

LONEN SECTORALE ONDERHANDELINGEN?

Hoofdstuk 17

Caroline Vermandere

Kort samengevat

Paritaire comités zijn het kloppend hart van het sociaal overleg in België. Afspraken over arbeidsvoorwaarden zoals loonbarema's, bijkomende premies en vergoedingen, vakantieregelingen, arbeidsduur, ... worden hier vastgelegd. In dit hoofdstuk stellen we grote verschillen vast tussen het gemiddelde bruto-uurloon in de diverse paritaire comités. Omdat de loononderhandelingen per paritair comité worden georganiseerd, ligt dit in de lijn der verwachtingen. Verrassend is wel dat het paritair comité waaronder een werknemer valt niet de belangrijkste verklaring biedt voor de hoogte van het loon. Er zijn, over de paritaire comités heen, grote loonverschillen tussen jongeren en ouderen, tussen mannen en vrouwen, tussen laag- en hoogopgeleide werknemers, tussen directieleden en montage-arbeiders, ... Deze verschillen wegen vaak zwaarder door in de verklaring van het loonverschil dan het paritair comité.

1 Een beetje achtergrond

Het Belgische sociaal overleg is opgebouwd in laagjes. Tweejaarlijks wordt op nationaal niveau een interprofessioneel akkoord gesloten dat de krijtlijnen voor de sociale onderhandelingen uittekent. Vervolgens gaan de sectorale onderhandelingen van start. Het resultaat wordt neergeschreven in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) op sectorniveau, die de arbeidsvoorwaarden uit het interprofessioneel akkoord concretiseren en invullen volgens de eigenheden van de sector. In bepaalde sectoren volgt er in de grotere ondernemingen nog een derde onderhandelingsronde om te komen tot een ondernemings-cao. De drie onderhandelingsniveaus staan in een hiërarchische verhouding: in principe mag een overeengekomen cao niet ten nadele van de werknemer afwijken van een cao die op een hoger niveau werd afgesloten.

Het sectoraal overleg is het belangrijkste onderhandelingsniveau. De sectorale onderhandelingen gebeuren in paritaire comités en subcomités, wettelijk opgerichte onderhandelingsorganen waarbinnen de werkgeversfederatie(s) en de erkende vakbonden cao's kunnen afsluiten om de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de sector te regelen. Paritaire comités zijn dus meestal gelinkt aan een specifieke sector. De meeste paritaire comités zijn ofwel enkel bevoegd voor de arbeiders uit de sector, ofwel enkel voor de bedienden uit de sector, maar er zijn ook paritaire comités voor zowel arbeiders als bedienden. De mogelijkheid bestaat om binnen een paritair comité een of meerdere paritaire subcomités op te richten voor bijvoorbeeld verschillende regio's of verschillende subsectoren (Van Ruyseveldt, 2000).

Paritaire comités vormen dus de fora waar de kern van het sociaal overleg zich afspeelt: de arbeidsvoorwaarden krijgen hier vorm. Een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, zo niet de belangrijkste, is het loon dat de werknemer in ruil voor de geleverde arbeid ontvangt. De loonbarema's die in de paritaire comités worden afgesproken, worden aangeduid met de term 'conventioneel loon'. Bovenop de loonbarema's kunnen nog premies en loonsverhogingen komen die individueel of op ondernemingsniveau zijn toegekend. Als we ook hiermee rekening houden, komen we tot het brutoloon, het bedrag dat de werknemer verdient.

In dit hoofdstuk gaan we voor de werknemers die werken in het Vlaams Gewest na in welke mate de bruto-uurlonen tussen de diverse paritaire comités van elkaar verschillen en wat de verklaring voor deze verschillen kan zijn. We baseren ons hiervoor op de NIS-enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, uitgevoerd in oktober 1999. De enquête werd afgenomen in ondernemingen met tien of meer werknemers uit de secundaire en de tertiaire sector (NACE-sectoren C-K). Over werknemers in de primaire of de quataire sector of werknemers in ondernemingen met minder dan tien medewerkers kunnen we dus geen uitspraken doen. Gewogen en geëxtrapoleerd gaat het om 795 700 Vlaamse werknemers.¹

1 Voor meer methodologische uitleg verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie. We zijn de FOD Waso erkentelijk voor het aanmaken en toeleveren van de in dit hoofdstuk gebruikte tabellen.

