

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

Extralegale voordelen en de effecten ervan op de herverdeling

Een onderzoek naar de ‘parafiscale uitgaven’ in de Sociale Zekerheid

Peter Druyts

Verhandeling voorgedragen tot
het bekomen van de graad van
Licentiaat in de Toegepaste Economische Wetenschappen,
Major onderzoeksmethodologie

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

**Extralegale voordelen en de effecten
ervan op de herverdeling**
Een onderzoek naar de ‘parafiscale uitgaven’ in de Sociale Zekerheid

Peter Druyts

Verhandeling voorgedragen tot
het bekomen van de graad van
Licentiaat in de Toegepaste Economische Wetenschappen,
Major onderzoeksmethodologie

VOORWOORD

Wat mij betreft is het hier voorliggende werk de bekroning van wat ik de voorbije jaren als een ‘dure hobby’ ben gaan omschrijven. Studeren en werken combineren met een min of meer normaal sociaal leven is niet evident en slechts haalbaar door te streven naar een evenwicht (lees: compromis) tussen alle betrokkenen. Nu, aan de eindmeet kijk ik tevreden en voldaan terug op de voorbije periode. Echter in het besef dat, hoewel het échte studeren grotendeels in afzondering gebeurt, het hele project slechts succesvol kon zijn door de directe en indirecte steun van heel wat mensen. Dit werk is dan ook de uitgelezen gelegenheid om hen hierin te erkennen.

Mijn vrouw Ellen ben ik om verschillende redenen zeer veel verschuldigd. Zonder haar steun en welbevinden was er geen sprake geweest van het aanvangen van een universitaire studie. Verder bewonder ik het quasi eindeloze geduld dat ze wist op te brengen en dat voor haar (en ons) heel wat meer impliceerde dan tijdens de examens hele avonden en soms ook nachten alleen door te brengen. Bovendien heeft zij de ondankbare taak op zich genomen deze tekst uit te zuiveren van een ruim gamma aan inbreuken op het correcte taalgebruik. Haar inspanning maakt dat deze thesis zowel qua spelling als wat betreft grammatica een leesbaar werk geworden is.

Ook Robert en Rita wens ik te bedanken voor de economische reflecties en de uren durende discussies. Het waren Rita's enthousiasme en toewijding die me hebben doen besluiten om voluit voor de economische wetenschap te kiezen. Robert van zijn kant was steeds bereid om mijn papers van kritische commentaren te voorzien. Iedereen die mij een beetje kent, beseft dat dit een hele opgave moet geweest zijn. Ook mijn huidige werkgever, tevens mijn moeder, verdient een prominente plaats in deze opsomming, omdat zij, goed wetende dat deze studie impliceerde dat ik op termijn het familiebedrijf zou verlaten, zich soepel opstelde met betrekking tot het schier willekeurig opnemen van vrije dagen. Zelfs wanneer zulks voor de goede organisatie van ons bedrijf niet vanzelfsprekend was en de werkverdeling erg onder druk kwam te staan.

Via deze weg wil ik ook graag al de docenten bedanken die me de voorbije jaren erg goed begeleid hebben. Bijzondere dank gaat evenwel uit naar prof. dr. Nonneman omdat hij het was die mijn interesse voor economisch onderzoek extra wist aan te scherpen.

In verband met deze thesis wil ik speciaal mijn promotor, prof. dr. De Borger, bedanken. Ten eerste vanwege zijn bereidheid dit zeer ontoegankelijke onderwerp aan te nemen, maar ook omdat hij met enkele gevatte interventies heel wat inzichten heeft bijgebracht. Verder wens ik ook de heer Walter Janssens te danken voor zijn kritische commentaar. Bovendien was hij het die me bereidwillig de enquêteresultaten van Haygroup liet inkijken. Deze gegevens waren cruciaal om dit werk kwantitatief te ondersteunen. Zonder zijn bijdrage zou dit werk verzand zijn in een loutere literatuurstudie. Meester Hilde Meulders verdient, als toeleverancier van juridische achtergrondinformatie ook een plaats in deze lijst. Daarnaast heeft zij me ook, met veel gevoel voor relativering, de voorbije jaren steeds enthousiast aangemoedigd.

Peter Druyts

Mei 2006

<u>Inhoud</u>	P.
Inleiding	1
1. Definitie van het begrip ‘extralegale voordelen	4
1.1. Het loonbegrip, juridische omkadering	4
1.1.1. De voordelen uitgesloten uit het loonbegrip: extralegale voordelen	4
1.1.2. Definitie extralegale voordelen	10
1.2. Oorsprong van extralegale voordelen	11
2. De herverdeling	15
2.1 Achtergrond, herverdelingscriteria, verantwoording	15
2.1.1. De traditionele overheidstaken	17
2.1.2. De welvaartsstaat	23
2.2 De sociale zekerheid als verzekering: financiering en principes	27
2.2.1. Solidariteit vs. verzekering	27
2.2.2. De financieringsbasis: loonkosten	32
2.2.3. De structuur van de sociale zekerheid	34
2.3 Gevolgen van de herverdeling voor de arbeidsmarkt	35
2.3.1. Effecten van een heffing	36
2.3.1.1. Het arbeidsaanbod	37
2.3.1.2. De arbeidsvraag	42
2.3.1.3. Besluit	44
3. De impact van extralegale voordelen op de arbeids- en consumptiemarkt	45
3.1 Invloed op de consument	45
3.1.1 Het ‘nut’ van de maaltijdcheques	45
3.2. Het aanbod van arbeid	52
3.3. De vraag naar arbeid	55
3.4 Effect op het bedrag beschikbaar voor herverdeling	60
4. Synthese	66
Besluit	69

Lijst van tabellen, schema's en figuren:

<u>Tabellen:</u>	P.
Tabel 1: Berekening sociale zekerheidsbijdragen	13
Tabel 2: Extralegale voordelen als onderdeel van het loon	63
Tabel 3: Parafiscale uitgaven	65
Tabel 4: Het effect van extralegale voordelen op de inkomsten van de Sociale Zekerheid	66
<u>Schema's:</u>	
Schema 1: Voorstelling premieopbouw	27
Schema 2: Opbouw van het inkomen in de welvaartsstaat	31
<u>Figuren:</u>	
Figuur 1: Efficiëntie van een maaltijdcheque	48
Figuur 2: Efficiëntie en aanvullende sociale voordelen	51
Figuur 3: Inschrijvingen nieuwe voertuigen vs. leasingcontracten	58
Figuur 4: Tewerkstelling in de auto-industrie	59
Figuur 5: Evolutie extralegale voordelen	62

Appendices:

Appendix I:	Het begrip loon
Appendix II:	Bijdragepercentages in de Sociale Zekerheid
Appendix III:	Lorenzcurve voor België
Appendix IV:	De eerste pijler in de Sociale Zekerheid
Appendix V:	Het aanbod van arbeid
Appendix VI:	De vraag naar arbeid
Appendix VII:	Het 'nut' van een maaltijdcheque
Appendix VIII:	Google
Appendix IX:	Aandeel van de leasingsector in de voertuigenmarkt
Appendix X:	Enquêtes van Vacature, evolutie van de voordelen
Appendix XI:	De parafiscale uitgaven
Appendix XII:	Evolutie van de sociale bescherming
Appendix XIII:	In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de gezondheidszorg

Inleiding

Secundaire arbeidsvoorwaarden of, met de meer gebruikelijke term, extralegale voordelen, maken al naargelang van de functie of sector een aanzienlijk deel uit van het totale verloningspakket en worden bovendien soms ingezet om potentiële werknemers te overtuigen om deze boven de andere werkgever te kiezen.

De groeiende populariteit van extralegale voordelen, gekoppeld aan het intuïtieve aanvoelen dat loon uitbetaald in natura minder liquide is en bijgevolg minder nut zal opleveren, was de indirecte aanleiding om aan dit onderzoek te beginnen. Wanneer ook duidelijk werd dat op heel wat loongebonden voordelen geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, was de centrale onderzoeksvraag gesteld: in hoeverre heeft het uitbetalen van loon in de vorm van extralegale voordelen een effect op de herverdelingsmechanismen van de Sociale Zekerheid? De inkomstenbelasting, die door haar progressiviteit ook een herverdelend karakter heeft, kent eveneens toepassingen die de belastbare basis van de belastingplichtigen verkleinen. Voorbeelden zijn de fiscale aftrekken verbonden aan een hypothecaire lening, pensioensparen en kinderopvang. Het bestuderen van de effecten verbonden aan extralegale voordelen is op heel wat vlakken equivalent met de gevolgen van het al dan niet heffen van een belasting. Het is aannemelijk te veronderstellen dat een economische agent indifferent is tussen een lager beschikbaar inkomen als gevolg van een belasting dan wel door het betalen van een sociale zekerheidsbijdrage.

Het onderzoek werd erg bemoeilijkt door het prominent ontbreken van cijfers terzake. In tegenstelling tot de fiscale uitgaven, waarvan wel statistieken bestaan, houdt geen enkele officiële instantie zich bezig met het duurzaam inventariseren van de verschillende looncomponenten.

We vangen dit onderzoek aan met een beschouwing van het loonbegrip. Dit zal belangrijk blijken omdat heel wat extralegale voordelen nu net uitgesloten worden uit dat loonbegrip. Dit heeft tot gevolg dat er geen sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn en meteen is duidelijk waar ik met dit onderzoek naartoe wil. Immers, de Sociale Zekerheid wordt, als sociaal verzekeringsstelsel, gefinancierd door bijdragen op arbeid. Door het niet onderwerpen van bepaalde looncomponenten aan sociale bijdragen versmalt de bijdragebasis. Dit moet

leiden tot het formuleren van een voor dit onderzoek nuttige definitie van secundaire arbeidsvoorwaarden. Verder gaan we in dit eerste hoofdstuk beknopt in op een mogelijke bestaansreden van secundaire arbeidsvoorwaarden. Waarom zouden werkgever (of werknemer) er immers voor kiezen om vrijwillig een deel van het loon uit te betalen in niet-geld. Dit terwijl toch mag aangenomen worden dat contant geld een hogere gebruikswaarde heeft. We zullen aantonen dat het opheffen van een loonplafond voor de berekening van sociale zekerheidsbijdragen er mogelijk toe heeft bijgedragen dat werkgevers de de facto hogere bijdragen pogen te ontlopen door loon uit te betalen in een vorm die niet onderhevig is aan bijdragen.

Hoofdstuk 2 neemt een groot deel van dit werk in beslag. Hier onderzoeken we het systeem van herverdeling. We bekijken de zin van herverdeling en zoeken naar een verantwoording. Daarom komen ook de ideologische stromingen aan bod omdat zij dikwijls de motivering leveren om over te gaan tot één of andere vorm van herverdeling. De term herverdeling duidt in wezen op verschillende soorten herverdeling en verwijst impliciet ook naar solidariteit. Ook dit thema wordt aangepakt. Onder de paragraaf “De welvaartsstaat” starten we met een overzicht van de evolutie van de sociale bescherming in België. In de volgende paragraaf behandelen we, met de bespreking van de Sociale Zekerheid, het institutionele karakter van de herverdeling en lichten we ook de technieken en principes toe waarop die welvaartsstaat gefundeerd is. Het laatste deel van hoofdstuk 2 is gewijd aan de gevolgen van de herverdelingsprincipes op de arbeidsmarkt. Omdat arbeid de financieringsbasis van de Sociale Zekerheid is, mogen we aannemen dat beide mekaar beïnvloeden. We bespreken de effecten van een heffing en gaan in op de gevolgen van een heffing op de vraag en aanbod van arbeid.

Het derde hoofdstuk bekijkt de markt langs de andere kant. Niet de beïnvloeding door een heffing, maar de effecten die extralegale voordelen hebben op de arbeids- en consumptiemarkt. Met de analyse van het ‘nut’ van een maaltijdcheque zullen we aantonen dat het vaak gehoorde argument dat maaltijdcheques minder liquide zijn en bijgevolg minder nut opleveren niet altijd opgaat. Hierbij baseren we ons op onderzoek gedaan naar *in-kind transfers*, dat meestal wordt gebruikt om de effecten van armoedebestrijding te meten. We zullen onze resultaten van de maaltijdcheques gebruiken om ook de impact op het nut van de andere voordelen te analyseren. Het tweede en derde deel van dit hoofdstuk zijn gewijd aan de arbeidsmarkt. We onderzoeken in eerste instantie of het aanbieden (door werkgevers) van

maaltijdcheques gevolgen heeft op het aanbod van arbeid (werknemers). Daarna bekijken we de situatie vanuit het standpunt van de werkgevers, waaruit zal blijken dat voor hen voornamelijk kostenoverwegingen spelen. De laatste paragraaf van hoofdstuk 3 staat in het teken van de cijfers. Dit onderzoek ging gebukt onder een kwantitatief vacuüm. Het karig beschikbare cijfermateriaal was onvoldoende om op een econometrisch verantwoorde methode de impact van extralegale voordelen op de inkomsten van de Sociale Zekerheid te schatten. Via enkele omwegen ben ik er uiteindelijk toch in geslaagd om een grootheid te berekenen die het ware effect op de herverdeling benadert. Nu al moet ik zeggen dat de gevonden resultaten met enige omzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Wat dat betreft zal bijkomend onderzoek noodzakelijk zijn.

Het laatste hoofdstuk is vrij kort en kan enigszins gelden als een korte voorbeschouwing op het globale besluit. We brengen de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken bij elkaar in een synthese, waar met de nodige nuancering, teruggrijpend naar de bevindingen uit de eerdere hoofdstukken, de resultaten besproken worden.

1. Definitie van het begrip ‘extralegale voordelen’

Vooraleer we kunnen starten met een grondige analyse van de probleemstelling is het opportuun om het begrip extralegale voordelen als onderdeel van de verloning nauwkeurig te omschrijven. Omdat het loon de basis vormt voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen kan dit best door de juridische grondslagen met betrekking tot het loonbegrip te bestuderen. Een voordeel verbonden aan arbeid, maar niet als loon beschouwd, valt dus buiten het loonbegrip en is bijgevolg vrij van socialezekerheidsbijdragen. Ook de ontstaansgeschiedenis van de extralegale voordelen verdient een korte toelichting.

1.1. Het loonbegrip, juridische omkadering

Het loonbegrip vormt de juridische basis voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Artikel 2 van de “Wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers” stelt dat elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar, dat ten laste valt van de werkgever en waar de werknemer recht op heeft als gevolg van zijn dienstverband het loon uitmaakt. De wet sluit enkele voordelen uit uit het loonbegrip. Het betreft de vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks betaald door de werkgever (vakantiegeld en aanvullende vergoedingen in het kader van arbeidsongeval of beroepsziekten en aanvullende vergoedingen met betrekking tot de sociale zekerheid) en uitkeringen in het kader van de werknemersparticipatie. De Koning kan het loonbegrip verruimen of beperken.

Het toekennen van allerhande voordelen bovenop of in de plaats van het loon kent een groeiende populariteit. Om echter ook voor de werkgever financieel aantrekkelijk te zijn, is het belangrijk te weten welke voordelen niet als loon worden aanzien. Op die voordelen worden immers geen sociale bijdragen berekend. (van Eeckhoutte, 2005; wet van 1965)

1.1.1. De voordelen uitgesloten uit het loonbegrip: extralegale voordelen

De algemeen geldende regel is dat voordelen in natura deel uitmaken van het loonbegrip. Bijgevolg zijn er dus socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de waarde van deze

voordelen, die zo correct mogelijk geschat moeten worden tegen hun reële waarde. Door de werkgever terugbetaalde kosten zijn uitgesloten uit het loonbegrip, voor zover ze verband houden met de arbeidsovereenkomst en in principe ten laste vallen van de werkgever. Senso stricto betreft het hier ook geen voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst, behalve als de terugbetaalde bedragen de werkelijk gemaakte kosten overschrijden. In dat geval zijn bijdragen verschuldigd op het teveel terugbetaalde bedrag. (RSZ, 2006a)

Hierna volgt een opsomming van een aantal voordelen verbonden aan een arbeidsovereenkomst met telkens een beknopte toelichting¹.

1) Mobiliteitspremies

De forfaitaire terugbetaling van verplaatsingskosten wanneer de werkplaats niet vast is bepaald, wordt uitgesloten uit het loonbegrip. Er gelden echter wel enkele beperkende voorwaarden. Zo mag het terugbetaalde bedrag per km niet groter zijn dan 0,0744 euro en moet er een collectieve regeling zijn, gesloten in een paritair orgaan. Exces wordt integraal als loon beschouwd en bijgevolg zijn er dus bijdragen op verschuldigd. (RSZ, 2006a)

Deze terugbetaling kan bezwaarlijk als een voordeel beschouwd worden omdat ze de gemiddelde kosten verbonden aan een gereden km niet eens dekt. Deze worden voor een dieselmotor respectievelijk benzinemotor berekend op 0,183 euro en 0,284 euro per km. (De Ceuster, 2004, p. 12)

2) Terugbetaling woon-werkverplaatsing, bedrijfsvoertuigen en de fietsvergoedingen

De terugbetaling van de kosten verbonden aan de verplaatsingen van en naar het werk zijn uitgesloten uit het loonbegrip, behalve als de raming van de terugbetaling gebeurt op forfaitaire basis. Dus zolang enkel de werkelijk gemaakte kosten terugbetaald worden, zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. (RSZ, 2006a)

¹ Zie appendix I voor een uittreksel uit de “Algemene onderrichtingen voor de werkgevers “ van de RSZ, met uitgebreide toelichting.

Ook hier kunnen we stellen dat deze terugbetaling niet echt als een voordeel kan beschouwd worden omdat ze in principe op zijn best de gemaakte kosten dekt. Het wordt wel een voordeel in vergelijking met werknemers bij wie de verplaatsingskosten niet worden terugbetaald.

Het voordeel verbonden aan de ter beschikkingstelling van een voertuig wordt niet als loon beschouwd. Ook als de werknemer dit voertuig mag gebruiken voor privé-verplaatsingen. Er is sinds januari 2005 wel een solidariteitsbijdrage² verschuldigd op basis van het CO₂-uitstootgehalte en met een minimum van 20,83 euro per maand. Verder telt het gebruik van een bedrijfswagen als voordeel van alle aard ook mee voor de berekening van de inkomstenbelasting. (Claeys, Engels, 2005, ps. 1 en 8) Beide maatregelen verzwakken de veronderstelde negatieve impact op de herverdeling.

Het voordeel toegekend voor woon-werkverplaatsingen per fiets wordt uitgesloten uit het loonbegrip voor zover de vergoeding maximaal 0,15 euro per km bedraagt. (RSZ, 2006a) Redelijkerwijze mogen we aannemen dat deze vergoeding de werkelijk gemaakte kosten verbonden aan een fietskilometer ruim overtreft, maar het lijkt me enigszins vergezocht om dit voordeel te catalogeren onder secundaire arbeidsvoorwaarden.

3) Maaltijdcheques

Maaltijdcheques worden in de regel als loon beschouwd en bijgevolg zijn er socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd. Met die nuance dat er uitsluitend bijdragen betaald worden voor het werkgeversaandeel. (RSZ, 2006a)

Enkel indien de uitgekeerde maaltijdcheques aan een reeks voorwaarden voldoen, worden zij uitgesloten uit het loonbegrip. (zie appendix I voor een uitgebreide toelichting van de voorwaarden)

² Die solidariteitsbijdrage is bestemd voor het budget van de Sociale Zekerheid

Het toekennen van maaltijdcheques moet geregeld zijn volgens een sectoriele of ondernemings-CAO. De toekenning kan ook op basis van een schriftelijke individuele overeenkomst, maar dan mag het uitgekeerde bedrag niet groter zijn dan het hoogste uitgekeerde bedrag dat binnen de onderneming via een CAO werd voorzien. Gebeurt de toekenning op een andere wijze dan is er sprake van loon. (RSZ, 2006a)

Ten tweede mogen er slechts cheques worden toegekend voor het aantal effectief gewerkte dagen. Voor de duur van een schorsing³ van het arbeidscontract worden dus geen maaltijdcheques uitgekeerd. Te veel toegekende cheques worden als loon beschouwd. (RSZ, 2006a)

Verder moeten maaltijdcheques op naam worden uitgegeven, moet de geldigheidsduur gelimiteerd zijn tot drie maanden na de uitgiftedatum en moet erop vermeld staan dat het gebruik ervan beperkt is tot het betalen van een eetmaal of verbruiksklare voeding. Is dit niet het geval, dan zijn deze cheques loon. (RSZ, 2006a)

De waarde van een maaltijdcheque mag ten hoogste 6 euro bedragen. Hiervan mag de tussenkomst van de werkgever maximaal 4,91 euro zijn en het aandeel van de werknemer moet minstens 1,09 euro bedragen. Is aan één van deze voorwaarden niet voldaan, wordt de cheque niet uitgesloten uit het loonbegrip. (RSZ, 2006)

Is er in de onderneming of organisatie een bedrijfsrestaurant ter beschikking, dan gelden er bijkomende voorwaarden die betrekking hebben op de prijs waartegen de maaltijden worden verstrekt. Wanneer het bedrijfsrestaurant maaltijden aanbiedt beneden de kostprijs (volgens de RSZ gesitueerd in de buurt van 4,91 euro of de maximaal toegestane werkgeverstussenkomst), mag aan een werknemer die verplicht met een maaltijdcheque betaalt geen geld teruggegeven worden omdat er hier dan sprake is van een cumulatie van een voordeel met een maaltijdcheque. (RSZ, 2006a)

Hieruit mogen we concluderen dat maaltijdcheques alleszins een extralegaal voordeel zijn, ongeacht ze al dan niet als loon worden beschouwd. Evenwel met die nuance dat een

³ Met schorsing van contract worden meestal, maar niet uitsluitend, ziekte en vakantie bedoeld.

maaltijdcheque minder liquide is dan contant geld, waardoor de bestedingsvrijheid sterk wordt gereduceerd. Het voordeel zit in de cheques waarop geen sociale bijdragen verschuldigd zijn. De werknemer kan de cheque kopen tegen een lagere prijs dan de ruilwaarde ervan wat kan compenseren voor de verminderde liquiditeit. Een mogelijk interessant onderwerp voor verder onderzoek is proberen de preferenties met betrekking tot de ruilverhouding tussen nettoloon in contanten en een extralegaal voordeel (in dit geval de maaltijdcheque) te achterhalen. Voor de werkgever geldt dat het verstrekken van de cheque geen extra kosten in de vorm van sociale zekerheidsbijdragen impliceert.

4) Geschenken, geschenkcheques en vrijgevigheiden

Onder bepaalde voorwaarden (zie appendix I) zijn geschenken in natura, in speciën, in betaalbons of geschenkcheques uitgesloten uit het loonbegrip. De beperkingen hebben voornamelijk betrekking op de frequentie van uitkering en de hoogte van de bedragen. Is aan deze restricties niet voldaan, dan zijn sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. (RSZ, 2006a)

Het moet bovendien gaan over spontane giften ter gelegenheid van bijvoorbeeld Sinterklaas, de geboorte van een kind, een huwelijk of aantal jaren anciënniteit. In het geval in de onderneming de traditie bestaat dergelijke voordelen toe te kennen of als het voordeel voorzien is in de arbeidsovereenkomst, ontstaat er een recht en is er wel sprake van loon. (van Eeckhoutte, 2005; RSZ, 2006a)

Om de voordelen hier besproken te kunnen beschouwen als secundaire arbeidsvoorwaarden, moet de werknemer er recht op kunnen laten gelden. Daardoor wordt het voordeel loon en geldt opnieuw, alleszins wat betreft cheques en geschenken in natura, de verminderde liquiditeit. Bovendien zijn er dan ook bijdragen op verschuldigd, waardoor de werknemer vermoedelijk de voorkeur zal hebben voor geschenken in speciën.

5) Aanvullingen bij sociale voordelen

Het betreft hier aanvullingen bij de normale uitkeringen zoals die door de Sociale Zekerheid gebeuren, de zogenaamde tweede (en derde)⁴ pijler. Om als sociaal voordeel uitgesloten te blijven uit het loonbegrip worden enkel aanvullingen op de wettelijke pensioenen, de kinderbijslagen, de werkloosheidsuitkeringen en tegemoetkomingen in de context van loopbaanonderbreking en uitkeringen verbonden aan ziekte of ongeval toegestaan. Als de werkgever premies betaalt aan een verzekeringsinstelling in het kader van bijvoorbeeld een hospitalisatieverzekering, dan zijn die premies ook vrij van socialezekerheidsbijdragen. Ook hier geldt de beperkende voorwaarde dat de uitgekeerde bedragen een aanvulling moeten zijn op een bestaand sociaal voordeel. (RSZ, 2006a; Deleecq, 2003, p. 369)

Deze voordelen vallen duidelijk onder het begrip secundaire arbeidsvoorwaarden, bovendien worden ze niet (mits voorwaarden) met bijdragen bezwaard.

6) Tariefvoordelen

Onder bepaalde voorwaarden zijn de kortingen op de normale prijs die de werkgever toestaat aan werknemers wanneer zij producten of diensten van de onderneming aankopen, uitgesloten uit het loonbegrip. Deze beperkende voorwaarden hebben vooral betrekking op het toegestane kortingspercentage dat niet meer dan 30% van de normale marktprijs mag afwijken en niet lager mag zijn dan de kostprijs voor de werkgever. Verder moet het gaan om producten of diensten die de werkgever zelf aanbiedt en mag het verbruik van de werknemer niet hoger zijn dan het normale gezinsverbruik. (RSZ, 2006a)

7) Winstparticipatie – aandelen – aandelenopties

Winstparticipatie, aandelenplannen en aandelenopties zijn geen loon en worden bijgevolg ook, mits ze voldoen aan de beperkende voorwaarden, niet in aanmerking genomen bij de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. (RSZ, 2006a)

⁴ Met de derde pijler worden de aanvullende verzekeringen bedoeld die op individueel initiatief worden afgesloten (zie ook verder bij de bespreking van de welvaartsstaat).

Zo geldt voor deelname in de winst een solidariteitsbijdrage van 13,07%, moeten de aandelen verworven met prijsreductie (max. 20% van de marktwaarde) op naam gesteld zijn en mogen ze voor vijf jaar niet verhandeld worden. Voor aandelenopties geldt dat wanneer de uitgifteprijs lager is dan de geldende marktprijs het verschil loon is. Als de optie een beding bevat dat zekere voordelen garandeert, dan zijn die zekere voordelen wel loon.

8) PC-privé-plan

Wanneer de werkgever tussenkomt in de aanschaf van een computer voor persoonlijk gebruik wordt een deel van dat voordeel uitgesloten uit het loonbegrip. Ook hier zijn er beperkende voorwaarden die voornamelijk slaan op de hoogte van de tussenkomst en de modaliteiten van het plan. (RSZ, 2006a)

9) Eenmalige innovatiepremie

Het gaat hier over een voordeel toegekend aan een werknemer naar aanleiding van het succesvol implementeren van een innovatie voorgesteld door diezelfde werknemer. Om uitgesloten te worden uit het loonbegrip moet aan een aantal voorwaarden tegelijkertijd voldaan zijn. Omdat één van de belangrijkste beperkingen refereert naar de occasionaliteit van het voordeel verwijs ik naar de bespreking over “Geschenken, geschenkcheques en vrijgevheden” (punt 4). (RSZ, 2006a)

1.1.2. Definitie extralegale voordelen

Gegeven voorgaande opsomming kunnen we overgaan tot het formuleren van een voor dit onderzoek bruikbare definitie voor extralegale voordelen of secundaire arbeidsvoorwaarden.

“Een voordeel is een extralegaal voordeel als het een baat betreft die verbonden is aan de arbeidsovereenkomst en uitgesloten wordt uit het loonbegrip.”

De laatste voorwaarde is niet noodzakelijk het geval, maar essentieel om de effecten op de herverdeling te onderzoeken. Deze definitie is mijn inziens voor dit onderzoeksopzet nog te ruim zodat verdere beperking zich opdringt.

Een stringentere definitie van het begrip extralegale voordelen incorporeert het bedongen karakter van het voordeel. Hiermee bedoel ik dat het voordeel aanwijsbaar, structureel en kwantificeerbaar deel moet uitmaken van het loon waarop de werknemer recht heeft. Een occasioneel toegekende geschenkcheque bijvoorbeeld hoort hier niet thuis, evenmin het terugbetalen van gemaakte kosten. Wat volgens deze striktere definitie dan wel wordt bedoeld zijn de aanvullingen bij de sociale voordelen, de maaltijdcheques, het gebruik voor privé-doeleinden van de firmawagen, de winstparticipaties, aandelenplannen en aandelenopties en het PC-privé-plan.

1.2. Oorsprong van extralegale voordelen

Extralegale voordelen zijn een relatief recent fenomeen. Vroeger was het hebben van bijvoorbeeld een bedrijfswagen gebaseerd op functionaliteit. Wie een firmawagen nodig had tijdens het uitoefenen van zijn functie, kon er meestal ook over beschikken. Vandaag is die band met de functionaliteit doorbroken en maakt een bedrijfswagen voor heel wat werknemers gewoon deel uit van het verloningspakket. In 1996 had 22% van de nieuwe inschrijvingen betrekking op een bedrijfswagen. Tegen 2005 was dit aandeel toegenomen tot net niet de helft (49%). Volgens dhr. François van Leaseplan is deze meer dan verdubbeling grotendeels te verklaren doordat het voor werkgevers voordeliger uitvalt een firmawagen ter beschikking te stellen dan het toekennen van een loonsverhoging. Deze argumentatie kan ook uitgebreid worden tot de andere secundaire arbeidsvoorwaarden en verklaart mogelijk de groei van het aandeel van voordelen in natura in het loon. Prof. Overlaet voegt daar aan toe dat de extralegale voordelen hoe langer hoe breder verdeeld worden en dat er ook vanuit de werknemers zelf groeiende interesse is. (Vacature, 2006a) Op dit laatste fenomeen gaan we dieper in bij de bespreking van de impact van de extralegale voordelen op de arbeids- en consumptiemarkt (hoofdstuk 3).

De reden voor deze groeiende populariteit is, althans op zijn minst gedeeltelijk, te zoeken in de veranderende wetgeving. Tot het Koninklijk Besluit van 28 september 1982 (KB, 1982) gold er met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen een loongrens. Op een loon hoger dan die grens waren slechts bijdragen verschuldigd tot aan die grens. Voor een overzicht van de bijdragepercentages zie appendix II, tabel II.1. Niet alle bijdragecomponenten konden evenwel genieten van de begrenzing. Zo werd er onderscheid gemaakt tussen de werkgevers- en werknemersbijdragen en waren de werknemersbijdragen van de bedienden altijd begrensd. In die overzichtstabel zien we ook dat in 1981 arbeiders globaal onderworpen waren aan een hoger bijdragepercentage dan bedienden. Met het KB van 1982 werden heel wat aanpassingen doorgevoerd. Belangrijk voor dit onderzoek is uiteraard de afschaffing van de loonbegrenzing, verder valt ook op dat de discrepantie in de bijdragen tussen arbeiders en bedienden werd opgeheven. Om de impact van de afschaffing van de loongrens te vatten vinden we in onderstaande tabel 1 een vergelijking van de socialezekerheidsbijdragen zoals ze in 1981 zouden verschuldigd zijn voor twee loonsituaties. In de eerste kolom vinden we de werkelijke toestand, dus met loongrens. De tweede kolom geeft de bijdragen in de veronderstelling dat er toen geen loongrens was, de derde kolom geeft het verschil. Hierbij merken we op dat het opheffen van de loongrens niet zonder gevolgen is. Voor een bediende die maandelijks bruto 50000 BEF verdiende, zou het afschaffen van de loongrens de sociale zekerheid 1650 BEF meer opgeleverd hebben. De toenmalige minister van Sociale Zaken, J.-L. Dehaene, heeft, met het voeren van een crisisbeleid (zie ook 2.1.2 bij de bespreking van de welvaartsstaat) de bijdragebasis voor de sociale zekerheid dus gevoelig uitgebreid door de loongrens af te schaffen.

Tabel 1: Berekening sociale zekerheidsbijdragen (verschillende bijdragepercentages)

		werknemers				
stel loon =		bijdragen 1981	bijdragen 1981 zonder grens	verschil	bijdragen 1982	verschil
arbeider	42450	4.274,72	4.274,72	0,00	4.593,09	318,38
	50000	4.746,59	5.035,00	288,41	5.410,00	663,41
bediende	42450	4.104,92	4.104,92	0,00	4.593,09	488,18
	50000	4.104,92	4.835,00	730,09	5.410,00	1.305,09
stel loon =		werkgevers				
		bijdragen 1981	bijdragen 1981 zonder grens	verschil	bijdragen 1982	verschil
arbeider	42450	10.204,98	10.204,98	0,00	10.204,98	-
	50000	11.768,59	12.020,00	251,42	12.020,00	251,42
bediende	42450	10.162,53	10.162,53	0,00	10.204,98	42,45
	50000	11.049,66	11.970,00	920,34	12.020,00	970,34

Bron: tabel II.1 (appendix II), eigen berekeningen (in BEF)

In tabel II.1, appendix II, zien we dat het opheffen van de loongrens niet de enige maatregel was die werd ingevoerd om de parafiscale inkomsten op te krikken. Heel wat bijdragen werden verhoogd. Voornamelijk de werknemersbijdragen werden fors aangepast, met + 7,45% voor arbeiders en + 11,89% voor bedienden. Het resultaat daarvan vinden we terug in de voorlaatste kolom van tabel 1. Wanneer we nu het verschil maken met de oorspronkelijke situatie (loongrens en lagere bijdragen) stellen we vast dat de maatregelen voor een bediende die maandelijks 50000 BEF verdiende in 1982 betekenden dat op dat loon per maand 2275 BEF meer sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd waren dan het jaar voordien. Voor de arbeiders was het effect geringer omdat, ten eerste een deel van de maatregelen inhielden dat de discrepantie met de bediendebijdragen werd weggewerkt (zie tabel II.1 in appendix II). Verder was er in de oorspronkelijke situatie geen loongrens voor de pensioenbijdragen van arbeiders, die veruit het hoogste bijdragepercentage ten laste van de werknemers uitmaken. De nieuwe maatregelen hadden voor de arbeiders dus enkel gevolgen voor de relatief lagere bijdragen voor werkloosheids- en ziekteverzekering.

Wanneer we de bijdragestructuur in 2005 bekijken (zie tabel II.1 appendix II) valt op dat in de tussenliggende periode de bijdragepercentages nog verder opgetrokken zijn. Vooral de last op

de schouders van de verzekerde zelf⁵ werd met een stijging van 20,79% (ten opzichte van 1982) tot 13,07% opnieuw stevig verhoogd. De aanpassing voor het werkgeversaandeel was minder uitgesproken, plus 3,12% tot 24,79%.

Het verbreden van de bijdragebasis en het verhogen van de bijdragepercentages hebben evident tot gevolg dat de totale loonkost voor de werkgever stijgt. Door een deel van het loon uit te betalen in voordelen waarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, kan de werkgever de verhoogde bijdragen proberen te ontwijken. (Deleeck, 2003, p. 467)

⁵ Verderop zullen we zien dat het onderscheid tussen werkgevers- en werknemersbijdragen economisch weinig relevantie heeft. De bijdragen vallen feitelijk alle ten laste van de werknemer en de werkgever draagt de volledige loonkost.

2. De herverdeling

Onze moderne maatschappij wordt gekenmerkt door een verregaand streven naar een betere verdeling van de welvaart. ‘Beter’ betekent niet noodzakelijk efficiënter, ‘beter’ dient voornamelijk als een subjectieve voorkeur te worden opgevat. Wanneer een maatschappij vindt dat de welvaartsverdeling zoals die door de markt tot stand komt niet ‘rechtvaardig’ is, kan zij hierop ingrijpen en pogen de rijkdom gelijkmatiger over de bevolking te spreiden. Hiertoe beschikt zij over een aantal instrumenten. Wanneer hiermee een herverdeling tot stand komt, spreekt men over het begrip welvaartsstaat. Deze welvaartsstaat belangt alle inwoners van een maatschappij aan en steunt op enkele fundamentele principes. De extralegale voordelen, zoals hierboven beschreven, onttrekken op het eerste gezicht middelen aan die herverdeling zodat de welvaartsstaat als belanghebbende een uitgebreide toelichting verdient. Om te beginnen schetsen we de achtergrond van de welvaartsstaat. Daarna gaan we in op het verzekeringskarakter van de herverdeling en we besluiten dit hoofdstuk met een beschouwing van de effecten op de arbeidsmarkt omdat die de belangrijkste financier is van de welvaartsstaat.

2.1 Achtergrond, herverdelingscriteria, verantwoording

Over hoe en waarom het maatschappelijke leven georganiseerd moet worden, zijn al heel wat theorieën bedacht en ontwikkeld. Afhankelijk van de verschillende ideologische principes wordt aan de staat een grotere dan wel kleinere rol toebedeeld. Zo streeft het “libertair bezitsindividualisme” van Nozick⁶ naar de minimale staat waar overheidsinmenging zich grosso modo beperkt tot landsverdediging en bescherming van bezit. Het “politiek constructivisme” van Rawls⁷ wil dat de staat, op basis van een sociaal contract, voorziet in primaire goederen zodat ieder individu beschikt over gelijke kansen. Andere rechtvaardigheidstheorieën zoals het “Utilitarisme” (Bentham) stellen het maximaliseren van het totale nut voorop. Met elke maatschappijbenadering komt dus een zekere mate van overheidsinmenging overeen. Globaal genomen kan gesteld worden dat naarmate de overheid

⁶ Zie Nozick, R., 1974, *Anarchy, State and Utopia*, New York

⁷ Zie o.a. Rawls, J., 1971, *A theory of justice*, Oxford

zich meer bemoeit met het leven en welzijn van haar burgers, ze ook meer beslag zal leggen op de middelen van die burgers.

Deze laatsten zullen evident slechts bereid zijn om een substantieel deel van hun middelen af te staan als ze er zeker van zijn er zelf ook beter van te worden. De middelen die de overheid bij haar inwoners betreft vormen het budget waarmee die overheid zal moeten proberen haar doelstellingen, die meestal gebaseerd zijn op een of andere rechtvaardigheidstheorie (zie vorige alinea), te realiseren. In de jaren '60-'70-'80 van de vorige eeuw zijn de meeste westerse overheden er evenwel niet in geslaagd hun uitgaven te beperken tot hun inkomsten wat over de jaren heen accumuleerde tot dramatisch hoge staatsschulden, die uiteindelijk, door het typische karakter van de staat, rusten op de schouders van haar inwoners en hun nakomelingen.

Om het even welke actie van de overheid legt dus beslag op de middelen van haar burgers, zowel voor het realiseren van een beleid als voor de overheidsconsumptie (zoals het betalen van ambtenaren). Onder beleid verstaan we de drie functies: allocatie, stabilisatie en herverdeling die traditioneel door de overheid worden opgenomen en die uitmonden in de primaire uitgaven. Doorheen de maatschappelijke ontwikkelingen heeft het actieterrain van de overheid zich steeds meer uitgebreid wat resulteerde in een voortdurende toename van de overheidssector. Zo bedroeg eind jaren '90 van vorige eeuw het aandeel van de overheid in het BBP zo'n 40 % en werd het overgrote deel van het budget opgeslorpt door de overheidsconsumptie. De transfers voor de sociale zekerheid gingen met ongeveer 25% van het overheidsbudget aan de haal en vertegenwoordigden bijna 10% van het BBP. Deze expansie van de overheidssector houdt verband met het veranderende maatschappijbeeld waarbij er wordt getracht te streven naar een welvaarts- of verzorgingsstaat. Dat het niet altijd zo geweest is mag duidelijk zijn. Tot in de middeleeuwen was er niet echt een verschil tussen de overheidsfinanciën en de middelen van de bewindvoerders. Uitgaven werden vooral gemaakt in overeenstemming met de eigen behoeften. Een sociale manier van belastingheffing bestond niet, belastingen moesten vooral opbrengen. Vanaf halfweg de 19^e eeuw werd er, met het ontstaan van beginnende democratieën, stilaan meer met de behoeften van het land rekening gehouden, maar bleven de interventies, en dus ook de uitgaven, van de overheid beperkt. Vooral op het vlak van infrastructuur, veiligheid en rechtspraak was de 'nachtwakerstaat' actief. Van sociale uitgaven was vooralsnog geen sprake. Het is pas sinds

WO II dat, onder impuls van voornamelijk Keynes, het concept welvaarts- of verzorgingsstaat ingang vond. Hier situeert zich ook de start van de bijna explosieve toename van de overheidssector. Belangrijk voor de welvaartsstaat is de herverdeling van de inkomens, wat een hoge mate van ingrijpen noodzaakt. Niet enkel door transfers, maar ook door structurele maatregelen die de economie stabiliseren en door te voorzien in de maatschappelijk gewenste allocatie der middelen. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 29-32; Van Poeck, p. 23-26)

Dit brengt ons terug bij de drie traditionele overheidstaken. Op de eerste twee zullen we beknopt ingaan. De bespreking van de herverdeling zal om evidente redenen heel wat uitgebreider gebeuren. In de daaropvolgende paragraaf wordt het sterk met herverdeling gerelateerde concept welvaartsstaat toegelicht.

