



HORIZON BELGIË 2030

Toekomstvisie voor een beter België

Versie 2.0 – december 2023

19 EEN LAND WAAR ZONDER LOONINDEXERING VRIJ WORDT ONDERHANDELD OVER DE LOONONTWIKKELING TUSSEN VERANTWOORDELIJKE SOCIALE PARTNERS

1 WAAR STAAN WE VANDAAG?

De competitiviteit van de Belgische bedrijven wordt al decennialang op geregelde tijdstippen in gevaar gebracht door ons systeem van automatische loonindexering. België is samen met Luxemburg immers het enige land waar nog zo'n systeem van veralgemeende automatische loonindexering bestaat. Dat maakt onze bedrijven bijzonder kwetsbaar. Bij elke internationale opstoot van olie- of grondstoffenprijzen stijgen onze loonkosten meer en sneller dan bij de voornaamste concurrenten en verliezen we dus concurrentievermogen en internationale marktaandeelen. Die loonkostenontsporingen leiden finaal ook steeds tot omvangrijk jobverlies. Tussen 1975 en 1984 gingen in de privésector bijvoorbeeld 300.000 jobs verloren (-14%) en tussen 1991 en 1994 nog eens 80.000 jobs (-3,5%).

Dat is ook de reden waarom er in 1996, vlak voor de toetreding tot de Europese Muntunie, een wet kwam die de loonstijgingen bovenop de index trachtte te beheersen. En dat via een 'loonnorm' gebaseerd op het verschil tussen de verwachte stijging van de lonen in de drie belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) en de indexeringsverwachting in België. Omdat de inflatie in België echter systematisch werd onderschat

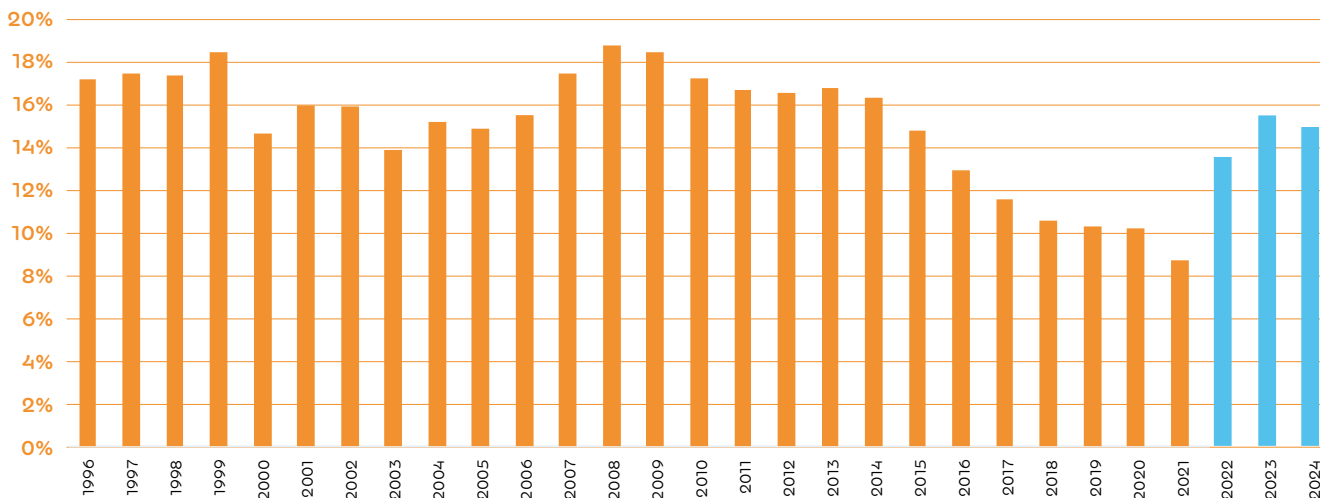
en de loonstijgingen in de buurlanden overschat, liep onze loonkostenhandicap in 2008 toch op tot meer dan 18%.

In vergelijking met het buitenland moest ook worden vastgesteld dat het niet zozeer de nettolonen zijn die hoger liggen dan in onze buurlanden, maar vooral de fiscale en parafiscale lasten bovenop die lonen. België was in 2014 met 56% wereldkampioen wat de 'loonwig' betreft, d.i. het verschil tussen de loonkost en het nettoloon. En dat ondanks een aantal gerichte fiscale (niet-doorstorting bedrijfsvoorheffing op ploegenarbeid, O&O) en parafiscale maatregelen tussen 2003 en 2013.

Daarom besliste de regering-Michel in 2015 om een indexsprong van 2% door te voeren en de werkgeversbijdragen te verlagen tot 25% (taxshift). Daarnaast werd in maart 2017 via een wetwijziging ook de wet van '96 gecorrigeerd op zijn zwakke punten. Door al die maatregelen werd de absolute loonkostenhandicap afgebouwd van 18% naar 8,7% in 2021 (zie grafiek), wat resulteerde in een zeer sterke groei van de werkgelegenheid in de privésector.

