



50 years
ans
jaar

1959 - 2009

Salaires et négociation collective en Belgique: une analyse microéconomique en panel

Lonen en collectieve onderhandelingen in België: een micro-economische analyse met panelgegevens

Maritza López Novella, Salimata Sissoko
Bureau fédéral du Plan (BFP) – Federaal Planbureau (FPB)

Seminarie "*Salaires et négociation collective en Belgique – Lonen en collectieve onderhandelingen in België*", BFP-FPB
1/12/2009

Overzicht van de presentatie

1. Overzicht van het loononderhandelingsstelsel in België
2. Doelstellingen van de studie
3. Literatuuroverzicht m.b.t. de loonvorming
4. Voorstelling van de gehanteerde gegevens
5. Methodologie
6. Resultaten
7. Conclusies

1. Drie niveaus van collectieve loononderhandeling in de privésector in België

1. Interprofessioneel niveau

- Vastlegging van het gemiddeld minimum maandloon
- Tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden - loonnorm
 - De sociale partners bepalen de maximale stijging van de nominale uurloonkosten op basis van de verwachte evolutie bij onze partners

2. Sectorale onderhandelingen (+/- 150 Paritaire Comités)

- Belangrijkste niveau van loonvorming
- Functieclassificatie en vaststelling van loonschalen met inbegrip van een gemiddeld minimum maandloon per PC
- Indexeringsregels
- Loonsverhogingen die de loonnorm integreren
 - Indexering op basis van de verwachte inflatie
 - Reële conventionele loonsverhogingen

1. Drie niveaus van collectieve loononderhandelingen in de privésector in België (vervolg)

3. Onderhandelingen op ondernemingsniveau

- Voor 26%-36% van de werkgelegenheid in de privésector in 2007
- Vaker in grote ondernemingen
- Akkoorden op ondernemingsniveau kunnen sectorale akkoorden vervangen

4. Overige determinanten van de lonen

- Individuele onderhandeling van een loonsverhoging
- Lonen buiten barema (bv.: kaderleden, universitair personeel) waarvan het loon wordt bepaald door het arbeidscontract
- Werkgevers beslissen om hogere lonen te betalen zonder onderhandeling

➤ Verschil tussen brutoloon en het sectorale baremieke loon

2. Doelstellingen van de studie

De loonvorming op individueel niveau in België beter begrijpen

1. De impact van de sectorale onderhandeling op het individueel brutoloon kwantificeren
 - centralisering van het stelsel
 2. De bijkomende verhogingen toegekend binnen de ondernemingen beter begrijpen (individuele loondrift)
 - decentralisering/flexibiliteit van het stelsel
- Empirische en micro-economische analyse (individueel loon)

3. (Micro-economisch) literatuuroverzicht m.b.t. de loonvorming

1. Collectieve onderhandelingen op sectoraal en/of op ondernemingsniveau
 - Impact van de sectorale loononderhandeling op de macro-economische loon (Holden, 1998)
 - Impact van de sectorale loononderhandeling op de loonmassa in de ondernemingen (Fuss en Wintr, 2009)
 - Impact van de bedrijfsonderhandelingen op het individueel loon (Plasman et al., 2007)

2. Wage drift en wage cushion
 - Macro-economische wage drift (Holden, 1998)
 - Wage drift op ondernemingsniveau (Ordine, 1996)
 - Wage cushion op ondernemingsniveau (Jung en Schnabel, 2009)
 - Wage cushion op individueel niveau (Cardoso en Portugal, 2005)

3. (Micro-economisch) literatuuroverzicht m.b.t. de loonvorming (vervolg)

3. Kenmerken van de werknemers, de ondernemingen en de bedrijfstak
 - Theorie van het menselijk kapitaal en van de discriminatie (Mincer, 1974; IEFH, 2008)
 - Theorie van « rent sharing » en van het efficiëntieloon (Goos en Konings, 2001; Lallemand et al., 2005)

4. Kenmerken van de lokale arbeidsmarkt
 - « Wage curve »-effect (Blanchflower en Oswald, 1994)
 - Belgische wage curve (Janssens en Konings, 1998)
 - Meer genuanceerde resultaten per werknemerscategorie (Ammermueller et al., 2007)

3. (Micro-economisch) literatuuroverzicht m.b.t. de loonvorming (einde)

5. Impact van de werkgevers- en werknemersbijdrageverminderingen op de werkgelegenheid en/of de lonen
- Macro-economische studies (Bassilière et al., 2007; IRES, 2005)
 - Micro-economische studies (Sraer, 2007; Lhommeau en Rémy, 2008)

4. Beschrijving van de gegevens

Individuele longitudinale gegevens (1998-2006)

1. Gegevens RSZ-LATG/DMFA

- Voltijdse werknemers (populatie)
- Jaarlijkse waarnemingen (tweede kwartaal)
- Nominaal brutoloon per VTE met inbegrip van bepaalde premies
- Kenmerken van de werknemer
 - leeftijd, geslacht, arbeider/bediende, interbedrijvenmobiliteit, woonplaats
- Kenmerken van de onderneming
 - grootte, bedrijfstak (paritair comité en NACE-code 1-digit)
- Kenmerken van de prestatie
 - Voltijds, bedrag van de sociale werkgevers- en werknemersbijdrageverminderingen

4. Beschrijving van de gegevens (vervolg)

2. Gegevens van de FOD WASO

- Index van het nominaal conventioneel loon per paritaire comité (reële verhogingen+indexatie)

