

Belemmeren loonkosten de werkgelegenheid voor laaggeschoolden in België?

Kampelmann, S., Rycx, F., Saks, Y., & Tojerow, I. (2018). Does education raise productivity and wages equally? The moderating roles of age and gender. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(1).

De arbeidsmarktsituatie van laaggeschoolden is zorgwekkend in de meeste geavanceerde economieën, vooral bij jongeren en vrouwen. Beleidsmaatregelen die erop gericht zijn hun inzetbaarheid te verhogen, trachten hun productiviteit te bevorderen en hun loonkosten te verminderen. Nochtans bestaan er verrassend weinig bewijzen voor een discrepantie tussen door scholing bepaalde productiviteitswinsten en de overeenstemmende loonkostenverschillen. Hoe staat het hiermee in België? In dit artikel wordt een onderzoek naar dat vraagstuk toegelicht.

Tegenover de overvloedige theorieën over de kloof tussen productiviteit en lonen naargelang het opleidingsniveau staat geen overeenkomstig volume aan empirische literatuur. In zeer weinig studies wordt immers feitelijk onderzocht hoe de samenstelling van de arbeidskrachten de productiviteit van bedrijven beïnvloedt. Bovendien zijn er amper aanwijzingen dat het behaalde diploma de productiviteit en de lonen in dezelfde

Empirische resultaten wijzen doorgaans op een aanzienlijke loonkloof tussen hoog- en laaggeschoolde werknemers. De verscheidenheid in de kenmerken van individuen, banen en bedrijven zorgt voor een belangrijk deel van het loonverschil dat samenhangt met het opleidingsniveau. Na correctie voor de waarneembare heterogeniteit en andere econometrische problemen, zoals endogeniteit, blijft echter nog altijd een aanzienlijke loonpremie voor hogergeschoolde werknemers over. Heel wat economische theorieën verklaren waarom er een verschil tussen loon en productiviteit kan bestaan voor bepaalde werknemerscategorieën en derhalve hoe de winst van de ondernemingen zou worden beïnvloed indien die verhoudingen binnen hun personeel zouden veranderen. Verderop in dit artikel wordt hiervan een overzicht gegeven.

mate doet toenemen, zijn ze niet overtuigend en onderhevig aan verschillende mogelijke economische vertekeningen.

Het doel van het onderzoek van Kampelmann, Rycx, Saks en Tojerow (2018) is driedelig. Eerst wordt de relatie tussen de samenstelling van de arbeidskrachten naar opleidingsniveau en de productiviteit van de bedrijven onderworpen aan een test, waarbij gebruik wordt gemaakt van gedetailleerde gekoppelde panelgegevens over werkgevers en werknemers in België voor de jaren 1999 tot 2010. Een tweede doelstelling bestaat erin te onderzoeken of het behaalde diploma de productiviteit en de loonkosten in dezelfde mate verhoogt. Ten slotte beoogt het onderzoek eerste bevindingen te verschaffen over de vraag of het verband tussen productiviteit en loonkosten voor de verschillende

opleidingsniveaus afhangt van de kenmerken (leeftijd en geslacht) van de werknemers.

De onderzochte thema's zijn belangrijk voor het economisch beleid. De arbeidsmarktsituatie van laaggeschoolden is zorgwekkend in de meeste geïndustrialiseerde landen. De werkloosheidsgraad is in België bij de laaggeschoolden (personen die minder dan het hoger secundair onderwijs hebben voltooid) driemaal groter dan voor werknemers die hoger onderwijs hebben gevolgd (16,4% tegen 4,7% in 2014). De werkgelegenheidsgraad blijkt ook meer dan 40 procentpunt lager te liggen voor de eerstgenoemde groep (37,3% tegen 81,9% in 2014). Verschillende theorieën, waaronder competentiegebonden technologische veranderingen en concurrentie van lagelonenlanden, werden aangevoerd om dat verschijnsel te verklaren. Een belangrijk argument hierbij is dat laaggeschoolde werknemers te duur zijn in verhouding tot hun toegevoegde waarde. Als gevolg daarvan zijn bedrijven geneigd laaggeschoolde werknemers te vervangen door kapitaal, een deel van hun activiteiten uit te besteden aan landen waar arbeid goedkoop is, en (vooral bij een overaanbod aan arbeid) hogergeschoolde werknemers in dienst te nemen omdat de verhouding tussen productiviteit en loonkosten voor hen gunstiger is.