2 *Paritaire comités onder de loep*

Ter illustratie vindt u in tabel 17.1 een cijfermatige beschrijving van de grootste paritaire comités (PC's).² Bij de *arbeiders* is het PC 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met bijna 87 000 arbeiders het grootste. Meer dan een vijfde van de arbeiders uit de steekproef valt onder de bevoegdheid van dit paritair comité. Een andere grote broer is het PC 124 voor het bouwbedrijf, dat met 52 000 arbeiders toch ook voor 13% van de arbeiders staat. Bij de *bedienden* is het PC 218, het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (ANPCB) allicht het meest bekend. Maar liefst 118 000 bedienden ressorteren onder dit ANPCB, dat is bijna 30% van alle bedienden uit de steekproef. Andere grote paritaire comités bij de bedienden zijn het PC 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (33 300 werknemers) of het PC 209 voor de bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid (41 300 werknemers).

Niet minder dan 83% van de werknemers die onder een paritair comité voor arbeiders vallen is een man. Een eerste verklaring ligt in het feit dat het arbeidersstatuut nu eenmaal meer mannen dan vrouwen telt. Ook het feit dat de enquête zich beperkt tot de secundaire en de tertiaire sector speelt mee: de quartaire sector, de vrouwelijke sector bij uitstek, is niet in de analyse opgenomen. Dit levert ons meteen de reden waarom mannen ook bij de bedienden sterk in de meerderheid zijn, al zijn de verhoudingen hier teruggebracht tot proporties die meer in de lijn liggen van de totale loontrekkende bevolking: 60% mannen, 40% vrouwen.³

2 Wie een volledig overzicht wil van alle paritaire comités kan terecht op www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

3 Volgens NIS-EAK bestond de loontrekkende bevolking in het Vlaams Gewest in 1999 uit 43% vrouwen en 57% mannen.

Tabel 17.1

Paritaire comités naar grootte, aandeel mannen en gemiddeld bruto-uurloon (Vlaams Gewest; 1999)

Paritaire comités voor arbeiders	Aantal werknemers (n)	Aandeel mannen (%)	Gemiddeld bruto-uurloon (euro)
PC 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	86 800	86,7	11,5
PC 116 voor de scheikundige nijverheid	29 600	85,2	13,3
PC 118 voor de voedingsnijverheid	26 700	73,1	10,5
PC 119 voor de handel in voedingswaren	12 100	76,7	9,6
PC 120 voor de textielnijverheid en het breiwerk	21 200	64,6	10,2
PC 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	11 000	25,2	8,9
PC 124 voor het bouwbedrijf	52 000	98,7	11,0
PC 126 voor de stoffering en de houtbewerking	12 100	87,4	9,9
PC 140 voor het vervoer	30 400	93,9	9,2
PC 149 voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw	14 600	92,1	10,4
Totaal arbeiders	391 500	82,6	11,0
Paritaire comités voor bedienden	Aantal werknemers (n)	Aandeel mannen (%)	Gemiddeld bruto-uurloon (euro)
PC 201 voor de zelfstandige kleinhandel	13 500	22,8	8,6
PC 202 voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	15 800	21,8	10,0
PC 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	33 300	68,6	18,4
PC 209 voor de bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid	41 300	78,4	17,9
PC 218 voor de bedienden	117 900	62,1	14,6
PC 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	13 400	67,0	17,1
PC 226 voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken	22 400	59,4	14,3
PC 302 voor het hotelbedrijf	11 200	45,8	9,6
PC 310 voor de banken	22 900	59,3	18,2
Totaal bedienden	400 300	60,4	15,0

Sectoren C-K, bedrijven met meer dan tien werknemers

Via www.steunpuntwav.be vindt u in de uitgebreide cijferbijlage een overzicht van alle paritaire comités

Bron: NIS-enquête naar de structuur en verdeling van de lonen (Bewerking FOD Waso)

