



50 years
ans
jaar

1959 - 2009

Salaires et négociation collective en Belgique: une analyse microéconomique en panel

Lonen en collective onderhandelingen in België: een micro-economische analyse met panelgegevens

Maritza López Novella, Salimata Sissoko
Bureau fédéral du Plan (BFP) – Federaal Planbureau (FPB)

Séminaire "*Salaires et négociation collective en Belgique – Lonen en collective onderhandelingen in België*", BFP-FPB

1/12/2009

Plan de la présentation

1. Aperçu du système de négociation salariale belge
2. Objectifs de l'étude
3. Aperçu de la littérature sur la formation des salaires
4. Présentation des données utilisées
5. Méthodologie
6. Résultats
7. Conclusions

1. Trois niveaux de négociation salariale collective dans le secteur privé belge

1. Niveau interprofessionnel

- Fixation du revenu minimum mensuel moyen
- Accords interprofessionnels – norme salariale
 - les partenaires sociaux déterminent la hausse maximale du coût salarial horaire nominal sur base de l'évolution attendue chez nos partenaires

2. Négociations sectorielles (+/- 150 Commissions paritaires)

- Niveau principal de la formation des salaires
- Classification des fonctions et fixation de barèmes y compris un revenu minimum mensuel moyen par CP
- Modalités d'indexation
- Augmentations salariales intégrant la norme
 - indexation sur base de l'inflation attendue
 - hausses salariales conventionnelles réelles

1. Trois niveaux de négociation salariale collective dans le secteur privé belge (suite)

3. Négociations au niveau de l'entreprise

- 26%-36% de l'emploi du secteur privé en 2007
- Plus fréquentes dans les grandes entreprises
- Les accords signés au niveau de la firme peuvent remplacer ceux au niveau sectoriel

4. Autres déterminants des salaires

- Négociation individuelle d'une augmentation salariale
 - Salaires hors barèmes (ex: cadres, personnel universitaire) dont le salaire est déterminé par le contrat de travail
 - Employeurs décident de payer des salaires plus élevés sans négociation
- Écart entre salaire brut et salaire barémique sectoriel

2. Objectifs de l'étude

Mieux comprendre la formation des salaires en Belgique au niveau individuel

1. Quantifier l'impact de la négociation sectorielle sur le salaire brut individuel
 - centralisation du système
 2. Mieux comprendre les hausses additionnelles accordées au sein des entreprises (dérive salariale individuelle)
 - décentralisation/souplesse du système
- Analyse empirique et microéconomique (salaire individuel)

3. Aperçu de la littérature (microéconomique) sur la formation des salaires

1. Négociation collective sectorielle et/ou au niveau de l'entreprise

- Impact de la négociation sectorielle sur le salaire macroéconomique (Holden, 1998)
- Impact de la négociation sectorielle sur la masse salariale des entreprises (Fuss et Wintr, 2009)
- Impact de la négociation d'entreprise sur le salaire individuel (Plasman et al., 2007)

2. Wage drift et wage cushion

- Wage drift macroéconomique (Holden, 1998)
- Wage drift au niveau de la firme (Ordine, 1996)
- Wage cushion au niveau de la firme (Jung et Schnabel, 2009)
- Wage cushion au niveau individuel (Cardoso et Portugal, 2005)

3. Aperçu de la littérature (microéconomique) sur la formation des salaires (suite)

3. Caractéristiques des travailleurs, des entreprises et du secteur d'activité
 - Théories du capital humain et de la discrimination (Mincer, 1974; IEFH, 2008)
 - Théories du partage de la rente et du salaire d'efficiencia (Goos et Konings, 2001; Lallemand et al., 2005)

4. Caractéristiques du marché du travail local
 - Effet « wage curve » (Blanchflower et Oswald, 1994)
 - Wage curve belge (Janssens et Konings, 1998)
 - Résultats plus nuancés par catégorie de travailleur (Ammermueller et al., 2007)

3. Aperçu de la littérature (microéconomique) sur la formation des salaires (fin)

5. Impact des réductions de cotisations patronales et personnelles sur l'emploi et/ou les salaires
 - Etudes macroéconomiques (Bassilière et al., 2007; IRES, 2005)
 - Etudes microéconomiques (Sraer, 2007; Lhommeau et Rémy, 2008)

4. Description des données

Données longitudinales individuelles (1998-2006)

1. Données ONSS-LATG/DMFA

- travailleurs à temps plein (population)
- observations annuelles (deuxième trimestre)
- salaire brut nominal par ETP y compris certaines primes
- caractéristiques du travailleur
 - âge, genre, ouvrier/employé, mobilité inter-entreprise, lieu de résidence
- caractéristiques de l'entreprise
 - taille, secteur d'activité (commission paritaire et code Nace 1-digit)
- caractéristiques de la prestation
 - temps plein, montant des réductions de cotisations patronales et personnelles à la sécurité sociale

4. Description des données (suite)

2. Données du SPF ETCS

- Indice du salaire conventionnel nominal par commission paritaire (augmentations réelles + indexation)

