

PERSCOMMUNIQUÉ

Lonen, arbeid of prijzen: Hoe reageren bedrijven op schokken?

door Emmanuel Dhyne en Martine Druant

NBB Working Paper No 193 - Research Series

Enquêtegegevens in 15 Europese landen tonen aan dat Belgische bedrijven, in vergelijking met de gemiddelde Europese onderneming, bij voorkeur de vaste en tijdelijke werkgelegenheid aanpassen wanneer ze getroffen worden door ongunstige schokken. Deze paper onderzoekt welke factoren dat verschil verklaren, door het aanpassingskanaal te testen dat de bedrijven gebruiken in reactie op twee kostenopdrijvende schokken, namelijk een toename van de kosten van de intermediaire inputs en een algemene stijging van de arbeidskosten, en op een negatieve vraagschok. Passen ze de prijzen aan? De kosten? Of combineren ze beide? In het geval van een aanpassing van de kosten, wordt de keuze tussen een vermindering van de basislonen of de variabele lonen, de vaste werkgelegenheid, de tijdelijke werkgelegenheid, de gewerkte uren of de niet-arbeidskosten bestudeerd.

Ten eerste blijkt uit onze analyse dat 65% van de Europese ondernemingen zowel de prijzen als de kosten aanpassen als reactie op kostenopdrijvende schokken. 14% van de bedrijven passen enkel de prijzen aan, 11% van hen verlagen enkel de kosten, terwijl de overige 11% hun toevlucht nemen tot een andere strategie. Een loutere prijsaanpassingsstrategie is meer waarschijnlijk en een loutere kostenvermindering is in de meeste gevallen dan ook minder waarschijnlijk, indien het aandeel van de arbeidskosten aanzienlijk is, bij bedrijven die vele (laaggeschoolde) arbeiders in dienst hebben, bij kleine ondernemingen en wanneer de lonen rigide zijn. De bedrijven zijn daarentegen minder geneigd een loutere prijsaanpassingsstrategie te hanteren en meer geneigd om prijzen én kosten te verminderen indien ze geconfronteerd worden met scherpe concurrentie. Het gedrag van de Belgische ondernemingen is min of meer hetzelfde. Al bij al wijzen de Europese en Belgische resultaten erop dat flexibele lonen het minder waarschijnlijk maken dat (kosten)schokken zullen worden doorberekend in de prijzen.

Ten tweede wordt vastgesteld dat ondernemingen die op een schok reageren door middel van een kostenaanpassing, hoofdzakelijk de niet-arbeidskosten verlagen. 27% van de Europese ondernemingen snoeien in de werkgelegenheid, terwijl de resterende 17% de variabele lonen of de werktijd verminderen. Een reactie inzake de werkgelegenheid is waarschijnlijker in ondernemingen die geconfronteerd worden met (reële) loonrigiditeiten die verband houden met het voorkomen van loonvormingsinstituties, zoals collectieve loonakkoorden afgesloten boven het bedrijfsniveau, het toepassen van loonindexeringsmechanismen (enkel voor een vraagschok) en een hoog aandeel werknemers die onder collectieve akkoorden vallen, alsook in ondernemingen die actief zijn in een zeer concurrerende en arbeidsintensieve omgeving en vele laaggeschoolde arbeiders tewerkstellen. Ook maakt een groot aandeel van tijdelijke werknemers het waarschijnlijker dat de tijdelijke werkgelegenheid zal worden verminderd, terwijl de vaste werkgelegenheid wordt gevrijwaard. De werkgelegenheid wordt ook gewaarborgd door een hoog aandeel van variabele lonen in de totale lonen. Ondernemingen die werkzaam zijn in de bouwnijverheid, de handel en de marktdiensten, alsook kleine ondernemingen zijn minder geneigd om de tijdelijke werkgelegenheid te verminderen. Die resultaten zijn natuurlijk afhankelijk van het feit dat de schok niet zo groot is dat de onderneming uit de markt wordt verdrongen.

De meeste van die bevindingen kunnen ten dele een verklaring bieden voor de sterkere werkgelegenheidsreactie van de Belgische ondernemingen (37% van de ondernemingen verminderen de werkgelegenheid) in vergelijking met het gemiddelde van de landen die aan de enquête hebben deelgenomen (27%). De Belgische ondernemingen worden immers gekenmerkt door een groter aandeel van bedrijfsoverschrijdende collectieve loonakkoorden, een automatische loonindexering aan de voorbije inflatie, een hoog aandeel werknemers die onder collectieve akkoorden vallen, een gering aandeel van variabele lonen, een lichtjes hogere arbeidsintensiteit en vele laaggeschoolde arbeiders in hun personeelsbestand, ten opzichte van het gemiddelde van de 15 landen. Wat betreft de arbeiders, is een vermindering van het aantal gewerkte uren ook waarschijnlijker, omdat het stelsel van tijdelijke werkloosheid in de initiële fase van de schok beschermt tegen ontslag. Hoewel het aandeel van de tijdelijke werkgelegenheid gering is in België, is de aanwending ervan wijdverbreid en zijn de aanpassingskosten laag in vergelijking met de vaste

werkgelegenheid. Vele bedrijven hanteren dan ook de flexibele werkgelegenheid als een buffer om onverwachte schokken op te vangen. De aanwezigheid van vele kleine bedrijven in België vrijwaart de werkgelegenheid. Het testen van een aantal landenspecifieke controlevariabelen toont aan dat de werkgelegenheid verder beschermd wordt door de aanwezigheid van een loonkussen, dat is het verschil tussen de effectief betaalde lonen en de bij collectieve loonakkoorden bepaalde loonschalen.

Na de gevolgen van de bovengenoemde variabelen te hebben nagegaan, blijft de verschillende werkgelegenheidsreactie van de Belgische bedrijven op schokken in vergelijking met andere landen significant. Teneinde de resterende verschillen tussen de landen te verklaren, wordt het verband onderzocht tussen een reeks op nationaal niveau waargenomen variabelen en de waarschijnlijkheid dat de lonen, de vaste werkgelegenheid of de tijdelijke werkgelegenheid zullen worden aangepast. Uit de resultaten blijkt dat hoe strikter de wetgeving met betrekking tot de bescherming tegen ontslag is, hoe meer bedrijven lonen aanpassen en hoe minder ze de vaste werkgelegenheid aanpassen, dit terwijl de tijdelijke werkgelegenheid gebruikt wordt als een buffer tegen een ongunstige schok. Aangezien de wetgeving in België minder streng is, biedt zulks mede een verklaring voor de grotere reactie van de vaste werkgelegenheid op schokken bij Belgische bedrijven.