

De evolutie van de brutolonen in België tussen 1999 en 2019: wat verklaart de dualisering van de lonen?

David de Smalen en Wim Van Lancker

Een studie in opdracht van Denktank Minerva, maart 2024

*Research Institute for Social Policy, Social Work, Family and Population Dynamics
(ReSPOND)*

Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven

<http://www.respond-research.eu>

Inhoudstafel

1	Introductie.....	2
2	Data en methode	4
2.1	Gegevens van de Loonenquête.....	4
2.2	Decompositiemethode.....	8
3	Twintig jaar arbeidsmarktverandering in vogelvlucht.....	10
4	Decompositie van de evolutie van de brutolonen.....	17
4.1	Algemene loonevolutie	17
4.2	Loonevolutie per loondeciaal.....	21
4.3	Loonevolutie naar beroepsgroep	25
4.4	Loonevolutie naar specifieke sectoren	33
4.5	Case studies	37
5	Conclusie	46
	Referenties	48
	Bijlage.....	49

De evolutie van de brutolonen in België tussen 1999 en 2019: wat verklaart de dualisering van de lonen?

1 Introductie

In 2020 bedroeg het gemiddelde bruto maandloon van een voltijdse werknemer in België 3.832 euro. Tussen 1999 en 2020 steeg dat bruto maandloon met vijftien procent (in reële termen, dat wil zeggen bovenop de inflatie). Achter dit gemiddelde gaan echter grote ongelijkheden schuil. Uit een analyse van Denktank Minerva uit 2022 blijkt dat de hoogste lonen veel sterker stegen dan de laagste lonen, en dat de lagere loonklassen steeds verder achterop hinken ten opzichte van het mediane loon. Het gevolg is dan dat het voor werkenden met een laag loon zelfs bij voltijds werk “*steeds moeilijker is om aansluiting te vinden bij de algemene levensstandaard*” (Somers, 2022: 8). Dat zou voor België bevestigen wat ook in heel wat andere landen werd gevonden: een ‘polarisatie’ van de arbeidsmarkt. Dat betekent dat vooral de vraag naar hoog- en laaggekwalificeerde arbeid toeneemt, terwijl het middensegment verdwijnt. Heel concreet: zowel de goedbetaalde ‘lovely’ jobs voor hogeropgeleiden als de laagbetaalde ‘lousy’ jobs voor lageropgeleiden nemen toe, een fenomeen dat zowel in de Verenigde Staten als in Europa en daarbuiten werd vastgesteld (Autor et al., 2006; Goos et al., 2009; OECD, 2017; De Sloover & Saks, 2018). Dat is onder meer het gevolg van technologische vooruitgang, waarbij routinematige jobs meer kans hebben om te verdwijnen. Het is net in dat middensegment dat taken binnen jobs makkelijker geautomatiseerd kunnen worden. Maar het hangt ook samen met de veranderende vraag naar persoonlijke dienstverlening enerzijds en kennisjobs anderzijds. Het resultaat is dan dat de loonongelijkheid toeneemt omdat de brutolonen uit elkaar groeien, en dat is een van de verklaringen voor de toenemende inkomensongelijkheid die werd vastgesteld binnen heel wat rijke welvaartsstaten.

Terzelfdertijd blijft België een buitenbeentje: het aandeel laagbetaalde banen is beperkt en blijft relatief stabiel (CRB, 2018); de loonvorming wordt centraal geregisseerd via het geïnstitutionaliseerd sociaal overleg, wat voornamelijk het laagbetaalde segment van de arbeidsmarkt ten goede komt en een matigend effect heeft op loonongelijkheid (Vandekerckhove et al., 2014). En al is er enige evidentie voor een toename van de ongelijkheid aan de onderkant van de loonverdeling sinds 2015, de inkomensongelijkheid lijkt niet te stijgen (Assal et al., 2023). Hoe moeten we deze schijnbare tegenstellingen interpreteren?

In dit rapport gaan we op vraag van Denktank Minerva op zoek naar verklaringen voor de dualisering van de lonen. Het is immers belangrijk om dit fenomeen goed te begrijpen. Is het echt zo dat een werknemer in een laagbetaalde sector slechter af is dan twintig jaar geleden? En wat met de keerzijde van de medaille: zijn managers dan beter af dan twintig jaar geleden? Of zijn er andere verklaringen? De samenleving, en daarmee ook de arbeidsmarkt, is immers sterk veranderd in die twintig jaar. Een aantal internationale, sociaal-demografische trends zijn ook in België waar te nemen: een verdere vergrijzing en vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, een toenemend aandeel hoger opgeleiden, of de groei van deeltijdse arbeid. Omdat alleen geaggregeerde gegevens voorhanden waren, kon in de analyse van Denktank Minerva alleen worden vastgesteld dat in bepaalde sectoren en beroepsgroepen de lonen van voltijdwerkers achterbleven bij de stijging van de welvaart. Als de reële lonen in de voorbije twintig jaar niet zijn gestegen of zelfs zijn achteruitgegaan, omdat er bijvoorbeeld geen loonstijgingen waren

bovenop de inflatie, dan is een voltijdse werknemer in die situatie inderdaad slechter af. Het zou echter ook kunnen dat de sector of beroepsgroep zelf is veranderd, en dat er bijvoorbeeld meer jongeren werken. In dat geval hoeft het niet zo te zijn dat een voltijdse werknemer slechter af is dan twintig jaar; het effect wordt verklaard door een groter aandeel jongeren wat evident samengaat met een gemiddeld lager loon. We spreken dan van een compositie-effect. Let op, wanneer in een sector minder oudere loontrekkenden aan de slag zijn, dan kan dat op zichzelf ook maatschappelijk onwenselijk zijn. Maar het is een andere verklaring dan dat eenzelfde voltijdse werknemer vandaag slechter af is dan twintig jaar geleden.

Om de dualisering van de lonen in België goed te begrijpen, proberen we in dit rapport de loonevolutie van de voorbije twintig jaar uit te zuiveren van dergelijke compositie-effecten. Dat doen we aan de hand van een Kitagawa-Blinder-Oaxaca decompositie-analyse op basis van de microgegevens van de Loonenquête die jaarlijks door Statbel wordt uitgevoerd. We proberen op empirische wijze inzicht te krijgen in de evolutie van de brutolonen in België, en we gaan na of de dualisering van de lonen die op geaggregeerd niveau werd vastgesteld ook op microniveau overeind blijft en verklaard kan worden door veranderingen in de karakteristieken en samenstelling van de beroepsbevolking, door veranderingen in de aard van de arbeidsovereenkomsten, en door veranderingen in de beroepsgroepen en sectoren.

Het rapport is gestructureerd als volgt. In hoofdstuk 2 bespreken we de onderliggende gegevens en de methodes die we gebruiken. We vatten de methode kort samen in een kaderstuk voor wie de basis snel wil meekrijgen. In de tekst zelf bespreken we in detail de methodes, assumpties, definities en variabelen die we in het onderzoek gebruiken. In hoofdstuk 3 tonen we in vogelvlucht de grote veranderingen in de Belgische arbeidsmarkt, met aandacht voor de polarisering van de arbeidsmarkt, de loonongelijkheid, en de sectoren. De eigenlijke decompositie-analyse wordt uitgebreid besproken in hoofdstuk 4, waarin we de resultaten opsplitsen naar beroepsgroep en sector, en een aantal beroepsgroepen binnen sectoren in detail onder de loep nemen. Hoofdstuk 5 vat de voornaamste resultaten samen.

Dankwoord

Wij willen in de eerste plaats Matthias Somers van Denktank Minerva bedanken, die niet alleen de werkzaamheden nauwgezet heeft opgevolgd en zeer nuttige feedback heeft gegeven, maar ook bereid was om eigen analyses in vraag te stellen en diepgaand te toetsen. Veel dank gaat uit naar Sem Vandekerckhove, voor zijn input bij het interpreteren van de loonbarema's, en naar Statbel, het Belgische statistiekbureau, om de gegevens snel ter beschikking te stellen; in het bijzonder Pieter Vermeulen die onze vragen prompt beantwoordde.

Leuven, 22 maart 2024

2 Data en methode

2.1 Gegevens van de Loonenquête

De gegevens voor het opstellen van dit rapport zijn gebaseerd op de jaarlijkse Loonenquête van Statbel, het Belgische statistiekbureau.¹ Ze bevat micro-gegevens van 2.437.152 individuele observaties van werknemers in Belgische bedrijven met tenminste 10 werknemers over een periode van twintig jaar (1999 tot en met 2019 op het moment van schrijven). Zelfstandigen zitten dus niet in de dataset. Belangrijk hierbij is dat het gaat om surveydata en niet om administratieve data; het design van de steekproef heeft dus een invloed op de resultaten. In het geval van de Loonenquête gaat het om een tweetrapssteekproef met gewichten voor de selectie van individuen binnen bedrijven, en voor de selectie van bedrijven binnen sectoren (en de regio).

De eerste trap van de steekproef is afgenomen voor een op voorhand bepaalde selectie van arbeidssectoren (sectoren B t.e.m. N op basis van de *Nomenclature of Economic Activities* of NACE-categorisatie, zie verder). Let op, niet alle sectoren worden gesampled: landbouw (sector A) ontbreekt, maar ook de huishoudens die optreden als werkgever voor huishoudelijk personeel (sector T) en de zogenaamde ‘extraterritoriale organisaties’ (sector U, voornamelijk werkenden voor Europese en internationale instituties). Deze ontbrekende sectoren maken echter minder dan 1% uit van alle werknemers in België.²

Het is echter van substantieel belang dat sinds 2006 de steekproef om de vier jaar uitgebreid wordt, waarbij een aantal extra arbeidssectoren worden ondervraagd (sectoren O t.e.m. S op basis van de NACE-categorisatie). Deze bijkomend gesampled sectoren zijn niet onbelangrijk; ze omvatten onder meer onderwijs, openbare besturen, gezondheidszorg, sociaal werk, kunst, cultuur, animatie, en sport, goed voor ongeveer 39% van de werknemers. De vierjaarlijkse uitbreiding van de steekproef veroorzaakt significante fluctuaties in de proporties van beroepsgroepen, de genderbalans, de leeftijdsstructuur, en zelfs de gemiddelde verloning. In Tabel 1 tonen we de steekproefgrootte per jaar, en het wordt meteen duidelijk dat de uitgebreide steekproeven veel meer observaties bevatten. Wanneer we deze jaren zonder meer opnemen in onze analyse zullen de resultaten vertekend zijn, en krijgen we bijzondere schommelingen die louter verklaard kunnen worden door de steekproeftrekking. Daarom laten we de sectoren O tot en met S buiten beschouwing in de eigenlijke analyses. Het is dus wel belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de resultaten van de Loonenquête niet zonder meer veralgemeend kunnen worden naar de volledige Belgische arbeidsmarkt of alle Belgische werknemers.

¹ Meer informatie over de Loonenquête kan hier geraadpleegd worden: <https://statbel.fgov.be/nl/enquete/jaarlijkse-loonenquete>, laatst geraadpleegd op 21 december 2023.

² Op basis van de meest recente RSZ-statistieken: <https://www.rsz.be/stats/arbeidsmarktanalyse-interactieve-statistieken-en-snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling>, laatst geraadpleegd op 21 december 2023.

Tabel 1 Aantal observaties per steekproefjaar in de Loonenquête

Jaar	Observaties basis steekproef	Observaties Uitgebreide steekproef	Totaal aantal observaties
1999	119 661		119 661
2000	114 285		114 285
2001	114 880		114 880
2002	112 008		112 008
2003	112 900		112 900
2004	101 781		101 781
2005	107 571		107 571
2006	120 178	45 013	165 191
2007	105 306		105 306
2008	100 913		100 913
2009	85 786		85 786
2010	101 513	35 741	137 254
2011	107 248		107 248
2012	101 235		101 235
2013	96 775		96 775
2014	98 433	41 891	140 324
2015	88 258		88 258
2016	94 726		94 726
2017	127 317		127 317
2018	128 294	57 275	185 569
2019	118 164		118 164
<i>Totaal</i>	<i>2 257 232</i>	<i>179 920</i>	<i>2 437 152</i>

Bron: Jaarlijkse loonenquête.

De tweede trap van de steekproef selecteert individuen binnen bedrijven. Er zijn gewichten voorhanden om de resultaten te corrigeren voor de kans dat een individu op toevallige wijze binnen een bedrijf gekozen wordt op basis van de kenmerken geslacht, leeftijd en verloning. Zo zijn de resultaten representatief voor de bedrijven en bij uitbreiding de sectoren. Uit communicatie met Statbel blijkt echter dat vóór 2017 de werkgevers van het bedrijf steeds deze selectie maakten, en ook voor observaties na 2017 wordt deze methodiek in bepaalde gevallen nog gehanteerd. In dat geval heeft niet elke werknemer evenveel kans heeft om geselecteerd te worden, en zijn de resultaten niet zomaar te veralgemenen. De steekproefgewichten corrigeren in dat geval wel voor de kans dat een werknemer uit die vestiging geselecteerd wordt uit de volledige steekproef, maar dat kan het probleem van de niet-toevallige selectie binnen het bedrijf niet oplossen. Stel dat het bedrijf voornamelijk werknemers in dienst heeft met kenmerk A, maar de geselecteerde werknemers voor de survey hebben kenmerk B, dan spreken we van een vertekening.

Voor de decompositiemethode die we gebruiken is het belangrijk dat de aandelen van de verklarende factoren en de verloning consistent zijn. Idealiter zouden we dus individuele gewichten hebben die rekening houden met geslacht, leeftijd en vooral verloning voor alle observaties. Om de invloed van fluctuaties in het steekproefdesign over de tijd heen te beperken, zijn alle resultaten in dit rapport gebaseerd op voortschrijdende gemiddelden met een breedte van drie jaar. Omdat we deze breedte van drie jaar willen behouden voor alle

jaartallen wordt het eerste en het laatste geobserveerde jaartal (1999 en 2019) niet gerapporteerd. De observaties uit deze jaren zijn echter niet verwijderd, ze vormen immers mee het gemiddelde voor de jaren 2000 en 2018.

De jaarlijkse loonenquêtes omvatten zowel sociaaldemografische kenmerken van de werknemers, kenmerken van de arbeidsovereenkomst, looninformatie, en kenmerken van de onderneming zelf. Tabel 2 toont de variabelen die we gebruiken in de analyses. Wanneer we spreken over de brutolonen dan gaat het over de reële brutolonen, dus gecorrigeerd voor inflatie op basis van het cijfer van de consumptieprijsindex, tenzij anders vermeld. De loonenquêtes omvatten ook een variabele die jaarlijkse bonussen bovenop het brutoloon omvat, zoals de dertiende maand en het vakantiegeld. Deze variabele nemen we niet mee in de analyses. We hebben echter een aantal bijkomende analyses uitgevoerd met de jaarlijkse bonussen opgeteld bij het brutoloon, en de resultaten zijn quasi identiek.

Tabel 2 Lijst van variabelen

Kenmerk	Operationalisering
Geslacht	Man/Vrouw
Leeftijd	In 4 klassen: 0-24 jaar; 25-45 jaar; 46-55 jaar; 56+
Opleidingsniveau	In drie klassen: kortgeschoold (minder dan secundair onderwijs); midden geschoold (secundair onderwijs); hoog geschoold (bachelor of master)
Arbeidsregime	Voltijds/ deeltijds contract
Beroepsgroep (ISCO-08)	Positie in bedrijf in 8 categorieën en 36 subcategorieën (zie Kader 1)
Sector (NACE rev. 2)	Sector van het bedrijf in 18 categorieën (of 13 categorieën zonder de uitgebreide steekproef, zie Kader 1)

Bron: Jaarlijkse loonenquête

Ten slotte bevat de Loonenquête gegevens over de beroepsgroepen en sectoren, met een indeling die gebaseerd is op de internationale standaarden. Voor de beroepsgroepen gaat het om de *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08). Het gaat hier om een indeling van beroepsgroepen in tien hoofdgroepen met telkens meer gedetailleerde subgroepen (die worden aangeduid met een cijfercode). In onze gegevens ontbreken categorie 0 (soldaten) en categorie 6 (landbouwers). Voor de arbeidssectoren gaat het om de eerder vermelde *Nomenclature of Economic Activities* (NACE, revisie 2) met 13 of 18 categorieën. Kader 1 geeft een overzicht van de verschillende categorieën met concrete voorbeelden.

Beroepsgroepen (ISCO-08):

- Managers: directeurs van grote ondernemingen; administratieve, commerciële, horeca, groothandel managers;
- Professionals (Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen): wetenschappers, ingenieurs, architecten, artsen, verpleegkundig kaderpersoneel en vroedvrouwen, tandartsen, apothekers, onderwijzers, financieel analisten, softwareontwerpers, juristen, auteurs, journalisten, scheppende en uitvoerende kunstenaars;
- Technici en verwante beroepen: technici op gebied van wetenschap en techniek (toezichthoudend personeel, procesoperatoren, technisch tekenaars, scheepswerktuigkundigen, dekkofficieren, piloten, luchtverkeersleiders, elektrotechnici), verpleegkundig personeel, dierenartsen, opticiens, medisch assistenten, boekhouders, verzekeringsagenten, ambtenaren douane, belastingen en uitkeringen; ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied;
- Administratief personeel: administratief medewerkers (secretariaatsmedewerkers, typisten), klantenbedienend personeel (loketbedienenden, callcentermedewerkers, hotelreceptionisten), boekhouding, loonadministratie en verzekeringen, magazijniers en logistiek medewerkers, bibliotheekmedewerkers, postbodes;
- Dienstverlenend personeel en verkopers: horecapersoneel (koks, kelners en barmannen), persoonlijke dienstverleners (reisbegeleiders, conducteurs, gidsen, kappers, schoonheidsspecialisten), verkopers en kassiers, verzorgende personeel in kinderdagverblijven en de gezondheidszorg, openbare orde en veiligheid (agenten, brandweerlui, cipiers);
- Ambacht(slieden): bouwarbeiders (metselaars, betonwerkers, timmerlui, loodgieters, etc.), metaalarbeiders, elektriciens, drukkerijmedewerkers, slaggers en bakkers, meubelmakers, kleermakers;
- Bedieners van machines en installaties, assembleurs: bedieners van machines en installaties, assembleurs van mechanische onderdelen en elektronische apparatuur, bestuurder van voertuigen (treinmachinisten, vrachtwagen- en buschauffeurs, heftruckbestuurders);
- Elementair(e) beroepen: huishoudelijke hulpen en schoonmakers, wasserijpersoneel, ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, bouwnijverheid, industrie en transport, keukenhulpen en medewerkers in de fastfood, straatverkopers, vuilnisophalers, andere elementaire beroepen (zoals krantenbezorgers, meteropnemers en andere).

Sectoren (NACE rev.2):

- A) Landbouw, bosbouw en visserij (niet aanwezig in de Loonenquête);
- B) Mijnbouw: winning van steenkool, aardolie, aardgas en metaalertsen; mijnbouw;
- C) Fabricage (industrie en productie): vervaardiging van voeding, textiel, chemische producten, machines en apparaten, metaalproducten etc.;
- D) Energieproductie en distributie;
- E) Water- en afvalbeheer: waterdistributie, afvalwaterafvoer, afvalverwerking etc.;
- F) Constructie: constructie van gebouwen, weg- en waterbouw;
- G) Handel: Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen;
- H) Transport en opslag: watertransport, pijptransport, koeriers;
- I) Horeca;
- J) IT en communicatie: telecommunicatie, computerprogrammering, uitzenden van radio en tv;
- K) Financiën: financiële dienstverlening, verzekeringen;
- L) Immobiëlen;
- M) Professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten: rechts- en boekhoudkundige dienstverlening; adviesbureaus; architecten en ingenieurs, R&D etc.;
- N) Ondersteuningsdiensten: verhuur en leasen, human resources, uitzendbureaus, reisagentschappen, veiligheids- en schoonmaakdiensten.

Uitbreiding (om de 4 jaar):

- O) Openbaar bestuur en defensie
- P) Onderwijs
- Q) Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
- R) Kunst, amusement en recreatie
- S) Overige diensten

2.2 Decompositiemethode

Om veranderingen in het verloop van de reële lonen (al dan niet) te verklaren maken we gebruik van een decompositiemethode: de Kitagawa-Oaxaca-Blinder decompositie (zie Nieuwenhuis et al., 2020, voor een gelijkaardige analyse). Een decompositie-analyse laat toe om de verandering in het brutoloon over de tijd heen op te splitsen in een deel dat kan worden toegeschreven aan de observeerbare veranderingen in de kenmerken van de werknemers, arbeidsovereenkomsten of bedrijven en sectoren, en een deel dat daaraan niet kan worden toegeschreven.

