

2008-09-18

PERSCOMMUNIQUÉ

Resultaten van de eenmalige enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen

(Artikel gepubliceerd in het Economisch Tijdschrift van september 2008)

De Bank organiseerde in het najaar van 2007 een eenmalige enquête waarin werd gepeild naar de loonvorming bij ruim 1.400 Belgische bedrijven uit de verwerkende nijverheid, de energiesector, de bouwsector, de handel, de diensten aan bedrijven en de financiële instellingen, die ten minste vijf werknemers in dienst hebben. De sectoren waarin de enquête werd gehouden, vertegenwoordigen samen 55 pct. van de loontrekkende werkgelegenheid. De enquête vormt het Belgische onderdeel van een initiatief in het kader van het "Wage Dynamics Network" (WDN). Dat researchnetwerk van het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) onderzoekt de loondynamiek in het algemeen en het bestaan van loonrigiditeit in het bijzonder. Zeventien nationale centrale banken hebben een soortgelijke enquête gehouden en de totale resultaten op Europees vlak worden omstreeks eind 2008 gepubliceerd. In dit artikel worden de belangrijkste resultaten van de Belgische enquête toegelicht.

De enquête peilt vooral naar het loonvormingsproces, het bestaan en de oorzaken van neerwaartse rigiditeit, de reactie op drie soorten van schokken, alsook naar de frequentie en timing van loon- en prijsaanpassingen en het verband tussen beide.

Het voor vele Europese landen kenmerkende institutionele patroon van de loonvorming, waarbij achtereenvolgens op verschillende hiërarchische niveaus over de lonen wordt onderhandeld, wordt in de enquête voor België weerspiegeld. Bijna alle responderende bedrijven duiden ten minste één bevoegd paritair comité op sectoraal niveau aan, en iets meer dan een vierde past een collectief loonakkoord op bedrijfsniveau toe. Collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau zijn meer gebruikelijk in grote ondernemingen en komen vaker voor in de energiesector, de verwerkende nijverheid en de financiële instellingen. Wat het indexeringsmechanisme betreft, blijkt uit de enquêteresultaten dat iets meer dan de helft van de ondernemingen een mechanisme met spilindex toepast, terwijl iets minder dan de helft opereert in een omgeving waar op vaste tijdstippen wordt geïndexeerd. Dit laatste systeem komt frequenter voor in grotere ondernemingen.

Het niveau van de lonen van nieuw in dienst genomen werknemers wordt in de responderende bedrijven vooral bepaald door wat is vastgelegd in collectieve akkoorden en door het loonniveau van vergelijkbare werknemers binnen de onderneming. Toch kunnen de effectieve door de onderneming aan haar personeel uitbetaalde lonen afwijken van de in de sectorale akkoorden van de paritaire comités vastgelegde loonschalen. De effectieve lonen van laaggekwalificeerde arbeiders stemmen in een meerderheid van de ondervraagde ondernemingen overeen met de in de paritaire comités vastgelegde loonschalen. Voor bedienden, daarentegen, en eerder nog voor hooggekwalificeerde bedienden dan voor administratieve bedienden, liggen de effectieve lonen in de meeste ondervraagde bedrijven hoger dan de sectorale loonschalen. Een dergelijk loonkussen, dat een buffer vormt tussen effectieve lonen en collectieve ondergrenzen, komt vaker voor in grote bedrijven.

In het recente verleden zijn in slechts een klein aantal ondernemingen de basislonen voor een deel van het personeel geblokkeerd of verlaagd. De belangrijkste redenen om de basislonen niet of slechts weinig te verlagen, zelfs indien de arbeidskosten moeten worden gedrukt, zijn bekommernissen over de persoonlijke inzet van de individuele werknemer (volgens meer bepaald de arbeidsmarkttheorieën betreffende "efficiency wages", "fairness" en "turnover") en institutionele belemmeringen. Al met al reageren ondernemingen zelden op ongunstige schokken door de basislonen te verlagen of door gebruik te maken van alternatieve manieren om de arbeidskosten per werknemer te reduceren. De kosten worden, zeker in de grote ondernemingen, vooral gedrukt via het kanaal van de werkgelegenheid, meer bepaald via een vermindering van - hoofdzakelijk - het aantal vaste en - in iets mindere mate - het aantal tijdelijke werknemers. Ook de verlaging van de niet-loonkosten is belangrijk, terwijl in een beperkt aantal gevallen gesnoeid wordt in de

variabele looncomponenten. De strategie van arbeidsduurvermindering wordt nauwelijks toegepast, tenzij in de kleine bedrijven, die over een veel smallere marge beschikken om het kanaal van de werkgelegenheid aan te wenden.

Wat de frequentie van de prijsaanpassingen betreft, beweert slechts een vierde van de ondernemingen dat prijzen meer dan één keer per jaar worden gewijzigd. De prijzen worden het minst vaak aangepast in de diensten aan bedrijven en in de energiesector (dat is de productie en distributie van elektriciteit en gas). Tijdafhankelijke prijsaanpassing, waarbij het ogenblik van de aanpassing niet afhankelijk is van de economische situatie, komt voor bij 22 pct. van de ondernemingen, en opvallend veel in de diensten aan bedrijven, wat in combinatie met een lage frequentie van prijsaanpassingen een teken is van prijsstarheid in deze sector. De meeste bedrijven veranderen hun lonen maximaal één keer per jaar. De frequentie van de aanpassingen als gevolg van inflatie is het hoogst, die als gevolg van anciënniteit en van oorzaken los van inflatie en anciënniteit het laagst. Een zeer hoge frequentie van aanpassingen wordt vastgesteld in de financiële sector, gevolgd door de bouw en de energiesector. Dit zijn precies de sectoren waar de hoogste frequentie van indexeringen werd vastgesteld. Tijdafhankelijke loonaanpassing in een specifieke maand komt voor bij 61 pct. van de ondernemingen, en de loonveranderingen zijn net als de prijsveranderingen geconcentreerd in de maand januari. Ook in de maand juli wordt een piek vastgesteld en, vooral inzake lonen, wordt er ook enige concentratie vastgesteld aan het begin van het tweede en het vierde kwartaal.