

Gaat de polarisatie van de werkgelegenheid gepaard met die van de lonen ?

F. De Sloover
Y. Saks

Inleiding

De arbeidsmarkt verandert als gevolg van, onder meer, de mondialisering van de economieën en de technologische vooruitgang. De consequenties van die veranderingen worden door de economische crisissen versneld. De industrie, die vanouds een groot aantal middengekwalificeerde banen telt, werd bijzonder zwaar getroffen en heeft in de geavanceerde economieën, waar de tertiërisering steeds meer doorzet, haar personeelsbestand zien slinken.

Deelt men de werkgelegenheid in naar beroepen, dan blijkt dat het de hoog- en laaggekwalificeerde metiers zijn (resp. de best en slechtst betaalde) die hun aandeel mettertijd hebben zien stijgen, terwijl dat van de middengekwalificeerde beroepen verkleind is. De arbeidsmarkt zou aldus gepolariseerd worden in de richting van hetzij laaggekwalificeerde banen ('lousy jobs'), hetzij hooggekwalificeerde banen ('lovely jobs'), en dat ten koste van de middengekwalificeerde werkgelegenheid. De banen van de 'middenklasse' zouden dreigen te verdwijnen.

Geldt dat eveneens voor de indeling naar lonen? Worden de loonverschillen met andere woorden groter ten voordele van de hooggeschoolden en dalen of stagneren de lonen voor de middengekwalificeerde banen? Is het loonverschil tussen de laag- en middengeschoolde werknemers het afgelopen decennium verkleind? Dit artikel behandelt de situatie in België alsook de Europese context.

Er zijn drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk worden het begrip polarisatie van de werkgelegenheid alsook de mogelijke oorzaken van die empirische vaststelling toegelicht. Het tweede hoofdstuk behandelt het verloop van de loonspreiding in de diverse landen tijdens de afgelopen tien jaar. In het derde hoofdstuk worden de Belgische gegevens uit de loonstructurenquête van 2004 tot 2014 geanalyseerd. Eerst worden de gegevens voorgesteld en vervolgens worden de determinanten van de lonen onderzocht, eerst voor de gemiddelden, en dan voor de diverse decielen binnen de verdeling. In de laatste paragraaf van hoofdstuk 3 wordt de evolutie van het geaggregeerde loon geanalyseerd, een evolutie die wordt verklaard door de mettertijd veranderende kenmerken tussen de populaties loontrekkenden en de andere factoren. Het laatste hoofdstuk bevat de conclusies.

1. Polarisation van de werkgelegenheid

In de Verenigde Staten is de loonongelijkheid sinds het einde van de jaren zeventig fors toegenomen. Dat verschijnsel wordt het vaakst verklaard door een vertekende technologische vooruitgang ten gunste van de hoogopgeleide

en/of hooggeschoolde werknemers (skill-biased technological change (SBTC)), een theorie die ervan uitgaat dat de technologische vooruitgang tijdens de afgelopen decennia vooral ten goede is gekomen aan de productiviteit van de hoogopgeleiden, veel meer dan aan die van de laag- en middenopgeleiden. De vaardigheden van de hoogopgeleide werknemers sluiten nauwer aan bij de innovaties in de productieprocessen (hoofdzakelijk de vooruitgang in de informatie- en communicatietechnologieën (ITC)), waardoor de vraag naar arbeid verschuift naar die hogergeschoolden.

Autor, Levy en Murnane (2003) hebben die benadering gewijzigd. Het is niet zozeer het diploma van de werknemer, als wel zijn vaardigheden, opgesplitst in taken, die het mogelijk maken de complementariteit tussen arbeid en technologische vooruitgang te beoordelen. De inhoud van de beroepen werd 'vertaald' in taken die in twee subgroepen worden opgedeeld: routinematige en niet-routinematige taken. De eerste zijn makkelijk formaliseerbaar en kunnen dus worden geprogrammeerd en automatisch uitgevoerd. De tweede kunnen daarentegen (nog) niet door machines worden verricht. Ook dit onderscheid wordt door de technologische vooruitgang voortdurend gewijzigd.

De 'taak'-inhoud werd voor elk beroep geanalyseerd. Schematisch voorgesteld, bestaan de – belangrijker geworden – hooggekwalificeerde beroepen hoofdzakelijk in abstracte niet-routinematige taken die een grondige kennis, creativiteit en relationele vaardigheden vereisen. De laaggekwalificeerde beroepen die (in sommige landen) op de arbeidsmarkt aan belang hebben gewonnen, zijn meestal persoonsgebonden en/of plaatsgebonden dienstverlenende beroepen. Het gaat eveneens om niet-routinematige taken (interactie met de personen/de context). Bij de middengekwalificeerde beroepen, daarentegen, gaat het vooral om routinematige taken. Het zijn deze laatste beroepen die in de geavanceerde economieën het meest worden bedreigd.

Deze benadering levert voor de Verenigde Staten voorspellingen op die verenigbaar zijn met wat blijkt uit de gegevens over de werkgelegenheidsstructuur naar kwalificatie: computers en robots zijn substituten voor routinematig werk, terwijl ze aanvullend zijn voor abstract werk. De blootstelling aan technologie is niet neutraal, net als in de SBTC-theorie, maar ze heeft diverse gevolgen voor de midden- en laaggekwalificeerde beroepen.

Naast de factoren verbonden aan de technologische vooruitgang, ontbreekt het niet aan andere aanvullende of concurrerende interpretaties voor het fenomeen van de polarisatie van de werkgelegenheid. Ook de intensivering van het handelsverkeer (industriële delokalisatie, enz.) heeft een rol gespeeld. Terwijl de werknemer-consument uit de geavanceerde landen ongetwijfeld voordeel haalt uit de mondialisering, ondergaat de laag- en middengekwalificeerde arbeid, ingeval hij kan worden gedelokaliseerd, er de negatieve gevolgen van (Feenstra en Hanson (1996), Goos *et al.* (2014)). Volgens andere theorieën hebben de arbeidsmarktinstuties (bijvoorbeeld het bestaan van een minimumloon, de arbeidsbescherming, enz.) verschillende effecten afhankelijk van de kwalificatiegroep en zouden op die manier ook aan de polarisatie kunnen bijdragen.

In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de gegevens afkomstig uit de arbeidskrachtentellingen. Net als in de meeste empirische studies over dit onderwerp wordt de kwalificatie van de werkgelegenheid beoordeeld op basis van de beroepen veeleer dan op basis van diploma's. Beroepen worden doorgaans gerangschikt naar loon. Hier worden de beroepen gewoon ingedeeld in drie kwalificatiegroepen. De werkgelegenheid in de landbouw en bij de strijdkrachten wordt buiten beschouwing gelaten.

