

Flexibele lonen of flexibele werknemers? Een decompositie van loonaanpassing door Nederlandse bedrijven, 2006-2013

Bedrijven die hun omzet zien dalen, reageren vaak met verkleining van hun personeelsbestand. Zij bezuinigen nauwelijks op loonsverhogingen voor de medewerkers die in dienst blijven. De vermindering van het aantal banen is het grootst in bedrijven met veel migranten, deeltijders en medewerkers met tijdelijke contracten en relatief korte dienstverbanden.

Deze studie onderzoekt hoe bedrijven bij tegenspoed hun loonsom aanpassen en welke bedrijfs- en baanfactoren een rol spelen bij deze aanpassingen. De bevindingen van deze studie wijzen in de richting van een gesegmenteerde arbeidsmarkt, waarbij baanverlies vooral werknemers met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie treft, terwijl zittende werknemers een loonontwikkeling ervaren die maar in beperkte mate beïnvloed wordt door negatieve omzetschokken die hun bedrijf treffen.

De decompositieanalyse laat zien dat bedrijven in geval van dalende omzet hun loonsom neerwaarts aanpassen. Een opvallende bevinding is dat (in vergelijking met bedrijven waarbij de omzet toeneemt) de contractuele loongroei van baanblijvers nauwelijks lager is bij bedrijven die hun omzet zien dalen, zelfs als die daling meerdere jaren achtereen plaatsvindt. De loongroei van baanblijvers blijft gemiddeld genomen positief. Reductie van bijzondere beloningen of van gewerkte uren per baan dragen eveneens slechts beperkt bij aan loonsomdaling. Vermindering van het aantal banen is verreweg de belangrijkste route voor neerwaartse loonsomaanpassing in geval van omzetsdaling: de werkgelegenheid draagt circa twintig keer zoveel bij aan de loonsomaanpassing als het loon van baanblijvers. Wel is na de grote recessie de contractuele loongroei in de loop van de jaren over de hele linie gematigd, dat wil zeggen zowel bij bedrijven met een positieve als met een negatieve omzetontwikkeling.

Regressieanalyse laat vervolgens zien dat het baanverlies bij bedrijven met omzetsdaling niet een willekeurige groep werknemers raakt, maar geconcentreerd is bij bedrijven met een hoog percentage immigranten, werknemers die nog niet lang in dienst zijn, tijdelijke contracten, niet-reguliere baantypen en deeltijdbanen. Ook hebben bedrijven met meer neerwaartse loonrigiditeit vaak een lagere groei van de werkgelegenheid. Dit suggereert dat als lonen neerwaarts flexibeler zouden zijn, er minder banen verloren gaan; de regressies zijn echter beschrijvend van aard en staan niet toe om causale verbanden vast te stellen.

Het achterliggende idee van de analyse is dat als de neerwaartse loonflexibiliteit beperkt is, bedrijven het aantal arbeidsplaatsen relatief sterk zullen aanpassen. Neerwaartse loonrigiditeit kan bijvoorbeeld samenhangen met instituties rond loonvorming, of omdat bedrijven beducht zijn de motivatie en productiviteit van werknemers te schaden. De studie onderzoekt empirisch hoe de balans tussen loon- en werkgelegenheidsaanpassing ligt door de bijstelling van zowel lonen als banenstromen op bedrijfsniveau in kaart te brengen. De analyse is uitgevoerd op data voor de periode 2006-2013 van bedrijven in de marktsector met 25 of meer werknemers. De data maakten het mogelijk om baanblijvers (werkzaam bij hetzelfde bedrijf als in het voorgaande jaar) te onderscheiden van nieuw instromende en vertrekkende werknemers. De dataset bestaat uit meer dan 75.000 bedrijf-jaar observaties, gebaseerd op 12,3 miljoen baan-jaar observaties.

De analyse omvat twee delen: decompositieanalyse en regressieanalyse. De decompositieanalyse beschrijft de groei van de contractuele loonsom van bedrijven; deze wordt uitgesplitst in bijdragen vanuit prijs (uurlonen) en volume (aantal gewerkte uren, aantal banen). De focus van de analyse ligt op de asymmetrie in de respons van bedrijven op diverse omzetschokken. We vergelijken bijvoorbeeld bedrijven met omzetsdaling met bedrijven met positieve omzetgroei, of groepen bedrijven met een scherpe daling in de omzet met bedrijven met een gematigder ontwikkeling. Per onderdeel van de decompositie wordt geschat hoe groot het verschil is tussen de onderscheiden groepen. Loon uit overwerk en additioneel loon worden ook meegenomen in de analyse.

Regressies zijn uitgevoerd voor de werkgelegenheidsgroei en de contractuele loongroei van bedrijven. In de regressies voor de werkgelegenheid zijn, naast bedrijfskenmerken en variabelen die iets zeggen over de samenstelling van het personeelsbestand, ook indicatoren opgenomen voor de loonrigiditeit in het bedrijf. Dit is relevant omdat vooral de neerwaartse reële loonrigiditeit (weerstand tegen een loonstijging die achterblijft bij de inflatie) in Nederland relatief hoog in internationaal perspectief (Deelen en Verbeek, 2015). Loonrigiditeit is in de huidige studie gemeten op basis van de loongroeverdeling: hoe meer de loonverdeling piekt rond de nul procent (of de verwachte inflatie) hoe hoger de indicator voor neerwaartse nominale (of reële) loonrigiditeit.