

Formation des salaires en Belgique: importance relative des facteurs institutionnels et de la dérive salariale

Maritza López Novella, Bureau fédéral du Plan

Congrès des Economistes belges de langue française

21 novembre 2013

1. Objectif: mieux comprendre la formation des salaires au niveau individuel en Belgique

1. Quantifier l'impact de la négociation sectorielle sur le salaire brut individuel
2. Mieux comprendre la dérive salariale
 - dérive salariale due aux négociations au sein des entreprises
 - dérive barémique due à la structure de la population en emploi
3. Quantifier l'impact des réductions de cotisations sur le salaire brut

Source:

- M.López Novella and S.Sissoko (Empirical Economics, 2012)

2. Description des données

Données longitudinales individuelles (1998-2006)

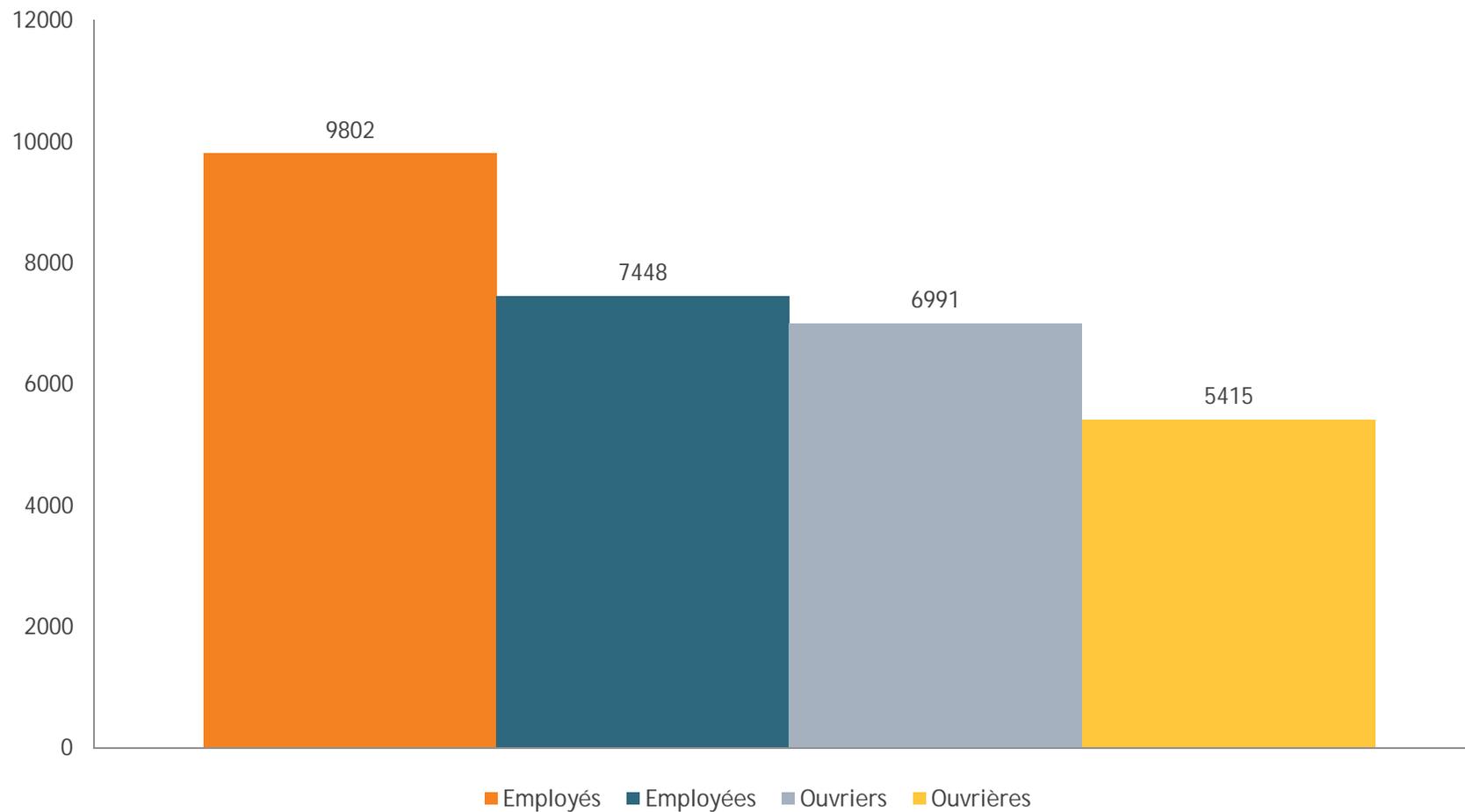
1. Données ONSS-LATG/DMFA
 - ✓ Caractéristiques du travailleur, de son entreprise et de sa prestation
 - ✓ Travailleurs à temps plein (population)
 - ✓ Observations annuelles (deuxième trimestre)

