

2010-06-30

PERSCOMMUNIQUÉ

Nominale en reële loonrigiditeit; een op individuele gegevens gebaseerde sectorale benadering

door Julián Messina, Philip Du Caju, Cláudia Filipa Duarte, Niels Lynggård Hansen, Mario Izquierdo

NBB Working Paper No 191 - Research Series

De auteurs ramen neerwaartse nominale loonrigiditeit en neerwaartse reële loonrigiditeit aan de hand van individuele gegevens voor 13 sectoren (zowel verwerkende nijverheid als diensten) in 4 landen: België, Denemarken, Spanje en Portugal. In de vier gevallen waren de bronnen administratieve gegevensbestanden die de meeste sectoren van de economie omvatten. Het tijdsbestek van de studie betreft 1990-2007, hoewel de beschikbare jaren van land tot land variëren.

De sectorale aanpak van deze paper biedt verscheidene voordelen, waardoor we de bestaande literatuur in een aantal opzichten kunnen aanvullen. In de eerste plaats zorgen we voor een test van de robuustheid van vroegere resultaten. Onze sectorale gegevens stellen ons gemakkelijk in staat niet waargenomen heterogeniteit tussen landen en sectoren en compositie-effecten in rekening te brengen. Ten tweede breiden we eerdere analyses van de determinanten van loonrigiditeit uit. We onderzoeken de rol van compositie-effecten met inbegrip van eigenschappen van werknemers, zoals de samenstelling naar geslacht, leeftijd en scholing, en kenmerken van ondernemingen, zoals hun grootte bij het bepalen van neerwaartse nominale en reële rigiditeiten. Bovendien onderzoeken we de impact van drie cruciale elementen bij het bepalen van loonrigiditeiten, zoals de rol van collectieve loonakkoorden, de concurrentie op de productmarkten en variabele looncomponenten in het bezoldigingsbeleid van de bedrijven.

Uit onze resultaten blijkt dat, inzake het optreden van verschillende types van loonrigiditeit, verschillen tussen de diverse landen duidelijk belangrijker zijn dan verschillen tussen de sectoren, wat erop wijst dat arbeidsmarktinstuties een vooraanstaande rol spelen bij het bepalen ervan. Niettemin bestaan er verschillen tussen sectoren in hetzelfde land en we constateren een verband tussen de kenmerken van de werknemers en de bedrijven en de graad van loonrigiditeit. In die context stellen we vast dat het bestaan van collectieve akkoorden op bedrijfsniveau gepaard gaat met een geringere graad van reële loonrigiditeit. Aangezien de loononderhandelingen in de vier beschouwde landen overwegend plaatsvinden buiten de bedrijven, duidt deze bevinding erop dat enige mate van decentralisatie binnen gecentraliseerde landen de bedrijven in staat stelt de lonen neerwaarts bij te stellen, wanneer het economisch klimaat verslechtert.