

ADVIES NR. 2.440

Zitting van 28 januari 2025

Minimumloon – Evaluatie afsprakenkader

3.497

ADVIES NR. 2.440

Minimumloon – Evaluatie afsprakenkader van 25 juni 2021

In het op 25 juni 2021 door de Groep van Tien gesloten afsprakenkader wordt bepaald dat het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) verhoogd zal worden in drie stappen, waarvan de eerste werd gezet op 1 april 2022.

De Raad wijst er in zijn eenparige advies nr. 2.237 van 15 juli 2021, dat hij ter uitvoering van die eerste fase heeft uitgebracht, op dat hij zich ertoe verbindt het verhogingsmechanisme te evalueren.

De Raad heeft in zijn eenparige adviezen nr. 2.368 van 30 mei 2023 en nr. 2.405 van 30 januari 2024 bevestigd dat hij die evaluatie zal verrichten.

De bespreking van de problematiek werd aan een werkgroep toevertrouwd.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 28 januari 2025 uit eigen beweging, het volgende eenparige advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 ONDERWERP VAN HET ADVIES EN RETROACTA

In het op 25 juni 2021 door de Groep van Tien gesloten afsprakenkader voor de periode 2021-2022 wordt bepaald dat het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) verhoogd zal worden in drie stappen, waarvan de eerste werd gezet op 1 april 2022. Het in 2021 gesloten afsprakenkader werd nadien verlengd voor de jaren 2023-2024.

Daartoe werd de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen aangepast door de cao's nrs. 43/15 van 15 juli 2021 en 43/16 van 9 maart 2022. In het op 15 juli 2021 uitgebrachte begeleidende eenparige advies nr. 2.237 wordt het initiatief van de Raad toegelicht.

Tegelijkertijd heeft de Groep van Tien de regering gevraagd om die verhoging van het GGMMI te versterken via de fiscale en sociale werkbonus en om de meerkosten op macroniveau voor de werkgever zoveel mogelijk te compenseren door een zeerlagelooncomponent in te voeren. De RSZ staat in voor de technische uitvoering waarover de Raad op 9 maart 2022 de eenparige adviezen nrs. 2.277 en 2.278 heeft uitgebracht.

In zijn voornoemde advies nr. 2.237 wijst de Raad erop dat hij zich ertoe verbindt het verhogingsmechanisme te evalueren.

De Raad heeft in zijn eenparige adviezen nr. 2.368 van 30 mei 2023 en nr. 2.405 van 30 januari 2024 bevestigd dat hij die evaluatie zal verrichten.

De Raad werd voor die evaluatie bijgestaan door de RSZ en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), die hij wil bedanken voor hun waardevolle samenwerking.

2 STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn voornoemde advies nr. 2.405 het kader van de evaluatie van de verhoging van het minimumloon heeft toegelicht: de evaluatie zal enerzijds betrekking hebben op het mechanisme van de zeerlagelooncomponent in de structurele vermindering en anderzijds op een benchmarking met het Duitse brutominimumloon.

Die evaluatie betreft de eerste stap van de verhoging van het minimumloon die heeft plaatsgevonden tussen 1 april 2022 en 1 april 2024.

2.1 Het mechanisme van de zeerlagelooncomponent

De Raad wijst erop dat hij voor die evaluatie, met de wetenschap dat het de bedoeling is de meerkosten, op macroniveau, voor de werkgever, van de verhoging van het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen), maximaal te compenseren, van de RSZ graag de volgende cijfergegevens voor de periode van 1 april 2022 tot 1 april 2024 wilde krijgen, namelijk:

- de evolutie van het totale volume/bedrag van het compensatiemechanisme via de zeerlagelooncomponent van de structurele vermindering;
- het aantal werkgevers dat de structurele vermindering zeer lage lonen geniet en het aantal werknemers waarvoor de werkgevers de structurele vermindering zeer lage lonen ontvangen;
- het gemiddeld bedrag van deze vermindering zeer lage lonen (per kwartaal);
- het aantal werknemers betaald aan het GGMMI.

