

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Advies over het verband tussen loon en anciënniteit

Oktober 2014



INHOUDSTAFEL

Samenstelling van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.....	5
Synthese en aanbevelingen.....	7
Advies over het verband tussen loon en anciënniteit	17
Inleiding.....	19
1. Demografisch verloop, loopbaanduur en loon.....	19
1.1. Vergrijzing van de bevolking en dynamiek op de arbeidsmarkt volgens leeftijd.....	19
1.2. Vervroegde-uitredingsregelingen en loopbaanduur	26
1.3. Het loon en de determinanten ervan in de leeftijdsgroepen	34
2. Redenen waarom de verloning stijgt tijdens de beroepsloopbaan.....	40
3. Anciënniteitsgerelateerde spanning in de minimumloonschalen en de effectieve lonen	46
3.1. Omvorming van leeftijds- tot ervaringsloonschalen.....	46
3.2. Loonspanning door de toepassing van de minimumloonschalen.....	47
3.3. Vergelijking van de loonspanning voor de minimumlonen en voor de effectieve lonen in de private sector	52
3.4. Anciënniteitsgerelateerde loonschaalverhogingen bij de overheid	57
4. Productiviteit en leeftijd.....	60
4.1. Leeftijd en prestaties.....	60
4.2. Meting van de productiviteit van de werknemers aan de hand van hun bijdrage tot de productiviteit van de onderneming.....	61
5. Loon en anciënniteit: internationale vergelijking	67
5.1. Loonverloop naar leeftijd en compositie-effect	67
5.2. Mincer-vergelijkingen voor diverse landen en het belang van de leeftijd in het loon.....	70
5.3. De ervaringen in het buitenland	73
Bibliografie	77
Bijlagen.....	79
Lijst van afkortingen en conventionele tekens	89



SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

De CONINCK Monica
Voorzitter

Minister van Werk

Federale leden:

SMETS Jan (N)

Directeur van de Nationale Bank van België

Ondervoorzitter

BAYENET Benoît (F)

Université libre de Bruxelles

BOGAERT Henri (F)

Commissaris bij het Plan

CANTILLON Bea (N)

Universiteit Antwerpen

CARLENS Georges (F)

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

DE VOS Marc (N)

Universiteit Gent

GLAUTIER Laurence (F)

Mouvement Réformateur

JEPSSEN Maria (F)

Université libre de Bruxelles

NICAISE Ides (N)

HIVA, Katholieke Universiteit Leuven

RAYP Glenn (N)

Universiteit Gent

SELS Luc (N)

Katholieke Universiteit Leuven

Gewestelijke leden:

Brussel:

du BLED Sophie (F)

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

MICHIELS Peter (N)

Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

CHAPELLE Gregor (F)

Directeur generaal van Actiris

Duitstalige Gemeenschap:

NELLES Robert

Geschäftsführender Direktor Arbeitsamt der
Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Vlaanderen:

DE LATHOUWER Lieve

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

LEROY Fons

Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

VANDERPOORTEN Dirk

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonië:

DENIL Frédérique

SPF Finances

Secretaris:

MAETER Pierre-Paul

Voorzitter van het Directiecomité van de
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

CONTACTPERSONEN:

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

Valérie GILBERT - tel. 02 233 44 99
- fax 02 233 47 38
- e-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

Nationale Bank van België:

Yves SAKS - tel. 02 221 52 35
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Jan DE MULDER, Philippe DELHEZ en Yves SAKS.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg:

Guy COX en Albert VAN NUFFEL

Dankbetuiging en disclaimer

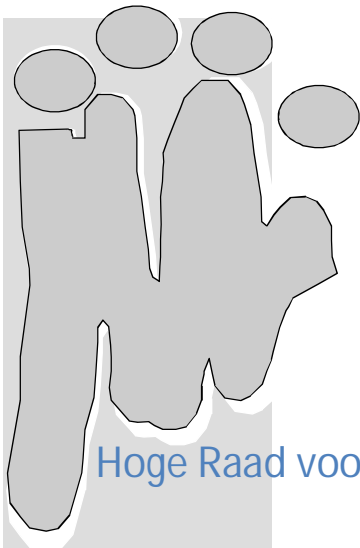
Het wetenschappelijk secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) en Eurostat voor het ter beschikking stellen van de microgegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) die in verscheidene hoofdstukken van het advies worden gebruikt.

Het secretariaat dankt Eurostat eveneens voor het ter beschikking stellen van de microgegevens m.b.t. de European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC).

De ADS en Eurostat zijn niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.

Een elektronische versie van dit verslag, evenals van andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, is te vinden op volgend adres:

<http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163>



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Synthese en aanbevelingen

Advies over het verband tussen loon en anciënniteit



Synthese

De werkgelegenheidsgraad van 55-64-jarigen is in België de afgelopen jaren toegenomen, maar ligt nog steeds 9 procentpunt onder het EU-gemiddelde.

Gelet op de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd, is de deelname van die leeftijdsgroep aan de werkgelegenheid een cruciale economische en sociale uitdaging. De relatieve loonkosten worden vaak aangehaald als een van de oorzaken van de geringere participatie. Om die redenen heeft de minister van Werk, mevr. Monica De Coninck, de Raad verzocht het verband tussen loon en anciënniteit te onderzoeken.

Demografische ontwikkeling, loopbaanduur en loon

Volgens de laatste demografische vooruitzichten zou het aantal personen op arbeidsleeftijd vanaf 2019 dalen en die tendens zou tot eind jaren 2030 enkel maar versnellen. Het aantal jongeren (15-24 jaar), die potentieel het beroepsleven aanvatten, wordt kleiner dan het aantal ouderen (55-64 jaar), die gaandeweg met pensioen gaan. Met andere woorden, de gemiddelde leeftijd van de bevolking op arbeidsleeftijd stijgt. De vergrijzing van de bevolking komt trouwens al tot uiting in het personeelsbestand van de ondernemingen.

Bovenop die invloed van de demografische structuur komt nog de impact van de werkgelegenheidsgraad, die sterk verschilt van leeftijdsgroep tot leeftijdsgroep. In de leeftijdsgroepen van 30 tot 44 jaar hebben meer dan acht personen op tien een baan, maar daarna loopt die verhouding geleidelijk terug. In de categorie van de 60-64-jarigen is maar één op vijf personen meer aan het werk.

Uit een analyse van alle indienstnemen in 2012 blijkt dat 46 % van de in dienst genomen werknemers tot de leeftijdscategorie van de 20-29-jarigen behoorde, terwijl het aandeel van de 55-plussers amper 3 % belooft. Een dergelijk dalend verband met de leeftijd is niet eigen aan België. In alle landen heerst er terughoudendheid om oudere arbeidskrachten in dienst te nemen, en daarbij kunnen diverse elementen een rol spelen: de kosten, de vrees voor een moeilijke integratie in de bestaande teams of voor een stroeve aanpassing aan een nieuwe ondernemingscultuur, de investering die als te weinig rendabel wordt beschouwd gezien de mogelijkheden inzake vervroegde uittreding, enz. Het aanwerven van 55-plussers blijft in alle Europese landen relatief beperkt, maar volgens de OESO valt het, binnen een groep van 24 onderzochte landen, het geringst uit in België.

Het profiel van de werkgelegenheidsbeëindigingen is totaal anders. De jongste én de oudste leeftijdsgroepen krijgen er het meest mee te maken. In het eerste geval is dat toe te schrijven aan de overeenkomsten van bepaalde duur en de uitzendarbeid, en voor oudere werknemers wegens het loopbaaneinde.

Een analyse van de kansen op transitie tussen werkloosheid, werk en inactiviteit leidt tot dezelfde bevindingen. Met name vindt amper een vierde van de 50-54-jarige werkzoekenden in een jaar tijd opnieuw een baan en voor de 55-64-jarigen bedraagt die kans zelfs maar 10 % meer.

Wanneer een oudere werknemer werkloos wordt, is de kans dat hij opnieuw aan een baan raakt relatief klein, niet alleen als gevolg van aan de arbeidsvraag gerelateerde factoren, maar eveneens wegens aanbodeffecten. Veelal oefende hij zijn baan immers al geruime tijd uit en bouwde hij er heel wat ervaring in op, waarvan een gedeelte specifiek was voor zijn (vroegere) werkgever. Zijn reserveringsloon (dat hij wenst te verdienen) is daardoor vaak hoger dan wat de werkgevers bieden. Het anciënniteitsgerelateerde loonverloop versterkt dat 'verworven recht'-effect. Dat mechanisme is gunstig voor de personen die aan het werk zijn, maar speelt in het nadeel van de oudere werkzoekenden.

In België is de periode van beroepsactiviteit relatief kort. Hij wordt geraamd op gemiddeld 32 jaar, terwijl het Europese gemiddelde 35 jaar belooft. Hoewel dat ecart deels toe te schrijven is aan de verschillen in studieduur en de mate waarin studentenarbeid wordt verricht, draagt ook het beroep op vervroegde-uittredingsregelingen er in hoge mate toe bij. In de jaren 1970-1990 werd het gebruik ervan zowel door de werkgever als door de werknemer als gunstig ervaren. De facto was de impliciete belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit in België één van de hoogste. Die belasting is des te omvangrijker naarmate de vervangingsratio in de alternatieve pensioenregelingen hoger is en de malus inzake toekomstige pensioenrechten geringer. De laatste jaren werden de toegangsvoorwaarden tot die alternatieve uittredingsregelingen geleidelijk verstrakt door het optrekken van de leeftijds- en loopbaancriteria. Dat was met name het geval voor het brugpensioen (dat nu 'werkloosheid met bedrijfstoelage' wordt genoemd), voor de regeling van de oudere werklozen die vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk, alsook voor het vervroegd pensioen.

Een aantal Europese landen, met inbegrip van landen waar de beroepsloopbanen beduidend langer waren dan in België, zoals de noordse landen, Nederland en Duitsland, hebben de vervroegde-uittredingsregelingen hervormd en sommige hebben eveneens de regels van hun pensioenstelsel herzien (koppeling van de normale pensioenleeftijd aan de levensverwachting, pensioenmalus bij vervroegde uittreding, enz.).

De lonen variëren naar gelang van de grootte van de onderneming, de bedrijfstak, de beroepservaring en de anciënniteit in de onderneming. De verschillen naar scholingsniveau worden doorgaans zelfs groter met de leeftijd, waarbij de toename vooral belangrijk is voor degenen met een hoog scholingsniveau.

Loonverloop tijdens de beroepsloopbaan

In alle landen neemt het loon toe met de anciënniteit. In sommige landen is daarvoor een wetgevend kader bepaald (zoals in België, waar de paritaire comités bevoegd zijn voor het minimumloon), maar zelfs in landen waar er geen dergelijk regelgevend kader is, wordt eveneens een dergelijk verband vastgesteld. Daarvoor zijn verscheidene verklaringen.

De theorie van het menselijk kapitaal geeft aan dat continue investeringen de vaardigheden gedurende de gehele beroepsloopbaan doen toenemen en de opgedane ervaring brengt een stijgend loon met zich in een levenscyclusperspectief. Als zodanig wordt veeleer de ervaring dan de leeftijd beloond.

Asymmetrische informatie speelt in elke arbeidsrelatie. Tijdens zijn carrière wordt de werknemer steeds autonomer en hij verwerft vaak een grotere discretionaire bekwaamheid inzake de door hem verrichte taken. Via een over de loopbaan uitgestelde betaling kan de werkgever ervoor zorgen dat het meer ervaren personeel een adequate inspanning blijft leveren. Die theorie van de uitgestelde betaling draagt eveneens bij tot de verklaring van een met de leeftijd stijgend loonprofiel. Evenzo kunnen bevorderingen worden beschouwd als een motiverend mechanisme voor de loontrekkenden om te investeren in de voor de onderneming specifieke bekwaamheden; ook zij dragen bij tot dat stijgend profiel.

De meeste empirische resultaten zijn gebaseerd op dwarsdoorsnede- en niet op longitudinale gegevens. Generatie-effecten zijn echter waarschijnlijk belangrijk: de werknemers met een diploma hoger onderwijs van twintig jaar geleden verschillen van de huidige jonge hooggeschoolden. Evenzo kunnen de arbeidsmarkt, de conjunctuur, enz., waarmee die werknemers tijdens hun loopbaan te maken hebben gekregen, aanzienlijk verschillen van de omstandigheden waarmee de nieuwkomers geconfronteerd zullen worden. De aan de hand van die gegevens gemeten loonspanning stemt dus niet helemaal overeen met de voor een modale werknemer tijdens de loopbaan te verwachten loongroei.

De anciënniteit wordt beschouwd als een gemakkelijke maar imperfecte proxy om de productiviteit van de werknemer in de onderneming te meten. Als alternatief kan een resultaatgebonden bezoldiging (performance pay) worden ontwikkeld, die een grotere differentiatie van de vergoedingen mogelijk maakt. Men dient er zich echter bewust van te zijn dat het voor de werknemers duurder is dan voor de onderneming om het aan de schommelingen van de activiteit verbonden risico te dragen, dat de werknemers over het algemeen belast zijn met een uit diverse aspecten bestaand takenpakket, dat de taken steeds vaker in teamverband worden uitgevoerd en dat er altijd wat onzekerheid is bij de verwezenlijking van doelstellingen. Niettemin is het voor sommige functies mogelijk de prestaties te meten, wat meer mogelijkheden biedt om van deze beloningsvorm gebruik te maken.

Loonspanning volgens de in de paritaire comités overeengekomen loonschalen

In België weerspiegelt de organisatie van de sociale dialoog nog altijd de verschillende statuten voor arbeiders en bedienden. In het overgrote deel van de collectieve overeenkomsten die de functiecategorieën en de overeenkomstige minimumlonen voor bedienden bepalen, wordt een anciënniteitsgerelateerd loonschaalverloop vastgelegd, terwijl een soortgelijke differentiatie nagenoeg niet bestaat voor arbeiders, waarvoor de ervaringsgerelateerde loongroei meer gepaard gaat met veranderingen van functie, en dus van loonschaal.

De meeste paritaire comités hanteren een zeer ruime definitie van ervaring. Zo kunnen voor sommige bij die berekening ook de periodes van werkloosheid of inactiviteit in acht worden genomen.

De loonspanning tussen jongere en oudere werknemers, gemeten zowel aan de hand van de indicator op basis van de bij de collectieve overeenkomsten bepaalde minimumlonen als op grond van de gegevens afkomstig van de enquête naar de loonstructuur (SES), is veel meer uitgesproken voor bedienden dan voor arbeiders. In de paritaire comités voor bedienden geeft de indicator grote verschillen van bedrijfstak tot bedrijfstak te zien. De loonspanning is vooral uitgesproken in een aantal paritaire comités van de niet-marktsector, en dit zowel voor de arbeiders als voor de bedienden. Dit kan mogelijk verklaard worden door de wens om deze werknemers te behouden, in een omgeving waar loonsverhogingen bovenop de loonschalen gering zijn.

In de private sector wordt een groot aantal loontrekkenden bezoldigd boven de sectorale minima. Dat 'loonkussen'-beleid lijkt des te vaker te worden toegepast naarmate het scholingsniveau van de werknemers (en hun loon) stijgt. Het stelsel van collectieve loononderhandelingen op het niveau van de bedrijfstakken is dus niet de enige oorzaak van het anciënniteitsgebonden loonverloop. Loonsverhogingen hangen niettemin af van diverse factoren en het is mogelijk dat er in bepaalde mate een 'spillover'-effect plaatsvindt, waarbij de aan anciënniteit gekoppelde loonschalen de facto de loononderhandelingen in de ondernemingen beïnvloeden. Hierover is verder onderzoek aangewezen.

De bezoldigingen van de ambtenaren nemen eveneens toe naar gelang van de anciënniteit. Hoewel de loonspanning voor niveau A (hoogstgeschoolde functies) in de buurt ligt van die voor de private sector, lijkt ze daarentegen relatief hoger te zijn voor het statutair personeel van de lagere niveaus. Met de sinds 1 januari 2014 geldende weddeschalen zouden deze verschillen verkleind moeten kunnen worden.

Productiviteit en leeftijd

De arbeidsproductiviteit kan niet rechtstreeks worden waargenomen. Derhalve moeten er geaggregeerde indicatoren worden gehanteerd om de impact van de leeftijd van de personeelsleden op de totale productiviteit te meten.

De productiviteit van de ondernemingen is zeer heterogeen en hangt af van een hele reeks factoren, zoals de bedrijfstak, de kapitaalintensiteit, de kwaliteit van het management, enz. De

econometrische modellen verklaren slechts een klein deel van deze variantie. Voor België geven de resultaten aan dat, gemiddeld genomen, een groter aandeel van werknemers van 50 jaar en ouder zou wegen op de rentabiliteit van de bedrijven. Die resultaten blijven echter betwist.

De opleidingsinspanningen, de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, met name door de verbetering van de ergonomie van de werkplek, de invoering van een betere arbeidsorganisatie, bijvoorbeeld door functieveranderingen mogelijk te maken, zijn alle middelen die het management kan aanwenden om de inzetbaarheid en de productiviteit van zijn oudere personeelsleden te versterken.

De impact van anciënniteit in internationaal perspectief

In alle landen is het verloop van de gemiddelde lonen in meerdere of mindere mate leeftijdsgebonden.

De geaggregeerde statistieken kunnen echter misleidend zijn. Er moet immers rekening worden gehouden met de compositie-effecten. Voor Italië, België of Frankrijk wordt vastgesteld dat de samenstelling van de werkgelegenheid volgens kwalificatieniveau verandert voor de oudste leeftijdscategorieën: het aandeel van de hooggeschoolden neemt toe. De laaggeschoolden (met dus een lager dan gemiddelde bezoldiging) stoppen derhalve vaker met werken via vervroegde-uitredingsregelingen. Zelfs bij een constant individueel loon vanaf de leeftijd van 50 jaar, zou het gemiddeld loon voor die leeftijdscategorieën hierdoor aanzienlijk toenemen.

In de noordse landen (met uitzondering van Finland), Nederland en Duitsland is de samenstelling volgens scholing aan het einde van de loopbaan veel stabiel en wordt een geringere loonspanning tussen jongere en oudere werknemers opgetekend.

Wat Finland en het Verenigd Koninkrijk betreft, ten slotte, werkt het compositie-effect in tegengestelde zin. Het aandeel van de hoogstgeschoolden (en dus de best bezoldigden) neemt er bij de oudste werknemers doorgaans af; zij die aan het werk blijven, verdienen gemiddeld minder.

Wordt de analyse beperkt tot de hoogstgeschoolde personen, teneinde de compositie-effecten te beperken, dan geven loonvergelijkingen in alle landen een belangrijk en significant effect van de anciënniteit op de lonen te zien. In de meeste landen wordt over de loopbaan een concaaf profiel opgetekend. De leeftijd waarop het hoogste loon wordt bereikt, zou in Duitsland 50 jaar belopen, in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken 51 jaar, in Oostenrijk 53 jaar, in Nederland 55 jaar en in België 57 jaar. Frankrijk en Italië vertonen een verschillend profiel: de bezoldiging van hooggeschoolden neemt er gedurende de gehele loopbaan toe met de leeftijd.

Over het algemeen blijkt dat de – onder meer door de OESO – aan tal van landen gerichte aanbevelingen om hun beleid inzake loongroei te herzien en de anciënniteitscriteria te vervangen door een vergoeding van bekwaamheden tot nu toe weinig gevolg gekregen hebben bij de besluitvormers. Sommige landen (Duitsland, Zweden) hebben de regeling inzake loonsverhogingen van hun overheidspersoneel, maar ook voor sommige andere niet-marktdiensten, zoals het onderwijs, herzien. Dat beleid moet ook worden beoordeeld in de algemene context van de loonvorming. Zo hebben landen die in het bijzonder getroffen werden door de economische en financiële crisis (Griekenland, Ierland, Italië, Portugal en Spanje) zich – in verschillende mate – verbonden tot een decentralisatiebeleid: van intersectoraal naar sectoraal niveau of van sectoraal niveau naar bedrijfsniveau, om het loonverloop beter af te stemmen op het verloop van de economische situatie van de ondernemingen. Macro-economische coördinatie lijkt evenwel essentieel om de economische agenten in staat te stellen de impact van de algemene arbeidsmarktsituatie correct in te schatten.

Aanbevelingen

Zoals uit de analyse van de Raad is gebleken, is de koppeling van het loon aan de anciënniteit geen probleem op zich, indien de loonsverhoging de productiviteitsgroei weerspiegelt. In de praktijk is de realisatie van dat verband complex. Aangezien de individuele productiviteit niet rechtstreeks kan worden gemeten, wordt de anciënniteit vaak als proxy gebruikt. Bij het profiel van de loonschaalverhogingen over de gehele loopbaan zou in principe rekening moeten worden gehouden met het afnemend rendement van de in een bepaalde functie opgebouwde ervaring: dat is groter aan het begin van de loopbaan, wordt later wat minder en stopt na verloop van tijd. Indien het verschil tussen het loon- en het productiviteitsverloop aan het einde van de loopbaan vergroot, dan verzwakt de daaruit voortvloeiende toename van de relatieve loonkosten van oudere werknemers hun positie op de arbeidsmarkt.

De studie heeft aangetoond dat de ondernemingen, die geacht worden beter in staat te zijn de ontwikkeling van de vaardigheden en van de productiviteit van hun personeel in te schatten, de in de sectorale paritaire comités gesloten loonschaalverhogingen vaak nog optrekken, wat de verschillen tussen de bezoldigingsvoorwaarden aan het begin en aan het einde van de loopbaan nog doet toenemen.

De Raad merkt nog op dat de toekenning van anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen op basis van vooraf vastgestelde loonschalen, slechts op weinig arbeiders betrekking heeft, terwijl zulks gebruikelijk is voor bedienden.

In die context verstrekt de uitsplitsing van de werkenden naar kwalificatieniveau voor de diverse leeftijdscategorieën nuttige aanvullende informatie. Daaruit blijkt dat het aandeel van de laaggeschoolde arbeidsplaatsen vermindert bij de 50-plussers. Het zijn echter precies die functies waarvoor de loonschaalverhogingen het kleinst of zelfs onbestaande zijn. Het aandeel van de hooggeschoolde werknemers, die het meest profiteren van die anciënniteitsgebonden loonstijgingen, neemt daarentegen aanzienlijk toe. Dat compositie-effect van de werkgelegenheid vertekent de maatstaf van de loonspanning, die wordt verricht op basis van geaggregeerde gegevens.

Die bevinding betekent niet dat de koppeling van de loongroei aan de anciënniteit de werkgelegenheid van oudere werknemers niet beïnvloedt, en andere factoren lijken doorslaggevend te zijn ter verklaring van de massale uittredingen uit de arbeidsmarkt. Maar de stijging van het reserveringsloon die deze koppeling meebrengt, kan een gedeeltelijke verklaring vormen voor de moeilijkheden die de 50-plussers ondervinden om terug een baan te vinden.

De Raad heeft zich diverse malen over die loopbaanproblematiek uitgesproken (Verslag HRW 2004, 2006, 2012).

Tegen de achtergrond van de stijgende levensverwachting dient in de eerste plaats het 'eindspel'-effect te worden verschoven, door de effectieve uittredingsleeftijd uit de arbeidsmarkt, die thans zowat 60 jaar belooft, te verhogen. Daartoe moet het beleid worden voortgezet dat de vervroegde-uittredingsregelingen afsluit of ze ontmoedigt door het gebruik ervan zowel voor ondernemingen als voor werknemers duurder te maken.

Tegelijkertijd dienen de werkgevers bewust te worden gemaakt van de noodzaak een leeftijdsbewust humanresourcesbeleid op te zetten (en dit niet enkel voor de 50-plussers, maar voor alle personeelsleden) en de investeringsinspanningen inzake opleiding van hun werknemers op te voeren, met name voor laaggeschoolden, teneinde hun inzetbaarheid op te trekken, en meer te rekruteren uit oudere kandidaten. Die maatregelen zullen bijdragen tot de bevordering van de transitie tussen functies in de onderneming of tussen verschillende banen. In dat opzicht zou de versterking van de beroepsmobiliteit moeten profiteren van het gecoördineerd optreden, in het kader van outplacementprocedures, van de sectorale opleidingsfondsen en van de

overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, die de nodige middelen moeten krijgen voor het opzetten van een aangepaste begeleiding voor 50-plussers die hun baan verliezen.

Kunnen beschikken over een langere termijn om de indienstneming van een 55-plusser of een investering in opleiding te laten renderen, opent meer perspectieven voor het beheer van het loopbaaneinde, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Tevens zou een dergelijke verlenging de bestaande regelingen inzake loonkostenverlagingen en activering relevanter kunnen maken. Gelet op de toepassingsdrempels ervan, mikken ze in het bijzonder op de laaggeschoolde werknemers uit deze leeftijdsgroep, maar dit, afgaand op de werkgelegenheidsgraad, tot op heden zonder veel succes.

In overeenstemming met het sociaal-overlegmodel, is het niet aangewezen dat de overheid via regelgeving ingrijpt om het gewicht van de anciënniteit in het loonverloop te beperken. Een uniforme norm zou trouwens ongegrond zijn, gezien de grote verscheidenheid van de functies en het eigen karakter van de bedrijfstakken. De overheid heeft recent het voortouw genomen door de voor het overheidspersoneel geldende regels bij te werken en nieuwe loopbaantrajecten uit te tekenen. Bovendien is het wenselijk de sociale partners ertoe aan te zetten ervoor te zorgen dat in de akkoorden rekening wordt gehouden met het afnemend rendement van de in een bepaalde functie opgebouwde ervaring, wat een plafonnering van de anciënniteit kan rechtvaardigen.

Het is tevens de rol van de overheid om instrumenten op te zetten die moeten zorgen voor een economisch en sociaal aanvaardbare overgang naar modellen waarbij het verloop van de vaardigheden en de productiviteit van de werknemers in de loop van hun loopbaan beter wordt beloond. Die herziening zou aan de orde kunnen komen in het kader van de onderhandelingen om het statuut van bediende en arbeider te harmoniseren, aangezien, zoals eerder aangegeven, anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen meer spelen voor bedienden.

Indien de overheid het sluiten van akkoorden tot matiging van de loongroei aan het einde van de loopbaan wil bevorderen, zonder afbreuk te doen aan de impliciete overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers, kan worden gedacht aan de toekenning van verminderingen van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, gedurende een overgangperiode, voor de volgens de huidige regels in dienst genomen oudere werknemers. De aanpassing van de baremaverhogingen, zelfs enkel voor de nieuw in dienst genomen werknemers, zou hierdoor niet wegen op het concurrentievermogen van de ondernemingen. De totale weerslag op de begroting moet worden afgewogen tegen de baten, voor de economie en de overheid, van het aan het werk houden van een groter aantal werknemers aan het einde van de loopbaan. Bovendien zouden de lasten in de tijd beperkt blijven, aangezien de maatregel enkel gericht is op werknemers aan het einde van hun loopbaan en derhalve de facto op termijn zou uitdoven.

De verscheidenheid van de loonschalen in de diverse paritaire comités weerspiegelt de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners. Overigens kan de gegrondheid van sommige overeenkomsten betwijfeld worden, waarin zeer ruime criteria voor de berekening van de anciënniteit zijn opgenomen, zoals met name periodes van werkloosheid en vrijwillige inactiviteit, in het bijzonder in het kader van de tijdskredietregeling, want de tijdens die periodes opgedane ervaring verschilt van die verworven in periodes van beroepsactiviteit. De noodzakelijke aanpassingen mogen echter niet ten koste gaan van de loopbaan van vrouwen.

De aanwending van anciënniteitsgerelateerde loonschaalverhogingen blijft niet beperkt tot de toepassing van de sectorakkoorden. De effectieve loonspanning is de facto hoger dan die bepaald in de conventionele loonschalen. Dergelijke verschillen zijn niet eigen aan België en stemmen overeen met in de ondernemingen zelf overeengekomen voordelen. Daaruit kan worden afgeleid dat ze het concurrentievermogen en de onderhandelingskrachten het best weerspiegelen. Daarnaast toont dit aan dat onder meer een grotere decentralisatie van de collectieve onderhandelingen niet noodzakelijk tot van de huidige situatie verschillende resultaten zou leiden. Groeiende ondernemingen, die eventueel geconfronteerd worden met tekorten aan

arbeidskrachten, zullen noodzakelijkerwijs steeds geneigd zijn specifieke loonsverhogingen toe te kennen om de benodigde gekwalificeerde arbeidskrachten te kunnen behouden of aan te werven. Een reflectie, in het sociaal overleg, over de mogelijke rol van anciënniteitsgebonden verhogingen en andere determinanten in de relatie tussen loonvorming en productiviteit is niettemin opportuun.

De heroverweging van de toepassingswijze van de anciënniteitsgerelateerde loongroei brengt niet noodzakelijk de beperking van de loongroei over de gehele loopbaan met zich, maar resulteert wel in een betere afstemming ervan op het verloop van de productiviteit van de werknemer, teneinde zijn inzetbaarheid te vrijwaren. Bij overigens gelijkblijvende omstandigheden, waaronder de productiviteit, kunnen anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen het arbeidsaanbod stimuleren en de arbeidsvraag van de ondernemingen afremmen.

'Performance pay' blijft niet beperkt tot het gebruik van een variabel loondeel. Bij wijze van voorbeeld, zou voor een bepaalde functie het aantal mogelijke loonschaalverhogingen begrensd kunnen worden. Na verloop van die X jaren kan een competentiebilan opgemaakt worden en, indien het voldoening schenkt, is de overgang naar een volgende loonschaal mogelijk. Deze modaliteit beperkt de mogelijke stijgingsmarge helemaal niet, maar limiteert enkel het automatische karakter van de loonschaalverhogingen. Indien de prestaties van de werknemer het rechtvaardigen, zal hij naar een hogere loonschaal stijgen (telkens met inachtneming van de maximumperiode), volgens een tijdpad en tegen voorwaarden die hem en de werkgever responsabiliseren.

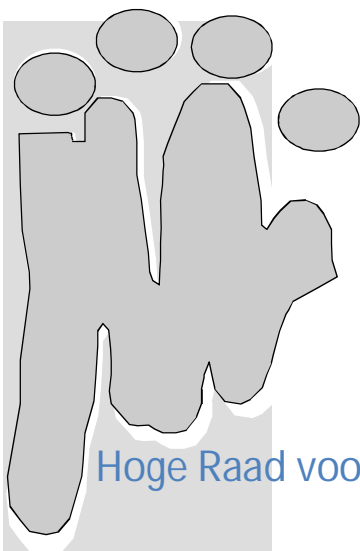
De ontwikkeling van variabele vergoedingen wordt soms ook aangehaald als alternatief voor anciënniteitsgebonden loonsverhogingen. Men dient zich evenwel bewust te zijn dat het variabele gedeelte van de bezoldiging des te beperkter moet zijn, naarmate het loonpeil lager is. Die mogelijkheid kan dus moeilijk worden gezien als een louter alternatief voor loonschaalverhogingen, maar veeleer als een mogelijkheid om ze in sommige functiecategorieën te differentiëren.

Ten slotte kan de stijging van de relatieve kost van de oudere werknemers doeltreffend afgeremd worden door hun productiviteit te behouden of, beter, te verhogen door middel van consequente inspanningen inzake permanente opleiding. Hierdoor worden hun mogelijkheden versterkt om actief te blijven in de productieve sector. In een perspectief dat de gehele loopbaan omvat, dient immers voortdurend aandacht besteed te worden aan de (op)waardering van competenties. Momenteel blijven de investeringen in permanente opleiding ruim onder de realisaties in andere landen. Dit vraagt niet enkel inspanningen vanwege de ondernemingen en de betrokken werknemers, maar ook de adequate organisatie en functionering van het (initieel en volwassenen)onderwijs en de vormingsinstellingen. Het versterken van het gemeenschappelijk kerncurriculum (in een brede eerste graad), het oriënteren van de jongeren naar de geschikte studierichtingen, de strijd tegen het vroegtijdige schoolverlaten, de goede overgang tussen onderwijs en beroepsleven (alternierend leren, stages, enz.) en de herwaardering en betere organisatie van het volwassenenonderwijs zijn instrumenten die de motivatie, de bekwaamheid tot deelname aan permanente opleiding en functionele transitie en aldus ook de arbeidsproductiviteit en het concurrentievermogen van de ondernemingen versterken.

Beroepsopleiding op zich volstaat niet. Zij vormt een van de hefboomen waarmee een leeftijdsbewust personeelsbeleid kan worden gevoerd, dat de mogelijkheden, kennis en ervaring van alle arbeidskrachten, ongeacht hun leeftijd, wil bewaren, ontwikkelen en aanwenden. Een dergelijke strategie, die onder meer een gezondheidsbeleid en het beheer van vaardigheden, loopbaan en kennis omvat, heeft voordelen voor zowel werknemers als werkgevers.

Het is vaak herhaald: de vergrijzing van de bevolking is een uitdaging voor het groeipotentieel van onze economie, haar vermogen om welvaart te creëren en ons sociaal beschermingsmodel. De verlenging van de periode van beroepsactiviteit biedt een structureel antwoord op die

problematiek. Er mag echter niet worden voorbijgegaan aan de potentiële impact ervan, via anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen, op de stijging van de arbeidskosten en dus op het concurrentievermogen van de ondernemingen. Uit deze analyse is gebleken dat die loonontsporing momenteel niet de voornaamste oorzaak van de geringe arbeidsmarktparticipatie van 55-plussers is. De mogelijkheden tot vervroegde uittreding (die vaak als een verworven recht worden beschouwd), de ontoereikende voortgezette beroepsopleiding en de geringe functiemobiliteit, bijvoorbeeld, zijn belangrijker. De problematiek van de anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen mag evenwel niet worden genegeerd, aangezien de arbeidskosten en het niveau van het nettoloon de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten beïnvloeden. Het is dus zaak ervoor te zorgen dat de loonontwikkeling beter afgestemd wordt op het productiviteitsverloop en dat de ontwikkeling van de inzetbaarheid centraal staat in het beleid van alle partijen, met name het personeelsbeleid voor de bedrijven en het werkgelegenheidsbeleid voor de overheid. Die voorwaarden zijn noodzakelijk opdat de verlenging van de loopbaanduur ook tot uiting komt in een langere periode van beroepsactiviteit, en aldus bijdraagt tot het vrijwaren van de levensstandaard en de sociale bescherming in een economie die resoluut gericht is op de toekomst.



