



MINERVA
progressieve
denktank

Onder de waterlijn.

Homogenisering en polarisering van lonen en beroepen.

Matthias Somers
mei 2024

Onder de waterlijn. Homogenisering en polarisering van lonen en beroepen.

Matthias Somers

De veranderende samenstelling van de beroepsbevolking en de veranderingen in het type job dat we doen verklaren veruit het grootste deel van de loonevolutie sinds 2000: tachtig procent van de loonstijging kunnen we terugvoeren op kenmerken als geslacht, leeftijd, scholingsgraad, arbeidsregime, beroeps categorie en bedrijfstak.

Onder de waterlijn zien we dat onze samenleving de laatste twintig jaar fundamenteel veranderd is. Zowel binnen de loonverdeling als binnen de verschillende beroepsgroepen zien we een dubbele beweging van homogenisering en polarisering: binnen elk loondecil, en binnen elke beroepsgroep lijken werknemers steeds meer op elkaar, maar tussen de loondecielen en tussen de beroepsgroepen groeit de (sociologische) afstand.

Veel meer dan vroeger zijn het diploma dat iemand heeft behaald, het type werk dat hij doet, en het loon dat hij daarmee verdient sterk met elkaar verweven.

Matthias Somers is coördinator bij Denktank Minerva.

Matthias Somers (2024), 'Onder de waterlijn: homogenisering en polarisering van lonen en beroepen.' *Minerva Paper* 2024/07. Brussel: Denktank Minerva.

Onder de waterlijn.

Homogenisering en polarisering van lonen en beroepen.

Belangrijkste bevindingen

- Het gemiddelde bruto maandloon, gecorrigeerd voor inflatie, is tussen 2000 en 2018 met vijftien procent gestegen. Viervijfde van deze loonstijging is terug te voeren tot veranderingen in de kenmerken van de beroepsbevolking en van de jobs die we uitvoeren: geslacht, leeftijd, scholing, arbeidsduur, beroeps categorie en bedrijfstak.
- Als we controleren voor deze kenmerken, blijft de gemiddelde stijging van het loon beperkt tot minder dan vijf euro per jaar.
- Het beeld van de loonverdeling is fundamenteel veranderd sinds de eeuwwisseling: we zien een dubbele beweging van homogenisering en polarisering. Binnen de loondecilen neemt de homogeniteit toe, zowel naar scholingsgraad als naar beroep, tussen de loondecilen zien we daarentegen steeds grotere verschillen in scholingsgraad en beroep.
- In 2000 vormden kort- en middengeschoolden nog grote groepen binnen de hoogste loondecilen, vandaag zijn zij verdwenen bovenaan de loonladder. Ook in 2000 waren administratief medewerkers, bedienaars van installaties en machines, winkerverkopers en ambachtshulpe nog goed vertegenwoordigd in de hoogste loondecilen; vandaag hebben zij hun positie daar verloren.
- De beter-betaalde profielen in diensten en verkoop en in administratieve functies, die in 2000 nog een groot segment van deze beroeps categorieën vormden, zijn twintig jaar later zo goed als verdwenen.
- Werknemers met een bachelor-diploma hebben bij de technici werknemers met ten hoogste een diploma secundair onderwijs verdrongen; het spiegelbeeld daarvan bij administratieve functies, waar hoger-geschoolden plaats hebben moeten ruimen voor midden-geschoolden.
- Alleen bij managers en professionals zijn er vandaag verhoudingsgewijs meer werknemers met een master-diploma aan de slag dan twintig jaar geleden; in alle andere beroeps groepen is hun aandeel gedaald.

- *Werknemers in goed betaalde jobs lijken vandaag dus veel meer op elkaar dan vroeger, net zoals werknemers in slecht betaalde jobs; maar omgekeerd lijken werknemers in slecht betaalde jobs veel minder dan vroeger op werknemers in goedbetaalde jobs.*
- *De lonen zijn in de verschillende beroeps groepen erg verschillend geëvolueerd: van grote stijgingen (in centen) bij de directeurs en managers, tot zelfs een daling van het loon voor administratieve krachten.*

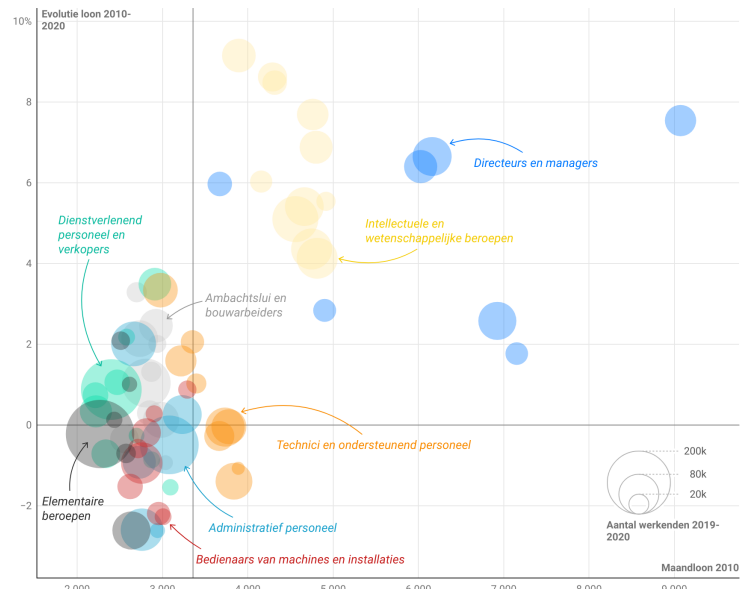
Waarom een nieuw onderzoek naar de evolutie van de lonen per beroep: beperkingen en problemen

In jobs die al goed betaald worden, stijgen de lonen het snelst; in beroepen met lage lonen blijven ze ter plaatste trappelen: dat was de conclusie van [eerder onderzoek van Denktank Minerva](#).

Als we die oefening vandaag opnieuw maken, zien we inderdaad dat het loon van directeurs en managers, of van wie een intellectueel of wetenschappelijk beroep uitoefent (zoals juristen, ingenieurs, of software-ontwikkelaars), er tussen 2009 en 2021 méér op vooruit is gegaan dan het loon van bijvoorbeeld administratief personeel, winkerverkopers, bedienaars van machines of schoonmakers (cf. grafiek).

Reële lonen per beroep 2010-2020

Gemiddeld bruto maandloon voor een voltijdswerker per beroepsgroep in 2010 [prijzen 2015] en verandering tussen 2010 en 2020 (gecorrigeerd voor inflatie). De kleur van de cirkel duidt op de beroeps klasse volgens ISCO-code.