De evolutie in het gemiddelde loon (\overline{loon}) tussen jaartal j en $j+n$ kunnen we dan opdelen in een compositie-effect (C) (op basis van de gekozen verklarende factoren) en een residueel effect (R):

$$\Delta loon = \overline{loon}_{j+n} - \overline{loon}_j = C + R \quad (1)$$

Het zogenaamd “residueel effect” is in feite een resteffect. Het is simpelweg het deel van de verandering in de lonen dat we niet kunnen toeschrijven aan het (verklarende) compositie-effect C . Het compositie-effect toont met hoeveel euro het gemiddelde brutoloon is gestegen of gedaald enkel en alleen door de proportionele verandering in de gekozen factoren doorheen de tijd. Hieronder geven we een vereenvoudigd voorbeeld met een aantal verklarende factoren die we ook in de analyse gebruiken:

$$\begin{aligned} C = & (\overline{Geslacht}_{j+n} - \overline{Geslacht}_j) * \beta_{1(j+n)} \\ & + (\overline{Leeftijd}_{j+n} - \overline{Leeftijd}_j) * \beta_{2(j+n)} \\ & + (\overline{Scholing}_{j+n} - \overline{Scholing}_j) * \beta_{3(j+n)} \\ & + (\overline{Arbeidsregime}_{j+n} - \overline{Arbeidsregime}_j) * \beta_{4(j+n)} \end{aligned} \quad (2)$$

waarbij β de regressie coëfficiënt is die de associatie beschrijft tussen elke verklarende factor en verloning in het meeste recente jaar. Indien we dit compositie-effect aftrekken van het huidige loon, bekomen we het zogenaamd *tegenfeitelijk loon*. Dit geeft aan hoeveel het loon zou bedragen indien er geen proportionele veranderingen waren in de verklarende factoren van de beroepsbevolking. Concreet, als we het verloop van de Belgische lonen tussen 1999 en 2019 analyseren, dan is het tegenfeitelijk loon van 2019 gelijk aan het loon van 1999 zonder de loonveranderingen die samenhangen met veranderingen bij de werknemers of de arbeidsmarkt sinds 1999. In dit voorbeeld: geslacht, leeftijd, scholing, en arbeidsregime. Of nog: het tegenfeitelijke loon is het loon dat we kunnen verwachten mochten de kenmerken van werknemers en de arbeidsmarkt in die twintig jaar niet veranderd zijn. Het is dus een ‘wat als’-oefening, die ons in staat stelt om de invloed van die grote veranderingen weg te filteren. De onderliggende assumptie hierbij is dat de verklarende factoren waarvoor we controleerden de enige proportionele veranderingen zijn in de arbeidsmarkt die een (significante) invloed hadden op de gemiddelde verloning. Vandaar dat er door sommige auteurs naar het compositie-effect

en het residuele effect wordt verwezen als respectievelijk het verklaarde en onverklaarde effect: de verandering die het compositie-effect beschrijft is op basis van veranderingen in de verklarende factoren, terwijl de verandering die het residuele effect beschrijft op basis van niet-verklaarde factoren is.

We willen expliciet benadrukken dat dit geen realistische veronderstelling is, en mochten we met een toverstokje de compositie van de werknemerspopulatie effectief kunnen bevriezen, dan is de kans groot dat de lonen – en de samenleving als geheel – op een andere manier gaan evolueren. Maar het is een mathematische oefening die toelaat om het belang van verschillende factoren die we kunnen observeren op een consistente manier te kunnen inschatten. In kader 2 schetsen we hoe de resultaten geïnterpreteerd kunnen worden.

Kader 2 Interpretatie van de decompositie-analyse

De interpretatie van een decompositie-analyse is niet eenvoudig. De analyse die we uitvoeren helpt ons de evolutie van het reële brutoloon uit te splitsen naar een deel dat samenhangt met veranderingen in de kenmerken van de werkenden en de arbeidsmarkt (geslacht, leeftijd, scholing, arbeidsregime, sector, beroepsgroep) en een deel dat daar niet mee samenhangt. We spreken over een ‘compositie-effect’ en een ‘residueel effect’.

Wanneer we het compositie-effect, dus het deel dat we kunnen verklaren, aftrekken van het reële brutoloon dan bekomen we het **tegenfeitelijk brutoloon**. In feite gaat het om een ‘wat als’-oefening. Hoe zou het brutoloon geëvolueerd zijn mocht er in twintig jaar tijd niets veranderd zijn in de kenmerken van de werkenden en de arbeidsmarkt?

Dat helpt ons de initiële vraagstelling te beantwoorden. We observeren een dualisering van de lonen, waarbij vooral de laagste lonen achterop hinken bij de rest. Het is belangrijk om te weten hoe dit komt. Als dit het gevolg is van een verandering in de ‘compositie’ van de groep werknemers met de laagste lonen, bijvoorbeeld omdat er meer jongeren instromen en er minder voltijds wordt gewerkt (compositie-effect), dan heeft dat andere beleidsimplicaties dan wanneer dit het gevolg is van een politiek van loonmatiging (wat gevat zou worden door het residueel effect).

Als het tegenfeitelijke loon en het reële loon in 2018 niet van elkaar verschillen, dan wordt de loonevolutie volledig verklaard door het residueel effect. Als het tegenfeitelijk loon in 2018 en het reële loon in 2000 niet van elkaar verschillen, dan wordt de loonevolutie volledig verklaard door het compositie-effect. Als het tegenfeitelijke loon lager is dan het reële loon, dan wil dat zeggen dat andere factoren (factoren die we dus niet kennen of kunnen testen in het model) het reële loon nog hebben verhoogd naast de veranderende samenstelling van de werkende bevolking. Bijvoorbeeld sectorspecifieke loonsverhogingen. Als het tegenfeitelijk loon hoger is dan het reële geobserveerde loon, dan wil dat zeggen dat het reële loon lager ligt dan we zouden verwachten op basis van de evolutie van de verklarende factoren in het model, en dat andere factoren het reële loon hebben gedrukt. Bijvoorbeeld loonmatiging, of andere niet-geobserveerde factoren.

3 Twintig jaar arbeidsmarktverandering in vogelvlucht

In dit hoofdstuk bespreken we een aantal grote veranderingen in de arbeidsmarkt over een periode van twintig jaar. We focussen in het bijzonder op de sociaaldemografische kenmerken en het arbeidsregime die mee de verklarende factoren zijn die we in hoofdstuk 4 opnemen in onze decompositie-analyse, de verschuivingen binnen beroepsgroepen en sectoren, en de evolutie van de brutolonen. Tot slot bespreken we of ook in België het fenomeen van de jobpolarisatie zich verder heeft doorgezet. We herhalen nog even dat de resultaten steeds gebaseerd zijn op driejaarlijks voortschrijdende gemiddelden om zo goed als mogelijk te corrigeren voor de onverklaarde fluctuaties in de Loonenquête (zie hoofdstuk 2). Om die reden lopen de gegevens die we tonen van het jaar 2000 tot het jaar 2018, en niet van 1999 tot 2019.

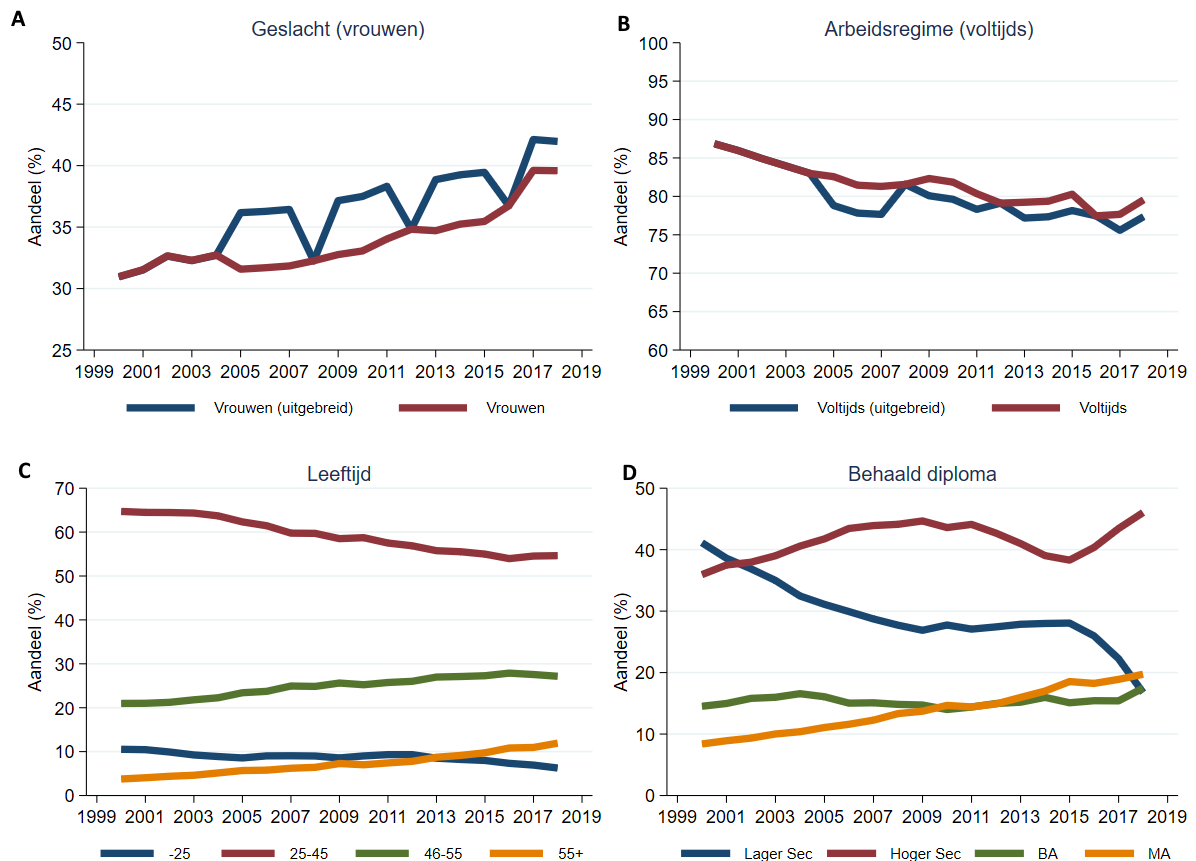
Figuur 1 toont de veranderende samenstelling van de loontrekkenden naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en arbeidsregime. Paneel A toont de verandering naar geslacht. Omdat alle observaties in de survey loontrekkenden zijn, gaat het hier om het aandeel vrouwelijk ten opzichte van mannelijke werknemers. De trend in vrouwelijke werknemers is duidelijk stijgend, met opvallende uitschieters rond 2006, 2010, 2014 en 2018. Deze zijn het gevolg van het steekproefopzet van de Loonenquête en de uitgebreide steekproeven, en meteen ook de reden waarom we de bijkomend gesampelde sectoren niet meenemen in de decompositie-analyses. Dat deze uitschieters zich ook vertonen in het *relatieve* aandeel vrouwen wil zeggen dat deze sectoren (bijvoorbeeld openbare diensten, onderwijs en gezondheidszorg) sterk vervrouwelijkt zijn, en zo het gemiddelde aandeel vrouwen doet stijgen. Maar zelfs zonder deze sectoren is het aandeel vrouwelijke loontrekkenden met een derde toegenomen van ongeveer 30% in 2000 naar meer dan 40% in 2018.

Eenzelfde fenomeen observeren we bij het arbeidsregime (paneel B, Figuur 1): in de extra arbeidssectoren zijn er meer deeltijdse contracten waardoor het aandeel voltijdse contracten een duik neemt rond 2006, 2010, 2014 en 2018. Maar opnieuw is de algemene trend duidelijk: het aandeel voltijdse contracten daalt van ongeveer 85% in 2000 naar minder dan 80% in 2018, of we nu kijken naar alle arbeidssectoren (B-S) of enkel de sectoren die elk jaar opgenomen worden in de Loonenquête (B-N).

In panelen C en D van Figuur 1 tonen we de veranderingen in de samenstelling van de loontrekkenden naar leeftijd en onderwijsniveau. We zien ten eerste een sterke veroudering van de werknemerspopulatie, met een groei van het aandeel 45-plussers van ongeveer 25% in 2000 tot ongeveer 40% in 2018. Dienovereenkomstig zien we een daling van het aandeel jongeren tot 25 jaar en van de groep van 25- tot 45-jarigen. Dat hangt samen met de vergrijzing, het opschuiven van de werkelijke pensioenleeftijd en een groter aandeel van hoger opgeleiden die langer studeren en zich later aandienen op de arbeidsmarkt. Dat laatste zien we, ten tweede, in paneel D. Het aandeel werknemers met een masterdiploma (of hoger) is in twintig jaar meer dan verdubbeld (van minder dan 10% in 2000 naar 20% in 2018), terwijl het aandeel werknemers met ten hoogste een lager secundair diploma (of geen diploma) is gehalveerd van 40% in 2000 naar minder dan 20% in 2018. Vooral in de laatste drie jaar nam het aandeel werknemers met een lager secundair diploma spectaculair af. Het valt niet uit te sluiten dat dit een gevolg is van steekproeffluctuaties die specifiek samenhangen met de steekproeftrekking van werknemers binnen de bedrijven. De methodiek is sterk gewijzigd in 2017 (zie hoofdstuk 2), het jaar waarop de daling zich heel fors doorzet.

Zowel het leeftijdsniveau als de scholingsgraad zijn factoren waarvan we verwachten dat ze een positieve invloed hebben op het reële brutoloon: oudere werknemers hebben meer ervaring en anciënniteit, en hogere diploma's leiden volgens de gangbare economische theorie tot hogere productiviteit. Geslacht en arbeidsregime zouden een negatieve invloed kunnen hebben op de reële lonen gegeven de beperkte maar nog steeds bestaande genderloonkloof en de lagere verloning die samenhangt met deeltijdwerk.

Figuur 1 Verandering in de samenstelling van de werknemers, 2000-2018, België



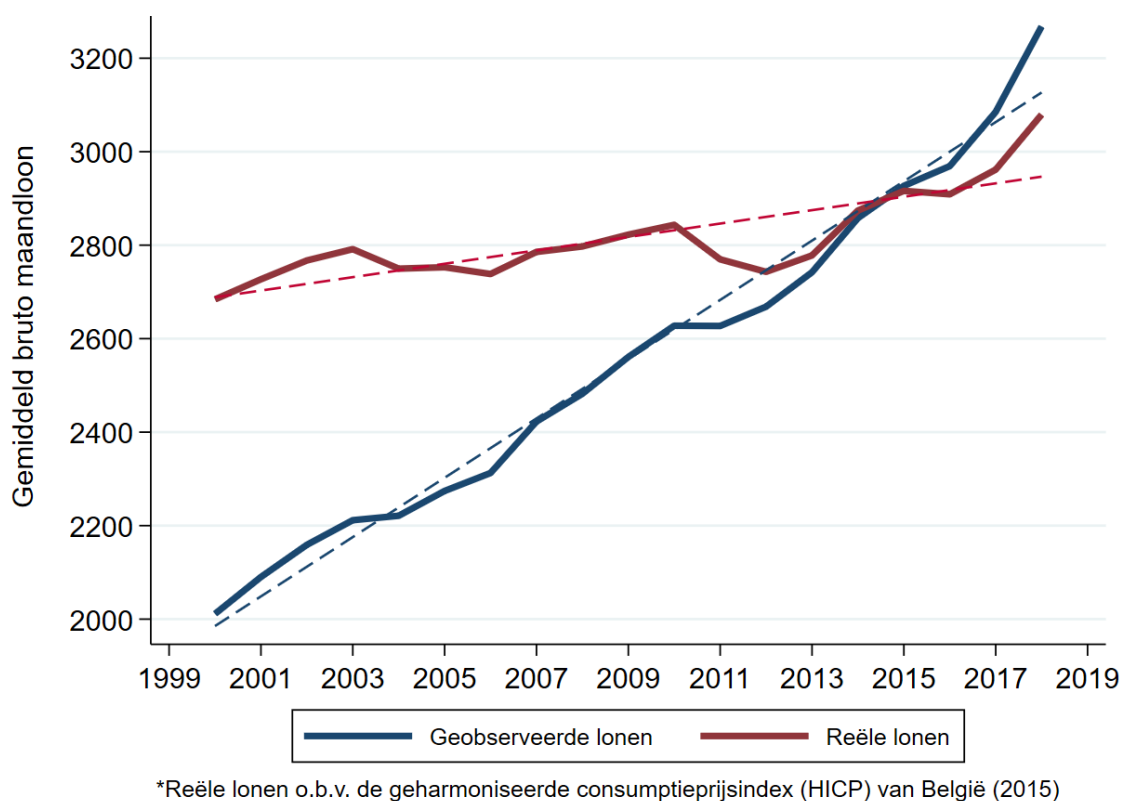
Bron: Loonenquête. Eigen berekeningen. Noot: Panelen A & B omvatten sectoren B-S, panelen C & D omvatten sectoren B-N. De gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Naast deze persoonsgebonden kenmerken kan de verdeling van beroepsgroepen en sectoren zelf ook een invloed uitoefenen op de verloning. Indien er doorheen de tijd verhoudingsgewijs meer managementposities zijn bijgekomen, bijvoorbeeld, kunnen we verwachten dat het gemiddelde loon zal stijgen, eenvoudigweg omdat er meer werkenden in goedbetaalde beroepsgroepen aan de slag zijn. Hetzelfde geldt voor sectoren: de groei van banen in goedbetaalde sectoren zal het gemiddelde brutoloon ten goede komen en omgekeerd. Als de jobpolarisatie zich doorzet, echter, kunnen we een groei van zowel hoger- als laagbetaalde banen verwachten. We tonen daarom achtereenvolgens de gemiddelde evolutie van de

brutolonen in België, de veranderende samenstelling van beroepsgroepen en sectoren, en de verandering van beroepsgroepen naar hun loonniveau.

Figuur 2 toont het verloop van het gemiddeld brutoloon in België van 2000 tot en met 2018. We stellen een steil positief verloop vast van de gemiddelde lonen van €2.011 in 2000 naar €3.268 euro in 2018 (blauwe lijn). Dat is een stijging van de lonen met 62,5%. Dit zijn echter geobserveerde nominale brutolonen. De rode lijn toont de verandering in het reële brutoloon, gecorrigeerd voor inflatie. We gebruiken hiervoor de geharmoniseerde consumptieprijsindex (HICP) van België met als referentiejaar 2015. Voor de rest van dit rapport maken we enkel nog gebruik van reële brutolonen.³ De reële brutolonen stegen in de voorbije twintig jaar van €2.684 naar €3.080, een groei van 14,7%. De mediane reële brutolonen stegen van €2.456 naar €2.811, een groei van 14,5%. We stippen nog even aan dat vanaf 2017 de evolutie van de lonen opwaarts afwijkt van de trendlijn. Dit valt samen met de gewijzigde steekproeftrekking (zie hoofdstuk §2). Terwijl de neerwaartse afwijking in de periode 2011-2012 samenvalt met een periode van crisis, kunnen we voor de periode 2017-2019 het onderscheid tussen steekproeffluctuaties en reële schommelingen in de gemiddelde lonen niet zomaar maken.

Figuur 2 Evolutie van het nominale en reële brutoloon, 2000-2018, België



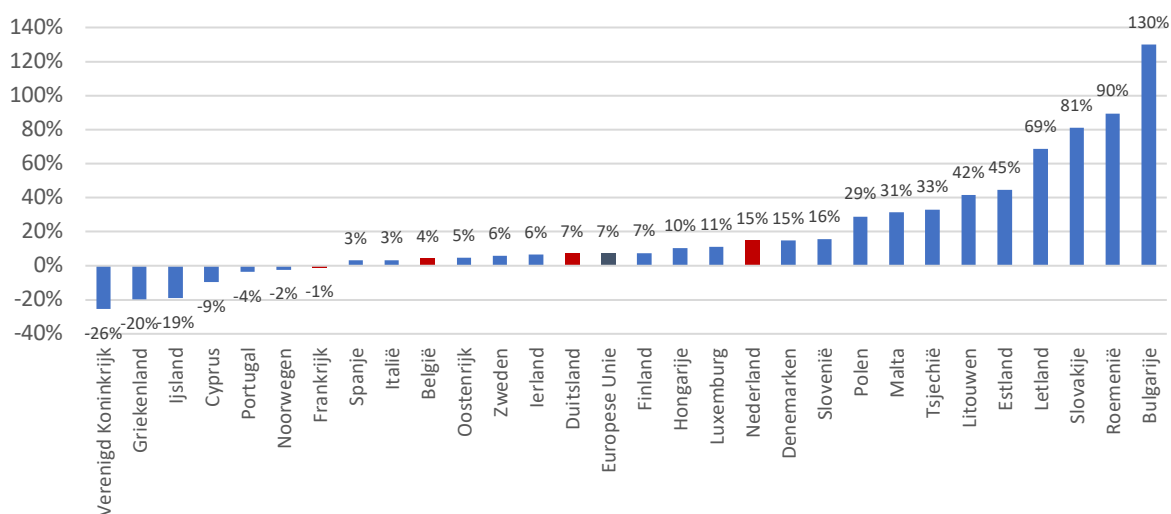
³ In de analyse hebben we ervoor gekozen om de jaarlijkse wekerende bonussen die opgenomen zijn in de Loonenquête niet mee op te nemen met de verloning. Ter controle hebben we echter een decompositie uitgevoerd op de verloning met bonussen, waaruit bleek dat de interpretatie van de resultaten dezelfde bleef. Let wel, resultaatsbonussen of extralegale voordelen zijn sowieso niet opgenomen in de gegevens en worden dus nooit meegenomen in de analyse.

Bron: Loonenquête. Eigen berekeningen. Noot: De gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Hoe verhoudt België zich daarmee tot de andere Europese landen? Met de invoering van de *wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen* (de zogenaamde ‘loonnormwet’) zijn de collectieve loonsonderhandelingen op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau immers gebonden door een loonnorm die om de twee jaar wordt vastgelegd.⁴ Deze loonnorm wordt onder meer bepaald door de verwachte loonontwikkeling in Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Figuur 3 toont gegevens van Eurostat over de procentuele evolutie van de reële maandelijkse brutolonen van voltijdse werknemers voor de periode 2006-2018. Het gaat hier dus om een kortere periode dan de gegevens die we in dit rapport presenteren, en specifiek over voltijdse werknemers. De gegevens laten wel toe om België te vergelijken met andere Europese landen. De resultaten laten zien dat de loonevolutie in België niet uitzonderlijk is, wel integendeel. De lonen van voltijdswerknemers zijn met 4% minder snel gestegen in reële termen dan het Europese gemiddelde (7%), en minder snel dan in Duitsland (7%) of Nederland (15%). Ze zijn wel sneller gestegen dan in Frankrijk waar het gemiddelde reële brutomaandloon van voltijdse werknemers is gestagneerd (-1%). Vooral in de Centraal en Oost-Europese landen stegen de lonen fors, terwijl ze in het Verenigd Koninkrijk en in landen die sterk getroffen waren door de financiële en economische crisis van 2008-2010 zoals Griekenland en IJsland daalden.

