

Loonkosten, productiviteit en werkgelegenheid in een concurrentiële internationale omgeving

Een analyse met Belgische bedrijfsgegevens

Abraham, F. & Konings, J. 2010. *Loonkosten, productiviteit en werkgelegenheid in een concurrentiële internationale omgeving: een analyse met Belgische bedrijfsgegevens*. Leuven: K.U.Leuven, faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen. VIVES.

Ons land beleeft lastige tijden. Het aarzelend herstel van de wereldeconomie vertaalt zich tot dusver niet in een groei van de werkgelegenheid. Integendeel, de werkloosheid neemt nog toe. Daarnaast kampt de Belgische economie net als menig Europees land met structurele handicaps die een hypotheek leggen op een duurzaam herstel van de tewerkstelling.

In dit moeilijke klimaat is een hernieuwde interesse merkbaar voor de kerndeterminanten van de werkgelegenheid. Hierbij staat de band tussen werkgelegenheid en loonkosten centraal. Dit hoeft niet te verwonderen. Loonkost en tewerkstelling zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden via het concurrentievermogen van ondernemingen. Maar ook in het kader van de inter-professionele en sectoriële loononderhandelingen en de bredere context van sociale cohesie in de samenleving is de invloed van loonkosten op de evolutie van de tewerkstelling essentieel.

De ervaring binnen de eurozone is zeer verschillend. In Duitsland kozen werkgevers en vakbonden van de industriële sectoren in het afgelopen decennium voor een beleid van loonbeheersing in ruil voor een bescherming van de werkgelegenheid. Een stijging van de productiviteit werd systematisch

omgezet in meer jobs in plaats van een hoger loon. In een aantal andere Europese landen lag de nadruk op loonstijgingen. Vaak reageerden ondernemingen door de stijgende loonkostdruk te compenseren met arbeidsbesparende productiviteitsstijgingen, zoals verdere automatisering, die de groei van de werkgelegenheid afremden.

In België situeert de relatie tussen loonkost, concurrentievermogen en werkgelegenheid zich zowel op macro-economisch als bedrijfs-economisch vlak. Het Belgisch macro-economisch loonbeleid is gebaseerd op de wet van 25 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze wet legt een norm op voor de maximale stijging van de nominale loonkosten per gewerkt uur die kan worden toegerekend in de sectoriële loononderhandelingen. De grondidee is dat een te hoge loonstijging de concurrentiekracht van de Belgische economie aantast en een gunstige ontwikkeling van de werkgelegenheid

stremt. De basis van de vergelijking is de gemiddelde verwachte loonkostontwikkeling bij de drie handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk. Deze macro-economische vergelijking vormt het speelveld waarin individuele ondernemingen in ons land dagelijks opereren. Op bedrijfsvlak worden onze bedrijven geconfronteerd met een groeiende internationale concurrentie. Niet alleen concurreren zij met bedrijven uit andere Europese landen. Vandaag is de concurrentie mondiaal en eisen groeielanden in Azië en Zuid-Amerika in razendsnel tempo hun plaats op.

De relatie tussen werkgelegenheid en loonkost is fundamenteel voor het loonoverleg in het maatschappelijke middenveld. Tijdens de inter-professionele en sectoriële onderhandelingen maken de sociale partners een keuze tussen meer werkgelegenheid door loonmatiging enerzijds, en een hoger loon en een betere sociale bescherming voor de werknemers anderzijds. Deze keuze wordt nauwlettend gevolgd door de overheid in het kader van haar werkgelegenheidsbeleid.

De nauwe verbondenheid tussen loonkost en werkgelegenheid heeft belangrijke implicaties voor de sociale cohesie in de samenleving. De sociale zekerheid en de gezondheidszorg van werknemers worden partieel gefinancierd door werkgevers- en werknemersbijdragen die deel uitmaken van de niet-looncomponent van de arbeidskost. Een versterking van de sociale bescherming kan via een stijgende loonkost een daling van de werkgelegenheid veroorzaken. Op dezelfde wijze bestaat het risico dat een bijkomende loonstijging de positie van werknemers verbetert ten koste van een verminderde tewerkstellingskans voor nieuwe werknemers. Meer algemeen gesproken is er latente spanning tussen de rechten van de werknemers enerzijds en de solidariteit naar jongeren en werklozen anderzijds. Verder vereist een uitgebouwde sociale bescherming een stevig economisch draagvlak. Dit draagvlak is gebouwd op een voldoende hoge werkzaamheidsgraad. Ook op dit vlak is een goed geïnformeerde beleidskeuze tussen lonen en werkgelegenheid onontbeerlijk.

