

Wat heeft het Wage Dynamics Network ons geleerd ?

G. de Walque
M. Druant
Ph. Du Caju
C. Fuss

Inleiding

Ten behoeve van een beter inzicht in de economische mechanismen zet het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) tijdelijke netwerken op van onderzoekers van de Europese Centrale Bank (ECB) en de nationale centrale banken (NCB's). Het Wage Dynamics Network (WDN) was actief tussen februari 2006 en eind 2009 en had tot doel om de voor het monetair beleid relevante oorzaken en kenmerken van de loondynamiek te identificeren, enerzijds, en het verband tussen lonen, arbeidskosten en prijzen te verduidelijken, anderzijds, en dit zowel op bedrijfs- als op macroniveau. Zo werden onder meer de volgende onderzoeksvragen gesteld: hoe worden de lonen, de arbeidskosten en hun componenten aangepast over de conjunctuurcyclus en als reactie op schokken? Zijn er daarbij sectorale en regionale verschillen? Hoe vaak veranderen lonen? Is loonrigiditeit nominaal of reëel, symmetrisch of asymmetrisch? Wat zijn de oorzaken van rigide lonen of arbeidskosten? Hoe sijnpele loonsveranderingen van werknemers door in marginale kosten en bedrijfsbeslissingen met betrekking tot output en prijzen? Hoe komen rigide lonen en arbeidskosten tot uiting in starre prijzen en persistente inflatie? Welke factoren, zoals loonvormingsinstituten, concurrentie op productmarkten en mondialisering, bepalen de mate en de snelheid waarmee arbeidskosten worden vertaald in productie en prijzen?

Om op deze vragen een antwoord te bieden, werd het WDN in vier groepen onderverdeeld. Een microgroep verrichtte, op basis van micro-economische statistieken,

econometrisch onderzoek naar loonrigiditeit en naar de aanpassing van ondernemingen. De macrogroep introduceerde concepten van loonrigiditeit in macro-econometrische modellen met wrijvingswerkloosheid. De surveygroep organiseerde een enquête bij meer dan 15.000 ondernemingen in 16 Europese landen. De meta-groep overkoepelde het geheel en trachtte algemene conclusies en beleidsaanbevelingen te formuleren. In totaal werkten meer dan 70 onderzoekers van de 25 Europese NCB's, de Europese Centrale Bank (ECB) en externe consultants mee.

De onderzoekers boorden heel wat gegevensbronnen aan, waaronder enkele volledig nieuwe. Traditionele macro-economische tijdreeksen werden gebruikt voor analyses en voor de toepassing van macro-economische modellen. Er werd landenspecifieke institutionele informatie ingewonnen bij arbeidsmarktexperts van NCB's. Daarnaast werd ook uitvoerig gewerkt met micro-economische of individuele gegevens van werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld de jaarrekeningen en, eventueel, de sociale balansen van ondernemingen, administratieve gegevens over individuele werknemers van de sociale zekerheid, en bestaande enquêtes zoals die naar de structuur en de spreiding van de lonen, de zogeheten Structure of Earnings Survey (SES). Deze microgegevens zijn slechts voor een beperkt aantal landen beschikbaar en niet steeds perfect internationaal vergelijkbaar. Om de bestaande statistieken aan te vullen met nieuwe informatie, besloot het WDN om in de loop van 2007-2008 een ad-hoc-enquête te organiseren naar het loonbeleid in meer dan 15.000 bedrijven. Deze enquête was in

hoge mate geharmoniseerd en tijdig beschikbaar voor 16 Europese landen, waarvan er 11 deel uitmaken van het eurogebied. De vragenlijst voor Duitsland was niet voldoende afgestemd op de gemeenschappelijke questionnaire, waardoor zij niet kon worden gebruikt in vergelijkende studies. Teneinde zich een oordeel te kunnen vormen van de reactie van de arbeidsmarkt op de economische en financiële crisis, werd de enquête tijdens de zomer van 2009 in 10 landen herhaald bij hetzelfde staal van ondernemingen, die niet allemaal opnieuw hebben geantwoord. De samenstelling van het voor de internationale analyse gebruikte staal is opgenomen als bijlage 1.

Dit artikel tracht een overzicht te bieden van de belangrijkste resultaten van de WDN-werkzaamheden, alsook van de voornaamste gevolgen ervan voor het monetair beleid. Om te beginnen, worden de loonvormingsinstituties in Europa onder de loep genomen, alsook de structuur van de lonen in een aantal landen waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Dan worden de voornaamste micro-economische bevindingen van het netwerk besproken. Deze betreffen de frequentie en de timing van loonveranderingen, het verband tussen lonen en prijzen,

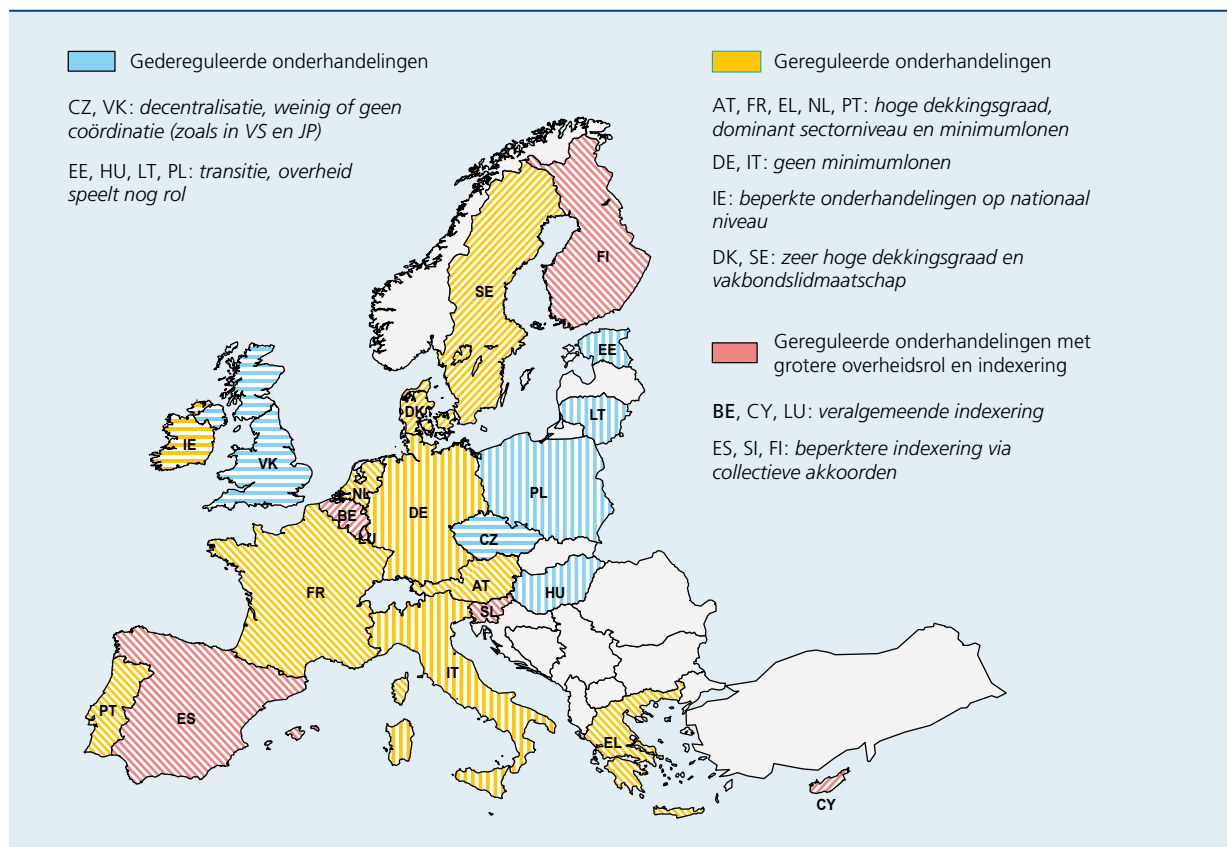
indexeringsmechanismen, lonen van nieuwkomers en blijvers, en neerwaartse loonrigiditeiten. Vervolgens wordt nagegaan tot welke macro-economische en beleidsimplicaties deze micro-economische bevindingen aanleiding geven. In een laatste hoofdstuk worden de reacties besproken van bedrijven op schokken in het algemeen en op de crisis in het bijzonder. Een conclusie rondt het geheel af.

1. Loonvormingsinstituties en structuur van de lonen

1.1 Loonvormingsinstituties

In de economische en monetaire unie beschikken de lidstaten niet langer over een onafhankelijk nationaal monetair beleid of nationaal wisselkoersinstrument en is het nationale begrotingsbeleid gebonden aan de regels van het stabiliteitspact. Dit betekent dat macro-economische aanpassing in grotere mate via de arbeidsmarkt dient te gebeuren. Instituties spelen een belangrijke rol in de wijze

GRAFIEK 1 HETEROGENITEIT VAN DE LOONVORMINGSINSTITUTIES IN EUROPA



Bron: Du Caju et al. (2008).

waarop lonen en werkgelegenheid reageren op economische ontwikkelingen. Zij lopen dan ook als een rode draad door de bevindingen van het netwerk. Zo wordt in verschillende hieronder besproken studies het belang beklemtoond van indexeringsmechanismen en van collectieve akkoorden die zijn afgesloten op bedrijfsniveau of op een niveau boven de onderneming (sector, regio, land). Om die reden zijn heterogene instituties een uitdaging voor het gemeenschappelijk monetair beleid. Het belang daarvan kan nog toenemen wanneer nieuwe landen met een ander institutioneel weefsel tot de monetaire unie toetreden.

Binnen het WDN werd een institutionele vragenlijst gestuurd naar nationale experts van alle deelnemende Europese landen, plus de Verenigde Staten en Japan. De vragenlijst beoogt informatie in te winnen over algemene institutionele kenmerken van de loonvorming in de bewuste landen.

Uit deze informatie blijkt dat Europa op het vlak van loonvormingsinstituties een lappendeken is (Du Caju et al., 2008). Toch kunnen de landen in grote lijnen worden ondergebracht in groepen met een vergelijkbare mix van instituties. Een eerste groep landen, waaronder de aan het onderzoek deelnemende landen van het eurogebied, heeft gereguleerde loononderhandelingen, wat betekent dat voor de onderhandelingen regels gelden die het gevolg zijn van overheidsinitiatief, wetgeving of overeenkomsten met een algemeen bindend karakter. Binnen deze groep zijn er wel onderlinge verschillen. Er is een kerngroep, bestaande uit Oostenrijk, Frankrijk, Griekenland, Nederland en Portugal, met extensiemechanismen – waarbij collectieve akkoorden worden uitgebreid naar werknemers en/of ondernemingen die niet deelnemen aan de onderhandelingen – en, bijgevolg, hoge dekingsgraden van collectieve akkoorden, een loonvorming waarbij het sectoraal niveau domineert, en vastgelegde minimumlonen. Enkele landen verschillen enigszins van deze kerngroep. In Duitsland en Italië zijn er geen nationale minimumlonen. In Ierland bestaan enkel beperkte collectieve onderhandelingen op nationaal niveau. In Denemarken en Zweden zijn vakbondslidmaatschap en dekingsgraden hoger. In een subgroep van landen spelen én de overheid (als derde partner of als intermediaire partij die de onderhandelingen vergemakkelijkt) én de indexering een grotere rol. Ook in deze laatste groep zijn er nog onderlinge verschillen. België, Cyprus en Luxemburg hebben een nationaal geregeld directe indexering, terwijl de indexering in Spanje, Slovenië en Finland via collectieve akkoorden verloopt en beperkter is. In enkele andere landen worden de onderhandelingen weinig gereguleerd. Hier bestaat de kerngroep uit Tsjechië en het Verenigd Koninkrijk met gedecentraliseerde en niet-gecoördineerde onderhandelingen⁽¹⁾. In Estland, Hongarije, Litouwen en

Polen hebben, sinds die landen zijn overgegaan op een markteconomie, ingrijpende wijzigingen plaatsgevonden hoewel de overheid er nog een rol speelt.

In de meeste landen zijn de instituties de afgelopen twee decennia vrij stabiel gebleven, ofschoon er wel sprake kan zijn van een toegenomen belang van collectieve loonakkoorden op ondernemingsniveau. Deze laatste maken het mogelijk de loonontwikkeling beter af te stemmen op de micro-economische situatie.

