



DULBEA

Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles

D
U
L
B
E
A

DOCUMENT DE TRAVAIL

WORKING PAPER

N°08-04.RR

RESEARCH REPORT

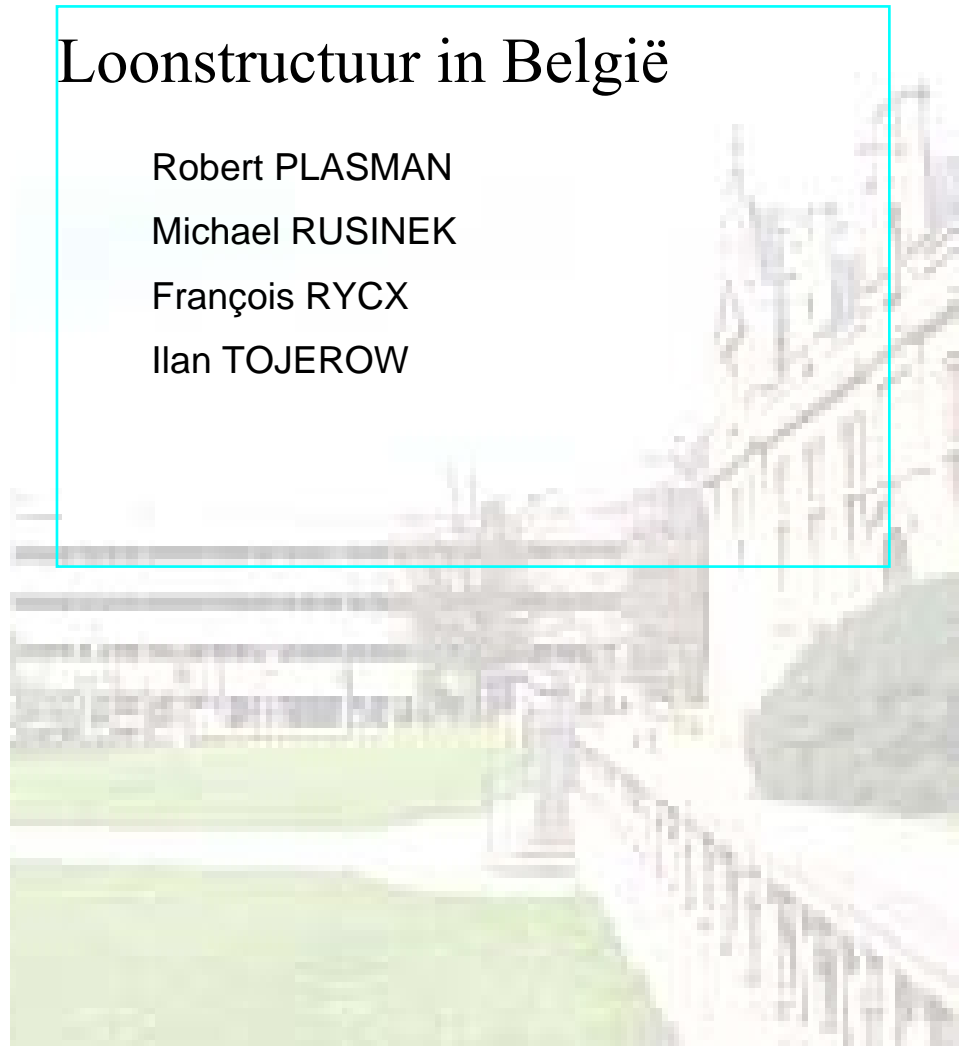
Loonstructuur in België

Robert PLASMAN

Michael RUSINEK

François RYCX

Ilan TOJEROW



DULBEA | Université Libre de Bruxelles
Avenue F.D. Roosevelt, 50 - CP-140 | B-1050 Brussels | Belgium



Loonstructuur in België

Robert Plasman, Michael Rusinek, Francois Rycx & Ilan Tojerow (Dulbea, ULB)

Rapport op vraag van *ABVV/FGTB*

Februari 2008

www.dulbea.org

Inhoud

<i>Samenvatting en belangrijkste resultaten</i>	<i>iii</i>
<i>Inleiding</i>	<i>1</i>
<i>0. Achtergrond : de lonen en het nationaal inkomen</i>	<i>5</i>
<i>1. Loonongelijkheden en individuele “kenmerken”</i>	<i>7</i>
1.1. 40 jaar na de vrouwenstaking in FN-Herstal en 50 jaar na artikel 119 van het Verdrag van Rome:	<i>7</i>
1.2. Jonge werknemers tegenover oudere werknemers; wie haalt profijt uit de confrontatie?	<i>19</i>
1.3. Minder gaan werken om nóg minder te verdienen? De impact van deeltijds werken op het uurloon.	<i>29</i>
1.4. Na werkloosheid nooit meer loon naar werken?	<i>36</i>
<i>2. Loonverschillen in verband met de werkplek</i>	<i>45</i>
2.1. Bestaan er loonverschillen tussen de sectoren in België?	<i>45</i>
2.2. Small is beautiful, but not for everyone!	<i>50</i>
2.3. Verdeling van de productiviteitsstijging, structuur van het collectief overleg en loonverschillen:.....	<i>57</i>
2.4. Régionalisering van het loonoverleg in België: echte noodzaak of verkeerd debat?	<i>63</i>
<i>Conclusies</i>	<i>71</i>
<i>Referenties</i>	<i>83</i>
Referenties DULBEA.....	<i>83</i>
Overige.....	<i>86</i>

Samenvatting en belangrijkste resultaten

Sinds vrijwel twintig jaar (en de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen) spitst het debat over de verloning van arbeid zich in grote mate toe op de problematiek van de concurrentiekracht, en dan in het bijzonder op de loonkosten, waardoor de grenzen van de macro-economie zelden werden overschreden. Getuige hiervan is de ruimte die de media vrijmaken voor de jaarlijkse publicatie van de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De loonkostenproblematiek is uiteraard buitengewoon belangrijk, maar men vergeet daarbij soms dat niet alle Belgische werknemers over dezelfde kam geschoren mogen worden waar het hun bezoldiging betreft.

In 2005 bedroeg het bruto maandloon van een voltijds werknemer in de Belgische privé-sector gemiddeld 2703 €. Achter dit gemiddelde verschuilen zich echter aanzienlijke ongelijkheden zoals blijkt uit de onderstaande cijfers voor de gemiddelde bruto maandlonen van bepaalde werknemerscategorieën. De gegevens zijn afkomstig uit de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die geldt voor ondernemingen met 10 werknemers of meer in de Belgische privé-sector. Het merendeel van de onderzoeken die in dit document worden aangehaald, vertrekken eveneens van deze enquête. Deze laatste toont aan dat: het maandloon van mannen bedroeg 2807 € en dat van vrouwen 2387 €, een verschil van 18%;¹ Het gemiddeld loon van een werknemer uit de horeca bedroeg 1831 €, terwijl de sector van de water-, gas- en elektriciteitsproductie 3727 € betaalde, een verdubbeling. En de lonen verschillen ook sterk naargelang de leeftijdsklasse: van gemiddeld 1710 € voor jongeren van minder dan 20 jaar tot 3762 € voor de zestigplussers.

Ook al geven deze gemiddelde verschillen een waardevolle indicatie van de loonverdeling, toch kan men er niet uit afleiden welke factoren ertoe hebben geleid. Als we echter op de loonverschillen willen inwerken, hetzij door de verschillen kleiner te maken, hetzij door een betere loonverdeling, is het essentieel dat we deze factoren kennen en weten hoe groot hun impact is.

De entiteit « Economie du Travail et de l'Emploi » (ETE) van het departement toegepaste economie van de Université Libre de Bruxelles (DULBEA) heeft een breed onderzoeksprogramma uitgewerkt naar loonongelijkheden en -verschillen op Belgisch en Europees niveau. De werkzaamheden van het Dulbea met betrekking tot ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid, onder meer in de groepen van deskundigen bij de Algemene Directie

¹ Als rekening wordt gehouden met het deeltijds werk bedroeg het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen (in 2002) 20.5%. Wij merken op dat het cijfer voor het loonverschil eveneens verschilt in functie van de gebruikte gegevensbank aangezien de definitie voor het loon en voor de economische dekking variëren in functie van de gegevens.

Werkgelegenheid, hebben zich sinds het begin van de jaren '90 toegespitst op de gendergebonden loonverschillen en hun oorzaken. Het DULBEA was in de context van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie in 2001 eveneens rechtstreeks betrokken bij de samenstelling van indicatoren voor loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Lid-Staten van de Unie. Bovendien heeft het DULBEA door internationale samenwerking binnen wetenschappelijke netwerken van de hoogste orde (PIEP, LEED, MOCHO) studies voortgebracht over onderwerpen als loonverschillen tussen sectoren, de weerslag van het collectief overleg op de loonstructuur, de verdeling van de productiviteitsstijging over de werknemers, de problematiek van het deeltijds werken, het effect van werkloosheid op de lonen, de band tussen leeftijd en lonen, de band tussen bedrijfsomvang en lonen, de regionalisering van het loonoverleg, de weerslag van het moederschap op het loon van vrouwen e.d.

Dit document maakt een synthese van de belangrijkste resultaten van deze research die uitgaat van micro-economische gegevens en uitvoerig beroep doet op econometrische en statistische methodes. Ze werpen achtereenvolgens een licht op het loon in specifieke situaties van loontrekkenden die verband houden met hun geslacht, hun statuut als werknemer of als werkloze, hun leeftijd en het effect van de structuur en de kenmerken van de ondernemingen, van de activiteitssectoren en van het collectief overleg op de loonverschillen. Het document werd opgedeeld in twee delen. Het eerste behandelt loonongelijkheden die losstaan van de werkplek. Het bestaat uit vier hoofdstukken die ingaan op het vraagstuk van de gendergebonden loonongelijkheden, de weerslag van werkloosheid op het loon, de invloed van het deeltijds werken op het uurloon en de band tussen leeftijd en loon. Het tweede deel omvat vier hoofdstukken waarin dieper wordt ingegaan op loonongelijkheden die verband houden met de plaats waar men werkt: de loonverschillen tussen sectoren, de invloed van de verschillende niveaus van loonoverleg op de verdeling van de productiviteitsopbrengsten over de werknemers, de band tussen het loon en de omvang van het bedrijf en het vraagstuk van de regionalisering van het loonoverleg. De elementen die in al deze hoofdstukken worden aangebracht, vervullen een centrale rol in het elementaire debat rond de arbeidsmarkt en de werking hiervan:

- Het Generatiepact en de weerslag van het loon op de tewerkstelling van jongeren en ouderen.
- De gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: volstaat het arsenaal van wetten en overeenkomsten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, bestaat er effectief een discriminatie op basis van het geslacht?
- Moet het stelsel van collectief overleg worden geregionaliseerd?

- Welke zijn de effecten van het bestaande, sterk gecoördineerde stelsel van loonoverleg op de loonverdeling.
- De macro-economische verhouding tussen de bezoldiging van loontrekkenden en het nationaal inkomen gaat achteruit: hoe verwerkt de loonvorming de winsten van ondernemingen en sectoren?
- De vertegenwoordiging van de loontrekkenden in KMO's: heeft de omvang van de ondernemingen een invloed op het loon en zo ja, is dit dan een uiting van een sterkere onderhandelingspositie met het oog op rente- of winstdeling?

Het gebruik van sinds kort beschikbare micro-economische cijfers (de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen² en zijn Europese equivalent, de Enquête naar de structuur van de ondernemingen³, het Panel study on Belgian Households⁴ en zijn Europese equivalenten⁵) werpt een nieuw licht op al deze vragen. De verkregen resultaten schoppen meermaals tegen heilige huisjes, die ongetwijfeld veel te snel het statuut van wetenschappelijke waarheid hebben opgekleefd gekregen. Het is echter net de bedoeling om bepaalde keuzes van het economisch en werkgelegenheidsbeleid in vraag te stellen. Daarom wordt elk hoofdstuk afgesloten met een reeks aanbevelingen voor het economisch beleid.

De onderstaande tabellen combineren resultaten en aanbevelingen van de verschillende hoofdstukken. Op grond van een gekruiste lezing van de resultaten en de uitdagingen die hieruit naar voren komen, kunnen de kenmerken geïdentificeerd worden waaruit de loonvorming en -structuur in België is opgebouwd:

- Het Belgisch stelsel van collectieve onderhandelingen over de lonen is uiteraard één van de determinante factoren van de loonvorming. Dank zij een opdeling van het loonoverleg in een interprofessioneel, een sectoraal en een ondernemingsniveau kan men rekening houden met de bijzondere economische omstandigheden van het land (gewestelijke verschillen), de ondernemingen (rentabiliteit en omvang) en de sectoren.
- Met betrekking tot de loonverschillen die bestaan tussen categorieën van loontrekkenden, mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, vroegere werklozen en in dienst gebleven werknemers, deeltijdse en voltijdse functies, staan een aantal resultaten in contrast met elkaar.

² FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES)

³ FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de structuur van de ondernemingen (ESE)

⁴ Université de Liège, Universiteit Antwerpen, Panel Study on Belgian Households (PSBH)

⁵ EUROSTAT, European Community Household Panel (ECHP) & European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC).

- Enerzijds blijven ongelijkheden bestaan, terwijl ze niet worden “verantwoord”, bijvoorbeeld door verschillen in scholings- of opleidingsniveau:
- Anderzijds zijn deze ongelijkheden verhoudingsgewijs kleiner dan in vele andere landen en is de loonverdeling verhoudingsgewijs minder ongelijk in België.

Het Generatiepact en het effect van de respectieve lonen op de tewerkstelling van jongeren en ouderen

- Het loon mee-evolueert met de leeftijd, vooral bij bedienden, maar dit de tewerkstelling van de oudste werknemers niet beïnvloedt.
- Er bestaat geen correlatie tussen de intensiteit van de band tussen leeftijd en loon en de samenstelling van de werknemers per leeftijdsklasse. Dit plaatst de stelling op losse schroeven die ervan uitgaat dat een « buitensporige » toename van de lonen met de leeftijd de ondernemingen ertoe zou aanzetten zich van hun oudere werknemers te ontdoen.
- De loonvariatie van jonge of oudere werknemers heeft een verwaarloosbare invloed op de vraag naar arbeid in de tegenovergestelde leeftijdsklasse.

De macro-economische band tussen de bezoldiging van werknemers en het nationaal inkomen gaat achteruit: hoe houdt de loonvorming rekening met de winsten van ondernemingen en sectoren?

- De winsten van de ondernemingen spelen een aanzienlijke rol in de verklaring voor het feit dat loontrekkenden met dezelfde kenmerken inzake opleiding, scholing en ervaring op de arbeidsmarkt verschillend worden bezoldigd, vooral in functie van hun activiteitssector:
 - De loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.
 - Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de winstdeling.
 - Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen.
- De rente- (of winst)deling is echter niet gelijkmatig gespreid:
 - Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging plaatsheeft op het niveau van de onderneming, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met verschillende winsten.

- Het delen van de productiviteitsstijging die het gevolg is van onderhandelingen op bedrijfsniveau komt meer ten goede aan de hoogste lonen.
- Het delen van de productiviteitsstijging op bedrijfsniveau draagt bij tot de gendergebonden loonongelijkheden.
- Deze laatste resultaten voeren ons naar een laatste vraagstuk: Hoe kunnen de loonongelijkheden worden verminderd in het huidige loononderhandelingskader dat wordt gekenmerkt door de omkadering van de loonnorm?

Welke zijn de uitdagingen voor het economisch en werkgelegenheidsbeleid en voor de strategieën van de sociale partners?

De empirische resultaten roepen vragen op bij verscheidene aspecten van het economisch en werkgelegenheidsbeleid en bij de strategieën van de sociale partners. Wij brengen hier per hoofdstuk de belangrijkste elementen in beknopte vorm samen.

Deze uitdagingen, die de beperking ondergaan van het ruime karakter van de thema's die in ons onderzoeksprogramma werden behandeld, zijn samengebracht rond vijf pijlers:

- ✓ De centrale rol van het stelsel van collectief overleg.
- ✓ Voordelen en nadelen van een gecentraliseerd en gecoördineerd systeem.
- ✓ Deling van de winsten en de productiviteitsstijging.
- ✓ Mogelijke effecten van de omkadering door de loonnorm.
- ✓ Beroeps- en sectorsegregatie tussen mannen en vrouwen.
- ✓ Keuzes voor de strategieën inzake de tewerkstelling, en dan vooral van de 50-plussers.

Andere dimensies van de loonvorming konden nog niet onderzocht worden of liggen ter tafel. Onze ambitie bij de uitvoering van deze studie is bij te dragen tot het begrip van de loonvorming in België, in heel haar diversiteit, met een bijzondere nadruk op de loonverschillen, loonongelijkheid en de factoren die ertoe bijdragen of die ze kunnen verminderen. De empirische vaststellingen vloeien voort uit een strikte toepassing van economische en statistische analysemethodes. De uitdagingen voor het economisch en het tewerkstellingsbeleid en voor de sociale partners steunen op deze analyses en op uitdrukkelijke keuzes van de auteurs met betrekking tot de werking van de arbeidsmarkt, als zij er bijvoorbeeld van uitgaan dat loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen moeten worden afgeschaft en dat de productiviteitsstijging en de winsten billijk herverdeeld moeten worden.

1.1. De aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen

Situering:

- In de Europese landen schommelden de loonverschillen in 2005 tussen de 4 % en 25%
- Deze loonverschillen blijven bestaan hoewel de tewerkstellingsgraad, het werkaanbod en het opleidingsniveau van vrouwen zijn toegenomen en in verscheidene landen gelijk zijn aan die van de mannen.
- Het wetgevend arsenaal waarover men in Europa beschikt, had de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk moeten verminderen.

Empirische resultaten:

- ⇒ In de Europese landen, de VS en Canada is de algemene tendens over de voorbije 20 jaar een langzame vermindering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
- ⇒ In de meeste landen verminderen verschillen in scholingsniveau, beroepservaring, anciënniteit, beroep of activiteitssector en verklaren ze steeds minder de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.
- ⇒ De gendergebonden loonverschillen zijn in Europa niet langer voor het grootste deel verklaarbaar aan de hand van verschillen in « productieve vermogens » tussen mannen en vrouwen maar hoofdzakelijk door een lager bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken.
- ⇒ Deze productieve kenmerken worden zelf in zeer grote mate bepaald door discriminerende praktijken en gebruiken: de sector waartoe men behoort, de loopbaanduur en de beroepservaring.
- ⇒ Europese landen (periode 1994-1998):
 - ⇒ 10% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan sectorsegregatie.
 - ⇒ 13% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan beroepssegregatie.
 - ⇒ 14% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt verklaard door het feit dat vrouwen vaker werken in bedrijven waar de winst per hoofd minder hoog is.

Vraag:

Welke oorzaken liggen aan de basis van het voortbestaan van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen?

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ Het vrij volledige **arsenaal aan juridische instrumenten en overeenkomsten** op Europees niveau en na omzetting in nationale wetgeving **volstaat niet om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken.**
- ✓ De loonongelijkheden vinden **steeds minder hun oorsprong in verschillen in bekwaamheden en opleiding** tussen mannen en vrouwen.
- ✓ Daarentegen lijkt **beroeps- en sectorsegregatie** steeds vaker een doorslaggevende rol te spelen in de meeste Europese landen, en in België in het bijzonder.
- ✓ Naast wettelijke en conventionele aspecten zal de rol van overheidsmaatregelen inzake **kinderopvang, vertegenwoordiging van vrouwen in de organen van het collectief overleg en een geïntegreerde genderbenadering** die voor elk overheidsinitiatief de weerslag op mannen en vrouwen vaststelt, bepalend zijn in het streven naar gelijkheid.

Referenties (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Meulders, D. & Plasman R., (2007), "L'écart salarial de genre à la recherche de fondements théoriques", DULBEA, Working Paper DULBEA, Research series n° 07-23 RS, November
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70
- Plasman R. & Sissoko, S. (2004), "Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.
-

1.2. Jonge werknemers tegenover oudere werknemers; wie haalt profijt uit de confrontatie ?

Situering:

- De maatregelen van het activeringsbeleid en van het aan het werk houden van oudere werknemers worden nog steeds voorgesteld als de oplossing voor verouderingsproblematiek van de bevolking.
- Men benadert deze problemen zelden vanuit het standpunt van de arbeidsvraag, waarvan de loonkost een bepalende factor is.
- In België evolueert het loon voor bedienden op de weddeschaal doorgaans in functie van de leeftijd en soms van de anciënniteit. Voor arbeiders is dat zelden het geval.

Vragen :

- Wat is in België de band tussen leeftijd en loon ?
- Is deze band “verantwoord”?
- Welke weerslag heeft de verhoging van de loonkost van een leeftijdsklasse op de vraag naar arbeid in een andere leeftijdsklasse ?

Empirische resultaten:

- ⇒ De leeftijd beïnvloedt op significante wijze de bezoldiging van werknemers, zelfs met controle voor anciënniteit. Het effect is zelfs bijzonder uitgesproken voor de bedienden.
- ⇒ Gemiddeld bereikt men het maximumloon op 46 jaar voor arbeiders en op 54 jaar voor bedienden. Het loon neemt opnieuw ononderbroken af tot aan het pensioen, wat kan wijzen op een vermindering van de investering in menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.
- ⇒ De weerslag hiervan is aanzienlijk groter bij mannen dan bij vrouwen. Gezien de meer frequente loopbaanonderbrekingen bij de vrouwen lijkt dit resultaat aan te geven dat de band tussen leeftijd en loon voortvloeit uit de evolutie van ervaring en menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.
- ⇒ De toename van het loon met de leeftijd neigt ernaar verder te gaan dan wat wettelijk is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten.
- ⇒ Er bestaat geen correlatie tussen de intensiteit van de band tussen leeftijd en loon en de samenstelling van de werknemers per leeftijdsklasse. Dit plaatst de stelling op losse schroeven die ervan uitgaat dat een « buitensporige » toename van de lonen met de leeftijd de ondernemingen ertoe zou aanzetten zich van hun oudere werknemers te ontdoen.
- ⇒ De loonvariatie van jonge of oudere werknemers heeft een verwaarloosbare invloed op de vraag naar arbeid in de tegenovergestelde leeftijdsklasse.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De toename van het loon met de leeftijd lijkt verantwoord door de evolutie van de productiviteit van de werknemers doorheen hun loopbaan. Bijgevolg **betekent de evolutie van de loonschalen in functie van de leeftijd niet noodzakelijk een beperking voor de ondernemingen.**
- ✓ De verschillende leeftijdsklassen zijn onderling nauwelijks uitwisselbaar, wat zijn verklaring vindt in deze productiviteitsverschillen. Bijgevolg lijkt het weinig waarschijnlijk **dat maatregelen gericht op een grotere tewerkstelling van oudere werknemers ten koste zouden gaan van jongeren.**

Referenties (Dulbea):

Flamand, S. & Plasman, R. (2006), “Age, salaire et demande de travail”, Mimeo, Dulbea.

1.3. Minder gaan werken om nog meer te verdienen ? De impact van deeltijds werken op het uurloon.

Situering:

- 22% van de werknemers werken deeltijds (7% mannen en 41% vrouwen).
- Het wordt opgelegd aan vrouwen om het gezins- en het beroepsleven met elkaar te verzoenen.
- Nadelen : men blijft geblokkeerd in laaggekwalificeerde beroepen, weinig opleidingen en promoties, zeer flexibele werktijden, zelden doorgroeien naar een voltijdse betrekking, problemen met het pensioen, lager uurloon.

Vragen :

≠ uurloon tussen voltijds en deeltijds werk : Verschillende eigenschappen & sector- / beroepssegregatie of discriminatie van de werkgevers ?

Empirische resultaten:

Vrouwen :

- ⇒ Het loonverschil tussen voltijdse en deeltijdse arbeid komt hoofdzakelijk voort uit het feit dat de deeltijdse werknemers laaggekwalificeerde functies bekleden in slecht bezoldigde sectoren.
- ⇒ Er zou dus geen rechtstreekse discriminatie bestaan tegenover deeltijdse werknemers (als gevolg van het gecentraliseerd en gecoördineerd karakter van de loonvorming in België).
- ⇒ Het echte probleem vindt zijn oorsprong in de sectorale en beroepssegregatie, die gekenmerkt wordt door zeer weinig mobiliteitsmogelijkheden vanuit het deeltijds naar het voltijds statuut.

Mannen :

- ⇒ De resultaten verschillen van deze van de vrouwen. De niet verklaarde component speelt voor 28% van het totale loonverschil tussen deeltijds en voltijds (dat 24% bedraagt).
- ⇒ Er zou een loondiscriminatie bestaan in het nadeel van het deeltijds werk. Hier zou een welbepaalde factor kunnen spelen : mannen bekleden vaak functies waar loonvoordelen functie zijn van van de werkduur. In dat geval houdt de keuze voor deeltijds werk een vrij groot loonoffer in.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ Een lager uurloon voor deeltijdse werknemers betekent dat bij vergelijkbare werktijden de som van meerdere deeltijdse jobs minder opbrengt dan een voltijdse job. Er bestaat een **risico dat een categorie van arme werknemers ontstaat** die deeltijdse jobs zouden opstapelen tegen een lage bezoldiging. Verpaupering loert om de hoek in geval van i) eisen tot flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden ; ii) dwang op werklozen om « kleine jobs » te aanvaarden.
- ✓ Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Deze deeltijdse jobs zijn beperkt tot functies en sectoren met de laagste uurlonen. Eén van de oplossingen om de gelijkheid van inkomen tussen mannen en vrouwen te herstellen, is de **strijd tegen sectorale en functiegebonden segregatie**.
- ✓ Men moet voorkomen om deeltijds werken te beschouwen als een instrument dat privé- en beroepsleven verzoent : de ongelijkheid in de taakverdeling binnen de gezinnen maakt dat het de vrouwen zijn die hun arbeidsduur verminderen om zich om het gezin te bekommeren. Gezien de concentratie van het deeltijds werken in bepaalde functies en sectoren heeft dit als gevolg dat de sectorale en functiegebonden gendersegregatie versterkt wordt.
- ✓ **Vermindering van de arbeidsduur voor alle loontrekkenden** : De enige manier om de ongelijke verdeling van de arbeids- en de privé-tijd tussen mannen en vrouwen opnieuw in evenwicht te brengen.

Referenties (Dulbea):

- De Henau J., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2007), "Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15", In: Del Boca, D. and Wetzels, C. (Eds.) *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press.
- O'Dorchai, S. (2007), "The Motherhood Wage Penalty across the Wage Distribution in 10 EU Member States", chapter V (Part III) of *Family, Work and Welfare States in Europe: Women's Juggling with Multiple Roles - A Series of Empirical Essays*, PH.D. in Economic Science, Université Libre de Bruxelles (Doctoral programme of the DULBEA), Director: Prof. Danièle Meulders (ULB), pp.181-239.
- O'Dorchai, S. & Rycx, F. (2007, forthcoming), "The Compared Wage Penalty of Male Part-Times in Six European Countries", *International Journal of Manpower*.
-

1.4. Loon en werk na werkloosheid : Na werkloosheid nooit meer loon naar werken ?

Situering:

- De gevolgen van (vooral langdurige) werkloosheid voor het inkomen, voor de herstart in de wereld van het werk, voor de grotere waarschijnlijkheid om opnieuw werkloos te worden, voor het verlies aan beroepservaring, voor het verlies aan zelfvertrouwen zijn bekend.
- Minder bekend is de weerslag van de werkloosheidsperiodes op het bezoldigd inkomen van de ex-werkloze als deze opnieuw werk heeft gevonden.

Vraag :

Welke weerslag heeft een werkloosheidsperiode op het loon van een individu als deze opnieuw werk heeft gevonden ?

Empirische resultaten:

- ⇒ Gemiddeld veroorzaakt een werkloosheidservaring een vermindering van het uurloon met 5.1%.
- ⇒ De loonstraf verhoogt met de duur van de werkloosheid : Een werkloosheidsduur van 1 tot 2 maanden leidt tot een verlies aan maandloon van 3.7%. Dit verlies loopt op tot 7% bij een werkloosheidsduur van tussen 7 en 12 maanden.
- ⇒ Na 4 jaar anciënniteit in de nieuwe job is de loonstraf niet statistisch significant meer. Toch worden personen die een werkloosheidsperiode hebben doorgemaakt gekenmerkt door een gemiddelde jobanciënniteit die korter is dan bij individuen die deze ervaring niet hebben gekend. De gevallen waarin het loonverlies wordt ingehaald, zijn zeldzaam.
- ⇒ Het loonverlies is vrij klein in vergelijking met de resultaten van bepaalde Amerikaanse en zelfs Europese onderzoeken. Dit kan worden verklaard door het feit dat België gekenmerkt wordt door een stelsel van werkloosheidsuitkeringen dat gedeeltelijk onbeperkt is in de tijd, wat meebrengt dat er geen te zware neerwaartse druk bestaat op het aanvaardbaar loon, en door een loonvormingsstelsel dat weinig plaats laat voor neerwaartse loonflexibiliteit op ondernemingsniveau

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De kost van werkloosheid is aanzienlijk hoger dan eenvoudig het inkomensverlies verbonden aan de werkonderbreking. Daarom is het **noodzakelijk dat deze lange-termijnkost** (uitgedrukt in anciënniteit en bezoldiging in de nieuwe job) **in rekening wordt gebracht bij de evaluatie van de beleidsinitiatieven** die bestemd zijn om werklozen opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt.
- ✓ Het bestaan van een loonstraf verbonden aan een werkloosheidsperiode in verhouding tot een rechtstreekse overgang naar een job pleit voor een **efficiënte begeleiding van werknemers** van wie de werkrelatie buiten hun wil om werd onderbroken.
- ✓ Omdat de werkloosheidsduur een verzwarende factor is, **wordt de efficiëntie van de begeleiding gemeten aan de hand van de snelheid waarmee het individu opnieuw toegang krijgt tot een job.**
- ✓ Een snelle tewerkstelling is uiteraard essentieel, maar daarbovenop zal het effect des te heilzamer zijn als het een job betreft die beantwoordt aan de kwalificaties van het individu en voldoet aan diens verwachtingen, steeds met als doel om **arbeidsverhoudingen tot stand te brengen die duurzaam zijn in de tijd.**
- ✓ Aangezien de loonkloof groter wordt naarmate de inactiviteitsduur lang is, onder meer door een afname van het algemeen menselijk kapitaal, moeten **opleidingen**, zowel in de vorm van een betere beheersing van basiskennis als van gespecialiseerde en kwalificerende opleidingen **doorheen de hele werkloosheidsperiode** ervoor zorgen dat het individu niet alleen sneller aansluiting vindt bij de arbeidsmarkt maar dit ook doet onder betere loonvoorwaarden.
- ✓ Het **Belgisch stelsel van collectief overleg** beperkt in combinatie met het **stelsel van werkloosheidsuitkeringen de negatieve effecten** van de werkloosheid op het loon na een werkloosheidsperiode.

Referenties (Dulbea):

- Gangji, A & Plasman, R. (2007), "The Matthew Effect of Unemployment: How Does it Affect Wages in Belgium", Mimeo, Dulbea.
- Karakaya, G., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches", *Compare: A Journal of Comparative Education*, Vol. 37, No. 4, pp. 513 – 532.
-

2.1. Bestaan er loonverschillen tussen de sectoren in België ?

Situering :

- In België verschillen de lonen sterk van de ene activiteitssector tot de andere.
- Deze sectorale ongelijkheden kunnen oplopen tot 300%.
- Verklarende factoren : i) vloeien voort uit individuele kenmerken van werknemers (productiviteit, neoklassiek model); ii) zijn het gevolg van factoren eigen aan de werkgevers (efficiëntieloon of rentedeling).

Empirische resultaten:

- ⇒ In tegenstelling tot de voorspellingen van het model in volmaakte mededinging blijven er significante loonverschillen bestaan tussen personeelsleden met identieke *waargenomen* individuele kenmerken en arbeidsvoorwaarden maar die in verschillende sectoren werken.
- ⇒ Er dragen dus andere factoren bij tot de verschillen tussen de individuele lonen.
- ⇒ Stabiele resultaten in de tijd : geeft aan dat de loonverschillen niet het gevolg zijn van voorbijgaande schokken van de vraag.
- ⇒ Hypothese van de niet-waargenomen kenmerken: i) verklaart een deel van de loonverschillen tussen sectoren ; ii) de bijdrage lijkt beperkt ; iii) andere verklaringen mogen niet worden veronachtzaamd (regressies per kwantiel).
- ⇒ « Niet-competitieve » verklaring : de loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.
- ⇒ Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de rentedeling.

Vragen :

Worden loonverschillen tussen de sectoren exclusief verklaard door het heterogeen karakter van de werknemers per sector en hun arbeidsvoorwaarden of zijn ze tevens het gevolg van specifieke kenmerken van de werkgevers in elke sector ?

- ⇒ « Niet-competitieve » verklaring : de loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.
- ⇒ Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de rentedeling.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ Wat met de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren ? Rycx (2003) toont aan dat de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren in België groter is wanneer er collectieve bedrijfsovereenkomsten bestaan die de sectorale overeenkomsten aanvullen. De **centralisering van het loonoverleg** zou derhalve de loonverschillen tussen sectoren verminderen.
- ✓ Van hun kant stellen Plasman *et al.* (2006) een duidelijke inkrimping vast van de versnippering tussen 1995 en 2002. Voor deze evolutie zijn verschillende verklaringen mogelijk. Hierbij moet onder meer worden gewezen op het instellen van de **loonnorm** in 1996 en de **vrijmaking van de markten** die het gevolg is van de Europese integratie.
- ✓ Plasman *et al.* (2006) tonen verder ook aan dat België een middenpositie inneemt bij de industrielanden voor wat betreft de **versnippering van de loonverschillen tussen sectoren**. Deze is hier immers aanzienlijk minder groot dat wat men opmeet in de Angelsaksische landen (Canada, Verenigde Staten en Verenigd Koninkrijk) en licht groter dan de resultaten voor de Scandinavische landen.
- ✓ Ten slotte tonen Rycx & Tojerow (2002) aan dat de loonverschillen tussen sectoren één van de factoren zijn die aan de oorsprong liggen van de **loonverschillen tussen mannen en vrouwen**. Ongeveer een tiende van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen (vrouwen verdienen gemiddeld 22% minder dan mannen) is immers te wijten aan sectorale effecten (Rycx & Tojerow, 2002). Er bestaat dus een **sterke sectorale gendersegregatie**, waarbij de vrouwen zich bevinden in de minst bezoldigde sectoren. Ieder beleid dat zich tot doel stelt de loonverschillen tussen mannen en Vrouwen te verminderen, zou deze dimensie in zijn programma's moeten verwerken.

Referenties (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium W P 90.
- Rycx, F. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective", *De Economist*, Vol. 150, No. 5, pp. 555-68.
- Rycx, F. (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 347-66.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No.2, pp. 119-41.
-

2.2. Small is beautiful, but not for everyone!

Situering :

- Het percentage zware arbeidsongevallen bedraagt 7.7% in ondernemingen met minder dan 50 werknemers (6% in de andere).
- Enkel ondernemingen van minstens 100 werknemers zijn verplicht een ondernemingsraad te installeren.
- De omvang van de onderneming speelt ook een rol voor de lonen.
- Het gemiddeld bruto uurloon bedraagt 11.97€ in bedrijven van minder dan 50 werknemers en 16.37€ in bedrijven met meer dan 1000 werknemers, een verschil van 37% (2002).
- Verklaringen : i) de zwaarte van het werk compenseren, ii) aanzetten tot meer productiviteit, iii) verschillend samengestelde arbeidskrachten, iv) rentedeling van monopolies.

Vragen :

Om welke redenen bieden bedrijven van verschillende omvang een verschillend loon ?

Empirische resultaten:

- ⇒ Een deel van de loonverschillen tussen bedrijven van verschillende omvang wordt als volgt verklaard :
 - ⇒ grote bedrijven maken deel uit van beter bezoldigde activiteitssectoren.
 - ⇒ Collectieve bedrijfsovereenkomsten worden door de grote bedrijven vaak gebruikt om lonen vast te leggen die hoger liggen dan de loonschaal van de sector.
 - ⇒ De *waargenomen* arbeidsvoorwaarden zijn zwaarder in ondernemingen met een grote omvang.
 - ⇒ Grotere verschillen in de gemiddelde anciënniteitsgraad binnen de bedrijven.
 - ⇒ Grote bedrijven hebben gemiddeld een grotere winstgraad.
- ⇒ Werken in een bedrijf met een grote omvang komt meer ten goede aan de bedienden dan aan de arbeiders.
- ⇒ De elasticiteit omvang-loon verschilt van het ene land tot het andere : ze vertoont een negatieve correlatie met de centraliseringsgraad van de loonvorming, de coördinatiegraad en de syndicalisatiegraad.
- ⇒ In een meer gecentraliseerd en beter gecoördineerd systeem kunnen grote loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang voorkomen worden.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ De hogervermelde resultaten kunnen ons wijzer maken over de mogelijke effecten van een verhoogde toepassing van onderaanneming. Deze bestaat er voor de ondernemingen in om in omvang te verminderen en enkel de meest rendabele activiteiten te behouden.
- ✓ **Het is waarschijnlijk dat onderaanneming in reële termen zal leiden tot een vermindering van het gemiddelde loonniveau.** Het aantal mogelijkheden voor interne promotie, onder meer door een job in een andere entiteit, neemt af door de vermindering van het aantal bedrijfseenheden. De gemiddelde anciënniteit zou dus moeten afnemen als de onderaanneming toeneemt. Bovendien geniet een kleiner deel van de werknemers van een bedrijf dat zijn minder rendabele eenheden afstoot, van de opbrengst die het genereert.
- ✓ Deze resultaten kunnen ook meer licht werpen op de mogelijke weerslag van een decentralisatie van het loonoverleg. Deze zou als effect hebben dat de kenmerken van de onderneming een grotere rol zouden gaan spelen bij de loonvorming. Zo blijken de loonverschillen tussen ondernemingen met een verschillende omvang groter te zijn naarmate het overleg meer gedecentraliseerd of minder het gecoördineerd is.
- ✓ **De decentralisatie van het loonoverleg zou dus de loonongelijkheid doen toenemen** tussen werknemers die actief zijn in verschillende ondernemingen.
- ✓ De loonhandicap in kleinere ondernemingen is voor een deel het gevolg van een zwakkere krachtsverhouding bij onderhandelingen over de verdeling van een stijging van productiviteit of winst. De omzetting van **de Europese richtlijn met betrekking tot de informatie van de werknemers** zou, indien het Belgische overleg- en onderhandelingsstelsel fundamenteel zijn huidige structuur behoudt, het loonverschil tussen grote en kleine ondernemingen moeten verminderen.

