

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

M. Druant
Ph. Du Caju
Ph. Delhez⁽¹⁾

Inleiding: waarom een enquête naar de loonvorming?

In dit artikel worden de resultaten voorgesteld van een eenmalige enquête 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 georganiseerd, vertegenwoordigen samen 55 pct. van de loontrekkende werkgelegenheid in Belgische ondernemingen. De enquête, die in het najaar van 2007 door de Bank werd gehouden, 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.

Het is een uitvloeisel van het vorige netwerk van het ESCB, het « Inflation Persistence Network » (IPN), dat een aanzienlijke heterogeniteit inzake prijsstarheid vaststelde tussen sectoren en producten (Altissimo et al., 2006). Die heterogeniteit kon worden verklaard door onder meer de kostenstructuur op bedrijfs- en sectoraal niveau. Er waren indicaties dat de frequentie van prijsaanpassingen lager ligt in sectoren waar de loonkosten een ruim aandeel hebben in de totale kosten, vooral in de dienstensector. Verder onderzoek naar de loondynamiek was dan ook wenselijk.

Het WDN is onderverdeeld in vier groepen. Een meta-groep overkoepelt het geheel en tracht algemene conclusies en beleidsaanbevelingen te formuleren. De macro-groep introduceert concepten van loonrigiditeit in macro-econometrische modellen. De microgroep verricht, op basis van micro-economische statistieken, econometrisch onderzoek naar loonrigiditeit en naar de aanpassing van ondernemingen. Dit artikel sluit aan bij de werking van de surveygroep. Het WDN achtte het immers nuttig om – net als het geval was in het IPN – naast de empirische analyse op basis van loongegevens van individuele werknemers uit onder meer administratieve databanken, in de verschillende deelnemende landen ook een enquête te organiseren. Zeventien landen zijn op dat verzoek ingegaan. In dit artikel worden de resultaten van de Belgische enquête besproken, zonder te willen vooruitlopen op de totale resultaten op Europees vlak die pas omstreeks eind 2008 zullen worden gepubliceerd.

Dit artikel bestaat uit zes delen. Eerst wordt het ontwerp van de enquête toegelicht. In een tweede deel wordt het loonvormingsproces besproken. Dan volgt het onderzoek naar het bestaan en de oorzaken van neerwaartse rigiditeit. Het vierde deel is gewijd aan de reactie op drie typen van schokken. De loon- en prijsaanpassingen, alsook het verband tussen beide, worden behandeld in deel 5. Tot slot worden de voornaamste bevindingen van de enquête samengevat.

(1) De auteurs danken de ruim 1.400 bedrijven voor hun medewerking, de afdeling korte-termijnindicatoren van de NBB voor het uitvoeren van de enquête en de deelnemers aan het WDN voor hun commentaar.

1. Ontwerp van de enquête

1.1 De vragenlijst: ontstaan en inhoud

De vragenlijst kwam, binnen het WDN, tot stand in onderling overleg tussen de zeventien deelnemende landen, wat impliceert dat het om een geharmoniseerde vragenlijst gaat. Landenspecifieke aanpassingen waren mogelijk, voor zover de vergelijkbaarheid van de resultaten tussen de landen niet in het gedrang kwam. Zo werden aan het Belgische enquêteformulier enkele specifieke vragen toegevoegd, onder meer inzake het loonkussen, dat is de buffer tussen de werkelijk betaalde lonen en de sectorale loonschalen, en inzake het toegepaste automatische loon-indexeringsmechanisme. Voorts werden enkele vragen geschrapt omdat de informatie reeds beschikbaar was in de IPN-enquête naar het prijszettingsgedrag of in de sociale balans. Die vereenvoudiging van het Belgische enquêteformulier lag voor de hand nadat uit een testronde bij eenentwintig bedrijven gebleken was dat de antwoordtijd voor het eerste ontwerp te lang was.

De definitieve vragenlijst werd in september 2007 opgestuurd naar de in totaal meer dan 4.000 bedrijven van de steekproef. Als bijlage 1 gaat het enquêteformulier voor de verwerkende nijverheid, de bouw- en de energiesector. Een soortgelijke lijst werd, na enkele kleine terminologische aanpassingen, opgestuurd naar de bedrijven uit de handel, de diensten aan bedrijven en de financiële instellingen. Ze bestaat uit drie delen, goed voor in totaal 28 vragen.

Deel 1 bevat vragen over de loonvorming – waardoor men zich een beeld kan vormen van het collectieve loonvormingsproces, het al dan niet volledig toepassen van de loonschalen en de variabele verloning –, alsook over het automatische loonindexeringsmechanisme. Ook de lonen van nieuw in dienst genomen werknemers worden in beschouwing genomen. Daarnaast wordt uitgebreid ingegaan op de frequentie en de timing van loonaanpassingen.

In deel 2 van de vragenlijst worden het bestaan en de oorzaken van neerwaartse loonrigiditeit onderzocht. De vragen zijn gebaseerd op soortgelijk onderzoek in de Verenigde Staten (Blinder en Choi, 1990; Campbell en Kamlani, 1997), Zweden (Agell en Bennmarker, 2002) en Duitsland (Franz en Pfeiffer, 2006). Bovendien wordt de reactie op drie soorten van schokken getest: een verzwakking van de vraag, een stijging van de kosten van intermediaire inputs en een algemene stijging van de arbeidskosten. Tot slot worden de frequentie en de timing van prijsaanpassingen en hun link met loonveranderingen toegelicht.

De vragen in deel 3, ten slotte, betreffen het personeelsbestand, het belang van de arbeidskosten en de positie van de onderneming in de economische cyclus.

De antwoorden dienen gerelateerd te zijn aan de jaarrekening voor 2006. Wat de lonen betreft, hebben de meeste vragen betrekking op het basisloon – dat is de vaste bezoldiging exclusief bonussen, maar inclusief commissie – van de belangrijkste beroeps categorie in het bedrijf. De beroeps categorieën werden gedefinieerd in vraag 1.1 en maken het mogelijk een onderscheid te maken tussen arbeiders en bedienden, enerzijds, en hun kwalificatieniveau, anderzijds. Er werd in de enquête doelbewust afgeweken van de gangbare opsplitsingen ter zake, die vaak enkel rekening houden met het hoogst behaalde diploma. Wat de prijzen betreft, wordt de deelnemers verzocht hun antwoorden te relateren aan het belangrijkste product, dat is het product dat de grootste omzet genereert.

De lijst bevat drie soorten van vragen. Bij het eerste type vragen dienen de deelnemers een of meerdere antwoorden aan te kruisen. Bij het tweede type wordt hun gevraagd de relevantie van een bepaalde uitdrukking aan te duiden; zij kunnen daarbij kiezen tussen « niet relevant », « weinig relevant », « relevant », « zeer relevant » en « ik weet het niet ». In beide gevallen wordt de verdeling van de antwoorden gegeven met weglating van de blanco's en de antwoorden « ik weet het niet ». Bij het derde type vragen worden precieze cijfergegevens gevraagd. Voor iedere vraag is een responsgraad berekend (zie bijlage 2). De respons is telkens bevredigend (ongeveer 80 pct. of hoger), behalve voor enkele kwantitatieve vragen. Het antwoord op deze laatste vragen wordt in dit artikel dan ook niet meegedeeld.

1.2 De steekproef

De steekproef van de eenmalige enquête is gebaseerd op die van de maandelijkse conjunctuurenquête van de Bank bij de verwerkende nijverheid, de bouw, de handel en de diensten aan bedrijven; zij werd uitgebreid tot de energiesector en de financiële instellingen. De bedrijven met minder dan vijf werknemers in dienst werden daarentegen geschrapt. In totaal werden in het staal 4.088 ondernemingen opgenomen. De sectoren waarin de enquête werd georganiseerd, vertegenwoordigen samen 55 pct. van de loontrekkende werkgelegenheid.

1.431 bedrijven namen aan de enquête deel; dat komt neer op een responsgraad van 35 pct. Als dank voor hun medewerking, kregen de deelnemers de gemiddelde antwoorden van hun branche toegestuurd. De manier waarop de steekproef was samengesteld, leidde

TABEL 1 STEEKPROEF

(4.088 bedrijven werden gecontacteerd, 1.431 namen deel (respons: 35 pct.))

	Populatie		Deelnemers		Representativiteit (procenten)	
	Aantal bedrijven ⁽¹⁾	Werkgelegenheid ⁽²⁾	Aantal bedrijven	Werkgelegenheid	Aantal bedrijven	Werkgelegenheid
Totaal	44.624	1.771.454	1.431	194.650	3	11
Verwerkende nijverheid	10.390	542.583	650	106.695	6	20
Energie	30	14.888	11	2.591	37	18
Bouw	7.457	157.591	210	8.775	3	6
Handel	15.871	396.938	297	29.541	2	7
Diensten aan bedrijven	10.485	541.701	237	19.965	2	4
Financiële instellingen	391	117.953	26	27.082	7	23
5-19 werknemers	32.052	326.600	578	5.298	2	2
20-49 werknemers	8.309	274.436	378	12.255	5	4
50-199 werknemers	3.257	334.433	335	32.840	10	10
200 werknemers en meer	1.006	835.985	140	144.257	14	17

Bron: NBB.

(1) Btw-plichtige bedrijven die behoren tot de sectoren waarin de enquête werd georganiseerd, gegevens voor 2005.

(2) Bedrijven die aangifte doen bij de RSZ en die behoren tot de sectoren waarin de enquête werd georganiseerd, gegevens voor het tweede kwartaal van 2006.

tot een oververtegenwoordiging van de grote bedrijven. Terwijl de deelnemende bedrijven qua aantal 3 pct. van de totale populatie uitmaken, loopt dat op tot 11 pct. in termen van werkgelegenheid. Sterk vertegenwoordigd wat het aantal werknemers betreft, zijn de bedrijven uit de verwerkende nijverheid, de energie- en de financiële sector.

Om bepaalde resultaten van de enquête representatief te maken voor de totale populatie van bedrijven, moeten ze worden gewogen. Daartoe werd de populatie opgesplitst in 24 strata, namelijk 6 groepen naargelang van de sector, telkens bestaande uit 4 groepen naargelang van het aantal werknemers. Binnen het WDN werd een wegingsmethode uitgewerkt die rekening houdt met de beschikbaarheid, in de zeventien landen, van gegevens over de totale populatie van bedrijven, opgesplitst naar strata. Gezien het onderwerp van de enquête, ging de voorkeur uit naar gewichten – ook steekproefgewichten genoemd – op basis van de werkgelegenheid. Zij worden berekend door de werkgelegenheid van de totale populatie van het stratum te delen door het aantal bedrijven in het bewuste stratum. Zij duiden aldus aan hoeveel werknemers een bepaalde observatie (bedrijf) in de totale populatie vertegenwoordigt, rekening houdend met de grootteklasse van het bedrijf en met de sector waartoe het bedrijf behoort. De som van de steekproefgewichten

van alle bedrijven samen is gelijk aan de totale loontrekende werkgelegenheid van de populatie die de steekproef vertegenwoordigt.

Om tevens rekening te houden met het belang van een deelnemend bedrijf in de totale steekproef – het antwoord van een groot bedrijf weegt in het totale loonvormingsproces immers zwaarder dan dat van een klein bedrijf –, worden per bedrijf individuele gewichten berekend. Die gewichten zijn het quotiënt van de werkgelegenheid in het bedrijf en het totale personeelsbestand van de steekproef. Voor elk bedrijf wordt bijgevolg een dubbele weging toegepast, namelijk het steekproefgewicht van het stratum waar het bedrijf deel van uitmaakt, vermenigvuldigd met het individuele gewicht van dat bedrijf.