De Raad wijst erop dat de RSZ een specifieke methodologie heeft moeten ontwikkelen om deze gegevens te kunnen verstrekken, aangezien de gegevens niet rechtstreeks beschikbaar zijn.

2.1.1 De door de RSZ uitgewerkte methodologie

De gevraagde gegevens met betrekking tot de zeerlagelooncomponent kunnen niet rechtstreeks worden afgeleid uit de RSZ-aangifte.

Om zicht te hebben op de verschillende componenten van de structurele vermindering, en meer bepaald van de zeerlagelooncomponent (ZLLC), werden de gegevens van de kwartalen 2022/2 tot 2024/01 onveranderd (geen ophoging van de loonmassa) gebruikt door de RSZ, met de regelgeving zoals die van toepassing was.

De resultaten geven niet de reëel toegepaste verminderingen weer (die worden door de werkgever zelf berekend), maar wat theoretisch had kunnen worden toegepast. De theoretische resultaten liggen zeer dicht bij de reële resultaten.

Aangezien die simulaties het niet mogelijk maken een zeer gedetailleerd beeld te krijgen van de groep werknemers die onder de lagelooncomponent (LLC) vallen, heeft de RSZ een nieuwe aanpak uitgewerkt voor die analyse.

Hierbij werden de gegevens geselecteerd van de kwartalen 2022/1 tot en met 2024/1 voor alle werknemers voor wie een structurele vermindering werd gevraagd. Die gegevens moesten door de RSZ worden geanalyseerd om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de loonverdeling bij de laagste loongroepen en de evolutie daarvan.

Ook verschillen de loongegevens uit de kwartaalaangiften van het GGMMI, dat op jaarbasis wordt geëvalueerd en waarin ook eindejaarspremies worden verrekend. De RSZ heeft daarom een analyse gemaakt van de refertelonen zoals die in de berekening van de structurele vermindering voorkomen.

2.1.2 De evolutie van het totale volume/bedrag van het compensatiemechanisme via de zeerlagelooncomponent van de structurele vermindering

Tabel 1 – Analyse van de componenten van de structurele vermindering

Duizenden € Jaar 2023 ¹	Deel zeer lage lonen	Deel lage lo- nen	Forfaitair ge- deelte	Deel hoge lonen	Structurele vermindering
Categorie 1	31.677	1.374.659	0	0	1.406.336
Categorie 2	3.136	68.101	115.267	50.501	237.005
Categorie 3	294	50.442	39.739	0	90.475
Totaal	35.107	1.493.202	155.006	50.501	1.733.816

Op basis van de gegevens van de RSZ herwerkte tabel.

¹ Aangezien de gegevens voor de jaren 2022 en 2024 respectievelijk slechts 3 kwartalen en 1 kwartaal omvatten, is enkel het jaar 2023 opgenomen.

Er dient aan te worden herinnerd dat de zeerlagelooncomponent werd ingevoerd om op macroniveau de stijging van de loonkosten voor werkgevers als gevolg van de verhoging van het GGMMI te compenseren. Die zeerlagelooncomponent is specifiek gericht op de laagste lonen.

Globaal genomen hebben de zeer lage lonen een aandeel van 2,30 % in het totaal van de lage lonen.

2.1.3 Het aantal werkgevers dat de vermindering zeer lage lonen geniet en het aantal werknemers waarvoor de werkgevers de structurele vermindering zeer lage lonen ontvangen

Tabel 2 – Gemiddelde aantallen werkgevers, werknemers en arbeidsvolume waarop de ZLLC van toepassing is

ZLLC	Gemiddeld aantal werkgevers	Gemiddeld aantal VTE	Gemiddeld aantal werknemers
Cat1	38.069,6	65.346,2	141.768,9
2	2.751,8	4.865,1	7.943,1
3	151,8	1.778,4	2.246,1
Totaal	40.973,1	71.989,8	151.958,1

Bron: RSZ

Hieruit blijkt dat de zeerlagelooncomponent (ZLLC) bij een grote groep werkgevers wordt toegepast, maar dat het slechts over een beperkte groep werknemers en over een nog beperktere groep van prestaties (= arbeidsvolume) gaat. Die gemiddelden zeggen echter niets over de spreiding van de zeerlagelooncomponent over de verschillende categorieën werknemers of lonen.

