

Loondrift in België sinds de invoering van de loonnorm

Het verschil tussen de conventionele en effectieve brutoloonevoluties sectoraal geanalyseerd

Sem Vandekerckhove, Caroline Vermandere
& Guy Van Gyes



Gepubliceerd door
HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (K.U.Leuven)
Parkstraat 47 - bus 5300, B-3000 Leuven
hiva@kuleuven.be - <http://www.hiva.be>

© 2010 – HIVA-K.U.Leuven

Gebruik van gegevens is toegestaan mits een correcte bronvermelding.

INHOUDSTAFEL

SAMENVATTING	5
1 PROBLEEMSTELLING	6
1.1 BELEIDSCONTEXT	6
1.2 VRAAGSTELLING	7
2 DATA	9
2.1 EFFECTIEVE LONEN	9
2.2 INDEXCIJFER VAN DE CONVENTIONELE LONEN	10
2.3 AFBAKENING POPULATIE	10
3 CONVENTIONELE EN EFFECTIEVE LOONEVOLUTIE IN DE PERIODE 1997-2006	12
3.1 GLOBALE EVOLUTIE	12
3.2 EVOLUTIE PER PARITAIR COMITÉ	14
3.2.1 <i>Conventionele loonevolutie</i>	14
3.2.2 <i>Gemiddelde effectieve loonevolutie</i>	17
3.3 EVOLUTIE VAN DE LOONDRIFT	20
3.3.1 <i>Algemeen</i>	20
3.3.2 <i>Per paritair comité</i>	21
3.4 CONCLUSIE	23
4 DETERMINANTEN VAN SECTORALE LOONDRIFT	27
4.1 METHODE	29
4.2 ANALYSE.....	31
4.2.1 <i>Conjuncturele factoren</i>	31
4.2.2 <i>Werknemerskenmerken</i>	33
4.2.3 <i>Bedrijfskenmerken</i>	37
4.2.4 <i>Institutionele kenmerken van de loonstructuur</i>	40
4.2.5 <i>Institutionele kenmerken van het collectief overleg</i>	43
4.2.6 <i>Gecombineerde analyse</i>	46
5 CONCLUSIE	49
6 REFERENTIES	51
7 APPENDIX	52
7.1 PARITAIRE COMITÉS	52

7.1.1	<i>Lijst</i>	52
7.1.2	<i>Algoritme reconstructie paritair comité</i>	53
7.2	GRAFIEKEN BIJ PARAGRAAF 3.3.2	54
7.3	BRONNEN EN BEWERKINGEN	57
7.4	TYPLOGIEËN	58

SAMENVATTING

Loondrift doet zich voor wanneer de effectieve loonevolutie afwijkt van de conventionele loonevolutie. Het descriptieve luik van het onderzoek schetst een beeld van de conventionele en effectieve loonevolutie in de periode 1997-2006 voor 37 paritaire comités. De conventionele evolutie beperkt zich tot de sectorale cao's. Het analytische luik zoekt een verklaring voor de loondrift. De factoren die aanleiding geven tot loondrift worden ondergebracht in vijf domeinen: conjuncturele factoren, werknemerskenmerken, bedrijfskenmerken, institutionele kenmerken van de loonstructuur en institutionele kenmerken van het sociaal overleg. We toetsen zowel een effect van de verdeling van deze kenmerken als van de evolutie.

Over de ganse periode 1997-2006 blijven zowel de conventionele als de effectieve brutoloonevolutie gemiddeld binnen de grenzen die door de interprofessioneel vastgelegde loonnorm zijn uitgestippeld. Ook de geaggregeerde loondrift is erg beperkt. Tussen 1996 en 2006 zijn de effectieve lonen met 29% gestegen, slechts 2 pp meer dan de conventionele lonen die met net geen 27% stegen. De effectieve loonevolutie lijkt dus afgestemd op de conventionele evolutie. Dit evenwicht is verbergt grote sectorale verschillen. In iedere periode van loonprogrammatie vinden we zowel paritaire comités met een sterke positieve loondrift, met negatieve loondrift als paritaire comités waar beide overeenkomen. Loondrift blijkt een sterke indicator van het overschrijden van de loonnorm.

De verklarende analyse op sectorniveau van de gemiddelde loondrift vindt een reeks zwakke verbanden, waarbinnen zich echter drie hoofdlijnen aftekenen.

- Ten eerste is er een *cyclisch effect* van de loondrift. Macro-economische evoluties creëren condities waardoor loondrift kan ontstaan. Dit blijkt voornamelijk in een hoogconjunctuur het geval.
- Ten tweede vinden we een compositorisch *trendeffect*. 'Upgrading' van de werknemers geeft een impuls aan de effectieve lonen. De stijging van de scholingsgraad en een bovengemiddelde leeftijdsevolutie wijzen in die richting.
- Ten derde is er een *structureffect*. We stelden vast dat de loondrift zich nadrukkelijker voordoet naargelang de aanwezigheid van grote ondernemingen en gedecentraliseerde onderhandelingen. Dit komt deels voort uit het gebrek aan data over loonafspraken op bedrijfsniveau in het indexcijfer van de conventionele lonen.

1 PROBLEEMSTELLING

1.1 Beleidscontext

Sinds de invoering van de wet van 26 juli 1996 *tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen* steunt het macro-economische loonbeleid in België en de interprofessionele coördinatie van de cao-loononderhandelingen op een tweejaarlijks vastgelegde loonnorm, een uitdrukking van de afgesproken toegelaten stijging van de loonkosten tijdens deze periode.¹ Deze onderhandelde loonstijging wordt onder meer bepaald aan de hand van de verwachte loonontwikkeling in de buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. Met deze politiek wil men garanderen dat de werkgelegenheid in de Belgische economie zich op een gezonde manier blijft ontwikkelen, en dat de concurrentiepositie niet onder druk komt door snellere loonontwikkelingen dan bij onze belangrijkste handelspartners.

Nochtans ligt de geaggregeerde effectieve loonevolutie niet steeds in het verlengde van de afgesproken loonnorm. De overschrijdingen van de loonnorm op geaggregeerd niveau zijn bekend uit voorgaand CRB-onderzoek: ex ante gaat het om 2001-2002 en 2005-2006. De ex ante loonnorm is in dit geval de vergelijking van de *loonkost* met de onderhandelde norm. Verschillende factoren kunnen aansturen op een overschrijding van de loonnorm:

- Sterkere loonstijgingen in de sectorale akkoorden
- Afwijkingen van die sectorale akkoorden (loondrift)
- Een hoger dan voorziene inflatie die wordt verdisconteerd via de automatische loonindex
- Wijzigingen in de sociale bijdrage

De ex post norm vervangt de verwachtingen aangaande de inflatie en de loonevolutie bij de handelspartners met hun werkelijke waarden. Werden deze overschat, dan vernauwt de norm. De ex ante overschrijdingen gelden ook ex post,

¹ Deze studie kwam tot stand in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale dialoog (FOD WASO) en met de additionele financiële steun van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. We danken Tom Bevers, Valerie Gilbert (FOD WASO), Kris Degroote, Florence Meessen en Luc Denayer (CRB) voor de kritische commentaren. We danken ook de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de geleverde data. In dit kader willen we Freddy Cocquit danken voor de geleverde methodologische hulp. Uiteraard zijn enkel de auteurs verantwoordelijk voor de inhoud en vorm van deze paper.

maar als we de norm van 1997-1998 herevalueren, blijkt dat er ook in deze programmatieperiode geen sprake is van geaggregeerde loonnormoverschrijding.

Deze vaststellingen leiden tot vertwijfeling en discussie over het gevoerde macro-economische loonbeleid en de vraagstelling: waar situeren zich deze loonontsporingen? De voorliggende paper tracht een specifieke en afgebakende bijdrage te leveren tot het beantwoorden van deze vraagstelling. In de eerste plaats wordt gekeken naar de evoluties in brutolonen, in tegenstelling tot de loonkost. Het is over deze lonen dat het cao-overleg zich buigt, waarbij de loonnorm prospectief wordt gehanteerd. We beschikken bovendien over individuele loongegevens, wat het mogelijk maakt de loonevoluties te desaggregeren. Het verlies aan informatie over de evolutie van de sociale bijdragen betekent dat hier gefocust wordt op het niveau van de gemiddelde brutoloonevoluties.

Vervolgens gaan we dieper in op een specifiek vraagstuk, namelijk loondrift. Dit is reeds genoemd als een van de manieren waarop het ontsporen van de loonvorming zich kan voltrekken. De loonnorm is immers tot nu toe meestal niet juridisch bindend² gebruikt, maar slechts normatief-adviserend voor de sectorale onderhandelingen. Sectoraal wordt dan het grootste deel van de loonmassa gevormd. Op basis van deze onderhandelde minima is het uiteindelijk de werkgever die het loon van de werknemer bepaalt, eventueel na onderhandelingen over een bedrijfsakkoord. Voor de controle op het naleven van de loonnorm is een geaggregeerd cijfer met andere woorden niet voldoende. De configuratie van de loonvorming is verschillend naar sector, en zowel de conventionele als de effectieve evolutie moet bekeken worden.

1.2 Vraagstelling

De vraag die in deze paper centraal staat, is in welke mate de loonvorming in het sociaal overleg in de sector doorgedrukt wordt in de effectieve lonen. Loondrift doet zich voor wanneer de effectieve loonevolutie afwijkt van de conventionele loonevolutie. Dit wordt gemeten als het verschil tussen de twee evoluties en uitgedrukt in percentpunten. Dit verschil kan zowel positief als negatief zijn. Een positieve loondrift houdt in dat de effectieve loonstijging de conventionele

² Van de mogelijkheid om de loonnorm bij ministerieel besluit bindend te verklaren is enkel gebruik gemaakt in de periode 1997-1998, toen de sociale partners niet tot een akkoord kwamen.

overtreft. Negatieve loondrift doet zich voor als effectieve loonstijging kleiner is dan de conventionele. Verder kan loondrift die zich op korte termijn manifesteert, op langere termijn weggewerkt worden door tegengestelde evoluties van de effectieve en conventionele lonen.

Deze paper is aldus opgebouwd in twee delen:

- Het descriptieve luik schetst een beeld van de conventionele en effectieve loonevolutie in de periode 1997-2006. Eerst geven we een overzicht van de conventionele loonevolutie op sectorniveau en de effectieve loonevolutie over de 37 geanalyseerde paritaire comités heen. Dit laat ons toe de periodes aan te duiden met sterke, resp. gematigde loonevoluties. Plaatsen we de globale conventionele en effectieve loonevolutie tegenover elkaar, dan krijgen we een beeld van de geaggregeerde loondrift. In een tweede fase vergelijken we voor elk paritair comité gemiddeld de conventionele en effectieve loonevolutie, en de tussenliggende loondrift.
- Het analytische luik zoekt een verklaring voor de loondrift. De factoren die aanleiding geven tot loondrift worden ondergebracht in vijf domeinen: conjuncturele factoren, werknemerskenmerken, bedrijfskenmerken, institutionele kenmerken van de loonstructuur en institutionele kenmerken van het sociaal overleg. We toetsen zowel een effect van de verdeling van deze kenmerken als van hun evolutie.

2 DATA

Om de loondrift te meten moet men beschikken over cijfers voor de evolutie van de conventionele en effectieve lonen. Het conventionele loon is in België niet bekend bij statistieken op het niveau van de werknemer, noch in administratieve data, noch op basis van surveys zoals de Enquête naar de verdeling en structuur van de lonen. We werken bijgevolg met geaggregeerde data uit twee bronnen: de effectieve lonen die door de RSZ gekend zijn en het geconstrueerde indexcijfer van de conventionele lonen van de FOD WASO.

2.1 Effectieve lonen

De loongegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) zijn het meest geschikt voor dit onderzoeksoptzet. Ze laten toe om de looninformatie verder uit te splitsen naar diverse werknemers- en ondernemingskenmerken. Voor de afbakening van de loonevolutie naar paritair comité is dit ten eerste van belang. Gegevens op bedrijfsniveau zijn immers niet te aggregeren aangezien arbeiders en bedienden tot verschillende paritaire comités kunnen behoren.

We gebruiken dus het gemiddelde brutojaarloon per voltijdequivalent als indicator voor de effectieve loonevolutie.³ Naast het salaris behoren ook contractuele premies en vergoedingen tot deze variabele. Deze zijn immers niet af te zonderen van het loonbegrip. Niet inbegrepen zijn (enkel en dubbel) vakantiegeld en extralegale voordelen als maaltijdcheques, bedrijfswagen, laptop, gsm, groepsverzekering, etc. Op die manier is er tevens een maximale overeenkomst met het indexcijfer voor de conventionele lonen.

Het is belangrijk te wijzen op het verschil tussen het brutoloon en de loonkost voor de bedrijven. Het Technisch Verslag gaat uit van de loonkostenontwikkeling per uur zoals geregistreerd bij de balanscentrale van de Nationale Bank. Het gaat dan om de brutolonen en bezoldigingen, onverminderd met fiscale lasten (gewone brutolonen, forfaitaire lonen, ontslagvergoedingen, premies, aandelen in de winst, dertiende maand, winstgratificaties of andere gelijkaardige voordelen, dubbel vakantiegeld voor de hoofdarbeiders in de privé-sector, wachtpremies voor de

³ De gebruikte loonvariabele in de RSZ-statistieken is sal100 en heeft betrekking op de totale som van de lonen in de vier kwartalen per job. De lonen worden verrekend naar voltijdequivalent door ze te delen door het percentage gewerkte dagen ten opzichte van de maatman.

vrachtrijders) en de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, verminderd met de bijdrageverminderingen. Hier werd geen rekening gehouden met de parafiscale componenten van de loonkostenevolutie.

2.2 Indexcijfer van de conventionele lonen

De conventionele loonevolutie in België wordt bijgehouden door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Op basis van de stijging van de loonbarema's binnen de sectoriële cao's berekent men voor elk paritair comité een index van de conventionele loonevolutie. Deze maat wordt trimestriëel bijgehouden. Hiervoor wordt de evolutie van het gemiddelde van de verschillende barema's die binnen een paritair comité gelden gebruikt. Een kritiek is dat hierbij geen rekening wordt gehouden met de verdeling van deze categorieën in de werknemerspopulatie (Martinez-Garcia, Op den Kamp en Van Gyes, 2008).

De conventionele loonevolutie omvat enerzijds de evolutie van de basislonen (exclusief premies, gratificaties, ...) zoals vastgelegd in sectoriële cao's en anderzijds de automatische invloed van inflatie op de loonevolutie via de koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex. De aard van de indexering wordt in de cao vastgelegd. Het is belangrijk op te merken dat de lonen die vastgelegd worden in bedrijfs-cao's ook behoren tot het conventionele pakket, maar op vandaag niet ingecalculeerd worden in het indexcijfer van de conventionele lonen.

Voor dit onderzoek werden de trimestriële reeksen herleid naar een jaarlijkse index per paritair comité. De globale gemiddelde groei omvat, in tegenstelling tot afbakening voor het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, enkel de 37 in het onderzoek opgenomen paritaire comités en is berekend als een gewogen gemiddelde op basis van de jaarlijkse gemiddelde tewerkstelling in voltijdequivalenten per paritair comité.

2.3 Afbakening populatie

De steekproef waarop deze analyse is uitgevoerd bevat de RSZ-loongegevens voor 1 750 143 jobs in de periode 1996-2006. Zowel voltijds, deeltijds als tijdelijk tewerkgestelde werknemers worden in de analyse opgenomen.

In 2003 veranderde de dataverzameling van de RSZ, de databank met Loon en Arbeidstijdgegevens (LATG) werd opgevolgd door de Multifunctionele Aangifte (DMFA). Dit zorgt voor enkele discontinuïteiten die door datacleaning moeten worden opgelost. Er werden aanpassingen aan de categorieën voor werknemersstatuut doorgevoerd. Zo werden die statuten samen genomen die doorheen dezelfde populatie in de data vertegenwoordigt.⁴ De niet weerhouden statuten vertegenwoordigen minder dan 1% van de beroepsbevolking. Uiteraard zal door de selectie van de paritaire comités niet elk statuut in de uiteindelijke steekproef voorkomen.

Verder is het paritair comité voor de werknemers in de LATG-periode (de data tot en met 2002) niet altijd opgegeven. We voerden daarom een reconstructie uit op basis van de werkgeverskengetallen die gelinkt zijn aan de paritaire comités. Het algoritme en de lijst met paritaire comités zijn te vinden in de appendix.