De boodschap is duidelijk. De band tussen werkgelegenheid en loonkost behoort tot de kern van de sociaaleconomische interacties tussen ondernemingen, sociale partners en de overheid. Dan rijst onmiddellijk de vraag hoe sterk de impact van wijzigingen in de loonkost op de evolutie van de werkgelegenheid is. En in welke mate afwijkingen in de

loonkostevolucie ten opzichte van de belangrijke handelspartners jobs kost. Tevens is het interessant na te gaan of er tussen de verschillende sectoren van de economie significante verschillen bestaan in de werkgelegenheidseffecten van loonstijgingen.

Meten is weten. In deze bijdrage geven we de voornaamste bevindingen van een recent wetenschappelijk rapport over de relatie tussen werkgelegenheid, loonkosten en productiviteit in Belgische bedrijven (Abraham & Konings, 2010).¹ We meten de impact van loonkosten op de tewerkstelling aan de hand van gedetailleerde gegevens van individuele ondernemingen die in België gevestigd zijn. Tevens besteden we aandacht aan andere fundamentele determinanten van de werkgelegenheid zoals de ontwikkeling van de productiviteit op bedrijfsvlak en de externe concurrentiekracht van de onderneming.

Het werken met bedrijfsgegevens heeft meerdere voordelen. Het gebruik van gegevens voor meer dan 10 000 individuele ondernemingen in de periode 1998-2008 laat een nauwkeurigheid in de meting toe die niet in een macro-economische of sectoriële benadering gerealiseerd kan worden.² De analyse van individuele bedrijven houdt rekening met de diversiteit tussen bedrijven die zich in elke sector voordoet. Zo kunnen we rekening houden met bijvoorbeeld productiviteitsverschillen tussen bedrijven en het wordt ook mogelijk een onderscheid te maken op grond van het type onderneming. Tot slot wordt de modelmatige benadering van het ondernemingsgedrag perfect vertaald in de empirische aanpak zodat de bekomen resultaten zowel vanuit theoretisch en beleids oogpunt eenduidig te interpreteren zijn. Dit versterkt de geloofwaardigheid van de beleidsaanbevelingen.

Deze bijdrage is als volgt gestructureerd. We schetsen eerst een denkkader om de invloed van loonkosten op de werkgelegenheid te berekenen. Dit kader integreert zowel een bedrijfsorganisatorische invalshoek als een benadering die focust op de strategische marktpositie van een onderneming in een concurrentiële internationale markt. Het denkkader resulteert in een theoretisch gefundeerde empirische meting die kan worden toegepast op individuele bedrijfsgegevens. Vervolgens vatten we de voornaamste resultaten van onze analyse samen en rapporteren we een aantal beleidsscenario's waarbij de loonkosthandicap ten opzichte van de buurlanden wordt weggewerkt.

Een theoretisch denkkader

We gaan er van uit dat een typische Belgische onderneming in een sector concurreert met andere Belgische bedrijven en met internationale ondernemingen. Een Belgische onderneming is actief op de binnenlandse en/of de buitenlandse markt. In haar omgeving wordt een bedrijf beïnvloed door factoren waar ze geen of weinig vat op heeft. Zo zijn de algemene conjuncturele toestand, de ontwikkelingen in de internationale economie, het bredere sociaaleconomisch klimaat en het beleid van nationale en internationale overheden voor de meeste ondernemingen een gegeven. Belangrijk is verder dat een onderneming rekening houdt met wat hun binnenlandse en buitenlandse concurrenten in de sector doen. Daarnaast legt een onderneming haar eigen accenten. Zij drukt haar eigen stempel. Deze eigen identiteit uit zich bijvoorbeeld in het gamma van producten en diensten, in de prijsstrategie, in