Gemiddeld bruto maandloon per beroepsgroep is het voortschrijdend driejaarlijks gemiddelde voor die beroepsgroep: maandloon 2010 = gemiddelde van maandlonen 2009-2011; maandloon 2020 = gemiddelde van maandlonen 2019-2021. Gecorrigeerd voor inflatie (HICP), prijzen 2015. Aantal werknemers = gemiddelde van de jaren 2019-2020.

Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: Statbel: Loonstructureenquête 2021; Eurostat: HICP; Steunpunt Werk; Beroepenmonitor • Gecreëerd met Datawrapper

Neemt de polarisering dus toe? We moeten opletten voor overhaaste conclusies. We wezen er in ons eerder onderzoek immers ook op dat we voorzichtig moeten zijn in de interpretatie van deze tendensen. We gaan in deze sectie kort op in enkele beperkingen en problemen met de interpretatie van de macro-data die publiek beschikbaar zijn, voor we in een volgende sectie nader inzoomen op enkele opvallende conclusies die de beschikbare data ons wel toelaten te trekken.

Ten eerste geven de data ons enkel zicht op de evolutie van de *bruto* lonen, dus vóór de impact van eventuele wijzigingen in het fiscale regime: de cijfers laten ons dus niet zomaar toe conclusies te trekken over de evolutie van de koopkracht binnen de verschillende beroepsgroepen. Wel kunnen we zeggen dat als de bruto lonen onderaan de loonladder steeds verder achterop hinken bij wat een doorsnee werknemer verdient, de overheid een steeds actievere rol zal moeten spelen om die lagere lonen toch ‘op peil’ te houden, en ervoor te zorgen dat wie werkt aan een laag loon de aansluiting met de middenklasse niet helemaal verliest.

Ten tweede slaan de gegevens in de bovenstaande grafiek enkel op *voltijds* werkenden. Voor een vollediger beeld moeten we ook wie *deeltijds* werkt in de oefening betrekken.

Een derde, fundamentele moeilijkheid is ook dat we weliswaar (voorzichtige) conclusies kunnen trekken over fenomenen op macro-niveau, maar niet kunnen zeggen welke factor welke rol speelt in de *verklaring* van die fenomenen. Zoals we in ons eerdere onderzoek al schreven, wordt “de evolutie van het gemiddelde maandloon van een specifieke beroepsgroep doorheen de tijd [ook] bepaald door veranderingen in de samen-

stelling van die beroepsgroep”: wie een bepaalde job uitoefent, blijft niet constant doorheen de tijd.

Op die veranderingen geven de publieke, macro-data ons echter geen zicht, en dus konden we ook niet zeggen in hoeverre een tragere of snellere stijging van de lonen binnen een bepaalde beroepsgroep niet een *compositie-effect* was, dus het gevolg van het feit dat een werknemer in die beroepsgroep vandaag een heel ander profiel heeft dan tien of twintig jaar geleden.

Een gelijkaardige moeilijkheid geldt natuurlijk ook voor de globale evolutie van de lonen: we kunnen op basis van de macro-cijfers bijvoorbeeld wel vaststellen dat het brutoloon van een voltijds werkende onderaan de loonladder trager steeg dan het mediaan brutoloon, en dat de kloof tussen de lagere lonen en de mediaan zich dus verdiept (cf. grafiek) — maar we weten niet in hoeverre deze tragere loonontwikkeling een *artefact* is van veranderingen in het profiel van de werknemers in de verschillende loondecilen, in welke sector zij werken, en welk beroep ze uitoefenen, en we kunnen al evenmin zeggen in hoeverre deze verschillende loon-evoluties onverklaard blijven door veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking, en dus bijvoorbeeld wijzen op een ongelijk effect van een politiek van loonmatiging doorheen de loonverdeling.

Omwille van deze beperkingen van en problemen met de macro-data vroegen we aan het Centrum voor Sociaal Onderzoek aan de KULeuven om aan de slag te gaan met de micro-gegevens van de Loonstructurenquête, en te pogen een antwoord te geven op de vraag in hoeverre er werkelijk sprake is van een polarisering van de lonen, en welke factoren welke rol spelen in de verklaring van macro-tendensen. Het is met de cijfers van hun analyse dat we in het vervolg van dit rapport verder aan de slag zullen gaan; voor methodologische en inhoudelijke overwegingen verwijzen we u uiteraard ook door naar het door David de Smalen en Wim Van Lancker opgeleverde rapport.

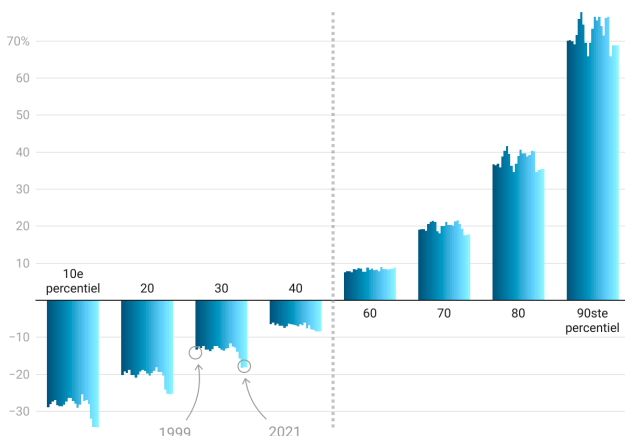
Alleen als we een beter zicht hebben op de onderliggende factoren, zijn we in een staat tot een correcte analyse van de fenomenen die zich in onze samenleving voordoen.

Hoe kunnen we de loonevolutie verklaren: het belang van compositie-effecten

De fundamentele vraag die we ons moeten stellen is dus: kunnen we elementen identificeren in de kenmerken van wie werkt of van het werk dat zij uitoefenen die een verklaring bieden voor veranderingen in het gemiddelde loon?

Verliezen de laagste lonen voeling met de middenklasse?

Procentueel verschil tussen het bruto maandloon van een voltijds werkende op het tiende, twintigste... negentigste percentiel en het mediaan bruto maandloon: evolutie 1999 - 2021.



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: Statbel: Loonstructurenquête 2021 • Gecreëerd met Datawrapper

We kunnen bijvoorbeeld veronderstellen, als een hypothese die getest moet worden, dat vrouwen voor hetzelfde werk gemiddeld minder verdienen dan mannen. Als dat klopt, en het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt stijgt, dan zal dat grotere aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt een neerwaartse druk uitoefenen op het gemiddelde loon van de totale beroepsbevolking.

