étant donné l'augmentation salariale et l'indexation, il y aura de moins en moins de travailleurs qui pourront bénéficier de la réduction complémentaire bas salaire et de plus en plus de travailleurs qui bénéficieront de la réduction complémentaire haut salaire. Ainsi, en 2008, on prévoit, à politiques inchangées, 392 millions d'euros

ring voor hoge lonen. Bij ongewijzigd beleid wordt bijvoorbeeld voor 2008 rekening gehouden met een bedrag van 392 miljoen euro aan verminderingen van de werkgeversbijdragen op hoge lonen (tegenover 351 miljoen euro in 2007), terwijl de verminderingen van de werkgeversbijdragen op de lage lonen 364 miljoen euro zullen bedragen (tegenover 368 miljoen euro in 2007). Het lijkt onterecht de refertebedragen niet aan het indexcijfer te koppelen. Meer nog: het zou zelfs ondoeltreffend zijn als men afgaat op de reeds aangehaalde studies over de jobcreatie als gevolg van de gerichte verminderingen van de werkgeversbijdragen op de lage lonen, in vergelijking met die als gevolg van de gerichte verminderingen van de werkgeversbijdragen op de hoge lonen.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Paragraaf 1 handhaaft de regeling van de lineaire vermindering van de werkgeversbijdragen in haar huidige vorm.

De §§ 2 en 3 versterken de component «lage lonen» in de structurele lastenvermindering. Dat houdt in dat de werkgever geen werkgeversbijdrage betaalt voor een loon dat tot 120% van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen bedraagt. Daarboven betaalt hij werkgeversbijdragen die geleidelijk én proportioneel stijgen tot maximaal het bedrag van de werkgeversbijdragen (met inbegrip van de lineaire vermindering) die thans verschuldigd zijn voor een brutoloon dat overeenkomt met 200% van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.

Paragraaf 4 handhaaft de regeling van de vermindering «hoge lonen» voor de werkgeversbijdragen in haar huidige vorm.

Paragraaf 5 preciseert dat de Koning een bepaald aantal begrippen vaststelt, zoals «tewerkstelling» en «volledige kwartaalprestaties», en wel bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad (zoals dat momenteel het geval is).

Paragraaf 6 voorziet in de indexering van de referentdrempels van de verminderingen «lage lonen» en «hoge lonen», alsook van de werkgeversbijdragen, teneinde rekening te houden met de evolutie van de consumptieprijzen (en dus ook van de loonindexering).

*
* *

de réductions de charges patronales sur les hauts salaires (contre 351 millions d'euros en 2007) et 364 millions d'euros de réductions de charges patronales sur les bas salaires (contre 368 millions d'euros en 2007). Il semble injustifié de ne pas indexer les seuils de référence, ni même efficace compte tenu des études dont il est question ci-dessus concernant les créations d'emplois engendrées par des réductions de charges ciblées sur les bas salaires, comparativement aux réductions de charges ciblées sur les hauts salaires.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Le § 1^{er} maintient la réduction linéaire de charges patronales, telle qu'elle existe actuellement.

Les paragraphes 2 et 3 renforcent la composante bas salaire de la réduction structurelle. Ainsi, l'employeur ne paiera aucune charge patronale jusqu'à 120% du revenu minimum mensuel moyen garanti. Il paiera ensuite, progressivement et proportionnellement, des charges patronales, jusqu'à rejoindre les charges patronales dues (réduction linéaire comprise), aujourd'hui, pour un salaire brut équivalent à 200% du revenu minimum moyen garanti.

Le § 4 maintient la réduction haut-salaire de charges patronales, telle qu'elle existe actuellement.

Le § 5 précise que le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, un certain nombre de notions, telles que «occupation» et «prestation trimestrielle complète» (comme c'est le cas actuellement).

Le § 6 indexe les seuils de référence des réductions, bas salaire et haut salaire, de charges patronales, afin de tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (et par conséquent de l'indexation des salaires).

Marc ELSÉN.
Anne DELVAUX.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 331 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt vervangen als volgt:

«Art. 331. — § 1. Voor de werknemers voor wie het geheel van de tewerkstellingen bij één en dezelfde werkgever gedurende het kwartaal overeenstemt met volledige kwartaalprestaties, is de structurele vermindering gelijk aan een forfaitair bedrag F per kwartaal.