De meeste beleidsmaatregelen die erop gericht zijn de inzetbaarheid van laaggeschoolden te verbeteren, trachten hun productiviteit te verhogen (bijvoorbeeld via specifieke opleidingsprogramma's) of hun loonkosten te verminderen (bijvoorbeeld via verlaagde sociale bijdragen). België behoort tot de landen die het meest uitgeven voor een actief arbeidsmarktbeleid in Europa. De verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen voor werkgevers en werknemers (die met name zijn toegespit op de laaggeschoolden) vertegenwoordigen ongeveer 1,8 procent van het bbp. Hoewel die beleidsmaatregelen vrij gebruikelijk zijn om de arbeidsmarktvooruitzichten van laaggeschoolden te verbeteren, blijft de doeltreffendheid ervan voor discussie vatbaar. Dit is met name toe te schrijven aan het nog altijd ontoereikende inzicht in de relatie tussen scholing, loonkosten en productiviteit. In het bijzonder blijft het onduidelijk of door scholing bepaalde productiviteitswinsten nauw samenhangen met de overeenstemmende loonkostenverschillen. Het onderzoek van Kampelmann et al. (2018) heeft tot doel een

beter begrip te krijgen van die vraagstukken, met specifieke aandacht voor de leeftijd en het geslacht van de werknemers.

Economische theorieën: verschil tussen loon en productiviteit, en opleidingsniveau

In deze paragraaf wordt getoond hoe enkele van de bekendere theorieën over de mismatches tussen productiviteit en lonen kunnen worden aangepast om de heterogeniteit qua opleidingsniveau van de werknemers in aanmerking te nemen.

Compenserende loonverschillen en theorie van het menselijk kapitaal

Een eerste reeks verklaringen voor het bestaan van een verband tussen het opleidingsniveau, lonen en productiviteit heeft te maken met theorieën over compenserende loonverschillen, menselijk kapitaal en de hedonistische loontheorieën. Volgens de theorie over het menselijk kapitaal ontwikkelt scholing (alsook werkervaring) vaardigheden die werknemers productiever maken. Omdat bovendien wordt verondersteld dat werknemers worden betaald ten belope van hun marginale productiviteit, doet deze theorie vermoeden dat door scholing bepaalde productiviteitswinsten zullen samenhangen met loonverschillen ten gevolge van het opleidingsniveau. Anders gezegd, de theorie over het menselijk kapitaal voorspelt dat de winstgevendheid van de bedrijven gemiddeld niet wordt beïnvloed door de samenstelling van de arbeidskrachten naar opleidingsniveau.

Het is echter waarschijnlijk dat de heterogeniteit van de arbeidsomstandigheden de relatie tussen scholing, lonen en productiviteit zal beïnvloeden. De hedonistische loontheorie beklemtoont dat mechanismen van volkomen concurrentie compensaties bieden voor werknemers met moeilijke werkomstandigheden. De onderliggende idee is dat de werkgevers een zwaardere baan moeten compenseren met een hoger loon zodat het nut van de werknemers onveranderd blijft en de zwaarste jobs vervuld raken. Werknemers met een identieke productiviteit kunnen dus een verschillend loon ontvangen als gevolg van de heterogeniteit van de arbeidsomstandigheden. Aangezien lagergeschoolde

werknemers wellicht vaker een baan hebben met inferieure arbeidsomstandigheden en een grotere onzekerheid, stelt de hedonistische loontheorie dat zij, bij een bepaalde productiviteit, meer zouden verdienen dan hun hooggeschoolde tegenhangers. Indien de diversiteit van de arbeidsvoorwaarden niet (of onvolmaakt) wordt gecorrigeerd, zullen de empirische resultaten te kennen geven dat laaggeschoolde werknemers boven hun marginale productiviteit worden betaald en dat de bedrijfswinst toeneemt met het aandeel aan hooggeschoolde werknemers.