2.1.1. De traditionele overheidstaken

1) Allocatie

Adam Smith⁸ legde met zijn idee van de ‘onzichtbare hand’ de nadruk op de ruimende werking van een volkomen vrije markt. Aan zichzelf overgelaten zorgt de markt, gedreven door het nutsmaximaliserend eigenbelang van zijn agenten, voor een optimale allocatie van de goederen. In de realiteit komt deze zuivere marktform niet voor waardoor er onder andere marktvalingen ontstaan. Dit is het geval wanneer de optimale allocatie niet overeenkomt met de gewenste allocatie. Deze laatste is dikwijls ingegeven door één van de hierboven vernoemde rechtvaardigheidstheorieën. Ook kan het voorkomen dat verschillende economische agenten afspraken maken en zo de marktwerking verstoren. Dit komt tot uiting door de vorming van kartels en (niet natuurlijke) monopolies. Verder resulteert de vrije marktwerking dikwijls in externe effecten. Deze kunnen positief of negatief zijn en meestal wenst niemand hiervoor op te draaien of te betalen. De overheid kan ten aanzien van de marktvalingen corrigerend optreden, ofwel via de wetgeving ofwel door budgettaire maatregelen. Dit laatste gebeurt als de overheid transfers tussen burgers tot stand brengt ofwel

⁸ Zie o.a.: Smith A., The wealth of nations, books IV-V

zelf gaat voorzien in de productie van goederen; ze kan ook subsidies geven of ze kan proberen via heffingen het gedrag van de economische agenten te sturen. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 57-58, p. 63-64, p 68, p. 70-71)

2) Stabilisatie

De theoretische voorwaarden van de perfecte vrije markt komen in realiteit niet voor. Daardoor zal de markt ook niet met de gewenste (theoretische) snelheid reageren op economische schokken die zich kunnen voordoen. Dit heeft tot gevolg dat de economische groei onderhevig is aan conjunctuurschommelingen. De taak van de overheid bestaat er dan in te proberen de schommelingen af te vlakken door een te sterk groeiende economie af te remmen en een economie in recessie te stimuleren. Inflatie respectievelijk deflatie zijn de meest bestreden ‘uitwassen’ van een te sterk groeiende dan wel krimpende economie. Hiertoe beschikt de overheid over verschillende technieken die sterk kunnen verschillen naargelang welke economische theorie (vb Klassiek vs. Keynesiaans) men aanhangt. De maatregelen die de overheid neemt zijn meestal monetair van aard en hebben betrekking op onder andere de geldhoeveelheid en de intrestvoeten. Doorgaans wordt de centrale bank hiermee belast. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 93-95; Van Poeck, 1999, p.39-41)

3) (Her)verdeling

De inkomensverdeling zoals die op de markt tot stand komt, komt meestal niet overeen met wat maatschappelijk gewenst wordt. Ook hier zijn de verwachtingen ingebed in de verschillende politiek-economische ideologieën en rechtvaardigheidstheorieën, waardoor het marktfalen ten aanzien van de verdeling niet zozeer een technisch falen is dat met allocatieproblemen geassocieerd wordt, maar eerder een falen tegenover de rechtvaardigheid. Dit betekent dat overheidsingrijpen een subjectieve voorkeur inhoudt, gebaseerd op waardeoordelen. Hoewel men anderzijds kan argumenteren dat, wanneer de spontane inkomensverdeling er niet in slaagt elk lid van de gemeenschap een menswaardig inkomen te verschaffen, dit bezwaarlijk een optimale verdeling kan genoemd worden en er dus toch sprake is van een technisch marktfalen. In dit verband komt ook het “Pareto-optimum” in

beeld. Dit optimum betekent dat de welvaartsverdeling zo is geëvolueerd dat de welvaart van het ene individu slechts kan verhoogd worden door de welvaart van een ander individu te verminderen. Vanuit allocatieoogpunt kunnen er verschillende efficiënte optima zijn, maar meestal leidt de spontane werking van de vrije markt niet tot het gewenste optimum. Een zeer hoge welvaart kan bijvoorbeeld erg ongelijk verdeeld zijn. Een maatschappij kan een ander pareto-optimum nastreven dan het spontane, maar om dat te bereiken is overheidsingrijpen noodzakelijk. Een bijkomend probleem is op basis van welke criteria de verschillende optima met elkaar moeten vergeleken worden. Dit probleem is ethisch van aard en vormt het onderzoeks- en discussieterrein van onder andere de rechtvaardigheidstheorieën. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 81-86)

Hoewel deze theorieën onderling erg grote verschillen vertonen en inhoudelijk soms diametraal tegenover elkaar staan, hebben ze gemeenschappelijk dat ze allemaal één of andere vorm of mate van gelijkheid nastreven. Zoals aan het begin van dit hoofdstuk reeds werd gesteld streeft het “politiek constructivisme” van Rawls naar een gelijkheid met betrekking tot de verdeling van primaire goederen, Nozick wil met zijn “libertair bezitsindividualisme” gelijke rechten voor iedereen, maar ook Dworking en Nagel ijveren naar gelijkheid van ‘resources’ respectievelijk economische gelijkheid. Zelfs het “utilitarisme”, dat principieel de maximalisatie van het geaggregeerde nut nastreeft en dus op het eerste zicht niets te maken heeft met gelijkheid tussen individuen, kan niet zonder gelijkheidsbeginsel. Dit wordt door Sen geïllustreerd door te stellen dat de utilitarist in zijn objectieffunctie hetzelfde gewicht toekent aan het nut van alle leden van de gemeenschap. Door die functie te maximaliseren zal ieders nut in dezelfde mate toenemen. Sen geeft ook een verklaring voor die opmerkelijke consensus tussen de verschillende theorieën. Hij argumenteert dat om voor iedereen geloofwaardig en aannemelijk te zijn, er sprake moet zijn van een zekere mate van gelijkheid. Als die er niet is, wordt de theorie willekeurig en discriminerend en deze eigenschappen zullen alleszins niet door een ganse bevolking ondersteund worden. Problematisch blijft evenwel de strikte aflijning of definiëring van gelijkheid; en dan vooral de vraag wat geacht wordt gelijk te zijn. Hier komen dan ook de verschillen tussen de verschillende stromingen tot uiting. De vaak met ideologische stromingen geassocieerde politieke partijen vertonen gelijkaardige kenmerken. De welvaartsstaat, die we uitgebreid bespreken in de volgende paragraaf, wordt gedragen door nagenoeg het volledige politiek spectrum. Elke partij geeft

een eigen invulling aan (her)verdeling, maar fundamenteel is er consensus. (Sen, 1992, p. 12-14, 17; Deleeck, 2003, p. 41-42)

De verdeling van welvaart over de bevolking kan nuttig voorgesteld worden door een Lorenzcurve, waarbij een verdeling die samenvalt met de diagonaal op een perfect gelijke verdeling wijst en alle daaronder gelegen curven een ongelijke verdeling beschrijven (zie appendix III met een schatting van de Lorenzcurve voor België 1997-98). De overheid kan zich tot doel stellen die ongelijkheden weg te werken door het marktmechanisme aan te passen en/of door een stelsel van geldtransfers in te voeren, waarbij, althans in theorie, een lump sum belasting, hetzelfde bedrag voor iedereen, als meest aangewezen mechanisme naar voor wordt geschoven omdat het geen excess burden veroorzaakt en dus zeer efficiënt is. Dit systeem kan echter niet rekenen op veel politieke belangstelling, zeker na het debacle van Margaret Thatcher⁹. Bovendien is het stelsel praktisch moeilijk toepasbaar omdat in principe ook de geconsumeerde vrije tijd belast zou moeten worden (Rosen, 2005), verder zijn er ook ethische bezwaren omdat het afstaan van eenzelfde bedrag voor verschillende gezinnen een verschillend nutsverlies kan betekenen. Sommigen promoten de vlaktaks als alternatief belastingstelsel. In dit systeem betaalt iedereen hetzelfde percentage, een uniform belastingtarief. Wanneer een zuiver proportioneel systeem in beschouwing wordt genomen, dan blijkt dat, in vergelijking met een progressief stelsel, de laagste inkomensgroepen het zwaarst te lijden zullen hebben. Door het toelaten van een belastingvrij minimum wordt de progressiviteit in de vlaktaks gedeeltelijk hersteld, maar de herverdeling zoals ze tot stand komt door een progressief stelsel blijft buiten bereik. In de realiteit ontstaan er fiscale systemen met verschillende soorten belastingen en uitkeringen. Dit leidt onvermijdelijk tot distorties en een efficiënte Pareto-verdeling wordt niet langer gehaald. Aldus ontstaat er in het herverdelingsproces een spanningsveld, een dilemma tussen efficiëntie en gelijkheid, waarbij de gewenste welvaartsverdeling betaald wordt met een verlies aan economische efficiëntie. Het resultaat van de herverdeling is evenwel niet noodzakelijk de gewenste verdeling. Als de overheid er niet in slaagt om de objectieven van haar herverdelingscriteria te realiseren, is er sprake van overheidsfalen met betrekking tot de herverdeling. Deze vaststelling noopt sommigen tot het in vraag stellen van enig overheidsbeleid, als deze laatste er toch niet in

⁹ In 1990 probeerde Thatcher een soort van lump sum tax in te voeren. Het kwam er op neer dat iemand niet langer belast werd op basis van inkomen, maar op basis van zijn woonplaats. De lokale besturen werden gefinancierd door de behoeften van dat bestuur te delen door het aantal inwoners, die ieder pro rata deelden in de kosten. Er wordt aangenomen dat Thatcher om die reden moest opstappen.

slaagt om de falen van de markt te corrigeren. Het ideeëngoed van Buchanan¹⁰ en de *Public Choice* leverde op dat vlak heel wat nuttige inzichten. Een ander opmerkelijk fenomeen met betrekking tot herverdeling is het Matteüeffect. Dit heeft niet zozeer te maken met overheidsfalen, maar eerder met de voorkeur van de overheid om sociale voorzieningen niet selectief aan te bieden, maar onverminderd te voorzien voor alle leden van de gemeenschap, het universaliteitsprincipe. Dit resulteert niet, zoals dikwijls verkeerd wordt gesteld, in een tekortschietende verdeling naar de lagere bevolkingslagen toe, maar eerder naar een scheve verdeling waar de hogere bevolkingsklassen van profiteren. (Deleeck, 2003, p. 89, 346-347; Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 81-86, p. 119; Rosen, 2005, p. 308-309, p. 331) Met betrekking tot het Matteüeffect kunnen we nog opmerken dat hier het verzekeringsprincipe sterker doorweegt dan het solidariteitsprincipe (zie 2.2. voor een bespreking van de verschillende verzekeringsprincipes)

Herverdeling wordt meestal gemotiveerd door het bestaan van marktfalen. De spontane inkomensverdeling komt niet overeen met de gewenste, dus wordt er ingegrepen. Dit geldt ook voor de voorziening van bepaalde goederen. Wanneer de evenwichtsprijs die voor een bepaald goed tot stand komt lager is dan de kostprijs voor de producent zal deze laatste er evident voor kiezen zijn product of dienst niet aan te bieden. Eenzelfde probleem stelt zich wanneer de productie van een goed of dienst impliceert dat, van zodra door iemand geconsumeerd, iedereen er (onbeperkt en ongehinderd) gebruik van kan maken. Geen enkele consument zal bereid gevonden worden om voor dit product zijn betalingsbereidheid kenbaar te maken gezien hij het goed toch kan consumeren eens het geproduceerd is, wat omschreven wordt als *freerider* gedrag. Ook dit kan het niet aanbieden van deze producten tot gevolg hebben. Een andere categorie goederen en diensten zijn diegene waar een extern effect¹¹ aan verbonden is. Klassieke voorbeelden zijn voor negatieve, respectievelijk positieve effecten de milieukosten respectievelijk het goed onderhouden, mooie voortuintje. Met betrekking tot de

¹⁰ Buchanan ontving in 1986 de Nobelprijs Economie (eigenlijk “*The Bank of Sweden Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel*”) voor zijn bijdragen in de ontwikkeling van de *Public Choice*. Hij was er in geslaagd om de theorieën van van politiek en economische besluitvorming met elkaar te verbinden. Het meest in het oog springende aspect van de *Public Choice* is de veronderstelling dat politieke agenten, net als economische agenten hun gedrag laten leiden door nutsmaximalisatie en eigenbelang. Dit impliceert dat beleidsdaden van politici niet noodzakelijk vrij zijn van persoonlijke voorkeuren en dus niet steeds het algemeen belang voor ogen hebben.

¹¹ Een extern effect ontstaat wanneer de (bijkomende) baat of kost verbonden aan de productie of consumptie van een goed niet in de marktprijs begrepen zit. In het geval van een negatief extern effect draait meestal de volledige maatschappij op voor de kost.

herverdeling zijn voornamelijk de positieve externe effecten van belang. De consument heeft ook hier geen enkele incentive om zijn betalingsbereidheid of voorkeur te reveleren. Een aparte klasse van positieve externe effecten vormen de zogenaamde *merit goods*, hoewel ze in de strikte zin van het woord geen extern effect zijn omdat de markt in principe voorziet in de productie ervan. Bedoeld worden onder andere onderwijs en cultuur, maar ook, in de optiek van de herverdeling, de gezondheidszorg. De overheid kan ervoor kiezen om, kwantitatief of kwalitatief, meer van die goederen te voorzien dan spontaan door de marktwerking tot stand komt, en dit met het positief extern effect voor ogen dat een gezonde, welvarende bevolking beter in staat zal zijn toekomstige welvaart (en welvaartstoename) veilig te stellen, bovenop uiteraard de rechtvaardigheidsoverwegingen. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 59-67)

Horizontale en verticale herverdeling:

De term herverdeling incorporeert meerdere soorten herverdeling, waarmee wordt gerefereerd naar de richting naar waar de herverdeling gebeurt, of, met andere woorden, tussen welke categorieën er transfers plaatsvinden. In het algemeen spreekt men van horizontale, verticale en intergenerationele herverdeling, waarbij herverdeling ook staat voor solidariteit. Voor onze bespreking zijn vooral de eerste twee van belang¹².

Onder horizontale solidariteit verstaan we de nivellering van de premies. Iedereen betaalt hetzelfde percentage (van zijn inkomen), ongeacht het risico. Dit betekent dat iemand die wegens een laag risico normaal minder premie zou moeten betalen nu een grotere bijdrage zal leveren om een risicovoller individu de kans te geven zich tegen een betaalbare premie te verzekeren. Dit impliceert ook een koopkrachttransfer die de begunstigden toelaat hun consumptie min of meer op peil te houden, ondanks het voorvallen van een sociaal risico. Dit risico is zeer ruim te interpreteren: het ontvangen van kinderbijslag heeft doorgaans weinig te maken met het plaatsvinden van een risico. De verticale solidariteit maakt de binding tussen premie en uitkeringshoogte losser, waardoor het draagkrachtbeginsel speelt. Volgens het verzekeringsprincipe moet de uitkering de ontvanger schadeloosstellen voor de financiële gevolgen van het sociale risico. Door de uitkeringen in sommige gevallen forfaitair te maken

¹² Hoewel extralegale pensioenplannen zeker voor een eigen effect op de intergenerationele herverdeling zullen zorgen, behandelen we ze in deze tekst mee onder de ruimere noemer van aanvullende sociale voordelen. Het is op dit moment enkel de bedoeling, en waarschijnlijk al moeilijk genoeg, om de impact op de huidige situatie van de Sociale Zekerheid te becijferen.

zoals voor uitgaven in de gezondheidszorg en door de vervangingsinkomens te plafonneren, zullen de hogere inkomensklassen een, in verhouding tot hun inkomen en bijdragen, lagere schadeloosstelling ontvangen. Hiermee wordt dus een inkomensoverdracht van de hogere naar de lagere inkomenscategorieën gerealiseerd, terwijl de horizontale herverdeling eerder een transfer tussen sociale categorieën, met een verschillend risicoprofiel, bewerkstelligt (bijvoorbeeld tussen zieken en gezonden). Op deze wijze bekeken, dragen de transfers van sociale zekerheid ook bij tot de werking van de automatische stabilisatoren. (Deleeck, 2003, p.299-300, 356-357; Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 41-42; Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 442)

2.1.2. De welvaartsstaat

In België geschiedt de herverdeling middels twee kanalen. Via de progressieve inkomstenbelasting (fiscaliteit), die naast het feit dat ze de hogere inkomens zwaarder belast, verder ook de algemene middelen spijst waarvan een deel langs bijstandsuitkeringen naar die mensen terugvloeit die in de sociale zekerheid uit de boot vallen. Hierdoor ontstaat een verticale herverdeling. De tweede wijze van herverdeling gebeurt via de bijdragen voor en uitkeringen van de sociale zekerheid (parafiscaliteit), die in hoofdzaak, maar niet uitsluitend horizontaal herverdelen.

Eind jaren 1990 kwamen Cantillon en Verbist, onderzoekers aan het CSB (Centrum voor Sociaal Beleid), tot de bevinding dat het belang van de sociale zekerheid als verticale herverdeler over een periode van ruim dertig jaar sterk was toegenomen. In de jaren 1960 lag het gewicht voor verticale herverdeling voornamelijk bij de progressieve personenbelasting, maar door verschillende ingrepen (zie ook paragraaf 1.2.) is het herverdelende effect van de sociale zekerheid nu twee keer groter dan dat van de fiscaliteit (FET, 1999). Volgens Herman Deleeck is de naoorlogse expansie van de overheid vooral terug te brengen tot sociale uitgaven. Die hebben geleid tot een doorgedreven socialisatie van het nationaal inkomen, waarvan de helft naar de overheid gaat die het merendeel terug onder de bevolking (her)verdeelt onder de vorm van uitkeringen, bijstand en sociale goederen. De sociale zekerheid neemt in de herverdeling een steeds prominentere plaats in. Het aandeel van de werkgevers- en werknemersbijdragen is in de periode 1950-1997 verdubbeld van 24% tot

48% van de totale loonkost. Hierdoor is de SZ uitgegroeid tot een uitgebreid herverdelingsinstrument, gedragen door de werknemers zelf. (Deleeck, 2003, p. 32, 316, 472) Dit laatste is conform met de verzekeringsprincipes zoals verderop wordt toegelicht (zie 2.2).

Bij de bespreking van de herverdeling werd het begrip *lump sum* belastingstelsel besproken. Om de daar aangehaalde redenen wordt dit, hoewel efficiënt bevonden systeem in de praktijk niet toegepast. In België steunt het fiscale stelsel volledig en het parafiscaal stelsel deels op het draagkrachtbeginsel, waarmee gerefereerd wordt naar een solidair systeem van belastinginning. Typisch is dat de betaalde belasting of bijdrage los staat van de consumptie van de overheidsdienst of sociale verzekering. Iedereen betaalt in functie van zijn mogelijkheden, wat een horizontale¹³ rechtvaardigheid of gelijkheid impliceert. Deze gelijkheid wordt echter ondergraven door het toestaan van fiscale aftrekken, wat in het overheidsbudget tot uiting komt in de zogenaamde fiscale uitgaven. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 259, p. 261)

Fiscale uitgaven hebben juridisch niets te maken met de in deze bespreking voorliggende secundaire arbeidsvoorwaarden; het effect ervan op het gedrag van de economische agenten is evenwel equivalent. Sommige extralegale voordelen genieten van een (gedeeltelijke) vrijstelling op de socialezekerheidsbijdragen, de parafiscale sfeer dus, terwijl fiscale aftrekken, die het belastbare inkomen verkleinen, zich evident manifesteren in de fiscale omgeving. Het toestaan van aftrekken op het belastbaar loon wordt gemotiveerd doordat de beleidsmakers bepaald gedrag willen stimuleren, zoals het sparen in het algemeen: de vrijstelling van roerende voorheffing op spaarinklagen en het lange termijn sparen in het bijzonder door bijvoorbeeld het aftrekbaar maken van betalingen in het kader van pensioensparen¹⁴. Fiscale uitgaven impliceren gedeelde inkomsten voor het fiscaal beleid, dat, om dezelfde behoeften te kunnen financieren, nu een hogere aanslagvoet moet hanteren. In deze optiek kunnen we stellen dat fiscale uitgaven het herverdelende karakter van de progressieve belastingen uithollen. Zeker indien de begunstigden van de fiscale uitgaven de hogere inkomens uitmaken. (HRF, 2002, p. 19-21) Met dit gegeven voor ogen kunnen we het uitsluiten uit het loonbegrip van bepaalde voordelen definiëren als ‘parafiscale uitgaven’.

¹³ Met horizontale rechtvaardigheid in de context van fiscaliteit wordt bedoeld dat belastingbetalers met dezelfde draagkracht dezelfde belasting zullen betalen.

¹⁴ Die aftrekken zijn beperkt in grootte en onderworpen aan voorwaarden die zorgen dat het gespaarde geld effectief voor lange tijd zal belegd/gespaard worden.

De welvaarts- of verzorgingsstaat wordt meestal in één adem genoemd met de moderne westerse samenleving en geassocieerd met de OESO-landen. Bij het begin van dit hoofdstuk vermelden we reeds dat de welvaartsstaat nog een relatief recent fenomeen is, ontstaan na WO II onder impuls van onder andere Keynes, maar ook Bismarck en Beveridge verdienen op dit vlak erkenning. De belangrijkste pijler van de moderne welvaartsstaat is ongetwijfeld de sociale zekerheid. In de periode voor WO II bestond er op lokale schaal al één of andere vorm van armen- en welzijnszorg. Met de opkomst van de industrialisatie namelijk ontstonden onder arbeiders initiatieven waarbij de leden zich op vrijwillige basis engageerden om elkaar financiële hulp te bieden bij het voorvallen van een sociaal risico. (Deze vorm van pooling wordt numeriek uitgewerkt in bijlage 2 van appendix XIII). Gaandeweg werden deze vrijwillige initiatieven geïnstitutionaliseerd en ontstonden er landelijke verenigingen. Ook de overheden zagen de positieve welvaartseffecten van sociale verzekeringen in en maakten de meeste verzekeringen dan ook stapsgewijs verplicht. Bovendien namen ze ook zelf initiatieven met betrekking tot de preventie. Dit in de overtuiging dat preventie kostenefficiënter is dan behandeling. Een ander belangrijk motief voor overheidsingrijpen kan gevonden worden in rechtvaardigheidsoverwegingen. Een verlies aan efficiëntie, en dus welvaartsverlies, kan in die zin gecompenseerd worden door een meer geprefereerde welvaartsverdeling zoals die tot uiting komt door bijvoorbeeld niemand de toegang tot gezondheidszorg te ontzeggen. Dit soort overheidsoptreden is dan ook typerend voor de welvaartsstaat. Om de wettelijk gewaarborgde grondrechten, passend in een ideologisch gelijkheidsstreven, op sociaal en economisch vlak te kunnen realiseren, beschikt de overheid over een waaier aan instrumenten gaande van wetgeving over transfers tot het voorzien in zogenaamde sociale goederen, maar telkens binnen een democratisch bestel, met respect voor de vrije markt en voor het vrij initiatief. Dit laatste betekent dat de overheid vaak niet zelf optreedt, maar de uitvoering van de sociale zekerheid overlaat aan de sociale partners. (Deleeck, 2003, p. 29-30, 37; Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p.425-426, 429, 433; Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 30-32; Lapré, Rutten, Schut, 1999, p 16 en 47)

In België, onder Eerste Minister Van Acker, ontstond geleidelijk een sociaal zekerheidsmodel dat uitgroeide tot de huidige sociale zekerheid. Drie principes stonden centraal: volledige dekking, van alle sociale risico's en steunend op het solidariteitsmechanisme. Hiermee werd een mengvorm gecreëerd tussen het zuivere verzekeringsprincipe dat met Bismarck wordt

geassocieerd en het solidariteitsprincipe van Beveridge (zie 2.2.1). De financiering gebeurt door bijdragen van werknemers, werkgevers en de staat die een eventueel tekort bijpast. Doorheen de jaren zijn er alternatieve financieringskanalen toegevoegd zoals de crisisbijdrage, een gedeelte van de accijnzen en de energietaks. De term welvaartsstaat steunt op een aantal principes. Het is de bedoeling om de burgers materiële welvaart en kansen tot ontplooiing te garanderen, dit met behoud van de vrijemarktwerking. Met andere woorden: de productie, allocatie en consumptie blijven vrij, maar de overheid komt tussen om de tekortkomingen van die vrije markt te corrigeren. Doorheen de jaren werden verschillende sociale risico's aan het systeem van de SZ toegevoegd. In 1944, met het "Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit", werd een belangrijke stap genomen met betrekking tot de uitbouw van de huidige SZ. Het toenmalige stelsel was eerder van het type sociale verzekering, steunend op arbeid en premiebetaling. De zwakte van het systeem, niet werkenden hadden geen rechten, werd in de jaren 1960 met de invoering van gewaarborgde minimuminkomens weggewerkt, waardoor de SZ ook een bijstandscomponent kreeg. (Deleecq, 2003, p. 25-27, 442, 453 ; Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p.425-426, 429, 433)

Zolang de bijdragen de uitgaven dekken, werkt de SZ naar behoren. Maatschappelijke en conjuncturele evoluties hebben echter geleid tot noodzakelijke aanpassingen aan het systeem. In een neergaande conjunctuur zullen de inkomsten dalen, maar de uitgaven typisch stijgen. Wanneer strikt het verzekeringsprincipe (dat we verderop bespreken) wordt gehanteerd, moeten in dat geval de bijdragen worden aangepast, maar hierdoor dreigt de SZ te verworden tot een gewone verzekering, wat evident en uitdrukkelijk niet de bedoeling is. Ook maatschappelijke ontwikkelingen hebben repercussies op de inkomsten- en uitgavenstructuur van de SZ. Zo evolueert de medische technologie voortdurend, wat meestal resulteert in duurdere en meer terugbetalingen van de ziekenfondsen. Ook de bevolking veroudert, maar de effecten op de SZ zouden eerder gering zijn. Verder zijn er de veranderende gezinssamenstelling en de evoluties op de arbeidsmarkt. Dit alles wijzigt de sociale behoeften, waardoor een aanpassing van de SZ zich opdrong. De jaren 1980 werden dan ook gekenmerkt door enkele bijstellingen. Er was in de eerste plaats de wet Dhoore die het behoud van het bestaande systeem bevestigde. Dehaene, toenmalig minister van Sociale Zaken, voerde een crisisbeleid dat er op gericht was de parafiscale inkomsten te verhogen en de sociale uitgaven te verlagen of selectiever te maken. Één van de maatregelen was de afschaffing van de bijdragegrens met behoud van het uitkeringsplafond. Hierdoor vergrootte de inkomstenstroom

van de SZ en werd bovendien een verdere verticale herverdeling bewerkstelligd. Zoals we eerder al bespraken (zie sectie 1.2) wordt deze maatregel gezien als de motor achter de bloei van de secundaire arbeidsvoorwaarden. (Deleeck, 2003, p. 464, 466-467; Schokkaert, 2006; Van de Cloot, 2003, p. 5)

2.2 De sociale zekerheid als verzekering: financiering en principes

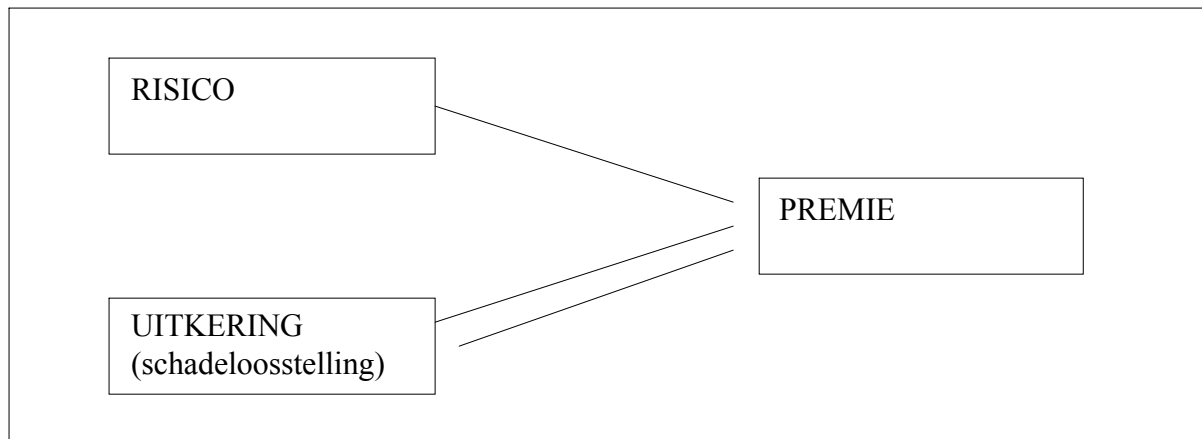
Fundamenteel is de SZ een verzekeringsinstituut. De verzekerden betalen bijdragen en de verzekeraar neemt in ruil de financiële gevolgen van een risico op zich. Als dit alles was, heeft de SZ geen bestaansreden omdat, zolang de premies de uitgaven dekken, de vrije marktwerking voldoende in verzekeringen voorziet. De SZ beoogt echter meer dan een traditionele verzekering, ze wil die verzekering ook voor iedereen tegen een betaalbare prijs toegankelijk maken. Daarom gaan we nu in op de verzekeringsaspecten van de SZ door te onderzoeken hoe het strikte verzekeringskarakter wordt versoepeld door er een dosis solidariteit aan toe te voegen.

2.2.1. Solidariteit vs. verzekering

De sociale zekerheid steunt op enkele fundamentele principes waarvan er één eerder verzekeringstechnisch is en het ander voornamelijk het algemeen welzijn en solidariteit voor ogen heeft. Beide principes komen, zoals we verder zullen zien, met elkaar in conflict.

Om in het kader van een verzekering van een uitkering te kunnen genieten, volstaat het niet om aan te tonen behoeftig te zijn. Er moet aan twee noodzakelijke voorwaarden voldaan zijn. Ten eerste zal de verzekeraar slechts uitbetalen als de verzekerde (voldoende) premie betaald heeft, verder zal hij ook niets uitkeren als het risico waartegen men verzekerd is zich niet voordoet. De premie die de verzekeraar aanrekent aan de verzekerde is opgebouwd uit twee componenten.

Schema 1: schematische voorstelling van de premieopbouw



Bron: Deleecq, 2003

Om te beginnen is er het risico waartegen men zich wil verzekeren en dan vooral de kans dat het risico zich voordoet. De tweede component is de verwachte waarde van de schadeloosstelling of uitkering. Het is evident dat de premie stijgt met beide componenten. Daartegenover staat het solidariteitsprincipe waarmee de wens wordt geuit dat iedereen, ongeacht zijn inkomen of risicoprofiel, toegang krijgt tot een sociale verzekering. Dit om te vermijden dat mensen door het voorvallen van het sociale risico in de marginaliteit belanden. Om deze doelstelling te bereiken is het essentieel om het hiervoor beschreven verband tussen risico, uitkering en premie te versoepelen. De solidariteit in de sociale zekerheid komt geregeld onder druk te staan omdat bepaalde sociale risico's duidelijk gecorreleerd zijn met of geconcentreerd zijn in bepaalde bevolkingsgroepen, waardoor de bijdragebereidheid afneemt. (Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 33-41 ; Deleecq, 2003, p. 85, 350-361) Het wordt immers duidelijk wie de begunstigden zijn en dit kan bij de nettobetalers enige weerstand opwekken.

Met de incorporatie van het solidariteitsprincipe komt het uitgangspunt van verzekeren in het gedrang, namelijk dat op lange termijn de schadeloosstellingen gelijk zullen zijn aan de premies. Enkele (herverdelende) solidariteitsprincipes, de horizontale en de verticale solidariteit, die we al bespraken in paragraaf 2.1.1 (punt 3), kunnen hieraan verhelpen.

Ten aanzien van sociale zekerheid worden, in Europa, twee types onderscheiden die elk eigen accenten leggen. Beiden worden genoemd naar een historische figuur die ermee in verband

wordt gebracht, hoewel de meeste sociale verzekeringen niet rechtstreeks door hun toedoen tot stand zijn gekomen. Zoals reeds gezegd, ontstond de sociale zekerheid aan de basis, bij werknemers die zich door pooling konden indekken tegen sociale risico's. Ten eerste is er sprake van het Bismarckiaanse of continentale type. Kenmerkend is dat dit type aansluit bij een arbeidscontract en naast werknemersbijdragen (de verzekerden) ook werkgeversbijdragen oplegt. De uitkeringen zijn proportioneel met de bijdragen en het systeem geldt binnen grote beroepscategorieën, waardoor een horizontale solidariteit ontstaat. De verdienste van Bismarck is dat hij (in 1881) de sociale verzekering bij wet verplichtte¹⁵ voor handarbeiders in de zware industrie. Het Angelsaksische type is genoemd naar Beveridge. In dit stelsel staat een doorgedreven verticale herverdeling voorop door een algemene inkomenswaarborg, met minimumuitkeringen, voor alle staatsburgers. Het systeem wordt via de algemene belastingen gefinancierd en maakt onderdeel uit van de nationale sociale politiek. Dit bestel impliceerde, door de relatief lage uitkeringen, een aanvulling met individuele verzekeringen op de private markt. (Deleeck, 2003, p. 45, 359-360, 439-440) Door deze verschillen kunnen we stellen dat het continentale type eerder aansluit bij het verzekeringsprincipe, terwijl het beveridgiaanse type meer de vorm van bijstand aanneemt (zie verder) en meer aanleunt bij het solidariteitsprincipe. De huidige sociale zekerheid is duidelijk een mengvorm van bovengenoemde types.

Een belangrijk onderscheid dient evenwel gemaakt te worden tussen sociale zekerheid en bijstand. De bijstand is geen sociale verzekering omdat de bescherming onverminderd geldt, ongeacht het leveren van bijdragen. Hier speelt het behoeftebeginsel: het recht op bijstand ontstaat naar aanleiding van een behoefte en gaat gepaard met een onderzoek naar de bestaansmiddelen. Een uitkering van de sociale zekerheid is niet gebonden aan een bestaansmiddelenonderzoek, het recht ontstaat door het betalen van bijdragen én het voorvallen van een risico. De filosofie achter bijstand is dat iedereen recht heeft op een bestaansminimum en dat dat recht door iedereen gefinancierd moet worden. Daarom geschieden uitkeringen van de bijstand vanuit de algemene middelen en niet uit de sociale zekerheid. Hierbij moeten we evenwel vermelden dat de sociale verzekeringen het leeuwendeel uitmaken van de globale sociale bescherming, de bijstand wordt beschouwd als een correctie bij de sociale zekerheid en is minder omvangrijk. (Deleeck, 2003, p. 352)

¹⁵ Zijn motivatie was echter niet geheel zonder eigenbelang. Met dit initiatief probeerde hij de socialistische beweging een stap voor te zijn.

Aanvankelijk was de herverdelende werking van de SZ eerder horizontaal, van actieven naar behoeftigen. De voortdurende toename van de dekking van de SZ werd hoofdzakelijk gefinancierd door hogere premies (=hogere bijdragen op het loon). Het verzekeringsprincipe werd gaandeweg verzwakt door de minimumbescherming uit te breiden, het afschaffen van de bijdragegrens en het plafonneren van de maximumuitkering. Hierdoor werd de herverdeling van de SZ gaandeweg verticaler. Zoals we verderop ook zullen argumenteren heeft dit de bloei van secundaire arbeidsvoorwaarden zeker in de hand gewerkt. (Deleeck, 2003, p.436-438)

Het inkomen dat door overheidsingrijpen tot stand komt, kan schematisch opgedeeld worden in 3 soorten inkomens (zie schema 2). Het primaire inkomen is het resultaat van de marktwerking. Door overheidsingrijpen, het heffen van belastingen en bijdragen, het betalen van uitkeringen en bijstand (geldtransfer) en het voorzien in collectieve goederen en diensten (inkomensoverdracht in natura), ontstaan er nieuwe inkomensverdelingen. Het secundaire inkomen is het vrij beschikbare inkomen, het tertiaire houdt ook rekening met het individuele verbruik van collectieve goederen en diensten. Met het herverdeelde inkomen worden dus de oorspronkelijk betaalde bijdragen gereabsorbeerd. (Deleeck, 2003, p. 51-54, 298-299)

Schema 2: Opbouw van het inkomen in de welvaartsstaat

Marktinkomen

- + Bedrijfsinkomsten ('verkoop' van vrije tijd op de arbeidsmarkt)
- + Vermogensinkomsten (dividend, rente, ...)

= **primair inkomen**

Vrij beschikbaar inkomen (resultaat van het inkomensherverdelingproces)

Primair inkomen

- Directe belastingen (inkomstenbelasting, roerende voorheffing,...)
- Bijdragen Sociale zekerheid
- + Belastingverminderingen (fiscale uitgaven)
- + Uitkeringen van de sociale zekerheid en bijstand via zowel de overheid (1^e pijler) als de ondernemingen (2^e pijler)

= **secundair inkomen**

Het volledig herverdeelde inkomen

Secundair inkomen

- Kostprijsverhogende belastingen
- + Prijsverlagende subsidies
- + Gebruik van collectieve goederen en diensten (al dan niet individueel toerekenbaar)

= **tertiair inkomen**

(bron: Deleeck, 2003, p. 51-54, 298-299)

De herverdeling gebeurt in een geïnstitutionaliseerde context. Het is de maatschappij die er voor kiest om een meer geprefereerde sociale ordening na te streven door haar leden gelijkere kansen te geven of door ervoor te zorgen dat door het voorvallen van een sociaal risico mensen niet onherroepelijk in de armoede terechtkomen. De overheid en de sociale partners beschikken over instrumenten om deze doelstellingen te bereiken. Het sociaal beleid wordt ondersteund door regelgeving, inkomensoverdrachten, sociale goederen en diensten, subsidies en belastingverminderingen. De uitvoering van het beleid is typisch niet in handen van de centrale overheid. Deze laatste int de belastingen en bijdragen, de herverdeling gebeurt door de sociale partners die de werkloosheidsuitkeringen uitbetalen of de ziektekosten

terugbetalen. Deze taakverdeling is historisch, vanuit de basis, gegroeid. (Deleeck, 2003, p. 37, 57-58, 274, 298-299)

2.2.2. De financieringsbasis: loonkosten

De sociale zekerheid wordt in hoofdzaak gefinancierd door haar rechthebbenden. Dit gebeurt door het heffen van socialezekerheidsbijdragen op het loon. Deze bijdragen kunnen zonder enig bezwaar beschouwd worden als de premie betaald in het kader van een verzekeringscontract. De overheidssubsidie of staatstoelage (= bijpassen van een eventueel tekort) aan de sociale zekerheid gebeurt uit de algemene middelen zodat werknemers ook via de bedrijfsvoorheffing de herverdeling spijzen.

