

2009-08-27

PERSBERICHT

Hoe zijn lonen en prijzen van bedrijven met elkaar verbonden: enquêtegegevens in Europa

door *Martine Druant, Silvia Fabiani, Gabor Kezdi, Ana Lamo, Fernando Martins and Roberto Sabbatini*

NBB Working Paper No 174 - Research Series

Deze paper bestudeert de frequentie, timing en interactie van loon- en prijsveranderingen in bedrijven, economische sectoren en een groot aantal Europese landen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een nieuwe en unieke grensoverschrijdende gegevensreeks – naar internationale normen ongekend wat geografische en sectorale dekking betreft – op basis van een ad-hocenquête over loon- en prijsbeleid op bedrijfsniveau. De enquête werd ontwikkeld binnen het *Wage Dynamics Network*, een onderzoeksnetwerk dat 23 centrale banken in de EU overkoepelt en gecoördineerd wordt door de Europese Centrale Bank. Ze werd uitgevoerd door 17 nationale centrale banken (12 uit het eurogebied en 5 uit de nieuwe EU-lidstaten) tussen eind 2007 en de eerste helft van 2008, aan de hand van een geharmoniseerde vragenlijst. In totaal werden meer dan 17.000 bedrijven bevroegd.

De enquête kan worden beschouwd als het “natuurlijke” vervolg op een aantal bevindingen inzake prijszettinggedrag die door het Inflation Persistence Network werden opgetekend. Een van de interessantste bevindingen van dit netwerk is immers de substantiële heterogeniteit in de mate van prijsstarheid tussen producten en sectoren. Dit doet de vraag rijzen of de opgetekende spreiding in de frequentie van prijsveranderingen het gevolg is van looninert gedrag, waarmee het loonvormingbeleid van de bedrijven centraal komt te staan in ons onderzoek.

Verscheidene dimensies van loonvorming worden onderzocht in deze paper, die uitdrukkelijk ingaat op de manier waarop de bedrijven de prijzen en lonen bepalen en aanpassen, alsook op de relatie tussen beide.

Inzake de aanpassingsfrequentie toont de paper dat de bedrijven de lonen minder vaak veranderen dan de prijzen. Gemiddeld blijven de lonen gedurende zowat 15 maanden onveranderd, tegen ongeveer 10 maanden voor de prijzen.

De variatie tussen de sectoren in de frequentie van de prijsaanpassingen is groot in vergelijking met die van de loonaanpassingen. De verschillen tussen de landen zijn dan weer groter voor de loon- dan voor de prijsveranderingsfrequenties. Deze vaststelling kan mogelijk worden verklaard doordat de economische omgeving waarin de bedrijven opereren, die wellicht aanzienlijk uiteenloopt van de ene sector tot de andere, cruciaal is voor de prijsstrategie, terwijl de institutionele context, die sterk landenspecifiek is, de belangrijkste factor is voor het beleid inzake loonaanpassingen. Een multivariate analyse van de determinanten van prijs- en loonstarheid op bedrijfsniveau bevestigt immers dat frequentere prijsaanpassingen gepaard gaan met een scherpere concurrentie en een sterkere blootstelling aan buitenlandse markten, alsook met een lager aandeel van de arbeidskosten in de totale kosten (de prijzen blijken derhalve rigider te zijn in de diensten aan bedrijven). Omgekeerd zijn de lonen doorgaans flexibeler als er sprake is van collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau, terwijl een stringente wetgeving inzake arbeidsbescherming en de mate waarin de werknemers onder collectieve loonakkoorden vallen een omgekeerd effect uitoefenen. Er is eveneens een correlatie tussen de frequentie van loonveranderingen en het bestaan van (formele of informele) loonindexeringsmechanismen.

De mate van loon- en prijsstarheid staat eveneens in verband met de door de bedrijven gehanteerde aanpassingsmechanismen, waarbij tijdafhankelijke strategieën meestal resulteren in grotere starheid. Gemiddeld zegt 54 procent van de bedrijven de loonveranderingen te concentreren in een bepaalde maand, meestal januari. Slechts een derde van de bedrijven hanteert daarentegen tijdafhankelijke prijszettingsregels. Zowel voor de prijzen als voor de lonen is de concentratie van de aanpassingen in specifieke maanden aanzienlijk sterker in de landen van het eurogebied dan in de nieuwe EU-lidstaten. Wat de lonen betreft, zou dit kunnen worden verklaard door het meer ingeburgerd zijn van

indexeringsclausules in het eurogebied, alsook door het vaker voorkomen van collectieve loonakkoorden, die een gecoördineerde aanpassing van de lonen in de hand werken.

Verschillende resultaten bevestigen dat lonen en prijzen met elkaar in verband staan op microniveau en dat er een relatie is tussen loon- en prijsstarheid. Ten eerste verandert zowat de helft van de bedrijven die de prijzen wijzigen in januari ook de lonen in diezelfde maand. Ten tweede bevestigt 40 procent van de bedrijven het bestaan van een (formele of informele) relatie tussen de timing van hun beslissingen inzake lonen en prijzen. Ten derde, gevraagd naar een beoordeling van de relevantie van verschillende aanpassingsmogelijkheden met betrekking tot een gemeenschappelijke, permanente en onverwachte stijging van de lonen, antwoordt 60 procent van de bedrijven dat ze de prijzen zouden verhogen. Ten vierde lijken loonaanpassingen op bedrijfsniveau verband te houden met de algemene inflatievooruitzichten. Dat kan zowel te maken hebben met het bestaan van een intern beleid om de lonen aan te passen aan de inflatie of met de nationale institutionele omgeving. Ten vijfde maken bedrijven met een hoog loonkostenaandeel melding van een nauwer verband tussen de prijs- en de loonveranderingen en van een lagere frequentie van de prijsaanpassingen. Tot slot wordt een statistisch significante relatie opgetekend, gaande van de frequentie van de loonveranderingen naar die van de prijsveranderingen, zelfs als rekening wordt gehouden met de waarschijnlijke gelijktijdigheid van prijs- en loonveranderingen.