Informatieasymmetrie

Voor werkgevers die het probleem van asymmetrische informatie willen aanpakken door middel van stimulansen, stelt de toernooitheorie de invoering van een prestatiegebonden loonstelsel voor, waarbij de beloning (een bevordering of een bonus) wordt toegekend aan de meest productieve werknemer. Dat systeem is bedoeld om de concurrentie aan te wakkeren en de werknemers ertoe aan te moedigen niet aflatende inspanningen te leveren. Het leidt tot een convexe relatie tussen het loon van een werknemer en zijn positie in de hiërarchie van het bedrijf, in zoverre dat de werknemers aan de top van de hiërarchie lonen ontvangen die boven hun marginaal product uitkomen. Aangezien laaggeschoolde werknemers doorgaans in de hiërarchie van een onderneming de onderste plaatsen innemen, geeft de toernooitheorie aan dat de winst op bedrijfsniveau zou moeten toenemen met het aandeel aan laaggeschoolde werknemers.

Daartegenover staat dat werknemers de ongelijkheid van de lonen als 'onrechtvaardig' kunnen beschouwen en hun inspanningen dienovereenkomstig terug kunnen schroeven. De theorie van de efficiëntielonen kan dan worden aangevoerd als argument om voor banen met een hoge productiviteit in een bedrijf een bezoldiging onder hun marginaal product uit te betalen en voor jobs met een lage productiviteit een loon erboven, zodat de totale loonstructuur wordt ingekrompen. Indien wordt aangenomen dat laaggeschoolde werknemers minder productief zijn dan hun hooggeschoolde tegenhangers, blijkt uit deze theorie dat de winst op bedrijfsniveau afneemt met het aandeel aan laaggeschoolde werknemers.

Sociale normen, politieke processen en arbeidsmarktinstituties

De literatuur over sociale normen en bezoldigingen heeft ook enkele duidelijke gevolgen voor de te hoge of te lage lonen van laaggeschoolde werknemers in verhouding tot hun productiviteit. Volgens die literatuur zorgen voorbijgebeurtenissen, gebruiken en gewoonten voor lonen die als 'rechtvaardig' worden beschouwd. Dit creëert een hysteresis van de loonstructuur, een trage aanpassing aan productiviteitsschokken en hierdoor potentiële afwijkingen van een op productiviteit gebaseerde bezoldiging. Aangezien de technologische verandering een verschillende impact heeft op personen met uiteenlopende competenties en laaggeschoolde werknemers doorgaans over minder vaardigheden beschikken en vaak meer routinewerk verrichten, zou de hysteresis in de sociale normen kunnen leiden tot een te hoog loon voor laaggeschoolde werknemers van wie de productiviteit mogelijk negatief was beïnvloed door de technologische verandering, en tot een te laag loon voor hooggeschoolde werknemers van wie de productiviteit misschien was gestegen.

De loonstructuur naar opleidingsniveau zou tot op zekere hoogte ook een afspiegeling kunnen zijn van de concurrerende doelstellingen van opleidingscategorieën en van hun respectieve invloed op het interne besluitvormingsproces van instellingen. Het lijkt bijvoorbeeld aannemelijk dat elke door het bedrijf voortgebrachte opbrengst ongelijk wordt verdeeld over de opleidingscategorieën ten gevolge van informatie- en machtsasymmetrie tussen werknemers met een uiteenlopende opleidingsachtergrond (en uit verschillende beroeps-categorieën). Er is een parallel tussen deze gedachte en de principaal-agentproblematiek: de lonen van beroepen die niet effectief kunnen worden gecontroleerd door hun lastgevers (en die over het algemeen worden uitgeoefend door hogergeschoolde werknemers) zouden hoger kunnen zijn dan voorspeld door de gebruikelijke concurrentietheorie. Controlemechanismen en politieke processen helpen dus verklaren waarom hooggeschoolde werknemers misschien te veel verdienen in verhouding tot hun respectieve marginaal product.