In de voorbije maanden heeft de sterke stijging van de internationale prijzen voor gas, olie en elektriciteit de inflatie in ons land opgejaagd tot meer dan 12%, het hoogste peil in bijna 40 jaar. Dat doet onze

Loonkostenhandicap (per uur) in de privésector





In 2021 was ons land met 51,5% nog altijd wereldkampioen loonwig.

loonkosten opnieuw (veel) sneller toenemen dan in onze buurlanden. En dat ondanks de extra veiligheidsmarges die in 2017 werden voorzien in de loonnormwet.

Feit blijft dus dat de wet de gevolgen van een structureel gevaarlijk systeem wel wat indijken, maar geen fundamentele oplossing kan bieden op de langere termijn en zeker niet bij grotere inflatoire schokken. De wet is dus vooral een goede 'second best'-oplossing.

Daarnaast waren we in 2021 met 51,5% nog altijd wereldkampioen loonwig. Het is dan ook onbegrijpelijk dat de huidige regering de bestaande fiscale systemen van lastenverlaging op arbeid (vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing) heeft teruggeschroefd via de minitaxshift, die tegelijk de werknemersbijdragen wel wat verlaagt.

Ook de werkgeversbijdragen-SZ blijven met 25% in internationaal perspectief erg hoog.

2 WAAR WILLEN WE IN 2030 STAAN?

Tegen 2030 torsen de Belgische bedrijven geen structurele loonkostenhandicap meer tegenover de drie buurlanden. Door een ingrijpende verlaging van de RSZ-bijdragen op arbeid tot 20% en een strikte toepassing van de bestaande wet van '96, wordt de loonkostenhandicap in de periode 2025-2030 weggewerkt.

Om het concurrentievermogen van de bedrijven daarna structureel op peil te houden en de jobcreatie in de privésector te versterken, wordt de automatische loonindexering tegen 2030 opgeheven en vervangen door een tweejaarlijkse interprofessionele onderhandeling over de stijging van het totale verloningspakket voor de werknemers, d.i. zowel de koopkrachtcorrectie als de reële loonstijging. In een dergelijke context zonder automatismen in de loonvorming en met een weggewerkte handicap, kan ook de bestaande loonnormeringswet worden opgeheven.

Daarmee zou het loonoverleg op een zelfde manier verlopen als in onze drie grote buurlanden, zouden we niet meer als enige land geconfronteerd worden met directe loon-prijsspiralen en zouden de sociale partners opnieuw over een grotere onderhandelingsvrijheid beschikken.

Ten slotte moeten we de bijdrageverminderingen die toegekend worden via de bedrijfsvoorheffing vereenvoudigen en bestendigen.

3 WAT MOET ER GEBEUREN?

Tegen 2023: bestendiging en vereenvoudiging van de verschillende systemen van vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.

Tussen 2023 en 2030: verdere afbouw van de absolute loonkostenhandicap van 13,5% door verlagingen van patronale bijdragen tot 20% en gematigde loonakkoorden in het kader van de wet van '96.

- Op 1/1/2030: opheffing bij wet van alle sectorale indexerings-cao's.
- Op 1/1/2030: opheffing van de wet van '96.

— Absolute loonkostenhandicap (BE/GEM3)
— Absolute loonkostenhandicap (BE/GEM3)
(prognoses op basis van Technisch Verslag van de CRB, update december 2022, en VBO-berekeningen)

Bronnen: CRB en berekeningen VBO

Horizon België 2030 – Een uitgave van
het Verbond van Belgische Ondernemingen

REDACTIE

Gezamenlijk project onder leiding van Chief Economist Edward Roosens en voormalig adjunct-adviseur Amélie Wuillaume van het competentiecentrum 'Digitaal & Innovatief Ondernemen' van het VBO

EINDREDACTIE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché en Anne Michiels

VERTALING

Vertaaldienst VBO

PUBLICATIEVERANTWOORDELIJKE

Stefan Maes

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Stefan Maes, Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel

ISBN: 9789075495850

Wettelijk depot: D/2023/0140/9

Publicatiedatum: mei 2022, versie 2.0 december 2023

Cette publication est également disponible en français
Deze publicatie kunt u ook lezen op www.vbo.be > Publicaties



Het VBO, dé stem van de ondernemingen in België, staat – via een 40-tal lid-bedrijfsfederaties – voor meer dan 50.000 kleine, middelgrote en grote ondernemingen die 75% van de tewerkstelling in de private sector voor hun rekening nemen. Onze leden zorgen voor 80% van de export en creëren 2/3 van de toegevoegde waarde in ons land. Als enige overkoepelende interprofessionele werkgeversorganisatie vertegenwoordigen we ondernemingen uit de drie gewesten van ons land.

Lees onze recentste publicaties op www.vbo.be