2.1.4 Het aantal werknemers betaald aan het GGMMI

Tabel 3 – Verdeling van de VTE's en de werknemers die vallen onder de structurele vermindering van categorie 1 (LLC+ZLLC) per referentieloonklasse en prestatiebreuk

Referentieloon-klasse	Gemiddeld VTE per kwartaal Indeling per klasse van prestatie (Mu)				Gemiddeld aantal werknemers per kwartaal Indeling per klasse van prestatie (Mu)			
	tot 0,3	0,3 tot 0,8	meer dan 0,8	Totaal	tot 0,3	0,3 tot 0,8	meer dan 0,8	Totaal
Tot 80 % van het GGMMI	894,7	403,0	734,9	2.032,5	7.629,0	822,5	660,9	9.112,4
80 %-90 % van het GGMMI	476,1	355,6	556,4	1.388,1	5.000,0	698,9	560,8	6.259,6
90 %-95 % van het GGMMI	632,3	1.042,7	1.305,6	2.980,6	5.418,9	2.038,9	1.340,1	8.797,9
95 %-100 % van het GGMMI	2.448,6	4.145,6	6.520,5	13.114,8	15.695,4	7.842,8	6.709,9	30.248,0
100 %-105 % van het GGMMI	4.220,8	6.643,0	11.069,9	21.933,7	24.970,6	12.370,0	11.389,4	48.730,0
105 %-110 % van het GGMMI	4.776,7	10.415,7	15.927,1	31.119,5	28.506,8	19.275,5	16.447,3	64.229,5
Meer dan 110 % van het GGMMI	99.570,1	230.388,9	654.348,6	948.307,7	406.704,1	405.384,6	672.269,9	1.484.358
Total	113.019,4	253.394,5	690.463,0	1.056.876	493.924,8	448.433,1	709.378,1	1.651.736

Bron: RSZ

De loongegevens uit de kwartaalaangiften van de RSZ kunnen niet worden gebruikt om te bepalen of een persoon het (sectorale of interprofessionele) minimumloon ontvangt. Er moet ook worden opgemerkt dat het refertekwartaalloon in de tabellen niet exact overeenkomt met het GGMMI, dat op jaarbasis wordt geëvalueerd en waarin de eindejaarspremies worden verrekend. Bij de analyse van het toepassingsgebied van de ZLLC heeft de RSZ zich eerder geconcentreerd op de vraag op welke prestaties (arbeidsvolume) onder de ZLLC vallen en niet zozeer op het aantal personen. Uit die analyse blijkt dat een aantal personen wel onder de ZLLC vallen, maar slechts voor een zeer beperkte tewerkstellingsduur.

Zo blijkt uit deze tabel dat 54.416 werknemers van categorie 1 zich in de referteloonklasse net onder of op het niveau van het GGMMI bevinden en 48.730 in de referteloonklasse van 100-105 % van het GGMMI (21.933,7 VTE's) van categorie 1.

Er kan worden vastgesteld dat de meeste werknemers enkel de lagelooncomponent (tussen 105 en 110 % van het GGMMI) genieten, en slechts een beperkt aantal de zeerlagelooncomponent.

2.1.5 Het gemiddeld bedrag van deze vermindering zeer lage lonen (per kwartaal)

Tabel 4 – Gemiddeld bedrag in € van de ZLLC per VTE per referteloonklasse

Referteloonklasse	2022/2	2022/3	2022/4	2023/1	2023/2	2023/3	2023/4	2024/1
Tot 80% van het GGMMI	192,6	229,3	220,4	143,9	184,5	202,2	196,1	146,8
80%-90% van het GGMMI	381,2	382,9	373,7	427,1	402,4	399,0	384,3	424,7
90%-95% van het GGMMI	314,5	322,1	333,8	397,1	384,8	343,6	345,4	399,4
95%-100% van het GGMMI	208,5	208,3	218,8	275,7	271,1	219,9	224,1	284,5
100%-105% van het GGMMI	101,3	100,4	106,9	166,5	165,0	108,4	116,3	166,5
105%-110% van het GGMMI	3,9	4,4	5,2	30,3	29,9	4,7	6,1	27,9
Totaal	94,4	94,6	118,8	137,6	141,5	99,0	125,0	134,0