Een door opleiding bepaalde productiviteitsloonkloof kan ook voortvloeien uit

arbeidsmarktinstituten, zoals minimumlonen, collectieve loononderhandelingen of werkloosheidsuitkeringen. Minimumlonen zijn in de eerste plaats bedoeld om onderaan de loonverdeling een bodem vast te leggen teneinde het arbeidsinkomen van de meest kwetsbare werknemers (met name de laagst geschoolden) te beschermen en ondersteunen. Minimumlonen kunnen dus leiden tot een relatief te hoog loon voor laaggeschoolde werknemers. Een negatief verband tussen de productiviteitsloonkloof (met andere woorden de winst) en het aandeel aan laaggeschoolde werknemers zou ook het gevolg kunnen zijn van loononderhandelingen. In de meeste geavanceerde economieën zijn hooggeschoolde werknemers wellicht minder vaak aangesloten bij een vakbond dan hun laaggeschoolde tegenhangers. De vakbonden zijn dus misschien meer bereid de voordelen van deze laatsten te verdedigen, zodat de looneisen groter en de winsten kleiner zullen zijn in bedrijven met meer laaggeschoolde werknemers.

Loononderhandelingen kunnen werknemers echter ook helpen beschermen tegen de monopsonistische macht van bedrijven. Werknemers met een laag scholingsniveau zijn doorgaans vrij 'kwetsbaar' op de arbeidsmarkt. Aangezien de curve van hun arbeidsaanbod gemiddeld meer inelastisch is, zijn ze meer geneigd zwaardere banen te aanvaarden alsook een loon dat lager is dan hun marginale productiviteit. Dienovereenkomstig kunnen vakbonden en loononderhandelingen (met name over minimumlonen) laaggeschoolde werknemers uitzicht geven op een loon dat overeenstemt met hun marginaal product zodat ze niet onderbetaald worden. Andere arbeidsmarktreguleringen, zoals werkloosheidsuitkeringen, kunnen eveneens de productiviteitsloonkloof voor de verschillende opleidingsniveaus beïnvloeden. De werkloosheidsuitkeringen zullen immers wellicht tot een hoger reservatieloon leiden, vooral voor werknemers onderaan de inkomensverdeling, en een opwaartse druk uitoefenen op lage lonen. Dit laatste effect zou dus ook een looncompressie kunnen teweegbrengen.

Methodologie en gegevens

Het probleem bij dit empirisch onderzoek is het meten van de productiviteit van de werknemers. In de door Kampelmann et al. gehanteerde benadering wordt de gemiddelde productiviteit van groepen

van werknemers geraamd via hun bijdrage aan de productiviteit van hun onderneming. Deze techniek werd voor het eerst gebruikt door Hellerstein en Neumark in de jaren negentig. De productiviteit van een onderneming hangt af van tal van factoren, onder meer de leeftijd van de onderneming, de bedrijfstak waarin ze actief is, de conjunctuur, haar kapitaalintensiteit en haar arbeidsorganisatie. Sommige van die factoren zijn niet waarneembaar. Een van de moeilijkheden zal er dus in bestaan om binnen de determinanten van de productiviteit het effect van de structuur van het personeel naar opleidingsniveau te onderscheiden van het effect van andere factoren. De grote troef van dit onderzoek is dat er een uitgebreide gegevensbank ter beschikking staat met gedetailleerde informatie over zowel de werkgevers als de werknemers, zodat het mogelijk is te controleren voor een groot aantal factoren die de productiviteit beïnvloeden.

