



**BELGIË** IS NOG ALTIJD EUROPESE LOONKOSTENKAMPIOEN

# Loonkostenhandicap is een blijver

Ondanks de taxshift, de indexsprong en de gematigde loonakkoorden blijft de Belgische loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden hoog. Het VBO spreekt van een kloof van 9 procent, de werkgeversorganisatie Etion berekende dat de handicap zelfs naar 14 procent piekt. Verkleint het interprofessioneel akkoord van 2019-2020 die kloof? *Alain Mouton*



**PIETER TIMMERMANS**  
"De doelstelling van de nieuwe wet is de loonkostenhandicap op het niveau van 1996 te behouden."

***"Wij onderhandelen geen interprofessioneel akkoord dat de competitiviteitswinsten van de voorbije jaren tenietdoet"*** - PIETER TIMMERMANS, VBO

de loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden die sinds 1996 werd opgebouwd, is weggewerkt. Maar de Belgische bedrijven torsen nog altijd een loonkostenhandicap die van voor 1996 dateert.

Voor de private sector (alle sectoren behalve administratie en onderwijs) bedroeg de loonkostenhandicap, rekening houdend met de loonsubsidies in België en in de drie buurlanden, 11,8 procent in 2016, blijkt uit cijfers van de werkgeversorganisatie VBO. "Met de verdere uitvoering van de taxshift en de groter dan verwachte loonsverhoging in Duitsland, hopen we dat de loonkostenhandicap zal dalen tot 9 à 10 procent in 2018", zegt VBO-topman Pieter Timmermans.

Volgens berekeningen van de werkgeversorganisatie Etion bedraagt de loonhandicap zelfs bijna 14 procent. Hoofdeconoom Geert Janssens vergeleek de uurloonkosten in België (39,6 euro) met die in Duitsland (34,1 euro), Frankrijk (36 euro) en Nederland (34,8 euro). "Het gemiddelde van de drie landen is 34,8 euro. Dat komt neer op een Belgische loonkostenhandicap van 13,8 procent", zegt Janssens. "De uurloonkosten per werknemer gecorrigeerd

voor productiviteit bedragen ook ongeveer 14 procent. In 2013 bedroeg die handicap nog 19,4 procent, met Belgische uurloonkosten van 38,7 euro tegenover 32,4 euro in de buurlanden. Vanaf 2004 werd alles op zijn beloop gelaten tot 2014. Daarna zien we een duidelijke daling." (zie grafiek *Belgische loonkostenhandicap daalt, maar blijft hoog*)

De historische handicap met de buurlanden blijft dus groot. Janssens: "De daling van de voorbije jaren is te danken aan de maatregelen van de regering, maar ook aan een beduidend snellere stijging van de lonen in onze buurlanden, vooral in Duitsland."

### **Ook productiviteit telt mee**

Het VBO heeft enkele opmerkingen bij de cijfers van Etion. "Wij baseren ons op cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) die ook rekening houden met arbeidsduurontwikkelingen en fiscale subsidies", zegt Timmermans. "Daarom is de echte loonkostenhandicap wat kleiner dan in de cijfers van Geert Janssens."

Ook heeft het VBO vragen bij de correctie van de loonkosten voor productiviteit. "In functie van de gebruikte ➤

**D**it najaar staat het interprofessioneel overleg 2019-2020 op de agenda. Het sluitstuk van het overleg tussen de werkgevers en de vakbonden is de bepaling van de loonnorm. Die legt vast hoeveel de Belgische lonen de komende twee jaar mogen stijgen. Voor de werkgevers is de eerste bezorgdheid dat de loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) niet verder stijgt, en het beste zou dalen. De taxshift met zijn lagere lasten op arbeid, de indexsprong van 2015 en de niet zo royale loonakkoorden van de voorbije jaren hebben ertoe geleid dat

➤ maatstaf en de sector zijn er zeer grote verschillen in het productiviteitsvoordeel. Hogere lonen leiden ook tot arbeidsuitstoot en dat leidt tot een hogere macro-economische arbeidsproductiviteit. Het is geen aanrader de loonkostenhandicap te corrigeren voor een door de hoge loonkosten geïnduceerd productiviteitsvoordeel.”

“Die oude discussie zwengelen de vakbonden graag aan”, reageert Geert Janssens. “De hoge loonkosten hoeven geen probleem te zijn aangezien onze werknemers productief zijn. Alleen is de vraag: gaan de bedrijven niet op zoek naar productiviteitswinsten net omdat de loonkosten zo hoog zijn?”

Een correctie voor productiviteit of niet, de loonkostenhandicap blijft op de concurrentiepositie van de bedrijven wegen. Volgens de recentste cijfers van de Nationale Bank komt er niet direct verandering aan. In haar halfjaarlijkse analyse van juni stelde de Nationale Bank dat de reële loonstijgingen in 2017 beperkt zijn gebleven tot 0,2 procent. In 2018 zouden ze oplopen tot 0,8 procent. De reële loonstijgingen blijven in de periode 2017-2018 dus onder de loonnorm van 1,1 procent. Maar naast de reële loonstijgingen is er in België nog altijd het automatisch indexeringsmechanisme. Dat doet de lonen ook stijgen. Anderzijds wordt de taxshift met de lagere lasten op arbeid voort ingevoerd.

