

Impact van een indexering in centen i.p.v. procenten

1. Inleiding

Op regelmatige tijdstippen wordt vanuit verschillende bronnen gesuggereerd om het huidige indexeringssysteem - waarbij het loon van alle werknemers procentueel wordt verhoogd, wat dus in absolute termen een hogere loonstijging inhoudt voor de hogere inkomens - aan te passen door alle werknemers eenzelfde loonsverhoging toe te kennen in de vorm van een vast bedrag (het "centen in plaats van procenten"-principe). De loonsverhoging valt hierdoor relatief groter uit voor de lagere inkomens dan voor de hogere.

Het volledig toepassen van dit principe zou, bij elke indexaanpassing, echter een zeer substantiële procentuele loonsverhoging inhouden voor de (aller)laagste inkomens, wat hun loonkost sterk zou opdrijven in vergelijking met hun productiviteit en hen aldus te duur zou maken voor de arbeidsmarkt. Daarom houdt het voorgestelde systeem veelal in dat de werknemers met een loon tot een bepaalde loondrempel nog steeds, zoals in het huidige systeem, een procentuele verhoging zouden ontvangen, en er vanaf die drempel een vast bedrag wordt toegekend, dat overeenstemt met de procentuele verhoging toegepast op de loondrempel¹. Indien de drempel bijvoorbeeld wordt ingesteld op 3.000 EUR (bruto) en de gebruikelijke indexering 2 % zou belopen, dan houdt dit in het "centen i.p.v. procenten"-systeem in dat alle werknemers met een loon lager dan 3.000 EUR effectief een brutoloonsverhoging ontvangen van 2 %, terwijl alle loontrekkenden met een loon vanaf 3.000 EUR een brutoloonsverhoging zouden krijgen ten belope van 60 EUR (dit is 2 % van 3.000 EUR).

2. Simulatie van de impact van een "centen i.p.v. procenten"-systeem

Het is interessant na te gaan in welke mate een dergelijk systeem een impact zou hebben op het verloop van de loonkosten in België. Om dit in detail na te gaan, zijn in principe zeer gedetailleerde gegevens nodig, om voor elke loontrekkende de precieze loonsverhoging te kunnen berekenen, en daaruit de totale impact op het niveau van de totale private sector. Dergelijke zeer gedetailleerde gegevens zijn echter niet voorhanden. Wel beschikbaar, en de enige bron die in dit kader effectief bruikbaar is, zijn de gegevens van de jaarlijkse loonenquête van de FOD Economie (ADSEI), die wordt georganiseerd in de ondernemingen met minstens 10 werknemers die actief zijn in de NACE-secties B-N en P-S². Hiermee verschilt de onderzochte populatie ietwat van de private sector, aangezien ook het onderwijs (NACE-sectie P) in de enquête is opgenomen. Bovendien dient vermeld dat het niet in ogenschouw nemen van ondernemingen met minder dan tien loontrekkenden de resultaten kan beïnvloeden, aangezien de lonen in kleine ondernemingen gemiddeld veelal lager

¹ Dit systeem werd overigens in 1982, na de devaluatie van de Belgische frank, al gedurende enkele maanden toegepast. Voor de periode van juni tot december 1982 werd de indexaanpassing immers beperkt tot het deel van het loon dat het geïndexeerde bedrag van 27.357 frank niet overschreed. Voor hogere lonen ging het dus om een forfaitaire indexering met een vast bedrag.

² Een summier beschrijving van deze enquête is opgenomen in bijlage 1.

liggen dan in grotere ondernemingen³; hierdoor wordt het aandeel van de lagere lonen (waarvoor in het "centen voor procenten"-systeem een procentuele aanpassing gehandhaafd blijft) onderschat.