De hooggekwalificeerde werkgelegenheid stemt overeen met beroepen zoals directeurs, leidinggevend, intellectuele en wetenschappelijke beroepen, technische en gelijkgestelde beroepen (categorieën 1, 2 en 3 in de classificatie ISCO-88). De laaggekwalificeerde werkgelegenheid stemt overeen met elementaire beroepen (categorie 9 in de classificatie ISCO-88 die onder meer de ongeschoolde arbeiders, de schoonmakers, de bewakers, de laders en lossers omvat). De middengekwalificeerde werkgelegenheid omvat de overige beroepen (categorieën 4, 5, 7 en 8 in de ISCO-88-classificatie, met name administratief medewerkers, ambachtslieden en arbeiders in de artisanale sector, bestuurders van uitrustingen en machines, assembleurs). De gegevens betreffen hier het geheel van de werknemers.

De verkregen resultaten zijn verenigbaar met de hypothese dat de werkgelegenheid in alle landen van de EU15 gepolariseerd wordt. Tussen 1999 en 2016 bleken de middengekwalificeerde banen aan belang in te boeten (een daling met gemiddeld 6,6 punten), ten voordele van een stijging van het aandeel van de hooggekwalificeerde werkgelegenheid en, in mindere mate, van de laaggekwalificeerde werkgelegenheid (resp. +6,5 en +0,1 punten). De omvang van het verschijnsel verschilt afhankelijk van het land. In sommige landen daalt de laaggekwalificeerde

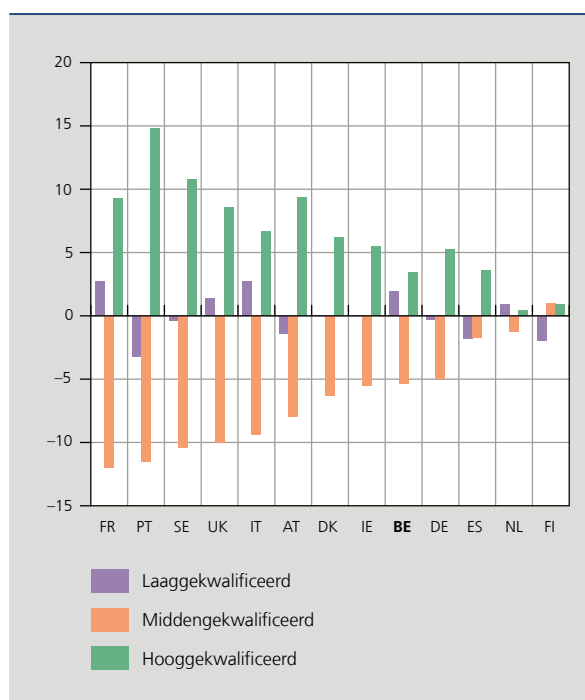
werkgelegenheid eveneens, meer bepaald in Portugal, Oostenrijk of in Spanje. In andere landen, met name Finland en Nederland, is het de hooggekwalificeerde werkgelegenheid die minder sterk toeneemt.

Volgens deze definitie van de werkgelegenheid en op basis van deze groeperingen van de beroepen daalde de middengekwalificeerde werkgelegenheid in België tijdens die periode met 5,4 procentpunt, terwijl de hooggekwalificeerde werkgelegenheid er met 3,4 procentpunt toenam en de laaggekwalificeerde werkgelegenheid met 1,9 procentpunt.

Deze bevindingen in verband met de polarisatie van de werkgelegenheid zijn robuust voor zover ze worden bevestigd door andere databanken (de loonstructuurenquêtes in Europa (SES), de Current Population Survey (CPS) in de Verenigde Staten, de administratieve socialezekerheidsgegevens in datzelfde land, enz.), maar ook met meer gedetailleerde groeperingen van de beroepen.

GRAFIEK 1 OOK IN EUROPA IS ER EEN POLARISATIE VAN DE WERKGELEGENHEID

(verloop van de werkgelegenheidsstructuur tussen 1999 en 2016 naar kwalificatieniveau⁽¹⁾, in procentpunt)



Bron: Eurostat.
 (1) De hooggekwalificeerde werkgelegenheid stemt overeen met beroepen zoals directeurs, leidinggevenden, intellectuele en wetenschappelijke beroepen, technische en gelijkgestelde beroepen (categorieën 1, 2 en 3 in de classificatie ISCO-88). De middengekwalificeerde werkgelegenheid stemt overeen met personen die het beroep uitoefenen van administratief medewerkers, dienstverlenend personeel en verkopers, ambachtslieden en arbeiders in de artisanale sector, bestuurders van uitrustingen en machines, assembleurs (categorieën 4, 5, 7 en 8 in de classificatie ISCO-88). De laaggekwalificeerde werkgelegenheid stemt overeen met ongeschoolde arbeiders, schoonmakers, bewakers, laders en lossers (categorie 9 in de classificatie ISCO-88).

De polarisatie, een weerspiegeling van de toegenomen vraag naar geschoolde arbeidskrachten

De polarisatie is het resultaat van de veranderingen in de *vraag naar arbeid*. Ook het aanbod van gekwalificeerde arbeid is tijdens de beschouwde periode enorm gestegen, maar de relatieve lonen van de hogeschoolden zijn niet gedaald, waaruit blijkt dat de verschuiving van de vraag naar gekwalificeerde arbeid die stijging van het aanbod ruimschoots heeft gecompenseerd.

Terwijl de benadering van de beroepen op basis van taakinhoud een gedifferentieerde impact van de technologische vooruitgang op de drie groepen naar kwalificatieniveau impliceert (een gunstige impact op hooggekwalificeerde arbeid, een negatieve impact op middengekwalificeerde arbeid en een neutrale impact op de dienstenactiviteiten die vooral geconcentreerd zijn bij laaggekwalificeerde arbeid), komen Cozzi en Impullitti (2016) in hun model tot de conclusie dat, door een algemeen evenwichtsmechanisme, de vraag naar (en de lonen van) de werknemers in de dienstensector stijgt (stijgen) ten opzichte van de andere laaggekwalificeerde activiteiten. Het technologisch inhaalproces tussen de geavanceerde economieën zou leiden tot een grotere concurrentie om de personen met de hoogste scholing aan te trekken. De stijging van de relatieve lonen voor hooggekwalificeerd werk en de toenemende spreiding bovenaan de loonverdeling zorgen er overigens voor dat de hooggeschoolden vaker dienstenactiviteiten inschakelen teneinde meer tijd te kunnen besteden aan hun eigenlijk beroep.

In België ligt deze redenering mee ten grondslag aan de invoering van de dienstencheques. De laaggekwalificeerde banen stijgen vooral in het kader van de uitbreiding van de diensten aan personen in ruime zin (huishoudhulp, verpleeghulp, enz.). Sinds de invoering van de dienstenchequeregeling in 2004 zijn maar liefst 130 000 – voornamelijk door vrouwen uitgeoefende – dienstenchequebanen gecreëerd.

