

Wat leert de Europese enquête naar de loonvorming ons? ^(*)

D. Cornille

Inleiding

De geharmoniseerde enquête over de manieren waarop de Europese ondernemingen de lonen bepalen, werd in 2014 en 2015 georganiseerd in 25 landen van de Europese Unie. Deze enquête, die specifiek betrekking had op de periode 2010-2013, bevatte vragen naar hoe de ondernemingen de aard van de wijzigingen in de economische situatie als gevolg van de overheids-schuldencrisis percipiëren, naar hun reacties op die wijzigingen en naar de rol van de financiële beperkingen. Deze update van de twee vorige enquêtes, in 2007 en 2009, werd grotendeels ingegeven door de behoefte aan een duidelijker inzicht in de aard van de schokken die de ondernemingen troffen en in de manier waarop deze laatste op die schokken reageerden in een context die in tal van landen gepaard ging met hervormingen die een impact hadden op de werking van de arbeidsmarkt.

Het uitwerken en coördineren van de enquête⁽¹⁾ alsook de eerste analyses van de resultaten ervan gebeurden in het kader van het Wage Dynamics Networks (WDN), een onderzoeksnetwerk van het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) dat de kenmerken van de loondynamiek bestudeert. De resultaten werden per land gedetailleerd geanalyseerd in een reeks nationale verslagen die in 2015 en 2016

beschikbaar werden op de website van de ECB⁽²⁾. In België zijn die resultaten ook het onderwerp geweest van een artikel⁽³⁾ in het Economisch Tijdschrift van december 2015. Voor België heeft de Bank op haar website eveneens gedetailleerde resultaten per bedrijfstak gepubliceerd⁽⁴⁾. Dit artikel benut een van de troeven van de enquête, namelijk de harmonisering van de vragenlijst die werd opgesteld na overleg tussen de 25 landen die aan het WDN deelnemen, en het vervolledigt aldus de voorgaande analyses aan de hand van een vergelijkende studie van de in de verscheidene landen verzamelde gegevens. In dat opzicht is dit artikel grotendeels gebaseerd op een voorlopige versie van het verslag van het onderzoeksnetwerk zoals dat is opgesteld door zeven leden ervan (Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno, Theodora Kosma, Ana Lamo, Stephen Millard, Tairi Rõõm en Eliana Viviano) met als titel 'Labour market adjustment in Europe during the crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey'. Dat verslag zal weldra beschikbaar zijn in de vorm van een Occasional Paper van de ECB.

Dit artikel behandelt slechts een deel van de aspecten waar de enquête betrekking op heeft. De schat aan beschikbare informatie roept op tot meer specifieke onderzoeksprojecten, waarvan sommige in de diverse nationale centrale banken aan de gang zijn. Ze zullen het onderwerp van diverse publicaties uitmaken, bijvoorbeeld van de reeks Working Papers van de NBB of van de ECB. Voorts is dit artikel bedoeld als stimulans om buiten het onderzoeksnetwerk andere studies te ondernemen: er zijn inderdaad plannen om de gegevensbank in de loop van 2017 ter beschikking te stellen van geïnteresseerde onderzoekers.

Net zoals in het verslag van het hierboven vermelde onderzoeksnetwerk zijn de in dit artikel voorgestelde resultaten gewogen met de werkgelegenheid⁽⁵⁾ opdat

(*) Dit artikel is grotendeels gebaseerd op een voorlopige versie van het verslag van het onderzoeksnetwerk zoals dat is opgesteld door zeven leden ervan, Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno, Theodora Kosma, Ana Lamo, Stephen Millard, Tairi Rõõm en Eliana Viviano, met als titel 'Labour market adjustment in Europe during the crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey'. Dat verslag zal weldra beschikbaar zijn in de vorm van een Occasional Paper van de ECB.

(1) De vragenlijst voor België kan worden geraadpleegd op de internetsite van de Bank www.nbb.be/nl/wage-dynamics-network-wdn-3.

(2) Cf. http://www.ecb.europa.eu/pub/economic-research/research-networks/html/researcher_wdn.en.html.

(3) Cf. Cornille (2015).

(4) Cf. www.nbb.be/nl/wage-dynamics-network-wdn-3.

(5) Cf. Druant et al. (2008).

ze representatief zouden zijn voor de gehele ondernemingspopulatie. Deze analyse focust overigens op de bedrijven die ten minste vijf werknemers in dienst hebben, al hebben sommige landen, waaronder België, ook voor de zeer kleine ondernemingen gegevens verzameld.

Het artikel is opgebouwd uit vier hoofdstukken. Na een kort overzicht van de economische context en de beschrijving van de keuzen die werden gemaakt om de analyse te vergemakkelijken (inzake de hergroepering van de landen bijvoorbeeld) wordt beschreven hoe de ondernemingen de ontwikkeling van de economische omgeving hebben gepercipieerd. Vervolgens worden de aanpassingskanalen van de ondernemingen bestudeerd, en nadien wordt nader ingegaan op de reacties van de overheid en op de uitdagingen inzake economisch beleid.

1. Een heterogene economische context binnen de Europese Unie

De enquête heeft betrekking op de jaren 2010-2013, een periode die in de meeste Europese landen gekenmerkt werd door wijzigingen in de economische omgeving als gevolg van de overheidsschuldencrisis. Nochtans werden niet alle landen op dezelfde wijze of met dezelfde intensiteit getroffen, en bovendien vielen de periodes waarin de economische spanningen het hevigst waren, niets steeds samen. Een van de problemen bij het opstellen van de enquête was trouwens het vastleggen van een voor alle landen gemeenschappelijke referentieperiode, ook al werd besloten om in de vragenlijst geen expliciete link te leggen tussen de periode in kwestie en de term 'crisis'.

Diverse macro-economische indicatoren weerspiegelen die heterogene reacties van de Europese economieën, in het bijzonder op de arbeidsmarkt. Zo wordt de periode niet enkel gekenmerkt door een stijging van de werkloosheidsgraad, maar ook door een verbreding van de verschillen tussen de werkloosheidsgraden van de verschillende landen. Er wordt ook een stijging van de participatiegraden opgetekend, zelfs in de landen waar de werkloosheidsgraad oploopt – wat vrij atypisch is in een crisisperiode –, net als een daling van de per persoon gewerkte uren bijvoorbeeld, maar steeds met grote verschillen tussen de landen. In België is de werkloosheidsgraad relatief weinig gestegen, is de participatiegraad vrijwel ongewijzigd gebleven en zijn de gewerkte uren per persoon licht toegenomen.

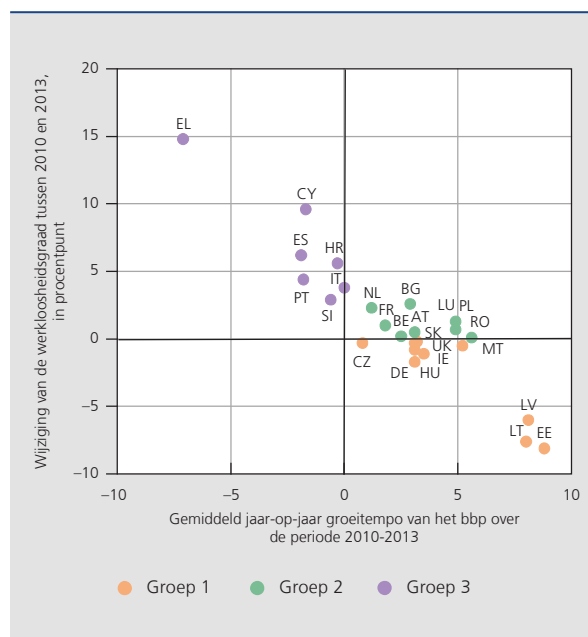
Worden de 25 aan de enquête deelnemende landen beoordeeld uit het oogpunt van het verband tussen de werkloosheid en de groei van het bbp, ook bekend als de wet van Okun, dan blijkt tevens dat de periode