De gebruikte opsplitsing in strata en, bijgevolg, de berekening van de steekproefgewichten houden geen rekening met de indeling van de werknemers naar professionele status. De werkgelegenheid in de totale populatie van bedrijven kan immers onmogelijk worden opgesplitst naar de in de enquête gehanteerde beroeps categorieën. Er werd derhalve de voorkeur aan gegeven deze en alle ermee verband houdende resultaten ongewogen weer te geven. Dat is meer bepaald het geval in deel 2 en deel 3 van dit artikel; bij iedere tabel en grafiek wordt gepreciseerd of de cijfers al dan niet gewogen zijn.

2. De loonvorming in de ondernemingen

Een eerste deel van de enquête bevat vragen over de loonvorming in de ondernemingen. Er wordt vooral gepeild naar hoe de institutionele context van de loonvorming in België bepalend is voor het beloningsbeleid van de ondernemingen. Het is bijvoorbeeld evident dat de sectoraal georganiseerde collectieve loononderhandelingen en het indexeringsmechanisme van groot belang zijn. Dit neemt echter niet weg dat bedrijven op verschillende wijze met deze institutionele context kunnen omgaan, bijvoorbeeld door het afsluiten van supplementaire collectieve akkoorden op bedrijfsniveau. Deze aspecten zijn het onderwerp van de vragen 1.2 tot en met 1.9 van de enquête.

2.1 Institutionele aspecten

Een van de belangrijkste institutionele aspecten van de loonvorming is de mate waarin de lonen bepaald worden door onderhandelingen en vastgelegd worden in collectieve akkoorden. Uit ander onderzoek in het kader van het WDN blijkt dat er in de overgrote meerderheid van de Europese landen collectief en op verschillende hiërarchische niveaus over lonen wordt onderhandeld (zie Du Caju et al., 2008a). Vaak is er een of andere algemene richtlijn op nationaal niveau en zijn er meer concrete loononderhandelingen op intermediair niveau: sector, regio, beroepscategorie, eventueel aangevuld met meer gedecentraliseerde onderhandelingen op bedrijfsniveau. Veelal is de structuur van dat overleg hiërarchisch, waarbij akkoorden op een hoger niveau bindend zijn voor de lagere niveaus⁽¹⁾. Er bestaan tussen landen wel verschillen wat het meest dominante niveau voor de loononderhandelingen betreft. Dit patroon, dat kenmerkend is voor tal van Europese landen, wordt in België concreet ingevuld door de loonnorm, die een nationale richtlijn geeft, door dominante loononderhandelingen op sectorniveau in de paritaire comités en door eventuele aanvullende akkoorden op bedrijfsniveau. Bovendien speelt ook het indexeringsmechanisme een belangrijke rol.

In de enquête van de Bank informeren vraag 1.2 naar het bevoegde paritaire comité en vragen 1.3, 1.4 en 1.5 naar het bestaan en het belang van eventuele

collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau. Zowat 98 pct. van de ondervraagde bedrijven vermeldt ten minste één bevoegd paritaire comité, wat overeenstemt met de verwachtingen voor een land met een sterk sectoraal georganiseerd loonoverleg waarbij sectorakkoorden doorgaans algemeen bindend worden verklaard voor het hele bevoegdheidsdomein van het paritaire comité. Er bestaan, wat dit betreft, vrijwel geen verschillen tussen sectoren⁽²⁾ of tussen bedrijven van verschillende grootte.

Dit is anders voor collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau. Hier beweert 26 pct. van de ondernemingen een dergelijk akkoord toe te passen. Dit resultaat bevestigt wat we reeds uit een andere bron hebben vernomen, namelijk uit de Enquête naar de Structuur van de Lonen van de ADSEI. Het komt erop neer dat de dominante onderhandelingen op sectoraal niveau geenszins supplementaire akkoorden op ondernemingsniveau uitsluiten. De resultaten van de enquête tonen duidelijk aan dat loonakkoorden op bedrijfsniveau, zoals te verwachten was, frequenter voorkomen bij grotere ondernemingen: 67 pct. van de ondernemingen met ten minste 200 werknemers heeft een dergelijk akkoord, tegen slechts 9 pct. van de ondernemingen met 5 tot 19 werknemers. Dit verklaart waarom het gewogen totaal van de ondernemingen met een bedrijfsakkoord 30 pct. bedraagt. Deels door de concentratie van grote ondernemingen in sommige sectoren, blijken collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau relatief vaak voor te komen in de energiesector, de verwerkende nijverheid en de financiële instellingen, en minder in de bouw, de handel en de diensten aan bedrijven.

Voorals omdat de sectorakkoorden zo algemeen bindend zijn, is, vanuit een internationaal perspectief, het aandeel van de werknemers dat onder een of ander collectief loonakkoord valt – de zogeheten dekkingsgraad van collectieve akkoorden – in de Belgische ondernemingen zeer ruim⁽³⁾. Volgens de gegevens in deze enquête bedraagt die dekkingsgraad ten minste ongeveer 90 pct., wat overeenstemt met wat door internationale instellingen voor België traditioneel werd ingeschat (zie b.v. de Employment Outlook van de OESO). De dekkingsgraad is in alle sectoren en grootteklassen hoog.

In alle Europese landen is het prijsverloop een van de belangrijkste determinanten van de lonen, en in vrij veel landen bestaat er een of andere vorm van automatische link tussen prijzen en lonen voor een (soms aanzienlijk) deel van de werknemers (b.v. voor de minimumlonen of voor de overheidssector). Samen met Luxemburg en Cyprus heeft België echter een vrij algemeen systeem van automatische indexering van de nominale lonen,

(1) Met dien verstande dat «opt out» clausules in welbepaalde gevallen mogelijk zijn.

(2) Het cijfer in de energiesector is gebaseerd op slechts een klein aantal ondernemingen en moet derhalve omzichtig worden geïnterpreteerd.

(3) Er wordt gepeild naar de dekkingsgraad in vraag 1.5 van de enquête. De resultaten worden niet gepresenteerd in dit artikel.

TABEL 2 INSTITUTIONELE ASPECTEN VAN DE LOONVORMING IN BELGIË (VRAGEN 1.2, 1.3, 1.4 EN 1.9)
(procenten van het totaal)

	Collectieve loonakkoorden		Indexeringsmechanisme		
	Bevoegd paritair comité	Collectief akkoord op bedrijfsniveau	Indexering met vaste hoeveelheden (spilindex) van 2 pct.	Indexering op vaste tijdstippen	Gemiddeld aantal indexeringen per jaar
Totaal	98 (98)	26 (30)	57 (36)	43 (64)	2
Verwerkende nijverheid	98	42	58	42	1
Energie	55	64	60	40	12
Bouw	100	15	34	66	4
Handel	99	9	63	37	1
Diensten aan bedrijven	98	11	72	28	1
Financiële instellingen	100	40	14	86	6
5-19 werknemers	98	9	70	30	2
20-49 werknemers	98	21	62	38	2
50-199 werknemers	98	43	47	53	2
200 werknemers en meer	98	67	41	59	2

Bron: NBB.

Ongewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden. Gewogen totalen tussen haakjes.

ofschoon de effecten ervan worden beïnvloed door de referentie aan de gezondheidsindex en door de werking van de loonnorm. Het behoort tot de bevoegdheid van de paritaire comités om het algemene principe van de loonindexering concreet in te vullen. Zo zijn er grosso modo twee systemen mogelijk. Een eerste systeem is hetzelfde als dat van de overheidssector, waarbij de lonen worden aangepast met vaste sprongen van 2 pct., telkens wanneer de zogeheten spilindex wordt overschreden. Een tweede systeem past de lonen op vaste tijdstippen aan (tussen één en twaalf keer per jaar), maar dus met variabele hoeveelheden.

Uit de enquêteresultaten blijkt dat – ongewogen – 57 pct. van de ondernemingen een mechanisme met spilindex toepast, terwijl 43 pct. een systeem heeft van indexering op vaste tijdstippen. Dit laatste komt vaker voor in grotere ondernemingen, waardoor de gewogen resultaten (64 pct.) aangeven dat een meerderheid van de werknemers onder dit mechanisme valt. Gemiddeld wordt er in die ondernemingen tweemaal per jaar geïndexeerd, met meer frequente aanpassingen in de energiesector, de financiële instellingen en de bouw. In periodes van lage inflatie leidt het systeem van indexering op vaste tijdstippen tot meer frequente aanpassingen.

2.2 Het niveau van de lonen

Gelet op het hierboven geschetste institutionele kader voor de loonvorming in België, en de concrete invulling daarvan in de ondernemingen, worden de door de bedrijven aan de werknemers effectief uitbetaalde lonen uiteraard in hoge mate bepaald door collectieve akkoorden. In de enquête van de Bank peilt vraag 1.12 naar de determinanten van het loonniveau van nieuw in dienst genomen werknemers in het bedrijf, en informeert vraag 1.2 naar de verhouding tussen effectief uitbetaalde lonen en de in de paritaire comités vastgelegde loonschalen.

Blijkens de antwoorden van de ondernemingen in het staal van de enquête wordt het niveau van de lonen van nieuw in dienst genomen werknemers vooral bepaald door wat in collectieve akkoorden is vastgelegd (op het niveau van de sector of het bedrijf) en door het loonniveau van vergelijkbare werknemers binnen de onderneming. Bijna 90 pct. van de ondernemingen stipt één van deze beide factoren aan als belangrijkste determinant voor starterslonen, met weinig verschillen tussen bedrijven die in verschillende sectoren opereren. In grote ondernemingen wordt het startersloon, relatief beschouwd, iets meer bepaald door collectieve akkoorden, eventueel

TABEL 3 DETERMINANTEN VAN DE LONEN VAN NIEUWKOMERS (VRAAG 1.12)
(procenten van het totaal)

	Collectief akkoord	Lonen van vergelijkbare werknemers in het bedrijf	Lonen van vergelijkbare werknemers buiten het bedrijf	Beschikbaarheid van vergelijkbare werknemers op de arbeidsmarkt	Geen van deze
Totaal	36 (45)	50 (44)	4 (6)	5 (4)	5 (1)
Verwerkende nijverheid	35	54	3	4	4
Energie	27	64	9	0	0
Bouw	48	44	1	2	3
Handel	28	49	6	6	10
Diensten aan bedrijven	37	47	6	8	3
Financiële instellingen	38	46	8	8	0
5-19 werknemers	36	47	3	5	10
20-49 werknemers	30	59	4	4	3
50-199 werknemers	37	53	3	5	2
200 werknemers en meer	50	36	8	5	1

Bron: NBB.

Ongewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden. Gewogen totalen tussen haakjes.

ook een bedrijfsakkoord. Slechts ongeveer 5 pct. van de ondernemingen beweert bij het bepalen van het loonniveau van nieuwe werknemers rekening te houden met respectievelijk het loon van vergelijkbare werknemers buiten de onderneming (bij de concurrentie) of met de beschikbaarheid van de gezochte werknemers op de arbeidsmarkt. Alleen hele grote ondernemingen, met 200 werknemers of meer, lijken relatief iets meer rekening te houden met het loonniveau in andere ondernemingen. Bij de allerkleinste ondernemingen, die geconcentreerd zijn in de handel, wordt in 10 pct. van de gevallen met geen van de opgegeven determinanten rekening gehouden.