Een ander kenmerk van de ADSEI-enquête heeft daarentegen tot gevolg dat het aandeel van de werknemers waarvoor een procentuele aanpassing gehandhaafd zou blijven, in de berekeningen wordt overschat. De enquêtegegevens hebben immers betrekking op de gemiddelde brutolonen per werknemer, ongeacht of deze voltijds dan wel deeltijds werken. De loongegevens liggen aldus lager dan wanneer ze zouden worden uitgedrukt per voltijdequivalent. Dit is belangrijk aangezien de in een systeem van "centen i.p.v. procenten" gebruikte loondrempel veelal verwijst naar het brutoloon voor een voltijdwerker⁴. De werknemers die boven de loondrempel zouden uitkomen indien ze voltijds zouden werken, maar omwille van deeltijdwerk een brutoloon hebben dat onder de drempel ligt, moeten aldus ook een aanpassing in centen ontvangen, terwijl ze in de gemaakte simulaties nog bij de "procentuele" groep worden ondergebracht. De gegevens van de ADSEI-enquête laten niet toe hiervoor te corrigeren. Ter informatie kan worden vermeld dat volgens de sociale balansen in 2009 ongeveer 30 % van de werknemers deeltijds werkzaam was, en dat hun gemiddelde personeelskost zowat 62 % beliep van het gemiddelde (alle werknemers samen beschouwd).

Het is niet mogelijk na te gaan of de bekomen resultaten, als nettogevoel van de beide vermelde beperkingen, neerwaarts of opwaarts vertekend zijn. De gegevens laten derhalve niet toe het effect van een indexering op de totale brutoloonmassa precies te kunnen becijferen; wel kan een indicatie worden bekomen van de orde van grootte van de impact.

De meest recente gegevens van deze enquête hebben betrekking op het jaar 2009. In oktober (de gebruikte referentieperiode) van dat jaar beliep het gemiddelde brutoloon volgens deze enquête 3.027 EUR. De beschikbare gegevens geven vervolgens de verdeling weer van de werknemers volgens loonklassen van 250 EUR (zie tabel in bijlage 2). Hieruit blijkt bv. dat het brutoloon van 64 % van de werknemers lager lag dan 3.000 EUR (wat ongeveer overeenstemt met het gemiddelde loon).

In deze oefening wordt een algemene indexering ten belope van 2 % gesimuleerd. Voor elk van de loonklassen wordt daartoe het gemiddelde loon van de betreffende klasse gebruikt⁵; voor de hoogste loonklasse (6.000 EUR en meer) werd het gemiddelde loon bepaald waardoor het gemiddelde brutoloon van de gehele populatie exact op 3.027 EUR uitkomt⁶. Het referentiepunt is het huidige systeem, waarbij alle lonen met 2 % worden geïndexeerd, wat uiteraard voor het geheel van de populatie een indexering ten belope van 2 % impliceert.

De simulatie van het "centen i.p.v. procenten"-systeem, met een procentuele verhoging met 2 % tot een bepaalde loondrempel en een vaste verhoging voor alle hogere lonen, levert een minder grote totale procentuele toename op, die, zoals vermeld, voortkomt uit het feit dat een verhoging met een vast bedrag voor de hogere inkomens procentueel lager uitvalt. Het verschil met het referentiesysteem vergroot dan ook naarmate de gehanteerde loondrempel lager wordt gelegd.

³ Volgens gegevens van de sociale balansen met betrekking tot 2009 vertegenwoordigden de ondernemingen met minder dan 10 VTE-werknemers ongeveer 14 % van de totale werkgelegenheid. De gemiddelde personeelskost per werknemer ligt in die ondernemingen zowat 30 % lager dan in de overige ondernemingen.

⁴ Indien de gebruikte loondrempel daarentegen absoluut is, ongeacht de voltijd/deeltijdsituatie van de werknemers, zijn de ADSEI-gegevens niet vertekend voor wat deze factor betreft.

⁵ Dus bv. voor de loonklasse 3.000 - 3249,99 EUR wordt de hypothese gemaakt dat de gemiddelde werknemer uit deze loonklasse een brutoloon ontvangt van 3.125 EUR.

⁶ Hiertoe moest het gemiddelde brutoloon voor de hoogste loonklasse gelijkgesteld worden aan 8.150 EUR.