F bedraagt 400,00 euro voor een werknemer van categorie 1.

F bedraagt 0,00 euro voor een werknemer van categorie 2.

F bedraagt 471,00 euro voor een werknemer van categorie 3.

§ 2. Voor ieder refertekwartaalloon dat lager ligt dan R wordt de in het eerste lid vermelde structurele vermindering vervangen door een «vrijstelling van lasten voor lage lonen» met de naam B0, die als volgt wordt berekend:

$$B0 = (32,34\% \times \text{brutomaandloon}) \times 3$$

waarbij

$$R = (1,2 \times \text{GGMMI}) \times 3$$

§ 3. Voor ieder refertekwartaalloon dat hoger ligt dan of gelijk is aan R en dat lager ligt dan S0 wordt de in het eerste lid vermelde structurele vermindering vervangen door een «structurele vermindering voor lage lonen» met de naam B1, die als volgt wordt berekend:

$$B1 = [\{\text{brutomaandloon} \times (-a)\} + b] \times 3$$

waarbij

a als volgt wordt berekend: $[(32,34 \times R \times 3) - F] / [(GGMMI \times 2) - (GGMMI \times 1,2)]$

b als volgt wordt berekend: $1493 - [a \times (1,2 \times GGMMI)]$

§ 4. Voor een kwartaalloon dat hoger ligt dan een bepaalde loongrens S1 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen het

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 331 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit:

«Art. 331. — § 1^{er}. Pour les travailleurs pour qui la somme des occupations chez un même employeur au cours du trimestre correspond à des prestations trimestrielles complètes, la réduction structurelle est égale à un montant forfaitaire F par trimestre.

F s'élève à 400,00 euros pour un travailleur relevant de la catégorie 1.

F s'élève à 0,00 euro pour un travailleur relevant de la catégorie 2.

F s'élève à 471,00 euros pour un travailleur relevant de la catégorie 3.

§ 2. Pour tout salaire trimestriel de référence inférieur à R, la réduction structurelle mentionnée à l'alinéa 1^{er} est remplacée par une «exonération de charges bas salaire», dénommée B0, qui se calcule comme suit:

$$B0 = (32,34\% * \text{salaire brut mensuel}) * 3$$

où

$$R = (1,2 * \text{RMMMG}) * 3$$

§ 3. Pour tout salaire trimestriel de référence supérieur ou égal à R, et inférieur à S0, la réduction structurelle mentionnée à l'alinéa 1^{er} est remplacée par une «réduction structurelle bas salaire», dénommée B1, qui se calcule comme suit:

$$B1 = [\{\text{Salaire brut mensuel} * (-a)\} + b] * 3$$

Où:

a se calcule comme suit: $[(32,34 * R * 3) - F] / [(RMMMG * 2) - (RMMMG * 1,2)]$

b se calcule comme suit: $1493 - [a * (1,2 * \text{RMMMG})]$

§ 4. Pour un salaire trimestriel supérieur à un plafond salarial déterminé S1, un complément est ajouté à F, qui évolue de manière linéaire en fonction

kwartaalloon en de loongrens stijgt volgens een hellingscoëfficiënt d.

§ 5. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder tewerkstelling, onder volledige kwartaalprestatie, onder refertekwartaalloon en onder coëfficiënt d. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het forfaitaire bedrag F en S1 verhogen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder :

1° S0 : gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, vermenigvuldigd met 6;

2° S1 : 12 000 euro bruto;

3° GGMMI : het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.

§ 6. De loongrenzen S0 en S1 worden jaarlijks aangepast, teneinde rekening te houden met de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen gedurende het voorafgaande jaar. ».

6 maart 2008.

*
* *

de la différence entre le salaire trimestriel et le plafond salarial, et dont la pente est déterminée par le coefficient d.