Het feit dat de lonen van nieuwe werknemers blijkbaar in hoge mate worden bepaald door collectieve akkoorden, neemt niet weg dat de effectief door de onderneming aan haar personeel uitbetaalde lonen kunnen afwijken van de in de sectorakkoorden van de paritaire comités vastgelegde loonschalen. Dat kan door het afsluiten van collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau of door een eenzijdig en vrijwillig loonbeleid van de onderneming om haar personeel beter te belonen dan de sectorale minima. In de economische literatuur wordt deze situatie, waarbij de effectieve lonen in de onderneming hoger liggen dan de bindende loonschalen in de op een hoger niveau afgesloten collectieve loonakkoorden,

omschreven als een « loonkussen » (wage cushion). Een dergelijk loonkussen kan immers als buffer fungeren tussen het effectieve loon en de ondergrens voor dat loon, waardoor de onderneming meer speelruimte krijgt om het effectieve loon aan de omstandigheden aan te passen, zonder daarbij tegen die ondergrens aan te stoten (zie Cardoso en Portugal, 2005). Een loonkussen kan ontstaan doordat de sectorale loonschalen zeer laag zijn, bijvoorbeeld in heterogene sectoren met veel onderling verschillende bedrijven en werknemers, waar het voor sociale partners moeilijk is om algemeen geldende loonvoorwaarden te bepalen. Een loonkussen kan overigens ook ontstaan door de omstandigheden in binnen de sector goed presterende ondernemingen met een grote betalingscapaciteit, waar werknemers een deel van de koek kunnen opeisen door « rent sharing » (zie Rycx en Rusinek, 2008 voor een analyse van rent-sharing in België).

Vraag 1.2 van de enquête betreft onder meer dit fenomeen van loonkussen. Zo blijkt dat de effectieve lonen van laaggekwalificeerde arbeiders in een meerderheid van de ondervraagde ondernemingen (62 pct.) gelijk zijn aan de in de paritaire comités vastgelegde loonschalen, en in 49 pct. van de bedrijven geldt dat ook voor technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders. Voor bedienden, daarentegen, en voor hooggekwalificeerde

TABEL 4 LOONKUSSEN: BUFFER TUSSEN EFFECTIEVE LONEN EN SECTORALE LOONSCHALEN (VRAAG 1.2)

(bedrijven die antwoorden dat de effectieve lonen boven de sectorale loonschalen liggen, in procenten van het totaal)

	Laaggekwalificeerde arbeiders	Technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders	Administratieve bedienden	Hooggekwalificeerde bedienden en management
Totaal	37	50	54	63
Verwerkende nijverheid	51	65	59	66
Energie	0	17	13	50
Bouw	9	18	29	36
Handel	35	54	56	65
Diensten aan bedrijven	18	30	56	67
Financiële instellingen	14	17	69	71
5-19 werknemers	24	35	41	49
20-49 werknemers	31	44	48	60
50-199 werknemers	51	63	68	72
200 werknemers en meer	65	68	75	80

Bron: NBB.

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

bedienden (63 pct.) nog méér dan voor administratieve bedienden (54 pct.) liggen de effectieve lonen in de meeste ondervraagde bedrijven hoger dan de sectorale loonschalen. In een verwaarloosbaar aantal ondernemingen (minder dan 1 pct.) liggen de lonen lager dan de sectorale loonschalen, hetzij omdat de bedrijven het akkoord niet moeten toepassen, b.v. omdat het niet algemeen bindend is, hetzij omdat het bedrijf werkt met personeel waarvoor het loon lager mag zijn (b.v. jonge stagiairs).

Uit de opsplitsing naar sector blijkt dat bepaalde sectoren minder dan andere geneigd zijn lonen uit te betalen die hoger liggen dan wat in de sectorakkoorden is vastgelegd. Zo blijkt een loonkussen relatief weinig voor te komen in de bouwsector, die wordt bevolkt door veel kleine en vergelijkbare ondernemingen met welbepaalde typen van werknemers. In de verwerkende nijverheid is er vaak een loonkussen voor technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders, terwijl bedienden (zowel hoog- als laaggeschoolde) vooral in de financiële instellingen een loonkussen hebben. Dit hangt uiteraard samen met de relatieve behoefte aan deze typen van werknemers in de respectieve sectoren.

De vaststelling dat de kans op het bestaan van een loonkussen toeneemt met het kwalificatieniveau van het personeel blijft gelden binnen elke grootteklasse

van ondernemingen. Het aandeel van bedrijven met een loonkussen is evenwel ruimer naarmate het personeelsbestand van de onderneming groter wordt. De kans op een loonkussen voor elke werknemerscategorie is groter in de hogere grootteklassen. Dit bevestigt het reeds uit ander onderzoek gebleken bestaan van een zogeheten loonpremie voor het werken in een grote onderneming. Overigens is er minder vaak een loonkussen voor lager gekwalificeerd dan voor hoger gekwalificeerd personeel, maar het verschil tussen beide is in grote ondernemingen geringer dan in kleine bedrijven.

3. Neerwaartse loonrigiditeit

Een van de belangrijke onderzoeksthema's van het WDN is de neerwaartse loonrigiditeit, of de weerstand tegen loondalingen in situaties waarin, zuiver economisch beschouwd, dergelijke dalingen van de prijs van arbeid wenselijk zouden zijn. In dit vlak is de enquête bij de ondernemingen, meer bepaald de vragen 2.1 tot 2.4, een aanvulling op de bevindingen afkomstig van administratieve statistieken over lonen van individuele werknemers, bevindingen die zijn verkregen door de toepassing, binnen het WDN, van de door het International Wage Flexibility Project (IWFP) ontwikkelde methode (zie Du Caju et al., 2007 en Du Caju et al., 2008b voor resultaten voor België).

TABEL 5 LOONBLOKKERINGEN EN/OF -DALINGEN OVER DE LAATSTE VIJF JAAR (VRAGEN 2.1 EN 2.2)
(procenten van het totaal)

	Basislonen zijn geblokkeerd	Basislonen zijn verlaagd
Totaal	6,3	1,7
Verwerkende nijverheid	7,8	2,0
Energie	9,1	0,0
Bouw	1,0	0,5
Handel	6,8	1,7
Diensten aan bedrijven	5,5	2,1
Financiële instellingen	15,4	0,0
5-19 werknemers	3,3	0,4
20-49 werknemers	4,8	1,9
50-199 werknemers	8,1	3,3
200 werknemers en meer	18,6	2,9

Bron: NBB.
Ongewogen resultaten, op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

3.1 Loonblokkeringen en loondalingen

De IWFP-resultaten voor België in Du Caju et al. (2007) wijzen op een vrij verwaarloosbare graad van neerwaartse nominale loonrigiditeit, maar op een hoge graad van reële loonrigiditeit (die kan verschillen tussen groepen werknemers en bedrijfssectoren), wat voor een land met een ruime loonindexering volledig in de lijn van de verwachtingen ligt. In de enquête bij de ondernemingen wordt gevraagd of het bedrijf tijdens de afgelopen vijf jaar het basisloon van zijn werknemers heeft bevroren (vraag 2.1) en ook of het dat basisloon gedurende de laatste vijf jaar heeft verlaagd (vraag 2.2). Op beide vragen werd afzonderlijk geantwoord, zodat overlappingsen mogelijk zijn.

Zoals verwacht, antwoorden weinig bedrijven dat ze de afgelopen vijf jaar de basislonen voor een deel van hun personeel hebben geblokkeerd (6,3 pct.) en/of hebben verlaagd (1,7 pct.). In de specifieke Belgische context, met automatische loonindexering, komen zowel loondalingen als -blokkeringen op een reële loonmatiging neer, d.w.z. een loonontwikkeling die achterblijft bij de inflatie. De resultaten bevestigen een zeer geringe dergelijke reële loonmatiging in de bouwsector, zie Du Caju et al. (2008b). Net zoals in die studie, waarin een meer gedetailleerde definitie van de economische sectoren wordt gehanteerd, blijkt de neerwaartse reële loonrigiditeit binnen de dienstensector meer uitgesproken te zijn voor de diensten aan bedrijven dan voor de financiële instellingen, waar

herstructurering en reële loonmatiging de laatste vijf jaar belangrijker is geweest. Het blijkt overigens dat reële loonmatiging vaker voorkomt in grote ondernemingen. Dit heeft allicht te maken met het meer complexe loonbeleid en met de toepassing van lokale akkoorden in die grote ondernemingen.

3.2 Redenen voor neerwaartse loonrigiditeit en alternatieve manieren om de arbeidskosten te verlagen

In de theoretische economische literatuur worden verschillende mogelijke redenen aangehaald waarom bedrijven hun lonen niet zouden kunnen of willen laten dalen, in een situatie waarin dit, zuiver economisch beschouwd, wenselijk zou zijn. Verschillende gevestigde theorieën over de arbeidsmarkt impliceren een weerstand van de individuele werknemer tegen loondalingen. Zo stellen «fairness»-theorieën dat loondalingen als oneerlijk en onaanvaardbaar worden bestempeld, en dat ze derhalve het moreel van de werknemers zouden aantasten. Volgens de theorie van de efficiënte lonen bestaat er een rechtstreeks verband tussen het (relatieve) loonniveau van de werknemers en de inspanning die ze bereid zijn te leveren. Lagere lonen zouden aldus tot minder inspanning (en productiviteit) leiden. In dit verband zouden werknemers hun loon vergelijken met soortgelijke werknemers in soortgelijke functies.

TABEL 6 RELEVANTE REDENEN WAAROM BASISLONEN NIET KONDEN DALEN (VRAAG 2.3)

(aandeel van de ondernemingen die de reden als relevant of zeer relevant aanduiden)

	5-19 werknemers	20-49 werknemers	50-199 werknemers	200 werknemers en meer	Totaal
het zou een negatieve invloed hebben op het moreel van de werknemers	85	89	90	89	88
het zou een negatieve invloed hebben op de inspanningen van de werknemers	83	88	88	87	86
werknemers hebben een afkeer van onvoorspelbare inkomensverlagingen	79	82	82	79	80
het zou betekenen dat de beste werknemers hun ontslag zouden indienen	75	79	82	81	78
het wordt verhinderd door de arbeidswetgeving / collectieve loonakkoorden	64	75	87	93	75
het zou problemen opleveren bij het aantrekken van nieuwe werknemers	64	64	71	74	67
werknemers hebben de gewoonte hun loon te vergelijken met dat van soortgelijke werknemers in andere ondernemingen op dezelfde markt	62	66	68	67	65
het zou hoge kosten teweegbrengen om nieuwe werknemers in dienst te nemen en op te leiden	62	66	64	63	64
het zou een negatieve invloed hebben op de reputatie van de onderneming	45	48	55	50	49

Bron: NBB.

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

Verzekeringstheorieën stellen dat werknemers meer afkerig zijn van risico's dan ondernemingen en dat ze vooral zekerheid zoeken in een stabiel loon, wat de bedrijven op hun beurt bereid zijn te bieden. In die zin verzekeren bedrijven hun werknemers tegen onvoorspelbare loondalingen. Volgens «turnover»-modellen zou een daling van het loon vooral het vertrek van de meest productieve werknemers bewerkstelligen (zij die elders gemakkelijk aan de slag kunnen), waardoor bedrijven minder geneigd zijn een dergelijke politiek van loondalingen te voeren. Voorts zijn er theorieën die wijzen op weerstand van de bedrijven tegen loondalingen. Zo zouden ze begaan zijn met hun reputatie, en in verband daarmee ook met de mogelijkheid om geschikt personeel te kunnen aantrekken en met de daarmee gepaard gaande kosten. Ten slotte is er ook het institutionele aspect, waarbij loondalingen kunnen worden verhinderd door collectieve akkoorden.

