



➔ INDEXERING

“Tegenwoordig wordt alles duurder; toen ik klein was, betaalde ik 20 frank voor een brood. Mijn loon daarentegen blijft gelijk!”

We horen dit vaak... terecht of onterecht?

Wie beter vertrouwd is met ons systeem van loonoverleg of loonvorming antwoordt spontaan: onterecht, want onze lonen worden vaak aangepast aan de algemene prijsontwikkeling. België kent immers het systeem van automatische loonsverhoging dat “indexering” wordt genoemd. Dit houdt in dat diverse inkomens (de lonen, de sociale uitkeringen en de huurprijzen) geregeld worden afgestemd op de ontwikkeling van de prijzen. Maar hoe werkt dit concreet?

BASISIDEE

In een economie treedt bijna altijd inflatie - m.a.w. een algemene stijging van het prijspeil - op. De prijzen van goederen en diensten stijgen trendmatig, wat ertoe leidt dat we, jaar na jaar, voor 1 euro steeds minder goederen en diensten krijgen. Deflatie, een daling van het algemene prijspeil¹, komt veel minder vaak voor.

Aangezien deze prijsontwikkeling de reële ontwikkeling² van een inkomen bepaalt, wordt deze variabele vaak in aanmerking genomen bij de vaststelling van de lonen. De manier waarop dit gebeurt, verschilt evenwel van land tot land en hangt af van de mechanismen waarmee de lonen worden bepaald. In sommige landen wordt tijdens de collectieve loononderhandelingen rekening gehouden met de inflatie die tijdens de vorige jaren werd waargenomen. In andere landen geeft men de voorkeur aan een voorspelling van de toekomstige inflatie. Een recente studie van de Nationale Bank brengt aan het licht dat, op basis van een steekproef van ondernemingen die actief zijn in de marktsector in vijftien Europese landen, het loon van bijna een derde van de werknemers wordt aangepast aan de inflatie (zie ook het artikel “De loodynamiek” in de Nieuwsbrief van december 2009, waarin verslag wordt gedaan van een hoorzitting met deskundigen van de Nationale Bank). Een formeel indexeringssysteem zoals we dat in België kennen, is evenwel vrij zeldzaam: in Europa vinden we alleen in Luxemburg en Spanje een gelijkaardig mechanisme.

Dit artikel licht niet alleen het indexeringsmechanisme toe, maar buigt zich ook over een aantal bijzonderheden die hierbij komen kijken: 2008 en 2009 waren uit een oogpunt van inflatie immers bijzonder volatiel.

HOE DE PRIJSONTWIKKELING METEN?

Om de lonen aan de prijzen te kunnen aanpassen, moet men eerst de ontwikkeling van deze prijzen kunnen meten. Daarvoor wordt een “indexcijfer van de consumptieprijzen” (of ICP) gebruikt. De werkwijze bestaat erin de gemiddelde prijsontwikkeling te observeren en te berekenen van diverse goederen die representatief zijn voor wat een gemiddeld gezin verbruikt.

1 Het gaat hier om de definitie die wordt voorgesteld door de Europese Centrale Bank, die er nog aan toevoegt “(vert.) bv. van het indexcijfer van de consumptieprijzen”.

2 De term reëel verwijst naar een waarde waarvan men de inflatie heeft afgetrokken. Door de ontwikkeling van de reële lonen te volgen, kan men hun waarde los van prijschommelingen volgen.

België heeft dit indexcijfer als één van de eerste Europese landen ingevoerd in de jaren '20.

