

Resultaten van de derde ronde van de enquête naar de loonvorming in België

D. Cornille^(*)

Inleiding

In 2014 en 2015 hebben vijftientig landen van de Europese Unie deelgenomen aan een geharmoniseerde enquête over de manier waarop de Europese ondernemingen de lonen (en prijzen) bepalen, in het kader van het Wage Dynamics Network (WDN), een onderzoeksnetwerk van het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) dat de kenmerken van de loondynamiek bestudeert.

De enquête is toegespitst op de periode 2010-2013 en bevat vragen over de indruk die de ondernemingen hebben van de aard van de veranderingen in de economische omgeving als gevolg van de overheidsschuldencrisis, over hun reactie op die veranderingen en over de rol van de financiële beperkingen. Hierover werden al twee enquêtes gehouden in 2007 en 2009. De eerste enquête, in 2007, bestreek 17 landen en had tot doel beter te begrijpen hoe de ondernemingen de lonen en het arbeidsvolume aanpassen en wat de wisselwerkingen met de prijsvorming waren. In 2009 heeft een subgroep van 10 landen een beknoptere aanvullende enquête gehouden om meer inzicht te krijgen in de reacties van de ondernemingen op het vlak van lonen en werkgelegenheid tegen de achtergrond van de grote recessie.

De in dit artikel toegelichte enquête is erop gericht de analyse van het gedrag van de ondernemingen te

actualiseren, door de impact van de meest recente crisis en met name de invloed van de ten uitvoer gelegde hervormingen te beoordelen. Hoewel dat in België minder het geval was, brachten tal van landen in de periode 2010-2013 hervormingen tot stand die de werking van de arbeidsmarkt ingrijpend beïnvloedden. De vergelijkende analyse van de resultaten van de enquête in de verschillende landen is momenteel gaande en zou binnenkort beschikbaar moeten zijn in de vorm van een 'occasional paper' van de ECB. Intussen zouden verscheidene nationale rapporten moeten verschijnen. Dit artikel draagt tot dat proces bij. Het beschrijft de voornaamste resultaten van de enquête van 2014 voor België⁽¹⁾.

In de verschillende landen lopen diverse specifiekere onderzoeksprojecten die de gegevens van de enquête aanwenden. Ze zullen aan bod komen in aparte publicaties.

Net als bij de voorgaande edities is een van de troeven van de enquête de harmonisering van de vragenlijst, die werd opgesteld na overleg tussen de vijftientig landen die aan het WDN deelnemen. Het netwerk voorzag echter ook in de mogelijkheid om al dan niet bepaalde optionele vragen of eventueel specifieke vragen op te nemen, naar gelang van de behoeften. Alle optionele vragen werden in de Belgische vragenlijst opgenomen, op vier na, dit om de enquête niet te lang te maken en zodoende het non-responsrisico te verlagen, dat doorgaans evenredig is met de lengte van een enquête. Een van de moeilijkheden bij het ontwerpen van de enquête bestond erin een referentieperiode te kiezen die gemeenschappelijk is voor alle landen. De periodes van economische spanningen vielen immers niet noodzakelijk samen voor de verschillende landen. Derhalve werd ervoor gekozen geen uitdrukkelijk verband

(*) De auteur dankt de ongeveer 1 000 Belgische ondernemingen die aan de enquête hebben deelgenomen, alsook de afdeling 'Conjunctuur' van het departement Algemene statistiek voor het organiseren van de enquête.

(1) Van dit artikel werd een voorlopige versie opgemaakt die bestemd is voor een publicatie van de resultaten per land op de website van de ECB. Voor een analyse van de resultaten van de voorgaande enquêtes cf. Druant, Du Caju en Delhez (2008) of de Walque, Druant, Du Caju en Fuss (2010). Voor aanvullende informatie wordt verwezen naar de volgende webpagina: <http://www.nbb.be/wdn>

te leggen tussen de beschouwde periode, 2010-2013, en de term 'crisis'. Sommige landen hebben de vragenlijst dan ook uitgebreid door bepaalde vragen uit te splitsen voor uiteenlopende periodes. Hierdoor konden de landen die niet aan de voorgaande enquêtes hadden deelgenomen, de resultaten aanvullen voor eerdere periodes.

De vragenlijst voor België, die kan worden geraadpleegd op de website van de Bank⁽¹⁾, bestaat uit vier delen, naast de algemene gegevens die een beeld geven van de bedrijfstak en het ondernemingstype. Een eerste deel gaat over de veranderingen in de economische omgeving tijdens de periode 2010-2013 waarbij het type en de intensiteit worden vastgesteld van de schokken die de ondernemingen konden treffen. Een tweede deel handelt over de structuur en de aanpassing van de arbeidskrachten van de bevraagde ondernemingen, terwijl het derde deel betrekking heeft op de loonaanpassingen. Het laatste deel, dat de deelnemende landen naar keuze aan de enquête mochten toevoegen, gaat in op de prijsvorming en de prijsaanpassingen.

De vragenlijst bevat 35 vragen van drie verschillende types. In een beperkt aantal gevallen dienden de ondernemingen cijfergegevens in te vullen. Voorts moesten ze voor bepaalde vragen een of meer antwoorden aankruisen. Ten slotte werden de deelnemers verzocht de intensiteit, de relevantie- of moeilijkheidsgraad, of het relatieve belang van een bepaalde bewering te preciseren. In die beide laatste gevallen werden de hierna toegelichte antwoorden uitgesplitst zonder de non-respons en de eventuele keuzemogelijkheid 'ik weet het niet' in aanmerking te nemen.

De toelichting van de resultaten van de enquête omvat vijf hoofdstukken. Het eerste handelt over de praktische uitvoering van de enquête. In het tweede wordt uit macro-economisch oogpunt de algemene context geschetst van de arbeidsmarkt in België tijdens de referentieperiode van de enquête. Het derde hoofdstuk gaat dieper in op de reactie van de ondernemingen en de aanpassing van de lonen. In het vierde worden de prijsveranderingen onderzocht en in het laatste hoofdstuk worden de voornaamste resultaten samengevat.

1. De enquête

De Belgische enquête heeft betrekking op bedrijven uit de verwerkende nijverheid, de bouwnijverheid, de handel, de zakelijke dienstverlening en de financiële instellingen met ten minste vijf werknemers. De bedrijfstakken die de enquête bestrijkt, vertegenwoordigen samen 52 % van de

werkgelegenheid in de Belgische bedrijven (ongerekend zelfstandigen). De enquête werd door de Nationale Bank van België gehouden in juni en september 2014, na een testfase bij een tiental ondernemingen die het mogelijk maakte de vragenlijst duidelijker op te stellen. De vragenlijst werd via de post verzonden, maar de bedrijven kregen eveneens de mogelijkheid een elektronische versie te gebruiken.

De definitieve vragenlijst werd in totaal naar 4 641 ondernemingen gezonden. De steekproef was deels gebaseerd op de groep van ondernemingen die de vorige WDN-enquête in 2007 hadden beantwoord en die in ruime mate ook zijn opgenomen in het staal dat de Bank hanteert voor de maandelijkse conjunctuurenquête in de verwerkende nijverheid, de bouwnijverheid, de handel en de diensten. De steekproef werd vervolgens uitgebreid tot de energiesector en de financiële instellingen, teneinde de representativiteit voor de andere bedrijfstakken te verhogen. Bedrijven met minder dan vijf werknemers werden buiten beschouwing gelaten.

In totaal namen 991 bedrijven aan de enquête deel, zodat de responsgraad 21 % bedroeg. Gelet op de lengte van de vragenlijst mag dit percentage als bevredigend worden beschouwd, hoewel het lager is dan in de voorgaande ronden (met een kortere vragenlijst). De deelnemende ondernemingen zullen een samenvatting ontvangen van de resultaten die zijn afgeleid uit de antwoorden voor hun bedrijfstak. De steekproef werd zodanig opgesteld dat grote bedrijven oververtegenwoordigd waren. Terwijl de deelnemende bedrijven 1,7 % van het totale aantal ondernemingen in de populatie uitmaken, nemen ze 5,4 % van de werkgelegenheid voor hun rekening. Helaas was de responsgraad voor de energiesector gelijk aan nul, terwijl hij relatief hoog was voor de financiële sector. Bij de interpretatie van de resultaten voor de financiële sector moet echter rekening worden gehouden met het lage aantal deelnemers. In de onderstaande tabel wordt de steekproef gedetailleerd beschreven.

De responsgraad per vraag is gemiddeld hoger dan 95 % en varieert tussen 100 % en 83 % voor de vraag over de dekking inzake collectieve loonovereenkomsten.

De antwoorden stroken doorgaans met de informatie uit andere bronnen. Een uitzondering hierop zijn evenwel de vragen over het loononderhandelingsproces, die ook behoren tot de vragen waarvoor de responsgraad het laagst is. Zo vermeldde slechts ongeveer 50 % van de bedrijven dat een buiten de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van kracht was, terwijl een cijfer boven 90 % kon worden verwacht, gelet op de centrale rol van het stelsel van loononderhandelingen in België. Een mogelijke verklaring voor deze inconsistentie zou kunnen zijn dat in de perioden 2011-2012 en 2013-2014 (alsook

(1) Zie www.nbb.be/nl/wage-dynamics-network-wdn-3

TABEL 1

STEEKPROEF

(4 641 gecontacteerde bedrijven, 991 hebben deelgenomen⁽¹⁾: responsgraad 21 %)

| | Populatie (meer dan 5 werknemers) | | Deelnemers (meer dan 5 werknemers) | | Representativiteit (in %) | | Steekproef | |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------|
| | Aantal bedrijven ⁽²⁾ | Werk- nemers ⁽³⁾ | Aantal bedrijven | Werk- nemers | Aantal bedrijven | Werk- nemers | Aantal bedrijven | Respons- graad (in %) |
| Totaal | 58 448 | 1 977 590 | 991 | 106 920 | 1,7 | 5,4 | 4 641 | 21,4 |
| Verwerkende nijverheid | 9 159 | 472 626 | 416 | 47 318 | 4,5 | 10,0 | 1 929 | 21,6 |
| Energie | 47 | 17 798 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 25 | 0,0 |
| Bouwnijverheid | 8 556 | 171 905 | 206 | 11 853 | 2,4 | 6,9 | 765 | 26,9 |
| Handel | 16 344 | 422 127 | 113 | 9 831 | 0,7 | 2,3 | 668 | 16,9 |
| Zakelijke dienstverlening | 22 777 | 784 198 | 243 | 36 121 | 1,1 | 4,6 | 1 210 | 20,1 |
| Financiële instellingen | 1 565 | 108 936 | 13 | 1 797 | 0,8 | 1,6 | 44 | 29,5 |
| Van 5 tot 19 werknemers | 42 630 | 360 787 | 250 | 2 724 | 0,6 | 0,8 | | |
| Van 20 tot 49 werknemers | 10 322 | 298 098 | 243 | 7 941 | 2,4 | 2,7 | | |
| Van 50 tot 199 werknemers | 4 262 | 361 610 | 407 | 38 517 | 9,5 | 10,7 | | |
| 200 werknemers en meer | 1 234 | 957 095 | 91 | 57 738 | 7,4 | 6,0 | | |

Bronnen: ADS, NBB.

