

2007-12-21

PERSCOMMUNIQUÉ

Neerwaartse loonrigiditeit voor diverse werknemers en ondernemingen: een evaluatie voor België aan de hand van de IWFP-procedure

door Ph. Du Caju, C. Fuss en L. Wintr

NBB Working Paper No 124 - Research Series

De working paper "Neerwaartse loonrigiditeit voor diverse werknemers en ondernemingen: een evaluatie voor België aan de hand van de IWFP-procedure" is het resultaat van onderzoek dat werd verricht binnen het "Wage Dynamics Network", een door de Europese Centrale Bank gecoördineerd onderzoeksnetwerk.

Deze paper onderzoekt de mate van neerwaartse nominale en reële loonrigiditeit in België voor diverse categorieën van werknemers en bedrijven. De loonrigiditeit wordt gemeten in een grote administratieve datareeks van gematchte werkgevers- en werknemersgegevens inzake individuele inkomens voor de particuliere sector, aangevuld met informatie uit de jaarrekeningen van de werkgevers.

Neerwaartse nominale en reële loonrigiditeit worden berekend als het gedeelte van de werknemers waarvan het (nominale of reële) loon ongewijzigd blijft, terwijl hun (nominale of reële) loon normaliter zou zijn gedaald indien er geen sprake was van loonrigiditeit, ongeacht welke de reden is voor deze loondaling.

Onze resultaten kunnen als volgt worden samengevat:

- Ten eerste wordt België gekenmerkt door een sterke reële loonrigiditeit en een zeer geringe nominale loonrigiditeit, in overeenstemming met het Belgische loonvormingssysteem met volledige indexering.
- Ten tweede is de reële rigiditeit sterker voor bedienden dan voor arbeiders. De economische theorie schrijft dit toe aan het feit dat bedienden moeilijker te vervangen zijn en (hun prestaties) minder gemakkelijk te controleren, zodat de ondernemingen niet geneigd zijn hun lonen te verlagen. Daarenboven worden de reële lonen van arbeiders in België doorgaans niet automatisch aangepast.
- Ten derde neemt de reële rigiditeit af met de leeftijd. De theoretische verklaring daarvoor is dat oudere werknemers gemakkelijker toegevingen willen doen inzake loon omdat de kosten voor jobverlies hoger zijn, dat wil zeggen dat het moeilijker is een gelijkwaardige job te vinden. Bovendien neemt het relatieve belang van de automatische loonsverhogingen op basis van anciënniteit en leeftijd af met de leeftijd.
- Ten vierde vermindert de reële rigiditeit eveneens met het inkomensniveau. Behalve met het positieve verband tussen inkomen en leeftijd kan dit ook te maken hebben met het feit dat bij de hogere inkomens doorgaans een groter gedeelte van het loon bestaat uit meer flexibele componenten zoals bonussen en premies.
- Ten vijfde: neerwaartse reële loonrigiditeit komt vaker voor in kleine dan in grote ondernemingen. In deze laatste categorie worden dikwijls loonakkoorden op ondernemingsniveau gesloten met meer variabele componenten die de flexibiliteit doen toenemen.
- Ten zesde geven onze resultaten ook aan dat ondernemingen met een geringere personeelsuitstroom gekenmerkt worden door sterkere reële rigiditeit. In de veronderstelling dat de geringere personeelsuitstroom verband houdt met een hoge kost om personeel te vervangen in deze ondernemingen, zullen deze laatste geneigd zijn (reële) loondalingen te vermijden om (dure) personeelsuitstroom te verminderen.

- Ten zevende: de reële loonrigiditeit is geringer in ondernemingen die met ongunstige economische omstandigheden af te rekenen hebben, in overeenstemming met de zienswijze dat werknemers wellicht sneller loontoegevingen doen naarmate de angst voor jobverlies toeneemt.