Op dit ogenblik is het ICP gebaseerd op de prijs van 12 soorten goederen en diensten. Deze 12 groepen bestaan uit 518 producten, "getuigen" genoemd, die daadwerkelijk worden geobserveerd. Voor de groep "voedingsmiddelen" gaat het bv. om een meergranenbrood, een cordon bleu, een pak cent wafels enz. De geobserveerde groepen en getuigen blijven natuurlijk jaar na jaar dezelfde : men moet peren met peren kunnen vergelijken. Als een getuige evenwel niet langer beschikbaar is op de markt, kan hij door een andere worden vervangen. Het belang van alle groepen wordt gewogen opdat ze een zo goed mogelijke weergave zouden zijn van de manier waarop de gemiddelde Belgische huishoudens hun budget besteden: welk percentage gaat naar voeding, vervoer, ontspanning enz. ? Men gebruikt daarvoor het Huishoudbudgetonderzoek dat de fod Economie jaarlijks uitvoert.

Op 1 januari 1994 werd het referentie-indexcijfer voor de loonstijgingen gewijzigd. Het indexcijfer voor de consumptieprijzen werd vervangen door het "gezondheidsindexcijfer" in het kader van het Globaal plan van de regering-Dehaene I. Deze gezondheidsindex stemt overeen met het indexcijfer van de consumptieprijzen waarvan de producten die schadelijk zijn voor de gezondheid (vandaar de naam) en de producten waarvan de prijzen meer schommelen werden afgetrokken : het gaat in casu om tabak, alcoholische dranken, benzine en diesel. Dit indexcijfer wordt nu nog altijd gebruikt om de lonen, de sociale uitkeringen en de huurprijzen te indexeren. Op deze inkomens wordt dus een berekening toegepast opdat ze de ontwikkeling van het gezondheidsindexcijfer – snel of minder snel, zie verder – zouden volgen.

WAAR VINDEN WE DE REGELGEVING OVER DE AANPASSING VAN DE LONEN AAN HET PRIJSINDEXCIJFER?

Vooreerst is het belangrijk te onderstrepen dat, hoewel we het in België over het algemeen hebben over een mechanisme van "automatische indexering", geen enkele wet de verplichting bevat de lonen in de privésector te indexeren. Het systeem is immers het resultaat van wat gedurende vele decennia stap voor stap werd opgebouwd, o.m. via het sociaal overleg. Het is dan ook nutteloos een wet te zoeken die de toe te passen berekening definieert.

In de privésector zijn de verplichte loonindexering en de berekeningswijze vastgelegd in sectoriële collectieve overeenkomsten. Alleen enkele paritaire comités die vrij nieuw zijn of waar nog geen loonoverleg wordt gevoerd, hebben geen indexeringsmechanisme (we denken in het bijzonder aan de pc's 100, 200, 336 en 337).

Voor de publieke sector is het indexeringsmechanisme vastgelegd in de wet van 1 maart 1977.

Op federaal niveau werden evenwel – zowel voor de privé- als voor de openbare sector – twee aanvullende verplichtingen ingevoerd:

- De verplichting om een "afgevlakt" indexcijfer te gebruiken : een ministeriële omzendbrief van 12 augustus 1983 bepaalt : "Per 1 september (1983) dient voor alle indexe-

ringen het gemiddeld viermaandelijks indexcijfer als verwijzing te worden aangewend in alle indexeringsystemen.”³

- De verplichting om de “gezondheidsindex” te gebruiken : art. 2 van een koninklijk besluit van 24 december 1993 stipuleert “dat in de bepalingen (...) die voorzien in een koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, het prijsindexcijfer in aanmerking wordt genomen dat daartoe berekend en benoemd wordt.” Er moet wel worden teruggegaan naar een (niet-gepubliceerd) verslag van de ministerraad om de verwijzing naar het gezondheidsindexcijfer en de berekening ervan te vinden.

Het zijn dus de paritaire comités die de indexering opleggen en de berekening ervan bepalen, maar de federale regering schrijft voor dat een gezondheidsindex moet worden gebruikt die is afgevlakt (wat betekent dat men niet het cijfer van de lopende maand, maar wel het gemiddelde van de laatste 4 maanden gebruikt).

Los van deze regels kunnen de ondernemingen altijd eigen maatregelen nemen, bv. tijdens onderhandelingen over een ondernemings-cao, op voorwaarde dat ze niet ingaan tegen de regels die op de meer geaggregeerde niveaus werden vastgelegd.