1.2 Structuur van de lonen

Het WDN-team van de Bank verrichtte onderzoek naar de loonverschillen tussen de sectoren aan de hand van de loonstructuurenquête van de Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (ADSEI) (Du Caju, Rycx en Tojerow, 2011). Die enquête bevat gegevens over zo'n 100.000 werknemers in België. Uit de gegevens blijkt dat de lonen worden bepaald door individuele kenmerken van de werknemers, hun baan en hun werkgever: leeftijd, geslacht, opleiding, beroep, anciënniteit, type contract, arbeidsduur en ondernemingsgrootte. Zo blijken de lonen ceteris paribus hoger te zijn voor oudere werknemers, mannen, hogergeschoolden, bepaalde beroepen (managers, ...), werknemers met meer anciënniteit, voltijdwerkers, werknemers met een contract van onbepaalde duur, en personeel van grote bedrijven.

Het onderzoek toont aan dat er tussen sectoren significante loonverschillen bestaan, ook wanneer die verschillen worden gecontroleerd op de hierboven vermelde individuele kenmerken. Loonverschillen tussen sectoren hebben immers voor een deel te maken met de samenstelling van de werkgelegenheid en de kenmerken van de ondernemingen in die sectoren. Zo hebben sommige sectoren (bv. financiële dienstverlening) relatief veel hooggeschoolden in dienst, of zijn de ondernemingen er meestal groter. Om de invloed van deze karakteristieken weg te zuiveren, zijn er gecorrigeerde loonverschillen berekend. Zoals verwacht, zijn deze verschillen minder gespreid, maar over het algemeen zijn ze wel significant. De sectoren die hogere lonen betalen, zijn traditioneel de petroleumnijverheid, de chemie, de energiesector en de financiële diensten. Lagere lonen komen voor in de textielsector, de ledersector, alsook in de kleinhandel en de horeca. Deze loonverschillen blijken persistent te zijn in de tijd, wat erop wijst dat er op de arbeidsmarkt niet-concurrerende krachten werkzaam zijn.

(1) Ook de VS en Japan behoren tot deze groep.

Rent sharing is een van de meest aangehaalde verklarende factoren. Op basis van de Belgische gegevens kunnen, behalve alle individuele kenmerken, ook de winsten van de onderneming (bruto-exploitatieoverschot per werknemer) in de analyse worden opgenomen. De resultaten tonen ontegensprekelijk aan dat de individuele lonen van werknemers worden beïnvloed door de winstgevendheid van de onderneming, ook na controle op andere persoonlijke en ondernemingskenmerken. De spreiding van de gecorrigeerde loonverschillen in België daalt met zowat een derde wanneer de winsten van de onderneming in rekening worden gebracht. Dit is het onweerlegbaar bewijs dat *rent sharing* een aanzienlijk deel van de loonverschillen tussen de sectoren verklaart.

De spreiding van de loonverschillen tussen sectoren vertoont tussen 1999 en 2005 geen op- of neerwaartse trend. In een periode van hoogconjunctuur zijn de loonverschillen tussen de sectoren immers groter. Verder zal blijken dat het vóórkomen van neerwaartse rigiditeit impliceert dat de lonen in een periode van laagconjunctuur niet neerwaarts worden aangepast, maar bij hoogconjunctuur gemakkelijker verhoogd worden.

Uit nader onderzoek voor België blijkt dat loonverschillen tussen sectoren deels kunnen worden verklaard door de concurrentie die de bedrijven op hun afzetmarkten onder vinden. De lonen liggen lager in sectoren die blootgesteld zijn aan een scherpere concurrentie, vooral wanneer deze laatste afkomstig is van ondernemingen uit landen met een relatief laag inkomen (Du Caju et al., 2010a).

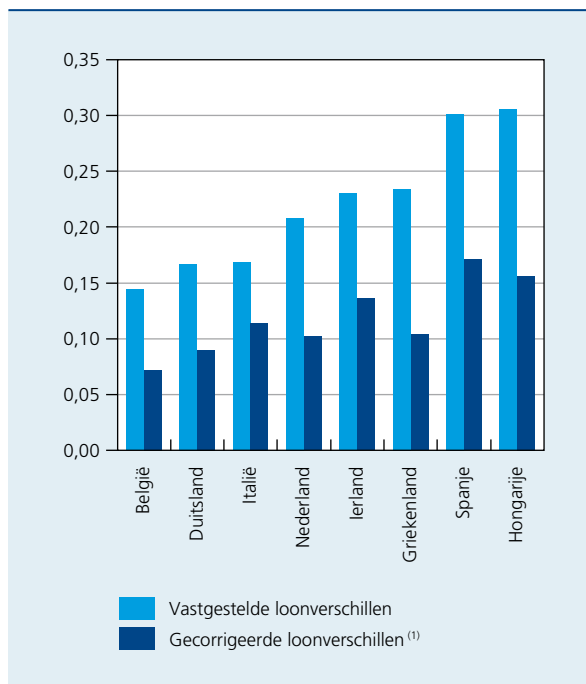
Binnen het WDN hebben zeven andere landen toegang tot de internationaal vergelijkbare individuele loongegevens van de loonstruc-tuurenquête of Structure of Earnings Survey (SES), namelijk Duitsland, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Nederland en Spanje. Op basis van deze gegevens werden de loonverschillen tussen sectoren onderzocht (zie Du Caju et al., 2010b).

De rangorde van de sectoren volgens loonniveau is in alle beschouwde landen vergelijkbaar. De standaardafwijking ten opzichte van deze (gecorrigeerde) loonverschillen in een land, die de loonspreiding tussen de sectoren – of de loonongelijkheid – aangeeft, blijkt (cijfers voor 2002) in België en Duitsland vrij klein te zijn. Ze is daarentegen relatief groot in Ierland, Hongarije en Spanje, namelijk landen waar de loonvorming minder gecoördineerd verloopt.

Omdat er tussen sectoren loonverschillen bestaan die niet kunnen worden verklaard door individuele karakteristieken van de werknemer, zijn baan of zijn werkgever, werd gezocht naar sectorspecifieke, aan het loonniveau

GRAFIEK 2 SPREIDING VAN DE SECTORLOONVERSCHILLEN IN 2002

(standaardafwijking van de verschillen tussen het sectorloon en het landgemiddelde)



Bron: Du Caju et al. (2010b).

(1) Gecorrigeerd voor de impact van leeftijd, geslacht, opleiding, beroep, anciënniteit, arbeidscontract, arbeidsduur en ondernemingsgrootte.

verbonden variabelen. Zo worden de gecorrigeerde loonverschillen voor de acht beschouwde landen gecombineerd met sectorale informatie over concurrentie en performantie. Na correctie voor individuele karakteristieken, blijken de lonen gemiddeld hoger te liggen in sectoren met minder concurrentie – bijvoorbeeld de energiesector – en in sectoren waar de bedrijven betere resultaten behalen, met andere woorden meer winstgevend zijn, bijvoorbeeld in de petroleumnijverheid. Dit wijst opnieuw op niet-competitieve krachten op de arbeidsmarkt, die ervoor zorgen dat werknemers hogere lonen kunnen krijgen in bedrijven met marktmacht.

2. Loon- en prijsaanpassingen

In het onderzoek naar de loondynamiek is het van essentieel belang na te gaan in welke mate de lonen rigide/flexibel zijn. Bovendien was een van de conclusies van het vorige onderzoeksnetwerk van het ESCB, namelijk het Inflation Persistence Network (IPN), dat sectoren en producten inzake prijsstarheid sterk heterogeen zijn (Altissimo et al., 2006). Dat verschijnsel kon worden verklaard door onder meer de kostenstructuur op bedrijfs- en

sectoraal niveau. Er waren indicaties dat prijsaanpassingen minder frequent zijn in sectoren waar de loonkosten een ruim aandeel hebben in de totale kosten, vooral in de dienstensector. Deze resultaten doen vermoeden dat er een verband bestaat tussen loon- en prijsrigiditeit, meer bepaald dat de vastgestelde prijsstarheid een weerspiegeling is van de inertie in het loonaanpassingsgedrag. Het WDN heeft dan ook veel aandacht besteed aan het onderzoek naar de loon- en prijsrigiditeit. Hiertoe werden verschillende maatstaven ontwikkeld: de frequentie en het tijdstip van aanpassingen worden in dit deel behandeld. In deel 3 worden maatstaven van neerwaartse nominale en reële loonrigiditeit voorgesteld.

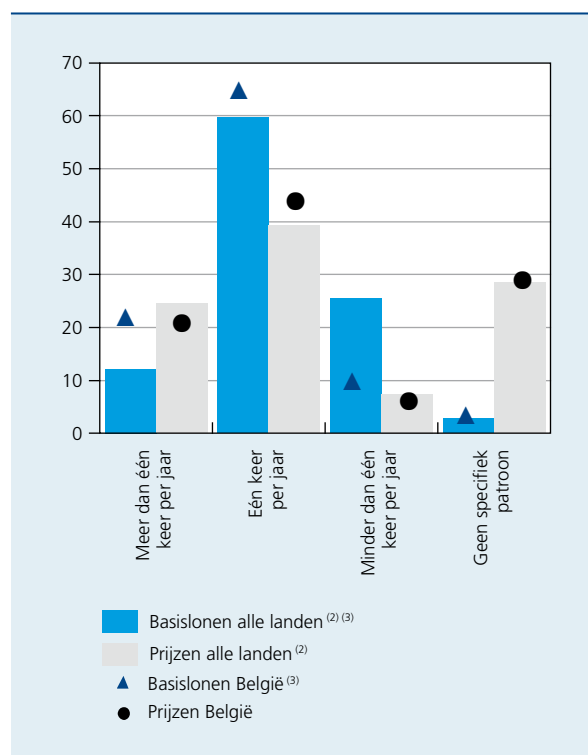
2.1 Frequentie van loon- en prijsaanpassingen

Een indicatie van rigiditeit/flexibiliteit is de frequentie waarmee lonen en prijzen worden aangepast. Op basis van deze meting mag worden geconcludeerd dat de lonen niet vaak veranderen, typisch zowat één keer per jaar (Druant et al., 2009). Gemiddeld 60 % van de ruim 15.000 onderzochte Europese bedrijven past de lonen jaarlijks aan. Bij een kwart van de bedrijven gebeurt dit minder vaak, terwijl bij 12 % de lonen meer dan één keer per jaar veranderen. De prijzen worden vaker aangepast: slechts 40 % van de bedrijven past ze jaarlijks aan en bij slechts 7 % gebeurt dit nog minder vaak. In impliciete tijdsduur omgerekend, betekent dit dat de lonen gedurende gemiddeld 15 maanden onveranderd blijven, terwijl de gemiddelde tijdsduur tussen twee opeenvolgende prijsveranderingen 9,6 maanden belooft.

In België worden de prijzen met een vergelijkbare frequentie aangepast als gemiddeld voor alle onderzochte bedrijven, maar de lonen worden vaker aangepast. Dit impliceert dat de gemiddelde tijdsduur voor lonen in België 12,6 maanden bedraagt, terwijl er tussen twee prijsaanpassingen 9,9 maanden verlopen. De hogere frequentie van loonaanpassingen in België heeft alles te maken met het indexingssysteem, meer bepaald met de automatische koppeling van de lonen aan het verloop van de gezondheidsindex. Indexering is immers een belangrijke drijfveer voor regelmatige loonaanpassingen, maar ze is – zoals verderop zal blijken – geen teken van loonflexibiliteit, integendeel zelfs. Dit wijst meteen op de gebreken verbonden aan het gebruik van frequentie maatstaven. In het vervolg van dit artikel worden nog andere maatstaven van rigiditeit/flexibiliteit belicht.

De verschillen inzake frequentie van loonaanpassingen tussen landen worden, behalve door indexing, ook in hoge mate verklaard door andere arbeidsmarktinstuties. Lonen worden vaker aangepast in ondernemingen waar

GRAFIEK 3 FREQUENTIE VAN LOON- EN PRIJSAANPASSINGEN⁽¹⁾
(in procenten van het totale aantal bedrijven)



Bron: Druant et al. (2009).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(2) AT, BE, CZ, EE, ES, FR, EL, HU, IE, IT, LT, NL, PL, PT, SI.

(3) Het basisloon is gelijk aan de vaste bezoldiging, exclusief bonussen.

een collectief loonakkoord werd afgesloten op het niveau van het bedrijf; een hoge dekkingsgraad van collectieve loonakkoorden (op welk niveau ook) en een strenge wetgeving ter bescherming van de werknemers (employment protection legislation of EPL) hebben daarentegen het omgekeerde effect. Deze factoren liggen ten grondslag aan de aanzienlijke heterogeniteit tussen landen wat loonaanpassingen betreft. Het is evenwel opmerkelijk dat er geen grote verschillen worden vastgesteld tussen de groep van landen die deel uitmaken van het eurogebied, enerzijds, en de groep van landen die niet tot het eurogebied behoren, anderzijds, ondanks de reeds vermelde grote verschillen inzake arbeidsmarktinstuties tussen de beide groepen van landen.