2010-2013 door een zekere heterogeniteit wordt gekenmerkt. Na de grote recessie begonnen de meeste landen opnieuw te groeien. Er kunnen echter twee groepen worden onderscheiden in de landen die opnieuw groeiden naargelang de werkloosheid er afgenomen is of niet. Deze methode om de landen te classificeren, dus volgens het verloop van hun werkloosheidsgraad en de bbp-groei tijdens de periode 2010-2013, werd door het onderzoeksnetwerk gekozen om de voorstelling en de analyse van de enquêteresultaten te vergemakkelijken. Op basis van die analytische hergroepering kunnen drie groepen worden onderscheiden:

- Groep 1: de landen die hun werkloosheidsgraad zien dalen en hun bbp zien groeien (CZ, DE, EE, IE, LT, LV, HU, MT, SK, UK)
- Groep 2: de landen waar de werkloosheidsgraad stijgt, terwijl ook het bbp groeit (AT, BE, BG, LU, FR, NL, RO, PL)
- Groep 3: de landen met een stijging van de werkloosheid en een daling van het bbp (CY, ES, EL, HR, IT, PT, SI).

In België is de situatie relatief stabiel. Ofschoon de werkloosheidsgraad er niet is gedaald, heeft de crisis er ook geen erg uitgesproken impact gehad op de werkgelegenheid, behalve in de verwerkende nijverheid. In België hebben er evenmin drastische hervormingen op de arbeidsmarkt plaatsgehad, hoewel er diverse maatregelen zijn genomen inzake, bijvoorbeeld, loonmatiging

GRAFIEK 1 ANALYTISCHE HERGROEPING VAN DE AAN DE ENQUÊTE DEELNEMENDE LANDEN (in %)



Bronnen: EC; M. Izquierdo, J. F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano (2017, te verschijnen).

of vrijwaring van de werkgelegenheid via mechanismen bedoeld om de flexibiliteit te verhogen (tijdelijke werkloosheid). Niettemin werden de ondernemingen, net als in de andere landen, in verschillende mate getroffen.

2. De beoordeling van de economische omgeving door de ondernemingen

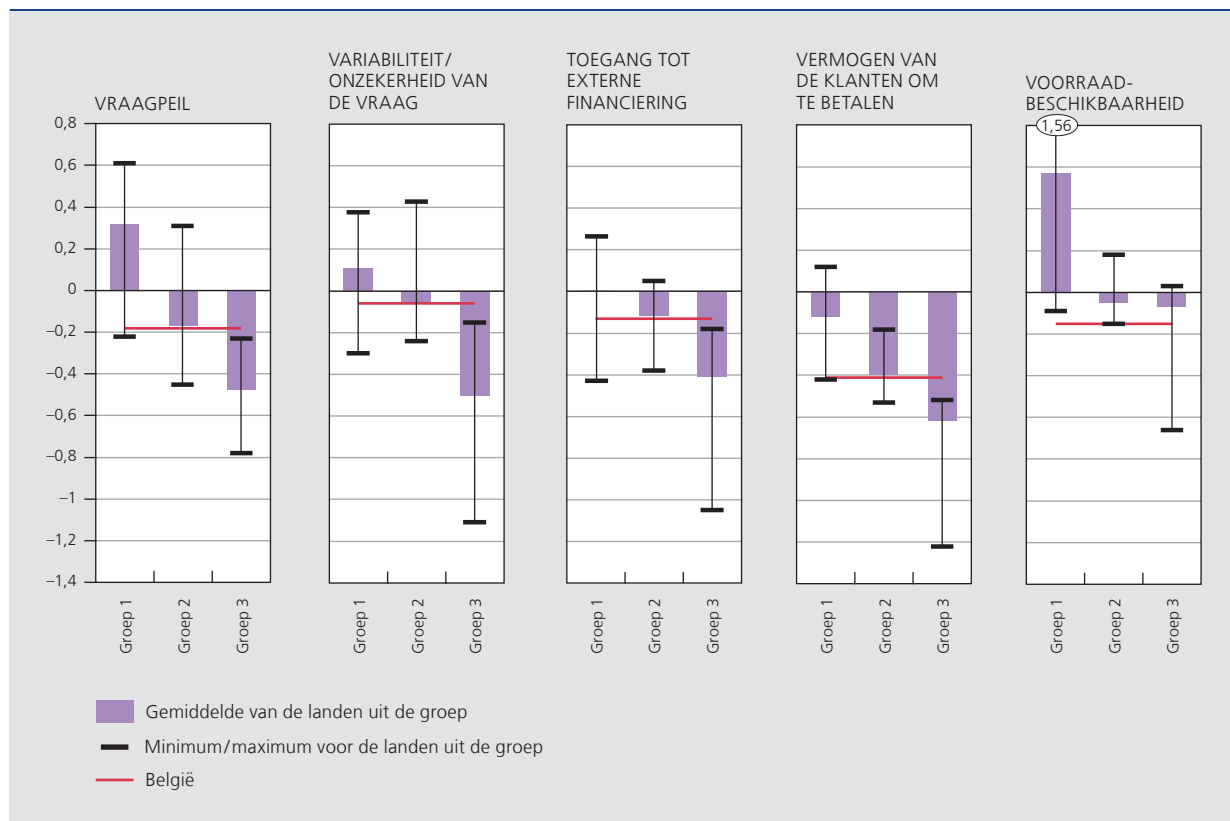
De enquête bevat heel wat informatie over hoe de bedrijven de wijziging van de economische omgeving in de periode 2010-2013 beoordelen. Zo komt het effect van de vraag naar het product van de ondernemingen op hun bedrijvigheid aan bod, maar ook de onzekerheid als gevolg van schommelingen van deze vraag. Ook de rol van de toegang tot externe financiering kan vrij nauwkeurig worden onderzocht, dankzij gegevens over het doel van de financiering (nieuwe investering, bedrijfskapitaal, herfinanciering) en het type van de beperkingen (rantsoenering of te dure voorwaarden). Aan de hand van de enquête kan, onder andere, eveneens worden nagegaan in welke mate

de bedrijvigheid van de ondernemingen werd beïnvloed door het vermogen van hun klanten om te betalen en door de beschikbaarheid van voorraad bij hun leveranciers.

In grafiek 2 wordt samengevat hoe de ondernemingen het effect van de economische situatie op hun eigen bedrijvigheid hebben beoordeeld aan de hand van vijf factoren (niveau van de vraag, variabiliteit van de vraag, toegang tot externe financiering, vermogen van klanten om te betalen en beschikbaarheid van voorraden). Daartoe werden waarden toegekend aan de antwoorden van de ondernemingen: -2 voor het antwoord 'sterke daling' (van de bedrijvigheid); -1 voor 'gematigde daling', 0 voor 'onveranderd', 1 voor 'gematigde stijging' en 2 voor 'sterke stijging'. Vervolgens werd een gewogen gemiddelde van deze indicatoren berekend per land en voor de drie eerder omschreven landengroepen. De grafiek bevat eveneens de resultaten voor de landen die in elke groep de uiterste waarden laten optekenen (minimum en maximum), alsook die voor België. Ter herinnering, negatieve waarden wijzen

GRAFIEK 2 ECONOMISCHE SITUATIE EN EFFECT OP DE BEDRIJVIGHEID VAN DE ONDERNEMINGEN TIJDENS DE PERIODE 2010-2013

Op nul genormaliseerde antwoorden van de ondernemingen, positieve (negatieve) waarden wijzen op positieve (negatieve) effecten, gemiddelde per landengroep



Bronnen: WDN, M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano (2017, te verschijnen). Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

erop dat het effect van de factor op de bedrijvigheid van de ondernemingen gemiddeld genomen negatief was.