Referenties (Dulbea):

- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2005), "Why Do Large Firms Pay Higher Wages ? Evidence from Matched Worker-firm Data", *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, pp. 705-723.
- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries", *Empirica*, Vol. 34, pp. 427-451.
-

2.3. Verdeling van de productiviteitsstijging, structuur van het collectief overleg en loonverschillen

Situering:

In België neemt het aandeel van de bezoldiging van loontrekkenden in de toegevoegde waarde af: In 1997 telde de bezoldiging van de loontrekkenden voor 63.9% van de toegevoegde waarde die gegenereerd werd in de niet-financiële ondernemingen. In 2006 bedroeg zij nog 60.7%.

Vragen:

- Hoe spelen de verschillende niveaus van het loonoverleg een rol in de verdeling van de productiviteitsstijging over arbeid en kapitaal?
- Hoe wordt deze productiviteitsstijging verdeeld over de loontrekkenden en dit op de verschillende niveaus van het loonoverleg?

Empirische resultaten:

- ⇒ De loonverschillen tussen sectoren worden in grote mate verklaard door de sectorale rentabiliteitsverschillen.
- ⇒ Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen.
- ⇒ Het delen van de productiviteitsstijging die het gevolg is van onderhandelingen op bedrijfsniveau komt meer ten goede aan de hoogste lonen: de loon-winst elasticiteit schommelt tussen 0.048% voor de lonen in het eerste deciel van de loonverdeling en 0.079% voor de lonen in het 9^e deciel; Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau verbreedt de loonkloof tussen het 5^e en het 9^e deciel, maar wijzigt niets aan de loonkloof tussen het eerste en het vijfde deciel.
- ⇒ Het delen van de productiviteitsstijging op bedrijfsniveau draagt bij tot de gendergebonden loonongelijkheden: 14% van het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de Belgische privé-sector in 1995 werd verklaard door het feit dat vrouwen geconcentreerd zijn in de minst rendabele bedrijven.
- ⇒ Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging plaatsheeft op het niveau van de onderneming, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met verschillende winsten: de loon-winst elasticiteit bedraagt 0.020% voor de gecentraliseerde sectoren en 0.085% voor de gedecentraliseerde sectoren.
- ⇒ Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau vergroot de verschillen tussen de scholingsniveaus en tussen bedrijven met een verschillend de omvang.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De loonnorm heeft waarschijnlijk een rol gespeeld in de vermindering van de inkomsten uit arbeid in de toegevoegde waarde. Ter herinnering: de loonnorm heeft als einddoel om de werkgelegenheid in België te vrijwaren, en zelfs te doen toenemen, *via* het behoud van het concurrentievermogen tussen de Belgische bedrijven. Dit is evenwel enkel mogelijk **als de groei van de inkomsten uit arbeid die uit de loonnorm voortvloeit, wordt aangewend om het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven op lange termijn te waarborgen, d.w.z. geld besteden aan investeringen, onderzoek en ontwikkeling, en opleiding.**
- ✓ Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging op bedrijfsvlak gebeurt, hoe groter de loonverschillen worden zowel tussen de bedrijven onderling als in de bedrijven zelf. **Een decentralisering van het loonoverleg, zelfs als dit gecoördineerd verloopt, zou een toename van de loonongelijkheden tot gevolg hebben.**

Referenties (Dulbea):

- Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.
- Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-employee data", mimeo, Dulbea.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, pp. 279-299.
-

2.4. De regionalisering van het loonoverleg in België : echte noodzaak of verkeerd debat ?

Situering :

- De verschillen in productiviteit en werkloosheid tussen gewesten worden vaak ingeroepen als argument om een regionalisering te verantwoorden.
- Kunnen de productiviteitsverschillen tussen gewesten een weerslag hebben in een federale loonvorming ?
- Het bestaan van loonverschillen tussen gewesten in het bestaande stelsel zou betekenen dat nu al specifieke plaatselijke kenmerken meespelen (cfr. productiviteit).
- Het productiviteitsniveau hangt slechts voor een deel af van de lonen (cfr. niveau van infrastructuur en toegezegde investeringen).

Vragen :

- **Bestaan er loonverschillen tussen gewesten in België ?**
- **Zo ja, welke mechanismen leiden dan tot deze verschillen tussen gewesten ?**

Empirische resultaten:

- ⇒ De loonverschillen tussen gewesten bestaan al in vrijwel de helft van de paritaire comités.
- ⇒ Het gewestelijk loonverschil varieert tussen 22% ten gunste van Vlaanderen en 28% ten gunste van Wallonië, al naargelang van het paritair comité. Deze resultaten werden verkregen met controle voor het merendeel van de loonbepalende factoren op sectoraal niveau (functie, scholing, leeftijd, ervaring, anciënniteit,...), waarmee ze zonder enige twijfel de resultante van plaatselijke verschillen, zijn.
- ⇒ Gewestelijke loonverschillen houden doorgaans verband met het bestaan van onderhandelingen in de bedrijven, als aanvulling bij de akkoorden gesloten in de paritaire commissie. Daar kan bij de loonvorming rekening gehouden worden met specifieke plaatselijke kenmerken zoals de winsten.
- ⇒ De lonen zijn gevoelig aan de winstevolutie in de drie gewesten. Hieruit kunnen wij afleiden dat rentabiliteitsverschillen in zekere zin al vervat zijn in het loonoverleg.
- ⇒ Samengevat kan binnen het huidig systeem al rekening gehouden worden met de economische verschillen tussen gewesten via de onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ Vandaag bestaat reeds de mogelijkheid om collectieve overeenkomsten te sluiten in **plaatselijke paritaire subcomités**. Het is dan ook niet **noodzakelijk** om het loonoverleg te defederaliseren.
- ✓ Defederalisering is niet alleen niet noodzakelijk, ze kan zelfs rampzalige gevolgen hebben.
- ✓ Voor ondernemingen die beschikken over **sites in verschillende gewesten** van het land zou de regionalisering van de loonvorming de beheerskosten doen toenemen, schaalvoordelen afremmen en de mobiliteit van de werknemers aantasten.
- ✓ Een ander gevolg van de regionalisering van de loonvorming zou zijn dat de weg wordt opengesteld naar een **regionalisering van de sociale zekerheid**. Het zou immers vrij onsamenhangend zijn de regionalisering te funderen op de potentiële verschillen in loonkosten zonder de bijdragen (en de lastenverlagingen) aan de sociale zekerheid daaraan toe te voegen. De standpunten van bepaalde onderdelen van Vlaamse werkgeversorganisaties vermelden echter uitdrukkelijk de verlaging van de sociale lasten als doel van een regionalisering van het collectief overleg.
- ✓ Zo bestaat het risico dat men tot een **regionalisering van de bijdragevoet** komt, met alle gevolgen vandien, eerst voor de evolutie van de inkomsten van de drie Gewesten van het land, en vervolgens voor de prestaties.
- ✓ Wij kunnen ons de vraag stellen of de actoren die in dit debat de hardste standpunten innemen niet eveneens een verborgen agenda nastreven, zoals de **geleidelijke ontmanteling van het Belgisch sociaal overlegmodel** en de vervanging hiervan door een stelsel zoals dit in de Angelsaksische landen bestaat.
- ✓ In die benadering zou de regionalisering van de loonvorming een middel zijn om de onderhandelingskracht van de sociale partners te fragmenteren, de solidariteitssystemen te verzwakken, vooral via de sociale zekerheid, en de loonverschillen te doen toenemen.

Referenties (Dulbea):

Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007), "La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat?", *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Vol. XLVI, No. 2/3, pp. 65-74.

Inleiding

Sinds vrijwel twintig jaar (en de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen) spitst het debat over de verloning van arbeid zich in grote mate toe op de problematiek van de concurrentiekracht, en dan in het bijzonder op de loonkosten, waardoor de grenzen van de macro-economie zelden werden overschreden. Getuige hiervan is de ruimte die de media vrijmaken voor de jaarlijkse publicatie van de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De loonkostenproblematiek is uiteraard buitengewoon belangrijk, maar men vergeet daarbij soms dat niet alle Belgische werknemers over dezelfde kam geschoren mogen worden waar het hun bezoldiging betreft.

In 2005 bedroeg het bruto maandloon van een voltijds werknemer in de Belgische privé-sector gemiddeld 2703 €. Achter dit gemiddelde verschuilen zich echter aanzienlijke ongelijkheden zoals blijkt uit de onderstaande cijfers voor de gemiddelde bruto maandlonen van bepaalde werknemerscategorieën. De gegevens zijn afkomstig uit de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, die geldt voor ondernemingen met 10 werknemers of meer in de Belgische privé-sector. Het merendeel van de onderzoeken die in dit document worden aangehaald, vertrekken eveneens van deze enquête. Deze laatste toont aan dat: het maandloon van mannen bedroeg 2807 € en dat van vrouwen 2387 €, een verschil van 18%;⁶ Het gemiddeld loon van een werknemer uit de horeca bedroeg 1831 €, terwijl de sector van de water-, gas- en elektriciteitsproductie 3727 € betaalde, een verdubbeling. En de lonen verschillen ook sterk naargelang de leeftijdsklasse: van gemiddeld 1710 € voor jongeren van minder dan 20 jaar tot 3762 € voor de zestigplussers.

Ook al geven deze gemiddelde verschillen een waardevolle indicatie van de loonverdeling, toch kan men er niet uit afleiden welke factoren ertoe hebben geleid. Als we echter op de loonverschillen willen inwerken, hetzij door de verschillen kleiner te maken, hetzij door een betere loonverdeling, is het essentieel dat we deze factoren kennen en weten hoe groot hun impact is.

⁶ Als rekening wordt gehouden met het deeltijds werk bedroeg het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen (in 2002) 20.5%. Wij merken op dat het cijfer voor het loonverschil eveneens verschilt in functie van de gebruikte gegevensbank aangezien de definitie voor het loon en voor de economische dekking variëren in functie van de gegevens.

Tabel 1: Gemiddeld brutomaandloon in de privé-sector (oktober 2005)

	Gemiddeld brutomaandloon (in EUR) ^{(a) (b)}
Totaal	2703
Volgens geslacht:	
Mannen	2807
Vrouwen	2387
Volgens leeftijd:	
Jonger dan 20 jaar	1710
60 jaar en meer	3762
Volgens opleidingsniveau:	
Geen of lager onderwijs	2211
Postuniversitair onderwijs	5156
Volgens beroeps categorie:	
Ongeschoold personeel	2107
Bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel	5314
Volgens anciënniteit:	
Minder dan 2 jaar	2251
20 jaar en meer	3198
Volgens bedrijfstakken:	
Hotels en restaurants	1831
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	3727

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen.

(a) Deze cijfers hebben betrekking op voltijdse werknemers (met uitzondering van de leerjongens en -meisjes) tewerkgesteld in lokale eenheden van ondernemingen met 10 of meer werknemers in de sectoren NACE C tot en met K.

(b) Brutomaandloon: alle betalingen die betrekking hebben op de maand oktober (inclusief loon voor overuren, premies voor ploeg-, nacht- en weekendwerk, overige regelmatig uitbetaalde premies). Jaarlijkse of niet-regelmatige premies zoals vakantiegeld zijn niet inbegrepen.

De entiteit « Economie du Travail et de l'Emploi » (ETE) van het departement toegepaste economie van de Université Libre de Bruxelles (DULBEA) heeft een breed onderzoeksprogramma uitgewerkt naar loonongelijkheden en -verschillen op Belgisch en Europees niveau. De werkzaamheden van het Dulbea met betrekking tot ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid, onder meer in de groepen van deskundigen bij de Algemene Directie Werkgelegenheid, hebben zich sinds het begin van de jaren '90 toegespitst op de gendergebonden loonverschillen en hun oorzaken. Het DULBEA was in de context van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie in 2001 eveneens rechtstreeks betrokken bij de samenstelling van indicatoren voor loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Lid-Staten van de Unie. Bovendien heeft het DULBEA door internationale samenwerking binnen wetenschappelijke netwerken van de hoogste orde (PIEP, LEED, MOCHO) studies voortgebracht over onderwerpen als loonverschillen tussen sectoren, de weerslag van het collectief overleg op de loonstructuur, de verdeling van de productiviteitsstijging over de werknemers, de problematiek van het deeltijds werken, het effect van werkloosheid op de lonen, de band tussen leeftijd en lonen, de band tussen

bedrijfsomvang en lonen, de regionalisering van het loonoverleg, de weerslag van het moederschap op het loon van vrouwen e.d.

Dit document maakt een synthese van de belangrijkste resultaten van deze research die uitgaat van micro-economische gegevens en uitvoerig beroep doet op econometrische en statistische methodes. Ze werpen achtereenvolgens een licht op het loon in specifieke situaties van loontrekkenden die verband houden met hun geslacht, hun statuut als werknemer of als werkloze, hun leeftijd en het effect van de structuur en de kenmerken van de ondernemingen, van de activiteitssectoren en van het collectief overleg op de loonverschillen. Het document werd opgedeeld in twee delen. Het eerste behandelt loonongelijkheden die losstaan van de werkplek. Het bestaat uit vier hoofdstukken die ingaan op het vraagstuk van de gendergebonden loonongelijkheden, de weerslag van werkloosheid op het loon, de invloed van het deeltijds werken op het uurloon en de band tussen leeftijd en loon. Het tweede deel omvat vier hoofdstukken waarin dieper wordt ingegaan op loonongelijkheden die verband houden met de plaats waar men werkt: de loonverschillen tussen sectoren, de invloed van de verschillende niveaus van loonoverleg op de verdeling van de productiviteitsopbrengsten over de werknemers, de band tussen het loon en de omvang van het bedrijf en het vraagstuk van de regionalisering van het loonoverleg. De elementen die in al deze hoofdstukken worden aangebracht, vervullen een centrale rol in het elementaire debat rond de arbeidsmarkt en de werking hiervan:

- Het Generatiepact en de weerslag van het loon op de tewerkstelling van jongeren en ouderen.
- De gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: volstaat het arsenaal van wetten en overeenkomsten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, bestaat er effectief een discriminatie op basis van het geslacht?
- Moet het stelsel van collectief overleg worden geregionaliseerd?
- Welke zijn de effecten van het bestaande, sterk gecoördineerde stelsel van loonoverleg op de loonverdeling.
- De macro-economische verhouding tussen de bezoldiging van loontrekkenden en het nationaal inkomen gaat achteruit: hoe verwerkt de loonvorming de winsten van ondernemingen en sectoren?

- De vertegenwoordiging van de loontrekkenden in KMO's: heeft de omvang van de ondernemingen een invloed op het loon en zo ja, is dit dan een uiting van een sterkere onderhandelingspositie met het oog op rente- of winstdeling?

Het gebruik van sinds kort beschikbare micro-economische cijfers (de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen⁷ en zijn Europese equivalent⁸, de Enquête naar de structuur van de ondernemingen⁹, het Panel study on Belgian Households¹⁰ en zijn Europese equivalenten¹¹) werpt een nieuw licht op al deze vragen. De verkregen resultaten schoppen meermaals tegen heilige huisjes, die ongetwijfeld veel te snel het statuut van wetenschappelijke waarheid hebben opgekleefd gekregen. Het is echter niet de bedoeling om bepaalde keuzes van het economisch en werkgelegenheidsbeleid in vraag te stellen. Daarom wordt elk hoofdstuk afgesloten met een reeks aanbevelingen voor het economisch beleid.

⁷ FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES)

⁸ EUROSTAT, European structure of earnings survey (ESES)

⁹ FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de structuur van de ondernemingen (ESE)

¹⁰ Universiteit de Liège, Universiteit Antwerpen, Panel Study on Belgian Households (PSBH)

¹¹ EUROSTAT, European Community Household Panel (ECHP) & European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC).

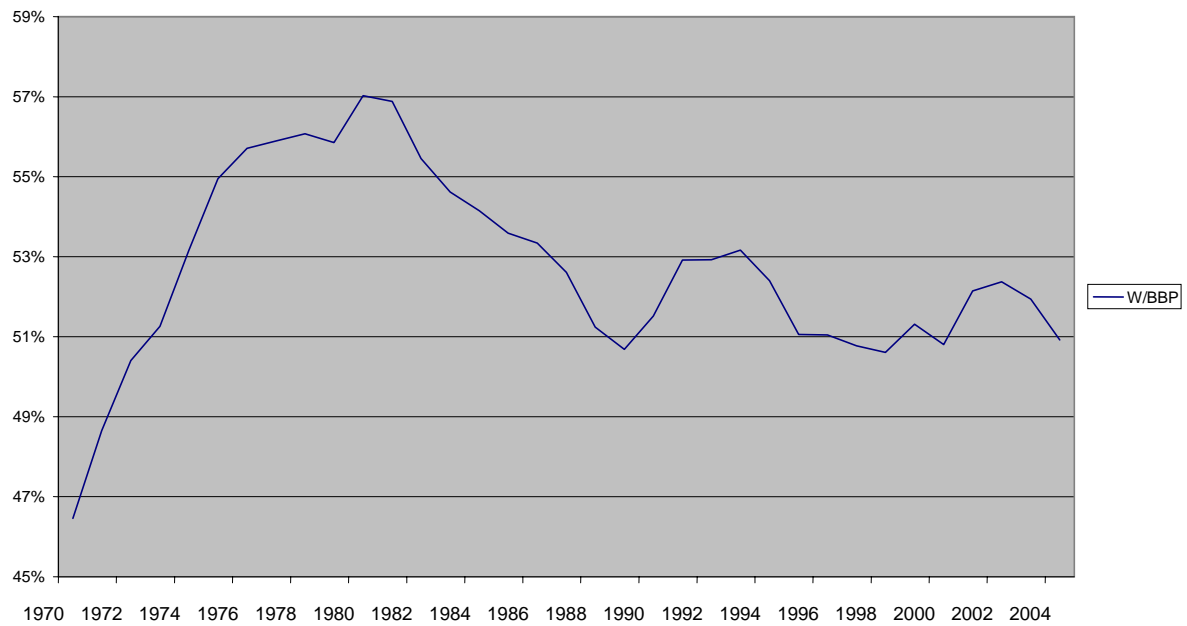
0. Achtergrond : de lonen en het nationaal inkomen

In alle Europese landen is het aandeel van de arbeidsinkomens in het BBP sinds het begin van de jaren 80 aanzienlijk afgenomen. Dat is de conclusie van een analyse door het Directoraat-Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken van de Europese Commissie, die onlangs gepubliceerd werd in *Werkgelegenheid in Europa – 2007*. Met uitzondering van België is het huidige aandeel van de arbeidsinkomens in het BBP lager dan in het begin van de jaren 60. Deze negatieve evolutie is het resultaat van het feit dat de progressie van de lonen is achtergebleven bij de productiviteit. Zelfs een land zoals Ierland, dat sinds meer dan tien jaar een aanhoudende economische groei kent, heeft het aandeel van de bezoldiging uit arbeid zien terugvallen en kent de sterkste reële loonvermindering in Europa. Als men het onderscheid maakt tussen het arbeidsinkomen van de laaggeschoolden en dat van de geschoolde werkkrachten, dan stelt men vast dat voor laaggeschoolden de afname van de relatieve vermindering van het arbeidsinkomen aanzienlijk is, terwijl het omgekeerde waar is voor de geschoolde werkkrachten.

Als de arbeidsinkomens van zelfstandigen en vrije beroepen niet worden meegerekend, is het aandeel van de bezoldiging van loontrekkenden in het BBP sterk gedaald sinds 1981, van 57 % tot 51 %, terwijl de periode 1970-1981 werd gekenmerkt door een sterke groei van het aandeel van de bezoldiging van de loontrekkenden met een toename van 47 % tot 57 %. (cfr. grafiek 1). Sinds het einde van de jaren 80 stellen we een relatieve stabilisering vast na de sterke terugval tussen 1981 en 1989. Deze stabilisering van het aandeel van de loontrekkenden in het nationaal inkomen is zowel het gevolg van de evolutie van de individuele bezoldigingen als van deze van het aantal loontrekkenden. Grafiek 2 vergelijkt de verhouding van de bezoldiging van de loontrekkenden tot het BBP met de verhouding tussen de loonmassa per werkende persoon en het BBP per inwoner. We zien duidelijk dat deze tweede ratio neerwaarts blijft evolueren na 1998, waaruit duidelijk blijkt dat de bezoldiging van loontrekkenden, per tewerkgestelde persoon, blijft afnemen ten opzichte van de overige inkomenscategorieën. De positie van de loontrekkenden is zowel collectief als individueel dus duidelijk aan het verslechteren. Binnen de categorie van de loontrekkenden zijn de ongelijkheden en de verschillen groot. Dat wordt behandeld in de volgende hoofdstukken.

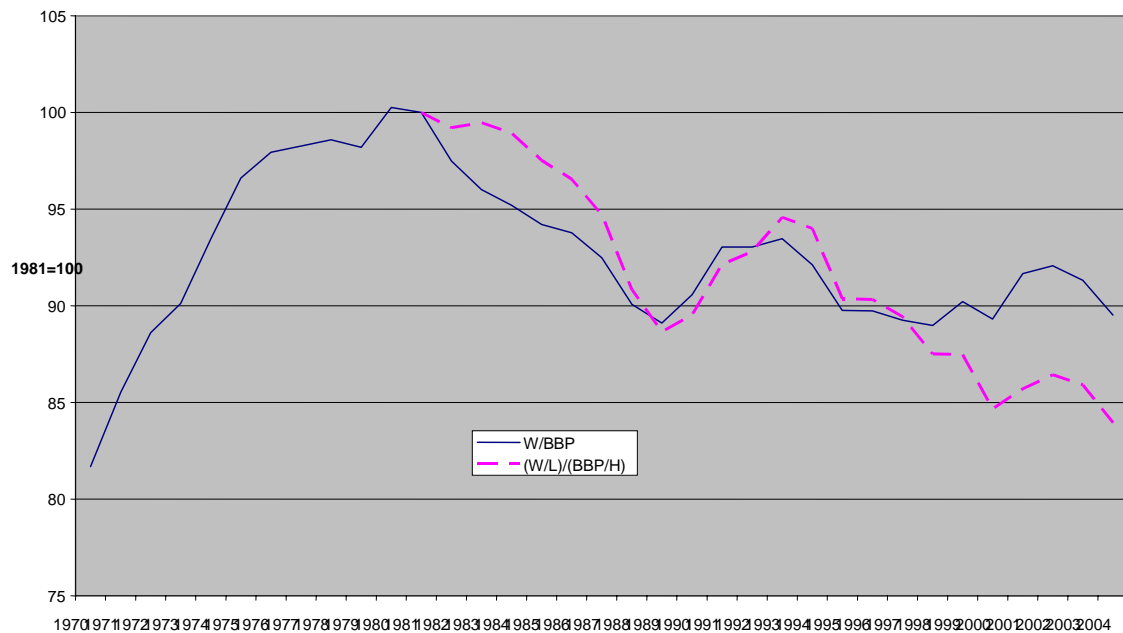
Grafiek 0-1

Evolutie van de bezoldiging in verhouding tot het BBP



Grafiek 0-2

Evolutie van de bezoldiging per loontrekkende in verhouding tot het BBP per persoon



1. Loonongelijkheden en individuele “kenmerken”¹²

1.1. 40 jaar na de vrouwenstaking in FN-Herstal en 50 jaar na artikel 119 van het Verdrag van Rome:

*On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
N'ont pas gagné la bataille
On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
Ont pas fini de batailler
Claude Sicre – chanson de Femmouzes T.*

Situering

Alles begint bij die evidente maar verraderlijke zinsnede: '*gelijke beloning voor gelijke arbeid*'. Dit is het zinnetje waaraan bijzonder veel invloed is toegedicht, waarin zoveel hoop is gesteld, ook al is niemand echt gelijk en bestaat er geen gelijk werk. De uitdrukking is later dan ook vervormd tot « gelijk loon voor werk van gelijke waarde » (IAO, EU), wat het probleem niet opgelost maar verplaatst, aangezien nu de waarde van het werk gemeten moet worden.

En dan is er de evidente vaststelling dat in ieder land, in elk domein, in iedere sector, in alle beroepen mannen meer verdienen dan vrouwen, ondanks wetgevingen die tot een gelijk loon verplichten. Deze vaststelling benadrukt het onvermogen van het wetgevend instrument dat hier een noodzakelijke maar nog steeds ontoereikende voorwaarde is omdat de praktijk ook uitwijst dat het loonverschil niet spontaan verdwijnt. Er is nog steeds niet zoiets als een « pente naturelle vers l'égalité » (Maruani, 2003).

De moeilijkheid van de vraag waarom deze verschillen bestaan en blijven bestaan heeft geleid tot de ontwikkeling van statistische en econometrische ontledingstechnieken die als doel hebben tot een beter begrip te komen van het verschijnsel, te beschikken over stevige indicatoren waarmee het kan worden waargenomen, het op te volgen doorheen zijn evolutie in de tijd en tot internationale vergelijkingen te komen, vooral dan op Europees vlak.

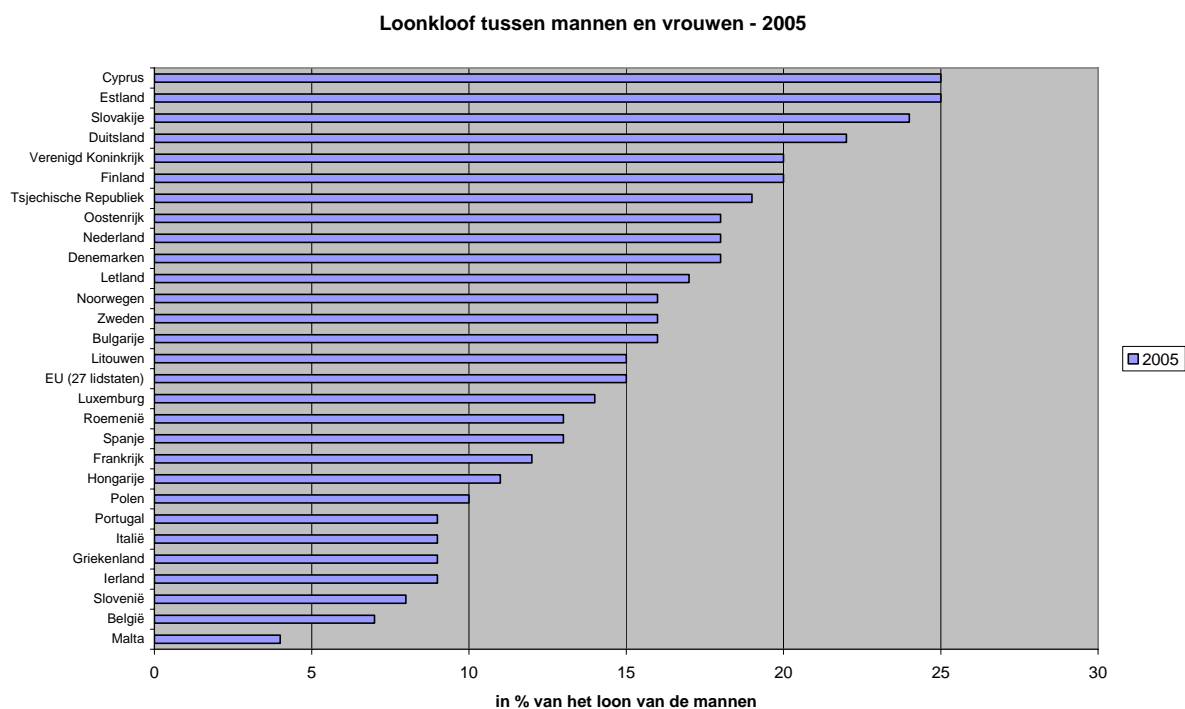
De loonkloof (gender wage gap) is de meting van de genderdiscriminatie die economisten het meest heeft beziggehouden, misschien wel omdat ze aangeeft dat de arbeidsmarkt niet perfect werkt (Humphries, 1995, blz.59). De loonkloof lijkt wel de harde kern te zijn van de

¹² Dit hoofdstuk steunt in hoofdzaak op het gepubliceerde werk van Meulders en Plasman (2007).

ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Ze is in zekere zin de afsluitende en synthetische indicator van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen die de arbeidsmarkt structureren.

Blijvende ongelijkheid

Er bestaat geen land ter wereld waar de lonen van vrouwen even hoog zijn als die van mannen. Alleen al in de Europese landen schommelen de loonverschillen in 2005 tussen de 4 en de 25% op grond van de cijfers van het European Community Household Panel en de SILC (voor loontrekkenden die meer dan 15 uur per week werken). Meer dan de verschillen tussen de bronnen moet de grootte van de loonkloof worden benadrukt, en de verschillende toestand in de landen van de Europese Unie.



De loonverschillen blijven bestaan terwijl de tewerkstellingsgraad, het werkaanbod en het opleidingsniveau van vrouwen zijn toegenomen en zich in verscheidene landen op hetzelfde niveau bevinden als dat van de mannen. Bovendien kan geen evidente band worden vastgesteld tussen de grootte van de verschillen en de tewerkstellingsgraad: in de Scandinavische landen (Mósesdóttir, Dofradóttir, Einarsdóttir, Blöndal, Þórðarson en Ásgeirsdóttir, 2006, blz. 14), die zo vaak als voorbeeld worden aangehaald, liggen de loonverschillen dicht bij het Europees gemiddelde en zijn ze hoger dan wat wordt vastgesteld in bepaalde landen uit het Zuiden van Europa zoals Italië en Portugal. De evolutie zit vol tegenstellingen al naargelang van het land, het beroep en de dynamiek van de activiteit en de

jobs van vrouwen. De verschillende werkduur voor mannen en voor vrouwen, hun soms sterk uiteenlopende evolutie, verschillen van beroep en sector, stuk voor stuk factoren die iedere eendimensionale vergelijking herleiden tot iets wat sterk onbevredigend is en vaak bedrieglijk.

Toch is iedere loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen in de verschillende Europese landen verboden. Artikel 119 van het Verdrag van Rome (1957) voerde reeds de gelijke bezoldiging in voor mannen en vrouwen die een gelijk werk verrichten. Sinds 1975 verplichten een reeks richtlijnen van het Europees Parlement de Lid-Staten de loongelijkheid voor gelijk werk om te zetten in hun nationale wetgeving. Nog recenter werd het begrip van gelijk loon voor een werk van gelijke waarde in een richtlijn vervat ; evenals de gelijke behandeling op het werk (opleidingskansen, toegang tot werk, arbeidsomstandigheden, regels voor bevordering...) en de gelijke behandeling voor sociale rechten en de sociale zekerheid. Nog steeds op Europees niveau keerde een richtlijn in 1997 de bewijslast om in geval van seksediscriminatie.

Nu deze richtlijnen in nationale wetgeving zijn omgezet, beschikken wij in Europa over een wetgevend arsenaal dat zou moeten bijdragen tot een significante verkleining van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De cijfers tonen aan dat dit niet zo is en dat andere factoren dan rechtstreekse seksediscriminatie de loonkloof uitdiepen. Deze werden geïdentificeerd in een groot aantal onderzoeken naar loonongelijkheid:

- ◇ De loonverschillen in functie van het studie- of opleidingsniveau of van de beroepservaring.
- ◇ De verschillende schoolkeuzes.
- ◇ Segregatie of concentratie op sectoraal en beroepsvlak.
- ◇ Het belang van de overheidssector en het relatieve niveau van de overheidslonen.
- ◇ De vaststelling van de gelijke waarde : classificatie en evaluatie van jobs.
- ◇ De werkduur : voltijds of halftijds, overuren.
- ◇ De verschillende vormen van flexibele arbeid.
- ◇ De bezoldigingsstructuur: overuren, anciënniteit, prestatiegebonden bezoldiging, individualisering van de bezoldiging.
- ◇ Moeilijkheden om door te dringen tot hogere hiërarchische functies.
- ◇ Het niveau en de dekkingsgraad van de collectieve betrekkingen.
- ◇ Het bestaan en het niveau van de minimumlonen.

- ◇ De toegang tot interne opleiding en tot opleidingen gefinancierd door de overheid, organisatie van opleidingstijden.
- ◇ De industriële organisatie en structuur : omvang van de bedrijven, onderaanbesteding...
- ◇ De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de vakbonden, in de werkgeversorganisaties en in de overleg- en vertegenwoordigingsorganen.

De loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de economische theorieën

Het vraagstuk van de ongelijkheden tussen de geslachten is nooit het voorwerp geweest van centrale werken in de normatieve economie, waar discriminatie tussen mannen en vrouwen hetzij deel uitmaken van de bredere problematiek van de maatschappelijke ongelijkheden, hetzij genegeerd worden onder het mom van de universaliteit : de vrije confrontatie tussen voorkeuren van economische actoren die spontaan leiden tot evenwicht op de markten.

Discriminatie is in hoofdzaak een onderwerp geweest van werken in de toegepaste en vergelijkende economie. Deze konden ze kwantificeren en de evolutie ervan meten, maar lieten brede schaduwzones waar het de oorzaken en de dynamiek ervan betreft. Er werden twee benaderingen gevolgd om de geraamde modellen te formuleren: de theorie van het menselijk kapitaal, die de waargenomen verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verklaart aan de hand van een verschillende investering in menselijk kapitaal, en de discriminatietheorieën, die de verschillen analyseren tussen individuen die over identieke productieve vermogens beschikken: er bestaat discriminatie wanneer personen met gelijke bekwaamheid en dezelfde kwalificatie verschillend worden behandeld in functie van hun geslacht (Blau en Ferber, 1992). De werken van Becker (1962; 1964) over het menselijk kapitaal en over discriminatie, die niet uitgaat van de seksegebonden verdeling van het werk en de machtsverhoudingen tussen de geslachten, zijn slechts een beperkt instrument in de analyse van loondiscriminatie.

De verklarende factoren voor verticale segregatie in het werk vindt men terug in de theorieën over vraag en aanbod van arbeid, in de institutionele theorieën en in de theorieën over de transactiekosten (Jonung 1998). De theorieën over het arbeidsaanbod gaan dieper in op de verschillen in voorkeuren en vaardigheid bij mannen en vrouwen, de socialisering van de rollen en de verdeling van het thuiswerk, die de keuzes beïnvloeden. De theorieën over de arbeidsvraag verklaren de discriminatie door een verschillende investering in menselijk kapitaal en door het discriminatiebegrip dat de schuld toeschrijft aan de houding van werkgevers ten opzichte van vrouwen. De theorieën over de transactiekosten gaan in op de

onvolledige informatie waarover werkgevers beschikken en waardoor ze discriminerende houdingen aannemen op grond van waarneming van een gemiddeld gedrag. De institutionele theorieën ten slotte wijzen op de wettelijke en sociale beperkingen en op de tradities die wegen op individuele keuzes. Op basis van al deze theorieën kunnen de discriminerende fenomenen in uiteenlopende mate benaderd worden, maar ze reiken geen samenhangende analyse aan voor de grondslagen van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Een groot aantal werken van economen heeft zich toegelegd, eerst en vooral op het meten, en vervolgens op het verklaren van loonongelijkheden tussen de geslachten. Het grootste deel van deze werken sluit aan bij de theoretische ontwikkelingen van Gary Becker (1962, 1964) (theorie van het menselijk kapitaal, discriminatietheorie) en bij de ramingen van winstvergelijkingen (Mincer, 1974). De kwantitatieve en meer bepaald econometrische onderzoeken passen allemaal in dit kader. Ze gaan uit van een standpunt dat sterk doordrongen is van het neoklassiek theoretisch kader, waarbij het begrip van de loonongelijkheid of -discriminatie geïdentificeerd wordt aan de hand van wat niet strookt met een rechtvaardige bezoldiging van de productieve vermogens van mannen en vrouwen. De ontleding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen waarmee men vertrouwd is geworden door de werken van Oaxaca (1973) zijn uitgegroeid tot één van de favoriete middelen om onderzoek te verrichten naar loonverschillen op basis van het geslacht. De methode steunt hier op de idee dat een deel verklaard wordt door de verschillen in productieve vermogens (scholingsniveau, beroepservaring, jobanciënniteit) en de verschillen in jobstructuur (sector, omvang, beroep) en dat een ander deel het gevolg is van een verschil in bezoldiging of return voor kenmerken die bij mannen en vrouwen identiek zijn. Als men de resultaten van deze ontleding strikt neoklassiek interpreteert, dan wordt het verklaarde deel in zekere zin « verantwoord » en is het deel dat voortvloeit uit een verschillende return voor identieke kenmerken het aspect van de loonkloof dat kan worden toegeschreven aan genderdiscriminatie. Maar deze ontleding kunnen ook anders geïnterpreteerd worden als men ervan uitgaat dat wat de neoklassieke literatuur beschouwt als toelage aan productieve « kenmerken », eveneens het gevolg is van discriminaties en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Dit soort analyse heeft zich zo ontwikkeld dat in de toegepaste modellen en variabelen gewerkt wordt met elementen die zelf deel zijn van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen : verticale en horizontale segregatie, loonvorming en -verdeling, niveau en

organisatie van het collectief overleg, loonstructuur. Men heeft zich stilaan verwijderd van het basismodel dat gebouwd was op de theorie van het menselijk kapitaal. De vaststelling blijft dat de bestaande theoretische instrumenten ontoereikend zijn : de empirische analyse heeft vooruitgang geboekt maar blijft op zoek naar theoretische grondslagen voor de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen¹³.

Loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in België en Europa : enkele resultaten van een onderzoeksprogramma

In 2001 belastte het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie het DULBEA met een inleidende studie voor het opstellen van indicatoren van loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in Europa (Plasman *et al.*, 2002b). Naast de inbreng van deze studie voor het vaststellen van indicatoren van loonongelijkheid in de reeks structurele indicatoren is zij ook het uitgangspunt geweest van een aantal onderzoeken naar de structuur en de factoren van deze ongelijkheden, waarmee zij een aanvulling vormt op vroegere werkzaamheden aan het DULBEA-ETE met betrekking tot de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de Belgische, Luxemburgse en Europese arbeidsmarkt.

• **Ontleding en dynamiek van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Europa**

Plasman *et al.* (2002a) maakten gebruik van vijf golven van het European Community Household Panel (tussen 1994 en 1998) om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te meten en te ontleden. Op grond van een eerste analyse kon worden aangetoond dat van de dertien onderzochte landen (het Europa van de 15 zonder Zweden en Finland) slechts in vier landen het deel van de loonkloof dat verklaard wordt door de verschillen in de jobstructuur van mannen en vrouwen (scholingsniveau, beroepservaring en anciënniteit, omvang van de ondernemingen, sectoren en beroepen) groter is dan het deel van de loonkloof dat het gevolg is van een verschillende bezoldiging voor gemeenschappelijke kenmerken (zuivere en onrechtstreekse discriminatie) of resulteert uit andere variabelen die niet aanwezig zijn in de gebruikte gegevens. Dit eerste resultaat is belangrijk omdat het aantoont dat de loonkloof in Europa niet langer in hoofdzaak kan worden toegeschreven aan verschillen uitgedrukt in “productieve vermogens” tussen mannen en vrouwen maar voornamelijk door een lager bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken. Het aspect “discriminatie” overweegt hier duidelijk. De factoren die bij dit soort werkzaamheden gemeenzaam productieve kenmerken worden genoemd, zijn zelf in grote mate bepaald door discriminerende praktijken en

¹³ Zie voor een kritisch onderzoek van de econometrische meetmethodes voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen Meulders & Plasman (2007).

gewoonten : het behoren tot een bepaalde sector, de duur van de loopbaan en de beroepservaring.

Als men vanuit een dynamisch standpunt de resultaten van 1994 en 1998 vergelijkt, stelt men in alle landen, behalve het Verenigd Koninkrijk en Spanje, een vermindering van het globale loonverschil vast. Deze evolutie is zelfs aanzienlijk in Portugal, Ierland, België en Frankrijk. In acht van de dertien landen is het niet verklaarde deel toegenomen: de verschillen voor het scholingsniveau, de beroepservaring, de anciënniteit en het beroep en de activiteitssector nemen af en verklaren steeds minder de loonverschillen. Bij de landen waar het verklaarde deel toeneemt, is dit vooral in België en Portugal bijzonder klein.

Voor de Europese landen, de VS en Canada bestaat de trend over de voorbije twintig jaar in een langzame verkleining van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, behalve in de landen waar deze reeds klein was (Zweden of Denemarken, al naargelang van de gebruikte gegevens) (Boeri *et al.*, 2005).

Tabel 2: Dynamiek van de loonkloof en ontleding hiervan

		Verbreding van de loonkloof	Verkleining van de loonkloof
Plasman <i>et al.</i> (2002) Evolutie 1994-1998 ; voltijds	Vermindering van het niet verklaarde deel (gelijkgesteld met « zuivere » discriminatie)	Verenigd Koninkrijk	Ierland, Griekenland, Portugal, België
	Toename van het niet verklaarde deel (gelijkgesteld met « zuivere » discriminatie)	Spanje	Italië, Oostenrijk, Duitsland, Denemarken, Nederland, Luxemburg, Frankrijk
Pissarides <i>et al.</i> (2005) Evolutie 1985-1998, voltijds		Zweden, Denemarken	Italië, Finland, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Canada, USA

- **De sectorale weerslag van loonverschillen tussen mannen en vrouwen**

De hogervermelde resultaten tonen aan dat de variabelen van menselijk kapitaal onmogelijk de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren. Bovendien hebben de seksegebonden verschillen de neiging te verminderen, vooral als het gaat om het scholingsniveau.

De vermindering van de loonverschillen veronderstelt dus dat in de loonvorming factoren geïdentificeerd worden die deze kunnen verklaren. Met de gebruikelijke ontledingstechnieken kon het belang van de jobstructuur, de beroepen en de sectoren worden aangetoond. Maar deze elementen moeten verder worden uitgediept. Aan de hand van de Europese

loonstructurenenquête, in sommige gevallen teruggekoppeld naar bedrijfsgebonden gegevens, brachten verscheidene papers van het team van DULBEA –ETE elementen van antwoord aan.

Sectorale segregatie is kenmerkend voor de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Maar de loonverschillen tussen de sectoren zijn aanzienlijk. Rycx & Tojerow (2002) wijzen, gebruikmakend van de Loonstructurenenquête, voor België op het bestaan van significante loonverschillen tussen de sectoren voor mannen en voor vrouwen, zelfs na de verwerking van een groot aantal productieve kenmerken. Deze verschillen zijn sterk gecorreleerd ook al verschillen ze aanzienlijk. Uit een ontleding van het type Oaxaca (1973) en Blinder (1973), uitgevoerd in Nace 3-digit, blijkt dat ongeveer een tiende van het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen (gemiddeld verdienen vrouwen 22% minder dan mannen) kan worden toegeschreven aan sectorale effecten.

Op Europees vlak bestuderen Gannon *et al.* (2005) de interacties tussen de inter-industriële loonverschillen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in zes landen van de Europese Unie (België, Denemarken, Italië, Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Spanje) op basis van de Europese Loonstructurenenquête van 1995. De resultaten bevestigen het bestaan van significante loonverschillen tussen de sectoren, zowel voor de mannen als voor de vrouwen. De structuur hiervan is zowel voor mannen als voor vrouwen sterk vergelijkbaar en over de zes landen is de spreiding ervan aanzienlijk groter in landen waar het collectief overleg sterker gedecentraliseerd is. Deze verschillen zijn positief en significant gecorreleerd met de rentabiliteit van de ondernemingen. De amplitude van deze correlatie is evenwel kleiner in landen waar het loonoverleg vrij gecentraliseerd en gecoördineerd verloopt. De resultaten tonen ook aan dat in de zes landen 80% van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de nijverheidstakken statistisch significant zijn. Bovendien zijn de loonverschillen tussen de nijverheidstakken gemiddeld minder groot voor vrouwen dan voor mannen, tussen 11 en 18%. In totaal verklaren sectorale effecten al naargelang van het land tussen 0 (België en Spanje) en 29% (Ierland) van de totale loonkloof: respectievelijk 14 en 16% in Denemarken en Italië en 7% in het Verenigd Koninkrijk.

- **De effecten van segregatie in tewerkstelling en loonverdeling**

De concentratie van vrouwen binnen beroepen is nog kenmerkender voor de arbeidsmarkten dan de sectorale concentratie. Niet alleen is deze concentratie een bron van loondiscriminatie, ze is zelf ook het gevolg van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt: toegang tot de verschillende beroepen, vooruitgang in de hiërarchische beroeps- en vakstructuren, studieadvies en –keuze, organisatie van tijd en werkduur. De kenmerken van de loonverdeling

zijn eveneens een factor die een deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kan verklaren. Ook op basis van de Europese Loonstructurenquête uit 1995 stellen Plasman & Sissoko (2004) een aantal methodes voor om de loonkloof te ontleden voor vijf landen van de Europese Unie : Italië, Ierland, België, Denemarken en Spanje. Op grond hiervan kunnen tussen deze vijf landen vergelijkingen geraamd worden voor de uitwerking van de loonstructuur en -verdeling en de beroeps- en sectorsegregatie op de loonverschillen. De resultaten tonen aan dat deze drie elementen, zonder daarbij de invloed van het scholingsniveau en de beroepservaring uit het oog te verliezen, bepalend zijn in de verklaring van de loonverschillen, ook al varieert de grootte hiervan van land tot land. De loonverdeling die in België, Denemarken en Italië sterker geconcentreerd is dan in Spanje of Ierland, draagt in die drie landen aanzienlijk bij tot de verklaring van de kleinste loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Door middel van een simulatie van de arbeidsverdeling van vrouwen over beroepen en sectoren vergelijkbaar met deze bij de mannen tonen ze aan dat het deel van de loonverschillen dat te wijten is aan beroepssegregatie 5.27% bedraagt in Italië, 13% in België, 20.2% in Denemarken en 26.7% in Spanje, rekening gehouden met de bestaande moeilijkheden inzake scholing, anciënniteit en ervaring op jobniveau. De verschillen in scholing, anciënniteit en ervaring verklaren heel het verschil voor Italië, maar minder dan 50% voor de drie andere landen, Denemarken, België en Spanje. In die drie landen bestaat dus gelijktijdig discriminatie in de toegang tot beroepen en loondiscriminatie.

- **Rentabiliteitsgraad van de bedrijven en loonverschillen tussen mannen en vrouwen**

De rentedeling draagt bij tot de verklaring van de reden waarom de lonen in bepaalde sectoren of ondernemingen hoger zijn, onder overigens gelijke omstandigheden. A priori rechtvaardigt niets dat hierin een bron van loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen zou bestaan. Rycx & Tojerow (2004) hebben deze hypothese echter getest door gebruik te maken van twee grote gegevensbanken voor ondernemingen en loontrekkenden van de privé-sector, de Belgische Loonstructurenquête enerzijds en de Enquête naar de structuur van de ondernemingen anderzijds, telkens voor het jaar 1995. De resultaten geven aan dat de individuele bruto-uurlonen positief en significant correleren met de rentabiliteit per hoofd, zelfs bij controle voor de individuele kenmerken van ondernemingen en individuen, voor de sectorale loonverschillen en de endogeniteit van de winsten. De berekening van de elasticiteit van de lonen in verhouding tot de rentabiliteit wijst niet op significante verschillen tussen mannen en vrouwen : ze geeft een cijfer van 0.06. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen, dat gemiddeld 23.7% bedraagt al naargelang van de bron van de cijfers, wordt echter voor 14%

verklaard door het feit dat vrouwen vaker werkzaam zijn in bedrijven waar de rentabiliteit per hoofd lager is : het betreft daarmee een segregatie van de vrouwelijke tewerkstelling.

Conclusie

De verschillende methodes om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in België en in de Europese Unie te ontleden, bieden een beter inzicht in de factoren die ertoe leiden. Ze werden geïdentificeerd in verscheidene studies en onderzoeken en ondanks het feit dat hun effecten niet gekwantificeerd konden worden, vooral dan in een vergelijkend perspectief, verklaren ze op significante wijze een niet te verwaarlozen deel van de loonkloof. De resultaten tonen aan dat het niet mogelijk is om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen significant te verminderen, zonder in te werken op de beroeps- en sectorsegregatie. Beroepssegregatie is doorgaans echter niet voor het overgrote deel te verklaren aan de hand van verschillen in kenmerken van mannen en vrouwen. Ze zal dus niet gelijktijdig verminderen met de verschillen tussen mannen en vrouwen die verband houden met de kenmerken van hun deelname aan de arbeidsmarkt : scholings- en vormingsniveau, beroepservaring, jobanciënniteit. Het stelsel van collectieve betrekkingen bleek ook centraal te staan in de verklaring van de breedte van de loonkloof en de nationale verschillen die ze kent. Afhankelijk van het coördinatie- en centralisatieniveau zullen bepaalde factoren zoals de intersectorale verschillen de loonkloof in meerdere of mindere mate beïnvloeden. Uit de hogervermelde werkzaamheden blijkt duidelijk dat elk decentralisatieproces van het collectief overleg zich zal uiten in de instandhouding van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Onze resultaten onderstrepen tevens dat de omvang van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, net zoals de herkomst ervan, sterk verschillen van het ene land tot het andere, wat aangeeft dat de instrumenten en initiatieven die ingezet moeten worden om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verminderen en op te heffen, niet gelijk kunnen zijn en aanpassing vereisen aan de specifieke toestand van de Lid-Statens.

De methodes om de loonkloof te ontleden blijven echter gebaseerd op de theorie van het menselijk kapitaal en op de idee dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen een verklaard, en zelfs verantwoord deel heeft. De positie van de vrouwen vóór hun deelname aan de arbeidsmarkt en buiten de arbeidsmarkt verklaart echter op haar beurt de verschillen in kenmerken waaruit dit verklaard deel zou bestaan, wat wijst op de nood aan een theorie voor de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Gevolgen voor het economisch beleid

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk al werd aangegeven, volstaat het vrij volledige arsenaal aan juridische instrumenten en overeenkomsten op Europees niveau en na omzetting in nationale wetgeving niet om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen op te heffen. De loonongelijkheid is hooguit steeds minder het gevolg van verschillen tussen mannen en vrouwen in kwalificatie en opleiding. Daarentegen lijkt beroeps- en sectorsegregatie in het merendeel van de Europese landen, en in België in het bijzonder, een bijzonder grote rol te spelen. Deze segregatie bestaat op verschillende niveaus:

- Concentratie in zogenaamde « vrouwenberoepen » : dit is de problematiek van de **functieclassificaties en de evaluatie van de waarde van de arbeid**, maar ook het vraagstuk van de **keuzes die gemaakt worden in het scholings- en opleidingstraject**.
- Sectorale concentratie:
 - Diensten tegenover industrie;
 - Commerciële diensten tegenover non-profitdiensten;
 - Sectoren met een hoge rentabiliteitsgraad tegenover sectoren met een lage rentabiliteitsgraad;
 - Sectoren met een gecentraliseerd overleg tegenover sectoren met gedecentraliseerde overleg.

Onze resultaten bevestigen dus de aanbevelingen die zowel op Belgisch als op Europees niveau zijn gericht aan de overheden en sociale partners met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Ze bevestigen dat er inderdaad geen *natuurlijke helling is naar gelijkheid* en dat, bovenop de wettelijke aspecten en overeenkomsten, de rol van overheidsmaatregelen voor **kinderopvang**, van de **vertegenwoordiging van vrouwen in de collectieve overlegorganen** en van de **geïntegreerde genderbenadering** waarmee voor iedere overheidsmaatregel de weerslag voor mannen en vrouwen kan worden afgetoetst en de omschrijving ervan beïnvloed, doorslaggevend zullen zijn in het streven naar gelijkheid. Aldus :

*On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
Ont pas fini de batailler*

Synthese

1.1. De aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen

Situering:

- In de Europese landen schommelden de loonverschillen in 2005 tussen de 4 % en 25%
- Deze loonverschillen blijven bestaan hoewel de tewerkstellingsgraad, het werkaanbod en het opleidingsniveau van vrouwen zijn toegenomen en in verscheidene landen gelijk zijn aan die van de mannen.
- Het wetgevend arsenaal waarover men in Europa beschikt, had de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk moeten verminderen.

Empirische resultaten:

- ⇒ In de Europese landen, de VS en Canada is de algemene tendens over de voorbije 20 jaar een langzame vermindering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
- ⇒ In de meeste landen verminderen verschillen in scholingsniveau, beroepservaring, anciënniteit, beroep of activiteitssector en verklaren ze steeds minder de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.
- ⇒ De gendergebonden loonverschillen zijn in Europa niet langer voor het grootste deel verklaarbaar aan de hand van verschillen in « productieve vermogens » tussen mannen en vrouwen maar hoofdzakelijk door een lager bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken.
- ⇒ Deze productieve kenmerken worden zelf in zeer grote mate bepaald door discriminerende praktijken en gebruiken: de sector waartoe men behoort, de loopbaanduur en de beroepservaring.
- ⇒ Europese landen (periode 1994-1998):
 - ⇒ 10% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan sectorsegregatie.
 - ⇒ 13% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan beroepssegregatie.
 - ⇒ 14% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt verklaard door het feit dat vrouwen vaker werken in bedrijven waar de winst per hoofd minder hoog is.

Vraag:

Welke oorzaken liggen aan de basis van het voortbestaan van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen?

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ Het vrij volledige **arsenaal aan juridische instrumenten en overeenkomsten** op Europees niveau en na omzetting in nationale wetgeving **volstaat niet om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken**.
- ✓ De loonongelijkheden vinden **steeds minder hun oorsprong in verschillen in bekwaamheden en opleiding** tussen mannen en vrouwen.
- ✓ Daarentegen lijkt **beroeps- en sectorsegregatie** steeds vaker een doorslaggevende rol te spelen in de meeste Europese landen, en in België in het bijzonder.
- ✓ Naast wettelijke en conventionele aspecten zal de rol van overheidsmaatregelen inzake **kinderopvang, vertegenwoordiging van vrouwen in de organen van het collectief overleg en een geïntegreerde genderbenadering** die voor elk overheidsinitiatief de weerslag op mannen en vrouwen vaststelt, bepalend zijn in het streven naar gelijkheid.

Referenties (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Meulders, D. & Plasman R., (2007), "L'écart salarial de genre à la recherche de fondements théoriques", DULBEA, Working Paper DULBEA, Research series n° 07-23 RS, November
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70
- Plasman R. & Sissoko, S. (2004), "Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.

1.2. Jonge werknemers tegenover oudere werknemers; wie haalt profijt uit de confrontatie?¹⁴

Situering

De veroudering van de bevolking stelt talloze problemen en daarbij staat de financiering van de pensioenen meestal centraal. Deze problematiek leidt stevast tot een eindeloopbaandebat, waarbij activeringsmaatregelen of het aan het werk houden van oudere werknemers telkens opnieuw worden opgevoerd als de oplossing voor deze problemen.

In de meeste gevallen worden deze vraagstukken bekeken van de aanbodzijde van de arbeid. Men analyseert enkel de gedragingen van de oudere werknemers. De denkoefening richt zich specifiek op de determinanten van individuele beslissingen om de arbeidsmarkt de rug toe te keren en op de kosten voor de pensioenstelsels.

Maar de vraagstukken verbonden aan de veroudering van de bevolking zijn ook verbonden aan de houding van de ondernemingen ten opzichte van oudere werknemers en meer bepaald het belang dat de ondernemingen hechten aan de leeftijdgebonden loonopbouw in hun tewerkstellingsbeleid. Helaas is voor deze analyse geen overvloed aan literatuur voorhanden. Toch merkt ook de OESO op: « [...] à l'évidence, il ne suffit pas que l'offre de travail augmente, la demande doit être elle-même présente. » [blijkbaar volstaat het niet dat het werkaanbod vergroot, de vraag moet zelf aanwezig zijn] (OESO, 2002, blz. 3).

Als men ervan uitgaat dat de loonkost een doorslaggevende factor is in de vraag naar arbeid, dan kan hij bijzonder ongunstig zijn voor oudere werknemers als de lonen automatisch toenemen met de leeftijd. Het verschil in bezoldiging tussen jongeren en ouderen zou er werkgevers zelfs toe kunnen aanzetten hun werknemersbestand te vervangen ten gunste van jongeren. De loonkost speelt ook mee in de beslissing om een werknemer in dienst te houden wanneer wordt gekeken naar de individuele productiviteit (Jolivet, 2001).

De leeftijdgebonden loonopbouw zou de ondernemingen om financiële redenen ertoe kunnen aanzetten de oudste werknemers uit het arbeidsproces te verwijderen, vooral indien deze laatste een hogere loonkost vertegenwoordigen dan hun jongere collega's en dit verschil niet gecompenseerd wordt door een hogere productiviteit. De weerslag van de demografische veroudering op bedrijven zou dus kunnen afhangen van de relatieve kost van oudere werknemers en hun vervangingsgraad voor jongere werknemers.

¹⁴ Dit hoofdstuk steunt in hoofdzaak op het gepubliceerde werk van Flamand & Plasman (2006).

In dat perspectief spelen de paritaire comités (PC) een centrale rol gelet op hun invloed op de vaststelling van de loonschalen. De PC definiëren immers de functieclassificaties en de daaraan verbonden loonschalen. In de PC arbeiders worden de loonschalen doorgaans vastgesteld volgens de inhoud van de functie. Verschillen als gevolg van leeftijd of anciënniteit komen er weinig voor. Voor de bedienden varieert de loonschaal meestal niet alleen in functie van de categorieën maar ook van de leeftijd, en soms van de anciënniteit. Het onderscheid dat het arbeidsrecht maakt tussen arbeiders en bedienden speelt een aanzienlijke rol bij het identificeren van de band tussen leeftijd en bezoldiging.

Samengevat is het loonoverleg in België zodanig gestructureerd dat de leeftijd (en soms de anciënniteit) een doorslaggevende factor is voor het inkomen van werknemers. Met dit loonvormingsmechanisme voor ogen kunnen wij ons afvragen aan de hand van welke theoretische argumenten kan worden verklaard dat de bezoldiging toeneemt met de leeftijd van de werknemers.

In de neo-klassieke economie verantwoordt de theorie van het menselijk kapitaal de bezoldigingsloopbaan door individuele opleidingstrajecten (Becker, 1964). In die context beschikt ieder individu over een reserve aan menselijk kapitaal die op de arbeidsmarkt wordt bezoldigd bij marginale productiviteit. Investing in opleiding kan deze kapitaalreserve en de marginale productiviteit die hieruit voortvloeit, doen toenemen. Deze investeringen en het rendement hiervan evolueren met de leeftijd. Als ze jong zijn, krijgen de individuen toegang tot de meest rendabele investeringen¹⁵ en kunnen ze deze langer rentabiliseren, wat ze ertoe zou aanzetten meer te investeren in menselijk kapitaal dan hun oudere collega's (Ben-Porath, 1967). Nadien worden de bekwaamheden waarover het individu beschikt steeds minder hernieuwd naarmate het einde van zijn actieve leven nadert.

Op die basis zou het leeftijd-loonprofiel eerst moeten toenemen met de leeftijd, maar steeds minder snel, om vervolgens om te buigen op het einde van de loopbaan omdat het leerproces niet langer de uitputting van menselijk kapitaal kan compenseren.

Deze band is echter ook afhankelijk van het type menselijk kapitaal dat wordt bijeengebracht. De theorie onderscheidt traditioneel de “algemene investering” en de “specifieke investering” in menselijk kapitaal. De toename van het algemeen menselijk kapitaal leidt tot een verhoogde productiviteit van de werknemer, ongeacht wie de werkgever is, terwijl het

¹⁵ Rekening houdend met het afnemend marginaal rendement van dit type investering.

specifiek menselijk kapitaal wijst op een hogere toename in de onderneming die het individu opleidt (Becker, 1962).

Dit onderscheid veronderstelt dat ondernemingen rechtstreeks ingrijpen in de keuze en de financiering van post-educatieve opleidingen van werknemers. In dat geval hangt de band tussen de evolutie van productiviteit en van lonen eveneens af van de kostenverdeling en de winsten die investeringen in specifiek menselijk kapitaal met zich meebrengen (Hashimoto, 1981).¹⁶

Kortom, de hogere bezoldiging van oudere werknemers zou de rechtstreekse afspiegeling zijn van hun grotere productiviteit. Deze verklaring veronderstelt evenwel een duidelijke band tussen productiviteit en leeftijd. Volgens Cadiou *et al.* (2002) is deze band nochtans dubbelzinnig. Zij stelt tegenover de leereffecten een betere aanpassing van jongere arbeidskrachten aan de nieuwe beroepen. De band tussen kwalificatie en leeftijd is bovendien ook afhankelijk van de aanwezigheid van voortgezette beroepsopleidingen. Als deze bestaan, kan immers de uitputting van het menselijk kapitaal dat in de loop van de jaren werd verzameld, gematigd worden. Volgens de weerhouden hypothese kan de band tussen leeftijd en productiviteit tevens verklaren hoe het toenemend belang dat men in onze economieën hecht aan nieuwe technologieën de inzetbaarheid van oudere werknemers beïnvloedt.¹⁷

De uitgestelde beloningstheorie biedt een alternatieve verklaring voor de aangroei van de lonen met de leeftijd (Lazear, 1979; 1981). Binnen dit analysekader wensen ondernemingen zich te onttrekken aan de kosten verbonden aan de controle van de inspanningen die door de werknemers worden geleverd. Het progressief karakter van de lonen werkt daarbij als stimulant. Jonge werknemers worden ertoe aangemoedigd bij de onderneming te blijven en productief te zijn met uitzicht op toekomstige loonsverhogingen (Cadiou *et al.*, 2002). In een eerste fase blijven de lonen achter bij de marginale productiviteit. Daarna nemen ze geleidelijk aan toe tot men met pensioen gaat. Anders uitgedrukt: de aangroei van de lonen kan ook verantwoord worden los van een toenemende productiviteit. Lonen zijn dus veeleer afhankelijk van de anciënniteit dan van de leeftijd. Hierdoor zou de uitgestelde beloningstheorie de leeftijdsverschillen slechts verklaren voor een vrij beperkt aantal gevallen, en dat vooral in het licht van een aantal recente empirische onderzoeken waarin men stelt dat

¹⁶ De *job matching*-modellen bieden een variatie op de traditionele modellen van het menselijk kapitaal (Jovanovic, 1979; Mortensen, 1978). Ze stellen dat de loonaangroei met de leeftijd voortvloeit uit de mate waarin ondernemingen erin slagen na een bepaalde tijd de precieze productiviteit van de werknemers te bepalen en ze op grond hiervan te laten doorstromen naar de functies die best voor hen geschikt zijn.

¹⁷ Zie voor een overzicht van de recente literatuur over dit onderwerp onder meer Skirbekk (2003).

de gemiddelde werknemer tijdens zijn loopbaan verscheidene keren van werkgever verandert en dit met een frequentie die toeneemt met de tijd (Skirbekk, 2003).

De toename van het loon zou dus een verklaring kunnen vinden hetzij in de leeftijd (theorie van het menselijk kapitaal), hetzij in de anciënniteit (uitgestelde beloningstheorie).¹⁸ In de gevallen waar zij gering gecorreleerd zijn, kan de optie voor één van beide een totaal afwijkende invloed hebben op het loontraject van de werknemer. Deze beide benaderingen zijn echter niet noodzakelijkerwijs exclusief (Hutchens, 1989). De uitgestelde beloningstheorie sluit immers de toename van de marginale productiviteit niet uit. Anderzijds kan een loon toenemen met de leeftijd zowel als gevolg van investeringen in menselijk kapitaal als van stimulansen verbonden aan een uitgestelde beloning. De beide theorieën kunnen elkaar dus aanvullen. Het zou echter aanzienlijk moeilijker zijn om een bezoldigingsloopbaan te verklaren door een contract voor uitgestelde beloning te combineren met de investering in specifiek menselijk kapitaal.¹⁹ In dat geval lijken de twee theorieën veeleer met elkaar te botsen (Hutchens, 1989).

Ten slotte moet worden opgemerkt dat de gevolgen voor de tewerkstelling kunnen verschillen in functie van de theorie waarvoor men opteert. Als de uitgestelde beloning de overhand heeft, kunnen loon- en productiviteitsverschillen bestaan voor oudere werknemers. Zo kan de veroudering van de bevolking leiden tot een sterke toename van de lonen, los van de evolutie van de productiviteit. Als daarentegen het menselijk kapitaal overheerst, is de kans kleiner dat dit soort toestand zou ontstaan.

Vragen

Dit hoofdstuk past in het debat over het tewerkstellingsbeleid voor ouderen. Het eerste onderzoek dat zich in dit kader opdringt, is dat naar de effecten van de leeftijd op de lonen in

¹⁸ Andere modellen trachten het bestaan van een uitgestelde beloning te verantwoorden aan de hand van de noodzaak om de kosten verbonden aan een onvoorzien vertrek te beperken (Nickell, 1976 ; Salop & Salop, 1976). Een toenemend loon maakt een vertrek immers minder aantrekkelijk omdat dit het potentieel verlies voor de werknemer vergroot. Het maakt ook een zelf-selectie uit verschillende types werknemers mogelijk (*screening*-hypothese). Ten slotte onderzoekt een aantal theorieën de band tussen leeftijd en loon aan de aanbodzijde van de arbeid. Hier kunnen we bijvoorbeeld verwijzen naar de spaarhypothese, die stelt dat groeiende loonprofielen kunnen worden toegeschreven aan voorkeuren van de werknemers en problemen met zelfdiscipline (Loewenstein & Sicherman, 1991 ; Neumark, 1995). Deze hypothesen zouden voortvloeien uit de voorkeuren van werknemers voor consumptieprofielen die toenemen met de tijd en uit hun onvermogen om bedachtzaam te sparen. Werknemers zouden daarom nood hebben aan een groeiend inkomen zodat ze kunnen aansluiten bij het gepaste consumptieprofiel. Zoals andere theorieën gaat de hypothese van het opgelegd sparen uit van het bestaan van een impliciete of expliciete vorm van contracten die een langdurige werkrelatie waarborgen.

¹⁹ Deze onverenigbaarheid zou verband houden met het feit dat de investering in specifiek menselijk kapitaal zich uit in een loon dat eerst hoger is dan de marginale productiviteit en nadien lager.

België. De theorie onderscheidt verantwoordingen verbonden aan de productiviteit (theorie van het menselijk kapitaal) van deze verbonden aan stimulansen. De weerslag van de veroudering op de vraag naar arbeid, en daarmee ook op de werkgelegenheid van ouderen, hangt sterk af van de precieze aard van deze band. In het bijzonder moet de vraag worden gesteld of de bezoldiging van oudere werknemers niet « buitensporig » is in verhouding tot hun productiviteit. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2004) geeft bijvoorbeeld aan dat de aangroei van het loon met de leeftijd verantwoord kan zijn, maar dat deze ook kan bijdragen tot het afremmen van de tewerkstelling van oudere werknemers.

Deze eerste analyse wordt aangevuld met een debat over het vervangingsvraagstuk tussen jonge en oudere werknemers. De vervangingselasticiteit wordt voorgesteld zoals deze werd geraamd door Flamand & Plasman (2006). Op grond hiervan kunnen we de weerslag evalueren van de verschillen in kost (lonen en sociale bijdragen van de verschillende leeftijdsklassen, kapitaalkost) op de vraag van de bedrijven naar arbeidskrachten in de verschillende leeftijdscategorieën. Zo kunnen we vaststellen of de vraag van de bedrijven voor elke van de productiefactoren eveneens afhankelijk is van de prijs van andere factoren. Dit onderzoek moet ons helpen om *in fine* de weerslag van het tewerkstellingsbeleid op werknemers van de verschillende leeftijdscategorieën te evalueren.

Het effect van de leeftijd op de lonen: resultaten

In het eindeloopbaandebat zijn twee verschillende discussies vervlochten. De eerste heeft betrekking op de “buitensporige” kosten voor oudere werknemers en de tweede gaat dieper in op de negatieve effecten op de jongeren van een beleid ten gunste van oudere werknemers. De eerste discussie stelt dat oudere werknemers buitensporig bezoldigd zijn, waardoor ze niet competitief genoeg zijn op de arbeidsmarkt. Dit deel van de tekst gaat dieper in op deze hypothese door de reële weerslag te onderzoeken van de leeftijd op de lonen.

Flamand & Plasman (2006) trachten deze vragen te beantwoorden op basis van de Loonstructurenquête van 2002. Hiertoe ramen ze loonvergelijkingen voor elk paritair comité (PC). Op grond van hun ramingen kunnen wij het effect van de leeftijd op het loon evalueren voor elke groep werknemers die onderworpen is aan gemeenschappelijke loonschalen. Ook kan hiermee bepaald worden hoe de aangroei van de lonen de structuur per tewerkstellingsleeftijd beïnvloedt en of zij voor de ondernemingen echt een beperking inhoudt.

Hun ramingen wijzen erop dat de leeftijd op een significante wijze de bezoldiging van werknemers beïnvloedt, voor gelijke anciënniteit. De weerslag is bijzonder uitgesproken voor bedienden. De band tussen leeftijd en loon is significant in vrijwel de helft van de PC arbeiders en in vrijwel 80% van de PC bedienden. Bovendien uit zich deze band tussen leeftijd en bezoldiging algemeen in een concave functie. Gemiddeld bereiken arbeiders het maximumloon op 46 jaar en bedienden op 54 jaar. Van zodra deze maximale bezoldigingsleeftijd bereikt is, daalt het loon opnieuw ononderbroken tot aan het pensioen. De aangroei van het loon met de leeftijd is aanzienlijk meer uitgesproken bij bedienden dan bij arbeiders. Voor bedienden neemt het uurloon tussen 15 en 54 jaar met ruim 70% toe en daalt het vervolgens met 5% tussen 54 en 65 jaar. Voor arbeiders is het leeftijd-loon profiel veel vlakker : het loon neemt toe met ongeveer 12% tussen 15 en 46 jaar, om vervolgens te verminderen met iets meer dan 4% tussen 46 en 65 jaar.²⁰

Bij de arbeiders blijkt uit een analyse naar het geslacht een duidelijk meer uitgesproken effect bij de mannen dan bij de vrouwen. Er blijkt een positief verband in 45% van de PC voor de mannen tegenover 23% voor de vrouwen. Dit resultaat zou kunnen aangeven dat de loongevoeligheid aan de leeftijd wel degelijk het gevolg is van het feit dat ervaring en menselijk kapitaal toenemen met de tijd. Omdat zij genoodzaakt zijn hun loopbaan een aantal keren te onderbreken, zouden vrouwen minder menselijk kapitaal « bezitten » op een gelijke leeftijd. Bij de bedienden heeft de leeftijd een vrijwel identiek effect. De leeftijd beïnvloedt het loon in 76% van de PC voor de mannen en in 70% van de PC voor de vrouwen. Dit resultaat vloeit voort uit het feit dat de leeftijd aanzien wordt als een officieel criterium in de collectieve overeenkomsten. Bij de bedienden zouden mannen en vrouwen dus gelijk zijn in loonrendement van de leeftijd.

Het ligt gevoelig om de verschillende theorieën van elkaar te onderscheiden door de groei van de lonen enkel te verantwoorden aan de hand van loonvergelijkingen. Toch gaat enkel de theorie van het menselijk kapitaal uit van de stelling dat de toename van het loon met de leeftijd van die aard is dat het een top bereikt nabij het einde van het actieve leven, om vervolgens opnieuw te verminderen. Het is dan ook waarschijnlijk dat de aangetoonde concave band tussen leeftijd en loon een afspiegeling is van de verminderde investering in menselijk kapitaal in de loop van de tijd. Het lijkt daarom redelijk dat men ervan uitgaat dat

²⁰ Flamand & Plasman (2006) testen ook de invloed van de leeftijd door hierin verschillende leeftijdscategorieën in overweging te nemen. In 90% van de PC bedienden kennen de min-25-jarigen een negatief loonverschil ten opzichte van de 35-39-jarigen. Bij de arbeiders geldt dit slechts voor 50% van de PC. De categorie van de 55-plussers is het minst markant. Ze doet zich slechts gelden in 62% van de PC bedienden. Dit verschijnsel treft een derde van de PC arbeiders.

de toename van het loon met de leeftijd niet volledig los staat van de parallel verlopende evolutie van de productiviteit.

Het werk van Flamand & Plasman (2006) vermeldt evenwel dat ook de anciënniteit de lonen beïnvloedt. Dit resultaat kan de hypothese van de Anreizmechanismen bevestigen (Lazear, 1988).²¹ Toch is het ook verzoenbaar met de theorie van het menselijk kapitaal. De loskoppeling van productiviteit en loon sluit immers niet uit dat de productiviteit met de anciënniteit mee-evolueert.²²

De verschillende resultaten die worden vermeld, wijzen erop dat de leeftijd de bezoldiging positief beïnvloedt. Bij de bedienden komt deze vaststelling echter niet als een verrassing aangezien leeftijd één van de belangrijkste criteria is om de loonschalen vast te leggen in de PC bedienden. De toename van de lonen met de leeftijd kan dan ook het resultaat zijn van de automatische koppeling tussen loon en leeftijd, los van productiviteitswijzigingen. Bij deze benadering dient de vraag te worden gesteld naar het eventueel beperkend effect van de loonschalen op de bezoldiging van de bedienden in de bedrijven. Deze beperking kan er volgens verschillende bronnen toe leiden dat oudere werknemers uit het personeelsbestand worden verwijderd.

