

# AN ANALYSIS OF UNION BEHAVIOUR AND WAGE FORMATION IN A GLOBALISED WORLD

SABIEN DOBBELAERE

*SHERPPA, Ghent University, Belgium*

*LICOS Centre for Transition Economics, K.U.Leuven, Belgium*

Sedert de laatste decennia worden Europese landen geconfronteerd met drie belangrijke ontwikkelingen met implicaties op sociaal, economisch en politiek vlak. Een *eerste evolutie* betreft het globaliseringsproces, gedefinieerd als toegenomen wereldwijde integratie van markten voor goederen, productiefactoren en technologie. Dit proces werd binnen Europa gestimuleerd door het ‘Single Market Initiative’ van de Europese Unie (1992). Een *tweede evolutie* vormt de overgang van een plan- naar een markteconomie (transitie) in Centraal- en Oost-Europa. Deze ontwikkeling kan beschouwd worden als een onderdeel van het globaliseringsproces. De transitielanden typeren zich als favoriete bestemmingen voor buitenlandse directe investeringen van West-Europese bedrijven. Ten *derde* stellen we vast dat toegenomen productmarktderegulering gepaard gaat met toegenomen arbeidsmarktderegulering, zij het aan een verschillend tempo. Dalende invloed van bedrijven op de prijzen blijkt samen te gaan met dalende invloed van werknemers op de lonen.

Binnen het debat over de voor- en nadelen van wereldwijde productmarktintegratie vormt de invloed op de arbeidsmarkt een belangrijk maatschappelijk thema. De golf van anti-globaliseringsprotesten in navolging van ‘the Battle of Seattle’ in 1999 getuigt dat de bevolking vreest voor slechter wordende arbeidsmarktcondities als gevolg van toegenomen integratie. In dit doctoraal proefschrift worden drie bijdragen gebundeld die de werking van de arbeids- en de goederenmarkt in een internationale context nader onderzoeken.

Europese economieën kenmerken zich door het feit dat de arbeidsmarktgevolgen van wereldwijde productmarktintegratie in de eerste plaats niet voortspruiten uit toegenomen arbeidsmobiliteit maar uit interacties tussen imperfect competitieve arbeids- en goederenmarkten. Om deze situatie te benaderen, analyseert de *eerste bijdrage* de prijszetting en de loonvorming in 18 sectoren binnen de Belgische verwerkende nijverheid gedurende de periode 1988-1995. We bestuderen de heterogeniteit in de prijs-kost marges van bedrijven en de onderhandelingsmacht van werknemers alsook het verband tussen beide parameters. Intuïtief gesteld, onderzoeken we de relatie tussen enerzijds de grootte en de verdeling van de niet-competitieve meeropbrengsten (i.e. het surplus) tussen de werknemers en het bedrijf en anderzijds de onderhandelingsmacht van de werknemers. Onze resultaten verwerpen sterk de hypothese van perfecte concurrentie in zowel de arbeids- als de goederenmarkt. Het innoverend karakter van dit onderzoek betreft de opvallend positieve relatie die we observeren tussen de geschatte prijs-kost mark-up en de geschatte onderhandelingsmacht. Hoe sterker de

vakbond, hoe hoger de prijs-kost marge op sectorieel niveau. Anders gesteld, hoe hoger de onderhandelingsmacht van de werknemers, hoe groter het deel van het surplus dat werknemers zich kunnen toeëigenen én hoe groter de omvang van het surplus dat kan verdeeld worden. Eerstgenoemde relatie toont hoe arbeidsmarkt(de)regulering de inkomensverdeling tussen productiefactoren in een 'Efficient Bargaining' kader beïnvloedt. Laatstgenoemde relatie suggereert dat arbeidsmarkt- en productmarktimperfecties positief gecorreleerd zijn. Deze positieve correlatie kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Een eerste interpretatie stelt dat de causaliteit van arbeidsmarktimperfecties naar goederenmarktimperfecties loopt. De intuïtie is dat sterke vakbonden een groter deel van de niet-competitieve meeropbrengsten afromen waardoor een kleiner deel voor de bedrijven overblijft. Deze verandering in de inkomensverdeling drijft bedrijven uit de goederenmarkt, wat de competitiegraad verlaagt en bijgevolg de prijs-kost marges doet stijgen. Een tweede interpretatie poneert dat productmarktimperfecties arbeidsmarktimperfecties beïnvloeden. De intuïtie is dat werknemers minder geneigd zijn om zich bij een vakbond aan te sluiten tenzij ze zich een deel van de niet-competitieve meeropbrengsten kunnen toeëigenen, wat het meest waarschijnlijk is onder imperfecte concurrentie in de goederenmarkt. Een andere verklaring die van productmarkt- naar arbeidsmarktimperfecties loopt is dat bedrijven met hogere prijs-kost marges vaak hooggeschoolde werknemers tewerkstellen die moeilijker te vervangen zijn dan laaggeschoolde werknemers. Deze werknemers bekleeden bijgevolg een sterkere positie aan de onderhandelingstafel.