3. RVA

- Werkloosheidsgraad per geslacht en arrondissement

4. INR/KLEMS

- Toegevoegde waarde per voltijds equivalent (Nace 1-digit)

4. Beschrijving van de gegevens (einde)

	Mannelijke Bedienden	Vrouwelijke bedienden	Mannelijke Arbeiders	Vrouwelijke Arbeidsters
Brutoloon per VTE (euro)	9.802	7.448	6.991	5.415
Index van het conventionele loon	112,36	111,83	113,95	112,69
Leeftijd	39	35	37	37
Ondernemingsgrootte (aantal werknemers)	1.636	1.204	752	561
Werkloosheidsgraad mannen	9,4	--	9,2	--
Werkloosheidsgraad vrouwen	--	13,5	--	12,2
Toegevoegde waarde per VTE (euro)	99.089	94.493	80.817	78.119
Mobiel	11%	12%	11%	10%
Nieuwe instroom	6%	8%	7%	8%
Stabiel	83%	80%	82%	82%
Aantal waarnemingen	4.017.225	2.620.529	5.618.455	820.706
Aantal individuen	661.093	503.868	937.431	171.672

Bron: RSZ 1998-2006, FOD WASO, RVA en eigen berekeningen

4. Methodologie

1. Schatting van 4 loonvergelijkingen (per geslacht en per statuut) voor de voltijdse werknemers
2. De afhankelijke variabele is het individueel nominaal brutoloon
3. Verrekening van niet-waargenomen individuele kenmerken

4. Methodologie (vervolg)

4. De schattingsprocedures

- Model in eerste verschillen
- Modellen « GMM system » en « GMM difference » in één etappe (endogeniteit van bepaalde verklarende variabelen)

5. 2 schattingsmodellen

- Met/zonder het nominaal conventioneel loon als verklarende variable

6. De verkregen coëfficiënten zijn voor het merendeel elasticiteiten. Ze kunnen geïnterpreteerd worden als de groeivoet van het individueel effectief loon als één van de bestudeerde factoren stijgt met 1% in de loop der tijd of tussen individuen

4. Resultaten: bedienden

	Mannen		Vrouwen	
Ln nominale conventionele loonindex	--	1,068	--	1,036
Leeftijd	0,075	0,069	0,069	0,048
Leeftijd ²	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001
Ln van de ondernemingsgrootte	0,117	0,074	0,106	0,078**
Ln van de werkloosheidsgraad (M/V)	0,003(ns)	0,006(ns)	-0,020(ns)	-0,027**
Ln van de toegevoegde waarde per VTE en bedrijfstak	1,348	0,310*	1,664(ns)	0,678**
Ln van de werkgeversbijdrageverminderingen	0,031*	0,067	0,027	0,025
Ln van de werknemersbijdrageverminderingen	-0,029*	-0,081	-0,040	0,006(ns)
Mobiele werknemer	-0,482	-0,476	-0,072	-0,124(ns)
Aantal waarnemingen	3.222.682	3.2222.682	1.977.349	1.977.349
AR(2)	0,339	0,121	0,390	0,144
Test van Hansen	0,140	0,350	0,895	0,382
Alle coëfficiënten zijn significant op 1 %, tenzij anders vermeld ** significant op 5%; * significant op 10%; ns: niet significant				

4. Resultaten: arbeiders

	Mannen		Vrouwen ^a	
Ln nominale conventionele loonindex	--	0,948	--	0,815
Leeftijd	0,038	0,040	0,042	0,020
Leeftijd ²	-0,000	-0,000	-0,000(ns)	-0,000
Ln van de ondernemingsgrootte	0,116	0,027(ns)	0,067	0,050(ns)
Ln van de werkloosheidsgraad (M/V)	-0,000(ns)	0,002(ns)	-0,005(ns)	-0,021*
Ln van de toegevoegde waarde per VTE en bedrijfstak	1,817	0,884*	0,152	0,045(ns)
Ln van werkgeversbijdrageverminderingen	-0,013	-0,01	0,022	0,014
Ln van werknemersbijdrageverminderingen	0,072	0,011	-0,012	-0,03
Mobiele werknemer	-0,057(ns)	-0,119(ns)	-0,121*	-0,064
Aantal waarnemingen	4.356.734	4.356.734	412.050	412.050
AR(2)	0,177	0,798	0,262	0,215
Test van Hansen	0,441	0,732	0,499	0,880
Alle coëfficiënten zijn significant op 1%, tenzij anders vermeld **significant op 5%; * significant op 10% ; ns: niet significant				

6. Conclusies

1. De sectorale onderhandeling heeft een dominant effect op de loonvorming in België
2. Daarnaast speelt ook de loondrift op ondernemingsniveau een rol
3. Die loondrift is gevoelig voor
 - de grotte van de onderneming (theorie van het efficiëntieloon)
 - De prestaties van de sector (theorie van « rent sharing »)
 - De spanningen op de lokale arbeidsmarkt (« wage curve »-effect)

6. Conclusies (eind)

4. De werkgeversbijdrageverminderingen komen deels ten gunste aan de werknemers (stijging van het brutoloon), terwijl de werknemersbijdrageverminderingen deels ten gunste komen aan de werkgevers (daling van het brutoloon)
- Tot besluit kan worden gesteld dat onze studie aantoont dat het loonvormingsstelsel in België, hoewel het vrij gecentraliseerd is, toch een zekere ruimte laat voor de ondernemingen om zelf hun lonen te bepalen