DE VERSCHILLENDE BEREKENINGEN

We hebben gezien dat ons systeem het resultaat is van decennia van collectieve onderhandelingen en van beslissingen op diverse niveaus. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er veel verschillende indexeringsystemen bestaan.

Voor een goed begrip is het nuttig erop te wijzen dat twee belangrijke factoren kunnen verschillen naargelang van het paritair comité: de grondslag en het ogenblik van de indexering.

Als men de grondslag van de indexering kent, weet men over welk loon het gaat. Sommige collectieve overeenkomsten indexeren alleen het sectoriële cao-loon, m.a.w. de “loonschaal” of het “minimumloon” dat door het paritair comité werd vastgelegd. In de meeste gevallen schrijven de cao’s evenwel de indexering van het werkelijke loon voor⁴, het loon dus dat de werknemer effectief krijgt en dat hoger kan liggen dan wat in het paritair comité werd bepaald. In sommige gevallen beslissen de onderhandelaars dat ook premies of commissies worden geïndexeerd. Als bepaalde delen van het loon niet worden geïndexeerd, kunnen de ondernemingen niettemin een indexering toepassen op basis van een eigen cao, via individuele onderhandelingen met bepaalde werknemers, omdat de werkgever dit zelf wil of omdat dit een traditie is binnen het bedrijf.

³ Deze omzendbrief heeft betrekking op de toepassing van het kb nr. 180 van 30 september 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging.

⁴ Volgens de cijfers van 2007 en 2008 vertegenwoordigen de pc's waar geen enkel systeem bestaat of waar het niet wordt toegepast op de werkelijke lonen amper 14 % van de werknemers uit de privésector (berekening in voltijdequivalenten).

De tweede wisselende factor is het ogenblik waarop de indexering wordt toegepast. Er zijn twee systemen :

Het systeem met een "vaste datum" : de lonen worden in welbepaalde maanden van het jaar geïndexeerd. In dit geval bepalen de paritaire comités wanneer de lonen worden aangepast : sommige indexeren 1 keer per jaar, bv. telkens in januari, andere indexeren 2 en zelfs 3, 4, 6 of 12 keer per jaar.

Het systeem dat werkt met een "spilindex", waarbij de lonen worden geïndexeerd zodra de afgevlakte gezondheidsindex deze spilindex overschrijdt, wat gewoonlijk betekent dat hij met 1 tot 2 % is gestegen.

Sectoriële indexeringsmechanismen, privésector (werkgelegenheid gemeten in personen), 2008



Zoals blijkt uit nevenstaande tabel was het eerste systeem (indexering op een vaste datum) in 2008 van toepassing op 57,5 % van de loontrekkers uit de privésector. Voor de overgrote meerderheid onder hen werd het loon 1 keer per jaar geïndexeerd. Het systeem met de spilindex had bijgevolg betrekking op minder dan de helft van de loontrekkers, nl. 42,5 %. De jongste jaren bestaat overigens de tendens om vaker een beroep te doen op het systeem met vaste datum; diverse paritaire comités hebben hun collectieve overeenkomsten in die zin gewijzigd.

periodiciteit/jaar	Arbeiders		Bedienden		Totaal	
	aantal pc's	aandeel	aantal pc's	aandeel	aantal pc's	aandeel
1	16	20%	6	18%	22	37,9%
2	3	3%	1	0%	4	3,6%
3			1	0%	1	0,2%
4	23	10%	1	0%	24	9,6%
6	4	0%	5	5%	9	5,1%
12	3	0%	1	1%	4	1,1%
totaal systeem 1	49	34%	15	24%	64	57,5%
overschrijding < 2 %	18	1,3%	12	2,8%	30	4,1%
overschrijding = 2 %	63	18%	37	20%	100	38,4%
totaal systeem 2	81	20%	49	23%	130	42,5%
Totaal	130	53%	64	47%	194	100,0%