2. Loonspreiding in België is beperkt

Om de decielen van de verdeling te berekenen, worden alle werknemers gerangschikt naar hun loonpeil. Het eerste deciel (D1) scheidt de 10 % werknemers met de laagste lonen van de overige 90 % werknemers. Het is een maatstaf van de lage lonen. Het negende deciel (D9) zondert de 90 % van de werknemers af die minder verdienen dan de 10 % van de bevolking met de hoogste lonen. Het is dus een maatstaf van de hoge lonen. De ratio van de decielen D9 en D1 (met notatie D9D1) is bijgevolg een maatstaf van de spreiding over de gehele verdeling. Algemeen is er in elk deciel ook een spreiding, die hoger op in de verdeling oploopt. De eerste decielen zijn immers homogener, de banen zijn er generieker, met name wat de bezoldigingen betreft. De laatste decielen, daarentegen, omvatten werknemers met gediversifieerde arbeidsplaatsen, zowel qua inhoud als inzake verantwoordelijkheden, wat tot uiting komt in een ruime loonvork.

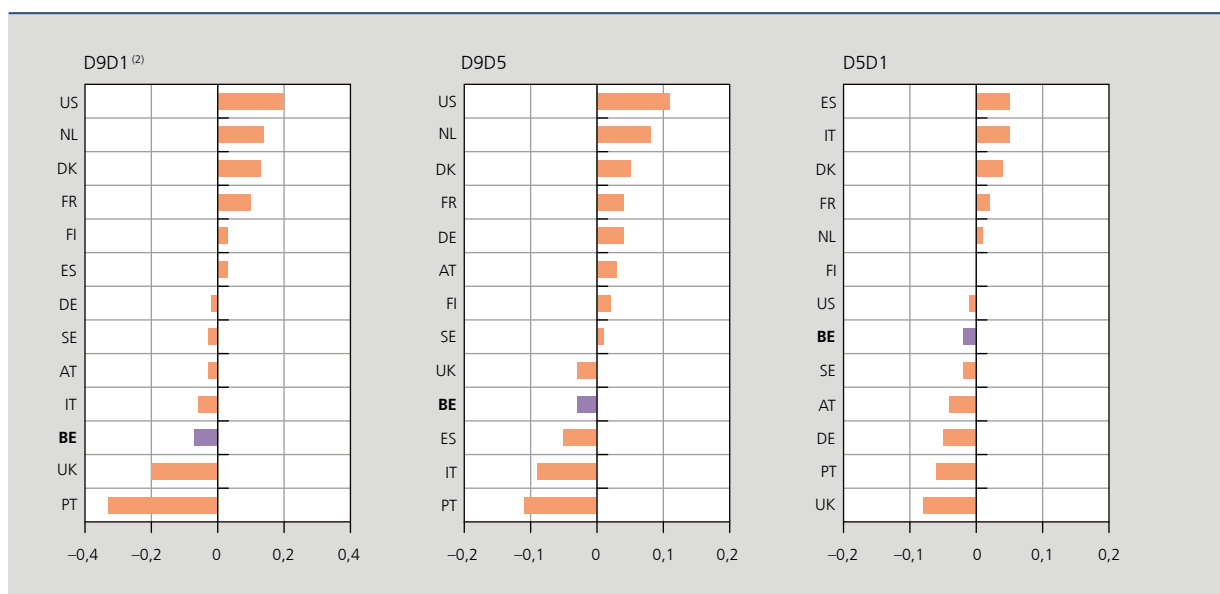
In Grafiek 2 wordt voor verscheidene landen het verloop van de spreiding tussen 2006 en 2016 weergegeven. Voor een geheel van landen, in het bijzonder de Verenigde Staten, maar ook Nederland, Denemarken en Frankrijk, is de ratio D9D1 toegenomen. Zulks is niet het geval in België, dat behoort tot de groep van landen waar de loondifferentiatie tijdens de recente periode doorgaans afnam. Dat is des te opmerkelijker omdat het niveau van loondifferentiatie in ons land al gering is. In 2015 bedroeg de ratio D9D1 voor België 2,36. Van de landen van de EU15 vertoont enkel Italië een geringere spreiding, namelijk 2,25. Ter vergelijking: in de Verenigde Staten bedraagt de verhouding van die decielen 5,05, dat is met andere woorden een spreiding die nagenoeg tweemaal groter is dan in België.

Om te weten of de ongelijkheid homogeen is vermeerderd of daarentegen veeleer geconcentreerd is aan de bovenkant of de onderkant van de verdeling, worden de ratio van de hoge lonen ten opzichte van het mediaanloon (D9D5) en de ratio van de mediaanlonen ten opzichte van de lage lonen (D5D1) afzonderlijk bekeken. Uit een vergelijking tussen de landen blijkt dat de toename van de ongelijkheid van de lonen in de Verenigde Staten en in Nederland tijdens de laatste tien jaar toe te schrijven is aan de vermeerdering van de differentiatie in de bovenkant van de verdeling: vooral de hoge lonen zijn gestegen in vergelijking met de gemiddelde inkomens en de lage inkomens. Ook wordt een toename van de spreiding in de bovenkant van de verdeling opgetekend in Duitsland, Oostenrijk en Finland, terwijl de loonongelijkheid in die drie landen terugliep. De vermeerdering van de spreiding in Frankrijk en Denemarken lijkt gelijkmatiger te zijn verdeeld.

In België is de vermindering van de spreiding zowel toe te schrijven aan een afname zowel in de bovenkant als in de onderkant van de verdeling. Dat is eveneens het geval voor Portugal en het Verenigd Koninkrijk, maar in absolute termen vertonen die twee landen een veel grotere loonongelijkheid dan ons land.

GRAFIEK 2 DE SPREIDING VAN DE LONEN NAM IN BELGIË ZOWEL AAN DE BOVENKANT ALS AAN DE ONDERKANT VAN DE VERDELING AF

(in procentpunt, verschil van de spreidingsindicatoren tussen 2006 en 2016⁽¹⁾)



Bron: OESO.

(1) 2016 of het laatste jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn (2015 voor België).

(2) D9D1: ratio tussen het 9^{de} deciel en het 1^{ste} deciel van de verdeling van de lonen. De maatstaven D9D5 et D5D1 worden op analoge wijze gedefinieerd.

3. Verloop van de lonen in België: gebruik van de SES-enquête

3.1 Gegevens

Er wordt gebruik gemaakt van de Belgische jaarlijkse Loonstructurenquête (SES) voor de periode 2004-2014⁽¹⁾. De SES verstrekt gedetailleerde informatie over het verband tussen het niveau van de bezoldiging per uur, per maand en per jaar, en de kenmerken van de werknemers (geslacht, leeftijd, anciënniteit, hoogst bereikte scholingsniveau, enz.) en hun werkgever (bedrijfstak, gewest, omvang en economische controle over de onderneming). Om te controleren voor het effect van de arbeidsduur, wordt gefocust op de uurlonen. Het gemiddelde bruto uurloon wordt gedefinieerd als het bruto-inkomen in de referentiemaand (namelijk oktober) gedeeld door het aantal bezoldigde uren tijdens dezelfde periode. Om te zuiveren voor de prijseffecten worden de bruto uurlonen gedeeld aan de hand van de geharmoniseerde consumptieprijsindex (HICP)⁽²⁾. De lonen worden enkel bekeken vanuit het oogpunt van de werknemers; de keuze om al dan niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen wordt niet in acht genomen.