Figuur 3 Evolutie van de reële, maandelijkse brutolonen van voltijdswerknemers, Europese landen, 2006-2018, %



Bron: Eurostat, structure of earnings survey.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_monthly_custom_9089868/default/table, laatst geraadpleegd op 8 januari 2024.

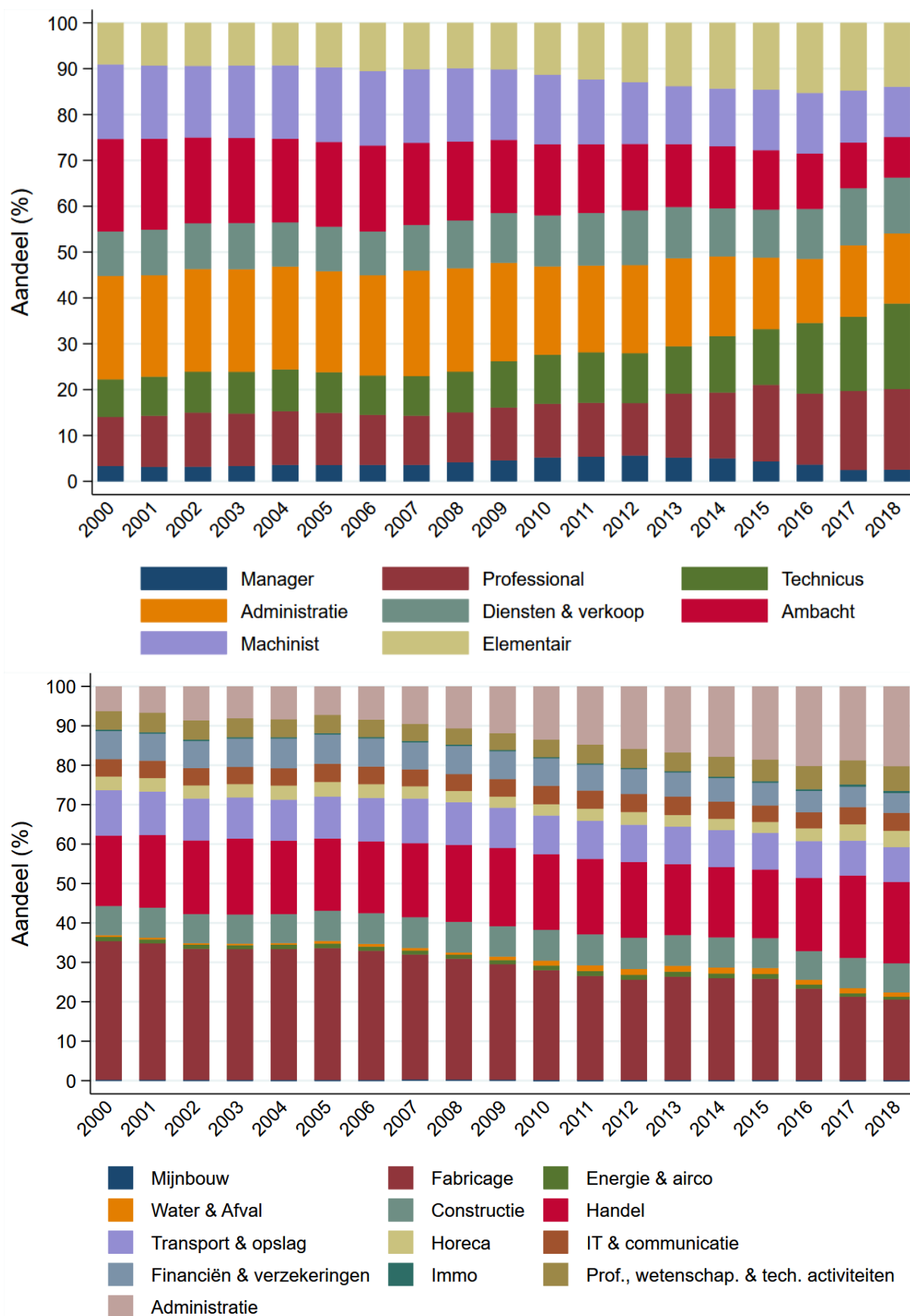
⁴ Zie voor meer informatie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/loonnorm>, laatst geraadpleegd op 21 december 2023.

Terug naar de evolutie van de lonen in België. Figuur 4 toont de verandering in de beroepsgroepen en sectoren in de Loonenquête. Ook hier zien we belangrijke verschuivingen in de voorbije twintig jaar. In 2000 behoorden 43% van de werknemers tot de beroepsgroepen van het administratief personeel ('Administratie') en de ambachtslieden ('Ambachten'), in 2018 was dat gekrompen tot 24%. Het gaat hier dan vooral om de beroepen met taken die geautomatiseerd konden worden. In de administratieve beroepsgroepen was deze daling gelijk verdeeld over medewerkers, loketbedienden en secretarissen. Bij de ambachtslieden kromp het aandeel bouwvakkers licht (-17%), terwijl het aandeel van de metaalarbeiders (-60%), elektriciens (-63%) en vooral de juweliers, pottenbakkers, glasblazers en drukkers (-81%) sterk daalde. Ook de groep van bedieners van machines en installaties ('Machinisten') is gedaald van 16% naar 11% in de voorbije twintig jaar. Achter die lichte daling zit veel variatie. Concreet kromp vooral het aandeel assembleurs (-95%), terwijl het aandeel chauffeurs van voertuigen en mobiele installatie (+55%) en bedieners van vast installaties (+89%) toenam. Daartegenover staat een stijging van de elementaire beroepen (van 9% naar 14%) en het dienstverlenend personeel en de verkopers (van 10% naar 12%), maar ook van de technici (van 8% naar 19%) en de professionals (van 11% naar 18%). Het gaat hier over zowel hooggekwalificeerde als laaggekwalificeerde beroepsgroepen waarin de jobs en taken over het algemeen minder (snel) te automatiseren zijn.

Sectoraal zijn de verschuivingen minder opvallend. Zo is het aandeel werknemers in de mijnbouw gehalveerd, maar was de sector in 2000 al nauwelijks van enig belang wat het aandeel van de tewerkstelling betreft. De belangrijkste verschuivingen zijn de afname van tewerkstelling in fabricage en industriële productie (-42%, van 35% aandeel in 2000 naar 20% in 2018) en de meer dan verdrievoudiging in de sector van de ondersteunende diensten (+221%, van 6% aandeel in 2000 naar 20% aandeel in 2018). Deze laatste sector omvat vooral uitzendbureaus en HR bedrijven, maar ook uitleenbedrijven, reisagentschappen, en veiligheids- en schoonmaakdiensten.

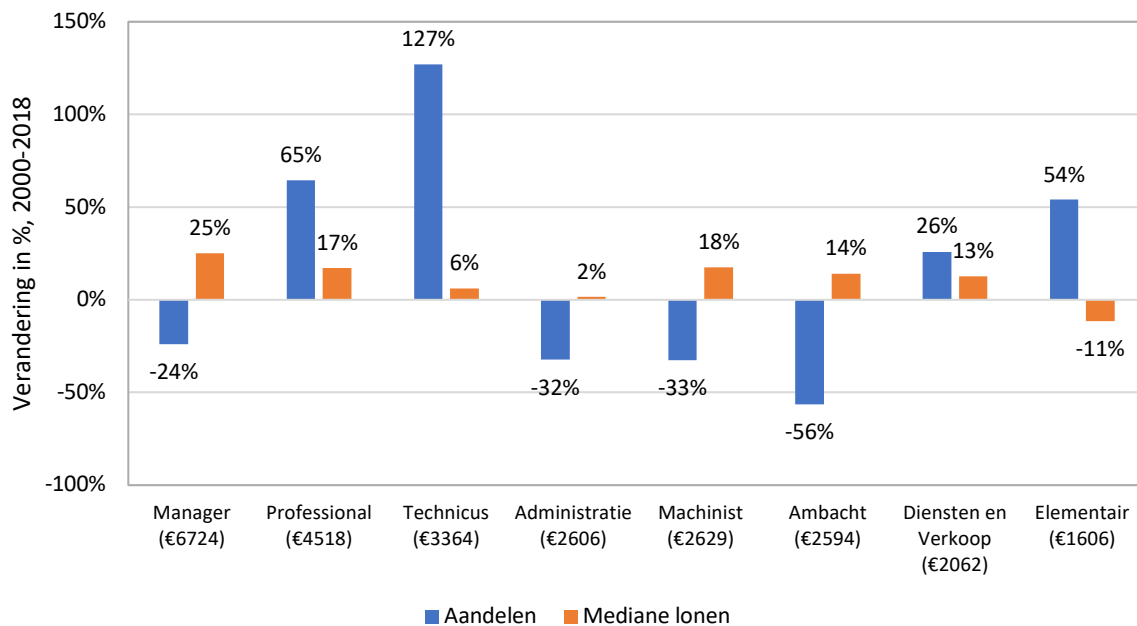
Het lijkt er dus inderdaad op dat zowel de 'lovely' kennisjobs als de 'lousy' elementaire jobs zijn toegenomen, terwijl een middensegment van jobs met meer routineuze taken is gekrompen. Maar hoe verhoudt zich dat tot de lonen? In Figuur 5 tonen we de verandering in de aandelen naar beroepsgroep tussen 2000 en 2018, geordend naar het mediane brutoloon per beroepsgroep in 2018. We herinneren eraan dat het hier om glijdende gemiddelden gaat op basis van gegevens van 1999 tot 2019 (zie hoofdstuk 2). Er is wel enige evidentie dat ook voor de meest recente periode de jobpolarisatie zich heeft doorgezet in België. We zien vooral een daling van het middensegment, bij het administratief personeel, de bedieners van machines en bestuurders, en bij de ambachtslieden. We zien daarentegen een stijging bij de beroepsgroepen met zowel de laagste als de hogere lonen. Het aandeel van de elementaire beroepen is sterk toegenomen (met 54%), terwijl ook het aandeel van de professionele en technische beroepen sterk is toegenomen (met respectievelijk 65% en 127%). Bij de managers zien we een daling, maar dat is vooral het gevolg van een sterke daling in de meest recente enquêtejaren. Voor de periode 2000-2014 nam de groep managers toe met 50%.

Figuur 4 Verandering in beroepsgroepen en sectoren, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête. Eigen berekeningen. Noot: De gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Figuur 5 Verandering in beroepsgroepen (2000-2018) en mediane brutolonen (2018), België



Bron: Loonenquête. Eigen berekeningen. Noot: De gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Wanneer we de verandering in de aandelen kruisen met de veranderingen in de mediane lonen binnen elke beroepsgroep in de periode 2000-2018 (de oranje balkjes in Figuur 5), dan zien we de sterkste stijging bij de groep van managers. Ook bij de professionals, de bedieners van machines en installaties, de ambachtslui en het dienstverlenend personeel en verkopers zijn de mediane lonen substantieel toegenomen. De mediane lonen stagneerden bij het administratief personeel, terwijl ze daalden bij de elementaire beroepen.

De grote veranderingen in de Belgische arbeidsmarkt in de voorbije twintig jaar in ogenschouw genomen, lijkt er zich inderdaad een patroon van dualisering in de lonen af te tekenen. Tegelijkertijd is ook de samenstelling van de werknemerspopulatie sterk veranderd, met meer hoger opgeleiden, vrouwen, ouderen maar ook met meer deeltijdswerk, die elk op zich tegengestelde effecten op de reële lonen kunnen hebben. De fundamentele vraag is in hoeverre deze veranderingen de veranderingen in de lonen kunnen verklaren. Die vraag behandelen we in het volgende hoofdstuk.

4 Decompositie van de evolutie van de brutolonen

4.1 Algemene loonevolutie

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de decompositieanalyse van de veranderingen in het reële brutoloon voor de periode 2000-2018 in België. We splitsen de veranderingen op in (1) een deel dat verklaard kan worden door veranderingen in de samenstelling van de populatie van loontrekkenden (geslacht, leeftijd, onderwijsniveau), veranderingen in het arbeidsregime (voltijds versus deeltijds) en veranderingen in beroepsgroepen en sectoren; en (2) een deel dat niet door deze factoren verklaard kan worden (maar daarom niet ‘onverklaarbaar’ is). We spreken over het compositie-effect en het residueel effect. Zie ook Kader 2.

In Figuur 6 tonen we de veranderingen in het brutoloon en het compositie-effect in het linkerpaneel, en een gedetailleerde opdeling van het compositie-effect per verklarende factor. Hoe kunnen we dit interpreteren? Het linkerpaneel van Figuur 6 toont het verloop van de reële lonen over de laatste twintig jaar; Tabel 3 toont daarbij de exacte cijfers. Het gemiddeld reëel brutoloon van werknemers steeg tussen 2000 en 2018 van €2.684 naar €3.079,5 (+14,7%). In absolute cijfers uitgedrukt bedraagt de totale verandering in het gemiddelde brutoloon dus +€395,5 euro (volle lijn). Onze decompositie-analyse laat toe om de loonverandering te verklaren door de veranderingen in de geobserveerde factoren die we opnemen in ons model: geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsregime, beroepsgroep en sector. Die factoren verklaren een verandering in het gemiddeld brutoloon van +€314,9 tussen 2000 (j) en 2018 ($j+n$), waarbij:

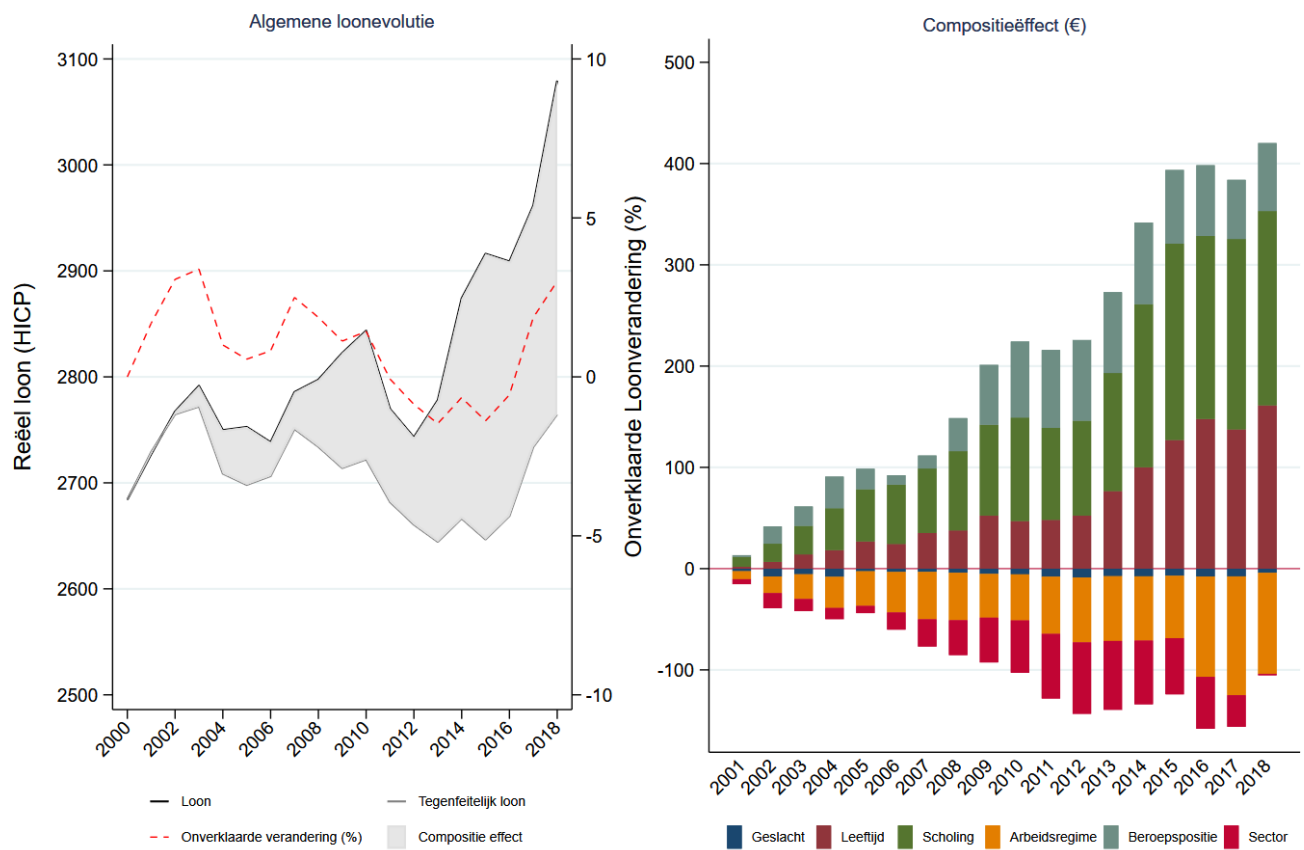
$$\Delta loon = \overline{loon}_{j+n} - \overline{loon}_j = C + R$$
$$\Rightarrow €395,5 = €3.079,5 - €2.684,0 = €314,9 + €80,8$$

Deze berekening laat zien dat het residuele effect ook positief is, namelijk +€80,8. Dat is het bedrag waarmee het gemiddelde brutoloon is toegenomen onafhankelijk van de proportionele veranderingen in de verklarende factoren in de periode 2000 en 2018. Als we dit residueel effect bij het reële loon in het jaar 2000 optellen, of het compositie-effect van het loon in 2018 aftrekken, dan krijgen we het *tegenfeitelijk loon* (grijze lijn). Dit tegenfeitelijk loon (€2.765 in 2018) is dus een ‘hypothetisch loon’ dat weerspiegelt wat het reële gemiddeld brutoloon zou zijn geweest mocht de arbeidsmarkt en de werknemerspopulatie exact hetzelfde zijn gebleven als twintig jaar geleden (met dus minder vrouwen, meer voltijds werk, meer lager opgeleiden en meer jongeren, en met een andere samenstelling van beroepsgroepen en sectoren), onder de assumptie dat alleen die factoren die we observeren en in ons model opnemen relevant zijn. Veranderingen in het tegenfeitelijke loon zijn dus veranderingen in het gemiddelde loon die niet verklaard kunnen worden door de veranderingen waarvoor we controleren.

Zoals eerder aangegeven is het reële loon sinds 2000 met 14,7% gestegen. Het compositie-effect leert ons dat 11,7 procentpunt van die verandering verklaard kan worden door de toename van het aandeel vrouwen bij de loontrekkenden, toename van deeltijdwerk, toename van oudere werknemers, toename van het scholingsniveau, en de veranderende aandelen van

de verschillende beroepsgroepen en sectoren (met de eerder besproken jobpolarisatie). Het residuele effect blijft beperkt tot 3 procentpunt van de verandering in het reëel brutoloon (rode stippellijn, zie ook Tabel 3). Met andere woorden, 80% van de toename van het reële brutoloon (11,7/14,7) hangt samen met de grote veranderingen in de arbeidsmarkt.

Figuur 6 Decompositie van de verandering van het brutoloon, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Dit kunnen we nog verder uitdiepen. Het rechterpaneel van Figuur 6 toont de bijdrage van de geobserveerde factoren aan het compositie-effect. De exacte cijfers zijn opnieuw te vinden in Tabel 2. In hoofdstuk 3 zagen we eerder dat de sociodemografische samenstelling van de Belgische arbeidsmarkt sterk veranderd is in de voorbije twintig jaar. De decompositie-analyse leert ons dat vooral de veroudering van de werknemerspopulatie en de toename van hoger opgeleiden de drijvende krachten zijn geweest achter de groei van het brutoloon. De verandering van deze twee factoren heeft +€353 bijgedragen aan de groei van het reële gemiddeld brutoloon tussen 2000 en 2018.

Het effect van de veranderingen in de beroepsgroepen is veel beperkter maar wel positief. De stijging van de aandelen van de beter betaalde beroepsgroepen (in het bijzonder ‘professionals’) en de daling van de aandelen van het middensegment (in het bijzonder

‘ambacht’, ‘machinist’ en ‘administratie’) heeft dus tot een gemiddeld hoger brutoloon geleid. Let op, de stijging van de elementaire beroepen waarvoor we een daling van het mediane loon observeren (zie Figuur 5) hangt samen met een negatief compositie-effect. Die verandering heeft dus voor een neerwaartse druk op de gemiddelde verloning in België, maar niet genoeg om de opwaartse druk van de andere beroepsgroepen teniet te doen. Samen zorgen de veranderingen in de beroepsgroepen, leeftijdsverdeling en scholingsgraad voor een bijdrage van +€420 aan de stijging van het brutoloon tussen 2000 en 2018.

€420? Dat is meer dan de totale loonstijging van €395,5. Hoe kan dat? Dat komt omdat een aantal andere verklarende factoren een neerwaartse druk hebben uitgeoefend op de brutolonen. De belangrijkste factor hierbij is de toename van het deeltijdwerk. Ten opzichte van het jaar 2000 is het aandeel voltijdse werknemers met 8,4% gedaald. Dat vertaalt zich in een daling van het gemiddelde brutoloon van 3,7 procent of -€100. Hoewel er tussen 2000 en 2018 een derde meer vrouwen in loondienst zijn (+27,9%) heeft deze verandering geen invloed gehad op de gemiddelde verloning (-0,2%). Om dit effect uit te zuiveren van het effect van deeltijdwerk werd de decompositie-analyse opnieuw uitgevoerd, maar ditmaal zonder de variabele arbeidsregime. Dit maakt het effect van de factor geslacht niet groter. Het is dus niet zo dat verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen met dezelfde (geobserveerde) kenmerken en in dezelfde beroepsgroep de gemiddelde loonevolutie verklaren. De genderloonkloof is in België klein, en dat wordt ook bevestigd in onze analyse. Het is niet zozeer de vervrouwelijking van de werknemerspopulatie die een negatief effect heeft op de evolutie in het gemiddelde brutoloon in België, maar wel de toenemende populariteit van deeltijdse arbeid.