§ 5. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce que l'on entend par occupation, par prestation trimestrielle complète, par salaire trimestriel de référence et par coefficient d. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, majorer le montant forfaitaire F et S1.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

1° S0 : le revenu moyen minimum garanti, multiplié par 6;

2° S1 : 12 000 euros brut;

3° RMMMGM : le revenu moyen minimum garanti;

§ 6. Les plafonds salariaux S0 et S1 sont adaptés annuellement, de telle manière à tenir compte de l'indice des prix à la consommation durant l'année qui précède. ».

6 mars 2008.

Marc ELSEN.
Anne DELVAUX.

*
* *

Bibliografie

Bassilière D. *et al.* (2007), «Le programme national de réforme de la Belgique. Effets macroéconomiques de réductions de charges sur le travail», Federaal Planbureau, *Working Paper* 11-07.

Burggraeve K. & Du Caju P. (2003), *The labour market and fiscal impact of labour tax reductions*, Nationale Bank van België (*working paper*).

Hendrickx K. *et al.* (2003), *Un nouveau modèle économétrique du marché du travail: Estimation, simulation de base et simulations de politiques d'emploi*, Federaal Planbureau (*working paper*).

Pierrard O. (2004), *The impact of selective reductions in labor taxation*, mimeo.

Pierrard O. (2004), «Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires?», *Regards Économiques* (IRES — UCL), nr. 24.

Sneessens H. et Shadman F. (2000), «Analyse macro-économique des effets de réductions ciblées des charges sociales», *Revue belge de sécurité sociale*, blz. 613-630.

Stockman P. (2002), *General and Selective reductions in employer social security contributions in the 2002 vintage of HERMES — A revision of WP 8-01*, Federaal Planbureau (*working paper*).

*
* *

Bibliographie

Bassilière D. *et al.* (2007), «Le programme national de réforme de la Belgique. Effets macroéconomiques de réductions de charges sur le travail», Bureau du Plan, *Working Paper* 11-07.

Burggraeve K. et Du Caju P. (2003), *The labour market and fiscal impact of labour tax reductions*, Banque nationale de Belgique (*working paper*).

Hendrickx K. *et al.* (2003), *Un nouveau modèle économétrique du marché du travail: Estimation, simulation de base et simulations de politiques d'emploi*, Bureau du Plan (*working paper*).

Pierrard O. (2004), *The impact of selective reductions in labor taxation*, mimeo.

Pierrard O. (2004), «Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires?», *Regards Économiques* (IRES — UCL), n° 24.

Sneessens H. et Shadman F. (2000), «Analyse macroéconomique des effets de réductions ciblées des charges sociales», *Revue belge de sécurité sociale*, p. 613-630.

Stockman P. (2002), *General and Selective reductions in employer social security contributions in the 2002 vintage of HERMES — A revision of WP 8-01*, Bureau du Plan (*working paper*).

*
* *

BIJLAGE

ANNEXE

**Synthèse des résultats des variantes de réduction de cotisations sociales
(patronales et personnelles) : indicateurs macroéconomiques de base
(différences en % par rapport à la simulation de base)**

	Salaires bruts hors index inchangés				Libre formation du coût salarial			
	Réductions de cotisations sociales non ciblées		Réductions de cotisations sociales ciblées sur bas salaires		Réductions de cotisations sociales non ciblées		Réductions de cotisations sociales ciblées sur bas salaires	
	t	t+5	t	t+5	t	t+5	t	t+5
PIB	0,02	0,53	0,03	0,65	0,03	0,59	0,03	0,72
Consommation privée	0,04	0,95	0,05	1,18	0,04	0,98	0,05	1,20
Investissements	0,01	0,45	0,01	0,40	0,01	0,42	0,01	0,43
Demande intérieure	0,03	0,66	0,03	0,78	0,03	0,68	0,03	0,79
Exportations	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,17	0,01	0,21
Importations	0,01	0,22	0,01	0,24	0,01	0,22	0,01	0,23
Prix de la consommation privée	-0,02	-0,57	-0,03	-0,87	-0,03	-0,74	-0,04	-1,03
Déflateur du PIB	-0,04	-0,84	-0,04	-1,15	-0,05	-1,07	-0,05	-1,38
Emploi total								
- en milliers	1,34	32,65	1,66	49,84	1,68	38,98	2,00	55,61
- en %	0,03	0,73		1,11	0,04	0,87	0,05	1,25
Production par tête (secteur marchand)	-0,01	-0,31	-0,02	-0,62	-0,01	-0,42	-0,02	-0,73
Revenu disponible réel des ménages	0,10	1,23	0,10	1,14	0,09	1,14	0,08	1,05
Solde extérieur courant (en % du PIB)	-0,02	-0,35	-0,02	-0,41	-0,02	-0,36	-0,02	-0,42
Capacité ou besoin de financement des administrations publiques								
- en milliards d'euros	-0,37	-3,87	-0,38	-4,19	-0,40	-3,73	-0,41	-4,25
- en % du PIB	-0,11	-0,92	-0,12	-1,05	-0,12	-0,93	-0,13	-1,06
Emission de gaz à effet de serre								
- en millions de tonnes d'équivalent CO ₂	0,02	0,44	0,01	0,41	0,02	0,49	0,01	0,46
En %	0,01	0,31	0,01	0,29	0,01	0,35	0,01	0,32

