

# Een economische analyse van arbeidsintensieve sectoren

Prof. Dr. Maarten Goos, Prof. Dr. Jozef Konings<sup>1</sup>

Koen Breemersch

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Universiteit Leuven

Oktober 2013

---

<sup>1</sup> [Maarten.Goos@kuleuven.be](mailto:Maarten.Goos@kuleuven.be); [Joep.Konings@kuleuven.be](mailto:Joep.Konings@kuleuven.be). De auteurs danken Stijn Vanormelingen voor data advies.

## Inhoudstafel

Executive Summary .....	2
1. Inleiding .....	3
2. Lange Termijn Economische Trend van Arbeidsintensieve Sectoren .....	4
2.1. Relatieve prijzen, productiviteit en interne concurrentiekracht in arbeidsintensieve sectoren versus kapitaalsintensieve sectoren .....	4
2.2. Polarisatie van de arbeidsmarkt.....	11
3. Loonkosten, Productiviteit, Winstgevendheid Arbeidsintensieve Sectoren – case Horeca ..	14
3.1. Kernkarakteristieken Horeca.....	15
3.2. Economische Benchmarking.....	21
3.2.1. Loonkosten en productiviteit.....	21
3.2.2. Concurrentie en Winstmarge .....	25
4. Evaluatie Beleidsmaatregelen.....	30
4.1. Lastenverlaging op Arbeid.....	30
4.2. Impact verlaging BTW Horeca in 2010 .....	32
4.3. Impact geregistreerd kassasysteem: case Zweden .....	35
4.4. Evaluatie Horeca Plan .....	37
4.4.1. Inschatting van de relatieve hoeveelheid irreguliere arbeid .....	38
4.4.2. Impact forfaitaire vermindering sociale bijdrage vaste contracten .....	38
4.4.3. Impact nieuw statuut voor gelegenheidsarbeid .....	44
4.4.4. Algemene impact van het Horecaplan en de BTW daling.....	48
4.4.5. Relevantie voor de arbeidsintensieve sectoren .....	53
5. Conclusie en Aanbevelingen .....	54

## Executive Summary

Het concurrentiedebat richt zich bijna uitsluitend op de “externe” loonkostenhandicap met de buurlanden, maar verliest hiermee het zicht op de loonkostenhandicap die is ontstaan op de eigen binnenlandse markt bij arbeidsintensieve sectoren als de horeca, textiel, recyclage maar ook publieke diensten omdat deze sectoren minder kunnen profiteren van recente technologische vooruitgang (de “computerrevolutie”) dan kapitaalintensieve sectoren. Deze beperkte mogelijkheid tot innovatie leidt tot relatief hoge loonkosten per eenheid product in arbeidsintensieve sectoren of de “kostenziekte van Baumol”. Deze relatieve toename van de loonkosten per eenheid product leidt in dergelijk scenario tot competitiviteitsverlies en afnemende rendabiliteit bij arbeidsintensieve private ondernemingen. Ook de overheid heeft als arbeidsintensieve sector te lijden onder de toename van de loonkosten die onvoldoende kunnen gecompenseerd worden door productiviteitstoename, aangezien deze zorgen voor een verdere stijging van de overheidsuitgaven en een minder efficiënte overheid. Naast dit verlies aan “interne” concurrentiekracht voor arbeidsintensieve sectoren wordt de Belgische arbeidsmarkt ook gekenmerkt door een polarisatie van de tewerkstelling. De tewerkstelling neemt namelijk niet alleen toe in hoogproductieve sectoren maar ook in laagproductieve arbeidsintensieve sectoren. Het belang van de arbeidsintensieve sectoren valt dus niet te miskennen en suggereert maatregelen voor deze sectoren die de stijgende loonkosten kunnen compenseren.

Als casestudy van een arbeidsintensieve sector bestuderen we vervolgens de Horeca. De Horeca bestaat uit veelal kleine ondernemingen gekenmerkt door een lage netto winstmarge. Horeca ondernemingen zijn daarenboven relatief jong en stellen veel jonge en laaggeschoolde werknemers tewerk. De sector is meer dan andere sectoren gekenmerkt door een hoge concurrentiedruk waardoor de algemeen stijgende loonkosten niet in hogere prijzen kunnen worden afgewenteld. Samen met een beperkte mogelijkheid tot innovatie is deze neerwaartse druk op prijzen en winstgevendheid dan ook kenmerkend voor de bredere problemen in arbeidsintensieve sectoren in België. De implementatie van het geregistreerd kassasysteem vanaf januari 2014 zal een verdere lastenverhoging teweegbrengen in de Horeca, hetgeen zonder verdere compenserende maatregelen ingrijpende gevolgen zal hebben voor de sector. De implementatie van het horecaplan ( enerzijds de forfaitaire vermindering voor een vooraf bepaald aantal werknemers, anderzijds de invoering van een statuut voor gelegheidsarbeiders) slaagt er volgens onze analyse op korte termijn niet in om het verlies aan arbeidsplaatsen, veroorzaakt door de invoer van het kassasysteem, teniet te doen. Zonder compenserende maatregelen loopt dit verlies op tot 16.000 à 24.000 banen. Wanneer de compenserende maatregelen van het horecaplan in rekening genomen worden, gaat het om een verlies tussen de 12.900 en 21.000 arbeidsplaatsen

De analyse maakt dus duidelijk dat bijkomstige korte termijn maatregelen aangewezen zijn voor het opvangen van het verlies aan arbeidsplaatsen dat zal plaatsvinden. Een bijkomstige lastenverlaging ten bedrage van 20 tot 35 percent zou hieraan tegemoetkomen. De casestudy van de Horeca binnen deze studie toont de precare situatie aan waarmee het beleid moet rekening houden in de bredere context van de loonkostevoluitie in arbeidsintensieve sectoren.

## 1. Inleiding

De economische verwachtingen voor 2013 zijn niet erg hoopvol. Volgens de Europese Commissie zal België in 2013 een nulgroei kennen<sup>2</sup>. De vraag naar goederen en diensten is stilgevallen waardoor ondernemingen onder druk staan om op kosten te besparen en in het ergste geval de deuren te sluiten. Het aantal faillissementen bereikt recordaantallen<sup>3</sup> en het aantal nieuwe vacatures daalt snel<sup>4</sup>. De economische crisis zet alsmaar meer ondernemingen onder druk. Ze dienen dan creatieve antwoorden te vinden op de toenemende economische en financiële spanning, waaronder de hoge en stijgende loonkosten in België één van de belangrijkste problemen is, vooral voor arbeidsintensieve sectoren, om te kunnen groeien en overleven.

Ondernemingen kunnen op verschillende manieren trachten het hoofd te bieden aan de huidige recessie. Kapitaalintensieve sectoren in vnl. de industrie, hebben de mogelijkheid om kosten te besparen door de introductie van nieuwe technologie ('innovatie') of door arbeidsintensieve onderdelen van het productieproces uit te besteden aan landen waar de loonkost lager is ('uitbesteding'). Echter, arbeidsintensieve sectoren die zich vaak in de diensteneconomie bevinden, zoals de groot- en detailhandel of de horeca, hebben niet deze mogelijkheden van innovatie of uitbesteding. Dit probleem voor de arbeidsintensieve sectoren stelt zich niet alleen wanneer lonen en prijzen onder druk komen te staan zoals tijdens de huidige recessie, maar het probleem bestaat reeds sinds de jaren 1980 in alle geïndustrialiseerde landen en zal nog steeds bestaan wanneer de huidige recessie voorbij zal zijn.

Op langere termijn kunnen kapitaalintensieve sectoren de prijzen relatief laag en/of de lonen relatief hoog houden door innovatie en uitbesteding die leiden tot een hogere arbeidsproductiviteit. In tegenstelling hiermee kunnen arbeidsintensieve sectoren niet direct gebruik maken van innovatie en uitbesteding. Toenemende lonen en loonkosten kunnen dan niet of moeilijk worden gecompenseerd door een hogere arbeidsproductiviteit in arbeidsintensieve sectoren. Bovendien neemt het tewerkstellingsaandeel in de arbeidsintensieve sectoren toe door de beperkte mogelijkheid tot innovatie, waarbij arbeid wordt vervangen door kapitaal, en uitbesteding, waarbij binnenlandse arbeid wordt vervangen door buitenlandse, zoals we zien in kapitaalintensieve sectoren. Samengevat betekent dit dat door innovatie en uitbesteding arbeidsintensieve sectoren steeds minder competitief worden in vergelijking met kapitaalintensieve sectoren, en dit is een belangrijke evolutie omdat het tewerkstellingsaandeel in arbeidsintensieve sectoren voortdurend toeneemt.

Het lijkt daarom zinvol een beleid uit te stippelen dat aandacht heeft voor de evolutie van arbeidsintensieve sectoren. Het doel van deze studie is dan ook om het belang van arbeidsintensieve sectoren in België economisch te duiden en te vergelijken met een aantal andere Europese landen. We besteden hierbij bijzondere aandacht aan de horeca sector als 'case-

---

<sup>2</sup> Europese Commissie (mei 2013). "Full Forecasts for Belgium", [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu/forecasts/2013\\_spring/be\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2013_spring/be_en.pdf). Geraadpleegd op 31 juli 2013.

<sup>3</sup> Graydon Belgium (juli 2013). "Faillissementen in het eerste semester: een slagveld", [https://graydon.be/uploads/files/130701-Faillissementen\\_Graydon.pdf](https://graydon.be/uploads/files/130701-Faillissementen_Graydon.pdf). Geraadpleegd op 31 juli 2013.

<sup>4</sup> VDAB (juli 2013). "Trends en cijfers", <http://www.vdab.be/trends/>. Geraadpleegd op 31 juli 2013.

studie' van een zeer arbeidsintensieve sector waarin de concurrentie groot is en innovatie en uitbesteding niet vanzelfsprekend zijn. De horeca sector is ook een interessante case omdat in een aantal andere landen beleidsmaatregelen werden getroffen om de competitiviteit van deze sector te ondersteunen en deze maatregelen werden ook in België genomen of zullen in de nabije toekomst worden geïmplementeerd. In het bijzonder gaat het om lastenverlagingen, een BTW verlaging tijdens de crisisjaren, maar ook compensatie bij het invoeren van het geregistreerd kassasysteem dat in België in 2015 wordt ingevoerd en dat onder meer in Zweden sinds 2010 van toepassing is, niet alleen in de horeca, maar ook in een aantal andere arbeidsintensieve sectoren.

In sectie 2 van deze studie documenteren we de lange termijn tendensen in de arbeidsintensieve sectoren, waarbij we ook stilstaan bij de toenemende polarisatie in de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht argumenteren we dat de jongste decennia arbeidsintensieve sectoren relatief belangrijker zijn geworden in de economie en daarom is het relevant om ook inzichten te verwerven in de factoren die de 'interne of binnenlandse concurrentiekracht van ondernemingen' bepalen. In sectie 3 gaan we dan in op specifieke economische kenmerken van de arbeidsintensieve sectoren. We documenteren en analyseren op basis van ondernemingsgegevens de loonkost, productiviteit en winstgevendheid van arbeidsintensieve sectoren en in het bijzonder de horeca sector. We ontwikkelen eveneens een benadering om een inschatting te maken van de prijsgevoeligheid in arbeidsintensieve sectoren. Dit laat ons toe om na te gaan in welke mate kostenverhogingen kunnen afgewenteld worden op consumenten. In sectie 4 evalueren we drie beleidsmaatregelen: een lastenverlaging op arbeid, een verlaging van de BTW en de introductie van de geregistreerd kassasysteem. We evalueren in deze context eveneens het horecaplan dat recent werd goedgekeurd. Sectie 5 formuleert een conclusie alsook enkele beleidsaanbevelingen.

## **2. Lange Termijn Economische Trend van Arbeidsintensieve Sectoren**

### **2.1. Relatieve prijzen, productiviteit en interne concurrentiekracht in arbeidsintensieve sectoren versus kapitaalsintensieve sectoren**

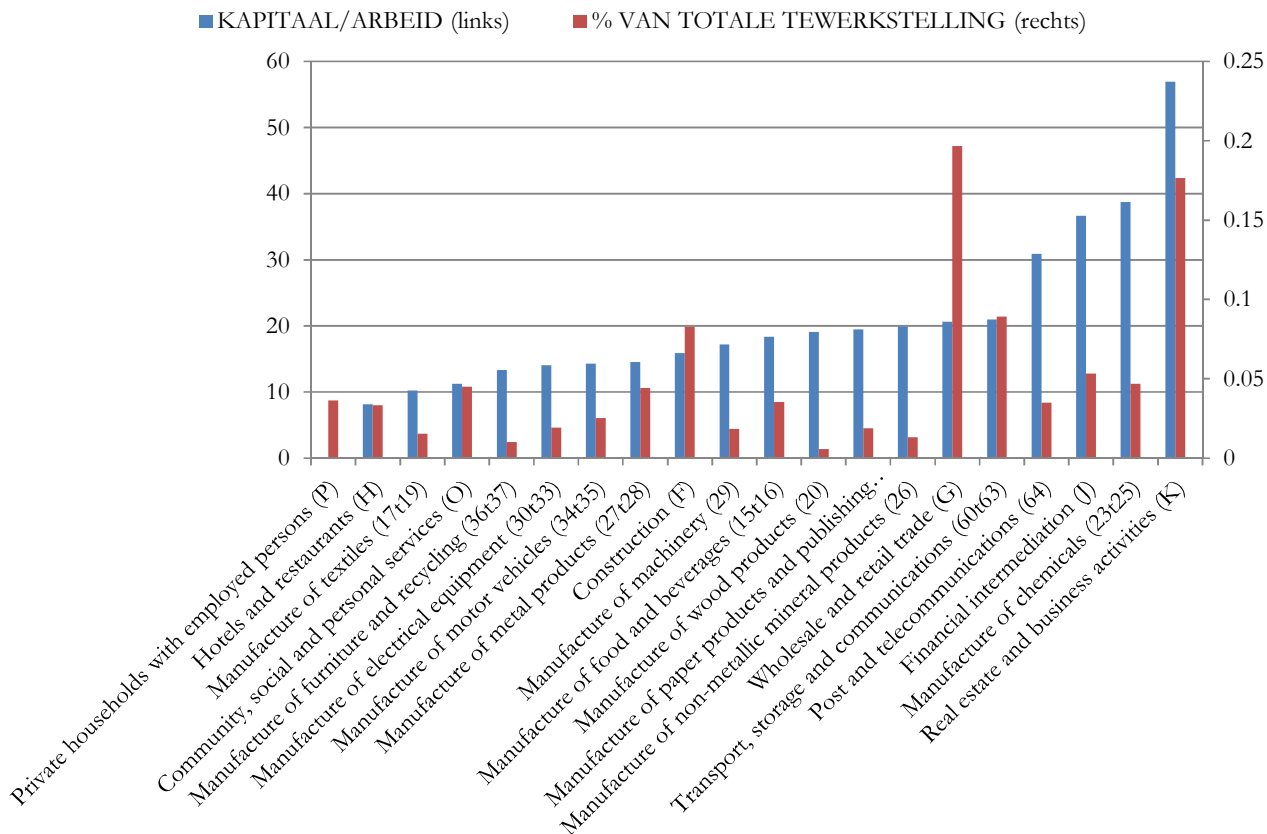
Arbeidsintensieve sectoren worden in de literatuur op verschillende manieren geïdentificeerd. Vaak wordt verwezen naar de verhouding van het 'ingezette kapitaal' in een sector ten opzichte van de tewerkstelling, waarbij kapitaal dan verwijst naar de machines en de gebouwen die worden gebruikt in het productieproces. In arbeidsintensieve sectoren is er weinig kapitaal per werknemer, waardoor de kapitaal-arbeid ratio laag is. Figuur 1 geeft op basis van de EU KLEMS data een beeld van de belangrijkste private arbeidsintensieve sectoren (de linkse verticale as geeft de kapitaal-arbeid ratio weer in duizenden Euro's) en hun relatief belang in de totale tewerkstelling (op de rechtse as, als percentage van de totale tewerkstelling) in 2006.<sup>5</sup> De overheidssectoren publieke administratie, onderwijs en sociale zorg en gezondheidszorg behoren

---

<sup>5</sup> De resultaten die hieronder worden besproken hangen niet af van het gebruik van de EU-KLEMS data of van de specifieke onderzochte jaren en periodes. Het gebruik van andere data en de keuze voor andere jaren en periodes leidt tot kwalitatief identieke resultaten. De keuze voor EU-KLEMS werd gemaakt omdat deze data beschikbaar zijn voor de periode 1970 tot 2006.

eveneens tot de meest arbeidsintensieve sectoren van de Belgische economie, maar worden hier buiten beschouwing gelaten. In de private sector, zijn het sectoren zoals ‘horeca’, ‘textiel’ en ‘meubelbouw’ die typisch de meest arbeidsintensieve sectoren zijn. De meest kapitaalintensieve sectoren (en dus de minst arbeidsintensieve sectoren) zijn ‘post en telecommunicatie’, ‘financiële dienstverlening’, ‘chemie’ en ‘vastgoed en ondersteunende diensten (waaronder bv. ICT)’. Figuur 1 geeft ook aan dat in termen van tewerkstelling zowel de arbeidsintensieve als kapitaalintensieve sectoren belangrijk zijn.

**Figuur 1: Arbeidsintensieve sectoren in België**



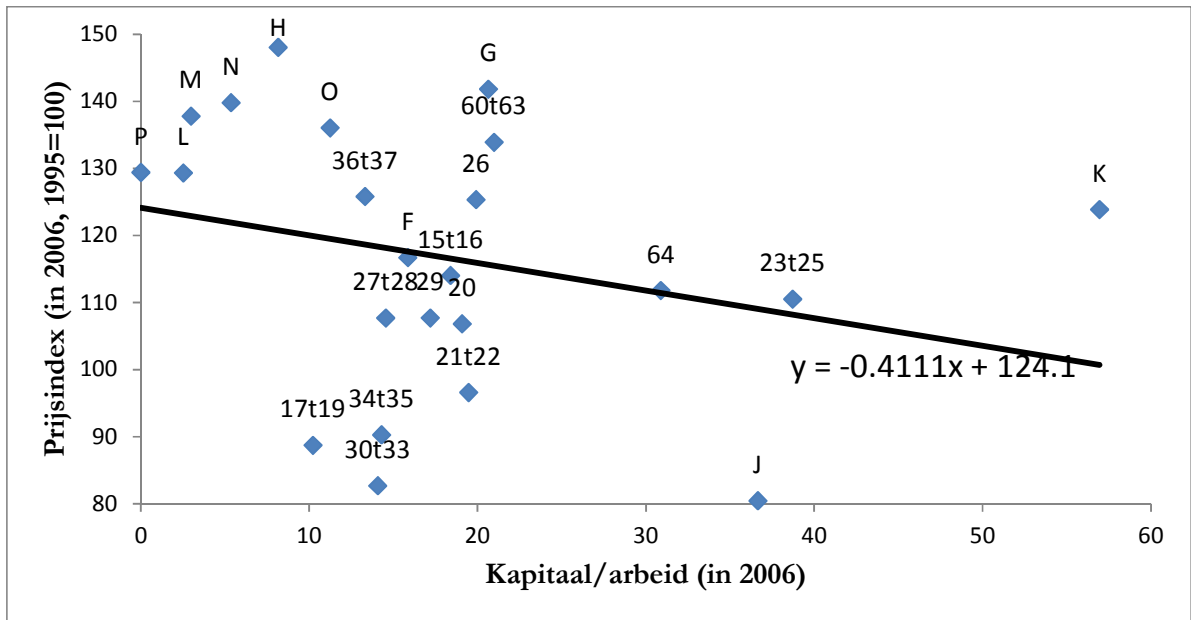
Bron: EU KLEMS, eigen berekeningen

De opdeling van sectoren volgens hun kapitaal-arbeid ratio is zinvol omdat arbeidsintensieve sectoren meer dan kapitaalintensieve sectoren worden geconfronteerd met het hebben van beperkte mogelijkheden tot innovatie en uitbesteding. Het gevolg is dat arbeidsintensieve sectoren kostenverhogingen, zoals loonkostenstijgingen, dan ook noodgedwongen dienen door te rekenen in hogere prijzen. Dit is in tegenstelling tot meer kapitaalintensieve sectoren, die het intern productieproces makkelijker kunnen aanpassen door onder meer procesinnovatie dat hen toelaat duurdere arbeid te vervangen door automatisatieprocessen of uit te besteden naar het buitenland waar loonkosten lager zijn. Hierdoor kunnen kapitaalintensieve sectoren productiviteitswinsten realiseren, waardoor ze

minder genoodzaakt zijn de afzetprijzen te verhogen. Met andere woorden, arbeidsintensieve sectoren verliezen concurrentiekracht omdat ze net niet de mogelijkheid hebben om te innoveren en uit te besteden. Dit competitiviteitsverlies verklaart ook de stijgende overheidsuitgaven in publieke diensten (bv. gezondheidszorg, onderwijs) die toenemende loonkosten ervaren maar geen gelijkmatige productiviteitsverhogende maatregelen kunnen nemen. Het toegenomen competitiviteitsverlies verklaart ook een toenemende informele economie in een aantal arbeidsintensieve sectoren.

Figuur 2 illustreert dit competitiviteitsverlies voor arbeidsintensieve sectoren in België tussen 1995 en 2006. Tabel 1 toont de bijbehorende Engelstalige legende die voor deze figuur, alsook de volgende figuren, van toepassing is. Bijvoorbeeld, tussen 1995 en 2006 stegen de prijzen in de horeca (code 'H' in Figuur 2) met 48% (of van een genormaliseerde waarde van 100 in 1995 tot 148 in 2006). Prijzen in de chemie (code '23t25' in Figuur 2) daarentegen stegen met slechts 10%. De rechte lijn in Figuur 2 geeft het algemene verband weer tussen de prijsevolutie in een sector en de arbeidsintensiteit van een sector. Deze lijn verloopt neerwaarts, wat aangeeft dat in arbeidsintensieve sectoren de prijzen sneller stijgen dan in kapitaalintensieve sectoren. Dit fenomeen doet zich niet alleen voor in België tussen 1995 en 2006, maar in alle geïndustrialiseerde landen sinds de jaren 1980 en staat in de literatuur bekend als 'Baumol's kostenziekte voor arbeidsintensieve sectoren'<sup>6</sup>.

**Figuur 2: Relatieve prijzen in België in functie van de kapitaalsintensiteit**



Bron: EU Klems, eigen berekeningen

<sup>6</sup> Baumol, W. J. (1967). "Macroeconomics of Unbalanced Growth: Anatomy of an Urban Crisis", *American Economic Review*; 57: 415-426.

