

2008-12-09

PERSCOMMUNIQUÉ

Rent-sharing in verschillende onderhandelingsstelsels: resultaten afkomstig van gerelateerde werkgevers-werknemersgegevens

door Michael Rusinek en François Rycx

NBB Working Paper No 152 - Research Series

Vaak wordt aanbevolen loononderhandelingen te decentraliseren, zodat de bedrijven hun beloningsbeleid beter kunnen afstemmen op hun specifieke behoeften. Decentralisatie van de loonvorming zou echter ook de ruimte voor lokale rent-sharing kunnen verruimen. Wanneer immers op bedrijfsniveau over de lonen wordt onderhandeld, zijn werknemers (mogelijk vertegenwoordigd door vakbonden) wellicht in staat een groter deel van de door hun bedrijf geboekte opbrengsten naar zich toe te halen. Dit zou belangrijke economische gevolgen kunnen hebben, aangezien het mogelijk een efficiënte allocatie van de arbeid over de bedrijven verhindert, de ongelijkheid tussen de lonen vergroot, leidt tot geringere aanpassingen in de werkgelegenheid en de verdeling van overschotten tussen kapitaal en arbeid beïnvloedt.

Verrassend genoeg bestaan er weinig gegevens over de impact van de loononderhandelingsstructuren op rent-sharing. In een steeds uitgebreidere literatuur worden wel de micro-economische effecten van loononderhandelingsinstellingen op de lonen onderzocht. Bovendien staft een groot aantal papers het bestaan van rent-sharing. Het verband tussen rent-sharing en loononderhandelingsinstellingen werd echter bijna uitsluitend voor de Anglo-Amerikaanse wereld geanalyseerd, door sectoren met en zonder vakbonden te vergelijken. Uit de resultaten blijkt dat rent-sharing niet specifiek in sectoren met vakbonden voorkomt. Voor de meeste Europese landen is het niet erg interessant zich toe te spitsen op de vakbondsstatus, aangezien collectieve arbeidsovereenkomsten doorgaans worden uitgebreid naar leden zonder vakbonden. De impact van het onderhandelingsstelsel wordt derhalve beter geïllustreerd aan de hand van het niveau van de loononderhandelingen (sectorale vs. bedrijfsspecifieke overeenkomsten). Tot dusver heeft slechts één paper onderzocht hoe rent-sharing in Europese landen wordt beïnvloed door het loononderhandelingsniveau. Op grond van Duitse microgegevens voor de delfstoffenwinning en de verwerkende industrie wordt vastgesteld dat individuele lonen positief gerelateerd zijn aan bedrijfsspecifieke quasi-opbrengsten in de sectoren zonder vakbonden en voor bedrijfsspecifieke contracten. Sectorale overeenkomsten lijken rent-sharing op bedrijfsniveau echter uit te schakelen.

Een belangrijk aspect waarmee die studie geen rekening houdt (net als het grootste deel van de literatuur over de looneffecten van onderhandelingsinstellingen) is dat de centralisatiegraad van de loononderhandelingen sterk varieert van de ene bedrijfstak tot de andere. Dit is een belangrijke beperking, aangezien het niveau waarop over de lonen wordt onderhandeld, niet dezelfde betekenis heeft in gecentraliseerde en gedecentraliseerde bedrijfstakken. Het punt is dat sectorale overeenkomsten veel lagere normen (minimumlonen per werknemerscategorie) vastleggen en minder gedetailleerd zijn in gedecentraliseerde bedrijfstakken. Derhalve worden sectorale overeenkomsten in gedecentraliseerde bedrijfstakken vaker op bedrijfsniveau verbeterd. Dit kan gebeuren via collectieve loononderhandelingen wanneer er een collectieve overeenkomst op bedrijfsniveau bestaat of via individuele onderhandelingen indien de werknemers enkel onder een sectorale overeenkomst vallen. Als gevolg daarvan zal de impact van sectorale en bedrijfsspecifieke overeenkomsten op de lonen wellicht sterk uiteenlopen in gecentraliseerde en gedecentraliseerde bedrijfstakken. Aangezien de meeste bedrijven met een bedrijfsspecifieke overeenkomst bovendien te vinden zijn in gedecentraliseerde bedrijfstakken, is de literatuur niet in staat het effect van het niveau waarop de lonen worden vastgesteld te onderscheiden van de invloed van de centralisatiegraad van de bedrijfstak. Deze paper is de eerste waarin wordt nagegaan welke invloed beide dimensies van collectieve onderhandeling uitoefenen op de gevoeligheid van de lonen voor bedrijfsspecifieke opbrengsten.

Meer bepaald onderzocht deze paper de volgende vraagstukken:

- 1) Is er meer rent-sharing in gedecentraliseerde dan in gecentraliseerde bedrijfstakken?
- 2) Beïnvloedt het bestaan van een overeenkomst op bedrijfsniveau (naast een sectorale overeenkomst) in gelijke mate rent-sharing in gecentraliseerde en gedecentraliseerde bedrijfstakken?

Op basis van uitvoerige, op elkaar afgestemde werkgevers-werknemersgegevens voor België, met unieke informatie over collectieve-onderhandelingsinstellingen, tonen we aan dat rent-sharing aanzienlijk meer voorkomt in gedecentraliseerde dan in gecentraliseerde bedrijfstakken, zelfs na correctie voor de endogeniteit van de winsten, de heterogeniteit onder werknemers en bedrijven, en de verschillende kenmerken van de onderhandelingsstelsels. Deze bevinding strookt niet met het argument dat vakbonden niet handelen als winstbeogende verenigingen in corporatistische landen. Dit blijkt immers sterk afhankelijk te zijn van de centralisatiegraad van de bedrijfstak. In gecentraliseerde bedrijfstakken blijkt rent-sharing bovendien enkel te gelden voor werknemers die onder een bedrijfsspecifieke overeenkomst vallen. Deze conclusie was te verwachten aangezien centrale akkoorden geen rekening houden met bedrijfsspecifieke kenmerken. Ten slotte geven de resultaten aan dat onderhandelingen op bedrijfsniveau en per sector binnen gedecentraliseerde bedrijfstakken in dezelfde mate rent-sharing genereren. Ze duiden erop dat werknemers in gedecentraliseerde bedrijfstakken, die niet onder een op bedrijfsniveau gesloten collectieve overeenkomst vallen, loontoeslagen ontvangen die unilateraal door hun werkgever worden betaald. Het feit dat die werknemers ook profiteren van rent-sharing, wijst erop dat de lonen niet collectief hoeven te worden vastgesteld om rent-sharing voort te brengen. Dit stemt overeen met de Anglo-Amerikaanse literatuur die aantoont dat rent-sharing niet een specifiek kenmerk van de sectoren met vakbonden is.

Al met al blijkt uit onze bevindingen dat het enigszins misleidend kan zijn de looneffecten van onderhandelingsinstellingen in Europa enkel te onderzoeken aan de hand van het niveau waarop over de lonen wordt onderhandeld (sectorale vs. bedrijfsspecifieke overeenkomsten). Het blijkt immers dat: i) de lonen sterk worden beïnvloed door de centralisatiegraad van de collectieve onderhandelingen in de bedrijfstak en dat ii) de impact van sectorale en bedrijfsspecifieke overeenkomsten op de lonen aanzienlijk uiteenloopt in gecentraliseerde en gedecentraliseerde bedrijfstakken.