2.2 Tijdstip van loon- en prijsaanpassingen

Behalve de aanpassingsfrequenties, verstrekt het WDN andere indicaties over hoe lonen en prijzen op gewijzigde omstandigheden reageren. Zo werd de timing van

loon- en prijsaanpassingen onderzocht, meer bepaald de eventuele concentratie ervan tijdens bepaalde maanden. In de relevante literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen tijdafhankelijke en situatieafhankelijke strategieën. Bij tijdafhankelijke prijs/loonzetting is het ogenblik van de aanpassing exogeen; het is met andere woorden niet afhankelijk van de economische situatie. Bij een situatieafhankelijk gedrag hangt het tijdstip van de aanpassing wél af van de economische situatie. Welke van beide doorslaggevend is in het prijs- of loonbeleid van de bedrijven, is van belang voor het monetair beleid. In een situatieafhankelijke context zullen de prijzen/lonen meteen reageren op (voldoende) zware schokken, terwijl in een tijdafhankelijke context de bedrijven, zelfs bij grote schokken, zullen wachten tot het vooraf bepaald tijdstip en dus een meer rigide gedrag vertonen.

Het WDN bevat duidelijke indicaties over het tijdafhankelijke karakter van de loonaanpassingen (Druant et al., 2009): 53 % van de bedrijven passen de lonen aan in een welbepaalde maand, tegen 34 % in geval van prijsaanpassingen. Tijdafhankelijke loonaanpassingen komen vaker voor in landen die deel uitmaken van het eurogebied, waar 61 % van de bedrijven deze strategie volgen. Voor België werd hetzelfde percentage genoteerd (Druant et al., 2008). Dit geeft het grotere belang weer van collectieve loononderhandelingen in het eurogebied.

Vrijwel 30 % van de tijdafhankelijke loonaanpassingen gebeuren in de maand januari, wat wijst op een sterk januari-effect, dat voorkomt in alle landen. Bovendien gebeuren de prijs- en loonaanpassingen enigszins synchroon: in beide gevallen wordt een piek opgetekend in januari. Een kwart van de Belgische bedrijven verandert de lonen in die specifieke maand. 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 %). Een dergelijk patroon in het loonaanpassingsgedrag heeft te maken met de vaak gelijktijdige inwerkingtreding van collectieve loonakkoorden en met de loonindexering. Zo worden 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.

2.3 Verband tussen loon- en prijsaanpassingen

Bij het onderzoek naar het verband tussen lonen en prijzen werd niet alleen het tijdstip nagegaan waarop de aanpassingen plaatshebben, maar ook of er sprake is van doorsijpeling van de lonen in de prijzen en in welke mate dat belangrijk is.

In de enquête gebeurde dit op basis van een vraag naar de reactie van de bedrijven op een algemene en onverwachte toename van de arbeidskosten. Nagenoeg 60 % van de bedrijven zou een dergelijke schok beantwoorden met een prijsverhoging (ECB, 2009). Een vergelijkbaar aandeel van de ondernemingen zou de kosten besnoeien, terwijl het inkrimpen van de marges of de productie als minder belangrijk werden aangeduid. Het gedrag van de Belgische bedrijven wijkt hier slechts weinig van af: het terugdringen van de kosten is er weliswaar de meest gevolgde strategie (67 %), maar ruim 60 % van de deelnemers meldt een aanpassing van de prijzen (Druant et al., 2008). Net als gemiddeld in alle landen, worden in de helft van de ondervraagde Belgische bedrijven de marges ingekrompen, maar slechts een tiende schroeft de productie terug.

Vooral in bedrijven waar de arbeidskosten een ruim aandeel vertegenwoordigen in de totale kosten, is de doorsijpeling van de lonen in de prijzen significant. Factoren die de doorsijpeling temperen, zijn een scherpe concurrentie, een ruim exportaandeel en de grootte van het bedrijf. Bedrijven die blootgesteld zijn aan scherpe concurrentie of die hun omzet grotendeels exporteren, en die dus op een competitieve buitenlandse markt opereren, zullen minder snel geneigd zijn om, in geval van een arbeidskostenschok, hun prijzen aan te passen. Zowel een prijsverlaging als een prijsverhoging zou immers nefast kunnen

TABEL 1 REACTIE OP EEN PERMANENTE TOENAME VAN DE ARBEIDSKOSTEN ⁽¹⁾
(bedrijven die antwoorden « relevant » of « zeer relevant », in procenten van het totaal)

	Alle landen ⁽²⁾	België
Kosten verminderen	59,0	66,9
Prijzen verhogen	59,2	62,2
Marges inkrimpen	49,8	50,0
Productie verminderen	22,5	11,5

Bronnen: Druant et al. (2008), ECB (2009).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(2) AT, BE, CZ, EE, EL, ES, FR, HU, IE, IT, LT, NL, PL, PT, SI.

zijn voor hun rentabiliteit, de eerste vanwege de druk die ontstaat op de winstmarges, de laatste wegens de daling van de omzet. Bedrijven met een groot personeelsbestand beschikken, op hun beurt, wellicht over andere mogelijkheden om zich aan te passen, onder meer het verminderen van het arbeidsvolume of het reduceren van de niet-loonkosten.

De bewijzen die worden vastgesteld op basis van enquête-resultaten, komen minder sterk tot uiting op basis van micro-economisch onderzoek. De elasticiteit van prijzen en lonen lijkt veeleer laag te zijn en bovendien sijpelen de prijzen van intermediaire inputs sterker door dan de lonen.

2.4 Indexering van de lonen aan de inflatie

Het onderzoek naar het verband tussen lonen en prijzen roept automatisch de vraag op in welke mate de lonen worden bepaald door de inflatie. De controverse over het definiëren en, bijgevolg, het meten van het begrip loon-indexering was groot binnen het netwerk. Het is immers niet omdat er geen formeel loonindexeringsmechanisme wordt toegepast, dat in het ten uitvoer gelegde loonbeleid geen rekening wordt gehouden met de inflatie.

Een en ander wordt verduidelijkt door twee studies die in het kader van het WDN werden uitgevoerd, meer bepaald de enquête naar de loonvorming bij de bedrijven (Druant et al., 2009) en het onderzoek naar de institutionele kenmerken van de mechanismen inzake loononderhandelingen (Du Caju et al., 2008).

De enquête bevatte een vraag betreffende het al dan niet voeren van een loonbeleid waarbij veranderingen in de basislonen afhankelijk worden gemaakt van de inflatie. Het kon gaan om een formele automatische koppeling of om een beleid waarbij op informele wijze rekening wordt gehouden met de stijging van de consumptieprijzen.

Een automatische koppeling is in Europa eerder zeldzaam. Ze komt voor in België, waar ze door 98% van de bedrijven wordt toegepast, alsook in Luxemburg, Spanje en Cyprus⁽¹⁾. In de andere landen, al dan niet deel uitmakend van het eurogebied, wordt tijdens de loononderhandelingen meestal informeel rekening gehouden met de inflatie. Al met al voert gemiddeld een derde van de bedrijven een intern loonbeleid waarbij de basislonen aangepast worden aan de inflatie. Dat geldt zowel voor de landen die deel uitmaken van het eurogebied als voor de groep van landen die niet tot het eurogebied behoren.

Het is niet onmogelijk dat dit percentage de impact van het prijsverloop in de loonvorming onderschat. Volgens de resultaten van het onderzoek naar de institutionele kenmerken van de mechanismen inzake loononderhandeling speelt de inflatie in alle onderzochte landen immers een belangrijke rol tijdens de loononderhandelingen. Ook de productiviteit, de concurrentiekracht en de (para)fiscaliteit komen, zij het in mindere mate, expliciet aan bod.

3. Neerwaartse nominale en reële rigiditeit

De hierboven beschreven resultaten inzake de frequentie van de veranderingen van de prijzen en de nominale lonen doen vermoeden dat prijsrigiditeit, in combinatie met starheid van de nominale lonen, op korte termijn aanleiding geeft tot rigide reële lonen. Gelet op de betekenis van loonrigiditeit voor de dynamiek van de werkgelegenheid en de inflatie, alsook voor het monetair beleid, werd binnen het WDN aanvullend onderzoek verricht. Dit resulteerde in alternatieve maatstaven van loonrigiditeit, alsook in een analyse van de oorzaken ervan.

TABEL 2 BEDRIJVEN DIE EEN BELEID VOEREN WAARBIJ DE BASISLONEN WORDEN AANGEPAST AAN DE INFLATIE⁽¹⁾

(in procenten van het totale aantal bedrijven)

	Automatische koppeling	Geen formele regeling, maar er wordt rekening gehouden met de inflatie	Totaal ⁽²⁾
Alle landen ⁽³⁾	17,5	19,9	36,3
Landen van het eurogebied ⁽⁴⁾	20,8	16,0	35,7
België, Luxemburg en Spanje	66,6	11,5	78,1
Overige	8,2	17,1	23,9
Landen die niet tot het eurogebied behoren ⁽⁵⁾	8,7	30,0	38,1

Bron: Druant et al. (2009).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden. Het basisloon is gelijk aan de vaste bezoldiging, exclusief bonussen.

(2) Aangezien sommige ondernemingen verschillende methoden van aanpassing aan de inflatie toepassen, is het totaal niet noodzakelijkerwijs gelijk aan de som van de twee vormen.

(3) AT, BE, CZ, EE, EL, ES, FR, HU, IE, IT, LT, LU, NL, PL, PT, SI.

(4) AT, BE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, PT, SI.

(5) CZ, EE, HU, LT, PL.

(1) Cyprus is niet opgenomen in de tabel omdat de enquête er in een later stadium werd gehouden en de gegevens niet volledig vergelijkbaar zijn.

3.1 Loonrigiditeit treft de werknemers die reeds in dienst zijn ...

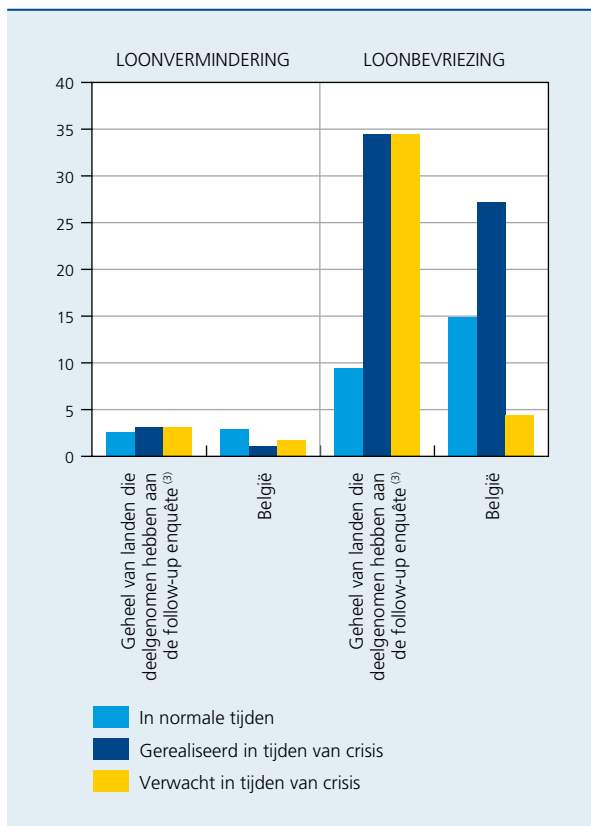
Uit de eerste enquête van het WDN die in 2007 bij de ondernemingen werd gehouden, bleek dat er bij de reeds in dienst zijnde werknemers een sterke weerstand bestond tegen loonsverminderingen (Babecký et al., 2009a). De weerstand tegen loonsverminderingen leidt mogelijkerwijs tot een bevrozing van de lonen. Slechts in 2,6 % van de ondernemingen werden immers tijdens de vijf jaren die aan de enquête voorafgingen de lonen verlaagd en in 9 % werden ze bevroren.

In de enquête werd de ondernemingen ook gevraagd waarom ze de lonen niet verlaagden wanneer de economische situatie zulks vereiste (Babecký et al., 2009c). De belangrijkste reden bleek het potentiële effect te zijn op het moreel, de inzet en dus de productiviteit

van de werknemers, alsook de vrees dat sommigen de onderneming zouden verlaten. Bijna negen op tien ondernemingen beschouwden deze elementen als belangrijk of zeer belangrijk. In soortgelijke enquêtes in de Verenigde Staten werden vergelijkbare resultaten opgetekend (Bewley, 1999). Dergelijke resultaten laten weinig ruimte voor structurele hervormingen om de neerwaartse flexibiliteit van de lonen te vergroten. Daarbij zij evenwel opgemerkt dat de ondernemingen in Europa nog een derde reden aanhaalden, namelijk de institutionele beperkingen als gevolg van collectieve arbeidsovereenkomsten of specifieke loonreglementeringen. In Portugal, bijvoorbeeld, is een daling van de nominale lonen bij wet verboden.