De kwalificatieniveaus worden gedefinieerd op basis van de types van uitgeoefende banen⁽³⁾, zoals in de andere gedeelten van de paper. Managers, intellectuele en wetenschappelijke beroepen en aanverwante beroepen worden gerangschikt als hooggekwalificeerde arbeid, terwijl werknemers in elementaire beroepen tot laaggekwalificeerde arbeid worden gerekend. De andere soorten jobs worden gezien als middengekwalificeerde arbeid.

Het aantal hooggekwalificeerde en laaggekwalificeerde beroepen is in de relatief korte periode van tien jaar toegenomen ten koste van de middengekwalificeerde banen. De stijging was het meest uitgesproken voor hooggekwalificeerde beroepen. Het is van belang de verdeling van de werkgelegenheid naar kwalificatie te onderzoeken veeleer dan de verdeling van de werknemers naar scholingsniveau, hoewel ze elkaar kunnen hebben beïnvloed. De verdeling naar

(1) De gegevens 2015 van de enquête zijn eveneens beschikbaar, maar de wijze waarop ze worden verzameld is veranderd: de ondernemingen worden thans bevroegd via het internet veeleer dan door enquêteurs, wat de vergelijkbaarheid van de resultaten met vorige enquêtes kan beïnvloeden.

(2) Om de internationale vergelijkbaarheid te vergroten, wordt de voorkeur gegeven aan de HICP boven de gezondheidsindex.

(3) De definitie van de kwalificatieniveaus is gebaseerd op de Internationale standaard beroepenclassificatie (ISCO).

kwalificatie schetst niettemin een duidelijker beeld van de arbeidsvraag, terwijl de verdeling naar scholingsniveau meer informatie biedt over het arbeidsaanbod. Uit een vergelijking blijkt dat het aantal hooggeschoolde werknemers tussen 2004 en 2014 is blijven stijgen, terwijl het aantal middengeschoolde en laaggeschoolde werknemers afnam. De grootste daling ter zake was toe te schrijven aan het aantal laaggeschoolde werknemers. De scholingsniveaus van de daaropvolgende cohorten zijn in de loop der decennia van de 20ste eeuw sterk toegenomen. De oudere cohorten die in de eerste decennia van de 21ste eeuw met pensioen gaan, zullen het aantal middengeschoolde en hooggeschoolde werknemers in de beroepsbevolking bijgevolg mechanisch doen toenemen en bieden weinig informatie over de vereiste kwalificaties om de op de arbeidsmarkt beschikbare arbeidsplaatsen uit te oefenen. Daarom wordt de rest van deze paragraaf toegespitst op de kwalificatieniveaus.

Tussen 2004 en 2014 zijn de brutolonen in België in reële termen niet gegroeid

Uit de SES-gegevens blijkt een daling van de geaggregeerde reële lonen, ongeacht het kwalificatieniveau. De afname was het meest uitgesproken voor laaggekwalificeerde banen (-2,2 % per jaar, tegen -0,3 % voor middenkwalificeerde banen en -0,8 % voor hooggekwalificeerde banen). Dit zou erop wijzen dat laaggekwalificeerde arbeid gemiddeld meer te lijden zouden hebben gehad van de veranderingen in de economie in de beschouwde periode. De lonen voor hooggekwalificeerde banen zouden eveneens sterker zijn teruggelopen dan die voor middenberoepen. De economische en financiële crisis en de maatregelen inzake loonmatiging hebben echter uiteraard ook een significante rol gespeeld in dat verloop.

3.2 De determinanten van de lonen

3.2.1 De determinanten voor de gemiddelde lonen

Om een beter inzicht te krijgen in de factoren die een belangrijke rol spelen bij het bepalen van de gemiddelde loongroei, wordt aan de hand van de standaard kleinste kwadratenmethode een regressie van het logaritme van de reële uurlonen verricht tegen de beschikbare verklarende variabelen. In het bijzonder wordt gekeken naar de effecten van geslacht, scholingsniveaus, soort van arbeidsovereenkomst, statuut van arbeider, anciënniteit, ervaring, aantal werknemers in het bedrijf, het gewest waarin het bedrijf gevestigd is, of de ondernemingen een of meer vestiging(en) heeft, of het een privaat bedrijf dan wel een overheidsonderneming is en de bedrijfstak. Aangezien een aantal van die variabelen dummyvariabelen zijn, is het van belang onze gekozen referentiepersoon te vermelden: een voltijds werkende middengeschoolde man met een middengekwalificeerde baan in de verwerkende nijverheid, werkzaam in een private onderneming met één vestiging in Vlaanderen, met een bediendestatuut en een vaste arbeidsovereenkomst. De schattingen werden van 2004 tot 2014 voor elk jaar afzonderlijk verricht.

De benadeling van een vrouwelijke werknemer, gezuiverd voor alle verklarende variabelen in de regressie, neemt in de loop van de onderzochte jaren af. Terwijl een vrouwelijke werknemer in 2004 nog steeds 14 % minder verdiende dan een man, liep zulks terug tot 6 % in 2014. Hoewel deeltijdwerkers werden geweerd, werkten een aantal personen tijdens de referentieperiode in de praktijk toch minder dan 35 uren per week. In het algemeen verdienden diegenen zowat 5 % minder dan voltijdwerkers sinds de crisis, na zuivering voor de andere kenmerken.

Hooggeschoolden verdienden gemiddeld ongeveer een vijfde meer dan middengeschoolden, terwijl laaggeschoolden zowat 8 tot 11 % minder verdienden. Volgens het Belgische arbeidsrecht, moeten personen met overeenkomsten voor bepaalde duur dezelfde uurlonen krijgen als degenen met een vaste arbeidsovereenkomst. Volgens onze database lijken hun lonen niettemin te verschillen. Dat kan ook toe te schrijven zijn aan verschillen in niet waargenomen kenmerken tussen de twee groepen van werknemers, die niet in de regressie werden opgenomen. Terwijl ze in het begin van de beschouwde periode gemiddeld minder verdienden, verdienen ze sinds 2006 meer dan vaste werknemers.

In België loopt het loon nog steeds op naarmate men langer voor dezelfde werkgever werkt. Elk extra jaar anciënniteit doet de reële uurlonen met gemiddeld van 0,7 % tot 0,9 % toenemen. De kwadratische term geeft niettemin een concave relatie aan, waarbij de loonsverhogingen worden afgevlakt bij een hoger anciënniteitsniveau. Naast anciënniteit, wordt ook potentiële ervaring op de arbeidsmarkt beloond. Het marginaal effect van een extra jaar werk (hier gewoonweg gemeten aan de hand van de leeftijd van de werknemer) wordt geraamd tussen 2 en 3,5 %.