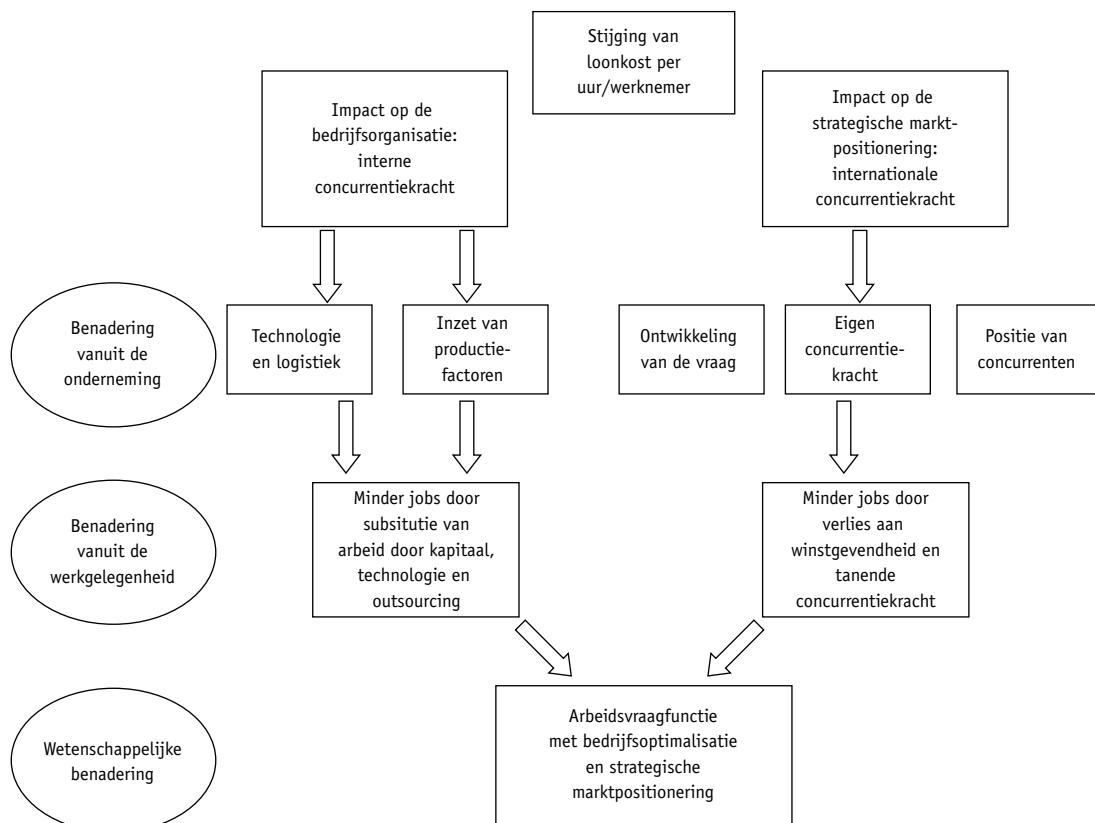
de bedrijfsorganisatie of de focus op kwaliteit en innovatie. Kortom, een onderneming ontwikkelt haar eigen strategie binnen de bredere contouren van de sector en de gehele economie.

Zoals aangegeven in figuur 1 is het vanuit bedrijfs-oogpunt nuttig een onderscheid te maken tussen beslissingen over bedrijfsorganisatie en over strategische marktpositionering. Strategische marktpositionering heeft te maken met het aanbod van het juiste product op de juiste markt aan de juiste prijs. De onderneming moet hierbij rekening houden met de evolutie van de internationale vraag in de verschillende markten, de aanwezigheid van concurrenten binnen de sector en de eigen externe concurrentiekracht in de kernmarkten.

De keuze inzake bedrijfsorganisatie heeft te maken met de optimalisatie van het productieproces. Een bedrijf moet zo efficiënt mogelijk de gekozen productiedoelstellingen realiseren die voortvloeien uit de strategische marktpositionering. Eenvoudiger

Figuur 1.

