



CONCURRENTIEPOSITIE VAN BELGISCHE TRANSPORT EN LOGISTIEKE SECTOR VERHOGEN

VOORAFGAAND

In het buitenland gevestigde ondernemingen hebben vaak substantiële concurrentievoordelen tov Belgische transportbedrijven, vooral op vlak van loonkost. Een chauffeur op de payroll van een transportbedrijf dat gevestigd is in een (Oost -) Europese lidstaat verdient vaak netto evenveel als een chauffeur op de Belgische loonlijst. Alleen zijn er substantiële verschillen in de loonkost voor de werkgever.

Het nettoloon van de meeste, vooral Oost - Europese chauffeurs bestaat uit een laag, vaak forfaitair, brutoloon (met daarop lagere sociale bijdragen) en aanzienlijke kostenvergoedingen per dag. In België is dit evenwel omgekeerd, een hoog bruto loon (met procentueel hoge sociale bijdragen) en lagere onkostenvergoedingen.

Gezien België reeds jarenlang met gemak de Europese loonkost ranking aanvoert betekent dit dat een Belgische chauffeur tot soms 2,5x duurder is dan zijn collega, die hetzelfde werk uitvoert en netto maandelijks evenveel loon ontvangt. Met de omringende landen is deze verhouding lager, maar door de automatische indexering van de lonen neemt België steeds opnieuw zonder enige moeite een voorsprong van 10 à 20%.

Niet enkel de transportsector gaat gebukt onder de internationale concurrentie. Ook in de logistieke sector speelt het internationale element. Alleen komt de concurrentie hier quasi uitsluitend van onze buurlanden, Frankrijk, Nederland en Duitsland. De loonkost voor een logistieke medewerker ligt ook daar substantieel lager dan in België, waardoor logistieke dienstverleners België meer en meer links laten liggen.

Indien er geen relanceplan komt voor de sector, dan dreigt de sector te imploderen: trucks zullen nog steeds rijden, maar met niet-Belgische nummerplaten en vanuit buitenlandse logistieke centra.

SECTORALE AANDACHTSPUNTEN

Niet – productieve uren vrijstellen van RSZ en bedrijfsvoorheffing

In de transportsector bestaat er naast de **arbeidstijd** (tijd gedurende dewelke de chauffeur effectief werkt) ook nog **beschikbaarheidstijd**. Dit zijn niet-productieve uren, waarbij de werknemer geen vrije beschikking heeft over zijn tijd, maar toch geen prestaties levert. Het gaat voornamelijk om wachttijden bij laad- en losoperaties.

Deze beschikbaarheidstijd wordt vergoed aan 99% van het loon van de arbeidstijd. Op deze niet-productieve uren betaalt de werkgever evenveel patronale bijdragen dan op de normale arbeidsuren.

Voor het niet-rijdend personeel in logistieke centra en depots bestaat er, naast de arbeidstijd, ook **wachturen**. Deze wachturen worden op dezelfde manier betaald dan de uren arbeidstijd. Ook op deze niet-productieve uren betaalt de werkgever evenveel patronale bijdragen.






De werknemer op zijn beurt betaalt op dit loon hetzelfde tarief bedrijfsvoorheffing als op de uren arbeidstijd.

Zowel de beschikbaarheidstijd voor het rijdend personeel als de wachturen voor het niet-rijdend personeel zijn moeilijk doorrekenbaar aan de klanten, ook al kosten deze uren (quasi) evenveel als de effectief gepresteerde uren.

TLB verzoekt dan ook om voor deze niet-productieve uren, die in de DMFA eenvoudig identificeerbaar zijn omdat ze via een aparte code worden aangegeven, een vrijstelling van RSZ – bijdragen en bedrijfsvoorheffing te voorzien.

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegenarbeid

De oorspronkelijke vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing was onderworpen aan 5 strikte voorwaarden, opdat de vrijstelling zou kunnen toegepast worden:

-  Ten minste 2 ploegen van minstens 2 werknemers
-  Hetzelfde werk, zowel qua inhoud als qua omvang
-  Zonder onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen
-  Zonder dat de overlapping meer bedraagt dan 1/4 van hun dagtaak
-  Minimaal 1/3 van de arbeidstijd in ploeg (nacht) per maand

Sinds 2024 geldt, weliswaar als overgangsmaatregel, een vrijstelling 'bis' waarbij wordt afgeweken van de voorwaarde dat de ploeg dezelfde omgang moet hebben.

In de logistieke sector is de voorwaarde dat in de ploeg **hetzelfde werk qua inhoud** moet worden verricht evenwel ook problematisch.

In de logistieke sector wordt gewerkt voor verschillende opdrachtgevers/klanten. Hierdoor is het werk nooit hetzelfde qua inhoud. Toch oefent de logistieke arbeider steeds dezelfde functie uit (vb. orderpicking) en is zijn werk steeds gelijkaardig. Een identieke inhoud in twee verschillende ploegen is evenwel quasi onmogelijk in de logistieke sector. Bijvoorbeeld inbound en outbound logistiek: inhoudelijk zijn dit geen gelijke maar wel gelijkaardige werkzaamheden, waarvoor dezelfde functies worden ingezet.

Een duurzame oplossing, waardoor de logistieke sector zich in België kan verankeren, dringt zich dan ook op.

Toeslag nachtarbeid

Het personeel dat in het stelsel van de nachtarbeid voor de vervoersopdrachten en de laad- en losactiviteiten wordt tewerkgesteld, ontvangt momenteel een nachtvergoeding. Deze vergoeding is onderworpen aan bedrijfsvoorheffing en RSZ. Met het oog op het stimuleren van de nachtarbeid, in het belang van de mobiliteit, stelt TLB voor om deze vergoeding niet langer te belasten (ten voordele van de

werknemers) en ze bovendien niet meer te onderwerpen aan RSZ-bijdragen (ten voordele van de werkgevers en werknemers).

Geen verruiming van aantal afwezigheidsdagen zonder doktersattest

Sinds 28 november 2022 kunnen werknemers tot 3x per jaar gedurende één dag afwezig zijn zonder medisch attest. Er gaan stemmen op om deze regeling uit te breiden tot een mogelijkheid voor werknemers om per jaar 3x 3 dagen afwezig te zijn zonder doktersattest. De werkgever is voor deze afwezigheidsdagen gewaarborgd loon verschuldigd. Uit studies blijkt dat het ziekteverzuim van exact één dag gestegen¹ is tov de periode voor de invoering van de regelgeving.

Een uitbreiding naar 3x3dagen per jaar zal dit nog verder in de hand werken, met alle financiële gevolgen voor de werkgevers vandien.

TLB pleit er dan ook voor om geen verdere uitbreiding van de afwezigheden zonder medisch attest toe te staan.

¹ [Kort ziekteverzuim in Belgische bedrijven met 5 % gedaald ondanks afschaffing ziektebriefje één dag - Acerta](#): “sinds de afschaffing van het ziektebriefje wint het ziekteverzuim van exact één dag aan belang. In de eerste drie maanden van dit jaar zat 10,9 % van de werknemers één of meerdere keren exact één dag ziek thuis. In 2022 was dat 10,6 % en in coronajaar 2021 was dat 9,3 %. Ook het aantal werknemers dat effectief één keer 1 dag ziek thuisbleef is gestegen van 2,4 % in het eerste kwartaal van 2022 naar 3,0 % in het eerste kwartaal van 2023.”