

## Wat heeft het WDN ons geleerd over de implicaties van loonindexering?

---

Het Wage Dynamics Network (WDN), opgericht door het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) was een tijdelijk onderzoeksnetwerk dat actief was van 2006 tot 2009. De belangrijkste doelstellingen van het netwerk waren een beter inzicht te verwerven in de verhouding tussen lonen en prijzen, zowel op micro- als macro-economisch vlak, alsook, meer in het algemeen, de kenmerken in kaart te brengen van de loondynamiek en de implicaties daarvan voor het monetair beleid. Het spreekt voor zich dat hierbij ruime aandacht besteed werd aan de loonindexeringsmechanismen die eventueel van toepassing zijn in de 25 deelnemende landen. Voor een overzicht hiervan verwijzen we naar de nota "Overzicht van de loonindexering in België en in Europa" (Loonindexering\_MD\_11.06.30). In deze nota worden de belangrijkste conclusies van het WDN inzake de implicaties van loonindexering samengevat.

### **I. LOONINDEXERING LEIDT TOT FREQUENTERE, MEER TIJDAFHANKELIJKE EN GEGROEPEERDE LOONAANPASSINGEN**

Indexering is een belangrijke drijfveer voor regelmatige loonaanpassingen. Het aandeel bedrijven dat de lonen één keer per jaar of vaker aanpast, is hoger indien dit gebeurt als reactie op inflatiewijzigingen. Zo bedraagt de gemiddelde tijdsduur tussen twee loonveranderingen in de 15 onderzochte Europese landen 15 maanden, maar in landen gekenmerkt door een hoge graad van loonindexering<sup>1</sup> zoals België en Spanje is ze korter (respectievelijk 12,6 en 11,9 maanden). Frequente loonaanpassingen als gevolg van loonindexering zijn niet noodzakelijk een teken van loonflexibiliteit, integendeel zelfs. Loonindexering leidt er immers toe dat de bedrijven de lonen vaker aanpassen op vooraf bepaalde tijdstippen en aldus niet meteen reageren op economische schokken. Dergelijk tijdafhankelijk loonzettingsgedrag is bijgevolg een teken van loonrigiditeit.

Vrijwel 30% van de tijdafhankelijke loonaanpassingen gebeuren in de maand januari. Dit sterke januari-effect wordt waargenomen in alle onderzochte landen. In sommige landen blijken loonaanpassingen ook nog in een andere specifieke maand te zijn geconcentreerd, in België en in Frankrijk bijvoorbeeld in de maand juli (resp. 12% en 26%). Het verband met loonvormingsinstituten (zoals het vaak gelijktijdig in werking treden van collectieve loonakkoorden en loonindexering) is evident. Zo werden tot in 2008 in Frankrijk de minimumlonen geïndexeerd in juli, wat gepaard gaat met aanpassingen van andere lonen. In België vindt de loonindexering voor bijna 60 % van de werknemers op vaste tijdstippen plaats. De meest voorkomende periodiciteit is één jaar – vandaar de piek in januari –, maar ook zesmaandelijks indexeringen – supplementaire piek in juli – en driemaandelijks indexeringen – supplementaire, weliswaar kleinere, pieken in april en oktober – zijn gebruikelijk.

---

<sup>1</sup> Voor meer details verwijzen we naar de nota "Overzicht van de loonindexering in België en in Europa".

De concentratie van loonaanpassingen in januari wordt gemiddeld voor alle landen waargenomen in alle sectoren, maar is iets minder uitgesproken in de bouwnijverheid (22%). Wat België betreft, is het januari-effect bijzonder groot in de dienstverlening aan bedrijven en in de financiële sector. In de bouwsector, daarentegen, zijn de aanpassingen nagenoeg gelijk verspreid over de maanden januari, april, juli en oktober.

## **II. LOONINDEXERING GAAT GEPAARD MET HOGERE REELE LOONRIGIDITEIT**

Om de graad van neerwaartse rigiditeit van de reële lonen te beoordelen werden twee maatstaven berekend. De eerste maatstaf is gebaseerd op de distributie van de individuele lonen. De neerwaartse reële loonrigiditeit wordt gemeten als het gedeelte van de werknemers van wie het nominale loon niet daalt tot onder een referentieinflatiepercentage, terwijl het, als er geen sprake was van rigiditeit, gedaald zou moeten zijn. De tweede maatstaf is gebaseerd op enquêteresultaten, meer bepaald het aandeel bedrijven dat een loonbeleid voert waarbij de lonen op formele en automatische wijze gekoppeld worden aan de waargenomen of verwachte inflatie.