Uit de resultaten van de follow-up enquête blijkt dat het aantal ondernemingen dat de lonen heeft verlaagd, tijdens de economische en financiële crisis slechts licht is toegenomen, van 2,6 tot 3,2 %. Dit wordt bevestigd door de macro-economische statistieken, die aangeven dat de nominale lonen weinig zijn veranderd. Het percentage van de ondernemingen dat verklaart de lonen te hebben bevroren, daarentegen, is gestegen van 9 tot 35 %. Bovendien zegt 35 % van de ondernemingen van plan te zijn de lonen in de toekomst te bevroren. Deze tendensen worden eveneens opgetekend in België, hoewel de loonbevrozing er minder sterk toeneemt. Het percentage Belgische ondernemingen dat verklaarde de lonen te hebben bevroren, is tijdens de crisis nagenoeg verdubbeld (27 %) ten opzichte van de normale situatie (15%), terwijl het voor het geheel van de landen verdrievoudigde. Anders dan in de andere landen, bleek bovendien slechts een klein aantal Belgische ondernemingen van plan te zijn de lonen in de toekomst te bevroren.

GRAFIEK 4 ONDERNEMINGEN DIE VERKLAREN DE BASISLONEN TE VERLAGEN OF TE BEVRIEZEN ⁽¹⁾
(in procenten van het totale aantal ondernemingen ⁽²⁾)



Bronnen: WDN, NBB.

(1) Resultaten gewogen aan de hand van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden. Het basisloon is gelijk aan de vaste bezoldiging, exclusief bonussen.

(2) Voor beide enquêtes werd hetzelfde ondernemingsstaal gebruikt.

(3) AT, BE, CZ, EE, ES, FR, IT, LU, NL, PL.

3.2 ... maar ook de nieuw in dienst genomen personeelsleden

De economische theorie stelt duidelijk dat de winstoptimalisatie van de ondernemingen in verhouding staat tot de marginale kosten en dat deze laatste afhangen van de nieuw in dienst genomen werknemers. Overigens worden arbeidsaanpassingen, zoals de meeste onderzoeken over dit onderwerp aantonen, in normale tijden en bij afwezigheid van specifieke maatregelen ⁽¹⁾, vaker gerealiseerd via een verandering van de werkgelegenheid dan via een wijziging van het aantal gewerkte uren per persoon. Het loon van nieuw in dienst genomen werknemers wordt in dit opzicht een determinant bij aanwervingen. Gelet op

(1) De tijdens de economische crisis genomen specifieke maatregelen inzake werktijdverkorting, worden besproken in deel 5.2.

de sterke neerwaartse rigiditeit van het loon van de reeds in dienst zijnde werknemers, zou de bezoldiging van de nieuw in dienst genomen werknemers een belangrijke rol kunnen spelen in de loonflexibiliteit.

Volgens macro-economische ramingen zouden de lonen van nieuw in dienst genomen werknemers echter ongeveer even rigide zijn als die van het bestaande personeel. Analyses van micro-economische gegevens verschaffen tot dusver geen eenduidig beeld en hebben betrekking op slechts een beperkt aantal landen⁽¹⁾.

De in het kader van het WDN gehouden enquête bestudeerde de door de ondernemingen gehanteerde strategieën om hun loonkosten te verminderen, alsook de factoren die bepalend waren voor het loon van nieuw in dienst genomen werknemers. Uit de antwoorden op de enquête blijkt dat als ondernemingen vrijwillig vertrekkende of gepensioneerde werknemers kunnen vervangen door minder dure werknemers, dat hoofdzakelijk toe te schrijven is aan een compositie-effect van het personeelsbestand, bijvoorbeeld wanneer oudere werknemers worden vervangen door jongere. Deze strategie werd in België, net als in Frankrijk en Italië, frequent toegepast in combinatie met brugpensioeringen. Ze wordt vaker gehanteerd door grote ondernemingen en ondernemingen die aan een scherpere concurrentie zijn blootgesteld (Babecký et al., 2009b).

Nieuw in dienst genomen werknemers, daarentegen, worden in de meeste gevallen betaald volgens dezelfde loonschaal als de reeds in dienst zijnde werknemers met een vergelijkbare beroepservaring, of in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomsten⁽²⁾. Minder dan 15% van de ondernemingen in het eurogebied en 36% van de ondernemingen in de landen buiten het eurogebied betaalden de nieuw in dienst genomen werknemers een lager loon uit dan het bestaande personeel met een vergelijkbaar ervaringsniveau (Galuscak et al., 2008).

De belangrijkste – door meer dan 80% van de ondernemingen aangehaalde – reden⁽³⁾ waarom deze laatste niet afwijken van hun interne loonschalen bij de indieneming van nieuwe werknemers, houdt verband met factoren inzake gelijkheid en het negatieve effect dat een dergelijke maatregel zou kunnen uitoefenen op het moreel en de inzet van de werknemers.

3.3 Heterogeniteit van de neerwaartse loonrigiditeit

De hierboven beschreven resultaten wijzen op een zekere weerstand tegen de vermindering van de nominale lonen. Er moet evenwel een onderscheid worden gemaakt tussen de rigiditeit van de nominale lonen en die van de

reële lonen. Een van de factoren waardoor de mogelijkheid om de reële lonen te wijzigen, wordt beperkt, is de loonindexering: bij niet-indexering leidt nominale loonrigiditeit tot een aanpassing van de reële lonen in omgekeerde zin van de prijzen.

Om de graad van neerwaartse loonrigiditeit te beoordelen, werden twee typen van maatstaven gebruikt. De eerste berust op individuele loongegevens (Du Caju et al., 2007, 2009, en Messina et al., 2009). Ze meet neerwaartse nominale loonrigiditeit (downward nominal wage rigidity, DNWR) als het gedeelte van de werknemers van wie het nominale loon niet vermindert, terwijl het, als er geen sprake was van rigiditeit, gedaald zou moeten zijn. Deze beperking resulteert in een aanzienlijk aantal bevroren nominale lonen. De neerwaartse rigiditeit van de reële lonen (downward real wage rigidity, DNWR) wordt dan weer gemeten als het gedeelte van de werknemers van wie het nominale loon niet daalt tot onder een referentie-inflatiepercentage, terwijl het, als er geen sprake was van rigiditeit, gedaald zou moeten zijn.

De tweede maatstaf voor loonrigiditeit berust op de resultaten van de enquête bij de ondernemingen (Babecký et al., 2009a). Neerwaartse nominale loonrigiditeit wordt gemeten aan de hand van het percentage ondernemingen dat de lonen tijdens de vijf jaren vóór de enquête heeft bevroren. De reële loonrigiditeit wordt afgemeten aan de hand van het percentage ondernemingen dat gewag maakt van een hecht verband tussen de loonontwikkelingen en het inflatieverloop. Hoewel de maatstaven moeilijk vergelijkbaar zijn, bestaat er een positieve correlatie tussen de enquêtemaatstaven en de maatstaven die berusten op individuele loongegevens.

Algemeen beschouwd, blijkt uit de resultaten dat reële rigiditeit in Europa het dominante type van loonrigiditeit is. Gemiddeld wordt 17% van de ondernemingen geconfronteerd met DRWR, tegen 10% voor DNWR. De landen van het eurogebied kampen vaker met reële (DRWR) dan met nominale (DNWR) rigiditeit. Omgekeerd komt DNWR vaker voor dan DRWR in de landen die geen lid zijn van het eurogebied.

(1) Twee onderzoeken binnen het WDN behandelen deze vraagstukken (Carneiro et al., 2009 en Carlsson et al., 2009). De resultaten wijzen uit dat het loon van nieuw in dienst genomen werknemers in Portugal twee keer zo gevoelig is voor het nationale werkloosheidspercentage als het loon van reeds in dienst zijnde medewerkers. Zowel in Portugal als in Zweden is de reactie van de lonen op de productiviteit evenwel van dezelfde grootteorde, zij het iets sterker voor nieuw in dienst genomen werknemers.

(2) In België verklaart 52% van de ondernemingen dat het loon van de nieuw in dienst genomen werknemers wordt vastgesteld op grond van het loon van de werknemers van hetzelfde niveau in de onderneming en 34% zegt het loon te bepalen in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomsten.

(3) Op basis van de enquêteresultaten voor een beperkt aantal landen: Duitsland, Estland, Griekenland, Hongarije, Italië, Polen, Slovenië en Tsjecho.

TABEL 3 HETEROGENITEIT VAN DE NEERWAARTSE LOONRIGIDITEIT

	DRWR ⁽¹⁾			DNWR ⁽²⁾		
	Minimum	Gemiddelde	Maximum	Minimum	Gemiddelde	Maximum
Totaal van de landen ⁽³⁾	1,7 (IT)	17,1	98,2 (BE)	2,4 (ES)	9,6	26,5 (CZ)
Lidstaten van het eurogebied ⁽⁴⁾	1,7 (IT)	20,6	98,2 (BE)	2,4 (ES)	8,1	23,2 (NL)
Landen die geen lid zijn van het eurogebied ⁽⁵⁾ ..	4,4 (EE)	8,5	23,5 (SI)	2,9 (SI)	13,4	26,5 (CZ)
<i>p.m. België</i>		98,2			11,8	

Bron: Babecky et al. (2009a).

(1) DRWR: percentage van ondernemingen met een nauw verband tussen loon- en inflatieontwikkelingen.

(2) DNWR: percentage van ondernemingen dat de lonen tijdens de afgelopen vijf jaar heeft bevroren.

(3) AT, BE, CZ, EE, EL, ES, FR, HU, IE, IT, LT, NL, PL, PT, SI.

(4) AT, BE, EL, ES, FR, IE, IT, NL, PT, SI.

(5) CZ, EE, HU, LT, PL.

Reële loonrigiditeit houdt verband met indexeringsmechanismen, hetzij met formele mechanismen zoals in België, hetzij met informele, waarbij tijdens de loononderhandelingen rekening wordt gehouden met het inflatieverloop. Nominale loonrigiditeit kan dan weer in verband worden gebracht met de invloed van de collectieve onderhandelingen, maar ook met de bescherming van de werkgelegenheid. Deze correlatie kan worden verklaard door het feit dat loontoegevingen minder gemakkelijk door de werknemers worden aanvaard wanneer de ontslagvoorwaarden gunstiger zijn, dat wil zeggen wanneer de angst voor baanverlies gering is.

Al met al wijzen de resultaten overigens uit dat de aard van de loonrigiditeit sterkt verschillend is, ook binnen het eurogebied. In Duitsland, Oostenrijk, Griekenland, Italië, Nederland en Portugal overweegt de nominale rigiditeit, terwijl in België, Spanje, Finland, Luxemburg en Zweden de reële rigiditeit domineert. Andere landen worden gekenmerkt door een mengeling van reële en nominale rigiditeit. De heterogeniteit van de soorten van neerwaartse loonrigiditeit tussen de landen van het eurogebied heeft niet te verwaarlozen gevolgen voor het effect dat het gemeenschappelijk monetair beleid op de nationale economieën uitoefent. Dit wordt in het volgende deel uiteengezet.