Naast een tijdsafbakening is gezien de onderzoeksmogelijkheden geopteerd voor een selectie van 22 NACEBEL-sectoren en 39 paritaire comités, die evenwel in ruime mate representatief zijn voor de Belgische private economie (85% van de tewerkstelling indien uitzendarbeid en stads/streekvervoer niet wordt meegerekend). De 39 paritaire comités werden in de analyse herleid tot 37 daar de aanvullende paritair comités voor arbeiders en bedienden (100 en 200) in de bestudeerde periode geen conventionele lonen hebben bepaald.

⁴ Voor de bedienden gaat het om de groep bedienden met een interimstatuut (EI), statutaire bij een werkgever van privé-recht (EM), gewone bedienden (EO), mindervaliden (EP), mindervalide gesubsidieerde contractuelen (EQ), artiesten (ER), gesubsidieerde contractuelen (ES) en gewoon horecapersoneel (EX). Voor de arbeiders gaat het om de groep bestaande uit de binnenschippers (OB), dienstbodes (OD), seizoenarbeiders in land- en tuinbouw (EH), gewone interimkrachten (OI), gewone arbeiders (OO), mindervaliden (OP), mindervalide gesubsidieerde contractuelen (OQ), gesubsidieerde contractuelen (OS), gewoon horecapersoneel (EX) en gelegenheidsarbeid als interimkracht in de horeca of land- en tuinbouw (OZ). (RSZ-codes voor clatra2 tussen haakjes)

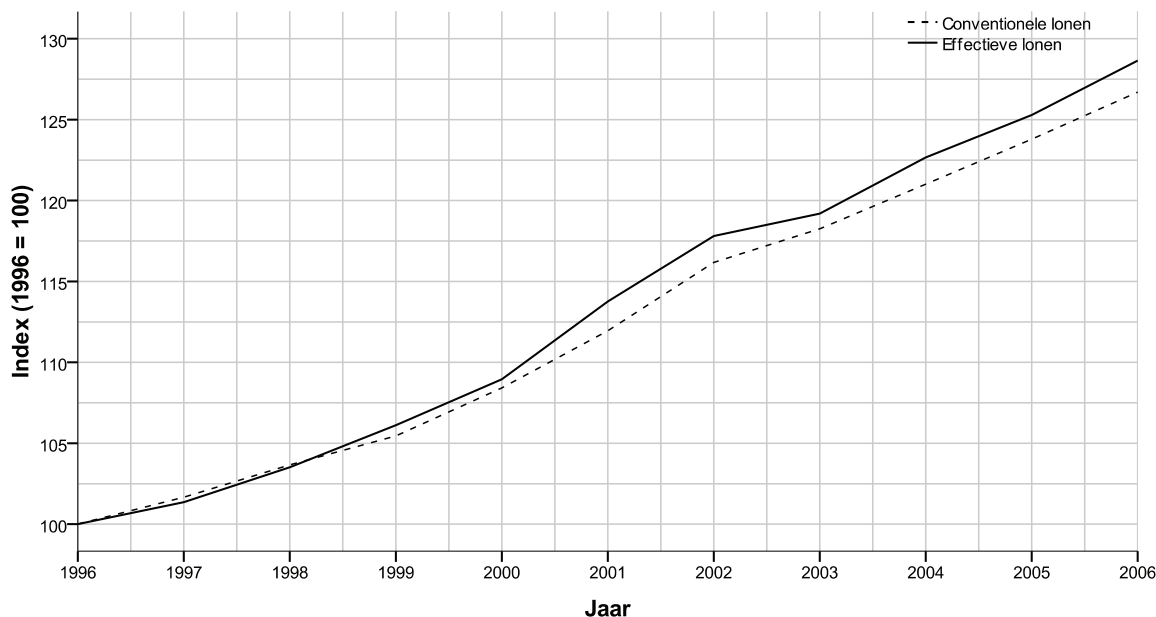
3 CONVENTIONELE EN EFFECTIEVE LOONEVOLUTIE IN DE PERIODE 1997-2006

3.1 Globale evolutie

Vooraleer we naar de evoluties in de afzonderlijke paritaire comités kijken, schetsen we hier een algemeen beeld van de loonevolutie tussen 1997 en 2006. De trend voor de 37 voornaamste paritaire comités, is afgebeeld in figuur 1. Als basisjaar werd voor beide trends 1996 gebruikt en de bijdrage van elk paritair comité in het jaarlijkse gemiddelde werd gewogen volgens de omvang van de tewerkstelling onder het paritair comité in dat jaar.

De figuur brengt meteen het ongelijkmatige tempo van loongroei onder de aandacht. In 1997-1998 groeien de lonen aan een matig tempo. Tijdens 1999-2000 gaat de loongroei sneller, maar vooral de periode 2001-2002 valt op met een sterke loongroei. Daarna komt een scharnierperiode. In 2003 vertraagt het groeitempo, maar vanaf 2004 herneemt de loonevolutie, eerst heel sterk, om in de periode 2005-2006 uit te monden in een groeitempo dat gelijkloopt met de periode 1999-2000.

Figuur 1: Evolutie van de conventionele en effectieve lonen, gemiddeld over de 37 paritaire comités (1996-2006, 1996 = 100)



Bron: FOD WASO, RSZ (bewerkingen HIVA)

Tabel 1 zet deze loonevolutie tegen de achtergrond van de conjunctuur en de tweejaarlijkse interprofessionele afspraken. De eerste kolom geeft de loonnorm zoals op interprofessioneel niveau afgesproken. Daarna volgen de conventionele loonstijging, de effectieve loonstijging, de inflatie en de reële economische groei per periode van loonprogrammatie en de gemiddelde werkloosheidsgraad in elke periode.⁵ Over de ganse periode 1997-2006 blijven zowel de conventionele als de effectieve loonevolutie gemiddeld binnen de grenzen die door de interprofessioneel vastgelegde loonnorm zijn uitgestippeld.

Tabel 1: Conventionele en effectieve loonevolutie per periode van loonprogrammatie, gemiddeld over de 37 paritaire comités (1997-2006): tweejaarlijkse evolutie

Periode	Loonnorm	Conventionele loonevolutie	Effectieve loonevolutie	Inflatie	Groei bbp (reëel)	Geharmoniseerde werkloosheidsgraad*
1997-1998	6,1%	3,67%	3,58%	2,4%	5,5%	9,2%
1999-2000	5,9%	4,58%	5,28%	3,8%	7,3%	7,7%
2001-2002	6,4% à 7%	7,19%	8,11%	4,0%	2,3%	7,0%
2003-2004	5,4%	4,20%	4,27%	3,4%	3,8%	8,3%
2005-2006	4,5%	4,73%	4,94%	4,9%	5,3%	8,4%
1997-2006	31,7% à 32,4%	26,8%	29,0%	20,0%	31,2%	8,1%

* Gemiddelde per periode

Bron: FOD Waso, RSZ, Belgostat (bewerkingen HIVA)

In de periode 1997-1998 blijft de conventionele loonstijging (+ 3,67%) alsook de effectieve loonevolutie (+ 3,58%) een stuk onder de loonnorm van 6,1%. De economisch sterke jaren 1999 en 2000 (met een gecumuleerde economische groei van 7,3%) resulteren verder niet onmiddellijk in sterke loongroei in deze periode. Wel opvallend is de stevige versnelling van de loongroei in de daaropvolgende periode 2001-2002. Zowel de conventionele als de effectieve loonevolutie overschrijden zelfs de loonnorm. Nochtans kreeg de economie in 2001 een harde klap (groei met 0,8%), gevolgd door lage groeicijfers in 2002 en 2003. De loongroei matigde evenwel pas vanaf 2003. De herleving van de economie vanaf 2004 gaat gepaard met een hogere loongroei in de periode 2005-2006 - niet zo hevig als in de periode 2000-2002, maar toch is ook nu de loonnorm overschreden.

⁵ Het inflatiecijfer laat toe de reële lonen en de onderhandelde loonstijgingen te achterhalen. Een vuistregel voor de berekening van reële evoluties is: reële groei \cong nominale groei - inflatie. De 'reële' conventionele loonevolutie is bij benadering de onderhandelde loonevolutie. Enige variatie komt voort uit het gebruik van de gezondheidsindex in plaats van de index van de consumptieprijzen, en uit het toegepaste systeem van indexeren (vast ritme of spilindex).

3.2 Evolutie per paritair comité

Tabellen 2 en 3 geven de conventionele loonevolutie en de effectieve loonevolutie voor elk paritair comité. We bekijken de vijf periodes van loonprogrammatie en gaan na of er trends zichtbaar zijn. De gemiddelde cijfers over de sectoren heen zijn gewogen volgens de gemiddelde tewerkstelling per sector in de twee jaren van de periode van loonprogrammatie. De gemiddelde cijfers per sector zijn dan weer het rekenkundig gemiddelde van de evoluties, zonder deze te wegen.

3.2.1 Conventionele loonevolutie

De **periode 1997-1998 (tabel 2)** kent een gemiddelde effectieve loonstijging van 3,67. De sterkste conventionele evolutie vinden we in de arbeiderscomités in de dienstensector: PC 121 (schoonmaak, 6.38%), PC 119 (handel in voeding, 6.00%) en de metaalverwante sectoren 149.04 (4.92%) en 149.01 (4.88). De matigste loonevolutie speelt zich af in PC 305 (gezondheidsdiensten, 1.41%), PC 210 (ijzer, 2.00%) en PC 304 (vermakelijkheid, 2.07%).

In de **periode 1999-2000** is de gemiddelde conventionele loonstijging 4.58%. De conventionele lonen stijgen het sterkst in PC 112 (garagebedrijf, 6.94%), PC 214 (textiel, 6.19%) en PC 124 (bouw, 5.78%). Bijzonder lage conventionele evoluties vinden we in PC 314 (schoonheidszorgen, 2.00%), PC 319 (opvoedingsector, 3.02%) en PC 104 (ijzernijverheid, 3.02%).

De **periode 2001-2002** is de conventionele loongroei erg sterk, met een gemiddelde van 7.19% over alle paritaire comités heen. In deze periode is de variatie tussen de paritaire comités het sterkst ($s = 1.36\%$). De sterkste stijgers zijn PC 121 (schoonmaak, 11.05%), PC 120 (textiel, 11.04%) en PC 124 (bouw, 9.34%). Meer gematigde evoluties doen zich voor in PC 304 (vermakelijkheid, 4.52%), PC 314 (schoonheidszorgen, 5.07%) en PC 210 (bedienden ijzernijverheid, 5.07%).

De groei van de conventionele lonen normaliseert terug in de **periode 2003-2004** (gemiddeld +4,20%). Toch groeien de conventionele lonen in twee paritaire comités met meer dan 6%: PC 116 (scheikunde, 6.26%) en PC 121 (schoonmaak, 6.17%). Aan het andere uiterste hebben we PC 329 (socio-culturele sector, 2.49%), PC 314 (schoonheidszorgen) en de ijzernijverheid (PC 104 en PC 210, 3.02%).

Periode 2005-2006 evolueert sterker dan de voorgaande periode (gemiddeld 4.73%), maar met kleinere verschillen tussen de paritaire comités ($s = 0.75$).

Uitschieters zijn de chemie (6.51% in PC 116, 5.80% in PC 207), de schoonmaaksector (PC 121, 5.86%) en de metaalsector (PC 111, 5.86%).

Tabel 2: De conventionele loonevolutie per periode van loonprogrammatie en per paritair comité

	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002	2003- 2004	2005- 2006	Gemiddelde 1996-2006
Arbeiders						
104 ijzernijverheid	2,50%	3,02%	5,07%	3,02%	4,04%	3,53%
105 non-ferro	4,04%	3,52%	7,03%	4,95%	5,44%	4,99%
106 cement	3,09%	4,78%	6,64%	4,04%	3,99%	4,50%
111 metaal	3,18%	4,84%	8,12%	5,19%	5,86%	5,42%
112 garage	4,62%	6,94%	8,42%	5,45%	5,20%	6,12%
115 glas	3,17%	4,60%	7,13%	4,38%	5,02%	4,85%
116 scheikunde	3,66%	4,95%	7,38%	6,26%	6,51%	5,74%
118 voeding	4,44%	5,69%	7,50%	4,77%	4,29%	5,33%
119 handel in voeding	6,00%	4,77%	5,11%	5,80%	5,41%	5,42%
120 textiel	3,01%	4,34%	11,04%	4,89%	4,04%	5,43%
121 schoonmaak	6,38%	5,23%	11,05%	6,17%	5,86%	6,92%
124 bouw	4,84%	5,78%	9,34%	4,90%	5,40%	6,04%
130 drukkerij	4,64%	4,24%	7,69%	4,12%	3,78%	4,89%
140 vervoer	3,03%	5,05%	7,40%	4,40%	4,62%	4,89%
149.01 metaalverwant	4,88%	5,14%	7,46%	5,83%	5,55%	5,77%
149.04 metaalverwant	4,92%	5,73%	7,89%	5,43%	5,20%	5,83%
Bedienden						
201 kleinhandel	3,01%	3,02%	5,83%	5,33%	5,33%	4,50%
202 kleinhandel in voeding	3,20%	3,89%	8,04%	4,51%	5,21%	4,96%
207 chemie	3,01%	5,77%	6,45%	5,10%	5,80%	5,22%
209 metaal	4,18%	5,84%	6,72%	5,23%	3,90%	5,17%
210 ijzer	2,00%	3,02%	5,07%	3,02%	4,04%	3,42%
214 textiel	4,44%	6,19%	8,79%	4,52%	4,04%	5,58%
218 aanvullend	4,57%	4,04%	7,52%	3,42%	4,20%	4,74%
220 voeding	3,02%	5,14%	6,17%	3,57%	4,21%	4,42%
224 non-ferro	3,53%	4,25%	5,21%	4,69%	3,80%	4,30%
Gemengd						
303 film	2,22%	3,05%	5,66%	3,61%	4,14%	3,73%
304 gemakelijkheid	2,07%	3,18%	4,52%	3,13%	5,70%	3,71%
305 gezondheidsdiensten	1,41%	3,63%	5,28%	2,54%	4,09%	3,38%
310 banken	2,71%	4,69%	6,08%	3,19%	3,96%	4,12%
311 kleinhandel	3,16%	3,36%	6,67%	5,41%	5,01%	4,71%
312 warenhuizen	3,16%	3,39%	6,69%	7,51%	5,21%	5,18%
314 schoonheidszorgen	3,02%	2,00%	5,07%	3,02%	5,08%	3,63%
317 bewaking	4,48%	5,23%	7,51%	4,07%	4,04%	5,06%
318 gezins- en bejaardenhulp	2,44%	4,49%	5,07%	2,51%	4,04%	3,70%
319 opvoeding	2,25%	3,02%	5,07%	2,51%	4,04%	3,37%
327 beschutte werkplaatsen	3,63%	4,90%	7,12%	3,03%	4,56%	4,64%
329 socio-culturele sector	4,04%	3,09%	5,28%	2,49%	4,03%	3,78%
Totaal	3,67%	4,58%	7,19%	4,20%	4,73%	4,87%
Standaardafwijking	1,11%	0,92%	1,36%	1,12%	0,75%	1,62%

Bron: FOD Waso (bewerking HIVA)

Vatten we deze cijfers samen, dan komen we tot een gemiddelde evolutie tijdens een tweejaarlijkse periode van loonprogrammatie van 4,87%. Een viertal paritaire comités laten een opvallend sterkere loonstijging optekenen: PC 121 (schoonmaak, +6,92%), PC 112 (garagebedrijf, +6,12%), PC 124 (bouw, +6,04%) en PC 149.04 (metaal, +5,83%). Er zijn ook paritaire comités die opvallen door hun matige conventionele loonstijging: PC 319 (opvoeding, +3,37%), PC 210 (bedienden bij de ijzernijverheid, +3,42%), PC 305 (gezondheidsdiensten, +3,38%) en PC 104 (arbeiders bij de ijzernijverheid, +3,53%). Doorheen de onderzochte periodes zijn het vaak dezelfde paritaire comités die sterkere dan wel matige conventionele loonevoluties dan gemiddeld laten optekenen.

3.2.2 Gemiddelde effectieve loonevolutie

De **periode 1997-1998 (tabel 3)** kent een gemiddelde effectieve loonstijging van 3,58%, met daarachter een brede waaier aan loonevoluties verborgen. Enerzijds zijn er paritaire comités met een (sterke) effectieve loondaling (PC 140 (transport, -8,53%), PC 327 (beschutte werkplaatsen, -5,97%) en PC 329 (socio-culturele sector, -2,75%)) en anderzijds kennen sommige paritaire comités een loonstijging die hoger gaat dan 6% (PC 210 (bedienden bij de ijzernijverheid, +6,40%) en PC 317 (bewakingsdiensten, +6,23%)).