Die neerwaartse druk op het gemiddelde loon kan echter perfect gepaard gaan met een stijging van het loon zowel voor mannen afzonderlijk als voor vrouwen afzonderlijk (cf. hypothetisch rekenvoorbeeld in tabel). Het zou in dat geval dan ook fout zijn om, louter op basis van de daling van het gemiddelde loon van de *totale* beroepsbevolking, te concluderen dat het loon van 'de doorsnee werknemer' is gedaald: zowel het loon van mannelijke als dat van vrouwelijke werknemers is in dezelfde tijdsspanne immers fors gestegen. En dat heeft consequenties voor de analyse én voor beleidsaanbevelingen, want het fundamentele probleem in deze hypothetische situatie is niet dat 'de lonen dalen' (ook al zou een eerste en enige blik op de globale cijfers dat doen vermoeden), maar wel de grote en blijvende loonkloof. Dat is een heel ander probleem, en vergt een heel andere aanpak van het beleid.

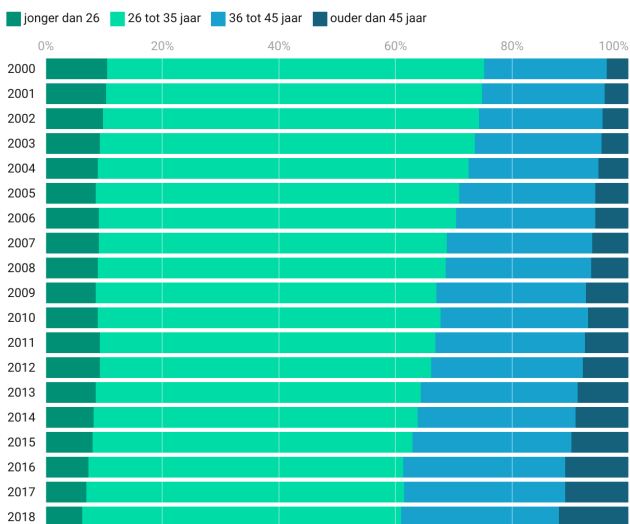
Stijgende lonen, toch een daling van het gemiddelde loon: het belang van compositie-effecten

Hypothetisch voorbeeld waarin zowel het gemiddelde loon van mannen als dat van vrouwen stijgt, en het gemiddelde loon van de totale beroepsbevolking daalt.

	jaar j	jaar j + n	loonevolutie
gemiddelde loon	10 * 1800	10 * 1750	-3%
mannen	8 * 2000	4 * 2500	25%
vrouwen	2 * 1000	6 * 1250	25%

Tabel Matthias Somers @DenktankMinerva · Gecreëerd met Datawrapper

Een ouder wordende beroepsbevolking



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva · Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) · Gecreëerd met Datawrapper

Gelijkaardige overwegingen gelden ook voor andere kenmerken van de beroepsbevolking en van de job die we doen, en dus het is van belang om ook daarvoor te controleren.

Als bijvoorbeeld de beroepsbevolking verouderd, en stijgende anciënniteit gepaard gaat met stijgende lonen, dan zal die veroudering van de beroepsbevolking een opwaartse druk uitoefenen op het gemiddelde loon. Opnieuw zou het echter zo kunnen zijn dat het gemiddelde loon van de totale werkende beroepsbevolking weliswaar stijgt omwille van de gemiddelde veroudering van die beroepsbevolking, maar dat het gemiddelde loon in elke leeftijdscategorie afzonderlijk daalt.

Naast geslacht en leeftijd kunnen we zo ook controleren voor scholingsniveau, arbeidsregime (voltijds of deeltijds), beroepsgroep, en bedrijfstak. Telkens gaan we dus na of en in hoeverre veranderingen in het relatieve aandeel van elk van die factoren in de totale werkende bevolking veranderingen in het gemiddelde loon kunnen verklaren: zijn er vandaag relatief meer of minder kortgeschoolde werknemers aan de slag dan twintig jaar geleden?, werkt vandaag een groter of een kleiner aandeel werknemers in een beroepsgroep waar de lonen lager liggen?, enz.

We zullen zien dat de loonevolutie van het gemiddelde bruto loon in belangrijke mate verklaard kan worden door deze kenmerken: er is sprake van sterke compositie-effecten bij de geobserveerde veranderingen in het loon. We zullen echter ook zien dat deze kenmerken niet alles verklaren, en zeker aan de onderkant van de loonverdeling lijken andere factoren, factoren die we (nog) niet kennen, van groter belang te zijn.

Factoren in de ontwikkeling van het gemiddelde loon

Het gemiddelde bruto loon (gecorrigeerd voor inflatie) is tussen 2000 en 2018 gestegen van 2.648 euro naar 3.079,50 euro, een stijging met bijna vierhonderd euro of vijftien procent. Maar welke factoren spelen welke rol in de verklaring van die loonstijging?

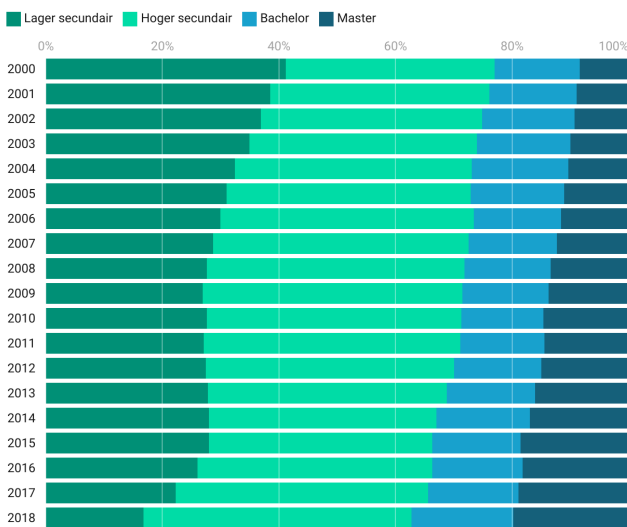
Ten eerste. Het zal niet verrassen dat de beroepsbevolking vandaag heel wat vrouwelijker is dan twintig jaar geleden: hun aandeel in de beroepsbevolking is met bijna een derde toegenomen. Wat misschien wél opmerkelijk is: die vervrouwelijking van de beroepsbevolking heeft nauwelijks tot geen effect gehad op de evolutie van het gemiddelde loon, *contra* de hypothese die we hierboven formuleerden. Of nog: als het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking constant was gebleven,

en alle andere kenmerken waarvoor we controleren geëvolueerd zouden zijn zoals ze effectief geëvolueerd zijn, dan zou het gemiddelde loon niet betekenisvol verschillen van hoe het in werkelijkheid geëvolueerd is.