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Advies over het verband tussen loon en anciënniteit



INLEIDING

De werkgelegenheidsgraad van de 55-64-jarigen bedraagt in België 40 %, dat is 9 procentpunt onder het Europese gemiddelde en 10 punten onder het cijfer dat de Belgische autoriteiten tegen het jaar 2020 beogen.

Net als in de andere EU-landen is dat cijfer de afgelopen jaren gestegen, maar België liet een snellere toename optekenen, deels omdat die ratio in 2000 in ons land veel lager lag (namelijk 25 %, tegen 36,8 % in de EU). De werkgelegenheidsgraad van de mannelijke 55-plussers steeg over deze periode met bijna 11 punten, terwijl hij bij de vrouwen van dezelfde leeftijdscategorie nog sterker toenam (met bijna 18 procentpunt), meer bepaald doordat de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen tussen 1998 en 2009 geleidelijk opgetrokken werd van 60 tot 65 jaar.

In het licht van de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd is de arbeidsvraag voor deze leeftijdsgroep een cruciale economische en sociale uitdaging. Hun relatieve loonkosten worden vaak aangehaald als oorzaak van een geringere arbeidsparticipatie. Ceteris paribus kunnen anciënniteitsgebonden loonsverhogingen echter ook het arbeidsaanbod bevorderen, alhoewel ze ook een gedeeltelijke verklaring kunnen vormen voor de moeilijkheden die oudere werklozen ondervinden om terug een baan te vinden.

Om die redenen heeft de minister van Werk, mevrouw De Coninck, de Raad gevraagd het verband tussen loon en anciënniteit te bestuderen.

1. DEMOGRAFISCH VERLOOP, LOOPBAANDUUR EN LOON¹

1.1. Vergrijzing van de bevolking en dynamiek op de arbeidsmarkt volgens leeftijd

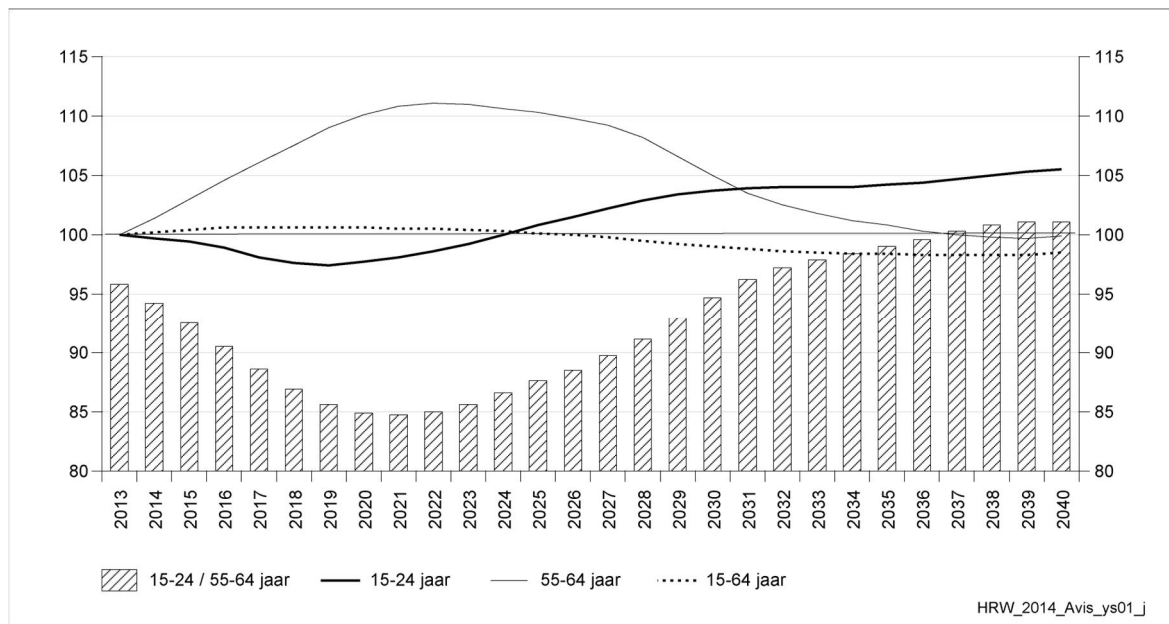
Statistics Belgium (ADS) en het Federaal Planbureau (FPB) publiceerden in maart 2014 de 'Demografische vooruitzichten 2013-2060', waarin het tot 2012 vastgestelde bevolkingsverloop is opgenomen. De hypothesen, voornamelijk inzake vruchtbaarheid en migratiestromen, werden bijgewerkt.

Van 2013 tot 2060 zou de totale bevolking met ruim 12 % stijgen. In 2060 zou ze 12,5 miljoen mensen tellen. In vergelijking met de voorgaande projecties, werd de bijdrage van het migratiesaldo aan de groei van bevolking neerwaarts bijgesteld.

Het natuurlijk saldo (d.w.z. het verschil tussen het aantal geboorten en het aantal overlijdens) blijft positief zolang een groot gedeelte van de babyboomgeneratie de leeftijdscategorieën waarin de kans op overlijden het hoogst is nog niet heeft bereikt. Op middellange termijn, gedurende de periode 2015-2020, zou het natuurlijk saldo een opwaarts verloop vertonen, als gevolg van de hypothese dat de vruchtbaarheidsgraad over het algemeen een stijging te zien geeft na een economische crisis. Op lange termijn zou dat saldo evenwel beginnen afnemen en tijdens de periode 2040-2060 zou het negatief worden.

¹ In de eerste hoofdstukken van dit Advies wordt deels een artikel van het Economisch Tijdschrift van de NBB (2014) overgenomen.

Grafiek 1 – Verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd



Bronnen: ADS, FPB.

De verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal personen op arbeidsleeftijd tussen 15 en 64 jaar, dit is de afhankelijkheidsgraad van de ouderen, zou oplopen van 27,2 % in 2013 tot 44,5 % in 2060. Omgekeerd zou het aantal personen op arbeidsleeftijd die één 65-plusser economisch ondersteunen, afnemen van 3,7 in 2013 tot 2,2 in 2060.

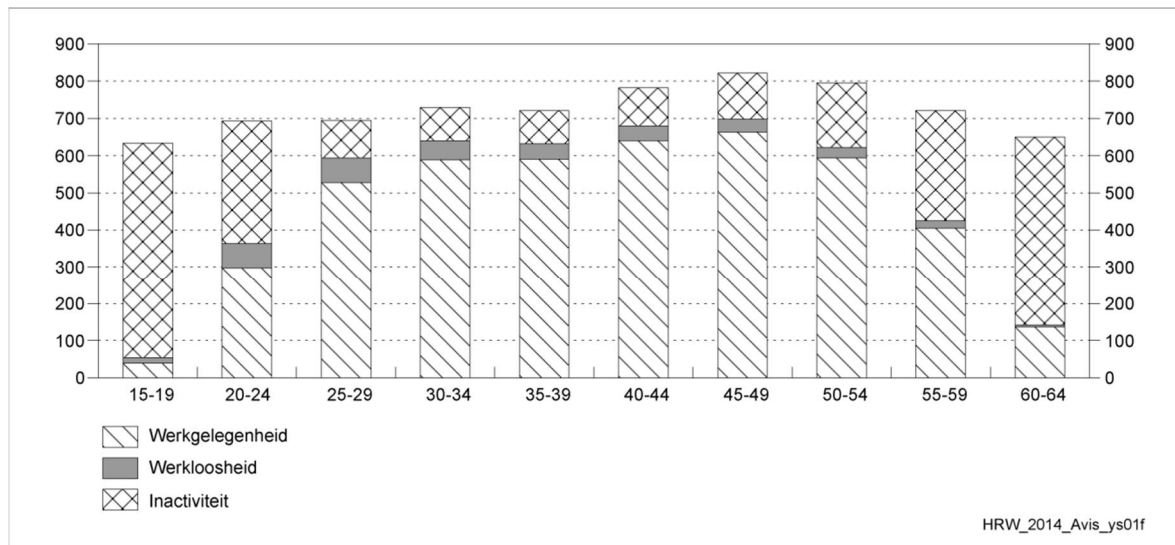
Beperkt men zich tot het verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd (15 tot 64 jaar), dan wordt vanaf 2019 een daling van het absolute aantal personen opgetekend, die tot 2038 zou aanhouden. Tussen 2014 en 2030 zou de bevolking op arbeidsleeftijd met 87 000 personen afnemen; in 2040 zou de inkrimping 126 000 personen belopen.

De grafiek toont ook de verhouding tussen het aantal jongeren van 15 tot 24 jaar en het aantal 55-64-jarigen. Hoewel die groepen momenteel nog vrij vergelijkbaar van omvang zijn, komt de 'papyboom' steeds meer tot uiting. Het aantal jongeren dat potentieel een beroepsloopbaan aanvat is geringer dan het aantal oudere werknemers, die na verloop van tijd op pensioen gaan. Afgezien van die daling in absolute cijfers, stijgt de gemiddelde leeftijd van de bevolking op arbeidsleeftijd. Dat illustreert de demografische uitdaging waarmee onze arbeidsmarkt de eerstvolgende jaren af te rekenen zal krijgen.

Bij die demografische structureffecten komt nog dat de werkgelegenheidsgraad sterk varieert naar gelang van de leeftijdscategorie. Terwijl in de leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar meer dan acht personen op tien een baan hebben, neemt de werkgelegenheidsgraad vervolgens geleidelijk af. Hij belooft ongeveer 75 % bij de 50-54-jarigen, 56 % bij de 55-59-jarigen, en in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar is nog amper één persoon op vijf aan het werk.

In de zeer nabije toekomst zullen dus meer 55-plussers actief aan de arbeidsmarkt moeten deelnemen, om de schaarste aan geschoolde werknemers te beperken die de ontwikkeling van onze economie zou bemoeilijken.

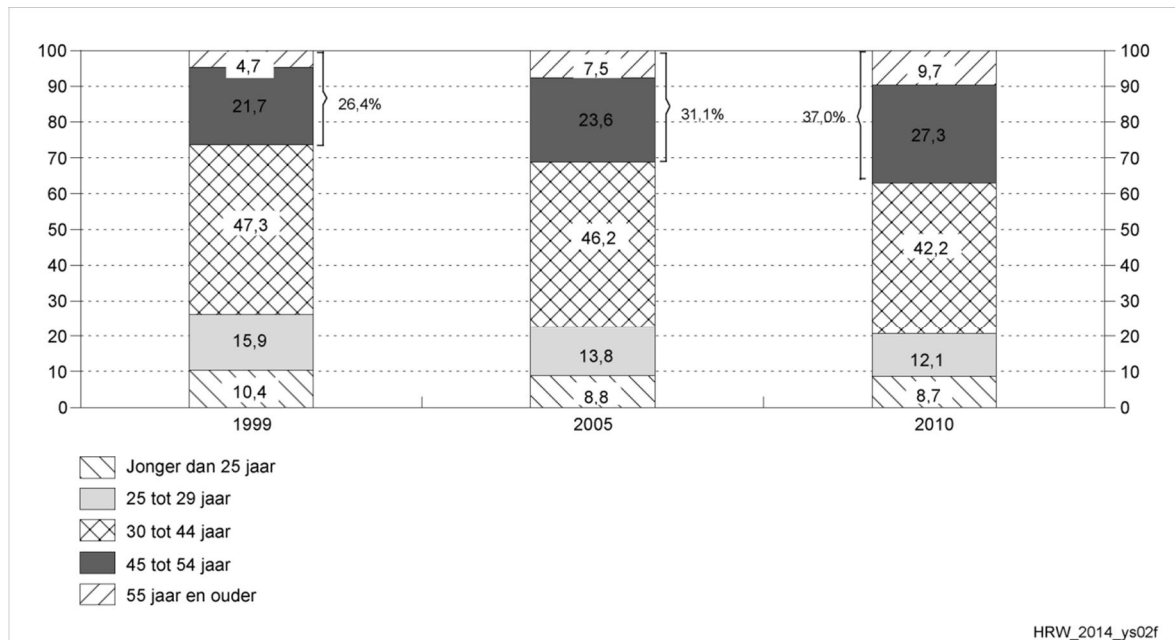
Grafiek 2 – Arbeidsmarktdeelname naar leeftijd



Bron: ADS.

De vergrijzing van de bevolking komt nu al tot uiting in de leeftijdsstructuur van de werknemers in de ondernemingen.

Grafiek 3 - Verloop van de leeftijdsstructuur van de werknemers in de ondernemingen uit de private sector



Bron: ADS (SES).

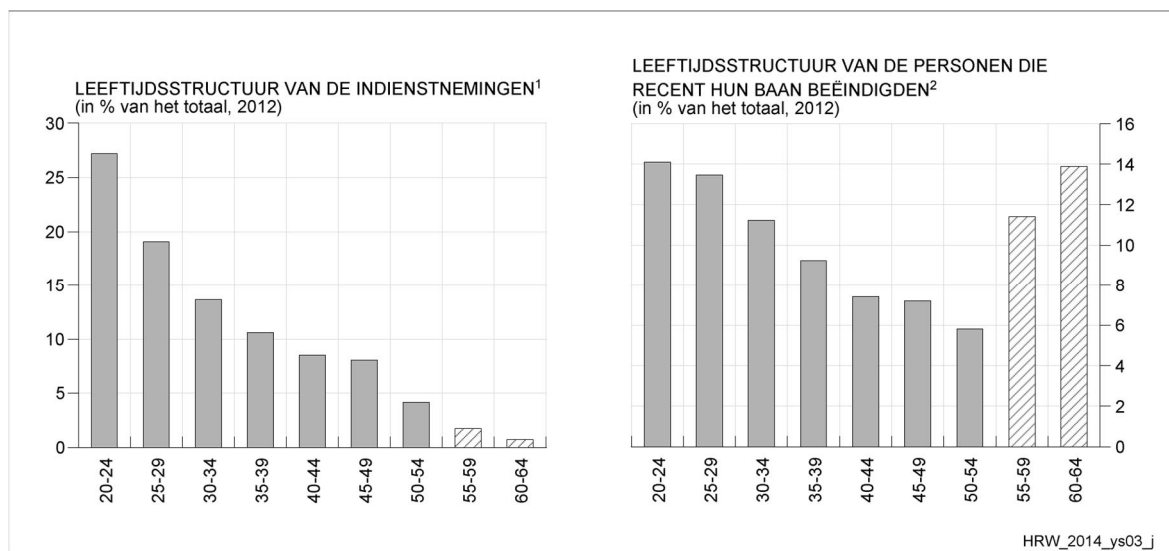
Op basis van een representatief staal van ondernemingen uit de private sector blijkt dat de 45-54-jarigen en de 55-plussers in 1999 respectievelijk 21,7 % en 4,7 % van het personeelsbestand uitmaakten; hun aandeel vergrootte tot 23,6 % en 7,5 % in 2005 en tot 27,3 % en 9,7 % in 2010. De gemiddelde leeftijd van de loontrekkenden in de private sector steeg tussen 1999 en 2011 aldus met meer dan twee jaar. In de overheidssector tekende zich een vergelijkbaar verloop af.

Naast de bestaande werkgelegenheid geeft ook de in- en uitstroom van werknemers een sterk contrasterend leeftijdsprofiel te zien. Beschouwt men het geheel van de indienstnemingen² in 2012, dan blijkt dat – private en overheidssector samen – 46 % van de in dienst genomen werknemers tot de leeftijdscategorie van 20 tot 29 jaar behoort, terwijl het aandeel van de 55-plussers minder dan 3 % bedraagt. Er wordt een monotoon dalende relatie met de leeftijd vastgesteld. Tussen 45-49 jaar en 50-54 jaar wordt de indienstnemingsgraad gehalveerd, van 8,1 tot 4,2 %, wat lijkt te wijzen op een gedragswijziging bij de bedrijven, die duidelijk minder 50-plussers in dienst nemen.

Uit een recente studie van de OESO (2014) blijkt dat de indienstnemingsgraad van 55-plussers in alle Europese landen aanzienlijk lager ligt, maar van de 24 vergeleken economieën scoort België het laagst.

Het leeftijdsprofiel bij het beëindigen van een baan verschilt zeer sterk van dat bij de indienstnemingen. De beëindigingen betreffen voor een groot deel personen in de jongste leeftijdscategorieën, voornamelijk omdat zij verhoudingsgewijs vaker banen met een contract voor bepaalde duur hebben, inclusief uitzendbanen. Zo maakt het banenverlies bij de 20-29-jarigen 28 % van het totaal uit, terwijl die groep goed is voor slechts 19 % van het personeelsbestand van 20 tot 64 jaar. Vanaf 55 jaar neemt het beëindigen van arbeidsrelaties echter fors toe, tot meer dan 25 % van het totaal.

Grafiek 4 - Indienstnemingen en beëindigingen van banen volgens leeftijdsgroep



Bron: EC (EAK).

¹ Personen die sinds ten hoogste drie maanden een baan hebben gevonden.

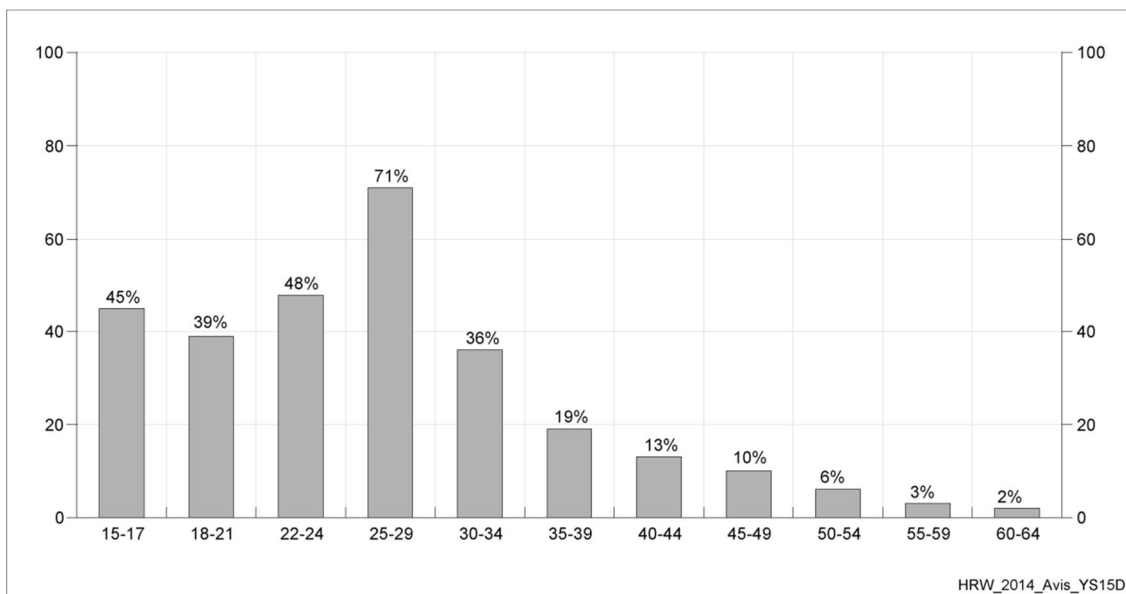
² Beëindiging van een baan gedurende het jaar van de enquête of het voorgaande jaar. Alle redenen door elkaar genomen, inclusief het beëindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, pensionering, brugpensioen, enz.

² Benaderd aan de hand van het aantal personen op arbeidsleeftijd die, volgens de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten, sinds ten hoogste drie maanden een baan hebben gevonden. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen een baan als werknemer of als zelfstandige.

Deze profielen zijn vrij stabiel in de tijd. Men stelt echter vast dat bij de indienstnemingen in de oudste leeftijdscategorieën, de indienstnemingen bij de 45-49-jarigen toegenomen zijn over de periode 1999-2012 alsook, zij het in mindere mate, bij de 50-54-jarigen. Er zijn echter, volgens de enquête naar de arbeidskrachten, slechts zeer weinig aanwervingen van 55-64-jarigen (in 2012 werden in deze leeftijdscategorie voor het hele land ongeveer 5 000 werknemers in dienst genomen, wat de grens vormt van de statistische significantie). In deze laatste groep is er geen trendmatige toename van de indienstnemingen.

Bulté en Struyven (2014)³ hebben, gebruik makend van de op administratieve data gebaseerde DynaM-gegevens, onderzoek verricht naar het fenomeen van "churning" in België. Churning wordt gedefinieerd als jobveranderingen binnen het geheel van de bestaande arbeidsplaatsen. De werknemersstromen die noodzakelijk zijn om nieuw gecreëerde jobs in te vullen of het gevolg zijn van het verdwijnen van arbeidsplaatsen zijn hierin dus niet opgenomen.

Grafiek 5 - Churning-grad naar gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand, 2006-2012



Bron: Bulté en Struyven (2014).

Volgens deze dataset is churning maximaal bij de 25-29-jarigen; voor oudere werknemers neemt de churning-grad stelselmatig af. Bulté en Struyven verklaren dit fenomeen als volgt: voor werkgevers zou de ervaring van oudere werknemers, in vergelijking met jongere werknemers, de bovenhand halen op hun hogere loonkost. En voor de werknemers zouden de loonontwikkeling en de loopbaanmogelijkheden - die toenemen naarmate werknemers ouder worden of langer werkzaam zijn bij dezelfde onderneming - een rol spelen (Bulté en Struyven, 2014, p 16).

³ Bulté S. en L. Struyven (2014), "Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt", *DynaM working paper*, 2014/1, 29 p.

Om aan de hand van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) de transities tussen werk, werkloosheid en inactiviteit te onderzoeken, wordt een retrospectief element gebruikt dat polst naar de sociaaleconomische situatie van de respondent één jaar voordien. Bijgevolg kan maximaal één transitie per jaar worden opgetekend, terwijl in de loop van die periode verscheidene bewegingen kunnen hebben plaatsgevonden. En indien de betrokken persoon na een verandering van arbeidsmarktsituatie terugkeert naar hetzelfde statuut als een jaar voordien, wordt geen transitie opgetekend.

In tegenstelling tot de sociaaleconomische situatie op het ogenblik van de enquête, die uit verscheidene vragen wordt afgeleid om te voldoen aan de criteria van het IAB, berust de sociaaleconomische toestand één jaar vóór de enquête op de subjectieve beoordeling van de persoon.

De ramingen worden verricht op grond van gebundelde gegevens, aan de hand van de uitsplitsing naar sociaaleconomische status in jaar t (hier 2012), van de personen die zich in $t-1$ in een bepaalde sociaaleconomische situatie bevonden. Om die groepen te construeren, hanteren we de door de ADS voor elke bevraagde persoon verstrekte gewichten⁴.

Zo wordt het aantal werkzoekenden in 2011 die in 2012 aan het werk zijn hier beschouwd als een maatstaf van de transitie op jaarbasis van werkloosheid naar werk voor die precieze groep personen.

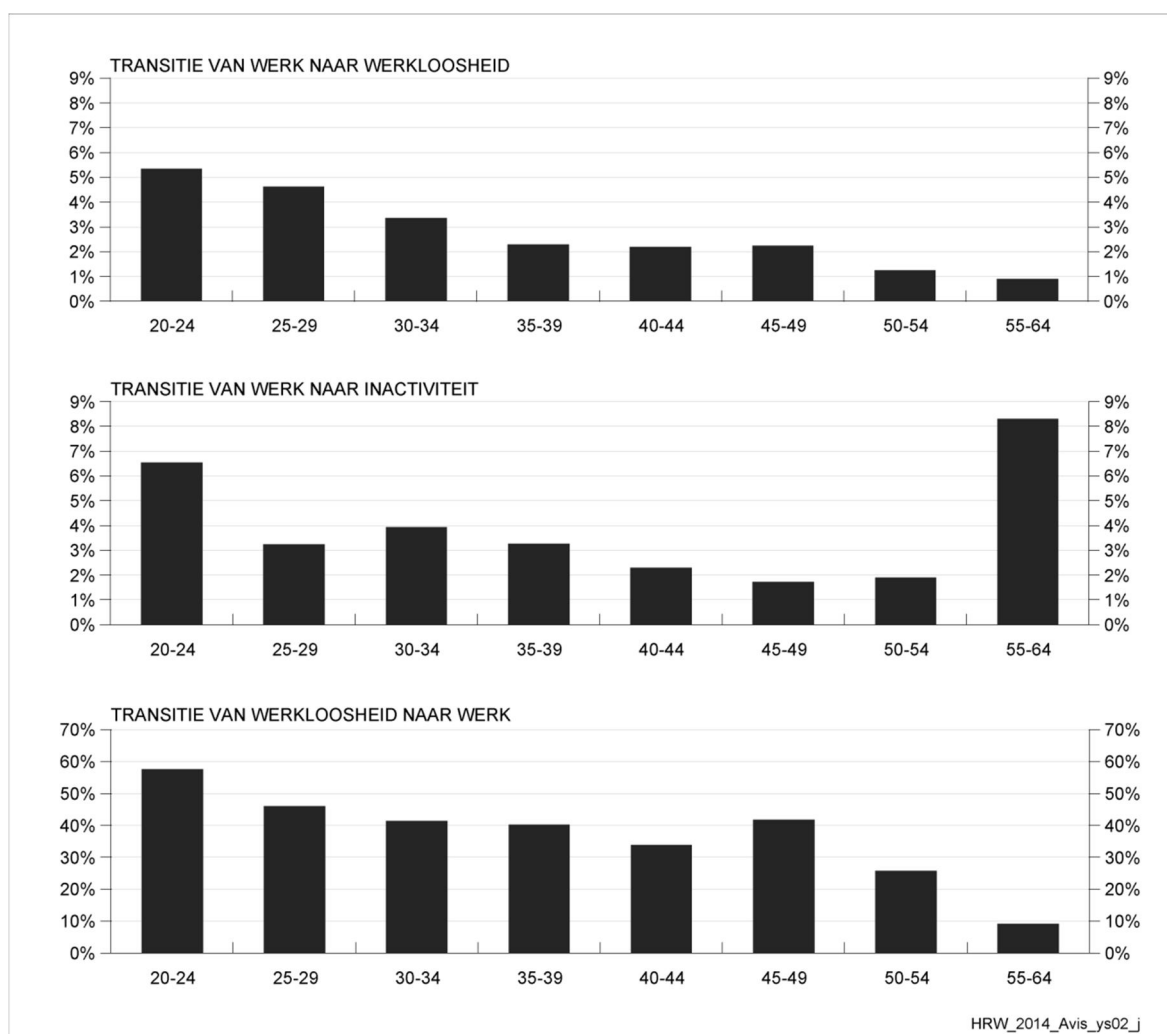
Om een onderscheid te maken tussen het belang van de diverse variabelen voor die transities, wordt elke opgetekende transitie gerelateerd aan een set van dichotomische variabelen, zoals het gegeven vrouw te zijn, in Brussel te wonen, een bepaald scholingsniveau te hebben, tot een bepaalde leeftijdsgroep te behoren, enz. Er wordt een logitmodel gebruikt, dat wordt geraamd aan de hand van de chi-kwadraatmethode, waarmee gebundelde gegevens kunnen worden gebruikt (Amemiya, 1981).

Met een dergelijke multivariate analyse wordt het effect van een variabele gemeten terwijl gecontroleerd wordt voor alle andere beschikbare variabelen. Zo wordt het geraamd effect van een vrouw te zijn niet gerelateerd aan het verschillend gemiddeld scholingsniveau van vrouwen ten opzichte van mannen, of aan de mogelijk verschillende verdeling mannen/vrouwen in de drie gewesten van het land, aangezien het model eveneens rekening houdt met die specifieke effecten.

Aangezien in ons model dichotomische variabelen worden gebruikt ter verklaring, worden de resultaten voorgesteld voor een referentiepersoon. Het betreft hier een in Vlaanderen wonende middengeschoolde man.

⁴ Aan elke bevraagde persoon in de EAK is een gewicht verbonden, dat kan worden geïnterpreteerd als het aantal typische eenheden in de enquêtepopulatie die elke bevraagde eenheid vertegenwoordigt. Aan de hand van de gewichten kunnen beschrijvende statistieken worden berekend alsof ze direct werden afgeleid uit de gehele bestudeerde populatie. Hier worden de gewichten aangewend om de omvang van de diverse groepen in de populatie te benaderen.

Grafiek 6 – Sociaaleconomische mobiliteit naar leeftijd
(kans op transitie na een jaar voor de referentiepersoon¹, gewogen gegevens, 2012)



Bron: EC.

¹ Middengeschoolde, in Vlaanderen wonende man.

De transitie van werk naar werkloosheid is monotoon dalend met de leeftijd. De kans dat jongeren van 20 tot 24 jaar (middengeschoold, wonend in Vlaanderen) na een jaar geen werk meer hebben, ligt ruim boven 5 %. Hoe later in de loopbaan van de werknemer, hoe meer dat percentage terugloopt. Voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar bedraagt het nog slechts 1 %. De gegevens maken het niet mogelijk om voor de diverse leeftijdsgroepen de anciënniteit in de job te onderscheiden. Niettemin is de anciënniteit in de groep van de jongeren gemiddeld veel minder hoog dan bij ouderen. Uit de grafiek blijkt dus de grote werkstabiliteit die de Belgische werknemer geniet, na de fase van toetreding tot de arbeidsmarkt. Dat het loon in sommige sectoren en voor sommige statuten (bediende, ambtenaar) regelmatig stijgt naar gelang van de anciënniteit draagt bij tot die stabiliteit, want de stimuli voor de werknemer om een andere baan te zoeken nemen hierdoor af. De berekeningswijze van de ontslagvergoedingen, die de anciënniteit in de onderneming in rekening brengt, draagt eveneens bij tot dat verschijnsel.

De kans om van werk over te gaan op inactiviteit vertoont een U-profiel. In het eerste gedeelte van het beroepsleven zijn er nog tal van transitie naar inactiviteit, waarna in verscheidene fases een vermindering voorkomt. Daarna wordt opnieuw een aanzienlijke stijging (tot meer dan 8 %) opgetekend voor de groep van de 55-64-jarigen. Voor de laatstgenoemde categorie is die inactiviteit waarschijnlijk definitief en stemt de facto overeen met vervroegde uittreding.

De kans om als werkloze opnieuw werk te vinden wordt voorgesteld in de laatste deelgrafiek. Uit de gegevens kan geen informatie worden afgeleid aangaande de 'anciënniteit in de werkloosheid', m.a.w. hoe lang de betrokken persoon al op zoek is naar werk. De oudere leeftijdscategorieën laten vermoedelijk een langere werkloosheidsduur optekenen dan de jongere, wat hun kans op transitie uit werkloosheid drukt. Zelfs als ermee rekening wordt gehouden dat de graad van transitie naar werk, wegens een langere werkloosheidsduur, afneemt met de leeftijd, worden toch nog grotere dalingen opgetekend voor de 50-54- en de 55-64-jarigen. Van de 50-54-jarigen heeft ongeveer 25 % na een jaar een baan, terwijl dat voor de groep van de 30-49-jarigen rond 40 % schommelt. Voor de oudste leeftijdscategorie belooft de kans om opnieuw werk te vinden minder dan 10 %.

Een van de plausibele verklaringen voor de daling, vanaf 50 jaar, van het aantal personen die uit de werkloosheidsstatistieken verdwijnen, is gebaseerd op het 'reserveringsloon'. De werkzoekende zou weigeren werkaanbiedingen te aanvaarden waarvan het loon lager ligt dan wat hij denkt te kunnen krijgen. Dat te hoge reserveringsloon komt voor omdat de werkzoekende de huidige situatie vergelijkt met het salaris dat hij voordien verdiende, zonder ermee rekening te houden dat zijn vroegere salaris voor een deel de bij zijn voormalige werkgever verworven specifieke competenties vergoedde, die echter niet noodzakelijkerwijs nuttig zijn in een nieuwe baan.

De stijging van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers, meer bepaald 55-plussers, vloeit dus voort uit het langer in dienst houden van deze personen, aangezien het voor werkloos geworden arbeidskrachten uit deze leeftijdsgroep moeilijk blijft om opnieuw werk te vinden. Dit is een belangrijke vaststelling in een periode waarin een groter deel van deze werknemers moet worden ingeschakeld; daarbij dient te worden gewaakt over hun inzetbaarheid en over de afstemming tussen arbeidskosten en arbeidsproductiviteit.

1.2. Vervroegde-uitredingsregelingen en loopbaanduur

Net als de meeste andere Europese landen heeft België aan het einde van de vorige eeuw een aantal voorzieningen getroffen die een vervroegde uittreding uit het beroepsleven mogelijk maken. Deze regelingen spelen nog steeds een doorslaggevende rol om de arbeidsmarkt vóór de wettelijke pensioenleeftijd te verlaten.

In de jaren 1980 en 1990 heeft de gulheid van die regelingen bijgedragen aan de daling van de werkgelegenheidsgraad van oudere mannen. De dynamiek van de werkgelegenheidsgraad van vrouwen was verschillend, gezien de belangrijke maatschappelijke veranderingen (verhoging van het diplomaniveau, grotere arbeidsmarktparticipatie, meer afstand van het klassieke gezinsmodel, een grotere harmonie tussen beroeps- en gezinsleven, maar eveneens, in België, de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd).