Zonder al te veel in detail te treden, volgt hierna een overzicht (schema 3) van de verschillende bijdragen, verschuldigd op loon (voor een uitgebreid overzicht van de percentages zie appendix II, tabel 1). Het oorspronkelijke bedrag, de totale loonkost, is het resultaat van de som van de bijdragen die met loon gerelateerd zijn. De werknemer krijgt hiervan slechts een fractie te zien. Ten eerste omdat van het brutoloon werknemersbijdragen en bedrijfsvoorheffing worden afgetrokken, maar ook omdat de werkgeversbijdragen niet op de loonfiche vermeld worden. Dit feit sterkt het hierna (2.3.1.) geopperde vermoeden dat werknemers zich niet volledig realiseren welke impact de socialezekerheidsbijdragen op hun inkomen hebben.

Schema3: Bijdragepercentages

Arbeider		Bediende	
Brutoloon aan 108%		Brutoloon aan 100%	
Bijdragen		Bijdragen	
Werknemer	Werkgever	Werknemer	Werkgever
13,07%	24,77%	13,07%	24,77%

bron: RSZ, 2006b

Dit resulteert in volgende opdeling van het loon:

Totale loonkost (het bedrag ten laste van de werkgever)

- werkgeversbijdrage

= Brutoloon

- werknemersbijdragen

= belastbaar loon

- bedrijfsvoorheffing

= nettoloon

Een korte toelichting verdient het vermeende onderscheid tussen werkgeversbijdragen en werknemersbijdragen. Men kan aantonen (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 440-441) dat het verschil tussen beide economisch irrelevant is en enkel juridische waarde heeft zodat het geheel van socialezekerheidsbijdragen feitelijk volledig ten laste van het loon te beschouwen valt. Met andere woorden draagt de werkgever de volledige loonkost, maar de bijdragen vormen een inhouding op het loon van de werknemer.

Wanneer we de financieringsbasis van de sociale zekerheid bekijken valt direct op dat het uitsluiten uit het loonbegrip van sommige looncomponenten, de extralegale voordelen, de facto een korting op de sociale verzekeringspremie betekent en bovendien een serieuze besparing oplevert voor de werkgever. In die zin kunnen we dan ook al vermoeden dat er inderdaad een negatief effect op de herverdeling uitgaat van secundaire arbeidsvoorwaarden, hoewel dit effect door Janssens (Janssens, 2006a) eerder als marginaal wordt ingeschat. Hiermee verwijst hij naar de krappe bijdragebasis van de Sociale Zekerheid door voornamelijk inkomsten uit arbeid te onderwerpen. De verbreding van de bijdragebasis tot alle soorten inkomsten zou volgens hem een veel grotere impact genereren dan het eventuele afschaffen van de gunstige parafiscale behandeling van de extralegale voordelen. Verder stelt hij ook dat zwartwerk waarschijnlijk een veel grotere negatieve impact heeft op de inkomsten van de Sociale Zekerheid dan de gedeerde inkomsten door het uitsluiten uit het loonbegrip. (Janssens, 2006a en Janssens, 2006b)

2.2.3. De structuur van de sociale zekerheid

De sociale zekerheid steunt op drie complementaire pijlers. De eerste pijler is de wettelijke en in principe ook de belangrijkste (zie appendix IV voor een schematische voorstelling). Binnen deze pijler bevindt zich de sociale verzekering zoals we ze tot nu toe besproken hebben, met als voornaamste kenmerk de mildering van het verzekeringsprincipe door het solidariteitsprincipe. De Sociale Zekerheid in België kan gezien worden als een groot inningkantoor dat, in de vorm van een globale bijdrage, alle gelden van de bijdrageplichtigen ontvangt en ze vervolgens terug verdeelt onder de verschillende uitkeringsinstellingen die ze overkoepelt en die op hun beurt instaan voor de uitbetaling aan de uitkeringsgerechtigden, eventueel via een extra tussenpersoon zoals een ziekenfonds of vakbond. Het Rijksinstituut voor Ziekte -en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) bijvoorbeeld is één van die instellingen. Zij ontvangt vanuit het Globaal Beheer¹⁶ haar middelen en verdeelt die over de verschillende mutualiteiten, die op hun beurt hun leden ‘schadeloosstellen’ voor kosten verbonden aan gezondheidsrisico’s. De twee andere pijlers zijn de verzekeringen zoals aangeboden door de vrije marktwerking. In de derde pijler vinden we de typisch individuele inspanningen om zich tegen sociale risico’s in te dekken, met het pensioensparen¹⁷ als bekendste vertegenwoordiger. De tweede pijler is problematischer. Niet alleen omdat hij aan belang wint, maar omdat hij het solidariteitsprincipe ondergraaft. Het betreft hier onder andere de pensioenfondsen en groeps- en hospitalisatieverzekeringen aangeboden door werkgevers als onderdeel van het verloningspakket, de zogenaamde aanvullingen bij de sociale voordelen. (Deleeck, 2003, p. 366-370; Schokkaert, 2006) Doordat deze voordelen uitgesloten worden uit het loonbegrip en een wezenlijk voordeel vormen, vallen zij onder de onszelf opgelegde definitie (zie paragraaf 1.1.2) van secundaire arbeidsvoorwaarden of extralegale voordelen.

De afschaffing van de loongrens voor de berekening van sociale bijdragen wordt verantwoordelijk geacht voor de verschuivingen tussen de drie pijlers. Deze verruiming van

¹⁶ Het Globaal Beheer is een relatief jonge instelling (opgericht in 1995) binnen de Sociale Zekerheid. Zij staat in voor de inzameling van alle sociale zekerheidsbijdragen en ontvangt ook de overheidssubsidie. Hierdoor ontstaat een soort fonds waaruit de verschillende stelsels van de Sociale Zekerheid kunnen putten. Het oude systeem hanteerde vaste verdeelsleutels voor elk onderdeel van de Sociale Zekerheid.

¹⁷ Inspanningen in het kader van het pensioensparen leveren de spaarder een fiscaal voordeel op. Dit komt tot uiting in de fiscale uitgaven en heeft aldus ook een invloed op de herverdeling. In dit werk wil ik me echter voornamelijk beperken tot effecten op de sociale zekerheid. Naast pensioensparen zijn er verder ook nog de levens- en hospitalisatieverzekeringen. Deze laatste winnen alsmaar aan populariteit en dreigen het solidariteitsbeginsel uit te hollen. Voor een bespreking van verzekeringsprincipes vs. gezondheidszorg zie: de paper: Druyts, P., 2005 “In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de gezondheidszorg”.

de bijdragebasis had in de eerste plaats een uitgesproken positief effect op de verticale herverdeling. De hogere inkomensklassen moesten plots heel wat meer bijdragen betalen, maar de uitkeringen waarop ze aanspraak konden maken bleven wel geplafonneerd. (Deleeck, 2003, p. 316-317, 369) Werkgevers poogden de verhoogde bijdragen te ontwijken door een deel van het loon uit te betalen in voordelen uitgesloten uit het loonbegrip (Deleeck, 2003, p.467). Hoewel Janssens (Janssens, 2006b) deze stelling nuanceert, maar niet weerlegt, door te stellen dat extralegale voordelen evenzeer deel uitmaken van de verloning in landen waar er nog wel een bijdrageplafond bestaat. Hij argumenteert verder dat werkgevers ook vanuit marktcompetitieve overwegingen extralegale voordelen toekennen (Janssens, 2006b). De werknemers zelf halen profijt uit de verhoogde dekking van hun sociale risico's.

2.3 Gevolgen van de herverdeling voor de arbeidsmarkt

In de volgende paragrafen bekijken we hoe de mechanismen die de arbeidsmarkt sturen, reageren op de bijdragen en uitkeringen van de sociale zekerheid.

2.3.1. Effecten van een heffing

Uit het voorgaande mag duidelijk zijn dat de overheid in haar doelstelling om meer en beter verdeelde welvaart te creëren, beslag legt op een deel van de inkomsten van haar inwoners. In deze paragraaf gaan we een eerste maal in op het feit dat dit ingrijpen niet zonder gevolgen is. Naast de uitsplitsing naar de vraag en het aanbod van arbeid nemen we ook het effect van de herverdeling zelf, dus zowel de heffingen als de uitkeringen, op in de bespreking. Met het volgende hoofdstuk sluiten we terug aan bij de behandeling van het centrale thema van dit werk. We bekijken dan het effect van secundaire arbeidsvoorwaarden op de arbeidsvraag en aanbod. In het vierde en tevens ook laatste hoofdstuk brengen we alle informatie bijeen en proberen we een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag.

Hiervoor werd al gesuggereerd dat economische agenten op een gelijkaardige wijze zullen reageren met betrekking tot het betalen van een belasting of een sociale zekerheidsbijdrage. Sommige auteurs menen evenwel dat de betalingsbereidheid voor sociale zekerheidsbijdragen groter zal zijn dan deze voor belastingen (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 268). Verdere nuancering met betrekking tot de effecten van een heffing dringt zich op bij de gedachte dat werknemers zich niet steeds ten volle bewust zijn van het verschil tussen loonkost (brutoloon inclusief werkgeversbijdragen) en het bedrag dat ze werkelijk ontvangen. Dit idee suggereert dat de impact van het heffen van een sociale zekerheidsbijdrage (of inkomensbelasting) eerder beperkt zal zijn omdat de gewone werknemer die bijdrage niet echt betaalt: ze wordt van zijn loon afgehouden voordat hij er zelf over kan beschikken (Druyts, 2005, p.8). Bovendien versterkt dit niet weten het probleem van *moral hazard*¹⁸. Voor werkgevers is het verband brutoloon vs. nettoloon niet van belang omdat voor hen enkel de totale loonkost verbonden aan een arbeidsuur relevant is. Nog complexer wordt het door te stellen dat het gedrag van een individu mogelijk ook beïnvloed zal worden door de uitkering die hij (dankzij het betalen van bijdragen) recupereert. Het inkomen van een individu wordt aangevuld met uitkeringen van de sociale zekerheid (zie ook schema 2: opbouw van het inkomen in de welvaartsstaat), zodat in principe ook dit effect moet opgenomen worden; uiteraard in zoverre dat de begunstigde zich ervan bewust is en het aldus ook zijn gedrag zal beïnvloeden. Met betrekking tot dit laatste kunnen we nu al de bedenking formuleren dat niet alle sociale uitkeringen zomaar als inkomen kunnen beschouwd worden. Heel wat uitkeringen nemen de vorm aan van een verzekeringsschadeloosstelling. Het is aannemelijk te stellen dat een sociaal verzekerde weet dat hij een stuk van de kosten verbonden aan een sociaal risico kan recupereren en dat dit gegeven zijn gedrag zal beïnvloeden met betrekking tot de consumptie van bepaalde met de sociale zekerheid gelieerde diensten. Maar om te veralgemenen dat deze uitkeringen a priori als inkomen worden ervaren, lijkt me enigszins vergezocht. Deze veronderstelling is wel vol te houden als het sociaal risico slaat op inkomensverlies, waarbij de uitkering effectief de vorm van inkomen aanneemt. We gaan hier in de volgende paragraaf met de bespreking van het uitkeringseffect verder op in.

¹⁸ *Moral hazard* is het gedrag dat voortkomt van 'het verzekerd zijn'. Een verzekerde heeft geen incentives om zich 'voorzichtig' te gedragen omdat de financiële gevolgen van risicovol gedrag gedekt zijn. Ook bestaat er dikwijls geen band tussen consumptie en kostprijs van sociale goederen zodat er meer geconsumeerd wordt dan strikt noodzakelijk zou zijn. voor een uitgebreide bespreking van *moral hazard* zie de paper: Druyts, P., 2005 "In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de gezondheidszorg".

De activiteiten van de sociale zekerheid zijn niet zonder gevolgen. Naast de beoogde effecten, voornamelijk een meer geprefereerde herverdeling, treden er ook economische neveneffecten op die de herverdelingswerking inperken. De fiscale en para-fiscale druk heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt, beïnvloedt de consumptie en het sparen en bovendien is er het risico op substitutie-effecten. Dit komt tot uiting wanneer arbeid voor kapitaal wordt geruild, of wanneer belastingen of bijdragen worden ontweken of zelfs ontdoken. Langs de begunstigdenzijde vormt het voorkomen van *moral hazard* een reële bedreiging voor het evenwicht tussen bijdragen en uitkeringen. De totale druk op het inkomen is door de uitgebreide socialisatie van de maatschappij sterk toegenomen waardoor de loonkosten over de jaren gestegen zijn (zie appendix II: bijdragepercentages in de Sociale Zekerheid), hierdoor zijn heel wat bedrijven overgegaan tot arbeidsbesparing (door bijvoorbeeld arbeid te ruilen voor kapitaal) wat uiteindelijk toegenomen werkloosheid impliceert. (Deleeck, 2003, p. 72, 87, 89)

2.3.1.1. Het arbeidsaanbod

Theoretisch wordt het resultaat van een heffing uitgesplitst in twee effecten. Het inkomens- en het substitutie-effect. Door het feit dat een deel van de betaalde bijdragen terugvloeien onder de vorm van een uitkering, waardoor het niet-arbeidsinkomen verhoogt, is er mogelijk ook sprake van een derde effect dat we het uitkeringseffect zouden kunnen noemen. Het is verbonden aan arbeid omdat enkel door bijdragen te betalen een recht op uitkeringen ontstaat. In het andere geval zou het gaan om bijstand, waar in principe iedere burger recht op heeft en die wordt gefinancierd uit de algemene middelen. Het uitkeringseffect speelt dus enkel als er een positieve hoeveelheid arbeid wordt aangeboden.

Traditioneel wordt het arbeidsaanbod voorgesteld als een rationele afweging tussen aantal uren vrije tijd versus aantal uren arbeid. Dit nutsmaximalisatiemodel heeft als nadeel dat het voorbijgaat aan het gegeven dat arbeid doorgaans gevraagd wordt in ‘tijdsblokken’, zodat een trade-off tussen arbeid en vrije tijd niet altijd erg realistisch is¹⁹. Bovendien is het slechts

¹⁹ Hoewel met de huidige regelingen, waarbij werknemers er met verschillende soorten formules voor kunnen kiezen om deeltijds te gaan werken, het model terug aan realiteitswaarde wint.

toepasbaar voor personen die al werken, voor een analyse van de participatiebeslissing is het echter van weinig bruikbaar nut. Omwille van zijn relatieve eenvoud blijft het echter een veelgebruikt model om de effecten van (kleine) wijzigingen in het inkomen te ontleden. Om te beginnen wordt aangenomen dat het ervaren nut van de werknemer een stijgende functie is van vrije tijd en inkomen, dus hoe meer van beide, hoe beter. Het inkomen op zich levert geen nut op, wel datgene wat er mee kan gedaan worden, waardoor het inkomen dus als proxy voor consumptieve aankopen wordt gebruikt. Verder wordt de werknemer geconfronteerd met enkele beperkingen. Zo is de beschikbare tijd per dag beperkt tot 24 h, waarvan uiteraard een deel a priori gereserveerd is om te slapen. De andere beperking is de loonvoet die exogeen gegeven is. (Friedman, 2002, p. 107-109; Rosen, 1986, p. 682-683; Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 10-11, 20). We kunnen redelijkerwijze aannemen dat in realiteit een werknemer een zekere onderhandelingsmacht heeft met betrekking tot de uitbetaalde vergoeding, maar het is ook redelijk te veronderstellen dat die onderhandelingsmacht in het algemeen vrij beperkt en soms zelfs volledig onbestaande is.

Het hiervoor beschreven model wordt grafisch geïllustreerd met een maximalisatieschema (zie appendix V: het aanbod van arbeid), in een “inkomen-vrije tijd”-ruimte, waarbij L staat voor het aantal uren geconsumeerde vrije tijd, H het aantal gewerkte uren weergeeft (met $H = 24 - L$) en Y het inkomen. Cruciaal in dit model is dat het niet werken een kost vertegenwoordigt, een opportuiniteitskost. Door een uur meer vrije tijd te nemen (= consumptie van vrije tijd), verzaakt de werknemer namelijk aan een uur arbeidsinkomen dat hij bijgevolg niet kan aanwenden voor alternatieve consumptie. De preferenties met betrekking tot de afruil tussen consumptie (inkomen) en vrije tijd worden zoals gebruikelijk in dit soort modellen weergegeven met indifferentiecurven (U). Een individu beweegt zich op een indifferentiecurve wanneer hij vrije tijd inruilt voor inkomen of vice versa, zonder daarbij een ander nutsniveau te bereiken. Indifferentiecurven zoals deze, met een dalend marginaal nut, verlopen convex naar de oorsprong. Verder wordt de werknemer ook nog geconfronteerd met een budgetbeperking die wordt opgelegd door de geldende of overeengekomen loonvoet (w). Dit leidt tot de conclusie dat het maximale loon dat de werknemer kan verwerven gelijk is aan

$$Y = 24 \times w$$

Gesteld dat hij de volledige vierentwintig beschikbare uren als arbeid aanbiedt, of beter, dat hij geen vrije tijd consumeert. Als de werknemer daarentegen de volledig beschikbare tijd als vrije tijd opsoupeert, dan valt het arbeidsinkomen terug tot 0. Het eerste geval is evident weinig realistisch omdat iedereen vrije tijd nodig heeft om te slapen, vandaar het horizontale lijnstuk in de budgetrestrictie (\bar{l}). Het tweede geval echter komt wel voor doordat de werknemer, naast een arbeidsinkomen, meestal ook nog kan genieten van een niet-arbeidsinkomen. Dat kan inkomen uit activa zijn, of één of andere uitkering. Deze component van het inkomen kan de ligging van de optimale combinatie beïnvloeden. Zoals figuur V.1. in Appendix V laat zien is de nutmaximaliserende combinatie diegene waar de indifferentiecurve raakt aan de budgetcurve. (Besanko, Braeutigam, 2002, p.203-207; Friedman, 2002, 107-109; Pauwels, 2003, p.5-7; Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 20-25).

De loonvoet legt (exogeen) de helling van de budgetrestrictie vast en is daarom determinerend in het bepalen van de optimale bundel. Een wijziging in die loonvoet, door loonopslag of door een heffing zal dus de helling van de budgetcurve wijzigen en bijgevolg ook een effect hebben op de optimale combinatie. In het geval de heffing een progressieve inkomensbelasting is, wordt de budgetcurve een naar de oorsprong toe geknikte rechte, met telkens een knik bij overgang naar een hogere belastingsschaal (zie ook figuur V.2 in appendix V). Het effect van een wijziging in de loonvoet is niet a priori te bepalen. Veel hangt af van de ligging en helling van de verschillende curven. Zoals aan het begin van deze paragraaf al werd aangehaald kunnen de gevolgen van een wijziging in de loonvoet worden uitgesplitst in enkele effecten, waarvan het substitutie-effect en het inkomenseffect de belangrijkste zijn (zie ook figuur V.3). Het substitutie-effect is steeds negatief en verwijst naar de relatieve prijswijziging door het nutsniveau (theoretisch) constant te houden, hierdoor wordt vrije tijd goedkoper (in het geval van een heffing). Op figuur V.3 wordt de relatieve prijswijziging bij constant gehouden nutsniveau voorgesteld door de rode streepjeslijn die evenwijdig is met de nieuwe budgetrestrictie (blauw), maar nog wel raakt aan de oorspronkelijke indifferentiecurve. Dit wil zeggen dat een daling (stijging) van de loonvoet leidt tot meer (minder) consumptie van de goedkoper geworden vrije tijd. Het inkomenseffect verwijst naar de reactie van de werknemer op de reële loondaling die het gevolg is van een heffing, en is steeds positief. In de veronderstelling dat vrije tijd en consumptieve bestedingen normale goederen zijn, zal (in de context van het inkomenseffect) een lager inkomen

resulteren in een verlaagde consumptie van beide goederen, waardoor de aangeboden hoeveelheid arbeid toeneemt. Beide effecten zijn dus tegengesteld aan elkaar, en het valt niet op voorhand te zeggen welk effect de bovenhand haalt. Algemeen wordt wel aangenomen dat, bij stijgende loonvoeten, het substitutie-effect aanvankelijk het inkomenseffect overtreft en er dus meer arbeid wordt aangeboden. Vanaf een bepaalde loonvoet echter zal het inkomenseffect sterker spelen dan het substitutie-effect waardoor de consumptie van vrije tijd toeneemt. Dit wordt grafisch voorgesteld door de zogenaamde *backward-bending labour supply curve*. Vanaf de loonvoet w^* is een bijkomende stijging van de loonvoet onderhevig aan een sterker inkomenseffect, waardoor het individu minder arbeid zal aanbieden (zie figuur V.5). (Besanko, Braeutigam, 2002, p.203-207; Friedman, 2002, 107-109; Pauwels, 2003, p.5-7; Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 23-27).

In de marge wil ik nog het uitkeringseffect vermelden. In de context van heffingen in het algemeen en socialezekerheidsbijdragen in het bijzonder vloeit er een deel van de betaalde bijdragen terug naar de bijdragebetaler en verhoogt dus het niet-arbeidsinkomen van de werknemer. Dit terugvloeien is doorgaans afhankelijk van het voorvallen van een sociaal risico zodat op voorhand niet duidelijk te zeggen valt met welk bedrag het niet-arbeidsinkomen verhoogd dient te worden. Stellen dat elke uitkering het arbeidsaanbod zal beïnvloeden gaat waarschijnlijk wat te ver. De terugbetaling van de kosten verbonden aan geneeskundige verzorging of de kinderbijlagen zullen waarschijnlijk niet leiden tot een uitstap uit de arbeidsmarkt (de rode curven in figuur V.5).

Het uitkeringseffect kan onder de vorm van een werkloosheidsuitkering wel een niet gering effect hebben op het arbeidsaanbod omdat hierdoor het niet-arbeidsinkomen substantieel wordt verhoogd en de werknemer een hoger nutsniveau kan bereiken door niet te gaan werken. Één en ander is natuurlijk afhankelijk van de voorkeur van het individu en de hoogte van de uitkering (figuur V.5). De werknemer kan kiezen tussen wel werken en een inkomen van \bar{Y} plus een loon voor consumptie ter beschikking te hebben of niet werken en een inkomen van \bar{Y} + de werkloosheidsuitkering (de blauwe lijn) te verwerven. Wanneer werken en geen uitkering hetzelfde nut opleveren dan niet werken en een uitkering ontvangen is het 'nuttiger' voor de betrokkene om geen werk aan te beïden. (Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 39-

40). Hiermee kunnen we stellen dat voornamelijk wanneer een uitkering inkomensvervangend is, ze invloed zal hebben op het arbeidsaanbod.

Laten we nu even dieper ingaan op de nuancering gemaakt aan het begin van deze paragraaf waarbij werd gesteld dat arbeid doorgaans wordt gevraagd in tijdsblokken die niet noodzakelijk overeenkomen met de aangeboden arbeidsuren. De uitkomst van de maximalisatieoefening valt eerder te beschouwen als de situatie zoals ze door de werknemer gewenst is. In de realiteit komt de beslissing neer op het al dan niet aanbieden van arbeid, afhankelijk van het opgelegde aantal werkuren. Als de werkgever de werknemer verplicht om een aantal uren te werken waarbij een kritisch niveau wordt overschreden, zal deze laatste er voor kiezen niet te werken. Dat kritische niveau wordt voorgesteld door het punt waar de werknemer indifferent is tussen werken en niet werken (punt A op lijnstuk $[A\bar{H}]$ in figuur V.6). Wanneer de werkgever een werkdag oplegt waardoor de consumptie van vrije tijd lager ligt dan \bar{H} , dan bereikt de werknemer met het niet aanbieden van arbeid hetzelfde nutsniveau dan wanneer hij wel zou werken en minder dan \bar{H} vrije tijd opneemt. Evident wordt er dan niet gewerkt. Voor alle werkuren waarvoor de vrije tijd grote is dan \bar{H} , is het voor de werknemer 'nuttiger' om werk aan te bieden. Het hoogste nut wordt bereikt wanneer de werkdag overeenkomt met het aantal uren dat de werknemer zelf zou aanbieden als resultaat van een nutsmaximalisatieoefening. In de tekening komt dat overeen met de consumptie van l^* vrije tijd wat het hoogst bereikbare (onder de huidige loonvoet) oplevert. Wanneer het snijpunt van een indifferentiecurve met de budgetlijn zich rechts van de optimale positie (bij l^*) bevindt, ontstaat er ruimte voor overuren of een tweede job. (Rosen, 1986, p. 682-683; Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 36-37). Een ander kritisch punt in de participatiebeslissing is het reservatieloon. Het is de minimale loonvoet waarvoor een individu bereid is arbeid aan te bieden. Met een loon lager dan het reservatieloon wordt het nut gemaximaliseerd door niet te werken en terug te vallen op het niet arbeidsinkomen, dat door het bestaan van uitkeringen en bijstand wellicht hoger zal zijn dan initieel het geval. (Figuur V.7). De loonvoet is dermate laag zodat de helling van de budgetlijn lager is dan de raaklijn aan de indifferentiecurve in het punt waar geen arbeid wordt aangeboden. (Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 41)

Om te besluiten kunnen we stellen dat het arbeidsaanbod negatief wordt beïnvloed door een heffing op het loon, maar, omdat werknemers hun arbeidsaanbod niet onbeperkt kunnen

aanpassen aan de uitkomst van hun nutsmaximalisatieoefening, zullen zij de gevraagde arbeid blijven aanbieden zolang het betaalde loon groter is dan het reservatieloon.

2.3.1.2. De arbeidsvraag

De arbeidsvraag vanuit de ondernemingen is eerder een afgeleide vraag, bepaald door de bijdrage die arbeid kan leveren in de productie van goederen en diensten. Als we aannemen dat bedrijven (werkgevers) er naar streven hun winst te maximaliseren zal hun aanwervingsbeleid gedreven worden door de bijdrage van de aanwerving aan de omzet en de overeenkomstige toename van de kosten verbonden aan die aanwerving. Zolang de omzetbijdrage van een aanwerving groter is dan de kostenstijging ervan kan er bijkomend personeel aangetrokken worden. Wanneer we verder, voor de eenvoud, veronderstellen dat de enige kost verbonden aan arbeidsvraag het te betalen uurloon (w) is²⁰, kunnen we de omzetbijdrage van een extra eenheid arbeid schrijven als:

$$MRP_L = MP_L \times P$$

Met MP_L het marginale product van arbeid (of de partiële afgeleide $\frac{\partial TP_L}{\partial L}$), en P de marktprijs voor de output. De winstmaximaliserende onderneming kan dus blijven aanwerven en bijgevolg de output verhogen zolang:

$$MRP_L \geq w,$$

wanneer echter

$$MRP_L < w,$$

²⁰ De assumpties opgelegd aan het hier geschetste model stellen dat, naast het feit dat de loonvoet (w) de enige kost is verbonden aan een aanwerving, de onderneming opereert op een perfect concurrentiele markt, zowel wat betreft output als input. De firma is dus prijsnemer in alle opzichten.

dan is de kost van een bijkomende aanwerving groter dan de bijdrage aan de omzet en wordt de winst gereduceerd. Op de grafiek in appendix VI (figuur VI.1) zien we dat enkel het neergaande stuk van de MRP-curve relevant is. De curve in figuur VI.1 is van toepassing voor korte termijnbeslissingen. Figuur VI.2 is de meer gebruikte lange termijn vraagcurve naar arbeid. Er is een omgekeerd verband tussen loonvoet en tewerkstelling. Eenvoudig gesteld zal, wanneer de loonvoet stijgt de vraag naar arbeid afnemen.

Dit maakt de analyse van de effecten van een heffing op de vraag relatief eenvoudig. Door een heffing, de werknemersbijdrage zowel als de werkgeversbijdrage, verhoogt de loonvoet (kost voor de werkgever) en zal die zijn arbeidsvraag aanpassen tot waar aan de voorwaarde

$$MRP_L = w$$

voldaan is. Wat evident een verminderde vraag impliceert. (Sapsford, Tzannatos, 1993, p. 110-113, 123-124; Besanko, Braeutigam, 2002, p.280-281)

2.3.1.3. Besluit

De arbeidsmarkt wordt langs verschillende kanten beïnvloed door de herverdelingsmechanismen. Een heffing zal tot gevolg hebben dat de loonkost stijgt voor de vragers en dat de netto-loonvoet daalt voor de aanbieders; er ontstaat een loonwig (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p. 439). Aan de andere kant zullen de uitkeringen van de sociale zekerheid de geïnde bijdragen (integraal) terug verdelen onder de werknemers, waardoor die hun inkomen terug zien toenemen. Deze (her)verdeling zorgt op zijn beurt voor een toegenomen koopkracht²¹. Wanneer dit terug toegenomen inkomen leidt tot meer consumptie, zullen uiteindelijk de negatieve effecten op de vraag naar arbeid getemperd worden.

²¹ Niet noodzakelijk ten aanzien van het initiële koopkrachtniveau, omdat voor heel wat bijdragebetalers zal gelden dat ze nettobetaler zijn, waardoor hun oorspronkelijk inkomen hoger zal zijn dan dat na de herverdeling.

3. De impact van extralegale voordelen op de arbeids- en consumptiemarkt

Tot nu toe hebben we de probleemstelling omkaderd. Ten eerste door het begrip extralegale voordelen historisch, juridisch en cijfermatig te plaatsen. Vervolgens zijn we uitgebreid ingegaan op verschillende aspecten van de herverdeling. Immers, zonder de maatschappelijke noodzaak of de wenselijkheid van herverdeling in te zien is het weinig zinvol om de effecten erop te onderzoeken.

Met dit laatste gaan we nu van start. In de eerste plaats onderzoeken we hoe de consumptie, het arbeidsaanbod en vervolgens de arbeidsvraag door secundaire arbeidsvoorwaarden worden beïnvloed. Het analyseren van de effecten op de arbeidsmarkt is zinvol voor dit onderzoek omdat een positief (negatief) effect de bijdragebasis vergroot (verkleint) waardoor de veronderstelde impact van de extralegale voordelen gemilderd (versterkt) wordt. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk proberen we het effect op het volume beschikbaar voor herverdeling in te schatten. Het volgende en tevens laatste hoofdstuk moet dan alle elementen bij elkaar brengen om uiteindelijk tot een besluit te komen.

3.1 Invloed op de consument

De benadering die ik in deze paragraaf volg is equivalent aan degene die in het algemeen toegepast wordt bij het bestuderen van de impact van *in-kind* transfers en inkomen. In-kind transfers hebben meestal betrekking op programma's van welzijnszorg, waarbij behoeftigen in plaats van geld een bon of cheque krijgen waarmee ze een bepaald goed kunnen aankopen. We zullen zien dat een cash transfer in de meeste gevallen leidt tot een hogere efficiëntie. De stap van welzijnszorg en *in-kind* transfers naar de uitbetaling van een stuk loon in natura lijkt misschien ver gezocht, maar is het mijn inziens zeker niet. Het betreft immers evenzeer een *in-kind* transfer, met dit verschil dat de beweging vertrekt bij de werkgever in plaats van bij de overheid.

3.1.1 Het 'nut' van de maaltijdcheques

Hoewel de meningen daarover verdeeld zijn, geldt de maaltijdcheque uitsluitend als betaalmiddel bij de consumptie van een eetmaal of verbruiksklare voeding. Sommigen argumenteren dat in de praktijk de maaltijdcheque courant voor andere aankopen kan aangewend worden. Voor wat volgt, houden we ons aan de voorschriften terzake, waarbij óp de maaltijdcheque zijn beperkte gebruik, zowel in tijd als in ruimte, vermeld moet staan. Hierdoor kunnen we het nut van de maaltijdcheque op een equivalente wijze analyseren als de (in België evenwel niet erg bekende) voedselbonnen.

Kort geschetst betekent een voedselbon (of *food stamp*) dat de begunstigde een cheque koopt tegen een lagere prijs dan de faciale waarde, terwijl aan de ontvanger (de winkelier) van de cheque de faciale waarde terugbetaald wordt. Het verschil valt ten laste van de verstrekker van de voedselbon, in dit geval de overheid. Voor de maaltijdcheque is het de werkgever die een stuk van de waarde op zich neemt. Met andere woorden koopt de werknemer een maaltijdcheque met een maximale faciale waarde van 6 euro tegen een verlaagde prijs van minimaal 1,09 euro per cheque (zie 1.1.1.3).

In welke mate het nut van de consument wordt beïnvloed door het uitbetalen *in-kind* onderzoeken we nu.

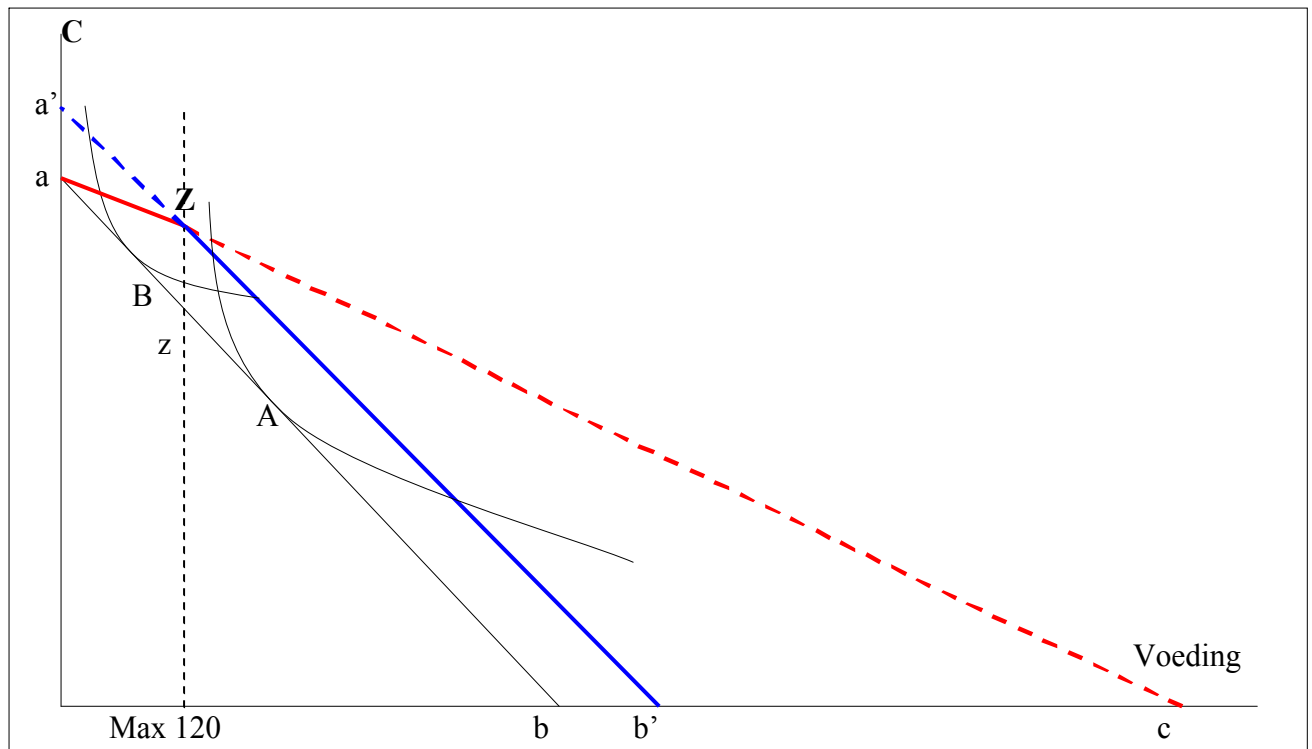
Algemeen wordt aangenomen dat een *in-kind* betaling van deze vorm minder efficiënt is dan een loonsverhoging in cash. De argumentatie hierachter is dat om eenzelfde nutsniveau te genereren, minder cash geld nodig is in vergelijking met een uitbetaling *in-kind*. Op figuur VII.1 in appendix VII, veronderstellen we dat een individu met een inkomen van 1000 euro zoveel maaltijdcheques kan kopen als ze wenst. Op de horizontale as zetten we voeding (d.i. alles wat ze met een maaltijdcheque kan kopen). Op de verticale as staan alle andere consumptiegoederen. We voeren een eenheidsprijs in van 1 euro voor 1 eenheid van een goed. Als de consument enkel over contant geld beschikt, dan wordt de budgetlijn gegeven door het lijnstuk [ab]. Stel dat ze nu onbeperkt cheques kan aankopen aan 1,09 euro per cheque met een inruilwaarde gelijk aan 6 euro, dan betekent dit dat het budget dat ze aan voedsel kan besteden vergroot tot 5506,61 euro, wat met andere woorden neerkomt op een relatieve prijsdaling van voeding van 1 euro naar 0,18 euro per éénheid voeding. De andere consumptiegoederen behouden hun prijs zodat de nieuwe budgetrechte gevormd wordt door

de rode lijn. Afhankelijk van haar preferenties zal hoeveelheid v (met $v \in [0, a]$) en een hoeveelheid z ($z \in [0, b]$) andere goederen geconsumeerd worden. Stel dat in plaats van de cheques een loonsverhoging werd gegeven die haar op hetzelfde nutsniveau brengt (lijnstuk $[a'b']$, de blauwe streepjeslijn), dan zien we dat daarvoor minder geld nodig is en dat ook de preferente goederencombinatie zal wijzigen ten nadele van voeding²². Het feit dat minder geld nodig is om hetzelfde nut te bereiken, wijst op de inefficiëntie van de *in-kind* betaling. Het efficiëntieverlies wordt op de figuur aangeduid door het groene lijnstuk. (Friedman, 2002, 82-84; Rosen, 2005, p.158-161)

De realiteitswaarde van voorgaande analyse is eerder gering omdat, noch in een *food stamp program*, noch in het geval van maaltijdcheques de mogelijkheid bestaat om deze cheques onbeperkt aan te kopen. Voor de maaltijdcheques geldt dat er slechts één cheque mag worden verstrekt per gewerkte dag (zie 1.1.1.3). Bovendien kan de werknemer er niet voor kiezen om voor een aantal gewerkte dagen geen cheques aan te nemen. De uitbetaling van het loon gaat gepaard met het overhandigen van een aantal cheques waar de werknemer haar deel van betaalt, of zij ze nu gebruikt of niet. Dit brengt ons bij figuur 1.

²² Om de figuur (VII.1) niet nodeloos te compliceren is het nieuwe evenwicht niet getekend. Het situeert zich boven z en links van v .