Bron — Source : Bassilière D., *e.a.*, « Le programme national de réforme de la Belgique. Effets macroéconomiques de réductions de charges sur le travail », Federaal Planbureau — Bureau du Plan, september 2007.

Heffingspercentage op de lage lonen — Impact van de fiscaliteit op de arbeidskosten (%)

	2005	2006
EU (27 landen)	39.7	:
EU (25 landen)	39.7	:
EU (15 landen)	39.7	:
Eurozone (13 landen)	42.6	:
Eurozone (12 landen)	42.6	:
België	49.2	49.2
Duitsland	47.3	47.4
Zweden	46.6	46.0
Frankrijk	41.8	44.5
Oostenrijk	43.1	43.5
Hongarije	43.1	42.9
Polen	42.3	42.5
Roemenië	42.4	42.2
Turkije	41.9	42.0
Letland	41.8	41.8
Italië	41.7	41.5
Litouwen	42.5	40.6
Nederland	41.6	40.6
Tsjechische Republiek	42.0	40.1
Denemarken	39.2	39.3
Finland	39.5	38.9
Spanje	35.5	35.9
Slovakije	35.2	35.6
Griekenland	34.8	35.4
Noorwegen	34.3	34.3
Portugal	31.8	31.7
Bulgarije	36.3	31.1
Luxemburg	30.2	30.6
Verenigd Koninkrijk	30.2	30.4
Zwitserland	26.7	26.9
VS	26.3	26.4
IJsland	23.7	23.6
Malta	17.7	18.4
Ierland	16.8	16.3
Estland	39.8	:
Cyprus	19.1	:
Slovenië	36.4	:
Kroatië	:	:
Japan	:	:

Bron : Eurostat.

Taux de prélèvement sur les bas salaires — Poids de la fiscalité sur le coût de la main-d'œuvre (%)

	2005	2006
UE (27 pays)	39.7	:
UE (25 pays)	39.7	:
UE (15 pays)	39.7	:
Zone euro (13 pays)	42.6	:
Zone euro (12 pays)	42.6	:
Belgique	49.2	49.2
Allemagne	47.3	47.4
Suède	46.6	46.0
France	41.8	44.5
Autriche	43.1	43.5
Hongrie	43.1	42.9
Pologne	42.3	42.5
Roumanie	42.4	42.2
Turquie	41.9	42.0
Lettonie	41.8	41.8
Italie	41.7	41.5
Lituanie	42.5	40.6
Pays-Bas	41.6	40.6
République tchèque	42.0	40.1
Danemark	39.2	39.3
Finlande	39.5	38.9
Espagne	35.5	35.9
Slovaquie	35.2	35.6
Grèce	34.8	35.4
Norvège	34.3	34.3
Portugal	31.8	31.7
Bulgarie	36.3	31.1
Luxembourg	30.2	30.6
Royaume-Unie	30.2	30.4
Suisse	26.7	26.9
États-Unis	26.3	26.4
Islande	23.7	23.6
Malte	17.7	18.4
Irlande	16.8	16.3
Estonie	39.8	:
Chypre	19.1	:
Slovénie	36.4	:
Croatie	:	:
Japon	:	:

Source : Eurostat.