Uit de vergelijking tussen de wettelijk aangegeven top en het hoogtepunt dat door PC voor de bedienden wordt geschat, blijkt dat de toename van het loon met de leeftijd de neiging heeft verder te gaan dan wat wettelijk is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten. **Bijgevolg ziet het ernaar uit dat de evolutie van de loonschalen in functie van de leeftijd voor de ondernemingen niet noodzakelijk een beperking is.** Als aan de loonschalen geen beperking verbonden is, dan betekent dit niet dat de lonen mee-evolueren met de productiviteit van de werknemers. Dit geeft enkel aan dat de toename van de lonen voor een deel tegemoetkomt aan de keuzes die door de onderneming worden gemaakt.

Heel deze analyse zou onvolledig zijn zonder onderzoek naar de correlatie tussen de toename van het loon met de leeftijd en de samenstelling van de arbeidskrachten. Flamand & Plasman (2006) trachten deze effecten te isoleren op het niveau van de PC. Volgens hun bevindingen varieert het effect van de intensiteit van de bezoldiging met de leeftijd in functie van de

²¹ Daarbij is de toename van de lonen met de anciënniteit een middel voor de ondernemingen om werknemers aan zich te binden gericht op een maximaal rendement doorheen hun hele loopbaan (zelfs wanneer aan deze anciënniteit geen productiviteitsstijging verbonden is).

²² Als een afwijking tussen productiviteit en loon verklaard kan worden door het bestaan van een bijzondere arbeidsrelatie (bijvoorbeeld een mechanisme van uitgestelde beloning), dan leidt deze overigens niet noodzakelijk tot een kleinere vraag naar arbeid voor oudere werknemers.

doelgroep. Er blijkt geen enkele koppeling voor werknemers van ouder dan 55 jaar. Dit resultaat stelt rechtstreeks de stelling aan de orde die ervan uitgaat dat een « buitensporige » toename van de lonen met de leeftijd ondernemingen ertoe aanzet zich van hun oudere werknemers te ontdoen. De vergelijking van de coëfficiënten en de percentages oudere werknemers voor de paritaire comités arbeiders en bedienden leidt tot dezelfde conclusie.

Loon, kosten en vraag naar arbeidskrachten bij de ondernemingen: resultaten

Het laatste element betreft de eventuele negatieve weerslag op de werkgelegenheid van de jongste werknemers van maatregelen die de tewerkstelling van oudere werknemers moeten bevorderen. Hierbij dient de vraag gesteld naar de vervangingsprofielen tussen de werknemers die tot verschillende leeftijdscategorieën behoren, en dan meer bepaald tussen jonge en oudere werknemers.

In dat perspectief tonen Flamand & Plasman (2006) aan dat de vraag voor elke van de productiefactoren niet enkel beïnvloed wordt door de eigen prijs maar eveneens door de prijs van andere factoren. De onderstaande tabel toont de vervangingsmogelijkheden tussen de groep werknemers van jonger dan 25 jaar en de groep van 55 of ouder.²³ In theorie zijn jongere en oudere werknemers dus uitwisselbaar en het opleidingsniveau van de ene groep kan in de schaal worden gelegd voor de ervaring van de andere groep.

Als men echter uitgaat van de afwijkingen in de praktijk, dan blijkt dat de verandering van het loon zowel van jonge als van oudere werknemers in werkelijkheid een verwaarloosbaar effect heeft op de vraag naar arbeid voor de andere leeftijdsgroep. Gezien het zeer kleine aandeel van deze beide types werknemers in de productiekosten, uit de verandering van het loon zich in werkelijkheid immers in niet-significante kwantitatieve afwijkingen. **Bijgevolg lijkt het weinig waarschijnlijk dat maatregelen bestemd om de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen de werkgelegenheid van de jongste groep zou benadelen.** Daarentegen kunnen maatregelen bedoeld om de aanwerving van jongere werknemers te stimuleren door de kost van deze groep te verminderen, een aanzienlijk effect hebben als gevolg van de hoge waarde van hun rechtstreekse prijselasticiteit. Hetzelfde geldt voor maatregelen die bedoeld zijn om de kost van oudere werknemers te laten dalen, maar dan in mindere mate.

Bovendien kan het feit dat oudere werknemers en kapitaal veeleer naar voren komen als aanvullende factoren dan als vervanging voor elkaar betekenen dat deze werknemers over

²³ In het bijzonder wanneer het loon van de jongeren aan de basis ligt van de verandering van de relatieve prijs.

reële kwalificaties beschikken, vooral door hun ervaring. Oudere werknemers zijn dan ook waardevol voor bedrijven. Dit sluit aan bij de conclusies waarop wij reeds eerder de aandacht vestigden, nl. dat de hogere bezoldiging van werknemers van 55 jaar en ouder verantwoord is omdat zij voortvloeit uit een keuze van de onderneming.

Tabel 3: Vervangingsprofielen tussen factoren

	Jonge werknemers	Oudere werknemers	Kapitaal
Theoretische vervangingsmogelijkheden			
Afwijking loon jongeren	---	Hoge vervangingsgraad	Hoge vervangingsgraad
Afwijking loon ouderen	Gemiddelde vervangingsgraad	---	Lage vervangingsgraad
Afwijking tussenliggende lonen	Lage complementariteit	Gemiddelde vervangingsgraad	Gemiddelde vervangingsgraad
Afwijking prijs kapitaal	Hoge vervangingsgraad	Lage vervangingsgraad	---
Omvang van de afwijkingen in de praktijk			
Toename loon jongeren	↓ sterk	↑ zeer klein	↑ zeer klein
Toename loon ouderen	↑ zeer klein	↓ gemiddeld	↓ zeer klein
Verhoging prijs kapitaal	↑ sterk	↓ klein	↓ gemiddeld

Bron : Flamand en Plasman (2006)

*Synthese***1.2. Jonge werknemers tegenover oudere werknemers; wie haalt profijt uit de confrontatie ?**Situering:

- De maatregelen van het activeringsbeleid en van het aan het werk houden van oudere werknemers worden nog steeds voorgesteld als de oplossing voor verouderingsproblematiek van de bevolking.
- Men benadert deze problemen zelden vanuit het standpunt van de arbeidsvraag, waarvan de loonkost een bepalende factor is.
- In België evolueert het loon voor bedienden op de weddeschaal doorgaans in functie van de leeftijd en soms van de anciënniteit. Voor arbeiders is dat zelden het geval.

Vragen :

- Wat is in België de band tussen leeftijd en loon ?
- Is deze band “verantwoord” ?
- Welke weerslag heeft de verhoging van de loonkost van een leeftijdsklasse op de vraag naar arbeid in een andere leeftijdsklasse ?

Empirische resultaten:

- ⇒ De leeftijd beïnvloedt op significante wijze de bezoldiging van werknemers, zelfs met controle voor anciënniteit. Het effect is zelfs bijzonder uitgesproken voor de bedienden.
- ⇒ Gemiddeld bereikt men het maximumloon op 46 jaar voor arbeiders en op 54 jaar voor bedienden. Het loon neemt opnieuw ononderbroken af tot aan het pensioen, wat kan wijzen op een vermindering van de investering in menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.
- ⇒ De weerslag hiervan is aanzienlijk groter bij mannen dan bij vrouwen. Gezien de meer frequente loopbaanonderbrekingen bij de vrouwen lijkt dit resultaat aan te geven dat de band tussen leeftijd en loon voortvloeit uit de evolutie van ervaring en menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.
- ⇒ De toename van het loon met de leeftijd neigt ernaar verder te gaan dan wat wettelijk is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten.
- ⇒ Er bestaat geen correlatie tussen de intensiteit van de band tussen leeftijd en loon en de samenstelling van de werknemers per leeftijdsklasse. Dit plaatst de stelling op losse schroeven die ervan uitgaat dat een « buitensporige » toename van de lonen met de leeftijd de ondernemingen ertoe zou aanzetten zich van hun oudere werknemers te ontdoen.
- ⇒ De loonvariatie van jonge of oudere werknemers heeft een verwaarloosbare invloed op de vraag naar arbeid in de tegenovergestelde leeftijdsklasse.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De toename van het loon met de leeftijd lijkt verantwoord door de evolutie van de productiviteit van de werknemers doorheen hun loopbaan. Bijgevolg **betekent de evolutie van de loonschalen in functie van de leeftijd niet noodzakelijk een beperking voor de ondernemingen.**
- ✓ De verschillende leeftijdsklassen zijn onderling nauwelijks uitwisselbaar, wat zijn verklaring vindt in deze productiviteitsverschillen. Bijgevolg lijkt het weinig waarschijnlijk **dat maatregelen gericht op een grotere tewerkstelling van oudere werknemers ten koste zouden gaan van jongeren.**

Referenties (Dulbea):

Flamand, S. & Plasman, R. (2006), “Age, salaire et demande de travail”, Mimeo, Dulbea.

1.3. Minder gaan werken om nóg minder te verdienen? De impact van deeltijds werken op het uurloon.²⁴

Situering

In 2006 werkte 22% van de werknemers in België deeltijds.²⁵ Achter dit cijfer gaan grote ongelijkheden tussen mannen en vrouwen schuil: 41% van de in de privé-sector tewerkgestelde vrouwen werkt deeltijds tegenover slechts 7% van de mannen.²⁶ Het verschijnsel ‘deeltijds werken’ is relatief recent en is snel in omvang toegenomen. In 1979 bedroeg het percentage deeltijdse werknemers voor mannen en voor vrouwen respectievelijk slechts 1 en 16%.²⁷ In België werd deeltijdse arbeid aan het begin van de jaren '80 sterk gestimuleerd in het beleid van de overheid, die het in haar strijd tegen de werkloosheid gebruikte als een vorm van arbeidstijdverdeling. Werklozen van het mannelijk geslacht die eerder relatief goed betaalde voltijdse betrekkingen in de productiesector hadden, waren niet bereid hun eisen inzake arbeidsvoorwaarden al te zeer te laten zakken. Arbeidstijdverdeling bleek dus ongelijkheid in de hand te werken, want deze had vooral betrekking op vrouwen, voor wie dit vaak de enige manier bleek om gezins- en beroepsleven te combineren. Voor hen was deeltijds werken vaak een (onzeker) middel voor inschakeling op de arbeidsmarkt. Wat de mannen betreft, situeert het lage percentage deeltijdse werknemers zich in de uiterste leeftijdscategorieën : de studenten, die arbeid en studie combineren, en de oudere werknemers die op die manier geleidelijk met pensioen gaan. Deeltijds werken is voor mannen dan ook een zeer zeldzame vorm van de combinatie gezins- en beroepsleven.

Deeltijdse arbeid heeft zich voornamelijk ontwikkeld in de dienstensector en bleef beperkt tot laaggeschoolde banen. Tegenwoordig is deeltijds werken vaak de voornaamste arbeidsregeling in een aantal sectoren met een grote concentratie vrouwen. In de schoonmaaksector bijvoorbeeld, die bijna uitsluitend vrouwen tewerkstelt, is 80% van de banen deeltijds.²⁸ Dit betekent dat laaggeschoolde vrouwen die willen werken zich vaak verplicht zien om een deeltijdse job te aanvaarden.

In vergelijking met voltijdse arbeid heeft deeltijdse arbeid een aantal nadelen. Deeltijds werken blijft voornamelijk beperkt tot laaggeschoolde jobs; er worden zelden opleidingen

²⁴ Dit hoofdstuk is hoofdzakelijk gebaseerd op de analyses van O'Dorchai (2007) en O'Dorchai & Rycx (2007).

²⁵ De deeltijdse werknemer wordt omschreven als een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op wekelijkse basis of gemiddeld over een referentieperiode, lager is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2006).

²⁶ FOD Economie - Afdeling Statistiek, Enquête naar de arbeidskrachten

²⁷ CESifo.

²⁸ SES, 2002.

gegeven; promotie is vrijwel onbestaande; de werktijden zijn vaak zeer flexibel (atypische en onregelmatige uurroosters, naar goeddunken van de werkgever). Bovendien is een overstap naar voltijdse arbeid uiterst zeldzaam.

Tot slot, en daar gaat het over in dit hoofdstuk, is het inkomen dat deeltijdse werknemers ontvangen lager dan dat van de voltijdse werknemers. Niet alleen is het *totale* inkomen lager wegens de beperkte arbeidstijd, maar bovendien is het *uurloon* lager voor deeltijdse werknemers. In 2002 bedroeg het uurloon van deeltijdse werknemers in de privé-sector 11.3 euro tegen 14.2 euro voor voltijdse werknemers, hetzij een verschil van bijna 26%.²⁹ Deeltijdse arbeid heeft tot gevolg dat vrouwen in een toestand van afhankelijkheid ten opzichte van hun partner worden gehouden, aangezien het inkomen dat hieruit voortvloeit ontoereikend is om alleen te leven en ook problemen schept bij de pensioenberekening.

Er zijn twee mogelijke verklaringen voor het feit dat het uurloon van deeltijdse werknemers lager is dan van voltijdse werknemers.

De eerste verklaring betreft de verschillende kenmerken van voltijdse en deeltijdse werknemers. Deeltijds werken is over het algemeen begrensd tot zeer specifieke functies en sectoren. Meer dan drie vierden (75.4%) van de deeltijdse werknemers in de privé-sector is geconcentreerd in drie grote functiecategorieën met gemiddelde en lage kwalificaties: de « administratieve bedienden » (30% van de deeltijdse werknemers), het « dienstverlenend personeel en winkel- en marktverkopers » (29%) en de « ongeschoolde arbeiders en bedienden » (16%). Ter vergelijking, deze drie categorieën bevatten slechts 36% van de voltijdse werknemers. Op sectoraal vlak bevinden de deeltijdse werknemers zich voornamelijk in de handelssectoren (die 38% van de deeltijdse werknemers van de privé-sector omvatten), de dienstverlening aan bedrijven, (19%), de productienijverheid (17%) en de horeca (10%).³⁰

Het tweede type verklaring hangt samen met het potentieel discriminerend gedrag van de werkgever. Er zijn verscheidene redenen waarom een werkgever een deeltijdse werknemer minder loon zou betalen dan een voltijdse, in overigens gelijke omstandigheden: elke aanwerving, zowel voltijds als halftijds, brengt vaste kosten mee (kosten voor dossierverwerking, aanwerving, ontslag, opleiding, enz.) ongeacht het aantal gewerkte uren. De loonstraf verbonden aan deeltijds werken zou bestaan om de bijkomende kost te compenseren die de tewerkstelling van meerdere deeltijdse werknemers in de plaats van één

²⁹ Idem

³⁰ Idem

enkele voltijdse werknemer meebrengt (Lindbeck & Snower, 2000 ; Montgomery, 1988 ; Oi 1962). Een andere reden heeft betrekking op de zwakkere onderhandelingspositie van deeltijdse werknemers. Individuen die hun toevlucht nemen tot deeltijds werk hebben vaak een profiel (lage scholingsgraad, lage mobiliteit, bijvoorbeeld door de verplichting voor vrouwen om het huishouden te doen, enz.) dat het aanbod van voor hen geschikte banen beperkt en hen ertoe dwingt in te stemmen met minder goede arbeidsvoorwaarden (Ermisch & Wright, 1991). Sommige auteurs vermelden ook dat deeltijdse werknemers minder vaak bij een vakbond zijn aangesloten en dus minder goed worden verdedigd dan voltijdse werknemers (Riley, 1997 ; Skatun, 1998). Een andere reden voor discriminatie is dat de werkgever het feit dat iemand voor een deeltijdse betrekking solliciteert zou kunnen beschouwen als een teken dat hij zich minder inzet voor zijn beroep dan voor zijn privé-leven. De negatieve premie voor deeltijdse arbeid zou dan worden beschouwd als een bescherming tegen het risico dat de werknemer vaker afwezig is of dat de kans op loopbaanonderbreking bij hem groter is dan bij een voltijdse werknemer. Ze zou eveneens tot doel kunnen hebben deze werknemers te ontmoedigen. Dit soort statistische discriminatie zou vaker plaatsvinden bij de aanwerving van mannelijke werknemers. Voor vrouwen is deeltijds werken immers vaak niet het resultaat van een keuze, maar eerder van een noodzakelijke beslissing, onder meer door het ontbreken van kwaliteitsvolle openbare kinderopvang, die dus niet kan worden beschouwd als een uiting van de inzet in het kader van het beroepsleven (Russo & Hassink, 2005). Gezien de progressieve structuur van de inkomstenbelasting, situeren de inkomens van deeltijdse werknemers zich ten slotte vaak in de laagste schijven. Het is dus mogelijk dat de werkgever een lager bruto uurloon uitbetaalt voor de deeltijdse werknemers dan voor de voltijdse werknemers met de gedachte dat het netto uurloon gelijkwaardig zal zijn (Koskela & Vilmunen, 1996).

Vragen

Samengevat kunnen twee verschijnselen verklaren waarom het uurloon lager ligt voor deeltijdse werknemers: de segregatie in minder goed betaalde sectoren en/of banen, en de loondiscriminatie vanwege de werkgevers ten nadele van de deeltijdse werknemers.³¹ Op te merken valt dat de richtlijn van de Europese Raad over deeltijdse arbeid een loondiscriminatie op basis van de gewerkte uren uitdrukkelijk verbiedt.

³¹ In werkelijkheid kunnen beide verklaringen samenhangen: sommige sectoren hanteren bijvoorbeeld lage lonen net omdat ze werknemers tewerkstellen in een zwakkere onderhandelingspositie.

Om de knoop door te hakken ten gunste van de ene of de andere verklaring delen O'Dorchai (2007) en O'Dorchai & Rycx (2007) de loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse werknemers op in een component die verklaard wordt door de verschillende specifieke kenmerken van voltijdse werknemers in vergelijking met deeltijdse werknemers (verschillen inzake onderwijs, ervaring, anciënniteit, functie, activiteitensector, niveau van collectief overleg, regio, type contract, omvang van de onderneming, gewerkte uren en prestaties in ploegen, 's nachts of in het weekend), en een component die niet verklaard wordt door deze verschillende kenmerken. Deze laatste component kan worden beschouwd als de loonkloof tussen twee identieke individuen die enkel van elkaar verschillen doordat de ene voltijds en de andere deeltijds werkt. Hij kan dus worden geïnterpreteerd als de vrucht van een loondiscriminatie ten voordele van één of andere arbeidstijdregeling.³²

O'Dorchai (2007) voert deze analyse uit op vrouwen in 6 Europese landen: België, Denemarken, Italië, Spanje, Ierland en het Verenigd Koninkrijk, voor het jaar 1995. Uit de resultaten blijkt dat de « bruto » loonkloof (d.w.z. niet gecorrigeerd met de verschillen in kenmerken) tussen voltijdse en deeltijdse arbeid 15% bedroeg in 1995. Deze kloof kan bijna volledig verklaard worden door verschillende kenmerken en is dus niet het gevolg van loondiscriminatie door de werkgever. In de andere landen, uitgezonderd Spanje, speelt de niet-verklaarde component een veel belangrijker rol.³³ Als we de verklaarde component voor België nader bekijken, zien we dat bijna de volledige loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse arbeid het gevolg is van verschillen op het gebied van functie (51%), onderwijs (45%) en sector (14%).³⁴ De loonkloof in België tussen voltijdse en deeltijdse arbeid voor vrouwen is dus hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat deeltijds werkende vrouwen laaggeschoolde functies bekleden in sectoren met een lage verloning. Er zou dus geen rechtstreekse discriminatie van deeltijdse werknemers bestaan, wat het gevolg is van de gecentraliseerde en gecoördineerde loonvorming in België. Het echte probleem vloeit dus voort uit de sectorale en professionele segregatie, die trouwens zeer weinig mogelijkheden biedt om van het deeltijdse naar het voltijdse statuut over te stappen.

³² Het is belangrijk te preciseren dat er verschillen kunnen bestaan tussen (door de onderzoeker) niet-waargenomen specifieke kenmerken van voltijdse en deeltijdse werknemers. De impact van die niet-waargenomen verschillen inzake loon situeert zich eveneens in de niet-verklaarde component.

³³ De resultaten voor Denemarken moeten omzichtig worden geïnterpreteerd aangezien de « bruto » loonkloof bijna nul is.

³⁴ Het feit dat de som van deze drie componenten meer dan 100% bedraagt, is toe te schrijven aan het feit dat sommige factoren de afzwakking van de kloof tussen voltijdse en deeltijdse arbeid in de hand werken.

De oorzaken van het loonverschil tussen vol- en deeltijds jobs: resultaten

O'Dorchai & Rycx (2007) voeren dezelfde analyse uit voor de mannen. De resultaten ervan verschillen van die voor de vrouwen. De onverklaarde component vertegenwoordigt 28% van het totale loonverschil tussen deeltijdse en voltijdse arbeid (die 24% bedraagt) in België. De resultaten voor Spanje (20%), Ierland (33%) en het Verenigd Koninkrijk (27%) sluiten hierbij aan. De niet-verklaarde component is echter groter in Italië (51%), en in Denemarken speelt hij zelfs een licht egalitaristische rol (-5%). Tot besluit zou het kunnen dat, bij de mannelijke werknemers (Denemarken buiten beschouwing gelaten), een loondiscriminatie plaatsvindt ten nadele van deeltijdse arbeid. Voor België is deze moeilijk te verklaren, aangezien uiteraard hetzelfde loonvormingstelsel geldt. Één factor zou een rol kunnen spelen: uit diverse studies is gebleken dat mannen gemiddeld vaker functies of betrekkingen met loonvoordelen, zoals premies en bonussen, bekleden die vaak gebonden zijn aan de arbeidsduur. In dit geval heeft de keuze voor deeltijdse arbeid een relatief groter loonoffer tot gevolg.

Gevolgen voor het te voeren beleid

Het feit dat het uurloon van de deeltijdse werknemer lager ligt, betekent dat bij een gelijkwaardige arbeidstijd de som van verschillende deeltijdse betrekkingen minder opbrengt dan één voltijdse betrekking. Het is belangrijk dat met dit verschijnsel rekening wordt gehouden, bijvoorbeeld wanneer de gevolgen worden ingeschat van de dwang op werklozen om slecht betaalde jobs te aanvaarden, of de vraag van de bedrijven naar flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden. **Het risico bestaat immers dat er een categorie arme werknemers ontstaat** met opeenvolgende slecht betaalde deeltijdse betrekkingen, zoals bijvoorbeeld in de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk.

Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Bovendien blijven deze deeltijdse werknemers vasthangen in functies en sectoren met een lager uurloon. Bijgevolg hebben vrouwen lagere inkomens dan mannen, niet alleen omdat ze minder uren werken, maar ook omdat deze deeltijdse banen, in veel landen, lagere uurlonen bieden. Een van de oplossingen om de inkomensgelijkheid tussen mannen en vrouwen te herstellen, verloopt dan ook via **de strijd tegen sectorale en functiegebonden segregatie**. Daartoe moeten discriminatie bij de aanwerving en de glazen plafonds binnen de bedrijven worden bestreden, maar moet ook stroomopwaarts een beleid worden gevoerd, vooral wat het onderwijs- en opleidingsniveau betreft.

We moeten vermijden dat deeltijdse arbeid beschouwd wordt als een hulpmiddel om gezins- en beroepsleven te combineren. De aanhoudende ongelijkheid in de taakverdeling in de gezinnen zorgt er immers voor dat het vooral vrouwen zijn die hun arbeidstijd terugschroeven om zich om het huishouden te bekommeren. Gezien de concentratie van deeltijdse arbeid in enkele functies en sectoren leidt dit tot een versterking van de sectorale en functiegebonden gendersegregatie. Meer in het algemeen zorgt het beleid dat arbeid en gezin met elkaar moet “verzoenen” er enkel voor dat de ongelijke taakverdeling tussen man en vrouw in stand wordt gehouden. Dit geldt ook voor het ouderschapsverlof dat traditioneel door vrouwen wordt opgenomen. Aangezien ouderschapsverlof neerkomt op loopbaanonderbreking, worden deze vrouwen bestraft qua beroepservaring, anciënniteit, bevordering en ten slotte pensioen. Daarom is het noodzakelijk dat een **kinderopvangbeleid wordt uitgebouwd** dat veel genderneutraler is (de Henau *et al.* 2007).

Wat de weerslag op het beleid betreft, zouden de aansporingen om deeltijds te gaan werken, die sinds eind jaren '70 één van de wederkerende krachtlijnen van het tewerkstellingsbeleid in België waren, **uit het arsenaal van de overheidsmaatregelen inzake tewerkstelling moeten verdwijnen**, aangezien de discriminerende en bestraffende aspecten ervan vrouwen in een afhankelijke positie duwen. Eens te meer is de oorzaak hiervan de ongelijke verdeling van de arbeidstijd en vrije tijd tussen mannen en vrouwen. De enige uitweg hiervoor is **arbeidstijdvermindering voor alle werknemers, zowel mannen als vrouwen**.

Synthese

1.3. Minder gaan werken om nog meer te verdienen ? De impact van deeltijds werken op het uurloon.

Situering:

- 22% van de werknemers werken deeltijds (7% mannen en 41% vrouwen).
- Het wordt opgelegd aan vrouwen om het gezins- en het beroepsleven met elkaar te verzoenen.
- Nadelen : men blijft geblokkeerd in laaggekwalificeerde beroepen, weinig opleidingen en promoties, zeer flexibele werktijden, zelden doorgroeien naar een voltijdse betrekking, problemen met het pensioen, lager uurloon.

Vragen :

≠ uurloon tussen voltijds en deeltijds werk : Verschillende eigenschappen & sector- / beroepssegregatie of discriminatie van de werkgevers ?

Empirische resultaten:

Vrouwen :

- ⇒ Het loonverschil tussen voltijdse en deeltijdse arbeid komt hoofdzakelijk voort uit het feit dat de deeltijdse werknemers laaggekwalificeerde functies bekleden in slecht bezoldigde sectoren.
- ⇒ Er zou dus geen rechtstreekse discriminatie bestaan tegenover deeltijdse werknemers (als gevolg van het gecentraliseerd en gecoördineerd karakter van de loonvorming in België).
- ⇒ Het echte probleem vindt zijn oorsprong in de sectorale en beroepssegregatie, die gekenmerkt wordt door zeer weinig mobiliteitsmogelijkheden vanuit het deeltijds naar het voltijds statuut.

Mannen :

- ⇒ De resultaten verschillen van deze van de vrouwen. De niet verklaarde component speelt voor 28% van het totale loonverschil tussen deeltijds en voltijds (dat 24% bedraagt).
- ⇒ Er zou een loondiscriminatie bestaan in het nadeel van het deeltijds werk. Hier zou een welbepaalde factor kunnen spelen : mannen bekleden vaak functies waar loonvoordelen functie zijn van van de werkduur. In dat geval houdt de keuze voor deeltijds werk een vrij groot loonoffer in.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ Een lager uurloon voor deeltijdse werknemers betekent dat bij vergelijkbare werktijden de som van meerdere deeltijdse jobs minder opbrengt dan een voltijdse job. Er bestaat een **risico dat een categorie van arme werknemers ontstaat** die deeltijdse jobs zouden opstapelen tegen een lage bezoldiging. Verpaupering loert om de hoek in geval van i) eisen tot flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden ; ii) dwang op werklozen om « kleine jobs » te aanvaarden.
- ✓ Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Deze deeltijdse jobs zijn beperkt tot functies en sectoren met de laagste uurlonen. Eén van de oplossingen om de gelijkheid van inkomen tussen mannen en vrouwen te herstellen, is de **strijd tegen sectorale en functiegebonden segregatie**.
- ✓ Men moet voorkomen om deeltijds werken te beschouwen als een instrument dat privé- en beroepsleven verzoent : de ongelijkheid in de taakverdeling binnen de gezinnen maakt dat het de vrouwen zijn die hun arbeidsduur verminderen om zich om het gezin te bekommeren. Gezien de concentratie van het deeltijds werken in bepaalde functies en sectoren heeft dit als gevolg dat de sectorale en functiegebonden gendersegregatie versterkt wordt.
- ✓ **Vermindering van de arbeidsduur voor alle loontrekkenden** : De enige manier om de ongelijke verdeling van de arbeids- en de privé-tijd tussen mannen en vrouwen opnieuw in evenwicht te brengen.

Referenties (Dulbea):

- De Henau J., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2007), "Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15", In: Del Boca, D. and Wetzels, C. (Eds.) *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press.
- O'Dorchai, S. (2007), "The Motherhood Wage Penalty across the Wage Distribution in 10 EU Member States", chapter V (Part III) of *Family, Work and Welfare States in Europe: Women's Juggling with Multiple Roles - A Series of Empirical Essays*, PH.D. in Economic Science, Université Libre de Bruxelles (Doctoral programme of the DULBEA), Director: Prof. Danièle Meulders (ULB), pp.181-239.
- O'Dorchai, S. & Rycx, F. (2007, forthcoming), "The Compared Wage Penalty of Male Part-Times in Six European Countries", *International journal of Manpower*.

1.4. Na werkloosheid nooit meer loon naar werken?³⁵

Situering

Terwijl volledige werkgelegenheid zich stilaan aftekent tegen de horizon van verschillende arrondissementen in Vlaanderen blijft zij voor een groot aantal stedelijke gebieden met oude industrieën en voor Brussel een groot en aanhoudend probleem. De gevolgen, vooral van langdurige werkloosheid, zijn bewezen en bekend: de weerslag op het inkomen, de moeilijkheden om opnieuw aan te sluiten bij de werksituatie, de grotere kans om opnieuw werkloos te worden, het verlies aan beroepservaring en het verlies aan zelfvertrouwen. Minder bekend is de weerslag van de werkloosheidsperiodes op de looninkomsten van de ex-werkloze als deze opnieuw aan de slag gaat.

Het verlies aan ervaring kan de werknemer “blokkeren” in tragere beroepstrajecten en *in fine* uitmonden in onzekere en slecht bezoldigde jobs (Arulampalam, 2001; Gregory & Jukes, 2001). Het verlies aan zelfvertrouwen werkt in op het individueel welzijn en verhoogt het risico op depressie. In dat geval is de « straf » die de werkloze ondergaat aanzienlijk groter dan de kosten uitgedrukt in inkomen en menselijk kapitaal, die doorgaans met het jobverlies worden geassocieerd (Clark & Oswald, 1994).

Wie na één of meerdere werkloosheidsperiodes opnieuw werk vindt, ziet niet noodzakelijk alle negatieve effecten van de werkloosheid verdwijnen : het nieuwe inkomensniveau en de evolutie hiervan kunnen immers negatief worden beïnvloed. Het onderzoek naar dit effect is vervat in de meer algemene analyse van de relatie die bestaat tussen de loondynamiek en de overgangen op de arbeidsmarkt. De verschillende economische theorieën die uitgaan van modellen van menselijk kapitaal, van loonvorming en van mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn het oneens over de voorspellingen en interpretaties van de effecten op de loondynamiek teweegebracht door overgangen op de arbeidsmarkt. Bovendien geven de verschillende modellen niet veel aanwijzingen over het voortduren van deze effecten. Is de weerslag van een werkloosheidsperiode op het loon tijdelijk en neemt hij vervolgens af of is hij blijvend, wat zou wijzen op een grote stigmatiserende invloed? Ook al omschrijft geen enkele van deze benaderingen ten volle de band tussen de mobiliteit op de arbeidsmarkt en de loondynamiek, toch tonen ze aan dat de weerslag van werkloosheid op de toekomstige lonen voortvloeit uit een combinatie van effecten verbonden aan de onderbreking van de werkrelatie en tevens de duur hiervan. De factoren die na een onderbreking van de werkrelatie een invloed zullen

³⁵ Dit hoofdstuk steunt in hoofdzaak op het gepubliceerde werk van Gangji & Plasman (2007).

hebben op de toekomstige lonen zijn de anciënniteit in de vorige job en de mate waarin de specifieke know-how kan worden overgedragen die in de vorige job verworven werd, de verbeterde (of afgenomen) gelijkheid op de werkplek of nog het verlies aan premies en loonvoordelen. Ook moet rekening gehouden worden met het feit of de werkrelatie vrijwillig of onvrijwillig werd afgebroken.

Als iemand werkloos wordt, kan dat zijn toekomstige lonen in theorie in tegenovergestelde richtingen beïnvloeden. Als we ervan uitgaan dat de werkloosheidsperiode gebruikt kan worden voor opleiding of heroriëntering naar een job die beter is aangepast aan de bekwaamheden van de betrokkene, dan kan zij leiden tot een hoger loonniveau. Andere mechanismen, die ongetwijfeld vaker voorkomen, voorspellen het tegenovergestelde effect. Een eerste mechanisme geeft aan dat werkloosheid de productiviteit van de werknemer vermindert via een verlies aan verworvenheden inzake opleiding en beroepservaring (het “algemeen menselijk kapitaal”) en leidt tot een lager loon dan wat hij zou krijgen als hij niet werkloos was geworden. Dat verlies zou groter worden naarmate de werkloosheidsperiode langer is. Daarnaast kan een werkloosheidsperiode door een werkgever ook geïdentificeerd worden als een teken van verminderde betrouwbaarheid, waardoor deze de kandidaten die een werkloosheidsperiode hebben gekend een lager loon zal bieden of werk zal voorstellen dat onder zijn bekwaamheden ligt³⁶. Bovendien kan werkloosheid (en vooral de duur hiervan) ertoe leiden dat de werknemer zijn loonaanspraken naar onderen toe bijstelt, naar wat economen het “salaire de réserve” of “reservation wage” noemen.³⁷ Ten slotte bepalen ook de instellingen van de arbeidsmarkt, zoals de wetgeving op de bescherming van de werkgelegenheid, het collectief overleg en de werkloosheidsverzekeringsstelsels, de weerslag van werkloosheid op de loonaangroei (Kuhn, 2002).³⁸

Vragen

Gangji & Plasman (2007) onderzochten voor de Belgische arbeidsmarkt de gevolgen die de uitwerking maar ook de duur van een werkloosheidservaring kunnen hebben op de evolutie van de lonen op micro-economisch niveau in België.

In dat perspectief worden verscheidene vragen aangesneden met betrekking tot de band die bestaat tussen de werkloosheidsperiodes en de toekomstige lonen.

³⁶ Cfr. hiervoor Karakaya *et al.* (2007).

³⁷ Loondrempel waarboven de werkloze bereid is te werken.

³⁸ Zo zou een meer gecentraliseerd stelsel van loonoverleg globaal de loonverschillen verminderen tussen werknemers en *de facto* ook de verschillen tussen werknemers die een werkloosheidsperiode hebben gekend en de anderen.

Eerst worden de vragen geanalyseerd rond de meting van het loonverlies in verband met een werkloosheidsperiode om deze vervolgens te vergelijken met het loonverlies dat volgt op een periode van non-activiteit die niet als werkloosheid wordt aanzien. Verder trachten Gangji & Plasman (2007) ook te bepalen of het de uitwerking van de werkloosheid op zich is die leidt tot deze loonstraf, dan wel of deze groter is naarmate het individu langer werkloos is. Hoe verloopt in dat geval de evolutie van het loonverlies in verhouding tot het aantal maanden dat men werkloos is en is het loonverlies blijvend of komt er een inhaalbeweging? Tot slot wordt het individueel loonverlies berekend voor elk gewest om na te gaan of er gewestelijke verschillen bestaan.

Het is bekend dat de problematiek van de langdurige werkloosheid in België bijzonder groot is. Meer dan de helft van de werklozen is dat al langer dan een jaar. Men zou zich in België kunnen verwachten aan bijzonder grote loonstraffen omdat lange werkloosheidsperiodes bijzonder nadelig kunnen uitwerken op het toekomstige loon. Het stelsel van gecentraliseerd loonoverleg, dat de neerwaartse flexibiliteit van de reële lonen beperkt, en het stelsel van werkloosheidsuitkeringen dat onbeperkt is in de tijd kunnen deze negatieve affecten op het toekomstige loon evenwel afzwakken. Leonard & Van Audenrode (1995), Gangl (2006) komen tot effecten van een verschillende grootteorde. Maar geen enkele van deze studies werkt met de dimensie van de werkloosheidsduur die waarschijnlijk een belangrijke impact heeft op de omvang van de loonstraf.

Elders

Om België te situeren, is het nuttig om de resultaten van een aantal analyses naast elkaar te plaatsen die werden uitgevoerd voor andere landen.

Eerst en vooral lijkt de analyse van verscheidene empirische studies aan te tonen dat in de Verenigde Staten de overgangen op de arbeidsmarkt er niet noodzakelijk voor zorgen dat werknemers een job vinden die beter is aangepast aan hun bekwaamheid of meer voldoet aan hun voorkeur, ondanks het feit dat de gemiddelde duur van de werkloosheidsperiodes er korter is. De loonstraf is er aanzienlijk en blijvend. Anderzijds lijkt in Europa, met zijn langere gemiddelde werkloosheidsperiodes, de loonstraf die met werkloosheid in verband wordt gebracht kleiner te zijn, en in sommige gevallen zelfs verwaarloosbaar, hoewel studies hierover niet unaniem zijn. Bovendien lijken werklozen die opnieuw worden aangeworven het loonverschil heel wat sneller in te halen.

In de tweede plaats is er de vaststelling dat onderzoeken in de Verenigde Staten op grond van een brede waaier aan informatiebronnen en methodes hebben aangetoond dat « verplaatste » werknemers aanzienlijke en blijvende loonverminderingen ondergaan van om en bij de 10 tot 20% in vergelijking met werknemers die hun job behouden. In Europa zijn de resultaten van dit soort onderzoeken echter minder evident. Een aantal studies besluit dat er in aanzienlijk significante mate een loonstraf bestaat terwijl andere veeleer een vrij beperkt loonverlies vaststellen.³⁹ Waarover ze het echter eens zijn is de weerslag van de werkloosheidsduur: hoe langer deze is, des te groter wordt de loonstraf.

