

Loonwijzer-rapport

Loonongelijkheid

Tom Vandenbrande en Fernando Pauwels



Hoger Instituut voor
de Arbeid



Katholieke Universiteit
Leuven

In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Vier vragen over loonpolitiek
- 3 Ook veelverdieners menen...
- 4 Kaderleden minder bezorgd
- 5 Info



Toplonen

Een Loonwijzer-onderzoek

De lonen van topmanagers blijven tot de verbeelding spreken. En dat is ook niet verwonderlijk. De werknemer moet al geruime tijd de vinger op de knip houden als het over 'loonsverhoging' gaat. Allerlei uitspraken over mogelijke loonmatiging zijn olie op het vuur als op hetzelfde moment alweer een duizelingwekkende wedde van een of andere ceo wordt bekend gemaakt.

Liggen de mensen er echt wakker van? Feit is dat deze openbaring de discussie over de loonspanning terug aanwakkerd. Welke loonspanning is ethisch? '1 op 5' zoals Plato reeds stelde in 'Republica' of 1 op 18 zoals onderzoeksbureau Towers Perrin vaststelde.

De Loonwijzer doet al geruime tijd onderzoek naar de loon en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. In diezelfde enquête worden de invullers ook bevraagd over de loonvorming in hun onderneming. En hoe zij staan tegenover hoogverdieners in hun onderneming.

Tijd dus voor een nieuw Loonwijzer-rapport over een nog niet eerder bevraagd item. De hoge lonen.

Franci Larondelle -
Coördinator Loonwijzer -
vrouwenloonwijzer

16-5-2006

Inleiding

Het loon van topmanagers is sinds kort geen publiek geheim meer. Managers uit zowel de privé- als de overheidsbedrijven zien hun loon in de nationale pers gepubliceerd. Dit heeft geleid tot tal van debatten over de rechtvaardigheid van hoge lonen. Het brede publiek, de pers, de politici en de sociale partners zorgen ervoor dat dit thema steeds nadrukkelijker op de agenda komt.

Op basis van de Loonwijzer-enquête proberen we in deze bijdrage te schetsen hoe werknemers denken over loonverschillen binnen hun bedrijf.

Uit de analyses blijkt dat werknemers zich weinig zorgen maken over de tijdige uitbetaling en de indexering van hun loon. Wel vindt iets minder dan de helft van de werknemers dat de kloof tussen hoog- en laagbetaalden te groot is. Ook onder de groep werknemers met het hoogste loon blijkt het aandeel dat zich aansluit bij deze mening groot.

Vier vragen over loonpolitiek

Ondertussen hebben ruim 17 000 mensen de Loonwijzer-enquête ingevuld. Bij deze bevraging zijn een viertal vragen opgenomen die polsen naar de houding van werknemers ten opzichte van een aantal aspecten van het loonbeleid van de werkgever:

- ik ben tevreden met het loonbeleid van mijn werkgever;
- ik vertrouw erop dat ik mijn loon op tijd ontvang;
- ik vertrouw erop dat mijn loon de stijging van de kosten van levensonderhoud bijhoudt;
- in mijn organisatie is het verschil tussen hoog- en laagbetaalden te groot.

In tabel 1 is samengevat hoe werknemers op deze vragen hebben geantwoord.

Over twee aspecten hebben de respondenten een zeer uitgesproken mening. Er is een grote tevredenheid over de tijdige uitbetaling van het loon, en een vertrouwen dat het loon in de toekomst zal aangepast worden aan de stijging van de kosten van het levensonderhoud. De eerste mening geeft aan dat werknemers in België doorgaans correct worden uitbetaald, uit de tweede houding kunnen we afleiden dat werknemers ervan uitgaan dat de automatische indexering van de lonen in België niet zal worden opgegeven.

Het aandeel werknemers dat tevreden is over 'de loonpolitiek van de werkgever' of over het verschil tussen hoog- en laagbetaalden in de onderneming is een stuk beperkter. De meningen hierover zijn meer verdeeld. Iets minder dan de helft gaat akkoord met de stelling dat het verschil tussen hoog- en laagbetaalden te groot is.

Tabel 1.