2. Données du SPF ETCS
 - ✓ Indice du salaire conventionnel nominal par commission paritaire (augmentations réelles + indexation)

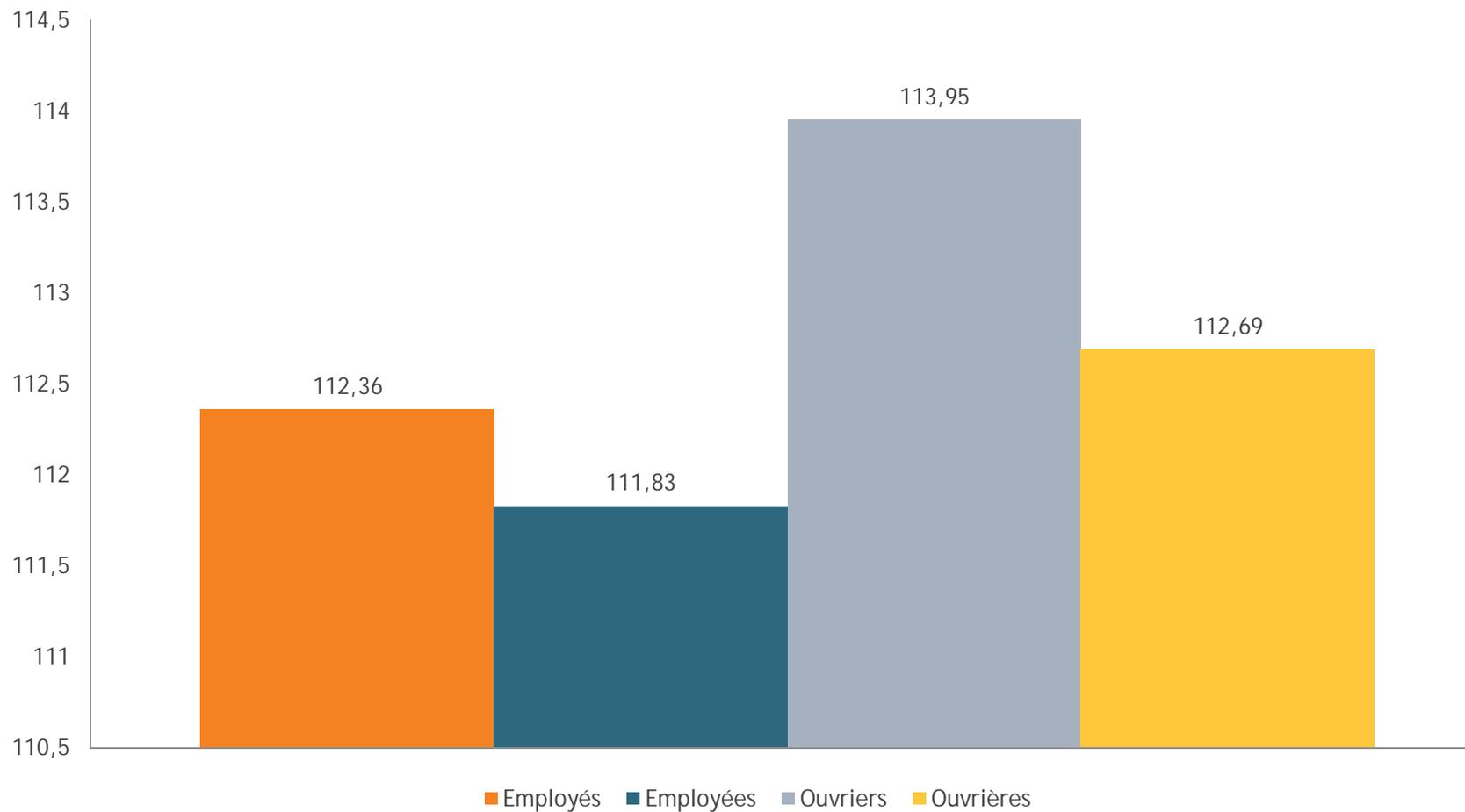
3. ONEM
 - ✓ Taux de chômage par genre et arrondissement