Kortom, verscheidene onderzoeken op dit vlak tonen aan dat loontrekkenden die werkloos zijn geweest doorgaans een aanzienlijk en blijvend loonverlies ondergaan, in het bijzonder in de Verenigde Staten en in Groot-Brittannië (Gregory & Jukes, 2001; Arulampalam, 2001; Gray, 2000; Gangl, 2005; Arranz *et al.*, 2005). Voor continentaal Europa zijn de resultaten minder eenduidig. Dit verschil in resultaten werpt de vraag op naar de rol die wordt toegekend aan de instellingen van de arbeidsmarkt, en dan meer bepaald door middel van de wetgeving op de bescherming van de werkgelegenheid, het collectief overleg en de werkloosheidsverzekeringssystemen (Davia, 2005, Arranz *et al.*, 2005; Kuhn, 2002).

Hoe staat het met de stigmatisering van de werkloosheid in België?

Om deze problematiek te onderzoeken, maken Gangji & Plasman (2007) gebruik van het “Panel Study on Belgian Households” (PSBH).⁴⁰ De vragenlijst snijdt een groot aantal thema's aan, zoals gezinsstructuur en -betrekkingen, huisvesting, gezondheid, geografische mobiliteit, leefomstandigheden, waarden, opvattingen e.d. Men vindt in het onderzoek ook nauwkeurige informatie over de werknemers zoals hun werkstatuut, hun dienstrooster, hun maandinkomen en talloze gegevens over de onderneming waar ze werken. Ten slotte kan aan de hand van dit onderzoek maand na maand het hoofdactiviteit van het individu worden opgevolgd.

³⁹ De grote verscheidenheid die in Europa wordt vastgesteld, kan onder meer verklaard worden aan de hand van de rol die de verschillende instellingen van de arbeidsmarkt er spelen.

⁴⁰ Dit bestaat uit een vragenlijst die jaarlijks wordt voorgelegd aan dezelfde representatieve steekproef van Belgische individuen en gezinnen die aselect werden samengebracht uit de Belgische bevolking. Het eerste onderzoek dateert van 1992. Dat jaar werden ruim 4.500 gezinnen en 8.800 individuen bevroegd. De gegevens werden voor het laatst samengebracht in 2002 op een populatie bestaande uit vrijwel 3.000 gezinnen en 5.400 individuen (<http://www.ulg.ac.be/psbh/>).

De steekproef dekt de periode van 1994 tot 2002 en beperkt zich tot loontrekkenden⁴¹ (mannen en vrouwen) tussen 18 en 64 jaar oud⁴² die minstens tijdens twee periodes hun loon kenbaar maken. Over de negen jaar die in aanmerking werden genomen (1994-2002), bestaat de steekproef uit 21.075 waarnemingen en 2.826 individuen, van wie 57% aanwezig is bij elke golf.

Op die basis werden loonvergelijkingen samengesteld om de richting en de omvang te bepalen van het effect dat een werkloosheidsperiode heeft op het toekomstig loon.⁴³ Aan de hand van deze loonvergelijkingen kan de weerslag van hun eigenschappen en hun toestand in de job en de arbeidsmarkt op het individuele loon worden gemeten. De weerslag van een werkloosheidsperiode op de loondynamiek werd gemeten op basis van het maandloon en van het uurloon om meetfouten te voorkomen die voortvloeien uit een slechte overdracht van gepresteerde werkuren en om controle te houden over het feit dat een werkloosheidservaring tevens een effect kan hebben op het aantal werkuren.

De resultaten die zo werden verkregen, tonen aan dat met een werkloosheidservaring een loonverlies gepaard gaat, van 6.1% voor het maandloon en van 5.1% voor het uurloon. Het bestaan van een loonstraf houdt in dat een werkloosheidsperiode – en a fortiori meerdere – nadelig inwerkt op de toekomstperspectieven op de arbeidsmarkt. Dit ontkracht de hypothese die stelt dat werkloosheidsperiodes gebruikt worden als investeringstijd om een betrekking te vinden die beter betaald is en beter tegemoetkomt aan de bekwaamheden en voorkeuren van het individu. De loonstraf wordt verantwoord door het feit dat een werkloosheidservaring leidt tot een verminderd niveau van algemeen menselijk kapitaal, wat inhoudt dat de productiviteit van het individu daalt. Het is ook mogelijk dat ze door het bedrijf beschouwd wordt als een teken van verminderde betrouwbaarheid op het ogenblik van de aanwerving. De loonstraf blijft relevant, ook wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen tussen individuen die niet meetbaar zijn in de cijfers. Dit houdt in dat niet waarneembare houdingen en voorkeuren eigen aan de individuen op zich niet de band verklaren die wordt vastgesteld tussen werkloosheid en loon : het gaat dus wel degelijk om de werkloosheidsperiode.

⁴¹ Zelfstandigen, personen in beroepsopleiding of onder leercontract werden niet in de analyse opgenomen gelet op de wisselvalligheid die bestaat in het « stelsel » waarin hun loon wordt bepaald.

⁴² Wij hebben geen rekening gehouden met personen van jonger dan 18 jaar aangezien de schoolplicht geldt voor alle jongeren van 6 tot 18 jaar. Ook werden personen van 65 jaar en ouder niet meegerekend aangezien dit de leeftijd is van het wettelijk pensioen.

⁴³ Dit wordt geraamd door gebruik te maken van een model met vaste effecten dat controleert voor niet waargenomen individuele heterogeniteit en voor de eventuele aanwezigheid van een selectie bias.

Het loonverlies is echter vrij klein in vergelijking met de resultaten die werd gepubliceerd in een aantal Amerikaanse en zelfs andere Europese studies. Dit kan worden verklaard door het feit dat België wordt gekenmerkt door een stelsel van werkloosheidsuitkeringen die voor een deel onbeperkt zijn in de tijd en die als gevolg hebben dat ze geen al te sterke neerwaartse druk uitoefenen op het aanvaardbare loonniveau (reservation wage) en door een loonvormingssysteem waarover op drie niveaus onderhandeld wordt, wat weinig ruimte laat voor neerwaartse loonflexibiliteit op ondernemingsniveau.

Bovendien blijkt uit het onderzoek ook een inhaaleffect van de lonen wanneer het individu lang genoeg bij het bedrijf blijft. Na vier jaar anciënniteit in de nieuwe job bedraagt de loonstraf nog maar 2.5% voor het maandloon en verschilt ze niet significant van nul voor het uurloon.

Toch lijken de resultaten aan te tonen dat personen die een werkloosheidsperiode hebben meegemaakt een kortere gemiddelde jobanciënniteit hebben dan bij individuen zonder deze ervaring. Dit lijkt te wijzen op een segmentering van de arbeidsmarkt in een primaire markt die wordt gekenmerkt door stabielere en beter bezoldigde betrekkingen enerzijds en een secundaire markt, waarmee werklozen te maken krijgen en die een opvolging kent van kortere werkperiodes en steeds langere werkloosheidstijden. Bijgevolg lopen individuen die een werkloosheidsperiode hebben gekend een vrij groot risico om geen stabiele betrekking te vinden. Ze dreigen dan ook nooit meer het loonverlies in te halen dat ze geleden hebben, hetzij op de arbeidsmarkt geen job te vinden die overeenstemt met hun opleiding en beroepservaring, hetzij niet de tijd te krijgen om de specifieke bekwaamheden te verwerven die voor de nieuwe betrekking vereist zijn.

De resultaten hebben ook aangetoond dat de loonstraf groter is naarmate de werkloosheidsperiode zich uitstrekt in de tijd. Een werkloosheidsduur van één tot twee maanden zou leiden tot een verlies aan maandloon van 5.6%. Dit cijfer neemt vervolgens toe tot 11 % als deze periode langer dan 4 jaar zou duren. Voor het uurloon bedraagt de loonstraf 3.7% bij werkloosheid van één tot twee maanden en neemt ze toe tot 5% en 7% respectievelijk voor werkloosheidsperiodes van 3 tot 6 en van 7 tot 12 maanden. Een langere werkloosheidsduur leidt ook tot een steeds groter verlies aan algemeen menselijk kapitaal (en daarmee tot een vermindering van de marginale productiviteit) en drukt het aanvaardbare loonniveau. Dit resultaat is bijzonder zorgwekkend gezien het grote aantal langdurig werklozen in België en dan vooral in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in het Waalse Gewest.

Tot slot wijst het onderzoek er ook op dat de loonstraf niet verschilt in functie van de regionale herkomst van de ex-werklozen. De enige verklaring voor de eventuele aanwezigheid van verschillen zou een verschil zijn in gewestelijke determinanten van het aanvaardbare loon, met uitzondering van het bedrag en de duur van de werkloosheidsuitkeringen, die in alle Gewesten gelijk zijn. Het ziet er naar uit dat dit niet het geval is. Bovendien lijkt de grotere spanning op de arbeidsmarkt in Vlaanderen - die evenwel minder sterk was tijdens de periode waarop de cijfers betrekking hebben - de stigmatiserende effecten niet af te zwakken.

Gevolgen voor het te voeren beleid:

Het feit dat de loonstraf in België vrij klein is als men ze vergelijkt met de resultaten van andere Europese en Amerikaanse studies doet niets af aan het feit dat ze wel degelijk bestaat. Bovendien kan de toestand erger worden wanneer het individu in werkloosheid verzandt of er niet in slaagt een stabiele betrekking te vinden. Deze conclusie laat heel wat speelruimte voor optreden van de overheid in de strijd tegen de werkloosheid. Daarbij moeten verscheidene belangrijke punten worden aangestipt.

In de eerste plaats zijn de kosten van werkloosheid heel wat hoger dan eenvoudig het loonverlies dat gepaard gaat met de werkonderbreking. Wie werkloos is geweest, heeft meer kans om deze ervaring in de toekomst opnieuw te beleven, wat enerzijds inhoudt dat het *in fine* vaak dezelfde individuen zijn die jaar na jaar werkloos zijn maar wat anderzijds zorgt voor een gebrek aan jobstabiliteit voor de werklozen van zodra ze opnieuw werk hebben gevonden. Als deze laatste opnieuw werk vinden, dan blijkt bovendien dat ze hiervoor een lagere bezoldiging zullen krijgen dan personen die rechtstreeks van de ene job naar de andere zijn overgestapt. **Daarom is het noodzakelijk dat deze lange-termijnkosten (uitgedrukt als anciënniteit en verloning in de nieuwe job) in rekening worden gebracht bij de evaluatie van de beleidselementen die als doel hebben werklozen opnieuw op de arbeidsmarkt te brengen.**

In de tweede plaats pleit het bestaan van een loonstraf verbonden aan een werkloosheidsperiode, ten opzichte van wie rechtstreeks naar een andere job overstapt, voor een **efficiënte begeleiding van werknemers** die hun werkrelatie buiten hun wil om onderbroken zien. Aangezien de werkloosheidsduur een versterkende factor is, **kan de efficiëntie van de begeleiding gemeten worden aan de hand van de snelheid waarmee men een nieuwe job vindt.** Het staat vast dat een snelle plaatsing absoluut noodzakelijk is op

weg naar een duurzame werksituatie. Het effect hiervan zal bovendien nog positiever zijn als **het een job betreft die overeenstemt met de bekwaamheden van de betrokkenen en die beantwoordt aan hun eigen ambitie**. Onderzoek toont immers aan dat het loonverlies groter en blijvender wordt naarmate de werkrelatie onstabiel is.

Aangezien ten slotte de loonstraf groter wordt naarmate men langer op non-actief staat, onder meer als gevolg van het verlies aan algemeen menselijk kapitaal, moeten **opleidingen tijdens de hele werkloosheidsperiode** – zowel in de vorm van een betere beheersing van basiskennis als van gespecialiseerde en kwalificerende opleidingen - ervoor kunnen zorgen dat de betrokkene niet alleen sneller opnieuw aansluiting krijgt met de arbeidsmarkt, maar dat dit bovendien gebeurt onder betere loonvoorwaarden.

De resultaten van Gangji & Plasman (2007) versterken dus de noodzaak aan opleidings- en begeleidingsinitiatieven vanwege het beleid. Men kan er bovendien uit opmaken dat **het Belgisch systeem van collectief overleg dat aan het stelsel van werkloosheidsuitkeringen verbonden is, de negatieve effecten op het loon na een werkloosheidsperiode kan beperken**.

Synthese

1.4. Loon en werk na werkloosheid : Na werkloosheid nooit meer loon naar werken ?

Situering:

- De gevolgen van (vooral langdurige) werkloosheid voor het inkomen, voor de herstart in de wereld van het werk, voor de grotere waarschijnlijkheid om opnieuw werkloos te worden, voor het verlies aan beroepservaring, voor het verlies aan zelfvertrouwen zijn bekend.
- Minder bekend is de weerslag van de werkloosheidsperiodes op het bezoldigd inkomen van de ex-werkloze als deze opnieuw werk heeft gevonden.

Vraag :

Welke weerslag heeft een werkloosheidsperiode op het loon van een individu als deze opnieuw werk heeft gevonden ?

Empirische resultaten:

- ⇒ Gemiddeld veroorzaakt een werkloosheidservaring een vermindering van het uurloon met 5.1%.
- ⇒ De loonstraf verhoogt met de duur van de werkloosheid : Een werkloosheidsduur van 1 tot 2 maanden leidt tot een verlies aan maandloon van 3.7%. Dit verlies loopt op tot 7% bij een werkloosheidsduur van tussen 7 en 12 maanden.
- ⇒ Na 4 jaar anciënniteit in de nieuwe job is de loonstraf niet statistisch significant meer. Toch worden personen die een werkloosheidsperiode hebben doorgemaakt gekenmerkt door een gemiddelde jobanciënniteit die korter is dan bij individuen die deze ervaring niet hebben gekend. De gevallen waarin het loonverlies wordt ingehaald, zijn zeldzaam.
- ⇒ Het loonverlies is vrij klein in vergelijking met de resultaten van bepaalde Amerikaanse en zelfs Europese onderzoeken. Dit kan worden verklaard door het feit dat België gekenmerkt wordt door een stelsel van werkloosheidsuitkeringen dat gedeeltelijk onbeperkt is in de tijd, wat meebrengt dat er geen te zware neerwaartse druk bestaat op het aanvaardbaar loon, en door een loonvormingsstelsel dat weinig plaats laat voor neerwaartse loonflexibiliteit op ondernemingsniveau

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De kost van werkloosheid is aanzienlijk hoger dan eenvoudig het inkomensverlies verbonden aan de werkonderbreking. Daarom is het **noodzakelijk dat deze lange-termijnkost** (uitgedrukt in anciënniteit en bezoldiging in de nieuwe job) **in rekening wordt gebracht bij de evaluatie van de beleidsinitiatieven** die bestemd zijn om werklozen opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt.
- ✓ Het bestaan van een loonstraf verbonden aan een werkloosheidsperiode in verhouding tot een rechtstreekse overgang naar een job pleit voor een **efficiënte begeleiding van werknemers** van wie de werkrelatie buiten hun wil om werd onderbroken.
- ✓ Omdat de werkloosheidsduur een verzwarende factor is, **wordt de efficiëntie van de begeleiding gemeten aan de hand van de snelheid waarmee het individu opnieuw toegang krijgt tot een job.**
- ✓ Een snelle tewerkstelling is uiteraard essentieel, maar daarbovenop zal het effect des te heilzamer zijn als het een job betreft die beantwoordt aan de kwalificaties van het individu en voldoet aan diens verwachtingen, steeds met als doel om **arbeidsverhoudingen tot stand te brengen die duurzaam zijn in de tijd.**
- ✓ Aangezien de loonkloof groter wordt naarmate de inactiviteitsduur lang is, onder meer door een afname van het algemeen menselijk kapitaal, moeten **opleidingen**, zowel in de vorm van een betere beheersing van basiskennis als van gespecialiseerde en kwalificerende opleidingen **doorheen de hele werkloosheidsperiode** ervoor zorgen dat het individu niet alleen sneller aansluiting vindt bij de arbeidsmarkt maar dit ook doet onder betere loonvoorwaarden.
- ✓ Het **Belgisch stelsel van collectief overleg** beperkt in combinatie met het **stelsel van werkloosheidsuitkeringen de negatieve effecten** van de werkloosheid op het loon na een werkloosheidsperiode.

Referenties (Dulbea):

- Gangji, A & Plasman, R. (2007), "The Matthew Effect of Unemployment: How Does it Affect Wages in Belgium", Mimeo, Dulbea.
- Karakaya, G., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches", *Compare: A journal of Comparative Education*, Vol. 37, No. 4, pp. 513 – 532.

2. Loonverschillen in verband met de werkplek

2.1. Bestaan er loonverschillen tussen de sectoren in België?

Situering

In België verschillen de lonen sterk van de ene activiteitssector tot de andere. Deze discrepantie tussen sectoren kan oplopen tot 300%.⁴⁴ Betekent dit dat de plaats waar men werkt een grote rol speelt in de vastgestelde loonongelijkheid?

Verscheidene factoren kunnen deze loonverschillen tussen de sectoren verklaren. Ze kunnen de natuurlijke weergave zijn van het feit dat de individuele kenmerken van de loontrekkenden niet willekeurig over de sectoren gespreid zijn. In dat geval zou de bezoldiging het hoogst zijn in de sectoren waar de kwaliteit van de arbeidskrachten het grootst is. Deze verklaring past binnen het neo-klassieke model, dat stelt dat als de bezoldiging afwijkt van het evenwicht, dit kan worden toegeschreven aan verschillen in productiecapaciteit, hetzij aan compenserende verschillen.⁴⁵

De verschillen tussen de sectoren kunnen eveneens voortvloeien uit kenmerken eigen aan de werkgevers van iedere sector. Verscheidene economische theorieën verdedigen het bestaan van een werkgeverseffect op het loon (theorie van de efficiëntielonen, insider-outsider theorie, e.d.). Zij bieden een analysekader om beter te begrijpen waarom in een evenwichtstoestand twee personeelsleden met identieke productiekenmerken, die in dezelfde werkomstandigheden worden geplaatst, soms verschillend bezoldigd zijn.⁴⁶

In die context stelt de theorie van de rentedeling dat in sommige gevallen en onderneming die winst maakt kan een deel van haar overschot aan haar loontrekkenden te geven. Uit de loonverschillen tussen sectoren zou derhalve blijken dat sommige sectoren voordeliger zijn dan andere. De onderhandelingspositie van de vakbonden en de structuur van het collectief overleg kunnen eveneens het verschijnsel van de rentedeling verklaren (cfr. afdeling 2.3).

⁴⁴ Het gemiddeld uurloon bedraagt 27 euro in de sector van de water-, gas- en elektriciteitsproductie. In de horecasector bedraagt het slechts 9.5 euro (SES, 2002).

⁴⁵ Op een arbeidsmarkt in volmaakte mededinging, waar de evenwichtsbezoldiging bepaald wordt door de marginale arbeidsproductiviteit, ontvangen twee personeelsleden met identieke productiekenmerken noodzakelijkerwijs hetzelfde loon. Er kunnen evenwel zogenaamd compenserende verschillen bestaan tussen vergelijkbare individuen die in verschillende arbeidsomstandigheden worden geplaatst. Het nadeel dat een individu ondergaat door het uitvoeren van een taak in een weinig gunstige situatie kan leiden tot een looncompensatie.

⁴⁶ In dit geval zou de loonstructuur niet te verzoenen zijn met het neo-klassiek model en terug te voeren op niet-competitieve krachten.

De theorie van de efficiëntielonen biedt een andere verklaring voor de loonverschillen tussen sectoren. Zij stelt dat werkgevers lonen bieden die hoger zijn dan het concurrerend niveau om de arbeidsproductiviteit te verbeteren. Deze theorie keert de neo-klassieke band om door het loon niet te beschouwen als de resultante, maar als oorzaak van de arbeidsproductiviteit. Volgens dit model is het optimale loon in iedere sector verschillend als de voorwaarden die een efficiëntieloon vereisen van de ene tot de andere sector verschillen, wat leidt tot een loonkloof tussen verschillende industrietakken.

Vragen

Verscheidene studies testen deze hypothesen voor België (Plasman *et al.*, 2006; Rycx, 2003; Rycx & Tojerow, 2002). Hun analyses gaan uit van de raming van loonvergelijkingen (Mincer, 1974). Het doel hiervan is de invloed te meten van de verschillende vermelde factoren op de loonverschillen tussen de sectoren.⁴⁷ Op grond van deze studies naar de loonstructuur kan bepaald worden of de verschillen tussen de sectoren uitsluitend een verklaring vinden in de sectorale heterogeniteit van de werknemers en hun arbeidsvoorwaarden, hetzij eveneens het gevolg zijn van het specifieke karakter van de werkgevers in elke sector. Wij overlopen de belangrijkste resultaten.

Loonverschillen tussen sectoren: resultaten

Plasman *et al.* (2006) onderzoeken deze vraagstukken voor België aan de hand van de Loonstructuurenquête. Hun onderzoek heeft betrekking op de jaren 1995, 1999 en 2002. De resultaten sluiten aan bij het bestaan van aanzienlijke loonverschillen tussen werknemers die in verschillende sectoren actief zijn. Ze werden verkregen door verificatie voor een groot aantal kenmerken eigen aan individuen en bedrijven. In tegenstelling tot wat het model voorspelde in volmaakte mededinging stelt men vast dat er aanzienlijke loonverschillen bestaan tussen personeelsleden, met identieke individuele kenmerken en *waargenomen* arbeidsvoorwaarden, die actief zijn in verschillende sectoren. Er dragen dus ook andere factoren bij tot de verschillen tussen individuele lonen.

Deze resultaten zijn stabiel in de tijd. Deze laatste vaststelling geeft aan dat de verschillen tussen de sectoren niet voortkomen uit voorbijgaande schokken van de vraag.

Tussen 1995 en 2002 was de sector van de elektriciteits-, gas-, stoom- en warmwaterdistributie de best bezoldigde sector. De gemiddelde werknemer verdient er *ceteris*

⁴⁷ De loonverschillen tussen sectoren werden gemeten volgens de methode van Krueger & Summers (1988).

paribus al naargelang van het jaar tussen 27 en 32% meer dan de gemiddelde loontrekkende in de economie. Daarna komen de vercooking, de raffinage en de nucleaire nijverheden (tussen +20 en 34 %), het luchtvervoer (tussen +12 en 19%) de scheikundige industrieën (tussen +11 en 125%). De hotel- en restaurantsector bevindt zich daarentegen helemaal aan de onderzijde van de loonschaal. Het loon van de gemiddelde werknemer is er *ceteris paribus* tussen 11 en 14% lager dan het loon van de gemiddelde werknemers in de economie. Aan de onderzijde van deze rangschikking vindt men ook sectoren zoals de kledings- en bontnijverheid (tussen -11 en -13%), de detailhandel (tussen -7 en -12%) en de meubelproductie (tussen -8 en -10%). Deze sectorale loonstructuur blijkt vrij vergelijkbaar met de structuur die wordt waargenomen in andere Europese landen (Gannon *et al.*, 2007).

Het bestaan van loonverschillen tussen de sectoren lijkt daarmee bewezen. Deze vaststelling zou evenwel kunnen voortkomen uit het feit dat geen rekening wordt gehouden met een aantal individuele kenmerken die de productiviteit van werknemers kunnen beïnvloeden (Benito, 2000). Plasman *et al.* (2006) testen deze hypothese aan de hand van regressies per kwantiel. Hun resultaten lijken erop te wijzen dat de niet-waargenomen productiecapaciteiten van werknemers een deel van de loonverschillen tussen de sectoren verklaren. De bijdrage hiervan lijkt evenwel beperkt. Andere verklaringen voor het bestaan van loonverschillen tussen de sectoren mogen dus niet worden uitgesloten.

Op grond van die benadering is de meest natuurlijke verklaring dat de loonverschillen tussen sectoren een weergave zijn van de winstverschillen per sector. Plasman *et al.* (2006) testen deze hypothese. Hun resultaten sluiten aan bij deze verklaring. Zij vinden immers een sterke correlatie tussen de sectorale winsten en het loonverschil. Op basis van dit resultaat kan echter niet worden bepaald welk model doorslaggevend is, de loonefficiëntie of de rentedeling. Plasman *et al.* (2006) maken gebruik van de winsten als element om de loonvergelijkingen te ramen zodat de weerslag hiervan op de loonverschillen tussen de sectoren kan worden bepaald. Hun resultaten geven aan dat het verschijnsel van de rentedeling verantwoordelijk is voor een aanzienlijk deel van de sectorale premies.

Gevolgen voor het economisch beleid

Hoe zijn de loonverschillen over de sectoren gespreid? Rycx (2003) toont aan dat de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren in België groter is wanneer collectieve ondernemingsovereenkomsten de sectorale overeenkomsten aanvullen.

Centralisatie van het loonoverleg zou dus de loonverschillen tussen sectoren verminderen.

Van hun kant stellen Plasman *et al.* (2006) vast dat de versnippering duidelijk terugloopt tussen 1995 en 2002. Voor deze evolutie kunnen verscheidene verklaringen worden gegeven. Daarbij moet gewezen worden op het instellen van de **loonnorm** in 1996 en de **vrijmaking van de markten** als consequentie van het Europese integratieproces.

Plasman *et al.* (2006) tonen verder aan dat **België bij de geïndustrialiseerde landen een tussenpositie inneemt als het aankomt op de versnippering van de loonverschillen tussen sectoren**. De proporties van deze laatste zijn er inderdaad aanzienlijk beperkter dan wat wordt vastgesteld in de Angelsaksische landen (Canada, de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk) en overtreffen licht de resultaten die werden opgemeten in de Scandinavische landen.

Tot slot tonen Rycx & Tojerow (2002) aan dat de **loonverschillen tussen sectoren nog steeds één van de factoren zijn die aan de grondslag liggen van het loonverschil tussen mannen en vrouwen**. Een ontleding van het type Oaxaca (1973) en Blinder (1973) wijst er immers op dat ongeveer een tiende van het totale loonverschil tussen mannen en vrouwen (gemiddeld verdienen vrouwen 22% minder dan mannen) kan worden toegeschreven aan sectorale effecten (Rycx & Tojerow, 2002). **Er bestaat dus een sterke seksdiscriminatie tussen sectoren**, waarbij vrouwen actief zijn in minder goed bezoldigde sectoren. Ieder beleid dat zich tot doel stelt de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verminderen, zou deze dimensie in zijn programma's moeten verwerken.

Synthese

2.1. Bestaan er loonverschillen tussen de sectoren in België ?

Situering :

- In België verschillen de lonen sterk van de ene activiteitssector tot de andere.
- Deze sectorale ongelijkheden kunnen oplopen tot 300%.
- Verklarende factoren : i) vloeien voort uit individuele kenmerken van werknemers (productiviteit, neoklassiek model); ii) zijn het gevolg van factoren eigen aan de werkgevers (efficiëntieloon of rentedeling).

Vragen :

Worden loonverschillen tussen de sectoren exclusief verklaard door het heteroog karakter van de werknemers per sector en hun arbeidsvoorwaarden of zijn ze tevens het gevolg van specifieke kenmerken van de werkgevers in elke sector ?

Empirische resultaten:

- ⇒ In tegenstelling tot de voorspellingen van het model in volmaakte mededinging blijven er significante loonverschillen bestaan tussen personeelsleden met identieke *waargenomen* individuele kenmerken en arbeidsvoorwaarden maar die in verschillende sectoren werken.
- ⇒ Er dragen dus andere factoren bij tot de verschillen tussen de individuele lonen.
- ⇒ Stabiele resultaten in de tijd : geeft aan dat de loonverschillen niet het gevolg zijn van voorbijgaande schokken van de vraag.
- ⇒ Hypothese van de niet-waargenomen kenmerken: i) verklaart een deel van de loonverschillen tussen sectoren ; ii) de bijdrage lijkt beperkt ; iii) andere verklaringen mogen niet worden veronachtzaamd (regressies per kwantiel).
- ⇒ « Niet-competitieve » verklaring : de loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.
- ⇒ Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de rentedeling.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ Wat met de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren ? Rycx (2003) toont aan dat de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren in België groter is wanneer er collectieve bedrijfsovereenkomsten bestaan die de sectorale overeenkomsten aanvullen. De **centralisering van het loonoverleg** zou derhalve de loonverschillen tussen sectoren verminderen.
- ✓ Van hun kant stellen Plasman *et al.* (2006) een duidelijke inkrimping vast van de versnippering tussen 1995 en 2002. Voor deze evolutie zijn verschillende verklaringen mogelijk. Hierbij moet onder meer worden gewezen op het instellen van de **loonnorm** in 1996 en de **vrijmaking van de markten** die het gevolg is van de Europese integratie.
- ✓ Plasman *et al.* (2006) tonen verder ook aan dat België een middenpositie inneemt bij de industrielanden voor wat betreft de **versnippering van de loonverschillen tussen sectoren**. Deze is hier immers aanzienlijk minder groot dan wat men opmeet in de Angelsaksische landen (Canada, Verenigde Staten en Verenigd Koninkrijk) en licht groter dan de resultaten voor de Scandinavische landen.
- ✓ Ten slotte tonen Rycx & Tojerow (2002) aan dat de loonverschillen tussen sectoren één van de factoren zijn die aan de oorsprong liggen van de **loonverschillen tussen mannen en vrouwen**. Ongeveer een tiende van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen (vrouwen verdienen gemiddeld 22% minder dan mannen) is immers te wijten aan sectorale effecten (Rycx & Tojerow, 2002). Er bestaat dus een **sterke sectorale gendersegregatie**, waarbij de vrouwen zich bevinden in de minst bezoldigde sectoren. Ieder beleid dat zich tot doel stelt de loonverschillen tussen mannen en Vrouwen te verminderen, zou deze dimensie in zijn programma's moeten verwerken.

Referenties (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium W P 90.
- Rycx, F. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective", *De Economist*, Vol. 150, No. 5, pp. 555-68.
- Rycx, F. (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 347-66.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No.2, pp. 119-41.

2.2. Small is beautiful, but not for everyone!⁴⁸

Situering

Het is bekend dat werknemers geen gelijke werkomstandigheden genieten. Bij de factoren die deze ongelijkheid in de hand werken, speelt de omvang van de onderneming een grote rol.

Dat is het geval voor de veiligheid op het werk. Zo bedroeg in 2005 het gemiddelde percentage arbeidsongevallen met voorziene blijvende arbeidsongeschiktheid in België 7.7‰ binnen bedrijven met minder dan 50 werknemers en 6.0‰ in bedrijven met tenminste 50 werknemers.⁴⁹ Dit kan waarschijnlijk in verband worden gebracht met de wettelijke drempel van 50 werknemers voor de aanwezigheid van een comité voor bescherming en preventie op het werk.⁵⁰

Het geldt ook voor het verstrekken van informatie en voor het overleg. Momenteel zijn enkel bedrijven van minstens 100 werknemers verplicht een ondernemingsraad in te stellen. De toepassing van de Europese richtlijn met betrekking tot de informatie van de werknemers zou alle ondernemingen met minstens 50 werknemers (en alle dochterondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen, naar keuze van de Lid-Staat) verplichten een recht op informatie en sociaal-economisch overleg in te stellen.

Ten slotte, en dat is precies het onderwerp van dit hoofdstuk, speelt ook de omvang van de onderneming een rol in het loonniveau. Men stelt immers vast dat grote bedrijven een hoger loon betalen dan kleine en dat in een groot aantal landen. Dit geldt voor Duitsland, Oostenrijk, Canada, Denemarken, Finland, Frankrijk, de Verenigde Staten, Noorwegen, Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Zweden (Teulings & Hartog, 1998) en voor Portugal (Silva, 2004).

In 2002 bedroeg het gemiddeld bruto-uurloon in de Belgische privé-sector 11.97 euro in bedrijven met minder dan 50 werknemers en 16.37 euro in ondernemingen met meer dan 1000 werknemers, een verschil van vrijwel 37%.⁵¹

Vragen

Waarom betalen bedrijven met een verschillende omvang een verschillend loon?

⁴⁸ Dit hoofdstuk vertrekt van het werk van Lallemand *et al.* (2005) en van Lallemand *et al.* (2007).

⁴⁹ Fonds voor Arbeidsongevallen.

⁵⁰ Hierbij dient vermeld dat deze verschillen ook kunnen voortvloeien uit de verschillen die bestaan tussen de activiteitssectoren.

⁵¹ SES, 2002

Een eerste type verklaring gaat uit van de band tussen de loontrekkenden en de werkomgeving. Volgens de theorie van de compenserende verschillen moet het loonniveau de zwaarte van het werk compenseren. Volgens een aantal auteurs echter is de werkomgeving in grote ondernemingen zwaarder. Zo zou de werksfeer onpersoonlijker zijn in grote bedrijven (Lester, 1967). Toch hebben andere auteurs aangetoond dat, in tegendeel, grote ondernemingen vaak beter beveiligde en hygiënischer werkplekken zijn, met langere rustpauzes en ruimere secundaire arbeidsvoorwaarden (Brown *et al.*, 1990; Oi & Idson, 1999). Uit de hogervermelde statistieken van arbeidsongevallen zou blijken dat dat deze vaststelling ook geldt voor België.

Een tweede type verklaring houdt verband met het respectieve loonbeleid, dat het loon gebruikt als motivatie-instrument (theorie van de efficiëntielonen). De controle op de productiviteit van de lonen is duurder in grote bedrijven en bepaalde werkgevers kunnen een loon bieden dat in verhouding hoger is om de loontrekkenden ertoe aan te zetten productiever te zijn en hiermee de kosten voor de omkadering en de controle van de productiviteit te verlagen. De achterliggende gedachte hierbij is dat wanneer de loontrekkende het bedrijf verlaat, deze meer te verliezen heeft naarmate zijn loon hoog is. Dit loonbeleid heeft dus als doel de werknemers ertoe aan te zetten hun productiviteit te verhogen teneinde het risico op ontslag te verminderen (Shapiro & Stiglitz, 1984).

In de derde plaats kunnen deze loonverschillen voortkomen uit een verschillende samenstelling van het arbeidersbestand. Een aantal auteurs stellen dat grote bedrijven verhoudingsgewijs meer geschoolde arbeiders tewerkstellen. Dat kan worden verklaard aan de hand van drie redenen :

- Eerst en vooral zijn grote bedrijven kapitaalintensiever (Hamermesh, 1980). Geschoolde arbeid is doorgaans evenwel complementair aan het kapitaal;
- In de tweede plaats zorgt de tewerkstelling van geschoolde werknemers voor vaste kosten (aanwerving, specifieke opleiding). De bedrijven hebben er dan ook belang bij om grote aantallen geschoolde arbeidskrachten tewerk te stellen met het oog op schaalvoordelen (Kremer & Maskin, 1996);
- Tot slot zijn grote bedrijven sterker hiërarchisch gestructureerd, waardoor ze meer behoefte hebben aan managers (Garicano & Rossi-Hansberg, 2006);
- Er kunnen ook verschillen bestaan in de gemiddelde anciënniteitsgraad binnen het bedrijf. Het arbeidersbestand zou stabielere zijn in grote ondernemingen omdat de mogelijkheden

om intern vooruit te komen er groter zijn, omdat zij meer opleiding verstrekken en omdat het risico op faillissement er kleiner is. Werknemers zouden dus een grotere anciënniteit hebben, met overeenstemmend loon, in grotere bedrijven (Doeringer & Piore, 1971 ; Black *et al.*, 1999 ; Winter-Ebmer, 2001 ; Idson, 1996).

Het vierde en laatste type verklaring berust op theorie van de rentedeling. Het is mogelijk dat grote bedrijven grotere winsten boeken omdat zij opereren in een minder concurrerende omgeving. Zo kunnen zij de monopolierente accumuleren, die vervolgens gedeeld kan worden met de werknemers (Slichter, 1950; Weiss, 1996; Mellow, 1982).

Omvang en lonen : resultaten

Lallemand *et al.* (2005) testen deze verschillende hypothesen voor de Belgische privé-sector, voor het jaar 1995.⁵²

Door middel van een loonvergelijking ramen ze de elasticiteit van het loon in verhouding tot de omvang van de onderneming. Deze elasticiteit wordt omschreven als de loonafwijking die het gevolg zou zijn van de toegenomen omvang van het bedrijf met 1%, onder gelijke omstandigheden. De omvang wordt omschreven als het aantal werknemers in de onderneming.

De methode die door de auteurs wordt toegepast om de verschillende hypothesen te testen die hierboven worden beschreven, bestaat erin geleidelijk meerdere variabelen in de loonvergelijking in te voeren om te zien of de elasticiteit omvang – loon afneemt. Als bijvoorbeeld de loonvergelijking enkel variabelen omvat die betrekking hebben op het scholingsniveau, de algemene beroepservaring, de anciënniteit, de functie en het geslacht bedraagt de elasticiteit loon – omvang 0.048%.⁵³ Als hieraan een variabele wordt toegevoegd die de activiteitssector aangeeft waarin het bedrijf actief is, daalt de elasticiteit tot 0.041%. Dit betekent dat een deel van de loonafwijking tussen bedrijven van verschillende omvang verklaard wordt door het feit dat grote ondernemingen actief zijn in beter bezoldigde activiteitssectoren. De elasticiteit verandert niet bij het invoegen van regionale variabelen en variabelen die verband houden met economische en financiële controle. Ze daalt daarentegen naar 0.037% bij toevoeging van een variabele voor het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming. Deze collectieve

⁵² SES, 1995

⁵³ Met andere woorden, als het bedrijf in omvang zou verdubbelen (toename met 100%), neemt het loon toe met 4.8%.

bedrijfsovereenkomsten worden door grote bedrijven immers vaak gebruikt om lonen vast te leggen die hoger zijn dan de barema's op sectoraal niveau.