TABEL 1 SCHATTING VAN DE LOONVERGELIJKINGEN OP BASIS VAN DE SES-GEGEVENS VOOR BELGIË

	2004 log (uurloon in constante euro)	2014 log (uurloon in constante euro)
Vrouw	-0,1417*** (0,0024)	-0,0579*** (0,0021)
Laaggeschoold	-0,0751*** (0,0025)	-0,1094*** (0,0022)
Hooggeschoold	0,1774*** (0,0030)	0,1814*** (0,0033)
Leeftijd	0,0241*** (0,0009)	0,0356*** (0,0008)
Leeftijd in het kwadraat	-0,0002*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)
Arbeider	-0,0846*** (0,0031)	-0,0100*** (0,0025)
Anciënniteit	0,0094*** (0,0004)	0,0078*** (0,0003)
Anciënniteit in het kwadraat	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)
Deeltijdwerk ⁽¹⁾	0,0040 (0,0025)	-0,0452*** (0,0029)
Laaggekwalificeerde arbeid	-0,0156*** (0,0041)	-0,0401*** (0,0039)
Hooggekwalificeerde arbeid	0,2182*** (0,0032)	0,2198*** (0,0033)
Tijdelijke overeenkomst	-0,0367*** (0,0066)	0,2496*** (0,0071)
Aantal loontrekkenden in de vestiging	0,0001*** (0,0000)	0,0000*** (0,0000)
Onderneming met meerdere vestigingen	0,0230*** (0,0026)	0,0460*** (0,0019)
Brussel	-0,0044 (0,0030)	-0,0065** (0,0026)
Wallonië	-0,0466*** (0,0023)	-0,0536*** (0,0020)
Gemengd bedrijf of overheidsbedrijf ..	-0,1368*** (0,0052)	-0,0673*** (0,0036)
Constante ⁽²⁾	2,0098*** (0,0159)	1,5753*** (0,0165)
Aantal waarnemingen	83802	81923
Aangepaste R ²	46,3%	57,3%

Bron: Stabel.

Standaardafwijkingen tussen haakjes.

* p-waarde < 10 % ** p-waarde < 5 % *** p-waarde < 1 %

De dummy's voor de bedrijfstakken werden niet opgenomen in de tabel.

(1) De steekproef omvat uitsluitend voltijdwerkers. Die variabele geeft aan dat de persoon minder uren heeft gewerkt dan in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

(2) Referentie: man, gemiddeld opleidingsniveau, bediendenstatuut, voltijds, middengekwalificeerd beroep, verwerkende nijverheid, overeenkomst voor onbepaalde duur, in een bedrijf met slechts één vestiging, gevestigd in Vlaanderen, privaat bedrijf.

Werknemers met hooggekwalificeerde banen verdienen gemiddeld ongeveer 22 % meer dan degenen met een middengeschoolde baan. Voor laaggeschoolde arbeidsplaatsen zijn de ramingen minder stabiel; gemiddeld zou een laaggeschoolde werknemer 2 tot 4 % minder verdienen dan een middengeschoolde. De lonen in Brussel, die in het begin van de periode niet significant verschieden van die in Vlaanderen, waren aan het eind van de periode 0,5 % lager. In Wallonië zijn de lonen gemiddeld aanhoudend lager dan in Vlaanderen. Wat betreft de bedrijfstakken, zijn de lonen in de horeca en in mindere mate in de handel beduidend lager dan in de verwerkende nijverheid. De 'utilities sector' en de financiële sector, daarentegen, laten gemiddeld hogere bezoldigingen optekenen. De verschillen inzake lonen naar bedrijfstak lijken vrij sterk te zijn beïnvloed door conjuncturele effecten, vooral in de jaren 2008 en 2012. Daarom wordt enkel op de jaren 2004 en 2014 toegespitst, dat zijn de jaren waarin er zich geen grote crisis aftekende en die bijgevolg minder vertekend zijn door een conjuncturele neergang of opleving. Tabel 1 toont de schattingen voor die twee jaren.

3.2.2 Uiteenlopende effecten naargelang van de positie in de loonverdeling

Het effect van een variabele is niet noodzakelijk hetzelfde voor elke positie van de loontrekkende in de loonverdeling. Zo draagt het hebben van een rijbewijs gemiddeld beschouwd zeker positief bij aan het loon, maar de impact ervan is hoger aan de onderkant van de verdeling dan in de hogere decielen.

Voor dat soort analyse wordt gebruikgemaakt van een kwantielregressie, die weliswaar sterke overeenkomsten met de klassieke regressie vertoont, maar waarin de situatie binnen elk kwantiel wordt onderzocht.

Zo hebben we met onze loonvergelijking voor elk deciel van de verdeling het volgende model geschat:

$$\text{deciel}_j(\log(\text{loon}|X)) = X'\beta_j$$

waarbij j varieert van 0,1 tot 0,9. Aan de hand van die regressies kan worden nagegaan hoe elk deciel varieert afhankelijk van de beschikbare verklarende variabelen. Die schattingen werden opgemaakt voor de jaren 2004 en 2014. De voornaamste resultaten worden getoond in grafiek 3.

De hoofddeterminanten voor de lonen zijn het kwalificatieniveau, het opleidingsniveau en de ervaring. In de loonstrucuurenquête wordt een onderscheid gemaakt tussen de potentiële ervaring (gemeten aan de hand van de leeftijd) en de anciënniteit, dat is het aantal jaar dat de loontrekkende bij dezelfde werkgever in dienst is.

Voor een loontrekkende betekent een diploma hoger onderwijs hebben ten opzichte van een middengeschoolde (die het secundair onderwijs heeft voltooid) een voordeel van ongeveer 17 %. Een diploma hoger onderwijs heeft een positief effect ongeacht het deciel, maar dat effect neemt toe met het deciel in de loonverdeling. Voor de groep loontrekkenden met een laag loon, lager dan het eerste deciel, bedroeg het voordeel van een diploma hoger onderwijs 12 % (tegen 14 % in 2014). Binnen de groep best betaalde loontrekkenden, daarentegen, werd dat voordeel in 2004 op bijna het dubbele geraamd, namelijk 20 % vanaf het achtste deciel (eveneens 20 % in 2014).