Ten tweede. De ‘gemiddelde’ werknemer is een stuk ouder geworden, met meer dan een verdrievoudiging van het aandeel 45-plussers in de beroepsbevolking. Deze verschuiving in de samenstelling van de beroepsbevolking, van jong naar oud, heeft een haast mechanisch effect op het gemiddelde brutoloon, en stuwt de lonen tussen 2000 en 2018 zo’n 160 euro hoger.

Ten derde. De rol van scholing is zo mogelijk nog belangrijker in de verklaring van de loonevolutie. In 2000 had nog veertig procent van de werknemers geen diploma secundair onderwijs, vandaag is dat teruggevallen naar minder dan één op vijf. Omgekeerd is het aandeel werknemers met een master-diploma meer dan verdubbeld. Die professionalisering van de werknemer heeft de lonen nog eens 190 euro hoger gestuwd.

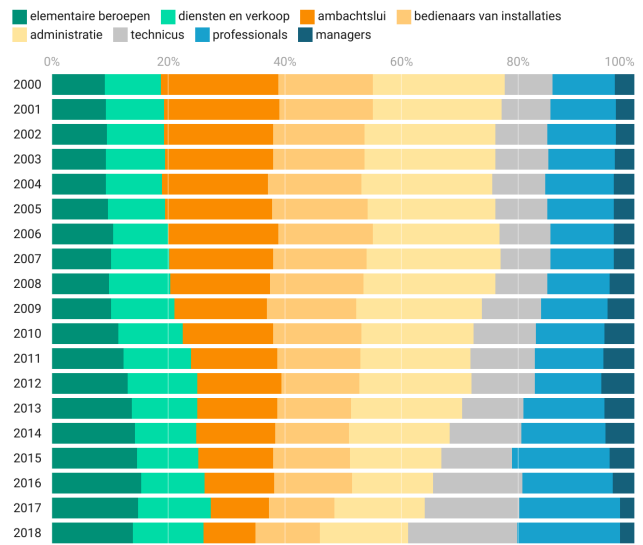
Een steeds hogere scholingsgraad



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

Ten vierde. Het aandeel werknemers dat deeltijds werkt, is significant toegenomen, van dertien tot twintig procent van de totale beroepsbevolking. Dat heeft — uiteraard — een betekenisvolle impact op de lonen. Het is zelfs de belangrijkste negatieve factor in de ontwikkeling van de lonen: als vandaag een even groot aandeel van de werknemers voltijds zou werken als twintig jaar geleden (en, opnieuw, alle andere factoren waarvoor we controleren geëvolueerd zouden zijn zoals ze ook in werkelijkheid evolueerden), dan zou het gemiddelde brutoloon vandaag honderd euro hoger liggen. De toename van het deeltijds werk doet dus een deel van de loonstijging die een gevolg was van de vergrijzing en professionalisering van de beroepsbevolking weer

Verschuivingen in het type job dat we doen



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

teniet. We kunnen deze fenomenen ook niet volledig los zien van elkaar: in oudere leeftijdsgroepen wordt er vaker deeltijds gewerkt dan op jongere leeftijd.

Ten vijfde. Er hebben zich belangrijke verschuivingen voorgedaan in het type job dat we doen. Het relatief belang in de totale werkgelegenheid van administratieve jobs, van bedienaars van machines en installaties en assemblage-jobs, en van ambachtslieden (incl. bouwvakkers) is sterk afgenomen, van zestig procent van alle jobs in 2000 tot iets meer dan een derde in 2018. Het gaat hier om jobs in het middensegment van de loonverdeling, vaker gekenmerkt door een zeker routinematig karakter, en waar investeren in automatiseren vanuit het oogpunt van de werkgever lonend kan zijn: de lonen zijn hoog genoeg, vanuit het perspectief van het bedrijf, om investeringen in arbeidsbesparende technologie rendabel te maken.

Omgekeerd zien we een sterke toename van het aandeel jobs zowel bovenaan als onderaan de loonladder: zowel de zogenaamde kennisjobs (denk hierbij zowel aan technische beroepen als, vooral, aan intellectuele en wetenschappelijke beroepen), als de slecht-betaalde ‘elementaire beroepen’ hebben sterk aan belang gewonnen. We zien hier dus wel degelijk een zekere polarisering van de beroepsbevolking, met een afkallend middensegment. Bovendien zullen we later nog belangrijke verschuivingen kunnen vaststellen bij wie deze verschillende soorten jobs uitoefenen: ook daar zien we een sterkere polarisering in de profielen.

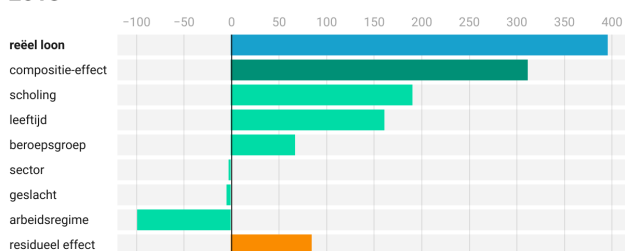
In de ontwikkeling van het gemiddelde bruto maandloon van de totale beroepsbevolking weegt het toenemend belang van de beter-betaalde kennisjobs wel iets zwaarder door dan het stijgend aandeel slecht-betaalde

elementaire jobs: de verschuivingen tussen de verschillende beroepsgroepen leiden uiteindelijk tot een stijging van het gemiddelde loon met bijna zeventig euro.

Ten zesde. Het beeld is nog diffuser bij de verschillende bedrijfstakken. De meest opvallende bewegingen daar zijn de sterke daling van het aandeel werknemers in de maakindustrie enerzijds, en een zeer sterke stijging van het aandeel werknemers in ondersteunende diensten anderzijds: denk uitzendkrachten, schoonmaakpersoneel, of veiligheidspersoneel. De verschuivingen tussen de sectoren onderling heffen elkaar qua effect echter op over de gehele periode: ze spelen in totaliter geen betekenisvolle rol in de verklaring van het hogere loon in 2018 tegenover 2000.