Concreet wordt gebruik gemaakt van een combinatie van twee omvangrijke databanken betreffende de jaren 1999 tot 2010. De eerste is de 'Structure of Earnings Survey' (SES), een enquête die wordt gehouden door Statistics Belgium. Ze heeft betrekking op alle in België actieve bedrijven uit de private sector met meer dan tien werknemers. Deze enquête verzamelt informatie over de kenmerken van bedrijven (zoals bedrijfstak, gewest waarin het bedrijf is gevestigd, aantal werknemers, mate waarin collectieve loononderhandelingen plaatsvinden) alsook gegevens over de kenmerken van hun werknemers (zoals leeftijd, geslacht, scholing, anciënniteit, aantal bezoldigde uren, beroep, type van arbeidsovereenkomst). Ze werd samengevoegd met een enquête op bedrijfsniveau, namelijk de 'Structure of Business Survey' (SBS), die eveneens door Statistics Belgium wordt gehouden. Deze enquête verschaft financiële informatie (zoals loonkosten op bedrijfsniveau, toegevoegde waarde en bruto-exploitatieoverschot per gewerkt uur). Het laatste staal aangaande de periode 1999 tot 2010 bestaat uit een ongebalanceerd panel van ongeveer 7000 waarnemingen per bedrijf en jaar, voor bijna 2000 bedrijven. Het is representatief voor alle middelgrote en grote bedrijven in de Belgische private sector, met uitzondering van grote delen van de financiële sector en de elektriciteits-, gas- en watervoorziening.

In verband met de samenstelling van de arbeidskrachten naar opleidingsniveau blijkt dat het

aandeel van de werknemers die ten hoogste lager secundair onderwijs hebben gevolgd, rond 30 procent ligt. Het aandeel van de werknemers die hoger secundair onderwijs hebben voltooid, bedraagt ongeveer 42 procent, en zowat 28 procent van de werknemers hebben een diploma hoger onderwijs behaald.

Aan de hand van die gegevensbank worden toegevoegdewaardefuncties op bedrijfsniveau geschat, waarin werknemers met een uiteenlopend opleidingsniveau een potentieel verschillend marginaal product hebben, waardoor schattingen van die relatieve marginale productiviteit worden verkregen. Daarna wordt op dezelfde wijze te werk gegaan voor de raming van loonvergelijkingen op bedrijfsniveau, die de respectieve impact van elke opleidingscategorie op de gemiddelde loonkosten van het bedrijf weergeven. Ten slotte wordt een kloofvergelijking geraamd om geraamde coëfficiënten te verkrijgen voor de variabelen inzake opleidingsniveau, waarmee direct de omvang en significantie van de door scholing bepaalde productiviteitsloonkloof wordt gemeten.

In de als referentie gehanteerde specificatie werden de werknemers ingedeeld in drie opleidingsgroepen, naargelang ze een diploma hadden behaald van ten minste lager secundair onderwijs (laaggeschoold), ten hoogste hoger secundair onderwijs (middengeschoold), of hoger onderwijs (hooggeschoold). In de robuustheidstests werden echter ook meer gedetailleerde opleidingsgroepen beschouwd die zeven categorieën omvatten. De vergelijkingen werden geraamd aan de hand van verschillende methoden, onder meer de methode van de vaste effecten om de niet waargenomen heterogeniteit van de ondernemingen in rekening te nemen. Met die methode is het echter niet mogelijk het potentiële probleem van de endogeniteit van het opleidingsniveau op te lossen. Om die reden geven de auteurs de voorkeur aan ramingen verkregen via de System Generalized Method of Moments (GMM-SYS) en aan een meer structurele manier om de productiefuncties te ramen, namelijk de benaderingswijze van Levinsohn-Petrin, die de intermediaire inputs van de onderneming (zoals het energieverbruik, de grondstoffen, de consumptie van halffabricaten) gebruiken als een benadering voor de productiviteitsschokken.

Naast die basisspecificaties worden in de paper ook aanvullende specificaties voorgesteld, met interactietermen tussen de opleidingscategorieën en respectievelijk de leeftijd en het geslacht, om de invloed van die elementen op de basisresultaten na te gaan. De gedetailleerde resultaten en meer technische uitleg zijn beschikbaar in de originele paper. De belangrijkste resultaten worden in de volgende paragraaf toegelicht.

