

Loondrift en loonflexibiliteit: de grillen van de loonvorming bij sociaal overleg

Vandekerckhove, S., Vermandere, C. & Van Gyes, G. 2010. *Hoe reageren de lonen op werkloosheid: de looncurve in België sectoraal geanalyseerd.*

Vandekerckhove, S., Vermandere, C. & Van Gyes, G. 2010. *Loondrift in België sinds de invoering van de loonnorm. Het verschil tussen de conventionele en effectieve bruto-loonevoluties sectoraal geanalyseerd.*¹

Het Belgische loonoverleg wordt vaak vergeleken met een drie-trapsraket, omwille van de verschillende niveaus waar onderhandeld wordt. Deze structuur en de inbreng van de sociale partners op de loonvorming is sterk geïstitutionaliseerd in vergelijking met andere landen. Als we de beelddispraak respecteren, blijft de vraag finaal of het projectiel doel treft. Op dat vlak wordt ons land zelf vaak onder vuur genomen door instanties als het OESO of in de economische evaluatie door de Europese Commissie. Het overlegsysteem zou aanzetten tot een ontsporing van de loonevolutie en een te beperkte buffer bieden tegen economische schokken.

Sinds de invoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen steunt het macro-economische loonbeleid in België en de inter-professionele coördinatie van de cao-loononderhandelingen op een tweejaarlijks vastgelegde loonnorm, een uitdrukking van de afgesproken toegelaten stijging van de loonkosten tijdens deze periode. Deze onderhandelde loonstijging wordt onder meer bepaald aan de hand van de verwachte loonontwikkeling in de buurlanden

Duitsland, Frankrijk en Nederland. Met deze politiek wil men garanderen dat de werkgelegenheid in de Belgische economie zich op een gezonde manier blijft ontwikkelen en dat de concurrentiepositie niet onder druk komt door snellere loonontwikkelingen dan bij onze belangrijkste handelspartners: Duitsland, Frankrijk en Nederland.

De loonnorm is een afspraak die altijd onzeker is. Verschillende factoren zijn hiervoor verantwoordelijk. Ten eerste gaat het om een ex ante norm op basis van voorspellingen van de evoluties in het buitenland en de verwachte economische groei. In de mate dat deze veronderstellingen moeten worden bijgesteld, zal de ex post norm afwijken van de vooropgestelde loonnorm en wordt het minder waarschijnlijk dat deze in de praktijk gehaald wordt. Ten tweede is de loonnorm een akkoord tussen de sociale partners en eventueel de regering. Deze laatste heeft de mogelijkheid om de norm bindend te verklaren of

om zelf een norm op te leggen als er geen akkoord wordt bereikt, al gebeurt dit zelden. De facto gaat het dus om een gentlemen's agreement. De derde onzekerheidsfactor komt voort uit het feit dat cao's rond lonen worden vastgelegd op het niveau van de paritaire comités, waar in de meeste gevallen beroepsfederaties en afgevaardigden van de vakbondscentrales samenkomen. Hoewel deze de door de koepelorganisaties onderhandelde loonnorm onderschrijven, is er variatie in de manier waarop op dit niveau de loonstijging wordt ingevuld. Onder meer de ruimte die men laat voor verdere onderhandelingen op bedrijfsniveau vergroot de frictie rond de norm. We meten de spanning op deze lagere niveaus aan de hand van twee trendcijfers: de conventionele loonevolutie en de effectieve loonevolutie. De sterkte van het loonoverleg kan worden afgeleid uit het verschil tussen deze evoluties: de *loondrift*. In wat volgt focussen we op deze parameter. Hoe sterk is de greep van het sociaal overleg op de loontwikkeling in België? Tegelijk bekijken we de neveneffecten van een strikte regulering. Het gevolg zou kunnen zijn dat de responsiviteit van de lonen ten opzicht van conjuncturele bewegingen gehypothetiseerd wordt. We maken hiervoor een sectorale analyse van wat men de *looncurve* noemt.²

Data

In dit onderzoek wordt in de eerste plaats beroep gedaan op de administratieve data van de RSZ. De steekproef waarop deze analyse is uitgevoerd bevat de loongegevens voor 1 750 143 jobs in de periode 1996-2006. Zowel voltijds, deeltijds als tijdelijk tewerkgestelde werknemers worden in de analyse opgenomen. Het is de enige bron die betrouwbare informatie over de tewerkstelling binnen een paritair comité bevat. De paritaire comités in het onderzoek behoren tot de 22 voornaamste NACE-sectoren in België. Ze vertegenwoordigen 85% van de tewerkstelling indien uitzendarbeid en stads/streekvervoer niet wordt meegerekend.

Als loonvariabele wordt het brutojaarloon per voltijd-equivalent gebruikt. Naast het salaris behoren ook contractuele premies en vergoedingen tot deze variabele. Deze zijn immers niet af te zonderen van het loonbegrip. Niet inbegrepen zijn overige premies, vakantiegeld en extralegale voordelen. De *effectieve loonevolutie* is de evolutie van het gemiddelde loon

binnen een paritair comité. Dit concept wijkt enigszins af van de loonkoststijging door het uitsluiten van de vernoemde looncomponenten en sociale bijdragen die door de werkgever moeten worden betaald.

Voor het berekenen van de loondrift wordt het verschil genomen tussen deze effectieve loonevolutie en de *conventionele loonevolutie*. Dit is de stijging van de loonbarema's binnen de sectoriële cao's, gebaseerd op het indexcijfer van de conventionele lonen dat wordt bijgehouden door de FOD WASO. De conventionele loonevolutie omvat enerzijds de evolutie van de basislonen (exclusief premies, gratificaties, enzovoort) zoals vastgelegd in sectoriële cao's en anderzijds de automatische invloed van inflatie op de loonevolutie via de koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex. Het is belangrijk op te merken dat de lonen die vastgelegd worden in bedrijfs-cao's ook behoren tot het conventionele pakket, maar tot op vandaag niet ingecalculereerd worden in het indexcijfer van de conventionele lonen.

Loondrift

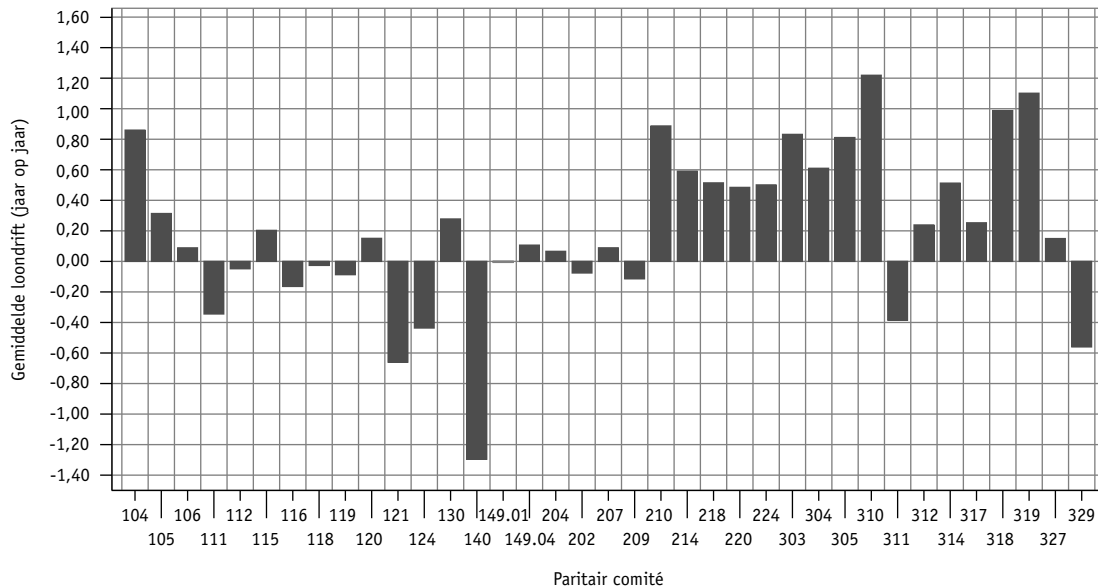
Een bedreiging voor de loonnorm?