4. Resultaten van neokeynesiaanse modellen en macro-economische implicaties

4.1 Voorstelling van het model

Smets en Wouters (2003, 2007) hebben een neokeynesiaans referentiemodel gebouwd en geraamd, dat nominale en reële fricties combineert teneinde de dynamiek van zeven macro-economische basisreeksen weer te geven: bbp, consumptie, investeringen, loon, inflatie, basisrentetarief en werkgelegenheid. In het licht van de doelstellingen van het WDN, wordt de arbeidsmarkt in dit model evenwel te eenvoudig voorgesteld. Het is een markt zonder frictie en er bestaat alleen vrijwillige werkloosheid. De Walque et al. (2010a) hebben een variant op dit model ontwikkeld door het model van Smets en Wouters te combineren met een door frictionele werkloosheid gekenmerkte arbeidsmarkt. In dit model onderhandelen bedrijven en werknemers over het nominale loon. Over de lonen van de reeds in dienst zijnde werknemers wordt evenwel niet iedere periode opnieuw onderhandeld; dergelijke onderhandelingen vinden slechts met een zekere waarschijnlijkheid plaats. Nieuw in dienst genomen werknemers kunnen ofwel betaald worden tegen het loon dat gangbaar is in het bedrijf dat hen in dienst neemt, ofwel met het bedrijf over hun loon onderhandelen op basis van de macro-economische situatie. De lonen waarover niet formeel wordt onderhandeld, worden gedeeltelijk geïndexeerd aan de hand van het inflatieverloop uit het verleden. Het geaggregeerde reële loon is het rekenkundig gemiddelde van de lonen in de economie, dat betekent, volgens de voorgaande beschrijving:

$$w_t = \frac{n_{t-1}}{n_t} (1-\rho) \left[(1-\xi_w^o) w_{t-1} + \xi_w^o w_{t-1} \frac{\pi_{t-1}^\gamma \bar{\pi}^{1-\gamma}}{\pi_t} \right] + \frac{m_t}{n_t} \left[(1-\xi_w^n) w_t^* + \xi_w^n w_{t-1} \frac{\pi_{t-1}^\gamma \bar{\pi}^{1-\gamma}}{\pi_t} \right] \quad (1)$$

met

- w_t , het geaggregeerde reële loon op het tijdstip t
- n_t , het aantal werknemers en m_t , het aantal nieuw in dienst genomen werknemers
- ρ , de *separation rate*⁽¹⁾, die verondersteld wordt tijdens het boekjaar constant te blijven
- w_t^* , het onderhandelde loon op het tijdstip t
- ξ_w^o , de kans dat er over het loon van een reeds in dienst zijnde werknemer niet opnieuw wordt onderhandeld
- ξ_w^n , de kans dat er over het loon van een nieuw in dienst genomen werknemer niet opnieuw wordt onderhandeld
- π_t , de prijsinflatie op het tijdstip t en $\bar{\pi}$, de prijsinflatie op lange termijn
- γ , de indexeringsgraad van de niet-heronderhandelde lonen aan de hand van het inflatieverloop uit het verleden

De raming van de parameters van dit model (de Walque et al., 2010b) voor geaggregeerde kwartaalgegevens⁽²⁾ met betrekking tot het eurogebied, maakt het mogelijk waarden te vinden die in overeenstemming zijn met de micro-economische onderzoeken en de hierboven toegelichte enquêtes in het kader van het WDN, namelijk:

- dat over 36,6% van de lonen elk kwartaal opnieuw wordt onderhandeld, een cijfer dat kan worden vertaald in een gemiddelde herziening van de lonen om de 4,4 kwartalen. Deze periode is vergelijkbaar met de 15 maanden die werden berekend aan de hand van de enquête⁽³⁾;
- dat een identiek percentage (37%) van de nieuwe werknemers over het loon onderhandelt, wat betekent dat de nieuwe werknemers die over hun loon kunnen onderhandelen, die gelegenheid alleen maar krijgen omdat het bedrijf dat hen in dienst heeft genomen, loononderhandelingen voert met het geheel van de werknemers. Dit resultaat bevestigt dat het loon van nieuw in dienst genomen werknemers wordt bepaald door het gangbare loon in het bedrijf dat in dienst neemt;
- dat de graad van indexering van de niet-heronderhandelde lonen op basis van de inflatie 0,364 belooft, wat betekent dat voor 36,4% van de bedrijven/werknemers die niet onderhandelen over de lonen, het nominale loon wordt aangepast op basis van de tijdens de voorgaande periode opgetekende inflatie. Dit percentage stemt volledig overeen met de resultaten van de

enquête, waaruit bleek dat 36,3% van de bedrijven de lonen aanpast aan de inflatie.

4.2 Lessen uit het model

Zoals uiteengezet in het begin van deel 3 en zoals zeer duidelijk door Knell (2010) wordt geïllustreerd aan de hand van een theoretisch model, is reële loonrigiditeit het resultaat van een combinatie van nominale rigiditeiten op de goederen- en dienstenmarkten en op de arbeidsmarkt. Dit kan worden verduidelijkt door twee voorbeelden in tegengestelde zin. Als er iedere periode opnieuw wordt onderhandeld over de lonen, zijn deze laatste perfect flexibel en passen ze zich aan de opgetekende inflatie aan, zodat de reële en de nominale lonen door elkaar lopen. Als de prijzen in elke periode vrij worden aangepast, blijven de relatieve prijzen in het model constant, zodat het begrip inflatie verdwijnt en de reële waarden overeenstemmen met de nominale.

De neoklassische Phillipscurve vertaalt bovenstaande redenering in het model:

$$\hat{\pi}_t = \beta \cdot E_t \hat{\pi}_{t+1} + \kappa \cdot \hat{x}_t \quad (2)$$

met

- $\hat{\pi}_t$, de afwijking van de inflatie ten opzichte van het stationair evenwicht
- β , een discontovoet
- E_t , de operator van de verwachtingen
- κ , een parameter in verhouding tot de kans op prijsaanpassingen
- \hat{x}_t , de marginale kosten, uitgedrukt als afwijking ten opzichte van het stationair evenwicht

Aangezien het loon een essentiële component is van de productiekosten, blijkt onmiddellijk dat de inflatiepersistentie te wijten is aan, enerzijds, de nominale rigiditeit van de prijzen (κ) en, anderzijds, het min of meer vlakke profiel van de reactie van de marginale kosten \hat{x}_t op een onverwachte schok.

De marginale kostprijs, dat wil zeggen de kosten voor het produceren van een extra eenheid, hangt evenwel niet af van de totale arbeidskosten, maar van de kosten van

(1) De *separation rate* is het gemiddelde over de ramingsperiode van de stroom van personen die overgaan van een werksituatie naar een werkloosheids situatie, in verhouding tot het aantal werknemers.

(2) Het betreft steeds de zeven macro-economische basisreeksen (bbp, consumptie, investeringen, loon, inflatie, basisrentetarief en werkgelegenheid). Het staal heeft betrekking op de periode gaande van het eerste kwartaal van 1990 tot het vierde kwartaal van 2008.

(3) De waarschijnlijkheid dat opnieuw wordt onderhandeld over het loon, wordt omgezet in een gemiddelde periode tussen twee onderhandelingen aan de hand van de door Dixon en Kara (2006) beschreven methode om contracten met een vaste kans op heroptimalisering (Calvo, 1983) te vergelijken met contracten met een constante looptijd (Taylor, 1980).

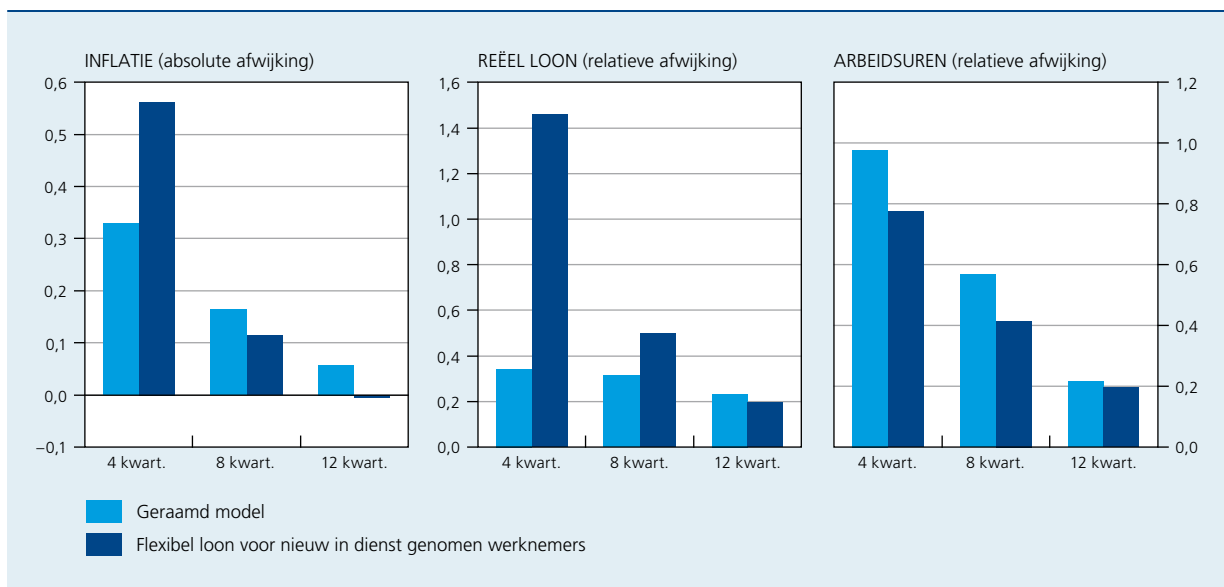
de in te zetten arbeidseenheid om deze extra eenheid te produceren. Om die reden is het loon van de nieuw in dienst genomen werknemers één van de belangrijkste verklarende factoren van de marginale kosten.

Grafiek 5 toont voor drie variabelen (inflatie, reëel loon en arbeidsuren) het veranderingspercentage ten opzichte van de evenwichtssituatie als gevolg van een onverwachte daling van het basisrentetarief van de centrale bank met 1 procentpunt. De berekende reactie voor het geraamd model wordt weergegeven in lichtblauw, terwijl een contrafactuele economie, die in elk opzicht identiek is aan de eerste, behalve voor de flexibiliteitsgraad van het loon van nieuw in dienst genomen werknemers, in donkerblauw wordt voorgesteld. De grafiek toont deze reacties na 1, 2 en 3 jaar. Hieruit blijkt zeer duidelijk dat, hoewel de nieuw in dienst genomen werknemers slechts een beperkt gedeelte van de loonsom vertegenwoordigen, het feit dat hun loon wordt vastgesteld op basis van de macro-economische situatie (donkerblauw) of op basis van de gangbare bezoldiging in het bedrijf dat hen in dienst neemt (lichtblauw), een cruciaal verschil uitmaakt inzake volatiliteit van de inflatie en van het geaggregeerde reële loon. In het eerste geval (donkerblauw) trekken de nieuw in dienst genomen werknemers profijt van de door de daling van het basisrentetarief gegenereerde gunstige macro-economische omstandigheden om te onderhandelen over een hoger loon. Dit heeft een rechtstreeks effect

op de marginale kosten \hat{x}_t en, derhalve, op de inflatie. Deze laatste wordt in aanmerking genomen door de reeds in dienst zijnde werknemers, die de gelegenheid krijgen om opnieuw over hun loon te onderhandelen. Aangezien het aandeel van deze werknemers op ongeveer een derde wordt geraamd, zal dit het geaggregeerde reële loon sterk beïnvloeden. In dit geval reageren de inflatie en het reële loon dus sterk, maar weinig persistent. Het omgekeerde doet zich voor wanneer de nieuw in dienst genomen werknemers niet over hun loon onderhandelen en een in het verleden vastgesteld loon krijgen. Er zij opgemerkt dat de parameter ξ_w^n – de kans dat er niet wordt onderhandeld over het loon van een pas in dienst genomen werknemer – essentieel is om de vastgestelde rigiditeit van de reële lonen en de vastgestelde inflatiepersistentie weer te geven. Het effect ervan op de volatiliteit van de reële sector van de economie is daarentegen veel minder groot, zoals blijkt uit het kleinere verschil tussen de beide scenario's inzake reactie van de arbeidsuren.

De indexering van de lonen op basis van de inflatie wordt algemeen beschouwd als een cruciaal element in de reële loonrigiditeit, aangezien ze verhindert dat de inflatie de reële arbeidsbezoldiging beïnvloedt. Opnieuw kan het effect van de indexering worden vastgesteld aan de hand van het hoger beschreven neokynesiaans model. In grafiek 6 wordt de reactie voorgesteld van de drie eerder vermelde variabelen als gevolg van een daling van de

GRAFIEK 5 REACTIE OP EEN ONVERWACHTE DALING VAN HET BASISRENTETARIEF VAN DE CENTRALE BANK MET 1 PROCENTPUNT
(als procentuele afwijking ten opzichte van het evenwicht)



Bron: NBB op basis van de Walque et al. (2010b).

productiviteit⁽¹⁾ met 1% wanneer de indexeringsgraad is zoals ze wordt geraamd, namelijk 36,4%. Een contra-factuele economie waarin de graad van indexering van de lonen op basis van de inflatie uit het verleden 100% belooft, wordt voorgesteld in het donkerblauw.

Voor alle typen van schokken (aanbod, vraag, monetair beleid, enz.) verhoogt de volledige loonindexering 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 via de neokeynesiaanse Phillipscurve (zie vergelijking (2)). Wat het hier beschouwde type van schok betreft, namelijk een daling van de productiviteit, waarop de prijzen en de lonen in tegengestelde zin reageren, verhindert de grotere inflatiereactie (als gevolg van de sterkere indexering) dat het reële loon daalt en verhoogt ze dus de reële loonrigiditeit. 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.

Ook andere elementen die verband houden met de arbeidsmarktinstuties spelen een rol in de reële rigiditeit van de lonen. Zo houden bedrijven en werknemers tijdens de loononderhandelingen rekening met elementen die beïnvloed worden door de conjunctuurcyclus (spanningen

op de arbeidsmarkt, verwachte inflatie, enz.), maar ook met het reservatieloon, dat wil zeggen het loonniveau waaronder een werkloze niet bereid is een baan te aanvaarden en dat min of meer onveranderd blijft. Genereuze vervangingsinkomens, zowel qua waarde als duur, verhogen het reservatieloon van de werknemers en beperken de verandering van de lonen gedurende de cyclus. Omgekeerd kunnen de werknemers, als ze zich in een zwakke onderhandelingspositie bevinden, minder profijt trekken van een conjunctuurverbetering, wat het procyclische karakter van de lonen nog beperkt. Ook de beschermingsgraad van de werknemers kan de loonrigiditeit beïnvloeden. Doordat die beschermingsgraad de onderhandelingspositie van de werknemers in een periode van laagconjunctuur verstevigt, zijn deze laatste minder snel geneigd loontoevoegingen te aanvaarden.