In de enquête over de loonvorming in de ondernemingen worden deze theorieën getoetst in vraag 2.3. Blijkbaar vindt een grote meerderheid van de responderende ondernemingen bijna al deze theoretische verklaringen relevant tot zeer relevant voor het gebrek aan loondalingen.

Voor de verschillende theorieën over de persoonlijke inzet van de individuele werknemer blijken, meer nog dan de institutionele belemmeringen, relevant te zijn. De reputatie van de onderneming is dat in mindere mate.

Indien bedrijven de lonen niet kunnen of willen laten dalen, hoewel dit vanuit economisch oogpunt toch wenselijk zou kunnen zijn, moeten ze andere mogelijkheden zoeken om op de economische omgeving te kunnen inspelen. Dit zou eventueel kunnen door de arbeidskosten op alternatieve wijzen te reduceren. Mogelijke alternatieven worden getoetst aan de hand van vraag 2.4. Er worden verschillende mogelijkheden geopperd: de indienstneming van nieuwe werknemers tegen een lager loon dan dat van hen die vrijwillig de onderneming verlieten; vervroegde pensionering om dure werknemers te vervangen door goedkoper personeel; de verlaging of afschaffing van bonussen en andere manieren van variabele verloning; de verlaging of afschaffing van vergoedingen in natura; de aanpassing van ploegenstelsels en -premies en, ten slotte, de vertraging of bevroering van promoties. De responderende bedrijven konden ook antwoorden dat geen van deze strategieën van toepassing was.

TABEL 7 ALTERNATIEVE STRATEGIEËN OM ARBEIDSKOSTEN TE VERLAGEN (VRAAG 2.4)

(bedrijven die antwoorden «relevant» of «zeer relevant», in procenten van het totaal)

	Laag- gekwalificeerde arbeiders	Technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders	Administratieve bedienden	Hoog- gekwalificeerde bedienden en management	Totaal
Indienstneming van nieuwe werknemers tegen een lager loon dan dat van hen die de onderneming vrijwillig verlieten	14	7	13	7	12
Vervroegde pensionering om dure werknemers te vervangen door goedkopere	6	6	6	6	6
Verlaging of afschaffing van bonussen	4	3	6	9	5
Verlaging of afschaffing van vergoedingen in natura	5	3	3	4	4
Aanpassing van ploegenstelsels	7	4	1	0	4
Vertraging of bevroering van promoties	5	5	7	8	6
Geen van bovenstaande strategieën	59	72	64	65	63

Bron: NBB.

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

Twee derde van de bedrijven geeft aan dat geen enkele van de hierboven geciteerde alternatieve manieren om de arbeidskosten te verlagen, wordt aangewend. Het vervangen van dure werknemers door goedkopere ingeval een werknemer het bedrijf vrijwillig verlaat of gepensioneerd wordt, zijn de meest toegepaste strategieën, vooral bij laaggeschoolde arbeiders en bedienden. Het verminderen van bonussen en het vertragen van promoties komen vaker voor bij hooggekwalificeerde bedienden en management, het verlagen van vergoedingen in natura wordt frequenter toegepast bij laaggekwalificeerde arbeiders. Aanpassingen van ploegenstelsels zijn enkel relevant voor arbeiders uit de verwerkende nijverheid.

Blijft de vraag hoe ondernemingen reageren op ongunstige vraag- of aanbodschokken in een situatie waarin de lonen moeilijk kunnen worden verlaagd en alternatieve instrumenten om de arbeidskosten te verlagen bovendien weinig toepasbaar zijn. Deze vraag is het onderwerp van deel 4 van dit artikel.

4. Reactie op schokken

In de vragen 2.5 tot en met 2.10 wordt geïnformeerd naar de wijze waarop bedrijven reageren op schokken, in het bijzonder op een negatieve vraagschok, een stijging van de kostprijs van de intermediaire inputs of een algemene verhoging van de arbeidskosten. In de drie gevallen

TABEL 8 REACTIE OP SCHOKKEN (VRAGEN 2.5, 2.7 EN 2.9)

(bedrijven die antwoorden «relevant» of «zeer relevant», in procenten van het totaal)

	Aanpassing prijzen	Aanpassing marges	Aanpassing productie	Aanpassing kosten
Verzwakking van de vraag	40	52	34	75
Stijging kostprijs intermediaire inputs ...	57	42	13	75
Stijging arbeidskosten	62	50	11	67

Bron: NBB.

Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

blijkt het terugdringen van de kosten telkens de meest gevolgde strategie te zijn. Bovendien worden de prijzen vaker verhoogd na een «cost-push»-schok dan dat ze worden verlaagd na een verzwakking van de vraag. Dit is volledig conform de IPN-resultaten (Aucremanne en Druant, 2005)⁽¹⁾. Een aanpassing van de productie is enkel belangrijk in geval van een negatieve vraagschok.

Wordt de reactie per sector nagegaan – in dit artikel niet opgenomen –, dan wordt er in de bouw en in de handel significant aangepast door middel van de prijzen. In deel 5 van dit artikel zal worden aangetoond dat dit precies de sectoren zijn met de hoogste frequentie van prijsveranderingen. Het terugdringen van de output als reactie op een vraagverzwakking komt enkel voor in de verwerkende nijverheid.

De bedrijven die middels een aanpassing van de kosten op een schok reageren, werd tevens gevraagd welke strategie ze daarbij volgen. In dit artikel wordt de gemiddelde reactie op de drie schokken samen voorgesteld. Daaruit blijkt dat in bijna 60 pct. van de bedrijven de kosten worden gereduceerd via het kanaal van de werkgelegenheid. De inkrimping van het personeelsbestand

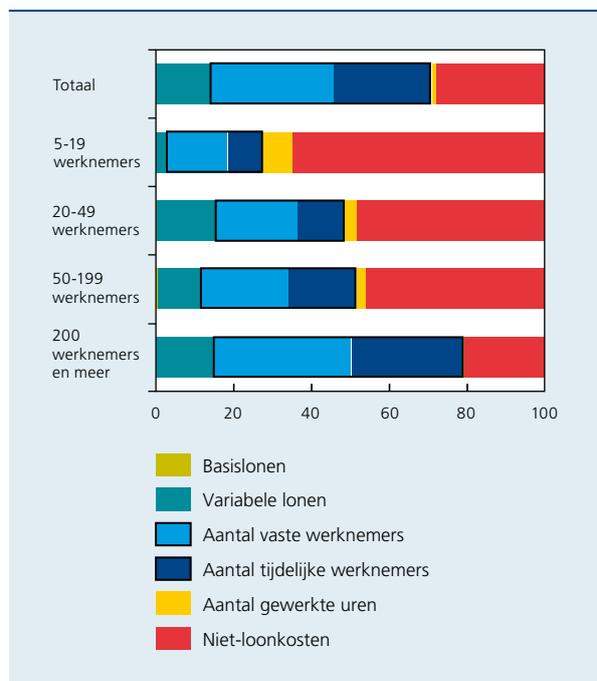
betreft voornamelijk het aantal vaste werknemers en in iets mindere mate het aantal tijdelijke krachten. De niet-loonkosten worden teruggedrongen door 28 pct. van de bedrijven. Ingrijpen via een verlaging van de basislonen komt uiterst weinig voor, wat coherent is met de reeds besproken neerwaartse loonrigiditeit, terwijl in 14 pct. van de gevallen gesnoeid wordt in de variabele looncomponenten. De strategie van arbeidsduurvermindering wordt nauwelijks gevolgd.

Er worden evenwel sterk uiteenlopende patronen vastgesteld naargelang van het personeelsbestand in de ondernemingen. Er bestaat een duidelijk positief verband tussen de grootteklasse en de aanpassing via het werkgelegenheidskanaal: hoe groter het bedrijf, hoe sterker het vaste en tijdelijke personeelsbestand wordt gereduceerd; het aandeel loopt op van 25 pct. bij de kleinste bedrijven tot twee derde bij de grootste. Bij deze laatste wordt ook relatief meer gesnoeid in de tijdelijke krachten, maar zij hebben dan ook meer dergelijk personeel in dienst. Het verband met aanpassingen van de niet-loonkosten, daarentegen, is negatief en het aandeel van deze strategie krimpt van twee derde bij de bedrijven met 5 tot 19 werknemers tot een vijfde bij de ondernemingen met 200 werknemers en meer. Grote bedrijven beschikken immers meer dan kleine bedrijven over een ruimere marge om het personeelsbestand in geval van moeilijkheden te verminderen. Het is wellicht ook om die reden dat vrijwel alleen de kleinste bedrijven met 5 tot 19 werknemers de strategie van de arbeidsduurvermindering toepassen, hoewel het aandeel daarvan beperkt blijft tot 8 pct.

Het is niet mogelijk een eenduidig verband aan te tonen tussen de sector en de mate waarin de aanpassing via de werkgelegenheid verloopt. Sectoren waar de arbeidskosten een ruim aandeel in de totale kosten vertegenwoordigen, namelijk de diensten aan bedrijven en de financiële sector, volgen deze strategie niet vaker dan sectoren met een gering aandeel arbeidskosten, b.v. de energiesector, wel integendeel. In de financiële sector gebeurt het aanpassingsproces grotendeels via de tijdelijke werkgelegenheid, wat nauwelijks het geval is in de energie- en de bouwsector. Hier kan geen verband worden aangetoond met het aandeel van de tijdelijke krachten in het totale personeelsbestand.

Het kanaal van de loonaanpassingen, in het bijzonder de variabele lonen, wordt het vaakst gevolgd in de sectoren die gemiddeld beschouwd hogere bonussen uitkeren, namelijk de handel en de bouw. Het hoge percentage bij

GRAFIEK 1 KOSTENVERLAGENDE STRATEGIEËN (VRAGEN 2.6, 2.8 EN 2.10)
(gemiddelde reactie op drie schokken, procenten van het totaal)



Bron : NBB.
Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(1) Uit de IPN-enquête bleek dat de belangrijkste beweegredenen voor prijsstijgingen gezocht dient te worden in "cost-push"-factoren; voor prijsdalingen zijn dat een prijsverlaging bij de concurrentie en een verzwakking van de vraag.

de diensten aan bedrijven – 24 pct. – is eerder opmerkelijk aangezien bonussen in die sector niet belangrijk zijn. Wellicht werden de commissies, die wél courant worden toegekend, in dit deel van de enquête verkeerdelijk beschouwd als variabele looncomponenten, terwijl ze in de vragenlijst gedefinieerd werden als een onderdeel van het basisloon.

De betekenis van het werkgelegenheidskanaal als een strategie voor kostenreductie wordt bevestigd door de antwoorden op vraag 2.4 (zie deel 3 van dit artikel), waarin alternatieve strategieën worden getest om de arbeidskosten te drukken. Bijna twee derde van de bedrijven geeft aan dat geen enkele ervan wordt toegepast.