Houding van werknemers tegenover vier aspecten van de loonpolitiek van het bedrijf

	Verskil tussen hoog- en laagbetaalden is te groot	Tevreden met het loonbeleid van mijn werkgever	Ik vertrouw erop dat ik mijn loon op tijd ontvang	Mijn loon houdt stijging van kosten van levensonderhoud bij
Helemaal niet eens	11,2	25,0	4,7	8,0
	13,7	20,5	2,3	8,0
	29,3	27,4	6,4	16,1
	16,3	17,0	16,1	19,9
Helemaal mee eens	29,5	10,1	70,5	48,0
% ontevreden	45,8	45,5	7,0	16,0
N	13 118	14 402	13 967	14 442

Ook veelverdieners menen dat het verschil tussen hoog- en laagbetaalden te groot is

We veronderstellen dat de houding van werknemers tegenover het loonbeleid van de onderneming samenhangt met de hoogte van het loon. De hypothese luidt dan dat wie meer verdient, een grotere tevredenheid zal uiten over de verschillende aspecten van de loonpolitiek van het bedrijf. Bijgevolg zullen deze werknemers zich minder zorgen maken over de kloof tussen lage en hoge lonen in het bedrijf. Om deze hypothese te toetsen, presenteren we in figuren 1 en 2 de antwoorden op deze vragen voor werknemers met verschillende lonen.

We hebben hiervoor alle werknemers ingedeeld in tien decielen. Het eerste deciel groepeerde alle werknemers met het laagste loon, een bruto-uurloon lager dan 9,34 euro. In het tweede deciel weerhouden we alle werknemers met een bruto-uurloon tussen 9,34 en 10,93 euro. Het tiende deciel bevat de 10% werknemers met het hoogste loon, een bruto-uurloon hoger dan 25,27 euro.

Figuur 1 illustreert dat er een zekere mate van verband is tussen de hoogte van het loon en de tevredenheid met het loonbeleid. De groepen met een hoger loon hebben (nog) meer vertrouwen in een tijdige uitbetaling van het loon en in het feit dat de lonen zullen stijgen bij een toegenomen levenskost. Ze zijn ook meer tevreden over het loonbeleid van hun werkgever tout court.

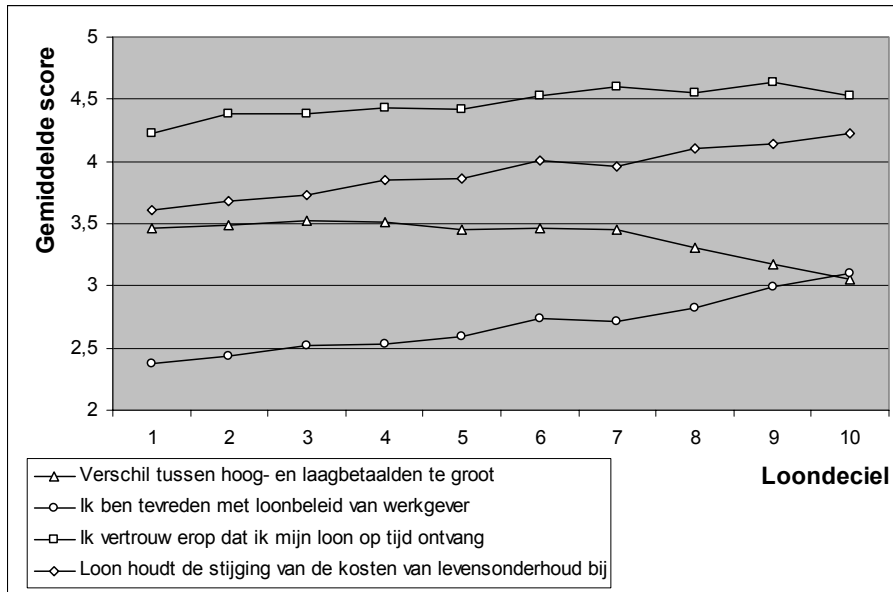
De relatie met de ontevredenheid over het verschil tussen hoog- en laagbetaalden is minder rechtlijnig. Enkel bij de drie hoogste decielen lijkt de ontevredenheid over de kloof tussen hoge en lage lonen af te nemen. De score van de eerste zeven decielen ligt min of meer even hoog. Dit betekent dat de ontevredenheid over het verschil tussen hoge en lage lonen in het bedrijf niet beperkt blijft tot de groep die weinig verdient, maar in even sterke mate voorkomt bij de middenklasse.



De helft vindt dat het verschil tussen hoge en lage lonen te groot is.

Figuur 1.