De *tweede bijdrage* concentreert zich op wereldwijde productmarktintegratie. We onderzoeken hoe globalisering de lonen van de werknemers in het algemeen en hun onderhandelingsmacht in het bijzonder beïnvloed heeft in de Belgische verwerkende nijverheid gedurende de periode 1987-1995. In onze analyse testen we drie kanalen waarlangs toegenomen internationale handel een invloed kan uitoefenen op de lonen in een 'Efficient Bargaining' model. Ten eerste onderzoeken we of toegenomen internationale handel een impact heeft op de lonen via wijzigingen in de 'outside option' van de werknemers. Dit kanaal vat de vrees dat toegenomen concurrentie de werkgelegenheidskansen behoorlijk verlaagt. Gegeven dat geïmporteerde goederen potentiële substituten zijn voor arbeid, impliceert een hoger importaandeel lagere werkgelegenheidskansen en bijgevolg een lagere 'outside option'. Ten tweede testen we het standaard effect van productmarktcompetitie op lonen in een 'rent-sharing' model, zijnde het effect van globalisering via veranderingen in de omvang van het surplus dat verdeeld kan worden tussen de werknemers en het bedrijf. De belangrijkste bijdrage van dit onderzoek ligt in het derde kanaal waarlangs globalisering het loon kan wijzigen: door veranderingen in de onderhandelingsmacht van de werknemers. Onze resultaten laten ons toe te concluderen dat globalisering een impact uitoefent op het loonvormingsproces via de drie bovengenoemde kanalen. Wat het eerste kanaal betreft, vinden we dat een hoger importaandeel de 'outside option' (en bijgevolg het loon) van de werknemers verlaagt terwijl het tegenovergestelde geldt voor een hoger exportaandeel. Met betrekking tot het tweede kanaal, tonen onze resultaten dat toegenomen buitenlandse concurrentie onder de vorm van lagere exportprijzen de niet-competitieve meeropbrengsten en bijgevolg het loon per werknemer vermindert. Wat het derde kanaal betreft, suggereren onze resultaten dat in sectoren die gekenmerkt worden door sterke importconcurrentie of door een sterke aanwezigheid van buitenlandse bedrijven, de onderhandelingspositie van de werknemers zwakker is. Hoe hoger het niveau van handelstarieven in bepaalde sectoren, hoe meer de binnenlandse markt beschermd wordt tegen buitenlandse concurrentie en hoe hoger de onderhandelingsmacht van de werknemers.

Zoals in de tweede bijdrage aangetoond, blijken buitenlandse directe investeringen de onderhandelingsmacht van werknemers in België te verminderen. Transitielanden zijn favoriete bestemmingen voor westerse bedrijven. Impliceert dit dat werknemers in deze ontvangende landen voordeel halen uit het globaliseringsproces? De *derde bijdrage*, die de loonvorming in Bulgarije centraal stelt, analyseert deze onderzoeksvraag. We dragen bij tot de empirische ‘rent-sharing’ literatuur door ons te concentreren op het heterogeen karakter van de ‘rent-sharing’ coëfficiënt. We testen meerbepaald de hypothese dat de eigendomsstructuur van een bedrijf (staats, binnenlands privé, buitenlands) een bepalende factor is voor het loonniveau van werknemers en voor het ‘rent sharing’ gedrag in het bedrijf. Onze resultaten bevestigen deze hypothese. Globaal gezien oefent buitenlandse eigendom een significant positieve invloed uit op het loon van de werknemers. Deze bevinding suggereert dat werknemers in ontvangende landen van buitenlandse directe investeringen loonvoordeel halen uit het globaliseringsproces. Er wordt een positieve loonpremie in multinationale bedrijven vastgesteld. Binnenlandse privé en buitenlandse bedrijven worden evenwel gekarakteriseerd door minder ‘rent sharing’ in vergelijking met staatsbedrijven. De significant positieve loonpremie in multinationale bedrijven kan verklaard worden door het hoger technologieniveau in buitenlandse bedrijven en de aanwezigheid van grensoverschrijdende ‘rent sharing’. Het resulterend hoog loonniveau kan insiders in buitenlandse bedrijven verhinderen om productiviteitsstijgingen te vertalen in loonstijgingen. Dit kan deels een verklaring zijn voor het feit dat de mate van ‘rent sharing’ significant lager is in buitenlandse bedrijven. Een andere verklaring voor deze laatste bevinding is dat buitenlandse bedrijven gekenmerkt worden door een hoog toegevoegde waarde profiel. Dit impliceert dat werknemers in buitenlandse bedrijven zich slechts een klein deel van de niet-competitieve meeropbrengsten moeten toeëigenen om een aanvaardbaar loonniveau te bekomen. Een derde mogelijke verklaring voor het verschil in ‘rent sharing’ gedrag volgens eigendomsstructuur ligt in het ‘footloose’ karakter van buitenlandse bedrijven. De dreiging van buitenlandse bedrijven om een deel of het volledig productieproces over te hevelen naar het buitenland verhoogt de relatieve onderhandelingsmacht van het bedrijf ten opzichte van de insiders.