Tot slot is het vermeldenswaardig dat de veranderingen in de sectoren geen aantoonbaar effect hebben gehad op de gemiddelde brutolonen. Hoewel er uiteraard grote verschillen zijn tussen sectoren, hangt de *verandering* van de brutolonen veel meer samen met het uitgeoefende beroep, de scholing, leeftijd en het arbeidsregime dan met sectorale verschillen. Dat suggereert dat het sterk geïnstitutionaliseerde loonoverleg in België waarin zowel een minimumloon (in de Nationale Arbeidsraad) en een maximale stijging van het loon wordt vastgelegd (op basis van de loonnormwet van 1996) de sectorale verschillen binnen de perken houdt, ofschoon collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gesloten worden in sectoren en bedrijven die hogere loonschalen kunnen vastleggen binnen de marge van de maximale stijging van het loon.

Tabel 3 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factor, 2000-2018, België

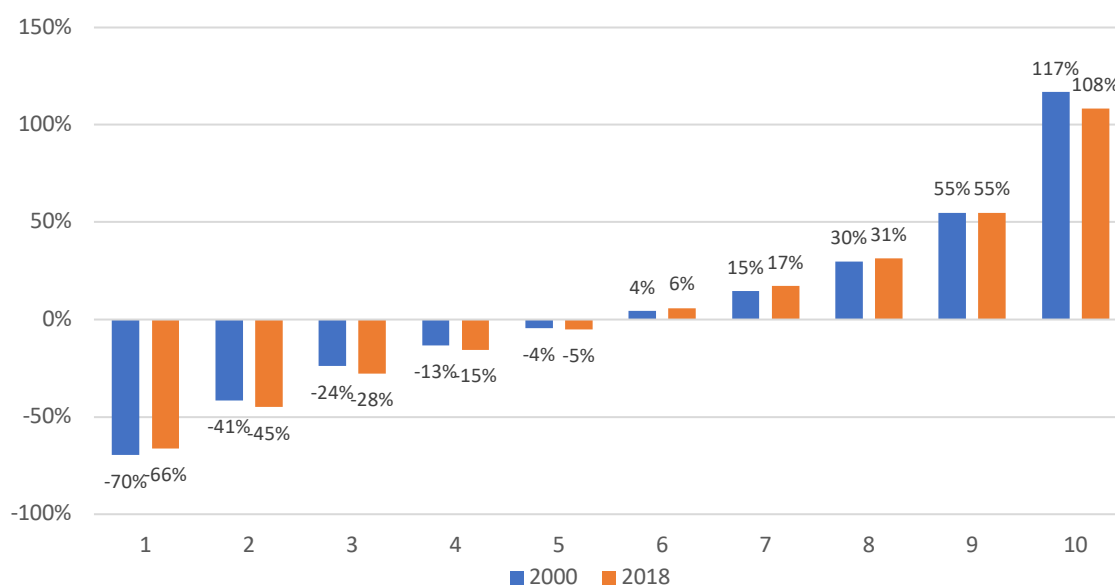
Variabele	Categorie	Algemene loonevolutie		Residueel effect (pp.)
		Verandering (%)	Compositie-effect (pp.)	
LOON		+14,7	+11,7	+3,0
GESLACHT (VROUW)		+27,9	-0,2	
LEEFTIJD			+6,0	
	0-24	-40,5	+1,3	
	25-45	-15,6	+1,3	
	46-55	+29,4	+1,0	
	55+	+216,3	+2,3	
SCHOLING			+7,1	
	LSEC	-59,3	+4,7	
	HSEC	+28,1	-1,2	
	BA	+20,3	-0,0	
	MA	+135,1	+3,6	
ARBEIDSREGIME (VOLTIJDS)		-8,4	-3,7	
BEROEPSGROEP			+2,5	
	Managers	-24,1	-0,7	
	Professionals	+64,6	+1,0	
	Technici	+127,0	+0,1	
	Administratief personeel	-32,3	+1,1	
	Dienstverlenend personeel & Verkoop	+25,9	-0,5	
	Ambachtlieden	-56,3	+1,9	
	Bedieners van machines en installaties	-32,5	+1,1	
	Elementaire beroepen	+54,0	-1,4	
SECTOR			-0,1	
	Mijnbouw	-51,2	+0,0	
	Fabricage (industrie & productie)	-41,8	+0,2	
	Energieproductie & distributie	-33,4	-0,1	
	Water & Afvalbeheer	+152,8	+0,0	
	Constructie	-0,6	+0,0	
	Handel	+15,7	-0,2	
	Transport & Opslag	-23,3	+0,1	
	Horeca	+19,0	-0,1	
	IT & Communicatie	+3,6	-0,0	
	Financiën	-29,8	-0,0	
	Immobiëlen	+59,0	+0,0	
	Professionele, wetenschappelijke & technische activiteiten	+33,8	+0,2	
	Ondersteuningsdiensten	+221,3	-0,2	

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

4.2 Loonevolutie per loondecieel

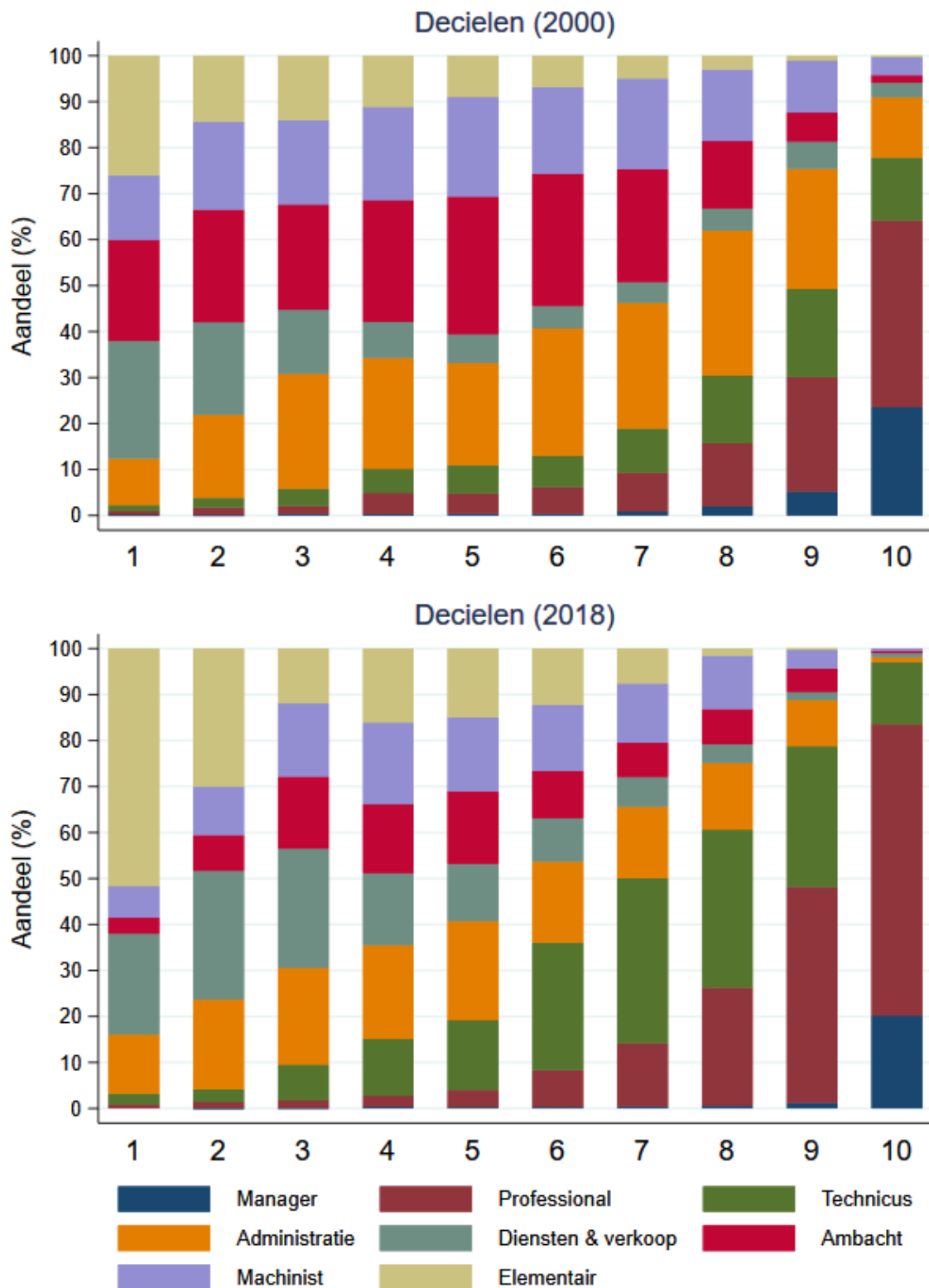
Tot nog toe bespraken we de evolutie van het gemiddelde brutoloon. We weten echter dat er grote verschillen bestaan tussen de Belgische werknemers. In Figuur 7 worden de werknemers onderverdeeld in loondecieel, dat zijn tien gelijke groepen naargelang hun brutoloon. Elk decieel bevat 10% van de werknemers. De grafiek toont de procentuele verandering in het mediane brutoloon per decieel tussen 2000 en 2018, afgezet tegenover het mediane brutoloon. In 2000 verdiende een werknemer met een mediaan brutoloon in het laagste loondecieel minder dan 2/3^e van het Belgische mediaanloon (de officiële maatstaf voor een ‘laag loon’), en twintig jaar later was dat nog steeds zo, ofschoon de inkomens van het laagste loondecieel iets sneller zijn gegroeid dan het mediaanloon. Dat is niet het geval voor het tweede tot vierde decieel, dat iets meer achterop is gaan hinken ten opzichte van het mediaanloon. Opvallend is de evolutie in het tiende decieel. Het mediane brutoloon van de tien procent hoogste lonen is iets trager gegroeid dan het mediaanloon, waardoor de afstand verkleind is. Het is belangrijk om hierbij te vermelden dat onze analyse geen rekening houdt met individuele premies en bonussen of cafetariaplannen, en dat het hier louter om werknemers gaat. Zelfstandigen of personen met een managementvennootschap, die vaak voorkomen bij de beroepsgroepen van de professionals en managers, blijven buiten beeld. Het gaat hier dus om een onderschatting van de evoluties bij de hogere inkomensgroepen.

Figuur 7 Mediane brutoloon per loondecieel ten opzichte van het mediaan brutoloon in 2000 en in 2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Figuur 8 Verandering in de beroepsgroepen naar decielen, 2000-2018, België



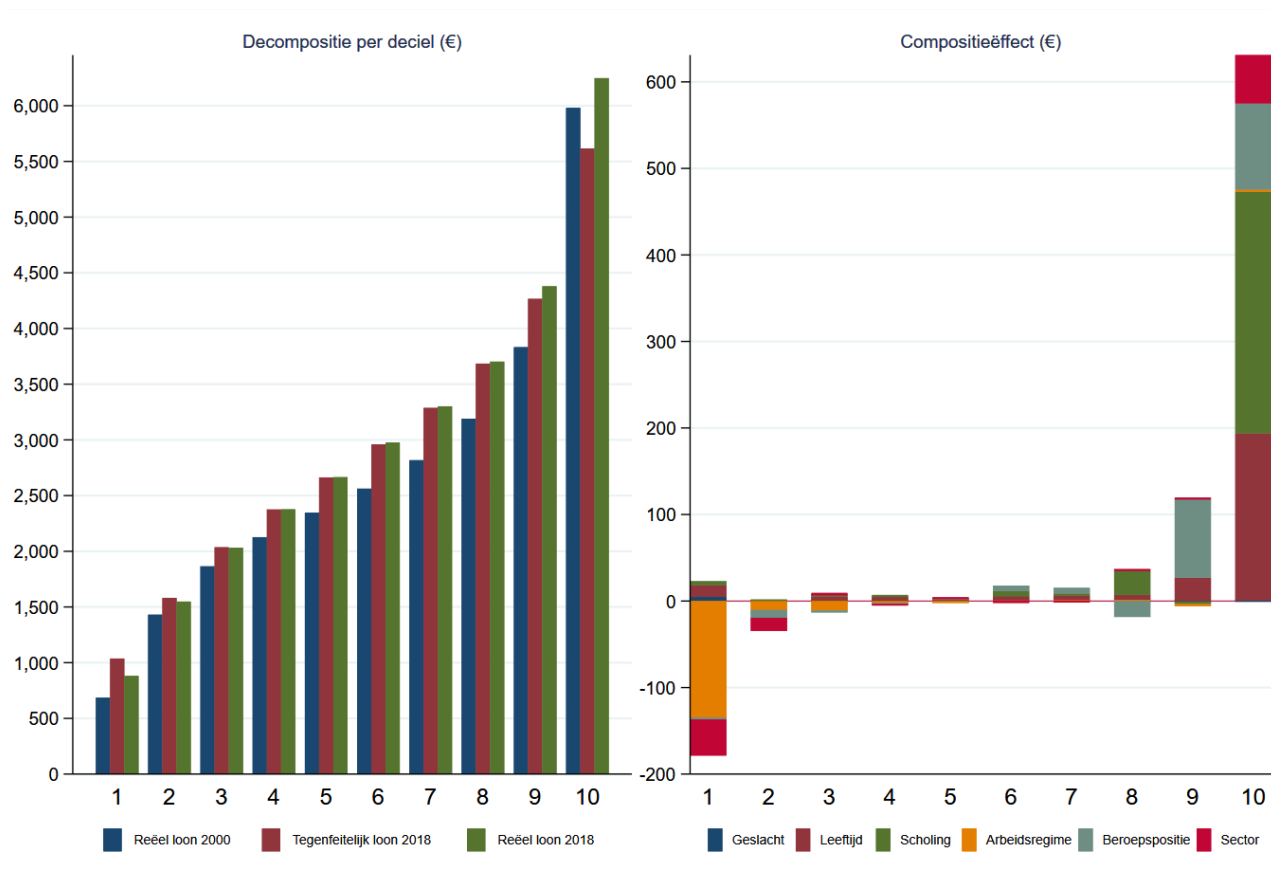
Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Het algemeen beeld is er dus een van stasis. De loonverdeling is stabiel gebleven in 20 jaar tijd, maar het loont de moeite om even onder de oppervlakte te kijken. Figuur 8 toont dat de stabiliteit van de loonverdeling van de werknemers grote veranderingen naar beroepsgroepen verhult. We zagen eerder al dat het aandeel van de elementaire beroepen sterk was toegenomen in de totale populatie van de werknemers. Die toename van de elementaire beroepen heeft zich geconcentreerd in de eerste twee decielen, de groep werknemers met de laagste lonen. De helft van de werknemers in het eerste deciel voert vandaag een elementair beroep uit; het zijn de poetshulpen, vuilnisophalers, ongeschoolde arbeiders in de bouw, of fastfoodmedewerkers. Het aandeel van het administratief personeel is gekrompen, en ze zijn voornamelijk verdwenen uit de hogere decielen. In 2000 was nog tien procent van de loontrekkenden in het hoogste loondeciel een administratief medewerker; vandaag zijn ze daar volledig verdwenen. De hogere loondecielen bestaan vandaag hoofdzakelijk nog uit professionals, technische beroepen en managers. En hoewel het aandeel van de ambachtslieden en machinisten is afgenomen, zien we dat zij voornamelijk verdwenen zijn uit de laagste twee decielen.

Figuur 9 toont de resultaten van een decompositie-analyse (op basis van dezelfde parameters als in de eerdere analyse) voor elk loondeciel apart. In bijlage (Tabel A1) voegen we de gedetailleerde resultaten van de decompositie toe. Het is belangrijk om hierbij op te merken dat de decompositie ons niet veel leert wanneer er weinig verandering is. In Figuur 7 toonden we dat er weinig verandering is ten opzichte van het mediane loon in de verschillende decielen, terwijl er wel een sterke verschuiving van de verschillende beroepsgroepen heeft plaatsgevonden. Een decompositie die probeert de verandering in het brutoloon tussen 2000 en 2018 *binnen* het deciel te verklaren is daar blind voor. De decompositie bevestigt wel onze interpretatie van wat er in de laagste en hoogste decielen is gebeurd. Het tegenfeitelijke loon is hoger dan het geobserveerde brutoloon in 2018 in de laagste twee loondecielen, terwijl het tegenfeitelijke loon lager ligt dan het geobserveerde loon in de twee hoogste loondecielen. Met andere woorden, mocht de samenstelling van het laagste loondeciel in 2018 identiek zijn geweest aan de situatie in 2000 (zowel qua beroepsgroepen, leeftijd, scholing als aandelen van de sectoren) dat zou het gemiddelde brutoloon er sterker zijn gestegen, met €352 (residueel effect). Veranderingen in die samenstelling hebben het loon in 2018 echter met 156 euro gedrukt (compositie-effect). Het spiegelbeeld vinden we in de hoogste decielen. Mocht de samenstelling van het hoogste loondeciel gelijk zijn gebleven, dan zouden de brutolonen er sinds 2000 zijn gedaald met €364 (residueel effect).

Het rechterpaneel toont opnieuw de impact van de verandering in de geobserveerde factoren. Voor het laagste loondeciel heeft vooral de toename van deeltijdswerk en de veranderende aandelen van de sector (in het bijzonder de toename van de elementaire beroepen) voor een neerwaartse druk gezorgd op de brutolonen. Voor het hoogste loondeciel zien we dat de toename van de leeftijd, de stijging van de scholingsgraad en de verandering in de beroepsgroepen (in het bijzonder de toename van de professionals) voor een opwaartse druk op de brutolonen heeft gezorgd. De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben de dualisering tussen de laagste en de hoogste lonen dus in de hand gewerkt. Tegelijkertijd is de gemiddelde loongroei in het laagste loondeciel behoorlijk sterk geweest en is er over het algemeen weinig verschil in het groeiritme van de overige loondecielen, met uitzondering van de allerhoogste lonen. Dat lijkt opnieuw te bevestigen dat het gecentraliseerd loonoverleg en het carcan van de loonnormwet de loonstructuur gecompriëerd houdt en positief uitdraait voor de laagste lonen.

Figuur 9 Decompositie van de verandering in de brutolonen per loondeciel, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

4.3 Loonevolutie naar beroepsgroep

In de volgende secties gaan we dieper in op de evoluties per beroepsgroep en bij een aantal specifieke sectoren, en bespreken we een aantal specifieke casussen van beroepsgroepen per sector. Tabel 4 toont een overzicht van de evolutie van het gemiddelde reële brutoloon en het bijhorende loondeciël voor de beroepsgroepen, de sectoren en voor onze specifieke casussen. We zullen in deze en volgende secties regelmatig naar deze tabel refereren.

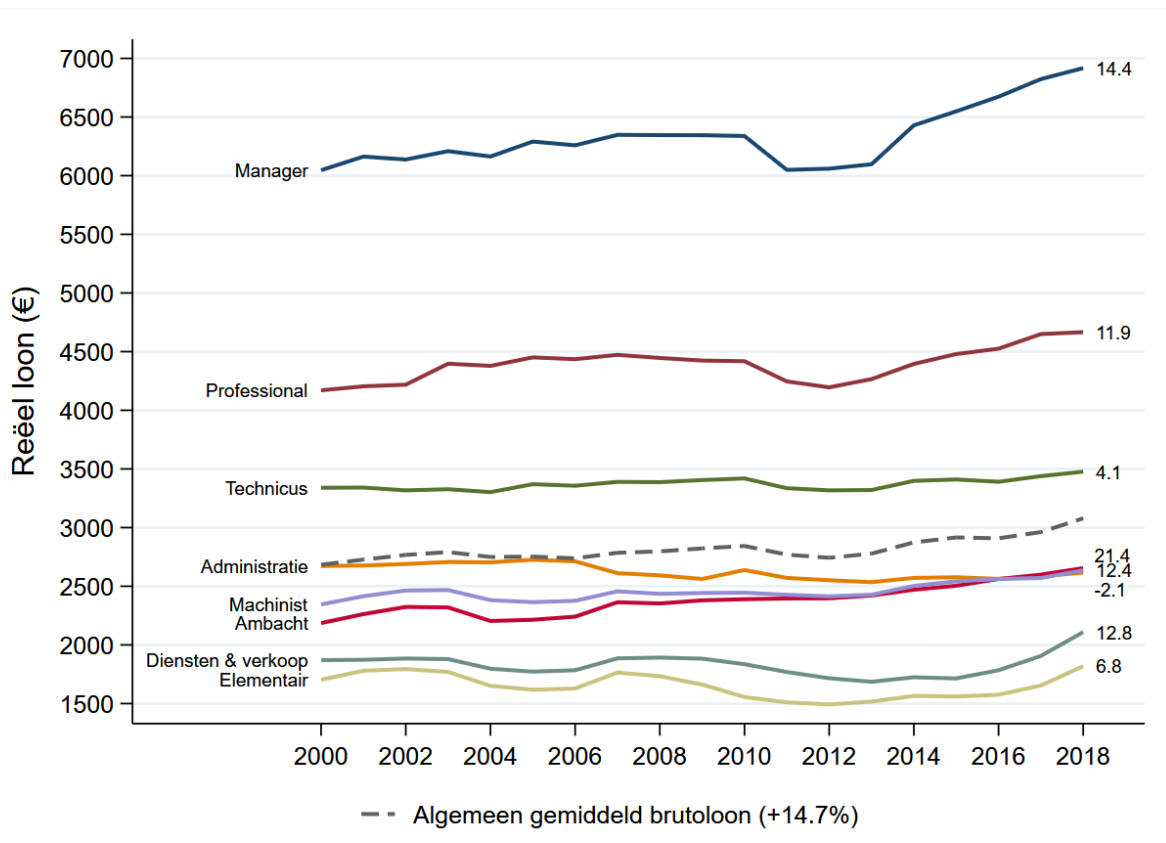
Figuur 10 toont de loonevolutie per beroepsgroep. We differentiëren hier dus per functie en niet per bedrijf of sector, hoewel bepaalde beroepsgroepen natuurlijk meer voorkomen in bepaalde sectoren. Over een periode van 20 jaar gaan de managers er goed op vooruit, zowel in centen (+€870) als in procenten (+14,4%). Enkel de ambachtslieden doen het procentueel beter (+21,4%) en gemiddeld stijgen ze van het 4^e naar het 5^e deciel, maar dat vertaalt zich niet in een sterkere stijging in euro dan de managers (+€291). In relatieve termen volgen het dienstverlenend personeel (+12,8%), machinisten en assembleurs (+12,4%) en professionals (+11,9%). Elementaire beroepen (+6,8%) en technici (+4,1%) kennen een beperkte stijging, maar gaan relatief achteruit ten opzichte van de gemiddelde loongroei en zakken een deciel. Het administratief personeel gaat er in reële termen op achteruit (-2,1%) en zakt twee decielen. Figuur 5 toonde dat het reële mediane brutoloon van het administratief personeel licht toenam (+1,6%) terwijl het reële gemiddelde brutoloon daalt. Het aandeel van de beroepsgroep is ook sterk gedaald. Dat betekent dat er minder administratief personeel is (voornamelijk door automatisering), dat het administratief personeel vandaag een minder gunstige loonpositie inneemt maar dat de loonongelijkheid *binnen* de groep is afgenomen. Het omgekeerde geldt voor de elementaire beroepen. Het aandeel van de elementaire beroepen is toegenomen, het mediane brutoloon is sterk gedaald (-11,4%) maar het gemiddelde brutoloon is gestegen. Dat wil zeggen dat de variatie binnen de groep is toegenomen en dat er grotere loonverschillen zijn ontstaan binnen de groep. Het aandeel van de schoonmakers is bijvoorbeeld sterk toegenomen, onder impuls van het succes van de dienstencheques, maar zij bevinden zich zowel wat het gemiddelde als het mediane loon op de wip tussen het eerste en het tweede deciel (Tabel 4).