Interessant is dat de rangschikking van de drie hierboven omschreven analysegroepen voor elk van de vijf bestudeerde factoren identiek is. De bedrijvigheid van de ondernemingen uit groep 1 (landen met een stijging van het bbp en een daling van de werkloosheid in de periode 2010-2013) lijkt – gemiddeld beschouwd – nagenoeg niet te zijn aangetast door de economische omgeving, behalve in lichte mate door het vermogen van de klanten om te betalen. Voor groep 2 (landen gekenmerkt door een stijging van het bbp en van de werkloosheid) zijn de resultaten minder gunstig; de bedrijvigheid van de ondernemingen werd negatief beïnvloed door alle factoren, maar in geringere mate dan die van de bedrijven uit groep 3 (landen waarin het bbp terugloopt en de werkloosheid stijgt), die de meest ongunstige resultaten laten optekenen. Aan de hand van robuuste econometrische methoden bevestigen M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano (2017, te verschijnen) dat er inderdaad een sterke correlatie bestaat tussen de beoordeling van de schokken door de bedrijven en de veranderingen van het bbp of van de werkloosheid.

De berekening van gemiddelden verhuult verschillen tussen de landen, en meer nog de verschillen binnen de landen zelf. Wat de verschillen tussen de landen betreft, laten sommige landen, zelfs uit groep 1, een sterker negatief effect van de schokken optekenen, zelfs als dat niet het geval is voor het gemiddelde van de hele groep. Het omgekeerde geldt voor groep 2, waarin sommige landen positieve resultaten te zien geven, terwijl het gemiddelde van de groep negatief is. In groep 3 is het effect echter negatief voor alle landen van de groep. België scoort bijna altijd rond het gemiddelde van groep 2, waartoe het net als Frankrijk en Nederland behoort. De scores van deze twee landen zijn echter nagenoeg stelselmatig negatiever dan die van België, in het bijzonder voor het effect van het vraagpeil en, wat Nederland betreft, voor de toegang tot financiering. Duitsland, een land met een zeer groot gewicht in groep 1, scoort daarentegen altijd hoger dan het gemiddelde van de groep.

Aan de hand van de WDN-enquête kan het effect van schokken bovendien worden uitgesplitst volgens de kenmerken van de ondernemingen, zoals hun omvang, bedrijfstak, of ze dochterondernemingen of zelfstandige ondernemingen zijn, buitenlandse of binnenlandse, of ze internationaal actief zijn of niet, enz. Hoewel een systematische analyse van deze kenmerken het bestek van dit artikel te buiten gaat, zijn enkele markante feiten het vermelden waard. Zo blijkt dat kleine ondernemingen in alle groepen gevoeliger zijn voor schokken, met name

wat de vraag en de toegang tot financiering betreft. In termen van bedrijfstak zijn dienstenondernemingen doorgaans het meest vatbaar voor negatieve schokken. In België lijkt dat minder het geval te zijn en is de industrie gevoeliger voor schokken, vooral voor die gelinkt met de vraag. Deze aspecten worden uitvoeriger toegelicht in M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano (2017, te verschijnen).

3. De ondernemingen hanteren diverse aanpassingskanalen

Aan de hand van de enquête kan worden bepaald via welke kanalen de ondernemingen inspelen op de uitdagingen die zich voor hen aandienen. Met betrekking tot de productiekosten toont de enquête aan dat de ondernemingen meestal te kampen hadden met stijgingen, in het bijzonder van de arbeidskosten (en dit in alle landen behalve in Griekenland en Cyprus). Deze laatste kunnen in theorie evenwel worden bijgesteld door hetzij de hoeveelheid arbeid, dat wil zeggen de werkgelegenheid, hetzij de prijs van arbeid, dus de lonen, aan te passen. Uit macro-economisch oogpunt blijken de gewerkte uren inderdaad een van land tot land zeer heterogene dynamiek te vertonen, terwijl deze veel minder uiteenliep voor de nominale uurlonen. Via de enquête kan worden nagegaan of dat verband houdt met de schokken die de ondernemingen troffen en kan, tot op zekere hoogte, de specifieke rol van de arbeidsmarktinstituties worden vastgesteld.

Door enkel de vraagschokken te beoordelen en de reacties van de ondernemingen die een dergelijke negatieve schok hebben vermeld, te vergelijken met die van de bedrijven waar het effect neutraal of positief was, blijkt dat ondernemingen die een negatieve schok ondergingen, de verschillende determinanten van de arbeidskosten sterker neerwaarts hebben aangepast. Het verschil is het grootst voor de als input gebruikte hoeveelheid arbeid, met name voor het aantal vaste werknemers. Het effect is iets minder uitgesproken voor het aantal tijdelijke werknemers, en nog minder voor het aantal uren per persoon. Gemiddeld beschouwd fungeerde het variabele gedeelte van de lonen eveneens als aanpassingskanaal, terwijl dat veel minder geldt voor de basislonen. De enquête biedt echter niet de gelegenheid de exacte omvang van de aanpassingen te vergelijken, aangezien het bijvoorbeeld niet mogelijk is om a priori te bepalen of een forse daling van de variabele looncomponenten meer of minder invloed heeft op de kosten dan een lichte vermindering van de basislonen.

Er lijkt geen uitgesproken effect te zijn per landengroep, behalve dat de aanpassing van het aantal vaste werknemers sterker blijkt te zijn voor de landen van groep 2 (landen

waar het bbp en de werkloosheid stijgen), een kenmerk dat gepaard kan gaan met het frequentere gebruik van de bevrozing of vermindering van nieuwe indienstnemingen door de ondernemingen van deze groep (zie hierna).