(1) Ongerekend bedrijven met minder dan 5 werknemers en ondernemingen waarvan de NACE-code ontbreekt.

(2) Bedrijven die in België werkzaam waren in 2012 (bron: ADS).

(3) Bedrijven die RSZ-aangiften indienen en die behoren tot de bedrijfstakken waarop de enquête betrekking heeft (in het eerste kwartaal van 2013).

in 2015-2016) de ontwerpen van centraal akkoord, die niet door alle sociale partners waren goedgekeurd, door de federale overheid werden opgelegd. De respondenten hebben dit misschien geïnterpreteerd als een teken dat er geen formele 'overeenkomst' was, hoewel een loonbeleid werd gevoerd dat alle kenmerken had van een overeenkomst.

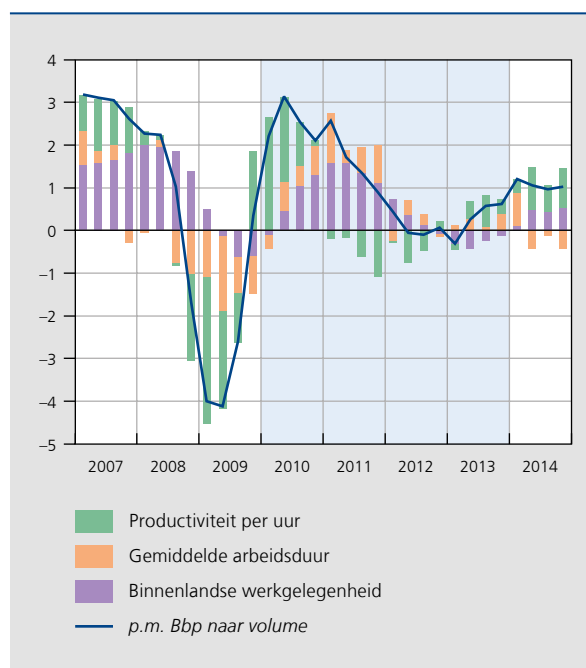
Om de enquêteresultaten representatief te maken voor de hele populatie van de ondernemingen, moeten ze worden gewogen. Daartoe werd de populatie onderverdeeld in strata op basis van de bedrijfstak en het aantal werknemers. De wegingscoëfficiënten worden berekend als de verhouding tussen de ondernemingspopulatie in elk stratum en het aantal bedrijven die de enquête hebben beantwoord in elk stratum. Tenzij anders vermeld, werden de in dit artikel toegelichte resultaten op die wijze gewogen, en werden de ontbrekende antwoorden buiten beschouwing gelaten. Dit is de aanpak die het WDN oorspronkelijk had gekozen voor de publicatie van alle nationale rapporten.

2. Economische context

De economische omgeving en de arbeidsmarktontwikkelingen werden in de periode 2010-2013 nog steeds deels

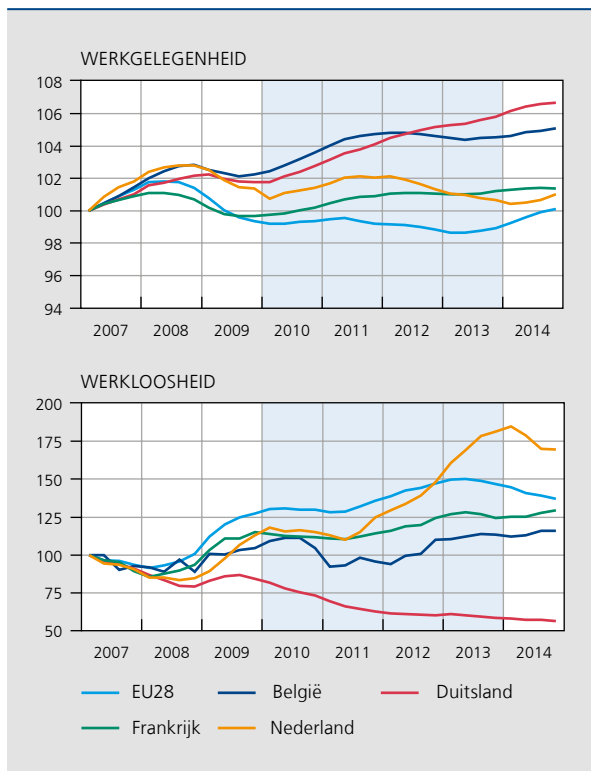
GRAFIEK 1 WERKGELEGENHEID, ARBEIDSDUUR EN PRODUCTIVITEIT

(bijdrage aan de groei op jaarbasis van het bbp, in procentpunt, voor kalenderinvloeden gezuiverde gegevens)



Bron: INR.

GRAFIEK 2 WERKGELEGENHEID EN WERKLOOSHEID
(seizoengezuiverde gegevens, indexcijfers 2007 k1 = 100)



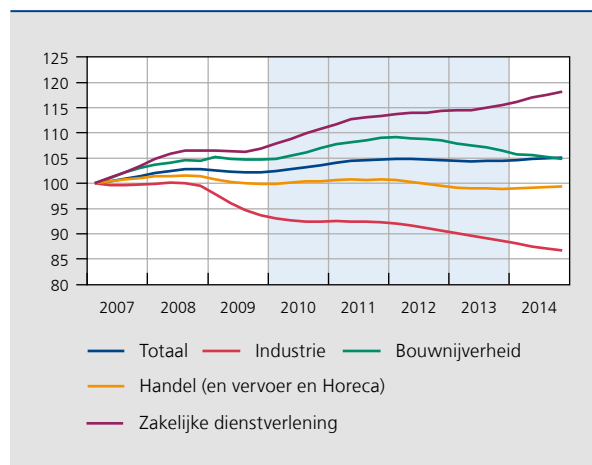
Bron: EC.

gekenmerkt door de gevolgen van de in 2008 ingezette financiële en economische crisis. In België resulteerde dat in een daling van de binnenlandse werkgelegenheid – en een stijging van de werkloosheid – die aanvankelijk beperkt bleef in vergelijking met buurlanden zoals Frankrijk, Nederland en gemiddeld in de EU. Die beperkte afname van de werkgelegenheid ging gepaard met een scherpe daling van de productiviteit per uur en de gemiddelde arbeidsduur. De vrijwaring van de werkgelegenheid kan worden toegeschreven aan verscheidene flexibiliteitsmechanismen. Het stelsel van de tijdelijke werkloosheid speelde een belangrijke rol, te meer daar het bij het begin van de crisis werd uitgebreid teneinde de werkgevers in staat te stellen de benutting van hun personeelsbestand vlotter aan te passen aan de vermindering van hun activiteit en ontslagen te vermijden. Die mogelijkheid werd op ruime schaal aangewend, vooral in de verwerkende nijverheid, deels omdat de crisis destijds als tijdelijk werd beschouwd en de financiële situatie van de Belgische bedrijven gezond was. Tegelijkertijd werd de binnenlandse werkgelegenheid ondersteund door de intensieve creatie van gesubsidieerde banen (bijvoorbeeld in het kader van het stelsel van de dienstencheques). Het aanhouden van de crisis in 2012 en 2013 leidde evenwel tot een sterke

daling van de werkgelegenheid in 2013, behalve in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. De vermindering was het grootst in de industrie, hoewel de bedrijvigheid in die sector in geringere mate terugliep dan in 2009. Over het algemeen kan de verslechtering van de werkgelegenheid worden toegeschreven aan verscheidene factoren. Ten eerste waren de ondernemingen, na tijdens de eerste fase van de crisis intensief gebruik gemaakt te hebben van tijdelijke werkloosheid, in het licht van verslechterende vooruitzichten en financiële posities als gevolg van een aanhoudend stagnerende economische activiteit uiteindelijk verplicht hun personeelsbestand te verminderen. Voorts werd het stelsel van de tijdelijke werkloosheid gecorrigeerd om het oneigenlijk gebruik ervan te voorkomen. Ten slotte was de creatie van gesubsidieerde banen gematigder dan in 2008. In 2014 profiteerde de arbeidsmarkt van het in 2013 ingezette herstel. De verhoogde economische activiteit leidde eerst tot een verbeterde productiviteit, zoals vaak het geval is in een soortgelijke situatie. De situatie op de arbeidsmarkt werd snel beter en dat kwam tot uiting in een stijging van de binnenlandse werkgelegenheid in 2014.

Het loonmatigingsbeleid – in de vorm van beperkingen van de conventionele loonsverhogingen – dat startte in 2009, droeg bij aan de verbetering van de veerkracht van de economie. Het hielp de bedrijven hun concurrentievermogen te vrijwaren door de toename van de kosten te beperken en droeg uiteindelijk bij aan het daaropvolgend herstel. Op nationaal niveau heeft het loononderhandelingsproces in België een grote actieradius, maar het werd recentelijk ondermijnd door de moeilijkheden om tot akkoorden te komen (zie Kader over loonvorming).

GRAFIEK 3 WERKGELEGENHEID NAAR BEDRIJFSTAK
(voor seizoeninvloeden gezuiverde gegevens, indexcijfers 2007 k1 = 100)



Bron: INR.

De hiërarchische structuur ervan beperkt bovendien ook het aanpassingsvermogen van de bedrijven inzake loonbeleid, een kenmerk dat wordt weerspiegeld in de antwoorden uit de enquête.

Tijdens de beschouwde periode vonden overigens geen radicale hervormingen op de arbeidsmarkt plaats. Heel wat van de genomen maatregelen waren van tijdelijke aard. Toch werden in vele gebieden veranderingen waargenomen, zoals de toegenomen degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, de beperking van de vroegde uittredingsregelingen, het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd en, hoewel uitgevoerd in 2014,

de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden.