Tabel 4 Gemiddeld reëel loon en loondeciël van werknemers in specifieke beroepsgroepen en sectoren, 2000-2018, België

	2000		2018	
	reëel loon (€)	deciël	reëel loon (€)	deciël
Manager	6047	10	6917	10
Professional	4171	9	4666	9
Technicus	3340	8	3477	7
Administratie	2673	7	2617	5
Diensten & verkoop	1870	3	2109	3
Ambacht	2186	4	2655	5
Machinist	2345	5	2636	5
Elementair	1703	3	1819	2
Voedselproductie	2398	5	3004	6
Constructie	2308	5	3068	6
Detailhandel	1753	3	2303	4
Logistieke opslag	2831	7	3229	7
Resto & Catering	1229	1	2250	4
Financiën	3751	9	4215	9
	(2010)		(2017)	
Commerciële Manager (Financiën)	7106	10	7437	10
Administratie (Financiën)	3128	7	2680	5
Verkopers (Detailhandel)	1710	3	1817	3
Arbeider (Chemie)	3389	8	3516	8
Arbeider (Constructie)	2424	5	2536	5
Arbeider (Logistiek)	2473	5	2945	6
Ongeschoold (Logistiek)	2170	4	2359	4
Schoonmaker (Dienstencheque)	1174	2	1283	2

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Figuur 10 Verandering van de brutolonen naar beroepsgroepen, 2000-2018, België

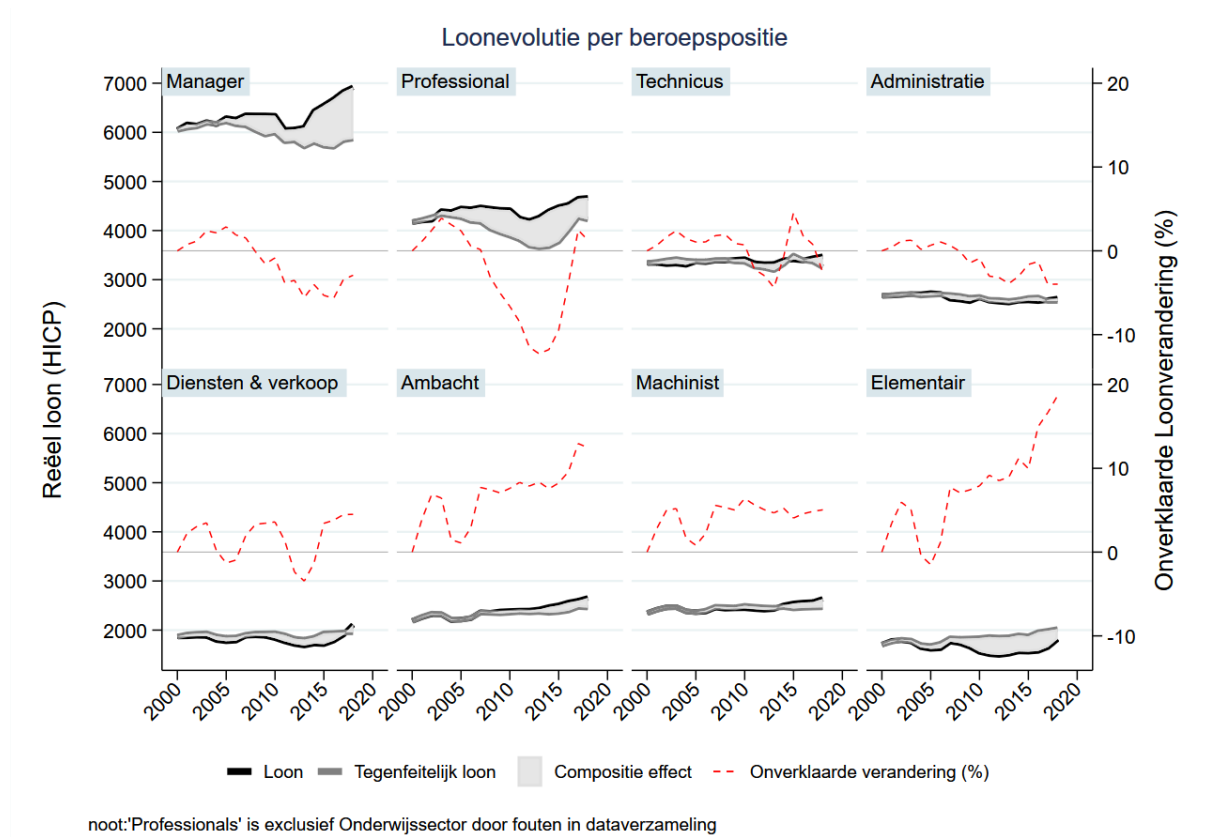


Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019. Professionals zijn exclusief de onderwijssector.

Figuur 11 toont de resultaten van de decompositie-analyse voor elke beroepsgroep apart; Figuur 12 toont de samenstelling van de verschillende verklarende factoren, en in Tabel 5 geven we alle cijfers in detail weer. We zagen eerder (zie hoofdstuk 3) dat er sprake was van een zekere polarisatie in de verandering van aandelen en verloning naar beroepsgroep, met een sterke stijging van zowel hoger als lager betaalde beroepsgroepen terwijl het middensegment kleiner werd.

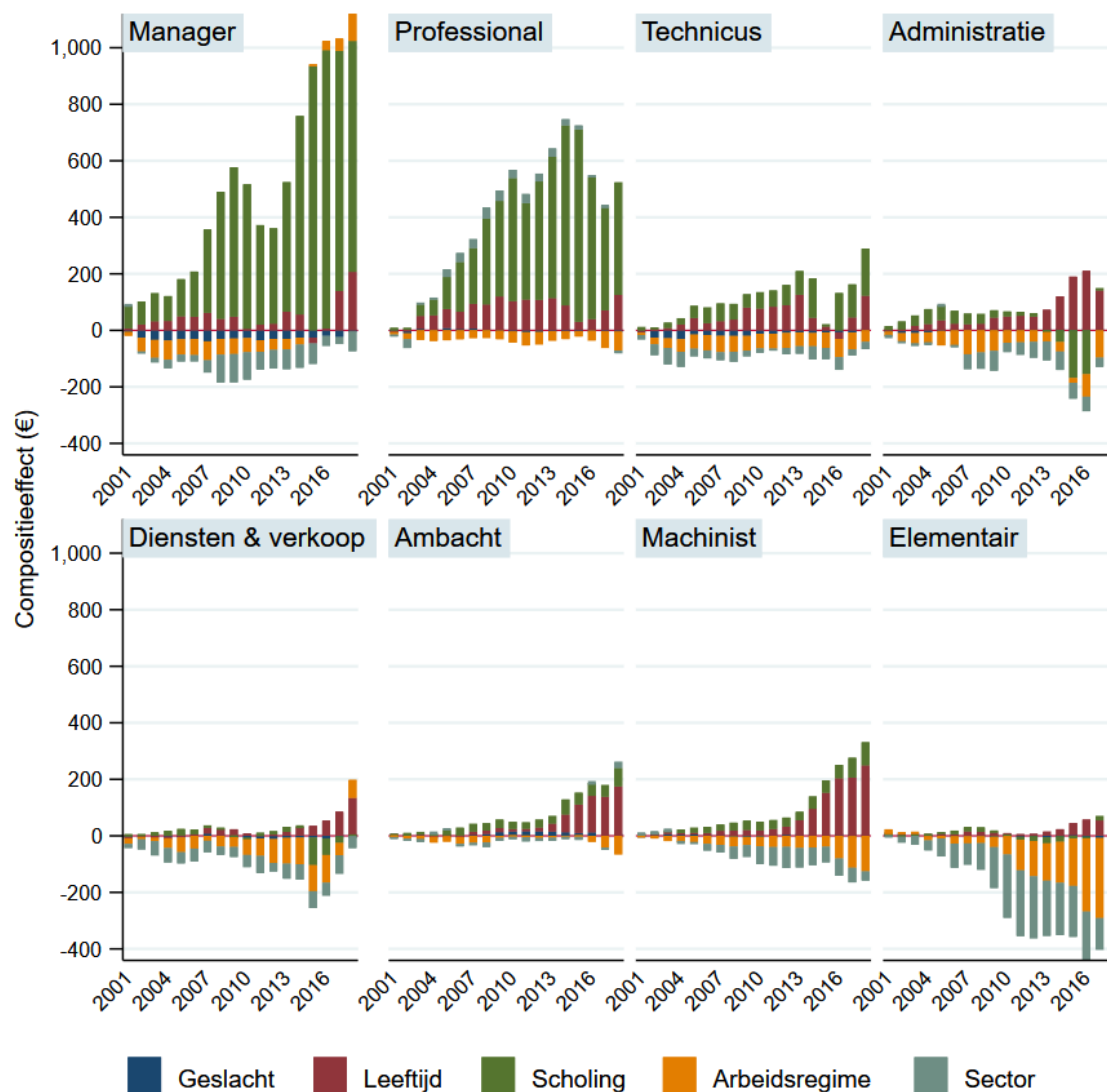
De decompositie per beroepsgroep houdt rekening met de veranderingen in het aandeel vrouwen, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsregime en sectoren. De lichtgrijze lijn in Figuur 9 toont opnieuw het ‘tegenfeitelijke’ loon aan, dat is het loon zoals het zou geëvolueerd zijn bij een constante samenstelling van de beroepsbevolking per beroepsgroep. Met andere woorden, wanneer de kenmerken van de ‘gemiddelde’ werknemer in die beroepsgroep identiek gebleven zouden zijn. Veranderingen in dit tegenfeitelijke loon zijn dus veranderingen in het gemiddelde loon die niet verklaard kunnen worden door veranderingen in de geobserveerde factoren. De rode stippellijn duidt de procentuele veranderingen in dit tegenfeitelijke loon aan doorheen de tijd.

Figuur 11 Decompositie van de verandering in het brutoloon naar beroepsgroep, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019. Professionals zijn exclusief de onderwijssector.

Figuur 12 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factor per beroepsgroep, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019. Professionals zijn exclusief de onderwijssector.

Laten we de evolutie van het tegenfeitelijk loon van naderbij bekijken. Bij de beroepsgroepen ‘managers’ en de ‘administratie’ zien we dat het tegenfeitelijk brutoloon substantieel lager is dan het geobserveerde brutoloon. Sterker nog, het tegenfeitelijke brutoloon in 20018 is lager dan het geobserveerde brutoloon in 2000. Voor de groep van managers betekent dit dat mocht de samenstelling van de beroepsgroep gelijk zijn gebleven aan de situatie in 2000, de brutolonen zouden zijn gedaald in plaats van gestegen. Figuur 12 en Tabel 5 tonen dat de toename van de gemiddelde leeftijd en de toename van voltijdswerk een rol speelt, maar voornamelijk het effect van de toegenomen scholingsgraad valt op. Dit effect hangt samen met

het quasi volledig verdwijnen van laagopgeleide directeurs, CEO's en managers in bedrijven.⁵ De 'professionalisering' van de beroepsgroep managers heeft een sterke opwaartse druk uitgeoefend op hun brutolonen.

Voor de beroepsgroep van het administratief personeel is de situatie anders. Zij hebben een daling van het gemiddelde reële brutoloon gekend van -2,1% (Figuur 5 in Hoofdstuk 3 gaf aan dat het mediane reële brutoloon met 2% was gestegen; het gemiddelde wordt meer beïnvloed door wat er aan de staart van de loonverdeling gebeurt). Het feit dat hun tegenfeitelijk brutoloon lager is, betekent dat mocht de samenstelling van hun beroepsgroep identiek zijn gebleven aan de situatie in 2000, hun brutolonen *nog sterker gedaald* zouden zijn. Figuur 12 en Tabel 5 tonen dat voornamelijk de toename van de leeftijd van werknemers in administratieve functies een positieve invloed heeft gehad op het brutoloon (+5,7% of €150). Tegelijkertijd heeft het toenemende deeltijdswerk een negatieve invloed gehad op het brutoloon (-4,8% of -€127). Het totale compositie-effect is positief (+1,9%), maar het residuele effect is negatief en groter (-4,0%). Dat betekent dat het gemiddelde brutoloon is gedaald voor de groep van het administratief personeel ondanks de verandering van de arbeidsmarkt. Hier spelen dus andere factoren mee. We gaan er straks verder op in voor een aantal specifieke cases.

Een omgekeerd beeld zien we bij de elementaire beroepen. Dat zijn onder meer de schoonmakers, ongeschoolde arbeiders, keukenhulpen en vuilnisophalers. Zij hebben een reële stijging van het brutoloon van 6,8% gekend, of van €1.703 naar €1.819, een stijging van €116 bovenop de inflatie over een periode van twintig jaar. Het tegenfeitelijk loon is echter sterk positief. Dat betekent dat zonder de veranderingen in de samenstelling van de beroepsgroep, de brutolonen *nog sterker gestegen* zouden zijn. De 'gemiddelde' werknemer in een elementair beroep vandaag lijkt echter niet zo veel meer op de 'gemiddelde' werknemer in een elementair beroep in het jaar 2000 (zie Figuur 12 en Tabel 5). De gemiddelde werknemer in een elementair beroep is ouder geworden (wat het gemiddelde brutoloon doet stijgen), maar werkt veel vaker deeltijds én in slechter betaalde sectoren (wat een neerwaartse druk op de brutolonen uitoefent). De geobserveerde verandering van de arbeidsmarkt kan de stijging van het reële brutoloon dus niet verklaren. Ook hier spelen dus andere factoren mee.

Het is belangrijk om nog even te focussen op de rol van onderwijsniveau. De algemene toename van het scholingsniveau van de loontrekkenden versterkt de dualisering van de beroepsgroepen. In de hoger betaalde beroepsgroepen 'managers', 'professionals' en 'technici' zijn werknemers zonder diploma hoger onderwijs nagenoeg verdwenen. Terzelfdertijd zien we dat in de andere beroepsgroepen hoger geschoolden, en in het bijzonder werknemers met een masterdiploma, verdwijnen. Hoewel de invloed op het brutoloon voor de administratieve functies, diensten en verkoop, de ambachtslieden, de bestuurders van machines en installaties en de elementaire beroepen niet zo groot is, omdat het nooit hoogbetaalde beroepsgroepen waren, zijn er na 20 jaar geen werknemers met een masterdiploma meer (-100%, Tabel 5), en in de administratie, diensten en verkoop en elementaire beroepen nauwelijks nog werknemers met een diploma hoger onderwijs.

Er zijn ook minder laaggeschoolden (zonder diploma secundair onderwijs), maar dit had weinig invloed op het loon, met uitzondering van de beroepsgroepen diensten en verkoop. Het feit dat werknemers in het algemeen veel minder laag geschoold zijn maar dat dit niet wordt vertaald

⁵ In 2020 bestaat 99,9% van de beroepsgroep managers uit hoger opgeleiden, waarvan 9 op de 10 met een masterdiploma.

in betere verloning, wijst erop dat het diploma secundair onderwijs het nieuwe minimum is geworden zonder dat hier substantieel betere arbeidsmarktopportunities tegenover staan. Dit is helemaal in lijn met de jobpolarisatie, waarbij we een verdringing van lager geschoolden zien door middengeschoolden in de jobs die vroeger bijna exclusief het domein van de lager geschoolden waren. De toegang tot de goedbetaalde beroepsgroepen is bijna volledig afhankelijk geworden van een diploma hoger onderwijs, terwijl de middengeschoolden de jobs uitoefenen in de meer lager betaalde beroepsgroepen. Mensen zonder diploma secundair onderwijs vallen dan in toenemende mate uit de boot, met een sterk stijgend armoederisico tot gevolg (Cantillon, 2022).

Tot slot stippen we aan dat het aandeel van de voltijdse contracten in het algemeen gedaald is, maar dat deze daling hoofdzakelijk geconcentreerd is bij de beroepsgroepen ‘administratie’ (-11,5%), ‘machinisten’ (-9,9%) en ‘elementaire beroepen’ (-25,8%). Dit zijn ook de beroepsgroepen met de sterkste toename van het aandeel 55-plussers. Over de hele lijn zien we in de cijfers dat oudere werknemers vaker deeltijds werk uitoefenen dan de jongere cohorten. Zo werken in 2018 in de administratieve functies 43,8% van de 55-plussers deeltijds, terwijl dit voor de volledige groep slechts 26,9% bedraagt. Enkel bij de managers is er een stijging in de arbeidsduur (+3.6%), met in 2018 *de facto* enkel voltijdse contracten (99,94%).