Bron : Fod Waso, eigen berekeningen

VERTRAGINGSEFFECT

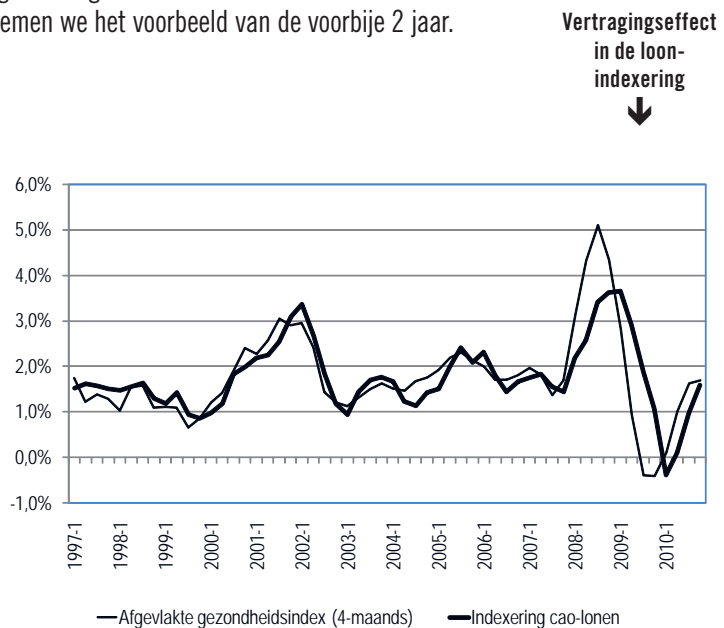
Dit verschil in berekenen heeft hoofdzakelijk een impact op de gemiddelde vertraging waarmee de prijsverandering doorwerkt op de lonen. Met het systeem van de spilindex geldt : hoe trager de inflatie, hoe groter het vertragingseffect; er moeten meer maanden worden gewacht vooraleer de spilindex wordt bereikt en de lonen worden aangepast. Bij een versnelde inflatie, daarentegen, maakt dit systeem een snellere aanpassing van de lonen mogelijk. Deze situatie heeft zich voorgedaan in 2007-2008 : in sommige sectoren die werkten met een overschrijding van de spilindex met 2 % hadden in 18 maanden tijd 3 indexeringen plaats.

Zowel in het systeem met een vaste datum als in dat met een spilindex hebben sommige pc's een bijkomend vertragingseffect ingevoerd door het gebruik van een vertraagde, afgevlakte index op te leggen. In het systeem met een vaste datum kan bv. worden voorgeschreven dat voor de indexering in januari de index van november (op basis van het gemiddelde van augustus, september, oktober en november) moet worden gebruikt. In het systeem met een spilindex hebben een aantal pc's bepaald dat deze niet met de afgevlakte index van de maand zelf, maar wel met een gemiddelde van deze afgevlakte index over diverse maanden moest worden vergeleken. In concreto volstaat het bv. niet dat het afgevlakte gezondheidsindexcijfer in januari de vastgelegde spilindex overschrijdt : deze spilindex moet ook worden overschreden als men het gemiddelde berekent tussen de gezondheidsindex van januari en die van december. Als dit niet het geval is, moet worden gewacht tot februari. Deze berekening zorgt dus eveneens voor een bijkomende vertraging. Ook in het openbaar ambt wordt het systeem met een overschrijding van de spilindex met 2 % gebruikt. En daar werd eveneens een vertragingmechanisme ingevoerd door te bepalen dat de indexering pas in de 2de maand na de overschrijding van de spilindex wordt toegepast.

Dit verschil in ontwikkeling tussen de prijzen en de lonen is het meest zichtbaar in een periode van sterke versnelling of vertraging van de inflatie. Het is wel belangrijk te onderstrepen dat het hier alleen over een vertragingseffect gaat en niet over een recurrent verlies aan koopkracht. Om dit te verduidelijken, nemen we het voorbeeld van de voorbije 2 jaar.