De macro-economische omgeving in de periode 2010-2013 wordt in hoge mate weerspiegeld in de antwoorden op de vragen uit de WDN-enquête. Al met al werd België, in vergelijking met andere landen, gekenmerkt door een relatieve stabiliteit, hoewel de bedrijven naargelang van hun kenmerken, in verschillende mate door de crisis getroffen werden. De WDN-enquête biedt een unieke kans om een beter inzicht te krijgen in de wijze waarop de ondernemingen getroffen werden en de manier waarop ze reageerden.

Kader – Loonvorming in de private sector in België

Loonsverhogingen in de private sector zijn het gevolg van onderhandelingen die achtereenvolgens op drie niveaus worden gevoerd: op nationaal niveau, op sectorniveau en op bedrijfsniveau. Die onderhandelingen vinden om de twee jaar plaats in een specifiek institutioneel kader dat voorziet in een algemeen gewaarborgd minimumloon, in een automatische indexering van de brutolonen aan de zogenoemde 'gezondheidsindex'⁽¹⁾ van de consumptieprijzen en in een loonnorm (indicatief of maximaal, afhankelijk van de periode) die bepaald wordt op nationaal niveau, conform de wet van juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Op nationaal niveau is de loonnorm een marge voor de groei van de nominale uurloonkosten van het personeel in de Belgische ondernemingen, waarbij rekening wordt gehouden met het verwachte verloop van de nominale loonkosten in de drie voornaamste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). Wordt geen akkoord bereikt door de sociale partners, dan kan de regering zelf unilateraal de loonnorm vastleggen, zoals het geval geweest is sinds 2011.

In reactie op de crisis werd voor de periode 2009-2010 geen nominale loonnorm bepaald. Andere loonsverhogingen dan de indexeringen en barema-aanpassingen werden toegekend als eenmalige vaste bedragen, die niet meer mochten bedragen dan € 125 in 2009 en € 250 in 2010. Voor 2011-2012 liet het ontwerp van loonakkoord (dat door de regering werd opgelegd) opnieuw een procentuele loonsverhoging per uur toe (0,3 % in 2012) bovenop de indexeringen en de baremaverhogingen, maar de term 'loonnorm' werd niet meer gebruikt⁽²⁾. Voor 2013-2014 en meer recentelijk voor 2015-2016, werd het centraal akkoord opnieuw door de regering opgelegd. Voor 2013-2014 werd geen verhoging van de bezoldiging per uur toegestaan, uitgezonderd indexeringen en baremaverhogingen, teneinde de loonhandicap ten opzichte van de drie voornaamste buurlanden weg te werken.

Over reële loonsverhogingen wordt onderhandeld in de voornamelijk per economische bedrijfstak opgezette paritaire comités⁽³⁾ (er zijn meer dan 100 paritaire comités), in het begin van oneven jaren. In principe wordt in de eerste helft van het jaar een akkoord gesloten. Het resultaat van die sectoronderhandelingen mag niet uitkomen onder het wettelijk bepaald gewaarborgd minimumloon. Een dergelijk akkoord kan worden aangevuld met op bedrijfsniveau gesloten overeenkomsten. Hoewel overeenkomsten op bedrijfsniveau in belang zijn toegenomen, wordt België traditioneel beschouwd als een land waar de lonen overwegend worden bepaald op intermediair (sectoraal) niveau, anders dan in landen met een meer gecentraliseerde of gedecentraliseerde loonvorming.

(1) Nationale consumptieprijsindex ongerekend de producten die schadelijk worden geacht voor de gezondheid (vandaar de naam): alcoholhoudende dranken, tabak, benzine en diesel.

(2) Dit houdt in dat de all-in clauses irrelevant werden, omdat ze gebaseerd zijn op het overschrijden van de nominale loonnorm.

(3) Ze worden paritaire comités genoemd omdat ze bestaan uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

3. Reactie van de ondernemingen en loonaanpassingen

Verschillende types van schokken

In deze paragraaf wordt uiteengezet hoe de ondernemingen de oorzaken en de omvang omschrijven van de schokken waardoor ze in de periode 2010-2013 zijn getroffen. Deze periode werd gekozen omdat ze de overheidsschuldencrisis omvat, hoewel daar in de enquête niet uitdrukkelijk naar wordt verwezen. In België kwamen in die periode geen bijzonder grote werkgelegenheidseffecten voor, behalve in de verwerkende nijverheid.

Op de vraag hoe vijf verschillende factoren met betrekking tot de economische omstandigheden hun bedrijvigheid hebben beïnvloed, antwoordden de ondernemingen dat 'het vermogen van de klanten om te betalen' en het vraagpeil het grootste negatieve effect hadden op hun bedrijvigheid in de periode 2010-2013. Dit was in het bijzonder het geval voor bedrijven in de verwerkende nijverheid. Ook de 'variabiliteit/onzekerheid van de vraag' werd als een negatieve factor vermeld, maar een groter percentage ondernemingen antwoordde dat ze geen of positieve effecten hadden ondervonden. Dit was ook het geval voor de factoren 'toegang tot externe financiering' en 'voorraadbeschikbaarheid', hoewel het aandeel van de bedrijven dat gewag maakte van een positief effect, veel kleiner was; de overgrote meerderheid verklaarde geen effect te hebben gemerkt. Interessant is dat naarmate de ondernemingsgrootte (in aantal werknemers) toeneemt, de 'toegang tot externe financiering' minder vaak als negatief effect vermeld wordt, wat de veronderstelling

bevestigt dat kleinere bedrijven gevoeliger zijn voor kredietbeperkingen.

In verband met de tijdelijke of blijvende aard van de schokken die de vijf verschillende factoren met betrekking tot de economische omstandigheden beïnvloedden, wezen de meeste antwoorden in de richting van voorbijgaande of slechts gedeeltelijk blijvende schokken. De factoren met de sterkst negatieve invloed leken evenwel ook die waar de effecten het meest langdurig zijn, namelijk het 'vermogen van de klanten om te betalen' en het vraagpeil. Opnieuw was dit meer uitgesproken het geval in de verwerkende nijverheid. Uit een aanvullende analyse blijkt dat negatieve effecten als minder tijdelijk en als langduriger worden beschouwd, en dat zulks nog meer het geval is in de verwerkende nijverheid.

In de enquête werd de bedrijven ook gevraagd naar het verloop van de prijs van en de vraag naar hun voornaamste product in de periode 2010-2013; de antwoorden daarop verschilden naargelang de beschouwde markt. Op de binnenlandse markt zag een groot aandeel van de ondernemingen de vraag afnemen, maar een grote groep liet ook prijsstijgingen optekenen. Op de buitenlandse markten bleven de vraag en de prijzen vaker onveranderd (voor zes bedrijven op tien). Als alleen de bedrijven in aanmerking worden genomen die zich tijdens de crisis genoodzaakt zagen hun arbeidskosten aan te passen, wordt voor de meeste een afname van de vraag opgetekend, onafhankelijk van de markt, alsook meer prijsveranderingen (meer prijsdalingen op beide markten, maar ook meer prijsstijgingen op de buitenlandse markten).

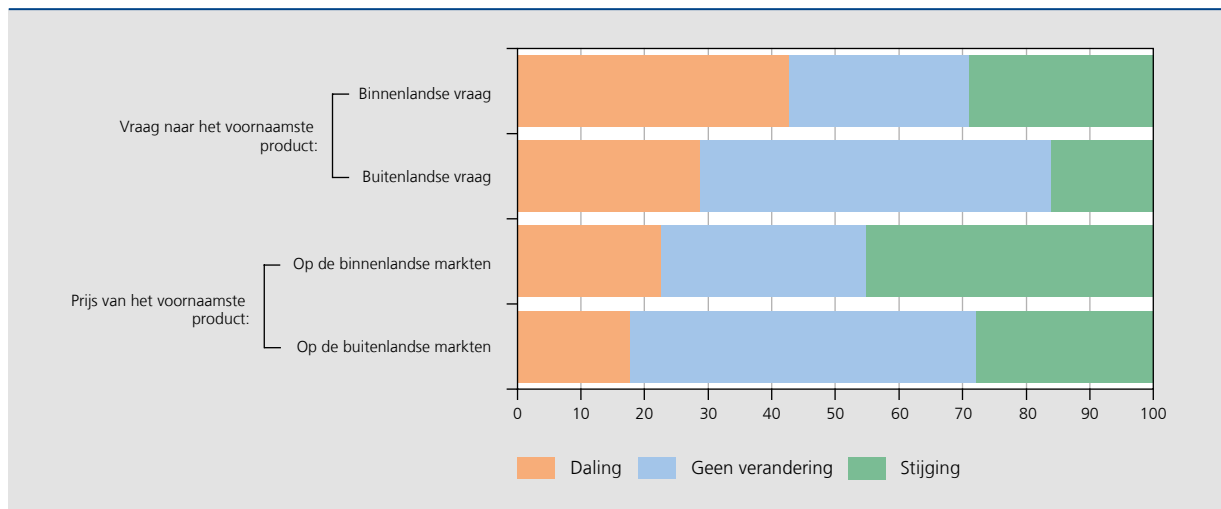
TABEL 2 ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN EN EFFECTEN OP DE BEDRIJVIGHEID VAN ONDERNEMINGEN IN DE PERIODE 2010-2013 (in %)

| | Type van effecten ⁽¹⁾ , percentage van de antwoorden | | | Persistentiëgraad, percentage van de antwoorden | | |
|--|--|------------------|-----------------------|--|--|------------------------|
| | Negatieve effecten | Geen effecten | Positieve effecten | Voorbijgaande effecten | Slechts ten dele blijvende effecten | Langdurige effecten |
| Vraagpeil | 51 | 20 | 28 | 19 | 39 | 41 |
| Variabiliteit / Onzekerheid van de vraag | 35 | 42 | 23 | 22 | 42 | 35 |
| Toegang tot externe financiering | 24 | 67 | 10 | 36 | 38 | 27 |
| Vermogen van de klanten om te betalen | 51 | 41 | 8 | 23 | 41 | 36 |
| Voorraadbeschikbaarheid | 22 | 74 | 4 | 36 | 37 | 27 |

Bron: NBB.

(1) Negatieve effecten worden gedefinieerd als de som van een sterke daling en een gematigde daling. Positieve effecten worden gedefinieerd als de som van een gematigde stijging en een sterke stijging.

GRAFIEK 4 VERLOOP VAN DE PRIJZEN EN DE VRAAG IN DE PERIODE 2010-2013
(in %)



Bron: NBB.

Hoe hebben de ondernemingen gereageerd?