Gender, leeftijd, scholing, deeltijds werk, beroepsgroep en sector spelen dus een grotere of kleinere, en een positieve of een negatieve rol in de verklaring van de ontwikkeling van het gemiddelde loon. Op de onderstaande grafiek zien we welke bijdrage deze factoren hebben geleverd in de totale loonontwikkeling tussen 2000 en 2018:

Factoren in de ontwikkeling van het gemiddeld loon 2000-2018



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

We zien daar ook dat deze factoren echter niet de *volledige* loonontwikkeling tussen 2000 en 2018 kunnen verklaren. De lonen zijn in realiteit met bijna vierhonderd euro of vijftien procent gestegen, terwijl de kenmerken waarvoor we hierboven controleerden in totaal een stijging verklaren van het gemiddelde loon met 311 euro, of twaalf procent. We hebben dus wel een verklaring voor tachtig procent van de totale loonstijging, maar twintig procent — drie procentpunt van de totale loonstijging, of in centen 84 euro — blijft nog onverklaard door deze veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking en van het type werk dat we doen. Dit is het residueel effect, het onverklaarde deel in de loonevolutie.

Wat kunnen mogelijke verklaringen zijn voor deze (beperkte) loonstijging bovenop de veranderingen in het

loon die we kunnen herleiden naar veranderingen in de kenmerken van de beroepsbevolking en van het type job dat we doen?

We zijn, over deze periode van bijna twintig jaar, ook productiever geworden: één uur arbeid levert vandaag méér toegevoegde waarde op dan twintig jaar geleden. Zo steeg tussen 2000 en 2018 de arbeidsproductiviteit (in reële termen) in de maakindustrie met meer dan veertig procent, in de handel met dertig procent, en in de bouwsector met een kwart. Daar staan kleine dalingen van de productiviteit tegenover in de horeca (min drie procent) en de ondersteunende diensten (min vijf procent).¹ We zouden kunnen verwachten dat die hogere arbeidsproductiviteit zich minstens ten dele vertaalt in hogere lonen. Anderzijds heeft de politiek van loonmatiging, met bijvoorbeeld de loonnormwet die mogelijke loonstijgingen sterk beperkt (en daarbij niet corrigeert voor loonstijgingen die het gevolg zijn van een veranderende samenstelling van de beroepsbevolking), een drukkend effect op de lonen.

Het resultaat van deze verschillende tendensen is dat het gemiddelde loon sinds de eeuwwisseling gemiddeld met minder dan vijf euro per jaar steeg bovenop de veranderingen in de lonen die terug te leiden zijn tot veranderingen in de kenmerken van wie werkt en van welk werk we doen. Het effect van de loonmatigingspolitiek lijkt dus sterk te domineren op het effect van de productiviteitsstijgingen, al zou dit nader onderzocht moeten worden.

Sowieso gaat het hier om gemiddelden: ze geven ons een globaal beeld van hoe ‘de werknemer’ is veranderd tussen 2000 en 2018, en welk effect deze veranderingen hebben gehad op zijn loon, maar ze laten ons niet zien wat zich onder de waterlijn afspeelt. Hoog tijd, dus, om onder te duiken in de troebele wateren van de loonverdeling en beroepen.

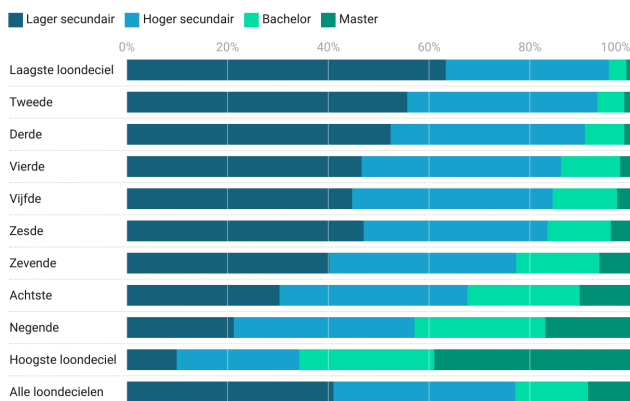
Polarisering en homogenisering in de loonverdeling

Beginnen we met een blik op de loonverdeling: hoe is de samenstelling van de verschillende loondecielen veranderd naar scholingsgraad en beroep? Of nog: welke werknemers vinden we terug in de verschillende loondecielen, en zien we daar betekenisvolle verschuivingen?

Het aandeel werknemers met een hoger diploma in de totale werkende bevolking is toegenomen van 23% naar

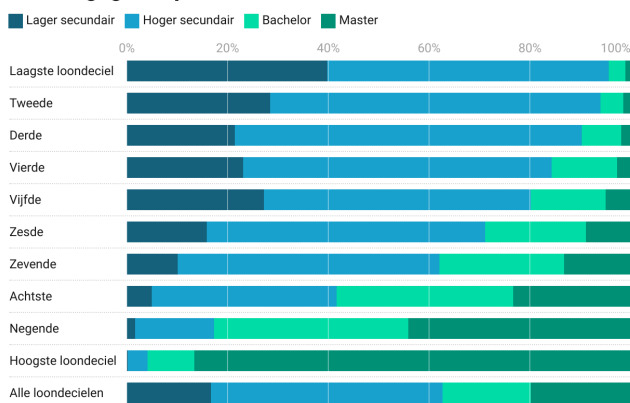
1 Eigen berekeningen op basis van NBB.Stat: Gedetailleerde rekeningen: belangrijkste componenten per bedrijfstak en sector.

Scholingsgraad per loondeciaal: 2000



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrappier

Scholingsgraad per loondeciaal: 2018

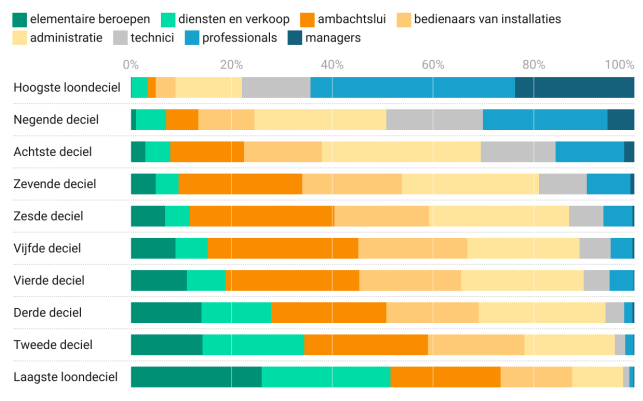


Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrappier

37%, maar dat wil niet zeggen dat het aandeel hogerschoolden in elk loondeciaal evenredig is toegenomen. In de lagere loondecialen zijn er vandaag, in relatieve termen, niet méér hoger geschoolden aan de slag dan in 2000; in de twee laagste loondecialen is er zelfs sprake van een (weliswaar minimale) daling. Wel zien we dat waar in 2000 de werknemers met maximaal een diploma lager secundair zelfs in het zevende loondeciaal nog de grootste groep werknemers vormden, hun positie vandaag is ingenomen door secundair gediplomeerden.