De onderliggende idee van de institutionalisering van de vervroegde-uitstapregelingen, tegen de achtergrond van de forse stijging van de jeugdwerkloosheid in de jaren 1970 en 1980, was dat de brugpensioen- en aanverwante stelsels konden zorgen voor meer banen voor jongeren. De geldigheid van dat argument berust op twee hypothesen. In de eerste plaats wordt aangenomen dat jongeren en ouderen goede substituten van elkaar zijn op de arbeidsmarkt. Ten tweede zou er

een vast arbeidsvolume in de economie zijn, dat niet wordt beïnvloed door de vervroegde uittredingen van oudere werknemers.

De economische theorie geeft aan dat de hypothese van een vast arbeidsvolume in de economie onjuist is. Zo zouden de lonen kunnen stijgen omdat de vraag naar jongere werknemers toeneemt of omdat de vervroegde uittredingen moeten worden gefinancierd met een stijging van de sociale bijdragen. Die toename van de loonkosten zou in fine tot uiting komen in een daling van de vraag naar arbeid en het effect van de vervroegde uittredingen op de werkgelegenheid zou negatief zijn, zelfs in de veronderstelling dat jonge en oude werknemers goede substituten van elkaar zijn.

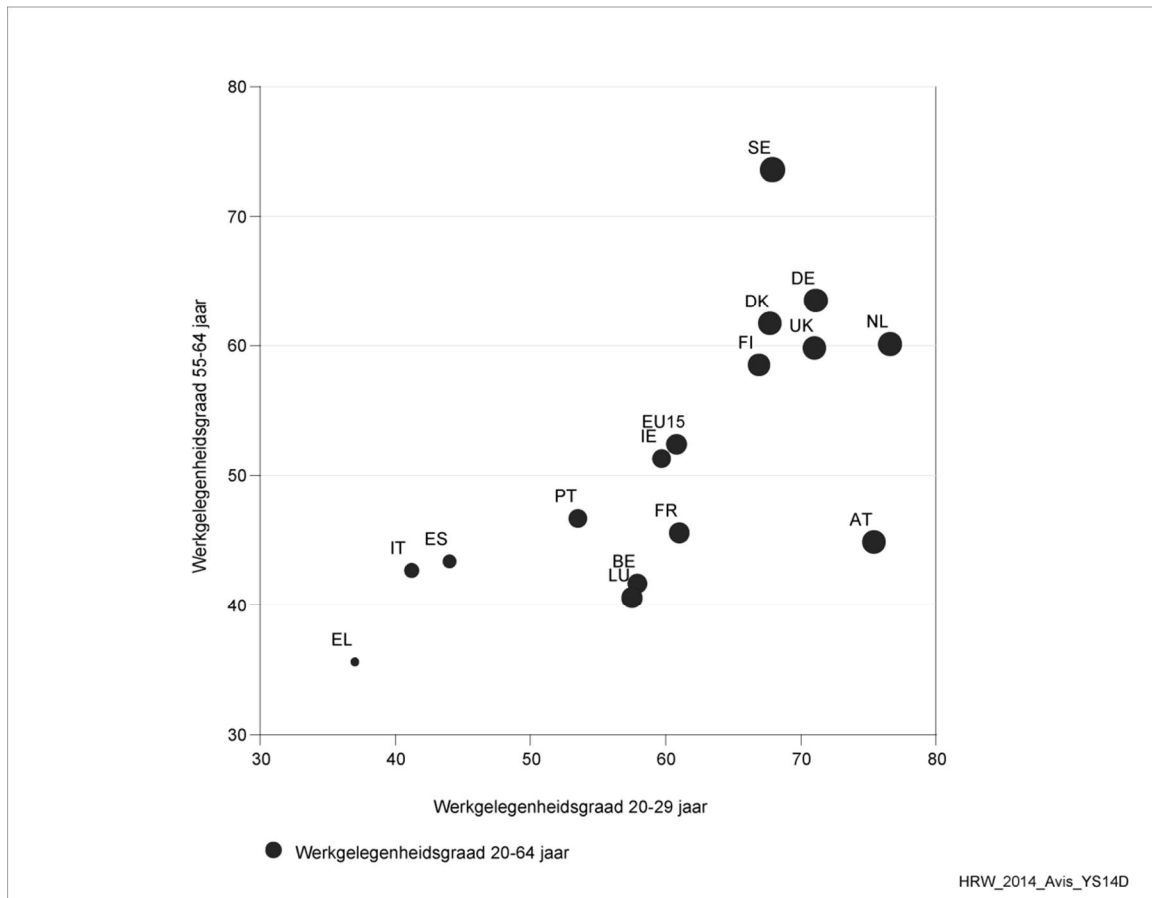
Wat betreft de substitueerbaarheid of de complementariteit van jonge en oude werknemers, is de substitueerbaarheid volgens de economische theorie des te groter naarmate de eigenschappen, inzake kwalificatie, van de beide leeftijdsgroepen dichter bij elkaar aanleunen. De empirische toetsen kunnen die discussie niet echt beslechten, maar ze wijzen toch vooral op complementariteit⁵ van die beide groepen van werknemers.

Een grafische voorstelling van de landen van de EU15 met de werkgelegenheidsgraad van de 20-29-jarigen ('jongeren') en de 55-64-jarigen ('ouderen') biedt een beeld dat in overeenstemming is met de idee van complementariteit. Elke cirkel stelt een land voor, waarbij de omvang van de cirkel een extra dimensie weergeeft, nl. het relatieve peil van de totale werkgelegenheidsgraad voor de 20-64-jarigen.

In het leeuwendeel van de landen die goede resultaten inzake totale werkgelegenheidsgraad kunnen voorleggen, blijken zowel de werkgelegenheidsgraad van jongeren als die van ouderen hoog te zijn. Evenzo vertonen de landen met de geringste werkgelegenheidsgraden voor ouderen eveneens de laagste werkgelegenheidsgraden voor jongeren.

⁵ Voor een originele bijdrage ter zake, alsook een overzicht van andere studies: Kalwij A., A. Kapteyn, K. de Vos (2009), "Early Retirement and Employment of the Young", *Rand Working Papers*, WR-679.

Grafiek 7 – Werkgelegenheidsgraad van de 20-29-jarigen en de 55-64-jarigen (werkenden in % van de overeenstemmende bevolking, 2013)



Bron : EC (EAK).

De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een aanhoudende toename van het scholingsniveau van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt, door de vraag naar nieuwe vaardigheden en technologische vooruitgang die de werkgelegenheid verschillend beïnvloedde naar gelang van de kwalificaties van de betrokken arbeidskrachten. Al die factoren zouden verklaren waarom oudere en jongere werknemers slechte substituten voor elkaar zijn (Acemoglu, 2002).

In vergelijking met de jaren 1980 en 1990 is de aanpak van de overheid omgeslagen. Er wordt immers getracht de vervroegde uitstap uit het beroepsleven zo veel mogelijk te beperken om de demografische effecten van de vergrijzing tegen te gaan. De verstrakking, of zelfs het afbouwen van de vervroegde-uitstapregelingen heeft bijgedragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers.

Op individueel niveau is de beslissing om definitief uit de arbeidsmarkt te treden afhankelijk van verscheidene factoren, zoals de gezondheidstoestand en de arbeidsmarktsituatie van de partner (actief of al gepensioneerd). Maar de financiële stimuli spelen steeds een belangrijke rol.

Een methode om de bij de pensioenregelingen ingestelde financiële ontmoedigingsprikkels te formaliseren is de impliciete belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit. Op het ogenblik dat de werknemer in aanmerking komt voor een vervroegde-uitredingsregeling, heeft hij theoretisch de keuze tussen een jaar langer blijven werken (wat impliceert dat hij sociale bijdragen en personenbelasting betaalt, maar vooral dat hij afziet van de sociale uitkeringen waarop hij recht zou hebben indien hij voor de vervroegde-uitredingsregeling kiest, met als

compensatie een hogere toekomstige pensioenuitkering) en onmiddellijk te stoppen met werken (en de vervangingsuitkering te ontvangen, waartegenover een bestraffing inzake toekomstige pensioenuitkering staat). Wanneer de toename van de toekomstige pensioenrechten niet opweegt tegen de kosten die verbonden zijn aan het voortzetten van de activiteit, wordt zulks een impliciete belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit genoemd.

Volgens al oude ramingen van de OESO (2003) is België, naast Italië, Frankrijk en Nederland, een van de landen waar die impliciete belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit het hoogst is. Het niveau van die belasting, net als de ranking van de landen, hangt af van de leeftijd waarop ze wordt berekend, bijvoorbeeld wanneer de werknemer 55 jaar is (dit is 10 jaar vóór de wettelijke pensioenleeftijd), 60, 65, enz. Die belasting stijgt naarmate de vervangingsratio in de alternatieve regelingen hoger is en de pensioenmalus geringer uitvalt (bijvoorbeeld, in België, via de behandeling van de 'gelijkgestelde periodes', namelijk de periodes van inactiviteit die voor de berekening van het pensioenbedrag worden gelijkgesteld met gewerkte periodes).

De afgelopen jaren zijn de mogelijkheden om van deze voorzieningen gebruik te maken, geleidelijk beperkt door de verhoging van de leeftijd waarop men vervroegd kan uittreden en door de verzwaring van de vereiste loopbaanvoorwaarden. Dat was in het bijzonder het geval voor het brugpensioen (hernoemd tot 'werkloosheid met bedrijfstoeslag', omdat men deze personen wil activeren) en voor het stelsel van de oudere werklozen die zijn vrijgesteld van het zoeken naar werk. Die wijzigingen hebben tot gevolg dat de belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit, berekend op 55 jaar, sterk gedaald is in vergelijking met de situatie van begin jaren 2000.

Ook werd de controle op de beschikbaarheid van werklozen, voordien beperkt tot werklozen jonger dan 50 jaar, op 1 januari 2013 opgetrokken tot 55 jaar (in 2016 wordt dat 58 jaar) op federaal niveau. Het Vlaams Gewest wil verder gaan, waarbij begeleiding wordt aangeboden en eventueel sancties zouden worden opgelegd tot 65 jaar.

De vermindering van de impliciete belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit begint geleidelijk tot uiting te komen in de cijfers. Op basis van de som van het aantal gepensioneerden, niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoeslag, oudere werklozen vrijgesteld van het zoeken naar werk, oudere werknemers met volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet en invaliden, kan worden geraamd hoeveel personen in de bevolking van 50 tot 64 jaar gebruik maken van een regeling om vóór de wettelijke pensioenleeftijd de arbeidsmarkt te verlaten. In 2013 maakte in totaal 27 % van de 50-64-jarigen gebruik van een of andere vervroegde-uittreedingsregeling. Het ging daarbij meestal om pensionering (ongeveer 10 %), gevolgd door invaliditeit (zowat 9 %).

Dit aandeel blijft hoog, maar er is niettemin een sterke daling ten opzichte van het jaar 2000, toen bijna 36 % van de 50-64-jarigen van een van die regelingen gebruikmaakte. Dit verloop is waarneembaar in elk van de in beschouwde regelingen, met uitzondering van de invaliditeit. Uitgedrukt in procentpunt, werd de grootste vermindering opgetekend bij de regeling van de oudere werklozen en bij de pensioenen.

Tabel 1 - Vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt van 50-64-jarigen (mannen en vrouwen, in % van de overeenstemmende bevolking)

	50-54-jarigen		55-59-jarigen		60-64-jarigen		Totaal 50-64-jarigen	
	2000	2013	2000	2013	2000	2013	2000	2013
Pensioenen	1,3	1,0	3,8	3,3	41,7	29,0	14,4	10,2
Werkloosheid met bedrijfstoeslag, niet-werkzoekend	1,3	0,0	7,2	3,7	13,0	12,3	6,6	4,9
Oudere niet-werkzoekende werkloze	8,1	0,0	11,1	2,5	5,3	8,2	8,2	3,3
Voltijds tijdskrediet en volledige loopbaanonderbreking	0,3	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1
Invaliditeit	5,7	7,7	7,5	9,6	6,4	8,9	6,5	8,7
Totaal	16,6	8,9	29,8	19,2	66,5	58,4	35,8	27,2

Bronnen: ADS, FPB, PDOS, RIZIV, RVA, RVP.

¹ Geraamde totalen, verkregen door de combinatie van gegevens die niet noodzakelijk dezelfde periode of momentopname betreffen. Voor het jaar 2000, waarvoor bij de pensioenen geen gegevens voorhanden zijn om de dubbelstellingen bij de gemengde loopbanen private/overheidssector uit te sluiten, werd ervan uitgegaan dat het aandeel gemengde loopbanen in het totale aantal pensioenen hetzelfde was als in 2013. De aldus verkregen totale cijfers hebben dus slechts een indicatieve waarde. Bovendien stemmen ze niet noodzakelijkerwijs overeen met het aantal inactieven volgens de geharmoniseerde statistieken van de enquête naar de arbeidskrachten, aangezien in combinatie met de ontvangen uitkering soms een bezoldigde activiteit is toegestaan.

Voor de 50-54-jarigen heeft vooral de afschaffing van de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling van oudere werklozen die vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk een rol gespeeld. In 2013 deed in totaal nog slechts 9 % van de personen uit deze leeftijdsgroep een beroep op een van de uittredingsregelingen, tegenover 16,6 % in 2000.

In de groep 55-59-jarigen vergrootte enkel het aandeel van de invaliden, maar die toename werd in zeer hoge mate gecompenseerd door een daling van het percentage niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoeslag en, vooral, van het aandeel oudere werklozen. In totaal kromp het aandeel van de verschillende regelingen in deze leeftijdsgroep van ongeveer 30 % tot 19 %.

Het beroep op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderde daarentegen slechts zeer licht bij de 60-64-jarigen, terwijl de aandelen oudere werklozen en invaliden duidelijk stegen. Het aandeel van de gepensioneerden kromp echter aanzienlijk. Zo maakte ongeveer 58 % van de 60-64-jarigen in 2013 gebruik van een van de beschouwde regelingen, tegen 66 % in 2000.

Waarschijnlijk worden de verschillende regelingen relatief vaker gebruikt door werknemers die gemakkelijker vervangen kunnen worden, hetzij door investeringen in kapitaal, hetzij door jongere arbeidskrachten met een lager loon. De invloed van grote bedrijfsherstructureringen mag niettemin niet verwaarloosd worden.

Voor de regeling van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (en/of brugpensioen), werd van de RVA een uitsplitsing naar het beroepsstatuut van de werknemer (arbeider of bediende) verkregen.

Tabel 2 – Instromers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van 55 jaar of ouder volgens beroepsstatuut (aantallen en %)

	Arbeiders			Bedienden			Totaal		
	Werknemers	Instromers brugpensioen/werkloosheid met bedrijfstoeslag	%	Werknemers	Instromers brugpensioen/werkloosheid met bedrijfstoeslag	%	Werknemers	Instromers brugpensioen/werkloosheid met bedrijfstoeslag	%
2011	119 296	7 150	6%	147 558	6 207	4%	266 854	13 357	5%
2012	127 334	8 359	7%	156 688	5 290	3%	284 022	13 649	5%

Bronnen: RSZ, RVA.

Zowel in absolute aantallen als in relatieve termen maken veel meer arbeiders dan bedienden gebruik van dit stelsel. Een uitsplitsing volgens geslacht zou ook aantonen dat de mannen oververtegenwoordigd zijn in deze uittredingsregeling.

Die empirische bevinding stemt overeen met het concept van de hiervoor toegelichte belasting op de voortzetting van de beroepsactiviteit. Voor werknemers met een laag loon zijn de vervangingsratio's van de diverse regelingen hoger dan voor de anderen (het inkomensverlies is, gezien het lagere loon, nl. geringer). Bijgevolg hebben ze er belang bij hun beroepsactiviteit relatief vroeger stop te zetten. Over het algemeen is de impliciete belasting hoger voor werknemers met een gering inkomen en een zwakke gezondheid dan voor de anderen. Zelfs bij proportionele heffingen op de inkomens, zijn de uitkeringen waarop ze recht hebben over het algemeen immers hoger dan hun bijdragen⁶.

Die diverse factoren komen uiteindelijk tot uiting in de gemiddelde loopbaanduur. De 'Duration of working life'-indicator meet het aantal jaren dat een persoon op een bepaalde leeftijd nog kan verwachten door te brengen op de arbeidsmarkt en in welk statuut (werkend, werkloos of inactief). De indicator wordt berekend op basis van sterftetabellen en arbeidsmarktstatistieken zoals, onder andere, activiteitsgraden. Meestal worden de cijfers gepubliceerd voor 15-jarigen.

Volgens berekeningen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) had een 15-jarige in België in 2010 gemiddeld 31,5 actieve jaren voor de boeg, waarvan 28,8 als werkende en 2,7 als werkloze. Dit cijfer is redelijk stabiel doorheen de tijd: in 1999 kon een persoon van die leeftijd in België verwachten 31,6 jaar actief te zijn, al was dat iets langer als werkende (29,2 jaar) en iets korter als werkloze (2,4 jaar).

Deze resultaten moeten omzichtig worden geïnterpreteerd, aangezien het uiteraard gemiddelden betreft die, zoals elke dergelijke statistiek, naargelang de karakteristieken van de individuele personen sterk uiteenlopende cijfers verbergen. Overigens drukt de stabiliteit van de resultaten de inertie uit die voortvloeit uit het feit dat de volledige bevolking wordt gebruikt.

⁶ In het specifieke geval dat de uitkeringen uniform zijn, betaalt een werknemer met productiviteit w per jaar dat hij doorwerkt een bijdrage $b.w$ en krijgt hij wanneer hij stopt een uitkering u . De impliciete belasting per extra jaar beroepsactiviteit is dus gelijk aan $b + (u/w)$, die afneemt met w (Pestiau, 2002).

Tabel 3 – Gemiddelde duur van het beroepsleven van een 15-jarige in België (in jaren)

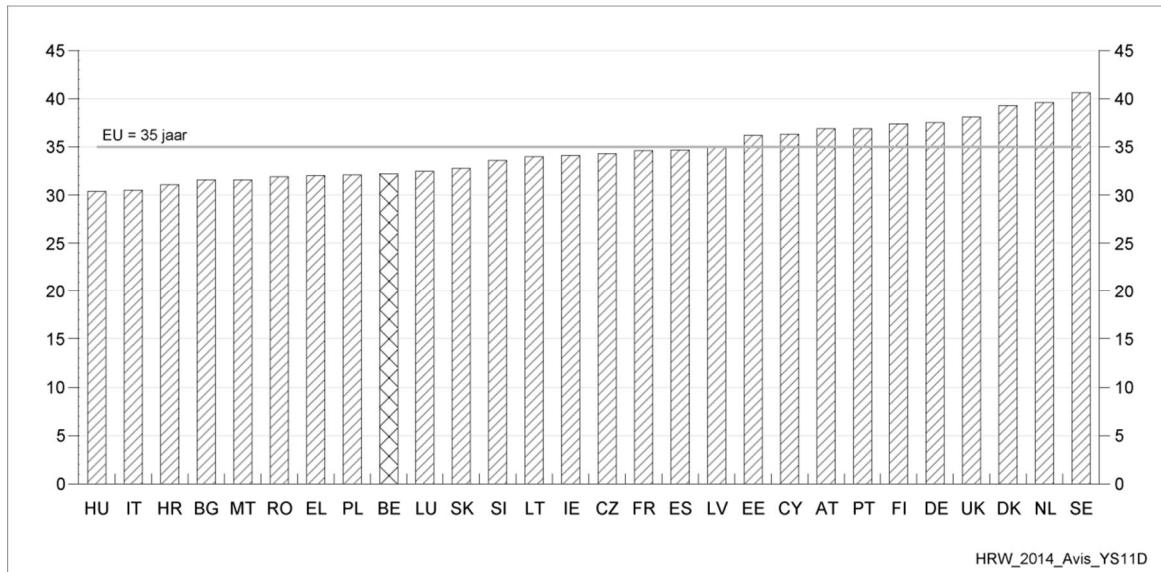
		1999	2003	2007	2008	2009	2010
Beroepsleven ¹	Man	35,7	34,3	33,7	33,6	33,5	33,5
	Vrouw	27,0	28,5	28,8	29,0	29,2	29,4
	Totaal	31,6	31,4	31,3	31,3	31,4	31,5
Werk	Man	33,8	31,7	31,4	31,2	30,8	30,9
	Vrouw	24,0	25,1	25,9	26,3	26,4	26,7
	Totaal	29,2	28,4	28,7	28,8	28,6	28,8
Werkloosheid	Man	1,9	2,6	2,4	2,4	2,7	2,6
	Vrouw	2,9	3,3	2,9	2,7	2,8	2,7
	Totaal	2,4	3,0	2,6	2,6	2,8	2,7

Bron: FOD WASO.

¹ Aan het werk of werkloos.

De opdeling van deze gegevens naar geslacht geeft aan dat, over een tijdsspanne van tien jaar, het verwachte beroepsleven van mannen korter werd, terwijl dat van de vrouwen toenam. Daar waar 15-jarige mannen in België in 1999 nog 35,7 jaar actief zouden zijn, daalde dat tot 33,5 jaar in 2010. Bij de vrouwen, daarentegen, nam het verwachte beroepsleven toe tot 29,4 jaar in 2010. Dit laatste kan onder meer verklaard worden door het optrekken van de pensioenleeftijd voor vrouwen en door de sterk toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Uit de gegevens blijkt ook dat de toename bij de vrouwen volledig kan worden toegeschreven aan de stijging van het aantal werkende jaren (+2,7 over de beschouwde periode, tot een totaal van 26,7), terwijl het aantal jaren dat zij konden verwachten werkloos te zijn relatief stabiel bleef (-0,2, tot 2,7). Voor mannen daalde het aantal jaren dat zij konden verwachten aan de slag te zijn over dezelfde periode met bijna 3 jaar, en steeg het aantal jaren in de werkloosheid met 0,7 jaar.

Grafiek 8 – Gemiddelde duur van het beroepsleven van een 15-jarige in de EU
(in jaren, resultaten voor 2012)



Bron: EC.

Eurostat publiceert deze indicator voor alle EU-landen. Hieruit blijkt dat 15-jarigen in België in 2012 gemiddeld gezien konden verwachten 32,2 jaar beroepsactief te zullen zijn, wat onder het EU-gemiddelde van 35 jaar ligt. Ook ten opzichte van de buurlanden valt het Belgische resultaat laag uit: in Frankrijk gaat het om 34,6 jaar, in Duitsland 37,5 jaar en Nederlandse 15-jarigen kunnen zelfs verwachten 39,6 jaar actief te zijn. Het laagste verwachte beroepsleven in de EU is, met 30,4 jaar in 2012, te vinden in Hongarije. Daartegenover konden de Zweden, met 40,6 jaar, verwachten het langst actief te zijn op de arbeidsmarkt. Deze indicator weerspiegelt ook de bestaande verschillen tussen de landen met betrekking tot de gemiddelde studieduur en inzake studentenarbeid, maar het ecart inzake de effectieve uittredingsleeftijd is de voornaamste factor.

Deze gegevens bevestigen de noodzaak om de mogelijkheden tot vervroegde uittreding in België strikt te reguleren, aangezien de weerslag ervan op de arbeidsmarktparticipatie onmiddellijk zichtbaar is. De eerder genereuze regelingen voor vervroegde uittreding, de talrijke beëindigingen van arbeidsrelaties en het geringe aantal indienstnemingen in deze leeftijdscategorieën zorgen ervoor dat de geraamde loopbaanduur in België relatief korter is dan bij de 'beste leerlingen' in Europa, voornamelijk de Scandinavische landen, Nederland en Duitsland. Al deze landen hebben de regelingen voor vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt drastisch hervormd. Sommige landen hebben ook de regels van hun pensioenstelsel herzien, met name door de normale pensioenleeftijd te koppelen aan de levensverwachting of door bij een vervroegde pensionering een grotere pensioenmalus te hanteren.

1.3. Het loon en de determinanten ervan in de leeftijdsgroepen

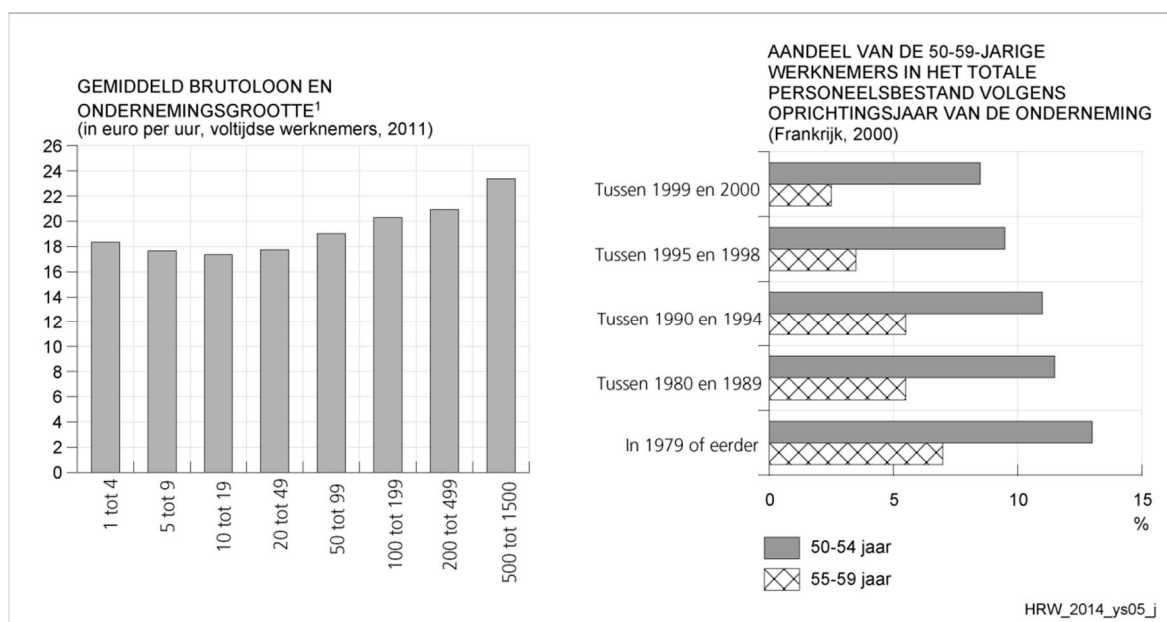
1.3.1. De grootte van de werkgever

Op basis van de Belgische SES-gegevens blijkt dat de lonen (het betreft hier de uurlonen van voltijdwerkers) gemiddeld beschouwd toenemen met de grootte van de werkgever. Zelfs indien wordt gecontroleerd voor de kenmerken van de werknemers en voor de bedrijfstak, blijft dit grootte-effect bestaan.

Daar zijn verschillende verklaringen voor. Grotere ondernemingen zouden het makkelijker hebben om hoger gekwalificeerd personeel in dienst te nemen. Dankzij hun gemiddeld hogere rentabiliteit, en meer bepaald dankzij hun marktmacht, zouden ze, vergeleken met de kleine ondernemingen, hogere lonen kunnen betalen. Nog een mogelijke verklaring is dat deze grote ondernemingen de acties van hun werknemers moeilijker kunnen controleren en dat ze derhalve hogere lonen zouden betalen om er zeker van te zijn dat de werknemers een voldoende inspanningsniveau leveren (cf. hoofdstuk 2).

Er bestaat ook een verband tussen de oprichtingsdatum van de onderneming en de grootte ervan. Oudere ondernemingen zijn doorgaans groter en hebben meer 50-plussers in dienst. Analooq daarmee zijn kleinere ondernemingen, gemiddeld beschouwd, van recentere datum en is hun personeel jonger. De leeftijd van het personeel in de ondernemingen hangt inderdaad af van de geschiedenis van het bedrijf, van zijn oprichtingsdatum, van zijn indienstnemings- en ontslagbeleid, maar ook van de branche waartoe het behoort (een opkomende of neergaande branche). De in het rechterdeel van de grafiek voorgestelde gegevens hebben betrekking op Frankrijk (Aubert en Crépon, 2003), want in de Belgische microgegevens van de SES-enquête wordt de oprichtingsdatum van het bedrijf niet vermeld.

Grafiek 9 - Determinanten van de lonen: grootte-effect van de werkgever



Bronnen: ADS (SES), INSEE.

¹ Aantal loontrekkenden in de lokale eenheid.

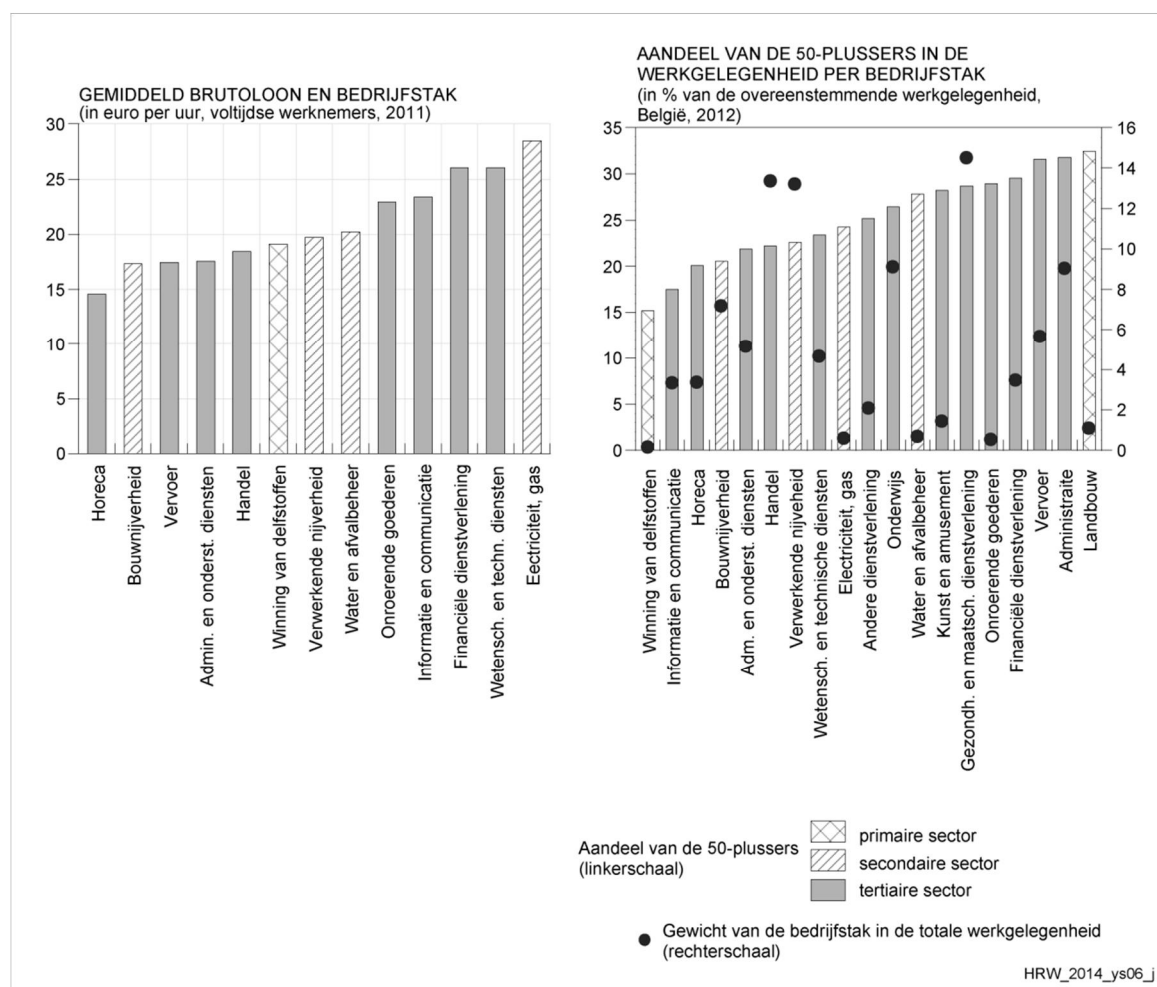
1.3.2. De bedrijfstak

Uit de geaggregeerde statistieken betreffende de lonen van de werknemers blijkt dat opmerkelijke verschillen voorkomen tussen de branches. De lonen zijn lager dan gemiddeld in de horeca, de bouwnijverheid en het vervoer, en hoger in de financiële dienstverlening, de wetenschappelijke en technische diensten en de energiesector.

Deze verschillen houden deels verband met de kenmerken van het personeel: lager geschoolde werknemers zijn in verhouding sterker vertegenwoordigd in de horeca dan in de financiële ondernemingen of de energiesector. Maar zelfs indien gecontroleerd wordt voor de kenmerken van het personeel, blijven de verschillen tussen de branches groot. Derhalve spelen andere factoren een rol, met name de niet-vastgestelde kenmerken van de werknemers (competenties, risicoaversie, enz.) en de rentabiliteitsverschillen tussen de bedrijfstakken, die deels tot uiting komen in de lonen.

De rangschikking van de branches volgens het aandeel van de 50-plussers die er werkzaam zijn, stemt niet overeen met de ranglijst van de branches volgens het gemiddelde loon. De samenstelling in termen van leeftijd verklaart dus slechts in geringe mate de loonverschillen tussen de bedrijfstakken.

Grafiek 10 - Determinanten van de lonen: branche-effect



Bronnen: ADS (SES), EC (EAK).

50-plussers zijn vooral werkzaam in de niet-marktdiensten, bijvoorbeeld de administratie of de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, maar ook in het vervoer, de exploitatie van en handel in onroerende goederen en de financiële dienstverlening. Ze zijn daarentegen minder aanwezig in de informatie en communicatie, de horeca, de bouwnijverheid of de handel.