Bron: RSZ

Het bedrag van de ZLLC neemt toe naarmate het referteloon kleiner wordt, tot op het moment dat de som van de ZLLC en LLC groter wordt dan de werkgeversbijdrage waarop de vermindering kan worden toegepast.

Dit punt wordt voor categorie 1 bereikt als het referteloon op ongeveer 85 % van het GGMMI komt. Voor kleinere refertelonen daalt de ZLLC dan lineair om 0 te worden bij ongeveer 64 % van het GGMMI. Dit maakt dat, hoewel het aandeel van de arbeidsprestaties van minder dan 90 % van het GGMMI in arbeidsvolume zeer beperkt is, het aandeel in de bedragen van de LLC en ZLLC groter is.

2.1.6 Vaststellingen

Eerst en vooral merkt de Raad op basis van de door de RSZ verstrekte gegevens op dat de kosten van de vermindering zeer lage lonen voor 2023, 35 miljoen euro bedragen.

Hij stelt vast dat de zeerlagelooncomponent werd ingevoerd voor werkgevers die werknemers in dienst hebben van wie het GGMMI is verhoogd en om de kosten in verband met die verhoging op macroniveau te compenseren. Het is echter moeilijk te beoordelen of er overcompensatie heeft plaatsgevonden, omdat loonaanpassingen als gevolg van indexering niet geïsoleerd kunnen worden.

De Raad herinnert er eveneens aan dat er in ieder geval sprake is van ondercompensatie voor bepaalde categorieën werkgevers, namelijk die van categorie 3 (maatwerkbedrijven). Hij herhaalt in deze context het verzoek aan de federale regering dat hij heeft geformuleerd zijn eerder genoemde advies nr. 2.405 om te voorzien in een compensatie van 4 miljoen euro, via een verhoging van de dotatie van de Sociale Maribel I, II, III.

Hij stelt ook vast dat de vermindering zeer lage lonen slechts een zeer klein deel uitmaakt van de structurele vermindering, maar wel zeer sterk gericht is op de prestaties in de laagste loonklassen. In de eerste fase werden de laagste loonklassen sterk gecompenseerd, doordat de zeerlagelooncomponent lineair toenam naarmate het referenteloon lager was. In de tweede fase werd de zeerlagelooncomponent versterkt door de loongrens S2 te verhogen (zonder de hellingscoëfficiënt te wijzigen). Dit betekent dat voor alle loonniveaus de zeerlagelooncomponent met eenzelfde bedrag toeneemt en dat het aandeel van de groep 95-110 % van het GGMMI zal toeneemen.

2.2 **Benchmarking met het Duitse (bruto)minimumloon**

De Raad herinnert eraan dat volgens het eerder genoemde afsprakenkader het Duitse brutominimumloon als referentie wordt genomen voor de verhoging van het minimumloon in fasen 2 en 3.

Hij heeft het dan ook nuttig geacht een vergelijking te maken tussen de evolutie van het minimumloon in Duitsland en in België, zoals hij in zijn eerder genoemde eenparige advies nr. 2.405 had toegezegd.

2.2.1 Brutominimumloon

In 2015 werd in Duitsland een algemeen wettelijk minimumloon ingevoerd. Het minimumloon wordt er op uurbasis bepaald. Dat minimumloon is sinds het sluiten van het afsprakenkader in de Groep van Tien (2021) verschillende keren verhoogd, omdat de Duitse federale regering enerzijds heeft besloten om het algemene wettelijke minimumloon in 2022 te verhogen en anderzijds uitvoering heeft gegeven aan de voorstellen van de "Commissie voor het minimumloon" (een onafhankelijke commissie bestaande uit vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties) van 2020 en 2023.

Tabel 2-1 Bruto algemeen wettelijk minimumloon in Duitsland en evolutie (07.2021 = 100)

	Uurloon	Evolutie
01.07.2021	9,60 €	100,0
01.01.2022	9,82 €	102,3
01.07.2022	10,45 €	108,9
01.10.2022	12,00 €	125,0
01.01.2024	12,41 €	129,3
01.01.2025	12,82 €	133,5

Bron: Federaal ministerie van werk en sociale zaken

In België werd het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI)², bepaald op maandbasis, sinds 2021 verhoogd na het sluiten van de cao nr. 43/15 en verschillende indexeringen.

Het Federaal Planbureau voorspelt dat de spilindex in januari 2025 zal worden overschreden, wat zou leiden tot een aanpassing van het minimumloon aan de kosten van levensonderhoud (d.w.z. een stijging met 2 % in februari 2025). Het GGMMI zou dan € 2.111,89 bedragen.

Tabel 2-2 Brutominimumloon in België en evolutie (07.2021 = 100)

	GGMMI	Evolutie
15.07.2021	1.625,72 €	100,0
01.09.2021	1.658,23 €	102,0
01.01.2022	1.691,40 €	104,0
01.03.2022	1.725,21 €	106,1
01.04.2022	1.806,16 €	111,1
01.05.2022	1.842,28 €	113,3
01.08.2022	1.879,13 €	115,6
01.11.2022	1.916,70 €	117,9
01.12.2022	1.954,99 €	120,3
01.11.2023	1.994,18 €	122,7
01.04.2024	2.029,88 €	124,9
01.05.2024	2.070,48 €	127,4

Opmerking 1: Vóór 1 april 2022 golden er drie verschillende GGMMI-bedragen, afhankelijk van de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer. De bedragen in de tabel voor data vóór april 2022 hebben betrekking op inkomsten die van toepassing zijn op werknemers van 18 jaar.

Bron: FOD WASO

² Het GGMMI is gewaarborgd. Met andere woorden, elke werknemer heeft er recht op. Indien het maandelijkse gemiddelde van de som van de lonen en toepasselijke bijdragen aan het einde van het kalenderjaar lager is dan het GGMMI, wordt het verschil als toeslag betaald door de werkgever.

Tussen juli 2021 en januari 2025 steeg het minimumloon in Duitsland met 33,5 % (van € 9,6 naar € 12,82) en in België met 27,4 % (van € 1.625,72 naar € 2.070,48). Rekening houdend met de verhoging die in februari wordt verwacht, zou de groei van het minimumloon in België 29,9 % bedragen.

Om de vergelijking met Duitsland te vergemakkelijken, kan een schatting worden gegeven van het minimumuurloon in België. Dat cijfer moet echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Het GGMMI omvat namelijk niet alleen lonen in de strikte zin van het woord. Een aantal premies, zoals de eindejaarspremie, worden meegenomen in de berekening. Met andere woorden, het kan zijn dat een werknemer een maandloon verdient dat lager is dan het GGMMI, maar dat als bijvoorbeeld de eindejaarspremie wordt meegeteld, het minimumloon wordt gerespecteerd.

Volgens die schatting zal het Belgische minimumuurloon in februari 2025 gelijk zijn aan € 12,83³. Het loon van een Belgische werknemer die aan het GGMMI wordt betaald en geen ander loon ontvangt dan het uurloon, ligt dus op een vergelijkbaar niveau als dat van een Duitse werknemer die het minimumloon betaald krijgt (minimumuurloon van € 12,82).

2.2.2 Loonkosten voor de werkgever

Op basis van het brutominimumloon kan een schatting worden gemaakt van de loonkosten van een werknemer (bediende) die het wettelijk minimumloon ontvangt in België en Duitsland, en van de evolutie daarvan tussen 2021 en 2024. De wettelijke arbeidstijd bedraagt in Duitsland meestal 40 uur per week. Om de vergelijking met België te vergemakkelijken, worden de maandlonen echter berekend op basis van een 38-urige werkweek.

In Duitsland worden de socialezekerheidsbijdragen gebruikt om de ziekteverzekering⁴, de pensioenverzekering⁵, de zorgverzekering⁶, de werkloosheidsverzekering⁷ en de arbeidsongevallenverzekering⁸ te financieren. Alle werknemers die meer dan € 538 per maand verdienen, zijn verplicht aangesloten voor die risico's. Die bijdragen worden over het algemeen gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Voor alle bijdragen geldt een bijdragelimiet, d.w.z. een maximuminkomen tot waar de bijdragen voor de wettelijke verzekering worden berekend. Er zijn geen specifieke verminderingen voor lage lonen.

³ Het gaat om de volgende berekening: € 2.111,89, vermenigvuldigd met 12 maanden, gedeeld door 52 weken (schatting van het weekloon) en vervolgens door 38 werkuren per week (schatting van het uurloon).

⁴ De algemene bijdragevoet is 14,6 % van het aan bijdragen onderworpen inkomen. De ziekenfondsen kunnen een aanvullende bijdrage heffen. In 2024 bedraagt de gemiddelde aanvullende bijdrage 1,7 %, tegenover 1,3 % in 2021.

⁵ De bijdragevoet voor de pensioenverzekering is 18,6 %.

⁶ Deze bijdragevoet steeg van 3,05 % in 2021 naar 3,4 % in 2024.

⁷ Deze bijdragevoet steeg van 2,4 % in 2021 naar 2,6 % in 2024.

⁸ Deze bijdrage wordt uitsluitend door de werkgevers gefinancierd. Het bedrag van de bijdragen hangt af van het totaalbedrag van het jaarloon van de werknemer en van het respectieve risiconiveau van de werkgever. Aangezien het niet mogelijk is een representatieve bijdragevoet te bepalen, worden deze bedragen buiten beschouwing gelaten.

In totaal bedraagt het bijdragepercentage ten laste van de werkgever (exclusief arbeidsongevallen) 20,45 % in 2024, tegenover 19,98 % in 2021. De maandelijkse loonkosten voor de werkgever worden berekend op basis van het brutominimummaandloon (voor een 38-urige werkweek) en dit percentage van werkgeversbijdragen.

Tabel 2-3 Loonkosten voor de werkgever in Duitsland

	S2 2021	S2 2024	
a	Brutoloon	1580,8	2043,5
b	Werkgeversbijdragen	315,8	417,9
a+b	Loonkosten werkgever	1896,6	2461,4
	Effectief bijdragepercentage	19,98%	20,45%

Bron: eigen berekeningen van het Secretariaat

Om de loonkosten van een werknemer in loondienst (die behoort tot categorie 1) in België te berekenen, wordt eerst een bijdragepercentage van 27,04 % toegepast. Dat percentage is de som van de algemene bijdragevoet van 19,88 %, de loonmatigingsbijdrage van 5,12 % en diverse bijdragen verschuldigd door ondernemingen met meer dan 20 werknemers van 2,04 %. Vervolgens wordt daar de structurele vermindering⁹ van afgetrokken om te komen tot de kosten voor de werkgever. Er wordt geen rekening gehouden met de bijdrageverminderingen voor doelgroepen (geregionaliseerd) of de vermindering eerste aanwervingen.

Wat het brutominimumloon betreft, is het bedrag van de bijdragen (minus de verminderingen) tussen 2021 en 2024 gedaald, door een verlaging van de bijdragevoet (van 27,15 % naar 27,04 %, ten gevolge van de vermindering van de bijdragen verschuldigd voor het Sluitingsfonds) en de versterking van de structurele vermindering (met de invoering van een zeerlagelooncomponent)¹⁰. De bijdragen aan het Sluitingsfonds stijgen opnieuw in 2025, waardoor de werkgeversbijdragen in 2025 27,22 % zullen bedragen.