Figuur 1: Efficiëntie van een maaltijdcheque



Het opleggen van een maximumhoeveelheid heeft zijn weerslag op de bereikte efficiëntiegraad. Om te beginnen wijzigt de vorm van de budgetrestrictie, die niet langer één rechte is. De oorspronkelijke budgetrechte blijft het lijnstuk $[ab]$. De werknemer kan (en moet) vervolgens maaltijdcheques kopen. Veronderstel 20 werkdagen per maand, wat neerkomt op een beschikbaar bedrag voor de aankoop van voeding²³ van 120 euro waarvan de werknemer minimaal 21,8 euro zelf betaalt. Het lijnstuk $[aZ]$ weerspiegelt de verlaagde relatieve prijs van voedingsproducten. Eens het aantal cheques is opgebruikt, valt de consument terug op de gewone marktprijs, waardoor we op het lijnstuk $[Zb']$ terecht komen. Dit resulteert in de geknikte budgetcurve $[aZb']$. Wat zijn nu de gevolgen voor de efficiëntie? Dit hangt af van waar de werknemer zich initieel bevond, dus voordat een deel loon werd uitbetaald in maaltijdcheques. Stel dat het oorspronkelijke evenwicht zich op het lijnstuk $[zb]$ situeerde, bijvoorbeeld in bundel A. Met deze combinatie verbruikte de consument reeds meer dan 120 euro aan voeding. Dit betekent dat er zich enkel een inkomenseffect voordoet en dat het nieuwe evenwicht zich op het blauwe lijnstuk $[Zb']$ zal bevinden. In dit geval is er geen sprake van efficiëntieverlies omdat dit lijnstuk de efficiënte cashtransfer (zie figuur VII.1 in

²³ We maken hierbij abstractie van het feit dat iemand cash geld kan terugbetaald krijgen wanneer het aankoopbedrag lager is dan de waarde van de cheque, waardoor het budget beschikbaar voor andere consumptiegoederen verhoogt.

appendix VII) weergeeft. Wanneer de startpositie van de consument zich echter op [az] situeert, bijvoorbeeld in de goederenbundel B, dan stellen er zich wel efficiëntieproblemen. De werknemer prefereert met andere woorden minder van een bepaald goed te consumeren dan wat opgelegd wordt door de *in-kind* loonsverhoging. In dat geval blijkt de nutmaximaliserende werknemer-consument als het ware gedwongen te worden te kiezen voor de hoekoplossing V. Om dit aan te tonen hernemen we Figuur 1 (zie appendix VII figuur VII.2). Veronderstel dat in plaats van de relatieve loonsverhoging door de maaltijdcheque, de werknemer een reële loonsverhoging in cash krijgt waardoor de nieuwe budgetrechte gevormd wordt door het blauwe lijnstuk [a'b']. Het hoogste nut dat de consument nu kan bereiken ligt op de indifferentiecurve U'. We laten vervolgens de cash veronderstelling vallen en de consument komt terug terecht op de werkelijke budgetrestrictie [aZb']. Hierdoor moet de consument genoegen nemen met de goederencombinatie Z op het maximaal bereikbare nutsniveau U, met $U < U'$. (Friedman, 2002, p. 94-97; Rosen, 2005, p.158-161) Alternatief kunnen we het probleem bekijken vanuit de optiek van de compenserende variantie. Dit keer beschouwen we (op dezelfde figuur) een werknemer met een budgetbeperking gevormd door het blauwe lijnstuk [a'b'] en een ervaren nutsniveau van U'. Wanneer de werkgever nu besluit een deel van het loon uit te betalen in natura (bijvoorbeeld in maaltijdcheques) dan zal de budgetrestrictie en daarmee ook de ruilverhouding wijzigen. Gevolg voor de werknemer is een daling van het nut tot op niveau U. Wanneer nu wordt gevraagd hoeveel extra inkomen er nodig zou zijn om de betrokken werknemer terug op het oorspronkelijke nutsniveau te krijgen na de verandering van de ruilverhouding, wordt er eigenlijk gerefereerd naar de compenserende variantie. Het gele lijnstukje [aa'] op de Y-as duidt die compenserende variantie aan. Ook nu is weer duidelijk dat de startpositie van belang is. Stel dat het oorspronkelijke raakpunt van de indifferentiecurve met de budgetlijn op het lijnstuk [Zb'] te vinden was, dan moest de werknemer niet gecompenseerd worden voor nutsverlies. In dat stuk van de budgetrechte is de ruilverhouding immers niet gewijzigd waardoor het hoogst haalbare nut niet werd verlaagd door de uitbetaling in natura. (Friedman, 2002, p. 198-201) Hiermee hebben we aangetoond dat het opleggen van een hoeveelheidsbeperking aan een loonsverhoging *in-kind* in sommige gevallen, maar niet altijd, het probleem van efficiëntieverlies opheft. Determinerend is de startpositie, of de geprefereerde goederencombinatie, voordat overgegaan wordt tot een uitbetaling *in-kind*.

Uit het voorgaande kunnen we besluiten dat maaltijdcheques als extralegale voordelen geen efficiëntieverlies impliceren. Het is redelijk aan te nemen dat een individu maandelijks meer dan 120 euro uitgeeft aan voedingsproducten, waardoor het uitbetalen van een stukje loon in de vorm van een maaltijdcheque eigenlijk neerkomt op een netto loonsverhoging.

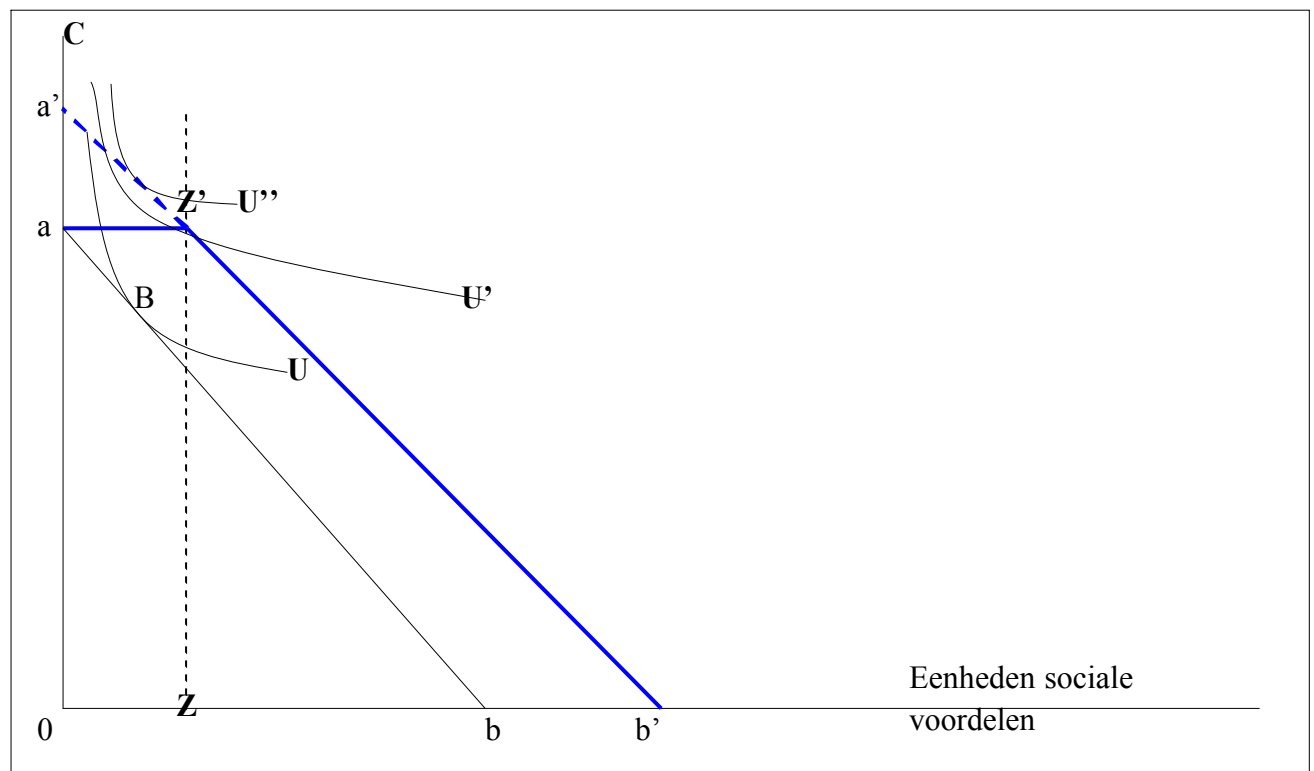
Dezelfde argumentatie gaat mogelijk ook op voor elk individueel voordeel in natura. Voorwaarde is wel dat de initiële goederencombinatie zich op het lijnstuk [zb] bevindt. Deze veronderstelling is evenwel niet a priori voor waar te nemen. Het is best mogelijk dat een individu een minder duurdere (minder eenheden auto) wagen zou kiezen wanneer zij die zelf zou moeten betalen. Eenzelfde bedenking kunnen we ook opwerpen voor het geval er wordt voorzien in aanvullingen bij sociale verzekeringen. Wanneer we bovendien alle extralegale voordelen accumuleren en dezelfde oefening maken is de conclusie misschien nog minder voor de hand liggend²⁴. In dat geval is het niet ondenkbaar dat de startpositie van de consument zich op [az] bevindt, waardoor we dus wel met efficiëntieverlies geconfronteerd worden.

Voor de firmawagen en de aanvullende sociale voordelen kunnen we een alternatieve, doch equivalente redenering opbouwen. De werkgever voorziet, net als bij de maaltijdcheques, bij de uitbetaling van het loon in een vast aantal eenheden auto en/of een vast aantal eenheden aanvullende sociale voordelen. Het verschil met maaltijdcheques is dat de werknemer hier niet kan kiezen om een deel van het voordeel niet te verbruiken. Stel dat een werknemer de hoeveelheid [0Z] aanvullende sociale voordelen (bijvoorbeeld pensioenplan of hospitalisatieverzekering in het kader van de tweede pijler) uitbetaald krijgt (zie Figuur 2). Op de verticale as staat de andere consumptie. Veronderstel verder dat de oorspronkelijke optimale goederenbundel zich in B bevond, waarbij de werknemer minder aanvullende sociale voordelen (derde pijler) aankoopt dan de werkgever via het loonpakket zal uitbetalen. Doordat nu wordt voorzien in een hoeveelheid [0Z] aanvullende sociale voordelen, verschuift de budgetrestrictie met eenzelfde hoeveelheid van [ab] naar [aZ'b']. Door deze verschuiving is de werknemer beter af omdat van beide goederen nu meer kan geconsumeerd worden. Het nieuwe nutsniveau dat nu kan bereikt worden, is U' (met $U' > U$). Laten we nu veronderstellen

²⁴ In dat geval zal de tekening een iets andere vorm hebben. Op de horizontale X-as staan alle voordelen in natura, op de Y-as alle andere consumptiegoederen. Het verticale lijnstuk [zZ] zal zich ook meer naar rechts bevinden. Hierdoor vergroot de kans dat de initieel geprefereerde goederencombinatie zich op het lijnstuk [az] bevindt.

dat de werkgever in plaats van de aanvullende sociale voordelen een gelijkaardige loonsverhoging toestaat, dan wordt de nieuwe budgetrechte gevormd door het lijnstuk $[a'b']$. Hierdoor komt voor de consument ook het nutsniveau $U'' (>U')$ binnen bereik, waarmee opnieuw is aangetoond dat een *in-kind* uitbetaling minder efficiënt is dan loon in contanten. De verdere bespreking van deze grafiek, waarbij de inefficiëntie genuanceerd wordt door de mogelijkheid te beschouwen dat de werknemer zich initieel rechts van Z bevindt, is volledig equivalent met de voorgaande analyse van de maaltijdcheques. (Rosen, 2005, p.158-161)

Figuur 2: Efficiëntie en aanvullende sociale voordelen



Dit alles zou ons er toe kunnen brengen te stellen dat een rationele werknemer de uitbetaling in geld zou moeten verkiezen boven extralegale voordelen. In de realiteit is deze voorkeur niet altijd te observeren, getuige de groeiende belangstelling van werknemers voor allerlei alternatieve uitbetalingvormen (Overlaet, 2006). In de volgende sectie proberen we een verklaring te vinden voor deze paradoxale bevinding door kostenminimaliserend gedrag op te nemen in de analyse.

3.2. Het aanbod van arbeid

In de vorige paragraaf werd aangetoond dat het nutsniveau van een werknemer beïnvloed kan worden door de wijze waarop het loon wordt uitbetaald. Veel hangt af van persoonlijke voorkeuren, de ligging van de indifferentiecurven, en dat maakt het moeilijk om zonder bijkomend onderzoek naar de preferenties met betrekking tot extralegale voordelen hier een sluitende analyse over te maken. Voor België moeten we het stellen met wat er op de arbeidsmarkt geobserveerd wordt. Hieruit blijkt een groeiende voorkeur van werknemers voor allerlei voordelen (in natura) bovenop het loon.

In deze laatste uitdrukking schuilt een belangrijke nuance. De Belgische (en Europese) arbeidsmarkt beschikt over een uitgebreid systeem van sociale bescherming (zie hoofdstuk 2 over herverdeling) waardoor de extralegale (aanvullende sociale) voordelen in het kader van de tweede pijler inderdaad bovenop het loon worden uitbetaald. In de Verenigde Staten is het systeem van sociale zekerheid minder uitgebouwd en bieden sommige werkgevers, als onderdeel van het loonpakket, een *health insurance* aan. Dit maakt dat werknemers in de VS een andere houding zullen aannemen ten opzichte van hun *fringe benefits* in vergelijking met hun Belgische opponenten. Voor de Belgische werknemers is het een extra verzekering, voor de VS werknemers is het een essentieel onderdeel van hun sociale bescherming (cfr. eerste pijler). Men kan argumenteren dat, omdat loon nu eenmaal een aantal componenten omvat die niet alle even liquide zijn en een verschillend toepassingsgebied hebben, de hier gemaakte nuancering overtrokken is en vergelijkbaar met het juridische onderscheid tussen werkgevers- en werknemersbijdragen dat ook geen enkele economische relevantie zou hebben (zie 2.2.2.). Voornamelijk in de VS wordt de *trade-off* tussen loon in contanten en extralegale voordelen (empirisch) onderzocht zodat we ons voor dit onderzoek hoofdzakelijk moeten baseren op de Amerikaanse inzichten, waarbij het bij de interpretatie misschien nuttig is de voorgaande opmerkingen voor ogen te houden.

De inzichten van de *compensating wage theory* blijken nuttig om een beeld te krijgen van de opbouw van looncomponenten. De *compensating wage theory* stelt dat werknemers een compensatie verwachten voor het werken in minder gunstige omstandigheden, waarmee wordt gerefereerd naar gevaarlijker, vuiler of ongezonder werk. Maar ook buitengewone

werklast (stress) of grote verantwoordelijkheden worden verwacht gecompenseerd te worden. (Buddin, 1998, p. 28-30) Het komt er op neer dat werknemers bij het kiezen van een betrekking aan zelfselectie doen waardoor een werkverdeling tot stand komt die tegemoetkomt aan ieder individu zijn voorkeuren met betrekking tot jobkarakteristieken en de samenstelling van het verloningspakket. Er ontstaat met andere woorden een spanningsveld tussen de omstandigheden waarin gewerkt moet worden en de opbouw van het loon. De werksituatie dient ruim geïnterpreteerd te worden zodat naast job-eigen kenmerken ook regionale eigenschappen en klimaatverschillen opgenomen worden bij de totstandkoming van de prijs van arbeid. Anderzijds bestaat er ook een afweging tussen de kenmerken van een job en de individuele voorkeuren met betrekking tot de samenstelling van het loon (Rosen, 1986, p. 641-642 en p. 666-667). Olson (Olson, 2002) suggereert dat, in de VS, werknemers een lager loon zouden aanvaarden in ruil voor een gezondheidsverzekering. Hij baseert zich daarvoor op de *Theory of equalizing differences* van Rosen waarin wordt gesteld dat werknemers die meer extralegale voordelen uitbetaald krijgen over minder loon in contanten zullen kunnen beschikken als gelijkaardige werknemers met een kleinere voorkeur voor die soorten voordelen. Olson onderzoekt het verband tussen de hoogte van het loon van vrouwelijke werknemers en het al dan niet gedekt zijn door een werkgeversverzekering voor gezondheidsrisico's. Maar omdat voorgaand onderzoek had aangetoond dat het schatten van een rechtstreeks verband resultaten opleverde die statistisch niet significant waren, heeft hij instrumentvariabelen opgenomen. Deze hebben betrekking op de werksituatie van de echtgenoten, waarbij wordt verondersteld dat iemand die in een grote én gesyndiceerde onderneming werkt een grotere kans heeft om een verzekering voor gezondheidsrisico's in het loonpakket te hebben. De argumentatie hierachter is dat wanneer een vrouwelijke werknemer via de werkgever van haar man kan genieten van een verzekering ze diezelfde verzekering via haar werkgever uiteraard niet nodig heeft. Hierdoor wordt het mogelijk om het zuivere effect van een verzekering voor gezondheidsrisico's op het loon van de echtgenote te schatten. Olson komt tot de bevinding dat de vrouwelijke werknemers die een verzekering voor gezondheidsrisico's in het loonpakket hebben, geconfronteerd worden met een uurloon dat 20% lager is. Dit zou, op jaarbasis, conform zijn met wat een Amerikaans gezin jaarlijks consumeert aan uitkeringen van een private zorgverzekeraar. Dit bedrag stemt ook overeen met de loonsverhoging die een Amerikaanse werknemer denkt nodig te hebben om te compenseren voor het verlies van een werkgeversverzekering voor gezondheidsrisico's.

(Olson, 2002, p. 91-93...) Ter vergelijking. In België is 8,69% van de totale loonkost bestemd als premie voor de ziekteverzekering (zie Appendix II tabel 2)

Een eerder tegenovergestelde bevinding komt van Dale-Olsen (Dale-Olsen, 2006) die in een analyse van een uitgebreide Noorse dataset een positief verband vindt tussen loon en extralegale voordelen. Vooral in ondernemingen waar hoge lonen gebruikelijk zijn, worden meer extralegale voordelen toegekend. De voornaamste motivatie hiervoor zou het terugdringen van het werknemersverloop zijn, wat wordt aangetoond door de vaststelling dat een verhoging van de secundaire arbeidsvoorwaarden met 10% hetzelfde effect heeft op personeelsverloop dan een loonsverhoging in geld van 10%. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat werknemers een grotere voorkeur hebben voor extralegale voordelen dan verwacht. Verschillende redenen kunnen deze preferentie verklaren. Afnemend marginaal nut van bijkomend loon (in geld) kan ervoor zorgen dat werknemers een voordeel in nature hoger waarderen dan een gelijkaardige loonsverhoging. Emotionele motieven kunnen tot gevolg hebben dat het geschenkeffect van een voordeel in natura op meer appreciatie kan rekenen dan een onpersoonlijke loonsverhoging. Verder kan ook status een rol spelen: het rondrijden met een firmawagen uit de hogere prijsklasse zal meer aanzien opwekken dan een hoger saldo op de (misschien al danig gespijste) zichtrekening. Wanneer werknemers de waarde van een extralegaal voordeel hoger inschatten dan de monetaire waarde ervan ontstaat er bovendien een extra *incentive* voor de werkgever om alleszins een deel van het loon uit te betalen in natura. Waarbij voor de werkgever een dubbel doel wordt bereikt. De werknemer ervaart een hoger nut van zijn loonpakket en de kosten ten laste van de werkgever nemen verhoudingsgewijs minder toe. Dit laatste niet in het minst doordat er, zoals bekend, op heel wat extralegale voordelen geen of minder sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. (Dale-Olsen, 2006, p. 88-89, 93-94, 97)

Hoewel kostenminimalisatie meestal wordt geassocieerd met de winstmaximaliserende ondernemer, heeft het eigenlijk vooral betrekking op de producerende economische agent. Op de arbeidsmarkt is het typisch de werknemer die arbeid produceert en aanbiedt, dus mogen we hier ook kostenminimaliserend gedrag verwachten. Dit gedrag is mogelijk ook de verklaring voor de (groeierende) belangstelling voor en de acceptatie van looncomponenten uitbetaald in natura. Op zich is de argumentatie erg voor de hand liggend. Niettegenstaande we verwachten dat een werknemer cash prefereert boven natura zijn er elementen die deze voorkeur

verzwakken. Het feit dat de meeste looncomponenten in natura, de extralegale voordelen, niet of minder onderworpen zijn aan de parafiscaliteit maakt dat er netto meer overblijft in de handen van de werknemer. Een opslag van 100 euro betekent in contanten een opslag van $100 \cdot (1-b)$ euro, met b de sociale zekerheidsbijdragen, wat minder is dan een extralegaal voordeel met een netto waarde van 100 euro. Het verminderde nut als gevolg van de gereduceerde liquiditeit wordt met andere woorden opgevangen doordat de waarde van het voordeel intact blijft.

3.3. De vraag naar arbeid

Werkgevers hebben verschillende goede redenen om een deel van het loon uit te betalen in natura, die alle evenwel te herleiden zijn tot het reduceren van de kosten verbonden aan aanwerven. De belangrijkste redenen zijn fiscaal en/of parafiscaal van aard. Omdat geen of minder sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, betekent een extralegaal voordeel (maximaal) een kostenbesparing van bijna 20%²⁵ op het niet-cash gedeelte van de totale loonkost verbonden aan de tewerkstelling van een werknemer. Zeer actueel is de discussie omtrent de hoogte van de loonkosten, waarbij wordt gesuggereerd dat, althans in België, de loonkosten te hoog zijn waardoor er internationaal wordt ingeboet aan concurrentiekracht. Op dit moment zou de loonkostenhandicap met onze buurlanden 2,9% (FPB, 2006, p. 72) bedragen. Wanneer een bedrijf nu de mogelijkheid krijgt om een deel van het loon uit te betalen als extralegaal voordeel dalen de gemiddelde loonkosten en kan ze daar, in het licht van voorgaande opmerking, financieel en concurrentieel voordeel mee doen.

Andere werkgeversmotieven zijn schaalvoordelen, verbeterde personeelsselectie en minimaliseren van verloop. Schaalvoordelen hebben bovendien niet alleen betrekking op de werkgevers, ook de werknemers hebben er baat bij. Door het collectief of in grote hoeveelheden aankopen van bepaalde diensten kan de werkgever een betere aankoopprijs bedingen. Vooral voor de aanvullende sociale voordelen (tweede pijler) zal het aankopen van

²⁵ Stel dat het brutoloon oorspronkelijk 100 euro in cash bedraagt. Dit betekent voor de werkgever een loonkost van €124,77 (24,77% werkgeversbijdragen bovenop het loon). De totale verschuldigde sociale zekerheidsbijdrage op dit bruto loon is €37,84 (24,77% werkgeversbijdragen bovenop het loon + 13,07% werknemersbijdragen). De besparing voor de werkgever bedraagt $19,85\% = \frac{(100 - 124,77)}{124,77}$.

een dienst goedkoper zijn dan wanneer diezelfde dienst individueel (derde pijler) aangekocht wordt. Een verklaring hiervoor is dat de aanbieder van verzekeringen het verzekerde risico beter kan poolen. Het voordeel voor de werknemer, die in principe contant boven een voordeel in natura verkiest, zit in de verlaagde aankoopkost van de dienst, wat compenseert voor de verminderde liquiditeit. Buddin (1998) vermeldt als bijkomend werkgeversvoordeel ook de zelfselectie door potentiële werknemers wanneer specifieke extralegale voordelen worden aangeboden. Zo zal bijvoorbeeld het opnemen van een fitnessclubabonnement in het loonpakket voornamelijk sportief ingestelde werknemers aantrekken, waarbij wordt verondersteld dat sportiviteit gecorreleerd zou zijn met een voor de werkgever gunstige andere kwaliteit. Hij argumenteert verder nog dat een bedrijf dat via extralegale voordelen investeert in het personeelsbestand als mogelijke implicatie met een verminderd personeelsverloop geconfronteerd wordt. Hiermee wordt meestal het investeren in opleidingen en *human capital* bedoeld en valt dus in zekere zin buiten het kader van deze tekst, hoewel training en vorming zeker als voordelen mogen worden beschouwd. (Buddin, 1998, p. 23-27) Secundaire arbeidsvoorwaarden bovenop het voor een bepaalde functie geldende loon worden soms ook ingezet als competitief instrument met als enige doel het aantrekken van werknemers. In deze optiek zullen ze werknemers in dienst er mogelijk ook van weerhouden om van baan te veranderen, wat een positieve impact op het verloop heeft. Het voordeel voor de werkgever is tevens kostengerelateerd omdat aan een (vervangings-)aanwerving meestal heel wat kosten verbonden zijn. Rosen (Rosen, 1986) heeft het in zijn *Theory of equalizing differences* over een “cafeteria plan”²⁶ om te verwijzen naar het ter beschikking stellen van een pakket voordelen, betaald door de werkgever, en waaruit de werknemer zelf kan kiezen. (Rosen, 1986, p. 667-669) Dat voornamelijk de gunstige (para-) fiscale behandeling van extralegale voordelen, en dus een kostenmotief, de aanleiding vormt om een deel van het loon uit te betalen in natura wordt nog eens aangetoond door Bernstein (Bernstein, 2002) met de vaststelling dat het vooral die ondernemingen zijn die van de (para-) fiscale voordelen op de hoogte zijn, gebruik maken van deze alternatieve beloningswijzen. (Bernstein, 2002, p. 2063-2064)

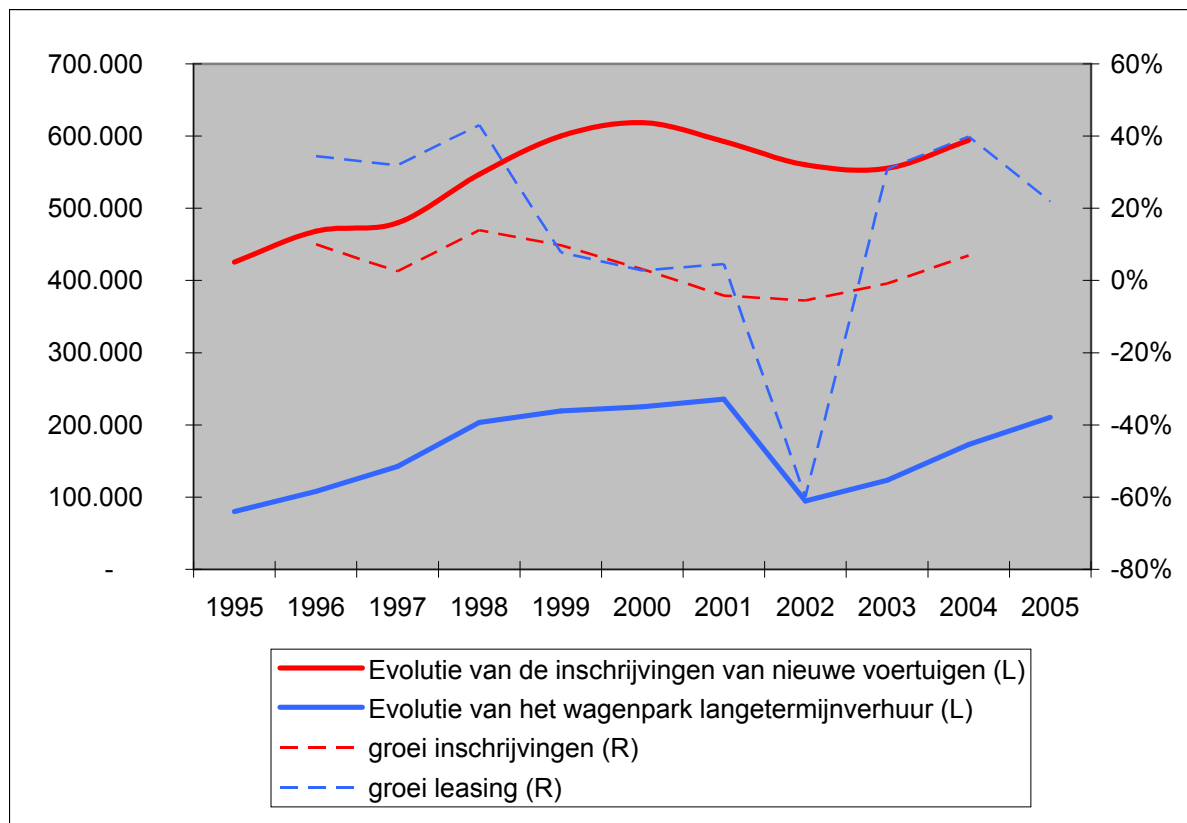
²⁶ Deze term duikt ook op in de resultaten van de Salarisenquête 2000 van Vacature, waarbij wordt gesteld dat dit specifieke systeem, waarbij werknemers zelf een pakket voordelen samenstellen, in België weinig gebruikelijk is.

Dat het voor de vragers van arbeid vooral om het financiële aspect te doen is, wordt niet zozeer aangetoond, maar eerder bevestigd door een zoekopdracht in Google. Wanneer de zoekterm “maaltijdcheques” wordt ingetikt (zie appendix VIII) krijgt men (uiteeraard) een lijst met maaltijdchequegeleerde organisaties. Wat daarbij direct opvalt, is dat de eerste twee resultaten expliciet verwijzen naar de (para-) fiscale besparingen verbonden aan maaltijdcheques. Wanneer we de eerste resultatenpagina beschouwen, stellen we vast dat 60% van de *links* op één of andere manier refereren naar een voordeel.

Niet alleen de lagere loonkost (als gevolg van de uitsluiting uit het loonbegrip van bepaalde voordelen) stuwt mogelijk de vraag naar arbeid. Het is redelijk aan te nemen dat het bestaan van extralegale voordelen op zich ook de vraag naar arbeid zal beïnvloeden. In 2005 namen de autoleasebedrijven²⁷ bijna een vierde van het totale aantal inschrijvingen voor hun rekening en ondanks de CO₂-taks blijft de markt groeien. (Lissens, 2006) Al die auto's moeten worden geproduceerd, wat mogelijk een positieve weerslag heeft op de arbeidsmarkt (Rosen, 2005, p.161). De rode curven in figuur 3 weerspiegelen de jaarlijkse evolutie van het aantal inschrijvingen, waarbij de volle lijn duidt op de absolute volumewijziging en de streepjeslijn de jaarlijkse groeivoet weergeeft. Over de beschouwde periode observeren we een globale toename van het totale aantal inschrijvingen met een piek in 2000. Als we daartegenover het aandeel van de leasingsector zetten (figuur IX.1 in bijlage IX) zien we een gestage groei met in 2001 een piek waarin de verhuursector bijna 40% van de markt van nieuwe inschrijvingen in handen heeft. Daarna volgt een scherpe terugval gevolgd door een steile klim met in 2004 terug een marktaandeel van 35%. Deze beweging zien we ook terug in figuur 3. De blauwe curven staan voor de evolutie van het aantal inschrijvingen door leasingbedrijven. Hier valt duidelijk op dat de groei van de inschrijvingen door verhuurbedrijven die van de markt overtreft, wat mogelijk te verklaren is door het toenemende succes van de firmawagen als looncomponent.

²⁷ De volgende uiteenzetting steunt op de veronderstelling dat een groot deel van de verhuurcontracten betrekking hebben op firmawagens die als extralegaal voordeel deel uitmaken van de verloning.

Figuur 3: Inschrijving nieuwe voertuigen vs. leasingcontracten



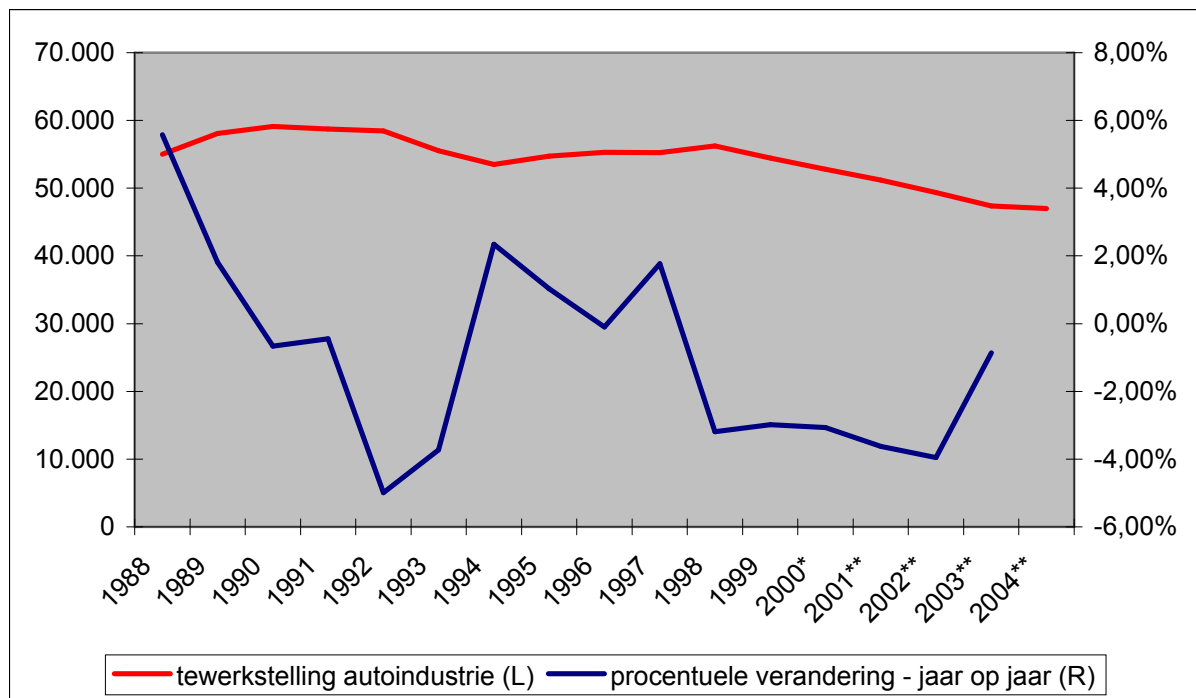
bron: Febiac, Renta²⁸ en eigen berekeningen

Rest nog de vraag of de globale stijging van het aantal inschrijvingen, voornamelijk gedragen door verhuurbedrijven, ook vertaald wordt in een verhoogde vraag naar arbeidskrachten in de productie van voertuigen. In Figuur 4 wordt deze stelling, alleszins voor de tewerkstelling in België, niet bevestigd.

²⁸ Febiac: FEBIAC vzw is de Belgische federatie van de auto- en tweewielerindustrie. Ze vertegenwoordigt de constructeurs en invoerders van de vervoermiddelen op de weg (personenwagens, bedrijfsvoertuigen, gemotoriseerde tweewielers, fietsen) en hun toeleveranciers in België; en dit op Europees, internationaal, federaal en regionaal niveau. (<http://www.febiac.be/nl/corporate/presentation.asp>)

Renta: Renta is de Belgische Beroepsvereniging van Voertuigenverhuurders (BBVV). De vereniging overkoepelt drie deelsectoren: langetermijnverhuur, kortetermijnverhuur en bedrijfsvoertuigenverhuur. (<http://www.renta.be/nl/>)

Figuur 4: Tewerkstelling auto-industrie



Bron: Febiac en RSZ en eigen berekeningen (zie appendix IX Tabel 4)

We zien dat de werkgelegenheid in de Belgische auto-industrie over de periode 1988-2004 bijna voortdurend afneemt. Hieruit fundamentele conclusies trekken lijkt me evenwel voorbarig, maar de stijgende trend wat betreft het aantal inschrijvingen, voornamelijk gestuwd door huurcontracten, vertaalt zich zeker niet in een toegenomen tewerkstelling in de autonijverheid.

Hoewel we in voorgaande paragraaf niet konden aantonen dat, alleszins voor de auto-industrie, het bestaan van extralegale voordelen een positieve weerslag heeft op de werkgelegenheid, blijft de veronderstelling in sommige sectoren overeind. In de VS wordt het toenemende belang van extralegale voordelen (en vooral de werkgeversverzekeringen voor gezondheidsrisico's) in rechtstreeks verband gebracht met de stijgende werkgelegenheid. Voorwaarde is wel het bestaan van *cross-economies of scale* tussen de marginale kost van het voordeel en de marginale niet-loon kost van tewerkstelling. Met andere woorden zal een toename van extralegale voordelen leiden tot dalende marginale kosten. Deze veronderstelling wordt ondersteund door aan te nemen dat grote ondernemingen om te beginnen een betere onderhandelingsmacht hebben en op die manier betere prijzen voor hun voordelen kunnen bedingen, verder zou hun administratie efficiënter werken en zouden ze over betere

technologie beschikken om hun programma's van secundaire arbeidsvoorwaarden te beheren. Hierdoor realiseren ze een serieuze kostenbesparing en is er ruimte voor een hogere tewerkstellingsgraad. (Hashimoto en Zhao, 2000, p. 55- 60 en 71-72) In tegenstelling tot de vorige paragraaf, waar we eerder een intersectorieel effect trachtten te vinden, gaat het hier voornamelijk om een intrabedrijfseffect, waardoor voornamelijk weer de gevolgen op de kosten in beeld komen.

In een gesprek wijst Janssens (Janssens, 2006c) op de link tussen het toekennen van sommige secundaire arbeidsvoorwaarden en het zogenaamde maatschappelijk verantwoord ondernemen. Werkgevers zouden als motivatie voor het toekennen van een pensioenplan niet in de eerste plaats het (para)fiscaal voordeel voor ogen moeten hebben, maar dit eerder moeten zien als een lange termijn engagement naar de werknemers toe. Tegen de tijd dat iemand uit dienst gaat, heeft de werkgever er via het pensioenplan voor gezorgd dat die werknemer ook nog van een behoorlijk inkomen kan genieten. (Janssens, 2006c) Dit argument gaat evident slechts op voor de aanvullende sociale voordelen (tweede pijler). Omdat pensioenplannen niet-uitsluitbaarheid impliceren, zullen zulke voordelen op ondernemingsniveau de herverdeling niet ondergraven. Wanneer we de gevolgen op interbedrijfsniveau bekijken, bestaat het risico dat er een zekere polarisatie ontstaat tussen werknemers die ja dan nee kunnen genieten van een extralegaal pensioen. In de context van een 'rechtvaardige' herverdeling zou het systeem van aanvullende sociale voordelen moeten uitgebreid worden tot alle werknemers, waardoor de tweede pijler opschuift richting eerste pijler.

3.4 Effect op het bedrag beschikbaar voor herverdeling

Om dit onderzoek niet te laten verzanden in een loutere literatuurstudie was het vinden van cijfermateriaal van cruciaal belang. Helaas zijn de beschikbare data op zijn minst als onvolledig te beschouwen. Op nationaal niveau worden wat dit onderwerp betreft, en voor zover ik kon achterhalen, geen statistieken bijgehouden. De klassieke informatiebronnen (zoals Belgostat, NIS, ecodata, statbel en RSZ) leverden, rechtstreeks noch onrechtstreeks materiaal op dat kon leiden tot het kwantificeren van wat ik ondertussen parafiscale uitgaven

heb genoemd. De databank van de PSBH²⁹-enquête bevat wel informatie met betrekking tot de verschillende looncomponenten, deze gegevens zijn echter kwalitatief van aard en dus onvoldoende geschikt voor dit onderzoek. De opvolger van de PSBH, het EU-SILC³⁰ programma, bevat iets meer kwantitatieve gegevens betreffende extralegale voordelen. De resultaten van deze enquête waren evenwel nog niet beschikbaar bij het afronden van dit onderzoek. Om de effecten van extralegale voordelen toch te kunnen berekenen heb ik gebruik gemaakt van zoveel mogelijk alternatieve kanalen. Hierdoor zal het becijferde effect op zijn best een benadering zijn van de werkelijke situatie.

Een belangrijke leverancier van data omtrent de evolutie van secundaire arbeidsvoorwaarden in België is de website van Vacature³¹. De tweejaarlijkse salarisenquête peilt telkens naar verschillende loongerelateerde informatie. In tabellen X.1 en X.2 (appendix X) is de informatie met betrekking tot de meest toegekende voordelen uit de drie laatste enquêtes gebundeld. Figuur 5 is de neerslag van deze tabellen. Om het overzichtelijk te houden heb ik enkel de voordelen opgenomen die voldoen aan de mezelf opgelegde definitie van extralegale voordelen. Alleen bij de aanvullende sociale voordelen zien we een voortdurende toename. Zowel het pensioenplan (+12,27% in 2002 en +7,29% in 2004) als de hospitalisatieverzekering (+15,83% in 2002 en + 6,12% in 2004) stijgen over de hele lijn. Op de grafiek (Figuur 5) zien we dat de meerderheid van de deelnemers aan de enquête mogen rekenen op aanvullende sociale voordelen in hun loonpakket. Ook maaltijdcheques maken in meer dan de helft van de gevallen deel uit van het loonzakje. Zij kenden in 2002 nog een groei van ruim 9%, maar stabiliseerden in 2004 op 53%. De populariteit van de computer als voordeel bovenop het loon kende in 2002 een forse stijging van ruim 20%, maar moest in 2004 een deel van die winst prijsgeven. Voor 18% van de respondenten behoort het persoonlijk gebruik van de computer standaard tot het loon. Bekijken we de evolutie van de firmawagen als voordeel, dan zien we dat het belang ervan over de beschouwde periode

²⁹ PSBH staat voor Panel Studie van Belgische Huishoudens, uitgevoerd door de universiteiten van Antwerpen en Luik. De studie werd opgebouwd rond 11 bevestigingsgolven en resulteerde in een erg uitgebreid databestand.