Simulatie van de impact van een indexeringsysteem gebaseerd op "centen i.p.v. procenten"

Gebruikt indexeringsysteem	Totale stijging van de brutolonen (%)	<i>p.m. aandeel van de werknemers die een aanpassing in procenten zouden ontvangen (%)</i>
Referentie: huidig systeem	2,00	100
Centen i.p.v. procenten, met brutoloondrempel:		
1.750 EUR	1,15	3
2.000 EUR	1,30	13
3.000 EUR	1,70	64
4.000 EUR	1,85	86
6.000 EUR	1,95	96

Bron: berekeningen NBB op basis van gegevens van de jaarlijkse loonenquête 2009 van de ADSEI.

Het gebruik van een loondrempel van 3.000 EUR, die ongeveer overeenstemt met het gemiddelde brutoloon uit de enquête, impliceert dat de brutoloonkosten in totaal met 1,7 % zouden toenemen, dit is dus 0,3 procentpunt minder dan in het huidige systeem (zie berekening in bijlage 3). Bij een dergelijk scenario zou 64 % van de werknemers (met een brutoloon lager dan 3.000 EUR) nog een aanpassing in procenten ontvangen en 36 % (met een brutoloon vanaf 3.000 EUR) een loonsverhoging in centen (in dit geval ten belope van 60 EUR).

Indien een loondrempel van 2.000 EUR wordt gehanteerd, waarbij nog slechts 13 % van de werknemers een aanpassing in procenten zou krijgen, zouden de brutoloonkosten in totaal nog met 1,3 % toenemen, en bij een drempel van 1.750 EUR - wat, gegeven het feit dat nog amper 3 % van de werknemers een lager brutoloon ontvingen, een absolute minimumdrempel lijkt te zijn - blijft deze stijging beperkt tot 1,15 %.

Omgekeerd resulteert het gebruik van een hogere loondrempel van bv. 4.000 EUR, waarbij de aanpassing in centen slechts betrekking zou hebben op 14 % van de werknemers, in een totale stijging van de brutolonen met 1,85 %. En indien het systeem enkel zou toegepast worden voor de hoogste lonen, wordt het verschil met het huidige systeem verwaarloosbaar klein.

3. Enkele bedenkingen bij een "centen in plaats van procenten"-systeem

Op basis van de gemaakte statische simulatie blijkt een indexeringsysteem op basis van het "centen i.p.v. procenten"-principe inderdaad, zoals beoogd, te leiden tot een geringere stijging van de brutoloonmassa (in vergelijking met het huidige systeem). Ceteris paribus draagt dit systeem dus bij tot het concurrentievermogen van de economie. Wel hangt de impact op de loonkosten duidelijk samen met de bepaling van de loondrempel: het macro-economische effect zal groter uitvallen naarmate deze drempel lager wordt gelegd, en derhalve enkel een procentuele aanpassing wordt toegekend aan een kleiner deel van de werknemers (met de laagste lonen).

Het huidige indexeringsysteem heeft eigenlijk vooral bij bepaalde economische schokken schadelijke gevolgen. De vraag dient dan ook gesteld te worden of het "blinde" centen i.p.v. procenten"-systeem, dat in elke toekomstige economische situatie zou worden toegepast, een beter alternatief vormt.

In de praktijk zal een dergelijk systeem, indien het gedurende een langere periode wordt toegepast en bij spanningen op de arbeidsmarkt en waarbij op permanente wijze een deel van de koopkracht van een (groot) deel van de werknemers wordt afgeroomd, zonder enige twijfel dynamische effecten hebben, enaanleiding geven tot het zoeken naar en het gebruik van ontwikkelingsmechanismen om de hogere lonen (boven de loondrempel) in grotere mate te verhogen. In vergelijking met het huidige indexeringsysteem zou dit echter niet meer automatisch gebeuren, voor alle werknemers, ongeacht hun loonniveau.