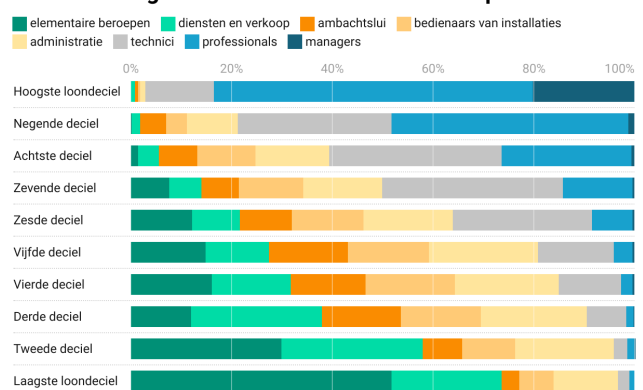
Opvallend is de beweging die zich heeft voorgedaan bovenaan de loonladder. In 2000 had nog meer dan één op drie werknemers in het hoogste loondeciaal géén diploma hoger onderwijs; bijna tien procent had zelfs geen diploma secundair. Vandaag daarentegen heeft liefst zesennegentig procent van de werknemers in het hoogste loondeciaal een diploma hoger onderwijs: kort- en middengeschoolden zijn op amper twintig jaar tijd zo goed als volledig verdwenen bovenaan de loonladder. Een gelijkaardig patroon in het negende deciaal. Meer dan één op vijf werknemers die we daar vinden, had in 2000 geen diploma secundair onderwijs: vandaag zijn ze er niet meer te bespeuren. En het aandeel werkne-

Samenstelling van de loondecialen naar beroep: 2000



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrappier

Samenstelling van de loondecialen naar beroep: 2018



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrappier

mers met een diploma secundair onderwijs is meer dan gehalveerd, van 35% in 2000 naar 15% in 2018.

De diversiteit naar scholingsgraad op de bovenste treden van de loonladder is dus zo goed als volledig verdwenen: hogerschoolden komen er haast enkel nog hogerschoolden tegen. Die homogeniteit naar scholing maakt dat de sociologische realiteit er vandaag fundamenteel anders is dan in 2000, toen kort- en middengeschoolden nog grote groepen vormden ook in de bovenste loondecialen.

Een gelijkaardige oefening kunnen we ook maken voor de beroepen die we terugvinden in de verschillende loondecialen. Oefenen werknemers met een laag loon vandaag hetzelfde soort job uit als twintig jaar geleden, of zien we ook daar belangwekkende verschuivingen?, en wat met werknemers met een hoog loon?

Hier stellen we een dubbele beweging vast: homogenisering én polarisering.

Kijken we eerst naar de lagere lonen.

In 2000 werkte ongeveer een kwart van de werknemers in het laagste loondeciel in een zogenaamd elementair beroep. We hebben al gezien dat de elementaire beroepen sterk in belang hebben gewonnen: hun aandeel in de totale werkende bevolking is met iets meer dan de helft toegenomen. In het laagste loondeciel echter, net zoals in het tweede loondeciel trouwens, is hun aandeel zelfs verdubbeld: vandaag werkt meer dan de helft van alle werknemers in het laagste loondeciel in een elementair beroep, en dertig procent van de werknemers in het tweede loondeciel. Een andere belangrijke groep vormt wie werkt in diensten en verkoop: zij maken meer dan twintig procent van het laagste loondeciel uit, en bijna dertig procent van het tweede loondeciel. Opvallend genoeg zien we dat ook administratieve functies iets belangrijker zijn geworden onderaan de loonladder: terwijl hun aandeel in de totale beroepsbevolking met bijna een derde is afgenomen, is hun aandeel in het laagste loondeciel met een kwart toegenomen.

Het sterk toegenomen aandeel van elementaire jobs onderaan de loonladder betekent ook dat andere beroepsgroepen hier aan belang hebben ingeboet. In 2000 werkte bijvoorbeeld nog bijna een kwart van wie tot het laagste loondeciel behoorde in een ambachtelijk beroep of als bouwvakker, vandaag zijn zij daar virtueel verdwenen: hun aandeel is beperkt tot luttele procenten. Of nog: als we in 2000 een willekeurige werknemer in het laagste loondeciel zouden selecteren, hadden we bijna evenveel kans om een bouwvakker of ambachtsman te treffen als een winkelverkoper of iemand die een elementair beroep uitoefent, en we hadden ook nog een behoorlijke kans dat het zou gaan om een bedienaar van installaties of een assembleur, of een administratief medewerker. Vandaag is dat beeld fundamenteel anders: meer dan de helft van de werknemers met een laag loon werkt nu in een elementair beroep, een kwart als winkelverkoper, en tien procent als administratief medewerkers. Andere functies zijn uit beeld verdwenen.

We zien in het laagste loondeciel dus een zekere homogenisering van het beroepsprofiel.

Het spiegelbeeld hiervan zien we aan de andere kant van de loonladder. In 2000 oefende meer dan één op vijf werkenden in het hoogste loondeciel het beroep uit van administratief medewerker, winkelverkoper, ambachtsman, of bedienaar van installaties of assembleur. Vandaag zijn al deze functies daar zo goed als verdwenen. In het op één na hoogste loondeciel behoorde zelfs meer dan de helft van de werkenden tot één van deze beroeps categorieën; dat is nu nog maar één op vijf.

Hun plaats is ingenomen door de sterke toename van de intellectuele en wetenschappelijke beroepen (meer dan zes op tien werkenden in het hoogste loondeciel valt hieronder, naast twintig procent managers), en van de technische beroepen: liefst acht op tien werkenden in het op één na hoogste loondeciel oefent vandaag ofwel een intellectueel of wetenschappelijk beroep uit, ofwel een technisch beroep.

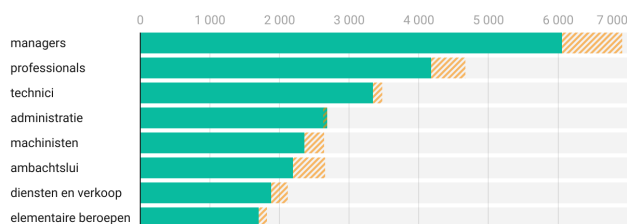
Opnieuw zien we dus een homogenisering van het beroepsprofiel, nu bovenaan de loonladder.