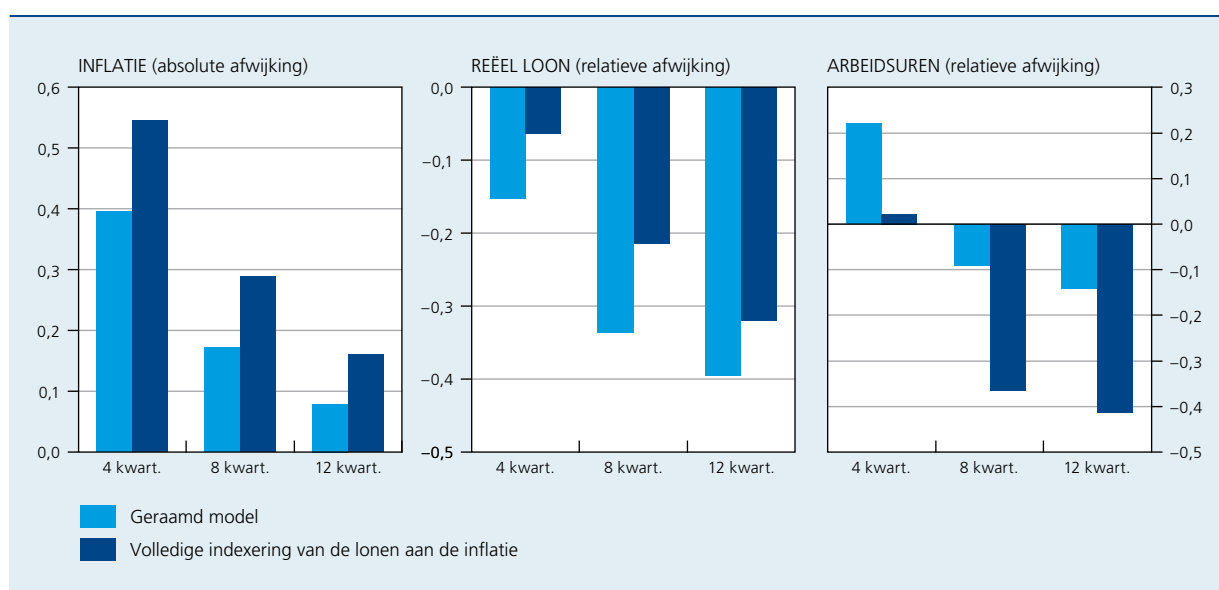
4.3 Macro-economische gevolgen

Zoals blijkt uit grafiek 6, maakt de reële loonrigiditeit de arbeidsuren veel volatieler en vergroot ze de inflatiepersistentie. Ze bemoeilijkt de monetairbeleidsvoering doordat ze de afweging tussen werkgelegenheid en prijsstabiliteit versterkt. Doordat reële loonrigiditeit verwachtingen van aanhoudende inflatie genereert, verhoogt ze de kostprijs

(1) Die bijvoorbeeld kan worden geïnterpreteerd als een onverwachte stijging van de kosten van intermediaire goederen voor de productie (energie, grondstoffen, enz.).

GRAFIEK 6 REACTIE OP EEN ONVERWACHTE DALING VAN DE PRODUCTIVITEIT MET 1%

(als procentuele afwijking ten opzichte van het evenwicht)



Bron: NBB op basis van de Walque et al. (2010b).

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.

Grafiek 6 toont 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. Dit verlies aan concurrentiekracht heeft op zijn beurt een nog sterkere invloed op de reële economie van deze landen (Fahr en Smets, 2009).

Traditioneel stellen economen 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. Fagan en Messina (2009) hebben de optimale inflatiegraad berekend voor economieën die werden gecalculeerd om de kenmerken van de arbeidsmarkt van bepaalde landen weer te geven. Zo ligt de berekende optimale inflatie voor de Verenigde Staten tussen 2 en 5 %, afhankelijk van de gebruikte gegevens. Als gevolg van de sterkere nominale prijsrigiditeit en de aanzienlijke neerwaartse reële loonrigiditeit, ligt het optimale inflatiepercentage voor het eurogebied als geheel lager dan in de Verenigde Staten, namelijk iets onder 2 %, wat overeenkomt met de inflatiedoelstelling van de ECB. Als de arbeidsmarkt van het eurogebied dezelfde kenmerken zou vertonen als de Belgische of de Finse, zou dit optimale percentage zakken tot 0 %.

5. Reactie op ongunstige economische schokken

Uit wat voorafgaat, blijkt dat de lonen van zowel het bestaande als het nieuwe personeel slechts in geringe mate neerwaarts worden aangepast indien zulks nodig blijkt en

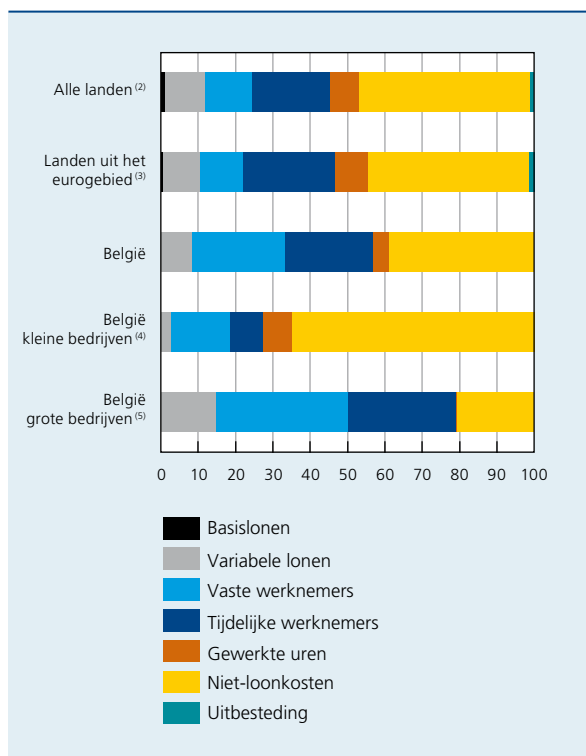
dat dit zware gevolgen heeft in termen van werkgelegenheid. In het kader van het WDN werd verder onderzocht hoe de bedrijven precies reageren op ongunstige economische schokken, een onderzoeksdomein dat bijzonder actueel was tijdens de economische en financiële crisis, die hoofdzakelijk werd gekenmerkt door een omzetting.

5.1 Reactie in normale tijden

5.1.1 Aanpassing van de lonen versus aanpassing van de werkgelegenheid

In de enquête van 2007 werd geïnformeerd naar de wijze waarop elk bedrijf afzonderlijk reageert op drie soorten van ongunstige schokken: een daling van de vraag naar haar producten/diensten, een stijging van de kostprijs van intermediaire inputs en een algemene verhoging van de arbeidskosten. In de drie gevallen blijkt het terugdringen van de kosten telkens de meest gevolgde strategie te zijn. Zij wordt, gemiddeld beschouwd voor de drie schokken,

GRAFIEK 7 KOSTENVERLAGENDE STRATEGIEËN⁽¹⁾
(in procenten van het totale aantal bedrijven)



Bron: Dhyne en Druant (2010).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(2) AT, BE, CZ, EE, ES, FR, EL, HU, IE, IT, LT, NL, PL, PT, SI.

(3) AT, BE, ES, FR, EL, IE, IT, NL, PT, SI.

(4) 5 tot 19 werknemers.

(5) 200 werknemers en meer.

belangrijk tot zeer belangrijk geacht door bijna 70 % van de bedrijven. Vrijwel 60 % van de ondernemingen zou de prijszetting aanpassen, terwijl het inkrimpen van de marges of van de productie als minder belangrijk werd aangeduid.

De bedrijven die op een schok reageren middels een aanpassing van de kosten, werd tevens gevraagd welke strategie ze daarbij volgen. Gemiddeld beschouwd voor de drie schokken, blijkt 45 % van de ruim 15.000 onderzochte bedrijven te besparen op niet-loonkosten. 33 % van de bedrijven schroeft het personeelsbestand (zowel vast als tijdelijk) terug. In overeenstemming met de hierboven besproken neerwaartse loonrigiditeit, worden de lonen – basisloon of variabele verloning – slechts zelden verlaagd. Een kleine 10% van de bedrijven kort de arbeidstijd in.

In geval van schokken, besparen ook de Belgische bedrijven hoofdzakelijk op hun kosten, meer bepaald 72 % ervan. Zij doen dit evenwel vooral door het aantal vaste en tijdelijke arbeidskrachten te verminderen (50 % van de bedrijven) en, in mindere mate dan gemiddeld beschouwd in alle landen samen, de niet-loonkosten te reduceren (39 % van de bedrijven). Ook loonaanpassingen en verkorting van de arbeidstijd worden minder vaak toegepast. Afhankelijk van het personeelsbestand van de ondernemingen, worden grote verschillen vastgesteld. Zo bestaat er een duidelijk positief verband tussen de grootteklasse

en de aanpassing via het werkgelegenheidskanaal: hoe groter het bedrijf, hoe ingrijpender het personeelsbestand wordt gereduceerd. Het verband met aanpassingen van de niet-loonkosten, daarentegen, is negatief. Grote ondernemingen beschikken immers meer dan kleine ondernemingen over een ruimere marge om het personeelsbestand in geval van moeilijkheden te reduceren. Het is wellicht ook om die reden dat vrijwel enkel de kleinste bedrijven de strategie van de arbeidsduurvermindering toepassen. Het kanaal van de variabele lonen wordt het vaakst gevolgd in de bedrijven die gemiddeld beschouwd meer bonussen uitkeren, namelijk de grote ondernemingen.

Uit nader onderzoek (Dhyne en Druant, 2010) blijkt dat er tussen België en de andere landen een significant verschil bestaat in reactie. Dat verschil kan worden verklaard door diverse factoren, die meestal te maken hebben met loonrigiditeiten. Het betreft meer bepaald de belangrijke mate waarin de lonen op een hoger niveau dan het bedrijfsniveau worden bepaald (98,3 % in België tegen 65,8 % voor alle landen samen), de hoge dekkingsgraad van collectieve loonakkoorden (89,1 % tegen 60 %) en het feit dat vrijwel alle lonen gekoppeld zijn aan de inflatie (98,2 % tegen 36,3 %). Andere factoren ter verklaring van het intensievere gebruik van het werkgelegenheidskanaal in België zijn het iets ruimere arbeidsaandeel (37,5 % tegen 35%), het geringe aandeel van de variabele verloning

TABEL 4 WELKE FACTOREN VERKLAREN HET INTENSIEVE GEBRUIK VAN HET WERKGELEGENHEIDSKANAAL IN BELGIË⁽¹⁾?
(in procenten van het totale aantal bedrijven, tenzij anders vermeld)

	Alle landen ⁽²⁾	Landen uit het eurogebied ⁽³⁾	België
Factoren die leiden tot een sterkere inkrimping van de werkgelegenheid			
Collectieve loonakkoorden afgesloten boven het bedrijfsniveau (+)	65,8	87,6	98,3
Dekkingsgraad van collectieve loonakkoorden (+)	60,0	77,3	89,1
Koppeling van lonen aan de inflatie (+)	36,3	30,7	98,2
Arbeidsaandeel in totale kosten (+)	35,0	35,6	37,5
Variabel deel van de verloning (–)	12,6	12,1	7,7
Aandeel laaggeschoolde arbeiders in personeelsbestand (+)	41,2	39,7	49,6
Bescherming tegen individueel ontslag van vast personeel ⁽⁴⁾ (–)	2,5	2,5	1,7
Factoren die de werkgelegenheid vrijwaren			
Aandeel kleine bedrijven (< 50 werknemers) (+)	49,1	49,5	67,0
Loonkussen (+)	n.	n.	72,7

Bron: Dhyne en Druant (2010).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(2) AT, BE, CZ, EE, EL, ES, FR, HU, IE, IT, LT, NL, PL, PT, SI.

(3) AT, BE, EL, ES, FR, IE, IT, NL, PT, SI.

(4) Gemiddelde van de waarden tussen 0 en 4, overeenstemmend met een toenemende graad van strengheid.

in de totale loonkosten (7,7 % tegen 12,6 %), het grote aantal laaggeschoolde arbeiders in het personeelsbestand (49,6 % tegen 41,2 %), voor wie de ontslagkosten over het algemeen lager zijn, en de relatief soepele wetgeving tegen ontslag (1,7 op een schaal van 0 tot 4; tegen 2,5).