Tabel 5 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factoren naar beroepsgroep, 2000-2018, België

	Manager			Professional			Technicus			Administratie		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)
LOON	+14.4	+17.3	-2.9	+11.9	+10.6	+1.3	+4.1	+6.7	-2.6	-2.1	+1.9	-4.0
GESLACHT (VROUW)	+68.4	-0.1		+20.4	-0.1		+26.4	+0.0		+2.4	+0.0	
LEEFTIJD		+3.4			+3.0			+3.7			+5.7	
0-24	-24.7	+0.0		-45.2	+1.2		-62.6	+1.9		-17.1	+0.4	
25-45	-16.8	+1.4		-3.3	+0.3		-2.0	+0.1		-22.9	+1.7	
46-55	+14.6	+0.6		+15.1	+0.5		+10.8	+0.4		+25.6	+0.8	
55+	+54.5	+1.4		+58.7	+1.0		+77.2	+1.2		+281.4	+2.7	
SCHOLING		+13.5			+9.6			+5.0			+1.6	
LSEC	-99.7	+2.1		-100.0	+0.0		-91.7	+2.8		-57.7	+1.4	
HSEC	-92.3	+0.4		-98.2	+2.3		-54.5	+1.0		+77.8	+1.6	
BA	-68.1	-0.3		-81.1	+0.1		+117.2	+2.1		-53.6	-1.9	
MA	+84.6	+11.3		+115.7	+7.1		-39.3	-0.8		-100.0	+0.5	
ARBEIDSREGIME (VT)	+3.6	+1.6		-4.0	-1.6		-3.5	-1.2		-11.5	-4.8	
SECTOR		-1.2			-0.2			-0.8			-0.7	
Mijnbouw	-49.1	-0.0		-1.3	+0.0		+124.4	-0.0		-3.8	+0.0	
Fabricage	-46.4	+0.4		+3.3	+0.0		-5.3	+0.0		-45.6	-0.0	
Energie & Airco	+216.8	+0.0		+67.8	+0.1		-83.6	-0.5		-48.8	-0.1	
Water & Afval	+106.6	-0.0		+358.2	+0.1		+52.2	+0.0		+172.0	+0.0	
Constructie	-50.2	+0.1		+143.2	-0.2		+239.4	-0.6		+90.1	-0.0	
Handel	+44.4	-0.8		+13.7	+0.0		+24.1	-0.1		-18.0	+0.1	
Transport & Opslag	-61.0	-0.1		+41.9	-0.1		+28.9	+0.2		-19.5	+0.2	
Horeca	+333.6	-1.5		-53.6	+0.1		+154.1	-0.1		+148.6	-0.1	
IT & Communicatie	+49.9	+0.1		-25.2	-0.0		-32.5	+0.0		-18.0	+0.0	
Financiën	-48.7	-0.9		-3.5	-0.0		-57.8	+0.4		-54.0	-0.0	
Immo	-9.6	-0.0		+229.7	+0.0		+255.0	+0.0		+100.4	+0.0	
Prof., wet. & tech. werk	+173.1	+1.6		-9.7	-0.2		-15.3	-0.1		+47.4	+0.1	
Ondersteuningsdiensten	+13.9	+0.0		-20.7	-0.0		+132.0	-0.1		+293.3	-0.9	

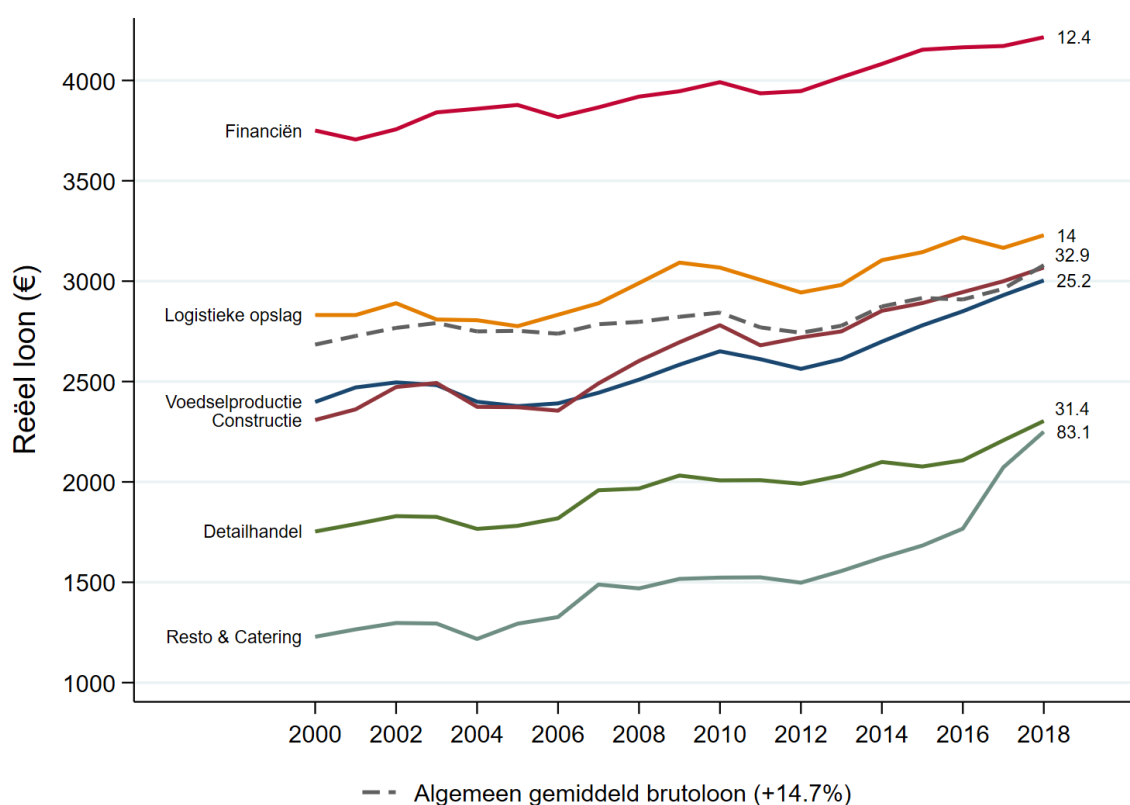
	Diensten & verkoop			Ambacht			Machinist			Elementair		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)
LOON	+12.8	+8.3	+4.5	+21.4	+9.0	+12.5	+12.4	+7.4	+5.0	+6.8	-11.9	+18.7
GESLACHT (VROUW)	+4.6	-0.1		+1.7	-0.0		+11.2	-0.0		+67.0	-0.1	
LEEFTIJD		+7.2			+8.0			+10.7			+5.2	
0-24	-38.5	+2.6		-23.9	+1.1		-48.0	+1.8		-40.0	+1.1	
25-45	-15.1	+1.0		-21.4	+2.0		-33.4	+2.5		-28.7	+0.9	
46-55	+61.0	+1.8		+28.9	+1.2		+63.7	+2.2		+55.7	+1.2	
55+	+219.9	+1.9		+356.9	+3.6		+443.5	+4.1		+335.8	+2.0	
SCHOLING		-0.0			+3.0			+3.5			+0.7	
LSEC	-51.9	+9.2		-61.9	+3.3		-63.5	+2.9		-27.9	+0.2	
HSEC	+65.9	-9.4		+99.4	-0.5		+99.1	+0.5		+106.5	+0.5	
BA	-81.7	+1.4		+69.1	+0.2		+26.8	+0.1		-100.0	+0.0	
MA	-99.4	-1.2		-100.0	+0.0		-100.0	+0.0		-100.0	+0.0	
ARBEIDSREGIME (VT)	+8.2	+3.4		-5.6	-3.0		-9.9	-5.4		-25.8	-15.1	
SECTOR		-2.2			+1.0			-1.4			-2.7	
Mijnbouw	-100.0	-0.0		-92.3	+0.1		-13.8	+0.0		-49.3	-0.0	
Fabricage	-74.4	+0.5		-50.5	+1.9		-35.4	-1.1		-55.3	-1.1	
Energie & Airco	-99.0	-0.2		-0.8	-0.0		-95.9	-0.0		-98.0	-0.0	
Water & Afval	-90.9	-0.0		+304.7	+0.0		+95.4	+0.1		+104.1	+0.1	
Constructie	-63.6	+0.0		+49.1	-1.3		-1.1	+0.0		-79.4	-0.3	
Handel	+26.9	-3.4		+44.9	-0.3		+107.4	-0.0		-71.9	+0.4	
Transport & Opslag	-80.9	-0.2		+74.6	-0.0		+50.0	-0.2		-76.9	-0.4	
Horeca	-8.0	+0.4		-72.1	+0.3		+434.9	-0.0		+4.7	-0.0	
IT & Communicatie	-56.0	+0.3		+177.6	+0.1		-50.3	+0.0		-90.0	+0.1	
Financiën	-83.1	+0.1		+4.3	-0.0		-94.3	+0.0		-88.3	+0.1	
Immo	+143.5	-0.0		+201.8	-0.0		-100.0	+0.0		-68.0	+0.0	
Prof., wet. & tech. werk	-95.2	+0.6		+187.6	+0.2		+87.9	+0.0		-35.7	+0.0	
Ondersteuningsdiensten	+57.6	-0.3		+734.3	+0.1		+689.3	-0.2		+203.8	-1.6	

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019. Professionals zijn exclusief de onderwijssector.

4.4 Loonevolutie naar specifieke sectoren

De resultaten van de decompositie-analyse van de gemiddelde stijging van de brutolonen gaven al aan dat de verandering in de aandelen van de sectoren eerder beperkt is. Deze sectoren zijn echter zeer breed gedefinieerd (zie Kader 1) wat potentieel een aantal unieke veranderingen in de brutolonen maskeert. In deze sectie focussen we op een aantal specifieke subsectoren die goed vertegenwoordigd zijn in de Loonenquête. Concreet gaat het om werknemers van bedrijven in de voedselproductie, constructie (van gebouwen), detailhandel, logistieke opslag, restaurant en catering en de financiële sector (zonder verzekeringen). Figuur 13 toont de loonevolutie binnen deze sectoren. In alle sectoren observeren we een stijging van het reëel brutoloon. Relatief was de loonstijging het grootst in de restaurant en catering sector (+83,1%) en het kleinst in de financiële sector (+12,4%).

Figuur 13 Verandering van de brutolonen naar specifieke sectoren, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

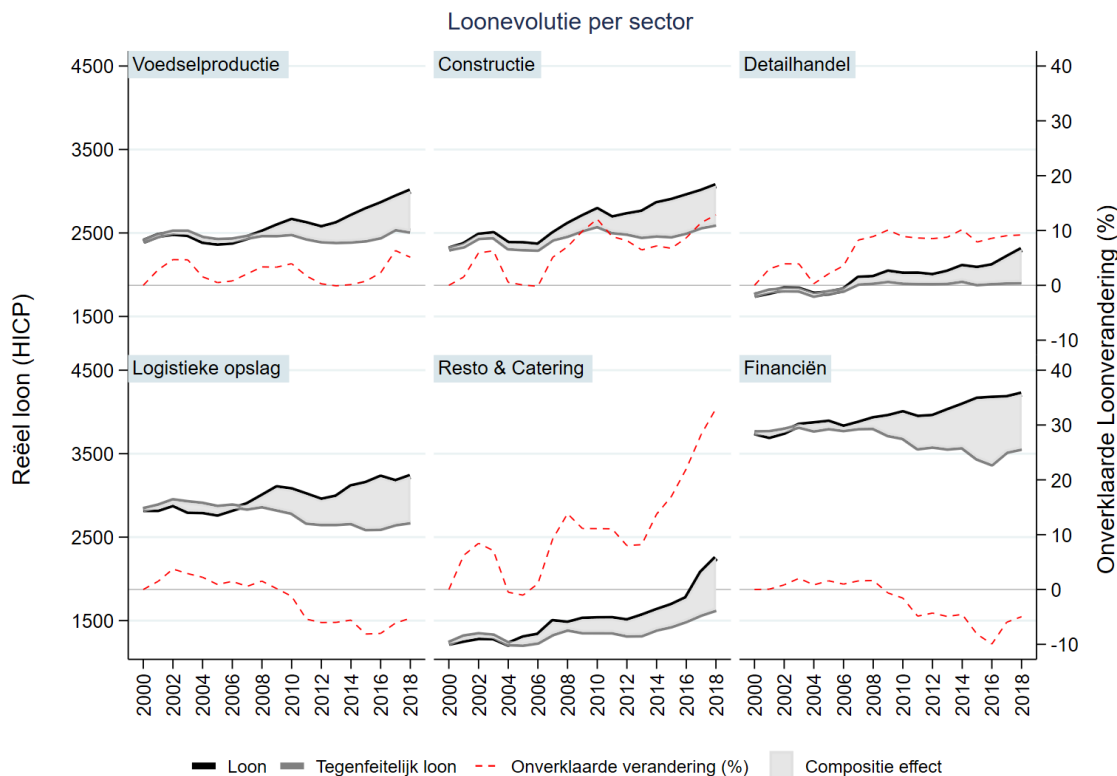
Figuur 14 toont de resultaten van de decompositie-analyse voor de zes specifieke sectoren. Het compositie-effect is gebaseerd op veranderingen in de factoren geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsregime en beroepsgroepen. In 2018 is het tegenfeitelijk loon voor alle werknemers in deze sectoren lager dan het geobserveerde brutoloon. De veranderingen in de verklarende factoren hebben *in globo* dus een positieve impact gehad op de verloning. Voor werknemers uit logistieke opslag en de financiële sector ligt het tegenfeitelijk loon in 2018

lager dan het startloon van 2000. Zonder de compositionele veranderingen in de laatste twintig jaar zouden deze werknemers in 2018 minder verdienen dan in 2000. Werknemers uit de andere vier subsectoren zouden in 2018 meer verdienen ongeacht de veranderingen in de arbeidsmarkt. De restaurant en catering sector is hier een uitschieter, met een loonstijging van 33% bovenop de stijging die samenhangt met de geobserveerde factoren.

Figuur 15 en Tabel 6 laten zien dat het arbeidsregime een positief effect had op het loon, en dat het aandeel voltijdse contracten in de restaurant en catering sector haast verdubbeld is. Dat verklaart de loonstijging van 34.7%. We zien dat deze plotse toename in voltijds werk geconcentreerd is in de meest recente jaren, in het bijzonder vanaf 2017. Dat is allicht te wijten aan de introductie van de zogenaamde “witte kassa” in juli 2016 (Rekenhof, 2019). In Tabel 4 zien we inderdaad dat wie het gemiddelde brutoloon verdient in de horeca een sprong maakt van deciel 1 naar deciel 4.

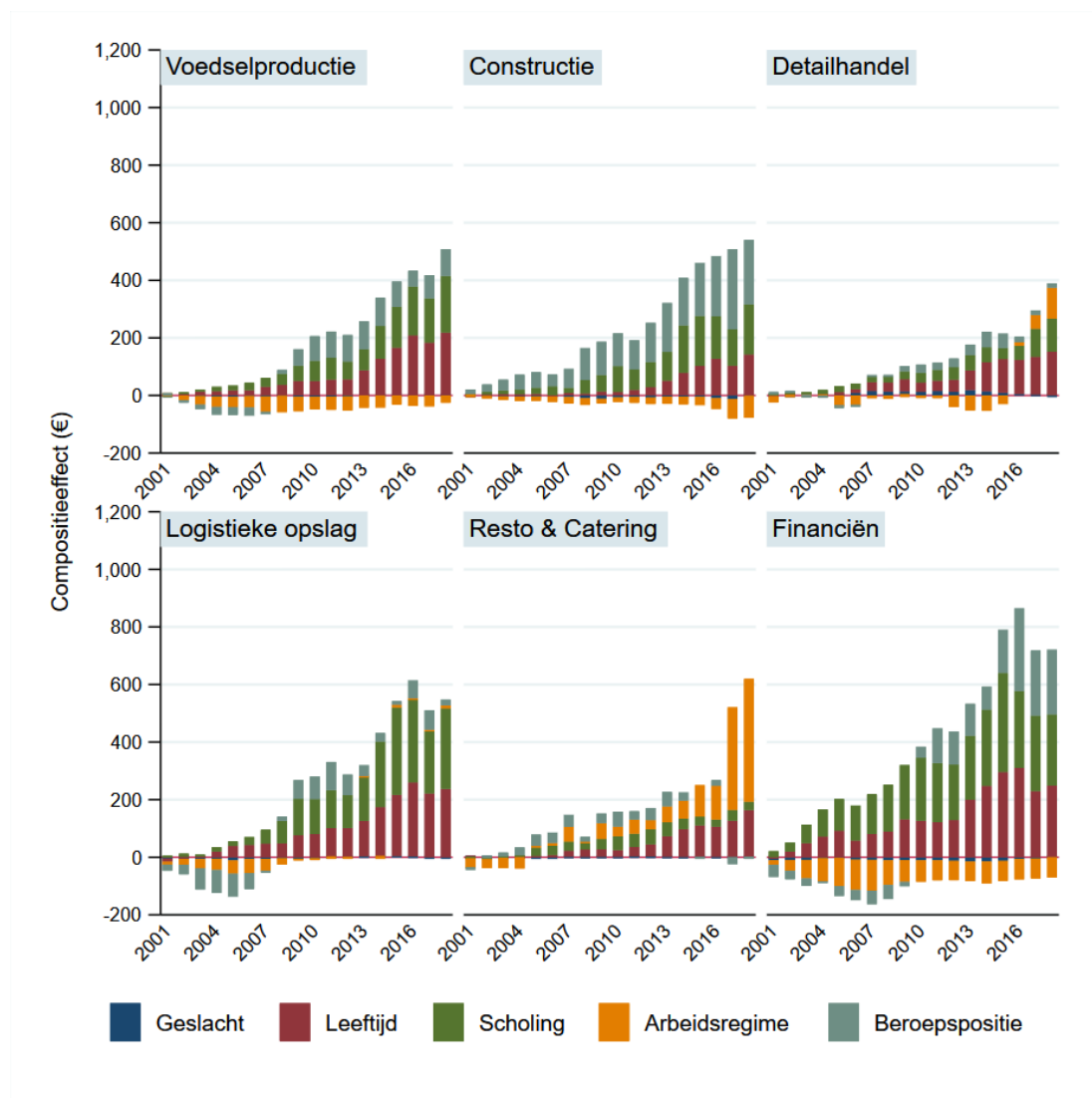
Voor werknemers uit de financiële sector zien we eenzelfde dynamiek als bij de managers en professionals. Deze sector is in 20 jaar radicaal van personeelsbestand gewisseld: de scholingsgraad is hoger geworden, en werknemers met lagere diploma's zijn er nauwelijks meer, of verdienen minder dan 20 jaar geleden. Veranderingen in beroepsgroepen deden de reële lonen stijgen in de sectoren voedselproductie, constructie en financiën. De afname van ambachtsposities is de belangrijkste factor voor de voedselproductie (+8.4% loon) en de bouwsector (+7.7% loon). In de financiële sector was dit de krimp van het administratief personeel (+4.2% loon) en de toename van professionele beroepen (+6.2% loon).

Figuur 14 Decompositie van de veranderingen van de brutolonen naar specifieke sectoren, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Figuur 15 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factor voor specifieke sectoren, 2000-2018, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

Tabel 6 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factoren voor specifieke sectoren, 2000-2018, België

	Voedselproductie			Constructie			Detailhandel			Logistieke opslag			Resto & Catering			Financiën		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)
LOON	+25.3	+20.1	+5.1	+32.9	+20.0	+12.9	+31.4	+22.2	+9.2	+14.0	+19.3	-5.2	+83.1	+50.2	+33.0	+12.4	+17.3	-5.0
GESLACHT (VROUW)	+11.5	+0.1		+253.1	-0.1		-13.6	-0.0		+8.1	-0.1		-6.8	+0.1		+5.2	+0.0	
LEEFTIJD		+9.1			+6.2		+0.0	+8.7		+0.0	+8.4			+13.2			+6.6	
0-24	-54.9	+2.4		-50.2	+1.8		-51.3	+3.1		-56.9	+2.5		-59.1	+7.8		-76.7	+1.6	
25-45	-23.2	+1.6		-14.5	+0.9		-15.6	+1.3		-20.4	+1.4		-1.6	+0.1		-14.6	+1.0	
46-55	+78.1	+2.3		+18.9	+0.8		+89.9	+2.3		+80.6	+2.6		+107.5	+3.2		+0.9	+0.0	
55+	+263.6	+2.8		+257.7	+2.7		+258.7	+2.0		+198.2	+2.0		+236.7	+2.1		+312.6	+3.9	
SCHOLING		+8.2			+7.5			+6.6			+9.9			+2.4			+6.6	
LSEC	-64.8	+6.6		-70.0	+6.5		-53.8	+9.1		-69.6	+6.4		-58.6	+8.0		-94.4	+2.1	
HSEC	+36.0	-1.6		+49.7	-2.0		+34.3	-5.2		+18.8	-1.7		+123.0	-5.7		-42.0	+0.1	
BA	+121.5	-0.1		+258.9	-0.1		+28.8	+0.1		+37.4	-0.3		+15.6	+0.0		-10.3	-0.0	
MA	+214.4	+3.3		+314.1	+3.2		+187.0	+2.6		+214.5	+5.5		+42.3	+0.2		+154.4	+4.4	
ARBEIDSREGIME (VT)	-2.1	-1.1		-6.2	-3.3		+16.0	+6.1		+1.1	+0.4		+92.1	+34.7		-7.1	-1.9	
BEROEPSPOSITIE		+3.9			+9.7			+0.9			+0.7			-0.3			+6.0	
Manager	-59.6	-2.1		-57.5	-0.9		-11.1	-0.1		-72.7	-2.1		+164.8	+0.5		-47.9	-5.3	
Prof	+259.4	+0.2		+310.3	+1.6		+121.0	+0.5		+172.7	-1.5		-36.2	-0.3		+139.2	+6.2	
Technici	+475.7	-0.9		+1430.7	-1.0		+332.9	+0.3		+171.5	+2.1		+592.4	+0.3		+31.3	+0.1	
Administratie	-35.9	+0.5		+31.4	-0.4		-62.5	-0.2		-34.5	+1.7		-8.6	-0.0		-56.8	+4.2	
Diensten & Verkoop	-29.7	+0.3		+35.7	-0.0		+29.5	-2.2		-47.7	+0.0		+6.2	-1.3		-81.7	+0.0	
Ambacht	-70.4	+8.4		-42.5	+7.7		-56.8	+0.2		+4.0	-0.0		-92.7	+4.3		-21.5	+0.0	
Machinist	+47.6	-1.6		-34.8	+0.1		-25.0	+0.0		+58.2	-1.4		+255.6	-0.2		-92.9	+0.1	
Elementair	+34.8	-1.0		-75.2	+2.4		-86.3	+2.3		-45.6	+1.9		+69.0	-3.7		-84.7	+0.6	

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 1999-2019.

4.5 Case studies

De decompositie-analyse heeft ons al veel geleerd over de belangrijkste arbeidsmarktverschuivingen en de impact daarvan op de veranderingen in het reële brutoloon, zowel voor België als geheel, voor verschillende inkomensgroepen, voor beroepsgroepen en voor sectoren. Terwijl we observeren dat er van een algemene toename van de loonongelijkheid geen sprake is, zien we tegelijkertijd wel dat ook de Belgische arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door jobpolarisatie. Het is voornamelijk het sterk toegenomen belang van het onderwijsniveau dat hier een opwaartse drijvende kracht is, terwijl een afname van de administratieve beroepen en de toename van de elementaire beroepen voor een neerwaartse druk zorgen. Deze interpretaties zijn echter gebaseerd op breed gedefinieerde beroepsgroepen.

In deze laatste sectie concentreren we ons daarom op een aantal specifiek gedefinieerde beroepen die voldoende vaak voorkomen in onze steekproef (en in de Belgische arbeidsmarkt) en die zich zowel boven als onderaan de loonverdeling bevinden.