Er bestaat een positieve correlatie tussen beide maatstaven (Babecký et al., 2010), wat erop wijst dat loonindexering gepaard gaat met reële loonrigiditeit. Uit de resultaten blijkt dat gemiddeld 17% van de Europese ondernemingen geconfronteerd wordt met reële rigiditeit. Dit is vooral het geval in de landen van het eurogebied, en meer specifiek in België.

## **III. REELE LOONRIGIDITEIT BEMOEILIJKT DE REACTIE OP PRODUCTIVITEITSSCHOKKEN**

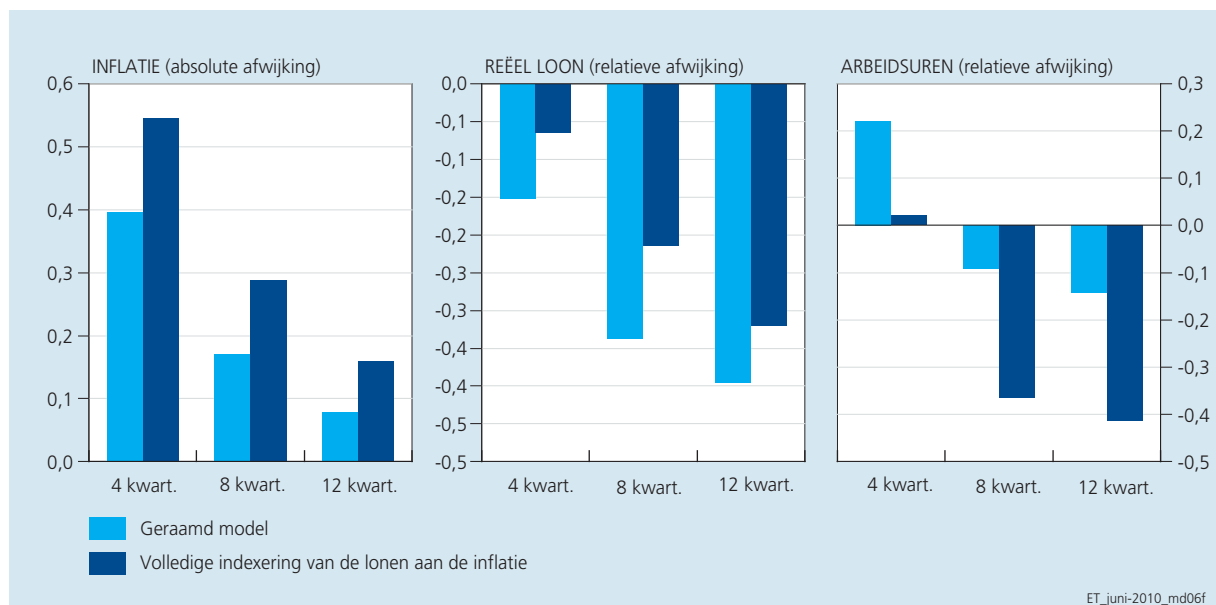
Hoe groter de neerwaartse reële rigiditeit van de lonen, bv. omwille van loonindexeringsmechanismen, hoe meer de ondernemingen hun personeelsbestand aanpassen wanneer ze met negatieve schokken worden geconfronteerd. Ze doen dat door het aantal vaste werknemers terug te schroeven, maar eveneens door het tijdelijke personeel en het aantal werkuren te verminderen. Vooral van die laatste mogelijkheid werd tijdens de afgelopen grote recessie gebruik gemaakt, met de steun van de overheid.

Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van grafiek 1, waarin de reactie van de variabelen inflatie, reëel loon en arbeidsuren wordt voorgesteld als gevolg van een daling van de productiviteit met 1%. De berekeningen zijn gebaseerd op een DSGE model voor het eurogebied met matching en nominale rigiditeit van prijzen en lonen. Er worden telkens twee scenario's gepresenteerd, met name één waarin de indexeringsgraad 36,4% bedraagt, dit is de parameter bekomen op basis van het onderliggende model die trouwens nauw aanleunt bij de resultaten van de enquête,<sup>2</sup> en een contrafactuele economie waarin de graad van indexering van de lonen op basis van de inflatie uit het verleden 100% belooft.

---

<sup>2</sup> Zie nota 1 in dit dossier "Overzicht van de loonindexering in België en in Europa"

**Grafiek 1 - Reactie op een onverwachte daling van de productiviteit met 1%**  
(als procentuele afwijking ten opzichte van het evenwicht)



Bron: NBB.