Resultaten en conclusie

De schattingen tonen een robuust oplopend profiel tussen scholing en loonkosten, en tussen scholing en productiviteit. Ze belichten ook systematisch dat de gevolgde opleiding een groter effect op de productiviteit sorteert dan op de loonkosten. De bedrijfswinsten blijken immers toe te nemen wanneer lager geschoolde werknemers vervangen worden door hoger geschoolde (en vice versa). Ramingen ondersteunen derhalve het voorkomen van een looncompressie-effect, namelijk een situatie waarin de verdeling van de lonen meer gecompriemd wordt dan het opleiding-productiviteitsprofiel van de werknemers. Meer precies wijzen ze erop dat de winsten per uur op lange termijn gemiddeld met 1,4% toenemen (en op korte termijn met 0,6%) indien het aantal hooggeschoolde werknemers in een bedrijf met 10 procentpunt stijgt (en wordt gecompenseerd door een proportionele daling van de laaggeschoolde werknemers). De omvang van dat effect hangt echter af van de eigenschappen van de werknemers (leeftijd en geslacht). De discrepantie tussen productiviteitswinsten en verschillen in loonkosten naargelang van het opleidingsniveau lijkt vooral tot uiting te komen bij jonge werknemers. Met andere woorden, de resultaten wijzen erop dat hooggeschoolde (laaggeschoolde) werknemers niet langer onderbetaald (overbetaald) zijn, wanneer ze ouder worden. Wat betreft geslacht, zijn de verschillen significant voor vrouwen maar niet voor mannen. Hoogopgeleide vrouwen blijken dus onderbetaald te zijn in vergelijking met hun collega's van hetzelfde geslacht die lager opgeleid zijn (en omgekeerd). Voor mannelijke werknemers blijkt echter dat opleidingsgerelateerde productiviteitswinsten niet significant afwijken van verschillen in loonkosten.

Hoe kunnen die resultaten worden geïnterpreteerd? De resultaten ondersteunen gedeeltelijk de

voorspellingen van de theorie van het menselijk kapitaal. Enerzijds bevestigen ze de idee dat scholing vaardigheden ontwikkelt die werknemers productiever maken en dat lonen verschillen in productiviteit weerspiegelen. Anderzijds ondersteunen ze de hypothese niet dat productiviteitswinsten naargelang het opleidingsniveau goed stroken met loonverschillen. De resultaten zijn evenmin in overeenstemming met theorieën gebaseerd op toernooien, interne besluitvormingsprocessen van instellingen of controlemechanismen, wat erop wijst dat hooggeschoolde werknemers overbetaald zijn in verhouding tot hun respectieve marginale productiviteit. De uitkomsten zijn eigenlijk meer verenigbaar met de literatuur over sociale normen en de hysteresis van de loonstructuur, billijkheidstheorieën en het effect van arbeidsmarktinstituties. Er kan niet worden uitgesloten dat het compenseren van de loonverschillen mede kan verklaren waarom laaggeschoolde werknemers overbetaald lijken te zijn. Gezien het overaanbod aan laaggeschoolde arbeidskrachten (wat de stimuli van de bedrijven om mogelijk minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te compenseren met hogere lonen vermindert) en het groot aantal al in het model vervatte onafhankelijke variabelen, mag de verklarende kracht van dit argument toch niet al te zeer worden benadrukt. Een verklaring gebaseerd op verschillen in aanpassingskosten tussen hoog- en laaggeschoolde werknemers is waarschijnlijk ook minder relevant, aangezien de aandacht vooral uitgaat naar loonkosten (die alle personeelsuitgaven omvatten) veeleer dan naar lonen.

Resultaten naargelang de leeftijd van de werknemers kunnen worden gevat via additionele hypothesen. De op standaardregressie gebaseerde schattingen duiden erop dat verschillen inzake loonkosten op grond van scholing geringer zijn bij jongere dan bij oudere werknemers, terwijl de bijdrage van scholing aan de toegevoegde waarde van het bedrijf in alle leeftijdsgroepen niet statistisch blijkt te verschillen. De waarneming dat de verschillen inzake loonkosten tussen hoog- en laaggeschoolde werknemers oplopen met de leeftijd van de werknemers kan worden toegeschreven aan het feit dat bedienden in België veel vaker bezoldigd worden volgens anciënniteit dan arbeiders (die doorgaans minder geschoold zijn) en dat aan anciënniteit gerelateerde bezoldigingsprofielen over het algemeen veel steiler zijn voor hoog- dan voor laaggeschoolde