2008-2009 : IETWAT VREEMDE JAREN

Zoals blijkt uit nevenstaande grafiek, is de inflatie (hier gemeten a.d.h.v. de afgevlakte gezondheidsindex) fors gestegen tot in juli 2008 en is ze daarna teruggevallen, zelfs tot een negatief peil vanaf juli 2009. Er wordt verwacht dat de inflatie in het eerste kwartaal van 2010 weer positief zal worden. Deze grote schommelingen zijn hoofdzakelijk toe te schrijven aan de sterke volatiliteit van de prijzen van energie⁵ en andere basisproducten op de wereldmarkten in deze periode.



Bronnen : Fod Waso, Federaal Planbureau; eigen berekeningen

Welnu, bovenstaande tabel brengt aan het licht dat een groot aantal werknemers (meer dan 700.000 arbeidsplaatsen in 2008) hun loon één keer per jaar, in het begin van het jaar (januari of februari) geïndexeerd zien.

5 Het gezondheidsindexcijfer bevat weliswaar niet de prijzen van benzine en diesel, maar wel die van aanverwante producten zoals gas, elektriciteit en stookolie.

Enkele sleutels om beter te begrijpen

pc	aantal arbeidsplaatsen	% (privésector)
118	60181	2,2%
119	35188	1,3%
142,1	1786	0,1%
145	19886	0,7%
149,1	26114	1,0%
218	416714	15,2%
220	24280	0,9%
302	122344	4,5%
306	24771	0,9%
112	28124	1,0%
149,2	4702	0,2%
149,4	18528	0,7%
totaal	782617	28,5%

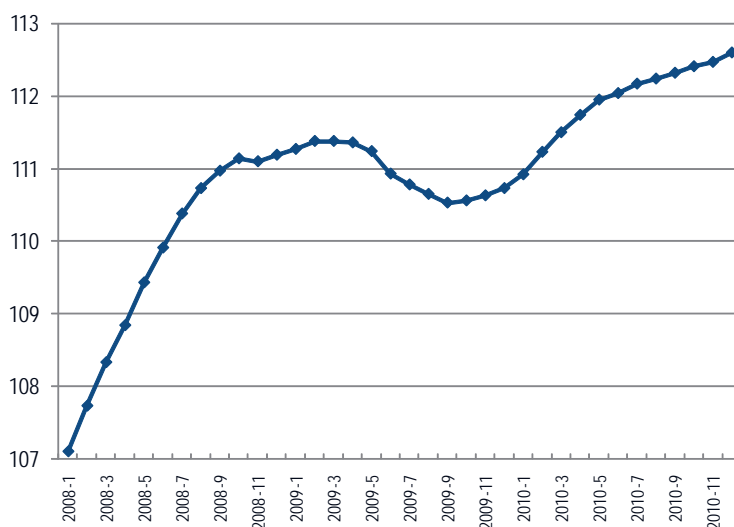
Bronnen : Fod Waso en RSZ (2008, arbeidsplaatsen), eigen berekeningen

↑
**Paritaire comités
die 1 keer per
jaar (in januari of
februari)
indexeren**

prijzen (afgevlakte gezondheidsindex) plaats. Daarom kunnen we niet spreken van een reëel verlies aan koopkracht.

EN ALS DE PRIJZEN DALEN ?

De grote schommelingen in 2008 en 2009 hebben bovendien als bijzonder kenmerk dat de omslag van de inflatie in 2009 gedurende diverse maanden tot een prijsdaling heeft geleid.



Bronnen Fod Economie, Federaal Planbureau (voorspelling vanaf december 2009)

↑
**Afgevlakte
gezondheidsindex-
cijfer, 2008-2010**

- 6 Het is wel zo dat de sociale druk als gevolg van deze inflatieversnelling in sommige ondernemingen dermate groot was dat akkoorden werden gesloten over een tussentijdse aanpassing van de lonen.
- 7 Deze variabele wordt berekend op basis van de cao-lonen : in elk van de paritaire comités wordt een gemiddelde van de verschillende sectoriële loonschalen berekend en de indexering wordt daarop toegepast. Vervolgens worden de diverse pc's gewogen in functie van de werkgelegenheid.

