

2009-02-19

PERSCOMMUNIQUÉ

Het begrijpen van sectorale verschillen in de neerwaartse rigiditeit van de reële lonen: samenstelling van het personeelsbestand, instellingen, technologie en concurrentie

NBB Working Paper No 156 - Research Series

door Philip Du Caju, Catherine Fuss en Ladislav Wintr

Deze working paper is het resultaat van onderzoek dat werd verricht binnen het "Wage Dynamics Network", een onderzoeksnetwerk dat wordt gecoördineerd door de Europese Centrale Bank.

Deze paper onderzoekt de verschillen in loonrigiditeit tussen werknemers en sectoren, op basis van een ruim administratief gegevensbestand van werkgevers-werknemers voor België over de periode 1990-2002. We bestuderen ondernemingen met vijf werknemers en meer uit de verwerkende industrie, de diensten aan bedrijven en de bouwnijverheid.

Aangezien België wordt gekenmerkt door een zeer lage neerwaartse rigiditeit van de nominale lonen, die strookt met de volledige automatische indexering, concentreren we ons op de reële rigiditeit. De neerwaartse rigiditeit van de reële lonen wordt gedefinieerd als het gedeelte van de werknemers die een bevrozing van hun reële loon zouden verkrijgen ingeval zij een reële-loonsverlaging hadden moeten krijgen.

Onze resultaten wijzen op aanzienlijke verschillen tussen de werknemers. De neerwaartse rigiditeit van de reële lonen is hoger voor bedienden, jongeren en werknemers met lagere inkomens en bonussen. Deze bevindingen vallen te verklaren door een groter risico op werkverzuim en hogere aanwervingskosten voor bedienden, alsook door het bestaan van automatische leeftijdsafhankelijke loonsverhogingen voor het grootste deel van de bedienden in België. Jongere werknemers zijn misschien sneller geneigd ontslag te nemen in geval van loonsverlagingen, maar ontvangen ook lagere bonussen en premies.

Tussen de sectoren zijn de verschillen in neerwaartse rigiditeit van de reële lonen eveneens aanzienlijk. We stellen vast dat de neerwaartse rigiditeit van de reële lonen hoger is in sectoren met (i) een ruimer aandeel aan bedienden, (ii) grotere bedrijven, (iii) meer arbeidsintensieve productietechnieken, (iv) een sterkere concurrentie op de productenmarkt en (v) meer gecentraliseerde loononderhandelingen. Om het laatstgenoemde resultaat goed te begrijpen, moet worden opgemerkt dat collectieve loonovereenkomsten op sectorniveau zeer wijdverbreid zijn en zeer vaak voorkomen in België. In dit verband kunnen onderhandelingen op bedrijfsniveau, waarin beter rekening wordt gehouden met bedrijfsspecifieke economische omstandigheden, een loonmatiging in ongunstige periodes vergemakkelijken.