4. ICN/KLEMS
 - ✓ Valeur ajoutée par équivalent temps plein (Nace 1-digit)

2. Salaire brut moyen trimestriel (euros)



2. Indice du salaire conventionnel moyen



3. Méthodologie

- Estimation de 4 équations salariales (par sexe et statut) pour les travailleurs à temps plein
- Prise en compte de caractéristiques individuelles non-observées et constantes dans le temps (niveau d'éducation)
- Endogénéité de plusieurs variables explicatives
- 2 modèles estimés
 - Avec/sans l'indice du salaire conventionnel nominal

4. La négociation sectorielle a un effet dominant sur la formation des salaires en Belgique

- Les hausses conventionnelles se répercutent entièrement sur les salaires effectifs
 - Elasticité unitaire du salaire brut au salaire conventionnel pour toutes les catégories de travailleurs
- Néanmoins certaine variabilité dans l'ajustement des salaires effectifs aux hausses conventionnelles
 - en 2010, 63% des CPs ajustent l'ensemble des salaires aux hausses conventionnelles alors que 37% des CPs ajustent uniquement les salaires minima (GroupeS)

4. La négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise

1. Impact de l'âge

- Relation concave entre âge et salaire
 - Points d'inflexion autour de 42 ans pour les ouvriers et 48 ans pour les employés
- Plus favorable pour les employés que pour les ouvriers
- Plus favorable pour les hommes que pour les femmes
- Proxy pour l'expérience potentielle (Flamand et Plasman, 2005)

4. La négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise

2. La taille de l'entreprise

- Impact positif significatif pour toutes les catégories de travailleurs en l'absence du salaire conventionnel
- Se réduit quand on prend en compte l'indice du salaire conventionnel et reste significatif uniquement pour les employés
- Appartenance sectorielle, productivité et stabilité plus élevée des travailleurs au sein des grandes firmes (Lallemand et al., 2005)
- Théorie du Dynamic Monopsony

4. La négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise

3. Les performances du secteur

- Elasticité >1 dans la plupart des modèles sans prise en compte du salaire conventionnel
- Le coefficient se réduit de ± 1 lorsqu'on prend en compte l'indice du salaire conventionnel mais ne disparaît pas complètement avec prise en compte de l'indice du salaire conventionnel
- Théorie du partage de la rente au niveau sectoriel (Goos and Konings, 2001, Rusinek and Ryckx, 2008)

4. La négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise

4. Les tensions sur le marché du travail local

- Le taux de chômage local jouerait un rôle régulateur sur les salaires (effet « wage curve »)
- Effet significatif uniquement pour les femmes (élasticité 0,02-0,03)
- Résultats divergent de ceux de Janssens et Konings (1998) et de Vandekerckove (2010)
- Importance d'effets régionaux fixes et de l'endogénéité potentielle du taux de chômage

4. La négociation sectorielle coexiste avec une dérive salariale présente au niveau de l'entreprise

5. La mobilité inter-firme

- Impact négatif de la mobilité inter-firme sur le salaire brut
- Seulement significatif pour les hommes employés et les femmes ouvrières
- Etude DynaM qui analyse la dynamique de l'emploi et des travailleurs

4. Impact des réductions de cotisations

- Elasticités très faibles (0,01-0,07)
- 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)

5. Conclusions

- Dominance de la négociation sectorielle dans la formation des salaires en Belgique
- Par ailleurs, certaine souplesse aux entreprises pour déterminer leurs salaires
 - ✓ présence de dérive salariale au niveau de l'entreprise liée à l'âge, la taille de l'entreprise, la valeur ajoutée sectorielle et les tensions sur le marché du travail
- Les réductions de cotisations semblent avoir un effet très faible mais significatif, en particulier, sur les salaires bruts des employés