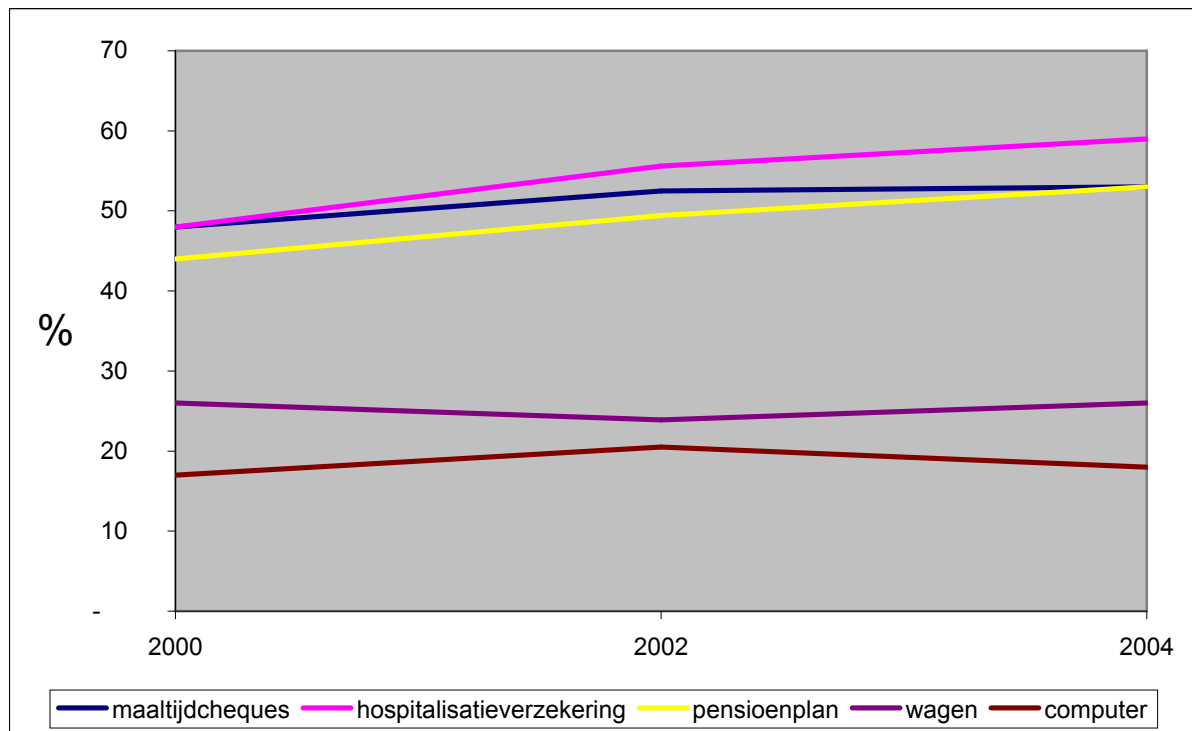
³⁰ EU-SILC: *European Statistics: Survey on Income and Living Conditions*, peilt op een gelijkaardige manier naar het inkomen en de levensomstandigheden van de bevrageden. Voor meer informatie zie persbericht op:

http://statbel.fgov.be/press/pr085_nl.pdf

³¹ Vacature is van aanvankelijk louter een advertentiekraant voor werkaanbiedingen geëvolueerd naar een organisatie die zich gespecialiseerd heeft in alles wat er zich op en rond de arbeidsmarkt afspeelt, evenwel zonder de oorspronkelijke missie, het bij elkaar brengen van vragers en aanbieders op de arbeidsmarkt, op te geven. Een gelijkaardige organisatie en tegenhanger van Vacature is Job@.

stabiliseerde op 26%. Een kwart van de deelnemers aan de enquête beschikt dus over een firmawagen.

Figuur 5: Evolutie extralegale voordelen



Bron: Vacature en eigen berekeningen

Om inzicht te krijgen in hoe de extralegale voordelen verdeeld zijn over de verschillende functionele categorieën heb ik me gebaseerd op cijfermateriaal ter beschikking gesteld door de bedrijven Hay group³² en Towers Perrin³³. De cijfers in Tabel 2 zijn geconstrueerd op het “*Managing global pay and benefits, Worldwide Total Remuneration 2005-2006*” rapport van Towers Perrin. Hieruit blijkt dat voornamelijk de hoogste inkomensgroepen kunnen rekenen op extralegale voordelen. In deze tabel zijn evenwel de aandelenopties (in het rapport onder het te brede *long term incentives*) niet opgenomen zodat de resultaten mogelijk een onderschatting van de werkelijkheid zijn. Dit verklaart mogelijk ook de relatief lage score voor de CEO omdat in deze categorie het aandeel van *long term incentives* zwaarder doorweegt dan in de andere categorieën.

³² Hay Group is een wereldwijde onderneming gespecialiseerd in *consultancy* diensten met betrekking tot het belonen en managen van werknemers. <http://www.haygroup.com/ww/About/Index.asp?id=495>

³³ De HR afdeling van Towers Perrin is tevens een onderneming gespecialiseerd in met beloning gerelateerde *consultancy* <http://www.towersperrin.com/towersperrin/towersperrin.htm>

Tabel 2: Extralegale voordelen als onderdeel van het loon³⁴

	CEO	hoger kader	middenkader	arbeider
loon	802.211,54	353.454,55	75.884,21	44.373,91
extralegale voordelen + vrijwillige bedrijfsbijdragen	96.576,92	50.809,09	5.115,79	2.958,26
in % van totale verloning	12,04%	14,38%	6,74%	6,67%

Bron: Towers Perrin, 2006, eigen berekeningen

Voorgaande gegevens geven misschien wel een indicatie van het belang van extralegale voordelen in de loonpolitiek. Het kwantificeren van de gedeelde inkomsten van de Sociale Zekerheid blijft echter een precaire onderneming. Zoals al eerder aangehaald bestaan er geen geaggregeerde cijferreeksen met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden. Om één en ander toch te kunnen becijferen heb ik verschillende reeksen en bronnen gecombineerd. In appendix XI vinden we de neerslag van die oefening terug. De belangrijkste resultaten zijn samengevat in tabel 3.

Vooreerst is het belangrijk te stellen dat de gevonden resultaten onder groot voorbehoud moeten worden geïnterpreteerd. De brongegevens werden geleverd door HayGroup. Ik kreeg inzage in de resultaten van hun 'Totale Remuneratie Survey 2005' (HayGroup, 2006), een steekproef op basis van 70000 werknemers tewerkgesteld in 500 bedrijven. HayGroup hanteert een puntensysteem (*Hay points*) om de werknemers in categorieën onder te verdelen, wat resulteert in een functionele verdeling met voor elk niveau kenmerkende eigenschappen met betrekking tot de samenstelling van het loon. Om de gegevens te aggregeren naar de werkende bevolking heb ik gebruik gemaakt van de functionele opdeling van Statbel (Statbel, 2006). De opdeling die HayGroup hanteert is evenwel veel fijnmaziger dan die van Statbel wat conformiteitproblemen opleverde. Om dit te omzeilen heb ik, in samenspraak met een verantwoordelijke van HayGroup, verschillende categorieën van hun bestand samengevoegd

³⁴ Towers Perrin hanteert referentieberoepen voor hoger- en middenkader bij de functionele opdeling. Voor het hoger kader is dat een *Top human resource executive* en voor de middenkaderfunctie wordt gekeken naar een *Accountant*.

(gewogen gemiddelde) tot er een bevredigende mate van overeenstemming werd bereikt met de opdeling gevolgd in Statbel. Dit laatste in het volle besef dat deze ingreep een verlies aan nauwkeurigheid impliceert. Vooral de overgang van lager kader naar middenkader was problematisch, wat in tabel XI.1 in appendix XI tot uiting komt door de vaststelling dat het representatieve middenkaderlid niet over een firmawagen beschikt, wat, mijn inziens, niet altijd erg realistisch lijkt. Wanneer een andere functionele opdeling werd gevolgd, werd duidelijk dat de resultaten hieraan zeer gevoelig zijn, wat noodzakelijk aanzet tot een zeer behoedzame interpretatie van de resultaten. Een meer nauwkeurig resultaat kan bekomen worden door een steekproef bij een representatief deel van de bevolking waarbij in de bevraging rekening wordt gehouden met de functionele indeling die Statbel hanteert. Een volledig beeld krijgen we uiteraard wanneer de RSZ zelf overgaat tot het registreren van parafiscale uitgaven.

Tabellen 3 en XI.1 geven een indicatie van het effect van extralegale voordelen op de inkomsten van de Sociale Zekerheid. De opgenomen secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de aanvullende sociale voordelen (2^e pijler), de firmawagen en *allowances* (waarmee maaltijdcheques en dergelijke bedoeld worden). Wanneer we op basis van de hiervoor uiteengezette methodologie de individuele voordelen berekenen en aggregeren over de beschouwde werkende bevolking dan geeft dit als resultaat dat de Sociale zekerheid 9,7 miljard euro minder bijdragen int als gevolg van het uitsluiten uit het loonbegrip van bepaalde voordelen.

Tabel 3: Parafiscale uitgaven

functionele opdeling werknemers	# werknemers	waarde extralegale voordelen €	parafiscale uitgaven per werknemer €	parafiscale uitgaven totaal €
Bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel	473.140	25.171	9.525	4.506.574.883
Intellectuele en wetenschappelijke	833.282	4.977	1.883	1.569.227.611

beroepen/middenkader				
Intermediaire functies /lager kader	473.822	3.450	1.305	618.571.699
Bedienden in administratieve functies/ Dienstverlenend en verkooppersoneel	1.085.126	2.666	2.485	2.696.092.029
Ongeschoolde arbeiders en bedienden	385.582	2.137	809	311.833.728
				9.702.299.950

Bron: HayGroup, Statbel en eigen berekeningen

Onmiddellijk dringt zich enige nuancering op omdat in de berekening abstractie werd gemaakt van het feit dat er op bedrijfswagens en pensioenpremies een solidariteitsbijdrage verschuldigd is. Voor firmawagens gebeurt de bijdrageberekening op basis van het CO₂ uitstootgehalte (met een minimum van 20,83 euro), de bijdrage voor pensioenpremies bedraagt 8,86%. Verder is het belangrijk te herhalen dat het bekomen resultaat op zijn best een ruwe benadering is omdat de gevolgde methodologie niet vrij is van veronderstellingen die vatbaar zijn voor kritiek.

4. Synthese

Als met de term herverdeling wordt verwezen naar de stringentere definitie die uitsluitend een eerlijkere inkomensverdeling nastreeft, waarbij een bestaansminimum een recht voor iedereen betekent, dan hebben de gedeerde inkomsten van de sociale zekerheid, de parafiscale uitgaven, niets te maken met herverdeling omdat deze gebeurt via de progressieve inkomstenbelasting en de algemene middelen. Hiermee wordt de bijstand bedoeld die met het principe “een bestaansminimum voor iedereen, gefinancierd door iedereen” een leefbaar inkomen voor alle inwoners nastreeft. (Deleeck, 2003, p.352-354) Cantillon en Verbist brengen hier tegen in dat de herverdelende werking van de Sociale Zekerheid twee maal zo groot is geworden dan het effect van de fiscaliteit. (FET, 1999) Stellen we nu dat het berekende resultaat uit het vorige hoofdstuk (sectie 3.3.1) de werkelijkheid benadert, dan wordt het mogelijk om de effecten van extralegale voordelen op de Sociale Zekerheid en bij uitbreiding op de herverdeling te analyseren.

Omdat een eventueel negatief saldo van de sociale zekerheid wordt weggewerkt door bijpassingen, staatstoelagen genoemd en gefinancierd door de algemene middelen van de federale overheid (= belastingen), dan betekent een tekort in de sociale zekerheid dat er minder ruimte overblijft voor alternatief beleid. (Matthijs, Naert, Vuchelen, 2001, p.161) De tabel in appendix XII geeft een overzicht van de evolutie van de sociale bescherming over de periode 2000-2004. De federale regering past jaarlijks de staatstoelage aan aan het geboekte tekort van de Sociale Zekerheid. Dit bedroeg voor 2004 ruim 14,5 miljard euro.

Tabel 4: Het effect van extralegale voordelen op de inkomsten van de Sociale Zekerheid

Parafiscale uitgaven	9.702.299.950
Staatstoelage SZ in 2004	14.521.113.000
Bijdragen RSZ in 2004	37.491.288.000
Potentiële inkomsten RSZ	47.193.587.950
Gederfde inkomsten (in % van potentiële inkomsten)	20,56%

Bron: RSZ, eigen berekeningen

Vergelijken we dit deficit met de in vorige sectie berekende waarde voor de gedeerde inkomsten dan wordt duidelijk dat het effect van extralegale voordelen op de herverdeling niet gering is. Meer dan 65% van de staatstoelage had aan alternatief beleid gespendeerd kunnen

worden wanneer de in onze analyse opgenomen extralegale voordelen niet langer worden uitgesloten uit het loonbegrip. Toch is dit zeer waarschijnlijk een voorbarige conclusie. In hoofdstuk 2 (sectie 2.3.1) hebben we de effecten van een heffing besproken. De globale conclusie daar was dat een heffing zowel de vraag als het aanbod van arbeid negatief beïnvloedt. Het eventueel niet langer uitsluiten uit het loonbegrip van bepaalde voordelen komt de facto neer op het invoeren van een heffing. De bevindingen uit hoofdstuk 3 tonen bovendien aan dat de productie van extralegale voordelen zelf mogelijk ook de arbeidsmarkt en dus de bijdragebasis positief beïnvloedt. Beide argumenten geven aan dat het overhaast trekken van besluiten zekere risico's inhoudt. Dit bovenop het al gemaakte voorbehoud met betrekking tot de gevolgde methodologie.

Een gelijkaardige redenering geldt ook voor het tweede resultaat tabel 4. De potentiële inkomsten van de Sociale Zekerheid becijferen door het louter sommeren van de gederfde inkomsten met de gerealiseerde inkomsten leidt, om dezelfde redenen als besproken in vorige paragraaf, zeer waarschijnlijk tot een overschatting. Wat is dan wel de verdienste van deze berekeningen?

De waarde van het becijferde effect, en dus van dit onderzoek, is niet zozeer de mathematische uitkomst, maar het feit dat we er in geslaagd zijn om de grootteorde van de impact van extralegale voordelen op de herverdeling te benaderen. In hoofdstuk 2, bij de bespreking van de herverdeling en de Sociale Zekerheid als verzekering (sectie 2.2), hebben we de fundamentele principes waarop de welvaartsstaat is opgebouwd toegelicht. Daarbij hebben we uitvoerig aangetoond dat voornamelijk voor het solidariteitsprincipe een doorslaggevende rol is weggelegd in de werking van de Sociale Zekerheid. De strakke verzekeringstechnische binding tussen premiehoogte, risico en uitkering wordt door het incorporeren van solidariteit versoepeld, waardoor ook de 'slechte' risico's verzekerd geraken. Dit kan slechts worden bereikt door een horizontale en verticale solidariteit na te streven, waarmee de nivellering van de premies respectievelijk het draagkrachtbeginsel wordt bedoeld.

Door het uitsluiten uit het loonbegrip van bepaalde voordelen wordt de werking van de Sociale Zekerheid op twee manieren aangetast. Ten eerste het feit dat er minder bijdragen worden geïnd. Hierdoor moet de federale overheid bijspringen of worden er aan de uitkerende

instellingen besparingsmaatregelen opgelegd. De herverdelende werking wordt op een tweede wijze, subtieler, maar niet minder fundamenteel, ondergraven. Het betreft hier voornamelijk de aanvullingen bij sociale voordelen, de verzekeringen in het kader van de tweede pijler. Het aanbieden van de aanvullingen bij sociale voordelen heeft om te beginnen (voornamelijk voor de werkgever) het aantrekkelijke effect dat er geen sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn. Bovendien worden zowel de horizontale als de verticale solidariteit beknot. Niet perse op intra-ondernemingsniveau, maar wel op het vlak van de samenleving.

Besluit

Met dit onderzoek denk ik te hebben aangetoond dat extralegale voordelen wel degelijk effecten hebben op de inkomsten van de Sociale Zekerheid en dus op de herverdeling. In de initiële bedoeling van deze studie, het exact kwantificeren van dit effect, ben ik niet gelukt. De reden daarvoor is de niet-beschikbaarheid van de noodzakelijke gegevens en daarom heb ik gebruik gemaakt van wat wel voorhanden was om de impact te benaderen. Het bekomen resultaat dient dus eerder als grootteorde geïnterpreteerd te worden.

Toch kunnen hier al enkele conclusies aan gekoppeld worden. Door de opbouw van dit werk, waarbij we alle kanten van de herverdeling belicht hebben, wordt het mogelijk de gevonden impact beter te plaatsen. Met andere woorden. Door de mechanismen te bestuderen waarmee de herverdeling via de Sociale Zekerheid geschiedt, hebben we een kader gecreëerd dat toelaat in te zien welke principes aangetast worden door het uitsluiten uit het loonbegrip van bepaalde voordelen. Hieruit blijkt dat voornamelijk de solidariteit tussen de sociaal verzekerden het slachtoffer is geworden van die alternatieve beloningswijzen. Dit komt tot uiting doordat vooral de hogere looncategorieën mogen rekenen op een aanzienlijk aandeel extralegale voordelen in hun loonzakje. Wat betekent dat er, in absolute cijfers, meer inkomsten ‘verloren’ gaan dan wanneer het eerder de lagere loonklassen zouden zijn die van die voordelen konden genieten. Typisch aan het herverdelingsmechanisme is de verticale solidariteit. Deze wordt gerealiseerd doordat de hogere inkomensklassen hogere bijdragen betalen die evenwel geen aanleiding geven tot verhoogde uitkeringen, waar we op basis van verzekeringsprincipes wel vanuit zouden kunnen gaan. Dit leidt ertoe dat de laagste inkomensklassen, die dikwijls geen premie in verhouding tot hun risico kunnen betalen, toch kunnen rekenen op een sociale verzekering. Door het uitsluiten uit het loonbegrip van de extralegale voordelen wordt deze verticaliteit ondergraven. Het zou echter voorbarig zijn om dan maar te besluiten heel het alternatieve verloningsstelsel af te schaffen. Om te beginnen moet er rekening gehouden worden met de globale economische effecten. Het niet langer uitsluiten uit het loonbegrip betekent in wezen een heffing op arbeid, wat zeker negatieve gevolgen zal hebben op de tewerkstelling en dus op de inkomsten van de Sociale Zekerheid. Verder is de groei van extralegale voordelen zeker gestimuleerd door het opheffen van de loongrens voor sociale zekerheidsbijdragen. Wanneer we uitgaan van de

kostenminimaliserende ondernemer is het voor de hand liggend dat zij zullen proberen de feitelijke verhoging van de loonkosten te ondervangen met de beschikbare instrumenten.

De groei van extralegale voordelen, en dan vooral de aanvullingen bij de sociale voordelen (de verzekeringscomponent), is in zekere zin terug te voeren tot de begindagen van de sociale verzekeringen, waarbij kleinschalige initiatieven geleidelijk uitgroeiden tot het huidige overkoepelende stelsel van sociale bescherming; echter met dit verschil dat het initiatief nu niet van de werknemers uitgaat en dat de huidige motivatie eerder kostengerelateerd is. Het aanbieden van bijkomende pensioenregelingen, hospitalisatieverzekering en dergelijke bovenop de wettelijke voorzieningen als onderdeel van het loon kan op langere termijn misschien op een gelijkaardige wijze uitgroeien tot een meer uitgebreide Sociale Zekerheid enerzijds of een meer geprivatiseerde sociale verzekering anderzijds.

De vaststelling dat het werk nog niet klaar is, is misschien wel de belangrijkste conclusie van deze thesis. Verschillende onderdelen van dit eindwerk lenen zich uitstekend om verder onderzocht te worden. Zo kan er mijn inziens nog zeer leerrijk onderzoek verricht worden naar de preferenties met betrekking tot de substitutie van extralegale voordelen met contant loon. In de tekst kwam naar voor dat de verminderde liquiditeit van bijvoorbeeld maaltijdcheques niet noodzakelijk een verminderde nutsbeleving impliceerde. Wanneer we bovendien afstand nemen van de consument als rationele economische agent, dan blijkt dat prestige of statusoverwegingen de voorkeuren met betrekking tot loon in cash anders beïnvloeden dan verwacht. Ook de rechtstreekse effecten op de werkgelegenheid kunnen nog beter geanalyseerd worden. We suggereerden wel een positieve impact, die we evenwel voor de Belgische auto-industrie niet hard konden maken. Intuïtief is er echter het aanvoelen dat er een stimulerend effect moet zijn dat desgevallend nader onderzocht kan worden. Maar vooral op het vlak van het kwantificeren van de gederfde inkomsten van de Sociale Zekerheid, de parafiscale uitgaven, is nog heel wat te doen. Een uitvoerige enquête of het uitgebreid registreren van de verschillende looncomponenten in de loonadministratie kan hieraan verhelpen. Dit onderzoek is wat mij betreft dan ook een eerste stap in de ontginning van de effecten van de extralegale voordelen op de herverdeling.

Bibliografie

Bernstein, D., 2002, Fringe Benefits and small businesses: evidence from the federal reserve board small business survey, *Applied Economics*, vol. 34, no 16, p. 2063-2067.

Besanko, D., Braeutigam, R.R., 2002, *Microeconomics, an integrated approach*, New York, John Wiley & sons Inc.

Buddin, R., 1998, Building a personnel support agenda, *Rand Monograph Report*, Rand Corporation, online beschikbaar op:
< http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR916/>

Cantillon, B., Peeters, J., De Ridder, E., 1987, *Atlas van de Sociale Zekerheid in België*, Leuven, ACCO.

Claeys, Engels, 2005, gebruik van de bedrijfswagen voor privé-doeleinden, ACCOR services.

Dale-Olsen, H., 2006, Wages, fringe benefits and worker turnover, *Labour Economics*, vol. 13, no 1.

De Ceuster, G., 2004, Internalisering van externe kosten van wegverkeer in Vlaanderen, Leuven, Transport & Mobility.

De Coster, A., Van Camp, G., 2005, *Hoe vlak is onze taks? Is een vlaktaks fair?* (voorlopige versie), Leuven, Centrum voor Economische Studiën.

Deleeck, H., 2003, *De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken*, Leuven, ACCO.

Druyts, P., 2005 "In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de gezondheidszorg". (niet gepubliceerd, maar toegevoegd in appendix XIII)

FEBIAC, 2006, statistieken; inschrijvingen, online beschikbaar op:
< http://www.febiac.be/nl/statistics/gen_immatriculation.asp>

Federaal Planbureau (FPB), 2006, *Economische vooruitzichten 2006-2011*, mei 2006, online beschikbaar op < <http://www.plan.be/nl/pub/ecofor/EF20062011/EF20062011nl.pdf> >

FET, 1999, Sociale Zekerheid klopt fiscus met vele lengtes als herverdelers, *Financieel Economische Tijd (FET)*, 11 december 1999.

FOD Sociale Zekerheid, 2006, *Hoe wordt de sociale zekerheid van werknemers gefinancierd?* Online beschikbaar op:
http://socialsecurity.fgov.be/nl/over_de_fod/soczek_kort/werknemers.htm

FOD Sociale Zekerheid, *Vade Mecum Begroting van de Sociale Bescherming 2004*, online beschikbaar op: <
http://socialsecurity.fgov.be/NL/nieuws_publicaties/publicaties/vademecum/vademecum_2004.pdf>

Friedman, L.S., 2002, *The microeconomics of public policy analysis*, Princeton, Princeton University Press.

Hashimoto, M. en Zhao, J., 2000, The labor-market effects of non-wage compensations, *Labour Economics*, vol. 7, no 1, p. 55-78.

Hay Group, 2006, *Totale Remuneratie Survey 2005, België*, niet vrij beschikbaar.

Hoge Raad van Financiën, afdeling Fiscaliteit en Parafiscaliteit (HRF), 2002, *Advies over de aftrekken bij de personenbelasting*, FOD financiën.

Janssens, W., 2006a, cijfers Sociale Zekerheid: gederfde inkomsten, Director / Partner, HayGroup, 28 april 2006, e-mail ontvangen van < Walter_Janssens@haygroup.com>

Janssens, W., 2006b, cijfers Sociale Zekerheid: gederfde inkomsten, Director / Partner, HayGroup, 29 april 2006, e-mail ontvangen van < Walter_Janssens@haygroup.com>

Janssens, W., 2006c, Extralegale voordelen, interview met Director/Partner van Haygroup, 8 mei 2006, Crowne Plaza Antwerpen.

Koninklijk besluit (KB), 1982, *wijziging van de wet van 29 juni 1981*, 28 september 1982, Belgisch Staatsblad.

Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., 1999, *De relevantie van de economie in de gezondheidszorg*, in Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., (Eds), *Algemene Economie van de gezondheidszorg*, Maarssen, Elsevier/De Tijdstroom, p.13-50.

Lissens, J., 2006, *Autoleasingsector heeft recordjaar achter de rug*, De Tijd, 11 mei 2006.

Matthijs, H., Naert, F., Vuchelen, J., 2001, *Handboek openbare financiën*, Antwerpen, Intersentia

Olson, C., A., 2002, Do workers accept lower wages in exchange for health benefits?, *Journal of Labor Economics*, 2002, vol. 20, no 2.

Online beschikbaar: < <http://www.accorservices.be/resources/bedrijfswagen.pdf>>

Overlaet, B., 2006, in: vacature, 10 jaar in cijfers, Vacature.com, online beschikbaar op:< <http://www.vacature.com/scripts/ArtZoeker/display-article.asp?searchResult=1&ID=8065&artCount=9&startPos=1&DocType=1>

Pauwels, W., 2003, *Micro Economie: supplement bij hoofdstuk 5*, cursus 2^e kan TEW, Antwerpen, UA.

RENTA, 2006, jaarverslag 2005, online beschikbaar op:< <http://www.renta.be/nl/pdf/25.pdf>>

Rosen, H. S., 2005, *Public Finance seventh edition*, New York, McGraw Hill

Rosen, S., 1986, *The theory of equalizing differences*, in Ashenfelter, O. en Layard, L., (Eds.) *Handbook of Labor economics*, Elsevier Science Publishers.

RSZ, 2006 a, Algemene onderrichtingen voor de werkgevers; consultatie; deel 3 titel 1 hoofdstuk 3: het begrip loon, online beschikbaar
< http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/brochures/consult_home.htm >

RSZ, 2006 b, Algemene onderrichtingen voor de werkgevers; consultatie; deel 3 titel 2 hoofdstuk 2: de bijdragepercentages, online beschikbaar
< http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/brochures/consult_home.htm >

Sapsford, D., Tzannatos, Z., 1993, *The economics of the labour market*, Hampshire, The Macmillan Press LTD.

Schokkaert, E., 2006, *Equity and responsibility in health insurance*, lezing in het kader van de Francqui-leerstoel, 25 april 2006

Sen, A., 1992, *Inequality reexamined*, Oxford, Clarendon Press

Statbel, 2006, *Enquête naar de arbeidskrachten 2004*, online beschikbaar op:
< http://www.statbel.fgov.be/downloads/lfs2003-2004_nl.xls>

Towers Perrin, 2006, *Managing global pay and benefits. Worldwide Total Remuneration 2005-2006*, Towers Perrin

Vacature, 2006a, *10 jaar in cijfers*, Vacature.com, online beschikbaar op:<
<http://www.vacature.com/scripts/ArtZoeker/display-article.asp?searchResult=1&ID=8065&artCount=9&startPos=1&DocType=1>>

Vacature, 2006b, *Salarisenquête 1998*, Vacature.com, online beschikbaar op:<
<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=440>>

Vacature, 2006c, *Salarisenquête 2000*, Vacature.com, online beschikbaar op:<
<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=1993>>

Vacature, 2006d, *Salarisenquête 2002*, Vacature.com, online beschikbaar op:<
<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=3878>>

Vacature, 2006e, *Salarisenquête 2004*, Vacature.com, online beschikbaar op:<
<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=21213>>

Van de Cloot, I., 2003, Een beheersbare gezondheidszorg, *Financiële berichten*, 76^e jaargang, nr. 2390, p. 5.

Van Eeckhoutte, W., 2005, Het loonbegrip, studiedag 16 december 2005

Van Nieuwenhuysse, T., 2004, *De primaire inkomensverdeling in België: analyse en mogelijke verklaringen*, Lic. TH. TEW, KUL, p. 24.

Verhoeye, J., 2006, *Intrest op voordeel van alle aard stijgt tot 8 procent*, De Tijd, 30 maart 2006.

Wet, 1965, *Wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers*, 30 april 1965, Belgisch Staatsblad.

Wet, 1981, *Wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers*, 29 juni 1981, Belgisch Staatsblad.

APPENDIX I: het loonbegrip

Uittreksel uit RSZ, 2006, Algemene onderrichtingen voor de werkgevers; consultatie; deel 3 titel 1 hoofdstuk 3: het begrip loon, online beschikbaar:

http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/lge/brochures/consult_home.htm

3.1.301

Dit hoofdstuk legt uit op welke bedragen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Na een algemene omschrijving van het loonbegrip besteedt het aandacht aan een aantal voordelen die omwille van hun aard specifieke problemen opleveren. Aan het eind van het hoofdstuk vindt u een opsomming van voordelen die uit het loonbegrip zijn uitgesloten.



A. JURIDISCHE GRONDSLAG

3.1.302

Het begrip loon waarop de bijdragen voor sociale zekerheid moeten worden berekend, is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Evenwel kan de Koning dit begrip, bij in ministerraad overlegd besluit, verruimen of beperken. Van deze bevoegdheid maakte Hij herhaaldelijk gebruik. Dit hoofdstuk houdt rekening met deze verruiming en beperkingen.



B. OMSCHRIJVING

3.1.303

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar

- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

- de voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenprestatie voor de verrichte arbeid in het kader van de arbeidsovereenkomst;
- de voordelen aan de werknemer verschuldigd krachtens:
 - de wet;
 - een geschreven of mondelinge individuele overeenkomst;
 - een reglement of een overeenkomst gesloten in de onderneming;
 - een collectieve overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of subcomité of in elk ander paritair orgaan (al dan niet bij koninklijk besluit verbindend verklaard);
 - het gebruik;
 - een eenzijdige verbintenis;
 - een statuut (wat de werknemers van de openbare sector betreft).

Concreet betekent dit dat de socialezekerheidsbijdragen niet alleen verschuldigd zijn op het eigenlijke brutoloon, maar ook op tal van andere voordelen. Hieronder vindt u een opsomming van een aantal voordelen waarop bijdragen worden berekend. Het is duidelijk dat het een indicatieve en geen exhaustieve lijst betreft.

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);

- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura (zie verder);
- de commissielonen;
- de fooien of het bedieningsgeld voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. Soms worden nochtans de fooien en het bedieningsgeld vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen (zie verder);
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar toegekend als tegenprestatie voor de geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- de gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de wettelijke feestdagen en voor de dagen die een op een zondag vallende wettelijke feestdag of een dag waarop er gewoonlijk niet gewerkt wordt, vervangen;
- het gewaarborgde dag-, week- of maandloon, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tengevolge van een ongeval of een ziekte (zie verder);
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de afwezigheidsdagen, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen bijkomend aan de wettelijke vakantie;
- het loon betaald als aanvulling bij het dubbel vakantiegeld (zie verder);
- het loon verschuldigd voor de dagen van klein verlet (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen politiek verlof (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van betaald educatief verlof waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten (zie verder);
- bepaalde vergoedingen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken en de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft (zie verder);
- de bedragen die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de vergoedingen toegekend ingevolge de toepassing van een niet-concurrentiebeding, indien dit beding vóór, tijdens, of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten;
- de vergoedingen toegekend ingevolge het niet naleven van de procedures vastgesteld in een werkzekerheidsovereenkomst, zowel voor overeenkomsten afgesloten tussen een individuele werkgever en zijn personeel als voor overeenkomsten die gelden voor een groep van ondernemingen of voor een ganse sector.



C. BIJZONDERE GEVALLEN

1. Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

3.1.304

Er bestaat een fundamenteel onderscheid al naargelang de werkgever zijn wettelijke, contractuele en statutaire verplichtingen al dan niet naleeft.



a) *De werkgever leeft zijn verplichtingen na*

3.1.305

De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer, wanneer de overeenkomst een normaal einde kent (bv. bij pensionering, met inachtnaam van de wettelijke opzegtermijn, ...), vinden in algemene zin hun grond in de dienstbetrekking. Zij beantwoorden dan ook aan het loonbegrip, tenzij zij om één van de hierna besproken redenen uitgesloten zijn.



b) *De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na*

3.1.306

De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip. In het bijzonder worden hier bedoeld de als schadevergoeding betaalde bedragen en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoedingen verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (militairen, zwangere vrouwen, ...);

Deze algemene regel telt vier belangrijke uitzonderingen die bijgevolg wel loon zijn:

- de door de werkgevers verschuldigde vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking hetzij zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging (dienstbetrekking voor onbepaalde tijd), hetzij vóór het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk (dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk);
- de vergoedingen die door de werkgever betaald worden aan de werknemer, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking;
- de vergoedingen voorzien in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;
- de vergoedingen die de werkgever verschuldigd is krachtens artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, aan de leden van de syndicale afvaardiging, wanneer:
 - hetzij de werkgever een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in genoemde CAO vastgestelde procedure in acht te nemen;
 - hetzij de werkgever de vastgestelde procedure in acht neemt, bij het einde van deze procedure, de gegrondheid tot ontslag niet wordt erkend door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank;
 - hetzij de werkgever de afgevaardigde heeft ontslagen wegens zwaarwichtige redenen, doch de arbeidsrechtbank de gegrondheid ervan verwerpt;
 - hetzij de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens zwaarwichtige redenen in hoofde van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden zijn om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken.



2. Vakantiegeld

3.1.307

Enkel vakantiegeld, dubbel vakantiegeld en aanvullend vakantiegeld, zijn verschillende begrippen.

- *Enkel vakantiegeld*

Enkel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale

loon voor de wettelijke vakantiedagen. Dit gedeelte van het vakantiegeld beantwoordt aan het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Voor de handarbeiders worden de bijdragen op het enkel vakantiegeld forfaitair en indirect berekend door bij de aangifte aan de RSZ, alle lonen van deze werknemers te verhogen met 8%.

Op enkel vakantiegeld van bedienden berekend in de vorm van een percentage van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar (bv. bij een bediende die uit dienst gaat), zijn geen bijdragen verschuldigd. Indien de werknemer, die enkel vakantiegeld in de vorm van een percentage ontving, nadien bij een andere werkgever vakantiedagen neemt moet deze laatste als volgt handelen. Hij berekent het volledige bedrag aan enkel vakantiegeld dat hij had moeten betalen indien de werknemer in het vakantiedienstjaar bij hem had gewerkt. Dit bedrag (en de erdoor gedekte dagen) vermeldt hij op de aangifte, en berekent er de bijdragen op. Bij de loonbetaling houdt hij rekening met het bedrag dat de vorige werkgever betaalde.

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties heeft geleverd als arbeider, het deel van de vakantiecheque waarop reeds een inhouding voor de RSZ gebeurde, in mindering brengen van het aan te geven bruto enkel vakantiegeld. Het brutovakantiegeld van arbeiders is immers een percentage van de som van enerzijds het werkelijke loon aan 108% (waarop reeds RSZ-bijdragen zijn geïnd) en anderzijds het fictieve loon aan 100% voor de gelijkgestelde dagen (waarop dus geen RSZ-bijdragen zijn geïnd). Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met 8/108ste van het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden valt op het uittreksel bij de vakantiecheque dat de werknemer ontvangt van de RJV. Indien de werknemer niet in het bezit is van dit uittreksel, kan de werkgever een vakantieattest vragen bij de RJV.

Wanneer de werknemer in de loop van het vakantiejaar bij meerdere werkgevers werkt, moet ieder van hen pro rata van het aantal bij hem opgenomen vakantiedagen het brutoloon waarop hij de bijdragen berekent, verminderen in zoverre de werknemer als bediende aangenomen is.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft het hele vakantiedienstjaar 2000 gewerkt bij werkgever A als arbeider. Op zijn vakantiecheque staan 240 prestatiedagen met een werkelijk loon aan 108 % ten bedrage van 15.500,00 EUR en 10 gelijkgestelde dagen met een fictief loon aan 100 % van 500,00 EUR. Zijn totale bezoldiging in 2000 bedraagt 16.000,00 EUR, het brutovakantiegeld 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Hij komt in dienst bij werkgever B in de hoedanigheid van bediende en neemt 5 dagen vakantie op, waarna hij vervolgens gaat werken bij werkgever C en daar zijn 15 resterende dagen opneemt. Werkgever B mag 5/20ste van 8/108ste van het bedrag waarop werkgever A in 2000 bijdragen betaalde in mindering brengen van het brutoloon waarop hij (B) bijdragen moet berekenen, m.a.w. $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 287,04 EUR. Werkgever C mag 15/20ste van 8/108ste van het bedrag in mindering brengen als de werknemer daar werkt als bediende, m.a.w. $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ of 861,11 EUR. Als de werknemer echter werkt in de hoedanigheid van arbeider mag hij (C) niets in mindering brengen.

- *Dubbel vakantiegeld*

Dubbel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld waarop de werknemer recht heeft krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en dat niet overeenstemt met het gewone loon voor de vakantiedagen. Op dit gedeelte worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend. Wel is hierop een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd (zie Titel 3 van dit Deel).

- *Aanvullend vakantiegeld*

Aanvullend vakantiegeld is, elk gedeelte van het vakantiegeld dat de werkgever toekent als aanvulling bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld. Op dit gedeelte van het vakantiegeld zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Worden nochtans uit de berekening van bijdragen uitgesloten, de aanvullingen bij het wettelijk dubbel vakantiegeld toegekend op grond van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31

december 1974 in een paritair comité is afgesloten.



3.1.308

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd. De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat tegen hun reële waarde. Voor gratis huisvesting baseert men zich op de huurwaarde, tenzij dit voordeel forfaitair mag worden geschat.

Voor sommige voordelen is de waarde per dag forfaitair vastgesteld:

- ontbijt: 0,55 EUR;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR;
- avondmaal: 0,84 EUR;
- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR.

Voor andere voordelen is de waarde op jaarbasis forfaitair bepaald:

- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR;
- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR.

Voor personen voor wie de bijdrageberekening gebeurt op het brutoloon aan 108%, en die tijdens de vakantieperiode hetzelfde voordeel in natura verder genieten als tijdens het jaar, moet men het voordeel tijdens de vakantie niet aangeven.



4. Terugbetaling van kosten

3.1.309

Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling uitmaken van kosten die ten laste van de werkgever vallen. Het gaat hier uitsluitend om kosten die ten laste van de werkgever vallen, die m.a.w. veroorzaakt worden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...). De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen. Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kan men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

Wat huisarbeiders betreft, zowel de personen gebonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders als de personen die werken in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst (voor meer uitleg wordt verwezen naar het eerste deel van deze onderrichtingen), aanvaardt de RSZ dat een vergoeding van ten hoogste 10% van het loon beschouwd wordt als een vergoeding van werkelijk gemaakte kosten. Indien de werkgever een vergoeding van meer dan 10% van het loon betaalt, moet hij in staat zijn aan de hand van bewijsstukken te verantwoorden dat de vergoeding de werkelijk gemaakte kosten ten laste van de werkgever niet overstijgt.