Deze verdeling van de 50-plussers wordt deels verklaard door de arbeidsomstandigheden en de zwaarte van het werk (horeca, bouwnijverheid), maar ook door de snelle technische vooruitgang waardoor verworven kennis gedeeltelijk achterhaald raakt. Uit deze verdeling blijkt tevens het effect van de herstructureringen in de verschillende activiteiten.

1.3.3. Scholingsniveau en geslacht

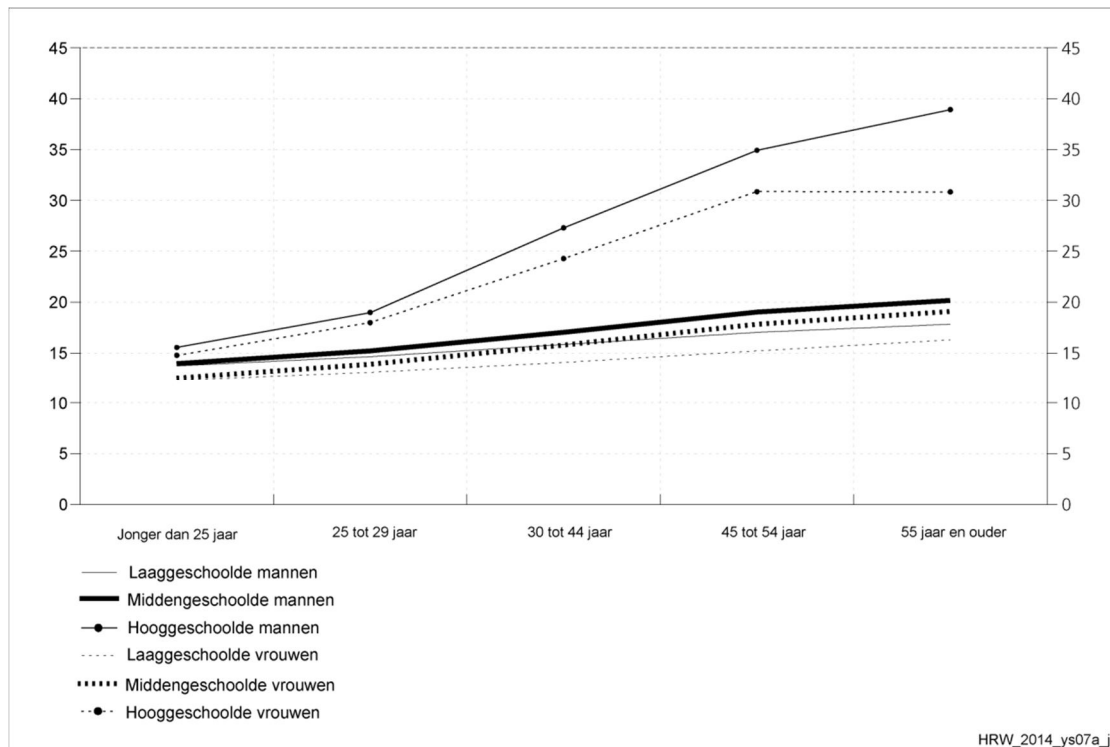
Een hoger scholingsniveau biedt meer carrièremogelijkheden en maakt het in principe mogelijk meer productieve taken te verrichten. Dit vertaalt zich derhalve in hogere lonen. In België ligt het loon van een hooggeschoolde jongere (iemand van minder dan 25 jaar met een diploma hoger onderwijs) 13 % hoger dan dat van een laaggeschoolde jongere (die het secundair onderwijs niet heeft afgemaakt). Een middengeschoolde jongere (met een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs) verdient gemiddeld 2 % meer dan een laaggeschoolde jongere.

Deze verschillen worden doorgaans groter met de leeftijd. Voor mannen tussen 30 en 44 jaar ligt het uurloon van een hoog- en een middengeschoolde respectievelijk 73 % en 8 % hoger dan dat van een laaggeschoolde uit dezelfde leeftijdsgroep. De stijging is dus vooral groot voor hooggeschoolden. Dit komt doordat in een moderne economie het vereiste competentieniveau stijgt en overeenkomstig wordt gevaloriseerd.

Dit positieve verband tussen scholingsniveau en loon kan worden verklaard door, onder meer, de theorie van het menselijk kapitaal of door de signaaltheorie. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal verhoogt de accumulatie van kennis en competenties, vooral via onderwijs, het productief vermogen van het individu. Volgens de signaaltheorie stelt de verwerving van diploma's de werknemer vooral in staat de aandacht te vestigen op niet onmiddellijk waarneembare kenmerken (doorzettingsvermogen, talent, intelligentie, enz.). Deze beide theorieën verschillen dus van elkaar wat de reden betreft waarom werkgevers een aan scholing gekoppelde loonpremie betalen. Volgens de ene theorie verhoogt scholing de lonen omdat ze gepaard gaat met een hogere productiviteit; volgens de andere zou scholing voor de werkgevers vooral een hulpmiddel zijn om te 'filteren', maar is ze niet noodzakelijkerwijs een belangrijke determinant van de productiviteitsverschillen tussen werknemers. Deze twee effecten spelen vermoedelijk allebei.

Op geaggregeerd niveau worden vrouwen minder betaald dan mannen, voornamelijk omdat ze in bedrijfstakken werken die minder hoge lonen uitkeren en omdat ze, vaker dan mannen, hun loopbaan om gezinsredenen onderbreken. Indien het niet om een statistisch probleem gaat (aangezien de groepen in kwestie klein zijn), illustreert deze situatie ook het zogeheten 'glazen plafond' waarop hooggeschoolde vrouwen stoten: aan het einde van hun loopbaan blijken hun lonen immers geen gelijke tred te houden met die van hun mannelijke tegenhangers. Dit komt niet voor bij laag- of middengeschoolden.

Grafiek 11 - Determinanten van de lonen: scholing en geslacht

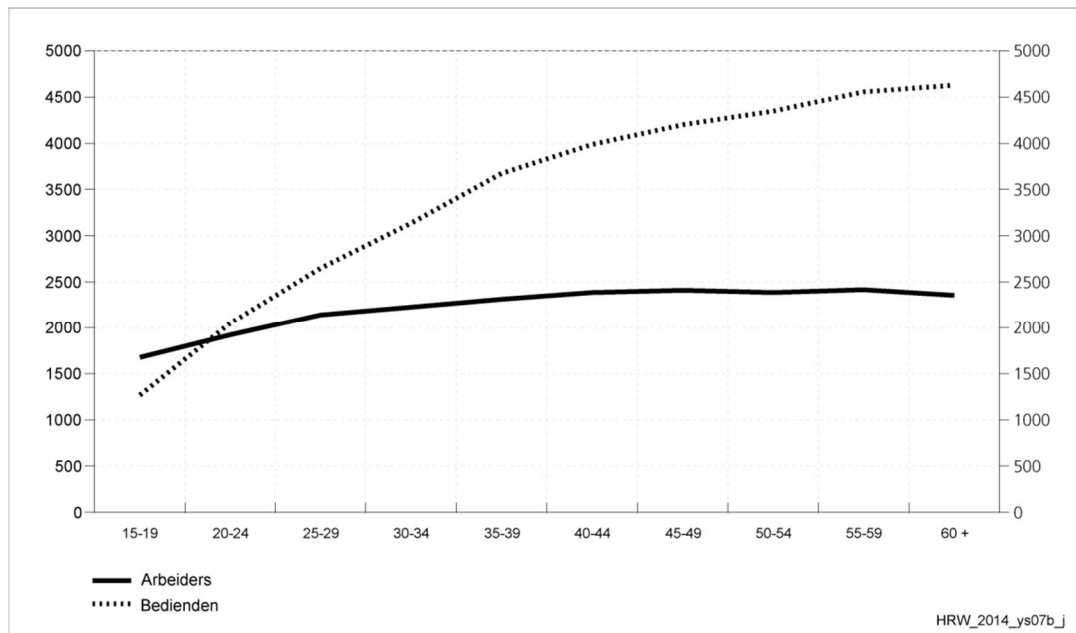


Bron: ADS (SES).

1.3.4. Het statuut arbeider/bediende

In België is het sociaal overleg georganiseerd in paritaire comités die veelal verschillend zijn voor arbeiders en voor bedienden. In deze paritaire instanties worden over allerlei punten afspraken gemaakt die dan van toepassing zijn op alle ondernemingen die onder dat paritair comité vallen. De collectieve overeenkomsten die de functies en de overeenkomstige loonschalen vastleggen, voorzien voor de bedienden meestal in een baremieks verloop op basis van de anciënniteit van de werknemer. Over het algemeen komt een dergelijke aanpassing evenwel niet voor in de paritaire comités voor arbeiders, behalve voor korte anciënniteiten. Er dient vermeld te worden dat de door de paritaire comités bepaalde barema's enkel het te respecteren minimumloon weergeven.

Grafiek 12 - Determinanten van de lonen: statuut arbeider/bediende



Bron: ADS (SES).

Dit uit zich op geaggregeerd niveau in een groot verschil tussen het leeftijdsgebonden bezoldigingsprofiel van arbeiders en van bedienden. De geringe loonstijging bij de arbeiders heeft ook te maken met het feit dat ze gemiddeld lager geschoold zijn en dat de opgedane ervaring minder wordt gevaloriseerd in het type functies dat ze uitoefenen.

Het verschil tussen het arbeiders- en bediendenstatuut gaat terug tot het begin van het Belgisch arbeidsrecht. Het wettelijk criterium op basis waarvan een onderscheid wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden vloeit voort uit de aard van het verrichte werk. Naargelang de werknemer hoofdzakelijk handen- of intellectuele arbeid uitvoert, zal hij als arbeider of als bediende worden gekwalificeerd. Op het ogenblik dat deze wetgeving werd ingevoerd, was dit een gegrond criterium. Mettertijd veranderde echter de sociale en economische context en werd het alsnog lastiger om dit onderscheidend criterium toe te passen. Het werd nog moeilijker doordat de functies, als gevolg van de grote technologische vooruitgang tijdens de afgelopen decennia, steeds complexer werden.

Overigens wordt geconstateerd dat de werkgelegenheid voor arbeiders in ons land sinds een twintigtal jaar een neerwaarts verloop te zien geeft (cf. hoofdstuk 3).

In de meeste andere Europese landen werd dit onderscheid in de arbeidswetgeving geleidelijk weggewerkt. In België sleepten de onderhandelingen hieromtrent uiterst lang aan. In juli 2011 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat het bestaan van verschillende regels voor arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en carenzdag bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval een discriminatie inhield die de Grondwet schendt. Dit arrest van het Hof zette het onderhandelingsproces in gang. Uiteindelijk werd een compromis bereikt, dat werd omgezet in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Deze wet is op 1 januari 2014 in werking getreden. De nieuwe bepalingen voeren voor alle werknemers eenzelfde ontslagregeling in, dus zowel voor arbeiders als voor bedienden, waarbij de in het verleden door werknemers en werkgevers verworven rechten worden geëerbiedigd teneinde het voor de ondernemingen mogelijk te maken op een betaalbare wijze

van de oude op de nieuwe regeling over te schakelen. Tevens zijn de opzeggingstermijnen voor arbeiders aanzienlijk langer dan voordien, terwijl ze voor bedienden ietwat korter zijn geworden .

Zoals reeds vermeld, stijgen de lonen van arbeiders veel minder met de anciënniteit dan die van bedienden. In de huidige wetgeving wordt dit verschillende baremieke verloop niet ter discussie gesteld.

Er zijn immers, volgens de bedrijfstak, de kenmerken van de werkgever en de eigenschappen van de persoon, verschillen tussen het gewicht van de anciënniteit/de ervaring in het loonverloop over de loopbaan heen.

Dit valt hoofdzakelijk te verklaren door verschillen in productiviteit tussen de bedrijfstakken en de beroepen. In bepaalde functies wordt de verworven ervaring minder gevaloriseerd dan in andere, vaak hoger gekwalificeerde functies. Het is dus normaal dat er verschillen zijn: ze vormen geen discriminatie en vereisen niet noodzakelijkerwijs corrigerende maatregelen.

2. REDENEN WAAROM DE VERLONING STIJGT TIJDENS DE BEROEPSLOOPBAAN

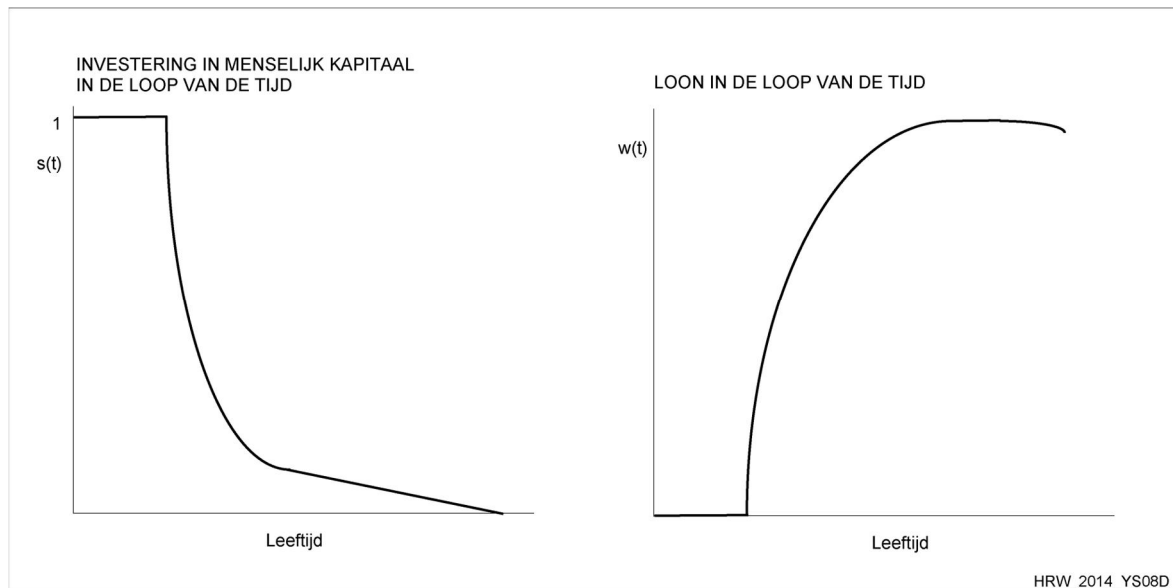
Uit de grafieken van het voorgaande hoofdstuk, die gebruik maken van de gegevens van de SES-enquête, blijkt steeds dat het loon toeneemt met de leeftijd.

Het is belangrijk erop te wijzen dat de meeste empirische resultaten, en degene in dit Advies zijn geen uitzondering, veeleer gebaseerd zijn op dwarsdoorsnedegegevens dan op longitudinale gegevens. De verschillende generaties kunnen dus niet in de loop van de tijd worden gevolgd. Die generatie-effecten zijn evenwel wellicht belangrijk: de jongeren met een diploma hoger onderwijs van 30 jaar geleden verschillen van de afgestudeerden van vandaag. Zo ook kunnen de arbeidsmarkt, de conjunctuur, enz. welke de vandaag 'oudere' werknemers tijdens hun carrière hebben meegemaakt (en die deels tot uiting komen in hun huidige bezoldiging) aanzienlijk verschillen van die waarmee de nieuwkomers te maken zullen krijgen. De aan de hand van die dwarsdoorsnedegegevens gemeten loonspanning stemt dan ook niet noodzakelijk overeen met de loongroei die de modale werknemer gedurende zijn loopbaan heeft laten optekenen of zal laten optekenen.

Het loon neemt in alle landen toe met de anciënniteit (cf. Hoofdstuk 5). In sommige landen past dat in een wettelijk kader (zoals in België, waar de sociale partners in de paritaire comités cao's afsluiten met betrekking tot het minimumloon), maar zelfs in de landen waar zo'n regelgevend kader niet bestaat, wordt ook een dergelijke relatie vastgesteld.

Een van de mogelijke verklaringen is de theorie van het menselijk kapitaal. Ben-Porath (1967) heeft met een vrij eenvoudig model aangetoond dat het loon van iemand die gedurende zijn hele leven in menselijk kapitaal investeert, door de accumulatie van het kapitaal toeneemt over de levenscyclus. Uit zijn model blijkt dat de investering $s(t)$ in de loop van de tijd varieert. Ze is het grootst ($s(t)=1$) tijdens de studie (voltijds onderwijs), maar blijft positief wanneer de betrokkene werkt (opleidingen, on-the-job learning, enz.). Zelfs indien een waardevermindering plaatsvindt, doordat een deel van de kennis van de werknemer verouderd raakt, impliceert het dankzij de investering opgebouwde menselijk kapitaal een oplopend profiel van het loon $w(t)$ gedurende de loopbaan. De groeivoet van het loon neemt af naarmate het individu ouder wordt. Het loon daalt pas merkbaar wanneer de persoon op een bepaald moment volledig stopt met investeren, bijvoorbeeld omdat hij weet dat zijn pensionering nadert. Uit empirische werkzaamheden (Angrist, 1990) is gebleken dat het wel degelijk het ervaringseffect is en niet het effect van de leeftijd op zich dat dit loonprofiel gedurende de loopbaan verklaart.

Grafiek 13 – Numerieke simulaties met het Ben-Porath-model

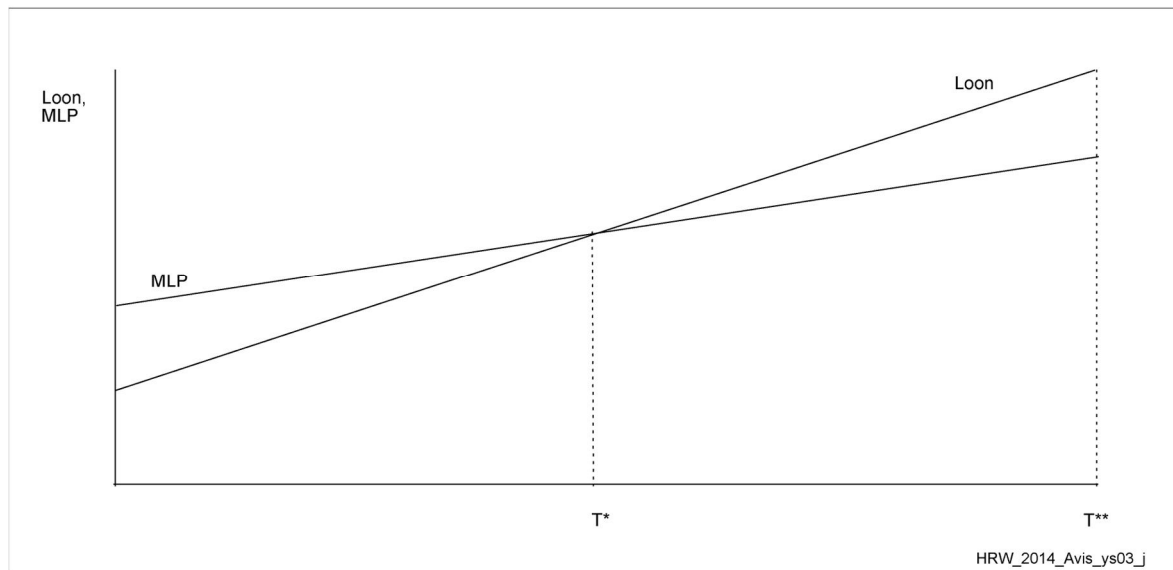


Bron: Acemoglu en Autor (2011).

De andere theoretische reden waarom de loonprofielen toenemen tijdens de loopbaan, hangt samen met asymmetrische informatie. De werkgever kan de inspanningen die de werknemer levert, niet volledig controleren. Daarom kan de werkgever, volgens de efficiëntieloontheorie, verplicht zijn de werknemer een hoger loon te betalen om meer zekerheid te krijgen over de geleverde inspanning. Aangezien het probleem om werknemers te controleren onder meer uiteenloopt naargelang van de bedrijfstak, geven de tussen de branches vastgestelde loonverschillen een indicatie van de geldigheid van die theorie.

Afhankelijk van de bedrijfstak, maar ook van de uitgeoefende functie en van zijn loopbaanontwikkeling, wordt een werknemer doorgaans steeds zelfstandiger en verwerft hij vaak een grotere vrijheid bij het vervullen van zijn taken. Een over de loopbaan uitgestelde bezoldiging zou de werkgever de verzekering kunnen geven dat het meer ervaren personeel een adequate inspanning blijft leveren (Lazear, 1979). Anders gezegd, om de asymmetrische informatie te verhelpen, zouden werkgevers doorgaans kiezen voor met de leeftijd oplopende loonprofielen (alsook andere voordelen zoals stortingen voor de pensioenen van de tweede pijler, enz.). De grafiek biedt een schematisch beeld van een dergelijke overeenkomst. In het eerste gedeelte van zijn beroepsloopbaan (tot T^*) accepteert de werknemer dat zijn beloning onder het niveau van zijn productiviteit (MLP) ligt, terwijl in het tweede gedeelte het omgekeerde geldt. Die uitgestelde bezoldiging kan een van de verklaringen zijn voor het bestaan van een verplichte pensioenleeftijd (T^{**}). De situatie waarin de werknemer bezoldigd wordt boven zijn productiviteitsniveau kan dus een evenwichtssituatie zijn, indien zulks opgenomen is in een overeenkomst op lange termijn.

Grafiek 14 – Overeenkomst met uitgestelde bezoldiging



Bron: Lazear (1979).

Uit onderzoek is gebleken dat niet alleen de bedrijfstak en de functie bepalen of het loonprofiel meer of minder hellend is, maar ook de bedrijfsorganisatie (bijvoorbeeld het aantal personen op wie de lijnmanager toezicht uitoefent, enz.). Dit lijkt er sterk op te wijzen dat ook die problemen van asymmetrische informatie in belangrijke mate het verloop van de lonen volgens de ervaring verklaren.

Ten slotte wordt de voor de werkgever specifieke ervaring gewaardeerd. Deze waarde kan empirisch worden vastgesteld indien men beschikt over zowel de gegevens betreffende de totale als die betreffende de specifieke ervaring van de werknemer of, bij ontstentenis, over de rangschikking qua anciënniteit die hij inneemt tussen de vergelijkbare werknemers van de onderneming.

Die anciënniteit (*seniority*) zou volgens de economische theorie een proxy zijn van de specifieke ervaring. Deze 'specifieke' ervaring betreft kennis die waardevol is in de onderneming, maar niet relevant daarbuiten. Voor de werknemer zijn er dus weinig stimulansen om die kennis te verwerven, behalve indien hij vooruitzichten heeft bij zijn werkgever. Aldus zouden bevorderingen de werknemer kunnen stimuleren om dergelijke specifieke ervaring te verwerven. Ook het bevorderingsmechanisme helpt dus het stijgende verloop van de lonen gedurende de loopbaan te verklaren.

De anciënniteit is een transparant criterium maar een onvolmaakte maatstaf van de productiviteit van de werknemer in de onderneming. Een alternatief is het verloop van de bezoldiging te koppelen aan het resultaat (performance pay), aan de hand van een verfijnder systeem van resultaatmeting.

Resultaatgerelateerde bezoldigingsregelingen bevatten theoretisch zeer goede aspecten om de ondernemingen te helpen hun werknemers beter te belonen. Met uitzondering van functies waar de te verrichten taken gemakkelijk te beoordelen zijn, is de opzet van dergelijke stelsels evenwel complex. Door de technologische vooruitgang verdwijnen doorgaans geleidelijk precies de arbeidsplaatsen met routinematige taken, die worden vervangen door geautomatiseerde

systemen. De blijvende arbeidsplaatsen omvatten vaak activiteitspakketten die minder eenvoudige beoordelingsstelsels vergen.

Het resultaat van een werknemer is nooit perfect meetbaar, met name omdat toevallige factoren kunnen spelen bij het slagen of mislukken van een project, omdat de werknemer over het algemeen belast is met een activiteitenpakket veeleer dan met één enkele taak, en, ten slotte, omdat het duurder is voor werknemers dan voor een onderneming om het aan activiteitsschommelingen gerelateerd risico te dragen. Een resultaatgebonden bezoldiging kan dan ook niet de voornaamste component van de beloning van de werknemer zijn.

Enige mate van koppeling van de bezoldiging aan het resultaat is echter wenselijk, indien de output van het werk van de werknemer meetbaar is, hoe onvolmaakt ook (Lazear, 2000).

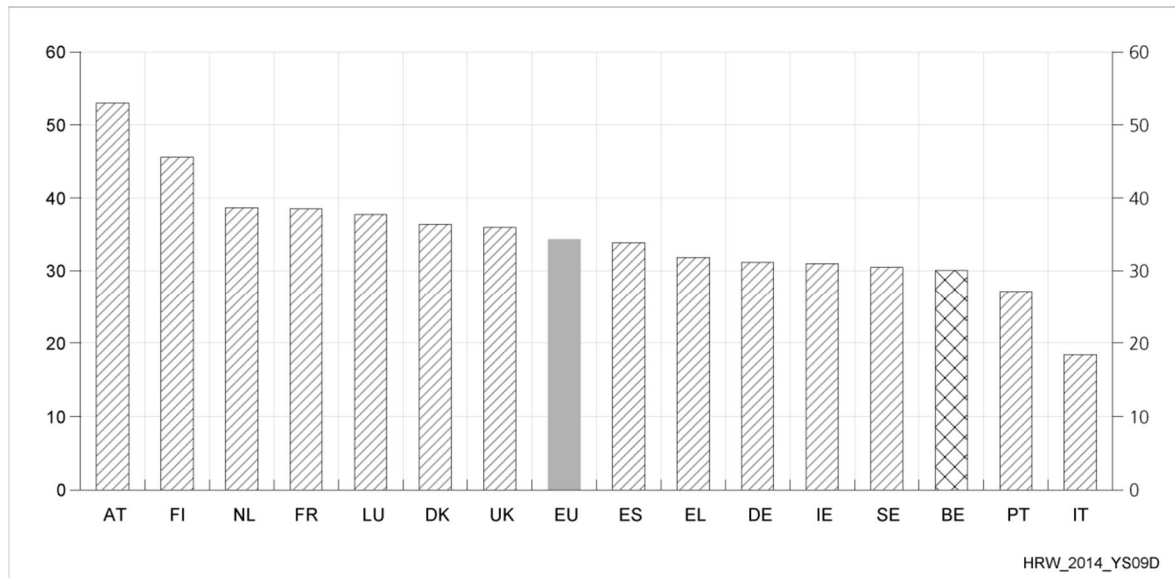
In recente studies werd de impact van variabele beloningen op het loonverschil tussen mannen en vrouwen onderzocht. De resultaten lijken erop te wijzen dat de invoering van een variabele verloning die loonkloof veeleer zou doen toenemen en de vrouwen dus gemiddeld zou benadelen. De verschillen zijn echter niet altijd significant. Verscheidene verklaringen werden aangevoerd (monopsonistisch gedrag van de bedrijven die zouden anticiperen op een geringe beroepsmobiliteit of op een tekort aan alternatieve werkaanbiedingen, beperkte onderhandelingsruimte, enz.).

Om de vier jaar houdt Eurofound een enquête onder de Europese ondernemingen uit de overheids- en uit de private sector (European Companies Survey of ECS). Aan de hand van deze enquête kunnen een aantal in Europa op de werkvloer gangbare praktijken in kaart worden gebracht, en kunnen de wijze waarop ze op de werkplek tot stand komen en sommige resultaten ervan geanalyseerd worden.

Een van de bijzondere kenmerken van de enquête is dat de gesprekken plaatsvinden met de inzake human resources verantwoordelijke persoon van de onderneming en, zo mogelijk, met een vertegenwoordiger van het personeel. De steekproef is representatief voor alle ondernemingen met 10 of meer werknemers, die actief zijn in alle bedrijfstakken uitgezonderd landbouw (Nace A), huishoudens als werkgever (Nace T) en internationale en extraterritoriale organisaties (Nace U).

De resultaatgebonden bezoldiging lijkt in de in België gevestigde ondernemingen (30,1%) iets minder ontwikkeld te zijn dan gemiddeld in de EU (34,4 %). In Oostenrijk verklaart meer dan één onderneming op twee een of andere vorm van resultaatgebonden bezoldiging toe te passen en dat is het geval voor ruim 45 % van de ondernemingen in Finland en nagenoeg 40 % in Nederland en Frankrijk. Er bestaan uiteraard talrijke resultaatgebonden regelingen (individueel resultaat, resultaat van het team waarvan een werknemer rechtstreeks deel uitmaakt, totaal resultaat van de onderneming), maar de gepubliceerde gegevens bieden geen dergelijke opsplitsing.

Grafiek 15 – Percentage ondernemingen met een resultaatgebonden bezoldiging voor ten minste een gedeelte van hun werknemers: internationale vergelijking



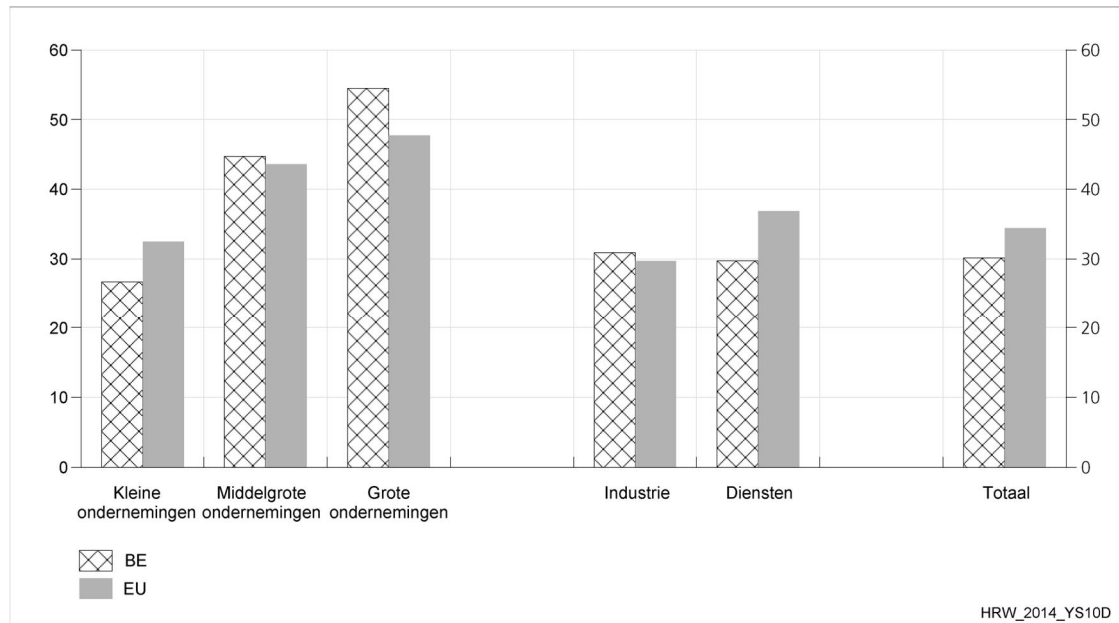
Bron: Eurofound (ECS 2013).

De vastgestelde verschillen kunnen onder meer worden toegeschreven aan de activiteitenstructuur, zowel inzake bedrijfstakken als wat betreft ondernemingsgrootte. Over het algemeen is het opzetten van een resultaatgerelateerde bezoldigingsregeling belangrijker in structuren die af te rekenen hebben met uitgesproken problemen inzake asymmetrische informatie. Die systemen zijn dus meer ontwikkeld in grote ondernemingen dan in kleine bedrijven⁷, waar die noden minder groot zijn. Dat is in het bijzonder het geval in België.

Zoals werd uiteengezet, is een resultaatgebonden bezoldiging gemakkelijker in te voeren voor routinematige taken, die historisch gezien belangrijk waren in de industrie. Door de automatisering en door de ontwikkeling van de diensten is het verschil tussen de bedrijfstakken kleiner geworden. Het verschil voor België kan volledig worden toegeschreven aan de minder grote verspreiding van die bezoldigingspraktijken in de dienstenbranches (de uitsplitsing tussen marktdiensten en niet-marktdiensten is niet beschikbaar in de gepubliceerde resultaten).

⁷ De kleine ondernemingen worden hier gedefinieerd als de bedrijven met 10 tot 49 werknemers.

Grafiek 16 – Percentage ondernemingen met een resultaatgebonden bezoldiging voor ten minste een gedeelte van hun werknemers



Bron: Eurofound (ECS 2013).

In de pers werd onlangs melding gemaakt⁸ van de belangrijke ontwikkeling van het bonussysteem in België, aan de hand van door het consultancybureau Hudson verzamelde gegevens. Het aantal werknemers die een variabele beloning ontvangen, zou aanzienlijk toenemen, dankzij het groeiend succes van cao 90. Die bepaling, welke van kracht is sinds januari 2008, biedt de werkgevers de mogelijkheid via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau 'niet-recurrente resultaatgebonden voordelen', met andere woorden een resultaatgebonden premie, in te voeren. In de wet wordt evenwel gepreciseerd dat de resultaten op bedrijfsniveau en niet die als gevolg van individuele beoordelingen doorslaggevend zijn voor de toekenning van de premie. Indien de resultaten worden gehaald, wordt de premie aan alle werknemers toegekend. Tot een bepaald plafond (€ 3 131 bruto in 2014), is de fiscale en parafiscale behandeling van die premie gunstiger dan voor een gewone bezoldiging. Ze biedt daarentegen geen additioneel recht inzake sociale zekerheid. Volgens de enquête van Hudson, zijn die overeenkomsten minder frequent voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers en voor grote ondernemingen met meer dan 1000 werknemers.

Het succes van die 'bonuscao's' zou hoe dan ook vooral toe te schrijven zijn aan de gunstiger fiscale en parafiscale behandeling. De uitbetaling van soortgelijke premies zou immers vrijwel geen aanmoedigend effect sorteren voor de werknemer, aangezien de link tussen de persoonlijke inspanning en het bereiken van de doelstelling op bedrijfsniveau te broos is.