5. Loon- en prijsaanpassingen

Een belangrijk deel van de vragenlijst is gewijd aan de frequentie en de timing van prijswijzigingen en loonveranderingen. Terwijl aan de hand van de vragen inzake de prijswijzigingen enkele resultaten van de IPN-enquête naar de prijszetting kunnen worden gecontroleerd⁽¹⁾, vormen de vragen omtrent de loonaanpassingen – naast de microgegevens – een extra bron van informatie in het onderzoek naar de loondynamiek. Een combinatie van de antwoorden op de beide soorten van vragen maakt het mogelijk de relatie tussen prijzen en lonen grondiger te onderzoeken. Daarnaast bevat de enquête een expliciete vraag naar het verband tussen het tijdstip van loon- en prijsveranderingen.

5.1 Frequentie en timing van prijsaanpassingen

In vraag 2.11 dienen de bedrijven aan te kruisen hoe vaak ze, in normale omstandigheden, de prijs van hun belangrijkste product veranderen. Bij 37 pct. van de ondernemingen gebeurt dat maximaal één keer per jaar. Een zelfde percentage antwoordt dat er geen specifiek patroon wordt gevolgd, terwijl de resterende 26 pct. hun prijzen frequenter aanpast. Vooral in de financiële sector is het ontbreken van een prijsveranderingspatroon opmerkelijk: de «prijs» wordt er in belangrijke mate vertegenwoordigd door de rentemarge en wellicht zijn de vragen voor deze sector minder relevant. Bovendien werd de enquête gehouden in een periode van beroering op de financiële markten.

Door de gedetailleerdheid van de antwoordmogelijkheden (dagelijks, wekelijks, ...) kan bij benadering de gemiddelde impliciete duur tussen twee opeenvolgende prijsveranderingen worden berekend. Die gemiddelde duur wordt uitgedrukt in maanden. Uiteraard kan geen rekening worden gehouden met de observaties waar geen specifiek aanpassingspatroon wordt toegepast of waar de prijzen nooit veranderen. Voor bedrijven die «minder dan één keer om de twee jaar» aankruisen, wordt de tijdsduur op 36 maanden geraamd. Aldus berekend, belooft de gemiddelde tijdsduur tussen twee opeenvolgende prijsveranderingen 8 maanden. Gecorrigeerd voor een belangrijke outlier uit de distributiesector – een onderdeel van de handel –, die zeer frequent zijn prijzen aanpast, wordt dat 10 maanden. Dat is korter dan de gemiddelde tijdsduur die is vastgesteld in de IPN-enquête, namelijk 13 maanden, maar het wijst misschien op problemen inzake vergelijkbaarheid van de beide bronnen. In de IPN-enquête dienden de bedrijven immers zelf een cijfer in te vullen met betrekking tot het aantal prijsaanpassingen, wat een accuratere berekening van de maatstaf mogelijk maakte, en waren de opties «geen specifiek patroon» en «nooit» niet voorhanden zodat alle antwoorden in aanmerking kwamen. Bovendien was de financiële sector, die in de WDN-enquête werd gekenmerkt door frequente prijsaanpassingen voor de bedrijven die een prijsveranderingspatroon aangaven, niet in het staal van de IPN-enquête opgenomen.

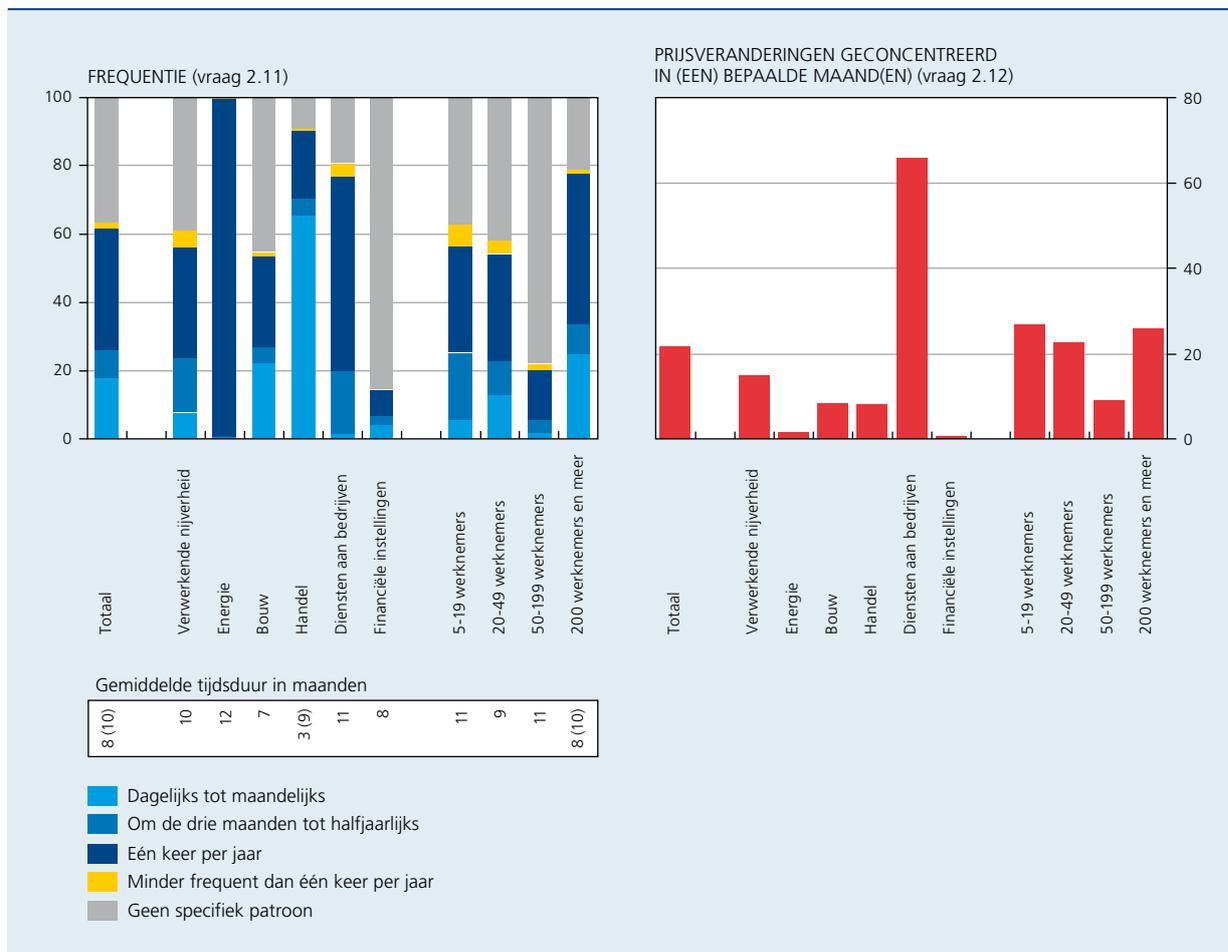
De maatstaf kan wel degelijk worden gebruikt om, binnen de WDN-enquête, de resultaten naar sector en naar grootteklasse met elkaar te vergelijken. De gemiddelde tijdsduur tussen twee prijsaanpassingen is het kortst in de bouw (7 maanden), de financiële sector (8 maanden) en de handel (9 maanden, gecorrigeerd voor de outlier). De prijzen worden het minst vaak aangepast in de diensten aan bedrijven (11 maanden) en in de energiesector (12 maanden). De verwerkende nijverheid neemt, met 10 maanden, de middelste positie in. Soortgelijke verschillen tussen sectoren werden in de IPN-enquête vastgesteld. De verschillen naar grootteklasse zijn minder uitgesproken; de gemiddelde tijdsduur schommelt tussen 9 en 11 maanden.

De timing van de prijsaanpassingen, in het bijzonder de eventuele concentratie tijdens bepaalde maanden, wordt nagegaan in vraag 2.12. In de relevante literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen tijdafhankelijke en situatieafhankelijke prijsstrategieën. Bij tijdafhankelijke prijszetting is het ogenblik van de aanpassing exogeen; het is met andere woorden niet afhankelijk van de economische situatie. Bij een situatieafhankelijk gedrag hangt het tijdstip van de prijsaanpassing wel af van de economische situatie. Welke van beide doorslaggevend

(1) Dit is het geval voor de landen, waaronder België, die een IPN-enquête hielden. Voor de andere landen gaat het om een nieuwe bron van informatie.

GRAFIEK 2 FREQUENTIE EN TIMING VAN PRIJSVERANDERINGEN PER SECTOR EN GROOTTEKLASSE

(procenten van het totaal)



Bron : NBB.

Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(...) Resultaten gecorrigeerd voor één outlier.

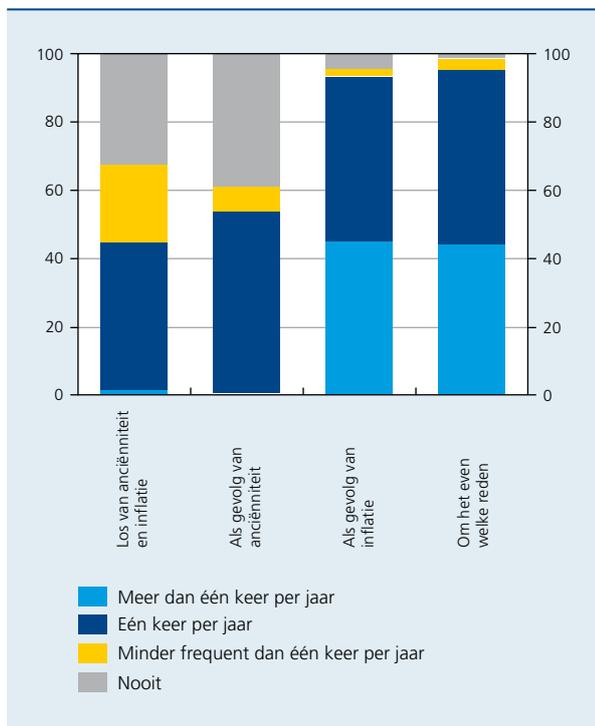
is in de prijszettingsstrategieën van de bedrijven, is van belang voor het monetaire beleid. In een situatieafhankelijke context zullen de prijzen meteen reageren op (voldoende) zware schokken, terwijl de bedrijven in een tijdafhankelijke context, zelfs bij grote schokken, zullen wachten tot wanneer hun van tevoren vastliggend tijdstip gekomen is.

Tijdafhankelijke prijsaanpassing, dat wil zeggen prijsaanpassingen in één of meerdere specifieke maand(en) van het jaar, komt voor bij 22 pct. van de ondernemingen. In de IPN-enquête was dit, zelfs indien zich een voldoende zware schok voordeed, bij 26 pct. het geval. Opvallend is het veelvuldig voorkomen van tijdafhankelijke prijszetting in de diensten aan bedrijven wat, in combinatie met weinig frequente prijsaanpassingen, een teken is van prijsstarheid.

5.2 Frequentie en timing van loonaanpassingen

In vraag 1.10 wordt de frequentie van loonveranderingen onderzocht naar drie deelaspecten. De bedrijven dienden aan te geven hoe vaak het basisloon van de belangrijkste beroepscategorie van werknemers normaliter wordt aangepast. Zowel de loonveranderingen als gevolg van inflatie, als die ten gevolge van anciënniteit en die los van deze beide elementen werden afzonderlijk behandeld. Vervolgens werd een samenvattende variabele gecreëerd voor de frequentie van loonaanpassingen om welke van bovenvermelde redenen ook. Deze variabele werd aangemaakt door voor elke observatie, van de drie onderzochte redenen voor loonaanpassing, de hoogste frequentie te nemen. De onderliggende motivatie is dat elke loonverandering, ongeacht de reden, een teken is van flexibiliteit.

GRAFIEK 3 FREQUENTIE VAN BASISLOONVERANDERINGEN (VRAAG 1.10)
(procenten van het totaal)



Bron: NBB.
Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

Bij de helft van de ondernemingen wordt het loon jaarlijks aangepast, 44 pct. doet dit vaker en 5 pct. minder vaak. Dit betekent dat 56 pct. van de bedrijven hun lonen maximaal één keer per jaar wijzigen, bij de prijsaanpassingen ging het om 37 pct. De frequentie van de aanpassingen ten gevolge van inflatie is het hoogst, die als gevolg van anciënniteit en van andere oorzaken dan inflatie en anciënniteit het laagst. In de laatste twee gevallen worden de lonen bij slechts 1 pct. van de bedrijven vaker dan één keer per jaar aangepast. Deze resultaten stroken met het uit microgegevens naar voren komende beeld van verwaarloosbare nominale rigiditeit en een grotere reële rigiditeit (Du Caju et al., 2007).

Bij gebrek aan voldoende gedetailleerde informatie over het aantal loonaanpassingen, kan, anders dan bij de prijzen, geen gemiddelde tijdsduur worden berekend. Uit de frequentieverdeling blijkt dat de lonen het minst vaak veranderen in de handel, de verwerkende nijverheid en de diensten aan bedrijven; meer dan 80 pct. van de bedrijven uit deze sectoren passen de lonen maximaal één keer per jaar aan. Een zeer hoge frequentie van aanpassingen wordt vastgesteld in de financiële sector, amper 2 pct. past jaarlijks of minder vaak aan, gevolgd door de bouw

(34 pct.) en de energiesector (40 pct.). Dit zijn precies de sectoren waar de hoogste frequentie van indexeringen wordt vastgesteld. Wat de grootteklassen betreft, neemt de frequentie toe naarmate het personeelsbestand groter is, maar bij de zeer grote ondernemingen van 200 werknemers en meer neemt zij opnieuw af.

De tijdafhankelijke loonaanpassing, dat wil zeggen de aanpassing van de lonen in één of meerdere specifieke maand(en), wordt behandeld in vraag 1.11 en komt voor bij 61 pct. van de ondernemingen. Deze strategie wordt het minst toegepast in de energiesector, de handel en de kleinste ondernemingen.

5.3 Het verband tussen loon- en prijsaanpassingen

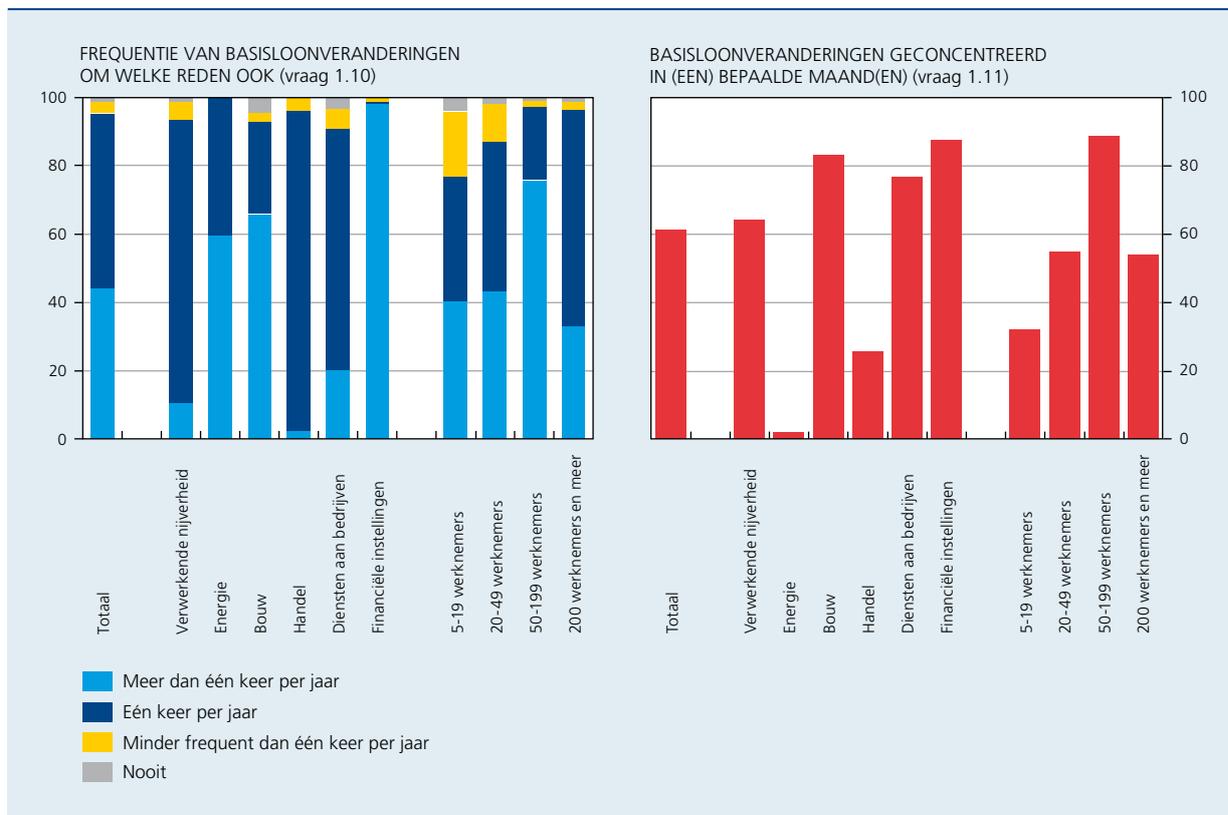
De combinatie van de antwoorden op de vragen 1.11 en 2.12 maakt het mogelijk het tijdstip van de loon- en prijsveranderingen met elkaar te vergelijken. Beide zijn geconcentreerd in de maand januari. Ook in de maand juli hebben tal van loon- en prijsveranderingen plaats; vooral wat de lonen betreft, wordt er ook een zekere concentratie vastgesteld aan het begin van het tweede en het vierde kwartaal.

Het feit dat haast twee derde van de bedrijven tijdafhankelijke loonaanpassingen hanteren en dat die aanpassingen geconcentreerd zijn in bepaalde maanden van het jaar, is onlosmakelijk verbonden met het in deel 2 van dit artikel besproken automatische loonindexeringsmechanisme. Een groot deel van de bedrijven indexeert de lonen op vaste tijdstippen, met een gemiddelde frequentie van twee keer per jaar.

Het beeld van een gecoördineerde prijs- en loonaanpassing, vooral in de maanden januari en juli, wordt niet bevestigd door de antwoorden op vraag 2.13 naar de intensiteit en de richting van het verband tussen het tijdstip waarop tot prijs- en loonveranderingen wordt besloten. In 62 pct. van de gevallen bestaat er geen verband tussen de beide beslissingen, in 17 pct. van de bedrijven is er wel sprake van een verband, zonder dat daarbij gewag wordt gemaakt van een specifiek patroon, en enkel de resterende 21 pct. meldt een sterk verband. Wat de richting betreft, worden de beslissingen gelijktijdig genomen in 5 pct. van de ondernemingen, de prijzen volgen de lonen in 9 pct. van de ondernemingen en de lonen volgen de prijzen in 6 pct. van de ondernemingen. Het verband tussen lonen en prijzen is het sterkst bij de diensten aan bedrijven, in de bouw- en de energiesector, alsook bij de grootste bedrijven. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of factoren zoals concurrentie en kostenstructuur hierbij een rol spelen.

GRAFIEK 4 FREQUENTIE EN TIMING VAN BASISLOONVERANDERINGEN PER SECTOR EN GROOTTEKLASSE

(procenten van het totaal)

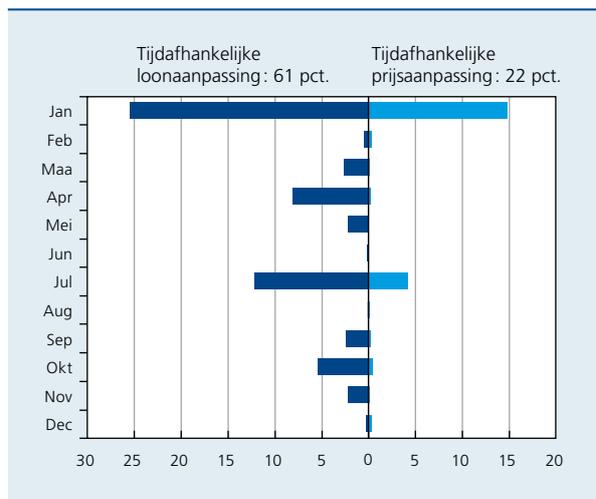


Bron : NBB.

Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

GRAFIEK 5 TIJDSTIP VAN LOON- EN PRIJSVERANDERINGEN (VRAGEN 1.11 EN 2.12)

(procenten van het totaal)



Bron : NBB.

Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

Conclusie

De in dit artikel uiteengezette analyse is het resultaat van een door de Bank georganiseerde enquête die het Belgische onderdeel vormt van een initiatief in het kader van het « Wage Dynamics Network » (WDN). De sectoren waarop de enquête betrekking heeft, vertegenwoordigen samen 55 pct. van de loontrekkende werkgelegenheid in België en 1.431 bedrijven hebben aan de enquête deelgenomen, wat neerkomt op een responsgraad van 35 pct.

Het voor vele Europese landen kenmerkende institutionele patroon, waarbij achtereenvolgens op verschillende hiërarchische niveaus over de lonen wordt onderhandeld, wordt in België concreet ingevuld door de loonnorm – die een nationale richtlijn geeft –, door loononderhandelingen op een dominant sectoraal niveau in de paritaire comités en door eventuele aanvullende akkoorden op bedrijfsniveau. Bijna alle responderende bedrijven duiden ten minste één bevoegd paritair comité aan, en iets meer dan een vierde past een collectief loonakkoord op bedrijfsniveau toe. Dergelijke collectieve akkoorden op bedrijfsniveau

zijn meer gebruikelijk in grote ondernemingen en komen vaker voor in de energiesector, de verwerkende nijverheid en de financiële instellingen.

In alle Europese landen is het prijsverloop een van de belangrijkste determinanten van de lonen, en in België speelt het indexeringsmechanisme in dat opzicht een belangrijke rol. Uit de enquêteresultaten blijkt 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, waardoor de gewogen resultaten aangeven dat een meerderheid van de werknemers onder dit mechanisme valt.

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 effectief 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 een meerderheid van de ondervraagde bedrijven hoger dan de sectorale loonschalen. Een dergelijk loonkussen, dat een buffer vormt tussen de effectieve lonen en de collectieve ondergrenzen, komt vaker voor in grote bedrijven.

In een klein aantal ondernemingen zijn de basislonen in het recente verleden voor een deel van het personeel geblokkeerd of verlaagd. Dit heeft blijkbaar vooral te maken met arbeidsmarkttheorieën over de persoonlijke inzet van de individuele werknemer (« efficiency wages », « fairness », « turnover ») en met 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 verlagen. De kosten worden, zeker in de grote ondernemingen, vooral gereduceerd via het kanaal van de werkgelegenheid, met name 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. Het kanaal van de loonaanpassingen, vooral de

variabele lonen, wordt het vaakst gevolgd in de sectoren die, gemiddeld beschouwd, hogere bonussen uitkeren, namelijk de handel en de bouw. 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 gemiddelde tijdsduur tussen twee prijsaanpassingen is het kortst in de bouw, de financiële sector en de handel. De prijzen worden het minst vaak aangepast in de diensten aan bedrijven en in de energiesector. De verwerkende nijverheid neemt ter zake de middelste positie in. Wat de timing van de prijsaanpassingen betreft, wordt een voor het monetaire beleid relevant onderscheid gemaakt tussen tijdafhankelijke prijsstrategieën, waarbij het ogenblik van de aanpassing niet afhankelijk is van de economische toestand, en situatieafhankelijke prijsstrategieën, waarbij de prijzen meteen reageren op (voldoende) zware schokken. Tijdafhankelijke prijsaanpassing 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 frequentie en de timing van de loonaanpassingen zijn in hoge mate verbonden met het gehanteerde indexeringsmechanisme. 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. De lonen veranderen het minst vaak in de handel, de verwerkende nijverheid en de diensten aan bedrijven. 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 zoals 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. Dit beeld van gelijktijdige loon- en prijsveranderingen wordt evenwel niet bevestigd door andere enquêteresultaten over gecoördineerde beslissingen om lonen en prijzen aan te passen; slechts een vijfde van de deelnemers maakt gewag van een sterke band tussen het tijdstip waarop beide beslissingen worden genomen.

Samengevat, stroken de resultaten van deze enquête in hoge mate met elders beschikbare informatie. Ze voegen echter vooral nieuwe en relevante bevindingen toe, die nu reeds een duidelijker inzicht verschaffen in de complexe praktijk van de loonvorming in de ondernemingen. Er dient echter grondiger onderzoek te worden verricht op basis van de schat aan gegevens, zeker in combinatie met de enquêteresultaten voor andere Europese landen. Dergelijke analyses zijn nuttig omdat het eengemaakte monetaire beleid in het eurogebied het belang van een evenwichtige loonvorming doet toenemen.



Contactpersoon voor de
vragenlijst: +32(0)2 221 21 55

Gelieve uw vragenlijst terug te sturen tegen
uiterlijk 10 oktober 2007

ENQUÊTE NAAR DE LOONVORMING

Verwerkende nijverheid - Bouw - Energie

Om uw antwoorden terug te sturen, kunt u gebruik maken van de bijgevoegde antwoordenvolpde of van onze gratis faxlijn op **0800 95 969** (enkel in België) of van het gewone faxnummer **+32(0)2 221 31 07** (vanuit het buitenland).

Deze enquête wordt gehouden onder de leiding en het toezicht van de Nationale Bank van België. De verzamelde informatie zal uitsluitend worden gebruikt voor onderzoeksdoeleinden en zal enkel in geaggregeerde vorm worden verspreid, zodat de individuele antwoorden vertrouwelijk blijven. De deelnemers zullen een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van de enquête ontvangen.

Hieronder vindt u enkele instructies om de vragenlijst in te vullen.

1. **Referentieperiode:** dit is de periode die betrekking heeft op uw jaarrekening voor het jaar 2006; in de vragenlijst wordt u gevraagd ofwel naar de "referentieperiode" ofwel naar het "einde van de referentieperiode" te verwijzen.
2. **Getallen:** als u problemen hebt om exacte getallen in te vullen, gelieve dan een benaderend antwoord te geven.
3. **Wie dient de vragenlijst in te vullen?** Het hoofd van de personeelsdienst of de bedrijfsleider zijn de geschikte personen om de vragenlijst in te vullen. De in deel 3 gevraagde informatie m.b.t. de omzet en de kostenstructuur van uw onderneming kan uit de jaarrekening gehaald worden.

Wat is de belangrijkste activiteit van uw onderneming?

Uw BTW-nummer:

DEEL 1: LOONVORMING EN LOONVERANDERINGEN

- 1.1 Hoe waren de werknemers van uw onderneming aan het einde van de referentieperiode verdeeld over de volgende beroepscategorieën? Hou bij het verdelen van het personeelsbestand rekening met scholingsniveau, ervaring en jobinhoud (al dan niet toezichhoudend).**

productiearbeiders %	1101
technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders %	1102
administratieve bedienden %	1103
hooggekwalificeerde bedienden en management %	1104
TOTAAL	100 %	

- 1.2 Wat is het nummer van het paritair (sub)comité waaronder uw werknemers vallen? (indien meerdere, in volgorde van belangrijkheid)**

arbeiders:	nr.	nr.	1200 - 1
bedienden:	nr.	nr.	1203 - 4

REFERENTIE:

Verschillen de werkelijk betaalde lonen in uw onderneming gemiddeld genomen van de in het paritair comité geldende loon- en weddeschalen? (kruis voor elke kolom één antwoord aan)

	Productie- arbeiders 1211 - 12-13	Technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders 1221 - 22-23	Administratieve bedienden 1231 - 32-33	Hooggekwalificeerde bedienden en management 1241 - 42-43
• nee	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
• ja, ze zijn hoger	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %
• ja, ze zijn lager	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %	hoeveel?..... %

Hoe denkt u dat de lonen in uw onderneming zich verhouden tot die bij uw concurrenten? (slechts één antwoord aankruisen)

1251

- lager 1
- ongeveer gelijk 2
- hoger 3
- ik weet het niet 4

1.3 Past u een collectief loonakkoord toe dat afgesloten werd buiten uw onderneming? (slechts één antwoord aankruisen)

1301

- nee, er bestaat geen akkoord 1
- nee, we doen er niet aan mee 2
- ja, we passen het toe 3

1.4 Past u een collectief loonakkoord toe dat afgesloten werd in uw onderneming?

1401

- nee 1
- ja 2

1.5 Indien u "ja" antwoordde op vraag 1.3 of 1.4, welk percentage van de werknemers van uw onderneming valt onder die collectieve loonakkoorden (alle akkoorden samen beschouwd)?

procent

1501

REFERENTIE:

In het vervolg van de enquête zullen sommige vragen verwijzen naar basislonen, terwijl andere vragen gericht zijn op variabele lonen.

Basisloon = vaste bezoldiging exclusief bonussen; met andere woorden vast loon en salaris, plus commissies.

Variabel loon = bonussen afhankelijk van individuele prestaties of van de bedrijfsresultaten.

1.6 Welk percentage van uw totale loonsom was tijdens de referentieperiode variabel?

	Productie- arbeiders	Technisch geschoolde en toezichhoudende arbeiders	Administratieve bedienden	Hooggekwalificeerde bedienden en management
• bonussen afhankelijk van de individuele prestaties % 1601 % 1602 % 1603 % 1604
• bonussen afhankelijk van de bedrijfsresultaten % 1611 % 1612 % 1613 % 1614

1.7 Heeft uw onderneming een beleid waarbij de wijzigingen in de basislonen afhankelijk zijn van de inflatie? 1701

- ja 1 ☞ ga verder naar **1.8**
- nee 2 ☞ ga verder naar **1.10**

1.8 Op welke manier zijn de basisloonveranderingen afhankelijk van de inflatie? (slechts één antwoord aankruisen) 1801

- de loonveranderingen zijn automatisch gekoppeld aan:
 - de voorbije inflatie 1
 - de verwachte inflatie 2
 } ga verder naar **1.9**
- de loonveranderingen houden, zonder formele regel, rekening met:
 - de voorbije inflatie 3
 - de verwachte inflatie 4
 } ga verder naar **1.10**

1.9 Welk systeem van automatische indexing is van toepassing? (slechts één antwoord aankruisen)

- indexing afhankelijk van het overschrijden van een spilindex 1 1901
- indexing op vaste tijdstippen 2 hoeveel keer per jaar? 1902

1.10 Denkend aan de belangrijkste beroeps categorie in uw onderneming (zoals aangegeven in vraag 1.1), hoe vaak wordt het basisloon van deze groep normaliter veranderd in uw onderneming? (kruis voor elk punt één antwoord aan)

	Meer dan één keer per jaar	Eén keer per jaar	Eén keer om de twee jaar	Minder dan één keer om de twee jaar	Nooit	
• loonveranderingen los van anciënniteit en inflatie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1111
• loonveranderingen als gevolg van anciënniteit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1112
• loonveranderingen als gevolg van inflatie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	1113

REFERENTIE:

1.11 Vinden de veranderingen van de basislonen, in normale omstandigheden, plaats in specifieke maanden?

- nee 1 1121
 - ja, geef aan in welke maand(en)
- J 01 F 02 M 03 A 04 M 05 J 06 J 07 A 08 S 09 O 10 N 11 D 12 1122

1.12 Denkend aan de belangrijkste beroepscategorie in uw onderneming (zoals aangegeven in vraag 1.1), welke van onderstaande factoren speelt de hoofdrol bij het bepalen van het beginloon van nieuw aangeworven werknemers in uw onderneming? (slechts één antwoord aankruisen) 1131

- collectief loonakkoord (eender welk akkoord) 1
- loon van vergelijkbare werknemers in de onderneming 2
- loon van vergelijkbare werknemers buiten de onderneming 3
- beschikbaarheid van vergelijkbare werknemers op de arbeidsmarkt 4
- geen van bovenstaande factoren 5

DEEL 2: NEERWAARTSE LOONRIGIDITEIT, REACTIE OP SCHOKKEN EN PRIJSAANPASSINGEN

2.1 Is het basisloon van sommige werknemers in uw onderneming in de afgelopen vijf jaar ooit bevroren?

- nee 1 2101
- ja 1 % van het personeel 2102 - 3

2.2 Is het basisloon van sommige werknemers in uw onderneming in de afgelopen vijf jaar ooit verlaagd geweest?

- nee 1 2201
- ja 1 % van het personeel 2202 - 3

REFERENTIE:

2.3 Er zijn verschillende redenen denkbaar om het basisloon niet of slechts heel weinig te verlagen, zelfs als uw onderneming haar arbeidskosten moet verminderen. Gelieve de relevantie van deze redenen te vermelden voor uw onderneming. (kruis voor elk punt één antwoord aan)

	Niet relevant	Weinig relevant	Relevant	Zeer relevant	Ik weet het niet	
• het wordt verhinderd door de arbeidswetgeving/collectieve loonakkoorden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2301
• het zou een negatieve invloed hebben op de inspanningen van de werknemers	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2302
• het zou een negatieve invloed hebben op het moreel van de werknemers	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2303
• het zou een negatieve invloed hebben op de reputatie van de onderneming	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2304
• het zou betekenen dat de beste werknemers hun ontslag zouden indienen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2305
• het zou hoge kosten teweegbrengen om nieuwe werknemers aan te werven en op te leiden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2306
• het zou problemen opleveren bij het aantrekken van nieuwe werknemers	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2307
• de werknemers hebben een afkeer van onvoorspelbare inkomensverlagingen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2308
• de werknemers hebben de gewoonte hun loon te vergelijken met dat van soortgelijke werknemers in andere ondernemingen op dezelfde markt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2309

2.4 Heeft u, behalve de verlaging/bevriezing van basislonen, de volgende strategieën gehanteerd om uw arbeidskosten te verlagen? (u mag per kolom meer dan één optie aankruisen)

	Productie-arbeiders	Technisch geschoolde en toezichthoudende arbeiders	Administratieve bedienden	Hooggekwalificeerde bedienden en management	
• aanwerving van nieuwe werknemers (met vergelijkbare ervaring en scholingsniveau) tegen een lager loon dan de werknemers die vrijwillig de onderneming verlieten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2401
• vervroegde pensionering om dure werknemers te vervangen door lagerbetaalde werknemers	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2402
• verlaging of afschaffing van bonussen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2403
• verlaging of afschaffing van vergoedingen in natura	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2404
• aanpassing van ploegenstelsels	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2405
• vertraging of bevroering van promoties	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2406
• geen van bovenstaande strategieën	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2407

REFERENTIE:

Verwijs in uw antwoord op de volgende vragen naar het **belangrijkste product** (d.i. het product dat in de referentieperiode het grootste deel van de omzet genereerde) en naar de **belangrijkste beroeps categorie** in uw bedrijf (zoals aangegeven in vraag 1.1).