3.1.310

In bedrijfstakingen waar de werkplaats niet vast is bepaald bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten, meestal mobiliteitspremies genoemd. Dit voordeel is uitgesloten uit het loonbegrip, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vaststelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en

algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,0744 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,0744 EUR (al dan niet bepaald bij CAO) overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

De voorwaarde voor vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen van de mobiliteitsvergoeding, dat de forfaitaire regeling van terugbetaling moet zijn ingesteld vóór 1 januari 1980 en sedertdien zonder onderbreking zijn toegepast (artikel 1 a van het KB van 19 juli 1995), werd vernietigd door een arrest van de Raad van State van 31 januari 2002. Op grond van de vernietiging van deze voorwaarde, kunnen de werkgevers bij de RSZ een verzoek tot terugbetaling indienen voor de ten onrechte betaalde bijdragen (ter inlichting: de bedoelde forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten is uitgesloten uit het begrip loon sinds 1 juli 1992). De werkgevers kunnen hun aanvraag om terugbetaling schriftelijk richten tot de Directie Controle der bijdragen. De werkgever moet in staat zijn het globale bedrag dat hij vraagt terug te storten, te rechtvaardigen.



5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

3.1.311

De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Evenwel meent de RSZ dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op deze bedragen indien de raming ervan gebeurt op forfaitaire basis. Voor de berekening van de bijdragen mag men deze forfaitaire bedragen verminderen met de werkelijk gemaakte kosten waarvan het bedrag kan worden bewezen.

Ook het voordeel dat een werknemer geniet aan wie de werkgever een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privé-gebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO₂-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig (zie verder in dit derde deel).



6. Maaltijdcheques

a) Loonkarakter

3.1.312

Maaltijdcheques beantwoorden aan het begrip loon, tenzij zij tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen. De maaltijdcheques verleend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura, of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het loonbegrip. Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels (zie verder).

Indien maaltijdcheques loon zijn betekent dit dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het werkgeversaandeel in de cheques, niet op het werknemersaandeel.



Collectieve arbeidsovereenkomst

3.1.313

De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een CAO, gesloten op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de maaltijdcheque niet hoger

zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij CAO in dezelfde onderneming.

Al de cheques toegekend zonder CAO of individuele overeenkomst, of ingevolge een CAO of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.



Eén cheque per dag

3.1.314

Als algemene regel geldt dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte..., mag er dus geen maaltijdcheque worden toegekend. Dit betekent tevens dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend. Deze telling is als volgt.

U deelt het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Is het resultaat een decimaal getal dan rondt u af op de hogere eenheid. Indien het getal dat u aldus verkrijgt groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, beperkt u het tot dat laatste aantal.

Kunnen slechts voor dit alternatief opteren:

- ondernemingen waarin hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen toepasselijk zijn en die inzake overuren verplicht zijn artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen.

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat vaststellen bij CAO of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De CAO of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming, en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

De cheques worden iedere maand, in één of meer keren aan de werknemer overhandigd, in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand volgend op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het exacte aantal dagen.

Zijn loon, al de te veel en al de te weinig toegekende cheques.

De vaststelling van het aantal te veel of te weinig toegekende cheques gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de cheques betrekking hebben.



Op naam

3.1.315

De maaltijdcheque moet op naam van de werknemer zijn afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.



Geldigheidsduur

3.1.316

De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Al de cheques waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.



Bedrag werkgeverstussenkomst

3.1.317

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 4,91 EUR per cheque bedragen.

Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 4,91 EUR zijn loon.



Bedrag werknemerstussenkomst

3.1.318

De tussenkomst van de werknemer moet minstens 1,09 EUR bedragen.

Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.



b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte

3.1.319

Vanaf het eerste kwartaal 2003 worden geen specifieke bijkomende gegevens meer vermeld op de aangifte.



c) Samengaan met bedrijfsrestaurant

3.1.320

Een fundamenteel onderscheid bestaat tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque (4,91 EUR).

Het gaat hier om normale maaltijden (bv. een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdschotel een nagerecht en een drank), niet om snacks of tussendoortjes.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen.

Betaalt hij in dat geval met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de faciale waarde van de maaltijdcheque.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven en mag er geen geld worden teruggegeven.



7. Geschenken en geschenkcheques

3.1.321

Zijn geen loon, de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze overschrijden per jaar en per werknemer niet een totaal bedrag van 35,00 EUR, eventueel te vermeerderen met 35,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer;
- ze worden toegekend ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar.

Het feit of deze voorwaarden gerespecteerd worden, moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever voor de toekenning hanteert en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien een werkgever bv. aan al zijn werknemers een geschenk van 100,00 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

Zijn evenmin loon, de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques:

- verleend aan de werknemer naar aanleiding van een eervolle onderscheiding indien ze een totaal bedrag van 105,00 EUR per jaar per werknemer niet overschrijden; onder 'eervolle onderscheiding' moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding).
- overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn pensionering, voor zover ze een bedrag van 35,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 105,00 EUR en maximum 875,00 EUR bedraagt.

Indien de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat:

- ze enkel mogen worden ingeruild bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die cheques;
- ze een beperkte looptijd moeten hebben;
- ze noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.



8. Aanvullingen bij sociale voordelen

3.1.322

De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. In deze zin moet het begrip sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

De aanvulling bij bv. het leefloon of een tegemoetkoming aan mindervaliden die niet valt onder één van deze categorieën, is dus om deze reden niet uit het loonbegrip uitgesloten.

Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de RSZ van oordeel dat de toekenning van het voordeel niet het verlies van het sociaal voordeel tot gevolg mag hebben. Tevens moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.

De premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, op basis waarvan die verzekeringsmaatschappij aan de werknemers of hun rechtverkrijgenden een aanvulling betaalt bij de uitkeringen ingevolge ziekte of (arbeids)ongeval (bv. de hospitalisatieverzekeringen), zijn eveneens uitgesloten uit het loonbegrip. Dit geldt zowel voor individuele als voor collectieve verzekeringen, maar slechts indien de voordelen die de verzekeringsmaatschappij toekent het karakter hebben van een aanvulling bij een sociaal voordeel.



9. Vrijgevheden

3.1.323

Sommige voordelen zijn echte vrijgevheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming) of in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...), voorzover er in de onderneming geen traditie bestaat dergelijke voordelen toe te kennen, er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend, en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

Tevens aanvaardt de RSZ dat de volgende voordelen, toegekend in speciën, onder de vorm van een geschenk of in de vorm van betaalbons, vrij van socialezekerheidsbijdragen kunnen toegekend worden ongeacht of het verkrijgen van het voordeel reglementair vastgelegd werd of niet (dus of de werknemer er aanspraak op kan maken of niet):

- een **huwelijkspremie** van maximum 200,00 EUR; indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever een **anciënniteitspremie**, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet meer bedraagt dan één maal het bruto bedrag van de maandwedde, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de premie niet meer bedraagt dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedde; indien de anciënniteitspremie niet aan die voorwaarden voldoet, zijn er bijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd op de volledige premie.



10. Tariefvoordelen

3.1.324

De korting die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde producten of diensten, is geen loon indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever verkoopt of fabriceert, of om kortingen op diensten die de werkgever levert;
- de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten aan elke werknemer, mag het normale verbruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. De werkgever moet zijn werknemers op deze voorwaarde wijzen en moet kunnen aantonen dat hij dit gedaan heeft;
- de korting of prijsvermindering mag niet groter zijn dan 30 % van de normale prijs. De werkgever moet de normale prijs kunnen staven. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument had moeten betalen, indien hij niet was tewerkgesteld door de werkgever die het product fabriceert of verkoopt of de dienst levert. Indien de

werkgever niet rechtstreeks producten of diensten aan de particuliere klant levert, dan is de normale prijs deze welke een particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer in de detailhandel moet betalen;
- de prijs die de werknemer na aftrek van de prijsvermindering nog betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst. De werkgever moet de kostprijs kunnen staven.

Indien de korting meer bedraagt dan 30 % van de normale prijs, dan wordt het gedeelte van de korting dat 30 % van de normale prijs overschrijdt, als loon beschouwd.

Indien de korting minder bedraagt dan 30 % van de normale prijs, maar de prijs die de werknemer betaalt is lager dan de kostprijs, dan wordt het verschil tussen de kostprijs en de prijs die de werknemer betaalt, toch als loon beschouwd.

Hoewel de wettelijke bepalingen inzake de tariefvoordelen slechts in werking treden op 1 april 2002, zal de RSZ dezelfde criteria ook voor het verleden hanteren indien er nu nog betwistingen zouden ontstaan.



11. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties

3.1.325

De volgende voordelen zijn geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Winstparticipaties

De uitkeringen in speciën, in aandelen of in deelbewijzen, indien ze aan de werknemer worden bezorgd in overeenstemming met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen. De uitsluiting uit het begrip loon geldt onder de volgende voorwaarden:

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;
- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

Op de uitkering in speciën van de deelname in de winst van de vennootschappen, is een solidariteitsbijdrage ingesteld van 13,07 % ten laste van de toegetreden werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 609 van het wetboek van vennootschappen (het vroegere 52 septies van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 609, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

Het voordeel opgeleverd door opties op aandelen, zoals bepaald bij artikel 42 van de wet van 26 maart 1999 (Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid).

Indien de prijs van de optie lager is dan de op het ogenblik van het aanbod geldende waarde van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, is dat verschil wel loon. Wanneer de optie, op het ogenblik van het aanbod of tot op de vervalddag van de termijn van de uitoefening van de optie, bedingen bevat, die tot doel hebben aan de begunstigde van de optie een zeker voordeel te verlenen, is dat zeker voordeel loon (cfr. artikel 43, §8 van de genoemde wet).



12. PC-privé-plan

3.1.326

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2003.

Enkel het bedrag van de tussenkomst tot 1250,00 EUR (niet geïndexeerd) voor het geheel van het in het PC-privé-plan opgenomen aanbod komt in aanmerking en het aanbod moet onder andere voldoen aan volgende voorwaarden om vrijgesteld te worden:

- het aanbod van de werkgever moet beschreven zijn in het PC-privé-plan;
- het plan moet de beschrijving geven van het geheel van PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en internetabonnement, alsook de voor de bedrijfsvoering dienstige software;
- de voorwaarden moeten hetzelfde zijn voor alle werknemers;
- het staat de werknemer vrij om te kiezen op het geheel van het aanbod in te gaan of slechts een gedeelte van het beschreven materieel aan te schaffen (minimum 2 onderdelen);
- de computerinstallaties kunnen enkel bij derden aangekocht worden, niet bij de werkgever zelf;
- het aanbod geldt enkel voor materieel in nieuwe staat;
- de werknemer kan slechts in de loop van het 3de jaar volgend op een aanschaf opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever (voor het specifiek reeds aangeschafte gedeelte).

Analoog met de fiscale bepalingen wordt bij overschrijding van de 60 % tussenkomst van de aankoopprijs of van het bedrag van 1250,00 EUR, alleen het verschil als loon beschouwd. Voor 2003 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1500,00 EUR, 1520,00 EUR voor 2004 en 1550,00 EUR voor 2005.

Meer informatie betreffende de bepalingen van het PC-privé-plan en de voorwaarden waaraan het plan moet voldoen kan u bekomen bij de FOD Financiën, tel. 02 519 22 33, <http://www.fisconet.fgov.be/NL/databank.htm> (> directe belastingen > wetgeving > wetboek van inkomstenbelastingen 92 > WIB 92 - aanslagjaar 2006 (inkomsten 2005) > artikel 38, 17°).



13. Eenmalige innovatiepremie

3.1.327

De eenmalige innovatiepremie wordt niet als loon beschouwd voor alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De eenmalige premie is vrij van RSZ-bijdragen voorzover aan de volgende voorwaarden tegelijkertijd is voldaan:

- 1) De premies moeten worden toegekend voor een nieuwigheid, die een daadwerkelijke meerwaarde betekent met betrekking tot de normale activiteiten van de werkgever die de

premie toekent.

- 2) De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of vraag tot bestek voor de aanschaf van producten of processen die door een derde aan diegene die de premie toekent werd gericht.
- 3) De innovatie moet door de werkgever in zijn onderneming worden ingevoerd of het voorwerp zijn van een prototype, een aanvraag voor de vervaardiging van een prototype of er moeten interne onderrichtingen aanwezig zijn die erop wijzen welke wijzigingen de innovatie zal teweegbrengen in de normale activiteiten van de onderneming.
- 4) De premies zijn niet toegekend ter vervanging of ter omzetting van in uitvoering van de arbeidsovereenkomst verschuldigd loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
- 5) De premies kunnen enkel worden toegekend aan de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever die de premie toekent.
- 6) De totale som van de gedurende één kalenderjaar uitgekeerde premies bedraagt gezamenlijk niet meer dan 1 % van het geheel van de door de werkgever aangegeven lonen voor dat kalenderjaar.
- 7) Het aantal werknemers dat van de premies geniet mag niet hoger zijn dan 10 % van het aantal werknemers tewerkgesteld door de onderneming per kalenderjaar voor de ondernemingen van 30 personen en meer, en maximum 3 werknemers voor de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen.
- 8) Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers van een premie genieten.
- 9) Het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon.
- 10) De criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de minister die 'Economie' onder zijn bevoegdheden heeft.

Indien men in aanmerking voor de innovatiepremie wenst te komen, dient men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter goedkeuring in te dienen. Voor verdere inlichtingen hierover kan u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst Concurrentievermogen, WTC III, Simon Bolivarlaan, 30 - 1000 Brussel. Telefoon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-mail : innovatiepremie@mineco.fgov.be.

Eenmaal het projectvoorstel door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie is goedgekeurd, moeten zowel de namen van de begunstigden als de bedragen van deze premie aan de RSZ worden meegedeeld in de maand die volgt op de toekenning van de premie. De werkgever deelt de lijst van de betrokken werknemers (met hun INSZ) en de toegekende bedragen mee via e-mail op het volgende adres: primesinnovation-innovatiepremies@onss.fgov.be. Contactpersonen zijn Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 en Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

Deze wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2007.



D. ANDERE UITSLUITINGEN

3.1.328

Hieronder vindt u een overzicht van verschillende voordelen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip, en die hierboven nog niet werden besproken.

- De voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.

- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van ten hoogste (per jaar en per werknemer):
 - 86,76 EUR vóór 1 juli 1997;
 - 104,12 EUR van 1 juli 1997 tot 31 december 1998;
 - 111,55 EUR van 1 januari 1999 tot 31 december 1999;
 - 116,51 EUR van 1 januari 2000 tot 31 december 2000;
 - 123,95 EUR van 1 januari 2001 tot 31 december 2003;
 - 128,00 EUR vanaf 1 januari 2004.
- De voordelen door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijlagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De vergoedingen toegekend aan werknemers naar aanleiding van de sluiting van hun onderneming, tot beloop van het bedrag vastgesteld bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.
- De wettelijke uitwinningvergoeding verschuldigd aan de ontslagen handelsvertegenwoordigers.
- De vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs (met uitsluiting van elk ander onderwijs) alsmede voor de begeleiding van de leerlingen in het leerlingenvervoer (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert) voorzover het bedoelde toezicht of de begeleiding bij wijze van bijkomende prestatie bij dezelfde werkgever gebeurt.
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
- Het forfaitaire loon voor de dagen inhaalrust bouwbedrijf uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e, en 226e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e, 271e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,15 EURO per kilometer.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire kampvergoeding voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover zij erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan zij afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (geïndexeerd), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- Uitsluitend wat de werknemers betreft die enkel onder toepassing vallen van de regeling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector van de geneeskundige verzorging:
 - de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
 - de haard- of standplaatstoelage;
 - om het even welke toelagen, premies en vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en waarop tot en met 31 december 1990 geen socialezekerheidsbijdragen moesten afgehouden worden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voorzover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen;

- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.



APPENDIX II: Overzicht bijdragepercentages Sociale Zekerheid

Tabel 2

		1981	1982	2005 ³⁵	
werknemersbijdragen		grens= 42450 (Bef)			
arbeider					
	rust en overlevingspensioen	6,25%	niet begrensd	7,00%	7,50%
	uitkeringen ziekte en invaliditeit	1,15%	begrensd	1,15%	1,15%
	werkloosheid	0,87%	begrensd	0,87%	0,87%
	geneeskundige verzorging				
	ziekte	1,80%	begrensd	1,80%	3,55%
		10,07%		10,82%	13,07%
	groeivoet			7,45%	20,79%
bediende					
	rust en overlevingspensioen	6,25%	begrensd	7,00%	7,50%
	uitkeringen ziekte en invaliditeit	0,75%	begrensd	1,15%	1,15%
	werkloosheid	0,87%	begrensd	0,87%	0,87%
	geneeskundige verzorging				
	ziekte	1,80%	begrensd	1,80%	3,55%
		9,67%		10,82%	13,07%
	groeivoet			11,89%	20,79%
werkgeversbijdragen					
arbeider					
	rust en overlevingspensioen	8,86%	niet begrensd	8,86%	8,86%
	uitkeringen ziekte en invaliditeit	2,10%	begrensd	2,20%	2,35%
	werkloosheid	1,23%	begrensd	1,23%	1,46%
	geneeskundige verzorging				
	ziekte	3,75%	niet begrensd	3,75%	3,80%
	kinderbijslag	7,00%	niet begrensd	7,00%	7,00%
	vakantiegeld				
	fonds beroepsziekten	0,70%	niet begrensd	0,70%	1,02%
	fonds arbeidsongevallen	0,40%	niet begrensd	0,30%	0,30%
		24,04%		24,04%	24,79%
	groeivoet			0,00%	3,12%
bediende					
	rust en overlevingspensioen	8,86%	begrensd	8,86%	8,86%
	uitkeringen ziekte en invaliditeit	2,10%	begrensd	2,20%	2,35%
	werkloosheid	1,23%	begrensd	1,23%	1,46%
	geneeskundige verzorging				
	ziekte	3,75%	niet begrensd	3,75%	3,80%
	kinderbijslag	7,00%	niet begrensd	7,00%	7,00%
	fonds beroepsziekten	0,60%	niet begrensd	0,70%	1,02%
	fonds arbeidsongevallen	0,40%	niet begrensd	0,30%	0,30%
		23,94%		24,04%	24,79%
	groeivoet			0,42%	3,12%

³⁵ Bij de berekening van de bijdragen voor arbeiders wordt het loon aan 108% genomen

Tabel 3: verdeling Sociale zekerheidsbijdragen over de verschillende risico's

Sector	Werknemers- bijdrage (%)	Werkgevers- bijdrage (%)	Totaal (%)
1. Ziekte en invaliditeit			
- geneeskundige verzorging	3,55	3,80	7,35
- invaliditeitsuitkeringen	1,15	2,35	3,50
2. Werkloosheid	0,87	1,46	2,33
3. Pensioenen	7,50	8,86	16,36
4. Kinderbijslag	0,00	7,00	7,00
5. Arbeidsongevallen	0,00	0,30	0,30
6. Beroepsziekten	0,00	1,02	1,02
Totaal (= globale bijdrage)	13,07	24,79	37,86

http://socialsecurity.fgov.be/nl/over_de_fod/soczek_kort/werknemers.htm

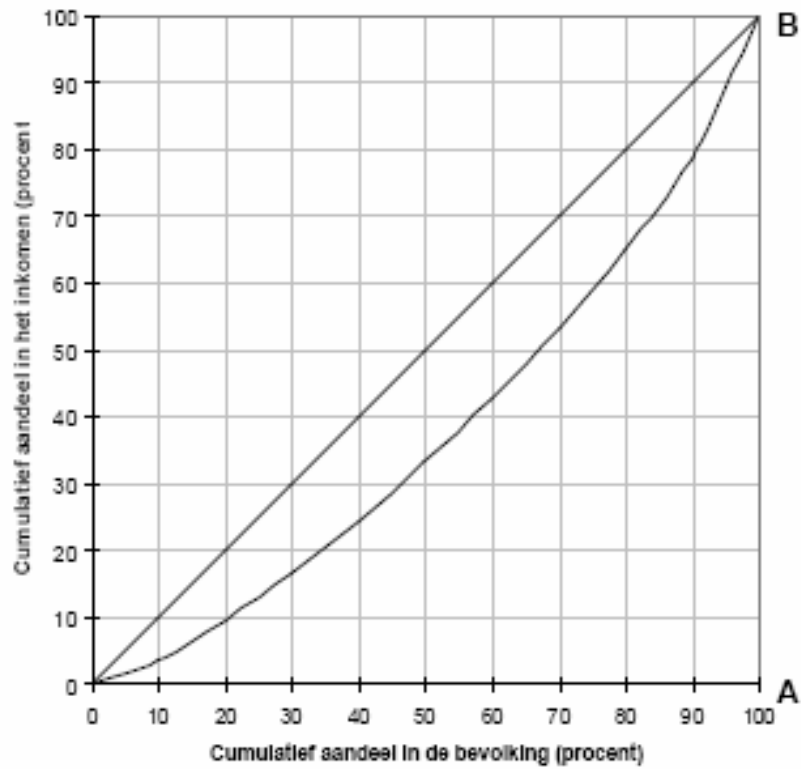
Stel: een eenheid brutoloon = €100

Dan is de totale loonkost, het bedrag dat de werkgever betaalt voor een eenheid brutoloon, gelijk aan €124.79.

Het bedrag bestemd voor de ziekte en invaliditeitsverzekering is €10,85 of 8,69% van de totale loonkost.

APPENDIX III: Lorenzcurve voor België,

geschat door Tim Van Nieuwenhuysse (Van Nieuwenhuysse, 2004, p. 24)

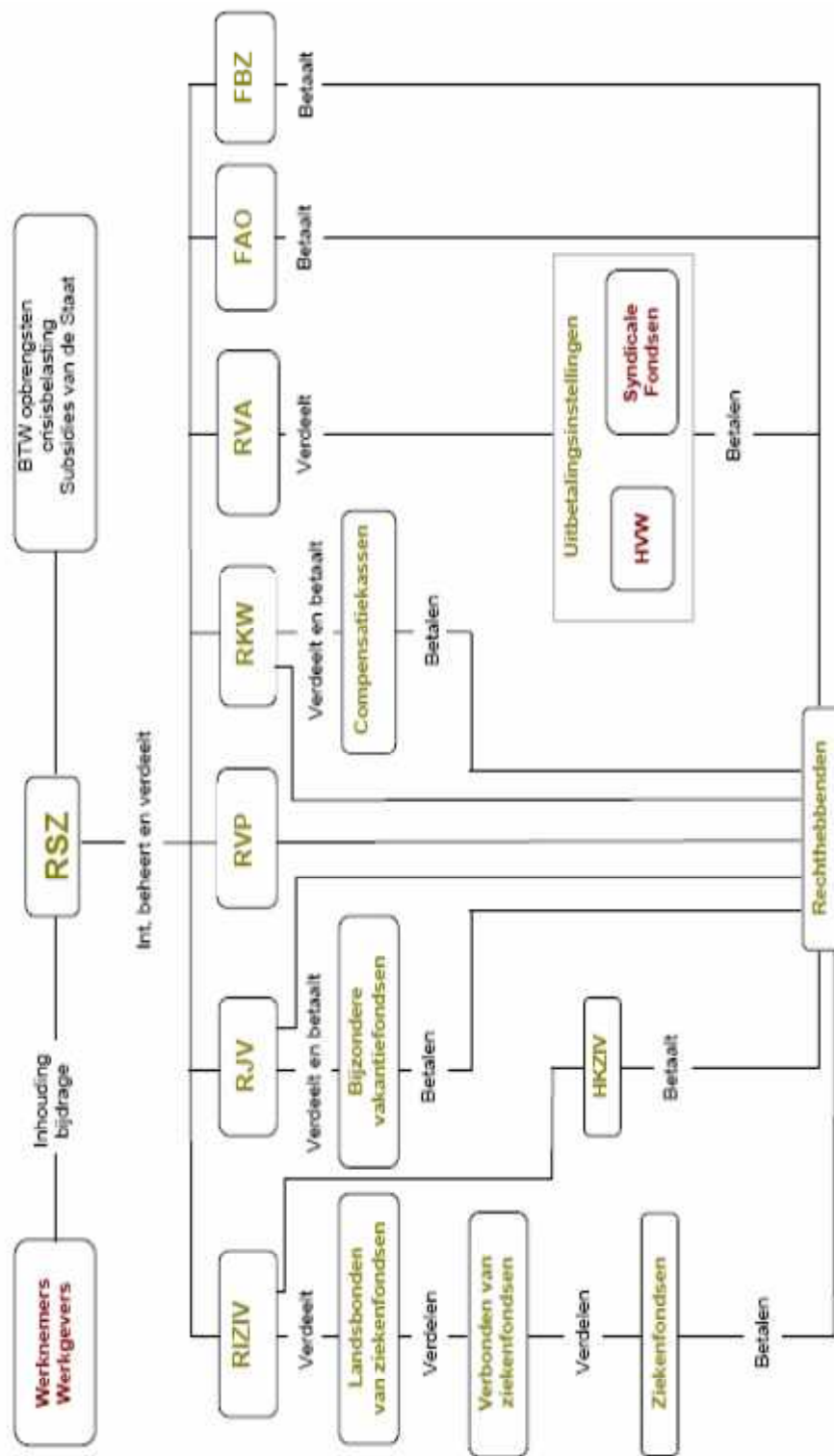


De Lorenzcurve van het maandelijks teruggerekend primair inkomen van de voltijdse, niet zelfstandige, werknemers in België in 1997-98

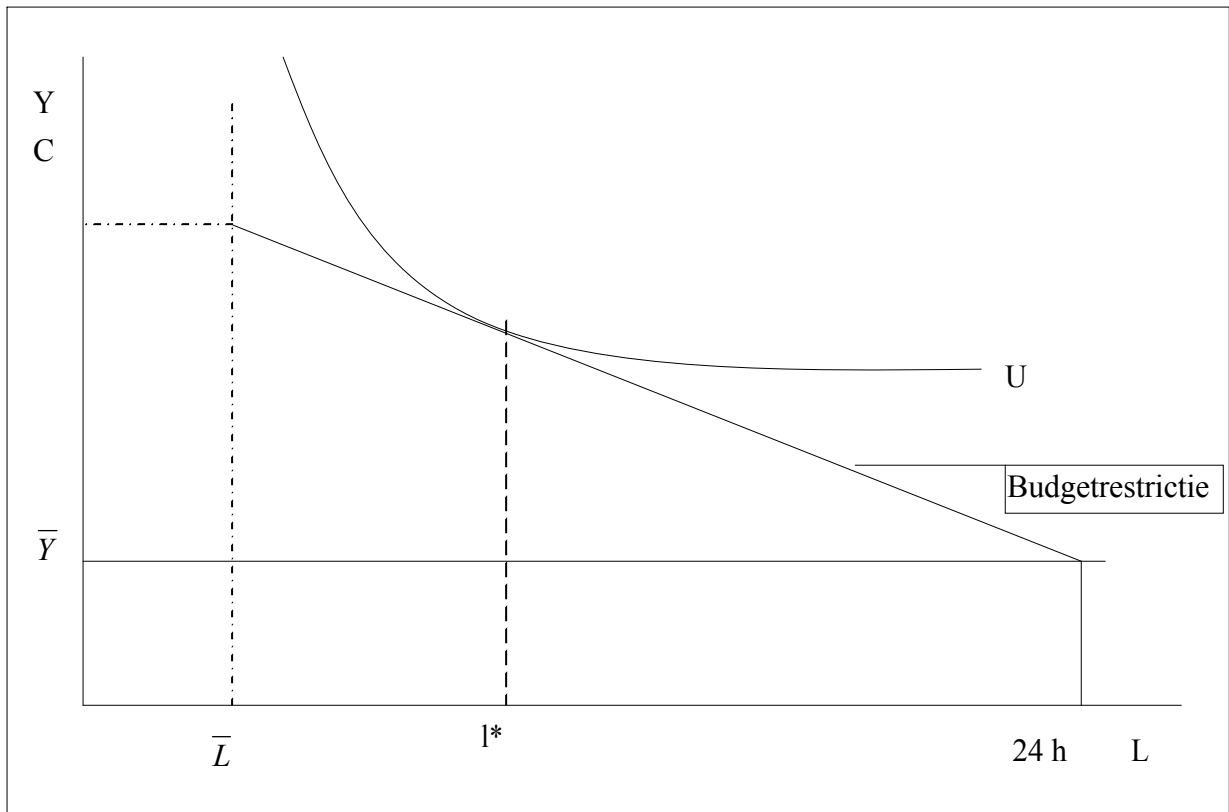
APPENDIX IV: De eerste pijler van de Sociale Zekerheid

Bron: http://www.rsz.fgov.be/onssrsz/nl/corporate/corporate_home.htm

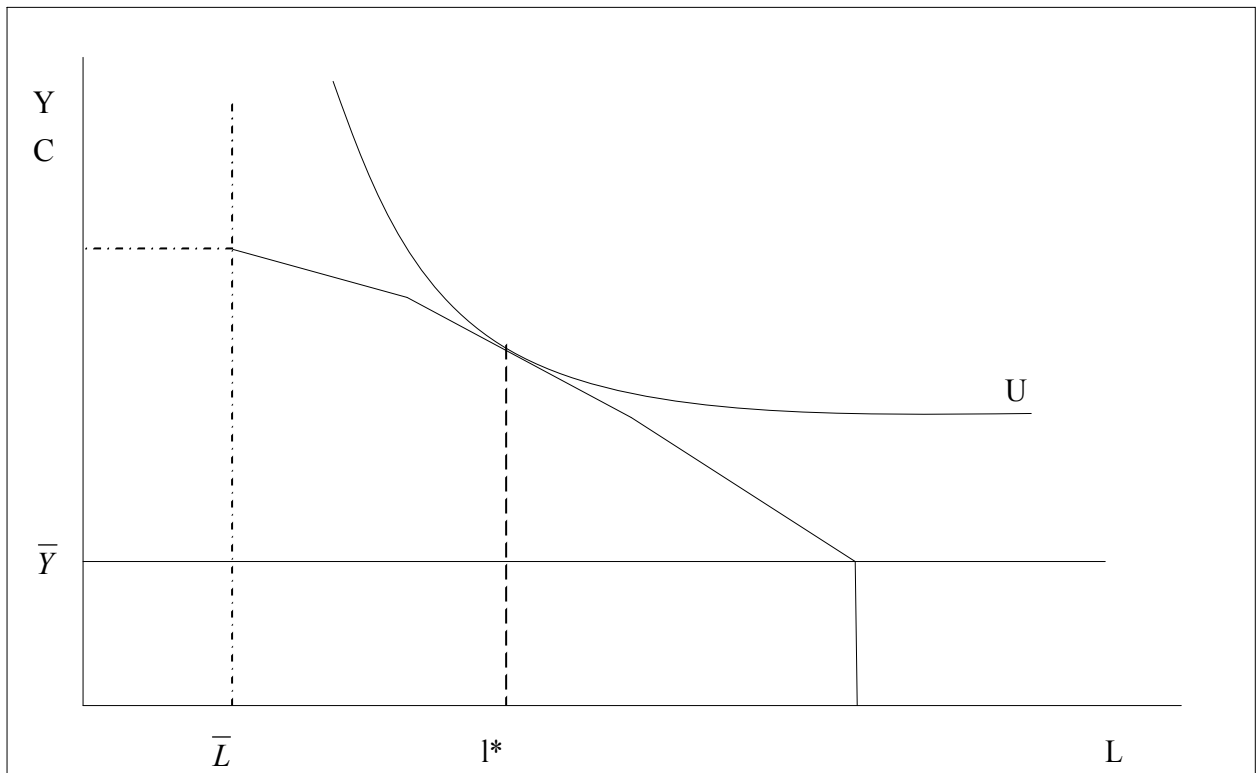
PLAATS VAN DE RSZ BINNEN HET GEHEEL VAN DE BELGISCHE SOCIALE ZEKERHEIDSORGANENEN



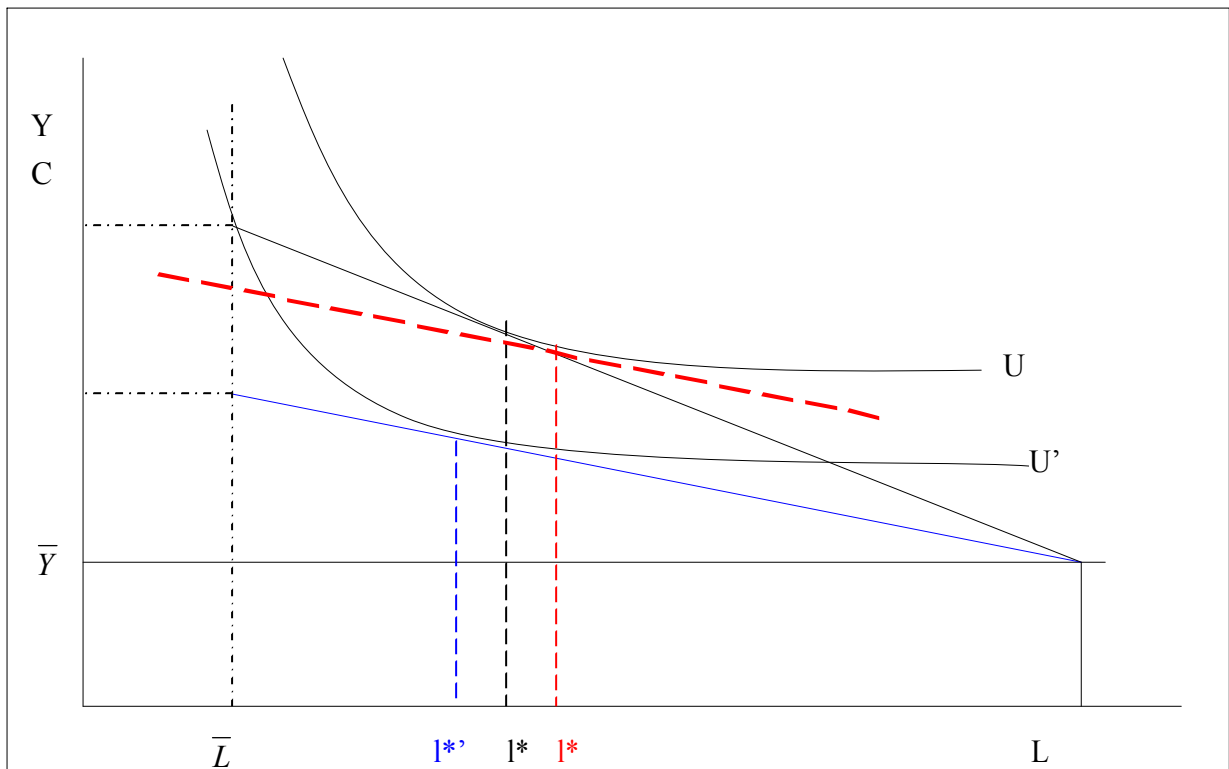
APPENDIX V: Het aanbod van arbeid



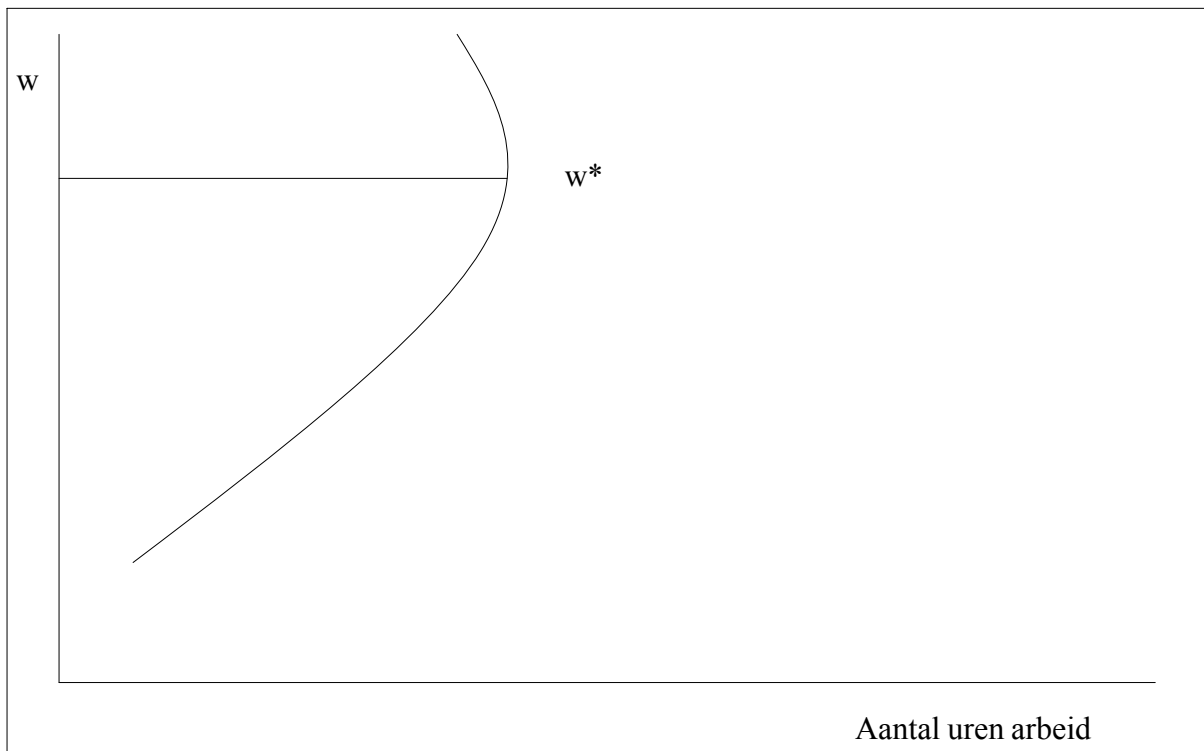
Figuur V. 1: bepaling nutmaximaliserende combinatie vrije tijd – inkomen (consumptie)



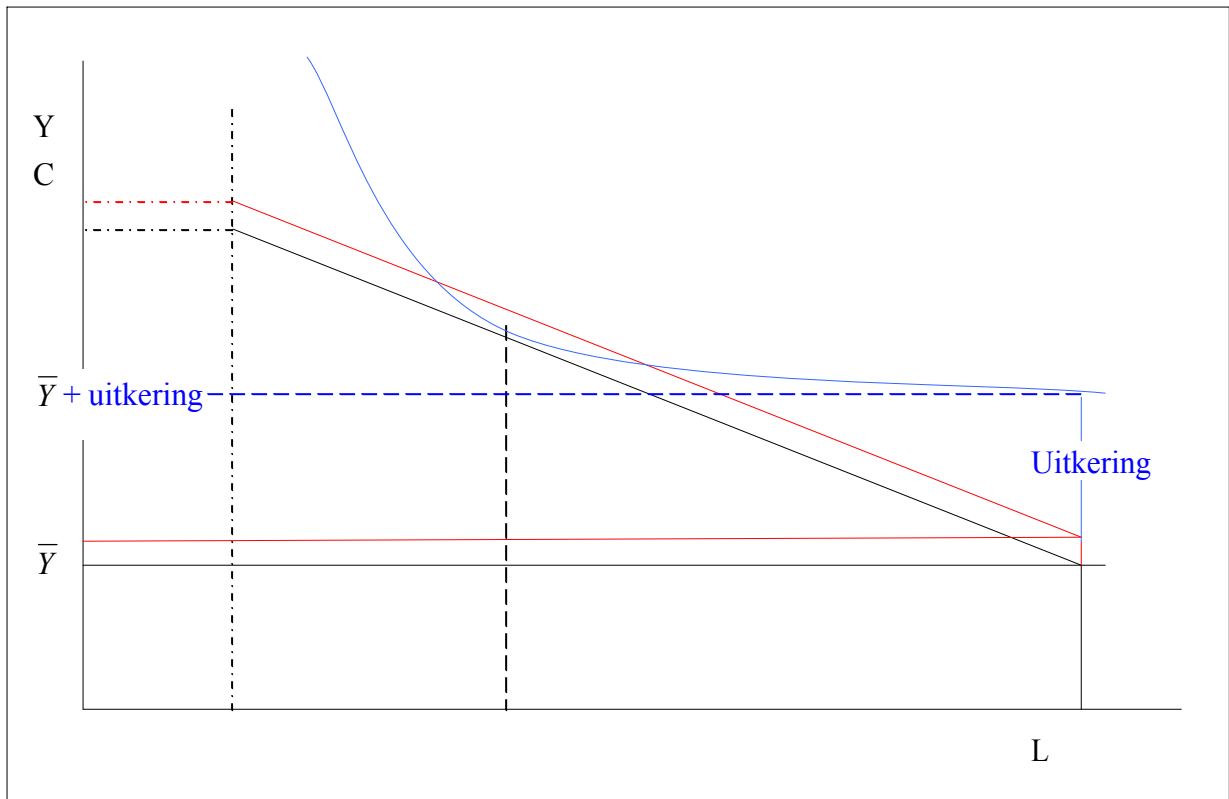
Figuur V. 2: invloed van progressieve belastingen op de budgetrestringie