Een theoretisch denkkader voor de impact van loonkoststijgingen



gezegd wil een onderneming elke euro omzet op de meest efficiënte wijze produceren en leveren aan de klant. Dit vereist enerzijds bedrijfsmatige beslissingen over technologie en logistiek. Anderzijds moet een onderneming keuzes maken over de inzet van personeel, machines en intermediaire inputs.

De evolutie van de loonkost heeft een impact op de bedrijfsorganisatie (zie figuur 1). Veronderstel dat de loonkost per uur of per werknemer stijgt zonder dat de productiviteit van de werknemers in dezelfde mate toeneemt. Dan stijgt de loonkost per eenheid product, die de verhouding van loonkost per werknemer meet ten opzichte van de toegevoegde waarde per werknemer (of arbeidsproductiviteit).³ Een hogere loonkost per eenheid product impliceert dat voor een gelijke hoeveelheid aan toegevoegde waarde geproduceerd door een werknemer, een relatief hoger loon dient te worden betaald. De inzet van werknemers in het productieproces wordt relatief duurder zodat de kosten voor de onderneming stijgen. Een toename in de loonkost per eenheid product definiëren we als een aantasting van de *interne* concurrentiekracht van de onderneming.

Bedrijven gaan dan op zoek naar methoden om de interne concurrentiekracht te herstellen. Men probeert de productiviteit van de arbeid te verhogen om de stijgende loonkost te compenseren. Duurdere arbeid wordt vervangen door kapitaalintensieve productiemethodes, de inzet van nieuwe technologieën en door de outsourcing van arbeidsintensieve activiteiten. Het eindresultaat is dat elke euro omzet met minder werknemers wordt gerealiseerd. De tewerkstelling in de onderneming daalt.

Tenzij een interne productiviteitswinst het verlies aan de interne concurrentiekracht volledig wegwerkt, heeft de stijgende loonkost een bijkomend effect op de strategische marktpositionering omdat ook de *externe of internationale concurrentiekracht* wordt aangetast. De concurrentiekracht van ondernemingen die geconfronteerd worden met een toename in de loonkost verzwakt ten opzichte van concurrenten die een dergelijk nadeel niet ervaren. Dit is het geval wanneer in België de loonkost per eenheid product toeneemt in verhouding tot de belangrijkste handelspartners. De stijgende kostendruk vertaalt zich in een lagere winstgevendheid. Hierdoor gaat een aantal bedrijven over de kop met werkloosheid als gevolg. Tevens staat

de onderneming onder druk om hun prijzen te verhogen zodat de marktpositie verder verzwakt. Het marktaandeel van de bedrijven brokkelt af en een herstructurering dringt zich op. Een aantal jobs gaat verloren. Samengevat leidt een hogere loonkost tot faillissementen en herstructureringen. In beide scenario's daalt de werkgelegenheid in de economie.

Overzicht van de resultaten

Bovenstaand theoretisch denkkader gebruiken we om een econometrische schatting uit te voeren van de impact van loonkosten op de tewerkstelling. We doen dit aan de hand van gedetailleerde gegevens van meer dan 10 000 individuele ondernemingen die in België gevestigd zijn en die we volgen in de periode 1998 tot en met 2008. We gaan ervan uit dat verschillende factoren een invloed hebben op het proces van jobcreatie. Naast de loonkosten benadrukken we het belang van de productiviteit van ondernemingen en de impact van de globale economie (uitvoer en invoer). Onze micro-economische benadering, op basis van individuele ondernemingsgegevens, laat toe rekening te houden met belangrijke verschillen tussen ondernemingen in termen van productiviteit, tewerkstelling, omzet en loonkosten. De evolutie van de interne en externe concurrentiekracht kan als volgt worden samengevat:

1. De nominale loonkosten in Belgische ondernemingen stegen gemiddeld 3,5% per jaar sinds 1998. Maar de stijging in de nominale arbeidsproductiviteit (toegevoegde waarde per werknemer) was voldoende groot om dit te compenseren, met een gemiddelde stijging van 5% per jaar. Dit heeft tot gevolg dat de loonkost per eenheid product (loonmassa ten opzichte van toegevoegde waarde), die in deze studie als een maatstaf voor interne concurrentiekracht wordt gehanteerd, is afgenomen. Met andere woorden, de interne concurrentiekracht is gunstig geëvolueerd, echter wellicht gedreven door aanhoudende invoering van minder arbeidsintensieve productiemethodes die ten koste gaan van arbeidsplaatsen. Dit was zeker het geval in ondernemingen in de industriële sectoren.