Om te testen of de arbeidsvoorwaarden de loonverschillen tussen bedrijven van een verschillende omvang verklaren, voeren de auteurs de volgende variabelen in: het soort contract (onbepaalde duur, bepaalde duur, overige), het aantal werkuren, het al dan niet presteren van overuren en het werken in een rotatiesysteem, 's nachts en/of tijdens het weekend. De invoering van deze variabelen vermindert enigszins de elasticiteit loon-omvang (van 0.037 tot 0.034%), wat inhoudt dat een deel van de loonverschillen verklaard wordt door het feit dat de arbeidsvoorwaarden (die worden waargenomen in het onderzoek⁵⁴) zwaarder zijn in ondernemingen met een grote omvang en dat de hogere lonen, minstens voor een deel, als doel hebben deze zwaarte te compenseren.

Volgens de theorie van de efficiëntielonen zouden grote bedrijven controlekosten vervangen door loonpremies. Om deze theorie af te toetsen voeren de auteurs een variabele in die aangeeft of de werknemer een controlebetrekking bekleedt. De invoering van deze variabele vermindert de elasticiteit omvang – loon niet (ze neemt zelfs licht toe van 0.034 tot 0.036%).

De loonverschillen tussen ondernemingen van verschillende omvang lijkt niet veroorzaakt te zijn door de samenstelling van het arbeidersbestand uitgedrukt in kwalificatie. De invoering van een variabele die aangeeft hoe groot het aandeel is van werknemers met een diploma van het hoger onderwijs en van een variabele voor het ervaringsniveau beïnvloedt het resultaat niet (de elasticiteit gaat van 0.036 naar 0.035%). Een deel van het loonverschil tussen bedrijven met een verschillende omvang lijkt evenwel verklaard te worden door verschillen in gemiddelde anciënniteit binnen de onderneming. De gemiddelde anciënniteit in bedrijven van meer dan 200 werknemers bedraagt 12.2 jaar, tegenover 8.8 jaar in bedrijven met een aantal werknemers dat tussen de 20 en de 200 ligt. De invoering van een variabele die de gemiddelde anciënniteit binnen het bedrijf aangeeft, laat de elasticiteit afnemen van 0.035 tot 0.031%.

De invoering van een variabele tenslotte, die de productiviteit binnen de onderneming aangeeft (toegevoegde waarde per werknemer) vermindert de elasticiteit loon – omvang van 0.031 tot 0.027%. Dat betekent dat een deel van de loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang verklaard wordt door het feit dat grote ondernemingen gemiddeld een

⁵⁴ Met een aantal belangrijke determinanten van de werkomgeving zoals de veiligheid, de hygiëne, de hiërarchische logheid e.d. wordt geen rekening gehouden bij gebrek aan beschikbare gegevens.

hoger winstpeil hebben en dat deze winst gedeeltelijk herverdeeld wordt over de werknemers van het bedrijf.

De auteurs vergelijken deze effecten bij arbeiders en bij bedienden. Zij stellen daarbij vast dat het werken in een bedrijf met een grote omvang deze tweede categorie doorgaans meer ten goede komt dan de eerste.⁵⁵ Volgens de auteurs kan dit verklaard worden aan de hand van het feit dat bedienden meer dan arbeiders de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van de interne promoties die in grote ondernemingen bestaan.

Lallemand *et al.* (2007) deden deze analyse over gebruik makend van geharmoniseerde cijfers van de privé-sector voor het jaar 1995 in 5 landen: België, Denemarken, Spanje, Ierland en Italië.⁵⁶

Zij stellen vast dat na de invoering van alle hogervermelde variabelen,⁵⁷ de elasticiteit omvang – loon sterke verschillen vertoont tussen de landen onderling. De elasticiteit is het kleinst in Denemarken (0.006%) en het grootst in Spanje (0.045%). Voor een beter begrip van de redenen die aan de basis liggen hiervan analyseren de auteurs de correlatie tussen de grootte van de elasticiteit en de indicatoren van het collectief overleg. Zij stellen daarbij vast dat de elasticiteit loon – omvang een negatieve correlatie vertoont met de centralisatiegraad bij het vastleggen van de lonen, met de coördinatiegraad en met de syndicalisatiegraad: de meest gecentraliseerde en best gecoördineerde systemen, waar de syndicalisatiegraad hoog is, zijn het best gewapend tegen grote loonverschillen tussen ondernemingen met een verschillende omvang.

Gevolgen voor het te voeren beleid :

De hogervermelde resultaten kunnen ons wijzer maken over de mogelijke effecten van een verhoogde toepassing van onderaanneming. Deze bestaat er voor de ondernemingen in om in omvang te verminderen en enkel de meest rendabele activiteiten te behouden. **Het is waarschijnlijk dat onderaanneming in reële termen zal leiden tot een vermindering van het gemiddelde loonniveau.** Het aantal mogelijkheden voor interne promotie, onder meer door een job in een andere eenheid, neemt af door de vermindering van het aantal bedrijfseenheden. De gemiddelde anciënniteit zou dus moeten afnemen als de onderaanneming toeneemt. Bovendien geniet een kleiner deel van de werknemers van een

⁵⁵ Na invoering van alle hogervermelde variabelen bedraagt de elasticiteit 0.033% voor bedienden tegenover 0.020% voor arbeiders.

⁵⁶ ESES, 1995

⁵⁷ Uitgezonderd voor productiviteit die allen voor België beschikbaar is

bedrijf dat zijn minder rendabele eenheden afstoot, van de opbrengst die het genereert (gesteld dat de overblijvende werknemers voldoende onderhandelingsmacht overhouden).

Deze onderhandelingen kunnen ook meer licht werpen op de mogelijke weerslag van een decentralisatie van het loonoverleg. Deze zou als effect hebben dat de kenmerken van de onderneming een grotere rol zouden gaan spelen bij de loonvorming. Zo blijken de loonverschillen tussen ondernemingen met een verschillende omvang groter te zijn naarmate het overleg meer gedecentraliseerd of minder het gecoördineerd is. **De decentralisatie van het loonoverleg zou dus de loonongelijkheid doen toenemen tussen werknemers die actief zijn in verschillende ondernemingen.**

Tot slot tonen deze resultaten ook aan dat het debat over de afvaardiging van de werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen verder gaat dan eenvoudig de kwestie van het recht op informatie en de kosten die zijn verbonden aan een verlaging van de drempels voor de CPPT of de ondernemingsraad. Ook het bezoldigingsniveau speelt hier mee : de loonhandicap in kleinere ondernemingen is voor een deel het gevolg van een zwakkere krachtsverhouding bij onderhandelingen over de verdeling van een productiviteitsstijging of van de winst. De omzetting van **de Europese richtlijn met betrekking tot de informatie van de werknemers** zou, indien het Belgische overleg- en onderhandelingsstelsel fundamenteel zijn huidige structuur behoudt, het loonverschil tussen grote en kleine ondernemingen moeten verminderen.

Synthese

2.2. Small is beautiful, but not for everyone!

Situering :

- Het percentage zware arbeidsongevallen bedraagt 7.7% in ondernemingen met minder dan 50 werknemers (6% in de andere).
- Enkel ondernemingen van minstens 100 werknemers zijn verplicht een ondernemingsraad te installeren.
- De omvang van de onderneming speelt ook een rol voor de lonen.
- Het gemiddeld bruto uurloon bedraagt 11.97€ in bedrijven van minder dan 50 werknemers en 16.37€ in bedrijven met meer dan 1000 werknemers, een verschil van 37% (2002).
- Verklaringen : i) de zwaarte van het werk compenseren, ii) aanzetten tot meer productiviteit, iii) verschillend samengestelde arbeidskrachten, iv) rentedeling van monopolies.

Vragen :

Om welke redenen bieden bedrijven van verschillende omvang een verschillend loon ?

Empirische resultaten:

- ⇒ Een deel van de loonverschillen tussen bedrijven van verschillende omvang wordt als volgt verklaard :
- ⇒ grote bedrijven maken deel uit van beter bezoldigde activiteitssectoren.
- ⇒ Collectieve bedrijfsovereenkomsten worden door de grote bedrijven vaak gebruikt om lonen vast te leggen die hoger liggen dan de loonschaal van de sector.
- ⇒ De *waargenomen* arbeidsvoorwaarden zijn zwaarder in ondernemingen met een grote omvang.
- ⇒ Grotere verschillen in de gemiddelde anciënniteitsgraad binnen de bedrijven.
- ⇒ Grote bedrijven hebben gemiddeld een grotere winstgraad.
- ⇒ Werken in een bedrijf met een grote omvang komt meer ten goede aan de bedienden dan aan de arbeiders.
- ⇒ De elasticiteit omvang-loon verschilt van het ene land tot het andere : ze vertoont een negatieve correlatie met de centraliseringsgraad van de loonvorming, de coördinatiegraad en de syndicalisatiegraad.
- ⇒ In een meer gecentraliseerd en beter gecoördineerd systeem kunnen grote loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang voorkomen worden.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ De hogervermelde resultaten kunnen ons wijzer maken over de mogelijke effecten van een verhoogde toepassing van onderaanneming. Deze bestaat er voor de ondernemingen in om in omvang te verminderen en enkel de meest rendabele activiteiten te behouden.
- ✓ **Het is waarschijnlijk dat onderaanneming in reële termen zal leiden tot een vermindering van het gemiddelde loonniveau.** Het aantal mogelijkheden voor interne promotie, onder meer door een job in een andere entiteit, neemt af door de vermindering van het aantal bedrijfseenheden. De gemiddelde anciënniteit zou dus moeten afnemen als de onderaanneming toeneemt. Bovendien geniet een kleiner deel van de werknemers van een bedrijf dat zijn minder rendabele eenheden afstoot, van de opbrengst die het genereert.
- ✓ Deze resultaten kunnen ook meer licht werpen op de mogelijke weerslag van een decentralisatie van het loonoverleg. Deze zou als effect hebben dat de kenmerken van de onderneming een grotere rol zouden gaan spelen bij de loonvorming. Zo blijken de loonverschillen tussen ondernemingen met een verschillende omvang groter te zijn naarmate het overleg meer gedecentraliseerd of minder het gecoördineerd is.
- ✓ **De decentralisatie van het loonoverleg zou dus de loonongelijkheid doen toenemen** tussen werknemers die actief zijn in verschillende ondernemingen.
- ✓ De loonhandicap in kleinere ondernemingen is voor een deel het gevolg van een zwakkere krachtsverhouding bij onderhandelingen over de verdeling van een stijging van productiviteit of winst. De omzetting van **de Europese richtlijn met betrekking tot de informatie van de werknemers** zou, indien het Belgische overleg- en onderhandelingsstelsel fundamenteel zijn huidige structuur behoudt, het loonverschil tussen grote en kleine ondernemingen moeten verminderen.

Referenties (Dulbea):

- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2005), "Why Do Large Firms Pay Higher Wages ? Evidence from Matched Worker-firm Data", *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, pp. 705-723.
- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries", *Empirica*, Vol. 34, pp. 427-451.

2.3. Verdeling van de productiviteitsstijging, structuur van het collectief overleg en loonverschillen:

Situering

Het aandeel van het loon van de werknemers in de toegevoegde waarde in België neemt af. In 1997 vormde het loon van de werknemers 63.9% van de toegevoegde waarde die gecreëerd werd in de niet-financiële bedrijven. In 2006⁵⁸ was dit nog maar 60.7%. In een land als België, dat gekenmerkt wordt door een sterke coördinatie van de loononderhandelingen, is de analyse van de verdeling van de productiviteitsstijging over de verschillende productiefactoren onlosmakelijk verbonden met de analyse van de instellingen die betrokken zijn bij het loonvormingsproces.

Vragen

Op welke manier zijn de drie niveaus van de loononderhandelingen - interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsgebonden – betrokken bij de verdeling van de productiviteitsstijging tussen arbeid en kapitaal? Op welke manier wordt die productiviteitsstijging verdeeld over de werknemers, en dit gespreid over de verschillende onderhandelingsniveaus? Op die vragen probeert dit hoofdstuk een antwoord te bieden.

Interprofessionele en sectoriele onderhandelingen: resultaten

Op interprofessioneel vlak speelt de loonnorm een rol in de verdeling van de productiviteitsstijging over de productiefactoren: hoewel de maximaal toegestane loonsverhoging lager is dan de gebundelde stijging van de productiviteit en de prijzen, neemt het aandeel van de inkomsten uit arbeid in de toegevoegde waarde af, bij gelijke omstandigheden.⁵⁹ De loonnorm heeft dus hoogstwaarschijnlijk een rol gespeeld in de vermindering van de inkomsten uit arbeid in de toegevoegde waarde.⁶⁰

De sectorale overeenkomsten onderhandeld in de paritaire comités leggen in de meeste sectoren barema's en loonsverhogingen vast.

⁵⁸ Instituut voor de Nationale Rekeningen.

⁵⁹ Dit geldt bij constante tewerkstelling. Het is immers mogelijk dat de relatieve daling van de arbeidskost leidt tot een verhoogd gebruik van de factor arbeid, wat de oorspronkelijke daling van de arbeid in de toegevoegde waarde zou afzwakken of zelfs overcompenseren.

⁶⁰ Op te merken valt evenwel dat dit verschijnsel volgens Ellis & Smith (2007) in alle landen voorkomt en zijn oorsprong vindt in een daling van de onderhandelingskracht van de werknemers. Het zou dus eerder de verzwakking van de onderhandelingskracht van de werknemers zijn, die vaste vorm heeft gekregen in de loonnorm, die de oorzaak is van de veranderde verdeling van de toegevoegde waarde tussen de productiefactoren in België.

In hun analyse van de loonverschillen tussen sectoren ondervinden Plasman *et al.* (2006) dat het gemiddelde loonniveau sterk verschilt van de ene sector tot de andere, en soms twee tot drie keer hoger ligt, zoals blijkt uit de vergelijking van de horecasector met de sector van de water-, gas- en elektriciteitsproductie. Volgens de studie zijn deze loonverschillen tussen sectoren grotendeels toe te schrijven aan verschillen in de gemiddelde sectorale winstpercentages.⁶¹ Dit betekent dat de sectoren die de meeste toegevoegde waarde voortbrengen, ook deze zijn die de hoogste lonen betalen. De verdeling van de productiviteitsstijging op sectoraal vlak heeft dus een loondifferentiatie tussen sectoren tot gevolg.

Firma onderhandelingen: resultaten

In sommige bedrijven worden de sectorale collectieve overeenkomsten aangevuld met bedrijfs-CAO's. Deze overeenkomsten kunnen specifieke loonschalen voor het bedrijf vastleggen (die echter niet lager mogen zijn dan de sectorale barema's) en loonsverhogingen die de op sectoraal vlak onderhandelde verhogingen overschrijden. De verdeling van de productiviteitsstijging vindt dus voor een deel eveneens plaats binnen bepaalde bedrijven.

Volgens Plasman *et al.* (2006) leidt dit tot loonverschillen tussen bedrijven die verschillende winsten genereren. Aan de hand van loonvergelijkingen evalueren de auteurs de loonelasticiteit in vergelijking met de winst van het bedrijf in de Belgische privé-sector in 1995.⁶² Deze elasticiteit wordt gedefinieerd als de procentuele verandering van het loon als gevolg van een stijging van de winst met 1%, gemeten door het bruto exploitatieoverschot, per werknemer. Op basis van deze definitie komen de auteurs tot een loon-winstelasticiteit van 0.063%.⁶³ Met andere woorden, binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat twee maal méér winst boekt lonen uitbetalen die gemiddeld 6.3% hoger liggen.

De auteurs evalueren deze elasticiteit op verschillende niveaus van de loonverdeling. Ze stellen vast dat de loon-winstelasticiteit schommelt tussen 0.048% voor de lonen die zich op het 1ste deciel van de loonverdeling bevinden en 0.079% voor de lonen die zich op het 9^{de} deciel bevinden. Anders gezegd, de verdeling van de productiviteitsstijging als gevolg van de bedrijfsunderhandelingen lijkt voordeliger te zijn voor de hoogste lonen. Op te merken valt dat in de loonvariabele geen rekening wordt gehouden met niet-loonsgebonden of extralegale

⁶¹ cf. hoofdstuk 2.1 voor meer details over de methodologie en de gebruikte gegevens.

⁶² SES, 1995 & ESE, 1995.

⁶³ De auteurs gebruiken de methode van de instrumentele variabelen om het probleem van de endogeniteit van de winst te corrigeren.

voordelen. Waarschijnlijk onderschatten deze resultaten de ongelijkheid in de verdeling van de productiviteitsstijging onder werknemers aangezien het meestal de hoogste lonen zijn die van deze voordelen genieten.

De productiviteitsstijging in de bedrijven draagt eveneens bij tot gendergebonden loonongelijkheid. Rycx & Tojerow (2004) stellen immers vast dat vrouwen gemiddeld werken in bedrijven die minder winst boeken. Volgens de auteurs was 14% van de genderloonkloof in de Belgische privé-sector in 1995 te verklaren door de concentratie van vrouwen in de minst winstgevende ondernemingen.

De structuur van de loononderhandelingen is niet homogeen in alle sectoren. In sommige sectoren (vooral deze met een groot aantal kleine bedrijven) worden de loonschalen niet vastgelegd in de sector maar enkel in de bedrijven. Bovendien leggen sommige sectorale overeenkomsten enkel de verhogingen voor de minimumlonen vast, aangezien de verhogingen voor de effectieve lonen enkel op bedrijfsvlak worden onderhandeld. Het gewicht van de bedrijfsonderhandeling verschilt dus naargelang van de sector.

Rusinek & Rycx (2007) evalueren de loon-winstelasticiteit in de gecentraliseerde en gedecentraliseerde sectoren van de Belgische privé-sector 2003.⁶⁴ Een sector wordt als gedecentraliseerd beschouwd als voor meer dan 50% van de werknemers een collectieve arbeidsovereenkomst binnen het bedrijf geldt. De auteurs stellen een loon-winstelasticiteit van 0.020% vast voor de gecentraliseerde sectoren en van 0.085% voor de gedecentraliseerde sectoren.⁶⁵ Dus, hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging op bedrijfsvlak plaatsvindt, hoe dieper de loonverschillen tussen ondernemingen met verschillende winstniveaus worden.

Bovendien analyseren de auteurs, binnen elke onderhandelingsregeling (gecentraliseerd en gedecentraliseerd), de impact van het onderhandelingsniveau op de loon-winstelasticiteit. In de gecentraliseerde sectoren genereren enkel de bedrijven met een collectieve arbeidsovereenkomst specifiek voor de onderneming een loon-winstelasticiteit die statistisch verschilt van nul. De winst van de ondernemingen heeft geen rechtstreekse gevolgen voor de bepaling van de lonen voor ondernemingen die enkel de sectorale overeenkomsten toepassen. In de gedecentraliseerde sectoren wordt hetzelfde niveau van loon-winstelasticiteit vastgesteld voor alle ondernemingen, ongeacht of ze gedekt zijn door een specifieke

⁶⁴ SES, 2003 & ESE, 2001 en 2003.

⁶⁵ Na correctie van de endogeniteit van de winsten (instrumentele variabelen) en rekening houdend met de verschillende kenmerken van de onderhandelingsstelsels (propensity score matching).

bedrijfsovereenkomst. De auteurs interpreteren dit resultaat als het teken dat, in de sectoren waar het loon hoofdzakelijk binnen het bedrijf wordt vastgelegd, de verdeling van de productiviteitsstijging ook zonder collectieve overeenkomst kan plaatsvinden, bijvoorbeeld via individuele loononderhandelingen of de unilaterale vastlegging van de lonen door de werkgever.

Kortom, hoe meer de loononderhandelingen binnen de bedrijven plaatsvinden, hoe groter de kloof wordt tussen werknemers in bedrijven met verschillende winsten. Plasman *et al.* (2007a) doen een gelijkaardige vaststelling wanneer ze de versnippering van de lonen vergelijken aan de hand van een steekproef in bedrijven waarvoor enkel een sectorale overeenkomst geldt, en in bedrijven die bovendien ook nog over een bedrijfsovereenkomst beschikken. Deze analyse werd uitgevoerd voor de Belgische, Deense en Spaanse industriële sectoren, voor het jaar 1995.⁶⁶ Volgens deze studie verhoogt de aanwezigheid van een collectieve bedrijfsovereenkomst de versnippering van de lonen in België en in Denemarken en vermindert ze deze in Spanje.⁶⁷ Dit effect wordt in België eigenlijk enkel vastgesteld bovenaan de loonverdeling. We stellen immers vast dat de aanwezigheid van een bedrijfsovereenkomst het loonverschil tussen het 5^{de} en 9^{de} deciel vergroot, maar het loonverschil tussen het 1^{ste} en 5^{de} deciel op geen enkele manier wijzigt. Dit bevestigt dat de stijging van de productiviteit die zich in de bedrijven voordoet vooral ten goede komt aan de hoogste lonen. Dit resultaat kan in verband worden gebracht met een praktijk die zich uitbreidt in sommige sectoren en die inhoudt dat de loonsverhogingen voor de minimumlonen op sectoraal vlak worden vastgelegd en dat de onderhandeling voor de verhoging van de effectieve lonen aan de bedrijven wordt overgelaten. Men kan derhalve stellen dat sectorale overeenkomsten tot gevolg hebben dat ze de laagste lonen verhogen, maar dat de bedrijfsovereenkomsten de hogere lonen verhogen. Plasman *et al.* (2007a) tonen eveneens aan dat het bestaan van een collectieve bedrijfsovereenkomst de verschillen inzake onderwijs en de grootte van de verschillende ondernemingen doet toenemen. Tot besluit kunnen we stellen dat, hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging in de bedrijven plaatsvindt, hoe meer

⁶⁶ ESES, 1995.

⁶⁷ Spanje is een bijzonder geval, want de verschillende onderhandelingsstelsels (bedrijf en sector) werden niet, zoals in België en Denemarken, hiërarchisch gecoördineerd, maar onafhankelijk van elkaar. Aangezien de sectorale overeenkomsten weinig bindend waren, legden heel wat ondernemingen waarvoor die akkoorden bestonden lonen vast boven de sectorale barema's, wat hoge loonverschillen tussen ondernemingen maar ook binnen de ondernemingen zelf tot gevolg had. De ondernemingen gedekt door de collectieve bedrijfsovereenkomsten hadden historisch gezien een veel hogere syndicaliseringsgraad dan de ondernemingen met sectorale overeenkomsten. Het gevolg hiervan was dan ook een zwakkere loonversnippering voor de ondernemingen met collectieve bedrijfsovereenkomsten.

de loonverschillen toenemen tussen de bedrijven onderling, maar ook binnen de bedrijven zelf.

Gevolgen voor het te voeren beleid:

Waarschijnlijk heeft de loonnorm een rol gespeeld in de vermindering van de inkomsten uit arbeid in de toegevoegde waarde. Ter herinnering: de loonnorm heeft als einddoel om de werkgelegenheid in België te vrijwaren, en zelfs te doen toenemen, *via* het behoud van het concurrentievermogen tussen de Belgische bedrijven. Dit is evenwel enkel mogelijk als **de groei van de inkomsten uit arbeid die uit de loonnorm voortvloeit, wordt aangewend om het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven op lange termijn te waarborgen, d.w.z. geld besteden aan investeringen, onderzoek en ontwikkeling, en opleiding.**

De hierboven weergegeven resultaten geven aan dat hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging op bedrijfsvlak gebeurt, hoe groter de loonverschillen worden tussen zowel de bedrijven onderling als in de bedrijven zelf. Deze resultaten geven aan dat **een decentralisering van de loononderhandeling, zelfs als die gecoördineerd⁶⁸ verloopt, een toename van de loonongelijkheden tot gevolg zou hebben.**

⁶⁸ D.w.z. met behoud van een onderhandelingsstructuur op verschillende niveaus maar door het gewicht van het bedrijfsniveau te verhogen.

*Synthese***2.3. Verdeling van de productiviteitsstijging, structuur van het collectief overleg en loonverschillen**Situering:

In België neemt het aandeel van de bezoldiging van loontrekkenden in de toegevoegde waarde af: In 1997 telde de bezoldiging van de loontrekkenden voor 63.9% van de toegevoegde waarde die gegenereerd werd in de niet-financiële ondernemingen. In 2006 bedroeg zij nog 60.7%.

Vragen:

- Hoe spelen de verschillende niveaus van het loonoverleg een rol in de verdeling van de productiviteitsstijging over arbeid en kapitaal?
- Hoe wordt deze productiviteitsstijging verdeeld over de loontrekkenden en dit op de verschillende niveaus van het loonoverleg?

Empirische resultaten:

- ⇒ De loonverschillen tussen sectoren worden in grote mate verklaard door de sectorale rentabiliteitsverschillen.
- ⇒ Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen.
- ⇒ Het delen van de productiviteitsstijging die het gevolg is van onderhandelingen op bedrijfsniveau komt meer ten goede aan de hoogste lonen: de loon-winst elasticiteit schommelt tussen 0.048% voor de lonen in het eerste deciel van de loonverdeling en 0.079% voor de lonen in het 9^e deciel; Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau verbreedt de loonkloof tussen het 5^e en het 9^e deciel, maar wijzigt niets aan de loonkloof tussen het eerste en het vijfde deciel.
- ⇒ Het delen van de productiviteitsstijging op bedrijfsniveau draagt bij tot de gendergebonden loonongelijkheden: 14% van het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de Belgische privé-sector in 1995 werd verklaard door het feit dat vrouwen geconcentreerd zijn in de minst rendabele bedrijven.
- ⇒ Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging plaatsheeft op het niveau van de onderneming, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met verschillende winsten: de loon-winst elasticiteit bedraagt 0.020% voor de gecentraliseerde sectoren en 0.085% voor de gedecentraliseerde sectoren.
- ⇒ Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau vergroot de verschillen tussen de scholingsniveaus en tussen bedrijven met een verschillend omvang.

Gevolgen economisch beleid:

- ✓ De loonnorm heeft waarschijnlijk een rol gespeeld in de vermindering van de inkomsten uit arbeid in de toegevoegde waarde. Ter herinnering: de loonnorm heeft als einddoel om de werkgelegenheid in België te vrijwaren, en zelfs te doen toenemen, *via* het behoud van het concurrentievermogen tussen de Belgische bedrijven. Dit is evenwel enkel mogelijk **als de groei van de inkomsten uit arbeid die uit de loonnorm voortvloeit, wordt aangewend om het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven op lange termijn te waarborgen, d.w.z. geld besteden aan investeringen, onderzoek en ontwikkeling, en opleiding.**
- ✓ Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging op bedrijfsvlak gebeurt, hoe groter de loonverschillen worden zowel tussen de bedrijven onderling als in de bedrijven zelf. **Een decentralisering van het loonoverleg, zelfs als dit gecoördineerd verloopt, zou een toename van de loonongelijkheden tot gevolg hebben.**

Referenties (Dulbea):

- Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.
- Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-employee data", mimeo, Dulbea.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, pp. 279-299.

2.4. Régionalisering van het loonoverleg in België: echte noodzaak of verkeerd debat?⁶⁹

Situering

De regionalisering van de loonvorming steekt regelmatig opnieuw de kop op in het communautair debat. Als argumenten worden hiervoor de verschillende productiviteit en werkloosheidssituatie in de Gewesten aangevoerd. Kortom, de voorstanders van een regionalisering gaan ervan uit dat de productiviteitsverschillen tussen de gewesten in een federale loonvorming niet tot uiting kunnen worden gebracht. Zij voegen daaraan toe dat in onderhandelingen op Waals niveau meer aandacht besteed zou worden aan de werkloosheid, wat tot lagere lonen zou leiden. Voor zover ons bekend is, staaft geen enkele empirische studie op micro-economisch vlak de geldigheid van deze argumenten. Op grond van deze vaststelling voerden Plasman *et al.* (2007) recent onderzoek om aan de hand van econometrische methodes na te gaan of het bestaande onderhandelingsstelsel – interprofessioneel akkoord, gevolgd door sectorakkoorden en eventueel bedrijfs-overeenkomsten – soepel genoeg is om rekening te houden met de economische verschillen in de verschillende Gewesten.

Voor wij de eigenlijke analyse toelichten, moet benadrukt worden dat een aantal sectoriële onderhandelingen nu reeds op provinciaal niveau verlopen, wat het mogelijk kan maken om geografische productiviteitsverschillen in rekening te brengen. Bovendien zijn de sectoren niet homogeen over de gewesten gespreid en vallen talloze werknemers onder bedrijfsovereenkomsten. Een aantal sectoriële onderhandelingen gelden dus enkel voor ondernemingen binnen hetzelfde Gewest en een niet te verwaarlozen aantal bedrijven beschikt reeds over aanpassingsmechanismen. Ook kunnen we nog vermelden dat de productiviteitsgraad slechts voor een deel afhankelijk is van de lonen. Ook andere elementen spelen een rol, zoals het infrastructuur- en investeringsniveau.

Het bestaande loonvormingskader maakt het mogelijk om op interprofessioneel niveau rekening te houden met de loonevolutie bij onze voornaamste burens, terwijl bij de onderhandelingen per sector en/of bedrijf verschillen aan bod komen die verband houden met heterogene factoren zoals de productiviteitsgraad. Als een bijkomend onderhandelingsniveau wordt ingesteld, dan dreigt de administratieve complexiteit van de arbeidsmarkt, en daarmee ook de kost voor de ondernemingen, toe te nemen, zoals benadrukt wordt door het VBO (2003).

⁶⁹ Dit hoofdstuk gaat uit van de resultaten verkregen door Plasman *et al.* (2007).

Voor wat betreft de band tussen loon en werkloosheid lijken verscheidene econometrische studies aan te geven dat het werkloosheidsniveau de negatieve loonevolutie in Europa nauwelijks beïnvloedt (Bewely, 2000; Drèze & Bean, 1990). Een sterke toename van de lonen in Vlaanderen als gevolg van een loonoverleg per gewest kan daarentegen door demonstratie-effecten leiden tot vergelijkbare eisen in Wallonië, met als gevolg een globaal verlies aan concurrentiekracht en een verhoging van de werkloosheid. Het staat dus helemaal niet vast dat een regionalisering van de loonvorming resultaten zou opleveren die sterk afwijken van deze binnen het huidige stelsel of dat de hypothetische vermindering van de lonen die hiervan in Wallonië het gevolg zou zijn, een invloed zou hebben op de werkloosheid.

Sommigen, zoals in 2003 de Voorzitter van de « Union Wallonne des entreprises », stellen dat achter de regionalisering van het loonoverleg de regionalisering van de sociale zekerheid schuilgaat.⁷⁰ Kortom, de federale sociale partners (vakorganisaties en werkgeversorganisaties) lijken geen voorstander van een gewestelijk loonoverleg aangezien reeds instrumenten voorhanden zijn om op gewestelijke aandachtspunten in te gaan.

Vragen

In dit hoofdstuk worden twee soorten analyses naar voren gebracht. In de eerste plaats identificeren wij de gewestelijke loonverschillen die niet het gevolg zijn van een verschillende samenstelling van de arbeidskrachten of van verschillen tussen bedrijven of sectoren in de afzonderlijke gewesten.⁷¹ Het is belangrijk dat deze vaststelling uitdrukkelijk wordt vermeld aangezien de kleine gewestelijke loonverschillen die door voorstanders van de regionalisering worden aangehaald, doorgaans geen rekening houden met gewestelijke verschillen in de structuur van de arbeidskrachten en de productiviteit, noch met het feit dat situaties sterk kunnen uiteenlopen al naargelang van het paritair comité.

De tweede analyse streeft naar een verklaring voor de mechanismen die dergelijke loonverschillen mogelijk maken. Wij stellen vast dat de gewestelijke loonverschillen meestal verband houden met het bestaan van bedrijfsgebonden onderhandelingen in het Paritair Comité. Hierdoor kan men bij de loonvorming rekening houden met specifieke plaatselijke kenmerken. Eén van de kenmerken kan de winst zijn. Het laatste deel gaat dieper in op dit element en onderzoekt of er een band bestaat tussen winst en loon.

⁷⁰ Trends Tendances, 27 maart 2003.

⁷¹ Deze oefening steunt op de winstvergelijkingen geraamd door Plasman *et al.* (2007).

Bestaan er loonverschillen tussen de Gewesten in België?

De analyse van Plasman *et al.* (2007) berust op winstvergelijkingen per Paritair Comité aan de hand van de loonstructuurenquête van het NIS voor het jaar 2002.⁷² Uit de analyse van hun bruto-gegevens blijkt een bruto-uurloon dat hoger is in Vlaanderen dan in Wallonië. Een meer gedetailleerde analyse toont aan dat voor 27 sectoren op 45⁷³ de gemiddelde bezoldiging voor het werk hoger is in het Vlaams Gewest, met een positieve afwijking van 0.04 tot 7.09 euro afhankelijk van de onderzocht sector. Bijgevolg dringt zich de vaststelling op dat binnen eenzelfde sector vandaag al loonverschillen bestaan tussen de gewesten, ondanks het feit dat de meerderheid van de werknemers enkel gedekt is door een nationale en/of sectoriële collectieve loonovereenkomst. Deze vaststelling gaat uiteraard in tegen de argumenten voor een regionalisering van het loonoverleg.

Voor de andere variabelen blijkt dat het aantal werknemers dat zowel door een nationale en/of sectoriële collectieve overeenkomst als door een collectieve overeenkomst voor een onderneming en/of een instelling gedekt is, om en bij de 4 procentpunt hoger is in Wallonië dan in Vlaanderen. Daarnaast is het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eveneens groter in het Waals Gewest. Uit deze kenmerkende verschillen tussen Gewesten blijkt de noodzaak aan econometrische analyses om het « gewestelijk » of « plaatselijk » effect van de samenstellingseffecten te isoleren.

Op basis van winstvergelijkingen⁷⁴ gaan Plasman *et al.* (2007) na of de loonverschillen blijven bestaan nadat ze getoetst zijn op een hele reeks eigen kenmerken, zowel van de individuen⁷⁵ als van de bedrijven.⁷⁶ Aangezien de lonen in België hoofdzakelijk bepaald worden op sectoraal niveau en de loonvorming sterk kan verschillen van het ene paritair comité tot het andere worden voor elke paritaire commissie verschillende ramingen aangegeven. Tot besluit kan worden gesteld dat wanneer hun analyse nog wijst op loonverschillen tussen de gewesten, deze zonder enige twijfel kunnen worden toegeschreven aan plaatselijke verschillen.

⁷² Hun resultaten gelden voor een steekproef die enkel de PC omvat die over voldoende werknemers beschikken (meer dan 100) met het oog op een voldoende aantal vrijheidsgraden. Ook behouden ze enkel de PC met een niet te onevenwichtige gewestelijke spreiding (minstens 10% Waalse en/of Vlaamse werknemers). Ten slotte sluiten ze de PC uit die zijn onderverdeeld in sub-comité's per Gewest of Gemeenschap (12 CP) aangezien daar de regionalisering van het overleg al een feit is.

⁷³ Nace nomenclatuur – 45 activiteitssectoren.

⁷⁴ Zie voor meer details over de toegepaste methode en variabelen. Lallemand & Rycx (2006).

⁷⁵ Leeftijd, type contract, werkduur, diploma, functie e.d.

⁷⁶ Activiteitssector, omvang van het bedrijf, type economische controle.

Tabel 4: Synthese van de gewestelijke loonverschillen

Vergelijking Vlaanderen – Wallonië				Vergelijking Vlaanderen – Brussel ⁷⁷		
		$W_F > W_W$	$W_F < W_W$		$W_F > W_B$	$W_F < W_B$
Aantal PC	Arbeiders (totaal = 26 PC)	11	3	Arbeiders (totaal = 23 PC)	7	2
waarvan %CAO > 10%		8 (op 11)	1 (op 3)		2% tot 16%	10% tot 24%
Afwijking loon		2% tot 20%	4% tot 14%		-	-
Aantal PC	Bedienden (totaal = 25 PC)	9	4	Bedienden (totaal = 23 PC)	3	7
waarvan %CAO > 10%		7 (op 9)	2 (op 4)		4% tot 12%	4% tot 32%
Afwijking loon		2% tot 23%	3% tot 32%		-	-

Bron: Plasman *et al.* (2007).

Noten : PC = Paritair Comité ; %CAO = % werknemers gedekt door een collectieve arbeidsovereenkomst van een onderneming binnen een PC ; $W_F > W_W$: loonverschil in het voordeel van Vlaanderen ; $W_F < W_W$ loonverschil in het voordeel van Wallonië.

Hun resultaten tonen aan dat wanneer een gewestelijk loonverschil bestaat (zoals het geval is voor vrijwel de helft van de PC), het loon zowel voor arbeiders als voor bedienden vaker hoger is in Vlaanderen dan in Wallonië (zie Tabel 4). Het loon van de arbeiders is eveneens hoger in Vlaanderen dan in Wallonië. De lonen van bedienden zijn echter vaker hoger in Brussel dan in Vlaanderen. Dit kan waarschijnlijk worden toegeschreven aan de grotere concentratie aan maatschappelijke zetels in Brussel (zie Tabel 4).

Welke mechanismen zorgen voor deze loonverschillen tussen gewesten?

In het vorige deel stelden wij vast dat in een groot aantal paritaire comités een loonverschil bestaat tussen de gewesten. In dit deel trachten wij de institutionele en economische mechanismen te begrijpen die aan de basis liggen van deze verschillen. In het algemeen verloopt de loonvorming in België hoofdzakelijk op sectoraal niveau. De loonvoorwaarden kunnen vervolgens verder verbeterd worden via bijkomende onderhandelingen op bedrijfsniveau. Door middel van het bedrijfsoverleg kunnen de lonen dus aangepast worden aan plaatselijke omstandigheden.⁷⁸ Om na te gaan of de onderhandelingen op bedrijfsniveau verantwoordelijk zijn voor de gewestelijke loonverschillen gaan wij dieper in op het percentage werknemers die niet alleen gedekt zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité, maar ook door een collectieve arbeidsovereenkomst op

⁷⁷ Het aantal paritaire comités in de vergelijking Vlaanderen – Brussel is kleiner dan in de vergelijking Vlaanderen - Wallonië omdat in bepaalde paritaire comités geen enkele Brusselse onderneming vertegenwoordigd is. De analyse van de CAO's is niet gebeurd voor Brussel als gevolg van het te kleine aantal waarnemingen.

⁷⁸ Zie voor een analyse van de weerslag die de overeenkomsten op bedrijfsniveau hebben op de loonstructuur in België Rycx (2003) en Plasman *et al.* (2007).

bedrijfsniveau. Deze analyse gebeurt niet voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest omdat het aantal waarnemingen er veel te klein is.

Voor de arbeiders stelt men vast dat van de 14 PC waar het gewestelijk loonverschil tussen Vlaanderen en Wallonië statistisch significant is, er 9 PC een percentage aan werknemers gedekt door een bedrijfsovereenkomst vertonen van meer dan 10% in minstens één van de beide gewesten. Deze PC zijn degene waar de verschillen tussen de gewesten het grootst zijn (tussen 2 en 19.7%). Het meest treffend is het paritair comité voor de staalindustrie, waar respectievelijk 100% en 87.4% van de arbeiders in Vlaanderen en Wallonië gedekt zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau en dat één van de hoogste gewestelijke loonverschillen heeft (19.7% in het nadeel van Wallonië voor de arbeiders). In de 5 andere PC zijn de onderhandelingen op bedrijfsniveau aanzienlijk minder verbreid en liggen de verschillen tussen 2.4 en 6.5% (behalve voor PC 142 waar het verschil tussen de gewesten 19.7% bedraagt in het nadeel van Wallonië).

Voor de bedienden is de vaststelling vrijwel gelijk: van de 13 PC met een statistisch significant gewestelijk loonverschil, zijn er 9 met meer dan 10% onderhandelingen op bedrijfsniveau in minstens één van de beide gewesten. Het is echter niet in deze PC dat de gewestelijke loonverschillen het grootst zijn (tussen 2.1 en 4.9%, met uitzondering van de staalindustrie, waar het verschil 22.8% bedraagt in het nadeel van Wallonië). In de 4 overige PC met statistisch significante loonverschillen schommelt het verschil tussen 3.6 en 32%. Het is mogelijk dat de gewestelijke verschillen in deze PC toe te schrijven zijn aan het feit dat deze bedienden individueel over hun loon onderhandelen, los van enige collectieve arbeidsovereenkomst.

Wij merken op dat in bepaalde PC het aandeel van werknemers dat gedekt is door een overeenkomst op bedrijfsniveau vrij groot is, hoewel de loonverschillen tussen de gewesten klein of onbetekenend zijn. Dat kan het geval zijn wanneer ondernemingen op nationaal niveau georganiseerd zijn, zoals veel banken bijvoorbeeld. In het paritair comité (bedienden) voor de banken (310) bedraagt het percentage bedienden dat gedekt is door een overeenkomst op bedrijfsniveau 65.4% voor Vlaanderen en 86.7% voor Wallonië en beloopt het gewestelijk loonverschil 2.9% in het nadeel van Wallonië. Dat kan ook het geval zijn voor PC waar over de lonen traditioneel wordt onderhandeld op bedrijfsniveau, maar waar tussen de gewesten niet noodzakelijk een productiviteitsverschil bestaat.

Aan de hand van de onderhandelingen op bedrijfsniveau kunnen de lonen dus worden aangepast aan de specifieke plaatselijke situatie. Zij stellen de meest performante ondernemingen theoretisch gezien dan ook in staat de hoogste lonen te betalen. Aangezien de winsten doorgaans hoger zijn in Vlaanderen, kunnen de onderhandelingen op bedrijfsniveau het mogelijk maken om tegemoet te komen aan de wensen van de Vlaamse ondernemingen.

Op grond van de Enquête naar de structuur van de ondernemingen ramen Plasman *et al.* (2007) voor het jaar 1995 de loon-winst-elasticiteit per gewest.⁷⁹ De resultaten die zo werden verkregen, geven aan dat de elasticiteit niet significant verschilt van het ene Gewest tot het andere. Ze schommelt tussen 5.3% in Vlaanderen, 5.5% in Wallonië en 8.9% in Brussel. Ook al lijkt het resultaat voor de elasticiteit in Brussel hoger, toch verschilt het statistisch gezien niet van de resultaten in de beide andere gewesten. In alle gevallen bestaat in de drie gewesten een weerslag van de winst op de lonen. In combinatie met het feit dat de winsten in Vlaanderen door de band genomen hoger zijn dan in Wallonië komt men tot het besluit dat minstens een deel van de loonverschillen tussen gewesten kunnen worden toegeschreven aan winstverschillen. Met andere woorden, het bestaande stelsel van collectief overleg lijkt het mogelijk te maken om verschillen in gewestelijke productiviteit in de lonen te verwerken.

Gevolgen voor het te voeren beleid:

De belangrijkste resultaten die in dit hoofdstuk worden toegelicht, lijken aan te geven dat **binnen het bestaande stelsel nu al rekening kan worden gehouden met de economische verschillen tussen gewesten via de onderhandelingen op bedrijfsniveau**. Hieraan moet worden toegevoegd dat vandaag reeds de mogelijkheid bestaat om collectieve overeenkomsten te sluiten in **plaatselijke paritaire subcomités**. Het is dan ook **niet noodzakelijk** om het loonoverleg te defederaliseren.

Bovendien is defederalisering niet alleen niet noodzakelijk, ze kan zelfs rampzalige gevolgen hebben. Voor ondernemingen die beschikken over **sites in verschillende gewesten** van het land zou de regionalisering van de loonvorming de **beheerskosten** doen toenemen, schaalvoordelen afremmen en de mobiliteit van de werknemers aantasten. De regionalisering zou daarmee als effect hebben dat de administratieve complexiteit van de arbeidsmarkt toeneemt.

⁷⁹ Aangezien voor 2002 geen financiële variabelen voorhanden waren, berusten de resultaten voor de loon-winst-elasticiteit per gewest op dezelfde enquête, gecombineerd met de Enquête naar de structuur van de ondernemingen voor het jaar 1995. De toegepaste methode wordt beschreven bij Rycx & Tojerow (2004).

Een ander gevolg van de regionalisering van de loonvorming zou zijn dat de weg wordt opengesteld naar een **regionalisering van de sociale zekerheid**. Het zou immers vrij onsamenhangend zijn de regionalisering te funderen op de potentiële verschillen in loonkosten zonder de bijdragen (en de lastenverlagingen) aan de sociale zekerheid daaraan toe te voegen. Deze vormen immers een aanzienlijk deel van de globale loonkost. De standpunten van bepaalde onderdelen van Vlaamse werkgeversorganisaties vermelden echter uitdrukkelijk de verlaging van de sociale lasten als doel van een regionalisering van het collectief overleg. Zo bestaat het risico dat men tot een regionalisering van de bijdragevoet komt, met alle gevolgen vandien, eerst voor de evolutie van de inkomsten van de drie Gewesten van het land, en vervolgens voor de prestaties.

Als conclusie kan worden gesteld dat het bestaande stelsel nu al de mogelijkheid lijkt te bieden om plaatselijke verschillen in zekere mate tot uiting te brengen en dat een regionalisering rampzalige gevolgen kan hebben. Daarom kunnen wij ons de vraag stellen of de actoren die in dit debat de hardste standpunten innemen niet eveneens een verborgen agenda nastreven, zoals de **geleidelijke ontmanteling van het Belgisch sociaal overlegmodel** en de vervanging hiervan door een stelsel zoals dit in de Angelsaksische landen bestaat. Het streven dat schuilgaat achter het merendeel van deze eisen lijkt te zijn het « Belgisch sociaal model », dat steunt op een sterke coördinatie en samenwerking van de sociale partners, op losse schroeven te zetten. In die benadering kan de regionalisering van de loonvorming een middel zijn om de onderhandelingskracht van de sociale partners te fragmenteren, de solidariteitssystemen te verzwakken, vooral via de sociale zekerheid, en de loonverschillen te doen toenemen. Aangezien deze hypothese niet op empirische wijze getest kan worden, verwerken wij ze niet rechtstreeks in ons onderzoek, maar de vraag is het waard om gesteld te worden.

Synthese

2.4. De regionalisering van het loonoverleg in België : echte noodzaak of verkeerd debat ?

Situering :

- De verschillen in productiviteit en werkloosheid tussen gewesten worden vaak ingeroepen als argument om een regionalisering te verantwoorden.
- Kunnen de productiviteitsverschillen tussen gewesten een weerslag hebben in een federale loonvorming ?
- Het bestaan van loonverschillen tussen gewesten in het bestaande stelsel zou betekenen dat nu al specifieke plaatselijke kenmerken meespelen (cfr. productiviteit).
- Het productiviteitsniveau hangt slechts voor een deel af van de lonen (cfr. niveau van infrastructuur en toegezegde investeringen).

Vragen :

- **Bestaan er loonverschillen tussen gewesten in België?**
- **Zo ja, welke mechanismen leiden dan tot deze verschillen tussen gewesten?**

Empirische resultaten:

- ⇒ De loonverschillen tussen gewesten bestaan al in vrijwel de helft van de paritaire comités.
- ⇒ Het gewestelijk loonverschil varieert tussen 22% ten gunste van Vlaanderen en 28% ten gunste van Wallonië, al naargelang van het paritair comité. Deze resultaten werden verkregen met controle voor het merendeel van de loonbepalende factoren op sectoraal niveau (functie, scholing, leeftijd, ervaring, anciënniteit,...), waarmee ze zonder enige twijfel de resultante van plaatselijke verschillen, zijn.
- ⇒ Gewestelijke loonverschillen houden doorgaans verband met het bestaan van onderhandelingen in de bedrijven, als aanvulling bij de akkoorden gesloten in de paritaire commissie. Daar kan bij de loonvorming rekening gehouden worden met specifieke plaatselijke kenmerken zoals de winsten.
- ⇒ De lonen zijn gevoelig aan de winstevolutie in de drie gewesten. Hieruit kunnen wij afleiden dat rentabiliteitsverschillen in zekere zin al vervat zijn in het loonoverleg.
- ⇒ Samengevat kan binnen het huidig systeem al rekening gehouden worden met de economische verschillen tussen gewesten via de onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Gevolgen economisch beleid :

- ✓ Vandaag bestaat reeds de mogelijkheid bestaat om collectieve overeenkomsten te sluiten in **plaatselijke paritaire subcomités**. Het is dan ook niet **noodzakelijk** om het loonoverleg te defederaliseren.
- ✓ Defederalisering is niet alleen niet noodzakelijk, ze kan zelfs rampzalige gevolgen hebben.
- ✓ Voor ondernemingen die beschikken over **sites in verschillende gewesten** van het land zou de regionalisering van de loonvorming de beheerskosten doen toenemen, schaalvoordelen afremmen en de mobiliteit van de werknemers aantasten.
- ✓ Een ander gevolg van de regionalisering van de loonvorming zou zijn dat de weg wordt opengesteld naar een **regionalisering van de sociale zekerheid**. Het zou immers vrij onsamenhangend zijn de regionalisering te funderen op de potentiële verschillen in loonkosten zonder de bijdragen (en de lastenverlagingen) aan de sociale zekerheid daaraan toe te voegen. De standpunten van bepaalde onderdelen van Vlaamse werkgeversorganisaties vermelden echter uitdrukkelijk de verlaging van de sociale lasten als doel van een regionalisering van het collectief overleg.
- ✓ Zo bestaat het risico dat men tot een **regionalisering van de bijdragevoet** komt, met alle gevolgen vandiën, eerst voor de evolutie van de inkomsten van de drie Gewesten van het land, en vervolgens voor de prestaties.
- ✓ Wij kunnen ons de vraag stellen of de actoren die in dit debat de hardste standpunten innemen niet eveneens een verborgen agenda nastreven, zoals de **geleidelijke ontmanteling van het Belgisch sociaal overlegmodel** en de vervanging hiervan door een stelsel zoals dit in de Angelsaksische landen bestaat.
- ✓ In die benadering zou de regionalisering van de loonvorming een middel zijn om de onderhandelingskracht van de sociale partners te fragmenteren, de solidariteitssystemen te verzwakken, vooral via de sociale zekerheid, en de loonverschillen te doen toenemen.

Referenties (Dulbea):

Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007), "La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat?", *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Vol. XLVI, No. 2/3, pp. 65-74.

Conclusies

De resultaten van de verschillende onderzoeken tonen aan dat België ver verwijderd is van een gecentraliseerd en strak loonvormingsstelsel.

Eenzijds blijken de kenmerken van ondernemingen en sectoren en de organisatie van het collectief overleg op drie niveaus doorheen de verschillende hoofdstukken doorslaggevende elementen te zijn bij de loonvorming. Ze verklaren in grote mate de loonverschillen voor loontrekkenden met vergelijkbare kenmerken inzake scholing, beroep, leeftijd en anciënniteit.

Anderzijds, ook al zijn de loonongelijkheden in België kleiner dan in andere Europese landen, toch blijven ze significant; vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen, een langdurig werkloze wordt dubbel bestraft aangezien hij minder zal verdienen wanneer hij opnieuw werk vindt, het deeltijds werken wordt, vooral voor mannen in België, tweemaal bestraft met de combinatie van een korte werkduur en lager uurloon.

De onderstaande tabel presenteert de belangrijkste resultaten van de acht hoofdstukken waaruit dit document bestaat. Door deze resultaten met elkaar te kruisen en de grote uitdagingen te belichten die daaraan verbonden zijn, kunnen de kenmerken geïdentificeerd worden die de bouwstenen vormen van de loonvorming en -structuur in België.

Het stelsel van collectief overleg en de structurerende werking hiervan op de lonen

Het Belgisch stelsel van collectieve onderhandelingen over de lonen is uiteraard één van de determinante factoren van de loonvorming. Dank zij een opdeling van het loonoverleg in een interprofessioneel, een sectoraal en een ondernemingsniveau kan men rekening houden met de bijzondere economische omstandigheden van het land, de ondernemingen en de sectoren. In deze context werden een aantal belangrijke elementen belicht:

- Specifieke gewestelijke eigenschappen, inzake samenstelling van sectoren en beschikbare onderhandelingsmarges (verbonden met de winsten) komen tot uiting als gevolg van de combinatie van de drie overlegniveaus. Voor activiteitssectoren die vertegenwoordigd zijn in meerdere gewesten verklaren de onderhandelingen op bedrijfsniveau in vele gevallen de loonverschillen tussen de gewesten. Een regionalisering van het collectief overleg zou niets bijbrengen.
- Met een verhoudingsgewijs goed gecentraliseerd en gecoördineerd systeem kunnen grote loonverschillen tussen bedrijven van verschillende omvang voorkomen worden.

- Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging gebeurt op het niveau van de onderneming, des te breder wordt de loonkloof tussen bedrijven met een verschillende winstgraad: Het vrij “egalitaire” effect van de interprofessionele akkoorden, die de groeimarges van de lonen aflijnen, en van de sectorale akkoorden, waarin loonschalen en minimumlonen worden vastgelegd, wordt versoepeld met eventuele bedrijfsakkoorden.

Met betrekking tot de loonverschillen die bestaan tussen categorieën van loontrekkenden, mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, vroegere werklozen en in dienst gebleven werknemers, deeltijdse en voltijdse functies, staan een aantal resultaten in contrast met elkaar.

Eenzijds blijven ongelijkheden bestaan, terwijl ze niet worden “verantwoord”, bijvoorbeeld door verschillen in scholings- of opleidingsniveau:

- Gendergebonden loonverschillen zijn in België net zoals elders in Europa niet langer voor het grootste deel verklaarbaar aan de hand van verschillen in “productieve vermogens” tussen mannen en vrouwen maar hoofdzakelijk door een lager bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken.
- Deze productieve kenmerken worden zelf in zeer grote mate bepaald door discriminerende praktijken en gebruiken: de sector waartoe men behoort, de loopbaanduur en de beroepservaring.
- De systemen van functieclassificatie, loonschalen, promotiemogelijkheden tot hogere en leidinggevende functies zijn nog steeds in het nadeel van vrouwen.
- Het loonverschil tussen vrouwen die voltijds werken en deeltijdse werknemers kan in hoofdzaak worden toegeschreven aan het feit dat deeltijdse arbeid voorziet in laaggekwalificeerde functies in slecht bezoldigde sectoren.
- De loontrekkende die één of meerdere werkloosheidsperiodes heeft doorgemaakt, lijdt doorgaans een loonverlies wanneer hij opnieuw een job vindt.
- De loonverschillen tussen loontrekkenden in kleine entiteiten en werknemers in grote ondernemingen vinden gedeeltelijk een verklaring in de mogelijkheden voor de loontrekkenden in grote ondernemingen om zwaarder te wegen op de verdeling van winst en productiviteitsstijging. De omzetting van **de Europese richtlijn met betrekking tot de informatie van de werknemers** zou, indien het Belgische

overleg- en onderhandelingsstelsel fundamenteel zijn huidige structuur behoudt, het loonverschil tussen grote en kleine ondernemingen moeten verminderen.

- Het is bekend dat de Europese richtlijn ter bestrijding van discriminatie geïnterpreteerd mag worden als een aanval op loonschalen die uitgaan van leeftijd als loonvormingscriterium. Deze verschillen bestaan in België hoofdzakelijk binnen de paritaire comités bedienden. Toch is het effect van deze verschillen op de vraag naar arbeid bij de ondernemingen zeer gering.

Anderzijds zijn deze ongelijkheden verhoudingsgewijs kleiner dan in vele andere landen en is de loonverdeling verhoudingsgewijs minder ongelijk in België.

- Het loonverlies na een werkloosheidsperiode is in België vrij klein in vergelijking met de resultaten van bepaalde Amerikaanse en zelfs Europese onderzoeken. Dit kan worden verklaard door het feit dat België gekenmerkt wordt door een stelsel van werkloosheidsuitkeringen dat gedeeltelijk onbeperkt is in de tijd, wat meebrengt dat er geen te zware neerwaartse druk bestaat op het aanvaardbaar loon, en door een loonvormingsstelsel dat weinig plaats laat voor neerwaartse loonflexibiliteit op ondernemingsniveau.
- De elasticiteit omvang-loon verschilt van het ene land tot het andere: ze vertoont een negatieve correlatie met de centraliseringsgraad van de loonvorming, de coördinatiegraad en de syndicalisatiegraad: in een meer gecentraliseerd en beter gecoördineerd systeem kunnen grote loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang voorkomen worden.
- De loonverschillen tussen mannen en vrouwen behoren tot de kleinste in Europa maar blijven groter dan deze in de Scandinavische landen.
- In tegenstelling tot andere landen zoals bijvoorbeeld Groot-Britannië zou er geen rechtstreekse discriminatie bestaan tegenover deeltijdse werknemers (als gevolg van het gecentraliseerd en gecoördineerd karakter van de loonvorming in België).
- België neemt een middenpositie in bij de industrielanden voor wat betreft de **versnippering van de loonverschillen tussen sectoren**. Deze is hier immers aanzienlijk minder groot dan wat men opmeet in de Angelsaksische landen (Canada, de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk) en licht groter dan de resultaten voor de Scandinavische landen

De tegenstanders van het systeem gebruiken steevast als argument dat de prijs die voor deze gelijkheid moet worden betaald, bestaat in efficiëntie, hoofdzakelijk op het niveau van de tewerkstelling. Om meer werkgelegenheid te creëren moet voor sommigen het loonoverleg worden gedecentraliseerd en voor anderen geregionaliseerd. Tegenover deze argumenten staan twee stellingen: in de eerste plaats tonen de resultaten die hier naar voren worden gebracht aan dat het stelsel soepel genoeg is om rekening te houden met plaatselijke toestanden (sector, gewest, omvang, winst) bij de loonvorming, waarbij het bovendien nog een zekere loonmatiging mogelijk maakt. In de tweede plaats wordt de band tussen centralisatie / coördinatie van het loonoverleg en de loonstructuur bevestigd door talloze empirische werken⁸⁰, maar moet de band tussen de structuur van de onderhandelingen en de economische prestaties nog steeds worden aangetoond⁸¹. Met andere woorden, als men zich ontdoet van dit stelsel weet men wat men verliest (niet enkel voor de loonstructuur maar ook, en met name, voor de sociale vrede) maar niet wat men wint.

Het Generatiepact en het effect van de respectieve lonen op de tewerkstelling van jongeren en ouderen

Onze resultaten lijken de vaak gehoorde en herhaalde stelling te ontkrachten dat de loonaangroei met de leeftijd of de anciënniteit een onrechtstreeks gevolg is van een mindere tewerkstelling van de oudste arbeidskrachten omdat de ondernemingen weinig geneigd zouden zijn om ze aan te werven en ze veeleer vervroegd zouden pensioneren. Wij tonen effectief aan dat het loon mee-evolueert met de leeftijd, vooral bij bedienden, maar dat dit de tewerkstelling van de oudste werknemers niet beïnvloedt :

- Er bestaat geen correlatie tussen de intensiteit van de band tussen leeftijd en loon en de samenstelling van de werknemers per leeftijdsklasse. Dit plaatst de stelling op losse schroeven die ervan uitgaat dat een “buitensporige” toename van de lonen met de leeftijd de ondernemingen ertoe zou aanzetten zich van hun oudere werknemers te ontdoen.

⁸⁰ Zie bijvoorbeeld : Blau and Kahn (2002); Teulings and Hartog (1998); Wallerstein (1999).

⁸¹ In 2004 stelde de OESO dat de gedachte volgens dewelke de landen met intermediaire collectieve overeenkomsten [i.e. waar het loonoverleg hoofdzakelijk op sectorniveau plaatsheeft zoals in België] doorgaans het slechtst presteren inzake tewerkstelling, meestal weinig empirische steun vindt, wat overeenstemt met de analyse van Aidt en Tzannatos (2002) van vroegere werken (OCDE 2004, p. 174). Hierbij dient opgemerkt dat Aidt & Tzannatos (2002) een publicatie is van de Wereldbank.

Daarentegen vindt men geen bevestiging van de vrees dat loonkostbeperkende maatregelen voor oudere werknemers een negatieve invloed zou hebben op de tewerkstelling van jongeren :

- De loonvariatie van jonge of oudere werknemers heeft een verwaarloosbare invloed op de vraag naar arbeid in de tegenovergestelde leeftijdsklasse.

De macro-economische band tussen de bezoldiging van werknemers en het nationaal inkomen gaat achteruit : hoe houdt de loonvorming rekening met de winsten van ondernemingen en sectoren ?

De winsten van de ondernemingen spelen een aanzienlijke rol in de verklaring voor het feit dat loontrekkenden met dezelfde kenmerken inzake opleiding, scholing en ervaring op de arbeidsmarkt verschillend worden bezoldigd, vooral in functie van hun activiteitssector.

- De loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.
- Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de winstdeling.
- Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen.

De rente- (of winst)deling is echter niet gelijkmatig gespreid:

- Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging plaatsheeft op het niveau van de onderneming, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met verschillende winsten: de loon-winst elasticiteit bedraagt 0.020% voor de gecentraliseerde sectoren en 0.085% voor de gedecentraliseerde sectoren.
- Het delen van de productiviteitsstijging die het gevolg is van onderhandelingen op bedrijfsniveau komt meer ten goede aan de hoogste lonen: de loon-winst elasticiteit schommelt tussen 0.048% voor de lonen in het eerste deciel van de loonverdeling en 0.079% voor de lonen in het 9^e deciel; het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau verbreedt de loonkloof tussen het 5^e en het 9^e deciel, maar wijzigt niets aan de loonkloof tussen het eerste en het vijfde deciel.
- Het delen van de productiviteitsstijging op bedrijfsniveau draagt bij tot de gendergebonden loonongelijkheden: 14% van het loonverschil tussen mannen en

vrouwen in de Belgische privé-sector in 1995 werd verklaard door het feit dat vrouwen geconcentreerd zijn in de minst rendabele bedrijven.

Deze laatste resultaten voeren ons naar een laatste vraagstuk: Hoe kunnen de loonongelijkheden worden verminderd in het huidige loononderhandelingskader dat wordt gekenmerkt door de omkadering van de loonnorm?

Tabel 5: Synthesetabel van de belangrijkste resultaten

	Vragen	Resultaten
Loon-ongelijkheden tussen mannen en vrouwen	Welke oorzaken liggen aan de basis van het voortbestaan van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen ?	<ul style="list-style-type: none"> • In de Europese landen, de VS en Canada is de algemene tendens over de voorbije 20 jaar een langzame vermindering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. • In de meeste landen verminderen verschillen in scholingsniveau, beroepservaring, anciënniteit, beroep of activiteitssector en verklaren ze steeds minder de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. • De gendergebonden loonverschillen zijn in Europa niet langer voor het grootste deel verklaarbaar aan de hand van verschillen in «productieve vermogens» tussen mannen en vrouwen maar hoofdzakelijk door een lager bezoldigingsniveau bij gelijke kenmerken • Deze productieve kenmerken worden zelf in zeer grote mate bepaald door discriminerende praktijken en gebruiken : de sector waartoe men behoort, de loopbaanduur en de beroepservaring. • Europese landen (periode 1994-1998): <ul style="list-style-type: none"> • 10% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan sectorsegregatie. • 13% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan beroepssegregatie. • 14% van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt verklaard door het feit dat vrouwen vaker werken in bedrijven waar de winst per hoofd minder hoog is.
	Internationale vergelijking	<ul style="list-style-type: none"> • De verschillen horen tot de kleinste van Europa maar in de meeste gevallen worden ze verklaard door beroeps- en sectorsegregatie
Jonge en oudere werknemers	Wat is in België de band tussen leeftijd en loon ?	<ul style="list-style-type: none"> • De leeftijd beïnvloedt op significante wijze de bezoldiging van werknemers, zelfs voor een gelijke anciënniteit. Het effect is zelfs bijzonder uitgesproken voor de bedienden. • Gemiddeld bereikt men het maximumloon op 46 jaar voor arbeiders en op 54 jaar voor bedienden. Het loon neemt opnieuw ononderbroken af tot aan het pensioen, wat kan wijzen op een vermindering van de investering in menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert. • De weerslag hiervan is aanzienlijk groter bij mannen dan bij vrouwen. Gezien de meer frequente loopbaanonderbrekingen bij de vrouwen lijkt dit resultaat aan te geven dat de band tussen leeftijd en loon voortvloeit uit de evolutie van ervaring en menselijk kapitaal naarmate de loopbaan vordert.

	Welke weerslag heeft de verhoging van de loonkost van een leeftijdsklasse op de vraag naar arbeid in een andere leeftijdsklasse ?	<ul style="list-style-type: none"> • Er bestaat geen correlatie tussen de intensiteit van de band tussen leeftijd en loon en de samenstelling van de werknemers per leeftijdsklasse. Dit plaatst de stelling op losse schroeven die ervan uitgaat dat een « buitensporige » toename van de lonen met de leeftijd de ondernemingen ertoe zou aanzetten zich van hun oudere werknemers te ontdoen. • De loonvariatie van jonge of oudere werknemers heeft een verwaarloosbare invloed op de vraag naar arbeid in de tegenovergestelde leeftijdsklasse.
Deeltijds werk en voltijds werk	Kunnen de loonverschillen tussen voltijds en deeltijds werk worden toegeschreven aan een verschil in eigenschappen en sector- / beroepssegregatie of aan discriminatie van de werkgevers ?	<p>Vrouwen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het loonverschil tussen voltijdse en deeltijdse arbeid komt hoofdzakelijk voort uit het feit dat de deeltijdse werknemers laaggekwalificeerde functies bekleden in slecht bezoldigde sectoren. • Er zou dus geen rechtstreekse discriminatie bestaan tegenover deeltijdse werknemers (als gevolg van het gecentraliseerd en gecoördineerd karakter van de loonvorming in België). • Het echte probleem vindt zijn oorsprong in de sectorale en beroepssegregatie, die gekenmerkt wordt door zeer weinig mobiliteitsmogelijkheden vanuit het deeltijds naar het voltijds statuut. <p>Mannen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De resultaten verschillen van deze van de vrouwen. De niet verklaarde component speelt voor 28% van het totale loonverschil tussen deeltijds en voltijds (dat 24% bedraagt).
Werkloosheid en loon	Welke weerslag heeft een werkloosheidsperiode op het loon van een individu als deze opnieuw werk heeft gevonden ?	<ul style="list-style-type: none"> • Gemiddeld veroorzaakt een werkloosheidservaring een vermindering van het uurloon met 5.1%. • De loonstraf verhoogt met de duur van de werkloosheid : Een werkloosheidsduur van 1 tot 2 maanden leidt tot een verlies aan maandloon van 3.7%. Dit verlies loopt op tot 7% bij een werkloosheidsduur van tussen 7 en 12 maanden. • Na 4 jaar anciënniteit in de nieuwe job is de loonstraf niet statistisch significant meer. Toch worden personen die een werkloosheidsperiode hebben doorgemaakt gekenmerkt door een gemiddelde jobanciënniteit die korter is dan bij individuen die deze ervaring niet hebben gekend. De gevallen waarin het loonverlies wordt ingehaald, zijn zeldzaam.
	Internationale vergelijking	<ul style="list-style-type: none"> • Het loonverlies is vrij klein in vergelijking met de resultaten van bepaalde Amerikaanse en zelfs Europese onderzoeken. Dit kan worden verklaard door het feit dat België gekenmerkt wordt door een stelsel van werkloosheidsuitkeringen dat gedeeltelijk onbepert is in de tijd, wat meebrengt dat er geen te zware neerwaartse druk bestaat op het aanvaardbaar loon, en door een loonvormingsstelsel dat weinig plaats laat voor neerwaartse loonflexibiliteit op ondernemingsniveau.
Sectoren en loonverschillen	Worden loonverschillen tussen de sectoren exclusief verklaard door het heterogeen karakter van de werknemers per sector en hun arbeids-	<ul style="list-style-type: none"> • Er blijven significante loonverschillen bestaan tussen personeelsleden met identieke <i>waargenomen</i> individuele kenmerken en arbeidsvoorwaarden maar die in verschillende sectoren werken. • Stabiele resultaten in de tijd : geeft aan dat de loonverschillen niet het gevolg zijn van voorbijgaande schokken van de vraag. • « Niet-competitieve » verklaring : de loonverschillen tussen sectoren zijn een uiting van de verschillende winsten tussen de sectoren. De resultaten geven sterke correlaties aan tussen de sectorwinsten en de loonverschillen.

	voorwaarden of zijn ze tevens het gevolg van specifieke kenmerken van de werkgevers in elke sector ?	<ul style="list-style-type: none"> • Een groot deel van de intersectorale premies vloeit voort uit het fenomeen van de rentedeling.
Omvang van de bedrijven en lonen	Om welke redenen bieden bedrijven van verschillende omvang een verschillend loon ?	<ul style="list-style-type: none"> • grote bedrijven maken deel uit van beter bezoldigde activiteitssectoren. • Collectieve bedrijfsovereenkomsten worden door de grote bedrijven vaak gebruikt om lonen vast te leggen die hoger liggen dan de loonschaal van de sector. • De <i>waargenomen arbeidsvoorwaarden</i> zijn zwaarder in ondernemingen met een grote omvang. • Grotere verschillen in de gemiddelde anciënniteitsgraad binnen de bedrijven. • Grote bedrijven hebben gemiddeld een grotere winstgraad. • Werken in een bedrijf met een grote omvang komt meer ten goede aan de bedienden dan aan de arbeiders.
	Internationale vergelijking	<ul style="list-style-type: none"> • De elasticiteit omvang-loon verschilt van het ene land tot het andere : ze vertoont een negatieve correlatie met de centraliseringsgraad van de loonvorming, de coördinatiegraad en de syndicalisatiegraad. • In een meer gecentraliseerd en beter gecoördineerd systeem kunnen grote loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang voorkomen worden.
Productiviteit, winsten en lonen	Hoe spelen de verschillende niveaus van het loonoverleg een rol in de verdeling van de productiviteitsstijging over arbeid en kapitaal ?	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging plaatsheeft op het niveau van de onderneming, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met verschillende winsten : de loon-winst elasticiteit bedraagt 0.020% voor de gecentraliseerde sectoren en 0.085% voor de gedecentraliseerde sectoren. • Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau vergroot de verschillen tussen de scholingsniveaus en tussen bedrijven met een verschillen de omvang.
	Hoe wordt deze productiviteitsstijging verdeeld over de loontrekkenden en dit op de verschillende niveaus van het loonoverleg ?	<ul style="list-style-type: none"> • De loonverschillen tussen sectoren worden in grote mate verklaard door de sectorale rentabiliteitsverschillen. • Binnen eenzelfde sector zal een bedrijf dat tweemaal meer winst maakt gemiddeld lonen betalen die 6.3% hoger liggen. • Het delen van de productiviteitsstijging die het gevolg is van onderhandelingen op bedrijfsniveau komt meer ten goede aan de hoogste lonen : de loon-winst elasticiteit schommelt tussen 0.048% voor de lonen in het eerste deciel van de loonverdeling en 0.079% voor de lonen in het 9^e deciel ; Het bestaan van een CAO op ondernemingsniveau verbreedt de loonkloof tussen het 5^e en het 9^e deciel, maar wijzigt niets aan de loonkloof tussen het eerste en het vijfde deciel. • Het delen van de productiviteitsstijging op bedrijfsniveau draagt bij tot de gendergebonden loonongelijkheden : 14% van het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de Belgische privé-sector in 1995 werd verklaard door het feit dat vrouwen geconcentreerd zijn in de minst rendabele bedrijven.

Moet de loonvorming geregionaliseerd worden?	Bestaan er loonverschillen tussen gewesten in België? Zo ja, welke mechanismen leiden dan tot deze verschillen tussen gewesten?	<ul style="list-style-type: none"> • De loonverschillen tussen gewesten bestaan al in vrijwel de helft van de paritaire comités. • Het gewestelijk loonverschil varieert tussen 22% ten gunste van Vlaanderen en 28% ten gunste van Wallonië, al naargelang van het paritair comité. Deze resultaten werden verkregen met controle voor het merendeel van de loonbepalende factoren op sectoraal niveau (functie, scholing, leeftijd, ervaring, anciënniteit,...), waarmee ze zonder enige twijfel de resultante van plaatselijke verschillen, zijn. • Gewestelijke loonverschillen houden doorgaans verband met het bestaan van onderhandelingen in de bedrijven, als aanvulling bij de akkoorden gesloten in de paritaire commissie. Daar kan bij de loonvorming rekening gehouden worden met specifieke plaatselijke kenmerken zoals de winsten. • De lonen zijn gevoelig aan de winstevolutie in de drie gewesten. Hieruit kunnen wij afleiden dat rentabiliteitsverschillen in zekere zin al vevat zijn in het loonoverleg. • Samengevat kan binnen het huidig systeem al rekening gehouden worden met de economische verschillen tussen gewesten via de onderhandelingen op bedrijfsniveau.
--	---	--

Welke zijn de uitdagingen voor het economisch en werkgelegenheidsbeleid en voor de strategieën van de sociale partners?

De empirische resultaten roepen vragen op bij verscheidene aspecten van het economisch en werkgelegenheidsbeleid en bij de strategieën van de sociale partners. Wij brengen hier per hoofdstuk de belangrijkste elementen in beknopte vorm samen.