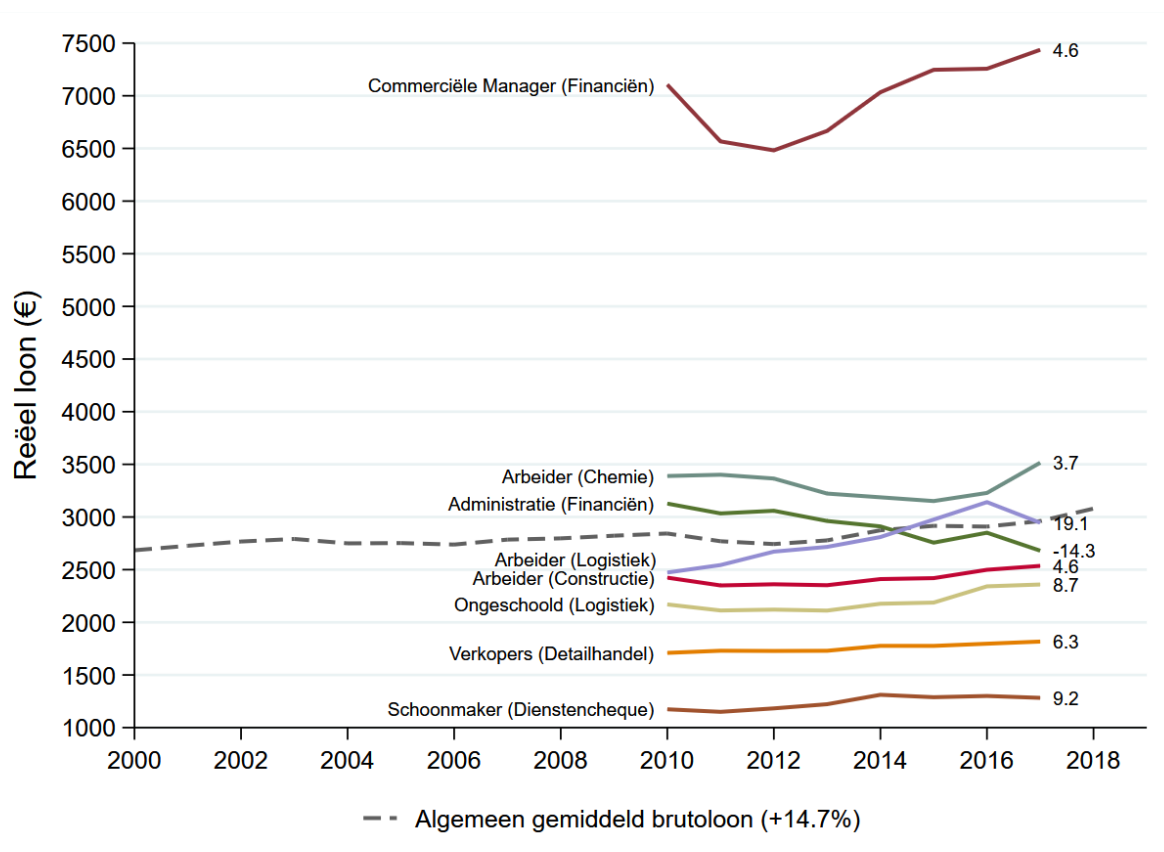
Tabel 7 geeft een overzicht. Het is belangrijk om te vermelden dat we voor deze analyse helaas botsen op de beperkingen van de Loonenquête (zie ook hoofdstuk 2). Gedetailleerde beroepencodes (ISCO op 3 niveau) zijn over het algemeen pas beschikbaar vanaf 2009, sommige beroepen die interessant zouden zijn om nader te bespreken zijn niet ingevuld voor specifieke jaren (dat geldt bijvoorbeeld voor kassiers in de supermarkten), en hoe kleiner het aantal observaties, hoe meer de steekproefschommelingen vanaf 2017 voor onverklaarbare sprongen zorgt. Daarom beperken we ons tot de periode 2010-2017 (gebaseerd op glijdende gemiddelden van de jaren 2009-2018). We focussen op managers en administratief personeel in de financiële sector; arbeiders in de chemie, de bouw en in de logistiek, ongeschoolde arbeiders in de logistiek, verkopers in de detailhandel (dus breder dan kassiers) en schoonmakers in het stelsel van de dienstencheques. De data laat niet toe om het stelsel van de dienstencheques rechtstreeks te identificeren, maar we baseren ons in deze analyse op een combinatie van sectorinformatie, beroepsgroep en informatie over de paritaire comités (geïnspireerd op Pacolet et al., 2011).

Tabel 7 Aandelen, brutoloon en definities van specifieke beroepen (2010-2017)

Beroep	Aandeel steekproef (%)	Gem. brutoloon (2017)	Sector (NACE)	Beroepsgroep (ISCO)
Managers in de financiële sector	0.24	€7437	Financiën excl. verzekeringen (K, 64)	Commerciële Managers (12)
Administratieve functies in de financiële sector	0.60	€2680	Financiën excl. verzekeringen (K, 64)	Administratief personeel (41)
Verkopers in de detailhandel	5.43	€1817	Detailhandel (G, 47)	Verkopers (52)
Arbeider (Chemie)	0.03	€3516	Vervaardiging van Chemische Producten (C, 20)	
Arbeider (Constructie)	1.30	€2536	Constructie van gebouwen (F, 41)	Bouwarbeiders (71)
Arbeider (Logistiek)	0.10	€2945	Opslag en vervoersondersteunende activiteiten (H, 52)	+ Metaalarbeiders (72) + Assembleurs (82)
Ongeschoold (Logistiek)	0.52	€2359	Opslag en vervoersondersteunende activiteiten (H, 52)	Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werkers, de industrie en het transport (93)
Schoonmaker (Dienstencheque)	5.80	€1283	Uitzendbureau (N, 78) + Ondersteuningsdiensten voor gebouwen (N, 81)	Schoonmakers (911)

Bron: Loonenquête. Eigen berekeningen.

Figuur 16 Evolutie van de reële brutolonen naar specifieke beroepen, 2010-2017, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 2009-2018.

In Figuur 16 tonen we de evolutie van de reële gemiddelde brutolonen voor de specifieke casussen. Het valt meteen op dat alleen de arbeiders in de logistiek een bovengemiddelde reële groei van het brutoloon hebben gekend (19,1%). Bij alle andere groepen is de loongroei lager dan gemiddeld, bij het administratief personeel in de financiële sector is het reële loon zelfs gedaald met 14,3%. Dat bevestigt opnieuw de verslechterde positie van het administratief personeel. Van onze selectie beroepen hebben alleen de arbeiders in de chemie en de commerciële managers in de financiële sector een gemiddeld brutoloon dat hoger ligt dan het gemiddeld brutoloon in België, maar het verschil tussen beide groepen is bijzonder groot. De groei van het brutoloon van de commerciële managers is beperkt in procenten, maar in centen gaat het om een groei van €331 (bovenop de inflatie). Bovendien wordt dit resultaat sterk gedreven door een forse, onverklaarde daling van het brutoloon van commerciële manager in de financiële sector tussen 2010 en 2011. De twee beroepen met de laagste lonen, de verkopers in de detailhandel en de poetslui, kenden een groei van het reële brutoloon van respectievelijk 6,3% en 9,2%. In centen gaat het dan om respectievelijk €107 en €108 bovenop de inflatie.

Hoe kunnen we deze veranderingen nu verklaren? We voeren een decompositie-analyse uit voor deze specifieke beroepen, en we houden daarbij rekening met de verandering in de factoren geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsregime. In Figuur 17 en Figuur 18 tonen we de verandering van de brutolonen en de compositie-effecten. Tabel 8 toont de cumulatieve

compositie-effecten per specifiek beroep voor 2017. Het valt meteen op dat het verschil tussen het geobserveerde brutoloon en het tegenfeitelijk loon klein is bij de beroepen met de laagste lonen, waar de loongroei in centen sowieso beperkt was, terwijl de verschillen groter zijn bij de commerciële managers in de financiële sector en de arbeiders in de logistiek en de chemie.

Bij de managers zien we dat vooral de verandering in scholingsgraad en de leeftijd een opwaartse druk hebben uitgeoefend op de lonen. Mochten de scholingsgraad en leeftijdsstructuur gelijk zijn gebleven als in 2010, dan zou het reële loon €469 lager zijn. Het residuele effect is negatief. Dat betekent dat de reële lonen eigenlijk wat lager zijn dan wat we zouden verwachten gegeven de toename van de scholingsgraad en de gemiddelde leeftijd van de commerciële managers. Het is opnieuw van belang hier te wijzen op de potentiële impact van cafetariaplannen en extralegale voordelen die we niet kunnen meenemen in onze analyse. Deze worden vaak gebruikt in de financiële sector en zijn veralgemeend bij leidinggevende beroepen en professionals (Vandekerckhove & Lenaers, 2022). Een omgekeerd beeld zien wij de administratief medewerkers in de financiële sector. Het reëel brutoloon is gedaald met 14,3%, en dat wordt maar beperkt verklaard door het compositie-effect. Vooral het verdwijnen van hoger opgeleiden in deze beroepsgroep heeft een negatief effect gehad op de brutolonen, maar dat werd meer dan gecompenseerd door de stijging van de gemiddelde leeftijd. Desalniettemin zou het brutoloon €157 hoger moeten zijn mocht de compositie van de groep gelijk zijn gebleven. Hier spelen andere, niet-geobserveerde factoren, de belangrijkste rol. Het feit dat productiviteitsverhogingen bij administratieve taken sterk gedreven zijn door automatisering zal hier niet vreemd aan zijn.

Het loon van arbeiders in de chemische productie is hoger dan het gemiddelde loon, maar ging er in realiteit met 3,7% maar weinig op vooruit. Het compositie-effect is hier groot (met een sterk leeftijdseffect), maar wordt voor een groot stuk teniet gedaan door niet-geobserveerde factoren (een negatief residueel effect). Het spiegelbeeld vinden we bij de arbeiders in de logistiek. Zij hebben een sterke stijging van het brutoloon gekend (+19,1%), maar naast een compositie-effect van 4,2% wordt de stijging voornamelijk verklaard door niet-geobserveerde factoren (14,9%).

Laten we tenslotte de twee beroepsgroepen met de laagste lonen die een belangrijk aandeel van de loontrekkenden uitmaken met bijzondere aandacht bekijken: de verkopers in de detailhandel en de schoonmakers in het stelsel van de dienstencheques. Bij beide groepen is de loonstijging in centen beperkt, maar is de verklaring verschillend. De loonverandering bij de verkopers wordt in belangrijke mate verklaard door het compositie-effect; in het bijzonder de toename van voltijdwerk en de gemiddelde leeftijd. De verandering in het onderwijsniveau speelt hier een minder belangrijke rol, omdat er nauwelijks hoger opgeleiden dit beroep uitoefenen.

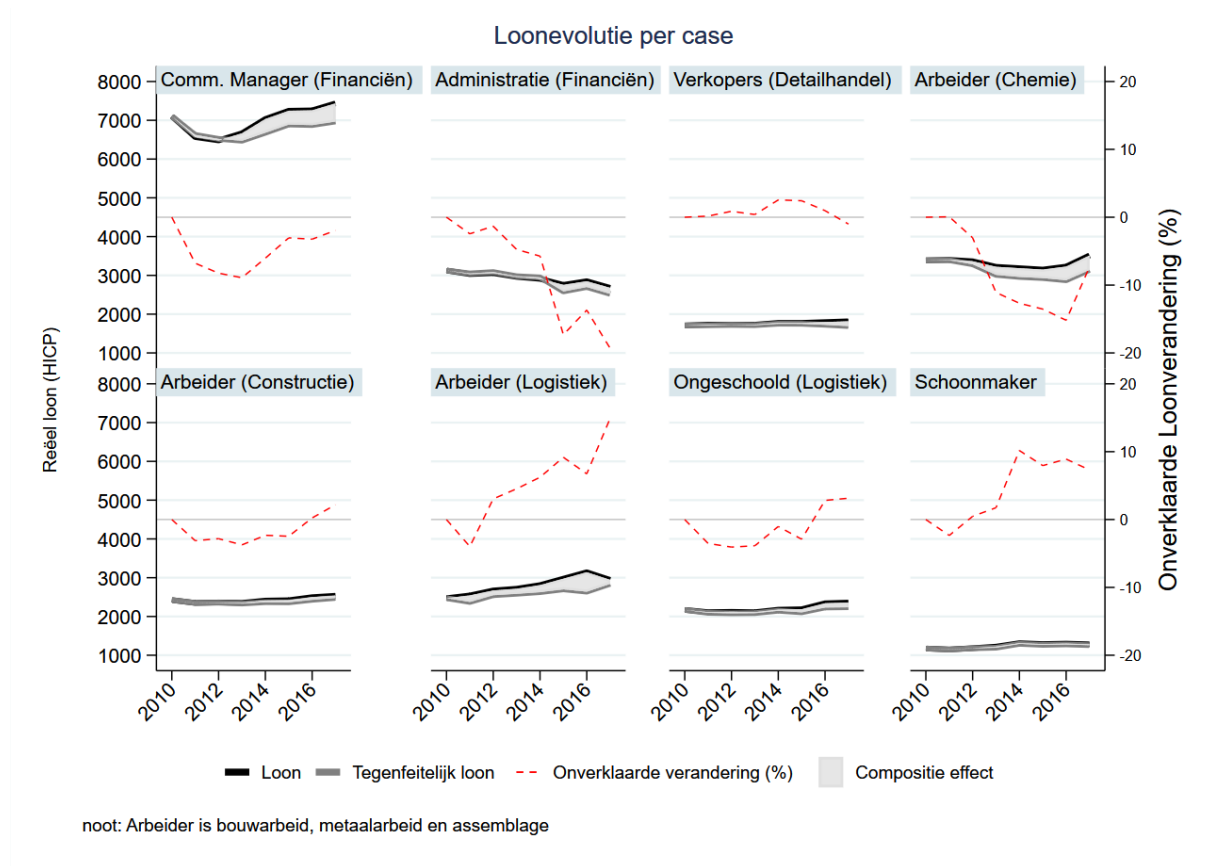
De loonverandering bij de schoonmakers in de sector van de dienstencheques valt uiteen in twee fasen: in de periode 2010-2014 stijgt het reële brutoloon van €1.174 tot €1.312 waarna het stagneert en licht daalt tot €1.283. De periode van stagnatie wordt voornamelijk verklaard door het residueel effect. Er werd over tijd vaker voltijds gewerkt, wat de lonen heeft verhoogd, maar het valt op dat het leeftijdseffect veel kleiner is dan bij de verkopers, hoewel de verandering in de leeftijdsstructuur relatief gelijkloopt tussen beide beroepsgroepen. Ook hier spelen andere factoren dus een belangrijke rol. Zo goed als alle schoonmakers in onze categorisatie vallen onder het paritair comité 322 voor de uitzendarbeid en de dienstencheques (75%) en het paritair comité 121 van de schoonmaak (23%), met een sterke verschuiving van

PC 121 naar PC 322 over de tijd heen. Wanneer we in detail naar de sectorale akkoorden binnen deze paritaire comités kijken dan valt het op dat er geen minimumlonen gelden in PC322 en dat dus het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) van de Nationale Arbeidsraad (NAR) gerespecteerd moet worden. Bovendien worden maar 3 jaar anciënniteit meegerekend bij het bepalen van de barema's. Dat kan verklaren waarom het leeftijdseffect zo beperkt is voor de schoonmakers. Binnen PC 121 gelden wel hogere barema's voor de uurlonen, maar in de periode 2010-2017 is er slechts één keer een conventionele loonsverhoging geweest, in 2017. Bovenop die minima kunnen dienstenchequebedrijven uiteraard meer betalen.

Meer algemeen valt het op dat er een sterke samenhang lijkt te zijn tussen de loonafspraken binnen de paritaire comités en de reëel geobserveerde brutolonen voor onze casussen met de laagste lonen. De verkopers binnen de detailhandel vallen bijvoorbeeld voornamelijk (80%) onder paritaire comités 311 (grote kleinhandelszaken), 201 (zelfstandige kleinhandel) en 202 (bedienden kleinhandel voedingswaren). De loonbarema's binnen die paritaire comités correleren sterk met de geobserveerde reële brutolonen van de verkopers ($r = 0,95$; $0,82$; en $0,88$ respectievelijk). Voor de evolutie van het GGMMI en de reëel geobserveerde brutolonen voor de schoonmakers in de sector van de dienstencheques geldt hetzelfde ($r = 0,77$ met PC 322; $r = 0,86$ met PC 121).⁶ De commerciële managers vallen voornamelijk onder het paritair comité 310 (banken), en voor hen is de correlatie zwakker ($r = 0,47$). Ook voor de arbeiders in de chemie is de correlatie zwak ($r = -0,17$). Dit lijkt opnieuw te bevestigen dat de collectieve loonafspraken een sterkere impact hebben op de beroepsgroepen met de laagste lonen. Dit is consistent met eerder onderzoek voor België waarin werd gevonden dat de laagste lonen overeen komen met de onderhandelde lonen (Vandekerckhove et al., 2014). Let op, we kunnen dit op basis van de gegevens empirisch niet goed toetsen: de sectorale variatie in minimumlonen en loonniveaus kan niet een-op-een gematcht worden met de reële evolutie van de brutolonen, en zoals in hoofdstuk 2 besproken moeten we werken met driejaarlijkse glijdende gemiddelden. Dit zou voer voor verder onderzoek kunnen zijn, bij voorkeur op basis van administratieve loongegevens waarbij beroepsgroepen in detail onderscheiden kunnen worden en waarbij het residueel effect verder ontrafeld en meer empirisch onderbouwd kan worden.

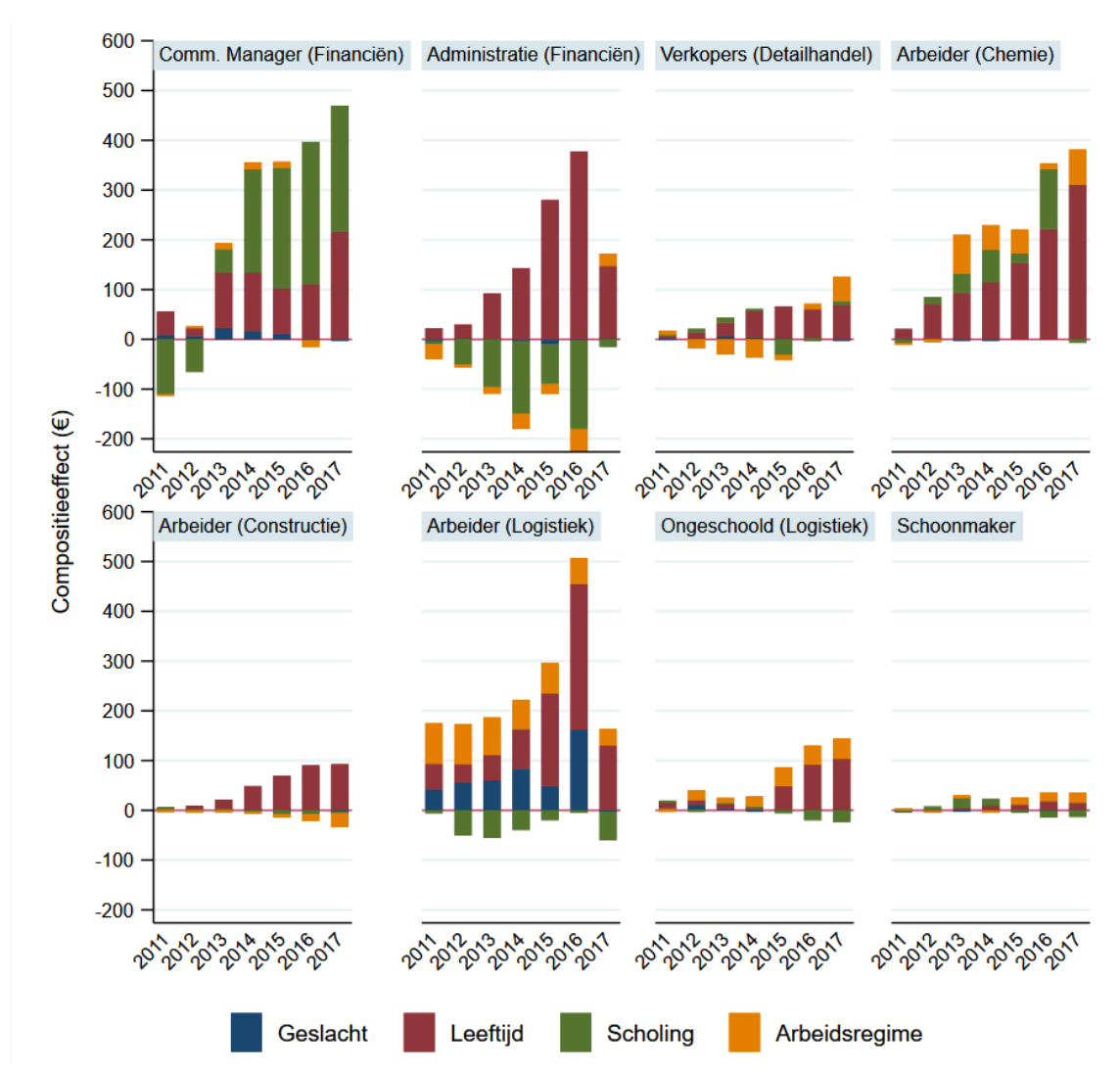
⁶ We gebruiken hier de evolutie in de barema's per paritair comité voor de periode 2010-2017. Wanneer er binnen een jaar meerdere veranderingen zijn, dan gebruiken we het gemiddelde voor dat jaar. Deze jaarlijkse evolutie per paritair comité verhouden we dan tot de evolutie van de reëel geobserveerde brutolonen over dezelfde periode.

Figuur 17 Decompositie van de veranderingen van de brutolonen naar specifieke sectoren, 2010-2017, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 2009-2018.

Figuur 18 Decompositie van de verandering in de brutolonen, case studies, 2010-2017, België



Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 2009-2018.