Nemen we de loonnorm op geaggregeerd niveau onder de loep, dan komen we tot een eerste merkwaardige vaststelling. Over de volledige periode van tien jaar, waarin vijf IPA-akkoorden werden gesloten, is er geen overschrijding van de ex ante gedefinieerde loonnorm op basis van de effectieve evolutie van de lonen. De gecumuleerde loonnorm ligt tussen 31,7% en 32,4%, terwijl de effectieve loonevolutie voor de geselecteerde paritaire comités 29,0% bedraagt. De conventionele loonevolutie is 26,8%, wat betekent dat er periodes zijn met loondrift. Dit verschil is evenwel niet bijzonder groot: alleen in 1999-2000 en 2001-2001 gaat het om meer dan 0,5%.

Deze cijfers zouden de indruk kunnen geven dat er zich eigenlijk geen problemen voordoen. Zoomen we in op het niveau van de paritaire comités, dan wordt evenwel duidelijk dat het om een dynamisch evenwicht gaat. Er zijn paritaire comités met een netto positieve loondrift, alsook paritaire comités met negatieve loondrift (zie figuur 1). Meer nog, als we per paritair comité het aantal periodes met een overschrijding van de loonnorm optellen, dan zijn er slechts vier die de norm telkens respecteren. Op

Figuur 1.

Loondrift in arbeiders-, bedienden- en gemengde paritaire comités (1996-2006)



dezelfde manier vinden we slechts twee paritaire comités waar in de vijf periodes niet een keer loondrift werd vastgesteld. Omgekeerd zijn er wel enkele paritaire comités, vooral in de bediendesectoren, die vrij vaak loondrift laten opmeten. Geaggregeerd wordt dit dan gecompenseerd door paritaire comités met een negatief saldo.

Deze beschrijving doet de vraag rijzen of het verhaal van loondrift aan dat van de loonnorm mag gekoppeld worden. De grote variatie die we hebben geconstateerd zou immers ook deze link kunnen teniet doen. Paritair comité 210 voor de bedienden in de ijzernijverheid heeft bijvoorbeeld in vier periodes positieve loondrift, maar respecteert telkens de loonnorm. Toch is het verband er wel degelijk. De correlatie tussen het aantal periodes met positieve loondrift en het aantal overschrijdingen van de loonnorm bedraagt 0,34. Bij een sterke loondrift is het dus een stuk waarschijnlijker dat ook de loonnorm overschreden wordt.

Verklaringen

De loondrift is weinig bestudeerd en het betreffende onderzoek vertrekt van geaggregeerde cijfers

(Lopez Novella, 2001). Het niveau van de sectoren of paritaire comités wordt dus niet belicht, terwijl de conventionele loonstijgingen zich net hier situeren. Voor de voorliggende analyse clusteren we de verklaringen in vijf groepen: conjuncturele kenmerken, werknemerskenmerken, ondernemingskenmerken, institutionele kenmerken van de loonstrucuur en institutionele kenmerken van het sociaal overleg. De besproken variabelen zijn herleid naar het niveau van de paritaire comités en werden op twee manieren in de analyse opgenomen. Naast het structuureffect (het kenmerk zelf) werd ook naar trendeffecten gekeken (de verandering ten opzichte van het voorgaande jaar). Loondrift wordt zo niet alleen toegeschreven aan een bepaald profiel van paritaire comités, maar kan eveneens het gevolg zijn van compositorische veranderingen. In dat kader spreken we van een upgrading-effect: als een categorie van werknemers met hogere lonen een relatief groter aandeel binnen het paritair comité gaat uitmaken, dan verhoogt het gemiddeld loon, al verandert er in de baremieke lonen niets.