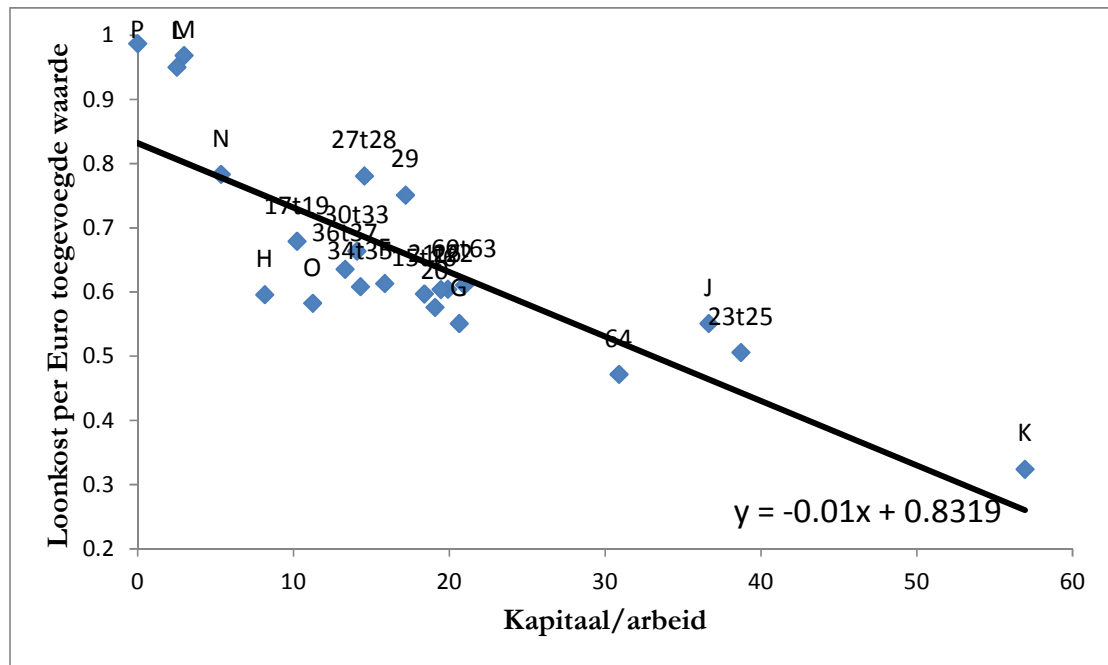
**Tabel 1: Legende figuren 1 tot 6**

P	Private households with employed persons	F	Construction
L	Public administration	29	Manufacture of machinery
M	Education	15t16	Manufacture of food and beverages
N	Health and social work	20	Manufacture of wood products
H	Hotels and restaurants	21t22	Manufacture of paper products and publishing
17t19	Manufacture of textiles	26	Manufacture of non-metallic mineral products
O	Community, social and personal services	G	Wholesale and retail trade
36t37	Manufacture of furniture and recycling	60t63	Transport, storage and communications
30t33	Manufacture of electrical equipment	64	Post and telecommunications
34t35	Manufacture of motor vehicles	J	Financial intermediation
27t28	Manufacture of metal products	23t25	Manufacture of chemicals
		K	Real estate and business activities

Indien innovatie en uitbesteding leiden tot een daling van de binnenlandse concurrentiekracht van arbeidsintensieve ten opzichte van kapitaalintensieve sectoren, verwachten we ook dat de loonkost per eenheid product hoger is voor arbeidsintensieve sectoren. Dit wordt geïllustreerd in Figuur 3. Op de verticale as staat de loonkost per Euro toegevoegde waarde (wat een maatstaf is voor loonkost per eenheid product) en op de horizontale as staat de kapitaal-arbeid ratio van een sector (net zoals in Figuur 2) in 2006. De regressie rechte in Figuur 3 geeft een duidelijk negatief verband weer tussen beide variabelen: de loonkost per eenheid product is hoger in arbeidsintensieve sectoren.



Figuur 3: Loonkost per eenheid product is hoger in arbeidsintensieve sectoren

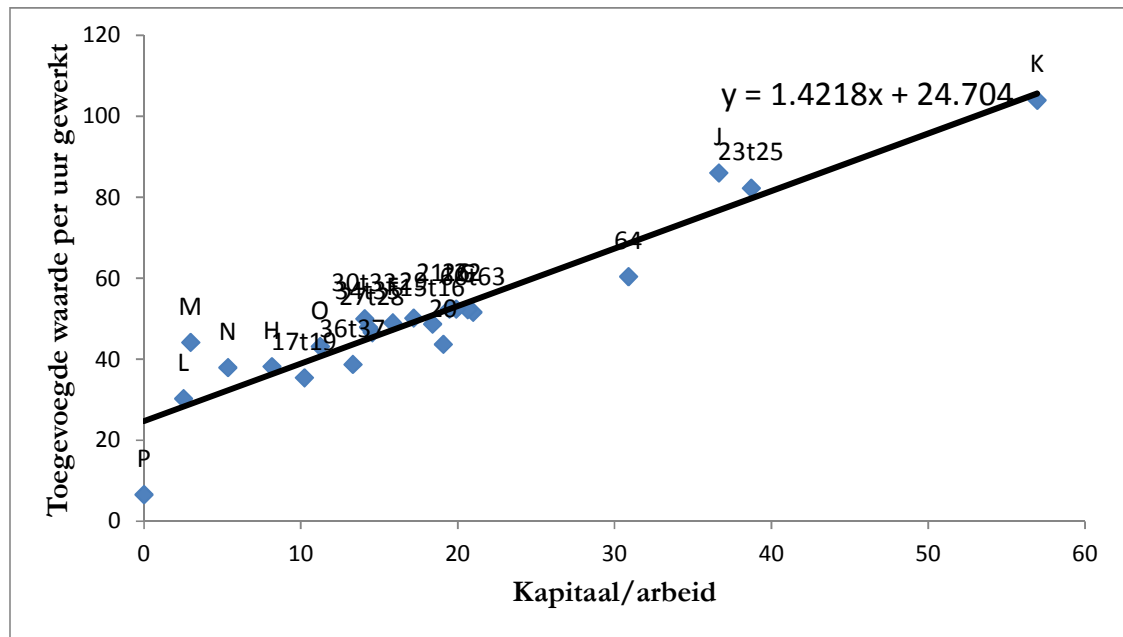


Bron: EU KLEMS, eigen berekeningen

De gemiddelde loonkost per eenheid product hangt af van de gemiddelde loonkost per uur gewerkt en de gemiddelde arbeidsproductiviteit per uur gewerkt in een sector. Bijvoorbeeld, indien de loonkost 20 Euro per uur is en de toegevoegde waarde per uur gewerkt (wat een maatstaf is voor arbeidsproductiviteit) 40 Euro is, dan is de loonkost per Euro toegevoegde waarde gelijk aan  $20/40=0.5$  of 50 percent. Indien de loonkost 20 Euro per uur is en de toegevoegde waarde per uur gewerkt 80 Euro is, dan is de loonkost per Euro toegevoegde waarde gelijk aan  $20/80=0.25$  of 25 percent. De loonkost per Euro toegevoegde waarde is dus hoger indien de loonkost per uur hoger is relatief ten opzichte van de arbeidsproductiviteit in een sector.

Door een beperkte mogelijkheid tot innovatie en uitbesteding verwachten we dat de arbeidsproductiviteit lager is in arbeidsintensieve sectoren. Dit wordt bevestigd door Figuur 4. Op de verticale as staat de toegevoegde waarde per uur gewerkt en op de horizontale as de kapitaal-arbeid ratio in een sector in 2006. De figuur geeft duidelijk weer dat de arbeidsproductiviteit in arbeidsintensieve sectoren lager is. Bijvoorbeeld, de toegevoegde waarde per uur gewerkt is 40 Euro in de Horeca (code 'H') en 80 Euro in de chemie (code '23t25'). De gemiddelde arbeidsproductiviteit in de chemie is dus tweemaal zo hoog als in de horeca omdat de chemie kapitaalintensiever is. De regressie rechte in Figuur 4 geeft een duidelijk positief verband weer tussen de arbeidsproductiviteit en de kapitaal-arbeid ratio van een sector.

Figuur 4: Arbeidsproductiviteit is lager in arbeidsintensieve sectoren



Bron: EU KLEMS, 2006, eigen berekeningen

Deze lagere arbeidsproductiviteit moet niet noodzakelijk leiden tot een verlies aan concurrentiekracht voor arbeidsintensieve sectoren indien de loonkosten ook evenredig lager zouden zijn in arbeidsintensieve sectoren. Maar Figuur 5 toont dat dit niet het geval is. Op de verticale as van Figuur 5 staat de gemiddelde loonkost per uur en op de horizontale as de kapitaal-arbeid ratio in een sector. Hoewel de loonkost per uur gewerkt lager is in arbeidsintensieve sectoren, zijn de verschillen tussen sectoren hier veel kleiner dan in Figuur 4. Dit wordt duidelijk indien we de regressie coëfficiënten in Figuur 4 en Figuur 5 met elkaar vergelijken. De regressie coëfficiënt in Figuur 4 bedraagt 1.4 wat betekent dat in een sector waar de kapitaal-arbeid ratio 10.000 Euro lager is (bv. 10.000 Euro i.p.v. 20.000 Euro), de toegevoegde waarde per uur gewerkt 14 Euro lager is (bv. 40 Euro i.p.v. 54 Euro). De regressie coëfficiënt in Figuur 5 geeft weer dat in diezelfde sector de loonkost per uur slechts 3 Euro lager zal zijn (bv. 27 Euro i.p.v. 30 Euro). De lagere arbeidsproductiviteit in arbeidsintensieve sectoren wordt dus niet volledig gecompenseerd door een lagere loonkost, waardoor de loonkost per eenheid product hoger is in arbeidsintensieve sectoren.

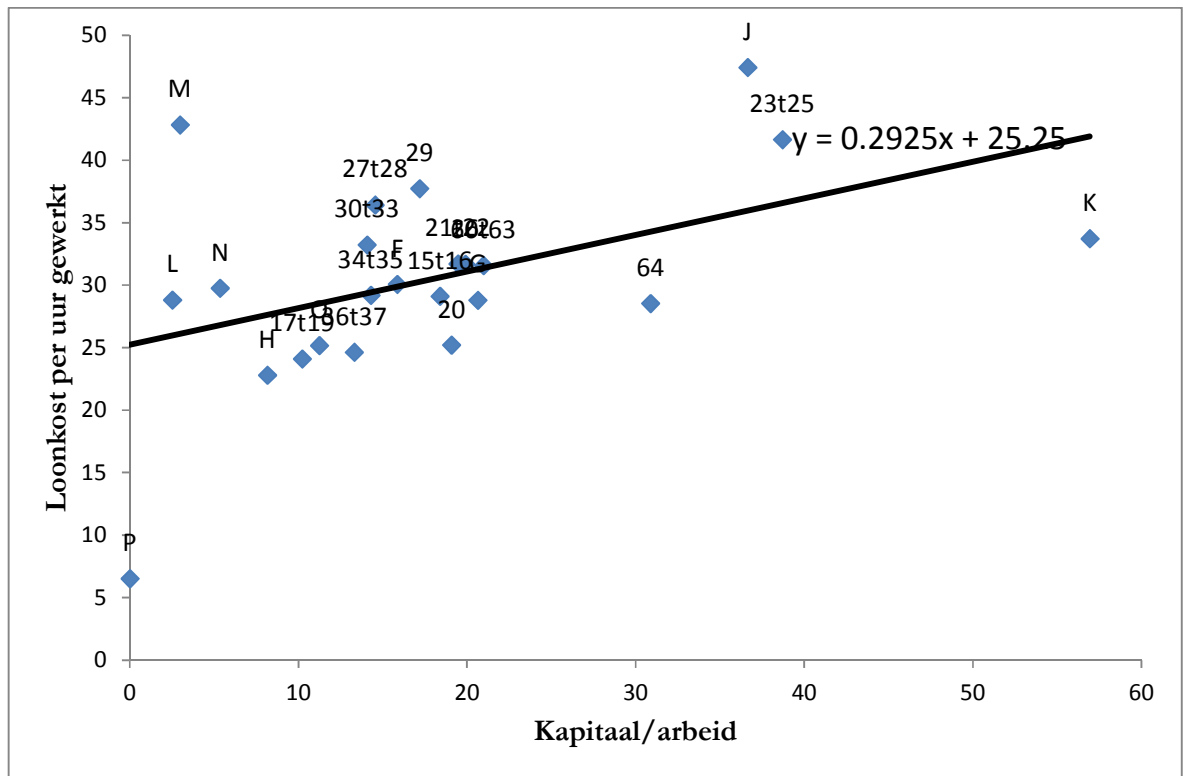
We illustreren dit aan de hand van een voorbeeld. Een restaurant (in sector 'H') bezit kapitaalgoederen ter waarde van 40.000 Euro (bv. de waarde van de keukeninstallatie, de inrichting en meubilering van de zaal). De omzet is 15.000 Euro per week en de aankoopkosten van ingrediënten bedragen 8.000 Euro per week zodat de toegevoegde waarde van het restaurant 7.000 Euro per week is. Veronderstel bovendien dat het restaurant vijf werknemers heeft die elk 35 uur per week werken tegen een loonkost van 22 Euro per uur. De kapitaal-arbeid ratio (weergegeven in Figuur 1 voor alle sectoren) is 8.000 Euro ( $8.000 = 40.000 / 5$ ), de loonkost per Euro toegevoegde waarde (weergegeven in Figuur 3 voor alle sectoren) is 55 cent ( $0.55 = (5 \times 35 \times 22) / 7000$ ), de toegevoegde waarde per uur gewerkt (weergegeven in Figuur 4 voor

alle sectoren) is 40 Euro ( $40=7000/(5 \times 35)$ ) en de loonkost per uur gewerkt (weergegeven in Figuur 5 voor alle sectoren) is 22 Euro.

Veronderstel vervolgens een ICT bedrijf (in sector 'K') met ook 5 werknemers en kapitaal ter waarde van 280.000 Euro. De kapitaal-arbeid ratio is dan 56.000 Euro ( $56.000=280.000/5$ ). Veronderstel dat de loonkost per uur gewerkt 35 Euro is, en dat elke werknemer 35 uur per week werkt, zodat de wekelijkse loonkost voor het bedrijf 6125 Euro is. Veronderstel bovendien dat de wekelijkse omzet 30.000 Euro is en dat de kosten voor de aanschaf van hardware en software 12.500 Euro per week is zodat de toegevoegde waarde 17.500 Euro per week is. De loonkost per Euro toegevoegde waarde is dan 35 cent ( $0.32=6125/17.500$ ), de toegevoegde waarde per uur gewerkt is 100 Euro ( $100=17.500/175$ ), en de loonkost per uur gewerkt is 35 Euro.

De loonkost per uur in het restaurant is 22 Euro en de toegevoegde waarde per uur is er 40 Euro. In het ICT bedrijf is de loonkost per uur 35 Euro en de toegevoegde waarde per uur gewerkt 100 Euro. De toegevoegde waarde per uur gewerkt in het restaurant is 40 percent van dat in het ICT bedrijf (100 versus 40) terwijl de uurloonkost in het restaurant geen 40 percent maar 63 percent is van de uurloonkost in het ICT bedrijf. Rekening houdend met de verschillen in de toegevoegde waarde of productiviteit van een werknemer, is dus de loonkost in het restaurant relatief hoog. Dit verschil vertaalt zich ook in een hogere loonkost per Euro toegevoegde waarde voor het restaurant in vergelijking met het ICT bedrijf: 55 cent versus 32 cent per Euro toegevoegde waarde. Het restaurant heeft dus een competitiviteitsnadeel omdat loonkost relatief t.o.v. van productiviteit hoog is. Om het competitiviteitsnadeel weg te werken zou de loonkost per euro toegevoegde waarde in het restaurant moeten dalen van 55 cent naar 32 cent. Voor een gegeven productiviteit van werknemers betekent dit dat de loonkost per uur gewerkt in het restaurant zou moeten dalen van 22 naar 13 Euro.

Figuur 5: Loonkosten per uur



Bron: EU KLEMS, 2006, eigen berekeningen

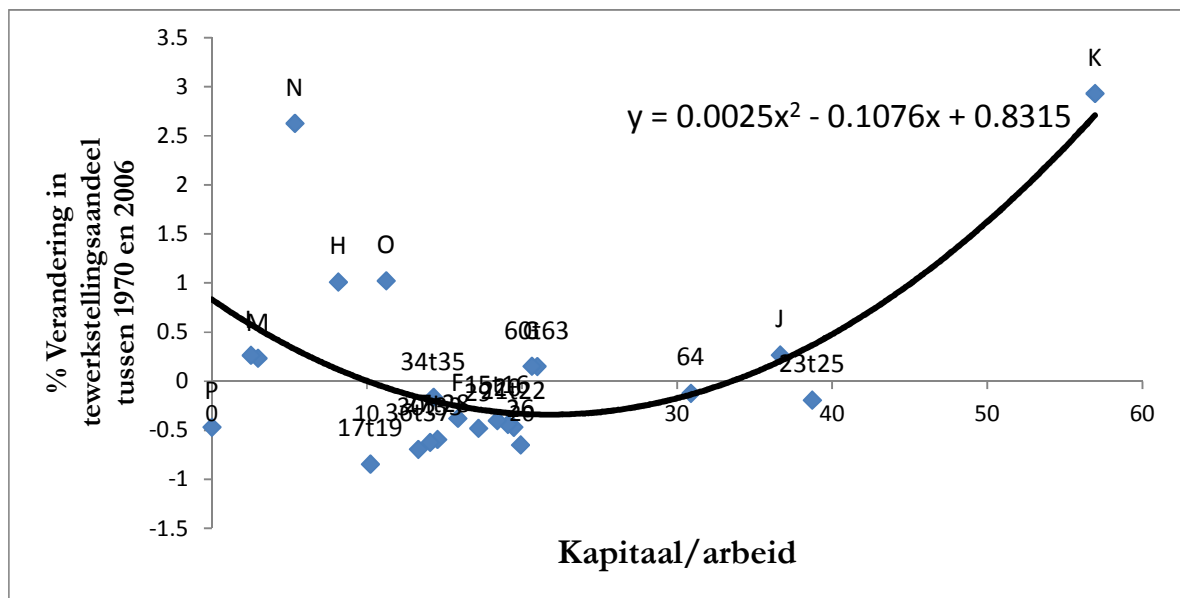
Door een beperkte mogelijkheid tot innovatie en uitbesteden hebben arbeidsintensieve sectoren een loonkostenhandicap tegenover kapitaalintensieve sectoren. Dit verlies van interne of binnenlandse concurrentiekracht van onze arbeidsintensieve sectoren verschilt van het huidige debat over de externe of de buitenlandse concurrentiekracht van onze exporterende bedrijven. Vele exporterende ondernemingen zijn kapitaalintensief (bv. chemie of auto-industrie) en de wet ter vrijwaring van het concurrentievermogen, die het loonvormingsproces in ons land mee bepaalt sinds 1996, vergelijkt de evolutie van onze loonkost met de evolutie in onze buurlanden. Maar de analyse hierboven toont aan dat deze centrale loonnorm samen met de relatief hoge lasten op arbeid leidt tot een interne of binnenlandse loonkostenhandicap voor onze arbeidsintensieve sectoren die minstens even belangrijk is maar veel minder aandacht krijgt in het beleid.

## 2.2. Polarisatie van de arbeidsmarkt

De loonkostenhandicap in de arbeidsintensieve sectoren is vanuit beleidsperspectief ook belangrijk omdat de tewerkstelling in deze sectoren groot is. Figuur 1 toonde aan dat het tewerkstellingsaandeel voor de vijf meest arbeidsintensieve sectoren samen 19 percent bedraagt in 2006. Even belangrijk is de observatie dat het tewerkstellingsaandeel van arbeidsintensieve sectoren verder toeneemt doorheen de tijd zoals Figuur 6 aangeeft. Op de horizontale as van

Figuur 6 staat opnieuw de kapitaal-arbeid ratio in 2006 zodat de arbeidsintensieve sectoren links staan en de kapitaalintensieve rechts staan. Op de verticale as staat de verandering in het tewerkstellingsaandeel van elke sector tussen 1970 en 2006. Een positieve verandering betekent dat, in termen van tewerkstelling, een sector belangrijker wordt in vergelijking met andere sectoren. Een negatieve verandering betekent dat de tewerkstelling in een sector minder belangrijk wordt in vergelijking met andere sectoren. Bijvoorbeeld, de procentuele verandering in het tewerkstellingsaandeel voor de horeca (code 'H') in Figuur 6 is 1, wat aangeeft dat het tewerkstellingsaandeel voor de horeca verdubbeld is van ongeveer 2 percent in 1970 tot 4 percent in 2006. Een ander voorbeeld is dat het tewerkstellingsaandeel in de productie van machines (code '29') is gehalveerd van ongeveer 2.5 percent in 1970 tot 1.2 percent in 2006.

Figuur 6: Polarisatie van de arbeidsmarkt



De algemene trends in het tewerkstellingsaandeel worden weergegeven door de regressie kromme in Figuur 6. Deze kromme geeft aan dat het tewerkstellingsaandeel in de meest arbeidsintensieve sectoren is toegenomen, in sectoren met een gemiddelde kapitaal-arbeid ratio is afgenomen, en in de meest kapitaal intensieve sectoren is toegenomen. Dit fenomeen doet zich voor in alle geïndustrialiseerde landen en staat bekend als de ‘polarisatie van de arbeidsmarkt’<sup>7</sup>. Het betekent dat onze arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door de creatie van banen met een hoge

<sup>7</sup> Zie ook Goos, M. & Manning, A. (2007). “Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain”, **Review of Economics and Statistics**; 89: 118-133;  
 Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009). “The Polarization of the European Labor Market”, **American Economic Review Papers and Proceedings**, 99:58-63;  
 Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2013). “Explaining Job Polarization: Routinization and Offshoring”; **mimeo KU Leuven**.

maar ook lage arbeidsproductiviteit ten koste van banen met een gemiddelde arbeidsproductiviteit.

Aan de basis van deze polarisatie van de banenstructuur liggen opnieuw de begrippen van innovatie en uitbesteding. De computerrevolutie heeft sinds de jaren 1980 de vraag naar ingenieurs en andere hoger opgeleiden doen toenemen, wat het stijgende tewerkstellingsaandeel verklaart van de meest kapitaalintensieve sectoren. Maar de computerrevolutie wordt ook gekenmerkt door een sterke automatisering in industriële sectoren met een gemiddelde arbeidsproductiviteit. Voorbeelden hiervan zijn bandwerkers in de autoassemblage of arbeiders in de textiel. De vraag naar hun arbeid en dus hun tewerkstellingsaandeel neemt daarom af. Tenslotte heeft innovatie weinig invloed op de vraag naar tewerkstelling in de meest arbeidsintensieve sectoren, omdat automatisering in deze sectoren slechts beperkt mogelijk is (daarom zijn zo ook arbeidsintensief en niet kapitaalintensief). Bijvoorbeeld, computers kunnen geen onderwijs geven of tafels bedienen in een restaurant. En eenzelfde idee geldt voor uitbesteding in plaats van automatisering: sinds de jaren 1980 zijn het vooral de banen in sectoren met een gemiddelde kapitaal-arbeid ratio die werden gelokaliseerd naar het buitenland.

De polarisatie van de arbeidsmarkt en hierbij vooral het belang van laagbetaalde banen in arbeidsintensieve sectoren heeft ook belangrijke maatschappelijke gevolgen. Het verdwijnen van de middenklasse sinds de jaren 1980 heeft het maatschappelijke belang van innovatie en globalisering terug ter discussie gesteld. In de negentiende eeuw leefde het idee sterk dat technologische vooruitgang in fabrieken mensen overbodig zou maken. Er werd gevreesd voor een verpauperde bevolking zonder jobs terwijl machines al het werk deden. Maar die discussie is aan het einde van de negentiende eeuw naar de achtergrond verdwenen, omdat innovaties zoals elektriciteit, chemie en autoproductie voor sterke economische groei bleken te zorgen die goed was voor iedereen. Arbeiders in alle sectoren zagen hun levensstandaard fel stijgen. Maar sinds de jaren 1980 leiden de computerrevolutie en de recente golf van globalisering echter tot een vertraging van die economische groei en wordt, door de polarisatie van de arbeidsmarkt, de verdeling van onze welvaart ongelijker en groeit de loonkostenhandicap voor onze arbeidsintensieve sectoren.

### ***Samenvatting:***

- *Arbeidsintensieve sectoren kunnen minder innoveren dan kapitaalintensieve sectoren.*
- *Dit leidt tot een **competitiviteitsverlies** omdat de loonkost hoog is t.o.v. de productiviteit. Arbeidsintensieve sectoren hebben niet dezelfde mogelijkheid als de kapitaalintensieve sectoren om het intern productieproces aan te passen, waardoor kostenverhogingen worden doorgerekend in hogere prijzen.*
- *Het competitiviteitsverlies zet overheidsuitgaven onder druk, doordat de overheid de hogere loonkosten ook aan diens werknemers moet uitbetalen, zonder dat ze compenserende productiviteitsverhogende maatregelen kan treffen. Ook winstmarges van bedrijven in arbeidsintensieve sectoren staan onder druk door de toegenomen loonkost per eenheid product.*
- *Er bestaat een binnenlandse loonkostenhandicap tussen arbeidsintensieve en kapitaalintensieve sectoren die te weinig de focus is van het beleid*
- *Het tewerkstellingsaandeel van arbeidsintensieve sectoren neemt toe doorheen de tijd hetgeen tot een **polarisatie** leidt in de arbeidsmarkt. De tewerkstelling in hoogproductieve en laagproductieve sectoren in onze economie neemt toe, terwijl de tewerkstelling in sectoren met een gemiddelde arbeidsproductiviteit aan belang inboet.*

### **3. Loonkosten, Productiviteit, Winstgevendheid Arbeidsintensieve Sectoren – case Horeca**

In dit deel gaan we dieper in op de Horeca als ‘special case’ van een zeer arbeidsintensieve sector. We gaan eerst in op een aantal kernkarakteristieken om vervolgens een ‘benchmarking’ te doen met andere sectoren in België en gelijkaardige ondernemingen actief in de Horeca in een aantal andere landen, in het bijzonder Nederland, Duitsland, Frankrijk, Zweden en Groot-Brittannië. We verrichten deze analyse op basis van individuele ondernemingsgegevens<sup>8</sup> zodat rekening kan worden gehouden met de verschillende grootte, leeftijd en sub-sector (restaurants, bars, hotels) waarin men actief is. Dit is van belang vermits er heel wat heterogeniteit bestaat tussen ondernemingen, zelfs binnen eng gedefinieerde sectoren.

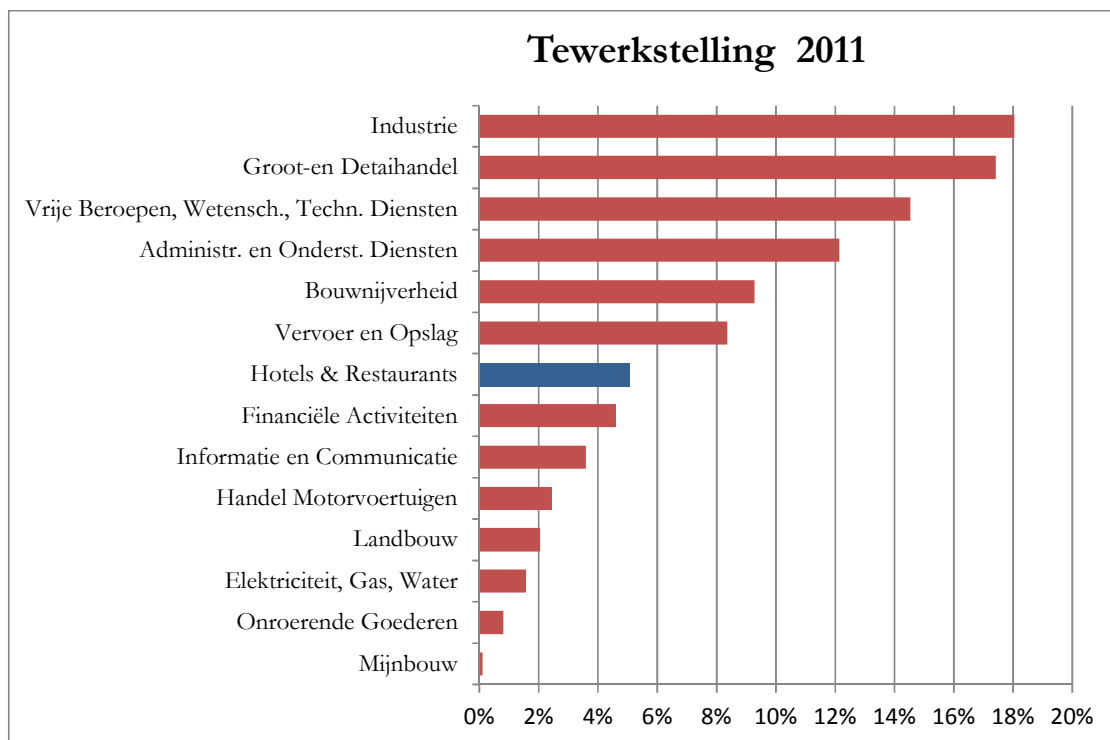
---

<sup>8</sup> Onze databron is Belfirst en Amadeus.

### 3.1. Kernkarakteristieken Horeca

Figuur 7 toont het relatieve belang in de tewerkstelling van de Horeca sector in België in 2011. Ze is goed voor ongeveer 5 percent van alle tewerkstelling, wat neerkomt op ruim 120.000 jobs.

Figuur 7: Tewerkstelling 2011



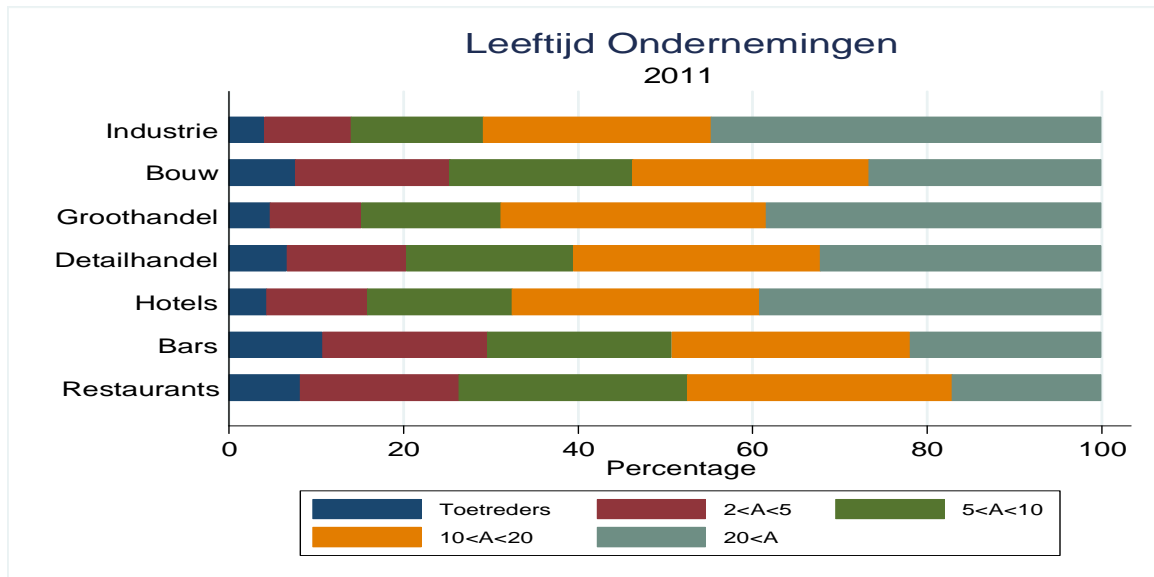
Bron: Belgostat

Opvallend is dat de gemiddelde leeftijd van de typische onderneming in de Horeca sector relatief jong is in vergelijking met andere sectoren. In Figuur 8 geven we de leeftijdsstructuur weer van de typische onderneming in verschillende sectoren, waarbij we de Horeca sector hebben opgesplitst in 'hotels & accommodatie', 'bars' en 'restaurants'. We merken op dat er vooral bij 'restaurants' en 'bars' relatief veel jonge ondernemingen actief zijn, met meer dan de helft ondernemingen jonger dan 10 jaar. We zien ook dat er relatief meer toetredingen zijn (en dus ook uittredingen uit de sector, vermits falen het grootst zijn bij jonge ondernemingen). Deze leeftijdsstructuur van ondernemingen wijst op een vrij hoge graad van concurrentie waarmee de sector wordt geconfronteerd.

Naast de leeftijdsstructuur van de typische onderneming in de horeca sector, valt het ook op dat de schaal waarop men opereert relatief klein is. Dit is niet verwonderlijk vermits vaak jonge ondernemingen ook relatief klein zijn. Echter, in Figuur 9 merken we op dat België, net zoals Italië en Spanje, relatief meer kleine ondernemingen heeft dan zeg maar Denemarken of het Verenigd Koninkrijk. Dit geeft aan dat de typische onderneming in de Belgische 'Restaurants & Bars' wellicht nog schaalvoordelen kan realiseren door groei.

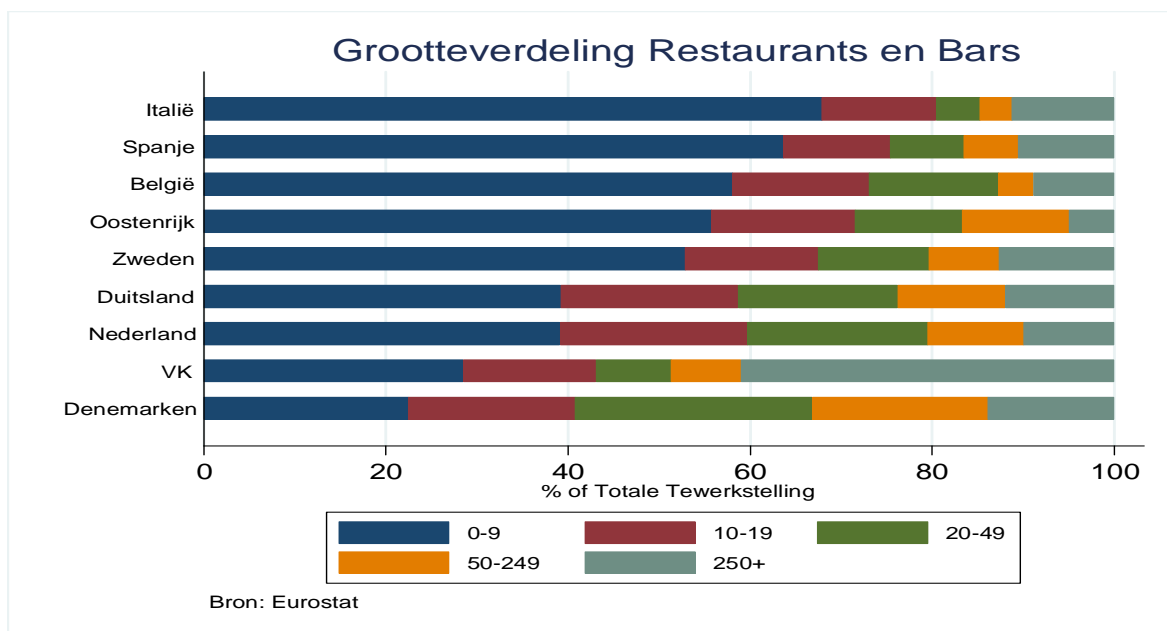


**Figuur 8: Leeftijd ondernemingen in 2011**



Bron: eigen berekeningen op basis van Belfirst

**Figuur 9: Grootteverdeling Restaurants en Bars**



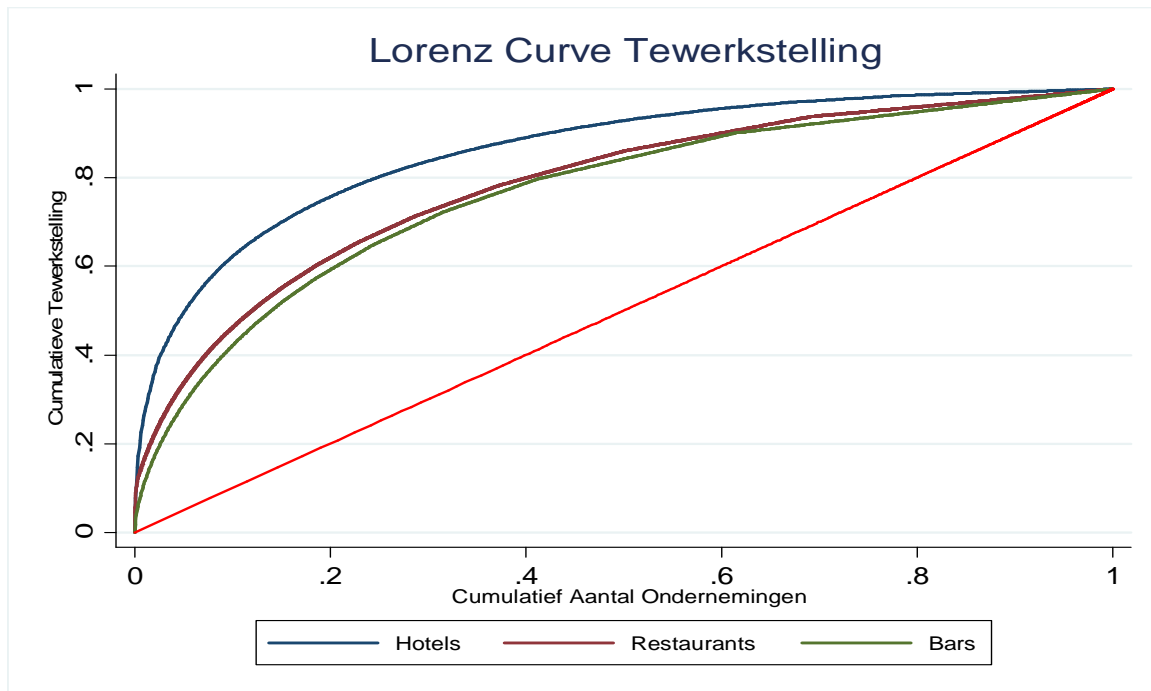
Bron: Eurostat

Deze verschillen in schaal (ondernemingsgrootte) spelen niet alleen wanneer we de gemiddelde onderneming in de horeca vergelijken tussen landen, maar ook binnen dezelfde sector merken we dat er een grote heterogeniteit bestaat. We illustreren dit aan de hand van de zogenaamde Lorenz curven in Figuur 10. De Lorenz curve geeft aan in welke mate tewerkstelling of toegevoegde waarde gelijkmatig is verdeeld over de verschillende ondernemingen actief in de

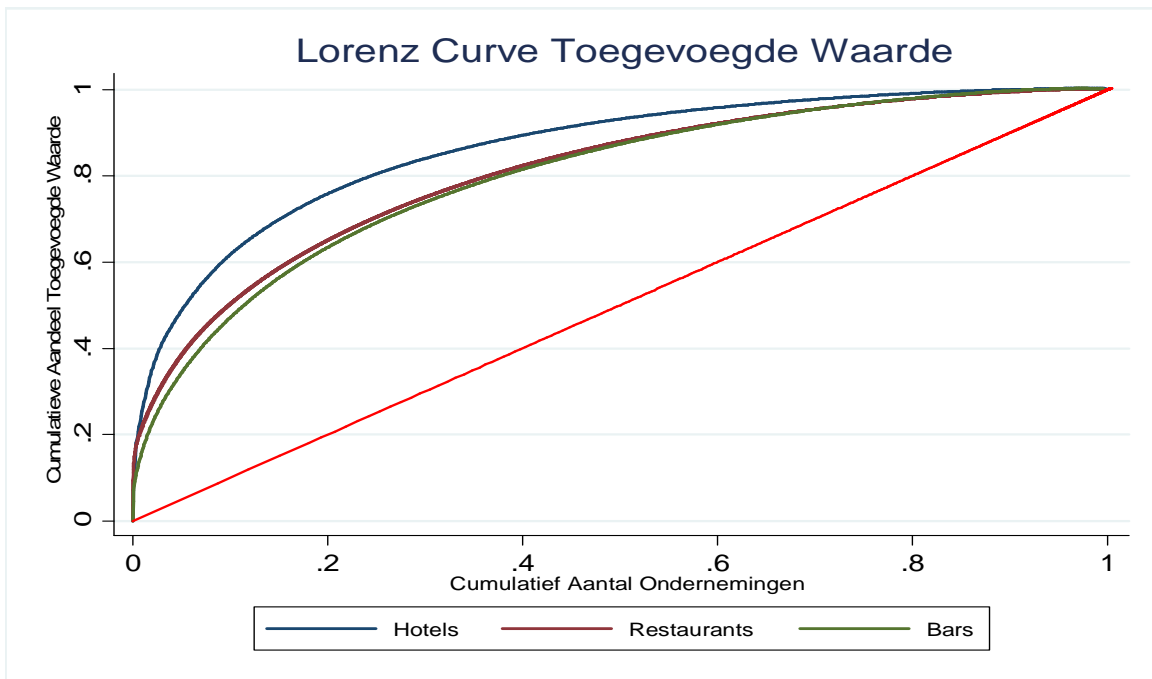
sector. Wanneer al de ondernemingen evenveel werknemers hebben en dus met andere woorden even groot zijn, dan bevinden we ons op de diagonaal lijn in Figuur 10. De afwijking van de diagonaal lijn geeft aan in welke mate er een ongelijke verdeling bestaat tussen de sector. Zo merken we bijvoorbeeld op in Figuur 10 dat ongeveer 20 percent van alle hotels goed zijn voor bijna 70 percent van alle jobs. Met andere woorden de sector wordt dan gedomineerd door een aantal grote hotels. Deze ongelijke verdeling komt in mindere mate voor bij bars en restaurants waar ongeveer 20 percent van alle bars goed is voor 50 percent van alle jobs.

In Figuur 12 en Figuur 13 tonen we deze Lorenz curven ook voor de industrie en de bouwsector. We merken dat de mate van ongelijkheid veel groter is in de industrie en de bouw waarbij 20 percent van de ondernemingen goed zijn voor respectievelijk 80 en 70 percent van alle jobs. De kleinere ongelijkheid tussen ondernemingen in de horeca of nog de kleinere dominantie van een aantal grote ondernemingen in de horeca in vergelijking met industrie en de bouwsector geeft aan dat de concurrentie wellicht groter is in de horeca, met meer fragmentatie en dus ook minder schaalvoordelen. Dat schaalvoordelen minder spelen in de Belgische Horeca werd ook reeds geïllustreerd aan de hand van de grootteverdeling van de typische restaurants en bars in vergelijking met het buitenland.

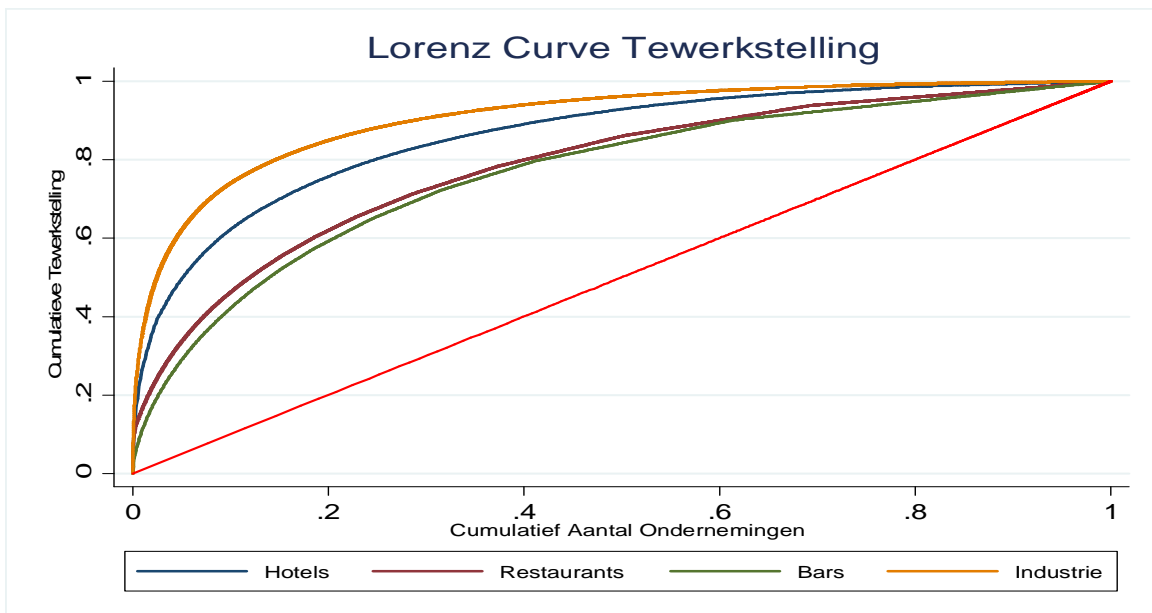
**Figuur 10: Lorenz Curve Tewerkstelling**



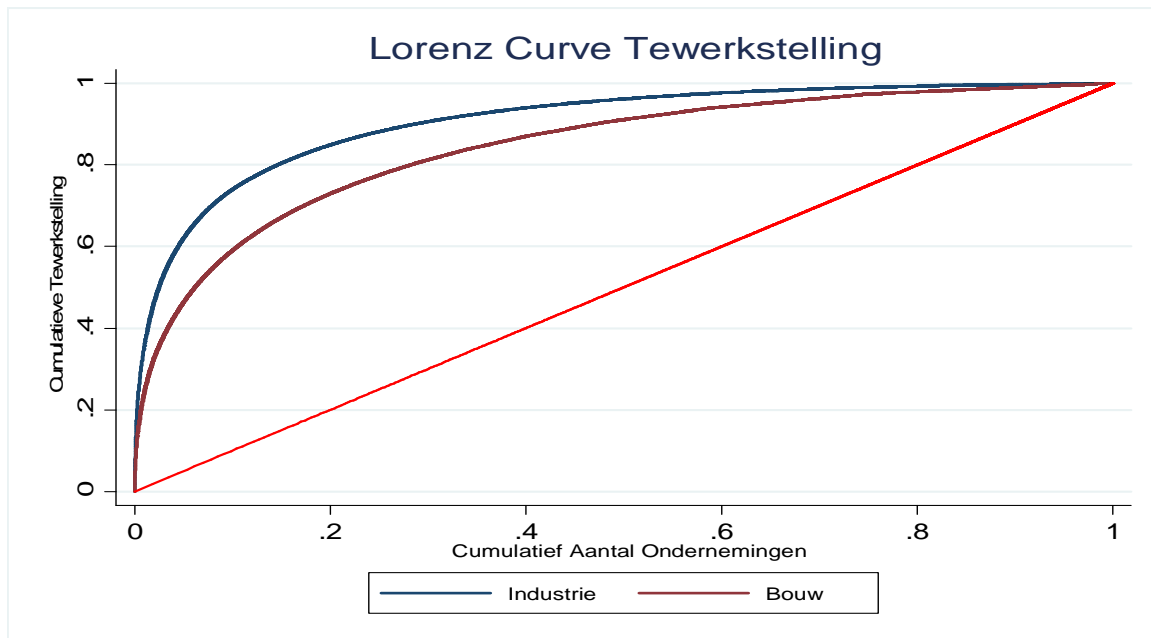
Figuur 11: Lorenz Curve Toegevoegde Waarde



Figuur 12: Lorenz Curve Tewerkstelling Horeca en Industrie



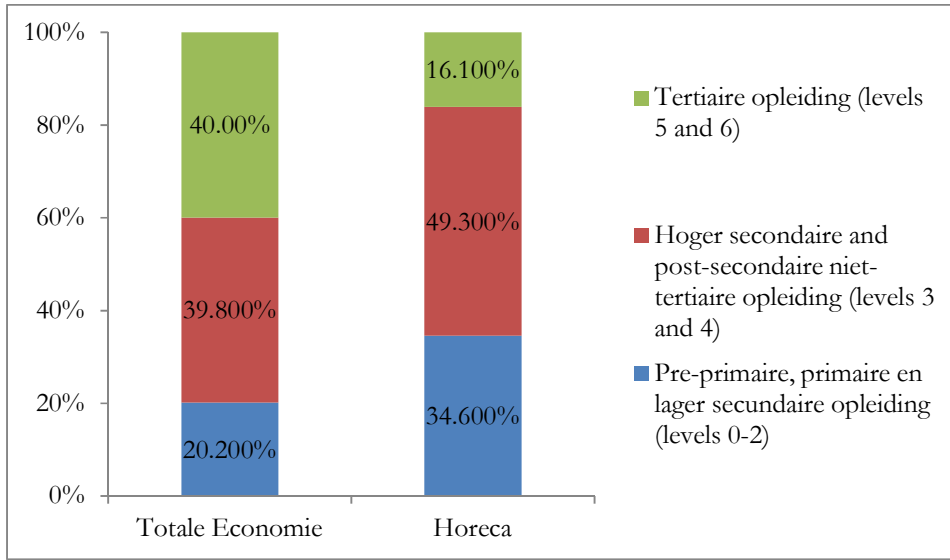
Figuur 13: Lorenz Curve Tewerkstelling Industrie en Bouw



Ten slotte is het nuttig te wijzen op het profiel van de typische werknemer in de Horeca. Figuur 14 geeft een overzicht van de scholingsgraad in de Horeca in vergelijking met de totale economie. De Horeca stelt relatief meer laaggeschoolden tewerk: bijna 35 percent heeft geen diploma secundaire onderwijs in vergelijking met 20 percent in gans de economie. En slechts 16 percent heeft een hogere opleiding genoten in vergelijking met 40 percent in de totale economie.

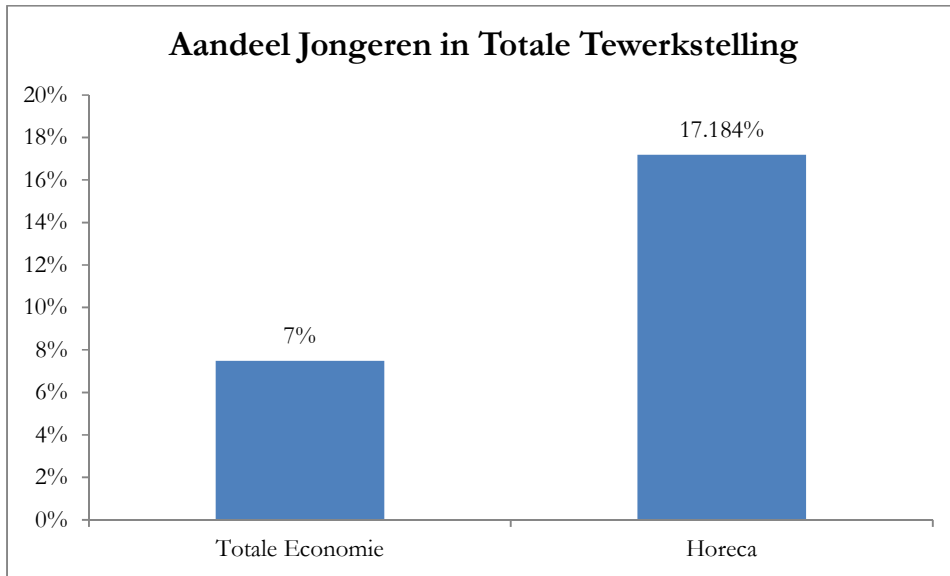
Figuur 15 toont daarenboven dat in de Horeca gemiddeld meer jongeren werken. Deze vaststellingen suggereren dat de Horeca een belangrijke sector is waar jongeren en laaggeschoolden aan de slag kunnen, zodat groei in de Horeca een belangrijk effect kan hebben om jeugdwerkloosheid te absorberen.

**Figuur 14: Opleidingsniveau Totale Economie en Horeca**



Bron: Eurostat

**Figuur 15: Aandeel Jongeren in Totale Tewerkstelling**



Bron: Eurostat

### **Samenvatting:**

- *De Horeca vertegenwoordigt ruim **120.000 jobs** in België*
- *De typische onderneming is **jonger** dan in andere sectoren, met als gevolg een hogere turbulentie (meer toetreding, maar ook meer uitreding).*
- *De typische onderneming is **relatief klein** in vergelijking met het buitenland, dit duidt op fragmentatie binnen de sector.*
- *De typische werknemer is jonger en laaggeschoold, dus dit is een relevante sector om **jeugdwerkloosheid** te absorberen.*
- *Grote mate aan **heterogeniteit** tussen ondernemingen, met als resultaat een meer gefragmenteerde markt (en dus meer concurrentie) dan in andere sectoren*

## **3.2. Economische Benchmarking**

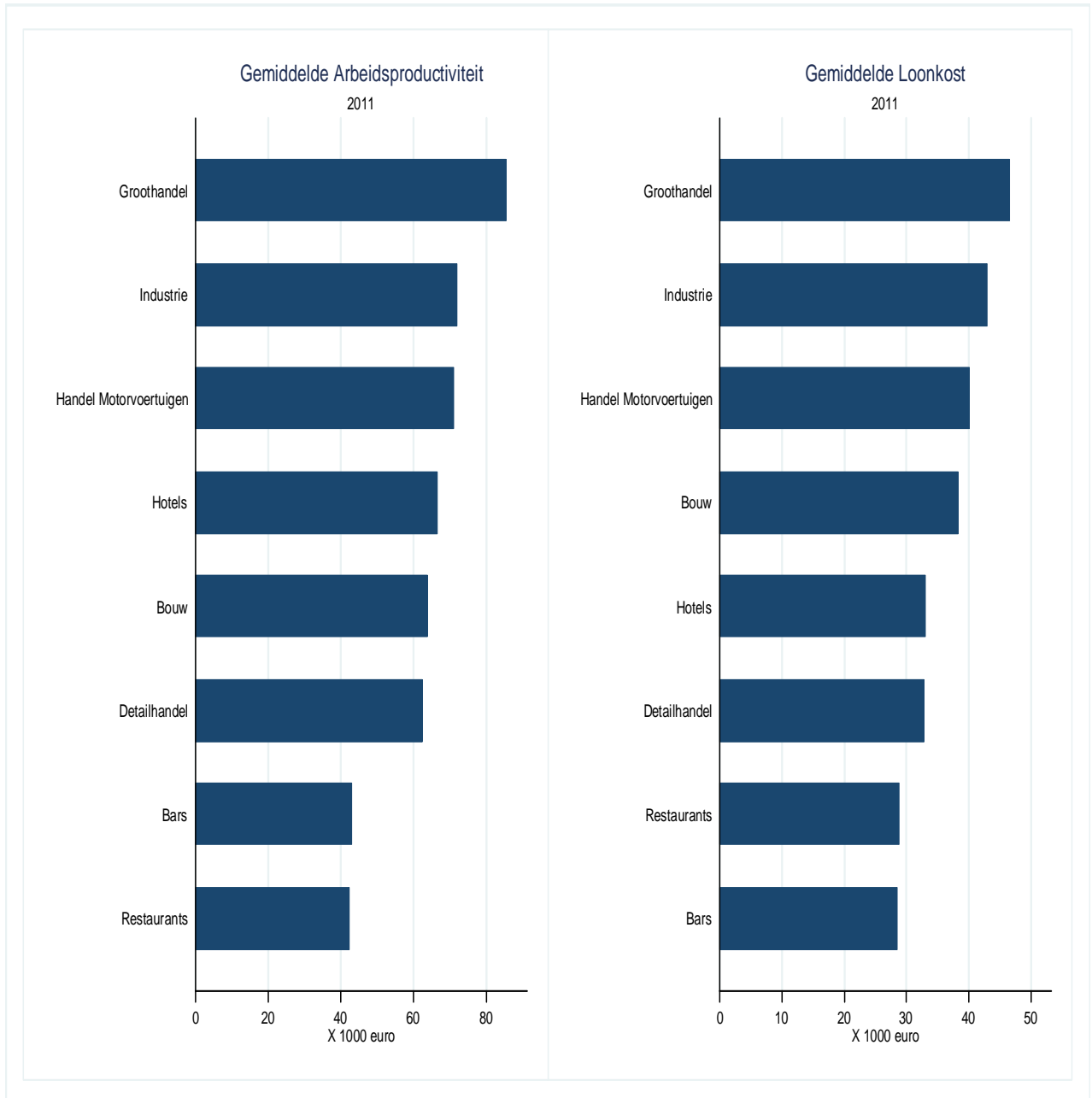
In deze sectie zoomen we in op de evolutie van de loonkosten, de productiviteit en de winstgevendheid in de typische onderneming actief in de Horeca en we vergelijken die met andere sectoren en andere landen. Het doel van deze sectie is om meer inzichten te krijgen over de mate waarin de interne concurrentiekracht zoals omschreven in sectie 2 en geïllustreerd op basis van Europese geaggregeerde sectorale gegevens ook terug te vinden is wanneer we de analyse uitvoeren op gegevens van individuele ondernemingen. Dit laat ons toe om niet alleen een idee te vormen over de ‘typische’ (gemiddelde) onderneming (in tegenstelling tot sectorgegevens die gedomineerd worden door de grotere ‘spelers’), maar ook om in de benchmarking oefeningen rekening te houden met specifieke ondernemingskenmerken zoals grootte of leeftijd.

### **3.2.1. Loonkosten en productiviteit**

Een fundamentele wetmatigheid in de economie is dat de loonkost per werknemer een weerspiegeling dient te zijn van de toegevoegde waarde per werknemer of arbeidsproductiviteit. Figuur 16 toont inderdaad dat de gemiddelde onderneming in sectoren met een hoge toegevoegde waarde per werknemer eveneens een hogere loonkost per werknemer kent. Zo stellen we vast dat ‘bars’ en ‘restaurants’ de laagste gemiddelde loonkost hebben, maar ze hebben eveneens de laagste toegevoegde waarde per werknemer. Echter het verschil in loonkost tussen bijvoorbeeld de typische onderneming in de ‘groothandel’ en deze in ‘bars’ en ‘restaurants’ is kleiner dan het relatieve verschil in toegevoegde waarde per werknemer. Met andere woorden, de toegevoegde waarde per werknemer in ‘bars’ en ‘restaurants’ is in feite ‘te klein’ en de loonkost ‘te hoog’ in vergelijking met de typische onderneming in de ‘industrie’ of ‘groothandel’. Zo is de

gemiddelde loonkost per eenheid product in de ‘industrie’ bijvoorbeeld 56 percent, in ‘bars en restaurants’ bedraagt ze echter ruim 70 percent. Dit bevestigt de eerdere resultaten in sectie 2 op basis van sectorcijfers.

**Figuur 16: Gemiddelde Arbeidsproductiviteit en Gemiddelde Loonkost in 2011**



Dat de loonkosten en productiviteit verschillen tussen sectoren is niet verwonderlijk. Daarenboven is de kleinere ongelijkheid in termen van loonkosten tussen sectoren wat men kan verwachten in een economie met een institutionele structuur zoals in België. Het is daarom nuttig om de productiviteit en loonkosten van *gelijkaardige* ondernemingen actief in dezelfde sector in verschillende landen te analyseren. Dit is nuttig om een idee te vormen over de relatieve

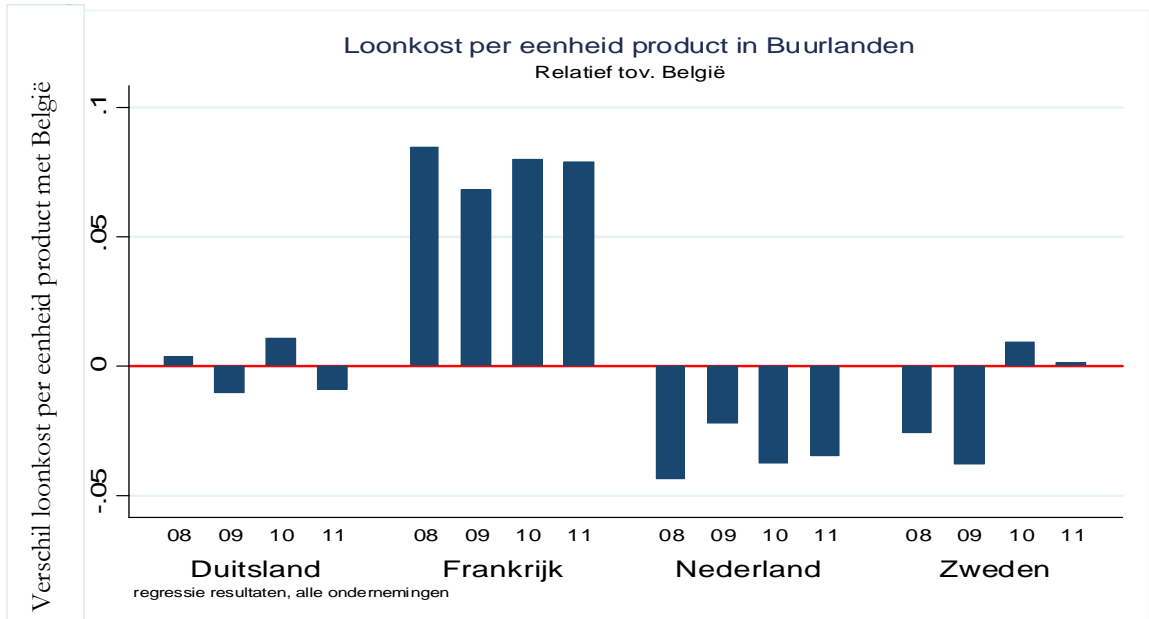
economische 'kracht' van een arbeidsintensieve sector, zoals de Horeca, in een geïntegreerd Europa en om na te gaan in welke mate al dan niet verbeteringen kunnen worden uitgevoerd. We bestuderen daarom de evolutie van de loonkosten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit (toegevoegde waarde per hoofd) in de Belgische Horeca in vergelijking met die in Duitsland, Nederland, Frankrijk en Zweden. Deze verhouding van de loonkost ten opzichte van de toegevoegde waarde is de typische maatstaf van concurrentiekracht die vaak wordt gehanteerd in onder meer de rapporten van de Europese Commissie, de OECD of de NBB en men verwijst ernaar als de loonkost per eenheid product (ULC).

Vermits de typische schaal van ondernemingen kan verschillen binnen de sector en vermits ook de sub-sectoren (hotels, bars, restaurants) waarin ze actief zijn kunnen verschillen tussen landen, is het aangewezen om deze karakteristieken in rekening te nemen wanneer een internationale vergelijking wordt gemaakt van de loonkost per eenheid product. Immers, eerder werd aangegeven dat er belangrijke verschillen in termen van firmagrootte bestaan tussen verschillende landen en dit heeft dan weer een impact op de soort van activiteiten die worden ontwikkeld en de economische prestaties die daaruit voortvloeien. We houden rekening met deze verschillen door een eenvoudig econometrisch model te schatten waarbij we de loonkost per eenheid product schatten in functie van ondernemingsgrootte en indicatoren die de sub-sector aangeven waarin de onderneming haar hoofdactiviteit heeft (op het niveau van de drie-digit NACE classificatie). We gaan dan na of er nog statistische verschillen optreden in de loonkosten en productiviteit nadat we de schaal en de activiteit van de onderneming in rekening hebben genomen.

Figuur 17 toont de relatieve verschillen in de loonkost per eenheid product, met de Belgische horeca genormaliseerd op 0. Op de horizontale as wordt het jaartal vanaf 2008 weergegeven. Zo merken we op dat de gemiddelde loonkost per eenheid product in Duitsland en Zweden in 2011 schommelt rond die van België. Zweden heeft over de jaren duidelijk een achteruitgang ervaren m.b.t. de loonkost per eenheid product in de Horeca. Zo merken we dat voor het jaar dat het geregistreerd kassasysteem werd ingevoerd in Zweden (2010) de loonkost per eenheid product nog relatief gunstig was in vergelijking met die in België, met een kostenvoordeel van rond de 4 procent. Maar dit voordeel is vanaf 2010 volledig verdwenen. Frankrijk scoort slechter dan België met een loonkost per eenheid product die hoger is dan de Belgische, maar Nederland scoort merklijk beter, met een voordeel van 4 procent.



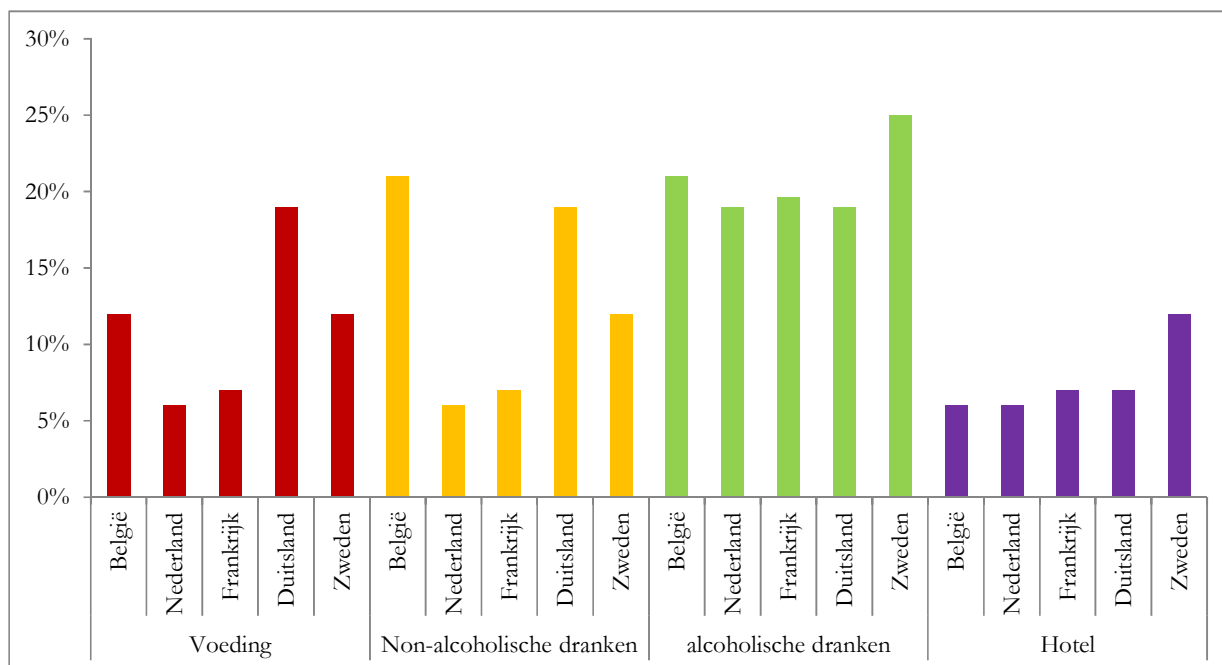
**Figuur 17: Loonkost per eenheid product in Buurlanden**



In Figuur 18 geven we de BTW tarieven in 2012 weer voor België, de buurlanden en Zweden<sup>9</sup>. Hoewel Frankrijk hogere loonkosten per eenheid product kende dan België, maakt de vergelijking van de BTW tarieven duidelijk dat Frankrijk een lagere BTW heffing geniet tegenover België voor alle sub sectoren van de horeca, buiten de hotelsector. Dit helpt de hogere loonkost per eenheid product te compenseren doordat een groter deel van de verkopen door de Horecazaken kan worden ingehouden, hetgeen leidt tot een betere rendabiliteit in vergelijking met de situatie waar hogere BTW tarieven gelden.

<sup>9</sup> Voor de restaurant sector houden we geen rekening met take away en aan huis geleverd eten, daar deze een te grote veelheid aan BTW tarieven zouden introduceren om nog duidelijk grafisch voor te stellen.

Figuur 18 : Vergelijking BTW tarieven in de horeca sector



### 3.2.2. Concurrentie en Winstmarge

Uit voorgaande analyse blijkt dat het niveau en de evolutie van de loonkosten in de Belgische horeca (en vooral dan in het segment van de bars en restaurants) een aanzienlijke druk weerspiegelt voor de typische onderneming om rendabel te blijven. Dit kon worden vastgesteld door naast de loonkost ook de toegevoegde waarde per hoofd in de analyse te vergelijken enerzijds met andere Belgische sectoren en anderzijds met gelijkaardige ondernemingen in het buitenland. Een belangrijke beleidsvraag is dan in welke mate verdere (loon)kostenverhogingen nog kunnen worden afgewenteld op de consument, gegeven dat een verhoging van de toegevoegde waarde per hoofd niet makkelijk is in sectoren waar innovatie of arbeidsbesparende maatregelen moeilijk haalbaar zijn. Onderstaand schema (Figuur 19) geeft aan dat wanneer de vraag inelastisch is (dus prijsveranderingen hebben slechts een geringe impact op de vraag), een kostenverhoging makkelijker kan worden afgewenteld op de consument dan wanneer de vraag elastisch is. In dit laatste geval zijn consumenten zeer gevoelig van prijswijzigingen en zullen ze daardoor aanzienlijk minder consumeren. Het gevolg is dat een kostenverhoging voor een groter deel zal worden opgeslorpt door de onderneming in de vorm van lagere marges, zodat de consumentenprijs slechts matig toeneemt. Typisch verwachten we een hogere elasticiteit (lagere marges) wanneer er veel concurrentie is in de markt.

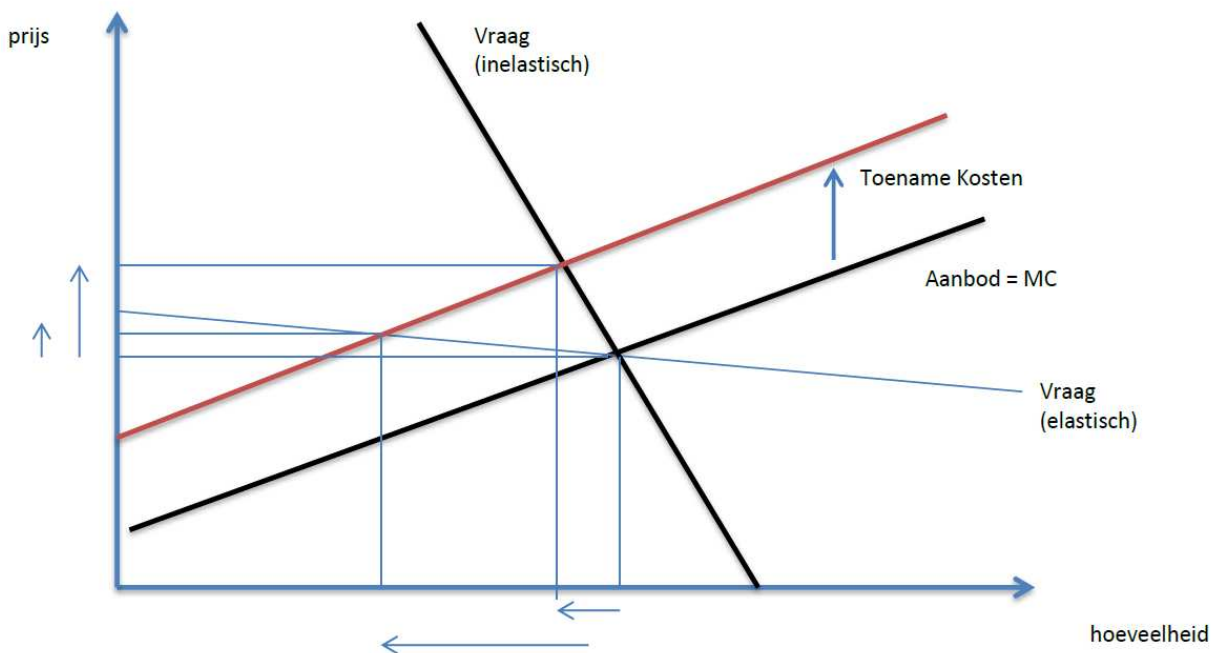
Om een inzicht te krijgen over de grootte van deze vraagelasticiteit zijn gedetailleerde gegevens van consumptie en prijzen nodig. Deze gegevens zijn niet onmiddellijk beschikbaar. Een alternatieve benadering bestaat er dan in om het niveau en de evolutie van de winstmarges in kaart te brengen. Deze gegevens zijn beschikbaar van de jaarrekeningen van ondernemingen en kunnen makkelijk worden berekend. Deze benadering is zinvol vermits de winstmarges een weerspiegeling geven van de Lernerindex van monopoliekracht. En er kan worden aangetoond

dat deze Lernerindex een omgekeerd evenredig verband heeft met de prijselasticiteit van de vraag in absolute waarde. Met andere woorden een lage Lernerindex komt dan overeen met een hoge elasticiteit en vice versa. Meer formeel, wordt de Lernerindex als volgt gedefinieerd:

$$L = (P-MC)/P = 1/|E|$$

Waarbij P de prijs weerspiegelt, MC de marginale kost van productie en E de elasticiteit van de vraag. Wanneer  $P = MC$ , dan is deze index (L) gelijk nul, of we spreken dan van perfecte concurrentie, met een elasticiteit gelijk aan oneindig. In het ander extreme geval is  $L=1$ , dan spreken we van een monopolie, met een elasticiteit gelijk aan 1.

**Figuur 19: Grafische Analyse Kostenverhoging**



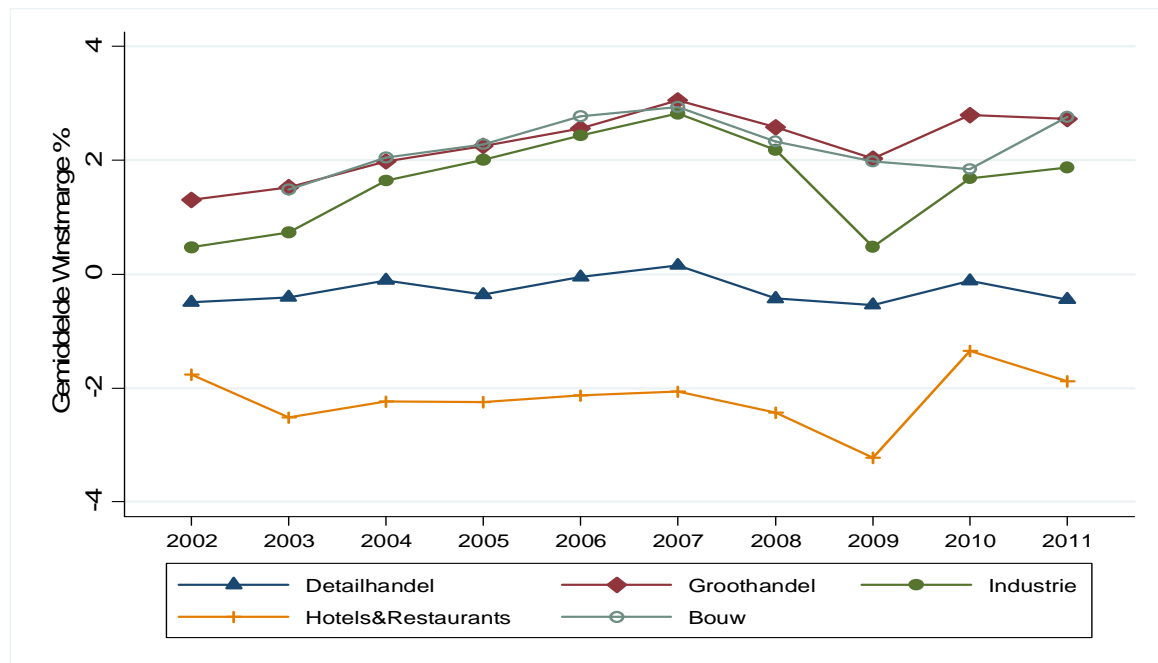
In de praktijk kunnen we deze index meten door de winstmarge te berekenen. Om de relatie tussen de winstmarge en de Lernerindex te duiden, drukken we de winstmarge uit als volgt:

$$\text{Winstmarge} = (PQ - CQ)/PQ$$

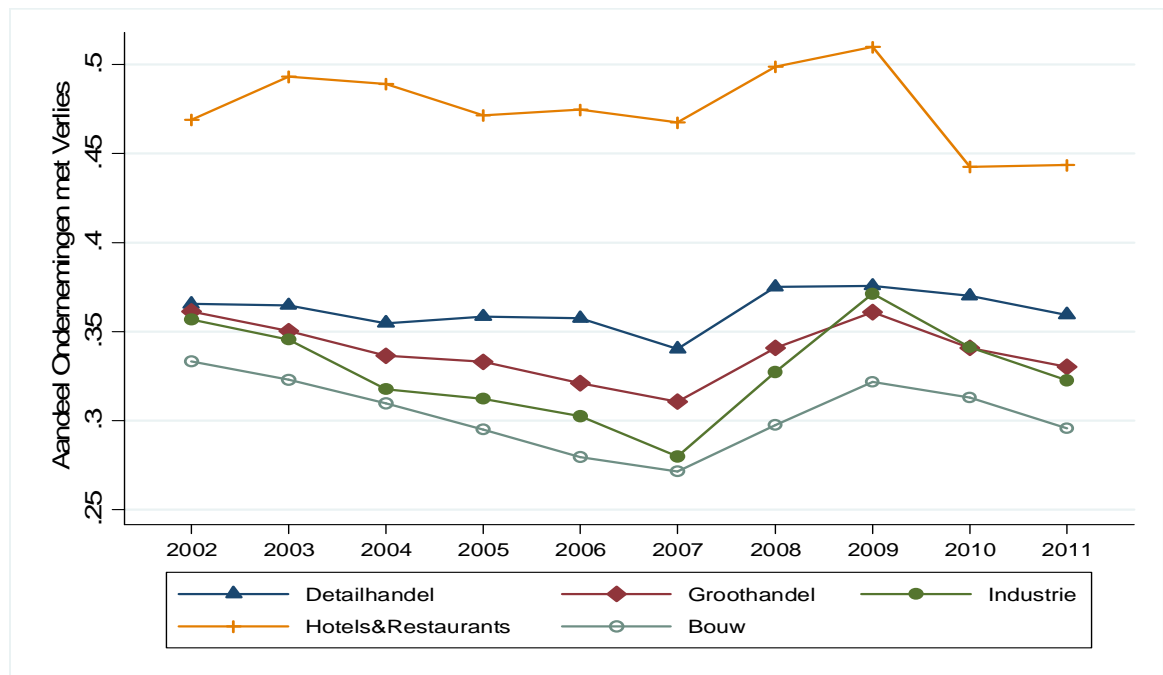
Met PQ de omzet, P prijs, en Q de hoeveelheid verkoop, C stelt dan de gemiddelde kost per eenheid product voor, zodat CQ de totale kost weerspiegelt. Deze winstmarge kan ook worden uitgedrukt als  $(P-C)/P$  door Q weg te delen, of dit is juist de Lernerindex. We rapporteren de netto winstmarge, d.i. de totale bedrijfswinst na belastingen ten opzichte van de omzet.

Figuur 20 toont de evolutie van de netto winstmarge in de Horeca ten opzichte van andere sectoren. We merken op dat voor de gemiddelde onderneming in de Horeca de netto winstmarge negatief is en ook consistent lager dan de netto winstmarge van de gemiddelde onderneming in andere sectoren. Dit hoeft geenszins te betekenen dat de Horeca reeds virtueel failliet is. We vergelijken hier namelijk de nettowinstmarge over de hele Horeca. Sommige zaken zullen in het ene jaar een positieve nettowinstmarge hebben, daar waar andere een negatieve nettowinstmarge rapporteren in datzelfde jaar. Echter, in het volgende jaar kunnen beide ondernemingen van positie wisselen : de ene rapporteert dan een negatieve nettowinstmarge, daar waar de andere een positieve nettowinstmarge rapporteert. Daarenboven is de Horeca een hoogst concurrentiële sector waarin veel turbulentie plaatsvindt, gekenmerkt door het hoge aantal toe- en uittrekders tot de markt. Ook dit draagt bij tot de waarneming van een negatieve nettowinstmarge. We merken wel een opmerkelijke verbetering op van de netto winstmarge in de Horeca in 2010, dat samenvalt met de BTW verlaging die toen werd ingevoerd voor de Horeca (zie ook infra). Vermits de gemiddelde onderneming verlieslatend is, zal het aandeel van verlieslatende ondernemingen in de sector wellicht vrij groot zijn. We rapporteren daarom in Figuur 21 het aandeel verlieslatende ondernemingen in de Horeca ten opzichte van andere ondernemingen. Het is opvallend dat het aantal verlieslatende ondernemingen in de Horeca het hoogste is van alle sectoren, met 1 op 2 ondernemingen tijdens het hoogtepunt van de crisis. Opvallend is dat de bouwsector als arbeidsintensieve sector het relatief goed doet, zowel in termen van gemiddelde winstmarge als in termen van het aantal verlieslatende ondernemingen. We merken ook hier een duidelijk effect van de BTW verlaging in 2010 wat ertoe heeft geleid dat het aandeel verlieslatende ondernemingen met vijf procentpunten afnam.

**Figuur 20: Netto winstmarge Horeca en Andere Sectoren**



Figuur 21: Aandeel Verlieslatende Ondernemingen Horeca en Andere Sectoren

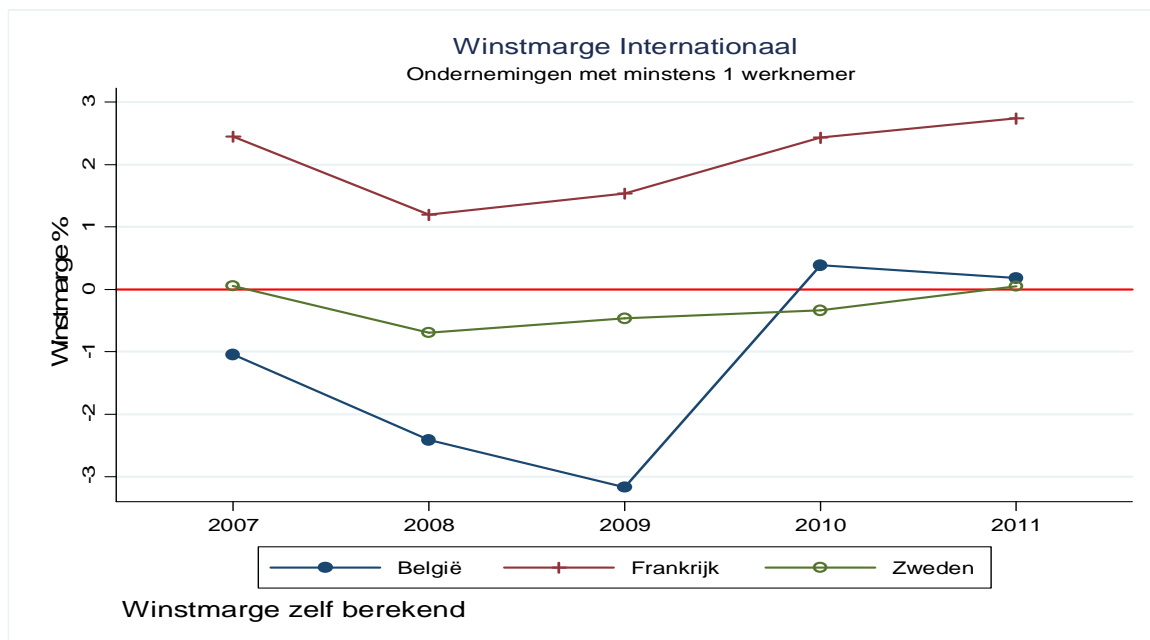


Bovenstaande analyse suggereert dat de concurrentie in de Horeca vrij intens is, gegeven de lage winstmarge en het hoog aantal ondernemingen dat verlieslatend is. Dit geeft aan dat de gemiddelde elasticiteit van de vraag vrij hoog is. Dit is ook consistent met de observatie dat er relatief meer jonge ondernemingen zijn in de Horeca, wat aangeeft dat er veel toetreding is, maar ook veel 'exit' uit de sector.

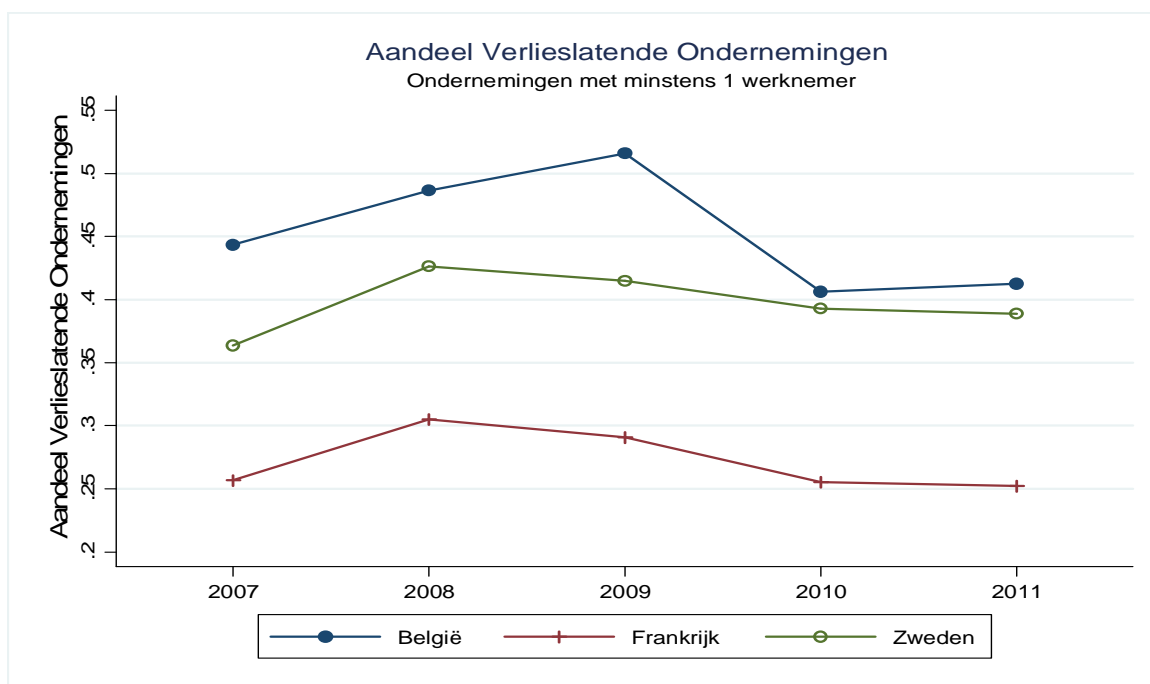
Ook vanuit een internationaal perspectief scoort de Belgische Horeca niet sterk in termen van winstgevendheid, zoals aangegeven in

Figuur 22 en Figuur 23, waar we de winstmarge in de Belgische Horeca vergelijken met deze in Frankrijk en Zweden.

Figuur 22: Internationale Vergelijking Winstmarge Horeca



Figuur 23: Internationale Vergelijking Aandeel Verlieslatende Ondernemingen in Horeca



### ***Samenvatting:***

- *De netto winstmarge is laag in de Horeca in vergelijking met de gemiddelde winstmarge in andere sectoren in België, maar ook in vergelijking met de Horeca in het buitenland. De netto winstmarge kende een opmerkelijk verbetering in 2010 na de BTW verlaging.*
- *Ook het aantal verlieslatende ondernemingen in de Horeca is groot (40 procent).*
- *De verschillende financiële indicatoren duiden op lage marges in de Horeca en dus op een hoge prijselasticiteit van de vraag, m.a.w. sterke prijsconcurrentie. Dit suggereert dat het afwentelen van stijgende kosten in hogere prijzen ten koste gaat van de omzet en jobs.*

## **4. Evaluatie Beleidsmaatregelen**

In dit deel gaan we dieper in op drie concrete beleidsmaatregelen ter ondersteuning van arbeidsintensieve sectoren, waarbij we ons voornamelijk focussen op de Horeca. Op dergelijke wijze pogen we de impact weer te geven van een verdere toename van de loonlasten, alsook de effecten van de verschillende loonkost verlagende maatregelen die kunnen worden genomen. Een eerste beleidsmaatregel gaat in op de impact van een lastenverlaging op arbeid. We verwachten dat een lastenverlaging op arbeid een groter effect zal hebben in arbeidsintensieve sectoren in vergelijking met kapitaalsintensieve sectoren. Vervolgens bespreken we de impact van een BTW verlaging op jobs en we analyseren de impact van de verplichte invoering van een elektronisch kassasysteem. Ten slotte evalueren we in deze context het horecaplan dat recent werd goedgekeurd.

### **4.1. Lastenverlaging op Arbeid**

De ongunstige evolutie van de rentabiliteit, de loonkosten en de toegevoegde waarde per hoofd (productiviteit) in de Belgische Horeca is een belangrijk aandachtspunt. Het is daarom nuttig een inschatting te maken over de impact van deze evolutie op jobcreatie. Immers de Horeca (en vooral dan bars en restaurants waar schaalvoordelen kleiner zijn) is een arbeidsintensieve sector waarin veel jongeren en laaggeschoolden terecht komen en ze kan dus een belangrijke rol vervullen als absorptie van de toenemende jeugdwerkloosheid. We schatten daarom een econometrisch model waarin we de evolutie van de tewerkstelling in de typische onderneming verklaren aan de hand van de evolutie in de loonkosten.

Concreet, een winst maximaliserend bedrijf baseert haar tewerkstellingsbeslissing op de loonkost nodig om werknemers aan te trekken, de toegevoegde waarde die het bedrijf en haar werknemers realiseert, de conjunctuur cyclus, de beschikbare technologie en een aantal ongeobserveerde factoren waarvan we veronderstellen dat deze stabiel zijn over de tijd, zoals het leidinggevend talent van de CEO of het type bedrijf (bv een multinational versus een binnenlands bedrijf). Dit veronderstelt dat het algemeen tewerkstellingsbeleid van een bedrijf kan neergeschreven worden in de volgende functie, met L het aantal werknemers in de onderneming,

$$L = f(\text{Loonkost}, \text{Toegevoegde Waarde}, \text{Business Cyclus}, \text{Vaste Bedrijfskarakteristieken}, \text{Technologie})$$

In de meeste gevallen kan zo'n functie benaderd worden door een logaritmische specificatie<sup>10</sup>

$$\ln L_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln W_{it} + \alpha_2 \ln VA_{it} + \alpha_3 \text{Time} + \varepsilon_{it}$$

Waarin L staat voor tewerkstelling, W voor de loonkost per werknemer, VA voor de totale toegevoegde waarde, Time duidt op de business cyclus,  $\varepsilon$  is een foutterm en bevat technologie,  $\alpha_0$  bevat ongeobserveerde vaste bedrijfskenmerken, zoals het leidinggevend talent, en  $\alpha_1$ ,  $\alpha_2$ ,  $\alpha_3$  zijn de parameters die we zullen schatten. Vooral  $\alpha_1$  is interessant, omdat deze parameter een aanwijzing zal zijn van de elasticiteit van arbeid en van hoeveel extra jobs gecreëerd kunnen worden door een daling van bijvoorbeeld de werkgeversbijdrage of bijvoorbeeld door de automatische loonindexering niet toe te passen.

Tabel 2 geeft een samenvatting van de resultaten weer van een econometrische schatting van bovenstaand model voor ondernemingen in de Horeca en andere sectoren die we volgen voor de periode 2006-2011. We rapporteren aparte schattingen per sub sector en vergelijken ze met die in andere sectoren, zoals de bouwsector, de industrie in haar totaliteit, etc.. De korte termijn elasticiteit in de Horeca bedraagt 0,50; de lange termijn elasticiteit zelfs 1,11. Dit betekent dat de verlaging van de loonkost met 1 percent zeer snel (op één jaar) leidt tot een toename van 0,5 procent jobs in de Horeca en op termijn, namelijk na het uitwerken van alle effecten in de Horeca, aanleiding geeft tot 1,11 percent meer jobs in de Horeca. Dit is enkel het directe jobcreatie-effect, wellicht is er ook nog een indirect jobcreatie-effect bij andere sectoren, maar dit indirecte effect is niet evident om nauwkeurig te schatten. Een daling in de loonkost met 1 percent impliceert met andere woorden op termijn een toename van 1.330 arbeidsplaatsen (er zijn ongeveer 120.000 reguliere arbeidsplaatsen in de Horeca). We merken echter ook belangrijke verschillen tussen de sub-sectoren. Zo zijn ondernemingen in de sub-sector 'Hotels & Accommodatie' minder gevoelig voor veranderingen in de loonkost dan ondernemingen in de 'bars en restaurants'. Ook ondernemingen in de industrie, de bouw, de detailhandel en de groothandel hebben een aanzienlijke loonkostelasticiteit, echter ze zijn kleiner dan in de Horeca. Dit is niet verwonderlijk gegeven het arbeidsintensieve karakter van de Horeca. Het geeft ook aan dat kleine veranderingen in de loonkosten grote effecten hebben op de fluctuaties in de tewerkstelling.

<sup>10</sup> Zie bv. Konings, J. en Roodhooft, F. (1997). "How Elastic is the Demand for Labour in Belgian Enterprises? Evidence from firm level data, 1987-94", *De Economist*, Vol. 145.



Tabel 2 : Resultaten econometrische schattingen

*econometrische schattingen*

sector	Korte termijn	Lange termijn
Horeca (55 + 56)	0.50	1.11
Hotels & Accommodatie (55)	0.39	0.88
Restaurants & bars (56)	0.52	1.16
Industrie	0,27	0,84
Bouw (41+42+43)	0.52	0.94
Groothandel (46)	0,29	0,85
Detailhandel (47)	0,36	1

*Bron: eigen berekeningen op basis van een AR(1) Panel Data, Fixed Effects Model. De absolute waarde wordt gerapporteerd van de elasticiteiten (elk van deze coëfficiënten worden geschat met een negatief teken, wat aangeeft dat een stijging van de loonkost geassocieerd is met een daling in de tewerkstelling. Al de geschatte coëfficiënten zijn statistisch significant verschillend van nul.*

#### 4.2. Impact verlaging BTW Horeca in 2010

Naar aanleiding van de financiële en economische crisis die in 2008 begon, werd beslist om de BTW voor voedsel dat ter plaatse wordt geconsumeerd in de Horeca te verlagen van 21 percent naar 12 percent. De BTW verlaging werd ook in andere landen aangewend als ondersteunende crisismaatregel, zoals bijvoorbeeld Frankrijk. Of in Zweden waar de maatregel vooral gericht was op het bekampen van jeugdwerkloosheid. Vermits in België de meeste andere sectoren geen BTW verlaging werden toegekend is het mogelijk om een inschatting te maken van de impact ervan. We doen dit aan de hand van een ‘difference-in-difference’ schatting.

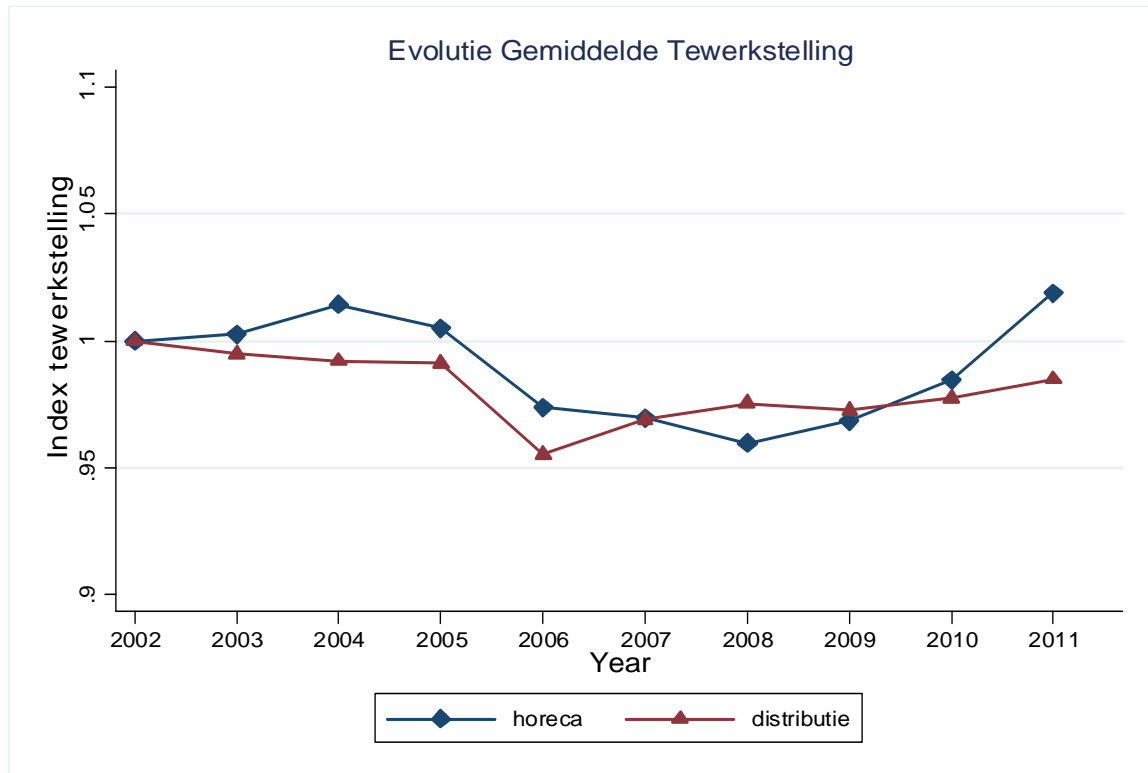
Een ‘difference-in-difference’ benadering is een gekende techniek om beleidsevaluaties uit te voeren<sup>11</sup>. In een eerste stap wordt nagegaan of er een impact van de btw verlaging in de

<sup>11</sup> Zie bv. Konings, J. & Vandebussche, H. (2008).”Heterogeneous responses of firms to Trade Policy”, *Journal of International Economics*.

Horeca waar te nemen valt op bijvoorbeeld de tewerkstelling in diezelfde Horeca sector. Men gaat dan na of de tewerkstelling in de gemiddelde onderneming wijzigt nadat de BTW verlaging is ingevoerd. Uiteraard kunnen andere factoren verklaren waarom de tewerkstelling wijzigt, factoren die niets te maken hebben met een BTW verlaging, maar eerder met bijvoorbeeld de algemene conjunctuur. Het is daarom belangrijk om de evolutie van de gemiddelde tewerkstelling in gelijkaardige ondernemingen die geen BTW verlaging hebben gekregen in kaart te brengen. Indien de tewerkstelling in deze ondernemingen op eenzelfde manier is geëvolueerd, kan men besluiten dat de BTW verlaging geen effect heeft gehad. Echter, als er wel een verschil optreedt, kan besloten worden dat er een effect is geweest van de BTW verlaging.

Het spreekt voor zich dat het 'kiezen' van gelijkaardige ondernemingen niet evident is. Gewoonlijk wordt gekeken naar ondernemingen die actief zijn in gelijkaardige sectoren en die andere gelijkaardige karakteristieken hebben, zoals de grootte. Omdat het kiezen van een controlegroep soms aanleiding kan geven tot verschillen in resultaten, werken we met verschillende controle groepen. Figuur 24 vat de essentie van de techniek samen. Hierin geven we de evolutie van de gemiddelde tewerkstelling weer (het jaar 2002 genormaliseerd op 1) in de Horeca enerzijds en in de Distributiesector (Detail- en Groothandel) anderzijds. Zo merken we dat vanaf 2010 de tewerkstelling in de Horeca sterk groeit. Het verschil in tewerkstelling vanaf 2010 en vóór 2010 noemt men de 'single difference'. We geven ook de evolutie weer van de gemiddelde tewerkstelling in de 'distributie' en we merken dat de tewerkstelling vanaf 2010 niet sterk verschilt van die van voor 2010. Dit is de 'single difference' voor de distributie. We gaan er dan vanuit dat het verschil in jobprestaties tussen deze twee sectoren vanaf 2010 toe te wijzen is aan de BTW verlaging in de Horeca. Dit is dan de 'difference-in-difference'. Uiteraard kan men argumenteren dat er nog andere verschillen bestaan tussen deze twee sectoren. Zo zien we dat in 2007 de Horeca jobs verliest terwijl voor de distributie het omgekeerde geldt. Om voor deze verschillen te controleren, wordt gebruik gemaakt van specifieke jaar-dummies in de analyse. Daarnaast rapporteren we ook resultaten op basis van een andere controlegroep, nl. de sectoren 'textiel', 'meubelen' en 'kleinhandel' die naast de 'Horeca' de meest arbeidsintensieve sectoren zijn.

Figuur 24: Evolutie Gemiddelde Tewerkstelling Horeca en Distributiesector



Tabel 3 geeft de resultaten van deze ‘difference-in-difference’ benadering. We merken op dat afhankelijk van de controlegroep het effect kan verschillen, maar in beide gevallen is er een positief en statistisch significant effect waar te nemen van de BTW verlaging op de tewerkstelling. Wanneer we als controlegroep de ‘distributiesector’ gebruiken wordt het gemiddeld effect van de BTW verlaging geschat op 1,5 procent. Wanneer we als controlegroep de meest arbeidsintensieve sectoren gebruiken, stijgt dit effect tot 2,6 procent. In termen van jobs spreken we dan over een 1.800 tot 3.200 jobs<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Het effect van de BTW verlaging dat hier wordt geschat is feitelijk een onderschatting van het werkelijk effect van de BTW verlaging. Het effect van de BTW verlaging geldt namelijk niet voor de hele Horecasector maar zoals vermeld enkel voor voedsel dat ter plaatse wordt geconsumeerd. Het zou echter niet correct zijn om het effect van de BTW verlaging enkel voor de restaurants te analyseren, aangezien voedsel ook ter plaatse in cafés kan worden geconsumeerd. Daarenboven is het noodzakelijk de hele Horeca sector samen te analyseren, aangezien het aantal restaurants in de dataset te beperkt is om de besproken dif-in-dif techniek toe te passen.

**Tabel 3: Resultaten Dif-in-Dif voor BTW verlaging**

Controle groep	Groot-en kleinhandel	Textiel, meubelen, kleinhandel
Effect BTW verlaging (dif-in-dif)	0,015	0,026
Totaal observaties = (Totaal aantal ondernemingen) x (Totaal aantal jaren)	441.490	403.513

### 4.3. Impact geregistreerd kassasysteem: case Zweden

Vanaf 1 januari 2015 zal de Horeca in België verplicht zijn het systeem van de geregistreerde geregistreerd kassasysteem toe te passen<sup>13</sup>. Dit houdt in dat alle betalingen elektronisch worden geregistreerd en heeft tot doel om de sector te ‘verwitten’. Een dergelijk systeem werd reeds in 2010 in Zweden ingevoerd, niet alleen in de Horeca, maar ook in een aantal andere, doorgaans arbeidsintensieve sectoren. Dit laat ons toe om na te gaan in welke mate de introductie van dit systeem een impact heeft gehad op jobs. En op die manier kan een inschatting worden gemaakt van mogelijke effecten in de Belgische Horeca.

We passen opnieuw de ‘difference-in-difference’ techniek toe en gaan na in welke mate de introductie van de geregistreerd kassasysteem in de Zweedse economie een impact heeft gehad op jobs. We gebruiken hiervoor ondernemingsgegevens van Zweden die we hebben verzameld op basis van de Amadeus gegevensbank van jaarrekeningen van ondernemingen. Naast de Horeca werd ook een geregistreerd kassasysteem geïntroduceerd in de ‘detailhandel’, ‘herstellingen van machines en installaties’, ‘herstellingen en verkoop van motorvoertuigen’<sup>14</sup>. Als controlegroep gebruiken we alle andere ondernemingen in de Zweedse economie<sup>15</sup>.

In Tabel 4 geven we een overzicht van de resultaten, waarbij we verschillende experimenten weergeven. In de kolom (1) schatten we het effect van het geregistreerde systeem op alle ondernemingen die dit moesten introduceren in 2010. We merken, dat relatief ten opzichte van alle andere ondernemingen, de tewerkstelling 5 percent minder gunstig evolueerde. Vervolgens splitsen we het effect op per type sector in kolom (2). Het effect in de Horeca wordt op -15 percent geschat, in de andere sectoren is dit effect minder, 4,2 percent en 3,4 percent respectievelijk. In kolom (3) beschouwen we enkel het effect van de Horeca en niet van de andere sectoren, maar de resultaten blijven onveranderd voor de Horeca. In kolom (4) houden we rekening met mogelijke dynamische effecten die een mogelijke ‘bias’ kunnen introduceren

<sup>13</sup> Vanaf 1 januari 2014 is er een invoering op vrijwillige basis, de verplichte invoering voor de hele Horeca-sector vindt plaats eind 2015.

<sup>14</sup> Ook de culturele sector heeft het geregistreerde betalingssysteem ingevoerd, maar deze wordt buiten de analyse gehouden vermits het een gesubsidieerde sector betreft.

<sup>15</sup> We hebben met verschillende controlegroepen geëxperimenteerd, maar kwalitatief gaf dit dezelfde resultaten.

(Bertrand et al., 2004)<sup>16</sup>. We passen de techniek daarom aan, zoals gesuggereerd door Bertrand et al. en vinden opnieuw een negatief effect, dat weliswaar lager is, maar nog steeds aanzienlijk, nl. 10 percent. En ten slotte in kolom (5) passen we dezelfde techniek toe als in (4), maar kiezen we een ‘random’ controlegroep. Opnieuw vinden we een negatief effect van rond de 10 percent.

**Tabel 4: Effect Introductie Geregistreerd kassasysteem in Zweden**

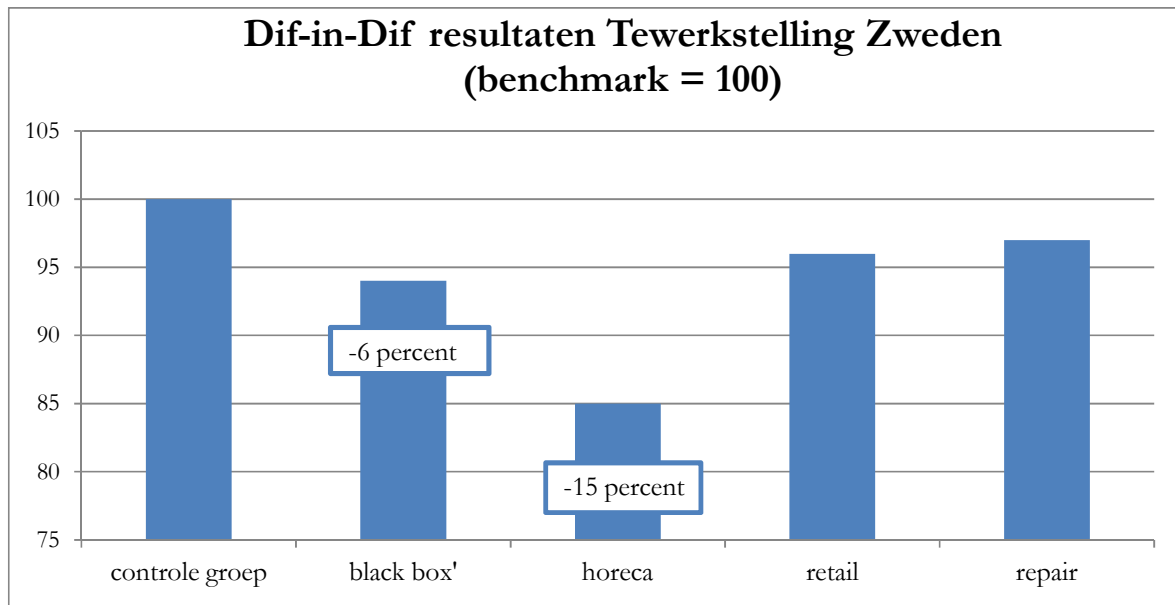
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kassa Algemeen	-0,054**	-	-	-	-
Kassa HORECA	-	-0,154**	-0,154**	-0,102**	-0,097**
Kassa Detailhandel	-	-0,042**	-	-	-
Kassa Herstellingen	-	-0,034**	-	-	-
Tijdstrend	-0,064**	-0,064	-	-	-
Totaal observaties = (Totaal aantal ondernemingen) x (Totaal aantal jaren)	1.126.584	1.126.584	982.383	430.268	47.075

Nota: N is het aantal ondernemingen, T is het aantal jaren, \*\* staat voor statistisch significant op het niveau 1 percent

Figuur 25 vat deze bevindingen nog eens overzichtelijk samen, waarbij we controlegroep op 100 hebben genormaliseerd.

<sup>16</sup> Bertrand, M. et al (2004). ‘How much should we trust difference-in-differences estimates?’ **Quarterly Journal of Economics**.

Figuur 25: Effect Introductie Geregistreerd kassasysteem in Zweden



Het is duidelijk dat de impact van het geregistreerde kassasysteem in Zweden een negatief effect heeft gehad, althans op korte termijn, op de tewerkstelling. Op langere termijn is dit moeilijk in te schatten, maar er kan worden verwacht dat de sector zich zal aanpassen, onder meer wellicht via de prijsstrategie en schaalvergroting. De vraag stelt zich of deze resultaten zomaar extrapolerbaar zijn naar de Belgische context. Wanneer we het tewerkstellingsaandeel van de Belgische Horeca vergelijken met die in Zweden spreken we van een sector die economisch gezien relatief vergelijkbaar is, met een tewerkstellingsaandeel van 4,5 percent in België en 5,7 percent in Zweden. In Zweden zijn er relatief meer hotels dan in België. Ook het BTW percentage is vergelijkbaar tussen Zweden en België. Het lijkt er dus op dat het niet onredelijk is om de conclusies te extrapoleren naar de Belgische context.

#### 4.4. Evaluatie Horeca Plan

Om tegemoet te komen aan de zorgen van de Horeca sector als arbeidsintensieve sector die wellicht een negatief effect zal ondervinden op korte termijn van de introductie van de geregistreerd kassasysteem, heeft de regering een Horecaplan uitgewerkt. In deze sectie gaan we na in welke mate het Horeca plan al dan niet voldoende ademruimte kan bieden aan de sector, rekening houdend met de impactanalyse van de verschillende beleidsmaatregelen in voorgaande paragrafen. Daarom worden de twee maatregelen van het Horecaplan apart geanalyseerd alvorens een complete analyse te presenteren van de impact van alle maatregelen samen. We leggen telkens verschillende scenario's voor waarbij we vertrekken van een inschatting van de hoeveelheid irreguliere arbeid in de sector en de exacte vorm van deze irreguliere arbeid. Met irreguliere arbeid bedoelen we 'zwartwerk' en met reguliere arbeid bedoelen we officieel ingeschreven arbeid waarop de normale sociale werkgevers –en werknemersbijdragen worden betaald.

#### 4.4.1. Inschatting van de relatieve hoeveelheid irreguliere arbeid

De assumptie rond het bestaan van irreguliere arbeid is van essentieel belang binnen de hele discussie rond het geregistreerd kassasysteem. Indien alle arbeid en alle omzet in de Horeca op reguliere wijze zou worden geregistreerd, dan zou het geregistreerd kassasysteem geen impliciete lastenverhoging teweegbrengen. Alle nodige lasten worden namelijk reeds betaald op arbeid in dergelijk scenario. De erkenning van het bestaan van irreguliere arbeid is dan ook een startpunt binnen onze analyse. Een exacte schatting rond de relatieve hoeveelheid informele arbeid binnen de Horeca is echter niet voor de hand liggend. Over de periode van 2000 tot 2007 lag de schatting voor de grootte van de informele sector ten opzichte van het officiële BBP rond de 20 percent voor België<sup>17</sup>. Er zijn echter enkele problemen met deze schatting, zoals bijvoorbeeld het feit dat bepaalde sectoren in dit geval onrealistisch hoge percentages aan irreguliere activiteiten dienen te kennen om te compenseren voor die sectoren waar informele economische activiteiten weinig voorkomend zijn<sup>18</sup>. Een studie van HIVA (2007) maakte een schatting van de omvang van informele economische activiteiten binnen verschillende sectoren, waaronder de Horeca. Volgens deze studie bedraagt de relatieve hoeveelheid fraude in de Horeca 27 percent van het bruto-exploitatie overschot. Deze schatting werd eveneens aangewend door Deloitte (2009) binnen het kader van een analyse rond de impact van een BTW verlaging in de Horeca<sup>19</sup>. We veronderstellen dat we dit bedrag min of meer lineair kunnen doortrekken naar omzet en stellen dat een 20 percent van de totale omzet(=reguliere + irreguliere omzet), via het informele traject wordt gerealiseerd. Dit impliceert dat de irreguliere omzet 25 percent zou bedragen van de totale officiële, reguliere omzet<sup>20</sup>. We veronderstellen eveneens dat deze 25 percent zo goed als geheel wordt besteed aan de vergoeding van de fractie aan irreguliere arbeid in de Horeca. Op basis van de cijfers van Houben (2010) kan afgeleid worden dat de officiële loonkost een 43 percent bedraagt van de officiële omzet<sup>21</sup>. We veronderstellen dat deze loonkost nog verder is toegenomen over de afgelopen jaren en op dit moment dichterbij de 50 percent van de omzet ligt. Deze veronderstellingen maken dan dat de totale reguliere en irreguliere loonkost 75 percent van de officiële omzet bedraagt. De loonkost van irreguliere arbeid bedraagt dan één derde van de totale loonkost (25%/75%). Deze laatste schatting zal voor onze verdere simulaties van cruciaal belang zijn.

#### 4.4.2. Impact forfaitaire vermindering sociale bijdrage vaste contracten

De impact van de forfaitaire vermindering van de sociale bijdrage op vaste contracten is sterk afhankelijk van het aantal werknemers van het relevante Horecabedrijf. Enerzijds is dit een

---

<sup>17</sup> Feld, L. en Schneider, F. (2010). 'Survey on the shadow economy and undeclared earnings in OECD countries'. **German Economic Review**, 11(2), p.109-149.

<sup>18</sup> Andrews, D., A. Caldera Sánchez and Å. Johansson (2011), 'Towards a Better Understanding of the Informal Economy', **OECD Economics Department Working Papers**, No. 873, OECD Publishing.

<sup>19</sup> Deloitte (2009), Model ten einde het terugverdieneffect van een mogelijke BTW verlaging voor de horecasector van 21 naar 6% te bepalen;

Pacolet, J., Perelman, S., Pestieau, P., Baeyens, K., (2007), Een indicator voor de omvang en evolutie van het zwartwerk in de Belgische economie. HIVA

<sup>20</sup> De irreguliere omzet bedraagt 20% van de totale omzet (irreguliere omzet + reguliere omzet). Dit impliceert dat de reguliere omzet de resterende 80%(=100%-20%) van de totale omzet uitmaakt. De irreguliere omzet bedraagt dan 25%(=20%/80%) van de reguliere omzet.

<sup>21</sup> Houben, G. (2010), De horecasector : doorgelicht in Euroregionaal perspectief, Kenniscentrum voor Ondernemerschap en Innovatie.

direct gevolg van het feit dat Horecazaken vanaf 50 werknemers niet kunnen profiteren van de maatregel, anderzijds kunnen er per Horecazaak uitsluitend vijf werknemers in aanmerking komen voor deze lastenverlaging. Aangezien het werknemersaantal van een kleine 60 percent van alle horecazaken minder als tien bedraagt, zullen deze Horecazaken relatief gezien meer kunnen profiteren van deze maatregel. Er dient dan ook rekening gehouden te worden met deze grootte-verdeling in het beoordelen van de impact van de maatregel. Dit gebeurt door voor elke grootteklasse van Horecazaken het gemiddeld aantal werknemers te berekenen en te zien hoeveel de vijf werknemers, waarvoor een lastenverlaging kan worden aangevraagd, bedragen ten opzichte van dit gemiddelde. In Tabel 5 geven we het geschatte marktaandeel weer voor elke grootte van horecazaak met daarbij het relatief aantal werknemers waarvoor een lastenverlaging kan toegepast worden.

**Tabel 5: aantal werknemers dat in aanmerking komt voor lastenverlaging**

Aantal werknemers	Marktaandeel	Gemiddeld aantal werknemers	Relatief aantal werknemers dat in aanmerking komt voor lastenverlaging
<b>1-4 werknemers</b>	43%	2,5	100%
<b>5-9 werknemers</b>	17%	7	71%
<b>10-19 werknemers</b>	15%	15	33%
<b>20-49 werknemers</b>	15%	35	14%
<b>&gt;50 werknemers</b>	10%		0%

Het horecaplan maakt een onderscheid tussen twee leeftijdscategorieën in het toekennen van de lastenverlagingen. Langs de ene kant zijn er de werknemers die ouder zijn dan 26 jaar die een forfaitaire lastenverlaging krijgen toegekend ten belopen van €2.000 op jaarbasis, langs de andere kant zijn er de jongere werknemers onder de 26 jaar die een lastenverlaging van €3.200 krijgen toegekend op jaarbasis. Echter, deze lastenverlaging geldt niet op alle werknemers maar is zoals eerder vermeld beperkt tot vijf werknemers. Een horecazaak zal dus logischerwijze trachten zoveel mogelijk deze maatregel toe te passen op jongere werknemers. De Horeca kent reeds een hoger percentage jongere werknemers, zoals getoond werd in figuur 15, maar daarnaast lijkt het onwaarschijnlijk dat een kleine horecazaak met één tot vier werknemers volledig bestaat uit personeel onder de 26 jaar. We maken vandaar een algemene veronderstelling dat 50 percent van alle werknemers op wie de lastenverlaging wordt toegepast, onder de 26 jaar is, daar waar de andere helft boven de 26 jaar is. Deze lastenverlaging moet relatief gezien worden tot de totale gemiddelde loonkosten per werknemer in de Horecasector. Het is op dit punt in onze simulatie dat we geconfronteerd worden met de noodzaak om onderscheid te maken naar het type irreguliere arbeid. Enerzijds is er de irreguliere arbeid door werknemers die reeds een deel van hun loon via het informele traject ontvangen, anderzijds zijn er die werknemers die voor de volle 100 percent in de informele economie werken en die dus helemaal niet in de officiële cijfers verschijnen. Gegeven de beperkte beschikbaarheid aan gegevens, is het op voorhand onmogelijk om een gepaste inschatting van beide soorten informele economische activiteiten te maken. Daarom presenteren we drie verschillende soorten scenario's. In elk van de scenario's wordt een veronderstelling gemaakt omtrent de omvang van het nettoloon dat op informele wijze wordt verkregen. In scenario 1 bedraagt dit 100 percent. Met andere woorden, een werknemer ontvangt op reguliere wijze zijn nettoloon, maar krijgt hierbij nog een extra volledig nettoloon op



informele wijze uitbetaald. In scenario's 2 en 3 bedragen de percentages bijkomstig nettoloon ontvangen op informele wijze 75 percent en 50 percent van het officiële nettoloon, wat impliceert dat er naast het nettoloon uitbetaald op reguliere wijze respectievelijk 75 en 50 percent van dit nettoloon nog eens bijkomstig op irreguliere wijze wordt betaald. We weten nu echter dat op dit moment één derde van de totale loonkost (=reguliere loonkost + irreguliere loonkost) in Horecazaken op informele wijze wordt gerealiseerd. Als we veronderstellen dat de werknemers bovenop het huidige nettoloon op informele wijze een volledig bijkomstig nettoloon ontvangen (scenario 1), dan zal een grote fractie van deze irreguliere loonkost vloeien naar dit extra loon van officiële werknemers en zal er slechts een beperkte fractie volledige zwartwerkers in de sector aanwezig zijn. Als slechts 50 percent extra nettoloon op informele wijze wordt overhandigd aan de werknemers die ook officieel een loon verkrijgen, dan zal dit betekenen dat een grotere fractie van de irreguliere loonkost vloeit naar volledig irreguliere werknemers die niet in de officiële statistieken verschijnen. Het is dus mogelijk om aan de hand van deze veronderstellingen een schatting te bekomen van het aantal werknemers die volledig irreguliere arbeid presteren en niet in de officiële statistieken verschijnen. Aan de hand van de effectieve werkgeversbijdrage in de Horeca (47,3 percent), de effectieve werknemersbijdrage in de Horeca (13,55 percent) en de effectieve personenbelasting (een 22 percent<sup>22</sup>) kan dan gezien worden hoeveel de lasten zullen stijgen op arbeid als de irreguliere arbeid wordt geregulariseerd. Gegeven deze veronderstellingen zou de implementatie van het geregistreerd kassasysteem een totale lastentoename veroorzaken in de Horeca van om en bij de 39 percent. Om na te gaan dat onze resultaten robuust zijn ten opzichte van de gemaakte veronderstellingen met betrekking tot het effect van de invoering van de elektronische kassa veronderstellen we in scenario 4 dat we niet beschikken over de schatting van de impact van het kassasysteem. We gebruiken in dit scenario de schatting van de elasticiteiten en de lastenverhoging van 39 percent om te bepalen wat de impact zal zijn van het kassasysteem en van de compenserende maatregelen in het Horecaplan. We veronderstellen in dit scenario dat de gemiddelde loonkost per werknemer direct stijgt met de volle 39 percent, oftewel dat bovenop het officiële nettoloon nog eens een onofficieel loon van 109 percent van het officieel loon aan de werknemer wordt overhandigd, waardoor werknemers die volledig irreguliere arbeid verrichten afwezig zijn in de sector. Tabel 6 beschrijft de vier verschillende scenario's waarnaar verder in de tekst enkel nog zal verwezen worden als scenario 1, 2, 3 en 4.

---

<sup>22</sup> Dit percentage van de effectieve belastingvoet ligt lager dan de officiële personenbelasting volgens de verschillende belastingschijven. Dit is toe te schrijven aan het gebruik van verschillende aftrekposten. Binnen onze analyse zijn we echter geïnteresseerd in de effectieve belastingvoeten en niet de officiële. Deze 22 percent effectieve belastingvoet werd bekomen via het microsimulatiemodel EUROMOD/MEFISTO (met dank aan Prof. Dr. André Decoster). De effectieve belastingvoet voor hoger secundair opgeleiden zonder verdere opleiding werd als leidraad genomen voor deze schatting aangezien figuur 14 ons reeds duidelijk maakte dat de gemiddelde werknemer in de Horeca hoger secundair onderwijs zonder verdere tertiaire opleiding genoot.

**Tabel 6 : Beschrijving van verschillende gesimuleerde scenario's**

Scenario's van lastenverlaging	Eigenschappen scenario
Scenario 1	Naast officiële nettoloon wordt nog een bijkomstig nettoloon, dat 100 percent van het officiële nettoloon bedraagt, op informele wijze uitbetaald. Dit impliceert dat er naast de officiële werknemers nog eens 5.565 irreguliere werknemers zijn in de Horeca. Na invoer kassasysteem stijgen zo de lasten op arbeid met 39 percent in de Horeca tegenover de werkelijke lasten vóór de implementatie van het kassasysteem. Impact implementatie geregistreerd kassasysteem berekend via schatting in Tabel 4.
Scenario 2	Naast officiële nettoloon wordt nog een bijkomstig nettoloon dat 75 percent van het officiële nettoloon bedraagt, op informele wijze uitbetaald. Dit impliceert dat er naast de officiële werknemers nog eens 23.600 irreguliere werknemers zijn in de Horeca. Na invoer kassasysteem stijgen zo de lasten op arbeid met 39 percent in de Horeca tegenover de werkelijke lasten vóór de implementatie van het kassasysteem. Impact implementatie geregistreerd kassasysteem berekend via schatting in Tabel 4.
Scenario 3	Naast officiële nettoloon wordt nog een bijkomstig nettoloon dat 50 percent van het officiële nettoloon bedraagt, op informele wijze uitbetaald. Dit impliceert dat er naast de officiële werknemers nog eens 47.647 irreguliere werknemers zijn in de Horeca. Na invoer kassasysteem stijgen zo de lasten op arbeid met 39 percent in de Horeca tegenover de werkelijke lasten vóór de implementatie van het kassasysteem. Impact implementatie geregistreerd kassasysteem berekend via schatting in Tabel 4.
Scenario 4	Totale lastenverhoging van 39% opgeteld bij officiële loonkost per officiële werknemer. Dit komt neer op een scenario waar de volledige irreguliere arbeid in de Horeca wordt verricht door officiële werknemers, oftewel dat deze naast het officiële nettoloon, 109 percent van het officiële nettoloon via het informele traject krijgen uitbetaald. Er zijn geen werknemers die volledig irreguliere arbeid verrichten zonder in de officiële statistieken te verschijnen. Impact implementatie kassasysteem berekend via elasticiteiten

In tabel 7 presenteren we de relatieve impact van de lastenverlaging ten opzichte van de effectieve loonkost na implementatie van het geregistreerd kassasysteem. In een scenario waar voor de implementatie van het kassasysteem bovenop het officiële nettoloon een volledig nettoloon via het informele traject werd uitbetaald (scenario 1), zal de loonkost per werknemer sterk toenemen. Dit is een direct gevolg van het feit dat nu lasten dienen betaald te worden op het deel dat ervoor via het informele traject aan de werknemer werd overhandigd. Merk op dat de totale lasten op arbeid in alle scenario's echter wel met een zelfde percentage toenemen. Een forfaitaire lastenverlaging zoals diegene voorgesteld in het horecaplan zal dan minder impact hebben tegenover een situatie, zoals in scenario 3, waar slechts een bedrag ter waarde van 50 percent van het officiële loon via het informele traject aan de werknemer werd overhandigd vóór de komst van het geregistreerd kassasysteem. In dit scenario zal de loonkost per werknemer minder stijgen dan in vergelijking met scenario 1 en zal een zelfde forfaitaire lastenverlaging dus meer impact hebben. Scenario 2, waarin een bedrag ter waarde van 75 percent van het officiële loon via het informele traject werd uitbetaald, zal zich tussen scenario 1 en 3 bevinden.

Aangezien in scenario 4, de hele lastenverhoging van 39 percent ineens bovenop de officiële loonkost wordt geteld en geen onderverdeling wordt gemaakt naar het soort irreguliere arbeid, zal de loonkost hier het hoogst liggen en zal de forfaitaire lastenverlaging het minst van belang zijn.

**Tabel 7 : verhouding van de lastenverlaging per gemiddelde loonkost van de werknemer**

Scenario's van lastenverlaging	Totale Lastenverlaging per werknemer op jaarbasis	Totale lastenverlaging	Verhouding lastenverlaging/gemiddelde loonkost werknemer
<b>Scenario 1</b>	2.600	13.000	5,8%
<b>Scenario 2</b>	2.600	13.000	6,7%
<b>Scenario 3</b>	2.600	13.000	7,8%
<b>Scenario 4</b>	2.600	13.000	5,6%

Op deze manier beschikken we over voldoende gegevens om een inschatting te maken van de lastenverlaging die kan worden gerealiseerd. We moeten namelijk weten hoeveel elke gemiddelde onderneming zal genieten van de lastenverlaging. Een kleine onderneming dat één tot vier man tewerkstelt, zal voor 100 percent kunnen genieten van de lastenverlaging, daar waar in een onderneming met gemiddeld 35 werknemers er voor 14 percent van de werknemers een lastenverlaging kan toegepast worden. Tegelijkertijd moet rekening gehouden worden met het marktaandeel van elke horecazaak om te weten te komen wat de impact is van de lastenverlaging voor het specifieke deelsegment ten opzichte van de hele markt. Dit moet vervolgens ook geaggregeerd worden zodat de totale effectieve lastenverlaging wordt bekomen. De oefening wordt gepresenteerd in tabel 8, waar ook wordt weergegeven wat de relatieve en absolute impact is in termen van de jobs die hiermee worden gecreëerd. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van de korte termijn-elasticiteit die werd berekend in sectie 4.1.

Tabel 8 : Impact in optimistisch en pessimistisch scenario op het aantal jobs in de Horeca

Aantal werknemers	Markt-aandeel (a)	Relatief aantal werknemers met lastenverlaging (b)	Lastenverlaging scenario 1 (c)	Relatieve lastenverlaging scenario 1 (d)=(a)*(b)* (c)	Lastenverlaging scenario 2 (e)	Relatieve lastenverlaging scenario 2 (f)=(a)*(b)* (e)	Lastenverlaging scenario 3 (g)	Relatieve lastenverlaging scenario 3 (h)=(a)*(b)* (g)	Lastenverlaging scenario 4 (i)	Relatieve lastenverlaging scenario 4 (j)=(a)*(b)* (i)
1-4 werknemers	43%	100%	-5,8%	-2,5%	-6,7%	-2,9%	-7,8%	-3,3%	-5,6%	-2,4%
5-9 werknemers	17%	71%	-5,8%	-0,7%	-6,7%	-0,8%	-7,8%	-0,9%	-5,6%	-0,7%
10-19 werknemers	15%	33%	-5,8%	-0,3%	-6,7%	-0,3%	-7,8%	-0,4%	-5,6%	-0,3%
20-49 werknemers	15%	14%	-5,8%	-0,1%	-6,7%	-0,1%	-7,8%	-0,2%	-5,6%	-0,1%
>50 werknemers	10%	0%	-5,8%	-0,0%	-6,7%	-0,0%	-7,8%	-0,0%	-5,6%	-0,0%
<b>Totale lastenverlaging in Horeca</b>				<b>-3,6%</b>		<b>-4,1%</b>		<b>-4,8%</b>		<b>-3,5%</b>
<b>Relatieve impact aantal banen op korte termijn</b>				<b>+1,8%</b>		<b>+2,1%</b>		<b>+2,4%</b>		<b>+1,7%</b>
<b>Absolute impact aantal banen op korte termijn</b>				<b>+2.188</b>		<b>+2.501</b>		<b>+2.918</b>		<b>+2.092</b>

#### 4.4.3. Impact nieuw statuut voor Gelegenheidsarbeid

Binnen het horecaplan werd er als tweede grote maatregel een statuut gecreëerd voor gelegenheidsarbeiders, die gedurende 50 dagen per jaar onder dit statuut kunnen werken. Een werkgever kan gedurende 100 dagen per jaar gebruik maken van dit statuut om gelegenheidsarbeiders tewerk te stellen. Hoewel de sociale bijdragen op een uur forfait van €7,5 kunnen berekend worden, hebben wij binnen deze simulatie gebruik gemaakt van het dag forfait van €45 voor het berekenen van de sociale lasten. We hebben bij de analyse van deze maatregel er wederom voor geopteerd vier verschillende scenario's uit te werken zodat een zicht kan worden verkregen op de geschatte impact van de maatregel. De impact van deze maatregel is sterk onderhevig aan de veronderstelde aantal gelegenheidswerknemers ten opzichte van het totaal personeelsbestand. Meer gelegenheidsarbeiders impliceren logischerwijze dat de maatregel een grotere impact zal hebben. Cijfers van Guidea en de RSZ wijzen uit dat tijdens een jaarlijkse momentopname in juni, ruwweg 10 percent van het personeelsbestand gelegenheidsarbeiders zijn<sup>23</sup>. Er moet echter rekening gehouden worden met het feit dat de echte jaarlijkse fractie van gelegenheidsarbeiders mogelijk hoger zal liggen, aangezien de momentopname niet noodzakelijkerwijze representatief is voor het hele jaar. Daarbovenop komt ook dat in de Horeca gemakkelijker zal gebruik gemaakt worden van gelegenheidsarbeiders gezien het aantrekkelijkere fiscale aspect. Dit kan ten dele worden gerealiseerd door substitutie van vaste werknemers voor gelegenheidswerknemers. We veronderstellen dan ook dat gelegenheidswerknemers 20 percent uitmaken van het personeelsbestand op dagen dat gelegenheidsarbeid plaatsvindt<sup>24</sup>.

Alvorens de problematiek te bespreken van de werkgevers- en de werknemerslasten binnen deze simulatie is het nuttig een zeer korte theoretische uitweiding te presenteren die de relatie weergeeft tussen nettoloon, brutoloon en loonkost voor de werkgever. Op een brutoloon  $w_b$  wordt een inkomensbelasting  $\tau_i$  en een bijdrage aan de RSZ  $\tau_n$  geheven alvorens te komen tot het nettoloon  $w_n$  van de werknemer. Dit kan als volgt worden weergegeven :

$$w_n = w_b * (1 - \tau_n) * (1 - \tau_i)$$

Het brutoloon representeert echter niet de uiteindelijke loonlasten voor de werkgever. Deze dient hierop nog een bijkomstige bijdrage aan de RSZ, ook wel patronale bijdrage  $\tau_p$  genaamd, te betalen. De uiteindelijke loonlasten  $w_g$  kunnen dan berekend worden via volgende formule:

$$w_g = w_b * (1 + \tau_p)$$

De relatie tussen de uiteindelijke loonkost  $w_g$  voor de werkgever en het nettoloon  $w_n$  voor de werknemer is dan de volgende:

$$w_g = w_n * \frac{(1 + \tau_p)}{(1 - \tau_n) * (1 - \tau_i)}$$

---

<sup>23</sup> Het betreft hier het regime van 'specialen' in de Horeca, dat zo goed als compleet samenvalt met de 'extra's' (gelegenheidsarbeiders)

<sup>24</sup> Noteer dat op dagen waar de werkgever er niet voor kiest om gebruik te maken van gelegenheidsarbeid dan ook geen gelegenheidsarbeiders in dienst zijn.

Deze formules zijn van belang in het uitwerken van de scenario's waarbij het bruto- of het nettoloon onveranderd blijven. Daarenboven tonen ze ook de rol aan van alle lasten in het berekenen van de uiteindelijke loonlasten. Voor de werkgevers- en de werknemerslasten hebben we gebruik gemaakt van data van de RSZ<sup>25</sup>. Binnen de Horeca verschillen de patronale bijdragen afhankelijk van het statuut van de werknemers (32,25 percent voor bedienden; 32,35 percent voor arbeiders die werkelijk loon aangeven) en, binnen het statuut van de arbeider, of al dan niet een fictief forfaitair loon (24,77 percent van het forfaitair loon) of een werkelijk loon wordt aangegeven. Desalniettemin valt de gemiddelde effectieve patronale bijdrage berekend aan de hand van de gegevens van de RSZ voor de afgelopen jaren hoger uit dan bovenvermelde percentages. De werkgeverslasten bedragen zo 47,30 percent van het brutoloon. Het verschil met de bovenvermelde percentages is toe te schrijven aan de bijdrage voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders die een werkgever verplicht moet doen aan de RSZ. De werknemerslasten bedragen 13,55 percent van het brutoloon volgens de gegevens van de RSZ voor de afgelopen jaren. Door deze effectieve percentages toe te passen in plaats van de officiële tarieven, vermijden we een mischatting van de patronale bijdrages en de werknemerslasten.

We maken nog één bijkomstig onderscheid in de uitwerking van onze simulatie voor Gelegenheidsarbeid. Dit onderscheid rust op het feit dat het dag forfait van €45 ook dient als basis voor de berekening van de werknemerslasten. Aangezien dit forfait lager is dan het brutoloon, betekent dit dat de werknemersbijdrage aan de RSZ eveneens afneemt. Onze analyse zal zich concentreren op twee uitersten. Langs de ene kant kan het zijn dat de werknemer voornamelijk profiteert van de lastenverlaging en hierdoor een hoger nettoloon opstrijkt. Het brutoloon blijft onveranderd in deze situatie. Daarnaast kan het nettoloon van de werknemer hetzelfde blijven als voorheen, maar aangezien er lagere lasten hierop van toepassing zijn, ligt het brutoloon lager als voorheen. Dit scenario betekent een lagere loonkost voor de werkgever, hetgeen ex ante de verwachting creëert dat in deze laatste simulatie er een sterkere stijging van het aantal jobs zal plaatsvinden in vergelijking met de simulatie waarbij het betaalde brutoloon onveranderd blijft. Het percentage van de inkomensbelasting toegepast in deze simulaties bedraagt 22 percent. Dit percentage ligt lager als het officieel belastingtarief van 33 percent dat wordt vermeld voor Gelegenheidswerknemers in het horecaplan. Echter, wij opteren ervoor ook hier gebruik te maken van het effectieve belastingtarief dat in onze verdere simulaties eveneens werd aangewend.

### **Brutoloon blijft onveranderd**

Binnen deze simulatie veronderstellen we dat iedere werknemer hetzelfde gemiddelde brutoloon ontvangt. Aangezien de Gelegenheidsarbeider de verlaging van de werknemerslasten gecompenseerd krijgt in de vorm van een hoger nettoloon, dient hiervoor geen apart brutoloon te worden berekend. Om na te gaan hoeveel de loonlasten zijn veranderd ten opzichte van het huidige niveau maken we een onderscheid tussen de 100 dagen waar een werkgever gebruik kan maken van Gelegenheidsarbeid en de 265 resterende dagen in het jaar waar uitsluitend vast of tijdelijk personeel in dienst is dat niet onder het Gelegenheidsarbeid statuut tewerkgesteld is. Daarenboven is tijdens de 100 dagen waarin Gelegenheidsarbeid plaatsvindt slechts een bepaalde fractie  $\alpha$  tewerkgesteld onder dit statuut, terwijl het resterende deel  $(1-\alpha)$  onder een ander statuut

---

<sup>25</sup> Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (2013), Onlinestatistieken, <http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken>. Geraadpleegd op 2 augustus 2013.

is tewerkgesteld. We stelden reeds eerder dat  $\alpha$  wordt vastgelegd op 20 percent, maar een hogere waarde van deze parameter zou een hogere lastenverlaging impliceren en dus een belangrijkere impact op de creatie van het aantal jobs. De werkgever betaalt op de fractie die tewerkgesteld is als gelegenheidsarbeider een patronale bijdrage op basis van het forfaitaire bedrag. Onderstaande formule representeert vervolgens de nieuwe loonlasten  $w_g^{post}$  voor de werkgever na het invoeren van het statuut:

$$w_g^{post} = \left( \frac{100 \text{ dagen}}{365 \text{ dagen}} \right) * \left( \alpha * (w_b + \tau_p * \text{forfait op jaarbasis}) + (1 - \alpha) * (w_b * (1 + \tau_p)) \right) + \left( \frac{265 \text{ dagen}}{365 \text{ dagen}} \right) * (w_b * (1 + \tau_p))$$

Hierbij representeert het eerste deel van de vergelijking de dagen met gelegenheidsarbeid (100 dagen van de 365 dagen in een jaar) en het tweede deel de dagen zonder gelegenheidsarbeid (resterende 265 dagen in een jaar). Het verschil tussen de werknemers met of zonder gelegenheidsstatuut heeft bij een onveranderd brutoloon uitsluitend een invloed op de berekening van de patronale bijdrage. Om vervolgens de procentuele daling van de loonlasten te schatten die teweeg worden gebracht door de implementatie van dit statuut, passen we volgende formule toe:

$$\% \Delta \text{loonlast} = \left( 1 - \frac{w_g^{post}}{w_g^{pre}} \right) * 100\%$$

Waar  $w_g^{pre}$  de loonlasten vóór het invoeren van het gelegenheidsarbeid statuut (maar na het invoeren van het geregistreerd kassasysteem) inhouden. We zien op basis van bovenstaande formules dat wanneer er nooit gelegenheidsarbeiders worden tewerkgesteld ( $\alpha=0$ )  $w_g^{post}$  gelijk is aan  $w_g^{pre}$  en er bijgevolg dus geen verandering van de loonlasten plaatsvindt. In Tabel 9 presenteren we summier de resultaten van deze oefening. Hieruit wordt het duidelijk dat de impact van deze maatregel beperkter is dan de lastenverlaging op vaste werknemers. Dit is uiteraard logisch gezien de proportie aan arbeiders die werken onder het gelegenheidsstatuut en het feit dat dit statuut uitsluitend tijdens 27 (=100/365) percent van het jaar kan toegepast worden. Desalniettemin worden op korte termijn (op één jaar) 530 tot 690 jobs gecreëerd door de invoering van het statuut. We controleerden eveneens de gevoeligheid van de resultaten aan de veronderstelde hoeveelheid gelegenheidswerknemers, hetgeen een bevestiging opleverde van onze vermoedens dat een hoger veronderstelde relatieve hoeveelheid gelegenheidswerknemers het belang van deze maatregel doet toenemen. Desalniettemin blijft zelfs bij een hogere waarde voor  $\alpha$  de maatregel voor gelegenheidswerknemers van ondergeschikt belang ten opzichte van de maatregel voor vaste werknemers onder het horecaplan.

**Tabel 9: Stijging jobs onder scenario met lastenverlaging op Gelegenheidsarbeid en met vaste brutolonen**

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Loonlasten na invoer forfait $w_g^{post26}$	44.155	38.672	33.189	46.178
Loonlasten voor invoer forfait $w_g^{pre}$	44.650	39.069	33.488	46.709
Verandering loonlasten <b>%<math>\Delta</math>loonlast</b>	-1,11%	-1,02%	-0,89%	-1,14%
Relatieve impact op aantal banen op korte termijn	+0,55%	+0,51%	+0,45%	+0,57%
Absolute impact op aantal banen op korte termijn	+669	+613	+538	+687

### Nettoloon blijft onveranderd

Een onveranderd nettoloon impliceert een daling van het brutoloon en dus ook een daling van de loonlasten voor de werkgever. We moeten echter een wijziging toepassen in de voorgaande formule aangezien nu het brutoloon van de werknemer met statuut van Gelegenheidsarbeid en de werknemer met een ander statuut verschilt. De formule die we hierboven hebben aangewend voor het berekenen van de loonlasten in een scenario met vaste brutolonen moet dus gecorrigeerd worden om dit verschil weer te geven. Hiervoor wordt het brutoloon  $w_b^{gelegenheidsstatuut}$  opgenomen in de formule, zodat een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen dit brutoloon en het brutoloon  $w_b$  betaald aan werknemers met een vast of tijdelijk contract die niet onder het statuut van Gelegenheidsarbeider werken.

$$w_g^{post} = \left(\frac{100 \text{ dagen}}{365 \text{ dagen}}\right) * \left(\alpha * (w_b^{gelegenheidsstatuut} + \tau_p * \text{forfait op jaarbasis}) + (1 - \alpha) * (w_b * (1 + \tau_p))\right) + \left(\frac{265 \text{ dagen}}{365 \text{ dagen}}\right) * (w_b * (1 + \tau_p))$$

Om  $w_b^{gelegenheidsstatuut}$  te bekomen, vertrekken we in de eerste fase van het nettoloon van de Gelegenheidswerknemer. Dit is volgens onze assumptie hetzelfde gebleven als het nettoloon dat de werknemer ontving vóór de invoering van het statuut van Gelegenheidsarbeider. In een tweede fase wordt van dit nettoloon vertrokken om een brutoloon te berekenen. We zagen eerder dat het nettoloon direct kan berekend worden van het brutoloon door rekening te houden met de personenbelasting en de werknemersbijdragen aan de RSZ. De omvorming van deze formule levert ons dan het brutoloon  $w_b$  op.

$$\frac{1}{(1 - \tau_n) * (1 - \tau_i)} * w_n = w_b$$

Echter, deze berekening verschilt voor het brutoloon voor arbeiders met een Gelegenheidsstatuut. Hier berekenen we namelijk de bijdrage aan de RSZ op basis van een vast forfait in plaats van deze als een fractie  $(1 - \tau_n)$  van het brutoloon te aanzien. We laten de term

<sup>26</sup> De hogere waarde van de loonlasten in scenario's 1 en 4 zijn een direct gevolg van de veronderstelling dat een hogere fractie van het loon van de werknemers op informele wijze wordt uitbetaald.



$(1 - \tau_n)$  daarom vallen uit bovenstaande formule en tellen een vaste deel ( $\tau_n * \text{forfait}$ ) op bij wat resteert, zoals we in onderstaande formule weergeven:

$$\frac{1}{(1 - \tau_i)} * w_n + \tau_n * \text{forfait} = w_b^{\text{gelegenheidsstatuut}}$$

Het resultaat van het onveranderde nettoloon voor gelegenheidsarbeiders is dat de loonkost in ieder scenario verder daalt met 0,3 percent ten opzichte van de simulatie met vaste brutolonen. Dit vertaalt zich in 150 à 200 banen extra gegenereerde arbeidsplaatsen tegenover de situatie met vaste brutolonen en afhankelijk van het uitgewerkte scenario. Tabel 10 geeft al deze resultaten weer.

**Tabel 10: Stijging jobs onder scenario met lastenverlaging op gelegenheidsarbeid en met vaste nettolonen**

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Loonlasten na invoer forfait $w_g^{\text{post}27}$	44.013	38.558	33.103	46.026
Loonlasten voor invoer forfait $w_g^{\text{pre}}$	44.650	39.069	33.488	46.709
Verandering loonlasten <b>%<math>\Delta</math>loonlast</b>	-1,43%	-1,31%	-1,15%	-1,46%
Relatieve impact op aantal banen op korte termijn	+0,71%	+0,65%	+0,57%	+0,73%
Absolute impact op aantal banen op korte termijn	+861	+789	+693	+883

#### 4.4.4. Algemene impact van het Horecaplan

In deze laatste sectie combineren we alle gevonden resultaten in deze studie om te komen tot een eindbalans wat betreft de impact van het geregistreerd kassasysteem en de diverse lastenverlagingen voorgesteld in het Horecaplan. Voor de impact van het geregistreerd kassasysteem in scenario 1 tot 3 grijpen we terug naar Tabel 4. Daar zijn verschillende schattingen beschikbaar voor het effect van het geregistreerd kassasysteem. We opteren ervoor om een gemiddelde te nemen van deze vier schattingen, nl. 12,7 percent, als schatting voor onze simulatie. Dit betekent dus dat in onze schattingen de implementatie van het geregistreerd kassasysteem ertoe leidt dat 12,7 percent van alle arbeidsplaatsen in de Horeca verloren gaan. Binnen onze berekeningen gaan we ervan uit dat de effecten van de implementatie van het kassasysteem in de eerste drie scenario's ook doorwerken op volledig irreguliere werknemers. Met andere woorden, de 12,7 percent reductie van het aantal arbeidsplaatsen geldt niet uitsluitend voor officiële werknemers maar moeten ook nog eens toegepast worden op de irreguliere werknemers. In scenario 4 kiezen we anders te werk te gaan om zo te controleren hoe robuust onze methode is. Eerder maakten we reeds de schatting dat de loonkost met 39 percent toeneemt na de implementatie van het kassasysteem. Daarnaast is ook geweten dat een stijging

<sup>27</sup> De hogere waarde van de loonlasten in scenario's 1 en 4 zijn een direct gevolg van de veronderstelling dat een hogere fractie van het loon van de werknemers op informele wijze wordt uitbetaald.

van de loonkosten met één percent een daling van het aantal arbeidsplaatsen impliceert met 0,5 percent in de Horeca. Een stijging met 39 percent impliceert dus een daling van het aantal arbeidsplaatsen met 19,5 percent. Deze 19,5 percent moet evenwel worden toegepast op het officieel aantal werknemers aangezien we veronderstelden in scenario 4 dat informele economische activiteiten uitsluitend worden verricht door reeds officieel geregistreerde werknemers die dus ook een officieel nettoloon, onderhevig aan de nodige belastingen op arbeid, ontvangen. Scenario 4 verschilt dus in aanpak van scenario 1 tot 3, maar dit scenario is interessant om weer te geven welke schattingen we bekomen via een alternatieve berekeningswijze.

We presenteren in Tabel 11 eerst de effecten van de impliciete lastenverhoging teweeggebracht door de implementatie van het geregistreerd kassasysteem, alsook de toekomstige impact van de getroffen maatregelen opgenomen in het Horecaplan. Daarna gebruiken we de schattingen voor de BTW verlaging om te zien wat de mogelijke effecten zouden zijn van een hypothetische *bijkomstige* BTW verlaging van 12 percent naar 6 percent. We zagen dat een verlaging van 21 percent met 9 procentpunten naar 12 percent voor ter plaatse geconsumeerde maaltijden een positieve impact had in de Horeca met een toename van het aantal arbeidsplaatsen met 1,5 à 2,6 percent, afhankelijk van de gekozen controlegroep. De relatieve impact van deze maatregel wordt berekend op het gemiddelde van de 1,5 à 2,6 percent, namelijk 2,05 percent. Een verlaging van 12 percent naar 6 percent is slechts een daling van de BTW met 6 procentpunten, of twee derde (6 procentpunten/9 procentpunten) van de daling die plaatsvond in 2010. Deze bijkomstige BTW verlaging zou dus 1,37 percent extra arbeidsplaatsen creëren. De bekomen schattingen van een algemene BTW verlaging binnen de Horeca zouden uiteraard hoger uitvallen gegeven de opmerking in voetnoot 12. Desalniettemin rapporteren we hier onze schattingen van een bijkomstige BTW verlaging gelijkaardig in aard aan de voorgaande verlaging van de BTW. We concentreren ons hier uitsluitend op de directe effecten en maken abstractie van enige indirecte effecten die voortkomen uit de getroffen maatregelen<sup>28</sup>. Tabel 11 toont zowel de relatieve als de absolute impact van elke maatregel. Allereerst analyseren we de resultaten vóór het doorvoeren van een hypothetische bijkomstige BTW verlaging. De maatregel die wordt geïmplementeerd in het horecaplan ter verlaging van de lasten op vaste arbeid is de voornaamste factor die het job verlies teweeggebracht door de invoering van het geregistreerd kassasysteem compenseert. De stijging van het aantal arbeidsplaatsen dankzij deze maatregel is echter niet in staat om op korte termijn een positieve eindbalans te bekomen. Er is ook een duidelijk verschil tussen de verschillende scenario's. In scenario 4 slagen de maatregelen in het horecaplan er slechts in om 11 tot 13 percent van de initiële verliezen aan arbeidsplaatsen te compenseren op korte termijn. In scenario's 1 tot 3 ligt dit hoger, maar blijft het beperkt tot een 16 à 19 percent van het verlies aan arbeidsplaatsen volgend uit de implementatie van het geregistreerd kassasysteem. In absolute aantallen spreken we over een verlies aan arbeidsplaatsen tussen de 12.900 en 21.100 op de korte termijn van één jaar. Een additionele BTW verlaging geeft aanleiding tot een gedeeltelijke verdere compensatie van de initiële verliezen met 1.600 tot 2.300 arbeidsplaatsen. De impact van de hypothetische additionele BTW verlaging is sterker in scenario 3 waar het totale personeelsbestand (dus reguliere en irreguliere arbeidskrachten) groter is en waardoor de BTW impact dus op een grotere basis wordt berekend.

---

<sup>28</sup> We vermelden dat voor de lange termijn effecten van het geregistreerd kassasysteem een dynamisch structureel model dient toegepast te worden, hetgeen buiten het bestek van deze studie valt.

Tabel 11: Analyse van gevolgen op korte termijn van de implementatie horecaplan en verlaging BTW voor arbeidsplaatsen in horecasector

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
<b>Implementatie geregistreerd kassasysteem</b>				
Relatieve impact op officiële arbeidsplaatsen	-12,68%	-12,68%	-12,68%	-19,74%
<b>Absolute impact (uitgedrukt in arbeidsplaatsen) (a)</b>	<b>-15.296</b>	<b>-15.296</b>	<b>-15.296</b>	<b>-23.824</b>
Absoluut aantal zwartwerkers	5.565	23.600	47.647	0
Relatieve impact op irreguliere arbeidsplaatsen	-12,68%	-12,68%	-12,68%	-19,74%
<b>Absolute impact (uitgedrukt in arbeidsplaatsen) (b)</b>	<b>-705</b>	<b>-2.991</b>	<b>-6.039</b>	<b>0</b>
<b>Totaal impact implementatie kassasysteem (=a)+(b)</b>	<b>-16.002</b>	<b>-18.288</b>	<b>-21.336</b>	<b>-23.824</b>
<b>Lastenverlaging vast personeel</b>				
Relatieve impact op arbeidsplaatsen	1,8%	2,1%	2,4%	1,7%
Absolute impact (uitgedrukt in arbeidsplaatsen)	2.188	2.501	2.918	2.092
<b>Lastenverlaging gelegenheidsarbeiders (met behoud brutoloon)</b>				
Relatieve impact	0,55%	0,51%	0,45%	0,57%
Impact in jobs	669	613	538	687
<b>Lastenverlaging gelegenheidsarbeiders (met behoud nettoloon)</b>				
Impact lastenverlaging gelegenheidsarbeiders (zelfde nettoloon)	0,71%	0,65%	0,57%	0,73%
Impact in jobs	861	789	693	883
<b>Totale impact jobs indien brutoloon voor gelegenhedswerknemer niet verandert exclusief effect verlaging BTW</b>				
	<b>-13.144</b>	<b>-15.173</b>	<b>-17.879</b>	<b>-21.045</b>
<b>Totale impact jobs indien nettoloon voor gelegenhedswerknemer niet verandert exclusief effect verlaging BTW</b>				
	<b>-12.952</b>	<b>-14.998</b>	<b>-17.725</b>	<b>-20.848</b>
<b>Verlaging BTW percentage (van 12% naar 6%)</b>				
Relatieve impact verlaging BTW percentage	1,37%	1,37%	1,37%	1,37%
Absolute impact (uitgedrukt in arbeidsplaatsen)	1.725	1.972	2.300	1.649
<b>Totale impact jobs indien brutoloon voor gelegenhedswerknemer niet verandert inclusief effect verlaging BTW</b>				
	<b>-11.419</b>	<b>-13.448</b>	<b>-16.154</b>	<b>-19.396</b>
<b>Totale impact jobs indien nettoloon voor gelegenhedswerknemer niet verandert inclusief effect verlaging BTW</b>				
	<b>-11.227</b>	<b>-13.272</b>	<b>-16.000</b>	<b>-19.199</b>

Door gebruik te maken van het aantal arbeidsplaatsen dat volgens Tabel 11 op korte termijn verloren gaat na het afwegen van alle verschillende beleidsmaatregelen, kunnen we een schatting maken van de bijkomstige lastenverlaging die nodig is ter mitigatie van de negatieve impact van de invoering van het geregistreerd kassasysteem. De berekening hiervan verloopt in de tegengestelde richting van de berekening die we ervoor hanteerden voor het schatten van de verloren arbeidsplaatsen. Eerst wordt de verandering in het relatief aantal jobs berekend door het aantal arbeidsplaatsen dat dient gecreëerd te worden om perfect de verliezen van de invoering van het geregistreerd kassasysteem te compenseren, te bekijken in verhouding tot het totaal aantal jobs in de Horeca.

$$\% \Delta \text{jobs} = \frac{\text{Totaal impact jobs na beleidsmaatregelen}}{\text{Totaal aantal jobs in Horeca}}$$

Deze relatieve verandering in het aantal jobs staat in direct verband met de relatieve verandering van de lasten door middel van de elasticiteiten, meer specifiek :

$$\% \Delta \text{lasten} = \frac{\% \Delta \text{jobs}}{\varepsilon_d}$$

Hier stelt  $\varepsilon_d$  de korte termijn vraagelasticiteit voor. Tabel 12 toont de nodige bijkomstige lastenverlaging om op korte termijn te garanderen dat geen jobs verloren gaan onder de verschillende scenario's. In scenario 1 tot 3 bedragen de bijkomstige lastenverlagingen noodzakelijk om tot een job-neutrale eindbalans te komen op een termijn van één jaar 20 à 21 percent. Een verdere BTW verlaging biedt enigszins een uitweg, maar ook in dat geval blijven de verdere lastenverlagingen tussen de 17 en 19 percent liggen. Scenario 4 toont duidelijke hogere schattingen voor de additionele lastenverlagingen. In dit geval spreken we van een kleine 35 percent aan additionele lastenverlaging die noodzakelijk is om op korte termijn een job-neutrale eindbalans van alle maatregelen te bekomen. Deze ordegröte toont aan dat ofwel de reikwijdte van de huidige beleidsmaatregelen sterk dient vergroot te worden, waarmee wordt bedoeld dat de lastenverlaging op vaste werknemers moet uitgebreid worden naar meer dan vijf personen per horecazaak, ofwel dringen nieuwe maatregelen zich op. Een bijkomstige lastenverlaging op overuren, dat nog geen concreet deel uitmaakt van het Horecaplan maar wel wordt besproken, is mogelijk ook een interessante denkpiste om de totale nodige lastenverlaging te bewerkstelligen.

Tabel 12 : Nodige bijkomstige lastenverlaging

	Aantal te creëren jobs zodat geen arbeidsplaatsen verloren gaan door maatregelen				Nodige bijkomstige lastenverlaging ter creatie voldoende jobs voor job-neutrale impact			
	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
<b>Zonder bijkomstige BTW verlaging</b>								
Totaal Impact jobs : brutoloon gelegenheidswerknemer verandert niet	13.144	15.173	17.879	21.045	20,8%	21,0%	21,2%	34,9%
Totaal Impact jobs : nettoloon voor gelegenheidswerknemer verandert niet	12.952	14.998	17.725	20.848	20,5%	20,8%	21,1%	34,6%
<b>Met bijkomstige BTW verlaging bovenop horecaplan</b>								
Totaal Impact jobs : brutoloon gelegenheidswerknemer verandert niet	11.419	13.448	16.154	19.396	18,1%	18,6%	19,2%	32,1%
Totaal Impact jobs : nettoloon voor gelegenheidswerknemer verandert niet	11.227	13.272	16.000	19.199	17,8%	18,4%	19,0%	31,8%

#### 4.4.5. Relevantie voor de arbeidsintensieve sectoren

De evaluatie van het horecaplan en de becijfering van de impact van het geregistreerd kassasysteem houden belangrijke lessen in voor arbeidsintensieve sectoren in de Belgische economie. Een maatregel die tot de verdere toename van de loonkost leidt, zoals bijvoorbeeld de implementatie van het geregistreerd kassasysteem, vertaalt zich direct in de afname van arbeidsplaatsen in arbeidsintensieve sectoren. De gebrekkige mogelijkheden om deze kosten te compenseren door een toename van de prijzen of door productiviteitsverhogende investeringen, betekenen dat de winstmarge verder wordt aangetast. De schattingen wezen uit dat de Horeca en andere arbeidsintensieve sectoren te lijden hebben onder de toename van de loonkosten, hetgeen zich vertaalt in een verlies aan arbeidsplaatsen. Echter, de sterke reactie van arbeidsintensieve bedrijven op loonkosten wijst ook op de positieve effecten die gerichte maatregelen kunnen hebben. Hoewel het Horecaplan er op korte termijn niet in slaagt de verliezen aan arbeidsplaatsen te compenseren, zijn de genomen initiatieven tot het verlagen van de lasten een eerste stap in het proces van het verzekeren van de leefbaarheid van de sector. Dit is ook voor andere arbeidsintensieve sectoren in de Belgische economie een belangrijke conclusie met het oog op mogelijke toekomstige maatregelen.

##### **Samenvatting :**

- **Op korte termijn** heeft de invoering van het geregistreerd kassasysteem een negatieve invloed op het aantal arbeidsplaatsen in de horeca. Zonder compenserende maatregelen loopt dit verlies op tot ruim 16.000 tot 24.000 banen. Wanneer de compenserende maatregelen van het horecaplan in rekening genomen worden gaat het om een **verlies tussen de 12.900 en 21.000 arbeidsplaatsen**
- Het is **voornamelijk de forfaitaire vermindering van de sociale bijdragen op vaste contracten die het verlies aan jobs teweeggebracht door het kassasysteem compenseert**. Een bijkomende lastenverlaging van 20 à 35 percent is noodzakelijk om alle negatieve effecten van de invoer van het kassasysteem op korte termijn ongedaan te maken.
- Het voorbeeld van de horeca toont aan dat de verdere toename van de loonkost een sterke reductie teweeg kan brengen in het aantal arbeidsplaatsen, hetgeen voornamelijk op korte termijn moeilijk te compenseren valt met lasten-verlagende maatregelen. De lastenverlagingen kunnen echter een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van arbeidsintensieve sectoren.

## 5. Conclusie en Aanbevelingen

Het debat over het concurrentievermogen vertrekt meestal vanuit een vergelijking tussen ondernemingen in België met concurrenten in het buitenland. Bijvoorbeeld, om onze export competitief te houden wordt het loonoverleg in ons land vandaag nog steeds in grote mate gestuurd door de Wet ter Vrijwaring van het Concurrentievermogen. Deze wet uit 1996 bepaalt dat de loonkost in ons land niet sneller kan stijgen dan het gemiddelde in onze drie belangrijkste handelspartners Duitsland, Frankrijk en Nederland. De hervormingen van de Duitse arbeidsmarkt in het voorbije decennium (samen met het ontbreken van minimumlonen in Duitsland) en de huidige recessie zetten het Belgische concurrentievermogen onder druk. Herstel van de concurrentiekracht van onze exporterende ondernemingen, zo wordt beweerd, is nodig voor relance.

Maar naast een herstel van het “externe” concurrentievermogen van onze economie is relance enkel mogelijk indien ook wordt gekeken naar de “interne” concurrentiehandicap van onze arbeidsintensieve sectoren. Arbeidsintensieve sectoren, zoals de horeca, textiel, meubels, recyclage (en ook publieke diensten), verschillen van kapitaalintensieve sectoren doordat ze moeilijker kunnen innoveren. Hierdoor kunnen arbeidsintensieve sectoren loonkoststijgingen moeilijker compenseren door gelijkmatige productiviteitsstijgingen, en ontstaat er een belangrijke loonkostenhandicap op de binnenlandse markt. Onze bevindingen zijn dat deze “interne” loonkostenhandicap minstens zo belangrijk is dan de “externe” loonkostenhandicap voor onze economische groei. De afname in het binnenlandse concurrentievermogen van onze arbeidsintensieve sectoren verdient dan ook meer aandacht in het beleid.

Deze studie presenteerde eerst een macro-economische analyse van arbeidsintensieve sectoren in België. De studie toonde aan dat de prijzen in arbeidsintensieve sectoren, maar ook in publieke diensten (zoals onderwijs en gezondheidszorg), sneller zijn gestegen dan in kapitaalintensievere sectoren. We toonden aan dat deze stijging in relatieve prijzen wordt verklaard door de “kostenziekte van Baumol”. Deze hypothese zegt dat arbeidsintensievere sectoren een hogere loonkost per eenheid product zullen hebben omdat innovatie moeilijk is gegeven de aard van hun activiteiten (vaak met een dienstverlenend karakter). De loonkost per eenheid product is de ratio van de uurloonkost over de arbeidsproductiviteit en deze ratio is hoger in arbeidsintensieve sectoren omdat deze moeilijker kunnen innoveren, waardoor de arbeidsproductiviteit relatief laag blijft. Anders gezegd, arbeidsintensieve sectoren kunnen loonkostenstijgingen moeilijker compenseren door innovatie, waardoor er een concurrentiehandicap ontstaat met kapitaalintensieve sectoren. Merk op dat deze concurrentiehandicap bestaat door een beperkte mogelijkheid tot innovatie die inherent is aan de aard de onderneming en niet omdat, bijvoorbeeld, arbeidsintensievere sectoren minder competitief zijn of omdat onze publieke dienstverlening steeds minder efficiënt werkt.

De stijgende prijzen in arbeidsintensieve sectoren kunnen niet worden afgewenteld op de consument waardoor de winstmarges dalen in private sectoren en overheidsuitgaven stijgen. Deze veranderingen zijn belangrijk vanuit beleids perspectief ook omdat het tewerkstellingsaandeel in deze arbeidsintensievere sectoren toeneemt doorheen de tijd. Omdat arbeidsintensievere sectoren een lagere

arbeidsproductiviteit kennen, zijn deze banen ook relatief laag betaald. Bijgevolg komen er dus steeds meer werknemers terecht in lager betaalde banen wat leidt tot een polarisatie van onze arbeidsmarkt in goedbetaalde (bv. ICT ingenieurs) maar ook laagbetaalde banen (bv. kelner). Een economisch zinvolle invulling van het concurrentiedebat vraagt dus niet enkel een focus op de “externe” maar ook de “interne” loonkostenhandicap en suggereert specifieke beleidsmaatregelen voor alle sectoren.

Dit werd verder geïllustreerd door een analyse van de horeca als ‘case’ van een zeer arbeidsintensieve sector. Een algemene stijgende loonkost en de beperkte mogelijkheid tot innovatie (bv. Hoe genereert een restaurant dezelfde productiviteitsstijging als een ICT bedrijf?) heeft aanleiding gegeven tot het ontstaan van een financieel ongezonde sector die vanuit zichzelf moeilijk in staat is een antwoord te bieden op de ontwikkelingen in de loonkost. Een hoge prijselasticiteit van de vraag in de Horeca en, dientengevolge, het bestaan van sterke prijsconcurrentie, laten niet toe de kostenstijgingen af te wentelen op de klant. Eventuele stijgingen van de loonkosten zouden dus bijdragen tot een verdere daling van de rendabiliteit in de horeca. In dit kader analyseerden we de invoering van het geregistreerd kassasysteem, voorzien vanaf 2014, hetgeen gezien kan worden als het doorvoeren van een lastenverhoging voor de Horecasector die de loonkostenhandicap van de Horecasector verder opdrijft. Op korte termijn zou de maatregel ook zware gevolgen kunnen hebben. De implementatie van het Horecaplan, waarin verschillende compenserende en lasten-verlagende maatregelen worden voorgesteld, is daarom erg relevant. De analyse gepresenteerd in deze studie wees uit dat op korte termijn, ongeacht het gekozen scenario, er een daling zal plaatsvinden van het aantal arbeidsplaatsen in de Horeca. Deze daling bevindt zich tussen de 12.900 en 21.000 arbeidsplaatsen, na implementatie van de genomen compenserende maatregelen in het Horecaplan. De behandelde casestudy van de Horeca toont het belang aan van de loonkosten in arbeidsintensieve sectoren. De verdere erosie van de competitieve positie van arbeidsintensieve bedrijven ten gevolge van toegenomen loonlasten heeft sterke gevolgen voor de arbeidsplaatsen in de relevante sectoren, hetgeen ook in het beleid van groot belang is. Gerichtte maatregelen die de loonlasten kunnen inperken, hebben, zeker gezien de aanzienlijke lange termijn elasticiteiten, belangrijke positieve gevolgen voor het aantal jobs in deze sectoren.

Ter mitigatie van de korte termijn effecten van de implementatie van het kassasysteem alsook ter versterking van de financiële gezondheid van de horeca kunnen tot slot nog enkele beleidsaanbevelingen worden geformuleerd. Onze berekeningen wezen op een bijkomstige lastenverlaging tussen 20 en 35 percent om de verliezen van het aantal arbeidsplaatsen, ten gevolge van de invoer van het kassasysteem, te compenseren. Hierbij dient aan nieuwe maatregelen te worden gedacht, zoals een lastenverlaging op overuren voor werknemers met een vast contract, hetgeen de flexibiliteit van de horecasector verder ten goede zou komen. Daarenboven moet ook gedacht worden aan meer algemene lastenverlagingen die op alle werknemers doelen. Verder wees deze studie ook op positieve effecten van een BTW verlaging, wat jobcreatie ten goede komt. Deze maatregelen kunnen mee worden ingeschakeld in het opvangen van het verlies aan jobs dat op korte termijn zal plaatsvinden na de invoer van het elektronisch kassasysteem, maar ook op langere termijn kunnen deze een belangrijke functie spelen in het creëren van een rendabele Horecasector. Het spreekt voor zich dat gelijkaardige beleidsmaatregelen relevant zijn voor het stimuleren van werk in arbeidsintensieve sectoren in het algemeen. Deze studie heeft gewezen op het toenemend belang van arbeidsintensieve sectoren in



de algemene economie. Het is daarom nuttig een beleid uit te stippelen dat op deze globale trend verder inspeelt.

## FIGUREN

FIGUUR 1: ARBEIDSINTENSIEVE SECTOREN IN BELGIË .....	5
FIGUUR 2: RELATIEVE PRIJZEN IN BELGIË IN FUNCTIE VAN DE KAPITAALSINTENSITEIT.....	6
FIGUUR 3: LOONKOST PER EENHEID PRODUCT IS HOGER IN ARBEIDSINTENSIEVE SECTOREN.....	8
FIGUUR 4: ARBEIDSPRODUCTIVITEIT IS LAGER IN ARBEIDSINTENSIEVE SECTOREN.....	9
FIGUUR 5: LOONKOSTEN PER UUR .....	11
FIGUUR 6: POLARISATIE VAN DE ARBEIDSMARKT.....	12
FIGUUR 7: TEWERKSTELLING 2011.....	15
FIGUUR 8: LEEFTIJD ONDERNEMINGEN IN 2011 .....	16
FIGUUR 9: GROOTTEVERDELING RESTAURANTS EN BARS.....	16
FIGUUR 10: LORENZ CURVE TEWERKSTELLING.....	17
FIGUUR 11: LORENZ CURVE TOEGEVOEGDE WAARDE .....	18
FIGUUR 12: LORENZ CURVE TEWERKSTELLING HORECA EN INDUSTRIE.....	18
FIGUUR 13: LORENZ CURVE TEWERKSTELLING INDUSTRIE EN BOUW.....	19
FIGUUR 14: OPLEIDINGSNIVEAU TOTALE ECONOMIE EN HORECA .....	20
FIGUUR 15: AANDEEL JONGEREN IN TOTALE TEWERKSTELLING .....	20
FIGUUR 16: GEMIDDELDE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT EN GEMIDDELDE LOONKOST IN 2011 .....	22
FIGUUR 17: LOONKOST PER EENHEID PRODUCT IN BUURLANDEN.....	24
FIGUUR 18 : VERGELIJKING BTW TARIEVEN IN DE HORECA SECTOR .....	25
FIGUUR 19: GRAFISCHE ANALYSE KOSTENVERHOOGING .....	26
FIGUUR 20: NETTO WINSTMARGE HORECA EN ANDERE SECTOREN.....	27
FIGUUR 21: AANDEEL VERLIESLATENDE ONDERNEMINGEN HORECA EN ANDERE SECTOREN.....	28
FIGUUR 22: INTERNATIONALE VERGELIJKING WINSTMARGE HORECA.....	29
FIGUUR 23: INTERNATIONALE VERGELIJKING AANDEEL VERLIESLATENDE ONDERNEMINGEN IN HORECA .....	29
FIGUUR 24: EVOLUTIE GEMIDDELDE TEWERKSTELLING HORECA EN DISTRIBUTIESECTOR .....	34
FIGUUR 25: EFFECT INTRODUCTIE GEREgistREERD KASSASISTEEM IN ZWEDEN .....	37

## TABELLEN

TABEL 1: LEGENDE FIGUREN 1 TOT 6.....	7
TABEL 2 : RESULTATEN ECONOMETRISCHE SCHATTINGEN.....	32
TABEL 3: RESULTATEN DIF-IN-DIF VOOR BTW VERLAGING .....	35
TABEL 4: EFFECT INTRODUCTIE GEREgistREERD KASSASISTEEM IN ZWEDEN .....	36
TABEL 5: AANTAL WERKNEMERS DAT IN AANMERKING KOMT VOOR LASTENVERLAGING.....	39
TABEL 6 : BESCHRIJVING VAN VERSCHILLENDE GESIMULEERDE SCENARIO'S.....	41
TABEL 7 : VERHOUDING VAN DE LASTENVERLAGING PER GEMIDDELDE LOONKOST VAN DE WERKNEMER.....	42
TABEL 8 : IMPACT IN OPTIMISTISCH EN PESSIMISTISCH SCENARIO OP HET AANTAL JOBS IN DE HORECA.....	43

TABEL 9: STIJGING JOBS ONDER SCENARIO MET LASTENVERLAGING OP GELEGENHEIDSARBEID EN MET VASTE BRUTOLONEN.....	47
TABEL 10: STIJGING JOBS ONDER SCENARIO MET LASTENVERLAGING OP GELEGENHEIDSARBEID EN MET VASTE NETTOLONEN.....	48
TABEL 11: ANALYSE VAN GEVOLGEN OP KORTE TERMIJN VAN DE IMPLEMENTATIE HORECAPLAN EN VERLAGING BTW VOOR ARBEIDSPLAATSEN IN HORECASECTOR .....	50
TABEL 12 : NODIGE BIJKOMSTIGE LASTENVERLAGING .....	52