Voor deze werknemers is de inflatieversnelling vanaf het midden van de zomer pas in januari of februari 2009 in een loonstijging uitgemond⁶. Dit mechanisme draagt dus bij tot een vertragingseffect : als we de inflatiecurve (afgevlakte gezondheidsindex) en de curve van de loonindexering⁷ bekijken, dan zien we duidelijk dat het gezondheidsindexcijfer sneller is gestegen dan de loonindexering (de dikke zwarte lijn komt voor de dunne zwarte lijn). We constateren dus dat het gezondheidsindexcijfer in 2008 met gemiddeld 4,2 % is gestegen, tegenover 2,9 % voor de lonen. Dit verschil werd evenwel volledig goedgemaakt in 2009, aangezien de prijzen toen met 0,6 % stegen, terwijl de lonen met 2,4 % werden geïndexeerd.

Met onze indexeringsmechanismen heeft dus wel degelijk altijd een inhaalbeweging van de loonontwikkeling op de

Zoals blijkt uit nevenstaande grafiek is het afgevlakte gezondheidsindexcijfer gestaag gedaald tussen maart en september 2009, nl. van 111,38 tot 110,53.

Aangezien zeer weinig pc's hun lonen maandelijks indexeren, heeft een index die één of twee maal daalt gewoonlijk geen weerslag op de lonen, waardoor de koopkracht van de werknemers toeneemt. Als de daling van het indexcijfer evenwel de drempel van 1 % bereikt of gedurende vele maanden aanhoudt, kunnen werkgevers en werknemers met de kwestie van een negatieve indexering worden geconfronteerd.

PC 110.00 -	Textielverzorging	0,3%
PC 113.04 -	Pannbakkerijen	0,0%
PC 118.00 +	subcomités - Voedingsnijverheid (arbeiders)	2,2%
PC 119.00	(+ 119.03 en 119.04) - Voedingswaren	1,3%
PC 121.00 -	Schoonmaak	1,5%
PC 124.00 -	Bouwbedrijf	6,0%
PC 125.01 -	Bosontginningen	0,0%
PC 125.02 -	Zagerijen en aanverwante nijverheden	0,1%
PC 125.03 -	Houthandel	0,1%
PC 136.00 -	Papier- en kartonbewerking + Fabricage papieren buisjes (arbeiders)	0,3%
PC 142.01 -	Terugwinning van metalen	0,1%
PC 142.04 -	Terugwinning van allerlei producten	0,0%
PC 144.00 -	Landbouw	0,1%
PC 145.00	(+ subcomités) - Tuinbouwbedrijf	0,7%
PC 148.01 -	Haarsnijderijen	0,0%
PC 149.01 -	Elektriciens : installatie en distributie	1,0%
PC 216.00 -	Notarisbedienden	0,2%
PC 217.00 -	Casinobedienden (enkel het personeel aan de slotmachines)	0,0%
PC 218.00 -	Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden	15,2%
PC 220.00 -	Voedingsnijverheid (bedienden)	0,9%
PC 222.00 -	Papier- en kartonbewerking (bedienden)	0,1%
PC 302.00 -	Horeca	4,5%
PC 306.00 -	Verzekeringswezen	0,9%
PC 323.00 -	Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden	0,3%
PC 333.00 -	Toeristische attracties	0,0%
Totaal		35,6%

Bron : SD Worx RSZ, eigen berekeningen

Het geval wil dat de afgevlakte gezondheidsindex sedert augustus 2009 lager ligt dan een jaar voordien. Volgens de vooruitzichten van het Federaal Planbureau zou deze situatie zo blijven tot en met februari 2010, wat een impact zal hebben voor alle werknemers die vallen onder een paritair comité dat slechts één keer per jaar, tijdens die maanden, indexeert. Volgens SD Worx (zie tabel 3) zal meer dan 35 % van de loontrekkers uit de privésector daarmee worden geconfronteerd. Dit is o.m. het geval voor de werknemers die vallen onder het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 218), voor wie de berekening van de indexering wellicht een loondaling van 0,4 % in januari 2010 zal meebrengen, tegenover de stijging van 4,5 % in januari 2009.