Alles bij elkaar zullen de loonkosten per uur volgens de Nationale Bank dit jaar met 2,2 procent stijgen, een stuk meer dan de voorbije jaren. Voor 2019 en 2020 verwacht de Nationale Bank een nog sterkere loonkostenstijging: respectievelijk 2,9 en 2,8 procent. De Nationale Bank wijst erop dat de spanningen op de arbeidsmarkt een opwaarts effect hebben op de lonen. Ook het feit dat meer ouderen aan de slag zijn, maakt dat de loondrift toeneemt. En de volgende legislatuur is de taxshift afgerond.

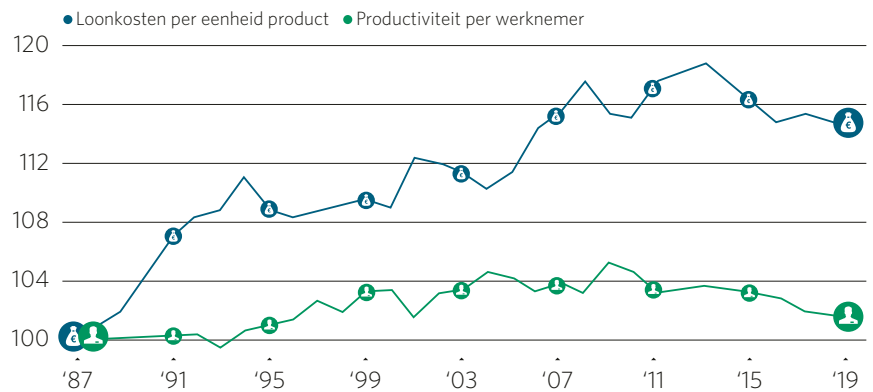
### Nieuwe wet op loonnorm

Het gaat hier om een voorspelling zonder te weten welke loonnorm de sociale partners voor 2019-2020 zullen vastleggen. Dat gebeurt op basis van een nieuwe wet op het concurrentie-

## BELGISCHE LOONKOSTENHANDICAP DAALT, MAAR BLIJFT HOOG

Bron: Etion

*Loonkostenhandicap in procent ten opzichte van de drie buurlanden Duitsland, Frankrijk, Nederland*



# 11,8

**PROCENT**  
bedroeg de loonkostenhandicap tegenover de buurlanden in 2016 volgens het VBO. Etion houdt het op 13,8 procent.

vermogen. De strengere wet maakt dat Belgische loonkostenontsporingen sneller worden gecorrigeerd.

Bij de bepaling van de loonnorm is naast de toekomst (de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden), ook het verleden (de evolutie van de loonkosten in België sinds 1996) aan de orde. Zo wordt iedere tijdelijke ontsporing automatisch gecorrigeerd in de volgende loonnorm. Met de nieuwe wet komt ook een veiligheidsmarge zodat fouten kunnen worden opgevangen. Die bedraagt een kwart van de marge, maar minstens 0,5 procent. Als de veiligheidsmarge geheel of gedeeltelijk ongebruikt blijft, komt dat boven op de volgende marge en vloeit ze dus terug naar de werknemers. Pieter Timmermans legt uit hoe dat concreet in zijn werk kan gaan: “De loonindexering voor 2017-2018 zal in België hoger uitdraaien dan verwacht, 3,3 tot 3,5 procent in plaats van 2,9 procent. Maar dat

kan worden gecompenseerd als de loonstijgingen in Duitsland sterker zijn dan verwacht. De CRB zal dan berekenen of er een deel van de veiligheidsmarge van het vorige akkoord moet worden teruggegeven in het akkoord van 2019-2020.”

“De doelstelling van de nieuwe wet is in eerste instantie de loonkostenhandicap op het niveau van 1996 te behouden”, zegt Timmermans. “De absolute loonkostenhandicap kan alleen maar dalen door patronale lastenverlagingen en bij zeldzame meevallers ten opzichte van de voorspellingen. Natuurlijk kunnen de sociale partners altijd hun verantwoordelijkheid nemen door een loonnorm kleiner dan de theoretische maximaal beschikbare marge te onderhandelen, om zo de competitiviteit en de koopkracht via private jobcreatie meer te pushen.”

Het standpunt van het VBO is duidelijk: “Wij onderhandelen geen interprofessioneel akkoord dat de competitiviteitswinsten van de ondernemingen van de voorbije jaren tenietdoet. Er werden heel wat banen gecreëerd, vooral in de privésector. Hoewel de economische groei achterblijft, blijkt die enorm arbeidsintensief te zijn. En dat zijn, in tegenstelling tot wat de vakbonden beweren, geen preciaire banen. Nog altijd negen op de tien werknemers hebben een arbeidscontract van onbepaalde duur.”