In België wordt de werkgelegenheid daarentegen door andere factoren gevrijwaard. Zo bedraagt het aandeel kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers) 67 %, tegen 49,1 % in alle landen samen. Zoals reeds vermeld, beschikken kleine bedrijven immers over een geringere marge om het reeds beperkte personeelsbestand in geval van moeilijkheden in te krimpen. Bovendien worden kleine ondernemers er vanwege de nauwere professionele relatie met de arbeidskrachten wellicht van weerhouden om mensen te ontslaan en zoeken ze naar andere oplossingen, bijvoorbeeld het besparen op niet-loonkosten, in afwachting van een verbetering van de situatie⁽¹⁾. Bovendien zijn er in het Belgische loonvormingsproces mechanismen ingebouwd die de lonen minder rigide maken en zodoende de werkgelegenheid beschermen. Zo biedt een loonkussen, met andere woorden de loontoeslagen die de bedrijven bovenop de sectorale loonschalen betalen (72,7 % van de bedrijven), manoeuvreerruimte om, indien nodig, het effectieve loon aan de economische omstandigheden aan te passen.

De resultaten van de Belgische enquête worden bevestigd door een kwantitatieve analyse, aan de hand van individuele bezoldigingsgegevens en ondernemingsgegevens voor de periode van 1997 tot 2001.

Het verloop van de groei van de loonsom in elke onderneming werd opgesplitst in vier componenten: (1) de loongroei van de reeds in dienst zijnde werknemers, (2) het

loonverschil tussen nieuw in dienst genomen werknemers en uittredende werknemers, (3) de stijging van het totale aantal gewerkte dagen door de reeds in dienst zijnde werknemers, en (4) de verschillen in gewerkte dagen door de nieuw in dienst genomen werknemers en uittredende werknemers. De laatste twee componenten geven samen de toename van de werkgelegenheid aan, uitgedrukt in aantal gewerkte dagen.

De analyse wijst uit dat, gemiddeld beschouwd, zowel loonsverhogingen (3,7 ppt.–1,4 ppt.=2,3 ppt.) als schommelingen in de werkgelegenheid (0,7 ppt.+2,4 ppt.=3,1 ppt.) de veranderingen in de loonsom verklaren (+5,4 %)⁽²⁾. Bij de ondernemingen die hun loonsom zagen toenemen, was dat in grotere mate het gevolg van werkgelegenheidsstijgingen dan van veranderingen in de lonen. Als de loonsom daalt, valt de aanpassing grotendeels te verklaren door de werkgelegenheid. Uit de elementen van deze opsplitsing blijkt immers dat de inkrimpingen van de loonsom het gevolg zijn van verminderingen van de werkgelegenheid ondanks stijgingen van de nominale lonen van de reeds in dienst zijnde werknemers, waarbij de bijdrage van de lonen van de nieuw in dienst genomen werknemers negatief blijft. Daarbij zij opgemerkt dat zowel bij verminderingen als bij toenames van de loonsom de nominale lonen van de bestaande werknemers met gemiddeld ten minste 3 % zijn gestegen. Dit weerspiegelt

(1) De voorgestelde resultaten zijn afhankelijk van het feit dat de schok niet dermate groot is dat er bedrijven failliet gaan. Aangezien het een eenmalige enquête betreft, kan deze factor, die bovendien relatief meer van toepassing is op de over het algemeen meer conjunctuurgevoelige kleine bedrijven, niet worden gecontroleerd.

(2) Gemiddeld ligt het loon van de nieuw in dienst genomen werknemers ongeveer 15 % onder dat van de reeds in dienst zijnde werknemers. Dat verschil is toe te schrijven aan het feit dat een onderneming gewoonlijk geen vakantiegeld betaalt in het jaar waarin het een werknemer in dienst neemt.

TABEL 5 GROEI VAN DE LOONSOM VAN DE ONDERNEMINGEN IN BELGIË: VERKLARENDE FACTOREN
(Belgische ondernemingen met meer dan 50 werknemers, 1997-2001)

	Groei van de loonsom (in procenten)	Bijdrage aan de groei van de loonsom (in procentpunten)			
		loonstijging van de reeds in dienst zijnde werknemers	loonverschil tussen nieuw in dienst genomen werknemers en werknemers die de onderneming verlaten	verandering van het totale aantal gewerkte dagen door reeds in dienst zijnde werknemers	verschil inzake gewerkte dagen tussen nieuw in dienst genomen werknemers en uittredende werknemers
Gemiddelde	5,4	3,7	-1,4	0,7	2,4
Ondernemingen waar de loonsom stijgt	7,9	3,8	-1,4	1,5	4,0
Ondernemingen waar de loonsom daalt	-3,8	3,1	-1,5	-2,1	-3,2

Bron: Fuss (2009).

onder meer de stijgingen als gevolg van de indexerings, alsook de reële conventionele verhogingen.

5.1.2 Vast versus tijdelijk personeel

Zowel voor het vast als voor het tijdelijk personeel wordt in België intensiever gebruikgemaakt van het werkgelegenheidskanaal om te reageren op ongunstige economische schokken. Wat het vast personeel betreft, bekleedt België de tweede plaats op de lijst van veertien onderzochte landen. Wat het besparen op tijdelijk personeel betreft, komt België op de vierde plaats. Dit betekent dat er, anders dan in heel wat andere landen zoals Spanje, Frankrijk en Nederland, in geval van economische schokken geen *trade-off* is tussen een aanzienlijke daling van het aantal tijdelijke arbeidscontracten en een beperkte afslanking van de vaste werkgelegenheid.

Nader onderzoek (Dhyne en Druant, 2010) toont aan dat een ruim aandeel tijdelijke werknemers in het totale personeelsbestand de kans op een inkrimping van de tijdelijke werkgelegenheid verhoogt en tegelijkertijd de vaste banen vrijwaart. Het tijdelijke personeel fungeert aldus als buffer in ongunstige tijden. Nochtans is het aandeel van de tijdelijke werknemers in België (8,7%) lager dan gemiddeld (13,3%). Bovendien is de wetgeving met betrekking tot de tijdelijke werkgelegenheid in België strenger (2,6 op een schaal van 0 tot 4; tegen 2,2). Mogelijke verklaringen voor de belangrijke rol van de tijdelijke werkgelegenheid als buffer tegen schokken zijn, om te beginnen, de lage kosten verbonden aan het in dienst nemen en ontslaan van tijdelijk personeel, namelijk 0,8% van de gemiddelde kosten verbonden aan vaste werknemers (Dhyne en Mahy, 2009). Ten tweede is tijdelijke arbeid – vooral bij grote bedrijven – ruim verspreid. Het aandeel van de tijdelijke arbeidskrachten in de totale werkgelegenheid is weliswaar klein, maar nagenoeg 20% van de Belgische bedrijven hebben tijdelijke werknemers in dienst.

Er zij op gewezen dat in België een strenge reglementering van de tijdelijke werkgelegenheid en een hoge bescherming tegen collectief ontslag (4,1 tegen 3,2), gepaard gaan met een relatief soepele wetgeving tegen ontslag van individuele werknemers (1,7 tegen 2,5). Zoals reeds vermeld, maakt laatstgenoemde dat meer dan de helft van de ontslagen vaste werknemers betreft, in tegenstelling tot gemiddeld één derde in het totaal van de onderzochte landen.

(1) Zie de respectieve artikels van Biscourp et al. (2005), Guiso et al. (2005), Cardoso en Portela (2005), Kilponen en Turunen (2009), Carlsson et al. (2009), Katay (2008). Alleen in Hongarije is de elasticiteit groter (tussen 0,05 en 0,11), als gevolg van een flexibeler arbeidsmarkt, veel sterker gedecentraliseerde loononderhandelingen en een zeer geringe dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen.

(2) Het onderzoek van López-Novella en Sissoko (2009), aan de hand van het geheel van de individuele lonen van de private sector in België, geeft eveneens aan dat de loonelasticiteit voor de conventionele stijgingen zeer dicht in de buurt ligt van één.

5.1.3 Aanpassing van de reële lonen aan de productiviteit in België

Een andere maatstaf voor de loonrigiditeit berust op de elasticiteit van de reële lonen voor de productiviteit. Als er zich op de verschillende markten, zowel de arbeids- als de productenmarkt, geen wrijvingen voordoen, zou deze elasticiteit gelijk moeten zijn aan één, wat betekent dat de veranderingen van de productiviteit proportioneel tot uiting komen in die van de reële lonen. In twee onderzoeken (Fuss en Wintr, 2009, voor België en Kilponen en Turunen, 2009, voor Finland) wordt de reactie van de lonen op specifieke ondernemingsomstandigheden vergeleken met die op omstandigheden die betrekking hebben op de hele sector. Uit deze analyses blijkt dat de elasticiteit van de reële lonen voor de ondernemingsproductiviteit in België uiterst gering is (0,02). Daarbij zij opgemerkt dat er eveneens een laag niveau wordt opgetekend in de andere Europese landen (Frankrijk, Italië, Portugal, Finland, Zweden en Hongarije⁽¹⁾), waarvoor soortgelijke studies bestaan.

Daarentegen is de elasticiteit van de reële lonen ten opzichte van de sectorale productiviteit in België veel groter (0,41), net als in Zweden. Uit de analyse voor België blijkt dat dit (gedeeltelijk) toe te schrijven is aan de collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau. Enerzijds is de maatstaf van de reactie van de reële lonen op conventionele loonsverhogingen binnen het jaar immers positief (0,26). Op lange termijn komen de conventionele loonsverhogingen nagenoeg integraal tot uiting in de gemiddelde reële lonen van de ondernemingen⁽²⁾. Anderzijds is het indexcijfer van de conventionele loonsverhogingen gecorreleerd met het verloop van de productiviteit op sectoraal niveau, waarbij de elasticiteit op lange termijn 0,47 bedraagt.

Dit resultaat kan door verschillende elementen worden verklaard. Ten eerste kan het worden geïnterpreteerd als een aanwijzing van loonrigiditeit. In dat verband zij opgemerkt dat het Belgische onderzoek op een positieve elasticiteit wijst van de werkgelegenheid ten opzichte van de productiviteit van de ondernemingen, in overeenstemming met de theorieën inzake een grotere volatiliteit van de werkgelegenheid in geval van reële loonrigiditeit. Ten tweede kunnen spanningen op de arbeidsmarkt een niet te verwaarlozen rol spelen. Zoals blijkt uit de enquêteresultaten is een van de redenen die de ondernemingen aanhalen om de lonen niet te verlagen, de vrees dat hun werknemers naar andere ondernemingen zouden overstappen. Dat is typisch het geval wanneer één onderneming geïsoleerd de lonen verlaagt. Dat element speelt geen of een veel minder grote rol wanneer alle ondernemingen uit de sector gezamenlijk besluiten de lonen aan

te passen. De collectieve onderhandelingen bieden een kader voor overleg en coördinatie inzake de beslissingen over de lonen.

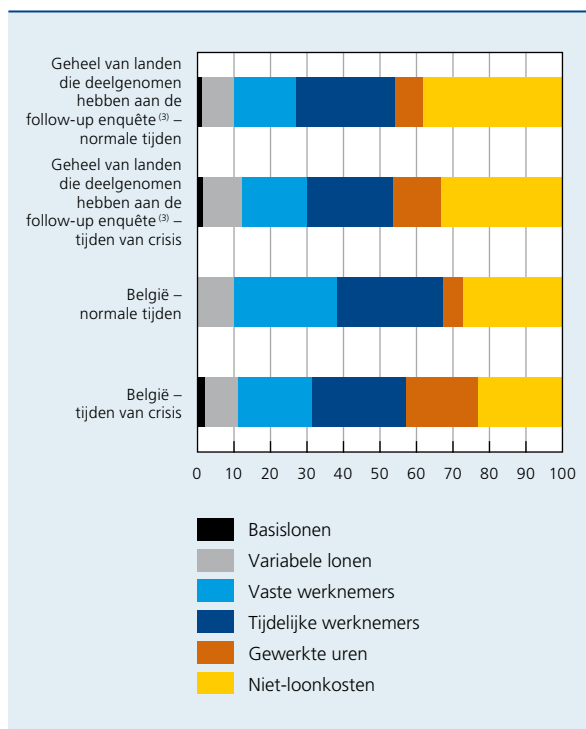
5.2 Reactie tijdens de economische en financiële crisis

Bij de in volle economische crisis gehouden follow-up enquête werd nagegaan of, in vergelijking met normale tijden, de bedrijven fundamenteel anders reageren op een daling van de omzet. In de initiële enquête werd immers alleen maar de theoretische reactie op een hypothetische schok getest. Wat de strategieën inzake kostenverlaging betreft, valt op dat de bedrijven die aan de follow-up enquête deelnamen, niet langer één keuze konden aanvinken in de lijst van mogelijkheden. Ze hanteerden meerdere strategieën tegelijkertijd en telkens in ruimere mate dan wat ze van plan waren geweest bij het beantwoorden van de vraag in de initiële enquête. De bedrijven reageerden dus anders dan in het geval van een louter hypothetische situatie. Om de resultaten in normale tijden en in tijden van crisis vergelijkbaar te maken, werden ze evenwel op dezelfde schaal teruggebracht zodat het totaal van alle strategieën gelijk is aan 100 %. De resultaten dienen dan ook met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd: het verdient aanbeveling zich te concentreren op de tendensen vóór en tijdens de crisis en niet op de exacte cijfers.