Tabel 8 Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factoren, case studies, 2010-2017, België

	Commerciële Manager (Financiën)			Administratie (Financiën)			Verkopers (Detailhandel)			Arbeider (Chemie)		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)
LOON	+4.6	+6.6	-1.9	-14.3	+5.0	-19.3	+6.3	+7.3	-1.0	+3.7	+11.1	-7.3
GESLACHT (VROUW)	-1.1	-0.0		-9.0	+0.1		-6.5	-0.1		-100.0	+0.0	
LEEFTIJD	+0.0	+0.8		+0.0	+3.9		+0.0	+0.9		+0.0	+1.8	
0-24		+3.0		-1.1	+4.6		-36.7	+4.0		-100.0	+9.2	
25-45	-31.2	+0.0		-26.6	+0.0		-7.7	+2.0		-38.0	-1.0	
46-55	+34.3	+1.7		-24.8	+1.6		+27.4	+0.2		+60.6	+9.2	
55+	+48.0	+0.5		+256.0	-0.8		+132.5	+0.9		+156.4	-0.8	
SCHOLING	+0.0	+1.0		+0.0	+0.8		+0.0	+0.0		+0.0	-0.0	
LSEC	-100.0	+3.6		-31.3	-0.5		-35.1	+0.5		-65.6	-0.2	
HSEC	-100.0	-0.0		+109.8	+0.2		+29.2	+0.6		+19.6	-0.0	
BA	-96.7	-0.1		-78.7	+2.1		-88.1	+0.1		-100.0	-0.2	
MA	+26.8	+2.7		-100.0	-3.6		-100.0	-0.2		-100.0	-0.0	
ARBEIDSREGIME (VT)	+8.7	+0.0		+3.4	+0.8		+9.5	+2.8		+7.7	+2.1	

	Arbeider (Constructie)			Arbeider (Logistiek)			Ongeschoold (Logistiek)			Schoonmaker (Dienstencheque)		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)
LOON	+4.6	+2.4	+2.2	+19.1	+4.2	+14.9	+8.7	+5.6	+3.1	+9.2	+1.9	+7.3
GESLACHT (VROUW)	+459.2	-0.2		+5.3	-0.1		-4.6	+0.0		-2.4	+0.1	
LEEFTIJD	+0.0	+1.0		+0.0	+2.2		+0.0	+2.1		+0.0	+0.5	
0-24	-31.9	+3.8		+10.3	+5.3		-51.7	+4.7		-38.6	+1.3	
25-45	-18.4	+1.1		-27.8	-0.4		-37.8	+1.4		-14.0	+0.6	
46-55	+34.2	+0.4		+46.0	+1.6		+89.2	-0.2		+17.5	-0.2	
55+	+117.2	+1.3		+194.9	+1.8		+333.6	+1.4		+111.3	+0.4	
SCHOLING	+0.0	+0.0		+0.0	+0.0		+0.0	+0.0		+0.0	+0.0	
LSEC	-1.5	-0.1		-61.3	-2.3		+27.0	-1.1		+24.2	-1.1	
HSEC	+2.8	+0.0		+28.3	-0.3		-30.7	-0.3		-34.0	-0.3	
BA	-86.0	-0.0		-96.1	-1.8		-100.0	-0.8		-100.0	-0.8	
MA	n.v.t.	+0.0		n.v.t.	+0.0		-100.0	+0.0		-100.0	+0.0	
ARBEIDSREGIME (VT)	-2.6	-1.2		+3.1	+1.4		+5.1	+1.9		+7.3	+1.7	

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 2009-2018.

5 Conclusie

In dit rapport onderzochten we in welke mate de Belgische loonevolutie verklaard kan worden voor de periode 2000-2018. De arbeidsmarkt is in die periode sterk veranderd, met veel meer hoger opgeleiden, vrouwen, een stijging van de gemiddelde leeftijd, en een toename van deeltijdswerk. Tegelijk suggereert eerder onderzoek een dualisering van de lonen, met een sterkere groei van de hoogste lonen en de laagste lonen die achterophinken. De vraag is nu in hoeverre die dualisering verklaard kan worden door de veranderende samenstelling (*compositie*) van de arbeidsmarkt. Door middel van een Kitagawa-Blinder-Oaxaca decompositie-analyse konden we de loonevolutie uitzuiveren van deze zogenaamde compositie-effecten (het zogenaamde tegenfeitelijke loon). Hiervoor maakten we gebruik van de microgegevens van de Loonenquête, aangeleverd door Statbel.

We vinden dat het gemiddelde reële (en dus gecorrigeerd voor inflatie) brutoloon met 14,7% is toegenomen tussen 2000 en 2018. Deze evolutie kan voor 80% verklaard worden door compositie-effecten. Het is voornamelijk de sterke toename van hoger opgeleiden en de stijging van de gemiddelde leeftijd die een positieve impact hebben gehad op de gemiddelde brutolonen; de toename van deeltijdwerk daarentegen heeft een negatieve impact gehad. Maar die effecten zijn niet overal gelijk verdeeld: het is voornamelijk in de beter betaalde beroepsgroepen dat het effect van de hogere scholingsgraad speelt, terwijl het voornamelijk in de lagere betaalde beroepen is dat het effect van de arbeidsregime speelt. De grote veranderingen in de arbeidsmarkt verklaren dus voor een groot deel de dualisering van de lonen.

De dualisering heeft echter niet tot een toename van de loonongelijkheid geleid. Over de tijd heen zijn de sectorale effecten, dus veranderingen in de brutolonen die toegeschreven kunnen worden aan sectorspecifieke verklaringen, beperkt. De interpretatie hier is dat het centrale loonoverleg en het carcan van de loonnorm de reële brutolonen bij elkaar houdt en de loonspreiding beperkt. Hier moet wel aan worden toegevoegd dat de Loonenquête geen gegevens bevat over extralegale voordelen en/of cafetariaplannen, die wijdverspreid zijn bij de hogere loondecielen en in beroepsgroepen met voornamelijk hoger opgeleiden. Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat de Loonenquête alleen maar gegevens bevat van loontrekkenden. De toename van zelfstandige arbeid, en vooral ook de toename van de ‘vervennootschappelijking’ bij kaderleden en professionals in de betere betaalde sectoren, blijft hier buiten beeld. In onze analyse hebben de twee beroepsgroepen met de hoogste lonen, de managers en de professionals, een stijging van het reële brutoloon gekend van respectievelijk 14,4% en 11,9%. Maar net voor die groepen missen we dus een belangrijk deel van de realiteit.

Onder de waterlijn van de stabiele loonverdeling vonden er belangrijke verschuivingen in de aandelen van bepaalde beroepsgroepen en sectoren plaats. De analyse toont met name een toename van de professionals, van de technische, wetenschappelijke en intellectuele beroepen, en van de elementaire beroepen, en een afname van de administratieve beroepen. Het gaat hier om een fenomeen van polarisatie waarbij het vooral de hoog- en laagbetaalde beroepsgroepen zijn die toenemen, terwijl het middensegment van de beroepsgroepen afneemt. Dat middensegment gaat om administratieve beroepen, om ambachtsslieden, en om bedieners van machines en installaties (machinisten). De toename van de elementaire beroepen ging samen met een afkalving van hun reëel brutoloon, en zij zijn in toenemende geconcentreerd in de laagste loondecielen. Het omgekeerde geldt voor de professionals en technische beroepen die in toenemende mate geconcentreerd zijn in de hoogste loondecielen. Kortom, de loonverdeling

blijft relatief stabiel, maar wie de posities inneemt in de slechts en best betaalde beroepen en sectoren is sterk veranderd.

We bekeken een aantal beroepen in sectoren in meer detail, waaronder verkopers in de detailhandel, schoonmakers in de sector van de dienstencheques, arbeiders in de chemie en commercieel managers in de financiële sector. Die selectie was deels ingegeven door inhoudelijke overwegingen (verschillende beroepspositie doorheen de loonverdeling), maar vooral door de beperkingen van de data. Het zijn casussen waarover we voldoende gegevens beschikken en die voldoende vaak voorkwamen in de steekproef. De detailstudie toont dat het compositie-effect wel veel leert over de gemiddelde brutolonen in België, maar niet altijd de loonevolutie van specifieke beroepen verklaart. Meer algemeen valt het op dat het verschil tussen het geobserveerde reële brutoloon en het tegenfeitelijke loon vooral bij de beroepen in lage loonsegmenten zeer beperkt is. Met andere woorden: veranderingen in de compositie verklaren niet zo veel. Het beleid speelt hier waarschijnlijk meer een bepalende rol.

In België is de loonvorming sterk geïnstitutionaliseerd waarbij binnen het collectief loonoverleg zowel een minimumloon in de Nationale Arbeidsraad (NAR) als een maximale stijging van het loon wordt vastgelegd (op basis van de loonnormwet van 1996). Die houdt de sectorale verschillen binnen de perken, en zorgt ervoor dat de loonongelijkheid niet toeneemt ondanks de vastgestelde polarisatie van jobs en de grote veranderingen op de arbeidsmarkt. Maar er is ook een keerzijde die geïllustreerd wordt door de casus van de schoonmakers in de sector van de dienstencheques. Niet alleen is het een van de slechtst betaalde posities en is hun aandeel sterk toegenomen doorheen de tijd, maar de gegevens tonen dat zij in toenemende mate zijn opgenomen in een paritair comité waar louter de minimumlonen zoals die worden vastgelegd binnen de NAR gelden. Dat gaat samen met een stagnatie van hun loonevolutie.

Tot slot bevestigt de studie dat de genderloonkloof klein is in België. Het is niet zozeer de vervrouwelijking van de werknemerspopulatie die een negatief effect heeft op de evolutie in het gemiddelde brutoloon in België, maar wel de toenemende populariteit van deeltijdse arbeid. Dat deeltijdwerk heeft een neerwaartse impact op de gemiddelde lonen. Of dat deeltijd werk vrijwillig dan wel onvrijwillig is, en samengaat met een precarisering van de arbeid of niet, is voer voor verder onderzoek.

Referenties

Assal, E-M., Capeau, B., Decancq, K., Decoster, A., Kuypers, S., Vanderkelen, J., Vanheukelom, T. & Verbist, G. (2023). Inkomensongelijkheid in België: wat we weten en niet weten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 133-171.

Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The polarization of the US labor market. *American economic review*, 96(2), 189-194.

Cantillon, B. (2022). Het armoedevraagstuk en de tragedie van de welvaartsstaat. Zeven termen voor een nieuw sociaal contract. UA/Berichten 22/02, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen.

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2018). Het minimuminkomen in België. CRB Documentatienota 2018-2768. Via: <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/590/het-minimuminkomen-in-belgie> [Laatst geraadpleegd op 16 januari 2024].

De Sloover, F., Saks, Y. (2018). Gaat de polarisatie van de werkgelegenheid gepaard met die van de lonen? *NBB Economisch Tijdschrift*, September 2018, 85-97.

Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Nieuwenhuis, R., Van Lancker, W., Collado, D., & Cantillon, B. (2020). Trends in women's employment and poverty rates in OECD countries: A Kitagawa–Blinder–Oaxaca decomposition. *Italian Economic Journal*, 6(1), 37-61.

OECD (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris.

Pacolet, J., De Wispelaere, F., & De Coninck, A. (2011). De dienstencheque in Vlaanderen. Tot uw dienst of ten dienste van de zorg? SWVG-Rapport 14. Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Leuven.

Rekenhof (2019). De “witte kassa”, het geregistreerd kassasysteem voor de horeca. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Brussel, maart 2019.

Vandekerckhove, S., Goos, M., & Van Gyes, G. (2014). Het effect van minimumlonen op loonongelijkheid in België na 1996. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 4/2014, 90-97.

Vandekerckhove, S., & Lenaers, K. (2022). Cafetariaplannen: een gedwongen keuze? Onderzoek naar de determinanten en uitkomsten. HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, Leuven.

Bijlage

Tabel A1. Decompositie van de verandering in de brutolonen en veranderingen in de aandelen van de verklarende factor naar deciel, 2000-2018, België

	Deciel 1			Deciel 2			Deciel 3			Deciel 4			Deciel 5			Deciel 6			Deciel 7			Deciel 8			Deciel 9			Deciel 10		
	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)	prop. (%)	C (%)	O (%)			
LOON	+28.6	-22.7	+51.3	+8.2	-2.3	+10.6	+8.9	-0.3	+9.2	+11.8	+0.1	+11.7	+13.6	+0.1	+13.5	+16.2	+0.6	+15.5	+17.2	+0.5	+16.7	+16.1	+0.6	+15.5	+14.3	+2.9	+11.3	+4.5	+10.6	-6.1
GESLACHT (VROUW)	+24.0	+0.7		+15.4	-0.0		-0.1	-0.0		+13.3	-0.0		+39.6	-0.0		+53.6	-0.0		+49.0	+0.0		+30.1	+0.0		+55.6	-0.0		+115.3	+0.0	
LEEFTIJD	+0.0	+2.0		+0.0	+0.0		+0.0	+0.3		+0.0	+0.3		+0.0	+0.1		+0.0	+0.2		+0.0	+0.2		+0.0	+0.2		+0.0	+0.7		+0.0	+3.2	
0-24	-38.6	+1.2		+29.7	-0.1		-32.0	+0.2		-53.4	+0.2		-66.6	+0.0		-67.6	+0.1		-63.7	+0.0		-57.0	+0.0		-52.3	+0.0		-97.6	+0.1	
25-45	-10.2	-0.1		-17.0	+0.1		-0.1	+0.0		-2.7	+0.0		-11.2	+0.0		-15.5	+0.0		-25.7	+0.1		-27.6	-0.0		-15.5	+0.2		-28.9	+1.1	
46-55	+38.4	+0.4		-1.1	-0.0		+11.2	+0.0		+42.7	+0.0		+58.0	+0.0		+36.1	+0.1		+55.1	+0.0		+39.7	+0.1		+1.8	+0.0		+15.0	+0.3	
55+	+139.7	+0.5		+222.6	+0.1		+242.6	+0.1		+344.1	+0.1		+365.4	+0.0		+281.1	+0.1		+339.0	+0.1		+313.9	+0.1		+188.7	+0.5		+113.9	+1.7	
SCHOLING	+0.0	+0.7		+0.0	+0.1		+0.0	+0.1		+0.0	+0.0		+0.0	-0.0		+0.0	+0.2		+0.0	+0.1		+0.0	+0.9		+0.0	-0.1		+0.0	+4.7	
LSEC	-37.2	-0.1		-48.9	+0.0		-59.2	+0.5		-50.4	+0.2		-39.0	+0.0		-66.2	+0.2		-74.6	+0.0		-83.6	+0.4		-92.3	+0.2		-98.1	+0.1	
HSEC	+73.2	+0.8		+73.5	+0.0		+79.0	-0.3		+54.3	-0.1		+33.1	-0.1		+51.5	+0.0		+39.1	+0.0		-2.0	+0.0		-56.1	-0.2		-83.9	+0.6	
BA	-6.3	+0.0		-15.1	-0.0		+0.8	+0.0		+11.1	+0.0		+16.8	-0.0		+59.0	+0.0		+49.4	+0.0		+57.8	+0.2		+48.2	-0.0		-65.2	+0.5	
MA	+18.7	-0.0		+17.7	-0.0		+42.9	+0.0		+31.2	+0.0		+77.4	+0.0		+123.4	+0.0		+118.6	-0.0		+131.4	+0.3		+162.3	-0.0		+121.8	+3.4	
ARBEIDSDUUR (FT)	-99.8	-19.6		-29.1	-0.7		-13.4	-0.6		-6.4	-0.1		-3.8	-0.0		-3.2	-0.0		-0.8	-0.0		-0.7	-0.0		-1.3	-0.1		+0.3	+0.0	
ARBEIDSPROFESSIE	+0.0	-0.3		+0.0	-0.6		+0.0	-0.1		+0.0	-0.1		+0.0	+0.0		+0.0	+0.2		+0.0	+0.2		+0.0	-0.6		+0.0	+2.4		+0.0	+1.7	
Manager	-100.0	+0.0		-48.3	-0.0		-53.8	+0.0		+24.3	-0.0		-24.3	-0.0		-20.5	-0.0		-50.4	-0.0		-69.3	+0.0		-76.3	-0.3		-14.5	-0.8	
Prof	+16.9	+0.0		-19.4	-0.0		-11.7	-0.0		-48.9	-0.0		-14.9	+0.0		+37.8	+0.0		+63.2	+0.1		+87.6	-0.1		+88.8	+1.5		+56.1	+0.3	
Technici	+86.6	-0.0		+32.2	+0.0		+107.9	+0.0		+139.1	+0.0		+144.5	+0.0		+310.9	+0.1		+273.6	+0.1		+133.3	-0.2		+59.9	+0.3		-0.8	+0.0	
Administratie	+25.9	+0.1		+8.2	-0.0		-15.8	-0.0		-15.5	-0.0		-2.8	-0.0		-36.5	+0.0		-42.9	-0.0		-54.0	-0.1		-61.6	+0.4		-92.0	+1.7	
Diensten & Verkoop	-14.1	+0.4		+39.3	-0.3		+86.7	-0.1		+100.9	+0.0		+98.1	-0.0		+91.6	-0.0		+42.6	-0.0		-16.1	-0.0		-70.1	+0.0		-71.8	-0.0	
Ambacht	-84.2	-1.1		-68.2	+0.0		-31.5	+0.0		-43.7	-0.0		-47.2	+0.0		-64.1	+0.1		-69.8	+0.1		-47.6	-0.1		-20.1	+0.0		-69.0	+0.2	
Machinist	-51.6	+0.3		-44.8	+0.1		-13.6	-0.0		-12.2	-0.0		-25.9	+0.0		-23.9	+0.0		-34.7	+0.0		-25.4	-0.0		-63.1	+0.3		-89.4	+0.4	
Elementair	+98.7	-0.1		+109.1	-0.4		-14.7	-0.0		+44.8	-0.0		+66.3	-0.0		+79.2	-0.0		+53.5	-0.0		-49.9	+0.0		-84.5	+0.1		-100.0	-0.1	
SECTOR	+0.0	-6.1		+0.0	-1.1		+0.0	+0.0		+0.0	-0.0		+0.0	+0.0		+0.0	-0.0		+0.0	-0.0		+0.0	+0.0		+0.0	+0.0		+0.0	+0.9	
Mijnbouw	-98.2	-0.1		-90.1	-0.0		-21.2	-0.0		-25.1	-0.0		-29.4	-0.0		-47.0	+0.0		-36.9	+0.0		-57.4	+0.0		-25.0	+0.0		-42.9	+0.0	
Fabricage	-80.4	-0.0		-66.7	-0.1		-39.7	+0.1		-47.7	-0.0		-47.2	+0.0		-36.0	-0.0		-38.2	-0.0		-28.6	+0.0		-26.1	-0.0		-30.5	+0.1	
Energie & Airco	-60.2	-0.0		+160.6	+0.0		-57.7	+0.0		-4.5	-0.0		+46.7	+0.0		+149.5	+0.0		+109.7	+0.0		-10.5	-0.0		-64.1	-0.1		-38.1	-0.1	
Water & Afval	+13.7	-0.0		+34.2	+0.0		+10.6	+0.0		+113.1	+0.0		+101.1	+0.0		+236.0	+0.0		+217.2	+0.0		+203.1	+0.0		+271.2	+0.0		+230.7	-0.0	
Constructie	-78.8	+0.3		-56.9	-0.1		+84.3	-0.1		+5.0	+0.0		-18.9	-0.0		-6.0	-0.0		+22.9	-0.0		+72.1	-0.0		+61.4	-0.0		+39.9	-0.0	
Handel	-9.3	-0.2		-9.1	+0.0		+16.9	-0.0		+18.4	-0.0		+33.2	-0.0		+37.9	-0.0		+36.3	-0.0		+39.8	+0.0		+40.4	-0.0		+9.2	-0.0	
Transport & Opslag	-37.6	+0.2		-11.8	-0.0		-23.2	+0.0		-12.0	+0.0		-3.9	+0.0		-35.4	-0.0		-17.2	+0.0		-23.7	+0.0		-44.8	-0.0		-25.3	-0.1	
Horeca	-78.3	+0.3		-3.0	+0.0		+93.9	-0.1		+220.8	-0.0		+366.9	+0.0		+378.5	-0.0		+189.4	-0.0		+112.9	-0.0		+53.7	-0.0		-32.8	+0.0	
IT & Communicatie	-11.1	-0.0		+41.4	-0.0		-1.9	+0.0		+1.5	-0.0		-14.7	+0.0		-33.2	+0.0		-24.9	-0.0		-16.1	-0.0		+31.8	+0.0		+33.9	-0.0	
Financiën	-43.4	-0.0		-50.3	-0.0		+5.4	-0.0		-17.7	+0.0		-28.5	+0.0		-15.5	+0.0		-36.7	-0.0		-44.5	-0.0		-31.5	+0.0		-32.9	+0.1	
Immo	-42.0	+0.0		-13.0	+0.0		+14.4	+0.0		+107.8	+0.0		+38.2	-0.0		+41.1	-0.0		+86.4	-0.0		+129.4	+0.0		+153.8	+0.0		+149.3	+0.0	
Prof., wet. & tech. werk	-66.7	+0.3		-5.8	+0.0		-16.6	-0.0		-5.6	+0.0		+24.3	+0.0		+48.3	+0.0		+13.9	+0.0		+22.1	+0.0		+55.8	+0.0		+82.5	+0.7	
Ondersteuningsdienst	+293.6	-6.8		+440.7	-0.9		+41.0	+0.0		+127.8	-0.0		+191.4	-0.0		+208.4	+0.0		+274.4	-0.0		+269.3	+0.0		+199.8	+0.0		+177.8	+0.2	

Bron: Loonenquête (sectoren B-N). Eigen berekeningen. Noot: gegevens zijn gecentreerde voortschrijdende gemiddelden gebaseerd op de steekproefjaren 2009-2018.