Zowel bij laagverdieners als bij hoogverdieners is de diversiteit in het type jobs dat zij uitvoeren dus sterk gedaald. Zowel wat beroep als wat scholing betreft lijken werknemers in goedbetaalde jobs veel meer op elkaar dan vroeger, net zoals werknemers in slecht betaalde jobs; maar omgekeerd lijken werknemers in slecht betaalde jobs veel minder dan vroeger op werknemers in goedbetaalde jobs. De homogenisering binnen de loondecielen gaat gepaard met een polarisering tussen de loondecielen.

Polarisering en homogenisering in de beroepsprofielen

Een gelijkaardige dubbele beweging van homogenisering en polarisering zien we wanneer we inzoomen op wie welk beroep uitoefent. Ter context loont het eerst de evolutie van de lonen per beroepsgroep te bekijken tussen 2000 en 2018.

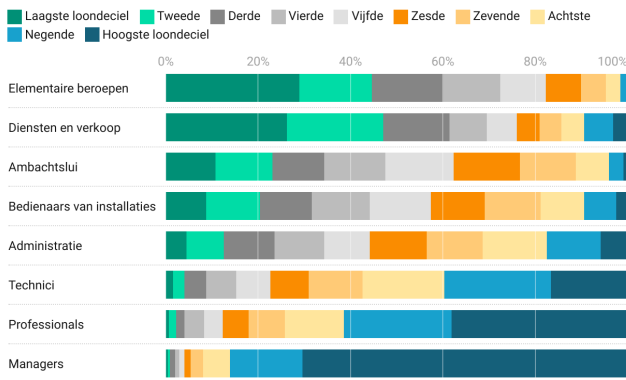
Gemiddeld brutoloon in 2000 en 2018



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

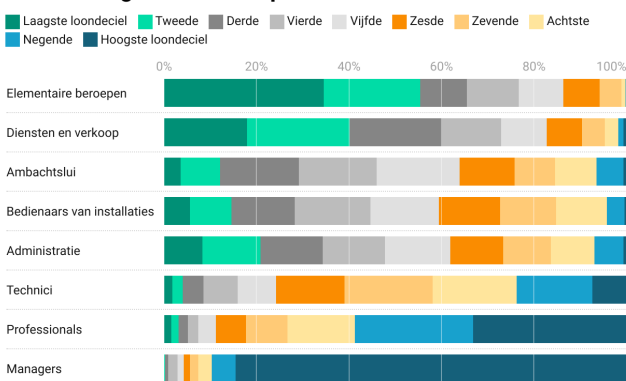
We zien dat de best-betaalde beroepsgroep, gevormd door directeurs en managers, die al ruim het meest verdienen, er in centen ook veruit het meest op vooruit is gegaan. Aan de andere kant van de loonverdeling blijft de loonstijging voor werknemers in een elementair beroep beperkt tot iets meer dan 100 euro over een periode van achttien jaar. Administratief medewerkers gaan er zelfs op achteruit: de gemiddelde werknemer in een administratief beroep verdiende in 2018 (in reële termen) iets minder dan in 2000.

De verdeling van de beroepen over de loondecielen: 2000



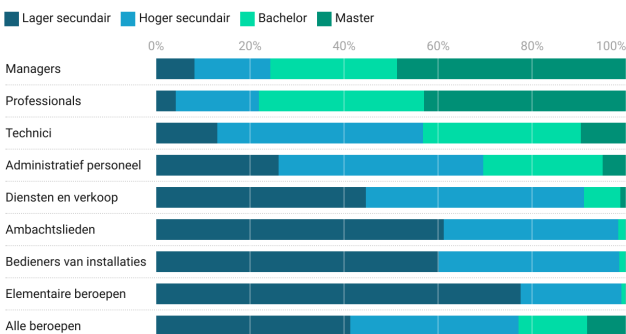
Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

De verdeling van de beroepen over de loondecielen: 2018



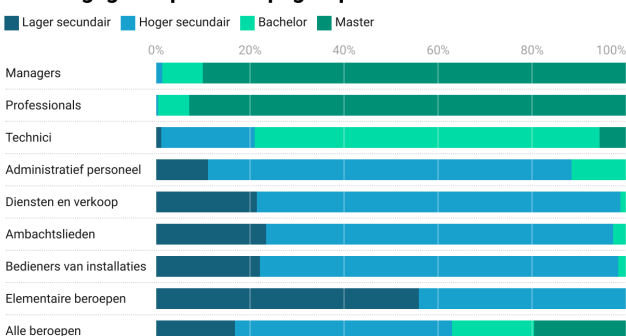
Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

Scholingsgraad per beroepsgroep: 2000



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

Scholingsgraad per beroepsgroep: 2018



Grafiek: Matthias Somers @DenktankMinerva • Bron: de Smalen & Van Lancker (2024) • Gecreëerd met Datawrapper

Net zoals we kunnen kijken wie tot de verschillende loondecielen behoren, kunnen we ons de vraag stellen of er zich belangwekkende verschuivingen hebben voorgedaan in wie welk beroep uitoefent. Wie zijn die werknemers in de verschillende beroepsgroepen, en hoe is dat veranderd over een periode van bijna twintig jaar? Ook daar zien we weer opvallende patronen van homogenisering en polarisering.

Kijken we eerst naar de verdeling van de beroepen over de verschillende loondecielen. De vraag is dan niet welke beroeps categorieën we terugvinden in welk loondecibel, maar omgekeerd, in welk loondecibel werknemers met een bepaald beroep belanden. Vooral de tendens bij de minder goed betaalde beroepen valt hier op.

Uit de lager-betaalde beroepen verdwijnen de beter betaalde profielen die er in 2000 wél nog waren. Zelfs bij de elementaire beroepen behoorde rond de eeuwwisseling nog vijf procent tot één van de drie hoogste loondecielen: niet erg veel, maar ook niet niets. Vandaag vinden we hen daar helemaal niet meer terug.

Een gelijkaardig verhaal bij de diensten en verkoop: verdiende in 2000 nog één op tien werknemers in deze beroeps categorie een loon waarmee zij tot de twee hoogste loondecielen behoorden, dan is dat vandaag teruggevallen tot amper twee procent. En bij wie een administratieve functie uitoefende, behoorde meer dan één op tien tot het negende loondecibel, en zes procent mocht zich zelfs onder de best-betaalde werknemers scharen. Vandaag zijn zij uit dat hoogste loondecibel zo goed als volledig verdwenen, en is hun aandeel in het negende loondecibel gehalveerd.