De *conjuncturele factoren* zijn de werkloosheidsgraad, de economische groei en de productiviteitsevolutie. De eerste twee factoren zijn sectoronafhankelijk. Voor deze factoren luidt de

redenering dat een opwaartse beweging van de conjunctuur de lonen verhoogt. In de mate dat deze stijgingen sterker zijn dan de indexering en de baremieke loonverhogingen, zal dit aanleiding geven tot loondrift. We stellen vast dat dit verband inderdaad bestaat en dat de werkloosheidsgraad hiervoor de beste maat is. De conventionele loon-evolutie kan de impact van krapte op de arbeidsmarkt niet volledig opvangen.

De *werknemerskenmerken* zijn leeftijd, scholingsgraad en statuut (kaderlid). De veranderende leeftijdsstructuur werkt loondrift in de hand. In alle paritaire comités zien we een veroudering van het werknemersbestand, maar daar waar die trend het sterkst is, is er vaker sprake van positieve loondrift. We vinden meer evidentie voor dit effect wanneer gecontroleerd wordt voor het effect van de werkloosheidsgraad en we twee interactie-termen opnemen: de werkloosheidsgraad zelf en de mate waarin leeftijds- en anciënniteitsbarema's uitgewerkt zijn. Beide effecten zijn eveneens significant. Het effect van de leeftijdsevolutie is nadrukkelijker bij een lage werkloosheidsgraad en in paritaire comités waar de barema's aan leeftijd en

anciënniteit gekoppeld zijn. Ook de gemiddelde scholingsgraad en de evolutie ervan bevestigen de upgrading-hypothese. Het beduidende verschil tussen arbeiders- en bediendesectoren was al duidelijk uit het descriptieve luik, waarbij paritaire comités voor bedienden meer loondrift kennen, maar het aandeel kaderleden binnen deze paritaire comités is verder geen goede verklarende variabele.

Bij de *bedrijfskenmerken* onderzochten we het effect van de productiviteit, het aandeel grote ondernemingen, de grootte van het paritair comité, de activiteitenklasse (secundair, tertiair en quartair) en het exportbelang. Er was een zeker effect van de productiviteitsevolutie, maar de belangrijkste factor in deze cluster is het aandeel grote ondernemingen. Deze worden getypeerd door een hogere gemiddelde loondrift. Ook hier is er een interactieverband met de werkloosheidsgraad: het effect is duidelijker als er meer ruimte is op de arbeidsmarkt. We konden niet afdalen tot op het bedrijfsniveau om dit verband verder te duiden. Mogelijke verklaringen in de 'black box' zijn bedrijfs-cao's, bedrijfs-specifieke loonchalen en individuele loononderhandelingen of compositorische wijzigingen door

Tabel 1. Werkloosheidselasticiteit van de lonen in arbeiders-, bedienden- en gemengde paritaire comités

Arbeiders		Bedienden		Gemengd	
PC	d	PC	D	PC	D
100	-0,017	200	-0,119	303	-0,027
104	-0,035	201	-0,069	304	-0,062
105	-0,024	202	-0,094	305	-0,083
106	0,084	207	-0,158	310	-0,118
111	-0,038	209	-0,135	311	-0,109
112	-0,032	210	-0,215	312	-0,05
115	0,051	214	-0,155	314	0,024
116	-0,095	218	-0,147	317	-0,009
118	0,005	220	-0,117	318	-0,021
119	0,02	224	-0,064	319	-0,099
120	-0,004	226	-0,138	327	0,023
121	-0,002			329	-0,085
124	-0,009				
130	-0,035				
140	-0,001				
149.01	-0,039				
149.04	-0,032				
Gemiddeld	-0,012	Gemiddeld	-0,128	Gemiddeld	-0,051

een verschillend beleid op vlak van rekruteringen en afdankingen.

Qua *loonstructuur* werd gekeken naar de hoogte van de lonen, de conventionele loonevolutie, premies en de mate waarin een functieclassificatie op sectoraal niveau uitgewerkt is. Er is een belangrijk effect van premies, wat erop kan wijzen dat langs deze weg loonverhogingen worden doorgevoerd buiten de loonnorm om. Daarnaast matigt een sterkere conventionele loonevolutie de loondrift en is er meer loondrift in de paritaire comités waar de gemiddelde lonen hoger zijn.

De *institutionele kenmerken van het sociaal overleg* zijn de stakingsgraad, de hoeveelheid paritaire subcomités, de syndicalisatiegraad en de centralisatiegraad. Bij onderhandelingen in paritaire comités waar meer ruimte gelaten wordt voor verder overleg op ondernemingsniveau is er meer loondrift. Zijn er reeds paritaire subcomités, als een soort van tussenniveau, dan wordt de loondrift geremd. De stakingsgraad heeft geen impact op de loondrift, maar sectoren met een hogere syndicalisatiegraad lijken gehoorzamer aan de conventionele loonevolutie.

Loonflexibiliteit

Het verband tussen loonoverleg en economische fluctuaties, gemeten aan de hand van de werkloosheid, wordt gewoonlijk beschreven als een problematische relatie, waarbij hogere lonen meer werkloosheid veroorzaken. Empirisch onderzoek stelde echter vast dat de relatie negatief is en keerde de interpretatie van de causaliteit om: een hoge werkloosheid drukt de lonen. Dit wordt verklaard vanuit de onderhandelingspositie van individuele werknemers en vakbonden. Als die positie ondergraven wordt door een grote arbeidsreserve, kunnen geen hoge eisen gesteld worden tijdens loononderhandelingen. Blanchflower en Oswald (1995) spreken van een 'looncurve', de geobserveerde loonhoogte bij een variërende werkloosheidsgraad, met een constante puntelasticiteit. Hun analyses wezen uit dat de werkloosheidselasticiteit quasi universeel -0,10 bedraagt. Kan ook ons land in dat kader gepast worden of zorgt de specifieke, georganiseerde loonvorming in België – hoge dekkingsgraad, automatische indexering en loonnorm – voor een uitzondering op deze regel?

We namen een steekproef van een vijfde met gegevens op individueel niveau uit de hoger beschreven RSZ-data. De werkloosheidsgraad wordt vastgesteld volgens het profiel naar gender, gewest, leeftijdscategorie en het jaar van de observatie. De correlatie tussen de werkloosheidsgraad en de lonen is gecontroleerd voor deze variabelen. Via een kleinste kwadraten regressie op de gelogarithmeerde lonen bekomen we een werkloosheidselasticiteit van -0,107, die met andere woorden erg dicht aanleunt bij het voorgaand onderzoek in andere landen. Wanneer we echter leeftijd en gender inbrengen als interactietermen, dan gaat de looncurve er anders uit zien. Zoals eerder opgemerkt door Janssens en Konings (1998) is de looncurve voor vrouwen quasi inelastisch. Ook voor oudere groepen werknemers geldt dat de looncurve vlakker verloopt: de lonen zijn niet gevoelig voor schommelingen in de conjunctuur.

Dat de 'universele' looncurve eigenlijk een evenwicht is van verschillende looncurves voor verschillende werknemerscategorieën doet vermoeden dat er ook sectorale verschillen zullen zijn. Tabel 1 geeft de elasticiteiten voor de verschillende paritaire comités. Meteen valt op dat de bediendesectoren een grotere loonflexibiliteit vertonen, terwijl arbeiderssectoren eerder inelastisch zijn. De gemengde paritaire comités zijn verdeeld van aard. We brengen deze elasticiteiten op het niveau van de paritaire comités in verband met de variabelen die ook ter verklaring van de loondrift werden ingeroepen. Drie variabelen komen als sterkste naar voor: de gemiddelde scholingsgraad ($r = 0,815$), het aandeel kaderleden ($r = -0,561$) en de syndicalisatiegraad ($r = 0,514$). Door multicollineariteit kan het effect van deze variabelen niet geïsoleerd worden. We kunnen bijgevolg geen uitspraken doen over de causaliteit, maar het profiel van een paritair comité met beperkte, dan wel sterke loonflexibiliteit is duidelijk. In de mate dat er meer bedienden, kaderleden en hoogopgeleide werknemers zijn, is de werkloosheidselasticiteit van de lonen sterker, bij een grotere vakbondsmacht en/of in arbeiderssectoren zien we het omgekeerde.