⁸ Cleeren E. (2014), 'Steeds meer werknemers krijgen groepsbonus', *De Tijd*, 25 juni.

3. ANCIËNNITEITSGERELATEERDE SPANNING IN DE MINIMUMLOONSCHALEN EN DE EFFECTIEVE LONEN

In welke mate dragen de in de paritaire comités overeengekomen loonschaalverhogingen bij aan de loonspanning op het niveau van de effectieve lonen⁹ in de private sector? Aan de hand van het antwoord op die vraag kan worden nagegaan in hoever het sectoraal overleg bijdraagt aan de waargenomen loonspanning¹⁰.

Anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen zijn onder meer een manier om de productiviteitswinsten van de meer ervaren werknemers te belonen. In de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt bepaald dat de maximaal beschikbare marge voor de stijging van de loonkosten rekening houdt met het verloop van de loonkosten in de referentielidstaten (met name Duitsland, Frankrijk en Nederland), maar minstens overeenstemt met de indexering en de loonschaalverhogingen. Gelet op het toenemend relatief belang van de oudste leeftijdscategorieën bij de werknemers, houdt die methode een gevaar in voor het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen, indien de loonschaalverhogingen voortdurend uitkomen boven de productiviteitstoename (stijging van de arbeidskosten per eenheid product). De productiviteitswinst per arbeidsuur, uitgedrukt in gemiddelde jaarlijkse groei, is echter gedaald van 4,2% in de jaren zeventig tot zowat 2% in de jaren tachtig en negentig; vervolgens vertraagde ze tot 0,8% in de jaren 2000 en sinds 2010 ligt ze gemiddeld in de buurt van nul.

De analyse wordt afzonderlijk verricht voor bedienden en voor arbeiders, want in vele bedrijfstakken worden de collectieve arbeidsovereenkomsten voor die twee categorieën van werknemers in aparte paritaire (sub)comités gesloten.

Ook de anciënniteits- en loonschaalgerelateerde loonsverhoging bij de overheid wordt toegelicht.

3.1. Omvorming van leeftijds- tot ervaringsloonschalen

De meeste van de 170 paritaire comités en subcomités (PC's en PSC's) hebben sectorale minimumloonschalen¹¹ ingevoerd, waarbij naar gelang van de leeftijd in uiteenlopende loonsverhogingen worden bepaald. In alle comités, ook in degene waar de anciënniteit weinig of niet wordt beloond, zijn loonsverhogingen ook het gevolg van functieveranderingen, bevorderingen, productiepremies, enz.

De wet van 10 mei 2007¹² ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die onder meer gevolg gaf aan de Europese richtlijn¹³ bij welke elke discriminatie inzake werkgelegenheid en arbeid verboden is, heeft 27 paritaire comités, alle voor bedienden (zie bijlage 2), ertoe genoopt de notie 'leeftijd' in hun sectorale cao's te vervangen door het concept 'ervaring'. Het Europees Hof van Justitie laat immers toe tussen werknemers een onderscheid te maken op basis van beroepservaring of anciënniteit.

⁹ Met effectief loon wordt bedoeld het bedrag van de bezoldigingen volgens de Enquête naar de loonstructuur (SES).

¹⁰ De op ondernemingsniveau gesloten cao's worden door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg niet systematisch geregistreerd. De impact van die bedrijfsovereenkomsten kan dus niet worden gemeten.

¹¹ Voor een overzicht met betrekking tot het minimumloon in België, zie bijlage 1.

¹² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS 30.V.2007) – gewijzigd bij de wet van 30 december 2009 (BS 31.XII.2009) en de wet van 17 augustus 2013 (BS 5.III.2014).

¹³ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

- Sindsdien hanteren 10 comités¹⁴ een zeer ruime omschrijving van ervaring, die de facto min of meer samenloopt met de leeftijd, omdat rekening gehouden wordt met: initieel onderwijs, legerdienst, ervaring in andere ondernemingen, in andere sectoren, enz.
- In 15 sectoren worden daarentegen beperkingen bepaald:
 - beperking van het aantal in aanmerking genomen jaren beroepservaring;
 - beperking van de gelijkstelling van tijdskrediet, thematische verloven, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.
- In 2 sectoren wordt het ervaringscriterium niet omschreven.

De in de loonschalen in aanmerking genomen ervaringsduur varieert naar gelang van het comité en de functiecategorie. Zelfs voor de bedienden reikt hij zelden verder dan 20 jaar.

3.2. Loonspanning door de toepassing van de minimumloonschalen

3.2.1. Berekeningswijze van de loonspanning

Aan de hand van de minimumloonschalen wordt nagegaan wat de loonspanning is als gevolg van de beloning van de anciënniteit in de diverse bedrijfstakken. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar gelang van de aard van de beloonde anciënniteit: ervaring in de onderneming, in de sector, of soms nog ruimer via gelijkstelling van opleidingsperiodes, enz.

Alle paritaire comités met ten minste 5 000 werknemers worden in aanmerking genomen. Ze vertegenwoordigen 95 % van de arbeiders en 97 % van de bedienden uit de private sector. Het personeelsbestand van elk comité is gebaseerd op de RSZ-statistieken op 30/09/2012. De gehanteerde loonschalen zijn die van september 2012.

Tabel 4 - Representativiteit van de selectie van paritaire comités (aantal werknemers en percentages, in 2012)

	Arbeiders	Bedienden	Totaal
Totaal	1 241 902	1 510 104	2 752 006
Paritaire comités > 5 000 werknemers	1 184 351 95 %	1 462 743 97 %	2 647 094 96 %

Bron: RSZ.

De loonspanning van een paritair comité wordt berekend aan de hand van de loonspanningen die voor elk van de functiecategorieën gemeten worden tussen het aanvangsloon en de hoogste salaristrap. Concreet wordt voor elk van die functies een ratio berekend, met in de teller het loon bij de laatste anciënniteitsverhoging en in de noemer het aanvangssalaris. De loonspanning van elk paritair comité is het rekenkundig gemiddelde (niet gewogen, want het aantal werknemers per functiecategorie in de paritaire comités is niet gekend) van de ratio's van alle functies in dat comité. De totale loonspanning (zowel voor bedienden als voor arbeiders en voor alle werknemers) wordt daarentegen berekend door de loonspanning van elk paritair comité te wegen aan de hand van zijn aandeel in de werkgelegenheid. De gemeten spanning wordt weergegeven in de vorm van een indexcijfer, waarbij de basis 100 overeenstemt met het

¹⁴ PC 201, 202.01, 203, 209, 219, 224, 303.03, 306, 307 en 317.

aanvangssalaris. Zo betekent een indexcijfer van 105 dat de anciënniteitsgerelateerde loonschaalverhogingen in de betreffende functie een stijging met 5 % tussen het aanvangsloon en het maximumloon inhouden.

Een tweede berekening probeert de loonspanning tijdens de loopbaan te ramen, in casu voor de 30-39-jarigen, enerzijds, en voor de 50-59-jarigen, anderzijds. Aangezien er geen directe leeftijdsreferentie voorhanden is, moeten diverse hypothesen worden gehanteerd. Ten eerste wordt ervan uitgegaan dat de loopbaan begint op de leeftijd van 21 jaar en wordt aan die werknemer het minimumloon van de functie toegekend. Ten tweede worden de loonschaalverhogingen gebruikt om de gemiddelde bezoldiging tussen 30 en 39 jaar en tussen 50 en 59 jaar te berekenen. Aan de hand van die theoretische bezoldigingen per leeftijdsgroep kunnen per functie ratio's worden berekend. Het rekenkundig gemiddelde van de laatstgenoemde geeft de loonspanning van het paritair comité voor die leeftijdsgroepen weer. De aldus berekende loonspanning wordt ook voorgesteld in de vorm van een indexcijfer, waarbij het loon van de 30-39-jarigen als basis 100 fungeert.

3.2.2. Berekening van de loonspanning

Bij deze oefening wordt rekening gehouden met alle comités waarin meer dan 5 000 werknemers in dienst zijn, ongeacht of hun loonschalen al dan niet rekening houden met anciënniteit. Er worden aldus 50 comités in aanmerking genomen voor arbeiders en 45 comités voor bedienden. Het eenheidsstatuut is immers nog niet uitgemond in een integratie van de diverse paritaire comités (cf. Kader).

De gemiddelde loonspanning gerelateerd aan de inachtneming van de anciënniteit in de loonschalen gedurende de gehele loopbaan beloopt 6 % voor de arbeiders en 32 % voor de bedienden (cf. tabellen 5 en 6). Dit illustreert dat de meeste paritaire comités voor bedienden anciënniteit sterk belonen, wat niet het geval is voor arbeiders.

Indien er voor arbeiders geen anciënniteitsgerelateerde loonschalen zijn, zijn loonstijgingen voor hen nagenoeg uitsluitend mogelijk door de overgang naar een hogere functie na een aantal jaren ervaring. De functieclassificaties bevatten dan ook vaak een aantal categorieën die de werknemer kan doorlopen om vooruitgang te boeken in zijn carrière: van hulparbeider, via geschoold of gespecialiseerd arbeider, tot opzichter of meester-gast. Zo wordt ervaring beloond via bevordering. In slechts een klein aantal gevallen krijgen arbeiders, na een aantal jaren, op grond van hun verdiensten het statuut van bediende. Voor bedienden komt die loonstijging door bevorderingen bovenop de loonschaalverhogingen via anciënniteit. Die verschijnselen worden in onze berekeningen niet in rekening gebracht.

Tabel 5 – Loonspanning voor arbeiders
(indexcijfers, basisloon = 100, in 2012)

P(S)C		Aantal werknemers	Loonspanning begin - einde	Loonspanning 30-39 versus 50-59
100	Aanvullend PC voor de werklieden	22 324	105	100
104	IJzernijverheid	9 897	100	100
106.02	Betonindustrie	5 520	100	100
109	Kleding- en confectiebedrijf	8 282	100	100
110	Textielverzorging	6 459	100	100
111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	131 714	100	100
112	Garagebedrijf	26 989	102	101
115	Glasbedrijf	5 669	100	100
116	Scheikundige nijverheid	42 792	100	100
118	Voedingsnijverheid	59 463	100	100
119	Handel in voedingswaren	34 596	103	101
120	Textielnijverheid en breiwerk	15 565	100	100
121	Schoonmaak	38 895	101	100
124	Bouwbedrijf	161 092	100	100
126	Stoffering en houtbewerking	15 980	100	100
130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	9 483	104	100
136	Papier- en kartonbewerking	6 293	100	100
140	Vervoeren en logistiek	35 001	100	100
140.01	Autobussen en autocars	10 502	119	108
140.03	Wegvervoer en logistiek voor rekening van derden	32 774	100	100
145	Tuinbouwbedrijf	29 141	100	100
149.01	Electriciens	27 400	113	105
149.04	Metaalhandel	18 125	101	100
152.01	Gesubsidieerd vrij onderwijs (Vlaanderen)	7 969	117	107
301.01	Haven van Antwerpen, PC genoemd 'Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen'	8 132	100	100
302	Hotelbedrijf	97 793	119	104
304	Vermakelijkheidsbedrijf	499	100	100
306	Verzekeringswezen	112	121	104
310	Banken	77	162	116
312	Warenhuizen	5	106	102
314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	12 098	100	100
315.02	Luchtvaartmaatschappijen	1 179	100	100
317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten	12 729	100	100
318.01	Gezins- en bejaardenhulp (Franse Gemeenschap, Waals Gewest en Duitstalige Gemeenschap)	7 179	135	113
318.02	Gezins- en bejaardenhulp (Vlaanderen)	24 658	163	127
319.02	Opvoeding en huisvesting (Franse Gemeenschap, Waals Gewest en Duitstalige Gemeenschap)	3 214	136	115
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	67 737	100	100
322.01	Erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	92 680	106	100
323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden	4 267	100	100
327.01	Beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en Sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap	22 350	100	100
327.03	Beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap	6 904	100	100
328.01	Stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest	6 758	100	100
328.02	Stads- en streekvervoer van het Waals Gewest	4 187	100	100
328.03	Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	5 102	100	100
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten	34 441	130	111
331	Welzijn en gezondheid (Vlaanderen)	669	138	113
332	Franstalige en Duitstalige Welzijns- en gezondheidssector	720	127	109
336	Vrije beroepen	850	105	100
337	Aanvullend PC voor de non-profitsector	1 779	100	100
339	Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting	2 346	100	100
		1 180 390		
Gemiddelde			106	102

Bronnen : FOD WASO, RSZ.

De meeste (29 van de 50) paritaire (sub)comités voor arbeiders bepalen geen loonsverhoging op grond van anciënniteit. Wordt geen rekening gehouden met de financiële diensten (verzekeringswezen en banken), dan garanderen maar drie andere comités (autobussen en autocars, elektriciens, hotelbedrijf) uit de marktsector minimumloonschaalverhogingen. Die praktijk is daarentegen veel couranter in de niet-marktsector, waar arbeiders anciënniteitsgerelateerde loonsverhogingen van zowat 20 tot 30 % genieten (gesubsidieerd vrij onderwijs in Vlaanderen, gezins- en bejaardenhulp, opvoeding en huisvesting in de Franse en de Duitstalige Gemeenschap, gezondsinrichtingen en -diensten) die kunnen oplopen tot 63 % (gezins- en bejaardenhulp in Vlaanderen).

Terloops kan worden opgemerkt dat in de gemengde comités (arbeiders en bedienden) van de 300-reeks loonschaalgerelateerde loonspanning het vaakst voorkomt voor arbeiders, terwijl zulks zelden het geval is in de homogene comités van de 100-reeks.

Verrassender is dat de minimumloonschalen in het (residuaire) aanvullend paritair comité voor de werklieden (PC 100) voorzien in een loonsverhoging met 5 % tussen het begin en het einde van de loopbaan, terwijl dat niet het geval is in het overstemmend aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200).

Een interessante vaststelling is ook dat het paritair comité voor de uitzendarbeid (PC 322) geen leeftijdsgelateerde loonschaalverhoging bepaalt, noch voor arbeiders, noch voor bedienden.

Tabel 6 – Loonspanning voor arbeiders
(indexcijfers, basisloon = 100, in 2012)

P(S)C		Aantal werknemers	Loonspanning begin - einde	Loonspanning 30-39 versus 50-59
200	Aanvullend PC voor de bedienden	36 526	100	100
201	Zelfstandige kleinhandel	88 214	122	105
202	Kleinhandel in voedingswaren	45 951	125	110
202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven	5 624	131	108
207	Scheikundige nijverheid	73 978	125	111
209	Metaalfabrikatennijverheid	66 109	123	106
210	Ijzernijverheid	5 036	100	100
211	Petroleumnijverheid en -handel	5 150	149	120
215	Kleding- en confectiebedrijf	5 132	127	103
216	Notarisbedienden	7 003	140	108
218	Aanvullend nationaal PC voor de bedienden	412 373	126	107
220	Voedingsnijverheid	25 421	139	112
226	Internationale handel, vervoer en logistiek	42 271	148	117
302	Hotelbedrijf	14 715	119	104
304	Vermakelijkheidsbedrijf	4 592	100	100
306	Verzekeringswezen	24 605	141	109
307	Makelaar, verzekeringsagentschappen	11 373	172	117
310	Banken	59 764	170	119
311	Grote kleinhandelzaken	46 004	106	102
312	Warenhuizen	11 498	107	102
313	Apotheken en tarificatiediensten	11 758	127	107
314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	4 096	112	106
315.02	Luchtvaartmaatschappijen	6 014	100	100
317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten	2 233	110	108
318.01	Gezins- en bejaardenhulp (Franse Gemeenschap, Waals Gewest en Duitstalige Gemeenschap)	2 642	151	118
318.02	Gezins- en bejaardenhulp (Vlaanderen)	2 277	169	125
319.01	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (Vlaanderen)	37 253	167	124
319.02	Opvoeding en huisvestingsinrichtingen en -diensten (Franse Gemeenschap, Waals Gewest en Duitstalige Gemeenschap)	20 204	154	118
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	38 039	100	100
322.01	Erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	66	106	100
323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden	5 897	131	108
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf	18 777	149	111
327.01	Beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en Sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap	3 868	150	112
327.03	Beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap	1 081	159	121
328.01	Stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest	1 792	100	100
328.02	Stads- en streekvervoer van het Waals Gewest	1 034	100	100
328.03	Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2 010	100	100
329.01	Socio-culturele sector (Vlaanderen)	17 326	170	125
329.02	Socio-culturele sector (Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en Waals Gewest)	19 381	152	117
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten	201 405	152	120
331	Welzijns- en gezondheidssector (Vlaanderen)	10 135	151	119
332	Franstalige en Duitstalige Welzijns- en gezondheidssector	8 530	152	121
336	Vrije beroepen	25 598	105	100
337	Aanvullend PC voor de non-profitsector	27 104	100	100
339	Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting	2 884	100	100
		1 462 743		
Gemiddelde			132	110

Bronnen: FOD WASO, RSZ.

Helemaal anders dan voor de arbeiders, vormen de paritaire comités voor bedienden die niet voorzien in een anciënniteitsgerelateerde loonsverhoging een uitzondering. De spanning is het grootst bij de financiële activiteiten (72 % voor makelarij en verzekeringsagentschappen, 70 % voor banken en 41 % voor verzekeringen). In de industrie liggen de loonverschillen dicht in de buurt van het gemiddelde voor bedienden (30 %); ze zijn daarentegen veel geringer in de grootdistributie (6 tot 7 %).

Ook hier wordt vastgesteld dat de loonspanning in de meeste paritaire comités met betrekking tot niet-marktactiviteiten beduidend boven het gemiddelde uitkomt (meer dan 50 % en tot 70 % in de socioculturele sector in het Vlaams gewest).

Uit de theoretische loonschaalspanning tussen dertigers en vijftigers blijkt, zowel voor arbeiders (hoewel de factor anciënniteit op zich voor hen minder van belang is) als voor bedienden, een beduidend minder hoge ratio dan de – evenzeer theoretische – ratio berekend voor de gehele loopbaan, namelijk 102 %, tegen 106 %, voor de arbeiders, en 110 %, tegen 132 %, voor de bedienden. Dit illustreert dat, indien een werknemer niet van functie verandert, de loonstijging vanaf de leeftijd van 30 jaar veel vlakker verloopt dan in de eerste fase van het loopbaanpad.

3.3. Vergelijking van de loonspanning voor de minimumlonen en voor de effectieve lonen in de private sector

Aan de hand van de gegevens uit de Enquête naar de loonstructuur¹⁵, die een indicatie verschaffen van de effectief betaalde lonen, kan de loonspanning voor arbeiders en bedienden afzonderlijk worden gemeten. De berekeningen worden verricht voor de groep van de 30-39-jarigen en voor de groep van de 50-59-jarigen.

Tabel 7 – Gemiddelde brutomaandlonen naar gelang van de leeftijd en het statuut (in € en indexcijfers 30-39-jarigen = 100, in 2010)

	<i>Arbeiders</i>	<i>Bedienden</i>	<i>Totaal</i>
30-39 jaar	2 357	3 064	2 830
50-59 jaar	2 522	3 901	3 423
Reële loonspanning ¹	107	127	121
<i>p.m. op basis van de loonschalen</i>	<i>102</i>	<i>110</i>	-

Bron: ADS (SES).

¹ Verhouding tussen het gemiddelde loon van de 30-39-jarigen en de 50-59-jarigen, indexcijfer.

De spanning tussen de effectieve lonen van dertigjarige en vijftigjarige arbeiders bedraagt 7 %, terwijl ze voor bedienden 27 % en voor alle loontrekkenden samen 21 % belooft. Uit die gegevens blijkt dat die twee statuten een opvallend verschil inzake loongroei van de werknemers vertonen.

Zowel voor arbeiders als voor bedienden komen de aldus opgetekende effectieve loonverschillen uit boven die welke blijken uit de loonschaalverhogingen: 7 %, tegen 2 %, voor de arbeiders en

¹⁵ Enquête naar de loonstructuur (SES 2010), die betrekking heeft op de gehele private sector (met uitzondering van de landbouw).

27 %, tegen 10 %, voor de bedienden. Aan deze vaststelling mag niet teveel waarde worden gehecht, aangezien de gegevensbronnen en de berekeningsmethoden verschillend zijn. Ze is evenwel interessant, want, ook al blijft de orde van grootte bewaard, illustreert zulks dat de loonpolitiek van de bedrijven niet louter beperkt blijft tot de toepassing van de sectorale minimumloonschalen en dat bevorderingen (veranderingen van functie, en dus van loonschaal) een niet te verwaarlozen rol spelen.

Overigens bleek uit een in 2008 door de Nationale Bank van België verrichte enquête over de loonvorming in de Belgische ondernemingen¹⁶ dat het loonniveau in tal van ondernemingen hoger ligt dan de sectorale minima ('wage cushion'). Dit gebeurt des te vaker naarmate het scholingsniveau van de werknemers toeneemt. Zo geven 37 % van de bevraagde ondernemingen aan dat de bezoldiging van de 'lagere' arbeiders uitkomt boven het minimumloon; voor 'hogere' arbeiders stijgt dat aandeel tot 50 %. Voor 'lagere' bedienden is dit 54 % en voor 'hogere' bedienden 63 %. De enquête van de Nationale Bank geeft geen indicaties over de anciënniteit van de werknemers. Er kan dus niet worden uit afgeleid dat die praktijk de op basis van de minimumlonen voor een bepaalde categorie gemeten loonspanning versterkt. Er zij niettemin opgemerkt dat precies de werknemers die de grootste loonschaalverhogingen laten optekenen, met name de bedienden, ook het meest van die voordeliger loonpraktijk profiteren.

Wanneer wordt nagegaan welke groepen van werknemers het vaakst tegen het minimumloon werken, worden gelijkaardige resultaten verkregen.

Voor deze oefening werden de gegevens gebruikt van de jaarlijks door de ADS georganiseerde SES-enquête. In totaal werden gegevens gebruikt met betrekking tot een staal van 83 439 werknemers in oktober 2009, waarvoor, naast loon- en arbeidsduurgegevens, ook karakteristieken zoals geslacht, leeftijdsgroep, scholingsniveau en bedrijfstak (NACE en paritair comité) voorhanden zijn¹⁷.

In deze steekproef beliep het geobserveerde uurloon minimaal € 5,93 en maximaal werd een uurloon van € 223,84 opgetekend¹⁸. Het gemiddelde uurloon beliep € 17,32 en het mediaanuurloon € 15,05. De loonverdeling heeft dus, zoals meestal wordt vastgesteld bij inkomensstatistieken, een asymmetrische staart.

De informatie over het bevoegde paritair comité in de resultaten van de SES-enquête laat in principe¹⁹ toe die data te koppelen aan de van de FOD WASO bekomen minimumloongegevens. Voor een beperkt aantal PC's was dat niet het geval; de bij de FOD WASO vermelde PC's waren echter goed voor zowat 98 % van de werknemers in de SES-gegevens. De combinatie van de gegevens werd bemoeilijkt door het feit dat de beide bronnen betrekking hebben op een verschillend tijdstip, nl. respectievelijk de maanden oktober 2009 en januari 2013. Daarom werden de minimumloongegevens gedefleerd aan de hand van het verloop van het GGMMI (bron: NAR).

¹⁶ Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), 'Resultaten van de enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen, Nationale Bank van België, *Economisch Tijdschrift*, III.

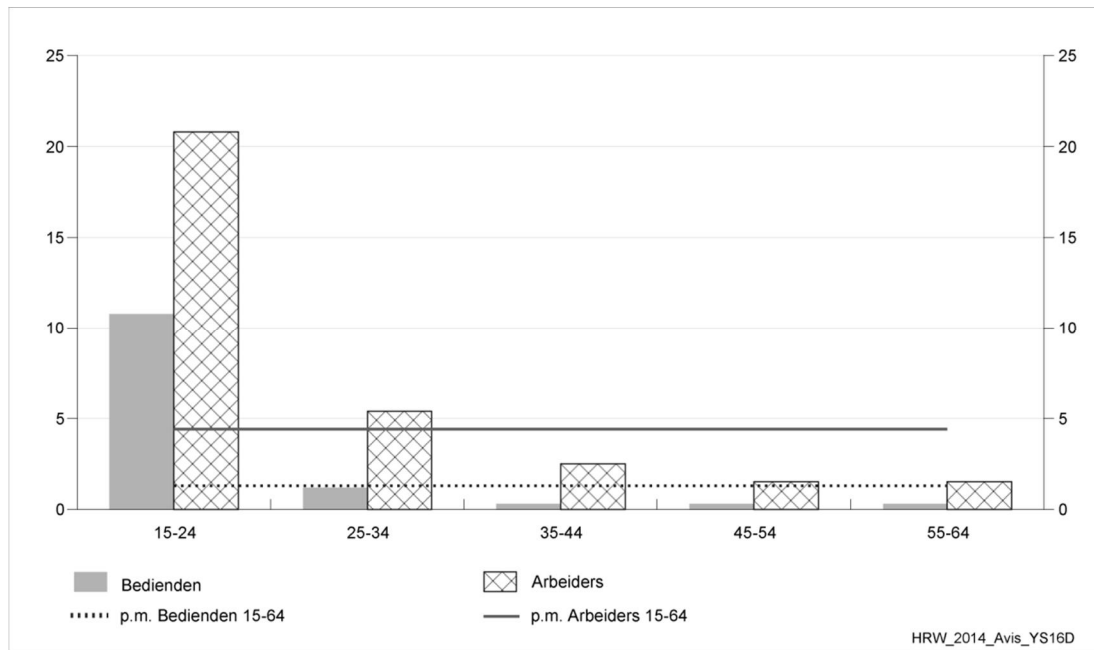
¹⁷ De verkregen gegevens werden door de ADS reeds gezuiverd d.m.v. een 'outlier'-selectie van de lonen op maandbasis. Te lage lonen worden er gedetecteerd door de vergelijking met het minimuminkomen, en te hoge lonen worden gedefinieerd in functie van de combinatie van diverse bepalende factoren, zoals het scholingsniveau, de sector van tewerkstelling en het uitgeoefende beroep. Niettemin werd van de ontvangen 83 440 gegevens nog één (zeer lage) observatie verwijderd, aangezien deze een uurloon opleverde van € 0,65.

¹⁸ De beschikbare karakteristieken van de betreffende persoon kunnen een hoog loonniveau verantwoorden, zodat de observatie niet werd uitgesloten.

¹⁹ Omwille van de opbouw van de enquête is het echter niet mogelijk heel precies te bepalen onder welk paritair comité of subcomité de betreffende werknemers vallen, aangezien niet individueel wordt bepaald of het om een arbeider of een bediende gaat. De opsplitsing werd, zoals gesuggereerd door de ADS, gemaakt aan de hand van een op het beroep van de betrokkene gebaseerde hypothese.

De beschikbare gegevens maken het mogelijk een idee te krijgen van het effectief in België geldende gemiddelde minimumloon. Hiertoe werd het per PC bepaalde minimumloon gewogen met het belang van elk PC in termen van het totale aantal werknemers. Aldus zou het "effectieve (baremieke) minimumloon" in België in oktober 2009 aldus ongeveer € 9,2 hebben bedragen, dit is ongeveer 20 % meer dan het (omgerekende) GGMMI. Dit resultaat bevestigt dat van Kampelmann en Rycx (2013)²⁰ die, op basis van SILC-gegevens, aantoonde dat het gewogen effectieve minimumloon in België in 2007 18 % hoger lag dan het laagste minimum.

Grafiek 17 - Effectief minimumloon in België en aandeel betrokken werknemers in oktober 2009



Bron: ADSEI (SES 2009), FOD WASO, NAR.

De gegevens van de SES-enquête en van de FOD WASO laten ook toe na te gaan welk deel van de werknemers een loon verdient dat in de buurt ligt van het minimumloon. Aldus zou in totaal ongeveer 2,6 % van alle Belgische werknemers een loon ontvangen dat maximaal het minimumloon of het GGMMI is voor het PC waarin de betrokkene werkzaam is. Het betreft bv. jongeren, voor wie specifieke minima bepaald (kunnen) zijn²¹; de van de FOD WASO ontvangen databank - met gegevens betreffende de minimumlonen voor volwassen werknemers - omvat hierover immers geen informatie.

Dit aandeel ligt beduidend hoger voor arbeiders (4,4 %) dan voor bedienden (1,3 %) en dit is tevens het geval in elk van de beschouwde leeftijdsgroepen (per tien jaar²²). Voor zowel arbeiders als bedienden neemt dit aandeel duidelijk af naarmate de leeftijd van de betrokkenen toeneemt, maar bij de bedienden wordt het al verwaarloosbaar vanaf de groep van de 35-44-jarigen. Bij de 55-64-jarige arbeiders verdient 1,5 % van de betrokkenen nog maximaal het minimumloon of het

²⁰ Kampelmann S. and F. Rycx (2013), "Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys", *DULBEA Working Paper*, N°13-01.RS, 48 p.

²¹ Overigens worden de specifieke (lagere) minimumlonen voor jongeren (cao 50) vanaf 1 januari 2015 afgeschaft.

²² Indien leeftijdsgroepen per vijf jaar worden beschouwd, vallen een aantal van die groepen immers eerder klein uit.

GGMMI van het betreffende PC. Deze vaststellingen liggen in de lijn van de verwachtingen, aangezien, voornamelijk voor de bedienden, loonsverhogingen worden verkregen naarmate de anciënniteit toeneemt en, voor zowel bedienden als arbeiders, ook bevorderingen in een hoger effectief ontvangen loon resulteren. Dat geldt ook voor degenen die hun loopbaan aanvangen tegen het minimumloon.

Ten slotte mag niet uit het oog worden verloren dat arbeiders over het algemeen hun beroepsloopbaan vroeger beginnen en beëindigen dan bedienden. Dat geldt ook voor laag- en middengeschoolde bedienden ten opzichte van de kaderleden die hogere studies hebben gevolgd. Die factor, alsook andere elementen, zoals de moeilijkheidsgraad van het werk, de bedrijfsherstructureringen en vooral het bestaan van vervroegde-uitredingsregelingen, zoals brugpensioenen (werkloosheid met bedrijfstoelage), dragen bij tot de wijziging van de samenstelling naar bezoldigingscategorie van de werknemers van 55 tot 59 jaar. De vergelijking tussen de gemiddelde lonen van de diverse leeftijdsgroepen wordt derhalve vertekend, waardoor de totale loonspanning doorgaans wordt overschat. Daarom is het interessant zich toe te spitsen op de meest homogene groepen (arbeiders en bedienden afzonderlijk) en, zoals in het voorgaande deel, op de loonschalen om het belang van het effect van de anciënniteit op de loonspanning te bepalen.

Eenheidsstatuut arbeiders / bedienden en hervorming situatie paritaire comités

Wanneer men de sociale partners wenst te sensibiliseren voor de impact van de ongewenste effecten van bepaalde anciënniteitsgebonden loonschalen in sector-cao's, is het ongetwijfeld aangewezen rekening te houden met de nakende opdracht om het landschap van de paritaire comités aan te passen aan het geharmoniseerde statuut van arbeiders en bedienden. Het actuele landschap van de PC's (101 PC's, 72 PSC's) wordt om verschillende redenen in vraag gesteld: er worden zowel sociaal-economische motieven aangehaald als motieven die te maken hebben met de harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuuut.

- a) Het Regeerakkoord van de Federale Regering van december 2011 bepaalde: "De regering zal het landschap van de paritaire comités harmoniseren en vereenvoudigen. Deze vereenvoudiging zal onder andere een gelijke behandeling tussen de bedrijven met een gelijkaardige activiteit mogelijk maken".

Het landschap van de PC's is historisch gegroeid, waardoor de logica van de bevoegdheidsgebieden deels verloren is gegaan. Dit leidt bijvoorbeeld tot de kritiek dat de enorme complexiteit de arbeidsmarktmobiliteit remt, dat de structuur de economische realiteit niet meer weerspiegelt en soms leidt tot ongelijke loon- en arbeidsvoorwaarden bij economische concurrenten (cf. de distributiesector), enz.

De PC's zijn opgericht door de overheid, maar weerspiegelen de structuren en de activiteiten van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties uit een bedrijfstak. Wanneer de overheid een PC opricht of de bevoegdheid afbakt zonder consensus met deze organisaties, kan dit orgaan zijn rol niet spelen. De organisaties kunnen immers niet worden gedwongen om zich kandidaat te stellen en dus kan het PC dan niet worden samengesteld en niet werken. De wijziging van het landschap van de PC's raakt aan de belangensfeer van de organisaties en mogelijk aan de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de sectorale cao's. Dit vergt tijd, vaak veel tijd. Zo verliep de hervorming van de PC's naar aanleiding van de cao-wet van 1968 in grote consensus tussen de sociale partners, maar de realisering ervan vergde toch tien jaar .

- b) Een tweede motief voor de hervorming volgt uit de noodzaak om de harmonisering van het arbeiders – en bediendenstatuut ook door te voeren in de structuren van het collectief overleg.

Een niet onbelangrijk deelaspect van dit proces is het lot dat bestaande Fondsen voor bestaanszekerheid (FBZ) zullen moeten ondergaan. Fondsen voor bestaanszekerheid kunnen door een paritair comité worden opgericht met als doel met conventionele bijdragen van werkgevers aanvullende voordelen voor werknemers te verstrekken (bv. een aanvullende vergoeding in het kader van bruggpensioen/werkloosheid met bedrijfstoeslag), vorming en opleiding te verstrekken of initiatieven inzake veiligheid en gezondheid te nemen. Deze fondsen worden gefinancierd met bijdragen van de werkgevers uit een sector en verstrekken die diensten en voordelen aan de werknemers uit die sector. Er bestaan momenteel ongeveer 170 FBZ waarvan sommige zeer belangrijke financiële middelen beheren, rekening houdend met hun uiteenlopende opdrachten. Wanneer ten gevolge van de herschikking van het landschap van PC's heel wat werkgevers met hun werknemers zullen overgaan naar een nieuw PC zal de vraag moeten beantwoord worden wat het lot is van hun vroegere financiële bijdragen aan die fondsen en/of van de toekomstige rechten van hun werknemers.

