

2015-04-28

PERSBERICHT

Zorgt opleiding voor een gelijkmatige stijging van de productiviteit en de lonen?

De matigende rol van leeftijd, geslacht en bedrijfstak

door François Rycx, Yves Saks en Ilan Tojerow

NBB Working Paper No 281 - Research Series

Het effect van het scholingsniveau op de lonen wordt bestudeerd in een uitvoerige literatuur. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal worden hogergeschoolden beter betaald omdat ze ceteris paribus productiever zouden zijn dan personen met een lager scholingsniveau. In andere werken wordt dat verschil niet toegeschreven aan productiviteitsverschillen maar aan mechanismen zoals collectief optreden of arbeidsmarktinstituties. Economen hebben trouwens theorieën uitgewerkt die het verschil tussen het verloop van de productiviteit en dat van de lonen verklaren zonder de hypothesen van rationaliteit en winstmaximalisering door de ondernemingen los te laten: het kan gaan om rationele strategieën van deze laatste, onder meer om hun medewerkers gedurende hun hele loopbaan gemotiveerd te houden. Al die benaderingen hebben niet tot veel empirische werkzaamheden geleid.

In het artikel wordt de invloed van het scholingsniveau op de productiviteit per uur, de loonkosten en de winsten (dat wil zeggen het verschil tussen de productiviteit en de loonkosten) geraamd aan de hand van een representatief staal van gekoppelde werkgever/werknemer-gegevens van bijna 2 000 in België gevestigde ondernemingen die een groot deel van de private sector omvatten, voor de periode 1999-2010. De rijkdom aan gegevens maakt het mogelijk diverse methodologische problemen op te vangen (niet-waargenomen heterogeniteit van de ondernemingen, endogeniteit van het scholingsniveau, persistentie van de productiviteit, de lonen en de winsten).

De resultaten leggen een positief verband tussen scholingsniveau en loonkosten, enerzijds, en tussen scholingsniveau en productiviteit, anderzijds. Daaruit blijkt dat opleiding een grotere weerslag heeft op de productiviteit dan op de loonkosten. Met andere woorden, gemiddeld beschouwd zou de rentabiliteit van de ondernemingen toenemen indien ze lagergeschoolde werknemers vervangen door hogergeschoolde werknemers (en vice versa). De ramingen wijzen dus op het bestaan van een verschijnsel van 'looncompressie': de verdeling van de lonen naar scholingsniveau is sterker geconcentreerd dan die van de productiviteit naar scholingsniveau. Volgens de meest robuust lijkende specificatie wijzen de ramingen erop dat de winst per uur met gemiddeld 6,2 % op lange termijn zou stijgen (3,4 % op korte termijn) indien het aandeel van de hooggeschoolde werknemers in de onderneming met 10 procentpunt zou toenemen (en gecompenseerd zou worden door een evenredige daling van het aandeel van de laagstgeschoolde werknemers). De omvang van het effect hangt echter af van de kenmerken van de werknemers: de slechte afstemming wordt vooral vastgesteld bij jonge werknemers en het effect is meer uitgesproken bij de vrouwen. Er zou daarentegen geen significant effect zijn voor de bedrijfstak (industrie, diensten).

Hoewel de resultaten de voorspellingen staven van de theorie van het menselijk kapitaal, die stelt dat scholing competenties ontwikkelt waarmee personen productiever worden en meer verdienen, bevestigen ze niet de hypothese dat deze aan scholing verbonden productiviteitswinsten wel degelijk in overeenstemming zijn met de loonverschillen. De ramingen kunnen ook theorieën ondersteunen die de nadruk leggen op de rol van arbeidsmarktinstituties (zoals het bestaan van een minimumloon, de collectieve onderhandelingen en de werkloosheidsverzekering) in de verhoging van het reservatieloon, en vooral dat van de werknemers aan de onderkant van de verdeling, en in het wegwerken van de ongelijkheden inzake bezoldigingen, door de laagste lonen op te trekken.

De bevinding dat het verschil in loonkosten tussen hoog- en laaggeschoolde werknemers toeneemt met de leeftijd valt te verklaren door het feit dat in België het loon van bedienden doorgaans stijgt met de anciënniteit, wat minder vaak voorkomt bij arbeiders (die dikwijls een lagere basisopleiding hebben genoten), en doordat het loon/anciënniteitsprofiel steiler is voor de hogergeschoolden. Een andere

verklaring is dat de arbeidsmarktinstuties voornamelijk de onderkant van de loonverdeling beïnvloeden. Ze zouden dus ertoe bijdragen de loonkloof tussen laag- en hooggeschoolden te verkleinen, vooral voor de jonge werknemers. Uit de resultaten blijkt aldus dat de hoogstgeschoolde werknemers niet meer onderbetaald zijn ten opzichte van hun productiviteit wanneer ze ouder worden, omdat hun loon/productiviteitsratio sneller toeneemt dan die van de laaggeschoolde werknemers.

Samengevat tonen de resultaten aan dat er voor de in België gevestigde ondernemingen een financiële 'ontrading' is wanneer ze laaggeschoolde werknemers in dienst nemen, met name als deze jong zijn. Een arbeidsmarktbeleid dat erop gericht is de werkgelegenheidsvooruitzichten van de laaggeschoolde werknemers te verbeteren moet het mogelijk maken hun productiviteit te verhogen en/of hun loonkosten te verlagen. Daartoe werd reeds een groot aantal van dergelijke maatregelen (onder meer beroepsopleiding, loonsubsidies, verminderingen van de sociale bijdragen) genomen. De resultaten onderstrepen dat dit beleid geïntensifieerd moet worden (naast maatregelen die de werkgelegenheid in het algemeen bevorderen). Aangezien de ramingen ook aangeven dat de looncompressie meer uitgesproken is bij de vrouwen, moet een bijzondere aandacht worden besteed aan het streven naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen inzake bezoldiging en carrièremogelijkheden.