Conclusie

Deze analyse beschouwde twee facetten van de Belgische loonvorming: de loondrift of het respecteren

van de conventionele loonevolutie en loonflexibiliteit of de responsiviteit van de lonen bij schommelingen in de werkloosheid. Enerzijds vinden we op geaggregeerd niveau weinig ophefmakende resultaten, ondanks de unieke constellatie van de Belgische loonvorming. We slagen erin gelijke tred te houden met de naaste handelspartners en kennen geen buitengewone looncurve. Anderzijds is er in beide gevallen sprake van een dynamisch evenwicht: doorheen de tijd en over de paritaire comités heen is er veel variatie.

Voor de loondrift kunnen we drie verklaringen aanbrenge. Ten eerste is er een cyclisch effect, de impact van conjuncturele factoren, die ook de context vormen waarbinnen andere effecten zich kunnen manifesteren. Ten tweede noemen we het compositorisch trendeffect. Upgrading van de werknemers zorgt voor druk op de effectieve lonen die niet in de conventionele lonen ingecalculereerd werd. Ten derde is er een structureffect. We stelden vast dat de loondrift zich nadrukkelijker voordoet naargelang de aanwezigheid van grote ondernemingen en gedecentraliseerde loononderhandelingen, maar een zwakkere vakbondsmacht. De sectorale differentiatie is ook duidelijk op het vlak van de loonelasticiteit. Het onderscheid arbeiders-bedienden valt hier sterk op, naast de scholings- en syndicalisatiegraad. Op het individuele niveau komen daar de kenmerken leeftijd en geslacht bij.

Een belangrijke reden om voorzichtig te zijn met deze uitspraken is evenwel het feit dat het cijfermateriaal voor het evalueren van het sociaal overleg onvolledig is. De kritiek op de constructie van het indexcijfer van de conventionele lonen is bekend (Martinez-Garcia, Op den Kamp & Van Gyes, 2008). Het berekenen van de evolutie van 'het gemiddelde barema' gaat voorbij aan verschuivingen in de beroepenverdeling binnen een paritair comité. Het indexcijfer verdisconteert voorlopig niet het

conventioneel loonoverleg op bedrijfsniveau, waardoor sectoren met sterk gedecentraliseerd overleg (bijvoorbeeld chemie en banken) in onze analyse sneller loondrift laten optekenen.

Sem Vandekerckhove
Guy Van Gyes
HIVA-K.U.Leuven

Noten

1. De papers zijn te consulteren op <http://www.hiva.be>.
2. Deze studie kwam tot stand in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale dialoog (FOD WASO) en met de additionele financiële steun van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. We danken Tom Bevers, Valerie Gilbert (FOD WASO), Kris Degroote, Florence Meessen en Luc Denayer (CRB) voor de kritische commentaren. We danken ook de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de geleverde loondata.

Bibliografie

- Blanchflower, D.G. & Oswald, A.J. 1995. An Introduction to the Wage Curve. *The Journal of Economic Perspectives*, 9 (3), 153-167.
- Janssens, S. & Konings, J. 1998. One more wage curve: the case of Belgium. *Economics Letters*, 60, 223-227.
- López Novella, M. 2001. *Salaires conventionnels et effectifs en Belgique: une analyse empirique et macroéconomique des écarts*. Bureau Fédéral du Plan.
- Martinez-Garcia, E., Op den Kamp, H. & Van Gyes, G. 2008. *Proposition pour améliorer la méthodologie de calcul des indices des salaires et des durées de travail conventionnels, Note finale 2 dans le cadre du projet « Optimalisation et valorisation de la base de données 'Salaires et temps de travail conventionnels' »*. Programme AGORA du SPP Politique scientifique, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.