In het kader van het eenheidsstatuut en de tweede pensioenpijler wordt voorzien in de mogelijkheid van de oprichting van multisectorale FBZ door meerdere P(S)C's. De wetgever heeft de sociale partners tot 2025 de tijd gegeven om de noodzakelijke harmonisering op dat domein te realiseren.

In de schoot van de Nationale Arbeidsraad wordt momenteel een eerste gedachtewisseling gehouden over een mogelijke herstructurering van het landschap van de PC's.

In een recente studie van Euwals en Deelen (2014) wordt eveneens ingegaan op de impact van in centrale akkoorden overeengekomen loonschalen op het loonverloop naar gelang van de leeftijd, in Nederland. De gegevens zijn van administratieve oorsprong en hebben betrekking op de lonen van mannelijke werknemers in 22 bedrijfstaken met elk een verschillende cao. De steekproef omvat niet de gehele private sector: zo zijn de financiële diensten en de informaticasector niet gevat.

De auteurs willen verklaren waarom het loon in de oudste leeftijdsgroepen blijft stijgen met de leeftijd, terwijl die personen in principe al de hoogste loonschaal hebben bereikt. We beperken ons hier tot de resultaten voor de private sector.

In de private sector komen er in Nederland loonkussens voor (gedefinieerd als het verschil tussen het effectieve loon en het loon volgens de loonschaal): tal van werknemers worden bezoldigd boven de hoogste loonschaal. In de oudste leeftijdsgroepen stijgt het loon voor die personen meer dan voor de andere werknemers. Het gaat zowel om het basisloon als om de premies. Het bestaan van loonkussens versterkt dus de loondifferentiatie, zowel tussen als binnen leeftijdsgroepen. Dat verschijnsel draagt dus wel degelijk bij aan de loonstijging met de leeftijd, zelfs voor de oudste werknemers. De auteurs concluderen dat het systeem van collectieve loononderhandelingen op bedrijfstakniveau niet de voornaamste oorzaak is van het loonverloop met de leeftijd.

3.4. Anciënniteitsgerelateerde loonschaalverhogingen bij de overheid

In dit advies wordt specifiek ingegaan op de relatie tussen loon en anciënniteit in de private sector. Het is echter interessant te onderzoeken hoe de overheid, als werkgever, die beloning van ervaring heeft geïntegreerd in de bezoldiging van haar personeel.

In februari 2014 publiceerde de FOD Personeel en organisatie (FOD P&O) een studie over de beloning van de federale ambtenaren²³ in vergelijking met die in de private sector en bij andere beleidsniveaus. In het onderzoek wordt nog geen rekening gehouden met de op 1 januari 2014 in werking getreden loopbaanhervorming, die met name berust op de betere evaluatie van de prestaties en de competenties. De bezoldigingen in de overheidsbedrijven kwamen niet aan de orde. Ook de bezoldigingen van de leidinggevende ambtenaren, namelijk de aan een mandaatsysteem onderworpen management- en staffuncties, worden niet beschouwd. Dat mandaatsysteem werd ingesteld bij de zogeheten Copernicushervorming in 1999 en heeft sindsdien talrijke bijwerkingen en aanpassingen ondergaan. De bezoldiging van een mandaatfunctie tijdens de duur ervan stijgt niet met de leeftijd.

Het personeel is opgesplitst in 4 niveaus (aangegeven met een letter), die overeenstemmen met activiteiten van verschillende aard en waarvoor meestal een bepaalde initiële opleiding vereist is. Elk niveau omvat graden of functies met vergelijkbare kenmerken inzake complexiteit, technische expertise en verantwoordelijkheden.

- Niveau A (universitaire opleiding of hoger onderwijs van het lange type): coördinatie-, conceptie- en studiewerk
 - A1: attaché
 - A2: attaché
 - A3: adviseur
 - A4: adviseur-generaal
 - A5: adviseur-generaal

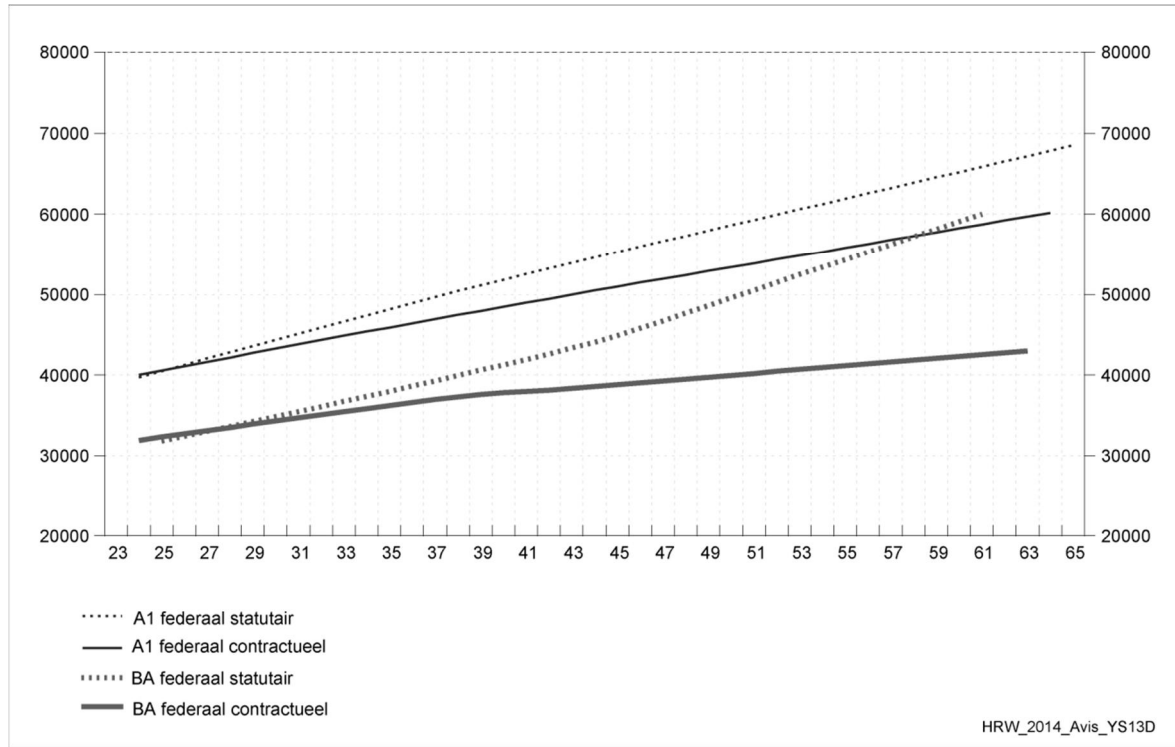
De topmanagement- en staffuncties (de zogeheten 'mandaatfuncties') overstijgen alle dat A5-niveau. De bezoldigingen van die functies valt buiten het kader van de studie.

- Niveau B (hoger onderwijs van het korte type): specialisatietaken
 - BA: administratief deskundige
 - BF: financieel deskundige
 - BT: technisch deskundige
 - BI: ICT-deskundige
- Niveau C (hoger secundair onderwijs): logistieke taken, administratieve ondersteuning en controleactiviteiten
 - CA: administratief assistent
 - CT: technisch assistent
- Niveau D (lager secundair onderwijs of geen diploma): logistieke ondersteuning en uitvoerende taken
 - DA: administratief medewerker
 - DT: technisch medewerker

²³ http://www.fedweb.belgium.be/fr/binaries/R%C3%A9mun%C3%A9ration%20fonctionnaires%20f%C3%A9d%C3%A9raux%202013_tcm119-242690.pdf

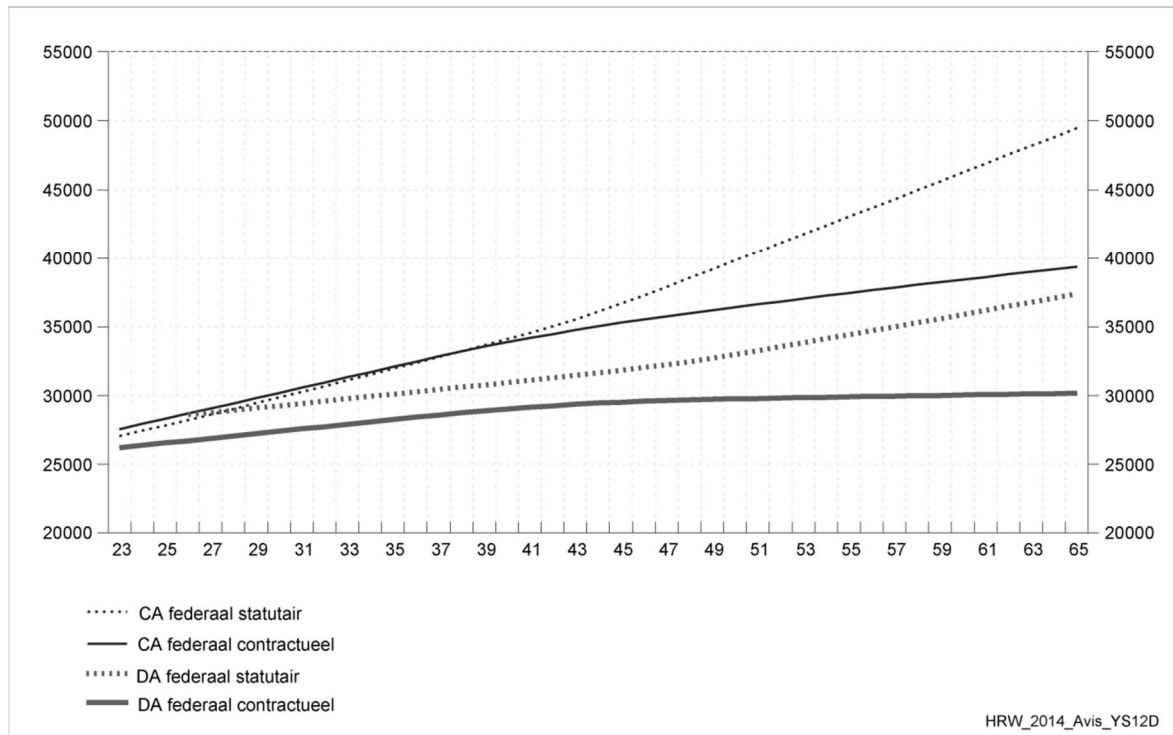
Elke graad of klasse gaat eveneens gepaard met een cijfer dat de weddeschaal bepaalt. Hoe hoger het cijfer, hoe hoger ook de weddeschaal. Tijdens de loopbaan vindt de overgang naar een hogere weddeschaal plaats na een aantal jaren dienst op grond van de beoordeling van de prestaties.

Grafiek 18 – Verloop van de jaarlijkse bezoldiging naar leeftijd voor niveau A1 en BA (in euro)



Bron: FOD P&O.

Grafiek 19 – Verloop van de jaarlijkse bezoldiging naar leeftijd voor niveau CA en DA (in euro)



Bron: FOD P&O.

Uit deze studie blijkt dat de bezoldiging van de ambtenaren toeneemt naar gelang van hun anciënniteit, net als in de private sector. Er worden evenwel een aantal verschillen opgetekend. Hoewel de loonspanning naar leeftijd voor niveau A in de buurt ligt van die welke wordt opgetekend in de private sector, blijkt ze groter te zijn voor de statutaire personeelsleden van niveau B, C en D. Het is ook opmerkelijk dat de loonstijging van de statutaire ambtenaren van de federale overheid, afgezien van de universitair geschoolden (niveau A), vanaf de tweede helft van de loopbaan doorgaans van jaar tot jaar versnelt.

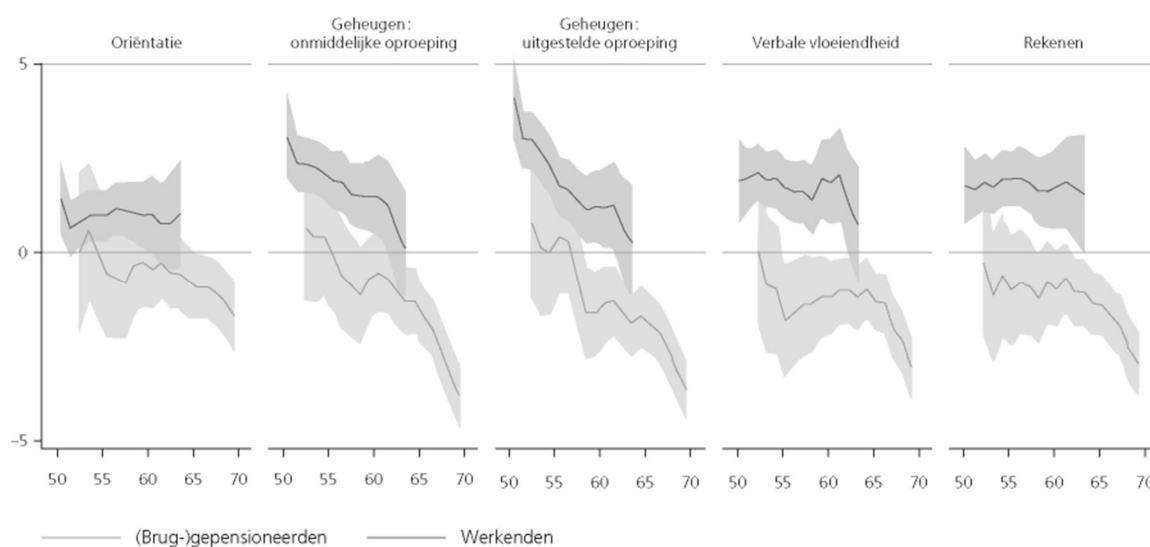
Gelet op de vergrijzing van de statutaire ambtenaren, mogen de budgettaire gevolgen van deze profielen niet veronachtzaamd worden. Met de sinds 1 januari 2014 geldende weddeschalen (Koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt) zouden deze verschillen verkleind moeten kunnen worden.

4. PRODUCTIVITEIT EN LEEFTIJD

4.1. Leeftijd en prestaties

In een recente studie hebben Mazzona en Peracchi (2012) het verband onderzocht tussen de leeftijd en vier aspecten van het cognitief vermogen (oriëntatie, geheugen (onmiddellijke en uitgestelde oproeping), verbale vloeiendheid²⁴ en rekenen); ze maken daarbij een onderscheid tussen nog werkende personen en (brug)gepensioneerden²⁵, dit op basis van de SHARE-gegevens (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe)²⁶. Tussen beide groepen wordt een duidelijk onderscheid vastgesteld: de resultaten voor de werkenden liggen voor vrijwel alle geteste aspecten stelselmatig hoger. Met de leeftijd wordt tevens enige achteruitgang in de scores vastgesteld, ook bij de nog werkzame personen, met name inzake geheugen en verbale vloeiendheid. Deze achteruitgang is opvallender bij de gepensioneerden.

Grafiek 20 - Gemiddelde scores per leeftijd volgens het statuut op de arbeidsmarkt



Bron: Mazzona en Peracchi (2012), op basis van de SHARE-gegevens.

Hun resultaten lijken erop te wijzen dat de cognitieve achteruitgang toeneemt na de uittreding uit het beroepsleven.

Daaruit concluderen de auteurs vooreerst dat de sociale en economische kosten verbonden aan de stimuli om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten, nog hoger zijn dan verondersteld. Het verlaten van de arbeidsmarkt resulteert in een verlies aan menselijk kapitaal, onder meer omdat men minder zou worden aangemoedigd om het tijdens het beroepsleven verzamelde kapitaal in stand te houden. Bovendien doet het verlies zich niet enkel voor op het ogenblik van de uittreding uit het beroepsleven; het wordt groter naarmate men langer gepensioneerd is.

²⁴ Het gaat om het meten van een goede taalbeheersing. Als test wordt de persoon bijvoorbeeld gevraagd binnen een bepaalde tijd zoveel mogelijk namen op te sommen die tot eenzelfde categorie behoren (fruit of dieren), of zoveel mogelijk woorden te zeggen die met een door de examinator gekozen letter beginnen.

²⁵ In deze groep van (brug)gepensioneerden zijn ook de werklozen opgenomen, want in de meeste Europese landen wordt werkloosheid aangewend als mogelijkheid tot een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt.

²⁶ Het betreft een enquête bij een representatief staal van Europeanen van 50 jaar en ouder, in elf landen (AT, BE, CH, DE, DK, ES, FR, EL, IT, NL en SE). De gebruikte golven zijn 2006 en 2008.

Volgens andere resultaten zijn de verliezen aan menselijk kapitaal gemiddeld minder zwaar voor hoger geschoolden, hoewel de individuele situaties zeer verschillend blijven.

4.2. Meting van de productiviteit van de werknemers aan de hand van hun bijdrage tot de productiviteit van de onderneming

Het ramen van de individuele productiviteit van de werknemers, door middel van psychometrische tests, heeft als nadeel dat deze laatste onvoldoende rekening houden met de ervaring van de personen of met de samenwerkingsaspecten en 'social skills' die een belangrijke rol spelen in de productiviteit op het werk, en dat er niet uit blijkt dat de aard van de uit te voeren taken tijdens de beroepsloopbaan verandert. Daarom maakt men vaak gebruik van het meten van de geaggregeerde productiviteit. Hellerstein et al. (1999) hebben als eersten dit probleem aldus benaderd.

De productiviteit van elke werknemer wordt geacht een invloed te hebben op de totale productiviteit van de onderneming en omgekeerd. Zo wordt getracht het aandeel van diverse categorieën van werknemers in de werkgelegenheid van de ondernemingen te koppelen aan de economische prestaties van die ondernemingen. Voor het onderzoek naar de leeftijdsgebonden productiviteit zijn de categorieën de verschillende leeftijdsgroepen. Men poogt te achterhalen of een hoger dan gemiddeld aandeel werknemers uit een bepaalde leeftijdsgroep in een onderneming zich al dan niet vertaalt in een hoger dan gemiddelde zichtbare productiviteit van die onderneming.

De productiviteit van een onderneming hangt van heel wat factoren af (kapitaalintensiteit, bedrijfstak,...). Een van de moeilijkheden is derhalve om bij de determinanten van de productiviteit een onderscheid te maken tussen het effect van de leeftijdsstructuur van het personeel van de onderneming en het effect van de overige factoren.

Een eenvoudige correlatie tussen de productiviteit van een onderneming en de leeftijdsstructuur van haar personeel is daartoe niet voldoende. Als bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat de ondernemingen met een groter aandeel oudere werknemers gemiddeld beschouwd productiever zijn, betekent dit dan dat oudere werknemers productiever zijn? Of zijn oudere werknemers in dat geval relatief talrijker in ondernemingen die, om andere redenen, productiever zijn? Deze vraag kan niet worden beantwoord zonder op een of andere wijze te controleren voor de overige determinanten van de productiviteit.

De verschillen tussen ondernemingen uit eenzelfde land²⁷ zijn het gevolg van heel wat factoren, waaronder de datum van oprichting, hun personeelsbeleid alsook de conjunctuurschommelingen waarmee ze, afhankelijk van hun activiteit of vestigingsplaats, werden geconfronteerd.

Sommige krimpende bedrijfstakken hebben zowel een geringe productiviteit als een veeleer ouder werknemersbestand. Hieruit blijkt echter vooral dat het eerder om oude branches gaat dan om een technische daling van de productiviteit als gevolg van de vergrijzing van de werkzame arbeidskrachten. Algemeen beschouwd, zal een onderneming die verschillende negatieve schokken ondergaat, geneigd zijn weinig personeel in dienst te nemen. Hierdoor gaat het bestaande personeelsbestand automatisch vergrijzen, wat veeleer een gevolg, en niet zozeer een oorzaak is van de daling van de productiviteit.

Samengevat moet dus voorzichtig worden omgesprongen met de ramingsmethoden, wegens het mogelijk endogene karakter van de verdeling naar leeftijd van de werknemers.

²⁷ Tussen de landen speelt ook het nationale regelgevende kader mee, dat al dan niet bevorderlijk kan zijn voor de functionele mobiliteit van de werknemers (regelgeving betreffende ontslagen, overdraagbaarheid van de anciënniteit en de geaccumuleerde rechten in het kader van de tweede pensioenpijler, enz.).

4.2.1. Resultaten van de econometrische studies

Hier worden vooreerst de resultaten van Cataldi, Kampelman en Rycx (2011) toegelicht die werden verkregen op basis van de Belgische SES-gegevens gecombineerd met boekhoudkundige gegevens van de ondernemingen (Structural Business Survey of SBS).

De tabel geeft de resultaten weer van drie verschillende specificaties. Voor elke specificatie ramen de auteurs de productiviteit, gemeten aan de hand van de toegevoegde waarde van de onderneming gedeeld door het aantal gewerkte uren, en het gemiddelde uurloon. Hierbij wordt rekening gehouden met de kenmerken van de werknemers (geslacht, scholingsniveau, type arbeidsovereenkomst, uitgeoefend beroep) en met die van de onderneming (bedrijfstak, grootte, bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau).

Tabel 8 - Resultaten van de ramingen volgens drie econometrische methoden¹
(voor de productiviteit en het uurloon)

Schattingsmethode / specificatie Afhankelijke variabele:	Vaste effecten ²		GMM ³		Dynamisch ⁴	
	Productiviteit	Loon	Productiviteit	Loon	Productiviteit	Loon
Aandeel van de werknemers jonger dan 30 jaar	0.03 (0.04)	-0.15** (0.02)	0.00 (0.10)	-0.16*** (0.04)	0.02 (0.04)	-0.13*** (0.02)
ouder dan 50 jaar	-0.12** (0.05)	0.15*** (0.02)	-0.03 (0.14)	0.13*** (0.05)	-0.09** (0.05)	0.13*** (0.02)

***significant bij 1 %, ** significant bij 5 %, * significant bij 10 %

() standaardafwijkingen

Bron: Rycx, Cataldi and Kampelmann (2011).

¹ Zowel het model tot verklaring van de productiviteit als dat tot verklaring van het loon bevat andere verklarende variabelen die niet in de tabel zijn weergegeven, zoals het kapitaal, de bedrijfstak, de grootte van de onderneming, de overige kenmerken van het personeel (scholing, geslacht, type van arbeidsovereenkomst,...), enz.

² De individuele effecten (voor elke onderneming) worden behandeld als parameters en worden weggewerkt door het model in eerste verschillen te schatten.

³ Generalised Method of Moments.

⁴ Dynamisch model, dat wil zeggen een model waarvan een vertraagde waarde van de afhankelijke variabele tot de verklarende variabelen behoort.

In de drie specificaties wordt de geaggregeerde productiviteit van de onderneming blijkbaar gedrukt (negatief teken) naarmate het aandeel van de werknemers ouder dan 50 jaar hoger ligt, terwijl het aandeel van de jonge werknemers geen effect sorteert; in beide gevallen is dit in vergelijking met de referentieleeftijdsgroep, in casu de 30-49-jarigen. Er zij evenwel opgemerkt dat deze ramingen in verband met de productiviteit onzeker blijken²⁸, vermits de impact in slechts twee van de drie specificaties (vaste en dynamische effecten) statistisch significant is.

Voor de lonen zijn de resultaten eensluidend: het gemiddelde loon van werknemers jonger dan 30 jaar en van 50-plussers ligt respectievelijk beduidend lager en hoger dan dat van de referentiegroep. De combinatie van de beide resultaten lijkt er op te wijzen dat jongere

²⁸ Bovendien blijft het verklarend vermogen van de modellen zeer gering: de productiviteit van ondernemingen is bijzonder heterogeen en de variabelen waarover de onderzoekers beschikken, verklaren slechts een zeer klein deel van die verschillen.

werknemers effectief onder hun productiviteit worden betaald, terwijl het omgekeerde geldt voor 50-plussers.

Een recente studie van Vandenberghe et al. (2013), waarin een uit Bel-First getrokken steekproef van 9 000 ondernemingen over de periode 1998 tot 2006, aangevuld met RSZ-gegevens, wordt onderzocht, komt tot vergelijkbare conclusies.

Tabel 9 - Resultaten van de ramingen van Vandenberghe et al.¹
(voor de productiviteit en de afwijking productiviteit/arbeidskosten)

Schattingsmethode/specificatie Afhankelijke variabele	Vaste effecten ²		GMM ³		Vaste effecten en ACF ⁴	
	Productiviteit	Afwijking	Productiviteit	Afwijking	Productiviteit	Afwijking
Aandeel van de werknemers 50-plussers	-0.11*** (0.03)	-0.06** (0.02)	-0.19*** (0.03)	-0.23*** (0.03)	-0.22** (0.05)	-0.13*** (0.02)

*** significant bij 1 %, ** significant bij 5 %, * significant bij 10 %
() standaardafwijkingen

Bron: Vandenberghe, Waltenberg en Rigo (2013).

¹ Zowel het model tot verklaring van de productiviteit als dat tot verklaring van de afwijking productiviteit/arbeidskosten bevat andere verklarende variabelen die niet in de tabel zijn opgenomen, zoals het kapitaal, het aantal werknemers, het aantal managers, enz.

² De individuele effecten (voor elke onderneming) worden behandeld als parameters en worden weggewerkt door het model in eerste verschillen te schatten.

³ Generalised Method of Moments.

⁴ De auteurs combineren een methode met vaste effecten met een structurelere aanpak om de productiviteitsverschillen tussen bedrijven te onderzoeken, waarvan de aanzet werd gegeven door Akerberg, Caves en Frazer (ACF).

Volgens Vandenberghe et al. zou een stijging van het aandeel van de 50-plussers met 10 procentpunt, naar gelang van de gehanteerde modellen, leiden tot een gemiddelde productiviteitsdaling van 1,1 % tot 2,2 %. Die lagere productiviteit wordt niet gecompenseerd door geringere loonkosten, omdat het effect op de afwijking tussen productiviteit en arbeidskosten negatief blijft.

Samengevat lijkt de verhouding tussen de loonkosten en de productiviteit voor de 50-plussers ongunstiger te zijn dan voor de werknemers in de jongere leeftijdsgroep (30 tot 49 jaar), waardoor hun situatie in de ondernemingen verzwakt.

Er zij echter opgemerkt dat de administratieve gegevens van Vandenberghe et al. het, in tegenstelling tot de enquêtegegevens, niet mogelijk maken te controleren voor de verschillen in scholingsniveau. De resultaten van Rycx et al. zijn niet beschikbaar voor de drie scholingsniveaus afzonderlijk. De meer volledige resultaten, zoals gepubliceerd in Rycx et al. (2011), zijn opgenomen in bijlage 3.

Een derde studie aan de hand van Belgische gegevens (De Winne S., I. Van Beveren, L. Sels, J. Nuyts (2012)) komt eveneens tot de conclusie dat de verhouding tussen de loonkosten en de productiviteit minder gunstig uitvalt voor de oudere werknemers.

4.2.2. Beperkingen van de benadering

De voornaamste beperking van deze benadering houdt verband met de robuustheid van de ramingen en met het vermogen van die ramingen om vertekeningen te corrigeren die het gevolg zijn van de mogelijkere endogene aard van de verdeling van de leeftijdsgroepen.

De methode van Hellerstein levert gemiddelde productiviteits- en loonkostenprofielen op voor het geheel van ondernemingen en werknemers, en geen individuele profielen. Zelfs indien de resultaten voor 50-plussers niet-significante verschillen tussen productiviteit en arbeidskosten aantonen (zoals het geval is voor studies betreffende onder meer Nederland), zou er een probleem kunnen bestaan voor sommige werknemerscategorieën in deze leeftijdsgroep (bijvoorbeeld de lagergeschoolden) of in bepaalde subgroepen van ondernemingen (bijvoorbeeld die welke ingrijpende technologische veranderingen ondergaan).

Productiviteit en loonkosten worden geraamd voor personen met een baan. Het is echter bekend dat een groot gedeelte van de 50-plussers inactief of werkloos is. Er zou dus een selectieproces (en/of autoselectieproces) kunnen bestaan dat die personen ertoe heeft aangezet uit de werkgelegenheid te stappen. Mocht dat proces in aanmerking worden genomen, dan zou de productiviteit voor deze leeftijdsgroep wellicht nog ongunstiger worden ingeschat.

4.3. Overige maatregelen die de inzetbaarheid van de oudere arbeidskrachten versterken

4.3.1. Maatregelen op ondernemingsniveau: opleiding, beheer van beroepservaring, arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie

De ondernemingen beginnen een humanresourcesbeleid te voeren dat beoogt het leeftijdsgerelateerd gevaar van dekkwalificatie te beperken en veeleer te werken met een meer leeftijdsdivers personeelsbestand.

De inzetbaarheid van werknemers is een gedeelde verantwoordelijkheid van de onderneming en van de werknemer zelf. Beroepsopleiding is een van de middelen om dekkwalificatie tegen te gaan, maar is geen wondermiddel. Om doeltreffend te zijn, moet beroepsopleiding rechtstreeks gerelateerd zijn aan het 'loopbaantraject' van de werknemer teneinde, bijvoorbeeld, het niveau van zijn vaardigheden te onderhouden in het licht van de technologische ontwikkelingen betreffende zijn arbeidsplaats, of nog om hem voor te bereiden op een mogelijke functieverandering.

Uit studies blijkt dat oudere werknemers, zonder die voorwaarden, niet echt vragende partij zijn (HRW, 2012) en volgens een Duitse studie (Zwick en Göbel, 2013) bieden opleidingsinspanningen niet noodzakelijkerwijs de garantie dat mensen langer aan het werk blijven. De wijze waarop de opleiding wordt verstrekt, moet tevens afgestemd zijn op de leeftijd en de initiële opleiding van de werknemers. Het hanteren van een 'schoolse' aanpak is niet zinvol voor laaggeschoolden, hoewel dat omwille van de kosten en het gemak vaak de norm blijft. Zo ook komt het toespitsen van de opleidingsinspanningen op laaggeschoolde 50-plussers te laat voor die scholingscategorie (OESO, 2014).

De in België gevestigde ondernemingen hebben ter zake nog een aanzienlijke progressiemarge, want, vanuit een internationaal oogpunt, blijft de gemiddelde deelname aan beroepsopleidingen er gering, ongeacht de leeftijds categorie of de initiële opleiding van de werknemer.

Dit vraagt niet enkel inspanningen vanwege de ondernemingen en de werknemers maar ook de adequate organisatie en werking van het (initieel en volwassenen)onderwijs en de

vormingsinstellingen. Het versterken van het gemeenschappelijk kerncurriculum (in een brede eerste graad), het oriënteren van de jongeren naar de geschikte studierichtingen, de strijd tegen het vroegtijdige schoolverlaten, de goede overgang tussen onderwijs en beroepsleven (alternerend leren, stages, enz.)²⁹ en de herwaardering en betere organisatie van het volwassenenonderwijs zijn instrumenten die de motivatie, de bekwaamheid tot deelname aan permanente opleiding en functionele transitie en aldus ook de arbeidsproductiviteit en het concurrentievermogen van de ondernemingen versterken.

Dankzij ergonomische verbeteringen op de werkplek kunnen leeftijdsgerelateerde effecten deels worden gecompenseerd, zodat de werknemer in optimale omstandigheden kan blijven werken.

Functionele mobiliteit, met eventueel de overstap naar fysiek minder zwaar werk, moet kunnen worden overwogen, wat zowel een vooruitziend beheer van de behoeften en vaardigheden als een vlotte samenwerking tussen de met de arbeidsorganisatie en de opleiding belaste diensten in de onderneming vergt. Ook mentorschapprojecten kunnen bijdragen tot de overdracht van vaardigheden tussen werknemers van verschillende leeftijden.

Sinds 1 januari 2013 moet elke werkgever die meer dan 20 werknemers in dienst heeft, een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opstellen, waarin alle ondernemingsspecifieke maatregelen vervat zijn die de toename of het behoud van de werkgelegenheid van 45-plussers beogen. Daartoe behoren onder meer de reeds vermelde maatregelen, nl. opleiding, arbeidsomstandigheden, organisatie, maar ook de erkenning van verworven vaardigheden en de gezondheid van de werknemer.

Zowel ergonomische verbeteringen als functieveranderingen of opleidingen kunnen onder bepaalde voorwaarden door de overheid worden gesubsidieerd, onder meer via het Ervaringsfonds.

Er worden in België nog steeds zeer weinig 50-plussers in dienst genomen. In alle landen is er terughoudendheid om oudere werknemers in dienst te nemen, niet alleen wegens de kosten, maar ook omdat de werkgever vreest dat er moeilijkheden zullen rijzen inzake de aanpassing aan een nieuwe bedrijfscultuur of wat betreft de integratie in de bestaande teams, vooral wanneer de hiërarchische meerderen jonger zijn. Ook al is leeftijd geen neutrale factor, duidelijk discriminerend gedrag moet worden bestraft.

4.3.2. Maatregelen om de arbeidskosten te verlagen

Om de werkgelegenheid van, in het bijzonder, oudere werknemers te bevorderen, heeft de overheid geleidelijk een arsenaal aan maatregelen inzake arbeidskostenverlichting opgezet. Hier worden de voornaamste maatregelen vermeld³⁰.

De federale maatregelen tot verlaging van de werkgeversbijdragen bestaan uit een structurele vermindering en een doelgroepvermindering. De structurele verlaging betreft een forfaitair bedrag voor elke werknemer in dienst, zonder beperking in de tijd. Het bedrag van de vermindering hangt af van het referteloon, de werknemerscategorie en de werkelijke duur van de arbeidsprestaties. Een extra verlaging is specifiek bepaald voor de lage lonen en voor sommige hogere lonen (kennisbanen).