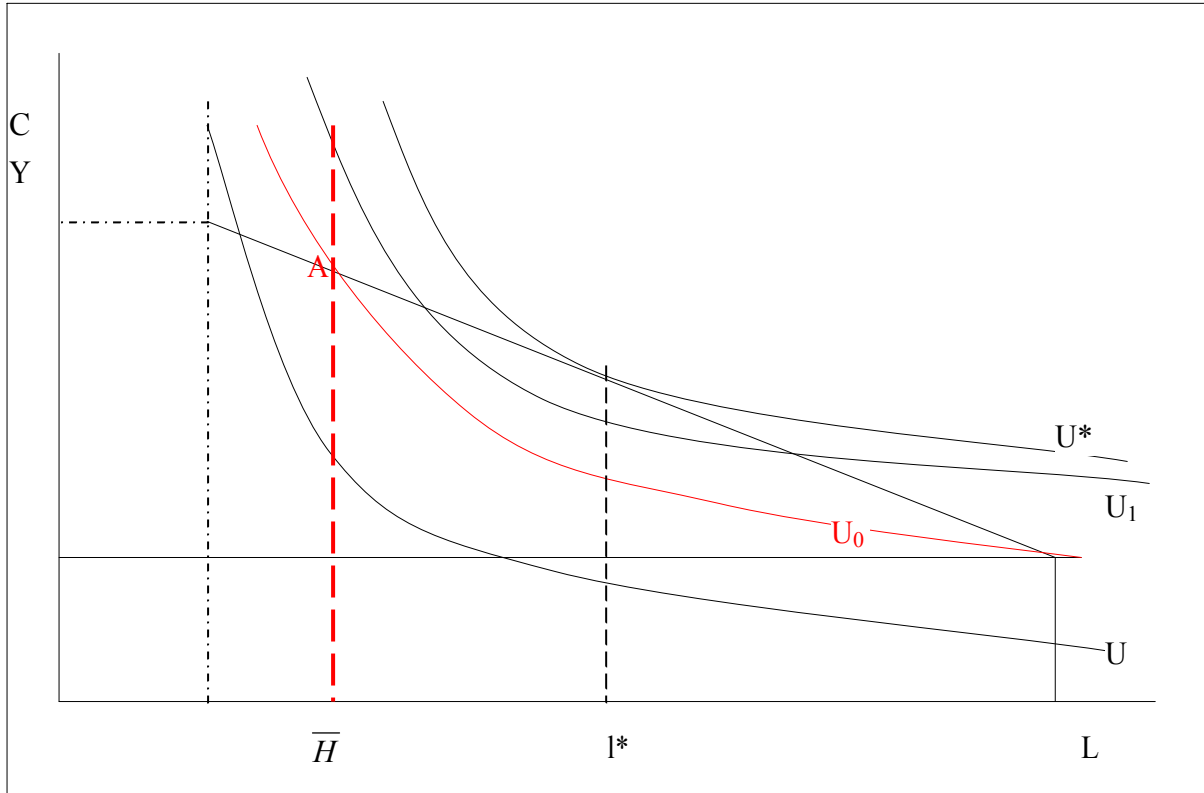
Figuur V. 3: inkomens en substitutieffect



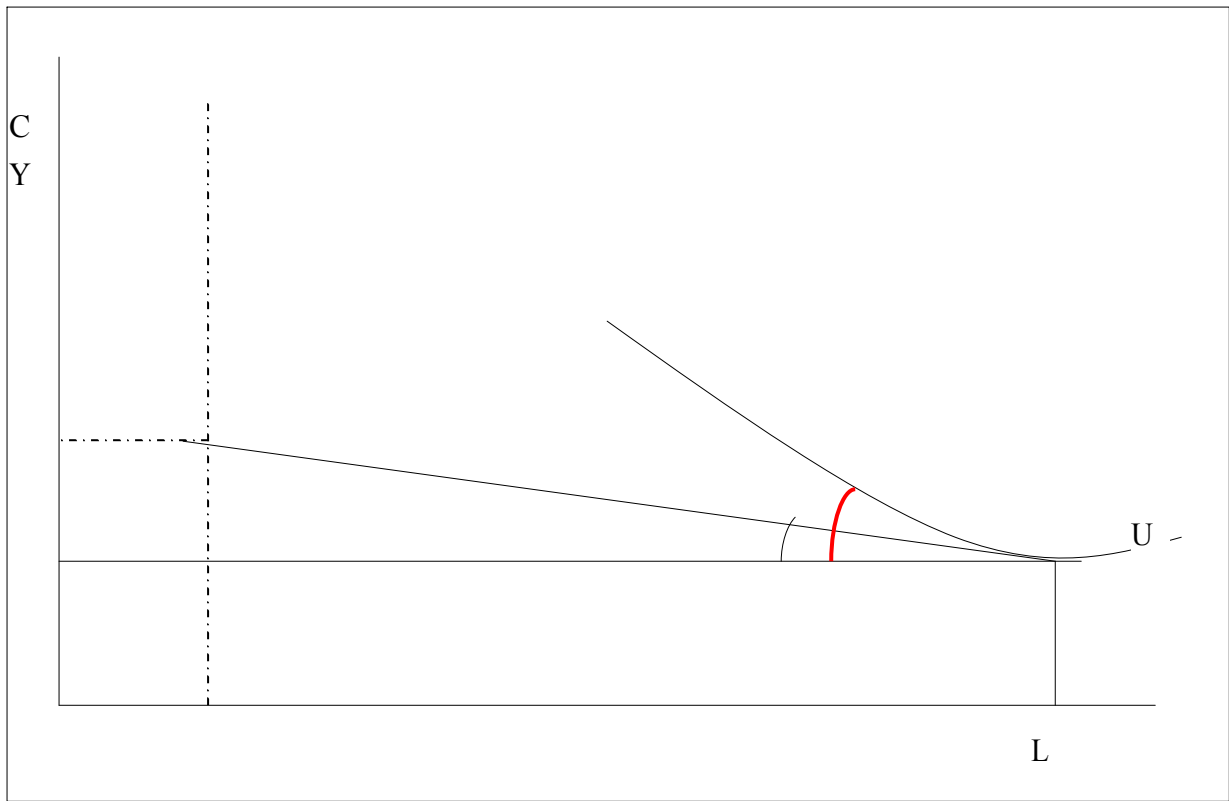
Figuur V. 4: De backward-bending labour supply curve



Figuur II. V: het uitkeringseffect

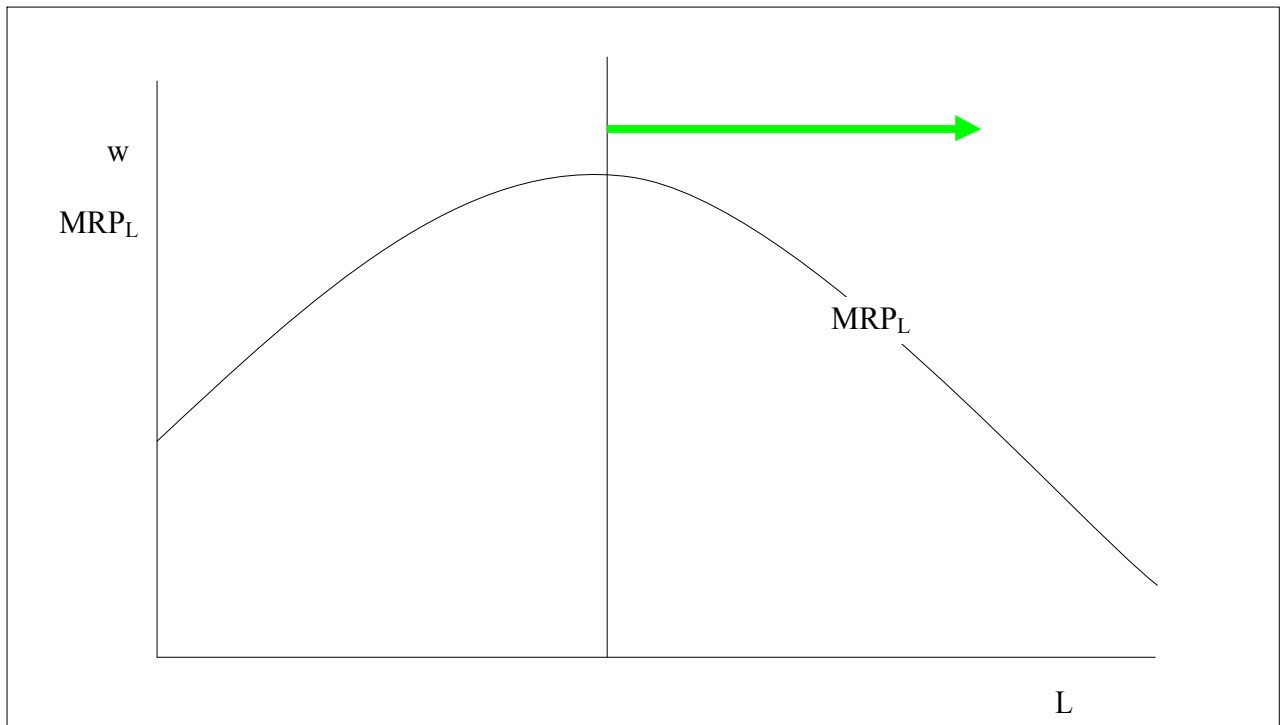


Figuur V. 6: participatiebeslissing bij een opgelegd aantal uren tewerkstelling

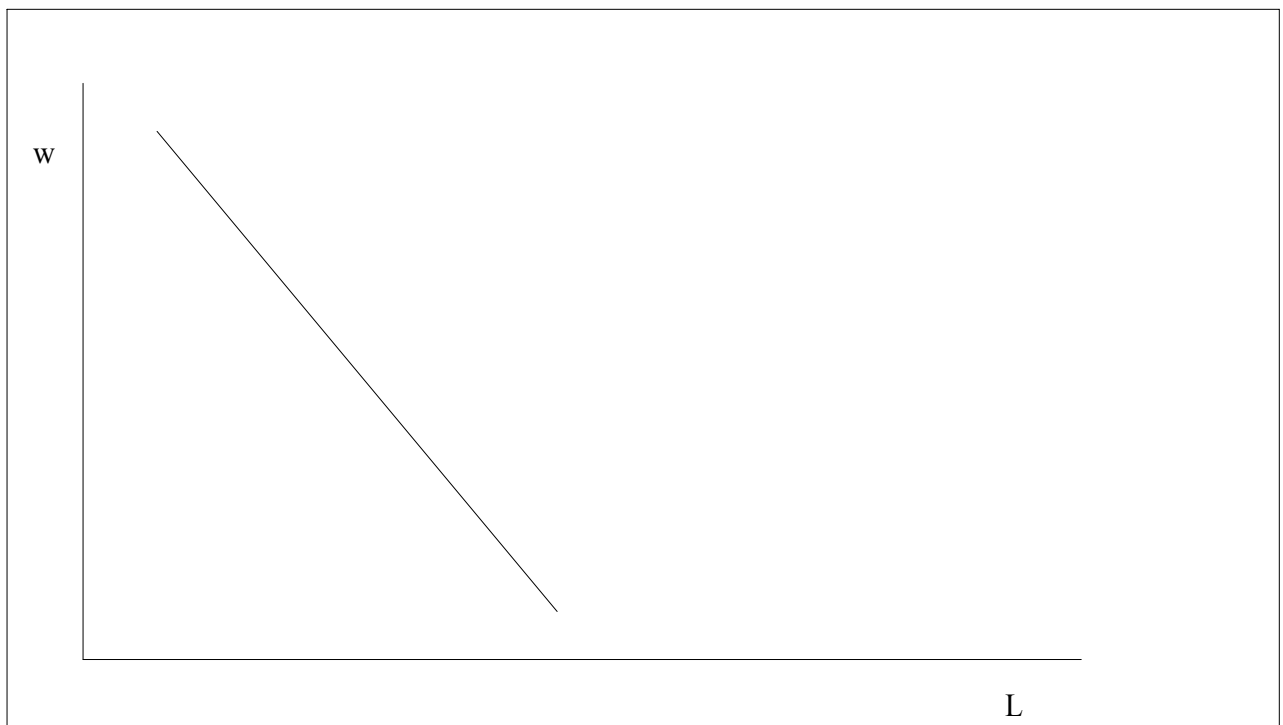


Figuur V. 7: reservatieloon

APPENDIX VI: de vraag naar arbeid

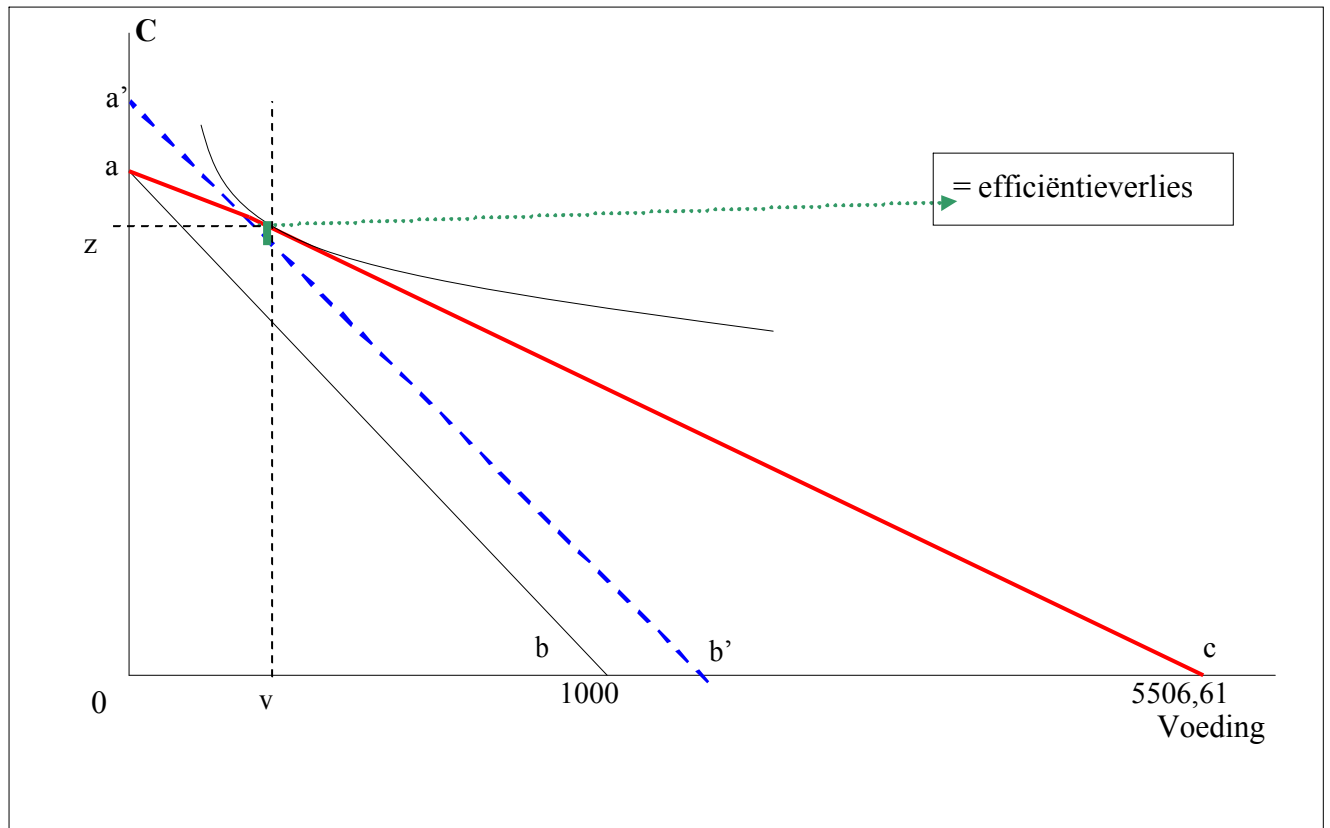


Figuur VI. 1: de vraag naar arbeid



Figuur VI. 2: de vraag naar arbeid (LT)

APPENDIX VII: Het 'nut' van de maaltijdcheques



Figuur VII.6³⁶: effecten van maaltijdcheques op het individueel nut.

Inkomen = 1000 euro

Prijs van voeding en andere consumptiegoederen = 1 euro per eenheid

Faciale waarde van de maaltijdcheque = 6 euro

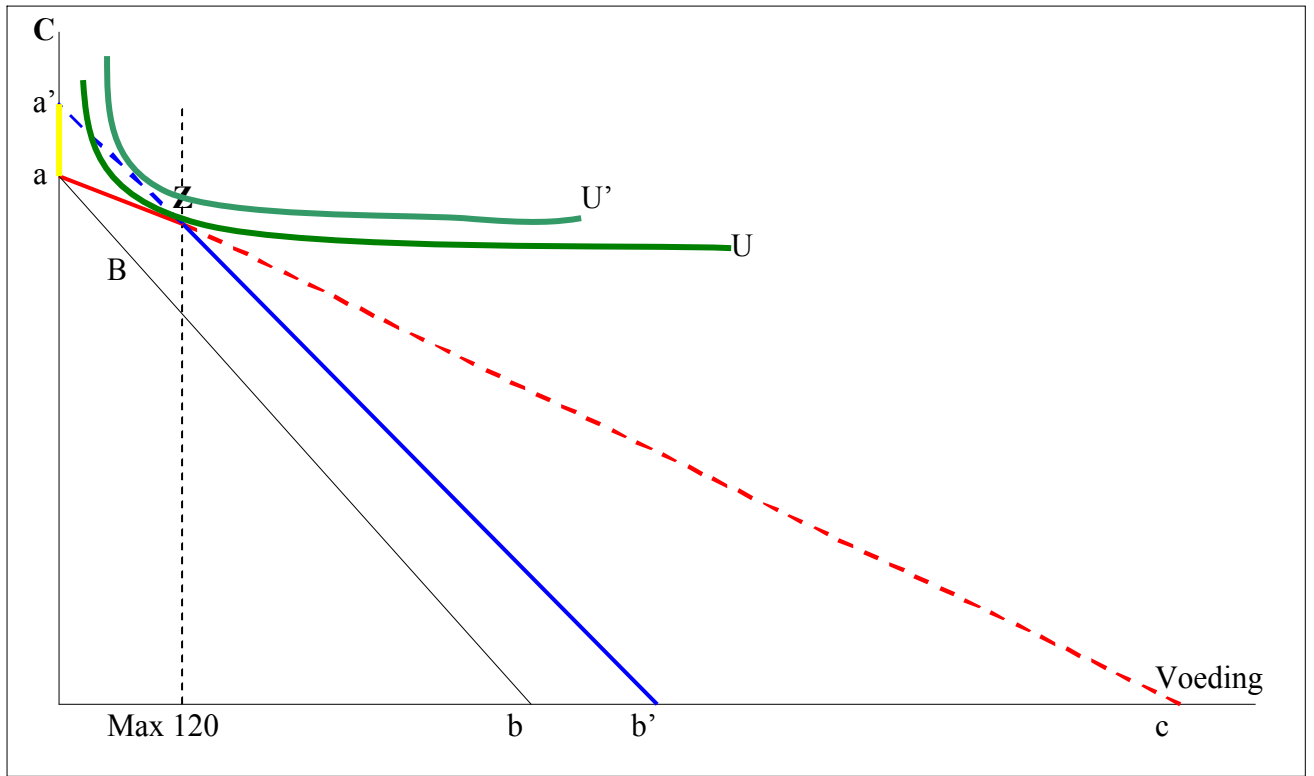
'Aankoopprijs' van de maaltijdcheque = 1,09 euro per stuk

→ Hierdoor wijzigt de relatieve prijs van voeding. Van 1 euro per eenheid naar 0,18 (= 1,09/6) euro per eenheid.

→ Gevolg is het 'uitslaan' van de budgetvergelijking op de voeding-as tot 5506,61 euro.

De afstand tussen de blauwe streepjeslijn en de rode budgetrechte, geëvalueerd in v is het efficiëntieverlies.

³⁶ Om de figuur niet nodeloos te compliceren is het nieuwe evenwicht niet getekend. Het situeert zich boven z en links van v .



Figuur VII.7

APPENDIX VIII: zoekopdracht Google

Zoekopdracht uitgevoerd op 19 mei 2006.



Het Internet

Afbeeldingen

Discussiegroepen

Gids

Nieuws

meer »

maaltijdcheques

Zoeken

Geavanceerd zoeken

Voorkeuren

Zoek: het Internet pagina's in het Nederlands pagina's uit België

Gesponsorde Koppelingen

[Alles over salaris](#)

Vacature verdubbelt je maandloon!

Doe nu mee aan de Salaris

Enquête

vacature.com/salarisenquete

Het Internet Resultaten 1 - 10 van circa **288.000** voor **maaltijdcheques** (0,11 seconden)

Gesponsorde Koppelingen

[Sodexho Maaltijdcheque](#)

www.sodexho.be Een extralegaal voordeel vrij van Belasting en RSZ!

[Maaltijdcheques](#)

www.companeo.be Opslag voor uw personeel. 47% belastingvoordeel voor uw bedrijf.

[Maaltijdcheques – Ticket Restaurant België](#)

Kunnen de **maaltijdcheques** Ticket Restaurant gepersonaliseerd worden? ... zowel de omslagen als de **maaltijdcheques** personaliseren door de gegevens van de ...

www.ticketrestaurant.be/maaltijd/maaltijdcheques.html - 10k - [In cache](#) -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[Vacature.com: Alternatieve beloning / Maaltijdcheques](#)

Maaltijdcheques zijn voor veel werknemers een interessant extraatje bovenop het loon ... De werkgever koopt de **maaltijdcheques** bij gespecialiseerde firma's. ...

www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=330 -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[Vacature.com: Mogen maaltijdcheques en bedrijfsrestaurant ...](#)

Mogen **maaltijdcheques** en bedrijfsrestaurant gecombineerd worden? ... Ik vraag mij af of ik dan eigenlijk ook nog recht heb op **maaltijdcheques**?" ...

www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=4678 -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[[Meer resultaten van www.vacature.com](#)]

[Sodexho: Maaltijdcheque](#)

Begunstigden, aangeslotenen en klanten krijgen informatie betreffende de diensten van Sodexho : Maaltijdcheque, Geschenkcheque, Sport- en Cultuurcheque, ...
[www.sodexho.be/nl/cheques_repas.htm](#) - 27k - [In cache](#) - [Gelijkwaardige pagina's](#)

[Sodexho: Maaltijdcheque, de wet](#)

Wat zegt de wet over de **Maaltijdcheques**? De **Maaltijdcheques** zijn vrijgesteld van RSZ en van belasting voor natuurlijke personen als de volgende ...
[www.sodexho.be/nl/cheques_repas_loi.htm](#) - 25k - [In cache](#) -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[[Meer resultaten van www.sodexho.be](#)]

[alternatieve verloning: maaltijdcheques](#)

In principe kunnen **maaltijdcheques** alleen gebruikt worden om een maaltijd ...
Veel winkels die voedingsmiddelen verkopen, aanvaarden **maaltijdcheques** echter

...

[www.jobat.be/nl/info/alternatieveverloning/maaltijdcheques.aspx](#) - 87k - [In cache](#) - [Gelijkwaardige pagina's](#)

[universiteit antwerpen - Informatie voor personeel ...](#)

Brochure en handleiding van de **maaltijdcheques** en de arbeidstijdregeling.

Brochure **maaltijdcheques** · Handleiding arbeidstijdregeling ...

[www.ua.ac.be/main.aspx?c=*PERSINFO&n=22178](#) - 24k - [In cache](#) -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[Bol vzw](#)

De **Maaltijdcheques**® zijn voordelig vanaf de eerste werknemer en zijn ... Het systeem van de **Maaltijdcheques**® is gemakkelijk toe te passen en brengt weinig ...

[www.bol-online.be/showfaq.asp?faqcatid=16](#) - 11k - [In cache](#) -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[Alle telefoonnummers, adressen, websites of e-mail adressen van ...](#)

Op [goudengids.be](#) kan je het telefoonnummer, adres, website of e-mail adres van alle professionelen uit de rubriek **Maaltijdcheques** in België terugvinden.

[www.goudengids.be/Bedrijven/M/maaltijdcheques.html](#) - 11k - [In cache](#) -

[Gelijkwaardige pagina's](#)

[\[PDF\] Standaard Brief Client](#)

Bestandsformaat: PDF/Adobe Acrobat - [HTML-versie](#)

kosten van de maaltijden van de werknemers door hen **maaltijdcheques** toe te kennen. De **maaltijdcheques** zijn onderworpen aan een bijzondere regeling zowel op ...

[www.accorservices.be/resources/maaltijdcheques.pdf](#) - [Gelijkwaardige pagina's](#)

Resultaatpagina: 

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Volgende**

Gratis! Installeer de Google Werkbalk. [Download Nu](#) - [Over de Werkbalk](#)



maaltijdcheques

Zoeken

[Zoek binnen resultaten](#) | [Taalhulpmiddelen](#) | [Zoektips](#)

[Home](#) - - [Bedrijfsoplossingen](#) - [Alles over Google](#)

©2006 Google

APPENDIX IX: Het aandeel van de leasingsector in de totale markt van voertuigen

Tabel 4: Evolutie van de inschrijvingen van nieuwe voertuigen

Jaar	Totaal	Groeivoet
1995	425.555	10,01%
1996	468.133	2,51%
1997	479.888	13,94%
1998	546.779	9,77%
1999	600.177	3,11%
2000	618.831	-4,22%
2001	592.687	-5,49%
2002	560.138	-0,85%
2003	555.390	6,98%
2004	594.138	

Bron: FEBIAC

Tabel 5: Evolutie van het wagenpark langetermijnverhuur (L)

Jaar	Totaal	Groeivoet
1995	80.176	
1996	107.803	34,46%
1997	142.197	31,90%
1998	203.352	43,01%
1999	219.215	7,80%
2000	225.269	2,76%
2001	235.574	4,57%
2002	94.465	-59,90%
2003	123.566	30,81%
2004	172.822	39,86%
2005	210.633	21,88%

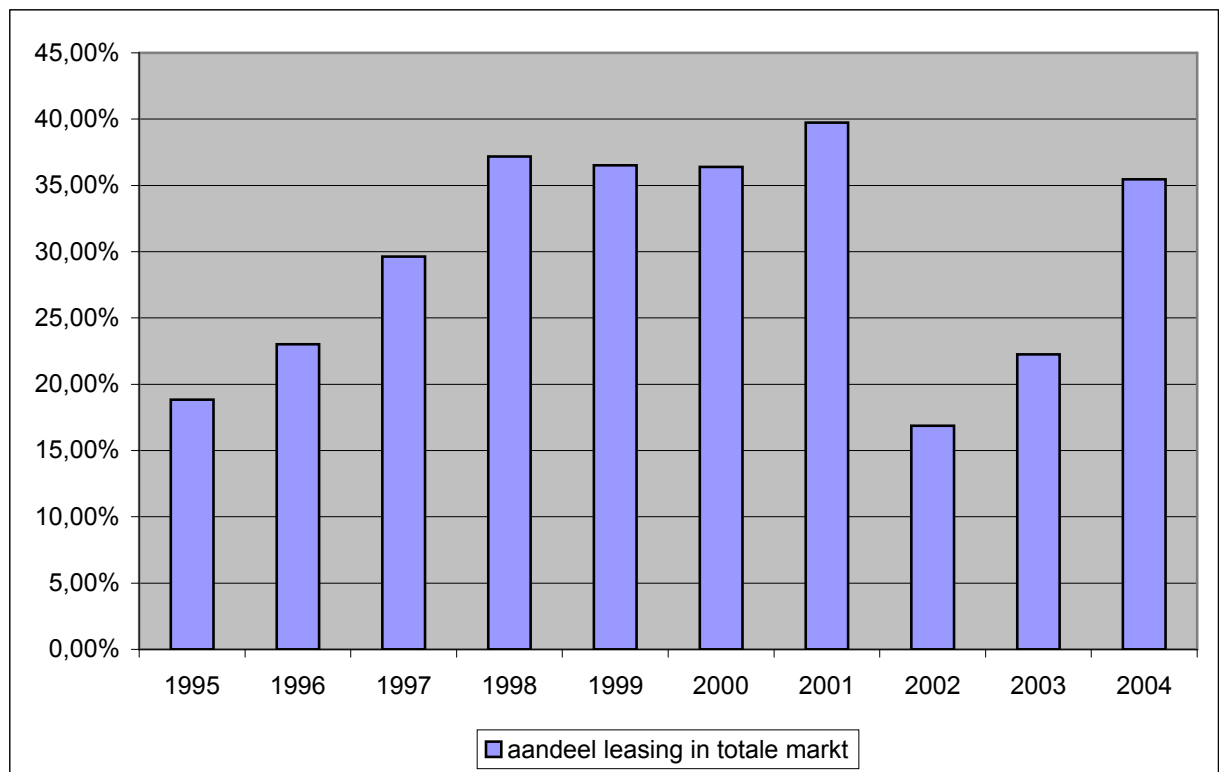
Bron: Renta (Belgische vereniging van voertuigverhuurders)

Tabel 6: aandeel leasing in totale markt

Jaar	Aandeel
1995	18,84%
1996	23,03%
1997	29,63%
1998	37,19%
1999	36,53%
2000	36,40%
2001	39,75%
2002	16,86%
2003	22,25%
2004	35,45%

Bron: eigen berekeningen

Figuur IX.1: Het aandeel van de leasingsector in de totale markt van voertuigen



Bron: Febiac, Renta en eigen berekeningen

Tabel 7: tewerkstelling in de automobieliindustrie

Jaar	Totaal	Groeivoet
1988	55.003	
1989	58.068	5,57%
1990	59.124	1,82%
1991	58.734	-0,66%
1992	58.473	-0,44%
1993	55.552	-5,00%
1994	53.481	-3,73%
1995	54.736	2,35%
1996	55.302	1,03%
1997	55.250	-0,09%
1998	56.226	1,77%
1999	54.432	-3,19%
2000*	52.810	-2,98%
2001**	51.188	-3,07%
2002**	49.332	-3,63%
2003**	47.383	-3,95%
2004**	46.976	-0,86%

Bron: R.S.Z. (beige boek), Febiac en eigen berekeningen

* voor 2000: constructie door gemiddelde van 1999 en 2000

** vanaf 2001: eigen berekening op basis RSZ "beige boek"

APPENDIX X: Resultaten van de Vacature-enquêtes

Tabel X.8: Aantal werknemers dat over extralegale voordelen beschikt (in%)

	2000	2002	2004
maaltijdcheques	48	53	53
hospitalisatieverzekering	48	56	59
pensioenplan	44	49	53
verplaatsingsvergoeding	43	57	57
wagen	26	24	26
mobiele telefoon	25	32	32
geboorte/huwelijkspremie	23	33	32
prijzreductie	22	31	28
computer	17	21	18
Andere*	13	28	30

Bron: Vacature.com

Tabel X.9: Groeivoeten, gebaseerd op tabel X.1

	2002	2004	2000=100 2004
maaltijdcheques	9,38%	0,95%	110,42%
hospitalisatieverzekering	15,83%	6,12%	122,92%
pensioenplan	12,27%	7,29%	120,45%
verplaatsingsvergoeding	31,40%	0,88%	132,56%
wagen	-8,08%	8,79%	100,00%
mobiele telefoon	26,00%	1,59%	128,00%
geboorte/huwelijkspremie	43,91%	-3,32%	139,13%
prijzreductie	41,36%	-9,97%	127,27%
computer	20,59%	-12,20%	105,88%
Andere*	115,38%	7,14%	230,77%

Bron: Tabel X.1 en eigen berekeningen

* De samenstelling van het onderdeel “andere” groepeerde alle niet in de rest van de tabel opgenomen voordelen zoals was- en strijkdienst, kinderopvang, kredietkaart, enz. Omdat deze samenstelling doorheen de beschouwde periode wijzigt is de evolutie ervan minder relevant.

Hieronder de methodologische gegevens van de salarisenquêtes van Vacature.

In **2000** werden 22.564 enquêtes ingevuld. 30,2% vrouwen en 69,2% mannen.

De Salarisenquête van **2002** werd beantwoord door 38.487 mensen. Voor de resultaten werden de loongegevens van 33.917 respondenten gebruikt. Hiervan kwamen 31% antwoorden van vrouwen en 69% van mannen. Verder waren van de respondenten:

- 78,7% Nederlandstalig en 21,3% van Franstalig
- 36,6% van 20-ers, 36,1% van 30-ers, 19,4% van 40-ers en 7,9% van 50+ers
- 25,1% universitair geschoold, 13,7% afgestudeerden hoger onderwijs lange type, 35,1% afgestudeerden hoger onderwijs korte type, 21,4% personen met een diploma hoger secundair en 4,7% personen met een diploma lager secundair of lager onderwijs.

Voor **2004** waren er 20.671 respondenten waarvan

- 41,8% vrouwen en 58,2% mannen
- 19,5% Franstaligen en 80,5% Nederlandstaligen
- 39,5% twintigers, 36,4% dertigers, 17,9% veertigers en 6,2% ouder dan vijftig
- 29% volgden een universitaire opleiding, 11,7% hoger onderwijs lange type (HOLT), 34,6% hoger onderwijs korte type (HOKT) en 24,6% hoger secundair, lager secundair of lager onderwijs.

APPENDIX XII: Evolutie van de sociale bescherming (2000-2004)¹

Lopende Ontvangsten	2000	2001	2002	2003	2004
BIJDRAGEN	32.843.049	34.115.806	35.961.174	36.548.641	37.491.288
STAATSTOELAGEN	13.589.777	14.110.189	14.600.967	15.045.310	14.521.113
ALTERNATIEVE FINANCIERING	3.747.059	3.459.883	4.487.114	4.598.771	7.741.330
TOEGEWENZEN ONTVANGSTEN	1.436.892	1.485.690	1.574.548	1.644.530	1.705.318
EXTERNE OVERDRACHTEN	401.075	393.267	433.909	437.797	507.313
OPBRENGSTEN BELEGGINGEN	187.611	224.681	52.819	43.526	25.527
DIVERSEN	881.189	643.148	730.993	702.716	676.456
TOTAAL LOPENDE ONTVANGSTEN	53.086.652	54.432.665	57.841.524	59.021.291	62.668.344

Lopende Uitgaven	2000	2001	2002	2003	2004
PRESTATIES	48.551.681	50.962.779	53.542.486	56.731.168	57.710.477
BETALINGSKOSTEN	14.482	14.512	12.969	15.862	16.072
BEHEERSKOSTEN	1.413.630	1.530.577	1.619.073	1.710.621	1.753.145
EXTERNE OVERDRACHTEN	453.745	725.802	653.023	584.845	1.925.996
INTRESTEN OP LENINGEN	75.578	12.122	8.332	6.111	4.017
DIVERSEN	733.076	788.654	800.136	919.565	1.084.692
TOTAAL LOPENDE UITGAVEN	51.242.191	54.034.444	56.636.019	59.968.172	62.494.398

SALDO LOPENDE REKENINGEN	1.844.461	398.220	1.205.505	-946.881	173.946
---------------------------------	------------------	----------------	------------------	-----------------	----------------

Kapitaalrekeningen	2000	2001	2002	2003	2004
LENINGEN	0	0	0	0	0
AFLOSSINGEN VAN LENINGEN	235.224	44.707	44.752	44.798	44.847
SALDO KAPITAALREKENINGEN	-235.224	-44.707	-44.752	-44.798	-44.847

BUDGETTAIR RESULTAAT	1.609.237	353.513	1.160.753	-991.679	129.099
-----------------------------	------------------	----------------	------------------	-----------------	----------------

Bron: FOD Sociale Zekerheid, *Vade Mecum Begroting van de Sociale Bescherming 2004*, p. 15

¹ Getallen in duizend euro

APPENDIX XIII:

“In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de gezondheidszorg”

Peter Druyts, 2005

2^e lic Algemene Economie, onderzoeksmethodologie

“The failure of the market to insure against uncertainties has created many social institutions in which the usual assumptions of the market are to some extent contradicted” (Arrow, 1963, p. 967)

Inleiding

De mens is van nature risico-avers en zal op allerhande manieren proberen onzekerheden uit te schakelen. Veel risico's laten zich echter kenmerken door het feit dat ze een stochastisch verloop hebben en dus toevallig toeslaan, wat het bijna onmogelijk maakt om een risico te elimineren. Zich verzekeren tegen onzekerheid en/of risico's blijkt een nuttig alternatief. Het risico op zich wordt niet uitgeschakeld, maar de financiële verliezen die het voorvallen van een risico met zich meebrengen, worden afgewenteld op een derde. De klassieke verzekeringen zijn welbekend, onder andere de brandverzekering, burgerlijke aansprakelijkheid, reisbijstand. Sommige verzekeringen, zoals de autoverzekering en ziekteverzekering (als onderdeel van de sociale zekerheid), zijn verplicht. Het systeem van verzekeren kan logischerwijze slechts bestaan als zowel de verzekeraar als de verzekerde er beter (of op zijn minst niet slechter) van wordt. Daarom zal een verzekeraar die wordt geconfronteerd met een polis die globaal verliezen genereert, besluiten dat soort contracten niet meer af te sluiten waardoor een moeilijk of onverzekerbaar risico ontstaat. Op dat moment kan de wetgever beslissen, bijvoorbeeld op basis van ideologische of partijpolitieke gronden, dat het risico van dien aard is dat het toch beter verzekerd is. Er kan gekozen worden voor een systeem waarbij de verzekering verplicht wordt gemaakt, maar waarbij ook de markt wordt ingeschakeld voor de allocatie (cf. autoverzekering). Een andere optie is dat de overheid het hele proces overneemt en zelf instaat voor de inning van de premies en de uitbetaling van de uitkering: de Sociale Zekerheid is niets anders dan een systeem om de

burger te beschermen tegen onzekerheden en risico's en dan vooral de financiële gevolgen ervan. De Sociale Zekerheid in België kan gezien worden als een groot inningskantoor dat, in de vorm van een globale bijdrage, alle gelden van de bijdrageplichtigen ontvangt en ze vervolgens terug verdeelt onder de verschillende uitkeringsinstellingen die ze overkoepelt en die op hun beurt instaan voor de uitbetaling aan de uitkeringsgerechtigden, eventueel via een extra tussenpersoon zoals het ziekenfonds .

Het Rijksinstituut voor Ziekte -en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) is één van die instellingen. Zij ontvangt vanuit het Globaal beheer haar middelen en verdeelt die over de verschillende mutualiteiten, die op hun beurt hun leden 'schadeloosstellen' voor kosten verbonden aan gezondheidsrisico's. Met dit onderzoek wil ik achterhalen of de klassieke verzekeringsprincipes kunnen toegepast worden op het systeem van ziekteverzekering.