Het "centen i.p.v. procenten"-systeem riskeert spanningen mee te brengen tussen de werknemers met een loonniveau net onder versus net boven de gehanteerde drempel. Bovendien stijgen de loonkosten van de werknemers onder de loondrempel in relatieve termen sneller dan de loonkosten van de (iets) meer verdienende loontrekkenden, terwijl het net de minstverdienende werknemers zijn die het meest geconfronteerd worden met de productiviteitsval. Aldus zou dit systeem kunnen bijdragen aan een verdere uitstoot van laagbetaalde/laaggeschoolde arbeid.

Het systeem heeft overigens ook een herverdelend effect - de hogere inkomens krijgen immers een kleinere (relatieve) loonsverhoging dan de lagere -, wat een doelstelling kan zijn van het economisch beleid. Herverdeling van inkomen kan echter op diverse manieren plaatsvinden; normaal gezien gebeurt dit overigens via de secundaire en niet via de primaire inkomensverdeling. De vraag dient derhalve gesteld of dit systeem de meest efficiënte manier is om deze doelstelling te bereiken.

Ten slotte kan nog vermeld worden dat het systeem waarschijnlijk niet neutraal is voor de openbare financiën. Immers, indien de fiscale barema's verder op een procentuele wijze worden geïndexeerd, drukt de (ceteris paribus) tragere stijging van de hogere inkomens (die het meest belast worden) immers de elasticiteit van de fiscale ontvangsten uit loonarbeid. De omvang van dit effect is echter afhankelijk van de mate waarin eventueel, als gevolg van de invoering van een "centen i.p.v. procenten"-systeem, alternatieve (fiscaalvriendelijke) verloningssystemen worden uitgewerkt.

Jaarlijkse loonenquête

Page 1 of 2

- [nl](#)
- [fr](#)
- [de](#)
- [en](#)

Andere informatie en diensten van de overheid: www.belgium.be

.be



FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

Jaarlijkse loonenquête

Doel en korte beschrijving

Sinds 1999 voert de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie jaarlijks een onderzoek uit naar de lonen. Het doel van deze enquête bestaat erin om kwalitatieve informatie te verzamelen om de effecten van individuele- en werkgeverseigenschappen op de verloning te meten.

Daar deze enquête heel wat unieke informatie verzamelt, worden de resultaten veelvuldig gebruikt als hulpmiddel bij het vaststellen, volgen en evalueren van het economische, sociale en arbeidsmarktbeleid.

Populatie

De onderzochte populatie bestaat uit lokale eenheden en haar werknemers. Enkel deze vestigingen die actief zijn in de NACE rev. 2 secties B-N en P-S en die behoren tot ondernemingen met minstens tien loontrekkenden, worden in deze statistiek geanalyseerd.

Bijkomende bronnen

In het kader van de administratieve vereenvoudiging trachten we zoveel als mogelijk gebruik te maken van administratieve bestanden. De twee voornaamste databestanden zijn:

- het bedrijvenregister DBRIS2;
- de individuele loon- en arbeidstijdgegevens (RSZ).

Dataverzamelmethode en eventuele steekproefomvang

De steekproef van deze enquête bevat 9.465 vestigingen, die behoren tot 6.772 ondernemingen. De geselecteerde lokale eenheden kunnen de gevraagde gegevens op twee manieren leveren. Zo kunnen de respondenten gebruik maken van de klassieke papieren vragenlijst, of ze sturen hun antwoord elektronisch naar de ADSEI door, hierbij gebruik makend van de voorgeprogrammeerde Excel-template.

Respons

De responsgraad bedraagt bijna 85%.

Frequentie

De loonenquête heeft een jaarlijks karakter. De referentieperiode is steeds de maand oktober.

Timing publicatie

De update van de geaggregeerde tabellen op de website vindt jaarlijks plaats in juli. In september worden de voornaamste resultaten bovendien grafisch geïllustreerd en toegelicht in een persbericht. Ten slotte dient nog vermeld te worden dat de enquêtegegevens als primaire bron worden gebruikt bij het opstellen van het jaarlijkse loonkloofrapport. Dit document wordt steeds in aanwezigheid van de bevoegde ministers gepresenteerd in de maand maart, waarna dit rapport door het publiek kan geconsulteerd worden.