In de loop van 2010-2013 werd het merendeel van de ondernemingen geconfronteerd met een stijging van de kosten, die doorgaans voortvloeide uit een toename van de loonkosten. Dit geldt voor alle grootteklassen, hoewel grotere bedrijven vaker een stijging van de loonkosten aangaven. De overige kosten en de bevoorradingskosten, in volgorde van belang, speelden eveneens een rol. Voorts meldt 30 % van de ondernemingen een stijging van de financieringskosten, maar een interessante vaststelling is dat meer dan 20 % daarentegen een daling van die kosten aangeeft. De antwoorden op deze vraag verschillen niet veel van sector tot sector, met uitzondering van de industrie, waar bedrijven vaker een stijging van de bevoorradingskosten en de overige kosten vermeldden.

Door de resultaten betreffende het verloop van de kosten te toetsen aan de antwoorden over de schokken die de ondernemingen troffen, kunnen hypothesen worden opgesteld over de strategieën die de ondernemingen hebben gehanteerd om het hoofd te bieden aan deze crisisperiode.

Op basis van deze onrechtstreekse benadering blijkt dat, tussen 2010 en 2013, de ondernemingen waarvan de bedrijvigheid negatief werd beïnvloed door een van de factoren uit de enquête vaker werden geconfronteerd met veranderingen van hun totale kosten. Dat is voornamelijk het geval voor de bedrijven die te maken kregen met een daling van de vraag naar hun product,

of met het onvermogen van hun klanten om aan de contractuele bepalingen te voldoen. Bij de minder zwaar getroffen ondernemingen was de opwaartse druk op de totale kosten doorgaans geringer, behalve wanneer het vermogen van de klanten om te betalen een probleem vormde. De door de crisis getroffen ondernemingen dienden met andere woorden vaker een beleid van kostenverlaging te voeren. Deze druk op de kosten had in het bijzonder een weerslag op de arbeidskosten. Alle ondernemingen die een negatieve invloed van de crisis ondervinden, ongeacht welke factor daarin een rol speelt, laten echter gemiddeld vaker een stijging van de financieringskosten optekenen dan

TABEL 3 VERLOOP VAN DE TOTALE KOSTEN EN DE COMPONENTEN ERVAN IN DE PERIODE 2010-2013
(in %)

| | Percentage van de antwoorden: | | |
|----------------------------|-------------------------------|-------------|----------|
| | Dalend | Onveranderd | Stijgend |
| Totale kosten | 11 | 14 | 75 |
| Arbeidskosten | 8 | 14 | 78 |
| Financieringskosten | 21 | 50 | 30 |
| Bevoorradingskosten | 6 | 53 | 41 |
| Overige kosten | 5 | 52 | 43 |

Bron: NBB.

TABEL 4 AANPASSING VAN DE TOTALE KOSTEN EN DE ARBEIDSKOSTEN, VOLGENS DE TYPES SCHOKKEN WAARMEE DE ONDERNEMINGEN GECONFRONTEERD WERDEN

(in %)

Volgens de voornaamste types schokken: Negatieve weerslag op ondernemingen door de volgende factoren:

| | Vraagpeil | | Vermogen van de klanten om te betalen | | Variabiliteit/Onzekerheid van de vraag | | Toegang tot externe financiering | |
|---|-------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------|----------------------------------|--------------------|
| | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ |
| Geheel van de ondernemingen | 51 | 49 | 51 | 49 | 35 | 65 | 24 | 76 |
| Kostenverloop (2010-2013) | | | | | | | | |
| Totale kosten | | | | | | | | |
| Geen verandering | 9 | 19 | 10 | 18 | 12 | 15 | 15 | 14 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | 55 | 72 | 64 | 62 | 53 | 69 | 60 | 64 |
| Arbeidskosten | | | | | | | | |
| Geen verandering | 11 | 17 | 13 | 15 | 12 | 15 | 13 | 14 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | 64 | 76 | 69 | 71 | 67 | 72 | 67 | 71 |
| Financieringskosten | | | | | | | | |
| Geen verandering | 48 | 51 | 42 | 58 | 47 | 51 | 35 | 54 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | 15 | 3 | 19 | -1 | 20 | 3 | 32 | 2 |

Bron: NBB.

(1) De kolom 'Ja' bevat de resultaten voor de ondernemingen waarvan de bedrijvigheid negatief werd beïnvloed door de factor in kwestie, en de kolom 'Nee' die voor de ondernemingen waarvoor dat niet het geval is.

(2) Het saldo van de antwoorden in opwaartse zin wordt berekend als het verschil tussen het percentage van ondernemingen waarvoor een (gematigde of sterke) stijging werd opgetekend en het percentage van ondernemingen waarvoor een (gematigde of sterke) daling werd opgetekend.

een daling. Dat geldt in het bijzonder voor ondernemingen die problemen hebben met de toegang tot externe financiering. De analyse van gegevens afkomstig van de Centrale voor kredieten aan ondernemingen bevestigt dat kleine ondernemingen waarvan het risicoprofiel tijdens de crisis verzwakte – de meest crisisgevoelige bedrijven – af te rekenen kregen met een ongunstig verloop van de kredietverlening.

De enquête biedt eveneens een beter inzicht in de componenten van het loonkostenverloop, en maakt het derhalve mogelijk de antwoorden van de ondernemingen op dat vlak nader te analyseren. De loonkosten worden bepaald door, enerzijds, het als input gebruikte arbeidsvolume (aantal werknemers, aantal gewerkte uren, enz.) en, anderzijds, de vergoeding van de factor arbeid door het bedrijf. In de periode 2010-2013 maakt (vrijwel) geen enkele Belgische onderneming melding van een loondaling, wat vanuit een internationaal perspectief een vrij unieke situatie is, aangezien in alle andere landen die aan de enquête deelnamen in verschillende mate loonsverminderingen werden opgetekend. Hoewel ongeveer 22 % van de ondernemingen antwoordde de basislonen in de periode 2010-2013 zogoed als niet te hebben gewijzigd, verklaarde een kleiner percentage, zowat 10 %, uitdrukkelijk de lonen in een van die vier

jaren te hebben bevroren. In 2010 en 2011 was dat 5 %, en in 2013 steeg dat tot 9 %, ongeveer evenveel als tijdens de crisis van 2009. In de bouwrijverheid werden de lonen iets minder vaak bevroren of verlaagd, terwijl het tegengestelde gold voor de handelssector. Dit was ook het geval in de eerste WDN-enquête uit 2007, toen 5 % van de bedrijven aangaf de lonen ten minste eenmaal gedurende de vijf voorgaande jaren te hebben bevroren (1 % verlaagde de lonen). De meeste ondernemingen vermijden de lonen te verminderen uit vrees dat dit het moreel of de inzet van het personeel zou verzwakken en de meest productieve werknemers het bedrijf zouden verlaten. Een andere belangrijke en voor België bijzonder toepasselijke factor is de rol van de arbeidsreglementering en het loononderhandelingsstelsel, die het gebruik van die optie beperken.

Naast het basisloon kunnen ondernemingen het variabele gedeelte van de lonen aanpassen. In de enquête gaf slechts de helft van de bedrijven aan deze component van de beloning niet te hebben gewijzigd. Wanneer de door de crisis getroffen ondernemingen afzonderlijk worden beschouwd, valt paradoxaal genoeg vast te stellen dat het basisloon vaker werd verhoogd in ondernemingen die een negatief effect van de crisis ondervonden (behalve indien dit voortvloeide uit de toegang tot externe financiering).

TABEL 5 ONDERNEMINGEN DIE EEN VERLAGING OF BEVRIEZING VAN DE LONEN RAPPORTEREN
(in %)

| | Bevriezing van de lonen | Verlagen van de lonen |
|--|-------------------------|-----------------------|
| Ten minste éénmaal in de periode 2010-2013 | 10,3 | 0,3 |
| varvan: | | |
| in 2010 | 5,4 | 0,2 |
| in 2011 | 4,8 | 0,0 |
| in 2012 | 6,6 | 0,0 |
| in 2013 | 9,1 | 0,3 |
| <i>p.m. Tijdens de periode 2004-2008⁽¹⁾</i> | <i>5,1</i> | <i>1,0</i> |
| <i>Tijdens de crisis van 2009⁽²⁾ ..</i> | <i>8,7</i> | <i>0,5</i> |

Bron: NBB.

(1) WDN1-enquête van 2008.

(2) WDN2-enquête van 2009.

Voor het variabele gedeelte van de lonen is dat daarentegen meestal niet het geval. Er zijn inderdaad meer van de getroffen bedrijven die deze voordelen onveranderd lieten, en indien ze die toch aanpasten, waren er relatief minder ondernemingen die de variabele componenten verhoogden.

De meeste door een negatieve schok getroffen ondernemingen die hun kosten en meer bepaald hun arbeidskosten trachten te verminderen, slaagden daarin voor het variabele gedeelte van de lonen – een element waarover ze meer controle hebben – maar niet voor de basislonen, die veel meer afhankelijk van de institutionele loonvorming in België, wat de vraag kan doen rijzen in hoeverre de loonvorming adequaat is voor ondernemingen die geconfronteerd worden met een grotere nood om de lonen aan te passen. Een dergelijke situatie zou zich kunnen voordoen in het geval dat de zwaarst getroffen ondernemingen ernaar zouden streven het aantal lagergeschoolde werknemers te verminderen en enkel hooggeschoold personeel te behouden, van wie de verantwoordelijkheden en lonen sneller

TABEL 6 AANPASSING VAN DE ARBEIDSKOSTEN, VOLGENS HET TYPE SCHOKKEN WAARMEE DE ONDERNEMINGEN GECONFRONTEERD WERDEN
(in %)

Volgens de voornaamste types schokken: Negatieve weerslag op ondernemingen door de volgende factoren:

| | Vraagpeil | | Vermogen van de klanten om te betalen | | Variabiliteit/Onzekerheid van de vraag | | Toegang tot externe financiering | |
|---|-------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------|----------------------------------|--------------------|
| | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ | Ja ⁽¹⁾ | Nee ⁽¹⁾ |
| Verloop van de arbeidskosten volgens de componenten ervan | | | | | | | | |
| Basislonen | | | | | | | | |
| Geen verandering | 19 | 24 | 17 | 26 | 20 | 23 | 27 | 20 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | 79 | 75 | 81 | 73 | 78 | 77 | 70 | 79 |
| Variabel gedeelte van de lonen (bonus, enz.) | | | | | | | | |
| Geen verandering | 54 | 46 | 47 | 52 | 55 | 47 | 62 | 46 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | 42 | 53 | 49 | 45 | 40 | 51 | 34 | 51 |
| Aantal vaste werknemers | | | | | | | | |
| Geen verandering | 42 | 43 | 44 | 40 | 49 | 39 | 46 | 41 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | -32 | 32 | -9 | 8 | -26 | 13 | -17 | 4 |
| Aantal tijdelijke werknemers | | | | | | | | |
| Geen verandering | 72 | 80 | 74 | 78 | 77 | 75 | 70 | 78 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | -3 | 10 | 1 | 6 | -5 | 8 | -9 | 7 |
| Aantal gewerkte uren per persoon | | | | | | | | |
| Geen verandering | 61 | 81 | 65 | 77 | 62 | 76 | 70 | 71 |
| Saldo van de antwoorden in opwaartse zin ⁽²⁾ | -16 | 6 | -10 | 0 | -11 | -2 | -12 | -3 |

Bron: NBB.