De impact van de fiscaliteit op de arbeidskosten geeft de relatieve belastingdruk weer voor werknemers met een laag loon.

Bron : Eurostat

Le poids de la fiscalité sur le coût de la main-d'œuvre mesure la charge fiscale relative pour un salarié avec bas salaire.

Source : Eurostat

Vermindering van de werkgeversbijdragen

Les réductions de cotisations patronales

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Collectieve arbeidsduurvermindering — <i>Déduction collective du temps de travail</i>				42,0	12,2	6,3
Plannen +1 +2 +3 — <i>Plan +1 +2 +3</i>	92,9	95,7	32,0	14,7	5,7	0,4
Activaplan — <i>Plan activa</i>	88,9	107,7	45,0	29,1	8,4	0,5
Arbidsduurvermindering — <i>Réduction du temps de travail</i>	3,4	12,3	3,5	42,0		
Activering moeilijk te plaatsen jongeren — <i>Jeunes en difficulté de réinsertion</i>					1,6	0,5
Startbanen — <i>Premier emploi</i>	14,4	12,6	4,0	4,5	2,0	0,6
Wetenschappelijk onderzoek — <i>Recherche scientifique</i>	3,6	2,9	3,3	1,4		
Gesubsidieerde personeelsleden onder arbeidsovereenkomst — <i>Contractuels subventionnés</i>	110,0	110,5	109,0	195,4	211,9	214,1
Activering werklozen — <i>Activation allocations de chômage</i>	34,7	15,6	4,3	2,0		
Baggeraars, sleepvaart — <i>Drageurs et remorquage</i>			10,4	9,0	4,0	3,5
Loopbaanonderbreking (+58 jaar) — <i>Interruption de carrière (+58 ans)</i>	14,4	3,9	0,0	0,0		
Loonmatiging universiteiten — <i>Modération salariale université</i>	53,9	55,4	54,3	70,1	57,9	59,1
Statuut kunstenaars — <i>Statut artistes</i>		0,9	3,6	10,1	11,4	11,6
Onthaalmoeders — <i>Gardiennes d'enfant</i>		10,0	20,0	12,3	11,9	12,1
Hoge lonen — <i>Hauts salaires</i>			48,8	219,8	328,5	350,1
Doelgroepen — <i>Groupes cibles</i>			97,3	186,9	358,7	554,2
Jonge werknemers — <i>Jeunes travailleurs</i>					52,6	53,0
Langdurig werklozen — <i>Chômeurs de longue durée</i>					135,7	145,7
Startbanen — <i>Premier engagement</i>					84,7	89,8
Arbidsduurvermindering — <i>Réduction du temps de travail</i>					45,4	49,7
Jongerenbonus — <i>Bonus jeunes</i>					40,3	141,0
Ouderenbonus — <i>Bonus travailleurs âgés</i>					0,0	74,9
Ondernemingen in herstructurering — <i>Entreprises en restructuration</i>			18,8	0,8		
Oudere werknemers — <i>Travailleurs âgés</i>			100,7	101,2	107,9	106,6
Structurele bijdrageverminderingen — <i>Réductions structurelles cotisations</i>	2 801,1	2 954,8	3 344,1	3 473,1	3 510,9	3 555,6
Lage lonen — <i>Bas salaires</i>	21,1				356,5	368,5
Forfait					3 154,3	3 187,1
Varia — <i>Divers</i>	34,7	37,3	18,0	2,9	0,2	0,2
Totaal	3 269,4	3 416,6	3 917,4	4 418,9	4 636,5	4 876,8
Stijgingspercentage — <i>Pourcentage de croissance</i>	100	105	120	135	142	149

Bron : Rijksbegroting, 2002 tot 2007.

Source : Budget de l'État, 2002 à 2007.

In 2007 was de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen (de lineaire vermindering + het effect van de componenten « lage lonen » en « hoge lonen ») goed voor haast 87,60 % van de totale vermindering van de werkgeversbijdragen van dat jaar.

En 2007, la réduction structurelle de charge patronale (c'est-à-dire la réduction linéaire + les composantes bas et haut salaire) représentait près de 87,60 % de l'ensemble des réductions de charges patronales réalisées la même année.