2. De externe concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen is tijdens het voorbije decennium niet gunstig geëvolueerd. In de periode sinds de invoering in 1996 van de wet op het concurrentievermogen is de loonkostenhandicap per gewerkt

uur ten opzichte van de drie belangrijkste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk toegenomen met 3,5%.

Ontwikkelingen in de loonkost en productiviteit resulteren, via hun impact op de interne en externe concurrentiekracht, in significante aanpassingen van de werkgelegenheid. Deze effecten zijn meer uitgesproken in de industriële sector dan in de niet-industriële ondernemingen. We komen tot de volgende bevindingen:

1. Loonkoststijgingen die tot een verlies aan interne concurrentiekracht leiden, kosten jobs. Een dergelijke stijging van de loonlast van 1% resulteert in een daling van de tewerkstelling met 0,44% in de gehele economie en met 0,521% in de industriële sector.

2. Loonkoststijgingen die de interne concurrentiekracht ongewijzigd laten, kosten jobs. Wanneer in een onderneming een toename van de loonkost met 1% gecompenseerd wordt door een productiviteitsverbetering met 1%, daalt de werkgelegenheid in de industriële sector met 0,398% en in de hele economie met 0,418%. Dit wijst erop dat efficiëntiewinsten in de bedrijfsorganisatie in belangrijke mate arbeidsbesparend zijn door een vervanging van arbeid door andere productiefactoren en door outsourcing.

3. Productiviteitswinsten in de industriële sector die gepaard gaan met loonsbeheersing scheppen werkgelegenheid. Binnen een onderneming komt er ruimte voor extra jobs wanneer de onderneming productiviteitswinsten boekt via bijvoorbeeld een

Tabel 1.

Toename in de werkgelegenheid ten gevolge van het wegwerken van een 3,5% verschil in loonkost ten opzichte van de drie belangrijkste handelspartners in 2011-2012

| | Loonmatiging 2011 in % | Loonmatiging 2012 in % | Extra jobs 2011 X 1 000 | Extra jobs 2012 X 1 000 | Extra jobs 2011-2012 X 1 000 |
|--|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Simulatie 1: verschil in loonkost lineair wegwerken | | | | | |
| Industriële ondernemingen | 1,75 | 1,75 | 5,67 | 9,69 | 15,36 |
| Niet-industriële ondernemingen | 1,75 | 1,75 | 17,90 | 30,26 | 48,16 |
| Alle ondernemingen | 1,75 | 1,75 | 23,57 | 39,95 | 63,52 |
| Simulatie 2: verschil in loonkost wegwerken in functie van de verwachte economische groei | | | | | |
| Industriële ondernemingen | 1,4 | 2,1 | 4,53 | 10,02 | 14,55 |
| Niet-industriële ondernemingen | 1,4 | 2,1 | 14,32 | 31,37 | 45,69 |
| Alle ondernemingen | 1,4 | 2,1 | 18,86 | 41,39 | 60,24 |

Tabel 2.

Toename in de werkgelegenheid ten gevolge van het wegwerken van een 3,5% verschil in loonkost ten opzichte van de drie belangrijkste handelspartners in 2011-2014 (X 1 000 werknemers)