(1) De kolom 'Ja' bevat de resultaten voor de ondernemingen waarvan de bedrijvigheid negatief werd beïnvloed door de factor in kwestie, en de kolom 'Nee' die voor de ondernemingen waarvoor dat niet het geval is.

(2) Het saldo van de antwoorden in opwaartse zin wordt berekend als het verschil tussen het percentage van ondernemingen waarvoor een (gematigde of sterke) stijging werd opgetekend en het percentage van ondernemingen waarvoor een (gematigde of sterke) daling werd opgetekend.

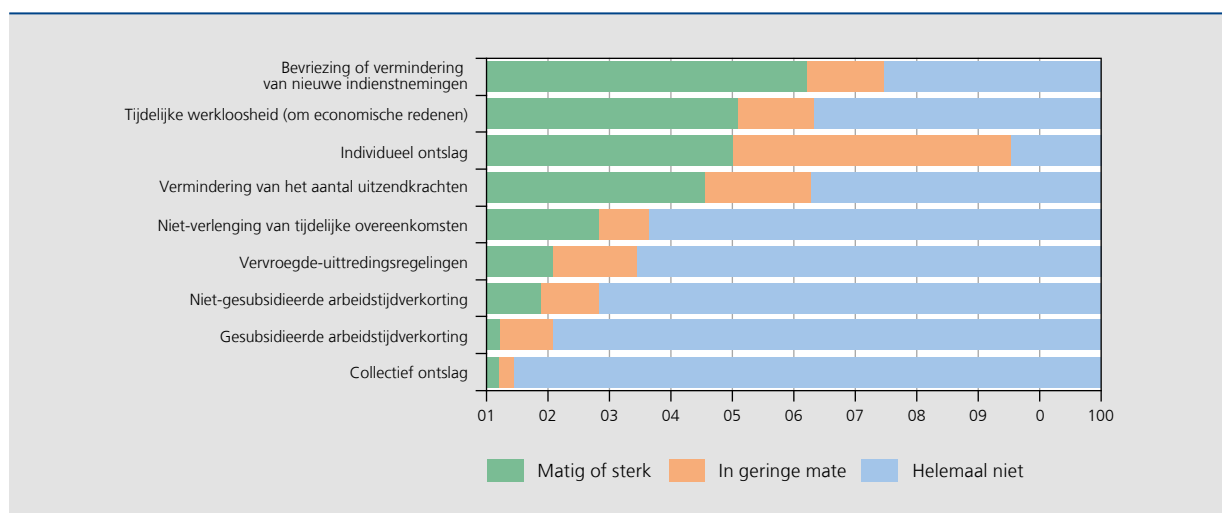
stijgen. Ook de stelling dat ondernemingen werknemers met veel anciënniteit (die dus relatief duurder zijn, ook om ze te ontslaan) in grotere mate zouden behouden, gaat enigszins in tegen de economische logica die herstructurende ondernemingen doorgaans hanteren. Niettemin zal uitvoeriger onderzoek nodig zijn om de hypothese van een inadequate reglementering inzake loonvorming voor de ondernemingen in kwestie te kunnen beoordelen.

De loonkosten verlagen wanneer de basislonen gemiddeld genomen opwaarts zijn gericht, komt onvermijdelijk neer op een vermindering van het arbeidsvolume, door het aantal vaste werknemers, de vormen van tijdelijke arbeid of het aantal gewerkte uren terug te schroeven. Op geaggregeerd niveau zijn er procentueel evenveel ondernemingen met een stijgend als met een dalend aantal vaste werknemers, namelijk telkens ongeveer een kwart van de ondervraagde ondernemingen; de rest – meer dan 40% – meldt geen wijzigingen in hun personeelsbestand. Dit strookt volkomen met het feit dat er op macro-economisch niveau geen sprake is van een groot effect op de werkgelegenheid, zoals eerder al werd gesteld. Niettemin laten ondernemingen die een negatieve weerslag ondervonden gemiddeld vrijwel altijd meer dalingen dan stijgingen optekenen voor de verschillende componenten van het arbeidsvolume, terwijl dat zogoed als nooit het geval is voor de andere. De relatieve afname van het aantal vaste werknemers is aanzienlijk, in het bijzonder voor de bedrijven die werden getroffen door een schok in het vraagpeil. Deze neerwaartse druk komt ook tot uiting, zij het in mindere mate, in de flexibeler inputs (op het niveau van uren en tijdelijke banen).

Deze onrechtstreekse benadering van de reacties van de ondernemingen wordt bevestigd door de analyse van de directere vragen over hun strategieën, zoals de vraag of ze zich in de periode 2010-2013 genoodzaakt zagen hun loonkosten aanzienlijk te verminderen. Uit de kruising met de vragen over de schokken die ze hebben moeten absorberen, blijkt dat de bedrijven die hun loonkosten het meest moesten terugschroeven, bijna een derde van alle ondernemingen, vaker forsere negatieve schokken hadden ondergaan, in het bijzonder op het vlak van het vraagpeil, de variabiliteit van de vraag en de toegang tot financiering. Dit geeft ook aan dat de verbanden tussen de verschillende types van schokken nader onderzoek verdienen, meer bepaald wat de beperkingen van externe financiering betreft. De persistentiegraad van de schokken ligt ook hoger voor ondernemingen die hun loonkosten het meest dienden aan te passen, met uitzondering van de schokken inzake toegang tot externe financiering, die gemiddeld beschouwd van meer voorbijgaande aard bleken te zijn.

Deze vaststellingen bevestigen grotendeels de conclusies die werden getrokken uit de eerste golf van de enquête in 2007, toen de bedrijven rechtstreeks werden bevraagd over hun reacties op verschillende hypothetische schokken. Ook daaruit bleek dat de kosten, in het bijzonder in grote ondernemingen, hoofdzakelijk via de werkgelegenheid zouden worden gedrukt door met name het aantal vaste werknemers en, in mindere mate, het aantal tijdelijke werknemers aan te passen.

GRAFIEK 5 MAATREGELEN TER VERMINDERING VAN HET PERSONEELSBESTAND DIE ZIJN GEBRUIKT DOOR ONDERNEMINGEN DIE AANGAVEN IN DE PERIODE 2010-2013 HUN ARBEIDSLNPUT AANZIENLIJK TE MOETEN TERUGSCHROEVEN OF DE SAMENSTELLING ERVAN TE MOETEN WIJZIGEN (32% VAN HET TOTAAL AANTAL ONDERNEMINGEN)
(in %)



Bron: NBB.

TABEL 7 VERMINDERING VAN ARBEIDSKOSTEN:
RELATIEF BELANG VAN LONEN EN
PERSENEELSBESTAND
(in %)

| | Vermindering van het personeelsbestand | Geen vermindering van het personeelsbestand | Totaal |
|---|---|--|------------|
| Lonen werden bevroren of verlaagd | 3 | 8 | 11 |
| Lonen werden niet bevroren noch verlaagd | 31 | 58 | 89 |
| Totaal | 34 | 66 | 100 |

Bron: NBB.

De resultaten naar bedrijfstak bevestigen het sectoreffect dat op macro-economisch niveau wordt vastgesteld. In de industrie en de bouwnijverheid, evenals in de handel, wordt immers vaak melding gemaakt van een grotere daling van het aantal vaste werknemers en het aantal gewerkte uren en, in mindere mate, van het aantal tijdelijke werknemers en uitzendkrachten.

De ondernemingen die verklaarden dat ze genoodzaakt waren hun arbeidsinput te verminderen, besloten meestal

(1) In dit geval wordt met vermindering van het aantal werkuren of arbeidsduurverkortings doorgaans het zogenoemde (al dan niet gesubsidieerde) tijdskrediet of vrijwillige deeltijdarbeid bedoeld. Maatregelen van tijdelijke werkloosheid vallen daar niet onder. In 2009-2010 werd tijdelijk wel een specifiek 'crisis-tijdskrediet' ingevoerd (arbeidstijdverkortings met de helft of met 20%), maar die regeling betrof slechts 3 000 personen.

nieuwe indienstnemingen te bevroren of terug te schroeven, gevolgd door de invoering van tijdelijke werkloosheid, vooral in de verwerkende nijverheid en de bouwnijverheid. Deze laatste maatregel wordt doorgaans beschouwd als een essentieel kenmerk van de relatieve veerkracht van de werkgelegenheid in België gedurende de eerste fase van de crisis. Ook individuele ontslagen en de vermindering van het aantal uitzendkrachten waren belangrijke instrumenten voor bedrijven die hun personeelsbestand moesten aanpassen. Er werd tevens gebruik gemaakt van de niet-verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, arbeidstijdverkortings⁽¹⁾ en vervroegde-uitredingsregelingen, zij het in mindere mate. Collectieve ontslagen kwamen in het beschouwde staal slechts zeer weinig voor.

Door de antwoorden van ondernemingen over de verlaging dan wel bevroering van de lonen samen te voegen met de antwoorden over hun noodzaak om hun personeelsbestand te verminderen of de samenstelling ervan te wijzigen, kan worden aangetoond welke combinatie het meest werd aangewend om de arbeidskosten te verminderen. Zowat 40% van de ondernemingen hanteerde een van de twee strategieën, of de beide samen. De meest gekozen mogelijkheid was de vermindering van het personeelsbestand (31%), terwijl slechts 11% van de ondernemingen in de periode 2010-2013 gedurende ten minste één jaar de lonen bevroer. De gecentraliseerde loonvorming in België is vermoedelijk een factor die verklaart waarom lonen betrekkelijk weinig als aanpassingsvariabelen worden gebruikt. De twee strategieën werden in slechts een klein percentage van de gevallen gezamenlijk toegepast (3%).