Formulieren

- [Vragenlijst: Jaarlijkse loonenquête \(statistiek over de structuur en de verdeling van de](#)

Bijlage 2

Gegevens van de jaarlijkse loonenquête 2009 van de ADSEI en door de NBB gebruikte hypothesen om de impact van een loonindexeringssysteem "centen i.p.v. procenten" te ramen

Gegevens loonenquête 2009			NBB-hypothesen
Brutoloonklassen (EUR)	Aandeel van de werknemers		Gemiddeld brutoloon (EUR)
	per loonklasse (%)	<i>p.m. gecumuleerd (%)</i>	
minder dan 1.500	0,5	0,5	1.375
1.500 - 1.749,99	2,8	3,3	1.625
1.750 - 1.999,99	9,3	12,6	1.875
2.000 - 2.249,99	14,4	27,1	2.125
2.250 - 2.499,99	15,2	42,3	2.375
2.500 - 2.749,99	12,7	55,0	2.625
2.750 - 2.999,99	9,5	64,5	2.875
3.000 - 3.249,99	7,7	72,2	3.125
3.250 - 3.499,99	5,8	78,0	3.375
3.500 - 3.749,99	4,3	82,2	3.625
3.750 - 3.999,99	3,3	85,5	3.875
4.000 - 4.249,99	2,5	88,0	4.125
4.250 - 4.499,99	2,3	90,3	4.375
4.500 - 4.749,99	1,6	91,9	4.625
4.750 - 4.999,99	1,4	93,3	4.875
5.000 - 5.249,99	1,0	94,3	5.125
5.250 - 5.499,99	0,9	95,2	5.375
5.500 - 5.749,99	0,7	95,9	5.625
5.750 - 5.999,99	0,5	96,4	5.875
6.000 en meer	3,6	100,0	8.150 ¹

Bronnen: ADSEI, NBB.

¹ Voor de hoogste loonklasse (6.000 EUR en meer) werd het gemiddelde brutoloon bepaald waardoor het gemiddelde brutoloon van de gehele populatie exact op 3.027 EUR uitkomt, dat is het gemiddelde van de ADSEI-enquête.

Bijlage 3**Voorbeeld van de gemaakte simulaties: een loondrempel van 3.000 EUR**

Brutoloonklassen (EUR)	Gemiddeld brutoloon vóór indexering (EUR)	Aangepast brutoloon na indexering (EUR)	<i>p.m. loonsverhoging</i> (%)	(EUR)
minder dan 1.500	1.375	1.403	2,00	28
1.500 - 1.749,99	1.625	1.658	2,00	33
1.750 - 1.999,99	1.875	1.913	2,00	38
2.000 - 2.249,99	2.125	2.168	2,00	43
2.250 - 2.499,99	2.375	2.423	2,00	48
2.500 - 2.749,99	2.625	2.678	2,00	53
2.750 - 2.999,99	2.875	2.933	2,00	58
3.000 - 3.249,99	3.125	3.185	1,92	60¹
3.250 - 3.499,99	3.375	3.435	1,78	60
3.500 - 3.749,99	3.625	3.685	1,66	60
3.750 - 3.999,99	3.875	3.935	1,55	60
4.000 - 4.249,99	4.125	4.185	1,45	60
4.250 - 4.499,99	4.375	4.435	1,37	60
4.500 - 4.749,99	4.625	4.685	1,30	60
4.750 - 4.999,99	4.875	1.935	1,23	60
5.000 - 5.249,99	5.125	5.185	1,17	60
5.250 - 5.499,99	5.375	5.435	1,12	60
5.500 - 5.749,99	5.625	5.685	1,07	60
5.750 - 5.999,99	5.875	5.935	1,02	60
6.000 en meer	8.150	8.210	0,74	60
gemiddeld brutoloon	3.027	3.078	1,70	51

Bron: berekeningen NBB op basis van gegevens van de jaarlijkse loonenquête 2009 van de ADSEI.

¹ Dit is 2 % van 3.000 EUR = 60 EUR.