In al deze beroeps categorieën zien we dus een beweging waarbij zij uit de hoogste loondecielen worden geduwd. Dat toont zich ook in de sterke toename in deze beroepen van werknemers met een loon onder de mediaan, dus met een loon waarmee zij tot ten hoogste het vijfde decibel behoren.

De sterke spreiding in de lonen die er in 2000 wel nog was in deze beroepsgroepen, is vandaag dus grotendeels verdwenen.

Ook als we naar de scholingsgraad per beroepsgroep kijken, zien we een beeld van homogenisering. Zowel bij de directeurs en managers enerzijds als bij de intellectuele en wetenschappelijke beroepen anderzijds vinden we vandaag bijna alleen nog maar werknemers met een master-diploma terug, terwijl dat in 2000 nog niet de helft was. Werknemers met ten hoogste een diploma secundair onderwijs, in 2000 nog goed voor een aandeel

van meer dan twintig procent in beide beroepsgroepen, zijn op relatief korte tijd helemaal uit deze functies verdwenen.

Bij de ambachtslui en bouwvakkers, bedienaars van installaties en assembleurs, en bij de elementaire beroepen waren in 2000 nauwelijks hogergeschoolden te vinden, en dat is nu niet anders. De toegenomen scholingsgraad van de bevolking uit zich daar eerder in de sterke terugval van werknemers met ten hoogste een diploma lager secundair: van meer dan zes op tien werknemers in 2000, naar één op vijf in 2018. De uitzondering wordt hier gevormd door de elementaire beroepen, waar nog steeds meer dan de helft geen diploma hoger secundair onderwijs heeft.

De meest opvallende bewegingen hebben zich echter voorgedaan in het middensegment van de beroepen. Vergelijk hier de technici met het administratief personeel en de werknemers in diensten en verkoop. In 2000 was het aandeel werknemers met een diploma secundair onderwijs bij de technici precies even groot als het aandeel werknemers met een bachelor- of master-diploma; nog eens één op acht technici had geen diploma secundair. Geen twintig jaar later is die laatste groep verdwenen, terwijl de bachelors zowel het aandeel secundair geschoolden fors hebben teruggedrongen (van ruim meer dan veertig procent naar minder dan twintig procent) als het aandeel masters hebben gehalveerd (van tien naar vijf procent). Het profiel van de technici is dus heel wat homogener geworden, met een verschuiving naar hoger-geschoolden profielen.

Het spiegelbeeld hiervan bij het administratief personeel. Vandaag heeft bijna acht op tien administratief medewerkers hoogstens een diploma secundair onderwijs, en nog eens één op tien heeft ook dat niet. Dat staat in schril contrast met de situatie in 2000: toen was nog een derde van het administratief personeel hogergeschoold: ruim méér dan het aandeel hogergeschoolden in de totale beroepsbevolking. Maar terwijl het aandeel hogergeschoolden in totaal alleen maar is toegenomen, is dat bij het administratief personeel tot een derde van het vroegere aandeel herleid. Hun scholingsprofiel laat een duidelijke neerwaartse shift zien. Net zoals bij de technici zien we dus een homogenisering van het scholingsprofiel bij het administratief personeel.

Een gelijkaardig verhaal geldt voor wie werkt in diensten en verkoop: in 2000 had nog één op tien werkne-

mers een diploma hoger onderwijs. Vandaag zijn zij uit deze functies virtueel verdwenen.

De algemeen hogere scholingsgraad, waarbij vandaag bijna een op vier werknemers hogergeschoold is en het aandeel masters meer dan verdubbeld is, heeft dus niet geleid tot een toename van het aandeel hogergeschoolden in alle of zelfs de meeste beroepsfuncties. Alleen bij de managers en professionals zijn er vandaag verhoudingsgewijs meer masters aan het werk dan twintig jaar geleden: in alle andere beroeps categorieën is hun aandeel afgenomen. En ondanks de toename van het aandeel werknemers met (maximaal) een bachelor-diploma, zien we een significant effect daarvan alleen bij de technici, waar hun aandeel meer dan verdubbeld is.

Opnieuw zien we dus enerzijds een homogenisering binnen de beroepsgroepen, en anderzijds een polarisering tussen de beroepsgroepen. En deze dubbele beweging van homogenisering en polarisering loopt parallel met dezelfde homogenisering en polarisering die we ook al zagen wanneer we naar de samenstelling van de verschillende loondecielen keken.

Conclusie: polarisering en homogenisering onder de waterlijn

De veranderende samenstelling van de beroepsbevolking en de veranderingen in het type job dat we doen verklaren veruit het grootste deel van de loonevolutie sinds 2000: tachtig procent van de loonstijging kunnen we terugvoeren op kenmerken als geslacht, leeftijd, scholingsgraad, arbeidsregime, beroeps categorie en bedrijfstak. De 'onverklaarde' loonstijging, die bijvoorbeeld het resultaat kan zijn van productiviteitswinsten die zich vertalen in hogere lonen, blijft beperkt tot gemiddeld minder dan vijf euro per jaar.

Onder de waterlijn zien we dat onze samenleving de laatste twintig jaar fundamenteel veranderd is. Zowel binnen de loonverdeling als binnen de verschillende beroepsgroepen zien we een dubbele beweging van homogenisering en polarisering: *binnen* elk loondeciel, en *binnen* elke beroepsgroep lijken werknemers steeds meer op elkaar, maar *tussen* de loondecielen en *tussen* de beroepsgroepen groeit de (sociologische) afstand. Veel meer dan vroeger zijn het diploma dat iemand heeft behaald, het type werk dat hij doet, en het loon dat hij daarmee verdient sterk met elkaar verweven.

Matthias Somers is coördinator van Denktank Minerva.

Denktank Minerva is een onafhankelijke denktank binnen de brede progressieve beweging. Met scherpe opinies en sterke, onderbouwde studies wil Minerva de progressieve stem doen weerklinken in het maatschappelijke debat. Denktank Minerva houdt bestaande denkwijzen tegen het licht, en toont dat er concrete, haalbare, en wenselijke alternatieven zijn.

www.denktankminerva.be
info@denktankminerva.be
[@DenktankMinerva](https://twitter.com/DenktankMinerva)