3. ONEM

- Taux de chômage par genre et arrondissement

4. ICN/KLEMS

- Valeur ajoutée par équivalent temps plein (Nace 1-digit)

4. Description des données (fin)

	Employés	Employées	Ouvriers	Ouvrières
Salaire brut eqtp (euros)	9.802	7.448	6.991	5.415
Indice du salaire conventionnel	112,36	111,83	113,95	112,69
Age	39	35	37	37
Taille de l'entreprise (nb travailleurs)	1.636	1.204	752	561
Taux de chômage hommes	9,4	--	9,2	--
Taux de chômage femmes	--	13,5	--	12,2
Valeur ajoutée par eqtp (euros)	99.089	94.493	80.817	78.119
Mobile	11%	12%	11%	10%
Nouveaux entrants	6%	8%	7%	8%
Stables	83%	80%	82%	82%
Nombre d'observations	4.017.225	2.620.529	5.618.455	820.706
Nombre d'individus	661.093	503.868	937.431	171.672
Source : ONSS 1998-2006, SPF ETCS, ONEM et calculs propres				

4. Méthodologie

1. Estimation de 4 équations de salaire (par sexe et statut) pour les travailleurs à temps plein
2. La variable dépendante est le salaire brut nominal individuel
3. Prise en compte de caractéristiques individuelles non-observées

4. Méthodologie (suite)

4. Les procédures d'estimation
 - Modèle en première différence
 - Modèles « GMM system » et « GMM difference » en une étape (endogénéité de certaines variables explicatives)
5. 2 modèles estimés
 - avec/sans l'indice du salaire conventionnel nominal
6. Les coefficients obtenus sont pour la plupart des élasticités. Ils peuvent s'interpréter comme le taux de croissance du salaire effectif individuel si l'un des facteurs étudiés croît d'1% au cours du temps ou entre individus

5. Résultats (employé(e)s)

	Employés		Employées	
Ln salaire conventionnel nominal	--	1,068	--	1,036
Age	0,075	0,069	0,069	0,048
Age ²	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001
Ln taille de l'entreprise	0,117	0,074	0,106	0,078**
Ln taux de chômage (H/F)	0,003(ns)	0,006(ns)	-0,020(ns)	-0,027**
Ln valeur ajoutée sectorielle par eqtp	1,348	0,310*	1,664(ns)	0,678**
Ln réductions cotisations patronales	0,031*	0,067	0,027	0,025
Ln réductions cotisations personnelles	-0,029*	-0,081	-0,040	0,006(ns)
Travailleur mobile	-0,482	-0,476	-0,072	-0,124(ns)
Nombre d'observations	3.222.682	3.2222.682	1.977.349	1.977.349
AR(2)	0,339	0,121	0,390	0,144
Test de Hansen	0,140	0,350	0,895	0,382
Tous les coefficients sont significatifs à 1% à l'exception de ceux avec la mention:				
** significatif à 5%; * significatif à 10%; ns: non significatif				

5. Résultats (ouvrier(e)s)

	Ouvriers		Ouvrières	
Ln salaire conventionnel nominal	--	0,948	--	0,815
Age	0,038	0,040	0,042	0,020
Age ²	-0,000	-0,000	-0,000(ns)	-0,000
Ln taille de l'entreprise	0,116	0,027(ns)	0,067	0,050(ns)
Ln taux de chômage(H/F)	-0,000(ns)	0,002(ns)	-0,005(ns)	-0,021*
Ln valeur ajoutée sectorielle par eqtp	1,817	0,884*	0,152	0,045(ns)
Ln réductions cotisations patronales	-0,013	-0,01	0,022	0,014
Ln réductions cotisations personnelles	0,072	0,011	-0,012	-0,03
Travailleur mobile	-0,057(ns)	-0,119(ns)	-0,121*	-0,064
Nombre d'observations	4.356.734	4.356.734	412.050	412.050
AR(2)	0,177	0,798	0,262	0,215
Test de Hansen	0,441	0,732	0,499	0,880
Tous les coefficients sont significatifs à 1% à l'exception avec la mention : ** significatif à 5%; * significatif à 10%; ns: non significatif				

6. Conclusions

1. La négociation sectorielle a un effet dominant sur la formation des salaires en Belgique
2. Bien que prépondérante la négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise
3. Cette dérive salariale est sensible à
 - la taille de l'entreprise (théorie du salaire d'efficiency)
 - les performances du secteur (théorie du partage de la rente)
 - les tensions sur le marché du travail local (effet « wage curve »)

6. Conclusions (fin)

4. Les réductions de cotisations patronales bénéficient en partie aux employés (hausse du salaire brut) alors que les réductions personnelles bénéficient en partie à leurs employeurs (baisse du salaire brut)
- En conclusion, notre étude montre que le système de formation des salaires en Belgique, bien que relativement centralisé, offre une certaine souplesse aux entreprises pour déterminer leurs salaires