werknemers. Een additionele verklaring is dat arbeidsmarktinstituties (zoals werkloosheidsuitkeringen, minimumlonen en vakbonden) voornamelijk betrekking hebben op de laagstbetaalden. Ze zullen dan ook het verschil inzake loonkosten tussen laag- en hooggeschoolde werknemers het meest trachten te drukken voor jonge werkenden. Al met al wijzen de resultaten er derhalve op dat hooggeschoolde (laaggeschoolde) werknemers niet langer onderbetaald (overbetaald) zijn, wanneer ze ouder worden, omdat de verhouding tussen de loonkosten en de productiviteit tijdens hun loopbaan in een sneller (trager) tempo stijgt dan bij laaggeschoolde (hooggeschoolde) werknemers.

Ramingen naar geslacht wijzen erop dat de overbetaling (onderbetaling) van laaggeschoolde (hooggeschoolde) werknemers enkel van toepassing is voor vrouwen. Die bevinding kan komen doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn bij laagbetaalde werknemers en dat het waarschijnlijker is dat hun arbeidsvoorwaarden beïnvloed worden door arbeidsmarktinstituties. Het sterkere looncompressie-effect bij vrouwen kan echter eveneens worden toegeschreven aan een glazen plafond effect, namelijk dat vrouwen af te rekenen krijgen met onzichtbare maar reële belemmeringen die hen beletten door te groeien naar hogere functies. Dat vrouwen minder gemakkelijk posities op de hoogste sporten van de bedrijfs ladder bekleden zou ceteris paribus veeleer een nadelig effect moeten sorteren op hun bezoldiging dan op hun productiviteit. Die bevinding dat hoogopgeleide vrouwen relatief meer onderbetaald zijn dan hun mannelijke tegenhangers kan dus worden verklaard door het feit dat het minder waarschijnlijk is dat vrouwen bevorderd worden tot hoge functies. Volgens sommige auteurs zouden vrouwen – zelfs zeer hooggeschoolde – gemiddeld slechtere onderhandelaars zijn dan mannen, wanneer het zaak is op te komen voor hun eigen bezoldiging.

Kortom, uit de resultaten van Kampelmann et al. (2018) blijkt dat in België gevestigde bedrijven te kampen hebben met negatieve financiële stimuli om laaggeschoolde werknemers in dienst te nemen, vooral wanneer ze jong zijn. Geconstateerd wordt dat bedrijven die een groter aantal jonge laaggeschoolde werknemers in dienst hebben, doorgaans minder rendabel zijn. Beleidsmaatregelen die erop gericht zijn de arbeidsmarktvooruitzichten van

jonge laaggeschoolde werknemers te verbeteren, zouden derhalve ten doel moeten hebben hun productiviteit aan te zwengelen en/of hun loonkosten te verlagen. Een aanzienlijk aantal maatregelen (namelijk opleidingsprogramma's, loonsubsidies, verlagingen van socialezekerheidsbijdragen) werden met het oog daarop in België al uitgevoerd. Toch duiden de bevindingen erop dat die inspanningen moeten worden aangehouden en geïntensiveerd (naast een beleid ter bevordering van de totale werkgelegenheid). Voorts blijkt uit de resultaten dat het looncompressie-effect alleen van toepassing is op vrouwen. Die bevinding wijst erop dat bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de verhouding productiviteit-loonkosten van laaggeschoolde vrouwen, maar ook aan beleidsmaatregelen die streven naar een gelijke behandeling van

man en vrouw inzake bezoldiging en carrière mogelijkheden.

Stephan Kampelmann
Université libre de Bruxelles

François Rycx
Université libre de Bruxelles; IZA; IRES; humanOrg

Yves Saks
Nationale Bank van België

Ilan Tojerow
Université libre de Bruxelles; IZA