Voor sommige specifieke groepen, waaronder oudere werknemers, kan een extra doelgroepvermindering worden verkregen. Die verlaging werd recentelijk hervormd en is van kracht geworden op 1 januari 2013. Ze wordt onvoorwaardelijk toegestaan bij de indienstneming

²⁹ Zie bv. Nicaise et al. (2014).

³⁰ Zie ook paragraaf 3.4 van het Verslag van de HRW van 2012 met als thema 'Actief ouder worden'.

van oudere werknemers; voortaan gaat het om de 54-plussers en de bedragen lopen op zodra de werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt en nogmaals vanaf 62 jaar. Ze wordt evenwel enkel toegekend indien de driemaandelijke refertebezoldiging van de werknemer (die welke hij zou verdienen indien hij gedurende het hele kwartaal voltijds zou werken) uitkomt onder de voor de structurele verlichting bepaalde ondergrens van de 'hoge lonen', namelijk in 2013 € 13 500. Die vermindering is overigens niet van toepassing voor werkgevers uit de overheidssector.

Volgens de RSZ-gegevens betrof die regeling in het vierde kwartaal van 2013 ruim 135 000 werknemers (uitgedrukt in voltijdse equivalenten). De overeenkomstige bijdrageverminderingen beliepen in totaal nagenoeg € 94 miljoen.

Er werden ook verscheidene maatregelen inzake werkgelegenheidssubsidies genomen. Zo komt een werkgever die een werkloze ouder dan 45 jaar in dienst neemt in aanmerking voor de voordelen van een Activa-plan. Naast de bijdragevermindering voor de werkgever, geniet de nieuwe werknemer gedurende een bepaalde periode een RVA-uitkering ('werkuitkering') ten belope van € 500 per maand, wat de loonkosten ten laste van de werkgever met een even groot bedrag vermindert. Voor de werknemers van minstens 45 jaar oud wordt die uitkering, naar gelang van het profiel van de rechthebbende (duur van de werkloosheid, beperkte arbeidsgeschiktheid), gedurende 24 of 36 maanden betaald.

In het kader van de maatregel 'Werkhervattingstoeslag voor oudere werklozen van 55 jaar of meer' kent de RVA een aanvullende uitkering van zowat € 200 per maand toe aan werkloze 55-plussers die opnieuw aan het werk gaan als werknemer of als statutair (ongeacht de werktijdregeling) of nog als zelfstandige in hoofdberoep.

In het kader van de zesde staatshervorming bepaalt het institutioneel akkoord dat het 'doelgroepen'-beleid wordt overgeheveld naar de gewesten, zowel wat betreft de maatregelen tot vermindering van de werkgeversbijdragen, inzake de activering van de werkloosheidsuitkeringen als met betrekking tot de toekenning van forfaitaire uitkeringen van het type 'werkhervattingstoeslag'. De Gewesten zullen zich dus dienen uit te spreken over de opportuniteit en de doelmatigheid van die maatregelen om de loonkosten van oudere werknemers te drukken en hun werkgelegenheidsgraad te verhogen.

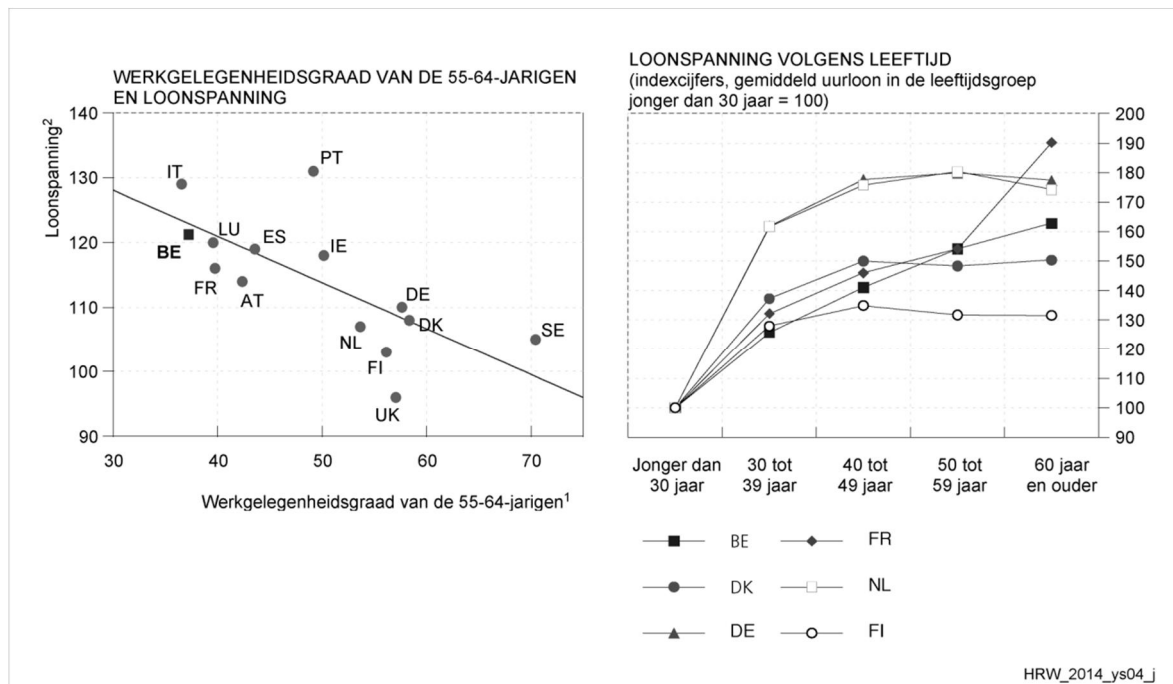
De in de Gewesten bestaande aanvullende maatregelen werden in het HRW-verslag 2012 gespecificeerd. Het geheel zal, als gevolg van de overdracht van bevoegdheden, logischerwijs in een nabije toekomst opnieuw moeten worden bekeken, teneinde de opeenstapeling van diverse maatregelen van dezelfde strekking te voorkomen, ten behoeve van een betere begrijpelijkheid, eenvoud en samenhang.

5. LOON EN ANCIËNNITEIT: INTERNATIONALE VERGELIJKING

5.1. Loonverloop naar leeftijd en compositie-effect

Met de gegevens afkomstig van de Enquête naar de loonstructuur (Structural Earnings Survey - SES), die betrekking hebben op een representatief staal van ondernemingen uit de private sector³¹ met ten minste tien werknemers, wordt nagegaan wat in verschillende EU-landen het verband is tussen leeftijd en loon.

Grafiek 21 - Loopbaan en loonspanning volgens leeftijd in verschillende EU-landen



Bron: EC (EAK, SES).

¹ Verhouding, in %, tussen het aantal werkende 55-64-jarigen en de totale bevolking in die leeftijdscategorie.

² Verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59-jarige werknemers en dat van de 30-39-jarige werknemers, waarbij het loonniveau van deze laatsten gelijkgesteld wordt aan 100.

De indicator 'loonspanning' wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59-jarige werknemers en dat van de 30-39-jarige werknemers.

De aldus gemeten loonspanning is aanzienlijk groter in Portugal en Italië, maar ook in België, Luxemburg en Spanje. Ze is daarentegen veel gematigder in de Scandinavische landen en Nederland. Het Verenigd Koninkrijk valt nog sterker op aangezien de 50-59-jarigen er lagere lonen hebben dan de 30-39-jarigen.

Een bivariate analyse wijst op een negatieve correlatie tussen de loonspanning volgens leeftijd en de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers. Met andere woorden, volgens dit geheel van gegevens die betrekking hebben op de landen van de EU15, gaat een vlakkere loonstructuur samen met een hogere werkgelegenheidsgraad voor de oudere werknemers. Op basis van deze vaststelling kan weliswaar geen conclusie worden getrokken over een eventueel oorzakelijk

³¹ Het betreft de industrie, de bouwnijverheid en de diensten (ongerekend openbaar bestuur, landsverdediging en verplichte sociale verzekeringen).

verband, maar toch is het mogelijk dat 55-plussers worden verdrongen omdat hun kost, in verhouding tot de productiviteit, hoger uitvalt. Deze financiële factor sluit uiteraard niet uit dat er nog andere mechanismen kunnen spelen.

In alle Europese landen is het verloop van de bezoldigingen de facto gerelateerd aan de leeftijd, zij het in verschillende mate³². In België blijkt het loonprofiel voor de 50-plussers evenwel te blijven stijgen, terwijl het in de Scandinavische landen, Nederland en Duitsland tegen het einde van de loopbaan wordt afgevlakt. Het is evenwel niet uitgesloten dat het opgetekende verschijnsel deels kan worden toegeschreven aan een compositie-effect: de vervroegde-uittreidingsregelingen blijven in België en Frankrijk immers guller dan in andere beschouwde landen en worden er derhalve vaker gehanteerd, waardoor mogelijk een (auto)selectie plaatsvindt van de ouderen die na de leeftijd van 50 jaar aan het werk blijven.

Om na te gaan of dat compositie-effect bestaat, worden de EAK-gegevens voor verscheidene landen gebruikt en wordt de werkgelegenheid naar kwalificatieniveau volgens de beroepen uitgesplitst volgens leeftijdsgroep. Er wordt gebruik gemaakt van een benadering, waarbij negen soorten ISCO-beroepen (het meest geaggregeerde niveau) worden gehergroepeerd in drie kwalificatieniveaus, zoals ook gebeurt bij Brousse (2008), Maselli (2012) en EC (2014).

De 'hooggekwalificeerde banen' omvatten directeurs, leidinggevenden en beheerders, de intellectuele en wetenschappelijke beroepen, en de technici en verwante beroepen (ISCO 1 tot 3). De 'laaggekwalificeerde banen' omvatten de elementaire beroepen (bijvoorbeeld ongeschoolde arbeiders of schoonmaakpersoneel, ISCO 9). Tussen deze twee categorieën bevinden zich de 'middengekwalificeerde banen' (bijvoorbeeld administratieve bedienden, verkopers, geschoolde arbeiders in de industrie). Het gemiddeld loon verschilt volgens het uitgeoefend beroep, waarbij de meest gekwalificeerde beroepen veelal ook hogere lonen opleveren. Ter illustratie beperken we ons tot negen landen die ter zake kenmerkend zijn.

In Italië, België en Frankrijk verandert de samenstelling naar kwalificatieniveau van de banen in de oudste leeftijdsgroepen: het gewicht van de 'hooggekwalificeerde banen' neemt er toe. Met andere woorden, meer laag- en middengekwalificeerden maken gebruik van de vervroegde-uittreidingsregelingen om voortijdig de arbeidsmarkt te verlaten vóór de wettelijke pensioenleeftijd. Zelfs indien het loon van alle individuen na de leeftijd van 50 jaar constant zou blijven, zou het gemiddelde loon van die leeftijdsgroepen dus, wegens het compositie-effect, een aanzienlijke stijging te zien geven.

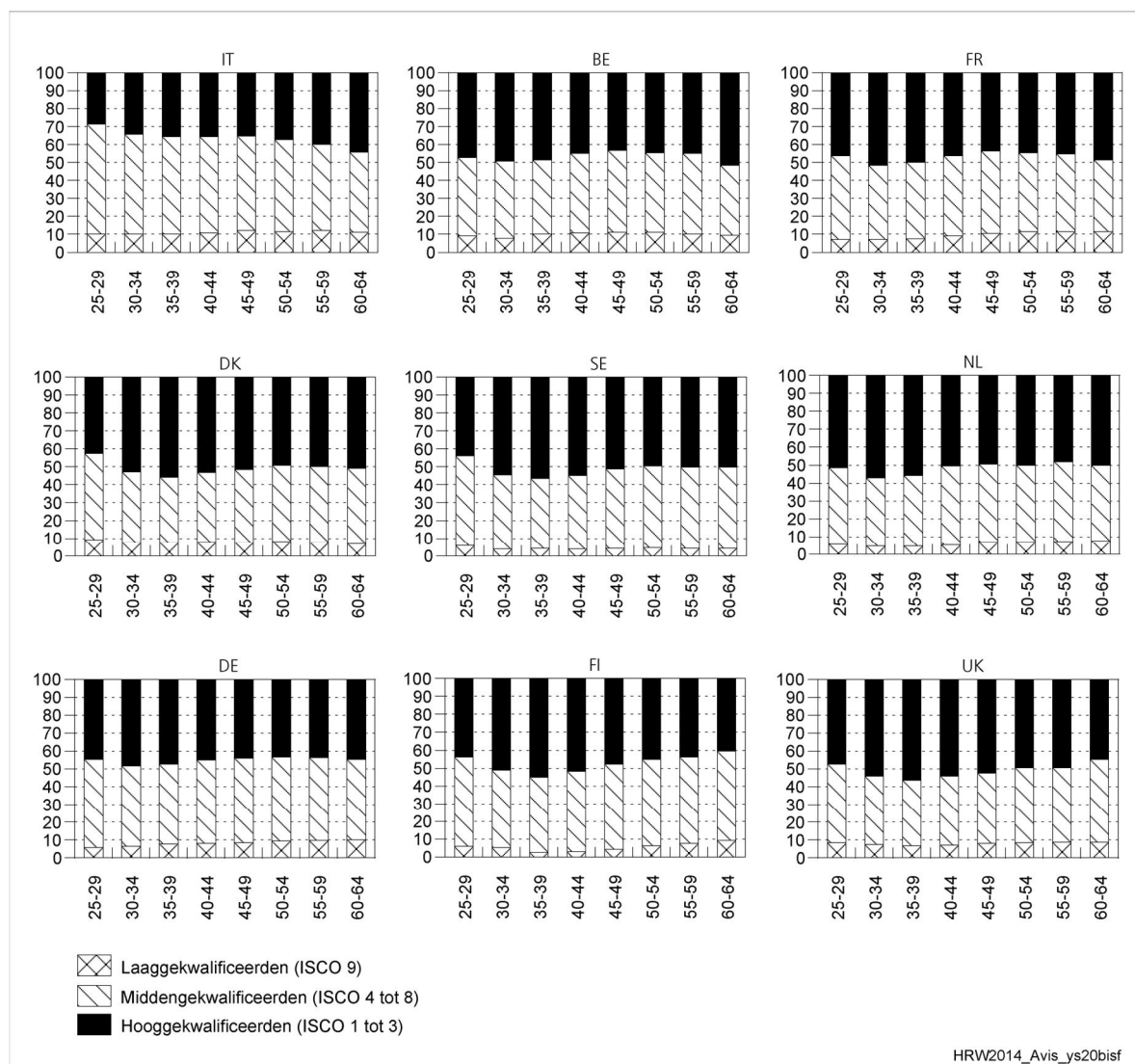
Voor de noordse landen (behalve Finland), Nederland en Duitsland is de samenstelling van de werkgelegenheid naar kwalificatieniveau aan het einde van de loopbaan veel stabiel.

In Finland en het Verenigd Koninkrijk, ten slotte, speelt het compositie-effect in tegengestelde zin. Het aandeel van de hoogst gekwalificeerden (en dus de best bezoldigden) neemt er doorgaans af bij de oudere werknemers en zij die aan het werk blijven verdienen gemiddeld minder.

In België, en ook in Frankrijk en Italië, zal deze situatie, gezien de afnemende mogelijkheden tot vervroegde uittreding, ongetwijfeld veranderen. Ceteris paribus zou de loonspanningscurve op termijn dus automatisch kunnen gaan afvlakken.

³² De Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verbodt binnen de arbeidsrelatie elke vorm van discriminatie op basis van geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. In België werden in tal van sectoren via collectieve arbeidsovereenkomsten leeftijdsgerelateerde loonshalen bepaald. Al die teksten dienden te worden gewijzigd teneinde het leeftijds criterium te schrappen.

Grafiek 22 – Uitsplitsing van de werkgelegenheid naar kwalificatieniveau volgens de beroepen¹
(in %, 2012)



Bron: EC (EAK).

¹ ISCO-nomenclatuur: Internationale standaard beroepenclassificatie.

5.2. Mincer-vergelijkingen voor diverse landen en het belang van de leeftijd in het loon

Hier worden de determinanten van de lonen voor diverse landen vergeleken, teneinde na te gaan of de situatie in België bijzonder is, met name wat betreft het aan anciënniteit toegekende gewicht. Daartoe wordt gebruik gemaakt van de andere grote bron van geharmoniseerde gegevens over de inkomens waarover we op Europees niveau beschikken, nl. de SILC-enquête.

De European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) beoogt het meten van het inkomen en het waarderen van de levensomstandigheden van de personen die in een gewoon gezin wonen. In die jaarlijkse enquête komen ook andere thema's aan bod, zoals huisvesting en gezondheid. In België worden 6 000 huishoudens bevroegd. De omvang van de steekproef is derhalve vrij beperkt. Hier worden dwarsdoorsnedegegevens voor het jaar 2011 gebruikt (C2011 – herziening 1). Deze gegevens werden ter beschikking gesteld volgens het productieschema van Eurostat, namelijk in augustus 2013.

De harmonisatie van de SILC-gegevens tussen de landen gebeurt veeleer op grond van de 'output' dan van de 'input'. Met andere woorden, in plaats van de gegevens te verzamelen aan de hand van één enkele gestandaardiseerde vragenlijst voor alle landen, hebben Eurostat en de lidstaten een lijst van te produceren variabelen opgesteld, waarbij aan de nationale statistische instituten een grote vrijheid wordt gelaten inzake de wijze waarop die gegevens worden verzameld (Iacovou, Kaminska en Levy, 2012). Sommige landen hanteren aldus een specifieke vragenlijst voor alle te produceren variabelen (zoals België), andere landen verkiezen daarentegen een maximum aan informatie in te winnen via administratieve bronnen, en vullen die vervolgens aan met behulp van een ad-hocvragenlijst (onder meer de noordse landen).

Ondanks de harmonisatie is het niet mogelijk voor alle EU-landen eenzelfde loonvergelijking te schatten, omdat de beschikbare variabelen van elkaar verschillen (Eurostat, 2010). Zo vermelden bepaalde landen voor het arbeidsinkomen het brutomaandloon, andere het brutojaarloon en nog andere het netto-inkomen. Enkel de variabele PY010G (*gross employee cash or near cash income*) is beschikbaar voor een groot aantal landen. Het is deze variabele die hier wordt gebruikt om het bruto-uurloon te berekenen.

Over het algemeen betreft de variabele 'ervaring' in loonvergelijkingen een potentiële ervaring, die wordt berekend aan de hand van de leeftijd van de persoon en de duur van zijn studie³³. Het is met aldus berekende gegevens derhalve onmogelijk tegelijkertijd 'leeftijd' en 'ervaring' op te nemen in eenzelfde regressie, omdat beide variabelen volkomen collineair zijn.

Het intrinsieke probleem bij de schatting van een loonvergelijking blijft de deels endogene aard van de ervaring en van het verband tussen ervaring en het stand houden op de arbeidsmarkt. Intuïtief kan worden gesteld dat de personen met betere niet-waargenomen kenmerken gemiddeld meer ervaring opdoen tijdens hun beroepsleven en ook gemiddeld een hogere bezoldiging krijgen dan wie die kenmerken niet bezit. Anders gezegd, de impact van de ervaring of de anciënniteit omvat deels effecten die niet rechtstreeks samenhangen met de ervaring of de anciënniteit zelf. Die endogeniteitsproblemen zijn echter niet voldoende om de hierna toegelichte resultaten ongeldig te maken.

Om de rol van compositie-effecten te beperken, werd de populatie beperkt tot de hoogstgeschoolden (dat wil zeggen personen met een diploma van het hoger onderwijs). Gelet op het gemiddeld hogere loonpeil van die personen is de aantrekkelijkheid van de diverse

³³ Doorgaans wordt de ervaring berekend als de leeftijd verminderd met de studieduur en dan nogmaals met 6 jaar. In de SILC-gegevens verkrijgt men in principe de reële beroepservaring (aan de hand van de vraag hoeveel jaar de respondenten al bezoldigde arbeid verrichten sinds de beëindiging van hun studies, studentenjobs niet meegerekend), maar deze variabele is helaas niet beschikbaar voor sommige landen, waaronder Denemarken, Zweden en Finland. Daarom wordt een berekende ervaring gebruikt.

vervroegde-uittreedingsregelingen hier minder belangrijk, zodat de verschillende leeftijdscategorieën beter internationaal vergelijkbaar zouden moeten zijn. Tot die groep behoren ook de personen die beroepen uitoefenen waarvoor ervaring gemiddeld genomen sterk wordt beloond.

Er wordt niet gewerkt met de in de loop der tijd vastgestelde lonen van de verschillende generaties, maar met de lonen die in hetzelfde jaar worden opgetekend voor de personen van verschillende leeftijd met voor het overige vergelijkbare kenmerken (zelfde diplomaniveau). In die populatie worden enkel de personen geselecteerd die de afgelopen 12 maanden niet van werkgever veranderd zijn (met andere woorden, de 'stayers', degenen die in functie blijven³⁴).

In de specificatie wordt de leeftijd van de respondent gehanteerd in plaats van de berekende ervaring. Aangezien het om een groep hooggeschoolden gaat, ligt de totale studieduur tussen 15 en 18 jaar. De resultaten zijn weergegeven in de onderstaande tabel .

De kwaliteit van de geschatte Mincer-vergelijkingen is vrij goed in elk van de landen (DE, UK, DK, AT, NL, BE, FR en IT). De R^2 bedraagt meer dan 30 %, behalve voor Denemarken en Oostenrijk, waarvoor er minder waarnemingen zijn.

Voor de verklarende variabelen worden de verwachte tekens gevonden: een lager loon voor vrouwen; in Duitsland en in Nederland een ongunstig effect van deeltijdarbeid, een variabele die niet significant is in de andere landen; een negatief effect voor de personen met een niet-EU-nationaliteit, vooral in Italië, Nederland en Oostenrijk; en ten slotte een zeer belangrijk effect van het uitgeoefende beroep. Tevens kan worden opgemerkt dat personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst doorgaans per uur minder verdienen dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (behalve in het Verenigd Koninkrijk). Eveneens op transversale wijze blijkt het effect van de ondernemingsgrootte zeer sterk te zijn, vooral voor de ondernemingen met 20 tot 49 werknemers en die met 50 werknemers en meer.

Het doel van de analyse bestond erin de impact van de anciënniteit, hier benaderd via de leeftijd, in de verschillende landen te onderzoeken. Er werd gekozen voor een kwadratische functie, waarbij de leeftijd en het kwadraat van de leeftijd in de vergelijking worden opgenomen. Zo wordt dus een holle curve verkregen, met een leeftijd vanaf welke het uurloon kan beginnen te verminderen.

Het hoeft niet te verbazen dat de anciënniteit in alle landen van de steekproef een zeer significante variabele is. De waardering van een extra jaar ervaring is aanzienlijk. Deze waardering per jaar is iets geringer in Frankrijk en Italië, maar in de beide landen wordt gedurende het hele beroepsleven een opwaarts verloop vastgesteld. Wanneer immers op basis van de coëfficiënten wordt berekend op welke leeftijd het loon het hoogst is, dan blijkt dit 50 jaar te zijn in Duitsland, 51 jaar in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken, 53 jaar in Oostenrijk, 55 jaar in Nederland en 57 jaar in België. In Frankrijk en Italië neemt het loon van hooggeschoolden gedurende hun hele beroepsleven toe met de leeftijd.

Hoewel het toespitsen van de analyse op de hooggeschoolden een goede manier is om te controleren voor de compositie-effecten (die toe te schrijven zijn aan het bestaan van vervroegde-uittreedingsregelingen), kan worden vastgesteld dat ervaring de lonen in België gedurende een lange periode positief beïnvloedt, vooral in vergelijking met Duitsland. De impact van de leeftijd of de anciënniteit in die groep van hooggeschoolden is daarentegen nog veel hoger in Frankrijk en Italië.

³⁴ Er zijn geen gegevens beschikbaar m.b.t. de mobiliteit binnen het bedrijf (verandering van functie, werktijd, enz.).

Tabel 10 - Loonvergelijking voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs in verschillende EU-landen

(afhankelijke variabele : logaritme van het brutoloon per gewerkt uur)

	AT	BE	DE	DK	FR	IT	NL	UK
Referentie ¹	1.2179	1.4620	1.1644	1.6995	1.6459	1.6467	1.5780	0.8300
Leeftijd	0.0585	0.0532	0.0550	0.0552	0.0341	0.0270	0.0582	0.0654
(Leeftijd x Leeftijd)	-0.0550	-0.0465	-0.0548	-0.0542	-0.0230	-0.0120	-0.0527	-0.0645
Vrouw	-0.1247	-0.1007	-0.1323	-0.1171	-0.1125	-0.1460	-0.0616	-0.1872
Deeltijds werkend	-0.0639	0.0333	-0.0977	0.0529	-0.0349	-0.1116	-0.1673	-0.0455
Gehuwd	-0.0087	-0.0086	0.0402	0.0655	0.0730	0.0748	0.0134	0.1069
Samenwonend	-0.0049	0.0356	0.0104	0.0162	-0.0095	0.0144	0.0701	-0.0202
Niet-EU-staatsburger	-0.2446	-0.0147	0.0092	-0.0560	-0.0320	-0.4389	-0.4241	0.0250
Geschoolde beroepen	0.2671	0.1680	0.3494	0.2541	0.2196	0.1759	0.1276	0.3664
Tijdelijke arbeidsovereenkomst	0.0141	-0.0941	-0.1633	-0.1889	-0.1512	-0.1344	-0.1022	0.1290
Landbouw	-0.4295	0.2335	-0.4873	-0.1331	-0.1450	0.0630	0.0883	0.0411
Industrie	0.2557	0.0461	0.0028	0.1555	0.0351	0.0668	0.1181	0.1905
Bouwnijverheid	0.3100	-0.1226	0.0001	0.0860	-0.0179	0.0754	0.0410	0.1650
Handel	0.1454	-0.0549	0.0001	0.1543	-0.0719	0.0022	0.0610	-0.0332
Horeca	-0.0840	-0.1315	-0.5133	-0.0683	-0.2774	-0.1876	-0.2557	-0.1581
Inform. en comm.	0.2074	0.0763	0.2029	0.2733	0.0662	0.1041	0.1839	0.3056
Financiële diensten	0.4252	0.1626	0.1896	0.3158	0.0892	0.2487	0.2613	0.4744
Overige marktdiensten	0.1709	-0.0595	0.0411	0.1254	-0.0552	0.0906	0.1187	0.1815
Overheid	0.2451	-0.0099	-0.0197	0.0620	-0.1053	0.0671	0.2005	0.0314
Onderwijs	0.2664	-0.0097	0.0585	0.0796	-0.0804	0.0864	0.1068	-0.0482
Gezondheidszorg en maatschap. diensten	0.1502	-0.0565	-0.0853	0.0426	-0.1077	0.1385	0.1065	-0.0001
Overige niet-marktdiensten	0.1249	0.1214	-0.0164	0.1477	-0.0976	-0.0433	0.1153	0.0067
Ondernemingsgrootte: 11 tot 19 werknemers	0.0373	0.1025	0.0987	0.0235	0.0881	0.0582	-0.0051	0.0761
Ondernemingsgrootte: 20 tot 49 werknemers	0.1382	0.1137	0.1564	0.0063	0.1024	0.1094	0.0997	0.0781
Ondernemingsgr.: 50 werknemers en meer	0.1939	0.2161	0.3013	0.1208	0.2082	0.2052	0.1644	0.2424

¹ De referentie is een mannelijke werknemer die voltijds werkt, niet gehuwd is, niet samenwoont, een EU-nationaliteit heeft, een midden- of laaggeschoold beroep uitoefent, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, en die werkt in het vervoer, in een bedrijf met 10 werknemers of minder.

**** : Significant bij 0,1% *** : Significant bij 1% ** : Significant bij 5% * : Significant bij 10%

5.3. De ervaringen in het buitenland

Zoals vermeld, speelt de anciënniteit in alle landen een rol bij de loonvorming. Aangezien er geen samenvattende documenten zijn over het aandeel van anciënniteit in de loonvorming voor de diverse landen, raadpleegden de deskundigen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hun collega's in Oostenrijk, Finland, Frankrijk en Nederland. Die informatie werd aangevuld met de summier gegevens uit publicaties van de OESO en van de IAO.

Over het algemeen blijkt dat aan de – met name door de OESO – aan tal van landen gerichte aanbevelingen om hun beleid inzake loongroei te herzien en de anciënniteitscriteria te vervangen door een beloning van de ervaring, tot nu toe nauwelijks gevolg werd gegeven.

In Duitsland³⁵ worden de lonen van de ambtenaren sinds 2009 niet langer om de twee jaar automatisch verhoogd, maar stijgen ze naar gelang van de ervaring en de kwaliteit van het geleverde werk (een systeem dat lijkt op de nieuwe loonschalen voor het Belgische overheids personeel, waarbij het loon sneller stijgt indien de ambtenaar zeer goede resultaten haalt en trager in het tegenovergestelde geval).

In Oostenrijk³⁶ werden loonsverhogingen op basis van anciënniteit de afgelopen jaren in de collectieve overeenkomsten van sommige sectoren beperkt of zelfs weggelaten; ze werden vervangen door verhogingen waaraan criteria inzake beroepsbekwaamheden zijn verbonden. Die aanpak is bijlange nog niet algemeen. Er is momenteel trouwens een studie aan de gang over de impact van de anciënniteit op de loonstructuur; ze wordt verwacht tegen eind 2014.

De loonspanning in de sectorale cao's als gevolg van de anciënniteit zou gemiddeld beschouwd ongeveer 35 % bedragen. Wat de effectieve lonen betreft, loopt die spanning op tot 77 % voor de mannelijke werknemers, maar ze neemt af vanaf de leeftijd van 60 jaar. Hoewel die beloning van ervaring vooral voor bedienden een algemene praktijk was, werd ze onlangs ook opgenomen in nieuwe cao's voor arbeiders.

Niet alleen de in de onderneming verworven anciënniteit wordt beloond, maar ook die welke in de sector werd opgebouwd. Het aantal beloonde jaren kan oplopen tot 20, of zelfs 36, hoewel zich recentelijk een tendens tot vermindering van dat aantal aftekent.

In Nederland wordt de anciënniteit in aanmerking genomen in de collectieve en individuele loonvorming. In de sectorale cao's blijven de periodieke verhogingen over het algemeen beperkt tot 14 jaar, met een maximum van 20 jaar. Doorgaans telt ook de anciënniteit in een andere onderneming van dezelfde sector mee. De gemiddelde loonspanning in de laagste loonschalen bedraagt 24,3 % (na gemiddeld 5,5 periodieke verhogingen); in de hoogste barema's belooft ze 37,9 % (na gemiddeld 10,3 periodieke verhogingen).

De met betrekking tot de effectieve lonen gemeten totale loonspanning ondergaat een aanzienlijk matigend effect als gevolg van het vrij grote loonverschil tussen mannen en vrouwen en de ontwikkeling ervan in functie van de leeftijd (OESO, *Live longer Work longer*, 2006). Voor mannelijke werknemers vertoont de looncurve een onafgebroken opwaarts verloop tussen 25 en 65 jaar, terwijl die voor vrouwen vanaf 35 jaar een nagenoeg vlak verloop te zien geeft.

De jongste jaren hebben de sociale partners geprobeerd af te stappen van een op anciënniteit gebaseerde loonvorming en pleiten ze meer voor loonsverhogingen die veeleer gerelateerd zijn aan individuele prestaties. Dat sorteerde gunstige effecten op de mobiliteit van de

³⁵ OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Germany*, en antwoorden op de follow-up vragenlijst van Duitsland.

³⁶ OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Austria*, en antwoorden op de follow-up vragenlijst van Oostenrijk.

arbeidskrachten in de betrokken ondernemingen. Dit nieuwe model komt evenwel nog niet vaak voor.

Demotie is een maatregel die beoogt het verschil tussen het loon en de productiviteit te verkleinen en die in de eerste plaats bedoeld is voor oudere werknemers. Ze is opgenomen in 27 % van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Via demotie kan de werknemer overstappen naar een minder zware functie, vaak tegen loonsvermindering of geringere verwachtingen inzake loonverloop. De tevredenheidsresultaten van de werknemers zijn gemengd: zij die er gebruik van maken, verklaren minder stress te hebben in hun nieuwe functie, maar vaak ervaren ze minder voldoening, omdat ze hun eerder verworven vaardigheden en kennis niet kunnen aanwenden en zich niet verder kunnen ontplooiën³⁷.

Net als in België werden in Nederland³⁸ maatregelen genomen om de ondernemingen te helpen oudere werknemers in dienst te nemen of te houden (socialelastenverlagingen, premies, langere proefperiode voor 55-plussers, hervorming van de wetgeving betreffende de arbeidsbescherming, enz.).

In Frankrijk³⁹ is de loonpraktijk van de ondernemingen grotendeels gebaseerd op leeftijds- en anciënniteitscriteria. De anciënniteit wordt over het algemeen beloond via specifieke premies, waarvan het belang de laatste jaren is afgenomen. Gerichte maatregelen (vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen, optrekken van de verplichte pensioenleeftijd, generatiecontract, enz.) zetten de ondernemingen ertoe aan oudere werknemers in dienst te nemen of te houden.

In Finland heeft de beloning van anciënniteit op sectoraal niveau betrekking op zowat 70 % van de werknemers. Dit kan op originele wijze gebeuren, zoals in de cao van de metaalsector waarin anciënniteit wordt beloond met een jaarlijkse premie die toeneemt naar gelang van het aantal jaren dienst (van minder dan 10 tot meer dan 25 jaar) en die tussen 24 en 96 maal het uurloon bedraagt.