Tabel 2-4 Loonkosten voor de werkgever in België (voor een werknemer van categorie 1)

	S2 2021	S2 2024	
a	Brutoloon	1625,72	2070,5
b	Werkgeversbijdragen voor vermindering	441,4	559,9
c	Structurele vermindering werkgeversbijdragen	-202,5	-321,7
a+b+c	Loonkosten werkgever	1864,6	2308,7
	Effectief bijdragepercentage (incl. vermindering)	14,70%	11,50%

Bron: eigen berekeningen van het Secretariaat

⁹ In januari 2021: $0,14 \cdot (9.215,7 - S)$, waarbij S = brutokwartaalloon.
In juli 2024: $0,14 \cdot (11.013,62 - S) + 0,4000 \cdot (6.943,32 - S)$ Nb: vanaf het 2^{de} kwartaal van 2022 werd een zeerlagelooncomponent ingevoerd.

¹⁰ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2024-3/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html

De vergelijking houdt geen rekening met loonsubsidies die eventueel van toepassing zijn op het GGMMI¹¹. De vergelijkingen worden op maandbasis en niet op jaarbasis gemaakt, dus buiten het vakantiegeld.

In juli 2021 waren de loonkosten voor werkgevers van een werknemer die aan het wettelijk minimumloon wordt betaald, vergelijkbaar in Duitsland (€ 1.897) en België (€ 1.865). Vervolgens zijn die loonkosten minder snel gestegen in België (23,8 %) dan in Duitsland (29,8 %), met name door de versterking van de structurele vermindering. Bijgevolg liggen de loonkosten voor een werknemer die eind 2024 het wettelijk minimumloon ontvangt, nu lager in België (€ 2.308) dan in Duitsland (€ 2.461).

2.2.3 Nettomimumloon

Tot slot kan de online berekentool van de OESO¹² worden gebruikt om het nettoloan te berekenen op basis van het wettelijk minimumloon. De simulaties zijn daar gebaseerd op een alleenstaande werknemer zonder kinderen die voltijds werkt in het kader van een 38-urige werkweek¹³.

Ondanks vergelijkbare brutoloonniveaus, blijkt het nettominimummaandloon in België gedurende de hele periode hoger te liggen dan in Duitsland. De persoonlijke bijdragen en personenbelasting vertegenwoordigen in 2024 namelijk slechts 7 % van het brutominimumloon in België, tegenover 27 % in Duitsland.

Tussen januari 2021 en januari 2024¹⁴ steeg het nettominimumloon in Duitsland met 27,3 % en in België met 20,9 %.

Tabel 2-5 Bruto- en nettominimummaandloon

		2021	2022	2023	2024
België	Brutoloan	1.625,7 €	1.691,4 €	1.955,0 €	1.994,2 €
	Nettoloan	1.540,1 €	1.593,8 €	1.799,4 €	1.862,2 €
Duitsland	Brutoloan	1.564,3 €	1.617,0 €	1.976,0 €	2.043,5 €
	Nettoloan	1.176,3 €	1.220,8 €	1.449,5 €	1.497,9 €

Bron: Tax-benefit web calculator OECD

¹¹ Het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de loonkostenhandicap geeft meer info over het globale systeem van loonsubsidies: <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1153/verslag-2023-over-de-loonkostenhandicap>.

¹² <https://www.oecd.org/en/data/tools/oecd-calculator-of-taxes-and-benefits.html>

¹³ De wettelijke arbeidstijd bedraagt in Duitsland meestal 40 uur per week. Om de vergelijking met België te vergemakkelijken, worden de maandlonen echter berekend op basis van een 38-urige werkweek.

¹⁴ De gegevens van de online berekentool betreffen het minimumloon op 1 januari van elk jaar.

2.3 Conclusie

De Raad concludeert dat de door de sociale partners besliste maatregel zijn doel (de kosten op macroniveau van de verhoging van het GGMMI compenseren voor de werkgevers) heeft bereikt.

Hij legt hierbij de nadruk op de sleutelrol van het collectief overleg bij de loonvorming in België en in het bijzonder bij de vaststelling van het minimumloon, een aangelegenheid die van bij het begin tot zijn kerntaken behoort, alsook op het belang van de collectieve arbeidsovereenkomsten op dit gebied, waaronder de eerder genoemde cao nr. 43.