Wat de inflatie betreft, is de reactie sterker ingeval van volledige loonindexering en dit voor alle tijdshorizonten (eerste luik van de grafiek). De volledige loonindexering verhoogt immers de volatiliteit van de inflatie, alsook de persistentie ervan, aangezien ze aanleiding geeft tot zogenoemde tweederonde-effecten: de doorwerking van de inflatie in de lonen via de indexering beïnvloedt de marginale kosten, wat op zijn beurt de inflatie opdrijft. Bij een productiviteitsdaling reageren de lonen en prijzen in tegengestelde zin en de grotere inflatiereactie, als gevolg van de sterkere indexering, verhindert dat het reële loon daalt en verhoogt bijgevolg de reële loonrigiditeit (tweede luik van de grafiek). Door te beletten dat de reële lonen neerwaarts worden aangepast, verschuift de indexering de aanpassing van de economie naar de reële component ervan, namelijk de werkgelegenheid en de arbeidsuren (zoals geïllustreerd in het derde luik van de grafiek). Nota 4 van dit dossier ("L'indexation des salaires dans les modèles macroéconomiques") geeft een uitgebreidere bespreking van de macro-economische gevolgen van indexering, waarbij ook andere schokken worden behandeld.

Op basis van de onderzoeksresultaten van het WDN kunnen ook enkele implicaties voor het monetair beleid worden geformuleerd. Ten eerste bemoeilijkt reële loonrigiditeit het monetair beleid, aangezien ze de afweging tussen werkgelegenheid en prijsstabiliteit versterkt. Zoals geïllustreerd in grafiek 1, leidt ze immers tot grotere schommelingen in de output en de werkgelegenheid en ligt ze ten grondslag aan persistente inflatie. Doordat reële loonrigiditeit verwachtingen van aanhoudende inflatie genereert, verhoogt ze de kostprijs van de bestrijding van de inflatie in geval van prijsschokken. Dit versterkt het belang van de verankering van de inflatieverwachtingen. Aangezien prijsstabiliteit de enige doelstelling is van de ECB, beklemtoont de reële loonrigiditeit dat deze doelstelling op middellange termijn moet worden nagestreefd teneinde een buitensporige volatiliteit van de rentetarieven en van de reële activiteit te vermijden.

Ten tweede toont grafiek 1 zeer duidelijk aan dat in een economie met een sterke neerwaartse rigiditeit van de reële lonen – onder meer als gevolg van een aanzienlijke indexering van de lonen op basis van de inflatie – de prijzen heviger reageren op een productiviteitsschok. Bij gemeenschappelijke ongunstige schokken zien, in een monetaire unie, landen met een sterkere reële loonrigiditeit hun concurrentievermogen derhalve duurzaam afnemen.

Tot slot, stellen economen traditioneel dat de prijsinflatie niet volledig nul moet zijn, maar licht positief. Dat heeft te maken met de neerwaartse rigiditeit van de nominale lonen. De doelstelling van deze lichte inflatie is het smeren van het raderwerk van de economie door, in geval van schokken, een neerwaartse aanpassing van de reële lonen mogelijk te maken, ook al zijn de nominale lonen rigide. Deze redenering is minder toepasselijk in geval van neerwaartse rigiditeit van de reële lonen. Het is duidelijk dat hoe groter de neerwaartse rigiditeit van de reële lonen is, des te geringer de optimale inflatiegraad zal zijn. Dit betekent dat de inflatiedoelstelling voor het eurogebied als geheel laag moet zijn, wat overeenstemt met de inflatiedoelstelling van de ECB van net geen 2%.

#### REFERENTIES

Babecký J., Ph. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina en T. Rõõm (2010), "Downward nominal and real wage rigidity: survey evidence from European firms", *Scandinavian Journal of Economics*, 884-910, 112(4).

De Walque G., M. Druant, Ph. Du Caju en C. Fuss (2010), "Wat heeft het Wage Dynamics Network ons geleerd?", NBB, *Economisch Tijdschrift*, 57-79, juni.

De Walque G., J. Jimeno, M. Krause, H. Le Bihan, S. Millard and F. Smets (2010), "Some macroeconomic and monetary policy implications of new micro evidence on wage dynamics," *Journal of the European Economic Association*, 506-513, 8(2-3).

Druant M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins and R. Sabbatini (2009), "How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe", NBB Working Paper No. 174.