| | Extra jobs in 2011 | Extra jobs in 2012 | Extra jobs in 2013 | Extra jobs in 2014 | Extra jobs 2011-2014 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Simulatie 1: verschil in loonkost lineair wegwerken met 0,875% per jaar | | | | | |
| Industriële ondernemingen | 2,83 | 4,85 | 4,88 | 4,91 | 17,47 |
| Niet-industriële ondernemingen | 8,95 | 15,13 | 15,22 | 15,28 | 54,58 |
| Alle ondernemingen | 11,79 | 19,97 | 20,10 | 20,18 | 72,04 |
| Simulatie 2: verschil in loonkost wegwerken in functie van de verwachte economische groei | | | | | |
| Industriële ondernemingen | 2,29 | 4,73 | 4,49 | 5,17 | 16,69 |
| Niet-industriële ondernemingen | 7,25 | 14,80 | 14,03 | 16,13 | 52,21 |
| Alle ondernemingen | 9,54 | 19,54 | 18,53 | 21,30 | 68,90 |

betere bedrijfsorganisatie, innovatie en kwaliteitsverbetering. Concreet vinden we dat in de Belgische industrie een stijging van de productiviteit met 10% resulteert in 1,2% meer jobs op voorwaarde dat de loonkost niet stijgt. Wanneer deze productiviteitswinsten versterkt worden door loonmatiging ligt de expansie van de werkgelegenheid gevoelig hoger. Dit is de kern van de Duitse strategie voor meer werkgelegenheid met behoud van concurrentiekracht.

4. Productiviteitswinst die vertaald wordt in hogere lonen, draagt daarentegen weinig bij tot een expansie van de werkgelegenheid. Ruwweg gezegd verdwijnt de expansie van de industriële tewerkstelling als meer dan een kwart van de productiviteitsverbetering besteed wordt aan een toename van de loonkost.

Globalisering is zowel een troef als een uitdaging. In de industriële sector resulteert een stijging van de uitvoer met 10% in een 0,86% hogere werkgelegenheid. Omgekeerd bedreigt een groeiende invoerconcurrentie de tewerkstelling in de industriële ondernemingen. Elke 10% toename in de invoerpenetratie kost 0,23% in industriële werkgelegenheid. Het wegwerken van het sinds 1996 opgebouwde loonverschil van 3,5% (aldus volgens de CRB) ten opzichte van Duitsland, Nederland en Frankrijk komt de werkgelegenheid ten goede. Dit blijkt uit de beleids simulaties van ons model. Hierbij gaan we uit van meerdere scenario's (zie tabel 1 en 2). Eerst wordt er voor geopteerd om de loonafwijking volledig weg te werken in de volgende periode van de tweejarige CAO (2011 en 2012). De sociale partners kiezen voor de kortere pijn met de ambitie zo snel mogelijk een herleving van de werkgelegenheid te realiseren. Vervolgens wordt de matiging van de loonkost gespreid over twee CAO-periodes zodat de afbouw van het loonkostverschil gerealiseerd wordt in 2014. De matiging van de loonkost kan

gerealiseerd worden door een vermindering van de loonlast of door de verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen op arbeid.

De belangrijkste vaststelling is dat de jobcreatie zich in alle simulaties situeert tussen de 60 000 en 73 000 jobs. Afgerond is dit een toename van 2% van de totale werkgelegenheid in de privésector. Ongeveer een kwart van de nieuwe banen vindt men in de industriële sector. De variatie tussen de simulaties ligt in de timing waarin men de bijkomende zuurstof voor de werkgelegenheid wil toedienen en de last van de loonkostmatiging wil dragen.

*Filip Abraham
Joep Konings⁴
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen – K.U.
Leuven*

Noten

1. http://www.econ.kuleuven.be/vives/varia/loonkosten-jobs_finaal.pdf
2. Het gaat hier om de ondernemingen die een volledige jaarrekening neerleggen en waarvoor er gegevens beschikbaar zijn over toegevoegde waarde en inputfactoren die we nodig hebben in onze econometrische analyse. Dit resulteert in om en bij de 10 000 ondernemingen, een kleiner aantal dan in Belfirst gerapporteerd.
3. Of anders gezegd de verhouding tussen de loonkost en de toegevoegde waarde van de onderneming.
4. Prof. Dr. Filip Abraham is gewoon hoogleraar aan de faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen en vice-rector aan de K.U.Leuven: email: Filip.abraham@econ.kuleuven.be. Prof. Dr. Joep Konings is gewoon hoogleraar aan de faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, email: Joep.Konings@econ.kuleuven.be.