Zoals reeds aangetoond in deel 3.1, bevestigen deze resultaten dat, zowel in normale omstandigheden als in tijden van crisis, de bedrijven die aan beide enquêtes deelnamen de basislonen amper bijstellen. De variabele looncomponenten hebben in zeer beperkte mate bijgedragen tot het aanpassingsproces.

De optie om het aantal gewerkte uren te verminderen, is zeer opvallend: tijdens de crisis is het aandeel van deze reactie in het geheel van de door alle landen gehanteerde strategieën gestegen van 8 tot 13 %. Voor België is ze verviervoudigd van 5 tot 20 %. Het aantal gewerkte uren kon worden gereduceerd door, onder meer, het systeem van overuren te beperken of af te schaffen of door een toenemend beroep te doen op het stelsel van het tijdskrediet. In België gebeurde dit evenwel vooral via het stelsel van de tijdelijke werkloosheid. Dankzij dit systeem komt het grootste deel van de loonkosten voor overtollige werknemers niet langer ten laste van het bedrijf, terwijl de werknemers in kwestie contractueel aan hun werkgever verbonden blijven, en deze laatste te allen tijde over zijn personeel kan beschikken zodra de bedrijvigheid zich herstelt. Als reactie op de crisis, werd het reeds bestaande systeem van tijdelijke werkloosheid uitgebreid. Ook in

GRAFIEK 8 KOSTENVERLAGENDE STRATEGIEËN IN NORMALE TIJDEN EN IN TIJDEN VAN CRISIS⁽¹⁾
(in procenten van het totale aantal bedrijven⁽²⁾)



Bronnen: WDN, NBB.

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden. Het betreft voor de beide enquêtes hetzelfde staal van ondernemingen.

(2) AT, BE, CZ, EE, ES, FR, IT, LU, NL, PL.

andere landen werden gelijkaardige systemen opgezet of uitgebreid, met een vermindering van de arbeidsduur als gevolg.

Tijdens de crisis werd ook flink gesnoeid in de werkgelegenheid bij de vaste werknemers en, meer nog, bij het tijdelijke personeel. Zo fungeert dit laatste als buffer om conjunctuurschommelingen op te vangen. Niettemin meldde een geringer aantal ondernemingen dan in de initiële enquête gebruik te hebben gemaakt van het werkgelegenheidskanaal: 41 tegen 44 % voor alle landen samen en 46 tegen 57 % voor België. Opmerkelijk is ook dat het verschil tussen België en het gemiddelde van alle onderzochte landen fors verkleind is, namelijk van 13 procentpunt tot 5 procentpunt. Deze resultaten doen vermoeden dat de reactie op de crisis nog niet ten einde was op het moment van de ondervraging. Zodra het terugschroeven van de gewerkte uren zijn limiet heeft bereikt – de tijdelijke werkloosheid kan in principe enkel kortstondige periodes van vraagtuitval opvangen – zullen er wellicht nog personeelsafslankingen volgen.

Als reactie op de crisis hebben de bedrijven ook flink bespaard op de niet-loonkosten. Dat geldt vooral voor de kleine bedrijven die over een smallere marge beschikken om hun personeelsbestand te verminderen. In de Belgische enquête werd gepeild naar de uitgavenposten waarin de bedrijven het meest snoeien. Het betreft het wagenpark, onderhoud, reis- en representatiekosten, reclame en sponsoring.

Conclusie

In het kader van het Wage Dynamics Network hebben meer dan 70 economen van 25 NCB's, de ECB en externe consultants tussen 2006 en 2009 onderzoek verricht naar de dynamiek van de lonen in Europa. De resultaten bevatten, ook voor België, een aantal relevante vaststellingen. Opvallend is dat de bevindingen van macro-, micro- en surveystudies zeer coherent zijn, wat de geloofwaardigheid bevordert.

De loonstructuur en de loonvormingsinstituten 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 instituten. Over het algemeen zijn de Belgische instituten vergelijkbaar met die van de meeste eurolanden, met dit verschil dat de loonindexering een belangrijker 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 bevrozing 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 gebruikgemaakt, met de steun van de overheid. In het eurogebied komt reële neerwaartse loonrigiditeit over het algemeen vaker voor dan nominale. Dat geldt nog meer voor België, onder andere door het systeem van automatische loonindexering.

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%. Voor België blijft deze doelstelling echter te hoog. 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.

Bijlage

SAMENSTELLING VAN HET VOOR DE INTERNATIONALE ANALYSE GEBRUIKTE STAAL VAN DE WDN-ENQUÊTE

	Aantal ondernemingen in de initiële enquête (2007-2008)	%	Aantal ondernemingen in de enquête tijdens de crisis ⁽¹⁾ (2009)	%
Eurogebied				
Oostenrijk	548	3,57	336	6,15
België	1.420	9,22	992	18,16
Spanje	1.769	11,49	962	17,61
Frankrijk	2.011	13,06	818	14,97
Griekenland	401	2,60	–	–
Ierland	848	5,51	–	–
Italië	952	6,18	676	12,37
Luxemburg	456	2,96	299	5,47
Nederland	1.068	6,94	670	12,26
Portugal	1.320	8,57	–	–
Slovenië	650	4,22	–	–
Niet-eurogebied				
Tsjechië	399	2,59	241	4,41
Estland	366	2,38	163	2,98
Hongarije	1.959	12,72	–	–
Litouwen	333	2,16	–	–
Polen	896	5,82	307	5,62
Totaal	15.397	100,00	5.464	100,00

Bronnen: WDN, NBB.

(1) De ondernemingen die deelnamen aan de follow-up enquête tijdens de crisis vormen een deelverzameling van het staal dat aan de initiële enquête heeft deelgenomen.

Bibliografie

Bijdragen van de NBB aan het Wage Dynamics Network

MACRO

Christoffel K., J. Costain, G. de Walque, K. Kuester, T. Linzert, S. Millard en O. Pierrard (2009), *Inflation dynamics with labour market matching: assessing alternative specifications*, NBB, Working Paper 164.

De Walque G., O. Pierrard, H. Sneessens en R. Wouters (2010a), « Sequential bargaining in a New-Keynesian model with frictional unemployment and staggered wage negotiation », *Annales d'Économie et de Statistiques*, forthcoming.

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

Du Caju Ph., E. Gautier, D. Momferatou en M. Ward-Warmedinger (2008), *Institutional features of wage bargaining in 22 EU countries, the US and Japan*, NBB, Working Paper 154.

MICRO

Du Caju Ph., C. Fuss en L. Wintr (2007), *Downward wage rigidity for different workers and firms: An evaluation for Belgium using the IWFP procedure*, NBB, Working Paper 124.

Du Caju Ph., C. Fuss en L. Wintr (2009), *Understanding sectoral differences in downward real wage rigidity: Workforce composition, institutions, technology and competition*, NBB, Working Paper 156.

Du Caju Ph., F. Rycx en I. Tojerow (2010a), *Wage structure effects of international trade: Evidence from a small open economy*, mimeo WDN.

Du Caju Ph., G. Katay, A. Lamo, D. Nicolitsas en S. Poelhekke (2010b), « Inter-industry wage differentials in EU countries: What do cross-country time varying data add to the picture ? », *Journal of the European Economic Association*, 8(2-3), 478-486.

Du Caju Ph., F. Rycx en I. Tojerow (2011), « Inter-industry wage differentials: How much does rent-sharing matter ? », *The Manchester School*, forthcoming.

Fuss C. (2009), « What is the most flexible component of wage bill adjustment? Evidence from Belgium », *Labour Economics*, 16(3), 320-329.

Fuss C. en L. Wintr (2009), *Rigid labour compensation and flexible employment? Firm-level evidence based on productivity for Belgium*, NBB, Working Paper 159.

Messina J., Ph. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo en N. Lynggård Hansen (2010), « The incidence of nominal and real wage rigidity: An individual based sectoral approach », *Journal of the European Economic Association*, 8(2-3), 487-496.

SURVEY

Babecký J., Ph. Du Caju, D. Kosma, M. Lawless, J. Messina en T. Rõõm (2009a), *Downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms*, NBB, Working Paper 182.

Babecký J., Ph. Du Caju, D. Kosma, M. Lawless, J. Messina en T. Rõõm (2009b), *Margins of labour cost adjustment: Survey evidence from European firms*, NBB, Working Paper 183.

Babecký J., Ph. Du Caju, D. Kosma, M. Lawless, J. Messina en T. Rõõm (2009c), *Why firms avoid cutting wages: Survey evidence from European firms*, mimeo WDN.

Druant M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins en R. Sabbatini (2009), *How are firms' wages and prices linked: Survey evidence in Europe*, NBB, Working Paper 174.

Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), « Results of the Bank's survey on wage setting in Belgian firms », NBB, *Economic Review*, September 2008, 51-77.

Dhyne E. en M. Druant (2010), *Wages, labor or prices: How do firms react to shocks?*, mimeo WDN.

Andere referenties

Altissimo F., M. Ehrmann en F. Smets (2006), *Inflation and price-setting behaviour in the euro area*, ECB, Occasional paper 46.

BCE (2009), « Nouveaux éléments d'enquête sur la fixation des salaires en Europe », *Bulletin mensuel*, février 2009, 69-84.

Bewley T.F. (1999), *Why wages do not fall during a recession?*, Harvard University Press.

Biscourp P., O. Dessy, en N. Fourcade (2005), « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 90 », *Économie et Statistique*, 386, 59-79.

Cardoso A.R. en M. Portela (2009), « Micro foundations for wage flexibility: Wage insurance at the firm level », *Scandinavian Journal of Economics*, 111 (1), 29-50.

Carlsson M., J. Messina en O. Nordström Skans (2009), *Wage responses to shocks in Sweden*, mimeo WDN.

Calvo G. (1983), « Staggered Prices in a Utility-Maximizing Framework », *Journal of Monetary Economics*, 12, 383-398.

Carneiro A., P. Guimarães en P. Portugal (2009), *Real wages and the business cycle: Accounting for worker and firm heterogeneity*, IZA Discussion Paper.

Dhyne E. en B. Mahy (2009), *The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium*, NBB, Working Paper 169.

Dixon H. en E. Kara (2006), « How to compare Taylor and Calvo contracts: A comment on Michael Kiley », *Journal of Money, Credit and Banking*, 38(4), 1119-1126.

Fagan G. en J. Messina (2009), *Downward wage rigidity and optimal steady-state inflation*, ECB, Working Paper 1048.

Fahr S. en F. Smets (2009), *Downward wage rigidities and optimal monetary policy in a monetary union*, mimeo WDN.

Galuscak K., M. Keeney, D. Nicolitsas, F. Smets, P. Strzelecki en M. Vodopivec (2010), *The determination of wages of newly hired employees: Survey evidence on internal versus external factors*, ECB, Working Paper 1153.

Guiso L., L. Pistaferri en F. Schivardi (2005), « Insurance within the firm », *Journal of Political Economic Perspective*, 113(5), 1054-1087.

Katay G. (2009), *Do firms provide wage insurance against shocks? The case of Hungary*, ECB, Working Paper 964.

Kilponen J. en J. Turunen (2009), *How do individual wages react to plant productivity shocks: Evidence from Finnish manufacturing*, mimeo WDN.

Knell M. (2010), *Nominal and real wage rigidities. In theory and in Europe*, ECB, Working Paper 1180.

López-Novella M. en S. Sissoko, (2009), *Salaires et négociation collective en Belgique: une analyse microéconomique en panel*, Federaal Planbureau, Working Paper 12-09.

Smets F. en R. Wouters (2003), « An estimated dynamic stochastic general equilibrium model of the euro area », *Journal of the European Economic Association*, 1(5), 1123-1175.

Smets F. en R. Wouters (2007), « Shocks and frictions in US business cycles: A Bayesian DSGE approach », *American Economic Review*, 97(3), 586-606.

Taylor J. (1980), « Aggregate dynamics and staggered contracts », *Journal of Political Economy*, 88 (1), 1–24.