In Zweden bestonden de maatregelen die werden getroffen ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen vooral uit de hervorming van het pensioenstelsel en de herziening van de criteria om in aanmerking te komen voor (vervroegde) uittreding wegens invaliditeit. Als gevolg van de economische moeilijkheden aan het begin van de jaren 1990 werd ook een herziening van het beleid inzake de bezoldiging van de ambtenaren opgezet. Er werd beoogd het indienstnemingsproces te verbeteren en de Zweedse overheid in staat te stellen haar beste krachten te behouden, door zich bij de beoordeling meer te laten leiden door gehaalde doelstellingen en door het gewicht van de anciënniteit te verminderen. In het onderwijs werden geleidelijk soortgelijke maatregelen ingevoerd. Net als het onderwijs werd de sector van de gezondheidszorg deels gedecentraliseerd, waarbij de instellingen meer autonomie kregen om de loonvoorwaarden te bepalen volgens de behoeften, met name voor verpleegkundigen.

In Noorwegen⁴⁰ ligt het loon van de 55-59-jarigen 25 % hoger dan dat van de 25-29-jarigen (een ratio onder het Europese gemiddelde), alhoewel de meeste loonakkoorden verondersteld worden uit leeftijdsoogpunt neutraal te zijn. Indien er een anciënniteitsgerelateerde weddeschaal is, bereikt het merendeel van de werknemers het maximumloon tussen 40 en 50 jaar.

³⁷ Joosten E. en R. Schalck (2010), "The effects of demotion on older and younger employees", *Personnel Review*, 39-2.

³⁸ OECD (2014), *Encouraging employers in the Netherlands to hire and retain older workers*, in *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing.

³⁹ OCDE (2014), *Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors en France*, dans *Vieillessement et politiques de l'emploi : France 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.

⁴⁰ OECD (2013), *Encouraging employers in Norway to hire and retain older workers*, in *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing.

Al die beleidsmaatregelen moeten worden bekeken tegen de algemene achtergrond van de loonvorming. Uit een overzicht van het EIRO (2014) blijkt dat verscheidene landen (AT, BG, CY, EL, ES, FR, IE, IT, RO, SI) zich sedert de grote recessie, in verschillende mate⁴¹, gecommitteerd hebben aan een decentralisatiebeleid: van intersectoraal naar sectoraal niveau of van sectoraal naar ondernemingsniveau. België sloot zich niet aan bij die tendens; het bevroor sedert 2011 elke loonsverhoging bovenop de indexaanpassingen en loonschaalverhogingen, en dus elke onderhandelingsmarge op sectoraal of ondernemingsniveau.

In sommige gevallen wijzigde de relatie tussen de onderhandelingsniveaus⁴² door de invoering of het soepeler hanteren van 'opening clauses' (AT, DE, FI, IT, PT, SE), waardoor een differentiatie van de in de sectorale cao bepaalde voordelen op het niveau van de onderneming mogelijk wordt, of van 'opt-out clauses' (BG, CY, EL, ES, FR, IE, IT, SI), maar dit veelal enkel in het geval van ondernemingen in moeilijkheden.

In alle gevallen wordt getracht de loonontwikkeling beter af te stemmen op het verloop van de economische situatie van de ondernemingen. Het behoud van een macro-economische coördinatie is evenwel essentieel om de economische subjecten in staat te stellen de impact van de algemene arbeidsmarktsituatie correct in te schatten.

⁴¹ Opheffing van centrale of nationale akkoorden (AT, IE, SI), vervanging van sectorale overeenkomsten door ondernemingsakkoorden (BG, CY, IT, RO) of voorrang van ondernemingsakkoorden op sectorakkoorden (EL, ES, FR, PT).

⁴² Hiërarchie van de normen krachtens welke in een ondernemingsakkoord ten minste de bepalingen van de sectorovereenkomsten moeten worden toegepast, waarbij ten minste uitvoering moet worden gegeven aan het centraal akkoord.



BIBLIOGRAFIE

- Acemoglu D. and Autor D. (2011), *Lectures in Labor Economics*, mimeo.
- Amemiya T. (1981), "Qualitative Response Models: A Survey", *Journal of Economic Literature*, 19.
- Angrist D. (1990), "Lifetime earnings and the Vietnam era draft lottery: evidence from social security administrative records", *American Economic Review*, 80 (3).
- Aubert P. et B. Crépon (2003), "La productivité des salariés âgés: une tentative d'estimation", *Économie et Statistique*, 368.
- Ben-Porath Y. (1967), "The production of human capital and life cycle of earnings", *Journal of Political Economy*, 75(4).
- Brousse C. (2008), "L'édition 2008 de la classification internationale type des professions", *Courrier des statistiques*, n°125, INSEE, novembre-décembre.
- Bryson A., R. Freeman, C. Lucifora, M. Pellizzari and V. Pérotin (2011), *Paying for performance: incentive pay schemes and employees' financial participation*, Fondazione Debenedetti.
- Bulté S. en L. Struyven (2014), "Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt", *DynaM working paper*, 2014/1.
- Cataldi A., S. Kampelmann and F. Rycx (2011), "Does It Pay to Be Productive? The Case of Age Groups", *DULBEA Working Papers*, 11-10.RS.
- Cockx B., H. Snessens et B. Van Der Linden (2005), "Allègement des cotisations patronales à la sécurité sociale: pourquoi, pour qui et comment ?", *Revue belge de sécurité sociale*, IV trimestre.
- de la Rica S., J. Dolado J. and R. Vegas (2013), "Gender Gaps in Performance Pay: New Evidence from Spain", *FEDEA Working Papers*, 2013-14.
- De Winne S., I. Van Beveren, L. Sels en J. Nuyts (2012), "De relatie tussen leeftijd en arbeidsproductiviteit: een analyse op bedrijfsniveau", *Over Werk*, 2.
- Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), "Resultaten van de enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen", *NBB Economisch Tijdschrift*, III.
- Duval R. (2003), "Retirement behaviour in OECD countries: impact of old-age pension schemes and other social transfer programmes", *OECD Economic Studies*, 37, 2003/2.
- EC (2014), *European Vacancy Monitor*, Issue n°12, February.
- Euwals R. and A. Deelen (2014), "Do Wages Continue Increasing at Older Ages? Evidence on the Wage Cushion in the Netherlands", *CPB Discussion Paper 282*, July.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2012), *Ervaringsfonds: jaarverslag 2011*, Brussel.
- Eurostat (2010), "The distribution of employees' labour earnings in the EU: data, concepts and first results", *Eurostat methodologies and working papers*.
- Hellerstein J., D. Neumark and K. Troske (1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics*, 17(3).
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2012), *Verslag 2012: Actief ouder worden*, Brussel.

- Iacovou M., H. Levy and O. Kaminska (2012), "Using EU-SILC data for cross-national analysis: strengths, problems and recommendations", *ISER Working papers*, 3.
- Joosten E. and R. Schalck (2010), "The effects of demotion on older and younger employees", *Personnel Review*, 39-2.
- Kalwij A., A. Kapteyn and K. de Vos (2009), "Early Retirement and Employment of the Young", *Rand Working Papers*, WR-679.
- Lazear E. (1979), "Why is there mandatory retirement?", *Journal of Political Economy*, 87-6.
- Lazear E. (2000), "Performance Pay and Productivity", *American Economic Review*, 90-5.
- Maselli I. (2012), "The evolving supply and demand of skills in the labour market", *Intereconomics*, 47-1.
- Mazzonna F. and F. Peracchi (2012), "Ageing, cognitive abilities and retirement", *European Economic Review*, 56(4).
- Nicaise I., B. Spruyt, M. Van Houtte en D. Kavadias (2014), *Het onderwijsdebat. Waarom de hervorming van het secundair broodnodig is*, EPO, Antwerpen.
- OCDE (2014), Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors en France, dans *Viellissement et politiques de l'emploi: France 2014: Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.
- OECD (2006), *Live longer Work longer*, OECD Publishing.
- OECD (2011), Pensions incentives to retire, in *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing.
- OECD (2013), Encouraging employers in Norway to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- OECD (2014), Encouraging employers in the Netherlands to hire and retain older workers, in *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, OECD Publishing.
- Pestieau P. (2002), "Relever l'âge du départ à la retraite: une mesure nécessaire et équitable", *Revue d'Économie Financière*, 68-4.
- Saint-Paul G. (2009), "Does the Welfare State Make Older Workers Unemployable?", *CEPR Discussion Papers*, 7490.
- Saks Y. (2014), "Salariés: trop chers à 50 ans ? La composante "âge" dans la formation des salaires", *Revue économique de la BNB*, Juin.
- Van Nuffel A., *Contribution à la journée d'étude du SPF ECTS: "Travailler plus longtemps"*, 24 septembre 2013.
- Vandenberghe V. (2011), "Boosting the Employment Rate of Older Men and Women", *De Economist*, 159(2).
- Vandenberghe V., F. Waltenberg and M. Rigo (2013), "Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data", *Journal of Productivity Analysis*, 40(1).
- Zwick T. and C. Göbel (2013), "Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers ?", *Labour Economics*, 22.

Het minimumloon in België

In België geldt er geen algemeen door de wet vastgelegd minimumloon. Wel bepalen enkele cao's van de NAR een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Zo legt cao 43 het GGMMI vast voor voltijdse werknemers van ten minste 21 jaar⁴³.

Het GGMMI heeft dus betrekking op een "inkomen", niet op een "loon". Dit houdt in dat er ook rekening moet worden gehouden met componenten die niet maandelijks worden uitbetaald, zoals jaareindepremies, vakantiegeld, enz. Niettemin vormt dit GGMMI, na correctie voor de niet-looncomponenten, impliciet een ondergrens voor de lonen in België.

Ondanks de afwezigheid van een wettelijke bepaling ter zake, is het gebruik van een minimumloon wijdverbreid in België. In de diverse paritaire comités en subcomités afgesloten cao's worden immers meestal minimumlonen vastgelegd. Volgens gegevens van de FOD WASO met betrekking tot de cao-bepalingen voor volwassen voltijdse werknemers⁴⁴ in 177 sectorale paritaire comités en subcomités (verder afgekort als PC's)⁴⁵ waren er in januari 2013 in 135 PC's dergelijke bepalingen; in 42 PC's is ter zake dus niets specifiek gestipuleerd, waardoor het algemene GGMMI van cao 43 er van toepassing is.

De bepalingen omtrent het minimumloon in die 135 PC's zijn echter zeer sterk uiteenlopend. Zo worden vaak expliciet minimumlonen vermeld, die vaak gekoppeld zijn aan een bepaalde functieclassificatie, maar in vele gevallen komt er (ook) een referentie naar een GGMMI voor. Dit laatste kan, logischerwijs, bepaald zijn als een 'inkomen', maar er komen ook cao's voor waar dit GGMMI als een 'loon' is gedefinieerd. Daarnaast zijn er zeer diverse praktijken qua tijdsperiode: voor arbeiders gaat het veelal om een minimumloon of GGMMI per gewerkt uur, terwijl deze voor bedienden meestal per maand zijn uitgedrukt. Maar in uitzonderlijke gevallen zijn de betreffende bedragen vermeld per dag, per week of per jaar.

Naargelang van het paritaire comité (of de paritaire comités) waaronder de werkgever ressorteert, is er voor werknemers dus al dan niet een minimumloon van toepassing, en indien dit wel het geval is, kunnen de bepalingen sterk uiteenlopen, afhankelijk van de sector van tewerkstelling, de uitgeoefende functie, enz. De Belgische arbeidsmarkt kent dus een grote verscheidenheid aan praktijken inzake het minimaal aan de werknemers aan te bieden loon.

⁴³ In feite bepaalt cao 43 drie afzonderlijke GGMMI's, nl. voor werknemers van 21 jaar, voor werknemers die ten minste 21,5 jaar oud zijn en minstens 6 maanden anciënniteit hebben en voor werknemers die ten minste 22 jaar oud zijn en minstens 12 maanden anciënniteit hebben. Vanaf 1 januari 2015 worden de specifieke (lagere) minimumlonen voor jongeren (cao 50) afgeschaft.

⁴⁴ Een aantal paritaire comités en subcomités hebben enkel betrekking op arbeiders (met nummers tussen 100 en 152) of op bedienden (nummers 200 tot 227); in de resterende PC's (met nummers 301 tot 339) worden afspraken gemaakt voor zowel arbeiders als bedienden.

⁴⁵ De gegevens van de FOD WASO betreffen niet de gehele werknemerspopulatie. Dit is onder meer het geval aangezien sommige grote bedrijven een afzonderlijk paritair comité hebben en omdat bepaalde werknemers (zoals bv. de personen die werkzaam zijn bij de overheid) niet onder een paritair comité vallen. De databank van de FOD WASO betreft ook enkel de laagste minimumlonen die per PC van kracht zijn.

Minimumlonen in de sectorale paritaire comités en subcomités in België, in januari 2013
(aantallen)

	Alle paritaire comités en subcomités			
		waarvan: voor arbeiders (PC 1xx)	voor bedienden (PC 2xx)	voor arbeiders en bedienden (PC 3xx)
Totaal	177	90	26	61
waarvan:				
geen minimumloon	42	21	5	16
minimumloon	135	69	21	45
Minimumloon ¹				
voor arbeiders				
per uur	93	66	-	27
per dag	1	0	-	1
per week	1	1	-	0
per maand	2	1	-	1
voor bedienden				
per maand	53	-	19	34
GGMMI ¹				
bepaald als "loon"				
per uur	4	3	0	1
per maand	5	2	1	2
bepaald als "inkomen"				
per uur	10	1	1	8
per maand	24	1	7	16
per jaar	1	0	1	0

Bron: FOD WASO.

¹ De som van de vermelde aantallen is niet noodzakelijk gelijk aan het hogervermelde aantal paritaire comités dat een minimumloon heeft bepaald, aangezien in sommige cao's diverse bepalingen zijn opgenomen.

De van de FOD WASO verkregen databank bevat enkel gegevens met betrekking tot het laagste in elk PC bepaalde minimumloon, ongeacht het belang van die werknemersgroep in de werkgelegenheid van die sector⁴⁶. De verdere analyse heeft dan ook louter betrekking op deze minimale minimumlonen.

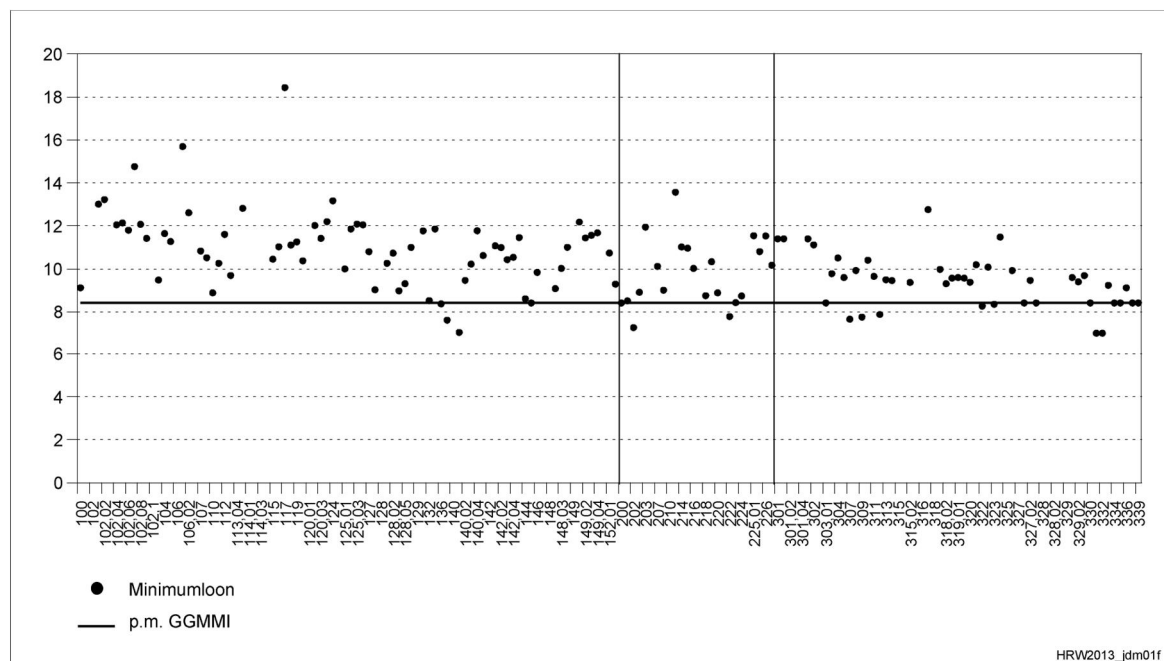
Om de in de verschillende PC's bepaalde laagste minimumlonen onderling te kunnen vergelijken, werd ervoor geopteerd gebruik te maken van uurlonen, aangezien hierdoor de impact van uiteenlopende arbeidsregimes (voltijd- of deeltijdwerk) wordt weggewerkt. Derhalve moeten echter bepaalde hypothesen gemaakt worden om de voor andere tijdsperiodes (dag, week, maand, jaar) bepaalde minimumlonen om te zetten naar een minimumloon per uur. Deze conversie gebeurde op basis van het impliciete in PC 100 gehanteerde gemiddelde aantal werkweken per maand⁴⁷. Bepalingen inzake een minimuminkomen werden omgezet naar een

⁴⁶ De bekomen gegevens kunnen dus in meerdere of mindere mate een indicatie verschaffen van het werkelijke belang van een minimumloon in de verschillende PC's.

⁴⁷ In dat 'aanvullend paritair comité voor de werklieden' werd immers een indicatief minimuminkomen per uur bepaald, dat overeenstemt met het GGMMI. Gegeven de in PC 100 geldende 38-urige werkweek wordt er

minimumloon door middel van de hypothese dat het loon 12/13 bedraagt van het inkomen⁴⁸. In de PC's waar geen minimumloon is vastgelegd, werd het minimale loon bepaald aan de hand van het algemeen geldende GGMMI van cao 43. Uiteraard impliceert het gebruik van een groot aantal hypothesen dat de bekomen resultaten louter indicatief van aard zijn.

Laagste minimumloon en GGMMI¹ in de sectorale paritaire comités en subcomités, in januari 2013
(in euro per uur)



Bronnen: FOD WASO, NAR

¹ Observaties indien de cao van het betreffende PC een minimumloon per uur bepaalt, zo niet gaat het om ramingen (de gemaakte hypothesen zijn beschreven in de tekst).

De bekomen resultaten geven aan dat de laagste minimumlonen in de praktijk in de diverse PC's sterk uiteenlopen. Begin 2013 liep het door middel van de beschreven methode bepaalde minimumloon uiteen van € 7 (in de PC's 331 en 332 voor arbeiders uit de welzijns- en gezondheidssector) tot bijna € 18,5 per uur (in het PC 117 m.b.t. de arbeiders uit de petroleumnijverheid en -handel). Het (ongewogen) gemiddelde van alle PC's belooft zowat € 10,3. Overigens is het niet zo dat de PC's voor bedienden hogere minimumlonen zouden bepalen dan die voor arbeiders: zo is het net een PC voor arbeiders waar het hoogste minimumloon is bepaald. Wel is de dispersie bij de PC's voor arbeiders iets groter dan die voor bedienden.

gemiddeld gedurende 4,33 weken per maand gewerkt. Dit aantal werkweken werd voor alle PC's gebruikt om het aantal arbeidsuren per week om te zetten in het aantal maandelijkse werkuren. Indien de wekelijkse arbeidsduur niet bekend was, werd het gemiddelde maandelijkse aantal arbeidsuren van PC 100 gehanteerd.

⁴⁸ Dit komt neer op de veronderstelling dat alle niet-looncomponenten in totaal goed zijn voor een "dertiende maand".

Opvallend is ook dat in een (gering) aantal PC's de (berekende) minimumlonen lager blijken uit te vallen dan het (berekende) GGMMI, dat nochtans de absolute ondergrens vormt voor de lonen van alle werknemers in België. Deels kan dit uiteraard het geval zijn doordat de gemaakte hypothesen niet met de realiteit overeenstemmen. Het wijst er mogelijk echter ook op dat de Belgische praktijk, waarbij zoals vermeld in de diverse PC's minimumlonen met zeer uiteenlopende concepten worden bepaald, het voor de bevoegde overheidsdiensten niet gemakkelijk maakt om deze cao-bepalingen te toetsen aan het wettelijk bepaald minimuminkomen.

Paritaire comités (PC's) waarin de leeftijdsgebonden loonschalen sinds 2007 werden omgevormd tot ervaringsgerelateerde loonschalen

201 Zelfstandige kleinhandel	Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar
202.01 Middelgrote levensmiddelenbedrijven	Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar
203 Hardsteengroeven	Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar
207 Scheikundige nijverheid	Inachtneming van alle beroepservaring Inachtneming van enige andere levenservaring maar gelimiteerd: - studies: leerplichtperiode + maximum 3 jaar (indien master, maximum 5 jaar) - werkloosheid: maximum 1 jaar + opleidingsperiodes
209 Metaalfabrikatennijverheid	Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar
211 Petroleumnijverheid en -handel	Beroepservaring in de sector en aanverwante bedrijfstakken (117, 207 en 116) Andere relevante beroepservaring Studies: 3 jaar en 5 jaar indien master Periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd: - ziekte en ongeval 'privéleven': 3 jaar per ziekteperiode Periodes buiten overeenkomst: - enkel werkloosheid en wachttijd: in totaal 3 jaar
214 Textielnijverheid en breiwerk	- Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar - Inachtneming van de beroepservaring als werknemer (niet duidelijk of zelfstandige arbeid eveneens in aanmerking wordt genomen) - Inachtneming van de periodes van schorsing van de overeenkomst behalve tijdskrediet - Inachtneming van de door de sociale zekerheid gedekte periodes buiten overeenkomst maar gelimiteerd voor de werkloosheids- en ziekteperiodes: maximum 2 jaar
215 Kleding- en confectiebedrijf	Beroepservaring in een soortgelijke functie, ook in een andere sector Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst en door de sociale zekerheid gedekte periodes buiten overeenkomst maar gelimiteerd: - ongerekend tijdskrediet zonder motief - tijdskrediet met motief en thematische verloven: maximum 1 jaar - schorsing van de overeenkomst om zelfstandige arbeid te gaan uitoefenen: maximum 1 jaar - werkloosheid en ziekte: maximum 1 jaar
218 Aanvullend nationaal PC voor de bedienden	Alle beroepservaring Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige: - ziekte en ongeval 'privéleven': maximum 3 jaar - tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - tijdskrediet zonder motief en thematische verloven: maximum 3 jaar Periodes buiten overeenkomst: enkel werkloosheid maar gelimiteerd: - 1 jaar indien loopbaan < 15 jaar - 2 jaar indien loopbaan > of = 15 jaar
219 Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing	Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar

220 Voedingsnijverheid	<p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ziekte en ongeval: maximum 3 jaar - voltijds tijdskrediet: maximum 3 jaar - totaal van die periodes: maximum 5 jaar <p>Periodes buiten overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maximum 1 jaar - 2 jaar indien de werknemer tijdens 1ste jaar opleiding gevolgd heeft
221 Papijnijverheid	
222 Papier- en kartonbewerking	<p>Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 18 jaar</p> <p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst en alle door de sociale zekerheid gedekte periodes buiten overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voltijds tijdskrediet: maximum 1 jaar - werkloosheid: maximum 18 maanden - ziekte: maximum 3 jaar - studies: enkel de normale duur voor de uitgeoefende functie - ongerekend verlof zonder wedde
224 Non-ferro metalen	<p>Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 16 jaar</p> <p>Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 16 jaar</p>
227 Audiovisuele sector	<p>Inachtneming van de beroepservaring</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % van de periodes van tewerkstelling in dezelfde functie - 50 % van de periodes van tewerkstelling in een aanverwante functie - 25 % van de periodes van tewerkstelling in een andere functie <p>In geen van de drie gevallen is het statuut van belang (werknemer, zelfstandige, ambtenaar)</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar met uitzonderingen voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ziekte en ongeval : maximum 1 jaar - voltijds tijdskrediet: maximum 1 jaar - verlof zonder wedde: maximum 1 jaar <p>Geen periode buiten overeenkomst</p>
303.03 Exploitatie van bioscoopzalen	<p>Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies</p>
306 Verzekeringswezen	<p>Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 21 jaar</p> <p>Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 21 jaar</p> <p>Enige beperking: verlof zonder wedde: 1 jaar per periode van verlof zonder wedde</p>
307 Makelarij en verzekeringsagentschappen	<p>Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 18 jaar</p> <p>Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 18 jaar</p>
308 Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie	<p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voltijds tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - Tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Periodes buiten overeenkomst: enkel werkloosheid en vrijwilligerswerk maar gelimiteerd</p> <ul style="list-style-type: none"> - werkloosheid: 3 jaar - vrijwilligerswerk: 5 jaar <p>Studies: enkel voor 'bachelor' en 'master': normale duur van de studies</p>
309 Beursvennootschappen	<p>Beroepservaring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle ervaring in de sector en aanverwante bedrijfstakken (306,307,308,309,310 en 325) - andere beroepservaring: maximum 20 jaar - stage: vrijwilligerswerk: maximum 5 jaar <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voltijds tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Alle periodes van inactiviteit buiten overeenkomst maar gelimiteerd voor werkloosheid: maximum 3 jaar</p>

	Studies: enkel voor 'bachelor' en 'master': normale duur van de studies
310 Banken	<p>Beroepservaring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle ervaring in de sector en aanverwante bedrijfstakken (306,307,308,309,310 en 325) - andere beroepservaring: maximum 20 jaar - stage: vrijwilligerswerk: maximum 5 jaar <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voltijds tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - Tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Alle periodes van inactiviteit buiten overeenkomst maar gelimiteerd voor werkloosheid: maximum 3 jaar</p> <p>Studies: 3 jaar en normale duur voor 'master'</p>
313 Apotheken en tarificatiediensten	<p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voltijds tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - Tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Alle periodes van inactiviteit buiten overeenkomst maar gelimiteerd voor werkloosheid: maximum 3 jaar</p>
317 Bewakings- en/of toezichtsdiensten	<p>Aanvangsleeftijd van de ervaringscurve: 18 jaar</p> <p>Zeer ruime omschrijving: alle beroepservaring, periodes van schorsing van de overeenkomst, door de sociale zekerheid gedekte periodes, periodes van inactiviteit, legerdienst, studies, < 18 jaar</p>
320 Begravenisondernemingen	<p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ziekte en ongeval 'privéleven': maximum 3 jaar - tijdskrediet zonder motief: niet gelijkgesteld - tijdskrediet met motief maximum 3 jaar - thematische verlopen, zwangerschapsverlopen, profylactische verlopen: maximum 2 jaar <p>Periodes buiten overeenkomst: enkel werkloosheid maar gelimiteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jaar indien loopbaan < 15 jaar - 2 jaar indien loopbaan > of = 15 jaar
321 Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	<p>Beroepservaring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ervaring bij de huidige werkgever - eerdere ervaring: maximum 20 jaar <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voltijds tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Periodes buiten overeenkomst: enkel werkloosheid maar gelimiteerd tot 3 jaar</p> <p>Studies, stages, opleidingen: 3 jaar vanaf 18 jaar</p>
323 Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden	<p>Alle beroepservaring</p> <p>Alle periodes van schorsing van de overeenkomst maar gelimiteerd voor sommige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ziekte en ongeval 'privéleven': maximum 3 jaar - tijdskrediet zonder motief: maximum 1 jaar - tijdskrediet met motief en thematische verlopen: maximum 3 jaar <p>Periodes buiten overeenkomst: enkel werkloosheid maar gelimiteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jaar indien loopbaan < 15 jaar - 2 jaar indien loopbaan > of = 15 jaar
330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten	

Resultaten van de studie van Rycx, Cataldi en Kampelmann⁴⁹

Tabel 1 : vaste effecten

Afhankelijke variabele:	Productiviteit	Uurloon
Aandeel van de werknemers jonger dan 30 jaar	0,03 (0,04)	-0,15*** (0,02)
ouder dan 50 jaar	-0,12** (0,05)	0,15*** (0,02)
Kenmerken van de werknemers ^a	Ja	Ja
Kenmerken van de onderneming ^b	Neen (constant in de tijd)	Neen (constant in de tijd)
Jaardummies (7)	Ja	Ja
F-Stat	1,55	48,85
R ²	0,01	0,32
# observaties	5459	5459
# ondernemingen	1735	1735

***/**/* significant bij 1, 5 of 10% . De robuuste standaardafwijkingen worden weergegeven tussen haakjes.

^a Controle voor de samenstelling volgens studieniveau en beroep van het personeelsbestand van de onderneming (respectievelijk 6 en 8 categorieën), het aandeel van vrouwen, arbeidsduur (3 categorieën) en het aandeel van atypische contracten.

^b Controle voor de grootte van de onderneming (5 dummies), de oprichtingsdatum (3 dummies) en de bedrijfstak (8 dummies).

Bron : Rycx, Cataldi en Kampelmann (2011).

⁴⁹ Cataldi A., S. Kampelmann and F. Rycx (2011), *Does It Pay to Be Productive? The Case of Age Groups*, DULBEA Working Papers, 11-10.RS.

Tabel 2: GMM-schatting

Afhankelijke variabele:	Productiviteit	Uurloon
Aandeel van de werknemers jonger dan 30 jaar	0,00 (0,10)	-0,16*** (0,04)
ouder dan 50 jaar	-0,03 (0,14)	0,13*** (0,05)
Kenmerken van de werknemers ^a	Ja	Ja
Kenmerken van de onderneming ^b	Neen (constant in de tijd)	Neen (constant in de tijd)
Jaardummies (7)	Ja	Ja
F-Stat	1,17	36,78
R ²	0,00	0,32
Onderidentificatie ^c	0,00	0,00
Geringe identificatie ^d	259	259
Endogeniteit ^e	0,78	0,87
# observaties	5459	5459
# ondernemingen	1735	1735

***/**/* significant bij 1, 5 of 10% . De robuuste standaardafwijkingen worden weergegeven tussen haakjes.

^a Controle voor de samenstelling volgens studieniveau en beroep van het personeelsbestand van de onderneming (respectievelijk 6 en 8 categorieën), het aandeel van vrouwen, arbeidsduur (3 categorieën) en het aandeel van atypische contracten.

^b Controle voor de grootte van de onderneming (5 dummies), de oprichtingsdatum (3 dummies) en de bedrijfstak (8 dummies).

^c p-waarde geassocieerd met de LM-statistiek rk van Kleibergen-Paap.

^d F-statistiek van Wald voor de rk van Kleibergen-Paap.

^e p-waarde geassocieerd met het verschil van de statistieken van Sargan-Hansen.

Bron : Rycx, Cataldi en Kampelmann (2011).

Tabel 3 : schatting van een dynamisch model (met een vertraagde afhankelijke variabele)

Afhankelijke variabele:	Productiviteit	Uurloon
Aandeel van de werknemers jonger dan 30 jaar	0,02 (0,04)	-0,13*** (0,02)
ouder dan 50 jaar	-0,09** (0,05)	0,13*** (0,02)
Vertraagde afhankelijke variabele	-0,34*** (0,08)	-0,32*** (0,02)
Kenmerken van de werknemers ^a	Ja	Ja
Kenmerken van de onderneming ^b	Neen (constant in de tijd)	Neen (constant in de tijd)
Jaardummies (7)	Ja	Ja
F-Stat	2,36	65,03
R ²	0,13	0,41
# observaties	5459	5459
# ondernemingen	1735	1735

***/**/* significant bij 1, 5 of 10% . De robuuste standaardafwijkingen worden weergegeven tussen haakjes.

^a Controle voor de samenstelling volgens studieniveau en beroep van het personeelsbestand van de onderneming (respectievelijk 6 en 8 categorieën), het aandeel van vrouwen, arbeidsduur (3 categorieën) en het aandeel van atypische contracten.

^b Controle voor de grootte van de onderneming (5 dummies), de oprichtingsdatum (3 dummies) en de bedrijfstak (8 dummies).

Bron : Rycx, Cataldi en Kampelmann (2011).



LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

-	het gegeven bestaat niet of heeft geen zin
ADS	Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EU	Europese Unie
EU15	Europese unie van 15 landen voor de uitbreiding in 2004
EU2020	Strategie van de EU voor de ontwikkeling van de Europese economie binnen een periode van 10 jaar, tegen het jaar 2020
EU-SILC	Survey on income and living conditions in the European Union
FOD	Federale Overheidsdienst
FOD P&O	Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie
FOD SZ	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg
FPB	Federaal Planbureau
GGMMI	Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
HR	Human Resources
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	Internationale standaard beroepenclassificatie
KB	Koninklijk Besluit
KSZ	Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
NACE	Nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap
NAR	Nationale Arbeidsraad
NBB	Nationale Bank van België
NWWZ	Niet-werkende werkzoekende
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.m.	pro memorie
PC	Paritair comité
PDOS	Pensioendienst voor de overheidssector
PSC	Paritair sub-comité
r	raming
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
RVP	Rijksdienst voor Pensioenen
RZZPPO	Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
SBS	Structural Business Survey
ScvV	Studiecommissie voor de vergrijzing
SES	Structure of Earnings Survey
SILC	Survey on income and living conditions
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

LANDENLIJST

	<u>Nationaliteitsletters</u>	<u>Landen</u>	
EU	EU15	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		EL	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxemburg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
		UK	Verenigd Koninkrijk
	BG	Bulgarije	
	CY	Cyprus	
	CZ	Tsjechië	
	EE	Estland	
	HR	Kroatië	
	HU	Hongarije	
	LT	Litouwen	
	LV	Letland	
	MT	Malta	
	PL	Polen	
	RO	Roemenië	
	SI	Slovenië	
	SK	Slowakije	

DE GEWESTEN IN BELGIË

BR	Brussel
VL	Vlaanderen
WL	Wallonië