Tabel 6: Uitdagingen voor het economisch en werkgelegenheidsbeleid en voor de strategieën van de sociale partners

Loonongelijkheid en tussen mannen en vrouwen	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Het vrij volledige arsenaal aan juridische instrumenten en overeenkomsten op Europees niveau en na omzetting in nationale wetgeving volstaat niet om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken. ◇ De loonongelijkheden vinden steeds minder hun oorsprong in verschillen in bekwaamheden en opleiding tussen mannen en vrouwen, maar daarentegen lijkt beroeps- en sectorsegregatie steeds vaker een doorslaggevende rol te spelen in de meeste Europese landen, en in België in het bijzonder. ◇ Naast wettelijke en conventionele aspecten zal de rol van overheidsmaatregelen inzake kinderopvang, vertegenwoordiging van vrouwen in de organen van het collectief overleg en een geïntegreerde genderbenadering die voor elk overheidsinitiatief de weerslag op mannen en vrouwen vaststelt, bepalend zijn in het streven naar gelijkheid.
Jonge en oudere werknemers	<ul style="list-style-type: none"> ◇ De toename van het loon met de leeftijd lijkt verantwoord door de evolutie van de productiviteit van de werknemers doorheen hun loopbaan. Bijgevolg betekent de evolutie van de loonshalen in functie van de leeftijd niet noodzakelijk een beperking voor de ondernemingen. ◇ De verschillende leeftijdsklassen zijn onderling nauwelijks uitwisselbaar, wat zijn verklaring vindt in deze productiviteitsverschillen. Bijgevolg lijkt het weinig waarschijnlijk dat maatregelen gericht op een grotere tewerkstelling van oudere

	werknemers ten koste zouden gaan van jongeren.
Deeltijds werk en voltijds werk	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Een lager uurloon voor deeltijdse werknemers betekent dat bij vergelijkbare werktijden de som van meerdere deeltijdse jobs minder opbrengt dan een voltijdse job. Er bestaat een risico dat een categorie van arme werknemers ontstaat die deeltijdse jobs zouden opstapelen tegen een lage bezoldiging. Verpaupering loert om de hoek in geval van i) eisen tot flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden ; ii) dwang op werklozen om « kleine jobs » te aanvaarden. ◇ Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Deze deeltijdse jobs zijn beperkt tot functies en sectoren met de laagste uurlonen. Eén van de oplossingen om de gelijkheid van inkomen tussen mannen en vrouwen te herstellen, is de strijd tegen sectorale en functiegebonden segregatie. ◇ Men moet voorkomen om deeltijds werken te beschouwen als een instrument dat privé- en beroepsleven verzoent : de ongelijkheid in de taakverdeling binnen de gezinnen maakt dat het de vrouwen zijn die hun arbeidsduur verminderen om zich om het gezin te bekommeren. Gezien de concentratie van het deeltijds werken in bepaalde functies en sectoren heeft dit als gevolg dat de sectorale en functiegebonden gendersegregatie versterkt wordt. ◇ Vermindering van de arbeidsduur voor alle loontrekkenden : De enige manier om de ongelijke verdeling van de arbeids- en de privé-tijd tussen mannen en vrouwen opnieuw in evenwicht te brengen.
Werkloos- heid en loon	<ul style="list-style-type: none"> ◇ De kost van werkloosheid is aanzienlijk hoger dan eenvoudig het inkomensverlies verbonden aan de werkonderbreking. Daarom is het noodzakelijk dat deze lange-termijnkost (uitgedrukt in anciënniteit en bezoldiging in de nieuwe job) in rekening wordt gebracht bij de evaluatie van de beleidsinitiatieven die bestemd zijn om werklozen opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt. ◇ Het bestaan van een loonstraf verbonden aan een werkloosheidsperiode in verhouding tot een rechtstreekse overgang naar een job pleit voor een efficiënte begeleiding van werknemers van wie de werkrelatie buiten hun wil om werd onderbroken. ◇ Omdat de werkloosheidsduur een verzwarende factor is, wordt de efficiëntie van de begeleiding gemeten aan de hand van de snelheid waarmee het individu opnieuw toegang krijgt tot een job. ◇ Een snelle tewerkstelling is uiteraard essentieel, maar daarbovenop zal het effect des te heilzamer zijn als het een job betreft die beantwoordt aan de kwalificaties van het individu en voldoet aan diens verwachtingen, steeds met als doel om arbeidsverhoudingen tot stand te brengen die duurzaam zijn in de tijd. ◇ Aangezien de loonkloof groter wordt naarmate de inactiviteitsduur lang is, onder meer door een afname van het algemeen menselijk kapitaal, moeten opleidingen, zowel in de vorm van een betere beheersing van basiskennis als van gespecialiseerde en kwalificerende opleidingen doorheen de hele werkloosheidsperiode ervoor zorgen dat het individu niet alleen sneller aansluiting vindt bij de arbeidsmarkt maar dit ook doet onder betere loonvoorwaarden. ◇ Het Belgisch stelsel van collectief overleg beperkt in combinatie met het stelsel van werkloosheidsuitkeringen de negatieve effecten van de werkloosheid op het loon na een werkloosheidsperiode.
Sectoren en loon- verschillen	<ul style="list-style-type: none"> ◇ De centralisering van het loonoverleg vermindert de loonverschillen tussen sectoren : de versnippering van de loonverschillen tussen de sectoren in België is groter wanneer er collectieve bedrijfsovereenkomsten bestaan die de sectorale overeenkomsten aanvullen ◇ het instellen van de loonnorm in 1996 en de vrijmaking van de markten die het gevolg is van de Europese integratie kunnen aan de basis liggen van de duidelijk verminderde versnippering tussen 1995 en 2002. ◇ Er bestaat dus een sterke sectorale gendersegregatie, waarbij de vrouwen zich bevinden in de minst bezoldigde sectoren. Ieder beleid dat zich tot doel stelt de loonverschillen

	tussen mannen en Vrouwen te verminderen, zou deze dimensie in zijn programma's moeten verwerken.
Omvang van ondernemingen en lonen	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Hoe meer de onderhandelingen gedecentraliseerd zijn en hoe minder ze gecoördineerd zijn, hoe groter de loonverschillen tussen bedrijven met een verschillende omvang. Deze resultaten lichten ons de mogelijk effecten toe van een decentralisatie van het loonoverleg : De decentralisatie van het loonoverleg zou dus de loonongelijkheid doen toenemen tussen werknemers die actief zijn in verschillende ondernemingen. ◇ De omzetting van e Europese richtlijn met betrekking tot de informatie en consultatie van de werknemers zou, indien het Belgische overleg- en onderhandelingsstelsel fundamenteel zijn huidige structuur behoudt, het loonverschil tussen grote en kleine ondernemingen moeten verminderen.
Productiviteit, winsten en lonen	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Hoe meer de verdeling van de productiviteitsstijging op bedrijfsvlak gebeurt, hoe groter de loonverschillen worden zowel tussen de bedrijven onderling als in de bedrijven zelf. Een decentralisering van het loonoverleg, zelfs als dit gecoördineerd verloopt, zou een toename van de loonongelijkheden tot gevolg hebben. ◇ De verschillende effecten van de deling van de winsten in de loonverdeling werpt vragen op over de verdelende effecten en de billijkheid van de loonnorm.
Moet de loonvorming geregionaliseerd worden?	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Vandaag bestaat reeds de mogelijkheid bestaat om collectieve overeenkomsten te sluiten in plaatselijke paritaire subcomités. Het is dan ook niet noodzakelijk om het loonoverleg te defederaliseren. ◇ Defederalisering is niet alleen niet noodzakelijk, ze kan zelfs rampzalige gevolgen hebben : <ul style="list-style-type: none"> ◇ Voor ondernemingen die beschikken over sites in verschillende gewesten van het land zou de regionalisering van de loonvorming de beheerskosten doen toenemen, schaalvoordelen afremmen en de mobiliteit van de werknemers aantasten ◇ Een ander gevolg van de regionalisering van de loonvorming zou zijn dat de weg wordt opengesteld naar een regionalisering van de sociale zekerheid. Het zou immers vrij onsamenhangend zijn de regionalisering te funderen op de potentiële verschillen in loonkosten zonder de bijdragen (en de lastenverlagingen) aan de sociale zekerheid daaraan toe te voegen. De standpunten van bepaalde onderdelen van Vlaamse werkgeversorganisaties vermelden echter uitdrukkelijk de verlaging van de sociale lasten als doel van een regionalisering van het collectief overleg. Zo bestaat het risico dat men tot een regionalisering van de bijdragevoet komt, met alle gevolgen vandie, eerst voor de evolutie van de inkomsten van de drie Gewesten van het land, en vervolgens voor de prestaties. ◇ De regionalisering van de loonvorming een middel zijn om de onderhandelingskracht van de sociale partners te fragmenteren, de solidariteitssystemen te verzwakken, vooral via de sociale zekerheid, en de loonverschillen te doen toenemen.

Deze uitdagingen, die de beperking ondergaan van het ruime karakter van de thema's die in ons onderzoeksprogramma werden behandeld, zijn samengebracht rond vijf pijlers :

- ✓ De centrale rol van het stelsel van collectief overleg
- ✓ Voordelen en nadelen van een gecentraliseerd en gecoördineerd systeem
- ✓ Deling van de winsten en de productiviteitsstijging
- ✓ Mogelijke effecten van de omkadering door de loonnorm
- ✓ Beroeps- en sectorsegregatie tussen mannen en vrouwen
- ✓ Keuzes voor de strategieën inzake de tewerkstelling, en dan vooral van de 50-plussers.

Andere dimensies van de loonvorming konden nog niet onderzocht worden of liggen ter tafel. Onze ambitie bij de uitvoering van deze studie is bij te dragen tot het begrip van de loonvorming in België, in heel haar diversiteit, met een bijzondere nadruk op de loonverschillen, loonongelijkheid en de factoren die ertoe bijdragen of die ze kunnen verminderen. De empirische vaststellingen vloeien voort uit een strikte toepassing van economische en statistische analysemethodes. De uitdagingen voor het economisch en het tewerkstellingsbeleid en voor de sociale partners steunen op deze analyses en op uitdrukkelijke keuzes van de auteurs met betrekking tot de werking van de arbeidsmarkt, als zij er bijvoorbeeld van uitgaan dat loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen moeten worden afgeschaft en dat de productiviteitsstijging en de winsten billijk herverdeeld moeten worden.

Referenties

Referenties DULBEA

De Working Papers van het DULBEA en bepaalde artikelen kunnen gedownload worden op de website van het DULBEA (www.dulbea.org) in de rubriek “Publications”.

40 jaar na de vrouwenstaking in FN-Herstal en 50 jaar na artikel 119 van het Verdrag van Rome:

Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), “Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries”, *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.

Mahy, B., Plasman, R. & Rycx, F. (2006, eds.) *Gender Pay Differentials*, Applied Econometrics Association Series, Palgrave MacMillan.

Meulders, D. & Plasman, R. (2003), “Approche féministe de l'économie”, in *Le travail du genre*, Laufer, J., Marry, C. & Maruani, M., La Découverte-MAGE, Paris, pp 227-237

Meulders, D. & Plasman, R. (2007), “Les inégalités salariales de genre à la recherche de fondements théoriques”, Working Paper DULBEA, Research series, N°07-23.RS.

Meulders, D., Plasman, R. & Rycx, F. (2002), “Gender Wage Gaps: A European Perspective”, *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, pp. 3-10.

Meulders, D., Plasman, R. & Rycx, F. (2004, eds.), “Earnings Inequalities: Gender, Race and Sexual Orientation”, *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4.

Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002a), “L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne”, *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70

Plasman, A., Plasman, R. Rusinek, M. & Rycx, F. (2002b), “Indicators on Gender Pay Equality”, *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 11-40.

Plasman R. & Sissoko, S. (2004), “Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective”, Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), “Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium”, *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), “Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium”, *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.

Jonge werknemers tegenover oudere werknemers; wie haalt profijt uit de confrontatie?

Flamand, S. & Plasman, R. (2006), “Age, salaire et demande de travail”, mimeo, Dulbea.

Minder gaan werken om nóg minder te verdienen? De impact van deeltijds werken op het uurloon.

De Henau J., Meulders, D. & O’Dorchai, S. (2007, forthcoming), “Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15”, In: Del Boca, D. and Wetzels, C. (Eds.) *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press.

O’Dorchai, S. (2007), “The Motherhood Wage Penalty across the Wage Distribution in 10 EU Member States”, chapter V (Part III) of *Family, Work and Welfare States in Europe: Women’s Juggling with Multiple Roles - A Series of Empirical Essays*, PH.D. in Economic Science, Université Libre de Bruxelles (Doctoral programme of the DULBEA), Director: Prof. Danièle Meulders (ULB), pp.181-239.

O’Dorchai, S. & F. Rycx (2007, forthcoming), “The Compared Wage Penalty of Male Part-Times in Six European Countries”, *International journal of Manpower*.

Na werkloosheid nooit meer loon naar werken?

Gangji, A & Plasman, R. (2007), “The Matthew Effect of Unemployment: How Does it Affect Wages in Belgium”, Working Paper DULBEA, Research series, N°07-19.RS.

Karakaya, G., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), “Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches”, *Compare: A journal of Comparative Education*, Vol. 37, No. 4, pp. 513 – 532.

Bestaan er loonverschillen tussen de sectoren in België?

Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), “Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries”, *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.

Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), “Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002”, National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.

Rycx, F. (2002), “Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective”, *De Economist*, Vol. 150, No. 5, pp. 555-68.

Rycx, F. (2003), “Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country”, *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 347-66.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), “Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium”, *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No.2, pp. 119-41.

Small is beautiful, but not for everyone!

Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2005), “Why Do Large Firms Pay Higher Wages ? Evidence from Matched Worker-firm Data”, *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, pp. 705-723.

Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), “The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries”, *Empirica*, Vol. 34, pp. 427-451.

Verdeling van de productiviteitsstijging, structuur van het collectief overleg en loonverschillen:

Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), “Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002”, National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), “Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium”, *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, pp. 279-299.

Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) “Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes : Evidence from Linked Employer-employee data”, mimeo, Dulbea.

Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007a), “Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining : Belgium, Denmark and Spain”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.

Régionalisering van het loonoverleg in België: echte noodzaak of verkeerd debat?

Lallemand, T. & Rycx, F. (2006), “Wage Structure and Firm Productivity in Belgium”, Forthcoming in Lazear E. et K. Shaw (eds.), *An International Comparison of the Structure of Wages*, University of Chicago Press.

- Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007a), “Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining : Belgium, Denmark and Spain”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.
- Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007b), “La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat?”, *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Vol. XLVI, No. 2/3, pp. 65-74.
- Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2006), “Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002”, National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.
- Rycx, F. (2003), “Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country”, *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 328-35.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), “Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium”, *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, pp. 279-99.

Overige

- Aidt, T. & Tzannatos, Z. (2002), *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, Washington D.C.: Banque Mondiale.
- Arranz, J.M., Davia M.A. & Garcia-Serrano C. (2005), “Labour Market Transitions and Wage Dynamics in Europe”, ISER working paper, No. 2005-17, Institute for Social and Economic Research, Colchester.
- Arulampalam, W. (2001), “Is Unemployment Really Scarring?”, *The Economic Journal*, Vol. 111, No 475, pp. F585-F606.
- Becker, G. S. (1962), “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 9-49.
- Becker, Gary (1964): *Human Capital — A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago University Press, 3rd edition, 1993.
- Benito, A. (2000), “Inter-Industry Wage Differentials in Great Britain”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 62, No. 0, 727-46.
- Ben-Porath, Y. (1967), “The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 75, No. 4, pp. 352-65.

- Bewley, T. (2000), *Why Wages Don't Fall During a Recession?*, Harvard University Press.
- Black, D.A., Noel, B.J. & Wang, Z. (1999), "On-the-job Training, Establishment Size, and Firm Size : Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital", *Southern Economic Journal*, Vol. 66, pp. 82-100.
- Blau, F.D. & Ferber, M.A. (1992), *The Economics of Women, Men and Work*, Englewood Cliffs NJ, Prentice Hall.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2002), *At Home and Abroad. U.S. Labor-Market Performance in International Perspective*, New York: Russel Sage Foundation.
- Blinder, A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables", *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-65.
- Boeri, T., Del Boca, D. & Pissarides, C. (2005, eds), *Women at Work – an Economic Perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Brown, C., Hamilton, J. & Medoff, J.L. (1990), *Employers Large and Small*, Cambridge: Harvard University Press.
- Cadiou, L., Genet, J. & Guérin, J-L. (2002), "Evolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires", *Economie et Statistique*, No. 355-356, pp. 138-56.
- Clark ,A. & Oswald, A.J. (1994), "Unhappiness and Unemployment", *The Economic Journal*, Vol. 104, No 424, pp. 648-59.
- Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE), *Rapport annuel 2004*.
- Davia, M. (2005), "Job Mobility and Wage Mobility at the Beginning of the Working Career: a Comparative View across Europe", ISER Working Papers, No. 2005-03.
- De Henau J., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2007, forthcoming), "Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15", In: Del Boca, D. and Wetzels, C. (Eds.) *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press.
- Deschamps, R. (2003), "Faut-il régionaliser la négociation salariale?", *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*, Vol. XLII, No. 4, pp. 71-80.
- Doeringer, P.B. & Piore, M.J. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington : D.C. Heath.

- Dreze, J. & Bean, Ch. (1990), *Europe's Unemployment Problem*, MIT press.
- Ellis, L. & Smith, K. (2007), "The Global Upward Trend in the Profit Share", Bank for International Settlements working papers, No. 231, Basel.
- Ermisch, J.F. & Wright, R.E. (1991), "Wage Offers and Full-time and Part-time Employment by British Women", *Journal of Human Resources*, Vol. 25, No. 1, pp. 111-33.
- FEB (2003), "Une différenciation salariale via la régionalisation de la concertation salariale ? Le mauvais débat !".
- Flamand, S. & Plasman, R. (2006), "Age, salaire et demande de travail", mimeo, Dulbea.
- Gangji, A & Plasman, R. (2007), "The Matthew Effect of Unemployment: How Does it Affect Wages in Belgium", Working Paper DULBEA, Research series, N°07-19.RS.
- Gangl, M. (2006), "Scar Effects of Unemployment: Cross National Comparison", *American Sociological Review*, Vol. 71, No 6, pp.986-1013.
- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Garicano, L. & Rossi-Hansberg, E. (2006), "Organization and Inequality in a Knowledge Economy", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 121, pp. 1383-1435.
- Gray, M (2000), "The Effects of Unemployment on the Earnings of Young Australians", Centre for Economic Policy Research, Australian National University, Discussion Paper No 419.
- Gregory, M. & Jukes, R. (2001), "Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-94?", *The Economic Journal*, Vol.111, No. 475, pp. F5775-F584.
- Hamermesh, D.S. (1980), "Commentary", in: Siegfried, J.J. (éd), *The Economics of Firm Size, Market Structure, and Social Performance*, Washington: Federal Trade Commission.
- Hashimoto, M. (1981), "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment", *American Economic Review*, Vol. 71, No. 3, pp. 475-82.

- Humphries, J (1995), "Economics, Gender and Equal Opportunities," in Humphries, J. & Rubery, J. (eds), *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester, Equal Opportunities Commission, pp 55-86.
- Hutchens, R. M. (1989), "Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 3, No. 4, pp. 49-64.
- Idson, T.L. (1996), "Employer Size and Labour Turnover", in: Polatchek, S.W. (éd), *Research in Labour Economics*, Vol. 15, Greenwich, JAI Press.
- Jolivet, A. (2001), "Vieillessement, salaire et demande de travailleurs âgés", *Travail et Emploi*, No. 88, pp. 65-79.
- Jonung, C. (1998), "Occupational Segregation by Sex and Change over Time", in Person, I. & Jonung, C. (ed), *Women's Work and Wages*, London, Routledge.
- Jovanovic, B. (1979), "Job Matching and the Theory of Turnover", *The Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, pp. 972-989.
- Karakaya, G., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches", *Compare: A journal of Comparative Education*, Vol. 37, No. 4, pp. 513 – 532.
- Koskela, E. & Vilmunen, J. (1996), "Tax Progression is Good for Employment in Popular Models of Trade Union Behaviour", *Labour Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 65-80.
- Kremer, M. & Maskin, E. (1996), "Segregation by Skill and the Rise in Inequality", NBER working paper No. 5718.
- Krueger, A.B. & Summers, L.H. (1988), "Efficiency Wages and Inter-Industry Wage Structure", *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, 259-93.
- Kuhn P., ed. (2002), *Losing Work, Moving on: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute.
- Lallemand, T. & Rycx, F. (2006), "Wage Structure and Firm Productivity in Belgium", Forthcoming in Lazear E. et K. Shaw (eds.), *An International Comparison of the Structure of Wages*, University of Chicago Press.

- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2005), "Why Do Large Firms Pay Higher Wages ? Evidence from Matched Worker-firm Data", *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, pp. 705-723.
- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries", *Empirica*, Vol. 34, pp. 427-451.
- Lazear, E. P. (1979), "Why Is There Mandatory Retirement?", *The Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-84.
- Lazear, E. P. (1981), "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, Vol. 71, No. 4, pp. 606-20.
- Lazear, E. P. (1988), "Adjusting to an Aging Labour Force", NBER Working Paper, No. 2802.
- Leonard, J. & Van Audenrode, M. (1995), "The Duration of Unemployment and the Persistence of Wages", CEPR Discussion paper No. 1227.
- Lester, R.A. (1967), "Pay Differentials by Size of Establishment", *Industrial Relations*, Vol. 7, pp. 57-67
- Lindbeck, A. & Snower, D.J. (2000), "Multitask Learning and the Reorganization of Work: from Tayloristic to Holistic Organization", *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No. 3, pp. 353-76.
- Loewenstein, G. & Sicherman, N. (1991), "Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, No. 1, pp. 67-84.
- Mahy, B., Plasman, R. & Rycx, F. (2006, eds.) *Gender Pay Differentials*, Applied Econometrics Association Series, Palgrave MacMillan.
- Maruani, M., (2003) "Les inégalités hommes/femmes", *Cahiers français*, n°314, mai-juin, pp.92-97.
- Mellow, W. (1982), "Employer Size and Wages", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 64, pp. 495-501.
- Meulders, D. & Plasman, R. (2003), "Approche féministe de l'économie", in *Le travail du genre*, Laufer, J., Marry, C. & Maruani, M., La Découverte-MAGE, Paris, pp 227-237
- Meulders, D. & Plasman, R. (2007), "Les inégalités salariales de genre à la recherche de fondements théoriques", Working Paper DULBEA, Research series, N°07-23.RS.

- Meulders, D., Plasman, R. & Rycx, F. (2002), "Gender Wage Gaps: A European Perspective", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, pp. 3-10.
- Meulders, D., Plasman, R. & Rycx, F. (2004, eds.), "Earnings Inequalities: Gender, Race and Sexual Orientation", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National Bureau for Economic Research.
- Montgomery, M. (1988), "On the Determinants of Employer Demand for Part-time Workers", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, No. 1, pp.112-16.
- Mortensen, D. (1978), "Specific Capital and Labor Turnover", *Bell Journal of Economics*, Vol. 9, No. 2, pp. 572-586.
- Mósesdóttir, L., Dofradóttir, A.G., Einarsdóttir, Þ., Blöndal, K.S., Þórðarson, E.M. & Ásgeirsdótti, S. (2006), "Evaluating Equal Pay in the Nordic Countries", Reykjavík: Project Group for Equal Pay.
- Neumark, D. (1995), "Are Rising Earnings Profiles a Forced-Saving Mechanism?", *The Economic Journal*, Vol. 105, No. 428, pp. 95-106.
- Nickell, S. J. (1976), "Wage Structures and Quit Rates", *International Economic Review*, Vol. 17, No. 1, pp. 191-203.
- Oaxaca, R.L., (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets". *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
- OCDE (2002), "La contribution d'une retraite plus tardive à la croissance de l'emploi", *Perspectives économiques de l'OCDE*, No. 72.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Paris, OECD.
- O'Dorchai, S. (2007), "The Motherhood Wage Penalty across the Wage Distribution in 10 EU Member States", chapter V (Part III) of *Family, Work and Welfare States in Europe: Women's Juggling with Multiple Roles - A Series of Empirical Essays*, PH.D. in Economic Science, Université Libre de Bruxelles (Doctoral programme of the DULBEA), Director: Prof. Danièle Meulders (ULB), pp.181-239.
- O'Dorchai, S. & F. Rycx (2007, forthcoming), "The Compared Wage Penalty of Male Part-Times in Six European Countries", *International journal of Manpower*.
- Oi, W. (1962), "Labour as a quasi-fixed cost", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, N° 6, pp. 538-55.

- Oi, W.Y. & Idson, T.L. (1999), "Firm Size and Wages", in: Ashenfelter, O.C. & Card, D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Amsterdam, North Holland.
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002a), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70
- Plasman, A., Plasman, R. Rusinek, M. & Rycx, F. (2002b), "Indicators on Gender Pay Equality", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 11-40.
- Plasman R. & Sissoko, S. (2004), "Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.
- Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007a), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining : Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.
- Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007b), "La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat?", *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Vol. XLVI, No. 2/3, pp. 65-74.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.
- Riley, N.-M. (1997), "Determinants of Union Membership: a Review", *Labour*, Vol. 11, No. 2, pp. 265-301.
- Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes : Evidence from Linked Employer-employee data", mimeo, Dulbea.
- Russo, G. & Hassink, W. (2005), "The Part-time Wage Penalty: a Career Perspective", IZA Discussion Paper, No. 1468.
- Rycx, F. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective", *De Economist*, Vol. 150, No. 5, pp. 555-68.
- Rycx, F. (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 347-66.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.

- Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.
- Salop, S.C. & Salop, J. (1976), "Self-Selection and Turnover in the Labor Market", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90, No. 4, pp. 619-27.
- Shapiro, C. & Stiglitz, J.E. (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol. 74, pp. 433-444.
- Silva, J.C. (2004), "Estimating the Employer Size-wage Premium in a Panel Data Model with Comparative Advantages and Non-random Selection», NIPE working paper, Universidade do Minho.
- Skåtun, J.D. (1998), "Divide the Hours and Conquer the Surplus: Part-time Workers and Pay", *Economics Letters*, Vol. 61, No. 2, pp. 235-42.
- Skirbekk, V. (2003), "Age and Individual Productivity: A Literature Survey", MPIDR Working Paper, WP 2003-028.
- Slichter, S.H. (1950), "Notes on the Structure of wages", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 32, pp. 80-91.
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (2006), *Clés pour le travail à temps partiel*.
- Teulings, C. and Hartog, J. (1998), *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wallerstein, M. (1999) "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science*, Vol. 43, No. 3, pp. 649-80.
- Weiss, L.W. (1996), "Concentration and Labor Earnings", *American Economic Review*, Vol. 86, pp. 96-117.
- Winter-Ebmer, R. (2001), "Firm Size, Earnings, and Displacement Risks", *Economic Inquiry*, Vol. 39, pp. 474-86.

DULBEA Working Paper Series

2008

- N° 08-04.RR Robert Plasman, Michael Rusinek, François Rycx, Ilan Tojerow « Loonstructuur in België », January 2008.
- N° 08-03.RS Caroline Gerschlager « Foolishness and Identity: Amartya Sen and Adam Smith », January 2008.
- N° 08-02.RS Michele Cincera « Déterminants des oppositions de brevets: une analyse micro-économique au niveau belge », January 2008.
- N° 08-01.RR Robert Plasman, Michael Rusinek, François Rycx, Ilan Tojerow « La structure des salaires en Belgique », January 2008.

2007

- N° 07-22.RS Axel Dreher, Pierre-Guillaume Méon and Friedrich Schneider « The devil is in the shadow Do institutions affect income and productivity or only official income and official productivity », November 2007.
- N° 07-21.RS Ariane Szafarz « Hiring People-like-Yourself: A Representation of Discrimination on the Job Market », November 2007.
- N° 07-20.RS Arynah Gangji and Robert Plasman « Microeconomic analysis of unemployment in Belgium », October 2007.
- N° 07-19.RS Arynah Gangji and Robert Plasman « The Matthew effect of unemployment: how does it affect wages in Belgium », October 2007.
- N° 07-18.RS Pierre-Guillaume Méon, Friedrich Schneider and Laurent Weill « Does taking the shadow economy into account matter to measure aggregate efficiency », October 2007.
- N° 07-17.RS Henri Capron and Michele Cincera « EU Pre-competitive and Near-the-market S&T Collaborations », October 2007.
- N° 07-16.RS Henri Capron « Politique de cohésion et développement régional », October 2007.
- N° 07-15.RS Jean-Luc De Meulemeester « L'Economie de l'Education fait-elle des Progrès ? Une Perspective d'Histoire de la Pensée Economique », October 2007.
- N° 07-14.RS Jérôme de Henau, Leila Maron, Danièle Meulders and Sîle O'Dorchai « Travail et Maternité en Europe, Conditions de Travail et Politiques Publiques », October 2007.

- N° 07-13.RS Pierre-Guillaume Méon and Khalid Sekkat «Revisiting the Relationship between Governance and Foreign Direct Investment», October 2007.
- N° 07-12.RS Robert Plamsan, François Rycx and Ilan Tojerow « Wage Differentials in Belgium : The Role of Worker and Employer Characteristics », October 2007.
- N° 07-11.RS Etienne Farvaque, Norimichi Matsueda and Pierre-Guillaume Méon« How committees reduce the volatility of policy rates », July 2007.
- N° 07-10.RS Caroline Gerschlager «Adam Smith's Account of Self-Deceit and Informal Institutions », May 2007.
- N° 07-09.RS Marie Pfiffelmann « Which optimal design for lottery linked deposit », May 2007.
- N° 07-08.RS Marc Lévy « Control in Pyramidal Structures », May 2007.
- N° 07-07.RS Olga Bourachnikova «Weighting Function in the Behavioral Portfolio Theory», May 2007.
- N° 07-06.RS Régis Blazy and Laurent Weill « The Impact of Legal Sanctions on Moral Hazard when Debt Contracts are Renegotiable », May 2007.
- N° 07-05.RS Janine Leschke «Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? », March 2007.
- N° 07-04.RS Robert Plasman, Michael Rusinek, Ilan Tojerow « La régionalisation de la négociation salariale en Belgique : vraie nécessité ou faux débat ? », March 2007.
- N° 07-03.RS Oscar Bernal and Jean-Yves Gnabo « Talks, financial operations or both? Generalizing central banks' FX reaction functions », February 2007.
- N° 07-02.RS Sîle O'Dorchai, Robert Plasman and François Rycx « The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men? », January 2007.
- N° 07-01.RS Guido Citoni « Are Bruxellois and Walloons more optimistic about their health? », January 2007.

2006

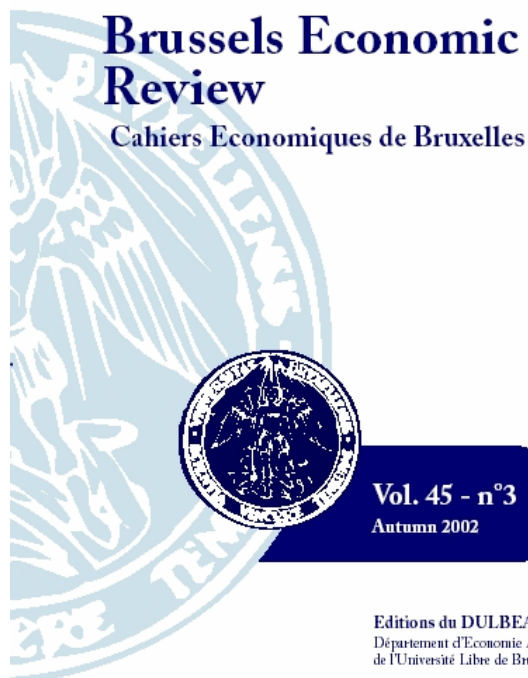
- N° 06-15.RS Michel Beine, Oscar Bernal, Jean-Yves Gnabo, Christelle Lecourt « Intervention policy of the BoJ: a unified approach » November 2006.
- N° 06-14.RS Robert Plasman, François Rycx, Ilan Tojerow « Industry wage differentials, unobserved ability, and rent-sharing: Evidence from matched worker-firm data, 1995-2002»
- N° 06-13.RS Laurent Weill, Pierre-Guillaume Méon « Does financial intermediation matter for macroeconomic efficiency? », October 2006.

- N° 06-12.RS Anne-France Delannay, Pierre-Guillaume Méon « The impact of European integration on the nineties' wave of mergers and acquisitions », July 2006.
- N° 06-11.RS Michele Cincera, Lydia Greunz, Jean-Luc Guyot, Olivier Lohest « Capital humain et processus de création d'entreprise : le cas des primo-créateurs wallons », June 2006.
- N° 06-10.RS Luigi Aldieri and Michele Cincera « Geographic and technological R&D spillovers within the triad: micro evidence from us patents », May 2006.
- N° 06-09.RS Verena Bikar, Henri Capron, Michele Cincera « An integrated evaluation scheme of innovation systems from an institutional perspective », May 2006.
- N° 06-08.RR Didier Baudewyns, Benoît Bayenet, Robert Plasman, Catherine Van Den Steen, « Impact de la fiscalité et des dépenses communales sur la localisation intramétropolitaine des entreprises et des ménages: Bruxelles et sa périphérie», May 2006.
- N° 06-07.RS Michel Beine, Pierre-Yves Preumont, Ariane Szafarz « Sector diversification during crises: A European perspective », May 2006.
- N° 06-06.RS Pierre-Guillaume Méon, Khalid Sekkat « Institutional quality and trade: which institutions? which trade? », April 2006.
- N° 06-05.RS Pierre-Guillaume Méon « Majority voting with stochastic preferences: The whims of a committee are smaller than the whims of its members », April 2006.
- N° 06-04.RR Didier Baudewyns, Aynah Gangji, Robert Plasman « Analyse exploratoire d'un programme d'allocations-loyers en Région de Bruxelles-Capitale: comparaison internationale et évaluation budgétaire et économique selon trois scénarios », April 2006.
- N° 06-03.RS Oscar Bernal « Do interactions between political authorities and central banks influence FX interventions? Evidence from Japan », April 2006.
- N° 06-02.RS Jérôme De Henau, Danièle Meulders, and Sile O'Dorchai « The comparative effectiveness of public policies to fight motherhood-induced employment penalties and decreasing fertility in the former EU-15 », March 2006.
- N° 06-01.RS Robert Plasman, Michael Rusinek, and François Rycx « Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining : Belgium, Denmark and Spain », January 2006.

2005

- N° 05-20.RS Emanuele Ciriolo « Inequity aversion and trustees' reciprocity in the trust game », May 2006.
- N° 05-19.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « Women and Competition in Elimination Tournaments: Evidence from Professional Tennis Data », November 2005.
- N° 05-18.RS Thierry Lallemand and François Rycx « Establishment size and the dispersion of wages: evidence from European countries », September 2005.
- N° 05-17.RS Maria Jepsen, Sile O'Dorchai, Robert Plasman, and François Rycx « The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium », September 2005.
- N° 05-16.RS Giuseppe Diana and Pierre-Guillaume Méon « Monetary policy in the presence of asymmetric wage indexation », September 2005.
- N° 05-15.RS Didier Baudewyns « Structure économique et croissance locale : étude économétrique des arrondissements belges, 1991-1997 », July 2005.
- N° 05-14.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « Wage structure and firm productivity in Belgium », May 2005.
- N° 05-12.RS Robert Plasman and Salimata Sissoko « Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective », April 2005.
- N° 05-11.RR Michele Cincera « L'importance et l'étendue des barrières légales et administratives dans le cadre de la directive 'Bolkestein' : Une étude comparative entre la Belgique et ses principaux partenaires commerciaux », April 2005.
- N° 05-10.RS Michele Cincera « The link between firms' R&D by type of activity and source of funding and the decision to patent », April 2005.
- N° 05-09.RS Michel Beine and Oscar Bernal « Why do central banks intervene secretly? Preliminary evidence from the Bank of Japan », April 2005.
- N° 05-08.RS Pierre-Guillaume Méon and Laurent Weill « Can Mergers in Europe Help Banks Hedge Against Macroeconomic Risk ? », February 2005.
- N° 05-07.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « The Establishment-Size Wage Premium: Evidence from European Countries », February 2005.
- N° 05-06.RS Khalid Sekkat and Marie-Ange Veganzones-Varoudakis « Trade and Foreign Exchange Liberalization, Investment Climate and FDI in the MENA », February 2005.

- N° 05-05.RS Ariane Chapelle and Ariane Szafarz « Controlling Firms Through the Majority Voting Rule », February 2005.
- N° 05-04.RS Carlos Martinez-Mongay and Khalid Sekkat « The Tradeoff Between Efficiency and Macroeconomic Stabilization in Europe », February 2005.
- N° 05-03.RS Thibault Biebuyck, Ariane Chapelle et Ariane Szafarz « Les leviers de contrôle des actionnaires majoritaires», February 2005.
- N° 05-02.RS Pierre-Guillaume Méon « Voting and Turning Out for Monetary Integration: the Case of the French Referendum on the Maastricht Treaty », February 2005.
- N° 05-01.RS Brenda Gannon, Robert Plasman, Ilan Tojerow, and François Rycx « Interindustry Wage Differentials and the Gender Wage Gap : Evidence from European Countries », February 2005.



Publiés avec l'aide financière de la Communauté Française de Belgique

Brussels Economic Review

University of Brussels
DULBEA, CP140
Avenue F.D. Roosevelt, 50
B-1050 Brussels
Belgium

ISSN 0008-0195

Apart from its working papers series, DULBEA also publishes the *Brussels Economic Review-Cahiers Economiques de Bruxelles*.

Aims and scope

First published in 1958, *Brussels Economic Review-Cahiers Economiques de Bruxelles* is one of the oldest economic reviews in Belgium. Since the beginning, it publishes quarterly the Brussels statistical series. The aim of the Brussels Economic Review is to publish unsolicited manuscripts in all areas of applied economics. Contributions that place emphasis on the policy relevance of their substantive results, propose new data sources and research methods, or evaluate existing economic theory are particularly encouraged. Theoretical contributions are also welcomed but attention should be drawn on their implications for policy recommendations and/or empirical investigation. Regularly the review publishes special issues edited by guest editors.

Authors wishing to submit a paper to be considered for publication in the *Brussels Economic Review* should send an e-mail to Michele Cincera: mcincera@ulb.ac.be, with their manuscript as an attachment. An anonymous refereeing process is guaranteed.

Additional instructions for authors and subscription information may be found on the *Brussels Economic Review's* website at the following address:

<http://homepages.vub.ac.be/~mcincera/BER/BER.html>