3 *De arbeidsvoorwaarden in de paritaire comités*

Het gemiddelde bruto-uurloon ligt in 1999 op 13,1 euro.⁴ Uitgedrukt in een brutomaandloon voor een voltijdse werknemer komt dit neer op 2 200 euro. We maken meteen een onderscheid tussen arbeiders en bedienden: arbeiders verdienen gemiddeld 11 euro per uur (1 800 euro per maand voor een voltijdse werknemer), het uurloon van een bediende⁵ bedraagt gemiddeld 15 euro (2 500 euro per maand voor een voltijdse werknemer). Het onderscheid arbeiders-bedienden stamt nog uit de industriële periode en er gaan reeds enkele jaren stemmen op voor de gelijkschakeling van de statuten. Toch verlopen de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden nog steeds onafhankelijk van elkaar, op gescheiden fora en volgens de geplogenheden eigen aan elk statuut. Dit neemt niet weg dat er communicatie mogelijk is tussen beide paritaire comités, al was het maar omdat langs werkgeverszijde al eens dezelfde mensen aan de onderhandelingstafel zitten.

Een gemiddelde *arbeider* verdient 11 euro bruto per uur, maar er is wel wat verschil tussen de paritaire comités. In enkele paritaire comités wordt de kaap van gemiddeld 15 euro bruto per uur vlot overschreden: in PC 104 voor de ijzernijverheid (16,1 euro), PC 117 voor de petroleumnijverheid (17,3 euro) en PC 301 voor het havenbedrijf (16,2 euro). Omgekeerd zijn er ook een aantal paritaire comités met een eerder pover gemiddeld bruto-uurloon: in PC 140 voor het vervoer (9,2 euro) bijvoorbeeld of in PC 302 voor het hotelbedrijf (8,4 euro) haalt het uurloon niet eens de kaap van 10 euro bruto (zie ook de cijferbijlage).

Bij de *bedienden* ligt het gemiddelde bruto-uurloon op 15 euro, een trede hoger dus dan bij de arbeiders. In enkele paritaire comités wordt een gemiddeld bruto-uurloon van 20 euro of meer gehaald, zoals in het PC 211 voor de petroleumnijverheid en -handel (22,3 euro) of het PC 224 voor de non-ferrometalen (22,8 euro) (zie cijferbijlage). Maar ook bij de bedienden zijn er paritaire comités waar de verdiensten ver onder het gemiddelde liggen. In PC 201 voor de zelfstandige kleinhandel bijvoorbeeld ligt het gemiddelde uurloon niet hoger dan 8,6 euro.

4 De analyse in dit hoofdstuk betreft het gemiddelde bruto-uurloon. Bij arbeiders wordt het loon immers vaak per uur berekend. Bovendien laat een analyse op basis van de uurlonen een vlottere vergelijking van voltijdse en deeltijdse werknemers toe.

5 Berekend als de verhouding tussen het bruto-maandloon en de effectieve arbeidsduur

4 *Ligt het aan het paritair comité?*

De vorige paragraaf toont duidelijk de verschillen in loonniveau tussen de paritaire comités. Dit brengt ons tot de vraag of het loon in een bepaald paritair comité hoog is omwille van de gunstige loonbarema's die in dat paritair comité worden afgesproken of omdat het profiel van de werknemers in het paritair comité aanleiding geeft tot hogere lonen. Naast de loonverschillen tussen paritaire comités zijn er immers ook grote verschillen tussen functies, tussen mannen en vrouwen, tussen jongeren en ouderen, tussen hoog- en laagopgeleide werknemers, ... Uit de tabellen in cijferbijlage kunnen we afleiden dat paritaire comités met een hoger dan gemiddeld uurloon door de band genomen ook een hoger dan gemiddeld aandeel mannen, ouderen en top-functies tellen en dat ze een hoger geschoold profiel hebben.

Aan de hand van een lineaire regressie-analyse wordt de invloed van een variabele afgezonderd van de invloed van de andere variabelen. De regressie neemt volgende onafhankelijke variabelen in overweging: het paritair comité, de uitgevoerde functie, de ondernemingsgrootte, het geslacht, het arbeidsregime, de leeftijd, het opleidingsniveau en de aanwezigheid van een aanvullend cao op ondernemingsniveau voor lonen of arbeidsduur. Van elk van deze variabelen wordt de waarde die aanleiding geeft tot het laagste bruto-uurloon als referentiewaarde beschouwd. Via gestandaardiseerde parameters gaan we vervolgens na in welke mate het loon verandert als de variabele afwijkt van de referentiewaarde. Gestandaardiseerde parameterwaarden variëren tussen -1 en 1, waarbij een waarde dicht bij 0 aangeeft dat de invloed op het loon nauwelijks afwijkt van de referentiewaarde. Een negatieve parameterwaarde wijst op een negatieve invloed ten opzichte van het loon voor de referentiewaarde, een positieve waarde op een positieve invloed.⁶

Ondanks de grote loondiversiteit tussen de paritaire comités is het relatief bescheiden belang van het paritair comité in de verklaring van loonverschillen de eerste opvallende vaststelling. Of een werknemer, onder verder gelijke omstandigheden en met gelijke persoonskenmerken, nu onder het ene paritair comité valt of onder het andere is nauwelijks van invloed op het loonniveau. Slechts bij drie paritaire comités vinden we een (eerder beperkte) invloed. Het PC 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid geeft het loon een opwaarts duwtje. Het PC 111 voor de arbeiders in de metaal-, machine- en elektrische bouw en in mindere mate ook het PC 140 voor arbeiders uit het vervoer oefenen een licht neerwaartse druk uit op het loonniveau (zie cijferbijlage).

⁶ Voor meer uitleg: zie methodologie.

5 *Of ligt het aan iets anders?*

Omdat het paritair comité geen doorslaggevende rol speelt in de loonhoogte, gaan we in onderstaande paragraaf dieper in op de andere variabelen uit de regressie-analyse. In tabel 17.2 vindt u voor elk van deze variabelen het gemiddelde bruto-uurloon en de gestandaardiseerde parameterwaarde (gp), die aangeeft in welke mate het loon verandert als de variabele van de referentiewaarde afwijkt.

Bedrijfsleiders versus montagearbeiders

Het gemiddelde bruto-uurloon varieert sterk over de verschillende functies. Afhankelijk van iemands positie op de hiërarchische ladder kan het loon variëren van 27 euro per uur als bedrijfsleider of hoger kaderlid tot 10 euro per uur als ongeschoold personeelslid. Intellectuele en wetenschappelijke functies worden ook goed betaald (net geen 20 euro per uur), maar er is toch al een flinke kloof met de bedrijfsleiders. Het valt trouwens op hoe de verloning tussen de bediendefuncties onderling sterker varieert (van bijna 11 euro bij het dienstverlenend en verkoopspersoneel tot meer dan 27 euro bij het hoger kader) dan tussen de arbeidersfuncties (zowel voor ambachtsberoepen, fabrieksarbeiders als ongeschoold personeel schommelt het uurloon rond 11 euro). Hoge, en dus beterbetaalde, functies worden immers steevast uitgeoefend in een bediendestatoot.

Ook de resultaten van de regressie tonen het aan: de rol van de uitgevoerde functie is onmiskenbaar. Bij de ene functie speelt dit effect sterker dan bij de andere. Vooral bij bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel ($gp = 0,44$) en bij intellectuele en wetenschappelijke beroepen ($gp = 0,28$) weegt de uitgevoerde functie effectief sterk door in de verklaring van het loonverschil. Ook een intermediaire functie (tussenkader of administratief bediende) geeft het loon een opwaartse duw, zij het in mindere mate ($gp = 0,10$ en $gp = 0,14$). Het beperkte loonverschil tussen arbeidersberoepen wordt dan weer nauwelijks verklaard door verschil in functie. De gestandaardiseerde parameters kunnen tussen de arbeidersfuncties onderling geen significant verschillende invloed op het loon aantonen met de referentiefunctie van ongeschoolde arbeider.

Hoe ouder, hoe meer centen

Een werknemer jonger dan 24 jaar verdient gemiddeld net geen 10 euro per uur. Naarmate de werknemer ouder wordt, gaat ook het gemiddeld uurloon de hoogte in. Grofweg kunnen

Tabel 17.2

Gemiddeld bruto-uurloon naar kenmerken en resultaten van de lineaire regressie-analyse (Vlaams Gewest; 1999)

	Gemiddeld bruto-uurloon (1) (euro)	Gestandaardiseerde parameterwaarde (2)
Functie		
Bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel	27,2	0,44
Intellectuele en wetenschappelijke beroepen	19,3	0,28
Tussenkader	15,3	0,10
Administratief bedienden	12,9	0,14
Dienstverlenend en verkoopspersoneel	10,8	0,07
Ambachtsberoepen en ambachtelijke vakarbeiders	11,0	n.s.
Fabrieksarbeiders, machine- en montagearbeiders	11,4	n.s.
Ongeschoold personeel	10,2	R
Leeftijd		
15-24 jaar	9,8	R
25-34 jaar	11,8	0,08
35-44 jaar	13,6	0,19
45-54 jaar	14,9	0,24
55-64 jaar	17,2	0,16
Geslacht		
Vrouwen	11,1	R
Mannen	13,8	0,14
Onderwijsniveau		
Laaggeschoold	11,3	R
Middengeschoold	12,2	0,03
Hooggeschoold	17,6	0,13
Ondernemingsgrootte		
10-19 werknemers	11,0	R
20-49 werknemers	11,6	0,02
50-99 werknemers	12,5	0,03
100-199 werknemers	13,0	0,05
200-499 werknemers	13,5	0,06
500-999 werknemers	13,8	0,07
1 000 en meer werknemers	14,9	0,16
Arbeidsregime		
Voltdijs	13,4	0,01
Deeltdijs	10,6	R
Aanvullend CAO		
Wel	14,5	0,02
Niet	12,4	R
Totaal	13,1	-

(1) Alle bekomen resultaten werden met een t-test significant bevonden in een betrouwbaarheidsinterval van 99%

(2) $R^2 = 0,54$, $p < 0,001$, n.s.: niet-significant. De referentiewaarde wordt aangeduid met 'R'. Het gemiddeld bruto-uurloon en de gestandaardiseerde parameterwaarden voor de paritaire comités vindt u in cijferbijlage.

Bron: NIS Enquête naar de structuur en verdeling van de lonen (Bewerking FOD Waso)

we stellen dat er elke 10 jaar gemiddeld 2 euro per uur bijkomen, zodat het gemiddelde uurloon voor 55-plussers 17 euro bedraagt. In de cijferbijlage vindt u het gemiddelde uurloon naar leeftijd voor arbeiders en bedienden afzonderlijk. Hieruit blijkt dat het loonverschil tussen een jonge bediende en een oudere bediende veel grotere proporties aanneemt dan bij arbeiders: bij bedienden varieert het uurloon tussen 9,5 euro en 21,1 euro, bij arbeiders is de variatie beperkt tussen 10 euro en 11,6 euro.⁷ Verklaring hiervoor kunnen we allicht vinden in de invloed van anciënniteit op het loon. Bij de loonsamenstelling van bedienden wordt meer rekening gehouden met anciënniteit dan bij arbeiders, wat verklaart waarom het bediendeloon sterker toeneemt met de leeftijd dan het arbeidersloon (Sels e.a., 2000).

De regressie stelt pas vanaf 35 jaar vast dat leeftijd echt een rol speelt in de hoogte van het loon ($gp = 0,19$). Eenmaal de 55 jaar voorbij, neemt de invloed van de leeftijd op het loon weer af ($gp = 0,16$). Nochtans verschilt het loon tussen 45- tot 54-jarigen en 55-plussers sterker dan tussen de andere leeftijdscategorieën. We moeten de verklaring hiervoor allicht gaan zoeken in het belang van de hiërarchie. Zo oefent bijna een vijfde van de werkende 55- tot 64-jarigen een hogere functie uit, in de andere leeftijdsgroepen is het aandeel werkenden met een hogere functie beperkt tot zo'n 12%.

De waarde van het diploma

Een diploma hoger onderwijs biedt niet enkel betere kansen op de arbeidsmarkt, hogere diploma's worden bovendien beloond met hogere lonen. Hooggeschoolden verdienen meer dan laaggeschoolden. Omdat hooggeschoolde arbeiders nauwelijks in het bestand voorkomen, situeert het verschil zich volledig bij de bedienden: een hooggeschoolde bediende ontvangt met 17,8 euro een bruto-uurloon dat een stuk hoger ligt dan dat van een middengeschoolde of laaggeschoolde bediende (13,1 euro of 12,5 euro). Laaggeschoolde en middengeschoolde arbeiders verdienen beiden ongeveer 11 euro per uur (zie cijferbijlage).⁸

Hfdst. 15

De uitgevoerde regressie dicht het diploma een eerder beperkte verklarende waarde toe. Het (niet zo grote) verschil in loon tussen een midden- en een laaggeschoolde werknemer is bijna volledig toe te schrijven aan andere factoren dan het diploma ($gp = 0,03$). Hooggeschoolden verdienen wel beduidend meer dan laag- of middengeschoolden en ook de regressie toont aan dat een diploma hoger onderwijs een positieve invloed uitoefent op het


7 Bemerkt dat de analyse beperkt werd tot het bruto-uurloon. Premies (overuren, ploegen-, weekend- of nachtwerk, rendementspremies, ...) zijn niet opgenomen maar kunnen wel van belang zijn in het totale verloningspakket van arbeiders

8 Laaggeschoold = geen diploma hoger secundair onderwijs, middengeschoold = diploma hoger secundair onderwijs, hooggeschoold = diploma hoger onderwijs

loon. Toch is een gestandaardiseerde parameter van 0,13 niet uitgesproken hoog. Een hoger diploma leidt met andere woorden niet *rechtstreeks* tot een hoger loon: iemand met een diploma hoger onderwijs die een job als ongeschoolde arbeider uitoefent zal niet veel meer verdienen dan zijn ongeschoolde collega. Wel betekent een hoger diploma een ticket waarmee iemand toegang krijgt tot hogere en dus beterbetaalde functies.

Het verschil tussen mannen en vrouwen

Zoals al bleek uit hoofdstuk 6, is er een verschil in verloning tussen mannen en vrouwen:

Hfdst. 6  mannen verdienen meer dan vrouwen. Het bruto-uurloon van mannen is gemiddeld 13,8 euro, vrouwen moeten zich tevreden stellen met een bruto-uurloon van 11,1 euro.

Zelfs indien het effect van de andere variabelen wordt uitgeschakeld, speelt het geslacht een bepalende rol in de hoogte van iemands loon ($gp = 0,14$). Het loonverschil tussen mannen en vrouwen dient in deze regressie dus mee als verklaring voor andere loonverschillen. Bij wet is het nochtans verboden verschillende loonschalen te hanteren voor mannen en vrouwen, net zoals het verboden is te discrimineren op basis van afkomst, huidskleur, religie, handicap, ... Het is wel zo dat ons regressiemodel 'slechts' 54% van de loonverschillen verklaart ($R^2 = 0,54$), zodat het mogelijk is dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen te wijten is aan een factor die niet in de regressie werd opgenomen. Hierbij kunnen we bijvoorbeeld denken aan het feit dat vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken dan mannen en bijgevolg minder anciënniteit opbouwen. Toch komen ook andere studies, die anciënniteit mee opnemen in de regressie, tot de vaststelling dat, onder gelijke omstandigheden, het loon voor vrouwen lager ligt dan voor mannen (Sels e.a., 2000).

Ondernemingsgrootte

Het gemiddelde bruto-uurloon varieert ook met de grootte van de onderneming waarin een werknemer werkt. In ondernemingen met tien tot twintig werknemers ligt het gemiddeld uurloon op 11 euro. Het gemiddelde uurloon stijgt met de grootte van de onderneming, zodat uiteindelijk een uur arbeid in een onderneming met meer dan duizend werknemers bijna 15 euro opbrengt.

De regressie-resultaten leren ons echter dat, ondanks de vastgestelde verschillen, de verklaring in andere factoren moet gezocht worden dan in de grootte van de onderneming. Enkel bij ondernemingen met meer dan duizend werknemers kan gesteld worden dat een job een hoger salaris oplevert dan wanneer diezelfde job door dezelfde werknemer in een KMO met

tien tot twintig werknemers zou worden uitgeoefend ($gp = 0,16$). Hierbij dient wel opgemerkt dat we geen uitspraken kunnen doen over ondernemingen met minder dan tien werknemers, aangezien deze niet werden opgenomen in de steekproef van de enquête.

De kleinste effectjes

De laatste variabelen die in de regressie werden opgenomen zijn het arbeidsregime en de aanwezigheid van een aanvullende ondernemings-cao voor lonen of arbeidsduur. De regressie stelt voor deze variabelen nauwelijks een invloed vast op de loonhoogte.

Nochtans zijn er wel vrij grote verschillen tussen het bruto-uurloon van een voltijdse en een deeltijdse werknemer. Voltijdse werknemers verdienen bijna drie euro meer dan deeltijdse. De regressie toont aan dat het arbeidsregime niet de oorzaak is van het loonverschil. Allicht is de verklarende factor elders te zoeken. Zo zijn functies hoog op de hiërarchische ladder goed betaald én worden ze meestal (97%) voltijds uitgeoefend. Verder gaan vrouwen en deeltijdse jobs hand in hand en hoger werd al aangehaald dat vrouwen minder verdienen dan mannen.

Bij de al dan niet aanwezigheid van een aanvullend cao op ondernemingsniveau over lonen of arbeidsduur zien we hetzelfde plaatje: een werknemer die in een onderneming werkt waar een aanvullend cao geldt, verdient bijna twee euro per uur meer dan z'n collega uit een onderneming zonder aanvullend cao. Toch kan de regressie het verschil nauwelijks verklaren door de aanwezigheid van dat cao ($gp = 0,02$). Ook hier moet dus gezocht worden naar andere factoren. Er is bijvoorbeeld een samenhang met de grootte van de onderneming: het aandeel ondernemingen met een aanvullend cao neemt toe van slechts 10% bij kleine ondernemingen tot de helft bij ondernemingen met meer dan duizend werknemers. De hogere lonen van werknemers uit ondernemingen met een aanvullend cao kunnen dus niet causaal verklaard worden via het ondernemings-cao maar wel via de grootte van de onderneming waarin ze werken.

Tot slot

Bij wijze van afsluiter kunnen we uit het bovenstaande opmaken dat een hooggeschoolde man van ongeveer vijftig jaar aan de top van een chemisch bedrijf met meer dan duizend

werknemers het juiste profiel heeft voor een zeer goed betaalde job. Een ongeschoolde arbeidster van twintig jaar die deeltijds aan de slag is in een kleine onderneming uit de machinbouw daarentegen heeft een ongunstig loonprofiel. Vanzelfsprekend gaat het hier om een vereenvoudigd beeld waarbij enige nuances op hun plaats zijn. Zo spelen zowel functie als ondernemingsgrootte een rol in de hoogte van het loon, maar het verschil in invloed op het loon tussen een hoge functie en een lage functie is groter dan het verschil in invloed op het loon tussen een grote onderneming en een kleine onderneming.

De grootste variatie in invloed op het loon hebben we vastgesteld bij de *uitgevoerde functie*: los van de andere kenmerken levert een functie als bedrijfsleider of hoger kaderlid het loon een aanzienlijke opwaartse impuls. De rol van functie is vooral bij de bedienden van belang. Bij de arbeiders is de invloed van de uitgevoerde functie op het loon zo goed als onbestaand. *Leeftijd* is ook een variabele die het verschil kan maken, al is de invloed ook hier beperkt tot de bedienden. Hoe ouder een werknemer wordt, hoe meer de leeftijd een verklarende factor is in de hoogte van het verdiende loon. De link met opgebouwde anciënniteit is hier natuurlijk snel gelegd. Ten slotte is er het *opleidingsniveau*, al speelt het diploma (inzake loonhoogte) pas een rol van betekenis vanaf het moment dat een opleiding hoger onderwijs met succes werd afgesloten.

Cijferbijlage: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie.