

2010-06-16

PERSCOMMUNIQUÉ

Wat heeft het Wage Dynamics Network ons geleerd?

(Artikel gepubliceerd in het Economisch Tijdschrift van juni 2010)

Het Wage Dynamics Network (WDN) is een tijdelijk onderzoeksnetwerk dat actief was van 2006 tot 2009. Het werd opgericht door het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) en bestond uit onderzoekers van de Europese Centrale Bank en 25 nationale centrale banken, alsook uit externe consultants. 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.

Wat het macro-economische gedeelte van het netwerk betreft, hebben de onderzoekers gebruik gemaakt van tijdreeksen, alsook van institutionele gegevens voor hun analyses en om modellen te bouwen, te kalibreren en/of te ramen. Daarnaast werd een aanzienlijk aantal micro-economische data geanalyseerd met individuele gegevens voor de werknemers en de werkgevers. In 2007-2008 heeft het WDN eveneens bij ongeveer 15.000 ondernemingen uit zestien landen een enquête gevoerd naar hun loonbeleid, teneinde de bestaande statistieken aan te vullen. Als gevolg van de crisis werd de enquête tijdens de zomer van 2009 in tien landen herhaald bij hetzelfde staal van bedrijven. De resultaten van het onderzoek op macro- en micro-economisch niveau zijn opvallend gelijklopend met de lessen uit de enquête, wat kan worden geïnterpreteerd als een waarborg voor de geloofwaardigheid.

De loonstructuur en de loonvormingsinstituties zijn relatief stabiel in de tijd, maar verschillen tussen de landen. Ondanks die verschillen kunnen de landen worden onderverdeeld in groepen met een vergelijkbare mix van instituties. Over het algemeen zijn de Belgische instituties vergelijkbaar met die van de meeste eurolanden, met dit verschil dat de loonindexering een belangrijkere rol speelt. Tussen de sectoren bestaan significante en persistente loonverschillen, die slechts gedeeltelijk kunnen worden verklaard door compositie-effecten, met andere woorden door het feit dat de lonen afhankelijk zijn van de kenmerken van de werknemers, hun baan en hun werkgever. Dit kan erop wijzen dat, vooral in de minder aan concurrentie onderhevige sectoren, de ondernemingen een gedeelte van de winsten die ze danken aan hun dominante positie, delen met hun werknemers door hogere lonen uit te betalen.

De loonrigiditeit werd vanuit verschillende invalshoeken onderzocht. Ten eerste blijkt dat lonen minder frequent worden aangepast dan prijzen, en vaker op vaste tijdstippen in plaats van als reactie op veranderingen in de economische omgeving. Ten tweede zijn de ondernemingen erg terughoudend om de lonen te verminderen, wat mogelijk leidt tot een bevriesting van de lonen. Dit verschijnsel kwam bijzonder sterk tot uiting tijdens de laatste economische crisis. Ten derde spelen de lonen slechts een marginale rol in de aanpassing van de kosten wanneer de ondernemingen door negatieve schokken worden getroffen. Dit bleek ook het geval te zijn tijdens de afgelopen crisis. Tot slot hebben de neerwaartse aanpassingen zelden invloed op het basisloon, ook niet voor nieuwe werknemers, maar verlopen ze vooral via de variabele component.

Inzake loonrigiditeit moet een onderscheid worden gemaakt tussen nominale en reële rigiditeit. Bij nominale rigiditeit kunnen de reële lonen nog enigszins worden aangepast via de prijsinflatie. Deze relatieve bewegingsruimte verdwijnt als de rigiditeit van reële aard is. Reële loonrigiditeit wordt onder meer in de hand gewerkt door de mate van bescherming van de werknemers, het niveau van de vervangingsinkomens, de centralisering van de loononderhandelingen, de indexering van de lonen voor de prijsinflatie en het gebrek aan concurrentie op de goederenmarkt. Hoe groter de neerwaartse reële rigiditeit van de lonen, 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 tijdelijk personeel en het aantal werkuren te verminderen. Vooral van die laatste mogelijkheid werd tijdens de afgelopen crisis gebruik gemaakt, met de steun van de overheid. In het eurogebied komt reële neerwaartse loonrigiditeit over het algemeen vaker voor dan nominale.

Op basis van de onderzoeksresultaten van het WDN kunnen enkele implicaties voor het monetair beleid worden geformuleerd. Ten eerste bemoeilijkt reële loonrigiditeit het monetair beleid, aangezien ze leidt tot grotere schommelingen in de output en de werkgelegenheid en ze ten grondslag ligt aan persistente inflatie. Bovendien komt de optimale inflatiedoelstelling lager te liggen naarmate de reële loonrigiditeit sterker is. Dit betekent dat de inflatiedoelstelling voor het eurogebied als geheel laag is, wat overeenstemt met de inflatiedoelstelling van de ECB van net geen 2%. Tot slot toont het onderzoek ook aan dat, in een monetaire unie, landen met een sterkere reële loonrigiditeit hun concurrentiekracht zien afbrokkelen na een ongunstige productiviteitsschok. Algemeen beschouwd spelen loonvormingsinstituten een belangrijke rol in de wijze waarop ondernemingen en economieën reageren op schokken. De institutionele verschillen tussen landen van het eurogebied bemoeilijken dan ook het monetair beleid. Deze problemen zullen nog toenemen met de toekomstige uitbreiding van het eurogebied. Dit alles maakt duidelijk dat de arbeidsmarkt moet worden hervormd, met het oog op harmonisering en meer flexibiliteit. Deze opdracht moet echter in een ruimer perspectief worden geplaatst, waarbij delicate afwegingen zullen moeten worden gemaakt tussen een optimale middelentoewijzing en de sociale bescherming.