Houding van werknemers tegenover vier aspecten van de loonpolitiek van het bedrijf, naar hoogte van het bruto-uurloon



Figuur 2 maakt de verontwaardiging over de loonkloof verder uit, door voor de verschillende decielen alle antwoorden te weerspiegelen. In de figuur werden ook de verschillen tussen mannen en vrouwen gepresenteerd.

De figuur bevestigt wat hoger werd verwoord: de spreiding van de antwoorden bij de eerste zeven loondecielen is gelijkaardig, enkel bij de 30% best betaalde werknemers neemt het aandeel werknemers dat eens is met de stelling af in het voordeel van het aandeel werknemers dat geen graten ziet in het verschil tussen hoog- en laagbetaalden.

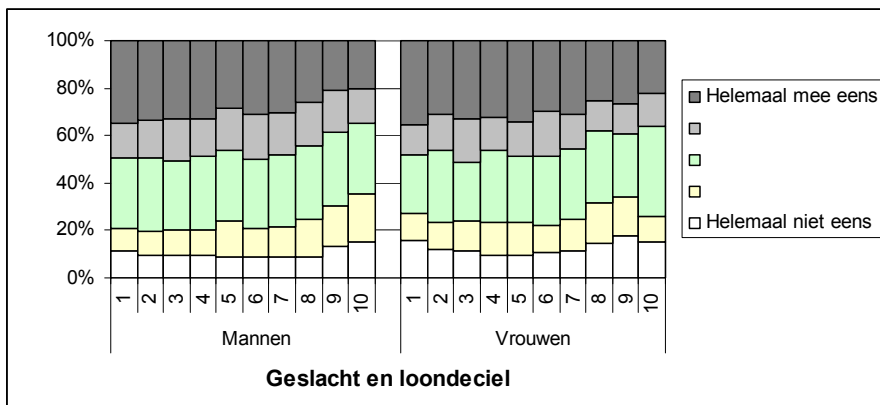
Maar wat opvalt, is dat ook bij de best betaalde werknemers heel wat vragen worden gesteld bij de kloof tussen hoge en lage lonen. Het aandeel werknemers dat de stelling onderschrijft, blijft ook in het hoogste loondeciaal hoger dan het aandeel werknemers dat niet vindt dat de kloof te groot is. In het best betaalde deciaal heeft nog steeds 35% van de respondenten de mening dat de loonkloof te groot is, en bij 20% is ze zelfs sterk uitgesproken. We stellen nauwelijks verschillen vast tussen mannen en vrouwen op dit punt.



Ook veelverdieners vinden verschil tussen hoog- en laagbetaalden groot

Figuur 2.

Antwoord op de vraag of 'het verschil tussen hoog- en laagbetaalden in het bedrijf te groot is', naar geslacht en hoogte van het bruto-uurloon



Kaderleden minder bezorgd dan arbeiders en bedienden

Tot slot gaan we na of werknemers met een verschillend statuut zich anders positioneren tegenover de kloof tussen hoge en lage lonen. Gezien de loonvorming in België sterk verschilt voor deze verschillende groepen, is het niet ondenkbaar dat er bij deze groepen ook een ander gevoel leeft over hoe groot het verschil mag zijn tussen wie veel en wie weinig verdient.

Op basis van de Loonwijzer-enquête moeten we vaststellen dat deze verschillen al bij al beperkt zijn. Het aandeel 'ontevreden' werknemers over het verschil tussen hoog- en laagbetaalden ligt net onder de helft bij arbeiders, bedienden, ambtenaren en contractuelen. Enkel bij de kaderleden, die gemiddeld een veel hoger loon hebben, leeft er minder ongenoegen over dit verschil.

Tabel 2.

Antwoord op de vraag 'of het verschil tussen hoog- en laagbetaalden in het bedrijf te groot is', naar statuut

	Arbeider	Bediende	Kaderlid	Ambtenaar	Contractueel
Helemaal niet eens	11,6	9,8	13,9	10,1	13,3
	10,3	13,4	20,5	13,2	12,0
	32,5	29,6	30,6	29,6	25,3
	14,3	17,3	16,2	15,9	15,0
Helemaal mee eens	31,3	30,0	18,8	31,2	34,3
% ontevreden	45,6	47,2	35,0	47,1	49,4
N	1 528	6 527	1 544	365	233

Met de steun van
ESF Vlaanderen,
Europa, en Equal



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

powered by:

