

Loonwijzer-rapport

Achtergrondnota. Welke factoren bepalen de hoogte van het loon, en hoe groot is de onverklaarde loonkloof tussen mannen en vrouwen?
Resultaten van een regressie-analyse met het gestandaardiseerd brutomaandloon als afhankelijke variabele (wagegrml) (ontlading 6)

Fernando Pauwels en Tom Vandenbrande



Hoger Instituut voor
de Arbeid



Katholieke Universiteit
Leuven

In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Op zoek naar een verklaring?
- 3 Regressieanalyse als methode
- 4 De loonverschillen
- 5 Welke kenmerken verklaren loonverschillen tussen mannen en vrouwen?
- 6 Bijlage



Inleiding

In deze bijdrage gaan we op zoek naar de verklaring voor het loonverschil dat we terugvinden tussen mannen en vrouwen. Uit een eerdere bijdrage weten we dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen, berekend aan de hand van het bruto-uurloon, grosso modo 18 à 20% bedraagt (Pauwels & Vandenbrande, 2006). Vrouwen verdienen in België ongeveer vier vijfde van het bruto-uurloon dat de mannen verdienen. Het brutomaandloon ligt nog iets verder uiteen: vrouwen verdienen op maandbasis gemiddeld 26,4% minder dan wat mannen verdienen. In de literatuur vinden we uiteenlopende hypothesen terug die deze kloof trachten te verklaren.

Een deel van de verklaring is te vinden in het verschil in leeftijdsstructuur tussen mannen en vrouwen. Werkende vrouwen zouden jonger zijn, minder arbeidsmarktanciënniteit hebben en daardoor minder verdienen. Daarenboven zou het vele deeltijds werken en de combinatie van arbeid en gezin er mee voor zorgen dat vrouwen beperkter zijn in hun mogelijkheden om door te stromen naar de beter betaalde functies.¹

Tevens zou de arbeidsmarkt verticaal en horizontaal gesegregeerd zijn. In veel van de door mannen gedomineerde organisaties zou er een glazen plafond of een klevende vloer zijn, die vrouwen verhindert om door te stoten tot de hoger betaalde functies.² Dit is wat bedoeld wordt met verticale segregatie. Daarnaast wordt ook aangedragen dat de arbeidsmarkt horizontaal gesegregeerd is: vrouwen zijn vaker aan de slag in sectoren die minder goed betalen.³

Op zoek naar een verklaring?

Op basis van de elementen die we terugvinden in deze theorieën, gaan we op zoek naar een verklaring voor de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. We doen dit op basis van een lineaire regressie met de natuurlijke logaritme van het gestandaardiseerd brutomaandloon als afhankelijke variabele. Aan de hand van deze regressieanalyse gaan we na in welke mate de hoogte van het loon verklaard kan worden door een aantal kenmerken.

We onderscheiden op basis van de theorie vier groepen variabelen die een impact hebben op de hoogte van iemand zijn loon. Vooraleerst zijn er objectieve kenmerken die eigen zijn aan de persoon. De meest voor de hand liggende persoonsgebonden kenmerken zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en het hebben van kinderen.

- 1 Geurts K. & Van Woensel A. (2005), *Genderzakboekje 2005. Hij en zij op de arbeidsmarkt*, Steunpunt WAV, Leuven.
- 2 Wirth L. (2001), *Breaking through the glass ceiling: women in management*, ILO, Geneva.
- 3 Voor een uitgewerkte beschrijving van de verschillende theorieën, verwijzen we door naar de aparte theoretische bijdrage.

Naast kenmerken die eigen zijn aan wie je bent of wat je persoonlijk kan, speelt ook *de job die je uitvoert* een belangrijke rol. Uiteindelijk ontvangt een werknemer een loon omdat hij voor een werkgever een bepaalde job uitvoert. De functie die een werknemer heeft binnen een bedrijf zal uiteraard in belangrijke mate bepalen hoeveel de werknemer verdient. Jobspecifieke variabelen waarvan we verwachten dat ze een impact hebben op de loonhoogte, zijn het functioneel domein waarin de respondenten werkzaam zijn, de beroepsgroep, de functiefamilie, het hiërarchische niveau, het aantal ondergeschikten, hun autonomie, de ervaren werkdruk, de complexiteit van de job, de arbeidsduur en het type contract.

Verder zijn er nog *kenmerken, eigen aan de organisatie* die een impact kunnen hebben op de hoogte van het loon. Elk bedrijf heeft zijn eigen beloningspolitiek. We gaan ervan uit dat bepaalde kenmerken van het bedrijf waarin men werkt van invloed zullen zijn op de loonhoogte. We denken daarbij aan de sector van tewerkstelling, de bedrijfsgrootte, de nationaliteit van de werkgever, de regio van tewerkstelling, het aandeel vrouwen in de organisatie, of het bedrijf onder een CAO valt en of er een vakbondsvertegenwoordiging is.

Ten slotte zullen ook (subjectieve) *attitudes* van werknemers van invloed zijn op de hoogte van hun loon. Zo zal wie veel belang hecht aan een hoog salaris, vermoedelijk meer aandringen bij de werkgever om snel een loonsverhoging te krijgen.



Regressieanalyse als methode

Om een correcte inschatting van het belang van deze verschillende factoren voor bestaande loonverschillen te kunnen maken, steken we de variabelen in een regressiemodel met het maandloon als afhankelijke variabele. Deze analyse laat ook toe om te bepalen welk deel van de brutoloonkloof tussen mannen en vrouwen (van 18 à 26%) niet verklaard kan worden door deze intermediërende factoren. We krijgen met andere woorden uitsluitel over de grootte van het loonverschil tussen mannen en vrouwen met een gelijkaardige achtergrond, in een gelijkaardige functie en in een gelijkaardig bedrijf.

We vatten de mogelijke verklarende variabelen voor dit model samen in tabel 1. We hebben deze regressievergelijking berekend en de resultaten in een uitgebreide tabel in bijlage opgenomen. Om deze tabel correct te interpreteren, is het belangrijk te weten dat het om een 'ceteris paribus'-voorstelling gaat. De percentages die in de laatste kolom worden weergegeven, geven het effect weer van één variabele als deze variabele met één eenheid toeneemt. Alle andere determinanten die in het model zijn opgenomen, worden met andere woorden geneutraliseerd of onder controle gehouden.

We geven een voorbeeld om dit te verduidelijken. Stel dat we de lonen van mannen en vrouwen willen vergelijken. We vergelijken uurlonen voor mensen met dezelfde werkervaring, hetzelfde scholingsniveau, hetzelfde complexiteitsniveau van job, dezelfde jobpositie, etc. Op al de andere variabelen in de regressieanalyse hebben ze eenzelfde score, behalve voor geslacht. Zo kunnen we het exclusieve effect nagaan van de onafhankelijke variabele geslacht op de afhankelijke variabele brutomaandloon.

Daarnaast is het ook cruciaal om te kijken naar het significantieniveau van de verschillen. Dit staat naast de ongestandaardiseerde coëfficiënt aangegeven

met sterretjes. Zelfs al vinden we een verschil terug in de laatste kolom, wil dit niet automatisch zeggen dat dit een statistisch significant verschil is.

Tabel 1.

Variabelen die we onderzocht hebben naar hun impact op de verschillen in loonshoogte

Persoonsgebonden kenmerken	Func tiegerelateerde kenmerken	Organisatiekenmerken	Attitudes/houdingen
Geslacht	Deeltijdarbeid	Sector: privé/publiek	Salaris belangrijk
Anciënniteit	Aantal uren	Sector: activiteit	Collega's belangrijk
Leeftijd	Vaste baan	Sector: paritair comité	Graag promotie maken
Onderwijsniveau	Statuut	Bedrijfs grootte	Loonkloof is te groot
Kinderen	Bedrijfsafdeling	Nationaliteit bedrijf	CAO belang voor loon
Loopbaanverleden	Leidinggeven	Regio	Tevreden met loonbeleid
	Autonomie	Aandeel vrouwen	Tevreden met contract
	Werkdruk	CAO in bedrijf	Makkelijk andere baan
	Complexiteit functie	Vakbond in bedrijf	
	Beroepsgroep		

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

De geschatte loonregressievergelijking is:

$\ln(\text{brutomaandloon}) = a + b1.\text{geslacht} + b2.\text{ancienniteit} + b3.\text{leeftijd} + b4.\text{onderwijsniveau} + b5.\text{kinderen} + b6.\text{loopbaanverleden} + b7.\text{arbeidsregime} + b8.\text{uren} + b9.\text{contractueel aantal vastgelegde uren} + b10.\text{statuut} + b11.\text{bedrijfsafdeling} + b12.\text{hiërarchisch niveau} + b13.\text{jobautonomie} + b14.\text{ervaren werkdruk} + b15.\text{complexiteit van de job} + b16.\text{beroepsgroep} + b17.\text{sector} + b18.\text{bedrijfs grootte} + b19.\text{nationaliteit werkgever} + b20.\text{regio van tewerkstelling} + b21.\text{aandeel vrouwen in de organisatie} + b22.\text{CAO} + b23.\text{aanwezigheid van vakbond} + b24.\text{belang van salaris} + b25.\text{belang van collega's} + b26.\text{wil promotie maken} + b27.\text{'loonkloof te groot'} + b28.\text{'CAO belangrijk'} + b29.\text{tevredenheid loonbeleid} + b30.\text{tevredenheid met contract} + b31.\text{'ik vind makkelijk een andere baan'} + e.$

De loonverschillen

Verklaarde variantie

Met ons model verklaren we 51,1% van alle variantie in het brutomaandloon.⁴ Iets meer dan de helft van de brutomaandverschillen wordt verklaard door de variabelen die we in de analyse hebben opgenomen. Dit is een behoorlijk resultaat, het betekent dat de helft in de bestaande verschillen tussen het brutomaandinkomen van werknemers kan verklaard worden met het model. Het betekent natuurlijk ook dat er nog evenveel andere redenen zijn die een verschillend maandloon kunnen verklaren.

Hieronder bespreken we de interpretatie van de gegevens uit de bovenstaande tabel. We overlopen elk van de variabelen die we in de regressievergelijking hebben opgenomen.

⁴ Theunissen en Sels (2006) slagen er met vergelijkbare variabelen in om 64,9% van alle variantie te verklaren. Wel moeten we hierbij opmerken dat zij arbeiders en deeltijdters uit hun analyses geweerd hebben. Zij doen met andere woorden enkel uitspraken over Belgische voltijdse bedienden, kaderleden en ambtenaren.



Persoonsgebonden variabelen

Algemeen belang van persoonsgebonden variabelen in het verklaren van de loonkloof

In het model hebben we verschillende persoonsgebonden variabelen opgenomen, namelijk het geslacht, de leeftijd (en leeftijd in het kwadraat), de werkervaring bij de huidige werkgever (en werkervaring in het kwadraat), het onderwijsniveau van de werknemer, het al dan niet hebben van kinderen, het feit of de persoon al dan niet lang op zoek moest naar de eerste baan en het feit of er ooit niet-actieve onderbrekingen zijn geweest in de loopbaan van de werknemer. We overlopen deze variabelen één voor één.

Een belangrijke variabele waarin wij geïnteresseerd zijn, is het *geslacht*. Omdat dit zo een cruciale variabele is voor ons onderzoek, hebben we een extra analyse uitgevoerd voor deze variabele. We hebben voor iedere groep van controlevariabelen nagegaan wat de afzonderlijke impact is op het verklaren van de genderloonkloof.

Tabel 2.

Effect van geslacht en persoonsgebonden kenmerken op gestandaardiseerd bruto-uurloon

Model	Opgenomen kenmerken	Adj R ²	B	% exp (b)
1	Geslacht	0,105***	-0,306	26,4
2	Geslacht + persoonsgebonden kenmerken	0,303***	-0,256	22,7

** Significantieniveau p=0,001

Bron: Loonwijzer-data, ontleding 6

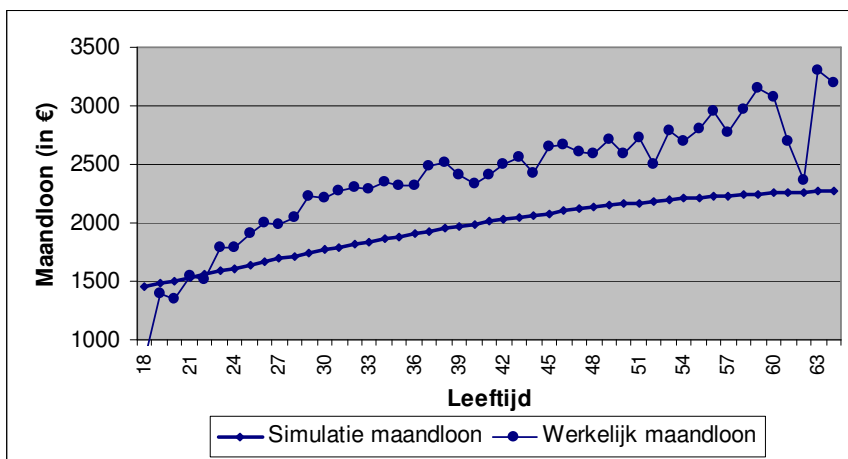
In het eerste model nemen we enkel geslacht op als mogelijk verklarende variabele voor de loonverschillen. Als we niet controleren voor andere variabelen, stellen we vast dat het verschil in het brutomaandloon meer dan 26% bedraagt. Vrouwen verdienen met andere woorden een kwart minder dan mannen als we geen andere variabelen in rekening nemen. In het tweede model voegen we een aantal persoonsgebonden kenmerken toe. We stellen vast dat de loonkloof lichtjes slinkt als we controleren voor functiekenmerken. De loonkloof daalt ongeveer met bijna 4% en er blijft nog een niet-verklaarde loonkloof over van 22,7%. Het feit dat werkende mannen en vrouwen verschillen op vlak van leeftijd, ervaring en loopbaanverleden kan dus al 14% (of 22,7/26,4) van de bestaande brutoloonkloof verklaren.

Leeftijd

Een eerste factor die van belang is bij het verklaren van loonverschillen is de leeftijd. Wie ouder is, verdient meer. De loonwinst neemt wel af naarmate de jaren vorderen. Dit is geïllustreerd in figuur 1, waar de vloeiende lijn, berekend aan de hand van de resultaten van het regressiemodel, weergeeft hoe het loon met de jaren evolueert. Voor jongeren neemt het loon nog met ongeveer 25 euro toe wanneer men een jaar ouder wordt, bij ouderen is de toename een stuk minder. Op 40 jaar komt er jaarlijks ongeveer 20 euro bij, op 50 jaar 14 euro en op 60 jaar nog 5 euro.

De tweede lijn in de figuur illustreert het gemiddelde maandloon van de Loonwijzer-respondenten. Deze trendlijn ligt bij aanvang gelijk met de gesimuleerde loonevolutie, maar na enkele jaren ligt het effectieve loon al een stuk hoger dan wat door het model gesimuleerd werd. Dit is eenvoudig te verklaren. Het model illustreert de loonverschillen voor mensen met een verschillende leeftijd, maar houdt alle andere factoren constant. De 40-jarigen in deze simulatie werken met andere woorden in gelijkaardige functies als de 20-jarigen. In realiteit is dit echter niet het geval. Naarmate werknemers ouder worden, schuiven ze meestal door naar complexere functies met meer verantwoordelijkheden, eventueel in beter betalende sectoren. Dit is dan ook de reden waarom de werkelijke lonen, vooral op oudere leeftijd, hoger liggen dan wat gesimuleerd werd op basis van de resultaten van het regressie-model.

Figuur 1.
Brutomaandloon naar leeftijd



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Anciënniteit

Werkervaring heeft ook een significant effect op de loonhoogte. Een toename van de werkervaring in het bedrijf met één jaar leidt tot een toename in het brutomaandloon van ongeveer 1%. De stijging van het loon is echter niet lineair. Peeters (1997) spreekt van een vastroesteffect wat ertoe leidt dat de loonstijgingen doorheen de tijd steeds verder afvlakken.⁵ De toename van het loon neemt met andere woorden met de jaren af, wat in onze regressie bevestigd wordt door de negatieve factor van 0,02% die aan het gekwadrateerde brutomaandloon verbonden is.

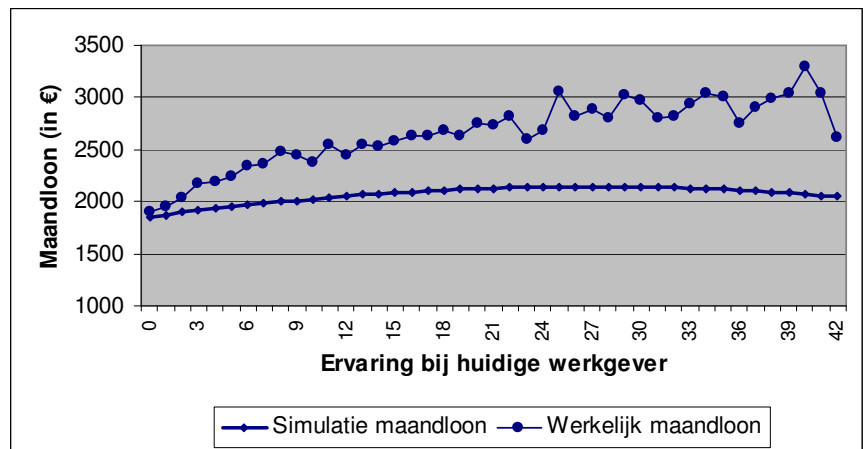
Net als bij het leeftijdseffect, betekent dit dat de toename na verloop van tijd minder sterk wordt. Is het eerste jaar trouw aan de werkgever nog goed voor een loonsverhoging van 1%, na tien jaar is een jaar extra trouw nog goed voor slechts een loonstijging met 0,7%. Na twintig jaar is de winst aanzienlijk kleiner geworden, en neemt het loon volgens deze functie nog met 0,3% toe. Volgens de gesimuleerde functie neemt het loon na 28 jaar dienst overigens

5 Peeters L. (1997), 'Lonen en aanvullende voordelen van Vlaamse economen die afgestudeerd zijn aan de Economische Hogeschool Limburg', *Economisch en sociaal tijdschrift*, vol. 51, nr. 1, p. 83-108.

af. Merkwaardig genoeg is dit exact dezelfde leeftijd waarop de productiviteit van werknemers zou afnemen (Auer, Berg & Coulibaly, 2005). Blijkbaar reflecteren de werkelijke anciënniteitstoelagen die bedrijven momenteel aan werknemers uitbetalen op een goede manier de productiviteitswinst die deze ervaren werknemers opleveren.

Opnieuw ligt het werkelijke loon van ervaren werknemers hoger dan wat gesimuleerd wordt met de functie op basis van de resultaten van het regressiemodel. Opnieuw wordt dit verklaard doordat ervaren werknemers niet meer in dezelfde functie werken als instromers in het bedrijf. Tijdens de eerste jaren bij een bedrijf zal deze anciënniteitstoelage belangrijk zijn voor de loonstijging van werknemers, maar na een aantal jaren dienst zullen andere factoren - bijvoorbeeld het doorstromen naar andere functies - belangrijker worden voor loonstijgingen.

Figuur 2.
Brutomaandloon naar ervaring bij de huidige werkgever



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Onderwijsniveau

Uit de regressieanalyse blijkt dat het *opleidingsniveau* een significant effect heeft op de loonhoogte. We hebben dit in figuur 3 weergegeven.

Het eerste balkje bij een respectievelijk onderwijsniveau geeft het uitgezuiverde verschil weer van het effect van een hoger diploma. Dit betekent dat dit eerste balkje weergeeft hoe verschillend de beloning is bij werknemers met een verschillend onderwijsniveau, wanneer we alle andere kenmerken van de persoon en arbeidsplaats constant houden. We vergelijken met andere woorden werknemers in een gelijkaardige positie, alleen hun onderwijsniveau verschilt. Het tweede balkje illustreert het werkelijk gemiddelde maandloon voor de respondenten met dergelijk diploma.

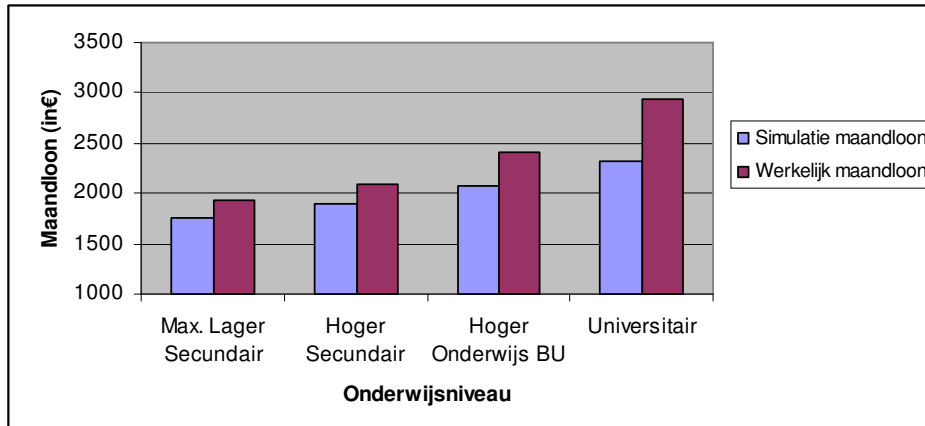
Uiteraard zijn de verschillen bij de rechterbalkjes groter. Hogergeschoolden werken immers relatief vaker in hoger betaalde functies. Hun gemiddelde loon zal dus ook hoger liggen.

Het afmaken van de middelbare school levert al een belangrijk loonsurplus op. Wie dergelijk diploma bezit, verdient 9% meer dan wie de middelbare school niet afmaakte. Iemand met een diploma van HOBV verdient bijna 18%



meer dan een laaggeschoolde, en met universitair geschoolde werknemers loopt het verschil op tot 31%. Met andere woorden, het opleidingsniveau heeft een bijzonder grote impact op het loonniveau. Hoe hoger opgeleid men is, hoe groter de kans om meer te verdienen.

Figuur 3.
Brutomaandloon naar opleidingsniveau van de werknemers



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

In werkelijkheid (en nu verschuiven we de bespreking naar het tweede balkje in de figuur) ligt het verschil nog hoger, op maandbasis bedraagt het loonverschil met laaggeschoolden respectievelijk 9% (voor middengeschoolden), 25% (voor werknemers met een diploma hoger onderwijs) en maar liefst 52% (voor universitairgeschoolden). Universitairgeschoolden hebben in realiteit een gemiddeld brutomaandloon van 2 930 euro, laaggeschoolden van 1 930 euro, een verschil van exact 1 000 euro of 52%. Zoals al aangegeven, kan dit worden verklaard door het feit dat laaggeschoolden (onder andere) in functies werken waar lagere lonen aan verbonden zijn. Het feit dat hogergeschoolden in andere functies werken, versterkt de loonverschillen tussen laag- en hooggeschoolden.

Kinderen

Het hebben van *kinderen* heeft geen positief effect op de hoogte van het loon. Mensen die kinderen hebben, verdienen gemiddeld 1,3% meer dan mensen die geen kinderen hebben. Het verschil is evenwel niet significant.

Loopbaangebeurtenissen

Reeds bij aanvang van de loopbaan wordt een deel van het loontraject vastgelegd. Het al dan niet moeten zoeken naar de eerste baan blijkt van belang voor de hoogte van het loon. Wie meteen aan de slag kon na afstuderen, heeft een iets hoger loon (0,9%) dan wie niet meteen een baan had.

Verder wordt ook een loopbaanonderbreking omwille van familiale en/of gezinsredenen op de loonfiche afgerekend. Wie om zorgredenen zijn loopbaan ooit heeft onderbroken, heeft een loon dat maar liefst 11% lager ligt dan wie dat niet doet. Ook een loopbaanbreuk ten gevolge van werkloosheid (of omwille van het stopzetten van het eigen bedrijf) wordt in het vervolg

van de carrière meegedragen, maar de loonstraf is niet zo uitgesproken: wie ooit omwille van economische redenen een breuk in de loopbaan kende verdient 4% minder dan werknemers met een continue loopbaan. Ook andere redenen voor een loopbaanbreuk werden in het model opgenomen (ziekte, legerdienst, opleiding), maar deze blijken geen significant effect te hebben op het loon van werknemers.

Deze bevinding is uiteraard van belang. Een eerste interpretatie van deze bevinding is dat de (voltijdse) loopbaanonderbreking omwille van de zorg voor (kleine) kinderen gevolgd wordt door een loonstraf van 11%. Een tweede interpretatie kan zijn dat binnen een huishouden wordt beslist dat de partner met het laagste loon de loopbaan onderbreekt om zorgtaken op te nemen in het gezin. Het logische gevolg hiervan is dat loopbaanonderbrekers ook na herintrede een lager loon hebben dan wie nooit de loopbaan heeft onderbroken.



Func tiegerelateerde variabelen

Algemene bijdrage van functiegerelateerde variabelen in het verklaren van de loonkloof

Net als bij de bespreking van de persoonsgebonden kenmerken gaan we in een eerste paragraaf na wat het algemene belang is van de functie waarin men tewerkgesteld is bij de verklaring van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Door het opnemen van functiekenmerken naast geslacht in het regressiemodel vermindert het loonverschil tussen mannen en vrouwen van 26,4% tot 12%. Meer dan de helft van de genderloonkloof kan met andere woorden worden toegeschreven aan het feit dat mannen en vrouwen in andere functies in het bedrijf worden ingezet.

Tabel 3.

Effect van geslacht, functiekenmerken en persoonsgebonden kenmerken op gestandaardiseerd bruto-uurloon

Model	Opgenomen kenmerken	Adj R ²	B	% exp (b)
1	Geslacht	0,105***	-0,306	26,4
2	Geslacht + functiekenmerken	0,377***	-0,128	12,0
3	Geslacht + persoonsgebonden kenmerken + functiekenmerken	0,478***	-0,087	8,3

** Significantienniveau p=0,001

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

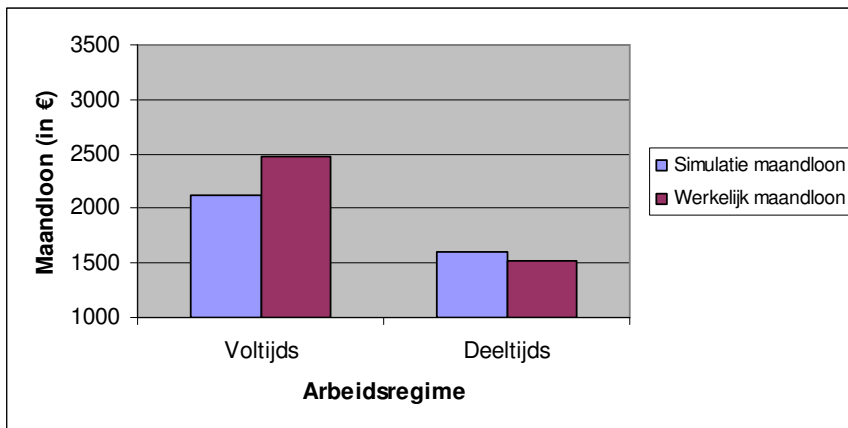
Hiermee is het feit dat mannen en vrouwen in andere functies werken de belangrijkste verklaring voor het bestaan van loonverschillen. Persoonskenmerken ('mannen zijn gemiddeld genomen ouder') dragen minder bij, bedrijfskenmerken ('bij grote bedrijven werken meer mannen') zijn van minder belang, en ook attitudes en houdingen van mannen en vrouwen ('mannen zijn van nature meer op materiële beloning uit, wat ook in realiteit tot loonverschillen leidt') hebben minder verklarende waarde voor het bestaan van de genderloonkloof.

Deeltijdse banen

Een bijzonder belangrijke factor is uiteraard het al dan niet deeltijds werken. Wanneer we een regressiemodel laten lopen met enkel geslacht en het al dan niet deeltijds werken, dan vermindert de genderloonkloof in één klap van 26,4% tot 18,9%. In het eerste geval (met een kloof van 26,4% als gevolg) vergelijken we alle mannelijke en vrouwelijke werknemers, in het tweede geval (met een kloof van 18,9%) het loon van deeltijds werkende mannen met dat van deeltijds werkende vrouwen, en het loon van voltijds werkende mannen met dat van voltijds werkende vrouwen.

Deeltijds werkenden verdienen op maandbasis doorgaans 25% minder dan voltijds werkenden. Dat is uiteraard logisch, want ze presteren ook minder uren. Dat veel meer vrouwen een deeltijdse baan hebben, is dan ook de belangrijkste verklaring voor het bestaan van grote loonverschillen.

Figuur 4.
Brutomaandloon naar arbeidsregime



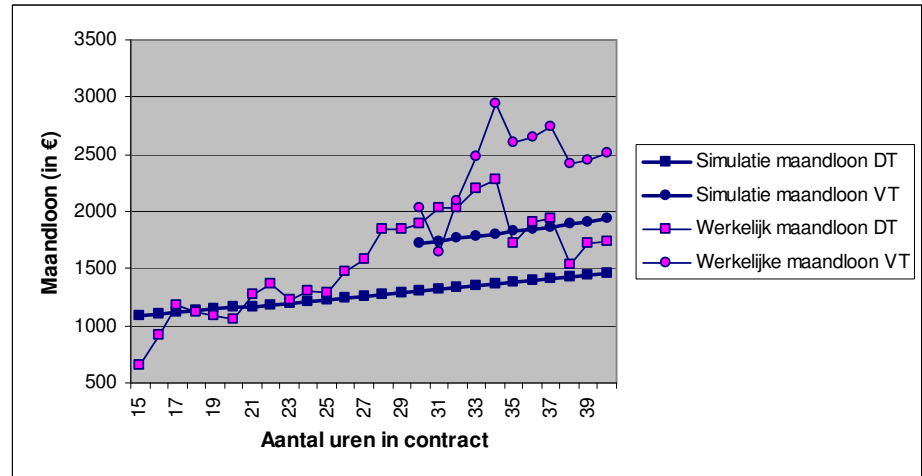
Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

In de regressieanalyse hebben we ook het aantal contractueel afgesproken uren opgenomen, om het effect van een extra uur werken na te gaan. Zoals verwacht is het effect behoorlijk lineair: voor een uur meer werk per maand krijgt een deeltijdse werknemer (bovenop het basisloon) ongeveer 15 euro extra, een voltijdse werknemer 20 euro.

Wanneer we kijken naar het werkelijke, gemiddelde maandloon van deeltijdse en voltijdse werknemers, dan wordt bevestigd dat de curve van voltijds werkenden een stuk boven de curve van deeltijds werkenden ligt. Zij ontvangen voor eenzelfde aantal uren dus een hoger loon. Enkel bij de groep die als voltijds werkende 'slechts' 30 tot 32 uur werkt, is er geen verschil met deeltijds werkenden. Vrij algemeen is de verloning van deeltijds met een inzet van 28 uur en meer overigens beter beloond dan die van werknemers in kleine deeltijdarbeid.

Het geeft aan dat enerzijds mensen in grote deeltijdarbeid in beter betaalde functies terechtkomen dan mensen in kleine deeltijdarbeid, en anderzijds dat voltijds werkenden in op vlak van beloning nog interessantere banen.

Figuur 5.
Brutomaandloon naar arbeidsregime en aantal wekelijkse arbeidsuren



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Vaste job

Werknemers met een vaste job hebben een hoger loon dan werknemers met een tijdelijk contract. Het verschil is significant en bedraagt 2,3% op maandbasis.

Statuut

Het statuut van werknemers is van belang voor hun inschaling in loonbarema's. Het is dan ook logisch dat er op dit kenmerk significante en belangrijke verschillen bestaan tussen de statuten.

Als referentiegroep werden de bedienden genomen. In vergelijking met deze groep scoren de kaderleden bijzonder goed. Ze hebben een brutomaandloon dat, alle andere kenmerken in acht genomen, maar liefst 16% hoger ligt dan dat van bedienden. In realiteit loopt het verschil tussen kaderleden en bedienden op tot maar liefst 58%. Dit komt omdat kaderleden vaker in leidinggevende functies en in grotere bedrijven werken.

Het loon van ambtenaren verschilt niet van dat van bedienden. Het brutomaandloon van arbeiders en contractuelen daarentegen ligt een stuk lager dan dat van de bedienden. Deze twee groepen verdienen respectievelijk 5% en 6% minder.

Bedrijfsafdeling

Binnen een bedrijf bestaan belangrijke loonverschillen naargelang de afdeling waarin iemand werkt. Als referentiecategorie werd in het model gekozen voor de 'administratie', één van de minst lucratieve afdelingen wat de verloning betreft. Geen enkele afdeling betaalt minder. Er zijn wel andere afdelingen met een gelijkaardige lage beloning, met name de technische ondersteuning, het logistiek departement en de personeelsdienst.

Andere departementen betalen beter. Het verschil is beperkt bij de boekhouding, de verkoop, de dienst na verkoop, de afdeling 'onderzoek en ontwikkeling' en bij de ingenieursafdeling. Hier ligt het loon 3 tot 5% hoger.



De best betalende bedrijfsafdelingen zijn marketing, IT en 'management en productie',⁶ waar de lonen 7 tot 9% hoger liggen dan in de minst betalende afdelingen.

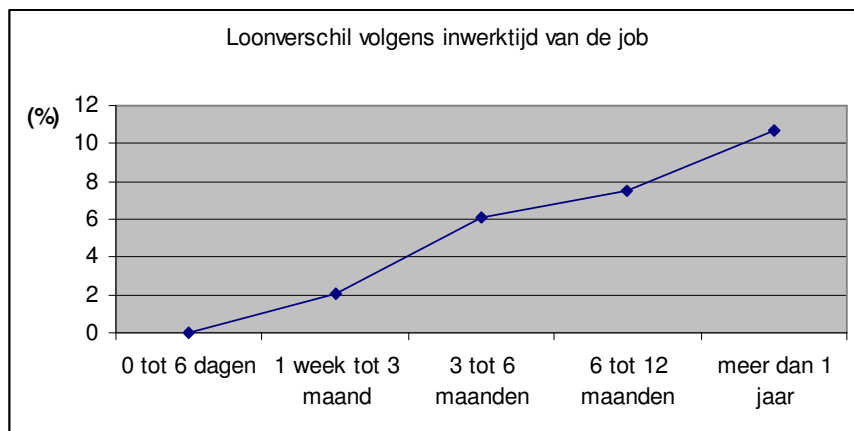
Jobkenmerken

De functie-inhoud is eveneens van belang bij het verklaren van loonverschillen. In het model brachten we informatie in over het al dan niet leidinggeven, over de mate van autonomie waarover men tijdens de beroepsbeoefening beschikt, over de stress waarmee men moet omgaan tijdens het werk en over de complexiteit van de functie die men uitoefent.

We gaan in eerste instantie na wat het effect is van een *superviserende functie* uit te oefenen. Naarmate men in de job aan meer mensen leiding moet geven, neemt het maandelijkse brutoloon toe. Iemand die aan een groep van vijf tot negen personen leiding geeft, verdient 2,4% meer dan iemand die niemand onder zich heeft. Iemand die leiding geeft aan honderd of meer personen verdient beduidend meer, namelijk 11% meer. De tussenliggende niveaus verdienen 5 tot 6% meer dan wie aan niemand leiding geeft. Het dragen van verantwoordelijkheid binnen een organisatie als supervisor wordt duidelijk financieel gewaardeerd.

Beide jobkarakteristieken die verband houden met de kwaliteit van de arbeid, jobautonomie en werkdruk, hebben ook een statistisch significant effect op de loonhoogte. Dit effect blijkt echter niet zo groot te zijn. Mensen met een grote jobautonomie blijken slechts 2,5% meer te verdienen dan mensen met weinig jobautonomie. Het verschil tussen het brutomaandloon van hoge en lage werkdruk ligt op 3,2% in het voordeel van de werknemers die meer met werkdruk moeten omgaan. We mogen hieruit afleiden dat zowel het hebben van autonomie als het ervaren van werkdruk in beperkte mate worden gewaardeerd in het loon van werknemers.

Figuur 6.
Loonverschil volgens inwerktijd van de job



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

6 Het heeft uiteraard weinig zin om 'management' en 'productie' als één homogene groep te beschouwen. Deze twee afdelingen werden omwille van technische problemen met het databestand als één categorie beschouwd.

De *complexiteit* van de job blijkt een belangrijker, eveneens statistisch significant effect op de loonhoogte te hebben. De complexiteit van de job hebben we gemeten via een proxyvariabele. We hebben aan werknemers gevraagd hoe lang het duurt voor iemand in de job is ingewerkt. Hoe langer dit duurt, hoe complexer de job. Wie drie tot zes maanden nodig heeft om een job onder de knie te krijgen, verdient 6% meer dan iemand die quasi geen training nodig heeft. Wie meer dan één jaar nodig heeft om de job naar behoren uit te voeren, verdient gemiddeld 11% meer dan iemand die nul tot zes dagen inwerktijd nodig heeft. We stellen vast dat naarmate de job complexer wordt, het loon mee stijgt.

Beroep

Vervolgens hebben we gekeken naar de impact van de *ISCO 88-beroepen-classificatie* op het loonniveau. We zijn nagegaan wie meer of minder verdient dan een bediende in een administratieve functie. Van landbouwers en militairen blijkt het loon niet te verschillen met dat van de bedienden.

Voor de andere beroepsgroepen vinden we wel statistisch significante verschillen terug. Twee beroepsgroepen blijken minder te verdienen dan de bedienden in administratieve functies, namelijk het dienstverlenend en verkoopspersoneel en de ongeschoolde arbeiders en bedienden. Deze laatste groep verdient 6% minder dan de referentiegroep. Het dienstverlenend en verkoopspersoneel verdient 9% minder.

Vijf beroepsgroepen verdienen meer dan de bedienden in administratieve functies. Bedrijfsleiders en kaderpersoneel spannen de kroon, en hebben een brutomaandloon dat 12% hoger ligt dan dat van administratief personeel. Het werkelijke verschil is nog een stuk hoger, want er bestaat een duidelijke correlatie tussen deze groep en het statuut 'kaderpersoneel' (wat tot een loonsurplus van 16% leidt).

Het 'intellectuele en wetenschappelijke personeel' en 'de machine en installatiebestuurders' verdienen 5% meer dan het administratief personeel, en 'ambachtslieden' en 'intermediaire functies' 3% meer.

Bedrijfsgerelateerde variabelen

Algemene bijdrage van bedrijfsgerelateerde variabelen in het verklaren van de loonkloof

Tabel 4.

Effect van geslacht, organisatiekenmerken, functiekenmerken en persoonsgebonden kenmerken op gestandaardiseerd bruto-uurloon

Model	Opgenomen kenmerken	Adj R ²	B	% exp (b)
1	Geslacht	0,105***	-0,306	26,4
2	Geslacht + organisatiekenmerken	0,207***	-0,238	21,2
3	Geslacht + persoonsgebonden kenmerken + functiekenmerken + organisatiekenmerken	0,499***	-0,065	6,3

** Significantieniveau p=0,001

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6



Kenmerken van de organisatie blijken een stuk minder belangrijk dan de functiekenmerken bij het verklaren van de loonkloof. Wanneer we de verschillende bedrijfsgerelateerde kenmerken naast gender in het regressiemodel opnemen, dan zakt de genderloonkloof van 26,4% naar 21,2%.

Wanneer we alle reeds besproken kenmerken opnemen (met betrekking tot de persoon, de functie en het bedrijf), dan blijft van de brutoloonkloof van 26,4% nog een nettoloonkloof van 6,3% over.

Sector

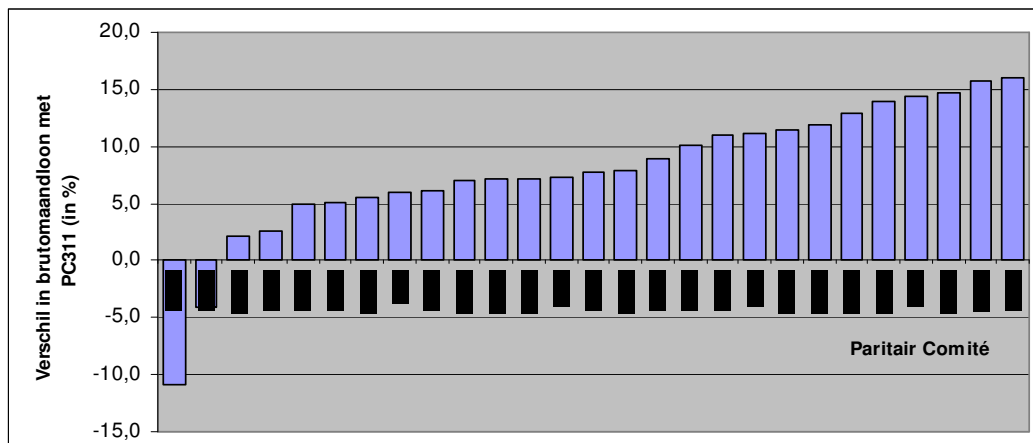
De sector van tewerkstelling hebben we op drie verschillende manieren in het model ingebracht. Een eerste manier om de sector te omschrijven is de vraag of het bedrijf of de organisatie in de privésector, de publieke sector of de non-profit actief is. Een tweede manier is de klassieke sectorindeling die zich baseert op de activiteit van het bedrijf en dat de economie sectoraal opsplitst in landbouw, industrie, private en publieke dienstverlening. Een derde manier om de sector te bepalen, is door te kijken naar het paritair comité waaronder de werknemers van het bedrijf ressorteren. We verwachten op dit vlak belangrijke verschillen, daar de loonvorming in België in belangrijke mate bepaald wordt op dit niveau.

Als we alle andere kenmerken (inclusief de alternatieve sectorindelingen) constant houden, vinden we een significant verschil in het uitbetaalde brutomaandloon in de privésector en de publieke sector. De publieke sector betaalt tot 6% meer loon dan de privésector. Er is geen loonverschil tussen de privésector en de non-profit.

We hebben tevens gekeken naar de loonverschillen tussen de ruwe indeling tussen de verschillende sectoren op basis van hun *activiteit*. Enkel voor de transport en de horeca vinden we een significant verschil terug. De werknemers in deze sector verdienen enkele procenten minder.

Het paritair comité blijkt inderdaad een belangrijke factor in het bepalen van loonverschillen. We hebben alle PC's met meer dan vijftig respondenten weerhouden, de andere PC's werden gebundeld in een restcategorie.

Figuur 7. Loonverschil volgens paritair comité (met PC 311 als referentiesector)



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

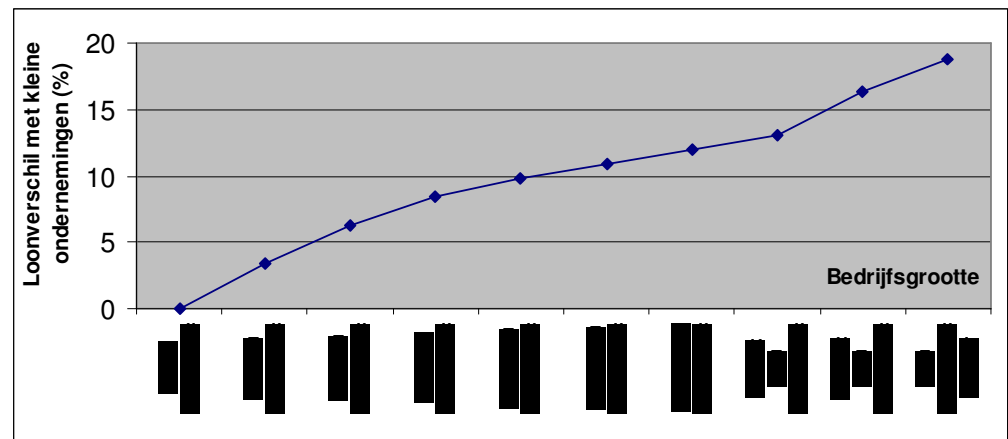
Het PC 120 (arbeiders in de textielnijverheid) blijkt de allerlaagste brutolonen uit te betalen. Andere 'lageloonsectoren' zijn de grote kleinhandelszaken (PC 311), de warenhuizen (PC 312), het hotelbedrijf (PC 302) en de restsector PC 100. De best betalende sectoren zijn de banken en verzekeringen (PC 310 en PC 306), de chemie (PC 207 en PC 116) en het gas- en elektriciteitsbedrijf (PC 326). Deze sectoren betalen voor een gelijkaardige functie ongeveer 15% meer brutoloon dan de 'grote kleinhandelszaken', de referentiecategorie in het regressiemodel.



Bedrijfs grootte

Ook andere bedrijfskenmerken, zoals de grootte en daarmee gerelateerd het internationale karakter van het bedrijf, blijken een statistisch effect te hebben. Wat de bedrijfs grootte betreft, kunnen we concluderen dat hoe groter het bedrijf is, hoe meer de werknemers verdienen. Het verband is nagenoeg lineair. Bedrijven met tien tot twintig werknemers blijken reeds enkele procenten meer te betalen dan zeer kleine ondernemingen. Het verschil neemt toe met de bedrijfs grootte. Uiteindelijk betaalt een bedrijf met meer dan 5000 werknemers bijna 20% meer loon voor een gelijkaardige functie dan een zeer klein bedrijf.

Figuur 8.
Loonverschil volgens bedrijfs grootte



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Bedrijven met een buitenlandse hoofdzetel betalen ook beter. Internationale bedrijven betalen 6% meer loon dan Belgische bedrijven.

Regio

Wat de regio's betreft, vinden we geen significant verschil terug tussen de lonen in Vlaanderen en Brussel. Veel van de hoofdzetels van de grote, internationale bedrijven vinden we terug in Brussel. We verwachten hier dan ook iets hogere lonen dan in Vlaanderen en Wallonië. Gemiddeld ligt het loon in Brussel ongeveer 2% hoger dan in Vlaanderen. Het verschil is evenwel niet significant.

Aandeel vrouwen in het bedrijf

We hebben nagegaan of het al dan niet vrouwelijke profiel van een bedrijf een impact heeft op de loonhoogte. Daartoe zijn we het verschil in het loon

nagegaan tussen bedrijven met minder dan 40% vrouwelijke werknemers en bedrijven met meer dan 40% vrouwelijke werknemers. We vinden dat werknemers in 'vrouwelijke bedrijven' 2% minder verdienen dan werknemers in andere bedrijven. We kunnen dus concluderen dat er lagere lonen worden uitbetaald in bedrijven met een hoog percentage aan vrouwelijke werknemers in vergelijking tot bedrijven waar vrouwelijke werknemers eerder schaars zijn. Dit suggereert dat er niet enkel op individueel vlak, maar ook op collectief niveau een (weliswaar beperkte) loondiscriminatie bestaat tussen mannen en vrouwen.

Vakbondswerking

We hebben ook gekeken naar de impact van de vakbondswerking. We hebben nagegaan of de lonen hoger liggen in bedrijven waarvoor er een CAO is afgesloten en waar er een vakbondsvertegenwoordiging is. Bedrijven waar een CAO is afgesloten, hebben significant hogere lonen dan bedrijven waar dit niet het geval is, maar met 0,3% is het verschil verwaarloosbaar klein. Waarschijnlijk kan dit worden toegeschreven aan de algemeen bindende verklaring van CAO's in nagenoeg alle Belgische sectoren. Dit principe zorgt ervoor dat zowat ieder bedrijf wel gebonden wordt door een CAO. Werknemers die antwoorden dat hun bedrijf niet door een CAO is gebonden, zullen dan ook vermoedelijk niet goed geïnformeerd zijn.

Wat de vakbondsvertegenwoordiging betreft, vinden we een duidelijker verschil. Iemand die in een bedrijf met een vakbondsvertegenwoordiging werkt, verdient 3% meer dan iemand die werkt in een bedrijf zonder vakbondsvertegenwoordiging. Een zichtbare werknemersvertegenwoordiging resulteert blijkbaar in een hoger loon. Dit kan gebeuren door bedrijfsspecifieke CAO's, maar evengoed doordat deze vertegenwoordiging de bedrijfsleiding onder druk zet om het personeels- en verloningsbeleid terdege vorm te geven.

Houdingen en attitudes van werknemers

Algemene bijdrage van houdingen en attitudes in het verklaren van de loonkloof

Tabel 5.

Effect van geslacht, attitudes, organisatiekenmerken, functiekenmerken en persoonsgebonden kenmerken op gestandaardiseerd bruto-uurloon

Model	Opgenomen kenmerken	Adj R ²	B	% exp (b)
1	Geslacht	0,105***	-0,306	26,4
2	Geslacht + houdingen/attitudes	0,156***	-0,275	24,0
3	Geslacht + persoonsgebonden kenmerken + functiekenmerken + organisatiekenmerken + houdingen/attitudes	0,511***	-0,056	5,4

** Significantieniveau p=0,001

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Tot slot brengen we enkele houdingen en/of attitudes van werknemers in het model. Afzonderlijk hebben deze kenmerken niet zo een grote invloed op de

loonkloof, maar samen met de eerder besproken kenmerken resulteert deze cluster van kenmerken in een verdere reductie van de loonkloof tot 5,4%. Van alle loonverschillen tussen mannen en vrouwen, kunnen we met andere woorden iets meer dan 5% niet verklaren met het hier gepresenteerde model.

Verschillende kenmerken

Wie vermoedt dat hij/zij gemakkelijk een andere baan kan vinden, heeft een loon dat ongeveer 2% hoger ligt. Verder correleert een materiële ingesteldheid tevens met een hoger loon, want wie bij een eventuele andere baan belang hecht aan een hoog salaris heeft momenteel ook een iets hoger salaris. Een immateriële ingesteldheid, gemeten aan de hand van het belang van goede collega's bij een eventuele andere baan, speelt in de tegen-gestelde richting.

Wie graag promotie wil maken, heeft een iets lager brutomaandloon dan wie die behoefte minder voelt. De causaliteit kan uiteraard ook omgekeerd liggen: wie minder verdient, voelt meer voor een promotie (en het hieraan gekoppelde extra loon).

Het loon van ontevreden werknemers ligt iets lager dan van wie tevreden is, bijvoorbeeld over zijn/haar contract in het algemeen (een verschil van 5%) of over de loonpolitiek van het bedrijf (een verschil van 6%). Wie zich stoort aan het grote verschil tussen de hoge en lage lonen binnen het bedrijf, verdient door de band genomen minder (-3%) dan wie hier geen graten in ziet.

Tot slot ligt het loon van personen die het belangrijk vinden dat hun loon via een CAO wordt geregeld tot 6% lager dan van wie deze stelling niet onderschrijft. Vermoedelijk worden de basislonen van veelverdieners meer via individuele onderhandelingen aangevuld, wat resulteert in een minder collectieve benadering van de loonvorming bij werknemers met hogere lonen. Deze vaststelling bevestigt de hypothese dat CAO-onderhandelingen vooral van belang zijn voor wie minder verdient.



Welke kenmerken verklaren loonverschillen tussen mannen en vrouwen?

In een laatste paragraaf keren we nog even terug naar de genderloonkloof. We inventariseren welke kenmerken het meest van belang zijn voor het bestaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Om dat in kaart te brengen berekenen we twee indicatoren:

- het initieel effect van een kenmerk op de genderloonkloof geeft aan in welke mate de brutoloonkloof van 26,4% afneemt wanneer het kenmerk naast gender in de analyse gebracht wordt. Met alle andere kenmerken die hoger werden besproken, wordt hier geen rekening gehouden;
- het marginaal effect van een kenmerk geeft weer wat de additionele verklaring is van het kenmerk nadat alle andere kenmerken in het regressie-model zijn opgenomen.

Het belangrijkste kenmerk, deeltijdarbeid, kan het verschil tussen beide indicatoren illustreren. Het initieel effect van deeltijdarbeid op de loonkloof vergelijkt de lonen van voltijds werkende vrouwen en mannen en de lonen van

deeltijds werkende vrouwen en mannen. Hierdoor - er werken veel vrouwen deeltijds - neemt de loonkloof af van 26,4% tot 18,9%, een daling met maar liefst 28%.

Wanneer we eerder bijvoorbeeld al rekening hielden met het aantal gewerkte uren, dan is het al dan niet deeltijds werken niet meer van die doorslaggevende aard bij het reduceren van de loonkloof. De loonkloof wordt nog gereduceerd van 5,6% tot 5,4%, een finale daling met nog 3%.

Tabel 6.

Soort kenmerk	Kenmerk	Initieel effect op genderloonkloof	Marginaal effect op genderloonkloof
Functie	Deeltijdarbeid	-28,5%	-3,4%
Functie	Aantal uren in contract	-16,4%	-42,0%
Bedrijf	Bedrijfsgrootte	-13,1%	-5,3%
Functie	Complexiteit	-11,7%	-13,3%
Functie	Leidinggevende functie	-9,7%	-5,0%
Persoon	Leeftijd	-8,5%	-18,1%
Persoon	Anciënniteit	-8,2%	-0,9%
Functie	Bedrijfsafdeling	-7,9%	-8,6%
Bedrijf	Vakbonds aanwezigheid	-6,2%	-1,9%
Functie	Statuut	-5,6%	-4,3%
Houding	CAO's zijn van belang	-4,2%	-4,7%
Functie	Beroepsgroep	-3,9%	-8,3%
Houding	Collega's zijn belangrijk	-3,7%	-3,9%
Bedrijf	Nationaliteit werkgever	-3,7%	+0,5%
Bedrijf	Aandeel vrouwen	-3,1%	-7,0%
Persoon	Ooit loopbaanbreuk	-3,1%	-6,2%
Functie	Vaste baan	-3,1%	-2,2%
Bedrijf	Paritair comité	-2,5%	-1,9%

Naast deeltijdarbeid en het aantal gewerkte uren zijn nog twee *functiegerelateerde* kenmerken van groot belang bij het verklaren van de genderloonkloof, de complexiteit van de functie en het al dan niet leidinggeven. Het geeft aan dat in het bedrijfsleven mannen vaker in complexe functies werken en gemiddeld aan meer medewerkers leiding geven. Beide karakteristieken zijn van belang bij het bepalen van de hoogte van het loon, wat leidt tot grote verschillen in het loon van mannen en vrouwen. Ook bedrijfsafdeling, beroepsgroep en statuut zijn van belang. Opnieuw zijn het vooral mannen die in de best betaalde banen werken (IT, management, kaderlid), wat mee de grote brutomaandloonkloof helpt verklaren.

In de lijst met belangrijke karakteristieken zien we ook veel bedrijfsspecifieke kenmerken. Het belang van sector en bedrijfsgrootte werd eerder aangestipt (Theunissen & Sels, 2006). Opvallend in onze analyse is dat vakbonds aanwezigheid en het aandeel vrouwen in het bedrijf in deze selectie weerhouden worden.

Vakbonds aanwezigheid in het bedrijf werd aangestipt als een belangrijke voorwaarde voor het garanderen van een hoog loon in het bedrijf. Nu blijkt

dit kenmerk ook mee te spelen bij het verklaren van de loonkloof. Vakbonden zijn met andere woorden vermoedelijk vooral actief in bedrijven waar mannen werken, en in mindere mate in 'vrouwelijke' bedrijven. Vakbonds aanwezigheid stimuleren in bedrijven waar veel vrouwen werken kan dan ook helpen de loonkloof te dichten.

Leeftijd en anciënniteit blijken in belangrijke mate de loonhoogte te bepalen. Dat mannen op de arbeidsmarkt ouder zijn, en al langer actief bij dezelfde werkgever, zorgt er dan ook voor dat mannen meer verdienen dan vrouwen. Verder is het loopbaanverleden als determinant van belang om aan te stippen. Dat vrouwen de loopbaan vaker onderbreken omwille van zorgredenen (en het feit dat dit achteraf afgerekend wordt op de loonfiche) resulteert in een gemiddeld loonverschil tussen mannen en vrouwen.

Tot slot staan ook enkele attitudes in het lijstje met verklaringen voor het bestaan van de genderloonkloof. Dat vrouwen meer dan mannen belang hechten aan immateriële aspecten als leuke collega's, en het belang van CAO's voor het bepalen van de loonhoogte (eerder dan bijvoorbeeld individuele onderhandelingen), helpt ook verklaren waarom vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen.

Bijlage

Tabel B1.

Resultaat van de regressieanalyse met als afhankelijke variabele de logaritme van het brutomaandloon

Model		b	Std. Error	%(b)
	Intercept	6,249	0,071	
Gender ('man' is referentiecategorie)				
	Vrouw	-0,056	0,007	-5,4%***
Ervaring				
	Anciënniteit in het bedrijf	0,011	0,001	+1,1%***
	(Anciënniteit in het bedrijf) ²	0,000	0,000	+0,0%***
Leeftijd				
	Leeftijd	0,025	0,003	+2,6%***
	(Leeftijd) ²	0,000	0,000	+0,0%***
Onderwijsniveau ('laaggeschoold' is ref.)				
	Middengeschoold	0,076	0,010	+7,9%***
	Hogeschooldiploma	0,163	0,010	+17,7%***
	Universitair diploma	0,271	0,013	+31,2%***
	Diploma onbekend	0,060	0,053	+6,2%
Kinderen ('geen kinderen' is ref.)				
	Wel kinderen	0,013	0,007	+1,3%
	Geen informatie	-0,018	0,056	-1,8%
Zoeken naar de eerste baan ('neen' is ref.)				
	Moest wel zoeken	-0,010	0,002	-0,9%***

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Model		b	Std. Error	%(b)
Loopbaan ooit onderbroken ('nooit' is ref.)				
	Omwille van zorg	-0,122	0,023	-11,4%***
	Omwille van verlies job/bedrijf	-0,041	0,012	-4,0%***
	Omwille van opleiding	0,011	0,031	+1,1%
	Omwille van legerdienst	-0,055	0,042	-5,4%
	Omwille van ziekte	-0,031	0,035	-3,1%
	Omwille van andere redden	-0,068	0,020	-6,6%***
	Reden is niet omschreven	-0,006	0,102	-0,6%
	Geen info loopbaanbreuken	-0,026	0,009	-2,6%**
Deeltijdarbeid ('voltijdse baan' is ref.)				
	Deeltijdse baan	-0,280	0,010	-24,4%***
Uren	Aantal uren in contract	0,012	0,001	+1,2%***
Vaste of tijdelijke baan ('tijdelijk' is ref.)				
	Vaste baan	0,022	0,013	+2,3%*
Statuut ('bediende' is ref.)				
	Kaderlid	0,149	0,010	+16,1%***
	Arbeider	-0,054	0,012	-5,2%***
	Ambtenaar	0,025	0,018	+2,5%
	Contractueel	-0,065	0,022	-6,2%**
	Ander statuut	-0,019	0,025	-1,9%
	Geen antwoord	0,038	0,012	+3,9%***
Bedrijfsafdeling ('administratie' is ref.)				
	Technische ondersteuning	-0,007	0,015	-0,7%
	Logistiek	0,024	0,016	+2,5%
	Marketing	0,090	0,023	+9,4%***
	Verkoop	0,035	0,013	+3,6%**
	Dienst na verkoop	0,047	0,020	+4,8%*
	Boekhouding	0,031	0,013	+3,2%*
	HRM	0,032	0,018	+3,3%
	Onderzoek en ontwikkeling	0,039	0,018	+4,0%*
	Engineering	0,051	0,018	+5,3%**
	IT	0,079	0,014	+8,2%***
	Management en productie	0,072	0,013	+7,4%***
	Ander departement	0,006	0,010	+0,6%
	Geen informatie	0,011	0,014	+1,1%
Leidinggevende functie ('geen' is ref.)				
	1 tot 4 personen	0,024	0,008	+2,4%**
	5 tot 9 personen	0,056	0,012	+5,8%***
	10 tot 19 personen	0,061	0,014	+6,3%***
	20 tot 99 personen	0,047	0,015	+4,8%**
	Meer dan 100 personen	0,104	0,032	+10,9%***
	Geen informatie	0,022	0,016	+2,2%
Autonomie ('beperkte mate' is ref.)				
	Veel autonomie	0,025	0,007	+2,5%***
	Geen informatie	0,008	0,022	+0,8%
Werkdruk ('beperkte mate' is ref.)				
	Veel werkdruk	0,031	0,006	+3,2%***
	Geen informatie	0,037	0,025	+3,7%
Complexiteit functie ('0 tot 6 dagen' is ref.)				
	1 week tot 3 maand inwerktijd	0,021	0,009	+2,1%*
	3 tot 6 maanden inwerktijd	0,059	0,010	+6,1%***
	6 tot 12 maanden inwerktijd	0,072	0,011	+7,5%***
	Meer dan een jaar inwerktijd	0,102	0,011	+10,7%***

Model	b	Std. Error	%(b)
Beroepsgroep ('administratief personeel' is ref.)			
Bedrijfsleiding en kaderpersoneel	0,111	0,016	+11,7%***
Intellectueel en wetenschapper	0,046	0,009	+4,7%***
Intermediaire functies	0,026	0,009	+2,6%**
Dienstverlening en verkoop	-0,092	0,017	-8,8%***
Landbouwers	0,000	0,063	+0,0%
Ambachtsberoepen	0,030	0,014	+3,1%*
Machine- en installatiearbeid	0,051	0,017	+5,2%**
Ongeschoolde arbeider/bediende	-0,062	0,018	-6,0%**
Strijdkrachten	-0,094	0,079	-9,0%
Sector (privé/publiek) ('privé' is ref.)			
Publieke sector	0,060	0,016	+6,2%***
Non-profitsector	0,014	0,014	+1,5%
'Andere sector'	0,021	0,023	+2,1%
Geen informatie	-0,060	0,022	-5,8%**
Sector (activiteit) ('primaair/secundair' is ref.)			
Handel en horeca	-0,024	0,010	-2,4%*
Andere commerciële dienst	0,010	0,010	+1,1%
Publieke dienstverlening	-0,024	0,012	-2,4%
Geen informatie	0,015	0,015	+1,5%
Sector (paritair comité) ('PC 311' is ref.)			
PC 100	-0,041	0,064	-4,0%
PC 111	0,059	0,043	+6,0%
PC 112	0,105	0,060	+11,1%
PC 116	0,135	0,046	+14,4%**
PC 118	0,071	0,049	+7,4%
PC 120	-0,115	0,059	-10,9%
PC 124	0,059	0,047	+6,1%
PC 130	0,050	0,054	+5,1%
PC 140	0,074	0,054	+7,7%
PC 149	0,104	0,048	+11,0%*
PC 200	0,108	0,042	+11,4%*
PC 207	0,146	0,044	+15,7%**
PC 209	0,069	0,045	+7,1%
PC 218	0,096	0,041	+10,1%*
PC 220	0,067	0,049	+7,0%
PC 226	0,121	0,048	+12,9%*
PC 302	0,021	0,059	+2,1%
PC 306	0,137	0,050	+14,7%**
PC 310	0,149	0,044	+16,0%**
PC 312	0,026	0,056	+2,6%
PC 318	0,048	0,057	+4,9%
PC 319	0,086	0,049	+8,9%
PC 326	0,131	0,053	+14,0%**
PC 329	0,054	0,050	+5,6%
PC 330	0,113	0,043	+11,9%**
Ander PC	0,069	0,040	+7,1%
Geen informatie	0,076	0,040	+7,9%

Model	b	Std. Error	%(b)
Bedrijfsgrootte ('1 tot 10 werknemers' is ref.)			
10 tot 20 werknemers	0,033	0,011	+3,4%**
20 tot 50 werknemers	0,060	0,010	+6,2%***
50 tot 100 werknemers	0,081	0,011	+8,5%***
100 tot 200 werknemers	0,093	0,012	+9,8%***
200 tot 500 werknemers	0,104	0,012	+10,9%***
500 tot 1 000 werknemers	0,113	0,014	+11,9%***
1 000 tot 2 000 werknemers	0,123	0,016	+13,1%***
2 000 tot 5 000 werknemers	0,152	0,018	+16,4%***
Meer dan 5 000 werknemers	0,172	0,019	+18,7%***
Geen informatie	-0,018	0,161	-1,8%
Nationaliteit werkgever ('Belg' is ref.)			
Buitenlands bedrijf	0,061	0,009	+6,3%***
Geen informatie	0,006	0,011	+0,6%
Regio ('Vlaanderen' is ref.)			
Brussel	0,021	0,011	+2,1%
Wallonië	-0,003	0,010	-0,3%
Geen informatie	0,017	0,008	+1,7%*
Aandeel vrouwen ('minder dan 40%' is ref.)			
Meer dan 40%	-0,021	0,007	-2,1%**
BedrijfsCAO ('neen' is ref.)			
Ja, er is een bedrijfsCAO	0,003	0,010	+0,3%
Geen informatie	-0,015	0,010	-1,5%
Vakbonds aanwezigheid ('neen' is ref.)			
Ja, er is een vakbond	0,026	0,008	+2,6%**
Geen informatie	0,007	0,014	+0,6%
Salaris is belangrijk bij nieuwe job ('neen' is ref.)			
Ja, salaris belangrijk	0,004	0,006	+0,4%
Geen informatie	0,023	0,034	+2,4%
Collega's zijn belangrijk bij nieuwe job ('neen' is ref.)			
Ja, collega's zijn belangrijk	-0,020	0,006	-2,0%**
Geen informatie	0,007	0,030	+0,7%
Ik zou graag promotie maken ('neen' is ref.)			
Ja, graag promotie	-0,025	0,006	-2,5%***
Geen informatie	-0,014	0,009	-1,4%
Verskil tussen hoge en lage lonen te hoog ('neen' is ref.)			
Ja, te groot verschil	-0,035	0,006	-3,4%***
Geen informatie	-0,016	0,010	-1,6%
Belangrijk dat lonen via CAO worden geregeld ('neen' is ref.)			
Ja, CAO is belangrijk	-0,063	0,008	-6,2%***
Geen informatie	-0,030	0,011	-2,9%***
Tevreden met loonbeleid ('neen' is ref.)			
Ja, loonbeleid werkgever OK	0,057	0,007	+5,9%***
Geen informatie	0,025	0,015	+2,5%
Tevreden met contract ('neen' is ref.)			
Ja, tevreden met contract	0,047	0,008	+4,8%***
Geen informatie	0,025	0,019	+2,6%
Ik zou makkelijk een andere baan kunnen vinden ('neen' is ref.)			
Ja, baan vinden makkelijk	0,022	0,007	+2,2%***
Geen informatie	0,010	0,009	+1,0%

Met de steun van
ESF Vlaanderen,
Europa, en Equal



Alles over lonen, loonkloof,
tijdsbesteding,
arbeidsvoorwaarden op:
www.loonwijzer.be
www.vrouwenloonwijzer.be

powered by:



