

Het Federaal Planbureau analyseert de verschillen tussen het conventionele loon en het effectieve loon in de privé-sector in België.

In België verwijst het begrip 'conventioneel loon' meestal naar de loonbarema's waarover onderhandeld wordt in de sectorale paritaire comités. Het effectieve loon is de vergoeding die de werkgever werkelijk betaalt aan de werknemer (hierin zitten de sociale bijdragen en fiscale voorheffingen ten laste van de werknemer). Algemeen wordt dat het brutoloon genoemd. In het effectieve loon zitten ook aanvullende elementen zoals premies, voordelen in natura enz. Die elementen maken deel uit van de totale vergoeding die aan de werknemer betaald wordt in de betekenis van de nationale boekhouding.

In landen waar de loonvorming vooral gebeurt via een systeem van collectief gecentraliseerd en/of sectoraal overleg, wordt er vaak een verschil vastgesteld tussen de conventionele lonen en de effectieve lonen. Enerzijds zitten er in het effectieve loon bijkomende verhogingen (collectieve en individuele) die toegekend worden binnen de onderneming. Anderzijds kan dat verschil, soms baremaverhoging genoemd, samenhangen met de veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur of in de samenstelling van de tewerkgestelde beroepsbevolking (leeftijd, studieniveau, ...). Omdat het meestal positief is, wordt dat verschil tussen de conventionele en de effectieve lonen vaak wage drift genoemd.

Deze studie probeert dat verschil te kwantificeren en zijn determinanten te bepalen in de privé-sector in België. Om statistische redenen verwijst de wage drift zowel naar bijkomende verhogingen die in de ondernemingen worden toegekend als naar de baremaverhoging.

De gebruikte gegevens bestaan uit de index van het conventionele uurloon volgens het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en uit een index van het bruto-uurloon volgens de definitie van de nationale boekhouding. Het verschil tussen beide indexen is de maat voor de wage drift. Die twee indexen zijn echter niet volledig vergelijkbaar. In tegenstelling tot de conventionele index, bevat de index van het brutoloon het loon van het kaderpersoneel en het leidinggevend personeel én de loonmassa van de overheidsbedrijven (NMBS, Belgacom,...). Omdat de retrospectieve gegevens een te korte tijdsspanne behelzen i.v.m. de effectieve arbeidstijd, houdt de index van het bruto-uurloon geen rekening met de effectieve duur maar met de conventionele duur van de arbeidstijd.

Met die maat voor de wage drift kan het verband tussen de conventionele en effectieve lonen geanalyseerd worden voor de periode 1970-1998. De groeivoeten van die twee indexen fluctueren sterk in die periode. Hoewel de wage drift meestal positief is, vertoont ze voor bepaalde jaren negatieve waarden. In de jaren zeventig zijn er belangrijke conventionele verhogingen en een zwakke wage drift. Vanaf het midden van de jaren tachtig en tot aan het einde van de bestudeerde periode, blijft de loonmatiging een essentieel kenmerk. Zowel het conventionele loon als het effectieve loon kennen beperktere jaarlijkse stijgingen.

Volgens de gemaakte schattingen wordt de wage drift verklaard door enerzijds socio-demografische factoren en anderzijds door macro-economische factoren. De leeftijd beïnvloedt de wage drift positief maar dat effect is enkel zichtbaar op lange termijn. Andere socio-demografische factoren werden ook getest zoals het aandeel van de vrouwen in loondienst, het studieniveau en het aandeel van parttime-werkgelegenheid, maar die leverden geen statistisch bevredigende resultaten.

De macro-economische variabelen bleken zeer belangrijk. De wage drift wordt negatief gecorrigeerd met de werkloosheidsgraad en positief met de jaarlijkse productiviteitsindex per werknemer. Die effecten doen zich voor op korte en lange termijn. Het is immers zo dat het gebruik van de conventionele arbeidsduur in plaats van de effectieve duur de conjuncturele aard van het brutoloon en bijgevolg van de wage drift meer benadrukt. Merk ook op dat bepaalde bijkomende onderdelen van het brutoloon (premies, loon van kaderpersoneel en leidinggevend personeel) waarschijnlijk nog conjunctuurgevoeliger zouden zijn.

De resultaten van onze studie wijzen er dus op dat, naast de leeftijd, de macro-economische factoren de loonbepaling beïnvloeden op het niveau van de ondernemingen. Die factoren verklaren de fluctuaties ten opzichte van het conventionele loon. Bij gebrek aan gegevens over de collectieve onderhandelingen binnen de ondernemingen, kan met deze studie echter geen onderscheid gemaakt worden tussen de stijgingen uit enerzijds collectief overleg of anderzijds uit individuele initiatieven binnen de ondernemingen.

Referenties:

López Novella, M. (2001), *Salaires conventionnels et effectifs en Belgique: une analyse empirique et macroéconomique des écarts*, Working Paper 02-01, Federaal Planbureau.