

PERSBERICHT

Waarom bedrijven loonsverlagingen vermijden: Enquêtegegevens van Europese bedrijven
door Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless, Julián Messina en Tairi Rõõm

NBB Working Paper No 251 - Research Series

De moeilijkheid die gepaard gaat met het verlagen van de nominale lonen is recent opnieuw in de belangstelling gekomen naar aanleiding van de inspanningen van een aantal Europese landen, vooral binnen het eurogebied, om te reageren op ernstige economische schokken via interne devaluatie. Zelfs tegen de achtergrond van de ernstige economische baisse in Europa tijdens de afgelopen jaren, lijken verlagingen van de nominale lonen een laatste uitweg voor de bedrijven en in een reeks papers werd aangetoond dat lonen doorgaans neerwaartse rigide zijn. Op basis van een enquête bij bedrijven in een aantal EU-landen, worden in deze paper verschillende theorieën onderzocht over de oorzaken van de terughoudendheid bij de bedrijven om de lonen te verlagen. Zo wordt het relatieve belang gedocumenteerd van acht mogelijke redenen voor het vermijden van loonverlagingen, aan de hand van de antwoorden van de bedrijven op vragen over arbeidsreglementering en collectieve overeenkomsten, het bestaan van impliciete overeenkomsten, doelmatigheidsoverwegingen inzake loon zoals negatieve gevolgen voor de motivatie of de inzet van de werknemers, bezorgdheid over het verliezen van belangrijke werknemers of problemen bij toekomstige aanwervingen, of de kosten voor toekomstige aanwervingen en opleiding hoger zou zijn en of ze van oordeel waren dat de werknemers hun loon zouden vergelijken met soortgelijke werknemers in andere bedrijven.

In alle landen en sectoren waren de twee belangrijkste oorzaken voor het vermijden van verlagingen van het basisloon de overtuiging dat dit ten koste zou gaan van de motivatie en de inzet van de werknemers en het gevaar dat de meest productieve werknemers zouden opstappen. De grootste verschillen tussen de landen werden opgetekend voor arbeidsreglementering en sociaal overleg, die in de eurolanden bijna twee maal belangrijker bevonden worden dan in de niet-eurolanden. Er blijkt een sterk verband te bestaan tussen bepaalde kenmerken van de bedrijven en de relevantie van verscheidene theorieën. Bedrijven die meer arbeiders en laaggeschoolde bedienden tewerkstellen kennen bijvoorbeeld een hoge score toe aan arbeidsreglementering, maar tonen zich minder bezorgd over de mogelijkheid dat ze hun beste werkrachten verliezen of over de potentiële kosten voor latere aanwerving en opleiding. Grotere bedrijven zijn zich meestal meer bewust van de potentiële complicaties van verminderingen van het nominale loon en hechten meer belang aan de meeste mogelijke redenen voor het vermijden van loonsverlagingen. De vrees voor minder inzet en motivatie wordt stelselmatig en door alle types van bedrijven als een uiterst relevante reden genoemd voor het vermijden van loonsverlagingen.