In de **periode 1999-2000** fluctueren de effectieve loonevoluties van de meeste paritaire comités rond de gemiddelde loonstijging (5,28%). De grootste uitzondering is PC 327 (beschutte werkplaatsen, +15,30%), waar tijdens deze periode een gewaarborgd minimumloon is ingevoerd. Andere paritaire comités met een sterke loonstijging zijn PC 303 (filmbedrijf, +7,92%), PC 310 (banken, +7,58%), PC 218 (bedienden, +7,01%) en PC 224 (non-ferro metalen, +6,86%). De periode kent ook een aantal paritaire comités met beduidend lagere loonstijging dan gemiddeld: PC 329 (socio-culturele sector, +1,32%), PC 202 (kleinhandel in voedingswaren, +2,85%), PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, +2,99%) en PC 305 (gezondheidsdiensten, +3,21%).

De **periode 2001-2002** is een periode met sterke loongroei (gemiddeld 8,11%). Net als in 1999-2000 schommelen de meeste paritaire comités rond dit gemiddelde. Paritaire comités met een opvallend sterkere loonstijging zijn onder meer PC 220 (voedingsnijverheid, +10,99%), PC 115 (glasbedrijf, +10,61%) en PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, +10,39%). PC 224 (non-ferro metalen, +4,92%) en PC 210 (ijzernijverheid, +4,80%) vallen op met een relatief matige loonevolutie.

Net als in 1997-1998 kent ook de **periode 2003-2004** (gemiddeld +4,28%) een brede waaier aan loonevoluties. We zien zowel paritaire comités met een loonstijging van 7% en meer (PC 224 (non-ferro, + 7,55%) en PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, +7,31%)) als paritaire comités waar de loonstijging onder de 2% blijft (PC 124 (bouw, +1,11%) en PC 202 (kleinhandel in voedingswaren, + 1,35%).

Periode 2005-2006 ten slotte kent weinig uitschieters. Gemiddeld groeien de effectieve lonen met 4,95%. PC 214 (textiel en breiwerk, 7,16%) en PC 319 (opvoeding, +6,65%) vallen op met een hoger dan gemiddelde loonstijging. Omgekeerd kennen PC 124 (bouw, +3,26%), PC 303 (film, +2,88%) en PC 104 (ijzernijverheid, +2,66%) een matige loonevolutie.

Tabel 3: De effectieve loonevolutie per periode van loonprogrammatie en per paritair comité

	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002	2003- 2004	2005- 2006	Gemiddelde 1996-2006
Arbeiders						
104 ijzernijverheid	3,21%	3,92%	9,81%	6,85%	2,66%	5,26%
105 non-ferro	4,99%	5,09%	5,94%	6,25%	5,88%	5,63%
106 cement	3,84%	4,74%	6,95%	4,38%	3,52%	4,68%
111 metaal	3,33%	3,92%	6,56%	5,71%	4,11%	4,72%
112 garage	4,44%	5,93%	8,99%	6,05%	4,72%	6,01%
115 glas	2,16%	4,73%	10,61%	3,55%	5,35%	5,24%
116 scheikunde	5,06%	4,03%	7,69%	5,20%	5,11%	5,41%
118 voeding	3,27%	5,09%	8,85%	4,85%	4,37%	5,27%
119 handel in voeding	3,48%	5,05%	9,18%	3,30%	5,23%	5,23%
120 textiel	5,62%	4,40%	9,76%	5,17%	3,85%	5,74%
121 schoonmaak	3,58%	6,15%	8,27%	5,19%	4,70%	5,57%
124 bouw	7,21%	6,01%	7,99%	1,11%	3,26%	5,09%
130 drukkerij	6,18%	4,75%	7,77%	3,83%	4,81%	5,46%
140 vervoer	-8,53%	4,14%	7,38%	4,13%	4,58%	2,18%
149.01 metaalverwant	5,20%	5,40%	7,98%	6,40%	3,84%	5,75%
149.04 metaalverwant	4,51%	5,73%	8,54%	6,80%	4,68%	6,04%
Bedienden						
201 kleinhandel	0,10%	5,11%	8,04%	4,05%	5,94%	4,61%
202 kleinhandel in voeding	4,71%	2,85%	9,99%	1,35%	5,10%	4,76%
207 chemie	4,23%	5,32%	6,74%	4,82%	5,96%	5,41%
209 metaal	3,64%	4,63%	7,18%	4,45%	4,80%	4,94%
210 ijzer	6,40%	4,43%	4,80%	5,47%	4,99%	5,22%
214 textiel	5,82%	6,09%	10,17%	4,83%	7,16%	6,80%
218 aanvullend	4,63%	7,01%	8,22%	4,14%	5,03%	5,79%
220 voeding	4,13%	4,57%	10,99%	2,06%	5,44%	5,40%
224 non-ferro	2,54%	6,86%	4,92%	7,55%	4,75%	5,31%
Gemengd						
303 film	1,81%	7,92%	8,90%	5,58%	2,88%	5,38%
304 vermakelijkheid	1,17%	6,06%	8,59%	4,84%	4,15%	4,94%
305 gezondheidsdiensten	3,04%	3,21%	9,34%	3,91%	5,76%	5,03%
310 banken	4,44%	7,58%	9,82%	5,70%	5,47%	6,58%
311 kleinhandel	1,20%	3,71%	6,30%	4,06%	4,41%	3,92%
312 warenhuizen	2,85%	4,31%	10,46%	5,39%	5,34%	5,64%
314 schoonheidszorgen	3,06%	3,72%	7,92%	3,53%	5,21%	4,67%
317 bewaking	6,23%	5,80%	8,31%	2,75%	4,81%	5,56%
318 gezins- en bejaardenhulp	3,18%	2,99%	10,39%	7,31%	4,87%	5,71%
319 opvoeding	4,28%	4,34%	8,47%	4,43%	6,65%	5,62%
327 beschutte werkplaatsen	-5,97%	15,30%	7,12%	4,30%	4,01%	4,73%
329 socio-culturele sector	-2,75%	1,32%	6,42%	2,50%	5,82%	2,61%
Totaal	3,58%	5,28%	8,11%	4,28%	4,95%	5,23%
Standaardafwijking	2,85%	1,80%	1,17%	1,33%	0,82%	2,31%

Bron: RSZ (bewerking HIVA)

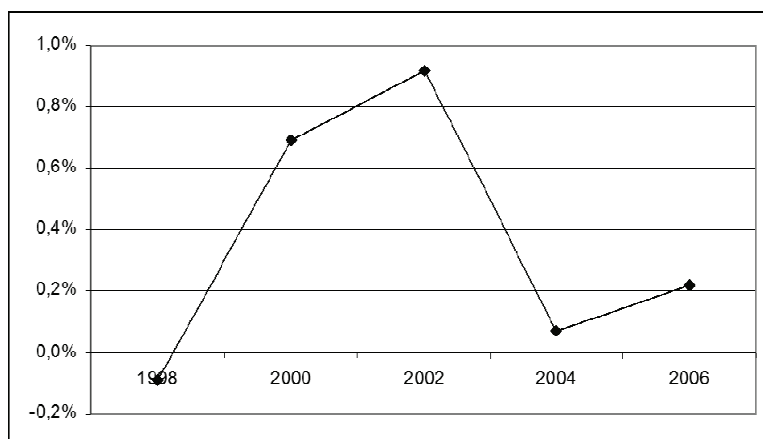
Gemiddeld over de vijf periodes heen zijn de effectieve lonen in de beschouwde paritaire comités met 5,23% toegenomen. Drie paritaire comités springen in het oog. Terwijl PC 214 (bedienden van textiel, +6,80%) en PC 310 (banken, + 6,58%) een opvallend hogere loonstijging kennen, tekent PC 140 (transport, + 2,18%) een beduidend lagere loonstijging op. De vergelijking van de effectieve loonevolutie naar paritair comité vertoont voornamelijk specifieke kenmerken per onderhandelingsperiode. Op dat vlak volgen de gemiddelde effectieve lonen de conventionele beweging, maar de evolutie is steeds sterker. Er is ook meer variatie rond de gemiddelde stijging, en het patroon van de standaardafwijkingen volgt niet het patroon van de variatie in de conventionele lonen. Dit wijst erop dat er sectorale verschillen in de loondrift zullen opduiken die in geaggregeerde statistieken niet zichtbaar zijn.

3.3 Evolutie van de loondrift

3.3.1 Algemeen

In dit rapport richten we ons zoals al gesteld vooral op het sectoraal optreden van loondrift, het verschil tussen de conventionele loonevolutie op sectorniveau en de effectieve loonevolutie. Over de vijf periodes van loonprogrammatie tussen 1997 en 2006 stegen de effectieve lonen gemiddeld met 5,23%, sterker dus dan de gemiddelde stijging van de conventionele lonen in die periode (+4,87%). Deze lange termijn geaggregeerde loondrift is dus beperkt. Niettemin is de gemiddelde loondrift in twee periodes meer uitgesproken: we zien een piek met positieve loondrift in 2000-2001 en 2002-2003 (fig. 2).

Figuur 2: Loondrift per periode van loonprogrammatie, gemiddeld over de 37 paritaire comités

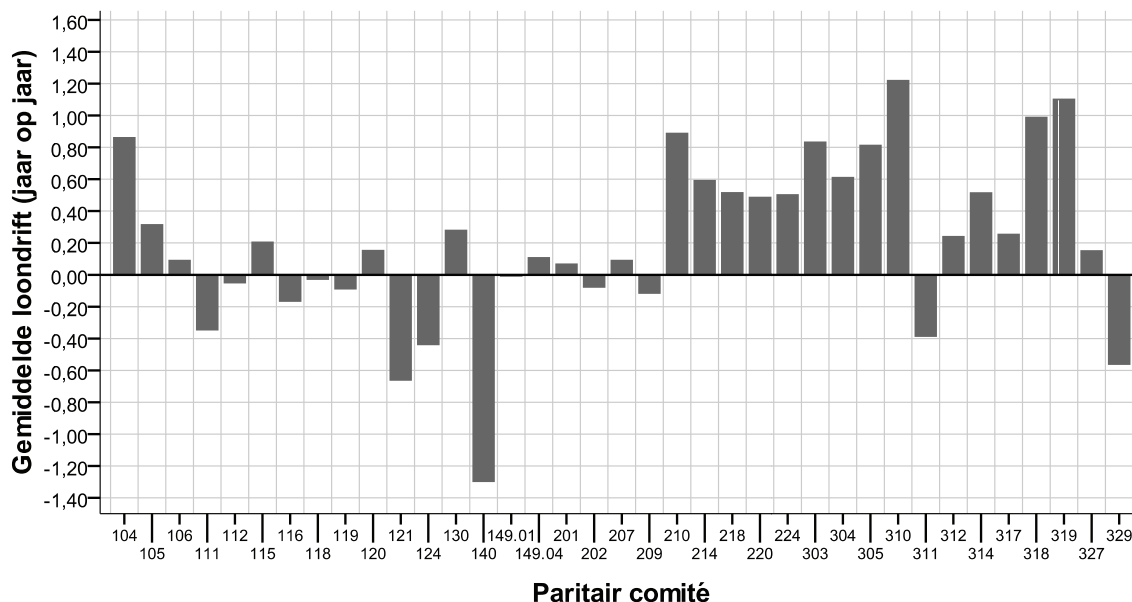


Bron: FOD WASO, RSZ (bewerkingen HIVA)

3.3.2 Per paritair comité

Nog een extra dimensie krijgen we in een confrontatie van de conventionele loonevolutie met de effectieve loonevolutie binnen elk paritair comité.

Figuur 3: Gemiddelde loondrift 1997-2006



Bron: FOD WASO, RSZ (bewerking HIVA)

Bekijken we eerst de gehele periode 1997-2006 (fig. 3), dan springen heel wat paritaire comités met opvallend lage conventionele loonstijgingen nu opnieuw in

het oog door een hoge loondrift. De opvallendste zijn PC 310 (banken, 2,5 pp loondrift), PC 319 (opvoeding, 2,3 pp), PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, 2,0 pp). Ook het omgekeerde stellen we vast: PC 140 (vervoer, -2,7 pp), PC 121 (schoonmaak, -1,4 pp) kennen een hoger dan gemiddelde conventionele loonstijging, en laten een duidelijk negatieve loondrift optekenen. Hier lijkt de onderhandelde loonstijging eerder een maximum aan te geven.

Niet alle periodes tonen hetzelfde stramien van loondrift. De grafieken met de conventionele loongroei, de effectieve loongroei en de loondrift per periode van loonprogrammatische zijn te vinden in de appendix. Geaggregeerd kent de **periode 1997-1998** (-0,1 pp) zelfs een licht negatieve loondrift. Achter dit schijnbare evenwicht gaan evenwel sterk uiteenlopende evoluties per paritair comité schuil. PC 210 (ijzernijverheid, +4,4 pp) kent de hoogste positieve loondrift, PC 140 (vervoer, -11,6 pp), PC 327 (beschutte werkplaatsen, -9,6 pp) en PC 329 (socio-culturele sector, -6,8 pp) de grootste negatieve loondrift.

Ook in de **periode 1999-2000** springen een aantal sectoren in het oog. In tegenstelling tot de vorige periode kent PC 327 (beschutte werkplaatsen, +10,4 pp) nu een zeer sterke loondrift.⁶ Ook PC 303 (film, +4,9 pp) en PC 218 (aanvullend comité voor bedienden, +3,0 pp) hebben een sterke positieve loondrift. Opnieuw zijn er ook enkele sectoren met een negatieve loondrift. PC 329 (socio-culturele sector, -1,8 pp) en PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, -1,5 pp) zijn de opvallendste.

De **periode 2001-2002** is de periode met de sterkste loondrift in het geanalyseerde tijdsbestek. In heel wat paritaire comités stijgen de effectieve lonen een stuk sneller dan de conventionele. PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, +5,3 pp), PC 220 (voeding, +4,8 pp) en PC 104 (ijzernijverheid, +4,7 pp) zijn de opvallendste - maar zeker niet de enige - voorbeelden. Toch zijn er ook in deze periode enkele sectoren met een negatieve loondrift, waaronder PC 121 (schoonmaak, -2,8 pp) en PC 111 (metaal, -1,6 pp).

In **2003-2004** is de globale loondrift uiterst beperkt. De meest in het oog springende paritaire comités zijn PC 318 (gezins- en bejaardenhulp, +4,8 pp), PC 104 (ijzernijverheid, +3,8 pp), PC 124 (bouw, -3,8 pp) en PC 202 (kleinhandel in voeding, -3,2 pp).

⁶ PC 327 voerde in deze periode een sectoraal minimumloon in.

Ook in de laatst bestudeerde **periode 2005-2006** is er variatie in de loondrift. Positieve loondrift vinden we o.a. bij PC 214 (textiel, +3,1 pp) en PC 319 (opvoeding, +2,6 pp). Een tragere effectieve loonstijging dan conventioneel is het duidelijkst in PC 124 (bouw, -2,1 pp).

3.4 Conclusie

We zijn dit beschrijvende deel begonnen met een overzicht van de gemiddelde brutoloonevoluties in 22 kernsectoren van de Belgische economie. Over de ganse periode 1997-2006 blijven zowel de conventionele als de effectieve loonevolutie gemiddeld binnen de grenzen die door de interprofessioneel vastgelegde loonnorm zijn uitgestippeld.⁷ Hierbij kunnen evenwel de nodige sectorale nuances worden teruggevonden. Een sectorale variatie, die zich bovendien niet in elke periode van loonprogrammatie op dezelfde wijze en in dezelfde mate manifesteert.

De geaggregeerde loondrift is volgens deze beschrijving van de data erg beperkt. Tussen 1996 en 2006 zijn de effectieve lonen (in de 37 opgenomen paritaire comités) met 29% gestegen, slechts 2 pp meer dan de conventionele lonen die met net geen 27% stegen. Dit evenwicht is echter slechts schijn. In iedere periode van loonprogrammatie vinden we paritaire comités met nauwelijks verschillen tussen de conventionele en de effectieve loonevolutie, paritaire comités met een sterke positieve loondrift (waarbij de effectieve loonevolutie de conventionele loonevolutie overschrijdt) en paritaire comités met een sterk negatieve loondrift (waarbij de effectieve loonevolutie een stuk onder de conventionele loonevolutie blijft).

Tabel 4 geeft een overzicht van het aantal overschrijdingen van de loonnorm en het aantal periodes van loonprogrammatie met positieve of negatieve loondrift per paritair comité. In het geval er telkens een overschrijding van de loonnorm of loondrift was, zal dit aantal 5 bedragen. De 'ratio' onderaan de tabel geeft het aantal overschrijdingen van de indicator weer, op alle mogelijke momenten (5 momenten per paritair comité). Een hoger cijfer betekent een frequentere incidentie van de overschrijding. Door het hanteren van twee normen (0.5% en

⁷ Stricto sensu heeft de loonnorm betrekking op de evolutie van de *loonkost*. Deze steeg in de beschouwde periode met 28.8%, terwijl de lonen met 26.8% stegen. Er was dus een toename van de lasten met 2%, maar de loonnorm blijft op lange termijn ook gerespecteerd als die factor in rekening wordt gebracht.

1%) krijgen we hogere ratio's wanneer voor een indicator de kleinste afwijking getolereerd wordt.

Bekijken we de overschrijding van de loonnorm bij de effectieve lonen, dan stellen we vast dat deze over alle paritaire comités en periodes van loonprogrammatie heen in 32% van de gevallen met meer dan een half percentpunt overschreden werd. Hanteren we een marge van 1 percentpunt, dan wordt dit cijfer bijgesteld tot 23%. Voor de conventionele lonen is dit respectievelijk 21% en 12%. We vinden volgens de strengste norm positieve loondrift in 46% van de waarnemingen en negatieve loondrift in een andere 27%. In de meerderheid van de situaties ligt de effectieve loonevolutie met andere woorden buiten een band van 0.5 pp en zelfs 1 pp van de conventionele lonen.

Aan de hand van deze tabel kunnen we de afzonderlijke paritaire comités evalueren. De enige paritaire comités die stevast onder de loonnorm blijven zijn PC 100 (aanvullend paritair comité voor arbeiders), PC 111 (arbeiders metaalnijverheid), PC 210 (bedienden ijzernijverheid) en PC 311 (kleinhandel), als we een marge van 0.5 pp tolereren. Er zijn twee paritaire comités die in 3 periodes van loonprogrammatie de loonnorm overschreden hebben: PC 218 (aanvullend paritair comité voor bedienden) en PC 310 (banksector).

Er is een duidelijk verband tussen de positieve loondrift en het overschrijden van de loonnorm door de effectieve loonevolutie. Onder de 0.5 pp-norm is de correlatie 0.339, onder de 1 pp-norm is dit zelfs 0.412. Bij een sterke loondrift is de kans dus erg groot dat ook de loonnorm wordt overschreden. Dit is echter geen sluitende relatie: de paritaire comités PC 310 (banksector) en PC 319 (opvoedingsinstellingen) vertonen bijvoorbeeld in elke periode van loonprogrammatie loondrift, maar dit vertaalt zich bij die eerste drie maal in een overschrijding van de loonnorm, terwijl dit in PC 319 slechts tweemaal het geval is. Meer nog: het 'gehoorzame' paritair comité 210 (bedienden ijzernijverheid) slaagt erin om nooit de loonnorm te overschrijden op sectorniveau, maar hier doet zich wel in 4 programmatieperiodes loondrift voor.

Het patroon van het aantal programmatieperiodes met positieve loondrift is erg divers. Daarnaast is er een niet te verwaarlozen aantal gevallen van negatieve loondrift. In de voorgaande bespreking werd duidelijk dat er bijzonder veel variatie is. In het tweede deel van de paper wordt in de mate van het mogelijke nagegaan waaruit deze voortkomt. Twee vaste trends vragen extra aandacht. Vooreerst lijken paritaire comités met een matige conventionele loonevolutie gevoeliger voor positieve gemiddelde loondrift. Tweede opvallende trend: de

periodes van matige geaggregeerde loondrift (1997-1998 en 2003-2004) kennen een dynamisch evenwicht tussen enerzijds paritaire comités met een zeer gematigde effectieve loonevolutie en anderzijds paritaire comités met een zeer sterke stijging van de effectieve lonen.

Tabel 4: aantal periodes met overschrijding van de loonnorm door de effectieve lonen (LN E+), overschrijdingen van de loonnorm door de conventionele lonen (LN C+) en positieve en negatieve loondrift (LD+ en LD-) (tolerantie: afwijkingen van 0.5% of 1%)

	0.5% marge				1% marge			
	LN E+	LN C+	LD +	LD -	LN E+	LN C+	LD +	LD -
100	0				0			
104	2	0	4	1	2	0	2	1
105	2	2	3	1	1	0	2	1
106	1	0	1	0	0	0	0	0
111	0	2	1	3	0	2	0	2
112	2	3	2	1	1	2	0	1
115	2	2	1	2	1	0	1	1
116	2	3	1	3	1	1	1	2
118	1	1	1	2	1	1	1	1
119	2	1	1	2	1	0	1	2
120	1	1	1	1	1	1	1	1
121	1	3	1	4	1	2	0	3
124	2	2	1	3	2	1	1	3
130	1	1	3	0	1	1	2	0
140	1	1	0	2	0	1	0	1
149.01	2	2	2	1	2	2	0	1
149.04	2	2	2	1	2	1	1	0
200	2				1			
201	2	1	3	2	2	0	2	2
202	2	2	2	2	1	1	2	2
207	1	1	1	0	1	1	1	0
209	1	0	1	3	0	0	0	1
210	0	0	4	0	0	0	3	0
214	2	1	3	0	2	1	3	0
218	3	1	4	0	2	1	1	0
220	2	0	3	2	1	0	3	1
224	2	0	3	1	1	0	2	0
226	2				2			
303	2	0	3	1	2	0	3	1
304	1	1	3	2	1	1	3	1
305	2	0	4	0	2	0	4	0
310	3	0	5	0	2	0	5	0
311	0	1	0	3	0	0	0	2
312	2	2	2	1	1	1	1	1
314	2	1	3	0	1	0	2	0
317	1	1	4	1	1	1	1	1
318	2	0	4	1	2	0	2	1
319	2	0	5	0	2	0	5	0
327	2	1	2	2	1	0	2	1
329	1	0	2	2	1	0	2	2
Ratio	32%	21%	46%	27%	23%	12%	32%	19%

4 DETERMINANTEN VAN SECTORALE LOONDRIFT

In dit deel gaan we op zoek naar mogelijke verklaringen voor de sectorale verschillen in de loondrift (Engels: Wage Drift). Als determinanten kijken we zowel naar economische trends, werknemersdemografie, de bedrijfseconomische sectorstructuur en institutionele kenmerken van de loonvorming.

Bestaand onderzoek naar zulke determinanten van loondrift is schaars. Voor België is de studie bekend van Lopez Novella (2001), waar de nationale loondrift gevolgd wordt van 1970 tot 1998. Dit is dus de periode voor de invoering van de loonnorm. Een sectorale opsplitsing is er niet. Volgens de gemaakte schattingen wordt de loondrift verklaard door enerzijds sociodemografische factoren en anderzijds door macro-economische factoren. De gemiddelde leeftijd beïnvloedt de loondrift positief maar dat effect is enkel zichtbaar op lange termijn. Andere sociodemografische factoren die werden getest, zoals het aandeel van de vrouwen in loondienst, het studieniveau en het aandeel van part time-werkgelegenheid, leverden geen statistisch bevredigende resultaten. De macro-economische variabelen bleken zeer belangrijk. De loondrift is negatief gecorreleerd met de werkloosheidsgraad en positief met de jaarlijkse productiviteitsindex per werknemer. Deze effecten doen zich voor op korte en lange termijn.

Ook internationaal is recente empirische studie naar het loondriftvraagstuk eerder beperkt. Deze empirie wordt geïnspireerd door een drietal theorieën:⁸

- Volgens de economische Phillipscurve-modellen worden de effectieve lonen bepaald op een competitieve arbeidsmarkt. In een situatie van een alsmaar stijgende vraag naar arbeid kunnen de conventionele lonen de (verwachte) effectieve lonen niet snel genoeg volgen, zodat er een verschil tussen beide ontstaat: de loondrift. Deze opvatting relateert de omvang van de loondrift dus aan de (macro-)economische cycli.
- De efficiënte loontheorie heeft als basis dat het loon positief gecorreleerd is met de productiviteit van de werknemers. Vanuit deze basisgedachte wordt beargumenteerd dat een werkgever er dus onder bepaalde omstandigheden belang bij heeft om hogere effectieve lonen te betalen:
 - Zulk hoger loon zet aan tot hogere inzet en motivatie;

⁸ Zie Olthoff (2002), hfdst. 3 voor een gestructureerd overzicht van de economische theorieën

- Zulk hoger loon verhindert het vertrek van meer ervaren werknemers;
- Zulk hoger loon trekt de betere werknemers aan.

Ieder van deze situaties heeft een positief effect op de gemiddelde arbeidsproductiviteit in het bedrijf. Naar loondrift wordt deze benadering voornamelijk vertaald in een soort van 'human capital' theorie: bepaalde werknemerskenmerken gaan samen met een hogere productiviteit (leeftijd, scholing), en verklaren bij een verdere dualisering van de arbeidsmarkt waarom de neiging tot sterkere loonstijgingen bestaat.

- Institutionele benaderingen focussen op de aard en vorm van het collectief onderhandelingsproces en hoe deze op bedrijfsniveau mogelijkheden creëert of reacties op bedrijfsniveau oproept die loondrift veroorzaken. Het effect van de centralisatie van de onderhandelingen en de macht van de vakbond krijgen daarbij de meeste aandacht. Het zijn vooral Scandinavische economen die dit soort van invalshoek hebben uitgewerkt in determinanten-onderzoek van loondrift (Hibbs & Locking, 1996; Holden, 1998).

Op basis van deze eerdere onderzoeken en publicaties werken we hypothesen uit voor elke beschikbare variabele, hypothesen die we vervolgens bevestigen of verwerpen via een bivariate analyse. De variabelen met duidelijke invloed op de loondrift nemen we vervolgens in een volgende stap mee in een multivariate analyse om het belang en effect per variabele te bepalen.

De analyse omvat de periode 1997-2006 en heeft dus ook een longitudinaal karakter. Naast bepaalde vaste kenmerken van paritaire comités kunnen er ook variabelen zijn die door hun evolutie een verklaring vormen voor de loondrift. Het gaat dan om compositorische veranderingen van de demografische, sociaal-economische of ondernemingscontext. Deze effecten kunnen ook naast elkaar bestaan: is er een sterkere loondrift in paritaire comités met veel hooggeschoolden, of wordt de loondrift verklaard door een toename van het aantal hooggeschoolden, of beide? Een verklaring van een opwaarts effect door een kwalitatieve verbetering van de werknemerspopulatie past binnen de 'upgrading-hypothese': terwijl de conventionele lonen een normale evolutie volgen, duwt de upgrade de effectieve lonen omhoog en zorgt zo voor loondrift.

We onderzoeken bijgevolg voor elke verklarende variabele, als de data het toelaten, twee vragen:

Vraag 1: Is een bepaald structureel kenmerk van een paritair comité van invloed op de mate waarin gemiddelde brutoloon drift zich voordoet?

Vraag 2: Zijn er evoluties in de kenmerken van een paritair comité die kunnen verklaren waarom er zich in dit paritair comité gemiddelde brutoloon drift voordoet?

4.1 Methode

Methodologisch moeten we hier kiezen voor een eigen aanpak. De gegevens waarmee we de afhankelijke variabele 'gemiddelde brutoloon drift' berekenen en deze in relatie brengen met mogelijke determinanten, zijn enkel combineerbaar en geaggregeerd beschikbaar op het sectorniveau. Voornoemde studies gebruiken ofwel nationale data en vergelijken landen (Holden, 2002) of vertrekken vanuit individuele (bedrijfs)data, waarbij zowel gegevens over conventionele als effectieve loon beschikbaar zijn en ook de sectorale invalshoek aan bod komt (Cardoso & Portugal, 2003). Aldus is de statistische analyse die we in het volgende punt presenteren, te omschrijven als een verkenning. De mogelijke invloed van een reeks structuurdeterminanten en hun trend wordt nagegaan op het fenomeen van sectorale gemiddelde brutoloon drift in België. Het ontwikkelen van een compleet model (cf. paragraaf 4.2.6) bleek moeilijk door ontoereikende data: we beschikken enkel over een gelimiteerd aantal observatiepunten en een aantal variabelen doet dienst als proxy. Daarom werd geopteerd voor een stapsgewijze aanpak, waarin de effecten van structurele en dynamische factoren per cluster van variabelen werden nagegaan. Hypotheses aangaande mediërende effecten tussen clusters worden bijgevolg niet gemaakt.

De gehanteerde definitie van loon drift als het gemiddelde absolute verschil tussen het effectieve en conventionele brutoloon is niet de enige mogelijkheid. Alternatief kan dit verschil relatief (als procentueel verschil of ratio) uitgedrukt worden om rekening te houden met de hoogte van de evoluties. Deze formulering beïnvloedde de resultaten echter niet en levert dus geen toegevoegde waarde. Een werkwijze die sterker afwijkt is deze van het Nederlands onderzoek naar de 'incidentele' loonevolutie (Planting, 2001). Men gebruikt deze term waar wij het over loon drift hebben. De incidentele loonevolutie is verder onderverdeeld in een structureel effect en loon drift in enge zin. Het structureel deel wordt berekend door het gemiddeld loon te wegen volgens de verdeling naar gender, leeftijd en dienstverband (voltijds, deeltijds, flexibel) in het voorgaande jaar. Men gaat dus na

wat de evolutie zou geweest zijn mocht de populatie volgens deze kenmerken in de opeenvolgende jaren gelijk zijn gebleven. In het geval structurele effecten de loondrift veroorzaken zal het verschil tussen deze gecontroleerde evolutie en de conventionele loonevolutie beperkter zijn dan met de eigenlijke effectieve loonevolutie. De loondrift in enge zin is dan de incidentele loonevolutie bovenop het structureffect. Deze methode heeft het voordeel overzichtelijk te zijn en deels een indeling te maken in een onvermijdbaar en vermijdbaar deel van de loondrift. Analytisch is het evenwel rigide, en kunnen met deze werkwijze de verschillende structureffecten niet van elkaar gescheiden worden. Wij keren de zaak om en kijken zowel naar het effect van de statische structuur als van de verandering van deze structuur (analoog met het structureffect in het Nederlands onderzoek).

Vraag 1 naar structurele effecten wordt beantwoord door het opnemen van een (quasi) tijdsinvariante predictor die in absolute termen wordt uitgedrukt (vb. syndicalisatiegraad).

Vraag 2 naar het effect van evoluties in de predictoren wordt opgenomen door jaar-op-jaar verschuivingen in de onafhankelijke variabelen te bereken (vb. procentuele veroudering van de werknemerspopulatie).

De analyses in dit onderzoek gebeuren op basis van ongewogen data. Zo wordt een verklaring gegeven voor de effecten die zich in paritaire comités manifesteren, eerder dan een verklaring voor de loondrift in de gehele economie. Een effect in een groot paritair comité (PC 218) is in dat opzicht even relevant als een effect in een kleiner (PC 314). Alle paritaire comités zijn verder voldoende groot om indicatoren op te stellen. Er is noch binnen noch tussen de paritaire comités een trend waarneembaar in de afhankelijke variabele. De Durbin-Watson test voor longitudinale paneldata sluit autocorrelatie uit.⁹ We kunnen de afhankelijke variabele daarom schatten aan de hand van de kleinste kwadraten methode.

Twee complicaties kunnen zich voordoen:

- Multicollineariteit: wanneer zowel een absolute als een relatieve maat wordt opgenomen bij de determinanten meten beiden de impact van een wijziging. Tolerantietests controleren of dit problemen kan opleveren.
- Effecten kunnen slechts optreden onder bepaalde conjuncturele omstandigheden. Interactietermen of minstens controleren voor

⁹ Autocorrelatie heeft ten andere enkel een effect op de significantiewaarden, niet op de geschatte coëfficiënten.

macroeconomische omstandigheden kunnen zo latente effecten zichtbaar maken.

4.2 Analyse

We onderscheiden vier clusters met verklarende variabelen, die in tabel 5 worden voorgesteld met een aanduiding voor de eventuele beschikbaarheid van longitudinale gegevens. We analyseren deze variabelen stapsgewijs, per cluster. Een verwijzing naar de bron voor elke variabele en de bewerkingen voor dit onderzoek is terug te vinden in de appendix.

Tabel 5: Overzicht determinanten in de analyse

Cluster	Determinanten
Conjuncturele factoren	Werkloosheid * Economische groei * Productiviteitsevolutie *
Werknemerskenmerken	Leeftijd * Scholingsgraad * Statuut *
Bedrijfskenmerken	Tewerkstelling * Ondernemingsgrootte * Type activiteit Exportbelang Productiviteit *
Institutionele kenmerken van de loonstructuur	Loonniveau Conventionele loonevolutie * Functieclassificatie
Institutionele kenmerken van het sociaal overleg	Syndicalisatiegraad Stakingsgraad Paritaire Subcomités Centralisatie

Noot: (*) Tijdsvariant

4.2.1 Conjuncturele factoren

We onderscheiden drie conjuncturele factoren: reële economische groei, productiviteitsgroei en de werkloosheidsgraad. **Economische groei** kent een positief verband met de vraag naar arbeid. Een economische hausse leidt tot extra overuren, inzet van uitzendarbeid en verlenging van tijdelijke contracten. Bij sterke groei komen daar ook extra aanwervingen bij. Hoe beperkter de beschikbaarheid van nieuwe arbeidskrachten, hoe sneller deze extra vraag leidt tot opwaartse loondruk, zowel rechtstreeks via effectieve loonstijgingen als onrechtstreeks via arbeidsduurvermindering met loonbehoud of extralegale

voordelen. Wanneer een heropleving zich al aankondigt tijdens de tweejaarlijkse sectoriële loononderhandelingen, kan de afgesproken conventionele loonevolutie rekening houden met de verwachte opwaartse loondruk. De loonstijgingen leiden in dat geval niet noodzakelijk tot extra loondrift. Bij een onverwachte economische schok daarentegen neemt de kans op extra loondrift toe. Zo'n schok is per definitie niet ingecalculeerd in de voorafgaande sectoriële loononderhandelingen. Zeker bij een achtergrond van krapte op de arbeidsmarkt zal de extra opwaartse loondruk de effectieve loonevolutie naar een hoger niveau tillen dan conventioneel voorzien.

Vraag 1a: Aanwezigheid en richting van het verband van de loondrift met economische groei.

Werkloosheid gaat gepaard met een economische laagconjunctuur, en impliceert een verruiming van de arbeidsmarkt. Dit drukt de lonen. Werkloosheid en economische groei kunnen naast elkaar een effect hebben op de loondrift.

Vraag 1b (hypothese): Hoge werkloosheid drukt de loondrift.

De **productiviteitsgroei** leidt tot hogere looneisen en dus een hoger conventioneel loon. In de mate dat dit zich op bedrijfsniveau sterker doordrukt dan sectoraal, kan productiviteitsgroei een oorzaak van loondrift zijn. In tegenstelling tot de twee voorgaande conjunctuurkenmerken is de productiviteitsgroei verschillend naar gelang het paritair comité.

Vraag 1c (hypothese): Productiviteitsgroei zorgt voor positieve loondrift.

Tabel 6 geeft de correlaties en de regressiecoëfficiënten voor de cluster van conjunctuurvariabelen. Het sterkste verband is de negatieve relatie tussen de werkloosheidsgraad en de loondrift. Daarnaast is er ook een matig verband met de productiviteitsgroei. Economische groei is niet gecorreleerd met loondrift.

Tabel 6: Correlaties en multiple regressie van de conjuncturele factoren ter verklaring van de loondrift (p-waarden)

	Correlaties		Multiple regressie	
Intercept			0.023	(0.005)
Economische groei	-0.015	(0.766)	-0.015	(0.859)
Werkloosheidsgraad	-0.137	(0.008)	-0.270	(0.009)
Productiviteitsgroei	0.099	(0.071)	0.033	(0.044)
R²			3.2%	

De multiple regressie in het rechterluik van tabel 6 geeft de regressiecoëfficiënten weer, gecontroleerd voor de andere variabelen in het model. Zo komen enkele effecten duidelijker naar voor: het matigende effect van een stijging van de werkloosheidsgraad op de loondrift en een significant versterkend effect van productiviteitsgroei. Voor deze laatste variabele beslaan de recentste gegevens die EU-Klems ter beschikking stelt het jaar 2005. Dit betekent dat het aantal observaties in het regressiemodel lichtjes afneemt.

Op basis van deze analyse vinden we evidentie voor de hypothesen in vraag 1b en 1c: de loondrift is sterker in periodes waar de productiviteit sterk groeit, en neemt af wanneer de werkloosheid piekt. Deze conjunctuureffecten kunnen in de andere analyses opgenomen worden als hoofdeffecten en in interactie: als loondrift zich voornamelijk voordoet in periodes met een opwaartse conjunctuurbeweging, dan kunnen de afwezige effecten in de overige periodes het algemene effect van een verklarende variabele verhullen. Door deze conjunctuurvariabelen dus als controlevariabelen mee op te nemen in de analyse, zuiveren we dus onze verklarende analyse van de sectorale loondrift uit voor de (economische) trendgevoeligheid van dit fenomeen. Daar de werkloosheidsgraad voor alle jaren beschikbaar is en het sterkste effect toont, wordt enkel deze macro-economische variabele in de volgende analyses opgenomen als controle.

4.2.2 Werknemerskenmerken

Mogelijke verklaringen vanuit sociodemografische kenmerken van de werknemers vertrekken vanuit een klassieke productiviteitstheorie. De beloning van een bepaald type werknemer hangt samen met zijn productiviteit. Die productiviteit wordt bepaald door kwalificaties als leeftijd, ervaring/anciënniteit en opleiding. Een 'human capital'-benadering beklemtoont vooral ook dit laatste kenmerk wat betreft loonverschillen. Een aantal van deze kenmerken worden ook gewaardeerd binnen het sectorale, collectieve systeem van loonbepaling. Naar verklaring van sectorale 'loondrift' leidt dit laatste gegeven uiteraard tot

aanpassing van mogelijke hypothesen, afgeleid uit onderzoek naar loondifferentiatie.

Leeftijd is steeds een belangrijke determinant van het loon geweest. Ervaring leidt tot een hogere productiviteit en een grotere marktwaarde. Via leeftijds- en anciënniteitsbarema's¹⁰ is deze factor aanwezig in het collectief-onderhandelde loongebouw. In een groot aantal sectoren en paritaire comités wordt het loon verhoogd bij een hogere leeftijd en/of anciënniteit. Verschuivingen in de leeftijdsstructuur van een paritair comité kunnen daarom aanleiding geven tot een zogenaamd compositie-effect. Een theoretisch voorbeeld: een paritair comité kent een hoog en laag barema op basis van leeftijd. De werknemersgroep veroudert en komt daardoor terecht in het hoge barema. Daar conventionele loonstijgingen bijna nooit worden gedifferentieerd naar (leeftijds)barema maar algemeen worden toegekend, betekent deze veroudering dat de kloof tussen de gemiddelde stijging van de conventionele en effectieve lonen toeneemt. Interactie-effecten gaan na of deze factoren slechts onder bepaalde macroeconomische condities een rol spelen en of er een impact is op het effect van leeftijd door de mate waarin leeftijds- en anciënniteitsbarema's zijn uitgewerkt.

Wat betreft de leeftijdsverdeling als structuurkenmerk van een paritair comité is een hypothese veel moeilijker naar voor te schuiven. Staan ouderen sterker als werknemer en kunnen ze dus (bovenop de baremieke verschillen) hogere loonstijgingen afdwingen op bedrijfs- of individueel niveau?

Vraag 2a: Aanwezigheid en richting van het verband met leeftijdsverdeling.

Vraag 2b (hypothese): Een veroudering van de werknemerspopulatie leidt tot een gemiddeld hogere sectorale loondrift;

Voor het **scholingsgraad** gaan we uit van de upgrading hypothese. Een verandering in het opleidingsniveau kan immers een afspiegeling zijn van de uitbreiding van bepaalde – beter betaalde – functies binnen de bedrijven, die als dusdanig niet verrekend zijn in het indexcijfer van de conventionele lonen. We kijken eveneens of paritaire comités met een hogere scholingsgraad gekenmerkt

¹⁰ De Europese Richtlijn van november 2000 beschouwt leeftijdsbarema's als een vorm van discriminatie. In België worden deze structuren sinds januari 2009 bij wet verboden. Dit is dus nog niet van toepassing in de bestudeerde periode. Ook toen was het echter al gangbaar om niet leeftijd, maar anciënniteit of ervaring als criterium te gebruiken. Uiteraard zijn leeftijd en anciënniteit zeer sterk gecorreleerd.

worden door een sterkere loondrift. Vanuit een 'human capital' benadering gaan we er vanuit dat deze hoger opgeleiden een sterkere werknemersgroep is die een loonsurplus makkelijker kan afdwingen individueel of per bedrijf. Maar ook hier stelt zich de vraag in hoeverre deze kwalificatiebonus al niet is verdisconteerd in de conventionele loonstijging.

Vraag 2c (hypothese): Sectoren met een hogere scholingsgraad kennen een grotere loondrift;

Vraag 2d (hypothese): Een verhoging van de scholingsgraad leidt tot méér loondrift.

Wat betreft het **statuut** van de werknemer, uitgedrukt als percentage kaderleden, verwachten we een sterkere onderhandelingspositie van de werknemers waar het aantal kaderleden hoog ligt. Dit zou leiden tot een sterkere loondrift. Wanneer het aandeel kaderleden toeneemt, betekent dit, in lijn met de upgrading-hypothese, eveneens dat meer loondrift verwacht wordt.

Vraag 2e (hypothese): Sectoren met een hoger aandeel kaderleden kennen een grotere loondrift;

Vraag 2f (hypothese): Een verhoging van het aandeel kaderleden leidt tot méér loondrift.

Eerst onderzoeken we de bivariate relatie tussen elk van de werknemerskenmerken en de loondrift (tabel 7). We zien dat de evolutie van de scholingsgraad een significant aanstuwend effect heeft op de loondrift (hypothese 2d). Het effect van de gemiddelde leeftijd is insignificant, maar allicht niet onbestaande. Een effect van de leeftijdsevolutie (hypothese 2b) vinden we echter niet. Ook de andere trendhypothese in verband met veranderingen in het opleidingsniveau, zien we niet bevestigd. Ten slotte heeft statuut (aandeel en evolutie van het aandeel kaderleden) geen significant effect op de loondrift.

Tabel 7: Correlatietabel van de werknemerskenmerken ter verklaring van de loondrift

	r	Sig
Leeftijd	0.088	0.091
Evolutie leeftijd	0.022	0.668
Scholingsgraad	0.194	0.004
Evolutie scholingsgraad	0.032	0.664
Kaderleden †	0.054	0.304
Evolutie kaderleden †	0.074	0.155

† Noot: partiële correlatie met controle voor arbeidersparitaire comités.

In tabel 8 herbekijken we het effect van de variabelen leeftijd en opleidingsniveau. Omdat de effecten zich mogelijk slechts onder bepaalde conjuncturele omstandigheden voordoen, stellen we een model op met interactietermen. Op die manier blijkt de leeftijdsevolutie toch significant ($p < 0,01$) bij te dragen tot de loondrift: neemt de gemiddelde leeftijd met één percent toe, dan vergroot de loondrift met 3.08 pp. Dit effect wordt versterkt als de werkloosheid afneemt. Er is eveneens een significant effect van het detailniveau van de leeftijds- en anciënniteitsbarema's: in de mate dat deze meer uitgewerkt zijn, zal het effect van een verandering van de gemiddelde leeftijd sterker worden (een verschil van maximaal 0.68 pp). We vinden bijgevolg evidentie voor hypothese 2b in het model met interactietermen, waarbij zowel het effect van de leeftijdsevolutie duidelijk wordt als het effect van de omstandigheden die met de leeftijdsevolutie interageren (lage werkloosheid en uitgewerkte leeftijds- en anciënniteitsbarema's). Een structureffect van leeftijd (cf. vraag 2a) is er dan weer niet: het bivariate verband was louter een tijdseffect.

Tabel 8: Multiple regressie, werknemerskenmerken ter verklaring van de loondrift

	B	Sig.	B	Sig.
Intercept	0.126	0.245	0.076	0.134
Werkloosheidsgraad	-1.744	0.186	-1.007	0.104
Leeftijd	-0.003	0.249		
* werkloosheidsgraad	0.046	0.186		
Leeftijdsevolutie	3.084	0.003		
* werkloosheidsgraad	-39.601	0.001		
* leeftijdsbarema's	0.098	0.011		
Opleidingsniveau			-0.098	0.339
* werkloosheidsgraad			1.383	0.268
Evolutie opleidingsniveau			-0.798	0.052
* werkloosheidsgraad			10.117	0.045

Voor opleidingsniveau bekomen we geen significante effecten. Dit ligt in lijn met eerder onderzoek op basis van SES-data waar geen verschillen in loonstijging naar opleidingsniveau werden gevonden (Dumont, 2008). Er is wel een effect van de *stijging* van de scholingsgraad. Voor de interpretatie is het interactie-effect met de werkloosheid van belang: pas vanaf een werkloosheidsgraad van 7.89% hebben deze schokken een positief effect op de loondrift.¹¹ Dit effect is dan ook meestal vrij klein. Bij een hoge werkloosheidsgraad (meer dan 9%) leidt een stijging van het opleidingsniveau met 5% tot een verwachte vergroting van de loondrift met 0.5 pp.

¹¹ Het effect van opleidingsniveau is namelijk $-0.798 + 10.117 \cdot \text{werkloosheidsgraad}$

4.2.3 Bedrijfskenmerken

Lonen worden uiteraard niet enkel bepaald en gevormd door de al of niet productieve(re) persoonskenmerken van de werknemer, maar evenzeer door de bedrijfseconomische context van de organisaties, waarin de werknemer werkt. Sectoren kunnen gekenmerkt zijn door een lagere of hogere productiviteit(sgroei). Het kan gaan om een sector waar vooral KMO's actief zijn of eerder grotere entiteiten. De exportgerichtheid of internationale concurrentiekracht van een sector wordt in de literatuur dikwijls aangehaald voor een verschil in lonen.

De **productiviteit** is het sectorkenmerk bij uitstek en kan op twee manieren een effect hebben op de loondrift: enerzijds een verschillende loondrift volgens het gehaalde productiviteitsniveau, anderzijds een verklaring van de loondrift ten gevolge van productiviteitsevoluties, die een impact hebben op de loonvorming. De verandering in de productiviteit is al aan bod gekomen in paragraaf 4.2.1. Hier gaan we ook na of de hoogte van de productiviteit een structureel effect heeft op het manifesteren van loondrift.

Vraag 3a: Aanwezigheid en richting van het verband van de hoogte van de productiviteit van een sector en haar loondrift.

Het gemiddeld loon in **grote ondernemingen** is iets hoger dan in kmo's. Structureel betekent dit dat wat betreft loondrift, we er als hypothese er kunnen van uitgaan dat deze hogere lonen (gedeeltelijk) worden gerealiseerd via een hogere loondrift. Deze relatie zou in onze sectordata in het bijzonder moeten terug te vinden zijn, daar de conventionele loonstijging enkel de sectorafspraken behelst (en niet de conventionele bedrijfsafspraken die méér voorkomen in grote ondernemingen). Als trend beschouwd kunnen we volgende hypothese formuleren: als binnen een paritair comité het aandeel grote ondernemingen toeneemt,¹² kan dit via een verhoging van de effectieve lonen aanleiding geven tot (positieve) loondrift.

Vraag 3b (hypothese): Grote ondernemingen betalen hogere lonen, wat zich uit in een hogere loondrift voor sectoren met een dominantie van grotere ondernemingen;

¹² Het aandeel grote ondernemingen wordt gemeten per werknemer, het is dus niet de relatieve frequentie van ondernemingen met meer dan 200 werknemers, maar wel de relatieve frequentie van werknemers die in ondernemingen met meer dan 200 werknemers tewerkgesteld zijn. Als een sector voor 50% uit grote ondernemingen bestaat, zal méér dan 50% van de werknemers in een grote onderneming tewerkgesteld zijn.

Vraag 3c (hypothese): Een toename van de tewerkstelling in grote ondernemingen leidt tot positieve loondrift, een inkrimping tot negatieve loondrift.

De **tewerkstellingsmaten** hebben twee mogelijke effecten op de loondrift: enerzijds is het mogelijk dat zich stelselmatig een sterkere loondrift voordoet in de grotere paritaire comités, bijvoorbeeld omdat het conventionele loon op maat van de zwakst groeiende bedrijven wordt vastgelegd. Anderzijds kunnen tewerkstellingsschokken gepaard gaan met een wijziging van het gemiddeld loon. Natuurlijk kan de aard van de instroom niet ingeschat worden. Als dit nu eens om hooggekwalificeerde werknemers gaat en dan weer om laaggekwalificeerde, dan zal er geen effect zijn van de tewerkstellingsevolutie. We laten de hypothese dan ook open.

Vraag 3d: Aanwezigheid en richting van het verband tussen de tewerkstelling in een paritair comité en de loondrift.

Vraag 3e: Aanwezigheid en richting van het verband tussen schokken in de tewerkstelling in een paritair comité en de loondrift.

In de beschrijving van de loonevoluties viel op dat een sectorspecifieke verklaring aannemelijker is dan algemene uitspraken over de loondrift. We kunnen de sectoren groeperen volgens de ruimste indeling van de **activiteiten** in de secundaire sector (incl. PC 124 voor het bouwbedrijf), de tertiaire en de quataire.

Verschillende hypothesen kunnen worden geformuleerd vanuit deze opdeling naar economische activiteit. De industrie (in een open economie als België) kijkt aan tegen meer internationale concurrentie, zodat de ruimte voor loondrift kleiner is. Vanuit de efficiënte loontheorie kan men evenwel betogen dat gezien het belang van productiviteit deze bedrijven juist meer bereid zijn tot extra inspanningen. De vraag blijft dan natuurlijk in hoeverre deze extra-inspanningen al verdisconteert zijn in het collectief sectoroverleg.

Vanuit de opdeling profit/non-profit (de quataire sector) kan de hypothese naar voor worden geschoven dat deze organisaties voor hun lonen afhankelijk van de overheid als derde, betalende partij. De budgettaire ruimte van deze overheid wordt al verrekend in het collectief sectoroverleg binnen deze sectoren, waardoor intentionele loondrift uitgesloten is.

Vraag 3f (hypothese): Gezien de hogere confrontatie met internationale concurrentiekracht is de ruimte voor loondrift kleiner in de industrie;

Vraag 3g (hypothese): Daar de budgettaire ruimte van non-profitorganisaties vastligt is de ruimte voor loondrift kleiner in deze quartaire sector.

Het belang van buitenlandse afnemers (**export**) strookt met het opzet van de loonnorm: het handhaven van de concurrentiepositie. In het geval exportsectoren een positieve loondrift vertonen zou de loonnorm niet effectief blijken. Het zou betekenen dat de afgesproken loonmatiging zou worden ondergraven in die sectoren, waar het systeem in het bijzonder is voor opgezet.

Vraag 3h (hypothese): Minder exportgerichte sectoren hebben zich minder te houden aan de op de loonnorm gebaseerde/geplafonneerde conventionele lonen en zouden dus eerder te maken kunnen hebben met loondrift.

Tabel 9: bivariate analyse van de bedrijfskenmerken ter verklaring van de loondrift: ANOVA-test en correlaties

	F	Sig.
Sector	1.613	0.203

	R	Sig.
Aandeel grote ondernemingen	0.106	0.042
Evolutie aandeel grote ondernemingen	-0.017	0.738
Aantal VTE	-0.015	0.772
Evolutie VTE	-0.057	0.271
Export	0.014	0.786
Arbeidsproductiviteit	0.071	0.193
Toename arbeidsproductiviteit	0.099	0.071

Tabel 9 toont de resultaten van een bivariate analyse. De F-toets (ANOVA) voor een vergelijking van de groepsgemiddelden bij categorische variabelen, een Pearson correlatie voor metrische. We merken dat de gemiddelde loondrift in de secundaire, tertiaire en quartaire sector niet significant verschillend is en verwerpen dus hypothesen 3f en 3g. Een toename van de arbeidsproductiviteit zorgt voor loondrift, maar dit verband is slechts indicatief. Het ontbreken van een verband met de exportintensiteit maakt duidelijk dat de drang tot loondrift niet hoger ligt in de minder exportgerichte sectoren (hypothese 3h gaat niet op).

Tabel 10: Multiple regressie, bedrijfskenmerken ter verklaring van de loondrift

	Model I		Model II	
	B	sig.	B	sig.
Intercept	0.020	0.010	0.042	0.002
Werkloosheid	-0.253	0.007	-0.524	0.002
Aandeel grote ondernemingen	0.005	0.042	-0.042	0.083
* werkloosheid	-	-	0.576	0.050
Evolutie aandeel grote ondernemingen	0.000	0.822	-0.018	0.699
* werkloosheid	-	-	0.214	0.707

Het aandeel grote ondernemingen is significant gecorreleerd met de loondrift, zoals verondersteld in hypothese 3a, een trendeffect is er echter niet (hypothese 4b). De correlatie is matig en dit blijkt ook als we het effect van naderbij bekijken in het multiple regressiemodel van de hoofdeffecten (tabel 10). Het invoeren van een interactieterm met werkloosheid (model II) zorgt echter voor enkele opvallende wijzigingen in de parameters: het significante maar kleine effect van het aandeel grote ondernemingen wordt negatief ($p < 0.10$), maar daartegenover staat een positief effect van ongeveer dezelfde orde bij een werkloosheidsgraad tussen 8% en 10%. De loondrift is dus vooral sterker in paritaire comités met een grote tewerkstelling in grote bedrijven in tijden van laagconjunctuur. Dit kan te maken hebben met afdankingen die vooral de lagere functies treffen die in grote bedrijven relatief vaker voorkomen. Dit leidt tot een verhoging van het gemiddeld loon, terwijl de conventionele lonen – die niet afgestemd zijn op de verdeling van de functies – ‘normaal’ evolueren. Het effect van werkloosheid wordt door het invoeren van de interactieterm dubbel zo groot, en hetzelfde gebeurt met het intercept. We zien dus andermaal dat onder deze gecontroleerde omstandigheden, de conjunctuur bepalend is voor de loondrift.

4.2.4 Institutionele kenmerken van de loonstructuur

Vanuit het institutionele oogpunt kunnen we een onderscheid maken tussen twee dimensies van de loonvorming: enerzijds gaat het om het institutionele loongebouw, anderzijds om de processen van sociaal overleg waarmee dit gebouw tot stand komt (paragraaf 4.2.5).

Wat betreft de loonstructuur komen we eerst terecht bij de **hoogte van de lonen** en de **loonevolutie**. Is de loondrift hoger of lager in sectoren waar (conventioneel) hoge lonen worden betaald? Intuïtief veronderstellen we een omgekeerde relatie:

zouden lage conventionele lonen niet op andere niveaus worden gecompenseerd? We introduceren deze mogelijke relatie op twee wijzes in onze analyse:

- Kennen sectoren die bij de aanvang van onze onderzoeksperiode gemiddeld genomen hogere lonen kenden, een lagere loondrift?
- Kennen sectoren die conventioneel doorheen de tijd de hoogste loonstijgingen laten optekenen, een lagere loondrift?

Vraag 4a (hypothese): Sectoren met een hoger loon bij het invoeren van de loonnorm worden gekenmerkt door meer loondrift in de volgende jaren;

Vraag 4b (hypothese): Er is een negatieve relatie tussen de conventionele loonstijgingen en de grootte van de sectorale loondrift.

Wat **premies** betreft moeten we premies verbonden aan de aard van het werk (zoals nachtwerk, weekendwerk, ploegenarbeid, premies voor gevaarlijk werk, etc.) gescheiden houden van premie-gebonden bonussen. De arbeidsgerelateerde premies zitten vervat in het effectieve loonbegrip. Ze worden niet verrekend in het indexcijfer van de conventionele lonen. Dit deel van de loondrift kunnen we bijgevolg niet thuiswijzen.

Daarnaast kent het RSZ een aantal premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen en de aard van het werk: voornamelijk de eindejaarspremie, 13de maand en voordelen uit winstparticipaties. Het effect van deze bonussen kan trendmatig en structureel beschouwd worden. Een eerste trendeffect is cyclisch: de volatiliteit van de premies bepaalt de theoretische loondrift zoals de conjuncturele variabelen. Aangezien deze premies niet in de effectieve lonen noch in de index van de conventionele lonen zitten, zullen we dit effect echter niet kunnen capteren. Ten tweede kunnen deze premies een middel zijn om loondrift te maskeren. In plaats van loonstijgingen worden dan de premies uitgebreid. We verwachten daarom een matigend effect van hogere premies.

Het structurele effect vertrekt van dezelfde gedachte: men kan vermoeden dat in sectoren waar verloning in sterke mate wordt geregeld via allerhande zulke premiestelsels, mark-ups op het effectieve loon minder vaak voorkomen.

Vraag 4c (hypothese): Sectoren met meer premie-gebonden bonussen kennen een kleinere loondrift;

Vraag 4d (hypothese): Sectoren met een sterkere evolutie van de premie-gebonden bonussen kennen een kleinere loondrift.

Voor de bepaling van de baremieke lonen kan een paritair comité een **functieclassificatie** toepassen. In sommige gevallen zijn deze zeer uitgebreid. In het geval de loonverschillen gebaseerd zijn op gekwantificeerde functieverschillen spreekt men van analytische functieclassificaties. Dit wijst op een meer nauwkeurige afstemming van de loonschalen op de realiteit in de bedrijven, zodat we veronderstellen dat de effectieve lonen minder sterk afwijken van deze baremieke lonen.

Vraag 4e (hypothese): in de mate dat de functieclassificatie uitgebreider is zal de loondrift beperkter zijn.

Tabel 11 toont de resultaten van een bivariate analyse voor deze variabelen. We merken dat sectoren met een hoog loon gekenmerkt worden door meer loondrift ($r = 0.122$). Dit bevestigt hypothese 4a. Ook hypothese 4b gaat op: een hogere conventionele loonevolutie betekent dat de loondrift matiger is. Het structureffect van de premie gebonden bonussen (vraag 4c) vinden we niet terug, maar er is een heel duidelijk matigend effect van de evolutie van deze premie gebonden bonussen. Dit wijst erop dat de stijging van de lonen verschuift van de normale bezoldiging naar het premiestelsel (bevestiging hypothese 4d). De aard van de functieclassificaties lijkt niet van belang te zijn.

Tabel 11: Bivariate analyse, institutionele kenmerken van de loonstructuur

	r	Sig.
Loonniveau 1996	0.122	0.019
Premies	0.071	0.171
Evolutie premies	-0.159	0.002
Conventionele loonevolutie	-0.165	0.001
Functieclassificatie (detaillering)	-0.004	0.945

We brengen deze variabelen met elkaar in verband in een multiple regressie. De conventionele loonevolutie nemen we niet op om problemen met endogeniteit te vermijden. Zoals reeds gesuggereerd controleren we het effect van de evolutie van de premiegebonden bonussen voor de conjunctuurvariabele werkloosheid. Het trendeffect blijft echter overeind ($p < 0.01$). We kunnen niet tegelijk het structureffect van de premies en het loonniveau opnemen, door een te hoge correlatie tussen deze variabelen. Sectoren met een hoger loonniveau betalen

hogere premies uit ($r = 0.734$). Het sterkste effect op de loondrift ging uit van het loonniveau, en ook dit zien we hier bevestigd ($p < 0.05$).

Tabel 12: Multiple regressie, institutionele kenmerken van de loonstructuur

	B	Sig.
Intercept	0.015	0.079
Werkloosheid	-0.241	0.011
Evolutie premies	-0.013	0.002
Loon 1996	0.000	0.015
R ²	5.8%	

Naast de premiegebonden bonussen werden twee andere factoren niet in de analyse opgenomen. Het gaat enerzijds om het indexeringsmechanisme, en anderzijds om bezoldigd overwerk. We veronderstellen evenwel dat het **indexeringsmechanisme** geen invloed heeft op de loondrift in sectoren, aangezien zowel de effectieve als de conventionele lonen de indexeringen mee opnemen.

Daar **overuren** in het algemeen beter vergoed worden, zeker voor arbeiderscategorieën, zouden we hier zowel naar paritair comité als periode een effect kunnen verwachten. Paritaire comités verschillen in de wijze waarop overuren worden vergoed en dit zowel naar aantal als extra-verloning. Bij een economische heropleving doen bedrijven (in eerste fase) vaak beroep op extra overuren. Deze loonvoorwaarden van overuren zouden dus kunnen leiden tot een verhoogde loondrift in een bepaalde periode. We kunnen uit de arbeidstijdgegevens echter niet afleiden of het overwerk betreft of contractuele arbeidstijd.

4.2.5 Institutionele kenmerken van het collectief overleg

Wat betreft de institutionele kenmerken van het (collectieve) loononderhandelingsproces worden in de literatuur meestal twee parameters in ogenschouw genomen (Kenworthy, 2001; Olthoff, 2002): de mate waarin de onderhandelingen gecentraliseerd of gecoördineerd gebeuren en de vakbondsmacht. De relatie tussen deze grootheden en de mate van loondrift is evenwel theoretisch niet eenduidig te stellen, zeker als we dit bekijken binnen een corporatistisch land als België met een sterk gecoördineerd loonoverleg. De gebruikte bronnen zijn vermeld in bijlage 7.3.

Een eerste maat voor vakbondsmacht is uiteraard de **syndicalisatiegraad**. Het verband kan twee richtingen uitgaan. Een hoge syndicalisatie zou door vakbonden verzilverd kunnen worden op sectoraal niveau en dus de loondrift matigen. Anderzijds betekent een hoge syndicalisatiegraad een sterkere aanwezigheid op de werkvloer, waar door bedrijfsonderhandelingen een supplement in de loonstijging kan worden bedwongen. We laten deze vraag dan ook open

Vraag 5a: Aanwezigheid en richting van het verband tussen de syndicale dekkingsgraad en de loondrift.

Wat betreft vakbondsmacht hanteren we in het onderzoek twee maten: stakingsgraad en syndicalisatiegraad. De schaal voor **stakingsgraad** is gebaseerd op het bij de RSZ gekende aantal stakingsdagen in een paritair comité. Het aantal stakingsdagen moet eerder als een proxy gezien worden. De meeste stakingen gebeuren immers in bedrijfscontext en niet noodzakelijk voor loononderhandelingen. Om deze reden en aangezien het aantal stakingsdagen bijzonder scheef verdeeld is, werd deze maat omgezet in jaarlijkse kwartielen. We sommeren deze kwartielen en maken van deze som opnieuw een kwartielverdeling. Een hoge stakingsgraad kan betekenen dat meer wordt afgedwongen op bedrijfsniveau wat een versterking van de loondrift impliceert.

Vraag 5b (hypothese): Een hogere stakingsgraad leidt tot positieve loondrift.

Paritaire comités kunnen ervoor opteren om bepaalde onderhandelingen in **paritaire subcomités** te voeren; gedecentraliseerd wordt dan als het ware getracht méér maatwerk af te leveren. Paritaire subcomités laten dus toe om loonafspraken aan de realiteit aan te passen, wat een matigend effect op de loondrift zou hebben.

Vraag 5c (hypothese): Paritaire comités met meer subcomités hebben een beperktere loondrift.

Onder **centralisatie** verstaan we het niveau waarop de loonsonderhandelingen zich afspelen. Dit gaat van het interprofessioneel overleg tot individuele onderhandelingen (meestal suppletief aan sectorale barema's). Naarmate het bedrijfsniveau dominantier is kunnen we afwijkingen van de loonnorm en het indexcijfer van de conventionele lonen verwachten.

Vraag 5d (hypothese): Bij een hogere graad van centralisatie veronderstellen we minder loondrift.

De analysemogelijkheden met deze variabelen zijn beperkter daar ze nauwelijks variëren doorheen de tijd. In tabel 13 exploreren we de bivariate relaties. Er is geen significant verband met de syndicalisatiegraad ofwel zijn er twee effecten die op hetzelfde moment meespelen: in bepaalde comités betekent een hoge syndicalisatiegraad een stevige conventionele loonevolutie, die minder ruimte laat voor loondrift, in andere betekent het een mark-up op bedrijfsniveau. Het licht negatieve verband suggereert dat dit eerste effect zwaarder doorweegt. De vakbondsmacht gemeten aan de hand van de stakingsgraad heeft helemaal geen effect: we verwerpen hypothese 5b.

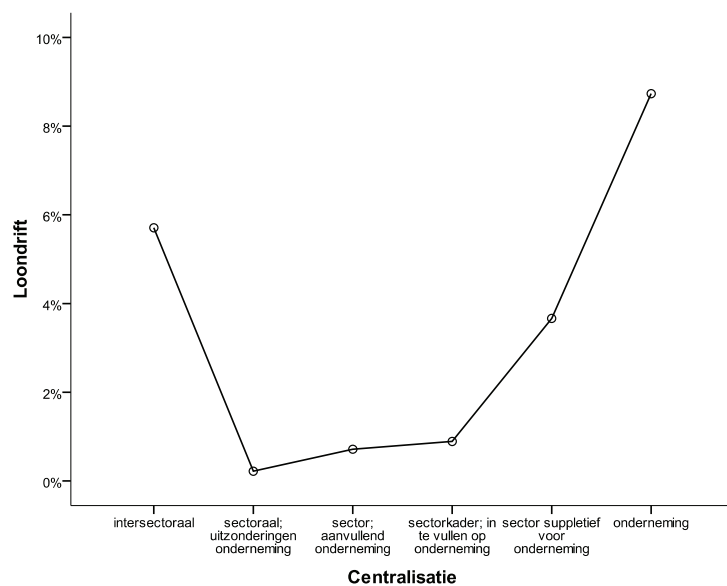
In paritaire comités met meerdere subcomités is de loondrift lager. Deze paritaire comités differentiëren in hun overlegmodel, en slagen er zo blijkbaar in om de lonen beter te controleren (hypothese 5c).

Tabel 13: Bivariate analyse van de institutionele kenmerken van het sociaal overleg

	r	Sig.
Paritaire subcomités	-0.129	0.013
Syndicalisatiegraad	-0.091	0.081
Centralisatie	0.047	0.365
Stakingsgraad	-0.044	0.399

Het verband met centralisatie is omstreden: impliciet gaan we ervan uit dat op bedrijfsniveau een derde trap van de cao-loononderhandelingsraket kan worden afgevuurd en de lonen nogmaals stijgen. We vinden echter geen effect van de centralisatiegraad op de loondrift. Nader onderzoek leert ons dat centralisatie niet als een continue variabele mag beschouwd worden. Die paritaire comités waar het interprofessionele akkoord aangegeven wordt als beslissingslocus voor de lonen laten blijkbaar veel vrijheid aan de bedrijven. Figuur 4 toont duidelijk aan dat deze variabele bijgevolg niet als metrisch kan worden beschouwd. Er is wél een effect van centralisatie bij de categorieën waar we dit verwacht hadden: dichterbij het bedrijfsniveau is er meer loondrift.

Figuur 4: Verband tussen centralisatie en loondrift



4.2.6 Gecombineerde analyse

De analyse van de loondrift is per cluster van verklarende variabelen gebeurd, aangezien het aantal datapunten te beperkt is om een uitgebreid model te toetsen. De multiple regressie in tabel 14 is dan ook op te vatten als een robuustheidstest voor de gevonden effecten, eerder dan het falsifiëren van enig verband.

Tabel 14: Multiple regressie van de determinanten van de sectorale loondrift, regressiecoëfficiënten (p-waarden tussen haakjes)

	Model I		Model II		Model III		Model IV	
Intercept	0.027	(0.141)	0.029	(0.138)	0.028	(0.519)	0.044	(0.345)
Centralisatie (ondernemingsniveau)								
+ Intersectoraal	-0.005	(0.358)	-0.005	(0.391)	-0.007	(0.287)	-0.006	(0.471)
+ Sector, uitz. ond.	-0.009	(0.094)	-0.010	(0.109)	-0.014	(0.027)	-0.015	(0.058)
+ Sector, aanv. ond.	-0.010	(0.040)	-0.011	(0.047)	-0.014	(0.022)	-0.015	(0.043)
+ Sector, kader voor ond.	-0.011	(0.009)	-0.012	(0.011)	-0.011	(0.026)	-0.012	(0.050)
+ Sector, suppl. voor ond.	-0.008	(0.046)	-0.008	(0.079)	-0.012	(0.015)	-0.013	(0.054)
Werkloosheidsgraad	-0.207	(0.259)	-0.220	(0.251)	-0.265	(0.593)	-0.477	(0.376)
Arbeidsproductiviteit			0.000	(0.788)			0.000	(0.812)
Arbeidsproductiviteit (evolutie)			0.019	(0.232)			0.024	(0.251)
Gemiddelde leeftijd (evolutie)	3.912	(0.000)	3.872	(0.000)	0.047	(0.990)	-1.435	(0.752)
* Werkloosheidsgraad	-45.640	(0.000)	-44.789	(0.000)	-1.451	(0.976)	16.285	(0.765)
* Leeftijds- en anciënniteitsbarema's Scholingsgraad	0.045	(0.279)	0.036	(0.434)	0.076	(0.283)	0.068	(0.407)
Scholingsgraad (evolutie)					0.012	(0.415)	0.014	(0.429)
* Werkloosheidsgraad					-0.705	(0.082)	-0.781	(0.080)
Ondernemingsgrootte	-0.043	(0.068)	-0.041	(0.093)	0.021	(0.748)	0.029	(0.676)
* Werkloosheidsgraad	0.543	(0.057)	0.525	(0.078)	-0.241	(0.759)	-0.335	(0.696)
Loonniveau 1996 (10 000 EUR)	0.000	(0.844)	0.000	(0.891)	0.000	(0.753)	0.000	(0.711)
Premies (evolutie)	-0.018	(2.465)	-0.017	(0.000)	-0.003	(0.560)	0.000	(0.990)
Paritaire Subcomités	-0.003	(0.075)	-0.003	(0.057)	0.000	(0.934)	0.000	(0.872)
Syndicalisatiegraad	0.000	(0.557)	0.000	(0.618)	0.000	(0.630)	0.001	(0.459)
R²	14.29%		14.90%		15.52%		18.49%	

Noot: referentiecategorieën tussen haakjes, + geeft de dummy's aan voor een categorische variabele, * geeft de interactie-effecten aan

Twee variabelen zijn slechts voor een beperkte periode bekend: de scholingsgraad heeft betrekking op de jaren 2001 tot 2006 en de arbeidsproductiviteit is gekend tot en met 2005. Bijgevolg zijn er vier modellen op te stellen, met een afruil tussen het aantal variabelen en het aantal jaren. In model I zijn voornoemde variabelen niet opgenomen, zodat de volledige periode tussen 1997 en 2006 wordt beschouwd. Model II voegt de arbeidsproductiviteit in, en verkleint daardoor de tijdsreeks tot de periode 1996-2005. In model III wordt dan weer de scholingsgraad opgenomen, maar niet de arbeidsproductiviteit. Dit zorgt voor een selectie van de jaartallen tussen 2001 en 2006. Tot slot vinden we in model IV alle variabelen terug, maar slechts voor de periode 2001-2005.

Het eerste model verklaart 14.29% van de variantie in de loondrift. We zien een duidelijk effect van centralisatie: loononderhandelingen op ondernemingsniveau leiden tot een hogere gemiddelde loondrift. De verschillen tussen de overige categorieën, af te lezen als de mate waarin ze onderling verschillen in de afwijking ten opzicht van de referentiecategorie, zijn beperkt. Er is verder een klein maar significant verband met de evolutie van de gemiddelde leeftijd. Dit is conditioneel op de conjuncturele toestand. Bij een lage werkloosheid zal een veroudering van de werknemerspopulatie leiden tot extra loondrift. Bij een hoge werkloosheid zwakt dit verband af. Wat ondernemingsgrootte betreft zien we een soortgelijk effect. Onder hoogconjunctuur verwachten we een positieve loondrift in de paritair e comités met meer kleine ondernemingen. Bij een hoge werkloosheid is het omgekeerde het geval. Tot slot is er iets minder loondrift in de paritaire comités die onderverdeeld zijn in meerdere subcomités.

Het toevoegen van de arbeidsproductiviteit verandert weinig aan de besproken effecten. De arbeidsproductiviteit, net als haar evolutie, heeft geen effect op de loondrift. In deze multivariate context geldt dit ook voor het loonniveau. De lichte verhoging van R^2 tot 14.90% is dan ook te wijten aan een iets betere afstemming op de tijdsreeks voor een kortere periode.

In het derde model blijft het effect van de centralisatiegraad overeind. De evolutie van de gemiddelde leeftijd alsook de ondernemingsgrootte worden echter insignificant. Een zeker effect vinden we in de plaats bij de evolutie van de scholingsgraad; Bij een hoge werkloosheid zullen paritaire comités met een toegenomen scholingsgraad gekenmerkt worden door meer loondrift. Het toevoegen van deze factor verhoogt de verklaarde variantie tot 15.52%.

Voegen we aan dit derde model de arbeidsproductiviteit toe, dan verandert opnieuw weinig. De fit met de data is echter een stuk beter in de periode 2001-2005, wat de R^2 doet toenemen tot 18.49%.

5 CONCLUSIE

We exploreerden de mogelijke determinanten van de loondrift. In tegenstelling tot onderzoek voor de gehele economie hebben we getracht de data op een lager niveau, de paritaire comités, te aggregeren. Dit was mogelijk door de zeer complete dataset. In het beschrijvende luik hebben we zo een volledig beeld kunnen geven van de effectieve loonevolutie en de conventionele loonevolutie op het niveau van de paritaire comités in de periode 1997-2006. We stelden vast dat de loondrift, gemeten aan de hand van de brutolonen, op lange termijn beperkt is, maar dat achter dit evenwicht variatie schuilgaat: er is zowel positieve als negatieve loondrift. Er is een duidelijk maar niet-exclusief verband tussen loondrift en het overschrijden van de loonnorm.

Toch blijft het aantal meetpunten met het oog op een verklarende analyse beperkt: 37 paritaire comités, die gezien de recente invoering van de loonnorm slechts 11 jaar gevolgd worden. Dit weegt op de significantie wanneer er sterke multicollineariteit is, zodat een omvangrijk model, ondanks de verklarende kracht, bepaalde effecten moeilijk kan plaatsen. Deze opmerkingen indachtig vonden we toch concrete indicaties ter verklaring van de sectorale loondrift.

De Belgische sectorale loondrift is vooreerst een fenomeen gebonden aan de *macro-economische conjuncturele cyclus* die het best wordt voorgesteld door de evolutie van de productiviteit en de groei of daling in de werkloosheid. In tijden van arbeidsmarktkrapte is de loondrift hoger. Verder kwam bij de *werknemerskenmerken* een trendmatig compositie-effect naar voren: de stijgende veroudering van de werknemersgroep zorgt in een (aflopende?) periode van baremiek bepaalde loonverschillen naar leeftijds- en anciënniteit voor een sluipende stijging in de loondrift, die wel wordt verstoord door de economische cyclus. De andere gangbare verklaring van de loondrift, de toename van het opleidingsniveau, heeft een kleiner effect. Bij de *bedrijfskenmerken* was er enkel een effect van de dimensie van de ondernemingen: grote ondernemingen geven aanleiding tot meer loondrift. Qua *loonstructuur* vonden we een belangrijk effect van premies, die loondrift lijken te omzeilen, en van de loonniveaus, waarbij de best verlonende sectoren het sterkst afwijken van de conventionele loonevolutie. De kenmerken van het *collectief overleg*, centralisatie en vakbondsmacht, lijken beide tot tegengestelde relaties te leiden: veel syndicale legitimatie en mobilisatie zorgt voor loonsupplementen op lagere onderhandelingsniveau's in sectoren, wat

loondrift vergroot. Zéér hoge legitimatie en mobilisatie zorgt er evenwel voor dat dit supplement al wordt verdisconteert in de sectorafspraken.

Als slotsom moeten we besluiten dat het bijzonder diverse beeld van de loondrift niet eenvoudig gesynthetiseerd kan worden. We vinden zwakke verbanden, waarbinnen zich evenwel drie hoofdlijnen aftekenen.

Ten eerste is er een *cyclisch effect* van de loondrift. Macro-economische evoluties creëren condities waardoor loondrift kan ontstaan. Op het niveau van de paritaire comités vertoont de evolutie van de productiviteit een samenhang met de loondrift. De werkloosheidsgraad, eerder dan de economische groei, bleek echter de beste barometer van deze conjuncturele beweging. Bovendien manifesteren de overige onderzochte determinanten van loondrift zich nadrukkelijker onder een bepaalde conjunctuur.

Ten tweede vinden we een compositorisch *trendeffect*. De stijging van het opleidingsniveau en de leeftijdsevolutie in de paritaire comités bepaalt mede de loondrift. Hoewel de vergrijzing zich in de hele economie laat opmerken, zijn het de paritaire comités met de sterkste sprongen in de leeftijdsevolutie die gekenmerkt worden door meer loondrift.

Ten derde is er een *structureffect*. We stelden vast dat de loondrift zich nadrukkelijker voordoet naargelang de aanwezigheid van grote ondernemingen en gedecentraliseerde loononderhandelingen. Hier kan natuurlijk een methodologische opmerking aan toegevoegd worden. De index van de conventionele lonen vat enkel de sectorale afspraken samen. Sectoren, die conventionele loonstijgingen bijna uitsluitend onderhandelen op bedrijfsniveau (chemie, banken), vertrekken in de vergelijking dus met een 'achterstand'. Dit geeft aan dat het door de constructie van de indicatoren mogelijk is loondrift op het niveau van het paritair comité vast te stellen zonder een overschrijding van de loonnorm te hebben. Zoals vermeld zijn deze beperkingen van methodologische en institutionele aard. Het beeld van de loondrift die in dit onderzoek naar voor kwam kan dus door ingrepen op deze terreinen verder worden scherpgesteld.

6 REFERENTIES

Cardoso A.-R. & Portugal P. (2003). 'Bargained wages, wage drift and the design of the wage setting system', IZA Discussion Paper n°. 914., IZA, Bonn

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2009). Analyse van de loonvormingsmechanismen in België : beschrijvende typologie van de collectieve onderhandelingen over de loonkosten. <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc09-1064.pdf>

Hibbs, D. and Locking, H. (1996) 'Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden', *Labour Economics* 3, pp. 109-141

Holden, Steinar (1998) 'Wage Drift and the Relevance of Centralised Wage Setting', *Scandinavian Journal of Economics*, 100, 4, pp. 711-31

Kenworthy, L. (2001) 'Wage-Setting Measures. A survey and assessment', *World Politics*, 54, pp. 57-98

López Novella, M. (2001) 'Salaires conventionnels et effectifs en Belgique: une analyse empirique et macroéconomique des écarts', Bureau Fédéral du Plan

Martinez-Garcia, E., H. Op den Kamp & G. Van Gyes (2008) 'Proposition pour améliorer la méthodologie de calcul des indices des salaires et des durées de travail conventionnels, Note finale 2 dans le cadre du projet « Optimalisation et valorisation de la base de données 'Salaires et temps de travail conventionnels' », Programme AGORA du SPP Politique scientifique, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Olthoff, R., (2002) 'Efficiency Wages, Bargaining Power and Wage Gaps', Dissertation Maastricht University.

Planting, F.J. (2001) De ontwikkeling van verdiende lonen in componenten, 1995-1999, Sociaal-economische maandstatistiek, september 2001, blz. 23-28.

Van Ruyseveldt J. (2000) Het belang van overleg - Voorwaarden voor macroresponsieve cao-onderhandelingen in België", doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 2000.

7 APPENDIX

7.1 Paritaire Comités

7.1.1 Lijst

PC	Volledige benaming	Snelnaam	VTE 2006
104	Paritair Comité voor de ijzernijverheid	Ijzernijverheid	11175
105	Paritair Comité voor de non-ferro metalen	Non-ferro metalen	4368
106	Paritair Comité voor het cementbedrijf	Cementbedrijf	6330
111	Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Metaal-, machine- en elektrische bouw	129855
112	Paritair Comité voor het garagebedrijf	Garagebedrijf	22827
115	Paritair Comité voor het glasbedrijf	Glasbedrijf	5904
116	Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	Chemie	40506
118	Paritair Comité voor de voedingsnijverheid	Voeding	45792
119	Paritair Comité voor de handel in voedingswaren	Handel in voedingswaren	26865
120	Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk	Textielnijverheid	18594
121	Paritair Comité voor de schoonmaak	Schoonmaak	24936
124	Paritair Comité voor het bouwbedrijf	Bouwbedrijf	120339
130	Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	Grafische sector	10671
140	Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek	Vervoer en logistiek	62706
149.01	Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie	Elektriciens	21645
149.04	Paritair Subcomité voor de metaalhandel	Metaalhandel	14790
201	Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel	Zelfstandige kleinhandel	58677
202	Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	Kleinhandel in voedingswaren	44670
207	Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	Chemie	66894
209	Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	Metaalfabrikatennijverheid	63633
210	Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid	Ijzernijverheid	5142
214	Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	Textielnijverheid	5067
218	Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden	Aanvullend PC voor bedienden	342768
220	Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Voeding	21969
224	Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Non-ferro metalen	2514
226	Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	Internationale handel, vervoer en logistiek	37407

303	Paritair Comité voor het filmbedrijf	Filmbedrijf	1623
304	Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf	Vermakelijkheidsbedrijf	3738
305	Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten	Gezondheidsdiensten	153660
310	Paritair Comité voor de banken	Banken	57222
311	Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken	Grote kleinhandelszaken	28275
312	Paritair Comité voor de warenhuizen	Warenhuizen	3645
314	Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	Schoonheidszorgen	9657
317	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	Bewakingsdiensten	10740
318	Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp	Gezins- en bejaardenhulp	20829
319	Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	Opvoedingsinstellingen	38583
327	Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen	Beschutte en sociale werkplaatsen	24450
329	Paritair Comité voor de socio-culturele sector	Socio-culturele sector	29307

7.1.2 Algoritme reconstructie paritair comité

Voor elke combinatie van de variabelen werkgeverskengetal, statuut en nace-sector bepalen we het modale paritaire comité. Deze modale klasse moet minstens de helft van alle werknemers in de kruising dekken, waarbij missings op de variabele paritair comité niet worden meegerekend. De gereconstrueerde variabele wordt opgemaakt aan de hand van de DMFA-gegevens en aan de hand van de LATG- en DMFA-gegevens samen.

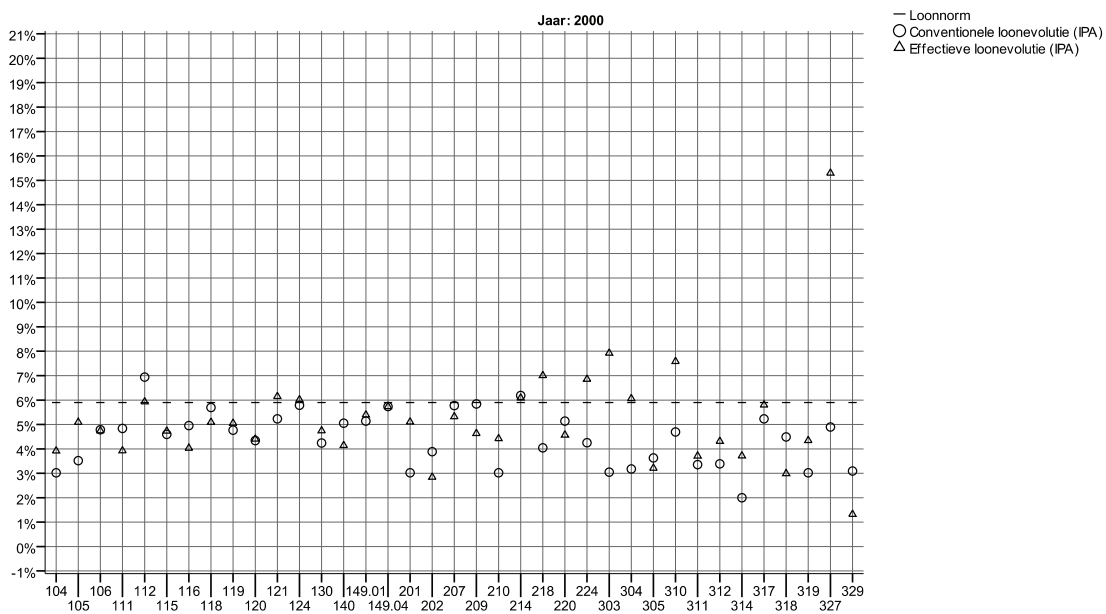
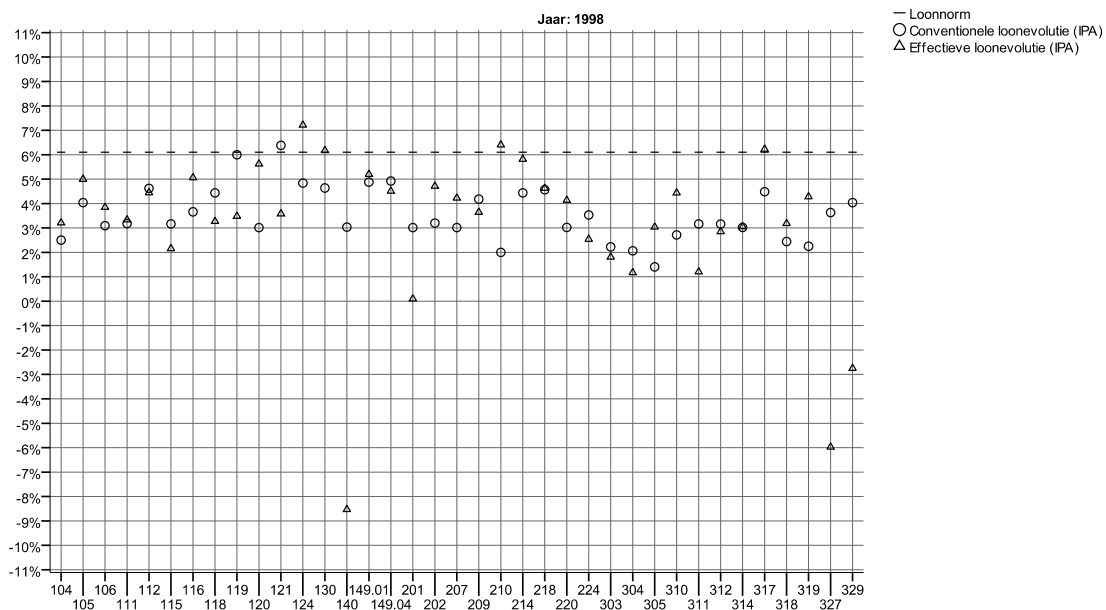
De toewijzing van het paritair comité gebeurt achtereenvolgens:

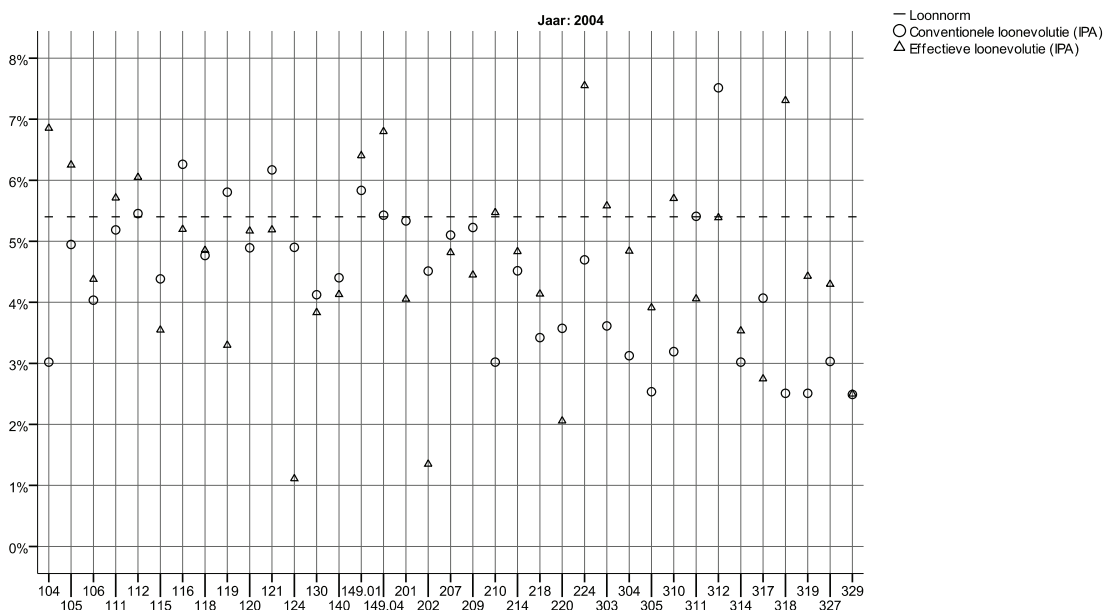
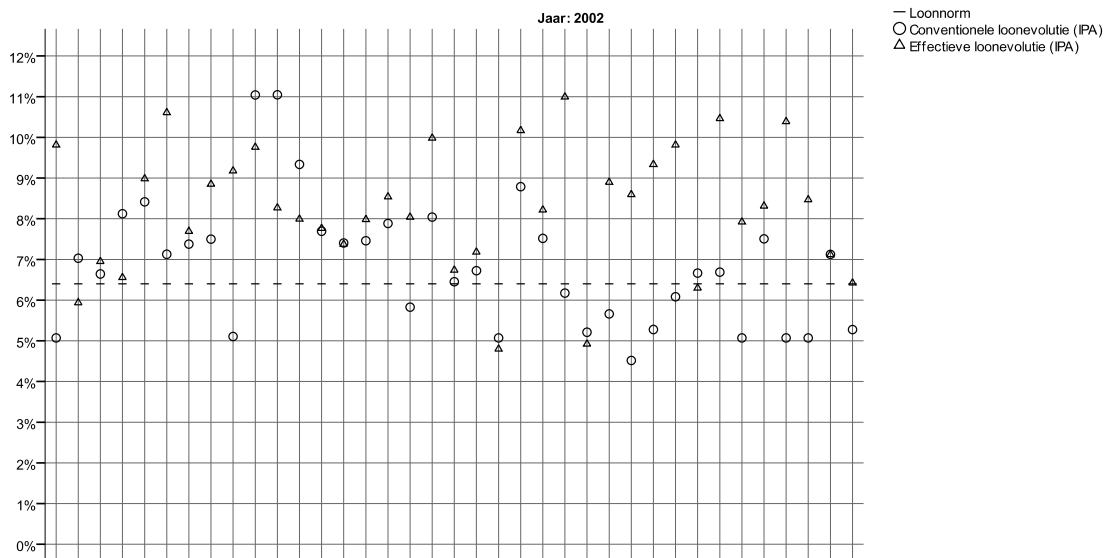
1. Op basis van de reconstructie met DMFA-gegevens
2. Indien niet beschikbaar: op basis van de reconstructie met LATG- en DMFA-gegevens samen
3. Indien niet beschikbaar: de originele waarde

Bij wijzigingen in de nace-classificatie van 2003 t.o.v. 1993 wordt stap 2 voor stap 1 uitgevoerd.

7.2 Grafieken bij paragraaf 3.3.2

Loondrift per interprofessionele periode en per paritaire comité





7.3 Bronnen en bewerkingen

Conjuncturele factoren

Economische groei	Bron: Eurostat, bruto binnenlands product in volumes Bewerking: berekening groei jaar-op-jaar
Werkloosheid	Bron: Eurostat, werkloosheid, 15-64 jarigen
Productiviteit	Bron: EU Klems, toegevoegde waarde per arbeidsuur, aantal arbeidsuren (1996-2005) Bewerking: herleid van NACE-indeling naar paritair comité volgens de jaarlijkse verdeling van het paritair comité over de NACE-activiteiten

Werknemerskenmerken

Leeftijd	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
Statuut	Bron: Databestand Sociale Verkiezingen, percentage kaderleden (1995, 2000, 2004, 2008) Bewerking: aggreëren naar gemiddelde 4 periodes, berekenen stijging 2008 t.o.v. 1995
Opleidingsniveau	Bron: Steunpunt WSE, Enquête naar de Arbeidskrachten (2001-2006) Bewerking: herleid van NACE-indeling naar paritair comité volgens de jaarlijkse verdeling van het paritair comité over de NACE-activiteiten, berekening gemiddelde scholingsgraad als gemiddelde van de percentages laag, midden en hogeschoolden, gewogen naar het niveau.

Bedrijfskenmerken

Productiviteit	Bron: EU Klems, toegevoegde waarde per arbeidsuur, aantal arbeidsuren (1996-2005) Bewerking: herleid van NACE-indeling naar paritair comité volgens de jaarlijkse verdeling van het paritair comité over de NACE-activiteiten
Ondernemingsgrootte	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Bewerking: bepaling percentage grote ondernemingen, met meer dan 200 werknemers.
Tewerkstelling	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Noot: uitgedrukt in voltijdse equivalenten op jaarbasis
Type activiteit	Secundair (industrie + bouw); Tertiair ; Quartair
Exportbelang	Bron: Eurostat, Supply & Use tables (2004) Bewerking: herleid van NACE-indeling naar paritair comité volgens de jaarlijkse verdeling van het paritair comité over de NACE-activiteiten

Institutionele kenmerken van de loonstructuur

Loonniveau	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Bewerking: berekening gemiddeld voltijdsequivalent brutojaarloon 1996
Conventionele loonevolutie	Bron: FOD WASO, Indexcijfer der Conventionele Lonen Bewerking: berekening jaar-op-jaar evolutie, constructie: zie hoofdstuk 1, methodologie
Premies	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, premies Omvat premies die niet aan prestaties gebonden zijn (niet-lineaire premies): gratificaties, winstparticipaties, dertiende maand en gelijkaardige voordelen. Omvat verder ook eindejaarspremies uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid. Bewerking: berekening mediaanwaarde per paritair comité
Functieclassificatie	Bron: typologie HIVA op basis van codering betreffende cao's

Institutionele kenmerken van de loonstructuur

Centralisatie	Bron: typologie HIVA gebaseerd op bevraging Centrale Raad voor het
---------------	--

	bedrijfsleven (2009) en bijkomende controle op basis van PASO-enquêtedata.
Paritaire subcomités	Bron: typologie HIVA
Stakingsgraad	Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, stakingsdagen (2003-2006) Bewerking: zie tekst
Syndicalisatiegraad	Bron: typologie HIVA op basis van een gecumuleerd bestand European Social Survey, nationale bijdragen aan de Europese representativiteitsstudies Europese sectorale dialoog (HIVA in samenwerking met IST-UCL) en Van Ruysseveldt (2000)

7.4 Typologieën

Activiteit								
1	Secundair (industrie + bouw)	100 118 220	104 120 224	105 124	106 207	111 209	115 210	116 214
2	Quartair	304	305	318	319	327	329	
3	Tertiair	112 200 311	119 201 312	121 202 314	130 218 317	140 226	149.01 303	149.04 310
Centralisatie								
1	intersectoraal	218	305	318	319	329		
2	sector, uitzonderingen ondernemingen	106 201	118 226	119 303	121 304	124 314	130 317	140 327
3	sector, aanvullend ondernemingen	112 312	120	149.01	149.04	202	214	311
4	sector, kader in te vullen door ondernemingen	105	111	209	224			
5	sector suppletief voor ondernemingen	115	116	207	220	310		
6	ondernemingsniveau	100	104	200	210			
Functieclassificatie								
0	Geen functieclassificatie	100	104	105	200	210	224	
0.5	Tussencategorie	111						
1	Zeer beperkt	106 310	112 327	116	149.01	149.04	207	218
1.5	Tussencategorie	209						
2	Beperkt	115 311	119 312	124 317	130 318	140	201	202
2.5	Tussencategorie	329						
3	Uitgebreid	121	303	304	305	314	319	
4	Zeer uitgebreid (analytisch)	118	120	214	220	226		
Leeftijds- en anciënniteitsbarema's								
0.0	Geen regeling	100 210	104 224	105	106	111	124	200
0.5	Tussencategorie	130						
1.0	Beperkte sprongen voor beperkt aantal functies	112	118	120	121	140	149.04	314
2.0	Beperkte sprongen voor alle functies	115	116	119				

3.0	Gelimiteerd	149.01						
4.0	Gedeeltelijk (enkel bedienden)	317	327					
5.0	Anciënniteit	202	209	226	304	305	311	312
		318	319	329				
5.5	Tussencategorie	303						
6.0	Leeftijdsbarema	207	214	220	310			
7.0	Leeftijd en anciënniteit gelimiteerd	201	218					
Paritaire subcomités								
0	Geen	100	104	105	112	119	200	209
		210	214	218	220	224	226	310
		311	312	317				
1	Weinig	106	115	116	120	124	130	149.01
		149.04	201	202	207	303	304	305
		314	327					
1.5	Tussencategorie	318	319	329				
2	Veel	111	118	121	140			
Syndicalisatiegraad								
1	Zeer laag (<25)	200	218					
2	Laag (25-34)	210	224	303	304	310	329	
3	Eerder laag (35-44)	100	119	201	202	207	209	220
		305	314	319				
4	Gemiddeld (45-54)	121	130	140	149.04	214	226	311
		312	317					
5	Eerder hoog (55-64)	112	318	327				
6	Hoog (65-74)	106	111	115	118	149.01		
7	Zeer hoog (>=75)	104	105	116	120	124		