2.5 Hoe reageert uw onderneming op een onverwachte verzwakking van de vraag? (kruis voor elk punt één antwoord aan)

	Niet relevant	Weinig relevant	Relevant	Zeer relevant	Ik weet het niet	
• verlaging van de prijzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2501
• verlaging van de marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2502
• verlaging van de productie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2503
• verlaging van de kosten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2504

2.6 Gelieve hieronder, indien u in uw antwoord op vraag 2.5 enige relevantie toekeende aan de verlaging van de kosten (hokje 2 tot 4), de belangrijkste strategie te vermelden om dit te bereiken (slechts één antwoord aankruisen):

2506

- verlaging van de basislonen 1
- verlaging van de variabele looncomponenten (bv. bonussen) 2
- vermindering van het aantal vaste werknemers 3
- vermindering van het aantal tijdelijke werknemers/andere personen die voor uw onderneming werken 4
- aanpassing van het aantal gewerkte uren per werknemer 5
- verlaging van de niet-loonkosten 6

2.7 Hoe reageert uw onderneming op een onverwachte stijging van de kostprijs van een intermediaire input (bv. een olieprijsstijging) die alle ondernemingen op de markt treft? (kruis voor elk punt één antwoord aan)

	Niet relevant	Weinig relevant	Relevant	Zeer relevant	Ik weet het niet	
• verhoging van de prijzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2701
• verlaging van de marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2702
• verlaging van de productie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2703
• verlaging van de andere kosten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2704

2.8 Gelieve hieronder, indien u in uw antwoord op vraag 2.7 enige relevantie toekeende aan de verlaging van de andere kosten (hokje 2 tot 4), de belangrijkste strategie te vermelden om dit te bereiken (slechts één antwoord aankruisen):

2801

- verlaging van de basislonen 1
- verlaging van de variabele looncomponenten (bv. bonussen) 2
- vermindering van het aantal vaste werknemers 3
- vermindering van het aantal tijdelijke werknemers/andere personen die voor uw onderneming werken 4
- aanpassing van het aantal gewerkte uren per werknemer 5
- verlaging van de andere niet-loonkosten 6

REFERENTIE:

2.9 Hoe reageert uw onderneming op een onverwachte permanente stijging van de arbeidskosten die alle ondernemingen op de markt treft? (kruis voor elk punt één antwoord aan)

	Niet relevant	Weinig relevant	Relevant	Zeer relevant	Ik weet het niet	
• verhoging van de prijzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2901
• verlaging van de marges	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2902
• verlaging van de productie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2903
• verlaging van de andere kosten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	2904

2.10 Gelieve hieronder, indien u in uw antwoord op vraag 2.9 enige relevantie toekende aan de verlaging van de andere kosten (hokje 2 tot 4), de belangrijkste strategie te vermelden om dit te bereiken (slechts één antwoord aankruisen): 2111

- verlaging van de variabele looncomponenten (bv. bonussen) 1
- vermindering van het aantal vaste werknemers 2
- vermindering van het aantal tijdelijke werknemers/andere personen die voor uw onderneming werken 3
- aanpassing van het aantal gewerkte uren per werknemer 4
- verlaging van de andere niet-loonkosten 5

2.11 Hoe vaak wordt, in normale omstandigheden, de prijs van het belangrijkste product veranderd in uw onderneming (slechts één antwoord aankruisen) 2112

- meer dan één keer per jaar:
 - dagelijks 1
 - wekelijks 2
 - maandelijks 3
 - om de drie maanden 4
 - tweemaal per jaar 5
- één keer per jaar 6
- één keer om de twee jaar 7
- minder dan één keer om de twee jaar 8
- nooit 9
- er is geen specifiek patroon 10

2.12 Vinden de prijsveranderingen, in normale omstandigheden, plaats in specifieke maanden?

- nee 1 2121
 - ja, geef aan in welke maand(en)
- J 01 F 02 M 03 A 04 M 05 J 06 J 07 A 08 S 09 O 10 N 11 D 12 2122

REFERENTIE:

2.13 Welk verband bestaat er tussen het tijdstip van de prijsveranderingen voor uw belangrijkste product en dat van de loonveranderingen? (slechts één antwoord aankruisen) 2131

- er is geen verband 1
- er is een verband, maar geen specifiek patroon 2
- de beslissingen worden gelijktijdig genomen 3
- prijsveranderingen volgen doorgaans op loonveranderingen 4
- loonveranderingen volgen doorgaans op prijsveranderingen 5
- ik weet het niet 6

DEEL 3: INLICHTINGEN BETREFFENDE UW ONDERNEMING

3.1 Hoeveel werknemers telde uw onderneming aan het einde van de referentieperiode?

Totaal aantal werknemers	3101
vast voltijds	3102
vast deeltijds	3103
tijdelijk (inclusief leercontracten en studenten)	3104
Andere personen die voor uw onderneming werken (bv. uitzendkrachten, consultants, enz.)	3105

3.2 Hoeveel bedroeg - tijdens de referentieperiode - het percentage van de totale kosten van uw onderneming die verbonden zijn aan arbeid (met inbegrip van basislonen en -salarissen, bonussen, sociale bijdragen, opleiding, belasting op arbeid en bijdragen aan pensioenfondsen)?

procent

3201

3.3 Hoe was de omzet van uw onderneming tijdens de referentieperiode in vergelijking met het voorgaande jaar? (slechts één antwoord aankruisen) 3202

- veel lager 1
- lager 2
- nagenoeg identiek 3
- hoger 4
- veel hoger 5

GEGEVENS OMTRENT DE PERSOON DIE HET FORMULIER HEEFT INGEVULD:

- Naam:
- Functie:
- Telefoonnummer:
- E-mailadres (de resultaten van de enquête zullen naar dit adres gestuurd worden):
.....

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING

REFERENTIE:

Bijlage 2

RESPONSGRAAD PER VRAAG – ONGEWOGEN RESULTATEN

(in procenten van het totale aantal bedrijven dat de vraag diende te beantwoorden)

	Totaal	Verwerkende nijverheid	Energie	Bouw	Handel	Diensten aan bedrijven	Financiële instellingen	5-19 werknemers	20-49 werknemers	50-199 werknemers	200 werknemers en meer
Vraag 1.1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vraag 1.2 deel 2, opties 1 tot 3	83	91	73	86	85	80	100	70	92	93	91
Vraag 1.2 deel 2, percentages	66	68	63	65	61	72	77	63	69	72	69
Vraag 1.2 deel 3	99	98	100	100	99	99	96	98	99	99	99
Vraag 1.3	100	100	100	100	99	100	100	100	100	99	100
Vraag 1.4	98	98	100	97	97	97	96	97	98	99	99
Vraag 1.5	26	41	29	16	10	9	42	10	20	42	66
Vraag 1.6	21	22	55	5	23	22	69	7	17	32	59
Vraag 1.7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vraag 1.8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vraag 1.9, opties 1 en 2	53	58	91	38	49	54	85	44	48	64	80
Vraag 1.9, aantallen	96	97	100	98	93	94	100	96	97	95	98
Vraag 1.10	82	87	91	80	74	85	88	76	83	90	88
Vraag 1.11	98	98	100	98	98	99	100	97	99	99	99
Vraag 1.12	97	97	100	97	97	99	100	96	99	98	97
Vraag 2.1, opties 1 en 2	99	99	100	99	99	100	100	99	100	99	100
Vraag 2.1, percentages	91	90	100	100	95	85	100	89	94	85	96
Vraag 2.2, opties 1 en 2	99	99	100	99	99	100	100	98	100	99	99
Vraag 2.2, percentages	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vraag 2.3	96	97	100	96	94	97	100	94	98	98	98
Vraag 2.4	87	89	100	79	85	89	92	83	89	88	96
Vraag 2.5	95	96	91	93	96	95	92	93	97	95	94
Vraag 2.6	90	87	100	90	96	92	90	90	90	89	93
Vraag 2.7	93	95	82	94	91	94	96	91	96	94	96
Vraag 2.8	90	89	100	85	93	90	100	93	88	87	91
Vraag 2.9	93	94	91	93	93	96	100	92	96	93	93
Vraag 2.10	88	85	100	85	92	90	91	90	84	88	88
Vraag 2.11	98	97	100	97	98	98	100	98	98	97	96
Vraag 2.12	98	98	100	97	98	98	100	98	99	98	96
Vraag 2.13	98	98	91	96	99	99	100	98	99	97	96
Vraag 3.1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vraag 3.2	87	88	91	83	84	91	88	84	91	88	89
Vraag 3.3	98	98	100	97	99	98	100	99	98	97	96

Bron: NBB.

Bibliografie

Agell, J. en H. Benmarker (2002), *Wage policy and endogenous wage rigidity: a representative view from the inside*, IFAU, Working Paper, 12.

Altissimo, F., M. Ehrmann en F. Smets (2006), *Inflation and price-setting behaviour in the euro area*, ECB, Occasional Paper, 46.

Aucremanne, L. en M. Druant (2005), *Price-setting behaviour in Belgium: what can be learned from an ad hoc survey?*, NBB, Working Paper, 65.

Blinder, A.S. en D.H. Choi (1990), *A shred of evidence on theories of wage stickiness*, The Quarterly Journal of Economics, Volume 105, nr. 4, pp. 1003-1015.

Campbell, C.M. en K.S. Kamlani (1997), *The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms*, The Quarterly Journal of Economics, Volume 112, nr. 3, pp. 759-789.

Cardoso, A en P. Portugal (2005), *Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings*, Journal of Labor Economics, 23(4), 875-902.

Du Caju, Ph., C. Fuss en L. Wintr (2007), *Downward wage rigidity for different workers and firms: an evaluation for Belgium using the IWF procedure*, NBB, Working Paper, 124.

Du Caju, Ph., E. Gautier, D. Momferatou en M. Ward-Warmedinger (2008a), *Institutional Features of Wage Bargaining in EU countries, the US and Japan*, mimeo (WDN).

Du Caju, Ph, C. Fuss and L. Wintr (2008b). *Understanding Sectoral Differences in Downward Real Wage Rigidity: Workforce Composition, Competition, Technology and Institutions*, mimeo (WDN).

Franz, W. en F. Pfeiffer (2006), *Reasons for wage rigidity in Germany*, NBB, Working Paper, 101.

Messina, J., Ph. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo en N. Lynggård Hansen (2008). *The Causes and Consequences of Nominal and Real Wage Rigidity: a Sectoral Approach*, mimeo (WDN).

Rycx, F. en M. Rusinek (2008), *Rent-sharing under different bargaining regimes: evidence from linked employer-employee data*, IZA Discussion Paper, 3406.