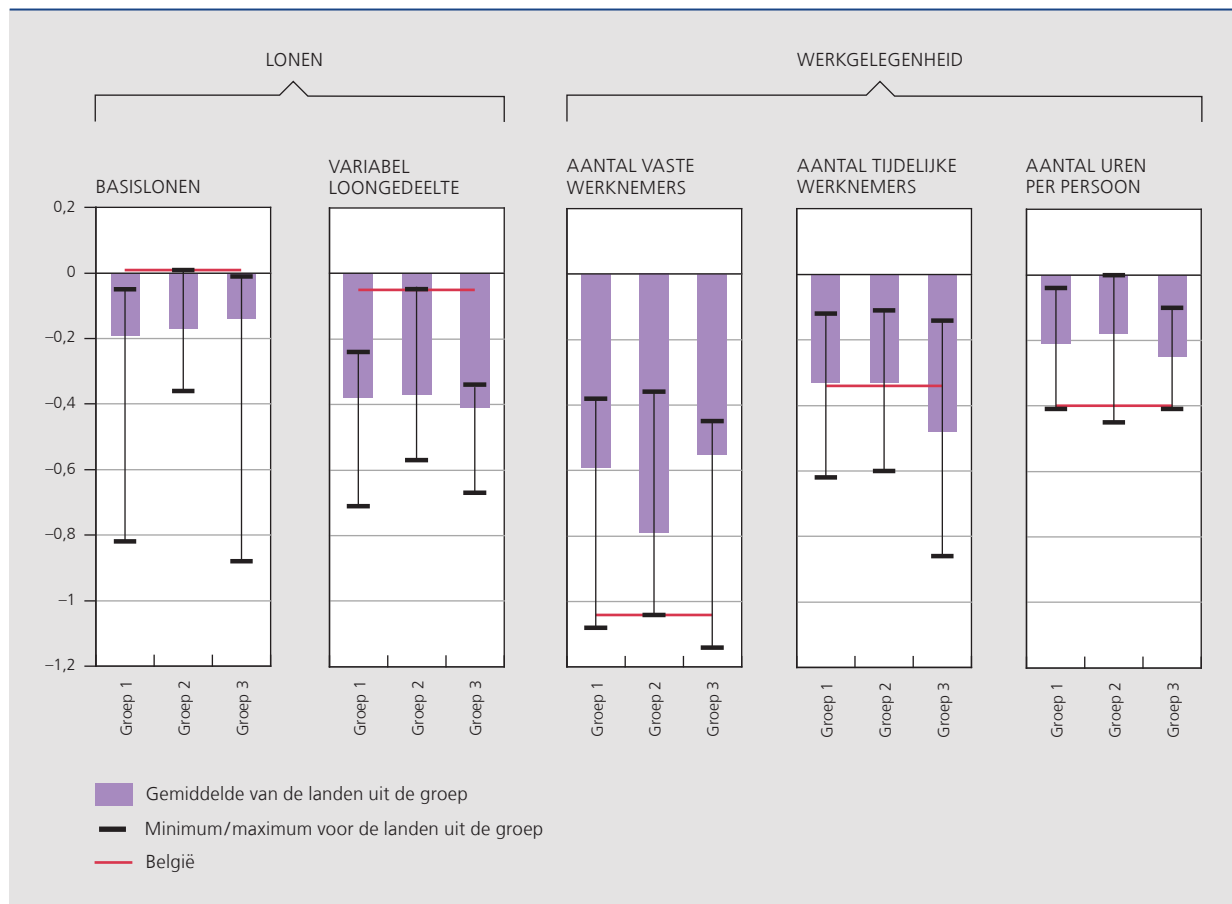
Een verfijnde analyse aan de hand van multivariate econometrische methoden bevestigt die resultaten en brengt andere significante effecten aan het licht. Met een dergelijke benadering (door te controleren voor de effecten van bedrijfstak en ondernemingsgrootte), tonen Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõm en E. Viviano (2017, te verschijnen) aan dat de vraagschokken effectief samenhangen met grotere aanpassingen van de arbeidskosten. Uit die resultaten blijkt dat de landen van groep 2 niet alleen het aantal vaste werknemers sterker hebben aangepast, maar ook in mindere mate het aantal gewerkte uren hebben gewijzigd. Bovendien is de kans dat die landen en meer nog die van groep 3 bij een vraagschok de basislonen aanpassen, kleiner dan voor die van

groep 1 (een vergelijkbaar maar niet significant resultaat wordt verkregen voor het flexibele gedeelte van de lonen). Ten slotte bevestigt die analyse het belangrijke effect van schokken op de toegang tot externe financiering, hoewel het effect van dit soort schok op de kans dat de verschillende componenten van de loonkosten worden verlaagd, veel geringer is dan bij vraagschokken, en er geen specifiek en significant effect lijkt te bestaan per landengroep.

Het effect van een vraagschok op de aanpassing van de arbeidskosten is bijzonder opvallend in België. Meer nog dan voor groep 2, waartoe ons land behoort, komt de reactie van de ondernemingen vooral tot uiting in het aantal vaste banen (het meest uitgesproken resultaat van de groep), het aantal uren en het aantal tijdelijke werknemers. Daartegenover is de aanpassing van de lonen, zowel de basislonen als de variabele lonen, de geringste van de landen die deelnamen aan de enquête. Dit doet vermoeden dat de nationale kenmerken van de

GRAFIEK 3 EFFECT VAN EEN VRAAGSCHOK OP DE AANPASSING VAN DE ARBEIDSKOSTEN

Negatieve (positieve) waarden wijzen erop dat de door een schok getroffen ondernemingen de factor sterker neerwaarts (opwaarts) hebben aangepast, gemiddelden per landengroep



Bron: WDN.

Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

Verskil tussen de ondernemingen die antwoorden dat ze een negatief effect ondervonden en die welke gewag maken van een positief effect of geen effect.

arbeidsmarktinstituties een doorslaggevende rol vervullen in de reacties van de ondernemingen. Dat geldt met name voor de loonvorming in de private sector in België, die grotendeels gebaseerd is op loonschalen en functieclassificaties waarover paritair wordt onderhandeld, alsook op een (indicatieve of maximale) loonnorm die op nationaal vlak wordt vastgelegd en wordt aangevuld met de automatische loonindexering. De facto maakt dit kader loonsverlagingen uitzonderlijk (zie hierna) en verplicht het de ondernemingen andere strategieën te overwegen wanneer het nodig is de arbeidskrachten aan te passen.

Aanpassing van de werkgelegenheid

De enquête maakt het mogelijk die strategieën vast te stellen aan de hand van een specifieke vraag over de maatregelen die de ondernemingen aanwenden om het personeelsbestand te verminderen of de samenstelling

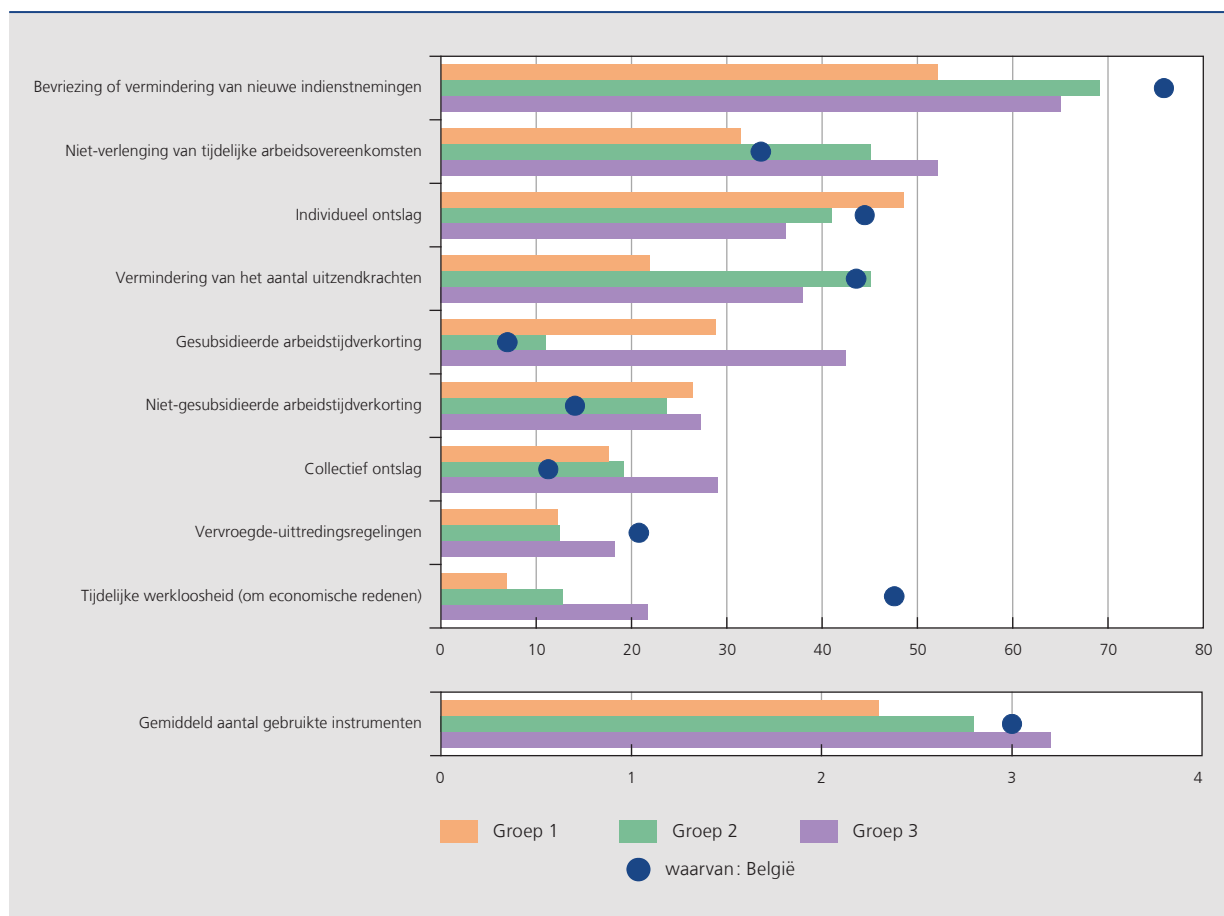
ervan te veranderen. Die vraag was enkel bedoeld voor de ondernemingen die daadwerkelijk hun personeel moesten terugschroeven tijdens de periode 2010-2013, namelijk 22 % van de respondenten in groep 1, 33 % ervan in groep 2 (39 % in België) en 44 % in groep 3.

De bedrijven hanteren het meest een combinatie van strategieën om de werkgelegenheid aan te passen. Het aantal gebruikte instrumenten (uit de in de enquête opgesomde lijst) belooft meer dan twee voor alle landen, en behoort tot de hoogste voor België, met meer dan 3 (zie grafiek 4). Welk type instrument bruikbaar is, hangt uiteraard nauw samen met de nationale arbeidsmarktinstituties, wat een zekere heterogeniteit in de antwoorden verklaart, hoewel zich voor de verschillende groepen bepaalde grote lijnen aftekenen.

Het vaakst aangewende instrument is de bevroering of verlaging van nieuwe indienstnemen. Dat is het geval

GRAFIEK 4 KANALEN OM DE WERKGELEGENHEID AAN TE PASSEN IN DE ONDERNEMINGEN DIE MEEDEELDEN DAT ZE HUN PERSONEEL AANZIENLIJK MOESTEN VERMINDEREN OF DE SAMENSTELLING ERVAN DIENDEN TE VERANDEREN AANDEEL VAN DE BEDRIJVEN DIE ELK INSTRUMENT HEBBEN GEBRUIKT

(in %, tenzij anders vermeld)



Bron: WDN.
Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

in België, net als in de drie landengroepen, zij het minder uitgesproken voor groep 1 (waarin het bbp stijgt en de werkloosheid daalt). Het niet-verlengen van tijdelijke contracten en de vermindering van het aantal uitzendkrachten waren instrumenten die des te meer werden gebruikt omdat de macro-economische omgeving ongunstig was. Individuele ontslagen werden meer toegepast in de landen van groep 1, maar dit wordt in de andere landen ongetwijfeld grotendeels gecompenseerd door een groter beroep op collectief ontslag, waarvan groep 3 het meest gebruikmaakte. De situatie is gevarieerder voor de (al dan niet gesubsidieerde) verminderingen van het aantal uren: België lijkt sterk achter te blijven ten opzichte van het gemiddelde in de andere groepen, net als groep 2, waartoe het behoort. Op te merken valt dat het beroep op tijdelijke werkloosheid, dat zeer vaak voorkomt in België, bijvoorbeeld niet tot uiting komt in die categorie, en dat de gesubsidieerde vermindering van het aantal uren niet in alle landen een beschikbare optie was. Vooral in Duitsland en Italië werd dit instrument gebruikt (respectievelijk 36 en 66 %).

Vervroegde-uittredeingsregelingen werden over het algemeen minder aangewend, behalve in België, waar dat instrument vrij populair bleef. De situatie is trouwens vergelijkbaar met het beroep op tijdelijke werkloosheid, dat duidelijk gemiddeld het minst gehanteerde instrument blijkt te zijn ongeacht de landengroep, terwijl het in België net een van de meest gebruikte regelingen is.

Al met al lijken de ondernemingen meer geneigd de extensieve marge te verminderen dan de intensieve marge, aangezien ze liever het aantal werknemers verlagen of onder controle houden dan het aantal uren dat ze werken. Deze keuze is echter grotendeels afhankelijk van de kenmerken van de nationale wetgevingen betreffende de arbeidsmarkt.

Aanpassing van de lonen

Voor de ondernemingen vormt het loon een ander kanaal voor aanpassing aan schokken. Uit de via de enquête verzamelde gegevens kunnen twee dimensies worden afgeleid: de frequentie van loonverandering en het percentage bevroren of verlaagde lonen.

Het is niet eenvoudig eenduidige conclusies te trekken uit de frequentie van de basisloonveranderingen, hoewel deze is gedaald ten opzichte van de WDN1-enquête van 2007. Bovendien werd al bewezen dat institutionele factoren de voornaamste determinanten zijn van die veranderingen en van de uitgesproken blijvende verschillen tussen landen. Een lager inflatiepeil kan ook een rol hebben gespeeld. Niettemin worden de basislonen minder vaak veranderd wanneer de ondernemingen worden geconfronteerd met een vraagshok of een verstoring van de toegang tot financiering,

en ze terughoudend staan tegenover een verlaging van de nominale lonen (Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano, 2017 te verschijnen). Een lage frequentie van loonverandering kan bovendien ook het teken zijn dat de ondernemingen die de lonen zouden willen verlagen, worden beperkt door een status-quo, wat wijst op het bestaan van een neerwaartse rigiditeit van de lonen.

De ondernemingen hebben tevens vragen beantwoord die erop gericht waren de omvang van de verlagingen en van eventuele bevrozingen van de lonen te beoordelen, zoals in de voorgaande golven van de enquête. Hoewel de lengte van de referentieperiodes niet direct vergelijkbaar is tussen de verschillende enquêtes, steeg het aandeel van de ondernemingen die vermeldden dat ze de lonen ten minste eenmaal hebben verlaagd (zie tabel 1). Tussen de drie geanalyseerde groepen kan een zekere heterogeniteit worden waargenomen. Niet alleen vertoont groep 3 (landen waar het bbp daalt en de werkloosheid stijgt) het hoogste aandeel voor alle ondernemingen samen, maar dat blijft zo naarmate de analyse zich meer toespitst op de ondernemingen die het hardst door de schokken werden getroffen (ze delen het vaakst mee dat ze de lonen moesten verlagen). Groep 1 heeft eenzelfde profiel, maar met een lager aandeel. Daarentegen blijven de landen van groep 2 duidelijk achter bij de twee andere groepen. België was dan weer een van de landen waar loonsverlagingen het minst vaak werden toegepast.

De indicatoren betreffende de bevrozing van lonen verschaffen soortgelijke indicaties en wijzen op het overwicht van neerwaartse rigiditeiten, dat ook wordt bevestigd door andere maatstaven (zie Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano, 2017 te verschijnen). Deze neerwaartse rigiditeit van de nominale lonen kan een factor zijn die een optimale aanpassing van de ondernemingen heeft verhinderd en hen ertoe dwong de werkgelegenheid sterker aan te passen, zoals blijkt uit de bovenvermelde analyse. Een andere belangrijke en voor België bijzonder relevante verklarende factor is de rol van de arbeidsreglementering en het loononderhandelingsstelsel, die de keuze voor die optie beperken. Over het algemeen vermijden ondernemingen niettemin de lonen te verlagen uit vrees dat dit het moreel of de inzet van het personeel zou verzwakken en het risico met zich brengt dat de meest productieve werknemers het bedrijf zouden verlaten. Ze gebruiken dit aanpassingskanaal dus pas in allerlaatste instantie of in extreme omstandigheden.

In de landen die te kampen hadden met bijzonder ernstige economische problemen, zoals Griekenland en Cyprus, zijn immers aanzienlijke verlagingen merkbaar. De Griekse en Cypriotische ondernemingen maakten er respectievelijk ten belope van 55 % en 38 % gebruik van. De weerslag van die extreme schokken is niet gemakkelijk af te

TABEL 1 AANDEEL VAN DE ONDERNEMINGEN DIE DE LONEN TEN MINSTE EENMAAL TIJDENS DE PERIODE HEBBEN VERLAAGD
(in %)

	Periode	Groep 1	Groep 2	België	Groep 3	Totaal
Percentage ondernemingen die de lonen ten minste eenmaal verlaagden	2002-2007	–	–	3,1	–	2,3
	2008-2009	–	–	1,0	–	3,1
	2010-2013	4,8	2,3	1,5	7,9	4,6 ⁽¹⁾
Percentage ondernemingen die te lijden hadden onder een daling van de vraag en die de lonen verlaagden	2010-2013	5,7	3,1	0,9	10,2	6,0
Percentage ondernemingen die te lijden hadden onder een daling van de vraag en kredietbeperkingen, en die de lonen verlaagden	2010-2013	10,0	4,1	2,0	13,4	9,4
Percentage ondernemingen die te lijden hadden onder een sterke daling van de vraag en kredietbeperkingen, en die de lonen verlaagden	2010-2013	18,7	3,3	0,0	21,7	13,9

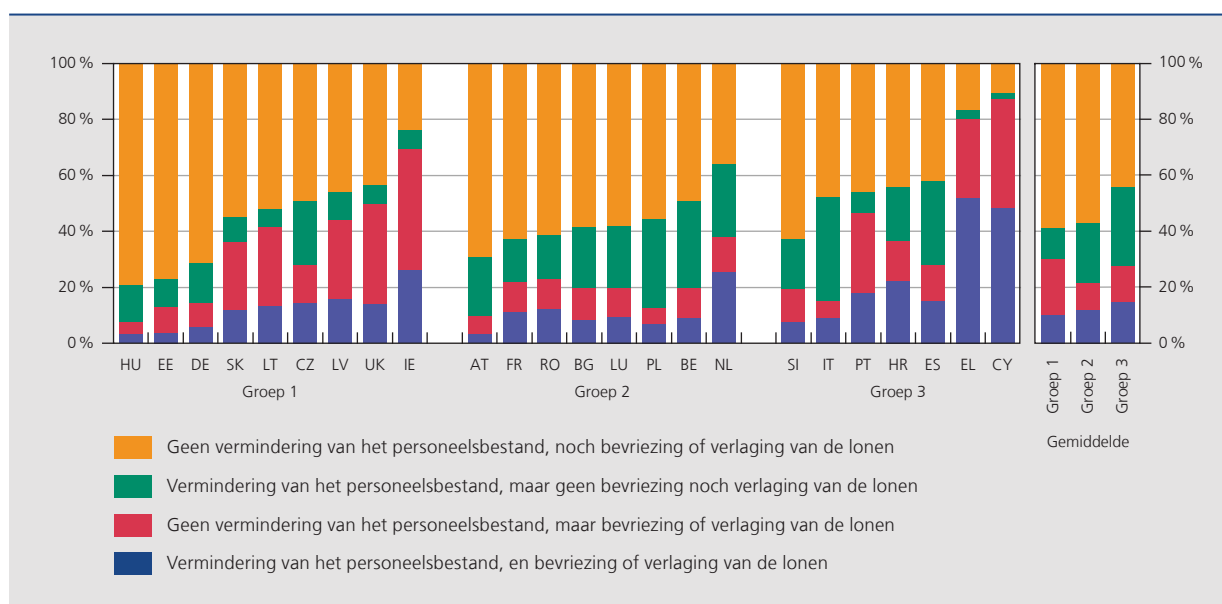
Bronnen : WDN; Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm en E. Viviano (2017, te verschijnen).
Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.
(1) Het totaal voor de landen die ook aan de WDN1-enquête van 2007 deelnamen, bedraagt 4,3%.

leiden uit de enquête, die niet voldoende details verschaft over de intensiteit van de schokken (een belangrijke schok in een zeer zwaar door de crisis getroffen land kan niet direct worden onderscheiden van een belangrijke schok zoals die in een minder hard getroffen land wordt gevoeld). Daartoe moeten verschillende vragen worden gecombineerd of moeten externe indicatoren worden gehanteerd.

Relatief belang van de aanpassingen van lonen en werkgelegenheid

Door de antwoorden op de vraag of ondernemingen de lonen hadden verlaagd of bevroren, te combineren met die over de noodzaak om hun personeelsbestand te verminderen of de samenstelling ervan te wijzigen,

GRAFIEK 5 VERMINDERING VAN DE ARBEIDSKOSTEN: RELATIEF BELANG VAN DE LONEN EN HET PERSONEELSBESTAND
(in %)



Bron : WDN.
Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

kan worden uitgemaakt welke combinatie het meest werd aangewend om de arbeidskosten te drukken (zie grafiek 5). Daaruit blijkt dat die combinaties zeer heterogeen waren in Europa. De analytische indeling toont echter dat de aanpassingen niet alleen frequenter waren in de landen van groep 3, maar ook dat een groter aandeel van de ondernemingen uit die groep de twee kanalen (lonen en werkgelegenheid) combineerde. De situatie van Griekenland en Cyprus springt in het oog: meer dan 80 % van de ondernemingen die de samenstelling van hun personeelsbestand moesten wijzigen, maakte gebruik van de twee kanalen, en dit bijna systematisch door de lonen te verlagen of te bevriezen. In groep 2 behoorde België tot de landen die de meeste aanpassingen aanbrachten (51 % van de ondernemingen maakte er gebruik van wanneer een aanpassing van de arbeidskrachten nodig was); het bleef daarbij net achter Nederland (64 %) en ver vóór Frankrijk (37 %). In de groepen 2 en 3 werd het meest gekozen voor een vermindering van het personeelsbestand, terwijl de ondernemingen in groep 1 tussen 2010 en 2013 ten minste eenmaal de lonen hebben bevroren of verlaagd. Deze mogelijkheid werd veel minder aangewend in België dan gemiddeld in de andere landen.

Aanpassing van de prijzen

De ondernemingen beschikken niet alleen over de arbeidskosten als aanpassingskanaal, maar kunnen in principe ook ingrijpen via de prijzen. De enquête verschaft daarover informatie, maar dat gedeelte van de vragenlijst werd niet in alle landen afgenomen (enkel de 14 volgende landen hebben die vragen in hun enquête opgenomen: BE, CZ, EE, ES, EL, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, PL en PT). Hier worden enkele algemene resultaten vermeld. De geïnteresseerde lezer kan de verschillende reeds verschenen landenverslagen raadplegen alsook de bevindingen die later door het WDN-netwerk zullen worden gepubliceerd.

Al met al bevestigen de beschikbare resultaten de uitkomsten van de voorgaande golven van de enquête. Ze wijzen erop dat in de meeste landen de ondernemingen hun prijzen eenmaal per jaar aanpassen. Een minderheid van de bedrijven deelt mee dat ze hun prijsaanpassingsfrequentie tijdens de periode 2010-2013 hebben moeten veranderen. Het percentage is het hoogst in groep 3 en is ook hoger voor de ondernemingen die vermeldden dat ze door een negatieve vraagschok waren getroffen. Meestal ging het om een opwaartse wijziging, dus een versnelling van de prijsaanpassingsfrequentie. De verklarende factoren hingen meestal samen met een verscherpte concurrentie en een volatielere vraag.

4. Hervormingen

Tegelijk met de strategieën die de ondernemingen gebruikten om in te spelen op de crisis, heeft ook de overheid gereageerd, door maatregelen te nemen gaande van beperkte aanpassingen aan de arbeidsmarktinstituties tot fundamentele hervormingen. In een deel van de enquête werd de visie van de ondernemingen op die hervormingen onderzocht. In de vragen werd getracht na te gaan in hoeverre de hervormingen de bedrijven in staat stelden beter het hoofd te bieden aan de moeilijkheden, en te bepalen welke aspecten nog voor verbetering vatbaar zijn.

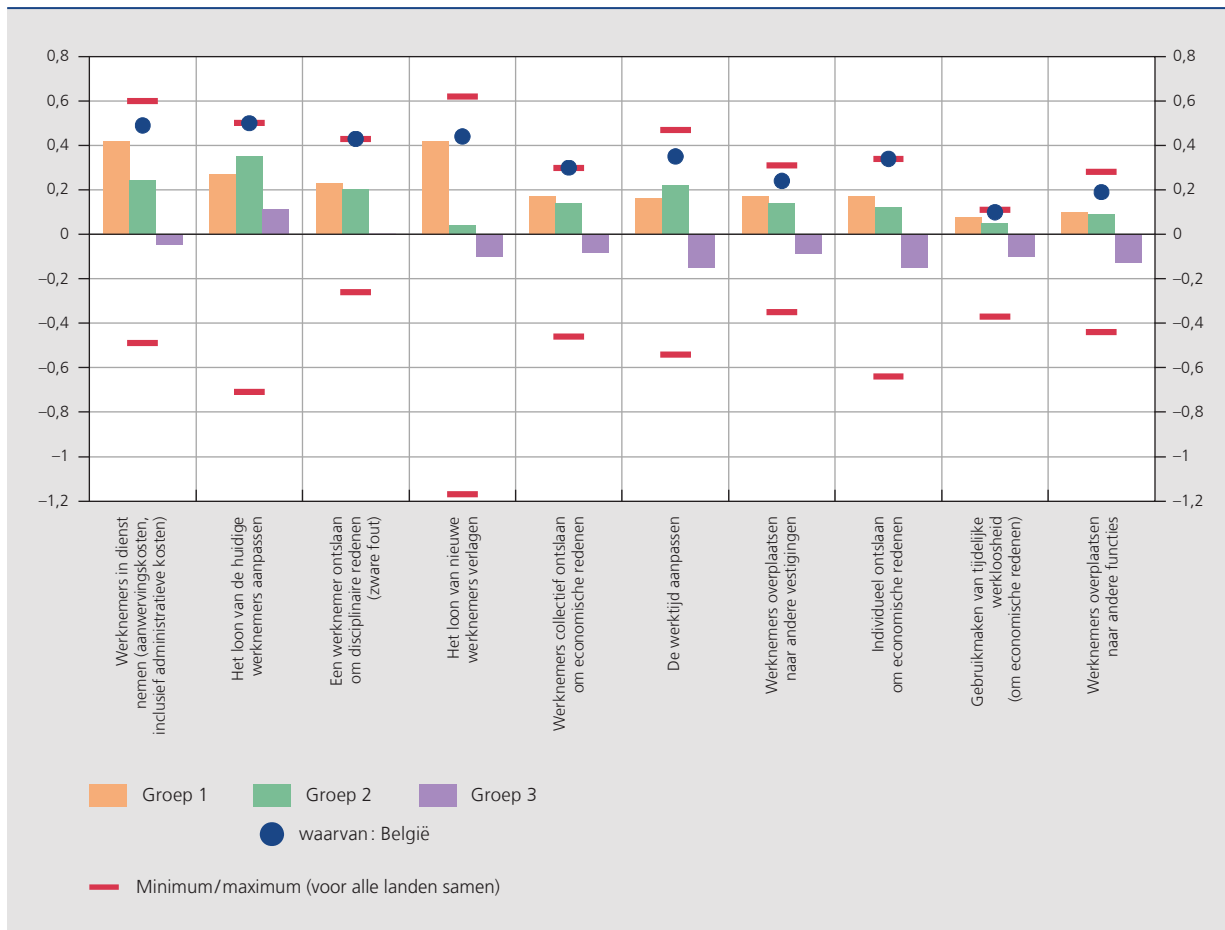
Hoewel een nauwkeurige beschrijving van de in de verschillende landen uitgevoerde maatregelen of hervormingen buiten het bestek van dit artikel valt, kunnen ze in grote trekken worden geschetst. Ze waren in de beginfase van de crisis, tussen 2007 en 2010, vooral erop gericht de werkgelegenheid te handhaven en de negatieve gevolgen voor de meest kwetsbare personen te beperken. Naarmate de ernst van de crisis toenam, werden ingrijpendere hervormingen aangenomen teneinde de efficiëntie van de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen te verbeteren. De omvang van de maatregelen was vaak evenredig aan de ondermaatse prestaties van de arbeidsmarkt (zie Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Róom en E. Viviano, 2017, te verschijnen). In de landen van groep 1, gekenmerkt door een dalende werkloosheidsgraad, namen de maatregelen bijvoorbeeld de vorm aan van opleidingen voor werklozen en werknemers met een kortlopende arbeidsovereenkomst, om hun inzetbaarheid te verhogen (Duitsland). In verscheidene landen van groep 2, zoals in België, werden maatregelen genomen om de arbeidstijd te verkorten. In die landen werden ook meer structurele maatregelen getroffen, zoals de toegevoegde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en het terugschroeven van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding met bedrijfstoeslag in België. De meest drastische maatregelen werden echter genomen in de landen van groep 3, met name in de Zuid-Europese landen, waar ze voor een groot deel werden ingevoerd in het kader van steunverleningsprogramma's van het IMF en de EU.

De ondernemingen dienden te beoordelen of, voor tien verschillende handelingen inzake humanresourcesbeleid, bepaalde maatregelen moeilijker of gemakkelijker toe te passen waren dan in 2010. In grafiek 6 worden de resultaten weergegeven voor de drie landengroepen en voor België, waarbij een positief cijfer erop wijst dat de ondernemingen vinden dat het moeilijker is geworden het vermelde beleid te voeren. Het valt op dat de landen van groep 3, die ook het vaakst ingrijpende hervormingen tot stand brachten, effectief antwoorden geven die bevestigen dat deze het humanresourcesbeleid hebben

GRAFIEK 6

IS HET MOEILIKER OF GEMAKKELIJKER DAN IN 2010 GEWORDEN OM EEN BEPAALD HUMANRESOURCESBELEID TE VOEREN

(Op nul genormaliseerde antwoorden van de ondernemingen, positieve (negatieve) waarden wijzen erop dat de ondernemingen vinden dat het moeilijker (gemakkelijker) is geworden het vermelde beleid te voeren; gemiddelden per groep van landen)



Bron: WDN.
Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

vergemakkelijkt. Voor de andere groepen van landen geldt eerder het tegendeel, maar de heterogeniteit van de resultaten is andermaal opmerkelijk. België is veeleer een atypisch land. De ondernemingen zijn er immers van oordeel dat de verschillende opgesomde aspecten van het humanresourcesbeleid moeilijker uit te voeren zijn geworden, en dit met percentages die tot de ongunstigste behoren. Voor vier van de tien handelingen (het loon van actieve werknemers aanpassen, een werknemer ontslaan wegens een zware fout of om economische redenen en collectief ontslag) laat België zelfs de meest extreme antwoorden optekenen. Hiervoor bestaat er op het eerste gezicht echter geen directe verklarende factor, zowel wat de toen in België uitgevoerde institutionele hervormingen als de hervormingen van de arbeidsmarkt betreft. Een van de verklaringen, die ook in Cornille (2015) werd aangehaald, is dat het loonmatigingsbeleid weinig ruimte heeft gelaten voor flexibiliteit op bedrijfsniveau, vooral inzake

differentiatie van de lonen. Dit verklaart deels waarom de aanpassing van het loon van de werknemers de maatregel is die de meeste ondernemingen beschouwden als moeilijker uit te voeren dan voorheen. Andere factoren zouden verband kunnen houden met de hervormingen van de vervroegde-uittreddingsregelingen of met de eenmaking van het arbeiders- en bediendenstatuut (hoewel deze pas in 2014 werden ten uitvoer gelegd), waarvan de ondernemingen zouden hebben gevonden dat ze hun flexibiliteit indirect beïnvloedden.

Naast hun oordeel over de hervormingen tijdens de periode 2010-2013, werd de ondernemingen ook gevraagd wat ze de voornaamste belemmeringen vonden die belangrijk zouden blijven in de toekomst, voor het in dienst nemen van werknemers (zie grafiek 7). In de landen van groep 1, waar het verloop van de groei en de werkloosheid gunstig is, lijken de ondernemingen vooral bezorgd

over de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten. Daarentegen lijken ze zich weinig zorgen te maken over de andere mogelijke belemmeringen. De beschikbaarheid van adequaat opgeleid personeel wordt ook een relevante belemmering geacht door de ondernemingen van groep 2, met name in België, terwijl dat niet het geval is voor groep 3. Beide groepen zijn het nochtans eens over de meest relevante belemmeringen, namelijk de onzekerheid over de economische situatie en de hoge loonbelastingen. Voor België moet aan die twee factoren nog het hoge loonniveau worden toegevoegd, dat minder relevant is in de andere landen. België is immers de koploper voor die twee aspecten, het loonpeil en de belastingen. De ontslagkosten blijken relevant in België, alsook in groep 3, terwijl de ondernemingen uit die groep van landen erkennen dat personeel ontslaan

tijdens de afgelopen periode minder moeilijk is geworden. Dit betekent dus dat er ondanks de uitgevoerde hervormingen een zekere mate van rigiditeit blijft bestaan. De overige kosten en de toegang tot financiering worden al met al gemiddeld beschouwd als weinig relevant, hoewel een niet te verwaarlozen deel van de ondernemingen deze factoren blijft beschouwen als een relevante of zeer relevante belemmering, vooral in de groepen 2 en 3 (respectievelijk ongeveer 30% en 40% van de ondernemingen, tegen 16% in groep 1), terwijl dit een aspect is dat minder direct verbonden lijkt met indienstneming.

Conclusie

De enquête naar de loonvorming en de prijsaanpassingen in de ondernemingen die werd uitgevoerd in het kader van het Wage Dynamics Network, leidt tot een zeer uitgebreide databank die klaarheid kan scheppen in de perceptie die de ondernemingen hebben van de arbeidsmarkt en in hun reacties op de crisis tijdens de periode 2010-2013. Dit artikel en het verslag van het netwerk waarop het grotendeels berust, hadden tot doel de voornaamste bevindingen van de enquête toe te lichten, hoewel wordt erkend dat tal van aspecten nog nader kunnen worden bestudeerd. Om die reden zal de databank in de loop van 2017 ter beschikking worden gesteld aan belangstellende onderzoekers.

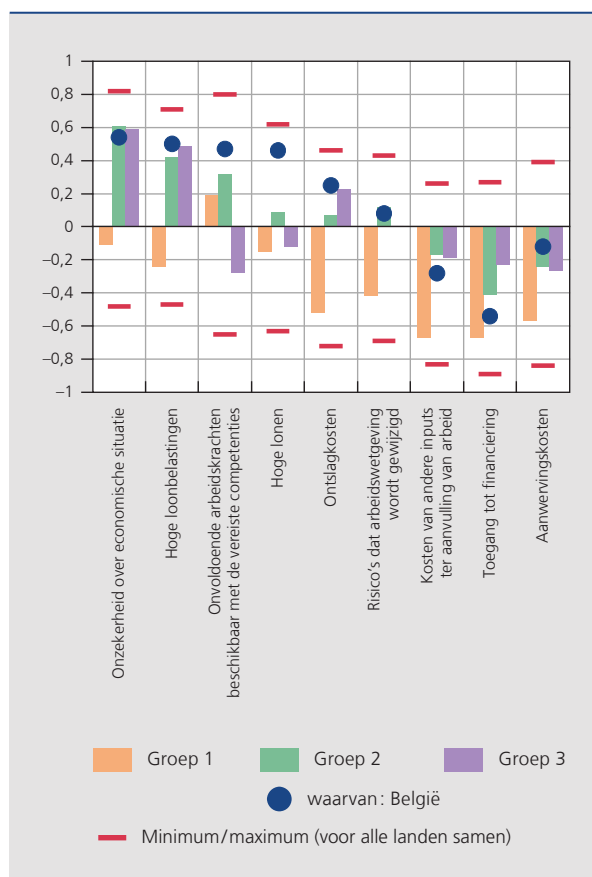
Over het algemeen staven de uit de analyse afgeleide bevindingen de eigenschappen van de arbeidsmarkt die voortvloeien uit de macro-economische indicatoren, terwijl ze een volkomen nieuw inzicht bieden in de percepties van de ondernemingen. Uiteraard hebben niet alle landen de periode van economische onrust op dezelfde wijze doorgemaakt; daarom biedt de indeling van de landen volgens hun resultaten inzake economische groei en verloop van de werkloosheid een nuttige leidraad.

De ondernemingen passen zich via verschillende kanalen aan. Wanneer ze dat doen via de loonkosten, in het bijzonder om het hoofd te bieden aan vraagschokken of een verstoorde toegang tot financiering, wordt vooral het aantal vaste werknemers aangepast, en in mindere mate het loon. De arbeidsmarktinstuties spelen in dat verband een niet te verwaarlozen rol, omdat ze grotendeels de keuzemogelijkheden bepalen. Zo heeft het loonmatigingsbeleid in België de ondernemingen ertoe genoopt andere aanpassingsmarges te verkennen, een situatie die niet even uitgesproken was in andere landen.

Zoals de kenmerken van de arbeidsmarkt van land tot land verschillen, liepen ook de tijdens de periode uitgevoerde maatregelen of hervormingen uiteen. De

GRAFIEK 7 BELEMMERINGEN VOOR DE INDIENSTNEMING VAN WERKNEMERS MET EEN VASTE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN ONBEPAALEN DUUR TIJDENS DE PERIODE 2010-2013

Op nul genormaliseerde antwoorden van de ondernemingen, positieve (negatieve) waarden wijzen erop dat de ondernemingen vinden dat de factor relevant (weinig of niet relevant) is



Bron: WDN.
Gewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

omvang van die hervormingen lijkt echter te zijn beïnvloed door een drempel-effect: bij een belangrijke schok, waarvan de meest opvallende voorbeelden de situaties zijn waarin steunverleningsprogramma's van het IMF of de EU noodzakelijk waren, dienden de landen ingrijpende hervormingen uit te voeren, terwijl in de meeste andere gevallen de landen meer geleidelijke maatregelen namen. Hoe dan ook blijven er volgens de ondernemingen nog een aantal rigiditeiten bestaan.

Van de belemmeringen voor indienstnemen die de ondernemingen blijven verontrusten, zijn de voornaamste

doorgaans de onzekerheid omtrent de economische situatie en de hoge belastingtarieven, met in België ook nog het hoge loonniveau. Strategieën om de onzekerheid te verminderen, dienen dus te worden aangemoedigd, net als maatregelen ter vermindering van de lasten op arbeid. In België zouden de maatregelen die de federale overheid heeft genomen in het kader van de taxshift die bezorgdheid moeten helpen verlichten. Bovendien zou meer investeren in opleiding het onder meer mogelijk maken het hoofd te bieden aan de uitdagingen waarmee de ondernemingen worden geconfronteerd inzake beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten.

Bibliografie

Cornille D. (2015), 'Resultaten van de derde ronde van de enquête naar de loonvorming in België', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 123-140.

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.

Izquierdo M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm en E. Viviano (2017, te verschijnen), 'Labour market adjustment in Europe during the crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey', mimeo.