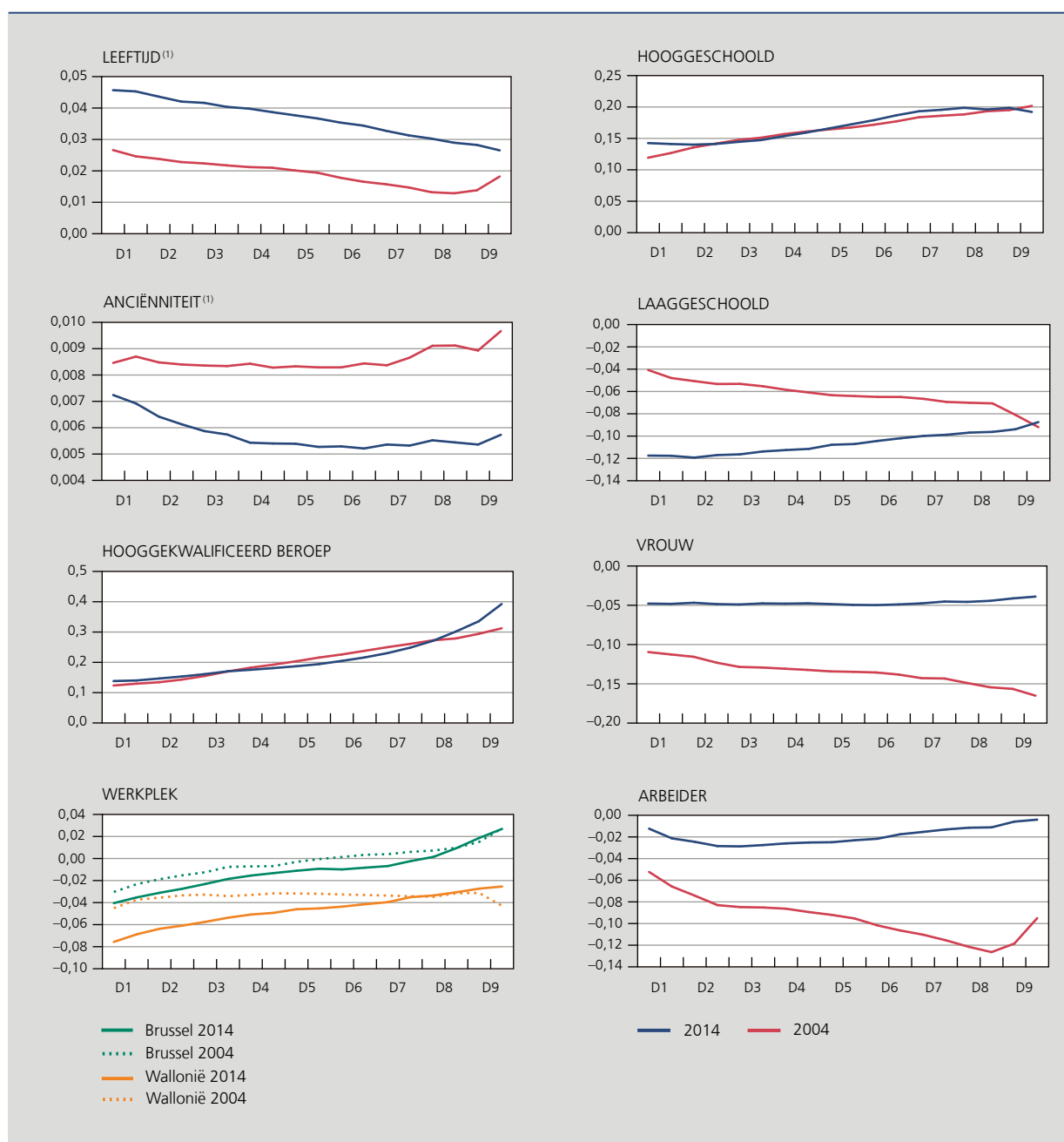
Het nadeel voor de laagst geschoolde loontrekkenden, die hoogstens een diploma lager secundair onderwijs hebben, ten opzichte van diegenen die het secundair onderwijs hebben voltooid, beliep 4 % in het laagste deciel tot 9 % in de hoogste decielen. In 2014 varieerde die gradiënt van 9 % voor de lage lonen tot 12 % aan de bovenkant van de verdeling.

Ongeacht de positie in de loonverdeling, worden ervaring (hier gemeten aan de hand van de leeftijd) en anciënniteit in België altijd beloond. In 2004 bedroeg die opwaardering, volgens de SES-gegevens, 1 tot 3 % per extra jaar ervaring, naargelang men zich aan de bovenkant of aan de onderkant van de verdeling bevond. In 2014 beliep de marge 3 tot 5 % naargelang van het deciel. Het rendement van de ervaring neemt af (de kwadratische term heeft een negatief teken), en het maximale loon werd gemiddeld op 61 jaar bereikt in 2004, tegen 64 jaar in 2014. De waardering van anciënniteit, die deels een maatstaf is van het menselijk kapitaal dat eigen is aan de werkgever, bedroeg 0,9 % per extra jaar in 2004. Die meerwaarde was vrijwel uniform over de verdeling heen. In 2014 beliep de marge 0,5 tot 0,7 % per extra jaar anciënniteit, waarbij het voordeel groter was voor de lagere decielen, maar nog steeds aanzienlijk voor alle loontrekkenden. Het loon was, ceteris paribus, maximaal voor een anciënniteit van ongeveer 30 jaar in 2004 en van 24 jaar in 2014.

Een hooggekwalificeerd beroep heeft een positief effect ongeacht de positie van de werknemer in de loonverdeling, maar het voordeel is groter naarmate het loon hoger is. Dat resultaat is vrijwel stabiel tijdens de beschouwde periode.

Aan de hand van de gegevens voor België uit de SES-enquête kunnen de loontrekkenden worden onderverdeeld naargelang ze het statuut van arbeider dan wel van bediende hebben. Dat onderscheid berust niet op het binnen de onderneming uitgeoefende beroep of op de bedrijfstak, maar op het soort arbeidsovereenkomst. In het Belgisch sociaal recht was dat onderscheid immers belangrijk, met name voor de baremaverhogingen, de ontslagvergoedingen en de

GRAFIEK 3 SOMS ZEER UITEENLOPENDE EFFECTEN VOLGENS DE POSITIE IN DE LOONVERDELING, 2004 EN 2014
(in procentpunt, volgens de decielen)



Bron: Statbel.

(1) Zowel de leeftijd als de anciënniteit zijn continue variabelen in de databank. De grafiek toont het marginale effect per extra jaar. Bij dat effect wordt rekening gehouden met de kwadratische term.

regelgeving inzake absenteïsme. Sinds 1 januari 2014 zijn die statuten geharmoniseerd. De gegevens over de lonen weerspiegelen die ontwikkeling. Het nadeel in termen van loon bedroeg 5 tot 13 % naargelang van het deciel in 2004. Het met het arbeidersstatuut verbonden nadeel is sterk gedaald in 2014, met een marge die licht negatief bleef, van -3 % voor de hoogste decielen tot nagenoeg 0 % aan de onderkant van de verdeling. Het verband tussen het verloop van het rendement van de anciënniteit en de harmonisering van de statuten zou verder moeten worden onderzocht.