1. Situering en achtergrond

Met de opkomst van de industrialisatie ontstonden onder arbeiders initiatieven waarbij de leden zich op vrijwillige basis engageerden om elkaar financiële hulp te bieden bij het voorvallen van een sociaal risico. (Deze vorm van pooling wordt numeriek uitgewerkt in voorbeeld 2 van appendix 2). Gaandeweg werden deze vrijwillige initiatieven geïnstitutionaliseerd en ontstonden er landelijke verenigingen. Ook de overheid zag de positieve welvaartseffecten van sociale verzekeringen in en maakte de meeste verzekeringen dan ook stapsgewijs verplicht. Bovendien nam ze ook zelf initiatieven met betrekking tot de preventie. Dit in de overtuiging dat preventie kostenefficiënter is dan behandeling. Een ander belangrijk motief voor overheidsingrijpen kan gevonden worden in rechtvaardigheidsoverwegingen. Een verlies aan efficiëntie, en dus welvaartsverlies, kan in die zin gecompenseerd worden door een meer geprefereerde welvaartsverdeling die tot uiting komt door niemand de toegang tot gezondheidszorg te ontfagen. (Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 30-32; Lapré, Rutten, Schut, 1999, p 16 en 47)

Het budget beschikbaar voor gezondheidszorg stijgt jaarlijks sneller dan de nominale groei van het BBP. Dikwijls wordt de reden hiervoor gezocht in het verouderen van de bevolking, maar de vergrijzing blijkt, volgens een simulatie uitgevoerd door Van de Cloodt, voor slechts

0,7% verantwoordelijk voor de kostenstijging². Hij stelt ook dat die hogere uitgaven niet noodzakelijk leiden tot een gezondere bevolking. Als reden voor de stijgende kosten worden onder andere welvaartsziekten³, de verruiming van het ziektebegrip⁴ en betere (diagnose)-technologieën⁵ naar voren geschoven (Van de Cloot, 2003, p.1-2). De gezondheidssector wordt eigenlijk geconfronteerd met een probleem van marktstructuur. Dit komt tot uiting doordat de aanbieder van medische zorgen zelf de vraag aanstuurt, een fenomeen dat bekendstaat onder de term aanbodgeïnduceerde vraag en waarbij ook de asymmetrie tussen patiënt en arts een rol speelt. De arts kan de niet-medisch geschoolde kwaalbewust maken en zo de vraag naar zijn diensten en bij uitbreiding naar de volledige gezondheidszorg positief beïnvloeden. Verder zorgt de (gedeeltelijke) uitschakeling van het prijsmechanisme ervoor dat de vraag onvoldoende wordt afgeremd en dat de aanbieders niet geprikkeld worden om kostenefficiënt te werken. (Van de Cloot, 2003, p. 5; Lapré, Rutten, Schut, 1999, p 13-15)

Omdat verzekeringen het financieel risico van verzekerden kunnen compenseren ontstaat er welvaartswinst, anderzijds leidt het voorkomen van moral hazard (zie paragraaf 4 voor een uitgebreide bespreking) tot een welvaartsverlies. Moral hazard komt in de meeste verzekeringssituaties voor, maar de ziekteverzekering is er om verschillende redenen gevoeliger voor. In tegenstelling tot een gewone polis is het bedrag van uitkering niet eenduidig terug te brengen tot de opgelopen schade, maar is de uitkering het gevolg van de interactie tussen arts en patiënt. Bovendien heeft de verzekeraar weinig instrumenten om het risicogedrag van de verzekerde te beïnvloeden (een probleem dat met het *principal-agent model* kort wordt besproken in paragraaf 4). Verder vermelden we de voorkeur van de meeste landen om de ziekteverzekering algemeen toegankelijk (en dus voor iedereen betaalbaar) te maken. Dit impliceert een verregaande regulering van de markt voor ziekteverzekeringen, wat de vergelijkbaarheid met een klassieke verzekeringsomgeving extra bemoeilijkt. (Van de Ven, 1999, p. 88-89)

² De uitdrukkelijke bedoeling van dit rapport is niet het onderzoeken van de kostenstijging van de ziekteverzekering. In de context van het verzekeringsaspect, waarbij de premies de (stijgende) uitgaven zouden moeten dekken, acht ik het evenwel opportuun om hier even bij stil te staan.

³ Welvaartsziekten als motor achter de stijgende kosten voor gezondheidszorg wordt gesuggereerd door de hoge correlatie tussen BBP per capita en de gezondheidsuitgaven.

⁴ Met verruiming van het ziektebegrip wordt verwezen naar het sneller ziek zijn van de mensen. Er zijn meer raadplegingen voor kleine kwaaltjes en de patiënten stellen hoge (voorschrijf)-eisen aan hun arts, waardoor er ook concurrentie tussen artsen ontstaat.

⁵ Een betere diagnose door nieuwe technologie impliceert in de eerste plaats hoge diagnosekosten, maar niet noodzakelijk genezing. Dikwijls ontbreekt de aangepaste therapie nog, waardoor de kosten voor zorg ook stijgen.

In wat volgt analyseren we de verschillende aspecten die met verzekeren geassocieerd worden en hun specifieke toepassing op de ziekteverzekering. We behandelen achtereenvolgens de risicoafkeer, zonder dewelke verzekeraars overbodig zouden zijn; de techniek van pooling, die het de verzekeraars mogelijk maakt om risico's over te nemen; het gevaar van moral hazard, waardoor verzekeraars met een hoger dan verwachte uitkering worden geconfronteerd; en tot slot het fenomeen van de *Market for lemons*, waarbij het gevaar dreigt dat een verzekeringsmarkt opdroogt doordat er enkel individuen met een hoog risico bereid zijn nog een premie te betalen.

2. Risico, gedrag onder onzekerheid en premieopbouw

Wanneer we spreken over risico's in de context van gezondheidszorg, betreft het in wezen twee risico's. Het risico om ziek te worden en het risico op onvolledig herstel (of zelfs de dood). De financiële (of in geld waardeerbare) verliezen zijn de onverwachte kosten die noodzakelijk moeten gemaakt worden om te kunnen genezen, het verlies aan comfort en het verlies aan productiviteit waardoor men in de onmogelijkheid verkeert zelf te voorzien in een eigen inkomen, hetzij tijdelijk hetzij permanent. (Arrow, 1963, p. 959)

2.1 Afkeer van risico als fundament voor verzekering

In figuur 1 (appendix 1) beschouwen we het nut dat een individu ervaart met betrekking tot zijn inkomen. De (blauwe) nutscurve $U(y)$ is die van een risico-avers persoon wat een dalend marginaal nut van inkomen impliceert. Het bijkomend nut van extra inkomen is kleiner dan het nutsverlies bij een equivalent inkomensverlies. Een andere interpretatie is dat een individu het zekere inkomen verkiest boven hetzelfde inkomen als verwachte uitkomst van een loterij. Stel dat het zekere inkomen y_0 is en dat er wordt voorgesteld om ofwel het inkomen te verdubbelen met kans $\frac{1}{2}$ ofwel alles te verliezen. De verwachte waarde van dit spel is $E[y] = \frac{1}{2} * (2 * y_0) + \frac{1}{2} * 0 = y_0$. Wat dus net hetzelfde is als het zekere inkomen. (Van Doorslaer, Schut, 1999, p. 67-70; Friedman, 2002, p. 222-229; Nonneman, 2005; (Arrow, 1963, p. 959-961)

Deze afkeer van risico maakt het voor verzekeraars mogelijk om (de financiële gevolgen van) het risico over te nemen, zonder zelf verliezen te leiden. We vertrekken opnieuw van het inkomen y_0 maar veronderstellen dat er een kans p bestaat dat (door ziekte, ...) dit inkomen tot 0 terugvalt (of op zijn minst sterk wordt gereduceerd). Dit betekent dat het verwachte inkomen $E[y] = p * 0 + (1-p) * y_0$ zal zijn. Op de nutscurve is nu af te lezen dat het *nut van het verwacht inkomen* ($U(E[y])$) groter is dan het *verwachte nut van het inkomen* ($E[U(y)]$), wat opnieuw de risicoafkeer van het individu weerspiegelt. $E[U(y)]$ situeert zich proportioneel met p tussen 0 en $U(y_0)$ op de verticale as. Het verschil tussen $U(E[y])$ en $E[U(y)]$ is het nut dat het individu ontleent aan zekerheid. (Van Doorslaer, Schut, 1999, p 67-70; Friedman, 2002, p. 222-229; Nonneman, 2005; (Arrow, 1963, p. 959-961)

Een verzekeraar kan nu voorstellen de financiële gevolgen van het risico over te nemen tegen een faire premie. Een premie gelijk aan het verwachte verlies. Door die premie te aanvaarden weet de consument dat zijn inkomen terugvalt van y_0 tot $E[y]$, maar dat ook het risico zijn volledige inkomen te verliezen wordt geëlimineerd. De verzekeraar weet dat op de lange termijn de uitkeringen die hij moet voldoen, gelijk zullen zijn aan de geïnde premies. Blijven nog over de administratieve kosten voor het beheer van de portefeuille. Deze kunnen gedekt worden door een iets hogere premie (premieopslag: P) dan de faire premie te vragen, wat tot gevolg heeft dat de verzekerde zijn verwacht inkomen lager zal zijn dan zonder de premieopslag. Op grafiek 1 zien we dat op de nutscurve $U(y)$ vanaf D tot bij punt E het nut van het lagere verwachte inkomen ($E[y]-P$) groter is dan het verwachte nut van het inkomen $E[U(y)]$. De premie kan worden opgetrokken tot maximaal $(C-E)$ of tot het punt $E[y]-P_m$ op de horizontale as. Bij een hogere premieopslag is het niet langer interessant om zich te laten verzekeren omdat dan het nut van het verwachte inkomen ($E[y]-(P_m+\epsilon)$) kleiner zal zijn dan het verwachte nut van het inkomen ($E[U(y)]$). Dit impliceert dat verzekeren tegen elk risico niet rationeel is. Slechts als de baten van de financiële compensatie groter zijn dan de kosten verbonden aan het voorvallen van het risico is het mogelijk een nutswinst te realiseren en is er ruimte voor het afsluiten van een verzekeringspolis.

(Van Doorslaer, Schut, 1999, p 67-70; Friedman, 2002, p. 222-229; Nonneman, 2005; (Arrow, 1963, p. 959-961)

2.2 De verzekeringspremie en de ziekteverzekering

De ziekteverzekering als onderdeel van de sociale zekerheid steunt op enkele fundamentele principes waarvan er één eerder verzekeringstechnisch is en het ander voornamelijk het algemeen welzijn en solidariteit voor ogen heeft. Beide principes komen, zoals we verder zullen zien, met elkaar in conflict.

Om in het kader van een verzekering van een uitkering te kunnen genieten volstaat het niet om aan te tonen behoeftig te zijn. Er moet aan twee noodzakelijke voorwaarden voldaan zijn. Ten eerste zal de verzekeraar slechts uitbetalen als de verzekerde (voldoende) premie betaald heeft, verder zal hij ook niets uitkeren als het risico waartegen men verzekerd is zich niet voordoet. De premie die de verzekeraar aanrekent aan de verzekerde is opgebouwd uit twee componenten (zie ook figuur 1; appendix 1: schematische voorstelling van de premieopbouw). Om te beginnen is er het risico waartegen men zich wil verzekeren en dan vooral de kans dat het risico zich voordoet. De tweede component is de verwachte waarde van de schadeloosstelling⁶ of uitkering. Het is evident dat de premie stijgt met beide componenten. Daartegenover staat het solidariteitsprincipe waarmee de wens wordt geuit dat iedereen, ongeacht zijn inkomen of risicoprofiel toegang krijgt tot een sociale verzekering, in dit geval de ziekteverzekering. Dit om te vermijden dat mensen door het voorvallen van het sociale risico in de marginaliteit belanden. Om dit te bereiken is het essentieel om het hiervoor beschreven verband tussen risico, uitkering en premie te versoepelen. (Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 33-41 ; Deleeck, 2001, p. 346-351)

Hierdoor komt het basisprincipe van de verzekering in het gedrang, namelijk dat op lange termijn de schadeloosstellingen gelijk zullen zijn aan de premies. Enkele (herverdelende) solidariteitsprincipes kunnen hieraan verhelpen. In de context van de ziekteverzekering is het belangrijk om de horizontale en de verticale solidariteit te vermelden.

⁶ Een opmerking buiten het kader van dit onderzoek: een deel van de kosten verbonden aan de ziekteverzekering, namelijk de uitkering voor het gedeerde inkomen tijdens de eerste week of eerste maand voor de arbeider respectievelijk bediende, worden niet gedragen door de verzekeraar, maar afgewenteld op de werkgever. Deze zal die bijkomende kosten uiteraard doorrekenen in zijn producten waardoor uiteindelijk de gemeenschap als geheel opdraait. Deze vaststelling is mogelijk te verklaren door het moeilijk verzekerbare karakter van ziekte wanneer men de klassieke binding tussen risico en premie versoepelt.

Onder horizontale solidariteit verstaan we de nivellering van de premies. Iedereen betaalt hetzelfde percentage (van zijn inkomen), ongeacht het risico. Dit betekent dat iemand die wegens een laag risico normaal minder premie zou moeten betalen nu een grotere bijdrage zal leveren om een risicovoller individu de kans te geven zich tegen een betaalbare premie te verzekeren. De verticale solidariteit maakt de binding tussen premie en uitkeringshoogte losser. Volgens het verzekeringsprincipe moet de uitkering de ontvanger schadeloosstellen voor de financiële gevolgen van het sociale risico. Door de uitkeringen echter forfaitair te maken voor uitgaven in de gezondheidszorg en de vervangingsinkomens te plafonneren, zullen de hogere inkomensklassen een in verhouding tot hun inkomen lagere schadeloosstelling ontvangen. (Cantillon, Peeters, De Ridder, 1987, p. 41-42 ; Deleeck, 2001, p. 352-353)

3. 'Pooling' van risico: het verzekerbaar worden van risico

Deze paragraaf is eerder technisch van aard en behandelt de statistische eigenschap dat een pooling van onafhankelijke (dus niet gecorreleerde) variabelen de variantie (maatstaf voor risico) verkleint. Wanneer er sprake is van een negatieve correlatie wordt de variantie en dus het risico nog kleiner. Voor een mathematische uitwerking en voorbeelden verwijs ik naar de bijlagen (appendix 2).

In de literatuur wordt algemeen aangenomen dat wat betreft het risico op ziekte er slechts een zeer kleine of zelfs geen correlatie is. Uitzonderingen hierop zijn bijvoorbeeld erg besmettelijke ziekten of een ongeval met zeer grote externe effecten zoals een kernramp. Een kleiner globaal risico voor de verzekeraar betekent ook extra marge om de premie, bovenop de in paragraaf 2 beschreven premieopslag, uit te breiden wat nuttig kan zijn om bijvoorbeeld administratieve kosten of extra uitgaven ten gevolge van het moral hazard probleem te dekken.

4. 'Moral Hazard': het probleem van de verzekeraar

Een inherent probleem aan verzekeren is dat de verzekerde minder incentives heeft om zijn verzekerde goed terdege te beschermen. Door het hebben van een verzekering verandert het

gebruikelijke keuzeprobleem waarmee de patiënt geconfronteerd wordt bij de consumptie van ziekte zorg. In normale marktomstandigheden zal de vraag naar medische zorg bepaald worden door het ziek worden zelf en de prijs die er voor moet betaald worden. Al naargelang de hoogte van het remgeld wordt het prijsmechanisme door de verzekering geheel of gedeeltelijk uitgeschakeld, waardoor de weg vrij is voor een vraag naar zorg die hoger ligt dan strikt noodzakelijk voor een accurate behandeling. Verder is in een normale marktomgeving de vraag in principe een incentive voor de aanbieders om efficiënter te werken, om hun kosten onder controle te houden en zo concurrentieel te blijven. Ook dit mechanisme valt weg als gevolg van de verzekering. (Van de Cloot, 2003, p. 2-3)

De consument die als werknemer geniet van een ziekteverzekering in het kader van de Sociale Zekerheid betaalt in de strikte zin van het woord geen verzekeringspremie. Deze wordt namelijk aan de bron afgehouden waardoor de indruk zou kunnen ontstaan dat zorgverlening, op het remgeld na, gratis is. Dit leidt tot extra druk op het prijsmechanisme

Volgens Arrow zou in een ideale wereld de verzekerde geen vat mogen hebben op het risico waartegen hij verzekerd is. In werkelijkheid is er echter geen sprake van een strikte scheiding tussen de verzekerde en het verzekerd risico. Specifiek voor medische zorgen worden de kosten van het risico bepaald door onder andere de keuze van de dokter en diens voorschrijfgedrag. In de eerste plaats wordt zelfs het risico zelf door de verzekerde beïnvloed als die zijn levensstijl in negatieve zin zal aanpassen aan zijn status van verzekerde. (Arrow, 1963, p. 961-962). Deze bevinding sluit aan bij de *principal-agent* theorie die stelt dat de agent kan handelen op een wijze die de principaal schade kan toebrengen. De moral hazard component wijst op de bijna onmogelijkheid om de agent te dwingen zijn gedrag aan te passen aan de belangen van de principaal. In deze context is de principaal de verzekeraar die de portefeuille met de risico's beheert en zal proberen om de uitkeringen binnen de limiet van de ontvangen premies te houden. De agent is de verzekerde die er in zeker zin alle belang bij heeft om zoveel mogelijk en, indien mogelijk zelfs meer, van zijn premie te recupereren.

Vanuit welvaartseconomisch standpunt zorgt het voorkomen van moral hazard dat volledige risicodekking als suboptimaal wordt gezien. Er wordt gesuggereerd dat de optimale dekking slechts zo groot mag zijn dat “de marginale welvaartswinst ten gevolge van risicoreductie

gelijk is aan het marginale welvaartsverlies ten gevolge van moral hazard” (Schut, 1999, p. 202).

4.1 Speltheorie en het fenomeen Moral Hazard

De concepten uit de speltheorie bieden een mogelijkheid om moral hazard te formaliseren. Voor een uitgewerkt voorbeeld zie appendix 3. Geconfronteerd met de verschillende mogelijke pay offs, hier uitgedrukt als behaald nut, zal de consument die pay off kiezen die hem het beste uitkomt. Een duurdere therapie, vanuit medisch standpunt niet noodzakelijk beter, zal de patiënt bijkomend nut opleveren in de zin van bijvoorbeeld een éénpersoonskamer⁷. Als we de pay off matrix (figuur 3 in appendix 3) bekijken zien we dat de dure therapie samen met een verzekering het Nash evenwicht is voor de speler. Vanuit maatschappelijk standpunt zou het evenwel beter zijn dat de verzekerde patiënt de goedkope, maar even doeltreffende therapie gebruikt.

5. ‘Market of the lemons’: onverzekerbare risico’s

Akerlof toonde in zijn werk *The Market for “Lemons”* aan dat het voorkomen van asymmetrische informatie er toe kan leiden dat bepaalde risico’s onverzekerbaar worden. Hij deed dit door de markt voor tweedehandswagens te beschrijven en te stellen dat de kopers van een tweedehandswagen niet voldoende geïnformeerd zijn over de staat van de auto. Het kan zowel een *lemon* (wrak) als een *peach* (juweeltje) zijn. Het gevolg is dat de koper slechts een gemiddelde prijs zal bieden bij de aankoop van een auto. Daardoor zullen de verkopers van duurdere wagens besluiten hun goederen niet meer aan te bieden zodat in een volgende ronde de gemiddelde prijs van de tweedehandswagens lager zal liggen. Dit proces zal doorgaan totdat er uiteindelijk nog enkel wrakken te koop zijn (zie appendix 4 voor een numerieke uitwerking). (Akerlof, 1970, p. 31)

Eenzelfde redenering kan gevolgd worden als het gaat om de ziekteverzekering. In België is de ziekteverzekering verplicht, dus zal dit probleem zich niet onmiddellijk stellen. Anders is

⁷ De kosten verbonden aan de therapie worden niet persé duurder, maar wel de factuur die de verzekerde doorschuift aan zijn verzekeraar.

het gesteld met de aanvullende verzekeringen en zogenaamde hospitalisatieverzekeringen. Daar doen verzekeraars er alles aan om het probleem van de asymmetrische informatie weg te werken door potentiële klanten te onderwerpen aan een grondige medische keuring, waarop ze dan uiteindelijk hun premie zullen baseren. In dit geval spelen dus terug de zuivere verzekeringsprincipes zoals besproken in paragraaf 2.

Omdat het verzekeraars in de verplichte ziekteverzekering niet is toegestaan hun premie te differentiëren naar het risico ontstaat er het probleem van onverzekerbaarheid. Enkele alternatieven voor de premiedifferentiatie worden geboden door een systeem van risicovergoedingen, waarbij de verzekeraars met een slechtere portefeuille een vergoeding krijgen. Die uitkering moet komen van de verzekeraars die beschikken over een ‘gezondere’ portefeuille. Een ander systeem maakt gebruik van normuitkeringen. Hier betalen de verzekerden een bijdrage aan een fonds dat de verworven middelen als normuitkering doorstort aan de verzekeraars. De gehanteerde norm is de verwachte waarde van de uitkeringen die de verzekeraar zal moeten uitbetalen. Een eventueel deficit wordt door de verzekeraar rechtstreeks met de verzekerden afgerekend door een extra jaarbijdrage die het tekort moet opvangen. (Schut, 1999, p. 207-209). Dit systeem wordt in België toegepast. De ziekenfondsen betalen de kosten verbonden aan ziekte terug aan hun verzekerden met de middelen die ze van het RIZIV ter beschikking krijgen. Als de hen toegewezen gelden niet volstaan, wordt er een bijkomende premie gevraagd, de zogenaamde “jaarbijdrage financiële verantwoordelijkheid⁸” (ingevoerd in 1995).

⁸ De ziekenfondsen zijn verplicht een bijzonder reservefonds aan te leggen waarin per gerechtigde steeds 4.46 euro moet voorzien zijn. Indien het ziekenfonds het door het RIZIV toegewezen budget overschrijdt moet er uit dat fonds geput worden. Jaarlijks moet dat fonds terug aangevuld worden tot de wettelijk verplichte 4.46 euro per gerechtigde. Dit gebeurt door de “jaarbijdrage financiële verantwoordelijkheid”. Dit betekent dat elk ziekenfonds, indien nodig, een verschillend bedrag zal recupereren van zijn leden, afhankelijk van het eigen tekort.

Besluit

Met dit onderzoek denk ik te hebben aangetoond dat ziekte, en de ermee gepaard gaande expliciete en impliciete kosten, in wezen een verzekeraar risico wordt. Mensen verkiezen een zeker inkomen dat lager is dan het initiële boven de onzekerheid dat hun inkomsten door het voorvallen van een sociaal risico onder druk zouden komen staan. Het feit dat ziekte verzekeraar wordt, betekent ook dat de gevaren verbonden aan verzekeraar aan de oppervlakte komen. Het concept moral hazard geeft aan dat door het wegvallen van het prijsmechanisme de vraag positief beïnvloed zal worden, maar dat bovendien de aanbieders nog weinig redenen hebben om kostenefficiënt te werken. Effecten die vooral de verzekeraar zullen treffen. Met de bijdrage over de *market for lemons* wilde ik laten zien dat de consument met een verhoogd risicoprofiel het gevaar loopt niet verzekeraar te zijn.

Door het verplichte karakter van de ziekteverzekering en door het solidariteitsprincipe wordt het verzekeringsprincipe sterk uitgehouden. Dit maakt het moeilijk om op de centrale onderzoeksvraag van dit rapport een eenduidig antwoord te geven. Het is inderdaad mogelijk om de ziekteverzekering uitsluitend te benaderen vanuit het verzekeringsstandpunt. Dit zal dan wel ten koste gaan van de solidariteit met de zwakkeren in de maatschappij doordat hun risico onverzekerbaar of, voor henzelf, onbetaalbaar wordt. Hier speelt dus volop het concept van de *market for lemons*. Door anderzijds de ziekteverzekering uit te breiden tot de gehele bevolking, komt het probleem van moral hazard meer op de voorgrond. Met moral hazard wordt elke verzekeraar geconfronteerd, maar door het specifieke karakter van de ziekteverzekering weegt dit hier extra zwaar. Inspanningen om het gedrag van de verzekerden bij te sturen, door bijvoorbeeld preventie en informatie, kunnen hier mogelijk deels aan verhelpen. Ook het jaarlijks verdelen van de budgetoverschrijding onder de verzekerden kan hen misschien sensibiliseren om hun excessieve vraag te temperen.

Als globaal besluit verwijs ik graag terug naar de quote van Kenneth Arrow waarmee ik dit werk begon.

“The failure of the market to insure against uncertainties has created many social institutions in which the usual assumptions of the market are to some extent contradicted” (Arrow, 1963, p. 967)

BIBLIOGRAFIE

Akerlof, G., A., 1970, *The Market for "Lemons": quality uncertainty and the market mechanism*, in : Akerlof, G., A., 2005, *Explorations in Pragmatic Economics: selected papers of George A. Akerlof and co-authors*, Oxford, Oxford University Press, p. 27-38

Arrow, K.J., 1963, Uncertainty and the welfare economics of medical care, *The American Economic Review*, December 1963 nr. 5, p. 941-973.

Cantillon, B., Peeters, J., De Ridder, E., 1987, *Atlas van de Sociale Zekerheid in België*, Leuven, ACCO.

Deleeck, H., 2001, *De architectuur van de welvaartstaat opnieuw bekeken*, Leuven, ACCO.

Friedman, L.S., 2002, *The Microeconomics of public policy analysis*, Princeton, Princeton University Press.

Gujarati, D., M., 2003, *Basic Econometrics*, New York, McGraw-Hill.

Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., 1999, *De relevantie van de economie in de gezondheidszorg*, in Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., (Eds), *Algemene Economie van de gezondheidszorg*, Maarssen, Elsevier/De Tijdstroom, p.13-20.

Nonneman, W., 2005, In hoeverre kunnen verzekeringsprincipes toegepast worden op de verzekeringssector, 'interview' met prof. dr. Nonneman van UA, 1 december 2005, Universiteit Antwerpen.

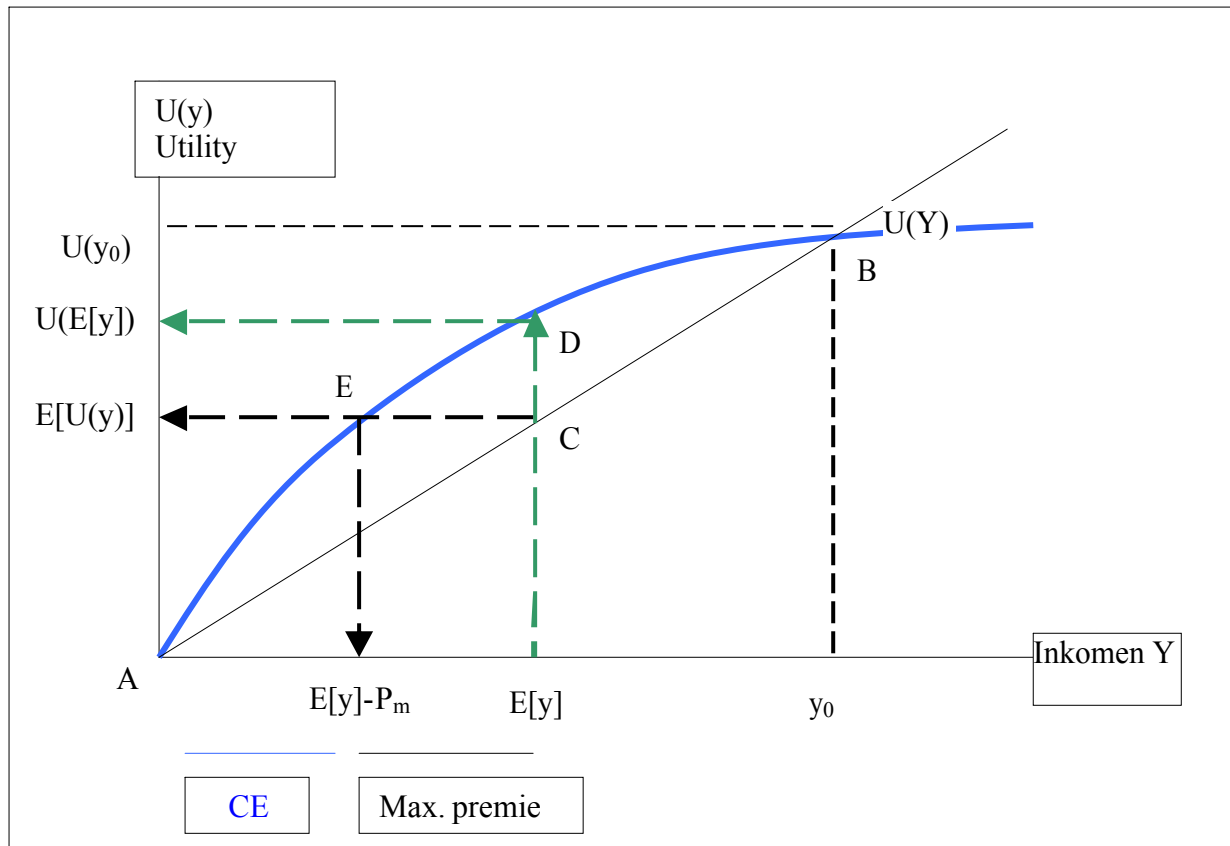
Schut, E., 1999, *Marktordening in de gezondheidszorg*, in: Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., (Eds), *Algemene Economie van de gezondheidszorg*, Maarssen, Elsevier/De Tijdstroom, p.202-227.

Van de Cloot, I., 2003, een beheersbare gezondheidszorg, *Financiële berichten*, 76^e jaargang, nr. 2390, p. 1-10.

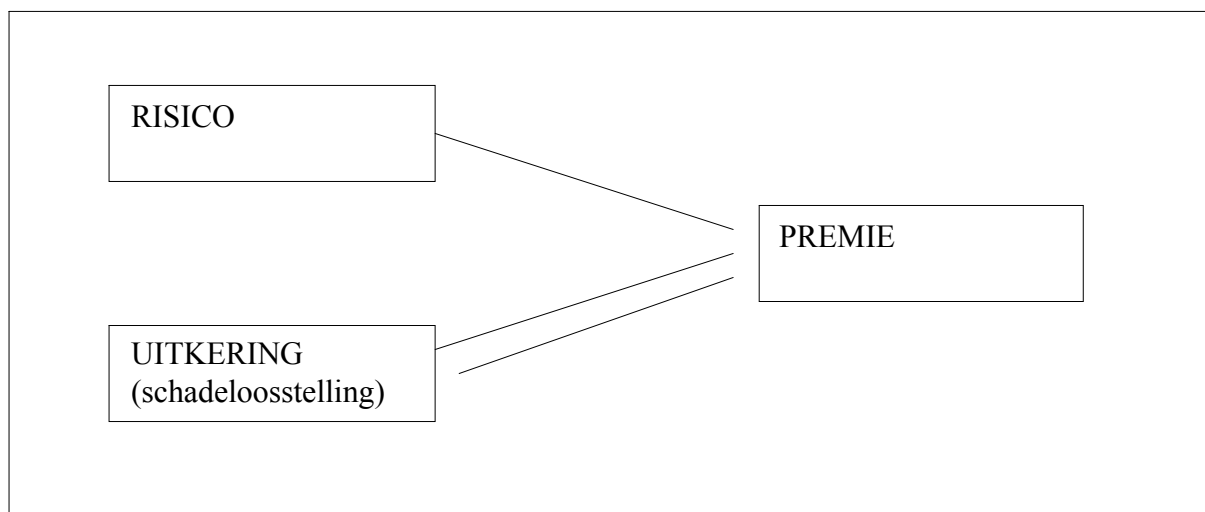
Van de Ven, W., 1999, *De rol van de ziektekostenverzekering*, in: Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., (Eds), *Algemene Economie van de gezondheidszorg*, Maarssen, Elsevier/De Tijdstroom, p.87-116.

Van Doorslaer, E., Schut, E., 1999, *De vraag naar gezondheidszorg*, in Lapré, R., Rutten, F., Schut, E., (Eds), *Algemene Economie van de gezondheidszorg*, Maarssen, Elsevier/De Tijdstroom, p.57-86).

APPENDIX 1:



Figuur 1: De nutscurve van een risico-avers individu, als basis voor de premieopbouw in de verzekeringssector



Figuur 2: schematische voorstelling van de premieopbouw

APPENDIX 2:

Pooling van variabelen⁹

Pooling van onafhankelijke (dus niet gecorreleerde) variabelen zal de variantie (maatstaf voor risico) verkleinen. Uitgedrukt in symbolen wordt dit

$$\text{Var}(X+Y) = \text{Var}(X) + \text{Var}(Y) + 2\text{cov}(X,Y) \quad (1)$$

En

$$\sigma(X+Y) = (\text{Var}(X) + \text{Var}(Y) + 2\text{cov}(X,Y)) \quad (2)$$

Met $\sigma^2 = \text{variantie}$

En de standaardafwijking als maatstaf voor risico $\Rightarrow (\sigma^2) = \sigma$

Als X en Y onafhankelijk zijn, dan is $\text{cov}(X,Y) = 0$ en wordt $\sigma(X+Y)$ kleiner.

Stel dat X en Y negatief gecorreleerd zijn, dan wordt $\text{cov}(X,Y) < 0$.

Dit impliceert dat de variantie van de som $(\text{Var}(X) + \text{Var}(Y) + 2\text{cov}(X,Y))$ kleiner is dan de initiële variantie en dus wordt ook het risico kleiner.

Voorbeelden:

Stel, 2 identieke deelnemers (X en Y) die beschikken over een vermogen van 50 en die mogelijk, met een kans van 20%, geconfronteerd zullen worden met verlies van 5.

Het risico $\sigma = 0,2$; de variantie $\sigma^2 = 0,04$

De verwachte waarde van hun individueel vermogen is dus

$$E[W] = 0,2 * 45 + 0,8 * 50 = 49$$

1^e voorbeeld:

De twee deelnemers nemen deel aan de pooling en maken er dus elk de helft van uit.

Het verwachte vermogen van de pool is dus:

$$E[W_p] = \frac{1}{2} * 49 + \frac{1}{2} * 49 = 49$$

De variantie van de pool

$$\sigma^2_{(p)} = (\frac{1}{2})^2\sigma^2 X + (\frac{1}{2})^2\sigma^2 Y + 2*\text{cov}(X,Y)$$

⁹ Deze uitwerkingen zijn gebaseerd op Friedman, 2002, p 235 en Gujarati, 2003, p. 883)

$$0,25 * 0,04 + 0,25 * 0,04 + 2 * \text{cov}(X,Y)$$

$$0,01 + 0,01 + 2 * \text{cov}(X,Y)$$

$$\rightarrow \sigma_{(p)} = (0,02 + 2 * \text{cov}(X,Y))$$

Als beide variabelen niet gecorreleerd zijn dan is $2 * \text{cov}(X,Y) = 0$.

$$\text{Dus } \boxed{\sigma_{(p)} = 0,14 < 0,2}$$

De standaardafwijking van de pool is dus kleiner dan het individuele risico waar beide deelnemers initieel mee geconfronteerd werden.

2° voorbeeld:

Beide deelnemers aan de pool komen overeen het eventuele verlies onder elkaar te verdelen.

Dit resulteert in drie mogelijke uitkomsten.

1) geen verlies: $E[W] = 50$

$$\text{kans} = 0,8 * 0,8 = 0,64 < 0,8$$

2) beide verlies: $E[W] = 45$

$$\text{kans} = 0,2 * 0,2 = 0,04 \ll 0,2$$

3) 1 (gedeeld) verlies: $E[W] = 47,5$

$$\text{kans} \Rightarrow \text{som kansen} = 1$$

$$1 - (0,04 + 0,64) = 0,32$$

Door de pooling verkleint de kans op een “extreme” uitkomst, de kans op een *middle of the road pay off* vergroot.

APPENDIX 3:

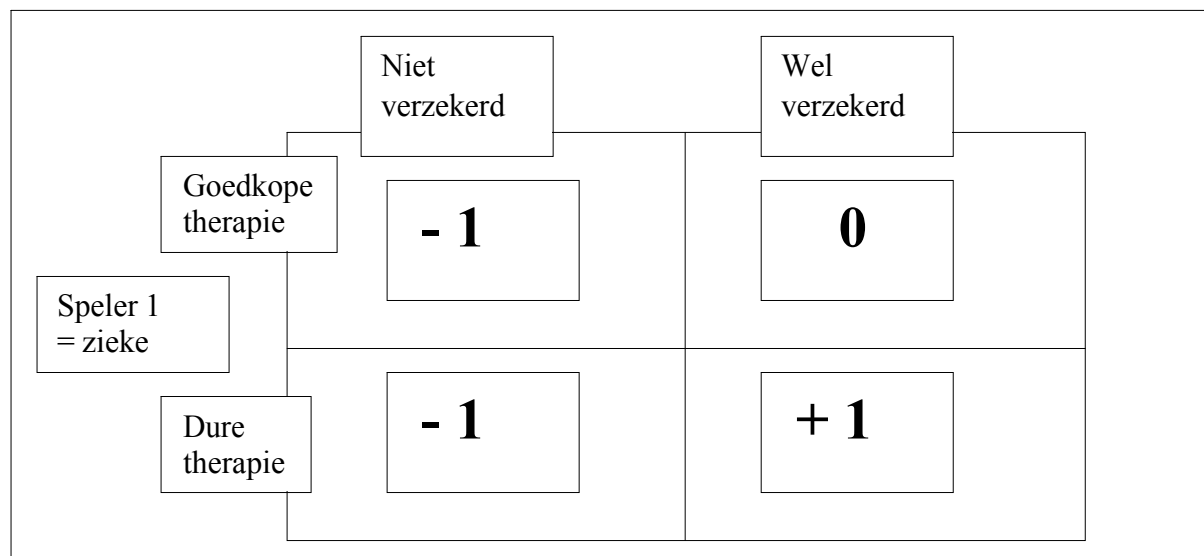
We beschouwen een ziek individu (speler 1) en er zijn twee mogelijke therapieën die beiden 100% kans op genezing bieden. Om de twee behandelingen te onderscheiden veronderstellen we dat de duurdere therapie een bijkomend nut oplevert bovenop het nut van genezing. Dit bijkomend nut kan een duurdere éénpersoonskamer zijn, of meer sessies bij de kinesist dan strikt noodzakelijk. We nemen verder aan dat de patiënt ofwel voor 100%, ofwel geheel niet verzekerd is. Dit levert de volgende gegevens op:

- Therapie 1 (duur): Kost = -2
Supplementair nut = +1
- Therapie 2 (goedkoop): Kost = -1
Supplementair nut = 0
- Verzekeringsstatus: Wel: 100% vergoeding van de kosten.
Niet: 0% vergoeding van de kosten.

Dit resulteert in 4 “states of the world”

	Kost + suppl. nut + terugbetaling = pay off				
1) Goedkope therapie en niet verzekerd	-1	+	0	+	0 = -1
2) goedkope therapie en wel verzekerd	-1	+	0	+	1 = 0
3) dure therapie en niet verzekerd	-2	+	1	+	0 = -1
4) dure therapie en wel verzekerd	-2	+	1	+	2 = +1

Uitgezet in een pay off matrix geeft dit volgend resultaat:



Figuur 3: pay-off matrix moral hazard-probleem (eigen uitwerking)

APPENDIX 4:

Market for Lemons

Uitgewerkt voorbeeld:

Een *lemon* is een wrakkige tweedehandswagen.

Veronderstel een tweedehandsmarkt waarop twee soorten auto's worden aangeboden, goede (HQ) en slechte (LQ). De verkopers van de auto's weten zelf wat de staat is waarin hun koopwaar zich bevindt. De potentiële kopers zijn wel op de hoogte van het bestaan van LQ-auto's, maar kunnen ze niet onderscheiden van HQ-auto's.

Veronderstel verder:

- de betalingsbereidheid van de koper: 3000 voor HQ
1500 voor LQ
- de minimumverkoopprijs van de verkoper: 2500 voor HQ
1000 voor LQ
- de kans op een HQ-auto is $\frac{1}{2}$

Er is dus ruimte om tot een overeenkomst te komen.

De potentiële koper zal een prijs bieden die de verwachte waarde van de aangekochte auto weerspiegelt, of,

$$\frac{1}{2} * 3000 + \frac{1}{2} * 1500 = 2250 < 2500$$

Deze aangeboden prijs is lager dan de prijs die de aanbieder van HQ wil krijgen, dus zal hij die niet aanbieden. Op die manier worden de HQ-auto's bij elke ronde uit de markt geprijsd, zodat uiteindelijk enkel nog wrakken overblijven.