Loonvorming

Met betrekking tot de wijze waarop collectieve loonovereenkomsten de lonen beïnvloeden, antwoordde een

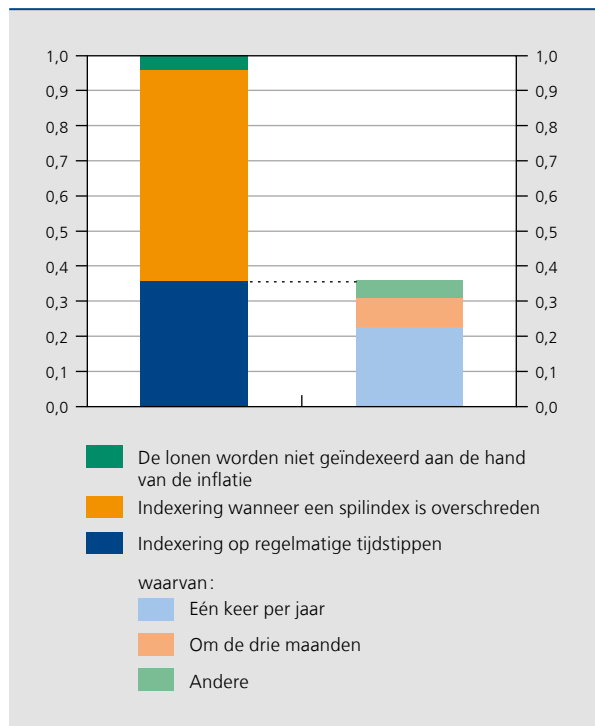
TABEL 8 VERANDERINGEN VAN DE COLLECTIEVE LOONOVEREENKOMSTEN
(in %, ongerekend het antwoord 'Nooit / Niet van toepassing')

| | Totaal | Industrie | Bouwnijverheid | Handel | Zakelijke dienstverlening | Financiële instellingen |
|---|--------|-----------|----------------|--------|---------------------------|-------------------------|
| Meer dan één keer per jaar | 9 | 2 | 33 | 4 | 6 | 0 |
| Eén keer per jaar | 31 | 34 | 18 | 36 | 33 | 13 |
| Tussen de een en de twee jaar | 15 | 9 | 7 | 9 | 25 | 25 |
| Om de twee jaar | 28 | 39 | 24 | 23 | 25 | 50 |
| Minder dan één keer om de twee jaar | 18 | 15 | 18 | 27 | 12 | 13 |

Bron: NBB.

p.m. De keuzemogelijkheid 'Nooit / Niet van toepassing' maakt 51% van alle antwoorden uit.

GRAFIEK 6 LOONINDEXERINGSSYSTEMEN
(in %)



Bron: NBB.

meerderheid van de bedrijven 'Nooit/Niet van toepassing'. Afgezien van deze laatste meldde 18% van de ondernemingen dat de loonovereenkomsten minder dan één keer om de twee jaar veranderen. Zoals vermeld in hoofdstuk 2, lijkt dit in tegenspraak te zijn met het institutionele kader, op grond waarvan een zeer groot gedeelte (ongeveer 90%) van de werknemers onder de nationale overeenkomsten valt die om de twee jaar worden herzien. In de eerste WDN-enquête van 2007 verklaarde 98% van de ondernemingen bovendien onder een paritair comité te ressorteren (waarin loonovereenkomsten doorgaans ook voor twee jaar worden gesloten), terwijl meer dan een kwart over een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau beschikte. Een mogelijke verklaring voor deze inconsistentie zou kunnen zijn dat in de perioden 2011-2012 en 2013-2014 de nationale ontwerpovereenkomsten, die niet door alle sociale partners waren goedgekeurd, niettemin door de federale overheid werden bekrachtigd. De respondenten hebben deze situatie misschien geïnterpreteerd als een teken dat er geen formele 'overeenkomst' was, hoewel een loonbeleid werd gevoerd met alle aspecten van een interprofessioneel akkoord. Tot slot is het mogelijk dat sommige respondenten het antwoord 'Nooit/Niet van toepassing' hebben aangekruist om 'Ik weet het niet' aan te geven.

Bij de ondernemingen die gewag maakten van zeer frequente veranderingen in de collectieve loonovereenkomsten, lopen de resultaten enigszins uiteen naar bedrijfstak: in de industriële ondernemingen veranderen de overeenkomsten meestal jaarlijks, net als in de handel en de zakelijke dienstverlening, terwijl de bedrijven uit de bouwnijverheid ze meer dan één keer per jaar wijzigen. De financiële instellingen passen de overeenkomsten minder vaak aan, doorgaans om de twee jaar.

Een specifiek kenmerk van de loonvorming in België is de automatische indexering van de lonen aan de hand van de 'gezondheidsindex' van de consumptieprijzen. Hoe de indexering wordt toegepast, is afhankelijk van het mechanisme gekozen door het paritair comité waaronder elke onderneming/werknemer ressorteert.

Er zijn twee grote groepen van systemen: in de eerste worden de lonen geïndexeerd zodra het voortschrijdende gemiddelde van de gezondheidsindex over de afgelopen vier maanden boven een referentiewaarde uitkomt. Dit systeem, dat gebruikt wordt voor het overheidspersoneel, berust op loonsverhogingen ten belope van 2%, die met een vertraging van twee maanden na de overschrijding van de spilindex worden toegekend. In de private sector bestaan er tal van varianten inzake loonstijgingen en referentie-indices, zodat de loonindexeringen niet noodzakelijk gelijktijdig plaatsvinden. Dit soort systemen is meer in trek in de industrie.

In de andere groep vindt de indexering op vaste tijdstippen plaats, namelijk maandelijks, om de twee maanden, elk kwartaal, om de vier maanden, halfjaarlijks of, wat het meest voorkomt, jaarlijks.

TABEL 9 FREQUENTIE VAN BASISLOONVERANDERINGEN
(in %)

| | Vóór 2010 | Tussen 2010 en 2013 |
|---|-----------|---------------------|
| Meer dan één keer per jaar | 13 | 16 |
| Eén keer per jaar | 35 | 33 |
| Tussen de één keer per jaar en één keer om de twee jaar | 15 | 13 |
| Om de twee jaar | 5 | 7 |
| Minder dan één keer om de twee jaar | 15 | 15 |
| Nooit / Niet van toepassing | 17 | 16 |

Bron: NBB.

Het eerste systeem (indexering wanneer een spilindex wordt overschreden) is van toepassing in ongeveer twee derde van de ondernemingen in de steekproef, en het tweede systeem (indexering op vaste tijdstippen) in het resterende derde ervan, een bevinding die volledig strookt met de resultaten van de eerste WDN-enquête in 2007. Gegevens uit administratieve bronnen wijzen nochtans op een tegengestelde verhouding. Dit hoeft niet noodzakelijk onverenigbaar te zijn met de enquêtes, aangezien administratieve bronnen betrekking hebben op de private sector als geheel (inclusief bedrijfstakken die niet in de enquête zijn opgenomen) en veeleer worden uitgedrukt in aantal werknemers dan in aantal ondernemingen (bij een weging op basis van het aantal werknemers zijn de enquêteresultaten vergelijkbaar met de administratieve gegevens). De meest gangbare vorm van indexering op vaste tijdstippen is de jaarlijkse, zoals ook blijkt uit andere bronnen. Die indexeringswijze komt vooral voor in de zakelijke dienstverlening. De indexering op vaste tijdstippen is ook zeer gebruikelijk in de bouwnijverheid, zij het met een voorkeur voor een indexering om de drie maanden.

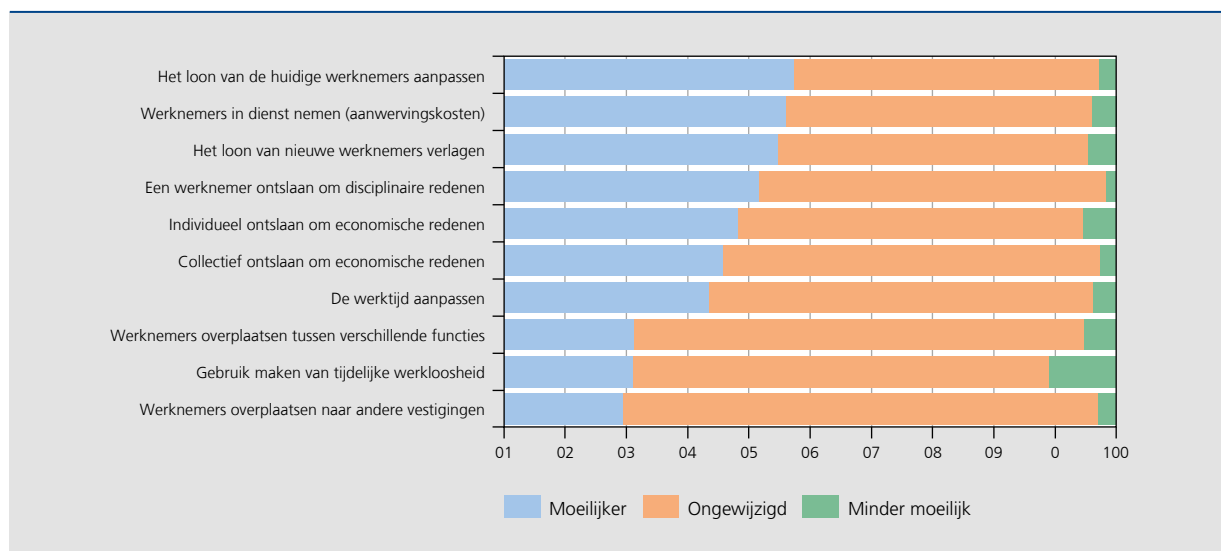
Zoals te verwachten valt bij de toepassing van indexeringsmechanismen, komen basisloonveranderingen vaker voor dan wijzigingen van collectieve loonovereenkomsten. Niettemin antwoordt nog ongeveer 20% van de ondernemingen dat ze de basislonen om de twee jaar of zelfs minder frequent aanpassen, wat zeer zelden lijkt. Bovendien nam dat aandeel in 2010-2013 enigszins toe (ongerekend de antwoorden 'Nooit/Niet van toepassing') ten opzichte van de voorgaande periode, maar

tegelijktijd steeg ook het percentage van ondernemingen die gewag maakten van zeer frequente aanpassingen van de lonen (meer dan één keer per jaar). De eerste WDN-enquête van 2007 bevatte een soortgelijke vraag die wees op een aanzienlijk hogere frequentie van basisloonveranderingen. De vraag was wel anders geformuleerd en benadrukte factoren zoals indexering of anciënniteit, die niet uitdrukkelijk werden vermeld in de nieuwe enquête. Het is ook onduidelijk of de ondernemingen veranderingen die voortvloeien uit de toepassing van het indexeringsmechanisme, in de nieuwe enquête hebben geïnterpreteerd als een basisloonverandering. Indien dat niet het geval is, zou dat kunnen verklaren waarom de antwoorden wijzen op minder frequente loonaanpassingen.

In verband met de frequentie van basisloonaanpassingen naar bedrijfstak, blijkt dat in de zakelijke dienstverlening het vaakst 'één keer per jaar' wordt geantwoord, en dat geldt deels ook in de bouwnijverheid waar het antwoord 'meer dan één keer per jaar' zelfs nog vaker voorkomt. Dit stemt ten dele overeen met de indexeringsfrequentie in die bedrijfstakken. Het is echter niet duidelijk waarom in de industrie een groter deel van de ondernemingen het antwoord 'Nooit/Niet van toepassing' aankruist.

Frappant is dat op de vraag of tien verschillende humanresourcesmaatregelen moeilijker of minder moeilijk uit te voeren waren dan in 2010, een aanzienlijk deel van de ondernemingen – tussen 20 en 50% – antwoordde dat dit moeilijker was geworden. Er zijn echter geen direct

GRAFIEK 7 ZIJN SPECIFIEKE HR-MAATREGELEN MOEILIKER OF MINDER MOEILIK GEWORDEN IN VERGELIJKING MET DE SITUATIE IN 2010? (in %)



Bron: NBB.

voor de hand liggende factoren die verklaren waarom dat zo is, noch wat institutionele hervormingen, noch wat de arbeidsmarkt in België betreft. Een mogelijke reden zou kunnen zijn dat het loonmatigingsbeleid weinig ruimte heeft gelaten voor flexibiliteit op bedrijfsniveau, vooral om de lonen tussen werknemers te differentiëren. Dit verklaart wellicht gedeeltelijk waarom de aanpassing van het loon van hun huidige werknemers de maatregel is die door het grootste deel van de ondernemingen wordt beschouwd als moeilijker uit te voeren dan voorheen, vooral in de zakelijke dienstverlening en de handel. Andere factoren zouden verband kunnen houden met de hervormingen van de stelsels van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt en met de eenmaking van het arbeiders- en bediendenstatuut (hoewel het nieuwe statuut pas in 2014 van kracht werd), waarvan de ondernemingen zouden kunnen vinden dat ze hun flexibiliteit onrechtstreeks beïnvloeden.

Opmerkelijk is dat de ondernemingen uit alle bedrijfstakken het grotendeels eens blijken te zijn over de beleidsmaatregelen die niet moeilijker uit te voeren werden: het gebruik van tijdelijke werkloosheid om economische redenen, werknemers overplaatsen tussen verschillende functies of naar functies in andere vestigingen. Ook over de maatregelen die wel moeilijker geworden zijn, bestaat er weinig onenigheid, hoewel in de industrie en de bouw nijverheid ontslagen om economische en disciplinaire redenen eveneens tot de HR-maatregelen behoorden die als moeilijker uit te voeren werden beschouwd, net als de verlaging van het loon waartegen ze nieuwe werknemers in dienst nemen.

Belemmeringen voor de indienstneming van werknemers

Indienstnemingen en verlagingen van het loon voor nieuwe werknemers behoren tot de maatregelen die heel wat ondernemingen moeilijker achtten dan in 2010, hoewel een kleine meerderheid oordeelde dat ze niet significant waren veranderd. Voor ondernemingen die hun personeelsbestand moeten uitbreiden en voor bedrijven die de samenstelling van hun bestaande personeelsbestand dienen te wijzigen, kan dit een belangrijke belemmering zijn voor de ontwikkeling van hun activiteit. De grootste hinderpalen voor de indienstneming van nieuwe vaste werknemers zijn immers de hoge loonbelastingen en de hoge

TABEL 10 BELEMMERINGEN VOOR HET IN DIENST NEMEN VAN WERKNEMERS MET EEN VASTE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE DUUR IN DE PERIODE 2010-2013
(in %)

| | Niet relevant | Weinig relevant | Relevant of zeer relevant |
|--|---------------|-----------------|---------------------------|
| Hoge loonbelastingen | 5 | 11 | 84 |
| Onzekerheid over economische situatie | 7 | 13 | 80 |
| Hoge lonen | 6 | 15 | 79 |
| Onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar met de vereiste competenties | 8 | 18 | 74 |
| Ontslagkosten | 12 | 16 | 72 |
| Risico's dat arbeidswetgeving wordt gewijzigd | 11 | 30 | 60 |
| Kosten van andere inputs ter aanvulling van arbeid | 21 | 34 | 45 |
| Aanwervingskosten | 16 | 40 | 44 |
| Andere | 54 | 15 | 31 |
| Toegang tot financiering | 35 | 39 | 27 |

Bron: NBB.

lonen, alsook de ontslagkosten. Voor deze drie aspecten behoort België tot de duurste landen: in 2013 was het een van de landen met het hoogste loonpeil en de zwaarste belastingdruk op arbeid. Volgens een enquête die werd gehouden door een privaat adviesbureau⁽¹⁾, maakt België deel uit van de landen met de hoogste ontslagkosten. Als de situatie in 2010-2013 wordt vergeleken met die van vóór 2010, worden de kosten van nieuw aangevorne werknemers bovendien vaker hoger genoemd dan die van de bestaande werknemers en tevens minder vaak lager genoemd dan voorheen. Dat wijst erop dat de relatieve gemiddelde kosten van nieuwe indienstnemingen stijgen ten opzichte van die voor de bestaande werknemers⁽²⁾. Dit is een gemeenschappelijk kenmerk voor de verschillende sectoren, maar het komt vooral tot uiting in de bouw nijverheid. In samenhang met het grote aandeel van ondernemingen die de onvoldoende beschikbaarheid van arbeidskrachten met de vereiste competenties als een relevante of zeer relevante belemmering voor indienstnemingen beschouwen, kan dat wijzen op toenemende mismatches op de arbeidsmarkt. Als gevolg daarvan is een van de alternatieve maatregelen die ondernemingen volgens de eerste WDN-enquête graag namen om de arbeidskosten te verminderen, namelijk de vervanging van vrijwillig vertrokken werknemers door nieuwe, wellicht minder efficiënt geworden.

(1) Zie <http://www.laga.be/newsroom/whats-new-about-laga/International-Dismisal-Survey-2015>.

(2) De harmonisering van de wetgeving voor arbeiders en bedienden zou eveneens de vastgestelde kosten van nieuwe indienstnemingen kunnen verhogen (afschaffing van de proefperiode voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, enz.), maar hoewel daarover werd onderhandeld in 2013, werd de nieuwe regeling pas in januari 2014 van kracht.

De overige meest relevante belemmeringen voor indienstnemingen die door de respondenten worden vermeld, zijn de onzekerheid over de economische situatie – de voornaamste hinderpaal voor ondernemingen in de industrie en voor bedrijven die hun arbeidskosten moesten aanpassen – en de risico's dat de arbeidswetgeving wordt gewijzigd. Interessant is dat de toegang tot financiering voor veel ondernemingen een van de minder relevante factoren is, hoewel meer dan een vierde dat nog steeds als een relevante of zeer relevante belemmering beschouwt.

4. Aanpassingen van de prijzen

In dit gedeelte worden de enquêteresultaten voor de vragen over de prijsvorming en de prijsveranderingen toegelicht. Het gaat om een optioneel gedeelte van de geharmoniseerde vragenlijst, in die zin dat elk deelnemend land mocht kiezen het al dan niet in de nationale vragenlijst op te nemen. Het doel bestond erin te beoordelen hoe de prijsaanpassing werd beïnvloed door de nieuwe economische omgeving.

Op de vraag hoe ze de prijs van hun belangrijkste product vaststellen, antwoordde meer dan een derde van de ondernemingen dat ze de prijs volledig konden bepalen op basis van de kosten en een vooraf vastgestelde winstmarge, wat wijst op een relatief dominante positie op hun markt. Tussen een vierde en een derde van de ondernemingen vermeldde dat over de prijzen werd onderhandeld met de klanten. Voorts stelde een vijfde van de bedrijven dat de prijzen werden afgestemd op die van de belangrijkste concurrenten, een strategie die vooral belangrijk is in de handel en de zakelijke dienstverlening, en zelfs

nog meer in de financiële intermediaatie, waar dit veruit het voornaamste prijsvormingsmechanisme is. Al met al bleek een overgrote meerderheid van de ondernemingen niettemin in staat enigszins autonoom de prijzen vast te stellen. Slechts iets meer dan 10% kon geen zelfstandig beleid voeren, hoofdzakelijk omdat de prijs gereguleerd is (met name voor de zakelijke dienstverlening of voor de niet-exporterende bedrijven) of omdat de prijs wordt gevormd door de belangrijkste klanten, en minder vaak omdat de prijs door een moederonderneming wordt gevormd. Er is geen noemenswaardig verschil in volgorde van belangrijkheid tussen de binnenlandse markt en de buitenlandse markten, behalve voor de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening, die meer vertrouwen op onderhandelingen over de prijzen met individuele klanten op de buitenlandse markten.

Wat de frequentie van prijsveranderingen betreft, wijzigen de meeste ondernemingen uit de zakelijke dienstverlening hun prijzen doorgaans eenmaal per jaar of minder dan één keer per jaar, terwijl in de verwerkende nijverheid, de bouwnijverheid en de handel de meeste bedrijven hun prijzen meer dan eenmaal per jaar veranderen. Voor alle ondernemingen samen is de meest voorkomende frequentie van prijsveranderingen één keer per jaar, gevolgd door meer dan één keer per jaar. Dit bevestigt de resultaten van de eerste WDN-enquête in 2007, waarbij in aanmerking moet worden genomen dat de vragen anders waren geformuleerd: de keuzemogelijkheid 'Ik weet het niet' ontbrak, wat waarschijnlijk verklaart waarom toen in ruimere mate 'Nooit' werd geantwoord.

Vergeleken met de periode vóór 2008, veranderde meer dan een vierde van de ondernemingen hun prijzen vaker in de periode 2010-2013. Dit is echter minder het geval in de zakelijke dienstverlening dan in de overige bedrijfstakken. Hieruit blijkt dat het prijsvormingsmechanisme in de zakelijke dienstverlening specifieke kenmerken zou kunnen hebben, bijvoorbeeld op het vlak van concurrentievermogen of marktorganisatie, die verschillen van het gemiddelde.

De ondernemingen werden ook verzocht de redenen voor de veranderingen in de frequentie van de prijsaanpassingen uit te kiezen en ze te rangschikken in volgorde van belangrijkheid. De belangrijkste beweegredenen die werden aangehaald om de hogere frequentie van de prijsaanpassingen te verklaren, houden verband met de concurrentie, hetzij omdat deze sterk is toegenomen, hetzij omdat de voornaamste concurrenten hun prijzen vaker hebben veranderd. Drie vierde van de ondernemingen meldt trouwens dat de concurrentiedruk op de markt van hun belangrijkste product hoger is dan vóór 2008, en dit zowel voor de binnenlandse markt als voor de

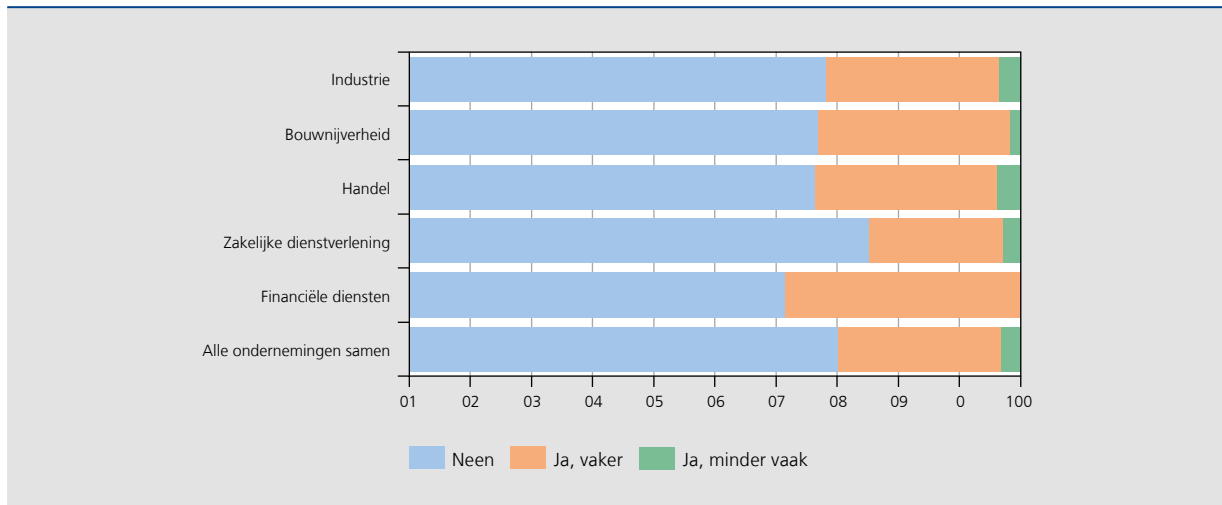
TABEL 11 PRIJSVORMINGSBELEID
(in %)

| | Binnenlandse markt | Buitenlandse markten |
|--|--------------------|----------------------|
| De prijs wordt volledig gevormd op basis van de kosten en een vooraf vastgestelde winstmarge . . . | 37 | 37 |
| Over de prijs wordt onderhandeld met individuele klanten | 25 | 29 |
| De prijs wordt afgestemd op die van de belangrijkste concurrenten . . | 22 | 20 |
| Er is geen autonoom prijsvormingsbeleid | 13 | 12 |
| Andere | 2 | 2 |

Bron: NBB.

GRAFIEK 8 VERANDERINGEN IN DE FREQUENTIE VAN DE PRIJSAANPASSINGEN

(aandeel van de ondernemingen die gewag maken van een verandering in 2010-2013 t.o.v. de periode vóór 2008, in %)



Bron: NBB.

buitenlandse markten. Veranderingen in de kosten alsook de volatiliteit van de vraag zijn eveneens belangrijk geachte factoren, zij het in mindere mate dan de concurrentie, die de toenemende frequentie van de veranderingen van prijzen verklaren. Als reden voor een dalende frequentie van de prijsaanpassingen, een situatie die volgens de enquête weliswaar minder vaak voorkomt, verwijzen de ondernemingen vooral naar een zwakkere concurrentie, terwijl minder frequente veranderingen van de kosten en een minder variabele vraag een geringere rol spelen.

Over het algemeen kan worden vastgesteld dat de ondernemingen die te kampen hebben met een grotere

concurrentiedruk, ook vermelden dat hun bedrijvigheid sterk neerwaarts beïnvloed was (voor ten minste één van de vijf in de vragenlijst genoemde factoren). Die ondernemingen waarvan de activiteit aldus te lijden had, bleken ook veel vaker de frequentie van de prijsveranderingen te hebben gewijzigd ten opzichte van die vóór 2008. Dergelijke frequentere aanpassingen werden door 40 % van hen vermeld, tegen 25 % voor de bedrijven waarvan de bedrijvigheid minder zwaar getroffen werd. Dit wijst erop dat, naast het loonbeleid en het bijstellen van de factor arbeid, ook de prijswijzigingen een rol hebben vervuld in de aanpassing van de ondernemingen tijdens de periode 2010-2013.

TABEL 12 BEWEEGREDEKEN VOOR VERANDERINGEN IN DE FREQUENTIE VAN DE PRIJSAANPASSINGEN

(aandeel van de bedrijven die de factor als belangrijk of zeer belangrijk beschouwen)

| Hogere frequentie van de prijsaanpassingen | | Lagere frequentie van de prijsaanpassingen | |
|--|----|---|----|
| Frequentere prijsveranderingen door belangrijkste concurrenten | 77 | Minder frequente prijsveranderingen door belangrijkste concurrenten | 61 |
| Sterkere concurrentie op de belangrijkste productmarkt | 79 | Zwakkere concurrentie op de belangrijkste productmarkt | 49 |
| Frequentere veranderingen van andere inputkosten | 58 | Minder frequente veranderingen van andere inputkosten | 44 |
| Een meer variabele vraag | 52 | Een minder variabele vraag | 37 |
| Frequentere veranderingen van de arbeidskosten | 46 | Minder frequente veranderingen van de arbeidskosten | 31 |

Bron: NBB.

Conclusie

Dit artikel beschrijft de voornaamste resultaten van de in 2014 gehouden enquête over de loonvorming en de prijsaanpassingen in de ondernemingen tijdens de periode 2010-2013. Die enquête werd uitgevoerd in het kader van het Wage Dynamics Network (WDN), een onderzoeksproject binnen het ESCB.

Over het algemeen staven de uit de analyse afgeleide bevindingen de bekende eigenschappen van de arbeidsmarkt in België en het institutionele kader ervan. Ze werpen bovendien een nieuw licht op de indruk die de ondernemingen van die markt hebben en op hun reactie op de crisis. Zo wijzen ze uit dat het peil van de vraag als ook het onvermogen van de klanten om te betalen en aan de contractuele bepalingen te voldoen, gedurende de periode 2010-2013 de grootste negatieve weerslag op hun activiteit hadden. Hoewel er volgens de ondernemingen geen sprake was van een algemene rantsoenering van het krediet, aangezien de desbetreffende beperkingen niet werden vermeld als een belangrijke aanleiding tot een negatief effect, blijven deze een niet te verwaarlozen factor, in het bijzonder voor sommige kleine ondernemingen.

De ondernemingen hebben zich via verschillende kanalen aangepast. In verband met het prijskanaal blijkt dat het beleid van de ondernemingen wordt gekenmerkt door een vrij hoge autonomie, die in de praktijk evenwel wordt ingeperkt door de toename van de concurrentiedruk. Dit verklaart wellicht ten dele de stijging van de frequentie van de prijsveranderingen, die zich echter maar bij een minderheid van de ondernemingen voordeed. Een ander kanaal dat de bedrijven kunnen aanwenden, zijn de beleidsmaatregelen inzake kosten. De ondernemingen meldden doorgaans dat ze werden geconfronteerd met stijgingen, vooral van de loonkosten. De twee

belangrijkste componenten van die kosten zijn het arbeidsvolume en de bezoldiging van arbeid.

Wat de aanpassing van het arbeidsvolume betreft, is het aandeel van de ondernemingen waar het aantal vaste banen toenam, gelijk aan het percentage bedrijven waar dat aantal terugliep, op geaggregeerd niveau. Dit strookt met het uitblijven van een grootschalig effect op de werkgelegenheid op macro-economisch vlak. De ondernemingen waarvan de activiteit negatief werd beïnvloed, vertoonden echter gemiddeld vrijwel systematisch meer dalingen dan stijgingen voor de verschillende componenten van het arbeidsvolume, terwijl dat praktisch nooit het geval is voor de andere bedrijven. De enquête bevestigt ook dat het gebruik van de stelsels van tijdelijke werkloosheid een belangrijk element was dat de veerkracht van de werkgelegenheid in België kan verklaren.

In verband met de bezoldiging van arbeid bevestigt de enquête dat er, tegen de achtergrond van de loonmatiging, vrijwel geen enkele loonsverlaging is geweest. Dit kenmerk gelinkt aan het loonvormingsproces in België komt veel minder voor in de andere Europese landen. De ondernemingen benadrukken ook dat de hoge belastingen en de hoge lonen belangrijke belemmeringen vormen voor indienstnemen, naast de onzekerheid over de economische situatie. De maatregelen die erop gericht zijn die hinderpalen te beperken, zoals de maatregelen ter verlaging van de loonlasten die de federale regering heeft genomen in het kader van de tax shift, zouden dus deze uitdaging kunnen helpen aanpakken. Strategieën om de onzekerheid te verminderen zouden eveneens passend zijn, te meer omdat een groot percentage ondernemingen van oordeel is dat de arbeidsmarkt minder flexibel zou geworden zijn, hoewel die indruk niet blijkt te kunnen worden verklaard door veranderingen van de regelgeving of van het institutionele kader in België.

Bibliografie

Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), 'Resultaten van de enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen', NBB, *Economisch tijdschrift*, september, 51-77.

de Walque G., M. Druant, Ph. Du Caju en C. Fuss (2010), 'Wat heeft het Wage Dynamics Network ons geleerd?', NBB, *Economisch tijdschrift*, juni, 57-79.