Vrouwen ondervonden in 2004, zelfs na controle voor bedrijfstak, beroep, anciënniteit en opleidingsniveau, nog steeds een vrij groot nadeel in termen van loon. Bovendien namen die verschillen tussen mannen en vrouwen toe met het deciel in de verdeling. Afhankelijk van de andere waarneembare eigenschappen bedraagt het negende deciel in de loonverdeling van de vrouwen 17 % minder dan het negende deciel in de verdeling van de lonen van de mannen, terwijl dat verschil slechts 11 % beliep voor het eerste deciel. Die verschillen zouden kunnen worden verklaard door de aanwezigheid van een 'glazen plafond', bijvoorbeeld, dat de weg naar boven zou versperren naarmate men stijgt in de loonhiërarchie. Die situatie is sterk veranderd. In 2014 bleek het gemiddelde nadeel tot ongeveer 5 % gedaald. Bovendien is dat effect beduidend uniformer over de decielen heen dan in 2004.

Het gewest van de vestiging waarin de loontrekkende is tewerkgesteld is eveneens een significante variabele volgens de Belgische gegevens. Ongeacht het deciel liggen de lonen lager in Wallonië dan in Vlaanderen. Voor Brussel verandert het teken over de verdeling heen. De onderste decielen worden beter betaald in Vlaanderen, terwijl dat niet meer geldt voor de hoogste decielen. Het is wel degelijk dankzij de kwantielregressie dat we die variaties kunnen vaststellen, want de lonen in Brussel verschilden gemiddeld beschouwd niet significant van die in Vlaanderen in 2004 en ze lagen enigszins lager in 2014.

De tot dusver toegelichte resultaten maken het niet mogelijk een groot effect af te zonderen: de samenstelling van de loontrekkende werkgelegenheid is mettertijd eveneens sterk veranderd, ook al is onze beschouwde periode beperkt tot tien jaar. In onze steekproef was het aandeel hooggeschoolde loontrekkenden in 2014 met 7 punten gestegen, de hooggekwalificeerde werkgelegenheid met 8 punten, de loontrekkenden waren gemiddeld twee jaar ouder dan in 2004, het aantal vrouwelijke werknemers was licht verder gestegen, terwijl het belang van het arbeidersstatuut was afgenomen. De impact van die veranderingen worden in de volgende paragraaf onderzocht.

3.3 Compositie-effecten en verloop van het geaggregeerde loon

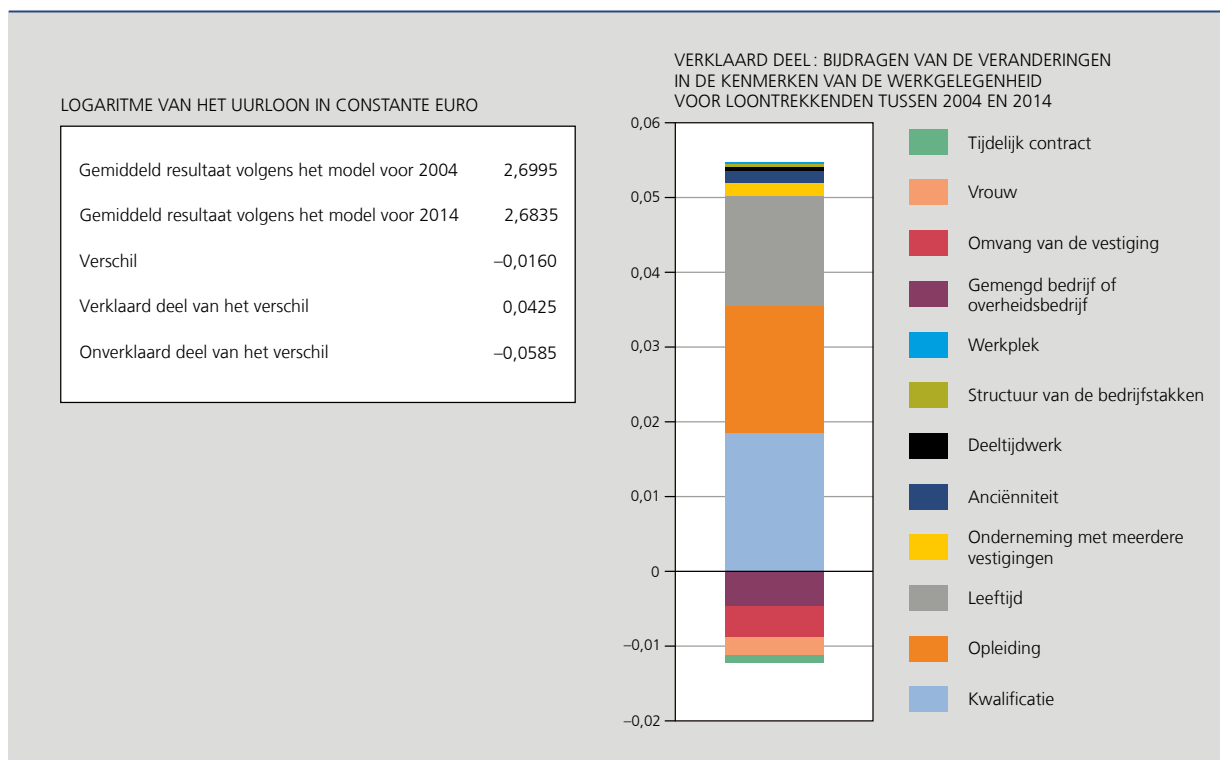
Nu we de resultaten van de Mincer-vergelijkingen⁽¹⁾ hebben bestudeerd, zullen we het verloop van de lonen tussen 2004 en 2014 uitsplitsen in een deel dat kan worden toegeschreven aan veranderingen in de samenstelling van de werkgelegenheid en een deel dat kan worden verklaard door veranderingen in de rendementen van de kenmerken of nog door niet waargenomen factoren. We maken daarvoor gebruik van de Oaxaca-Blinder-uitsplitsing.

Met de techniek van Oaxaca-Blinder wordt het verschil in gemiddelde uitkomst tussen twee groepen ontleed; in dit geval wordt het verschil in gemiddelde lonen tussen 2004 en 2014 onderzocht. Eerst wordt getest of de gemiddelden van de uurlonen significant verschillen tussen 2004 en 2014. Het verschil tussen de gemiddelden van de logaritmen van de reële uurlonen in beide jaren is duidelijk significant verschillend van nul. Het reële gemiddelde bruto-uurloon zou tussen 2004 en 2014 zijn gedaald, wat grotendeels kan worden verklaard door de loonmatigingsmaatregelen die in deze periode werden genomen.

Het verschil tussen het geaggregeerde loon van 2014 en dat van 2004 is uitgesplitst in twee termen. Het 'verklaarde' gedeelte is het deel van het verschil dat voortvloeit uit de verandering in de samenstelling van de werkgelegenheid van loontrekkenden tijdens de periode. Het 'residuele' deel is toe te schrijven aan de veranderingen in de waardering van de kenmerken tijdens de beschouwde periode, maar ook aan de niet-waargenomen factoren in het model.

Hoewel we hier, op het geaggregeerde niveau, een lichte daling van het brutoloon zien in reële termen, toont de uitsplitsing van Oaxaca-Blinder dat de veranderingen in de samenstelling van de werkgelegenheid in de tegenovergestelde richting bewegen. Indien de rendementen van de verschillende loondeterminanten gelijk waren gebleven (aan die van 2004) in de loop der jaren, zou het geaggregeerde loon in reële termen gestegen zijn, eenvoudigweg onder invloed van de verandering in de samenstelling van de loontrekkende arbeid. Dat positieve compositie-effect wordt

(1) Jacob Mincer is de pionier voor de empirische studies over loondeterminanten.



Bron: Statbel.

hoofdzakelijk verklaard door de toename van het kwalificatieniveau, het opleidingsniveau en de gemiddelde leeftijd van de loontrekkenden. De bijdragen van de andere factoren zijn marginaal. Negatieve compositie-effecten waren dat de representatieve steekproef in 2014 meer kleine en gemengde ondernemingen bevatte dan in 2004 en de stijging van het aantal vrouwelijke werknemers, aangezien er nog steeds een loonverschil bestaat tussen mannen en vrouwen.

Over het geheel genomen is het wel degelijk het onverklaarde deel dat aan de basis ligt van de waargenomen ontwikkelingen, enerzijds door de veranderingen tussen 2004 en 2014 in het rendement op de kenmerken, en anderzijds door het verloop van niet-waargenomen factoren.

De analyse van de uitsplitsing van het loonverschil tussen 2004 en 2014 kan ook worden uitgevoerd voor de verschillende decielen binnen de verdeling, in plaats van alleen voor de gemiddelden. Een dergelijke uitbreiding werd voorgesteld door Melly (2005). De resultaten van die uitsplitsing per kwantiel benaderen die van de Oaxaca-Blinder-uitsplitsing. De compositie-effecten bewegen in de tegenovergestelde zin van wat werd vastgesteld voor nagenoeg alle decielen.

Conclusies

De afgelopen vijftien jaar doet zich in België een polarisatie van de werkgelegenheid voor die echter relatief beperkt in omvang was ten opzichte van de andere geavanceerde economieën. De middengekwalificeerde werkgelegenheid liep terug, hoofdzakelijk ten gunste van de hooggekwalificeerde banen en in mindere mate van de laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen. De kwalificatie wordt hier gedefinieerd aan de hand van de beroepen⁽¹⁾, veeleer dan via het behaalde diploma.

(1) De inhoud van de beroepen verandert echter ook met de tijd. Dit verklaart waarom de nomenclatuur van de beroepen regelmatig wordt herzien. Niettemin is de meting van de kwalificatie aan de hand van de beroepen onvolmaakt.

De differentiatie tussen de lonen is in België gering. Volgens de OESO-gegevens bedraagt de verhouding tussen het negende en het eerste deciel 2,4 in 2015. Enkel in Italië en Zweden ligt de spreiding van de lonen nog lager. Bovendien is de loonongelijkheid in België het afgelopen decennium doorgaans verminderd, in tegenstelling tot die in de Verenigde Staten, Nederland, Denemarken of Frankrijk.

Volgens de gegevens van de loonstruurenenquete zijn de reële lonen in België tussen 2004 en 2014 licht gedaald. De daling was het grootst voor de laagst gekwalificeerde banen, maar was ook merkbaar voor de hoogst gekwalificeerde en in mindere mate voor de middengekwalificeerde jobs.

Het verschil tussen de gemiddelde lonen voor de jaren 2004 en 2014 werd uitgesplitst volgens de techniek van Oaxaca-Blinder om het effect van de veranderingen in de kenmerken van de loontrekkenden tijdens die periode af te zonderen. Deze uitsplitsing toont aan dat die compositie-effecten een positieve invloed hadden op de loonontwikkeling. Aangezien in feite wordt vastgesteld dat de reële lonen gedurende die periode licht zijn gedaald, betekent dit dat andere factoren ('residueel effect') die compositie-effecten tegenwerkten. Bij een soortgelijke uitsplitsing voor de kwantielen wordt een vergelijkbaar resultaat verkregen.

Met betrekking tot de aanbevelingen voor het economisch beleid doet de polarisatie (die ten minste in de werkgelegenheid wordt vastgesteld) de vraag rijzen naar de mobiliteit en de reallocatie van de werknemers. Het arbeidsmarktbeleid moet de loontrekkenden die een middengekwalificeerd beroep uitoefenen, in staat stellen zich zo vlot mogelijk aan te passen aan de andere bedrijfstakken of de andere segmenten van de arbeidsmarkt. De afstemming van de vacatures op de werknemers verbetert trouwens ook dankzij de digitale revolutie en zou tevens efficiënter moeten zijn dan voorheen. Beroepsopleiding kan zeker bijdragen tot die transformatie van de arbeidsmarkt. In alle landen, maar vooral in België, bestaan er aanzienlijke verschillen in de deelname aan permanente opleiding volgens het scholingsniveau. De herverdelende maatregelen moeten kunnen worden aangepast om ervoor te zorgen dat de winsten uit de robotisering en de digitalisering zo billijk mogelijk worden verdeeld, teneinde de naar het laagste segment verplaatste loontrekkenden te ondersteunen, inclusief voor de niet-gesalarieerde arbeidsvormen (dat wil zeggen de laaggeschoolde zelfstandigen en daarmee gelijkgestelde groepen).

Bibliografie

- Autor D., F. Levy en R. Murnane (2003), 'The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration', *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Cerina F., A. Moroz en M. Petersen Rendall (2018), *The Role of Gender in Employment Polarization*, mimeo, February.
- Charnoz P., E. Coudin en M. Gaini (2011), *Wage inequalities in France 1976-2004: a quantile regression analysis*, DESE working paper 2011/06, Insee.
- Cozzi G. en G. Impullitti (2016), 'Globalization and wage polarization', *Review of Economics and Statistics*, 98(5), 984-1000.
- D'Haultfœuille X. en P. Givord (2014), 'La régression quantile en pratique', *Économie et Statistique*, 471.
- De Mulder J. en C. Duprez (2015), 'Heeft de reorganisatie van de mondiale productie de vraag naar arbeid fundamenteel gewijzigd?' NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 69-84.
- Feenstra R. en G. Hanson (1996), 'Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality', *American Economic Review*, 86(2), 240-245.
- Goos M., A. Manning en A. Salomons (2014), 'Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring', *American Economic Review*, 104(8), 2509-2526.
- Goos M. (2018), 'The impact of technological progress on labour markets: policy challenges', *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 349-361.
- Jann B. (2008), 'The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models', *The stata journal*, 8(4), 453-479
- Melly B. (2005), 'Decomposition of differences in distribution using quantile regression', *Labour Economics*, 12(4), 577-590.
- OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, Paris.
- Van den Berge W. en B. Ter Weel (2015), 'Baanpolarisatie in Nederland', *CPB Policy Brief*, 2015/3.
- Verdugo G. (2017), *Les nouvelles inégalités du travail*, Paris: Les Presses de SciencePo.