Hoe moet men reageren in zo'n geval ? Moet de werkgever in geval van negatieve indexering juridisch gezien de lonen van zijn werknemers verlagen ? Antwoorden op deze vraag is niet gemakkelijk. Er moet eerst en vooral worden gekeken naar de definitie die in de sectoriële

↑
Paritaire comités met een negatieve berekening van de indexering in januari 2010 en aandeel in het totale aantal arbeidsplaatsen in de privésector

Sectoren die via cao hebben bepaald dat geen negatieve indexering wordt toegepast



PC 124.00 -	Bouwbedrijf	6,0%
PC 125.01 -	Bosontginningen	0,0%
PC 125.02 -	Zagerijen en aanverwante nijverheden	0,1%
PC 125.03 -	Houthandel	0,1%
PC 136.00 -	Papier- en kartonbewerking (arbeiders)*	0,3%
PC 222.00 -	Papier- en kartonbewerking (bedienden)*	0,1%
Totaal		6,5%

Bron : SD Worx en RSZ

cao werd vastgelegd : de ondernemingen moeten altijd minstens toepassen wat op sector-niveau werd beslist. Er zijn verschillende gevallen: in een minderheid van sectoren bepalen de cao's duidelijk dat geen negatieve indexering wordt toegepast en dat de lonen m.a.w. op peil worden gehouden tot het indexcijfer weer stijgt.

Onder meer de onderstaande paritaire comités hebben onlangs een overeenkomst ter zake gesloten.

Als door de sector niets bijzonders werd bepaald, kan de onderneming (eenzijdig of na collectief overleg) beslissen of ze de negatieve indexering al dan niet toepast: een werkgever is altijd vrij zijn werknemers gunstiger arbeidsvoorwaarden te bieden dan die welke in de sectoriële cao's zijn gedefinieerd. Volgens

de deskundigen van SD Worx blijkt evenwel in de praktijk dat de meeste ondernemingen de door de sector vastgelegde berekening toepassen en de lonen zo nodig verlagen (zie in dit verband het onderhoud met de heer Koen Magerman in Vacature van 21 november 2009).

De ondernemingen die evenwel besluiten de (nominale) lonen niet te verlagen, zetten dit voordeel soms om in een eenmalige premie om te vermijden dat deze "niet-indexering" in realiteit twee keer wordt betaald.

Om dit mechanisme te begrijpen nemen we het voorbeeld van een werknemer die in december 2008 een brutomaandloon van 2500 euro ontvangt dat 1 keer per jaar, in december, wordt geïndexeerd op basis van de afgevlakte gezondheidsindex van die maand. In december 2009 zien we dat het indexcijfer is gedaald tegenover een jaar voordien. Als de negatieve indexering wordt toegepast, daalt zijn maandloon met 10 euro gedurende één jaar (2500 x 110,73 / 111,19). Vanaf december 2010 stijgt het weer tot 2532 euro (2490 x 112,6 / 110,73). Als de werkgever daarentegen beslist de negatieve indexering niet toe te passen en het loon

tussen december 2009 en december 2010 op 2500 euro houdt, kost hem dat 120 euro gedurende die periode. In december 2010 zal de werkgever verplicht zijn de door de sector vastgelegde indexeringsformule toe te passen, nl. 2500

(wat het werkelijke loon is gebleven) x 112,6 / 110,73, waardoor het loon 10 euro hoger komt te liggen dan in het eerste scenario.

Gevalen van al dan niet negatieve indexering



	index	scenario 1	scenario 2	jaarverschil
dec/08	111,19	2500	2500	
dec/09	110,73	2490	2500	120 euro
dec/10	112,6	2532	2542	120 euro

Bron :