



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

Beloning van federale ambtenaren

Vergelijking met de privé- en publieke sector

Team Belonings- en Loopbaanbeleid

FOD P&O

Februari 2014

Inhoud

Executive summary	3
1. Marktpositie van de federale overheid t.o.v. de privésector	6
1.1 Handleiding bij het onderzoek.....	6
1.2 Resultaten per niveau.....	7
1.3 Variabele beloning en extralegale voordelen	15
1.4 Knelpuntfuncties	17
1.5 Regionale verschillen	23
2. Marktpositie van de federale overheid t.o.v. de publieke sector....	24
2.1 Handleiding bij het onderzoek.....	24
2.2 Resultaten per niveau.....	26

Executive summary

Gedurende de periode 2002-2004 werd een nieuw loopbaansysteem ingevoerd voor het volledige federaal administratief ambt. Een marktconforme beloning voor alle federale ambtenaren was hierbij een van de streefdoelen. Op 1 januari 2014 volgde een nieuwe hervorming van de loopbanen. Het systeem van de gecertificeerde opleidingen dooft uit en de loopbaanevolutie wordt mee bepaald door een evaluatie van prestaties en competenties.

Dit onderzoek heeft als doel om de marktconformiteit van de federale overheid ten opzichte van de privé- en publieke sector op het vlak van beloning in kaart te brengen. De gegevens waarop de vergelijking gebaseerd is, dateren van voor de start van de nieuwe loopbanen. De vergelijking met de privésector wordt jaarlijks geüpdatet, de peildatum is hier 1 februari 2013. Voor de publieke sector worden de loopbanen om de twee jaar vergeleken, de vergelijkingsdatum is hier 1 mei 2012.

Vergelijking met de privésector

De belangrijkste vaststelling is dat de federale overheid voor haar functies in niveau A een basissalaris (telkens inclusief recurrente vergoedingen en premie voor competentieontwikkeling indien van toepassing) toekent dat bijna altijd hoger ligt dan in de privésector. In de niveaus B, C en D kantelt de verhouding en ligt het basissalaris, op enkele uitzonderingen na, minder hoog dan in de privésector.

In **niveau A** (masterdiploma) geldt, zowel voor statutairen als contractuelen, hoe hoger de klasse, hoe hoger het basissalaris ten opzichte van de privésector. In de klasse A1 bedraagt het gemiddeld verschil voor de statutairen 1%, in de klasse A2 is dit al bijna 19%. Enkel het basissalaris van de contractuelen in A1 ligt gemiddeld 6% lager dan de markt. Er is wel een verschil naargelang de leeftijd: contractuelen worden op jonge leeftijd wel nog marktconform (of zelfs boven de markt) betaald, maar hun wedde stijgt minder snel waardoor de verhouding op latere leeftijd omkeert.

Het hogere basissalaris in niveau A wordt wel genuanceerd doordat ongeveer de helft van de werknemers in de privésector op dit niveau een bedrijfswagen heeft en meer dan de helft een variabel inkomen op basis van individuele en/of teamprestaties. De federale overheid kent geen variabele beloning toe. De nieuwe loopbanen maken het wel mogelijk om de wedde van uitstekende presteerders sneller te doen evolueren en deze van ondermaatse presteerders te vertragen.

In **niveau B** (bachelordiploma) hebben enkel statutaire financieel deskundigen een basissalaris dat gemiddeld hoger is dan de marktmediaan in de

privésector. De grafiek toont echter aan dat de mediaan pas vanaf 44 jaar hoger ligt dan de marktmediaan. Bij al de grafieken van statutairen in niveau B valt overigens op dat het basissalaris op het einde van de loopbaan vaak voordeliger wordt dan in de privésector.

De contractuelen situeren zich gemiddeld meer dan 15% onder de marktmediaan.

In **niveau C** (diploma secundair onderwijs) worden de verschillen nog groter. Statutairen worden gemiddeld net geen 15% onder de marktmediaan betaald, bij contractuelen is dit zelfs 20% in CA en 30% in CT.

In **niveau D** (geen diplomavereisten) kunnen er dit jaar geen conclusies getroffen worden. De resultaten zijn door een gewijzigde steekproefsamenstelling minder representatief en sterk verschillend met vorig jaar. De grafieken worden wel weergegeven.

Meer specifiek werden ook **knelpunctfuncties** onderzocht, zoals ingenieurs, informatici en artsen. Uit de resultaten blijkt geen duidelijk verband tussen de beloning en het moeilijk invullen van vacatures voor deze functies. Bij de statutairen worden bijvoorbeeld enkel de informatici in A1 en de artsen in A2 en A3 onder de marktmediaan betaald. Het gemiddelde verschil in basissalaris is bovendien telkens niet groter dan 7% voor de statutairen.

Nog een laatste nuancering: bovenstaande conclusies hebben enkel betrekking op beloning die in geld kan uitgedrukt worden. Totale beloning gaat echter veel ruimer. Zo kunnen ook de inhoud en maatschappelijke relevantie van de functie, de werkzekerheid, de combinatie werk- en gezinsleven en tal van andere factoren de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever of de motivatie van de medewerkers verhogen.

Vergelijking met de publieke sector

De belangrijkste conclusie op basis van de vergelijking met de publieke sector (Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse overheid, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest) is dat de federale overheid in haar algemene wervingsgraden een hoger basissalaris toekent dan de andere overheden. De premie voor competentieontwikkeling speelt hierbij een belangrijke rol. De andere overheden hebben in niveau A wel vaak loopbanen voor specifieke diploma's die voordeliger zijn dan de federale wervingsgraden. In de niveaus B, C en D kennen de andere overheden bovendien bevorderingsmogelijkheden die de federale loopbanen overstijgen.

In **niveau A** bieden niet alleen de federale wervingsgraden voor algemeen universitaire diploma's maar ook de eerste beperkte bevorderingsmogelijkheden (vergelijkbaar met een bevordering naar de klasse A2) en de verdere bevorderingsmogelijkheden (vergelijkbaar met A3 en eventueel A4) een basissalaris dat gemiddeld voordeliger is dan in de andere overheden.

De federale overheid maakt binnen het niveau geen onderscheid op basis van diploma, maar maakt gebruik van functieclassificatie. In de andere overheden gelden wel vaak aparte, meestal voordeligere loopbanen (zowel bij werving als na bevordering) voor specifieke diploma's zoals artsen en ingenieurs. Deze zijn financieel aantrekkelijker dan de federale.

In **niveau B, C en D** is het basissalaris van de federale loopbanen concurrentieel met dat van de wervingsgraden in de andere overheden. De loopbaan voor ICT-deskundige steekt er zelfs duidelijk bovenuit. Wel voorziet elk van de besproken overheden binnen de niveaus bevorderingsmogelijkheden naar zwaardere functies die financieel voordeliger zijn. Hiervoor bestaat federaal geen equivalent.

Ten slotte voorziet het Waals gewest in tegenstelling tot de federale overheid in alle niveaus aanzienlijke loopbaanmogelijkheden voor contractuelen. Het basissalaris van de Waalse contractuele personeelsleden stijgt door verhogingen in weddeschaal snel uit boven dat van de federale. Zo ligt bijvoorbeeld de eindwedde van een contractueel in niveau B in Wallonië 73,5% hoger dan de aanvangswedde. Federaal bedraagt dit verschil 58%.

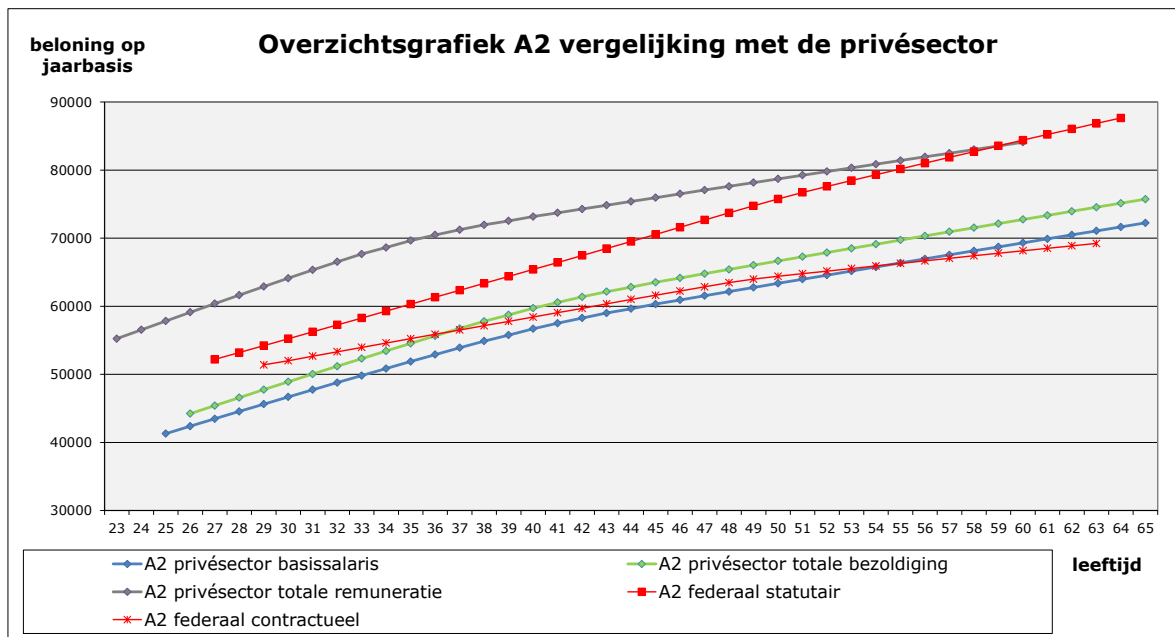
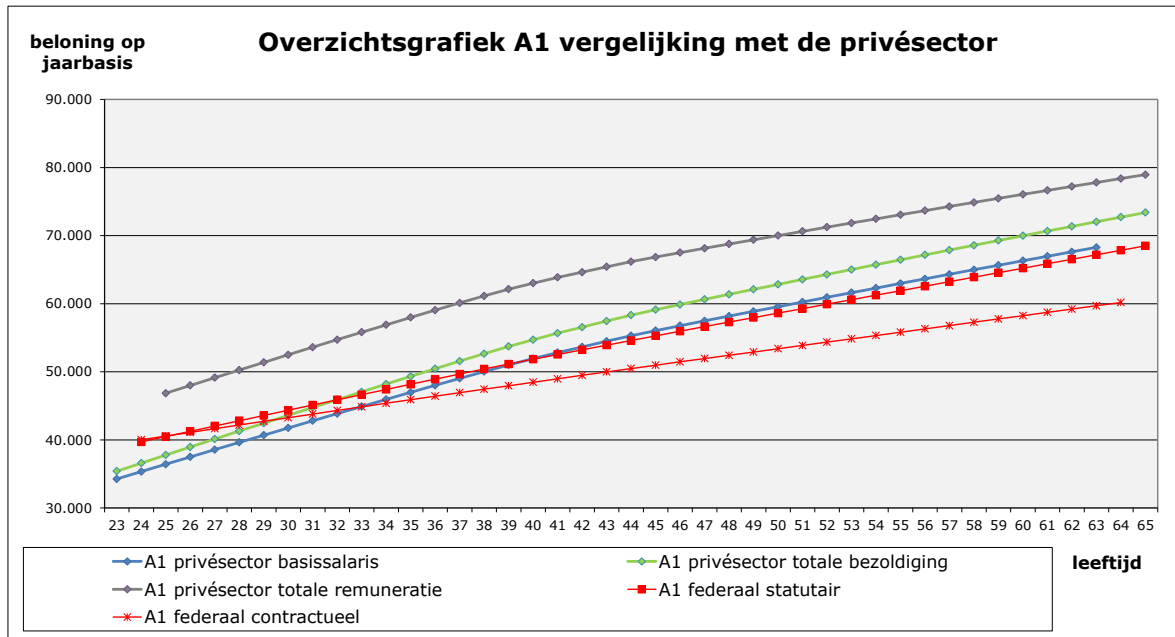
1. Marktpositie van de federale overheid t.o.v. de privésector

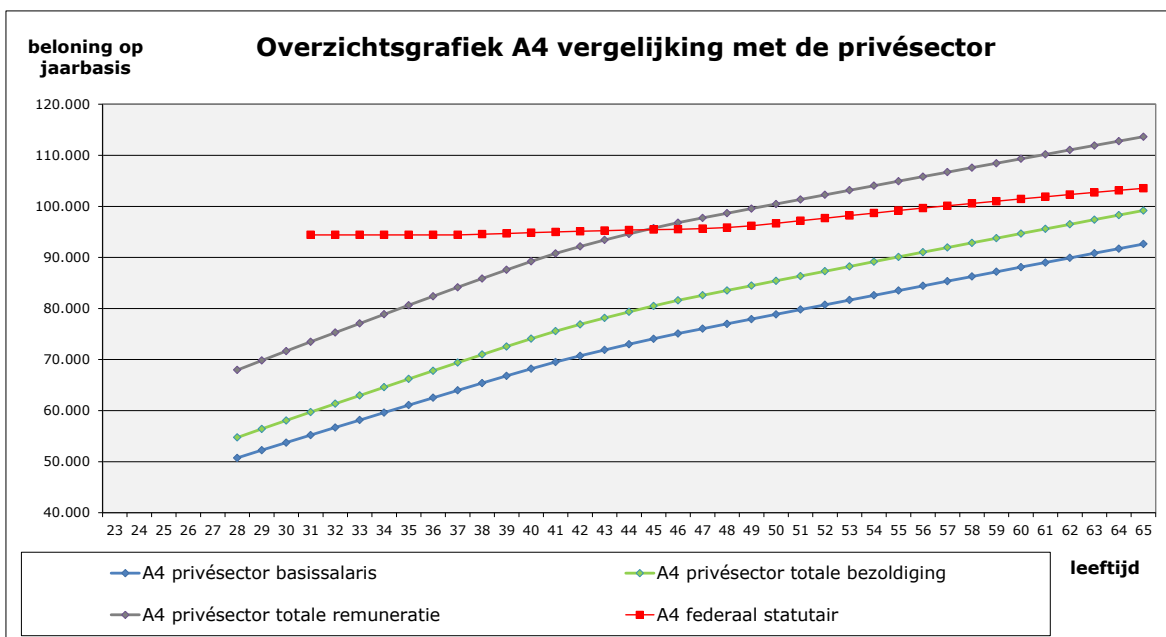
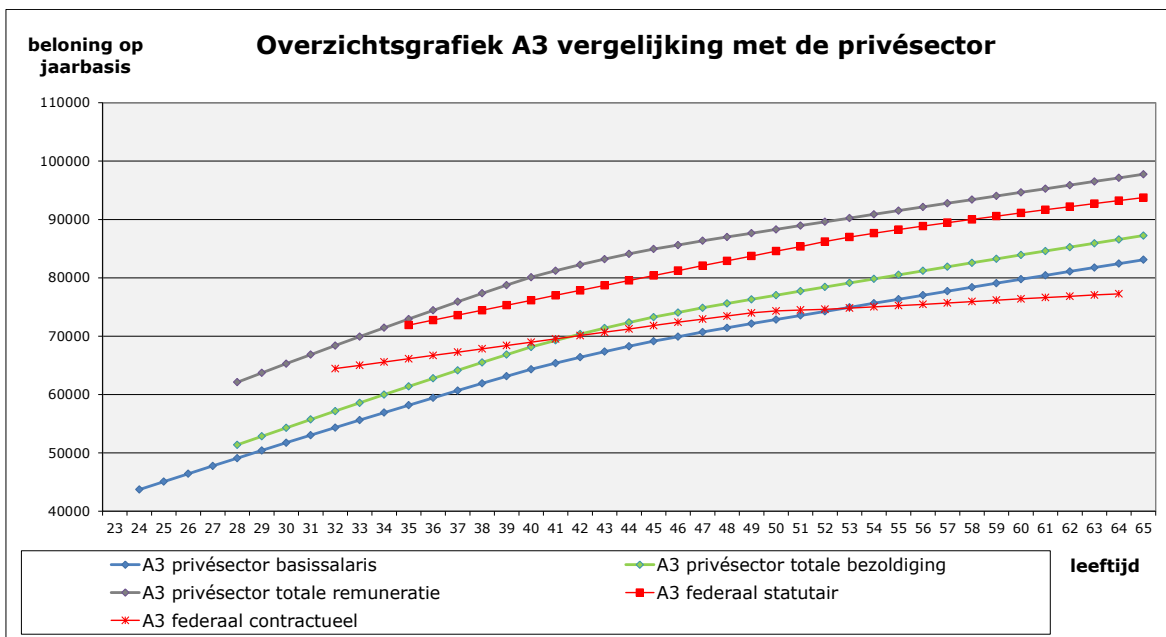
1.1 Handleiding bij het onderzoek

Peildatum	Situatie op 1 februari 2013 .
Marktgegevens	Hudson salarisstudie 2013, die verdeeld over 194 functies 111.616 individuele observaties uit 552 bedrijven bevat. Er kan ook geselecteerd worden op basis van functiegewicht (zie verder) (Compas 5+1 model voor functieclassificatie, dat ook wordt gebruikt door de federale overheid).
Gegevens federale overheid	53.257 individuele observaties van statutaire en contractuele werknemers die een standaard weddeschaal hebben binnen een gemene graad of klasse en tewerkgesteld zijn in een FOD of POD. Voor meer info over de federale loopbanen: http://www.fedweb.belgium.be/nl/loopbaanpad/
Keuze van de markt	Totale markt in België.
Wijze van vergelijking	Vergelijking op basis van functiegewicht . Voor elke graad of klasse worden per leeftijd de medianen van de federale statutaire en contractuele werknemers vergeleken met de medianen in de totale markt. De totale markt wordt waar mogelijk opgesplitst volgens het functiedomein (bv. de graad BI wordt vergeleken met ICT-functies met een vergelijkbaar functiegewicht).
Vergelijkingsbasis	De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde brutojaarbedragen. Het basissalaris vormt het uitgangspunt van de vergelijking. De premie voor competentieontwikkeling wordt meegeteld in het basissalaris van de federale ambtenaren voor zover ze er recht op hebben. Ook voor andere vaste toelagen (die niet gekoppeld zijn aan de prestaties) is dit het geval. Daarnaast wordt ook de marktsituatie wat betreft totale bezoldiging (basissalaris + variabel salaris) en totale remuneratie (de totale som van basissalaris, variabel salaris, waardering van bedrijfswagen, maaltijdcheques en forfaitaire kostenvergoeding) ter informatie meegenomen in de vergelijking. De vergelijking gebeurt op basis van leeftijd en niet anciënniteit, aangezien dit in de private sector geen bepalend principe is voor de evolutie van de loopbaan.

1.2 Resultaten per niveau

Niveau A





	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
Klasse	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
A1 statutair	-1,70%	0,98%	11,13%
A1 contractueel	-12,67%	-5,91%	11,37%
A2 statutair	15,37%	18,70%	22,32%
A2 contractueel	-2,60%	2,84%	12,64%
A3 statutair	12,81%	16,49%	23,61%
A3 contractueel	-6,79%	3,14%	18,60%
A4 statutair	11,78%	30,67%	70,99%
A5 statutair	-	-	-

Conclusie

De tabel geeft per klasse in percentages weer hoe het **basissalaris** van de federale medewerkers zich verhoudt tot dat van hun leeftijdsgenoten¹ in de privésector. De handleiding in punt 1.1 legt uit hoe de tabel moet geïnterpreteerd worden. Voor de klasse A5 konden er omwille van de steekproefverdeling geen leeftijdsafhankelijke medianen berekend worden en bijgevolg ook geen grafiek opgesteld worden.

De percentages tonen aan dat de federale medewerkers in niveau A gemiddeld een hoger basissalaris hebben dan in de privésector het geval is voor functies met een vergelijkbaar gewicht.

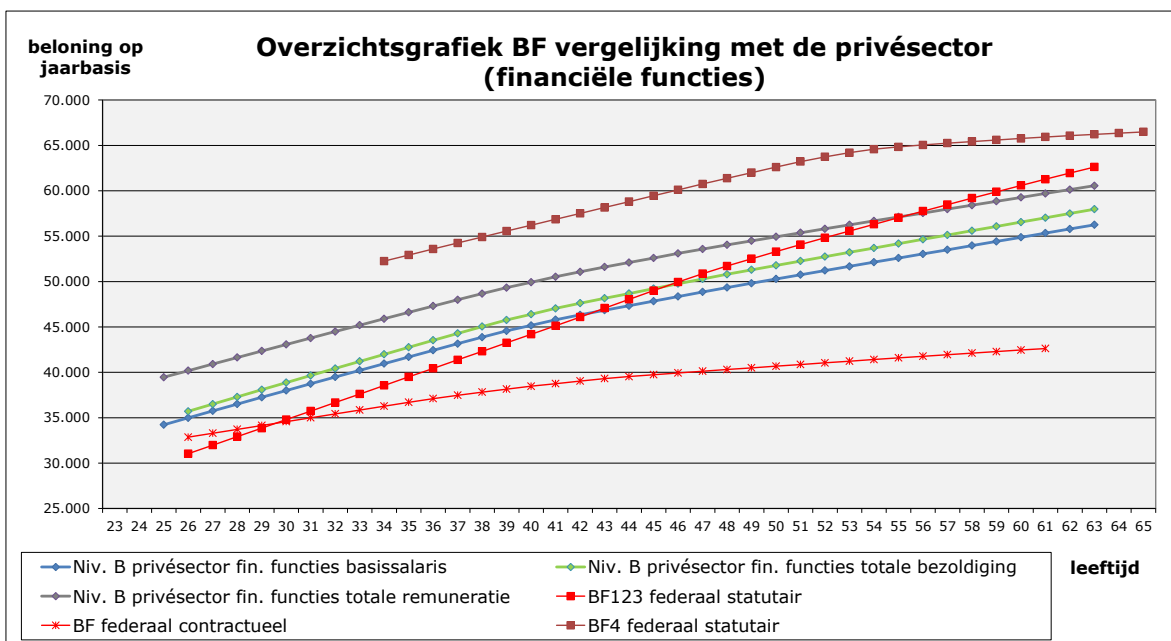
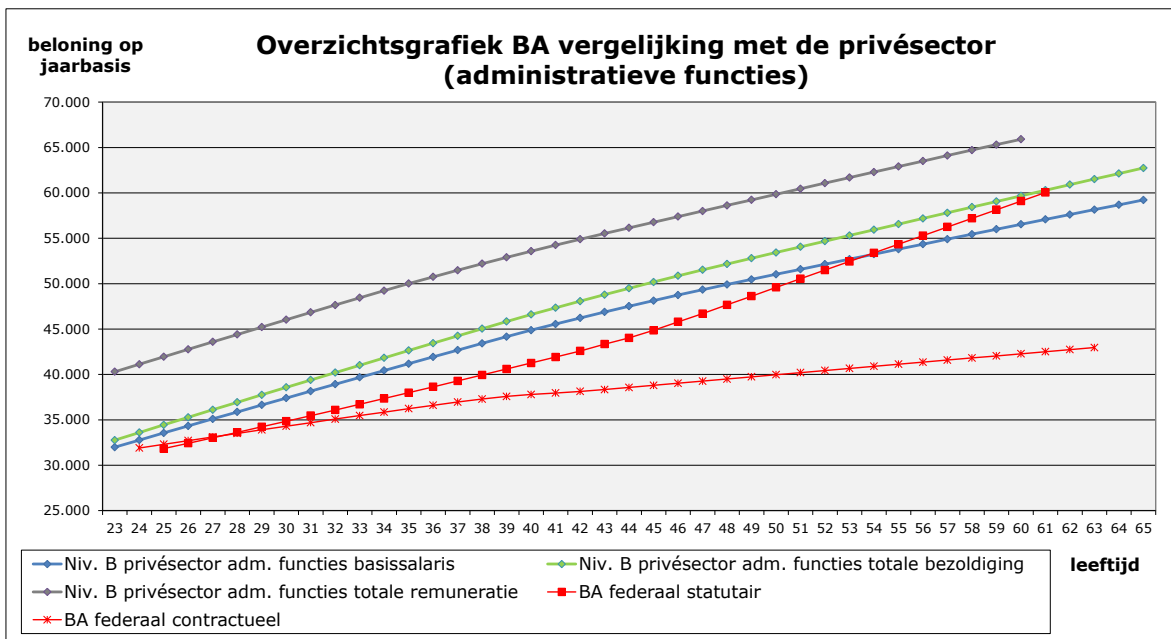
Enkel bij de contractuelen in klasse A1 ligt de mediaan gemiddeld lager dan de marktmediaan. Dit dient genuanceerd te worden wanneer we de grafiek bekijken. Zo zien we dat een contractueel in A1 met een leeftijd van 25 jaar 11,37% boven de marktmediaan verloond wordt, maar dat de positionering daalt naar -12,67% op de leeftijd van 64 jaar.

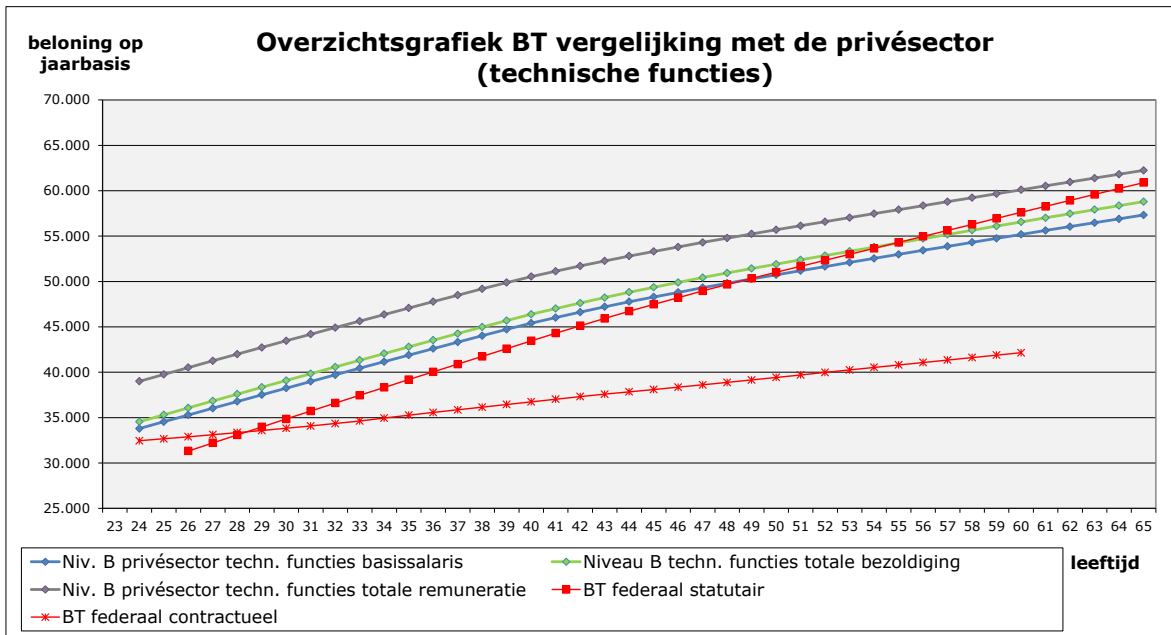
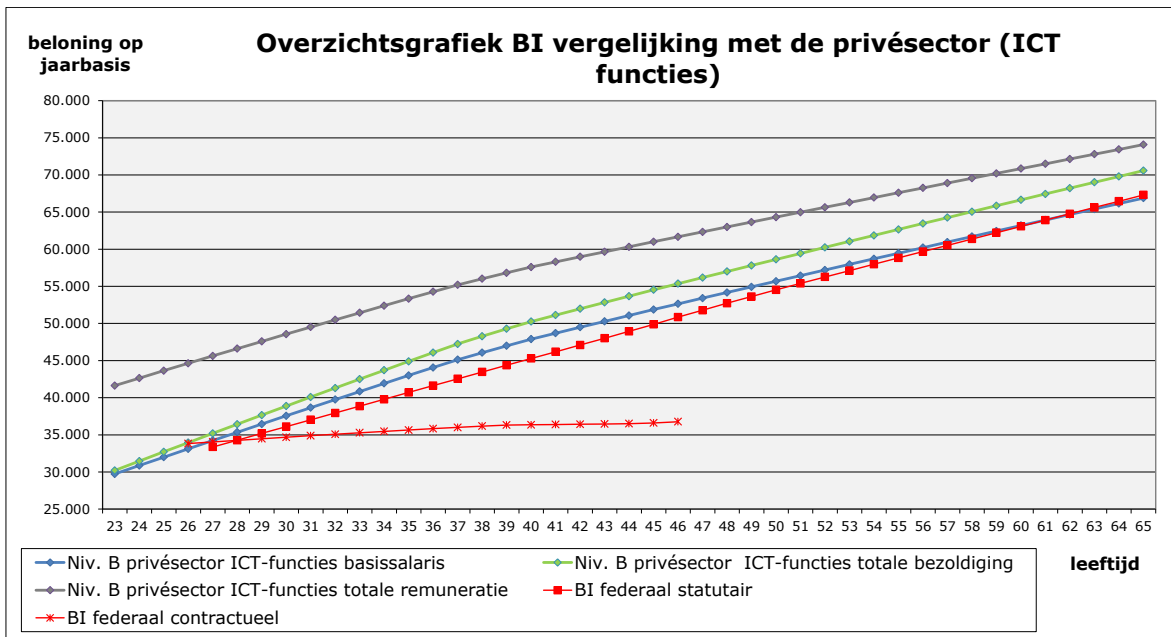
Opvallend is de hoge positionering van A2 (gemiddeld bijna 19% hoger dan de marktmediaan voor de statutairen) in vergelijking met de klasse A1 (net geen 1% hoger). Wanneer de verschillen worden geanalyseerd, blijkt dat er federaal gemiddeld 15.308 euro verschil is tussen de medianen per leeftijd voor basissalaris in de klasse A2 en A1. In de privésector zijn de respectievelijke verloningsverschillen tussen beide "klassen" veel kleiner (gemiddeld 4.132 euro).

De statutaire ambtenaren in de klassen A3 en A4 worden eveneens boven de marktmediaan betaald.

¹ Door het vergelijken van de medianen per leeftijd wordt de impact van de hogere gemiddelde leeftijd in de federale overheid t.o.v. de privésector geneutraliseerd. Oudere werknemers verdienen gemiddeld immers meer.

Niveau B





Graad	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
BA statutair	-8,07%	-4,19%	5,19%
BA contractueel	-26,12%	-16,80%	-2,67%
BF123 statutair	-11,28%	1,20%	11,32%
BF4 statutair	17,72%	23,52%	27,58%
BF contractueel	-22,98%	-15,74%	-6,08%
BI statutair	-5,71%	-2,80%	0,63%
BI contractueel	-30,14%	-16,98%	2,14%
BT statutair	-11,24%	-1,84%	6,23%
BT contractueel	-23,61%	-17,78%	-3,95%

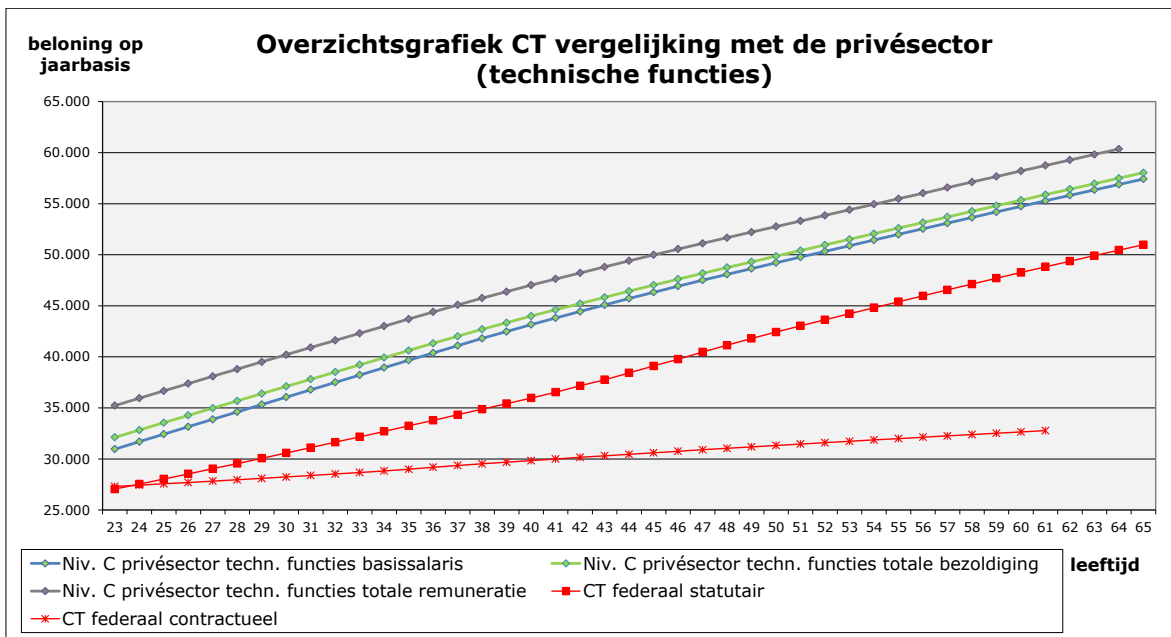
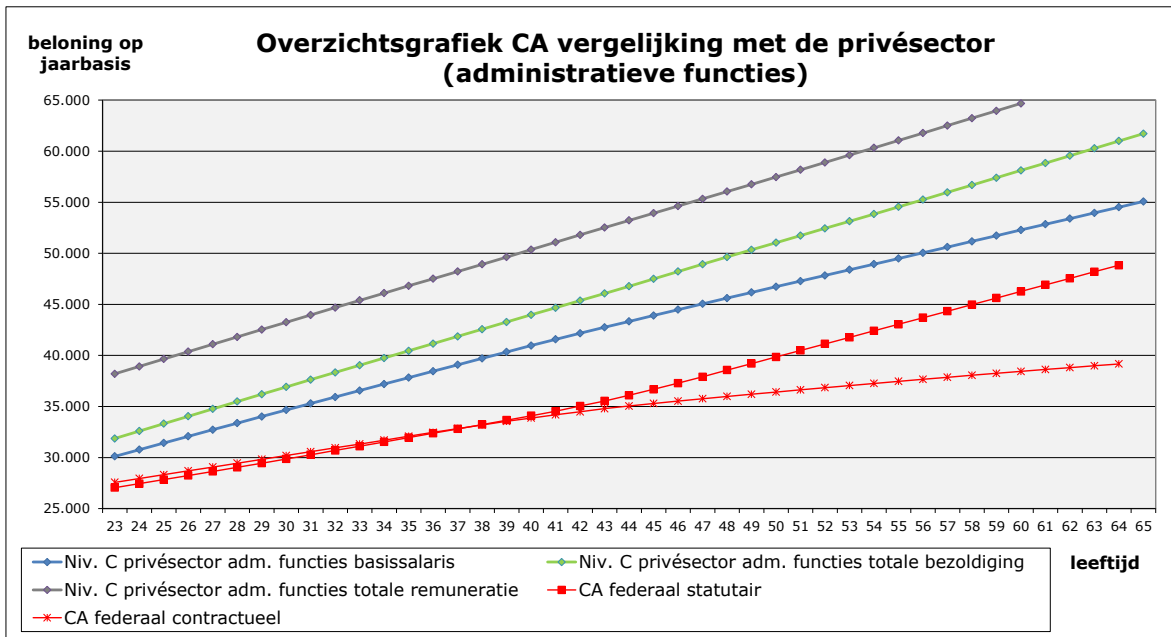
Conclusie

De positionering is duidelijk minder voordelig dan in niveau A het geval is. Enkel de statutairen in de graden BF situeren zich gemiddeld boven de marktmediaan (vooral de weddeschaal BF4 die enkel voorkomt in de FOD Financiën en geen equivalent heeft in BA of BT en daarom apart werd opgenomen).

Bij de statutairen valt op dat de positionering op het einde van de loopbaan vaak voordeliger is. Het is bijvoorbeeld pas vanaf de leeftijd van 44 jaar dat de mediaan voor de federale BF statutair hoger ligt dan de marktmediaan voor financiële functies in de privésector. Bij de statutairen in de graad BT stijgt de mediaan vanaf de leeftijd van 50 jaar boven de marktmediaan uit, in BA vanaf 55 jaar. Bij de statutairen in BI is de loopbaan op jonge leeftijd en op latere leeftijd marktconform. Gemiddeld ligt ze 2,80% lager dan de marktmediaan.

De verschillen zijn duidelijk groter bij de contractuelen, die een basissalaris hebben dat, ongeacht de graad, gemiddeld meer dan 15% onder de marktmediaan ligt.

Niveau C

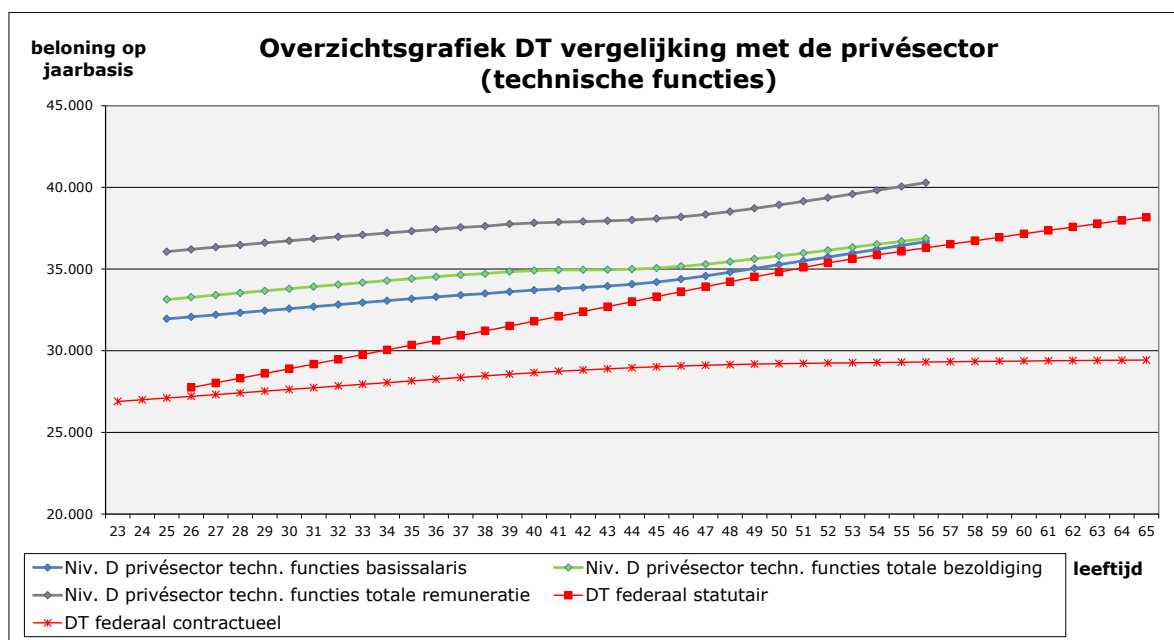
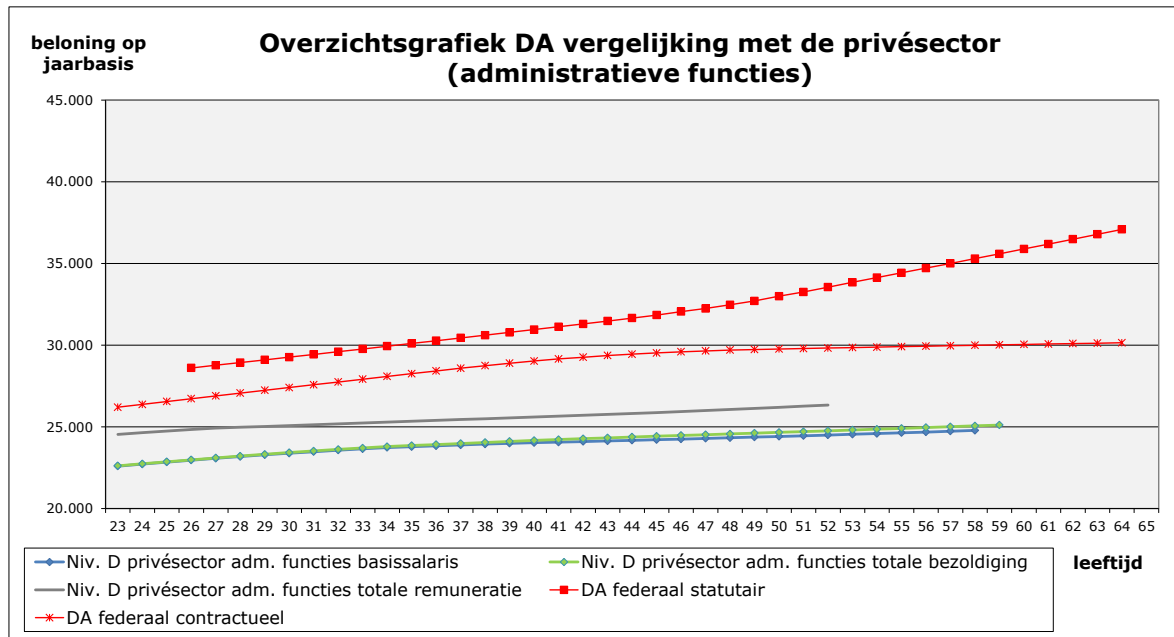


Graad	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
CA statutair	-16,94%	-13,88%	-10,18%
CA contractueel	-28,57%	-19,13%	-8,45%
CT statutair	-16,66%	-14,20%	-11,22%
CT contractueel	-40,70%	-30,13%	-11,79%

Conclusie

Net zoals uit de grafieken komt uit de tabel naar voor dat het basissalaris van de administratief en technisch assistenten in niveau C onder de marktmediaan ligt. Op geen enkel moment ligt de federale mediaan hoger dan de marktmediaan. De gemiddelde verschillen lopen op tot meer dan 30% voor de contractuelen in CT.

Niveau D



	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
Graad	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
DA statutair	24,59%	31,12%	42,44%
DA contractueel	16,24%	20,01%	22,07%
DT statutair	-13,50%	-5,73%	-0,96%
DT contractueel	-20,09%	-15,99%	-14,91%

Conclusie

Er dient voor de interpretatie van de resultaten te worden opgemerkt dat werknemers met een functiegewicht vergelijkbaar met het federale niveau D ondervertegenwoordigd zijn in de databank van de Hudson salarisstudie, die bovendien ook enkel bedienden en geen arbeiders bevat. Verder zijn de resultaten sterk gewijzigd ten opzichte van vorig jaar. Dit kan alleen verklaard worden door veranderingen in de steekproefsamenstelling. **Aan de resultaten kunnen we dan ook geen conclusies koppelen.**

De contractuelen in de graad medewerker keuken/schoonmaak zijn niet opgenomen in de vergelijking, omdat er in de databank van Hudson geen vergelijkbare functies terug te vinden zijn.

1.3 Variabele beloning en extralegale voordelen

De bovenstaande grafieken gaven al aan dat het basissalaris in de privésector vaak wordt aangevuld met variabele beloning, bijvoorbeeld in de vorm van een bonus voor individuele of teamprestaties. In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de variabele beloning in de totale privésector in België.

Totale markt	percentage variabel	mediaan variabel (bruto/jaar)	mediaan variabel als percentage basissalaris
klasse A5	77%	9.600 €	12%
klasse A4	72%	7.254 €	10%
klasse A3	62%	5.226 €	8%
klasse A2	60%	4.259 €	7%
klasse A1	54%	4.532 €	8%
niveau B	48%	2.588 €	6%
niveau C	54%	2.581 €	7%
niveau D	27%	2.565 €	7%

De tabel geeft duidelijk aan dat variabele beloning in hogere functies meer voorkomt én dat de bedragen er zowel relatief als absoluut hoger zijn. In niveau A ontvangt de helft tot drievierde van de werknemers een of andere vorm van variabele beloning. In niveau D is dit het geval voor meer dan een vierde van de werknemers.

De twee onderstaande tabellen geven weer welke vormen van **variabele beloning** het meest courant zijn in de markt, en welke bedragen ze vertegenwoordigen.

Totale markt	percentage commissie	mediaan commissie (bruto/jaar)	percentage winst-participatie	mediaan winst-participatie (bruto/jaar)
klasse A5	2%	35.759 €	30%	926 €
klasse A4	2%	17.172 €	28%	948 €
klasse A3	1%	12.500 €	18%	1.055 €
klasse A2	2%	9.296 €	15%	759 €
klasse A1	1%	7.108 €	23%	579 €
niveau B	-	-	14%	842 €
niveau C	2%	7.404 €	18%	1.062 €
niveau D	-	-	5%	1.617 €

Totale markt	percentage bonus	mediaan bonus (bruto/jaar)	percentage CAO 90 Bonus (bruto/jaar)	mediaan CAO 90 Bonus (bruto/jaar)
klasse A5	69%	7.196 €	30%	2.430 €
klasse A4	62%	5.142 €	34%	2.357 €
klasse A3	49%	4.332 €	30%	1.643 €
klasse A2	46%	2.973 €	31%	1.430 €
klasse A1	41%	2.815 €	27%	1.690 €
niveau B	32%	1.729 €	28%	1.191 €
niveau C	31%	1.929 €	39%	955 €
niveau D	15%	511 €	24%	950 €

Vooraf de bonus en de CAO 90 bonus komen vaak voor. Winstparticipatie wordt toegekend in een aantal grotere bedrijven, terwijl commissie beperkt blijft tot functies waar verkoop centraal staat.

De tabel hieronder toont dat ook **extralegale voordelen** vaker voorkomen in hogere functies. Bijna de helft van de werknemers met een functie die vergelijkbaar is met de federale klassen A1 en A2 heeft een bedrijfswagen ter beschikking. Voor functies vergelijkbaar met de klasse A5 stijgt het aantal ontvangers zelfs boven 80%. Meer dan vier vijfde van de werknemers in de databank ontvangt de fiscaal voordelige maaltijdcheques.

Totale markt	percentage forfaitaire kosten	mediaan forfaitaire kosten (netto/maand)	percentage bedrijfs-wagen	percentage maaltijd-cheques
klasse A5	73%	150 €	81%	84%
klasse A4	61%	130 €	69%	82%
klasse A3	54%	124 €	55%	81%
klasse A2	42%	115 €	46%	78%
klasse A1	30%	108 €	40%	81%
niveau B	16%	104 €	18%	87%
niveau C	5%	77 €	4%	87%
niveau D	2%	50 €	3%	81%

1.4 Knelpunctfuncties

Bovenstaande grafieken en conclusies geven een eerder algemeen beeld van de marktpositionering van de federale overheid.

Daarom werd voor een aantal **specifieke functies of groepen van functies** die hierboven nog niet aan bod kwamen bijkomend onderzocht of de beloning bij de federale overheid conform de markt is. Het gaat opnieuw om een vergelijking van de situatie op **1 februari 2013**.

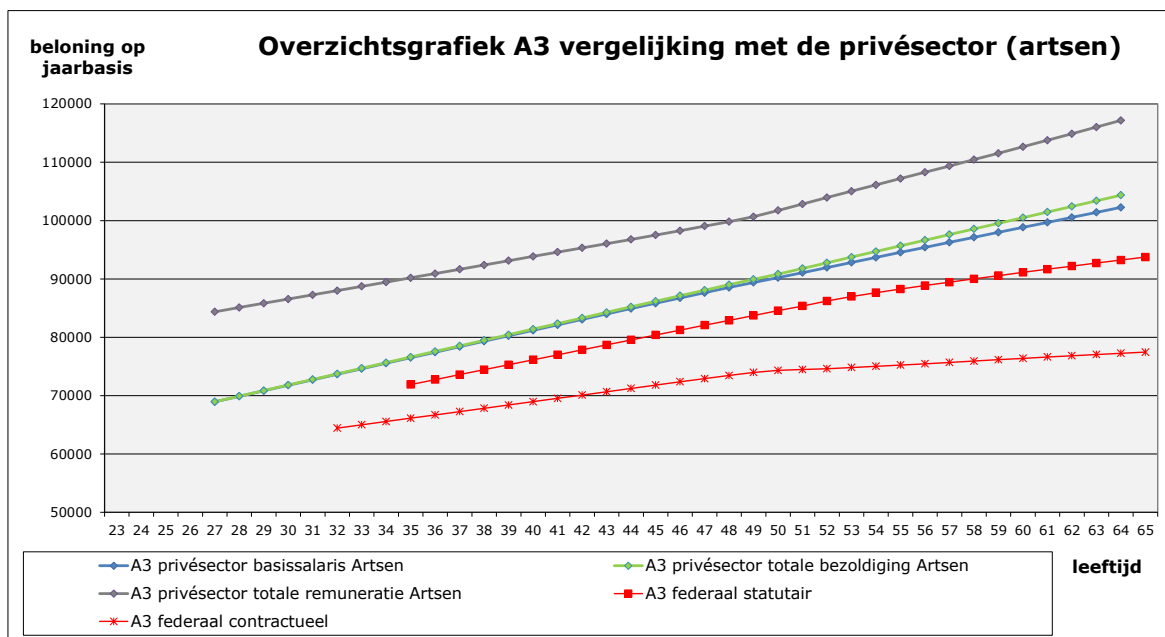
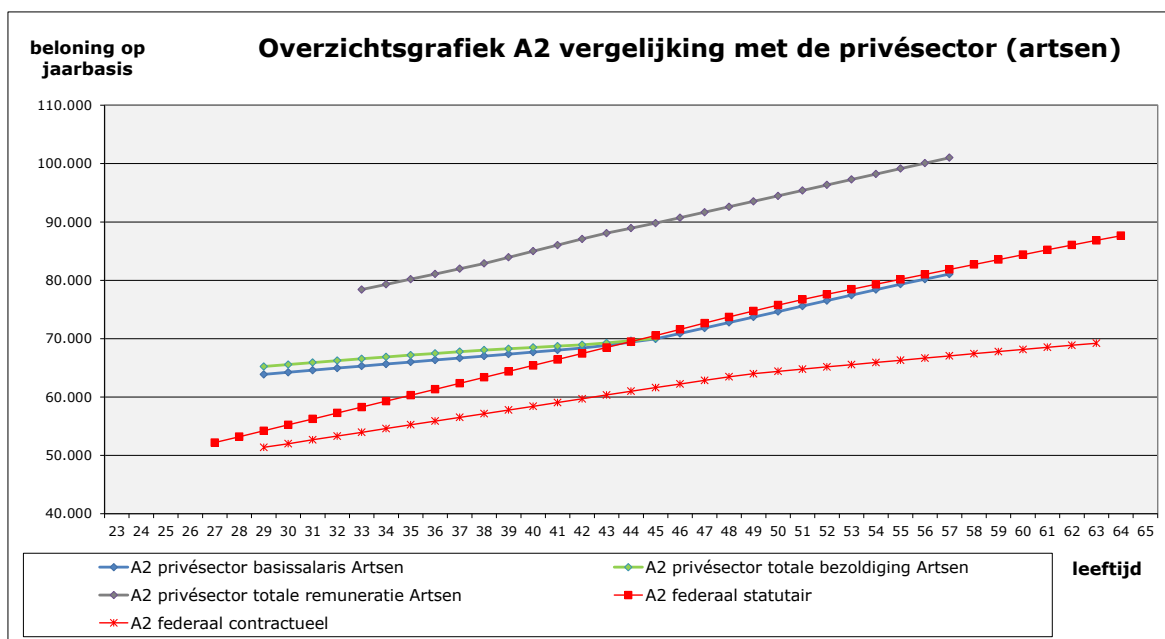
Het gaat vooral om zogenaamde knelpunctfuncties waarvoor SELOR moeilijk kandidaten kan vinden (criterium: ≤ 40 inschrijvingen, < 10 aanwezigen en ≤ 2 geslaagden bij een selectie). De bedoeling is om na te gaan of beloningsverschillen een mogelijke oorzaak kunnen zijn voor het rekruteringsprobleem. De marktsituatie van onderstaande functies wordt onderzocht op basis van corresponderende functies in de databank die gelijkaardig zijn qua inhoud en functiegewicht.

Er wordt opnieuw vergeleken met de **totale markt** in België. De federale loopbanen werden gematcht met de volgende functies uit de databank:

- Artsen: Bedrijfsgeneesheer
- IT'ers: functiefamilie ICT
- Ingenieurs: Technical service engineer, (Project)ingenieur R&D, (Project)ingenieur Kwaliteit, Projectingenieur bouw, (Project)ingenieur onderhoud, (Project)ingenieur productie, Projectingenieur project engineering, Projectleider project engineering, Procesingenieur

De federale gegevens zijn niet gekoppeld aan functies, maar enkel aan een graad of klasse. Daarom kunnen de gegevens voor één specifieke functie zoals arts niet afgezonderd worden. In onderstaande grafieken wordt dus telkens de situatie voor de volledige graad of klasse vergeleken met de markt.

Artsen



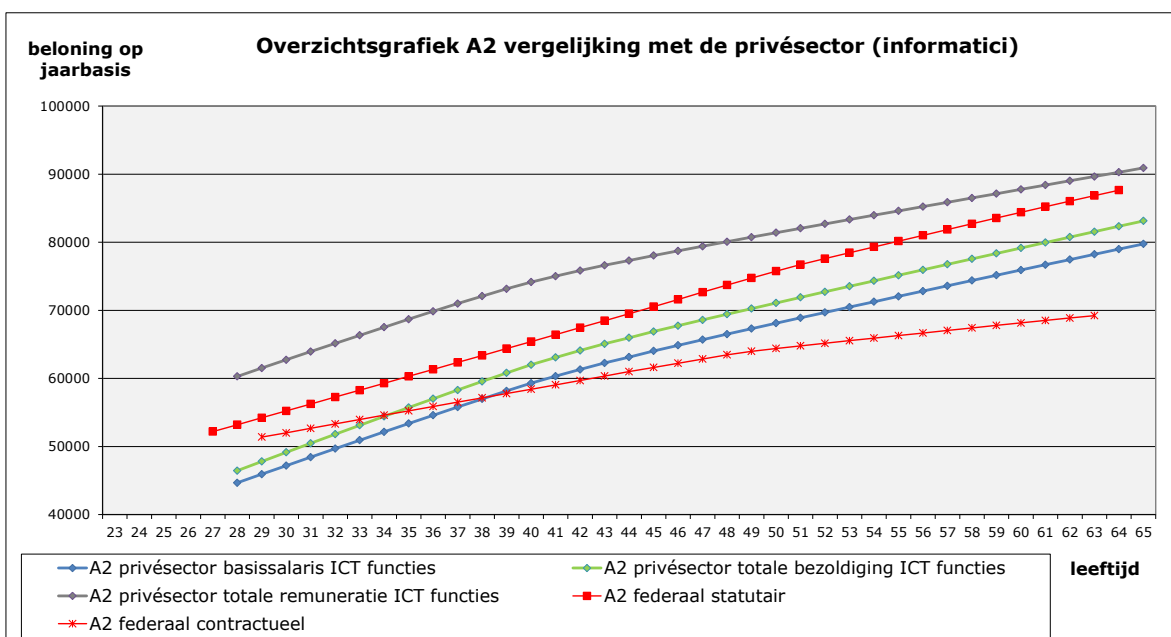
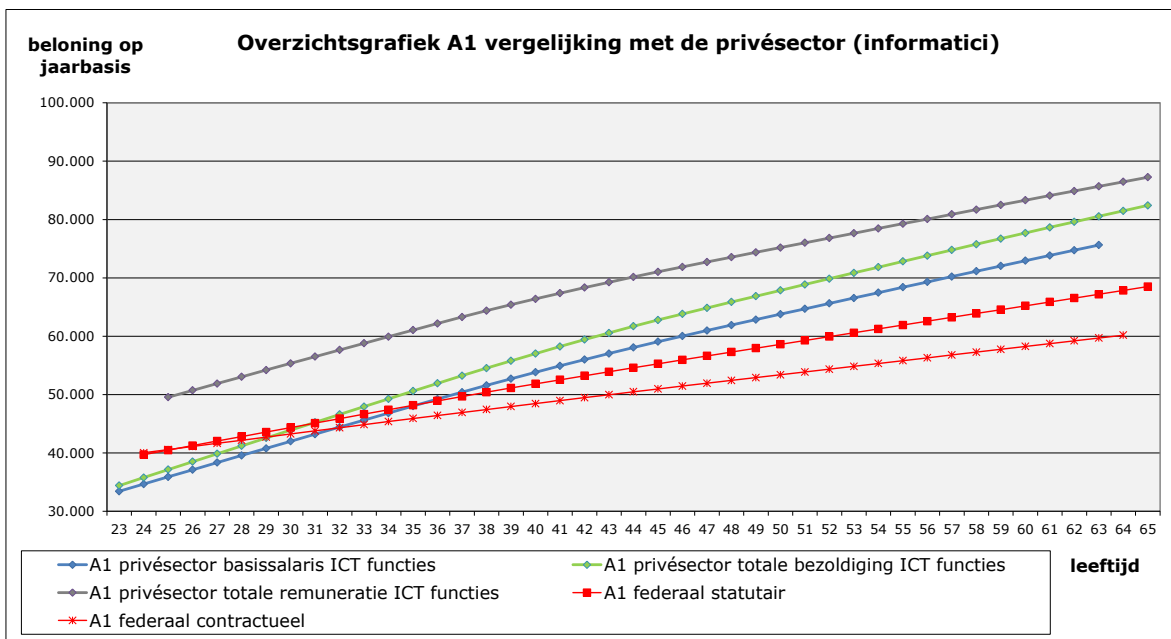
Klasse	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
A2 statutair	-15,11%	-3,40%	1,51%
A2 contractueel	-19,54%	-15,06%	-11,91%
A3 statutair	-8,84%	-6,74%	-6,02%
A3 contractueel	-24,46%	-17,88%	-12,52%

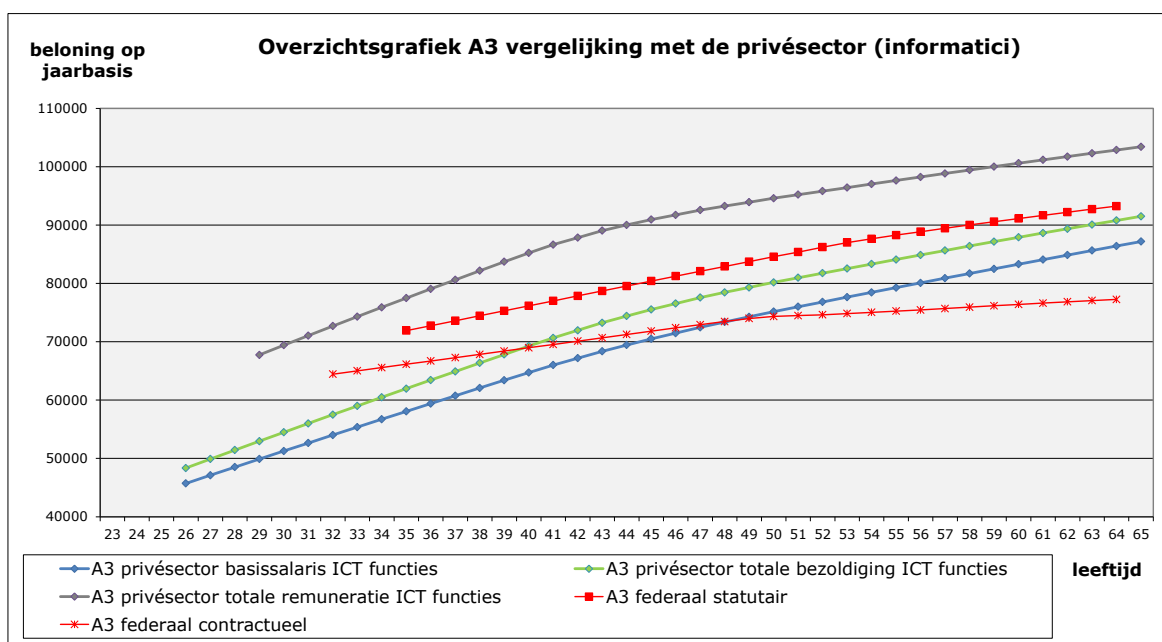
De federale artsen in de klasse A2 worden gemiddeld net onder de markt betaald voor basissalaris. Op jonge leeftijd positioneren ze zich onder de

markt en op oudere leeftijd nipt erboven. De resultaten voor de klasse A2 moeten echter genuanceerd worden omdat de steekproef zeer weinig observaties telt en dus mogelijk niet representatief is voor de totale markt.

In de klasse A3 is er wel sprake van een representatieve steekproef en zien we net als in A2 een gemiddelde positionering onder de marktmediaan voor basissalaris. De mediaanlijn voor de statutaire artsen in A3 ligt op elke leeftijd onder de marktmediaan. Het verschil blijft min of meer constant en schommelt tussen 6 en 9%. De contractuelen worden gemiddeld bijna 18% onder de marktmediaan betaald.

ICT-functies





Klasse	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
A1 statutair	-11,48%	-3,49%	14,52%
A1 contractueel	-21,34%	-9,58%	15,45%
A2 statutair	9,96%	12,00%	19,11%
A2 contractueel	-11,51%	-2,84%	11,88%
A3 statutair	7,54%	13,46%	23,83%
A3 contractueel	-11,14%	0,82%	19,32%

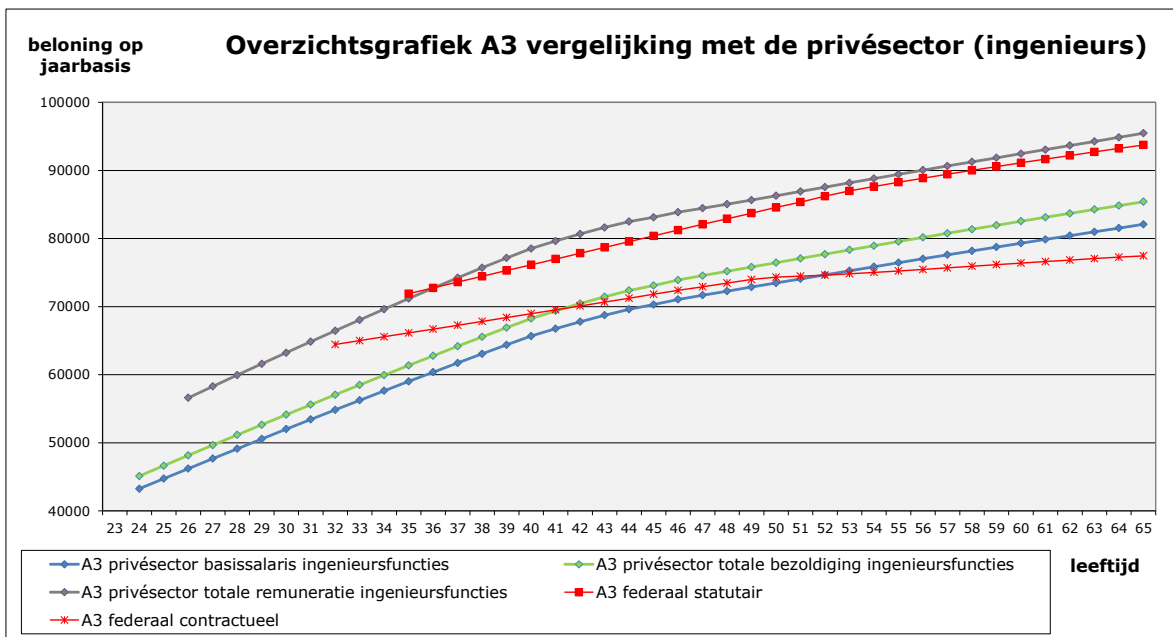
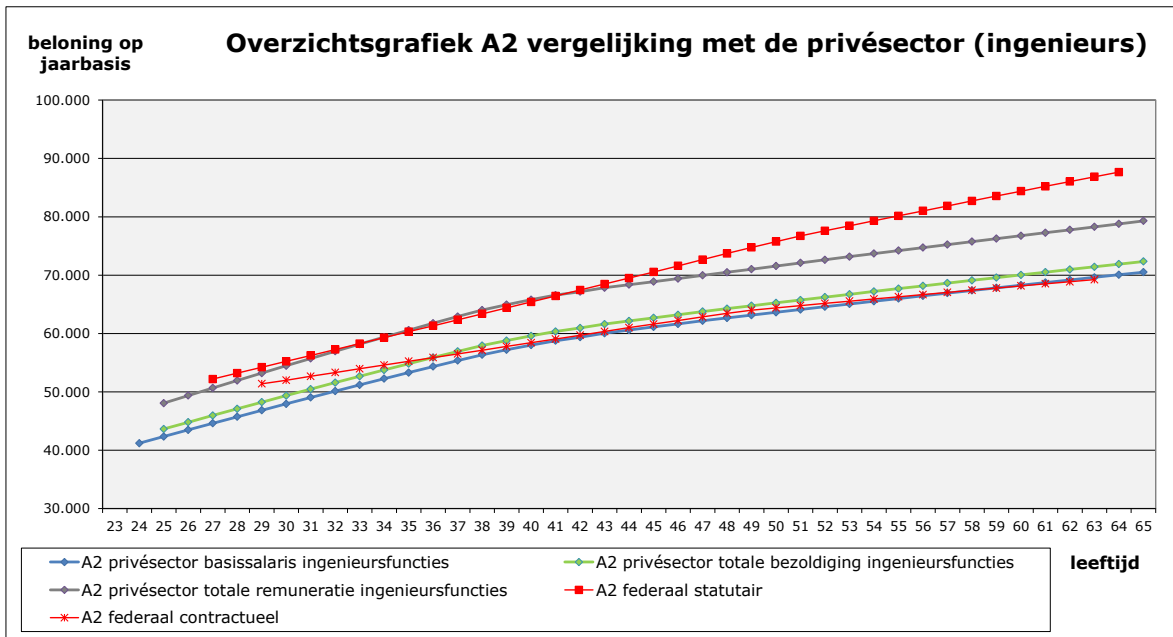
Informatici in de klasse A1 situeren zich op jonge leeftijd (26-35 jaar) boven de marktmediaan, maar daarna daalt de positionering van de statutairen onder het niveau van de marktmediaan. Bij de contractuele informatici zet deze trend zich al vroeger door (vanaf 32 jaar). Gemiddeld ligt de mediaan voor basissalaris voor de statutairen 3,49% onder de marktmediaan en voor de contractuelen 9,58%.

Klasse A2 geeft een heel ander beeld. In deze klasse ontvangen de federale statutaire informatici op elke leeftijd een hoger basissalaris dan de mediaan uit de privésector (gemiddeld 12%). De contractuele informatici worden - uitgezonderd in de eerste jaren - echter wel onder de markt betaald, gemiddeld 2,84%.

In de klasse A3 ligt de mediaan voor de federale statutaire informatici steeds boven de mediaan voor het basissalaris in de privésector. Het verschil wordt wel kleiner naargelang de leeftijd hoger wordt. Het gemiddeld verschil

bedraagt 13,46%. Contractuele informatici in de klasse A3 worden vanaf de leeftijd van 49 jaar onder de marktmediaan betaald.

Ingenieurs



Klasse	Vergelijking/positionering overheid t.o.v. privésector		
	laagste positionering	gemiddelde positionering	hoogste positionering
A2 statutair	12,43%	17,64%	25,09%
A2 contractueel	-0,58%	1,86%	9,69%
A3 statutair	14,20%	15,63%	21,84%
A3 contractueel	-5,64%	2,31%	17,50%

De bovenstaande tabel geeft in percentages de verhouding weer van het basissalaris tussen enerzijds de federale klassen A2 en A3 en anderzijds de gegevens uit de private Belgische markt met een vergelijkbaar functiegewicht én binnen het functiedomein Engineering. Het gaat hier om werknemers die ingenieursfuncties uitoefenen in de Belgische markt. Omdat aan slechts een beperkt aantal observaties een diploma gekoppeld is, kan echter niet gegarandeerd worden dat al deze werknemers een ingenieursdiploma hebben. Dit kan van belang zijn bij de interpretatie van de resultaten.

De statutairen in klasse A2 situeren zich duidelijk boven de marktmediaan voor basissalaris, gemiddeld zo'n 17,64%. De contractuele ingenieurs worden in het begin net boven de marktmediaan voor basissalaris verloond en vanaf 40 jaar lopen de grafieken min of meer gelijk. Gemiddeld ligt de mediaan 1,86% hoger dan de marktmediaan.

Ook voor klasse A3 is er bij de statutairen voor alle leeftijden een positionering boven de marktmediaan. Het basissalaris ligt gemiddeld 15,63% hoger. De contractuelen in deze klasse worden tot hun 50 jaar boven de marktmediaan verloond en nadien er net onder (gemiddeld 2,31% boven de markt).

Conclusie

De cijfers tonen aan dat de federale overheid voor de meeste knelpuntfuncties een basissalaris biedt dat conform de markt is. Dit geldt vooral voor de statutairen. Er is wel enige variatie afhankelijk van de functie of de klasse. Contractuelen worden, zeker naarmate hun leeftijd hoger is, meestal wel onder de marktmediaan betaald. Ook de artsen in klasse A3 en de informatici in klasse A1 worden onder de marktmediaan betaald. Op basis van deze resultaten kan echter niet eenduidig besloten worden dat een te lage beloning aan de basis ligt van het rekruteringsprobleem voor de beschreven functies. Het schoentje knelt meer dan waarschijnlijk elders.

Vermoedelijk zijn er ook vaak andere bezwaren die potentiële kandidaten afschrikken, zoals de inhoud van bepaalde jobs (die soms zeer administratief zijn), de locatie van de tewerkstelling, de beperkte bijkomende voordelen, het "oubollige" imago van de overheid, de verplichting om voltijds een stage aan te vangen,...

Wellicht zullen ook bedrijven in de privésector moeite hebben om personeel te vinden voor deze functies. Zij hebben dan weer wel het voordeel dat er flexibeler kan worden omgesprongen met beloningselementen en dat ze kunnen onderhandelen om potentiële kandidaten te overtuigen. De federale

overheid heeft natuurlijk ook bepaalde troeven in handen om kandidaten te vinden.

Een (tijdelijke) markttoelage voor functies waarvoor er een rekruteringsprobleem is, stuit op een aantal bezwaren. Vooral het feit dat het zeer moeilijk blijft om op objectieve en eenduidige wijze aan te duiden wie wel en niet in aanmerking komt voor een toelage en onder welke voorwaarde een dergelijke toelage toegekend en weer geschrapt kan worden, houden een belangrijk risico in. Een toelage die niet aan het juiste doelpubliek wordt toegekend, schiet haar doel voorbij en creëert nieuwe ontevredenheid.

1.5 Regionale verschillen

In de bovenstaande resultaten wordt telkens de vergelijking gemaakt met de totale markt in België. Hoewel de federale overheid de meerderheid van haar medewerkers in Brussel tewerkstelt, is het relevant om ook de andere regio's mee op te nemen bij het bepalen van de positionering. De federale overheid rekruteert immers niet enkel in Brussel. Toch is het relevant om na te gaan hoe groot de verschillen zijn in beloning tussen de verschillende regio's in België.

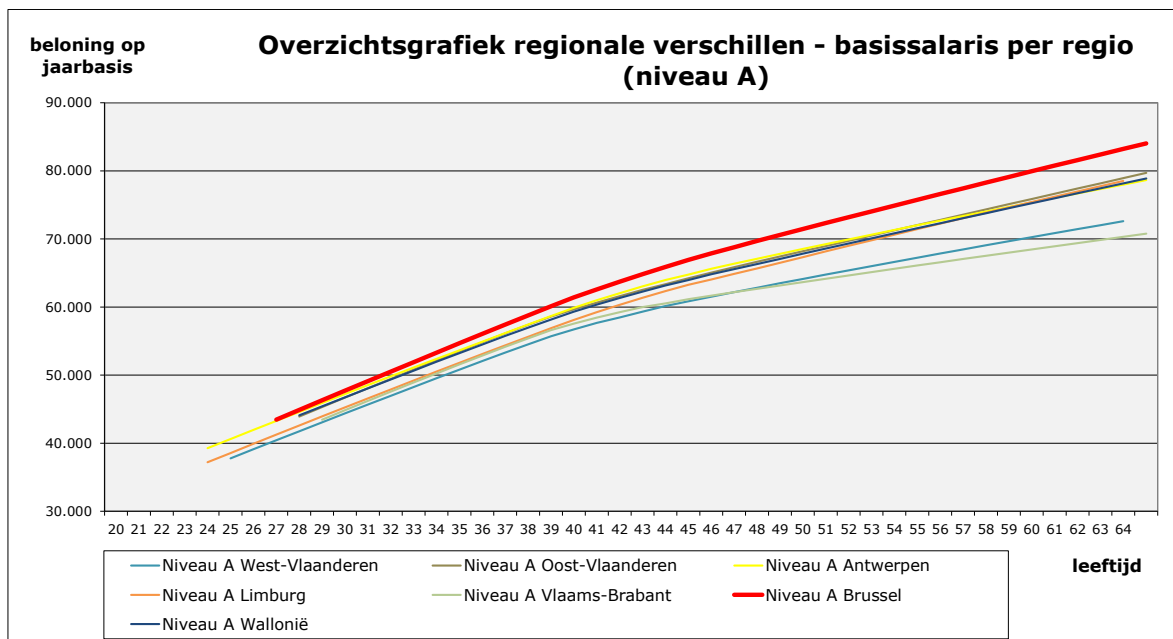
Onderstaande tabel geeft voor niveau A de gemiddelde verhouding weer van de medianen per leeftijd voor basissalaris tussen de verschillende regio's die in de databank worden onderscheiden, met Brussel als referentiepunt. Hoewel niet elke regio even sterk vertegenwoordigd is in de databank, bestond op Limburg na (695 observaties) elke steekproef uit meer dan 2.000 observaties. Voorts zijn in de databank de gegevens voor Wallonië samengevoegd en is er dus geen afzonderlijke informatie beschikbaar voor de Waalse provincies.

Regio	Gemiddeld verschil met Brussel
West-Vlaanderen	-9,32%
Oost-Vlaanderen	-3,79%
Antwerpen	-3,48%
Limburg	-5,48%
Vlaams-Brabant	-9,82%
Wallonië	-4,28%

Het valt meteen op dat Brussel beter betaalt dan alle andere regio's in dit land. Het verschil is het grootst ten opzichte van Vlaams-Brabant (bijna 10%). Enkel t.o.v. Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Wallonië is het verschil kleiner dan 5%. Veel werknemers in Brussel komen uit andere regio's en moeten dus pendelen naar Brussel. Dit maakt Brussel niet altijd even interessant als stad om in te werken, waardoor hogere lonen nodig zijn om werknemers te kunnen

aantrekken. Ook de aanwezigheid van goed betalende sectoren (bv. de financiële) en een relatief groot aandeel van hooggeschoolde werknemers heeft een impact op de gemiddelde lonen.

Bovenstaande gemiddelde percentages geven een beeld van de totaalsituatie, maar tonen niet alles. Uit de grafiek hieronder blijkt bijvoorbeeld dat het verschil vooral groter wordt vanaf de leeftijd van 40 jaar. Tot die leeftijd is het verschil met Antwerpen bijvoorbeeld eerder verwaarloosbaar. Veralgemeend stellen dat de lonen in Brussel hoger zijn, is dan ook niet helemaal correct.



2. Marktpositie van de federale overheid t.o.v. de publieke sector

2.1 Handleiding bij het onderzoek

Peildatum	Situatie op 1 mei 2012 .
Keuze van de markt + marktgegevens	<p>De vergelijking spitst zich toe op de volgende overheden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Brussels Hoofdstedelijk Gewest,• Vlaamse Overheid,• Waalse Gewest,• Franse Gemeenschap. <p>De gecoördineerde versie van de verschillende wetteksten die voor elke overheid het loopbaansysteem en het geldelijk statuut bepalen, werd geanalyseerd om de verschillende loopbanen te kennen en de 'ideale loopbanen' te bepalen. Daarnaast werd voor onduidelijkheden contact opgenomen met de betrokken overheidsdienst om de interpretatie van deze teksten te bevestigen.</p>
Gegevens federale overheid	<p>Om de federale loopbanen systematisch te kunnen weergeven, wordt het begrip 'ideale loopbaan' ingevoerd. Hiermee wordt bedoeld de hypothetische loopbaan van een personeelslid (statutair of contractueel) dat:</p> <ul style="list-style-type: none">• wordt aangeworven op 1 januari in het niveau waarbinnen de betrokken loopbaan zich situeert met de minimale geldelijke anciënniteit,• in het geval van een wervingsgraad of -klasse (geen ervaring vereist) geen geldelijke anciënniteit heeft,• in het geval van een bevorderingsgraad of -klasse de minimaal vereiste geldelijke? anciënniteit heeft om te bevorderen (of bij externe werving: de minimaal vereiste ervaring wanneer er een systeem bestaat voor het valideren van dergelijke ervaring als geldelijke anciënniteit),• de volledige geldelijke loopbaan* gekoppeld aan de graad of klasse op optimale wijze doorloopt,• geen loopbaanvertragende maatregelen ondergaat naar aanleiding van negatieve evaluaties of om andere redenen. <p>Voor meer info over de federale loopbanen: http://www.fedweb.belgium.be/nl/loopbaanpad/</p>

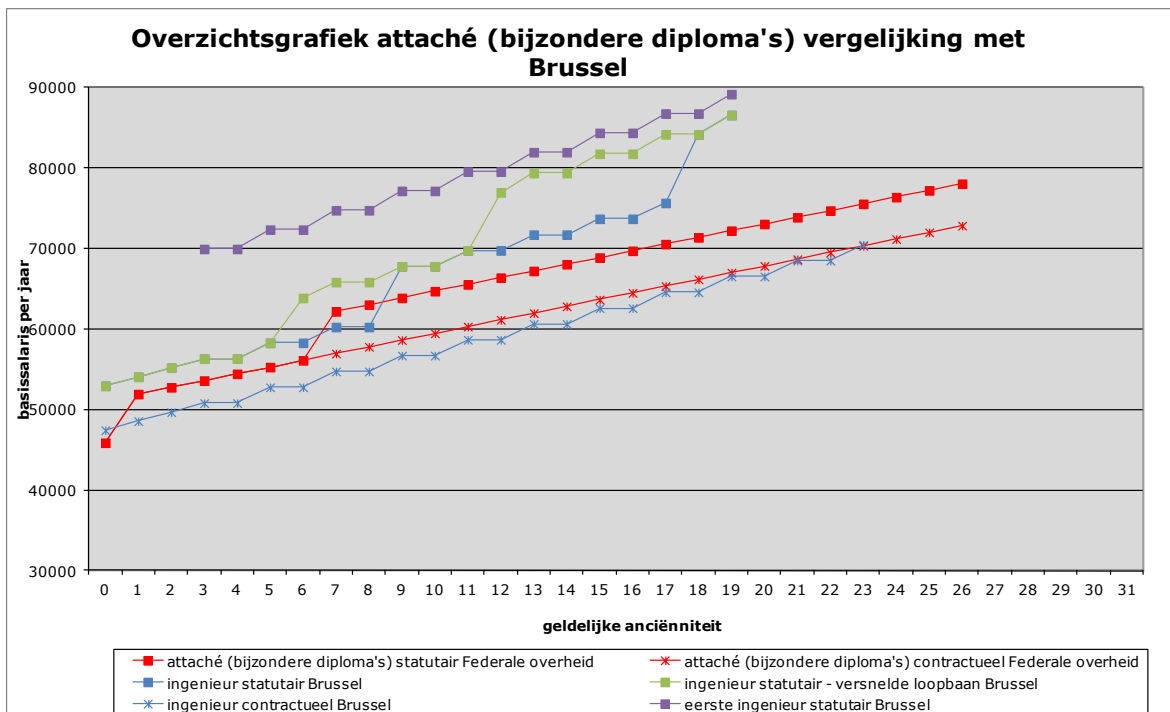
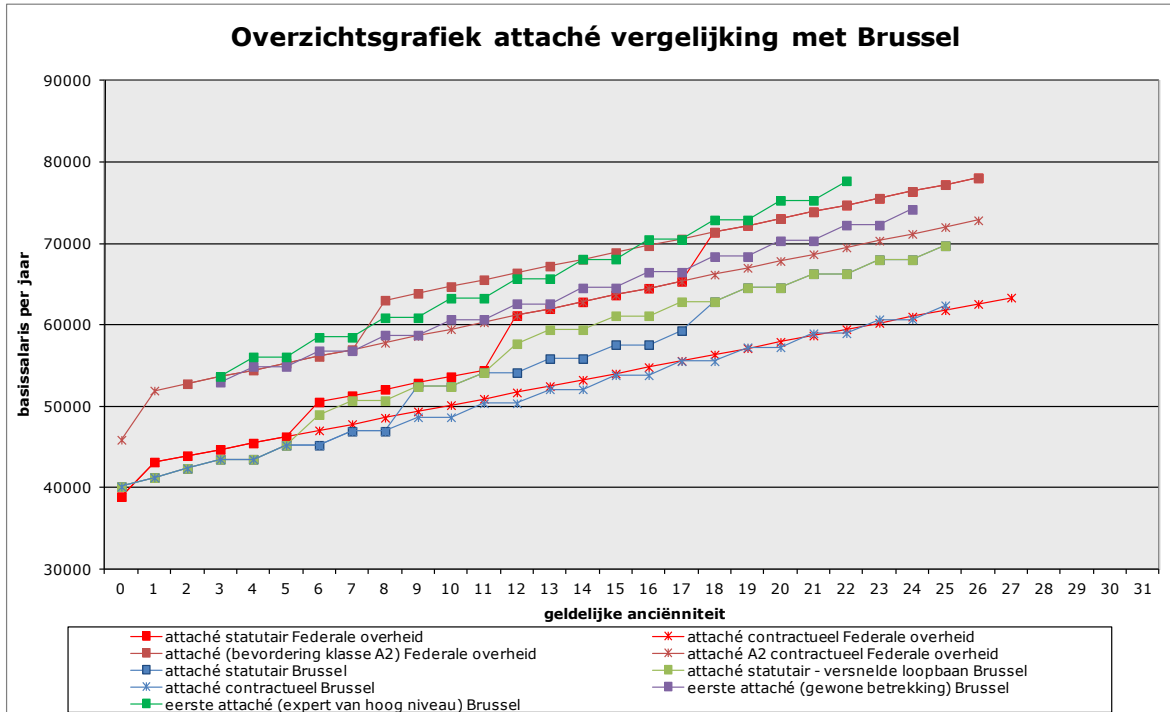
* Het doorlopen van deze geldelijke loopbaan gebeurt automatisch of kan in een aantal gevallen gekoppeld zijn aan normen of het slagen voor een test.

<p>Wijze van vergelijking</p>	<p>Er is gekozen voor een generieke benadering op basis van niveaus, klassen of graden en de loopbanen die eraan gekoppeld zijn. Deze graden staan los van de specificiteit van functies.</p> <p>Toch kan in een aantal gevallen enige selectie in de betrokken functies gebeuren. Zo onderscheiden de meeste overheden technische en administratieve graden.</p> <p>Daarnaast worden ook in een aantal gevallen specifieke loopbanen voorzien wanneer bijzondere diploma's vereist worden. In de mate dat er een equivalent bestaat binnen de federale overheid, worden dergelijke gevallen meegenomen om de vergelijking specifiek te maken.</p>
<p>Vergelijkingsbasis</p>	<p>De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde brutobedragen (laatste indexverhoging op 1 maart 2012).</p> <p>Het basissalaris vormt het uitgangspunt van de vergelijking. Er wordt – zowel voor de federale overheid als voor de andere besproken overheden – uitgegaan van de 'ideale loopbaan'. Dit betekent dat de competentietoelage wordt meegerekend in het basissalaris van de federale ambtenaren. Ook voor andere vaste toelagen (die niet gekoppeld zijn aan de prestaties van het individu op de werkvloer) is dit het geval.</p> <p>Zowel de statutaire als de contractuele loopbanen worden vergeleken met de statutaire en contractuele loopbanen bij andere overheden. Er wordt geen rekening gehouden met de bijzondere graden, overgangsmatregelen of maatregelen in uitdoving.</p>
<p>Weergave van de resultaten</p>	<p>De resultaten worden weergegeven in grafieken die volgens anciënniteit de beloning (basissalaris + vaste toelagen) tonen die gekoppeld is aan de (ideale) loopbanen.</p>

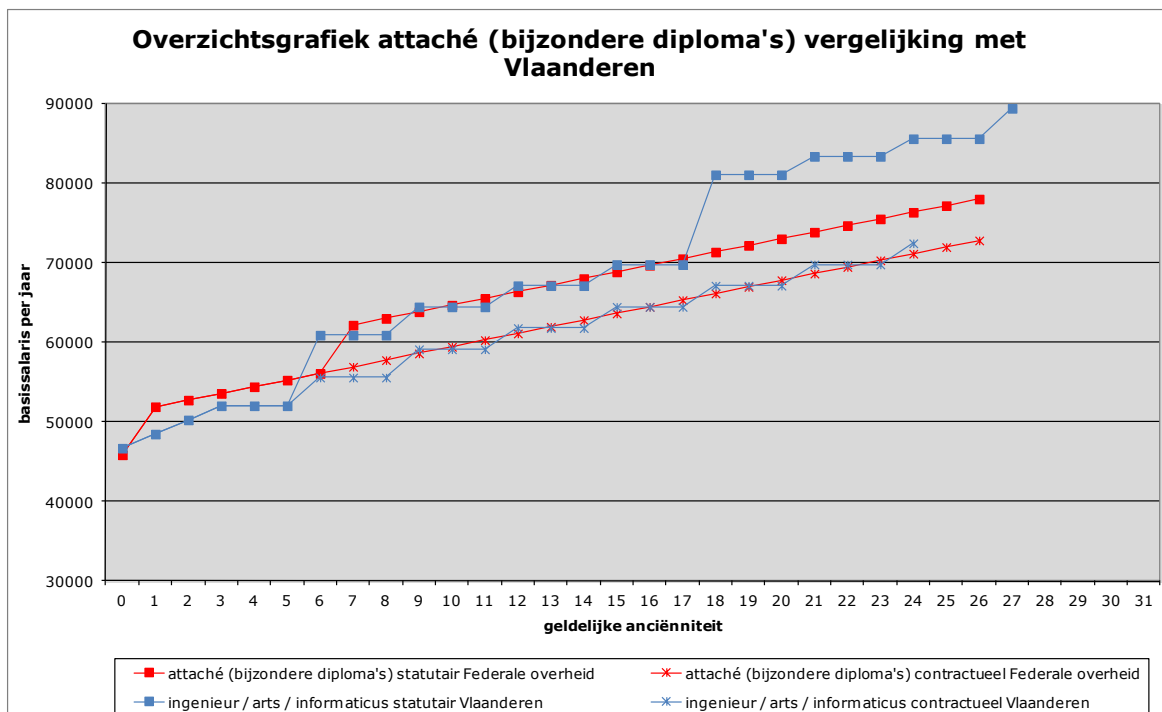
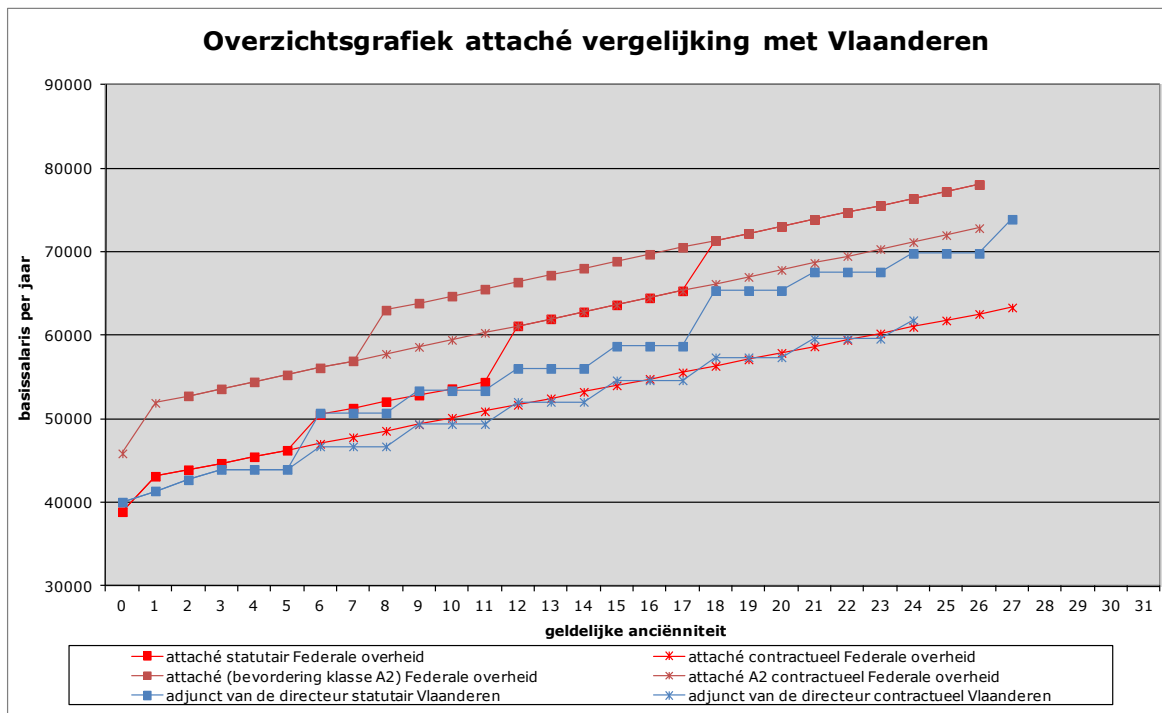
2.2 Resultaten per niveau

Niveau A - wervingsgraden

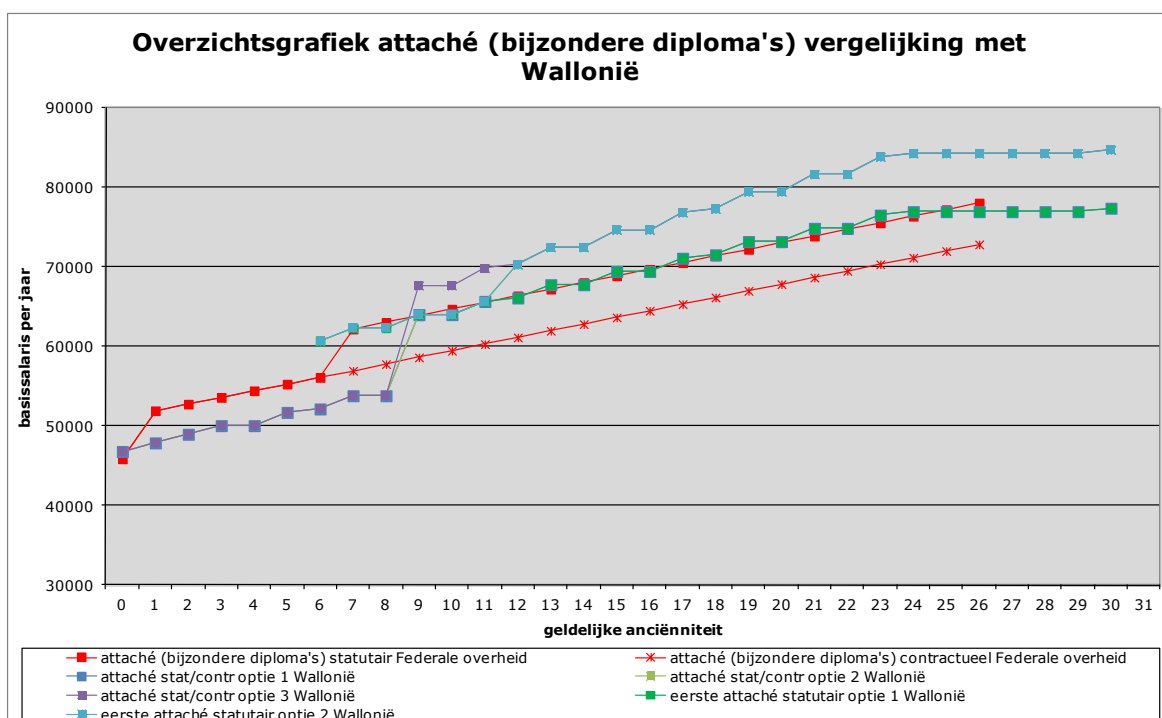
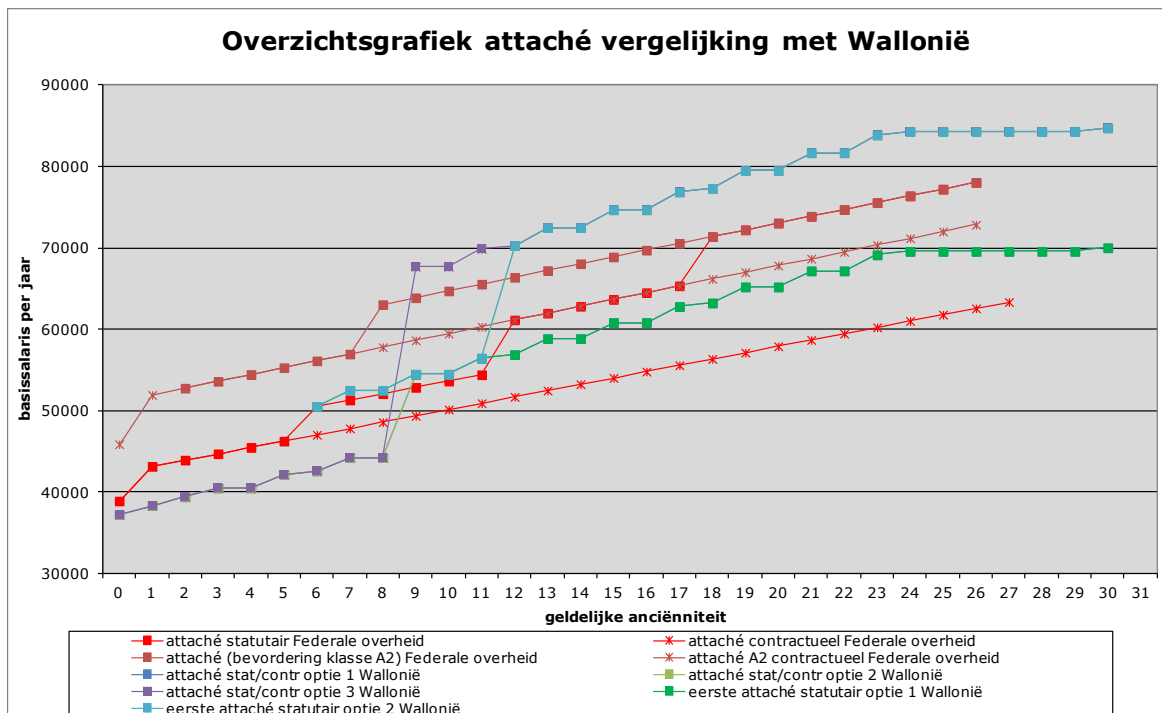
Brussel



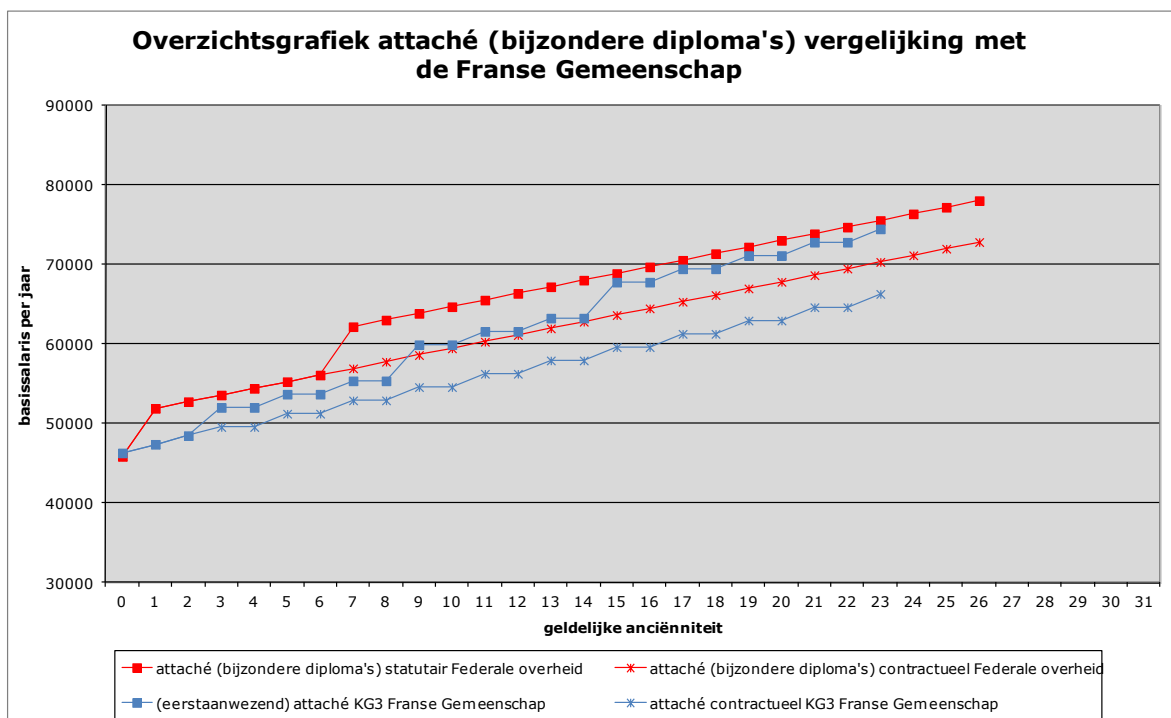
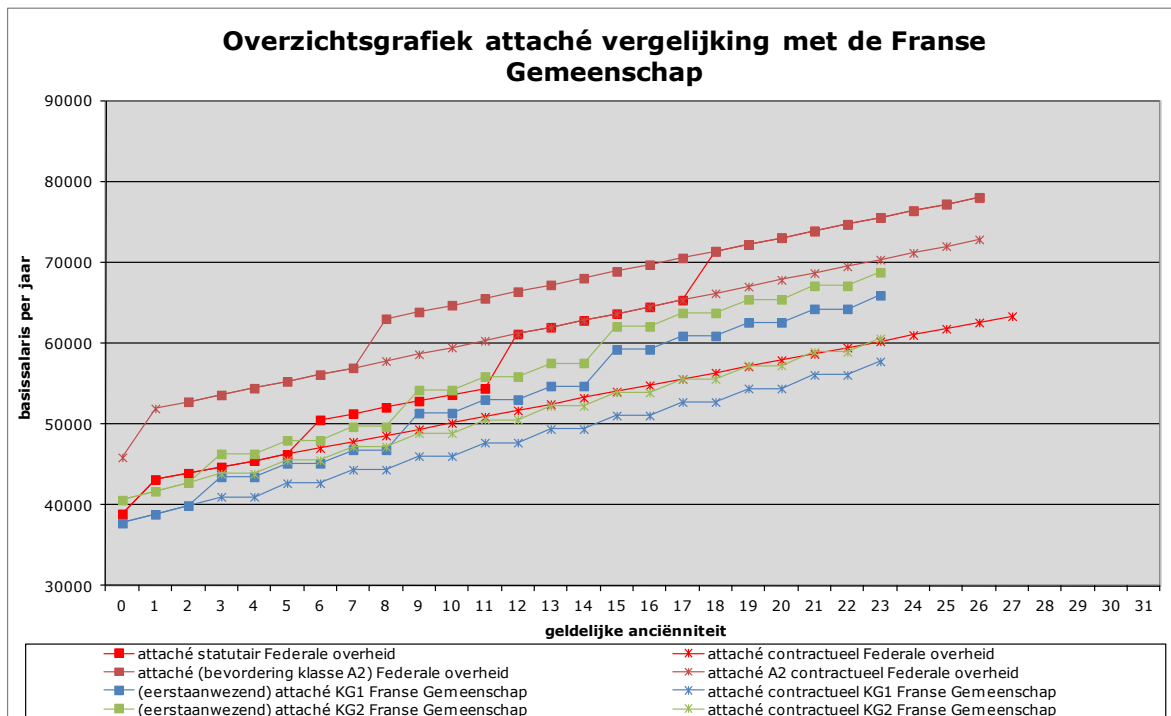
Vlaanderen



Waals Gewest

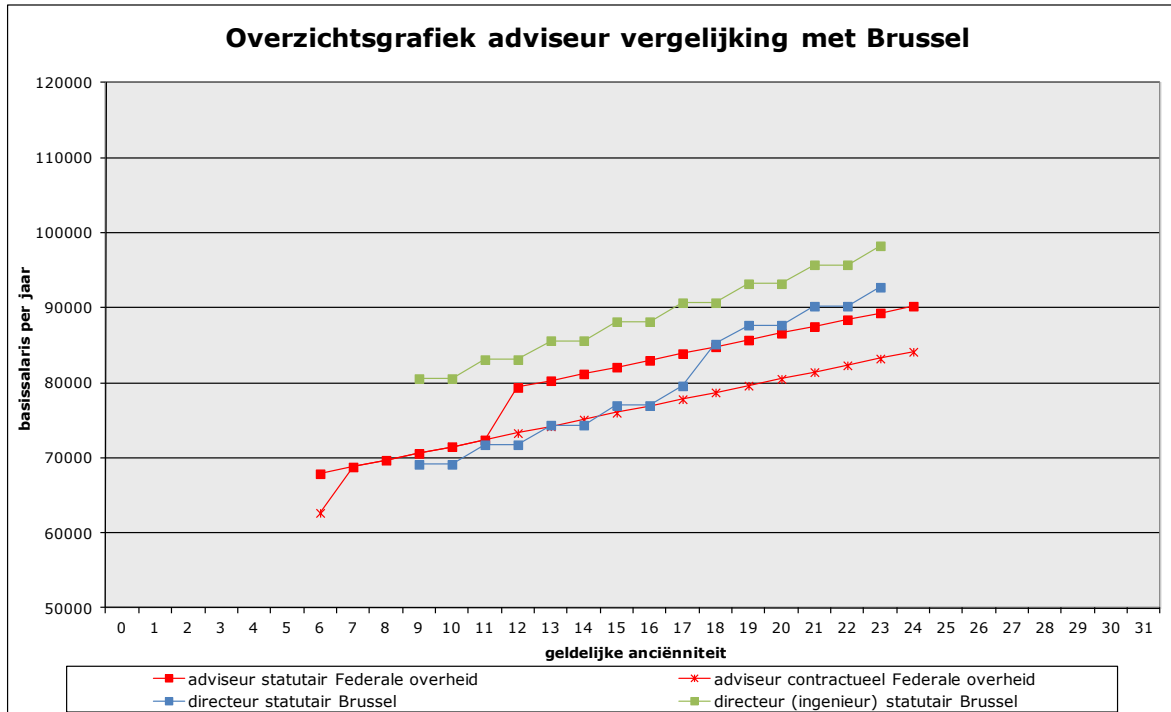


Franse Gemeenschap

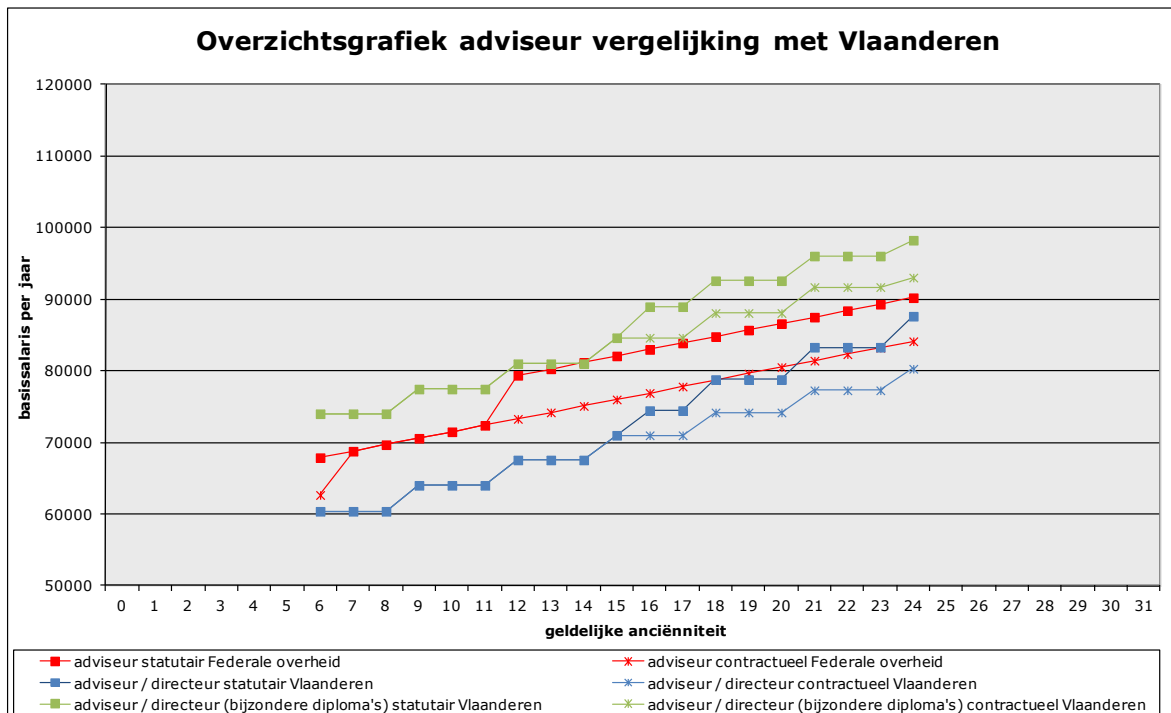


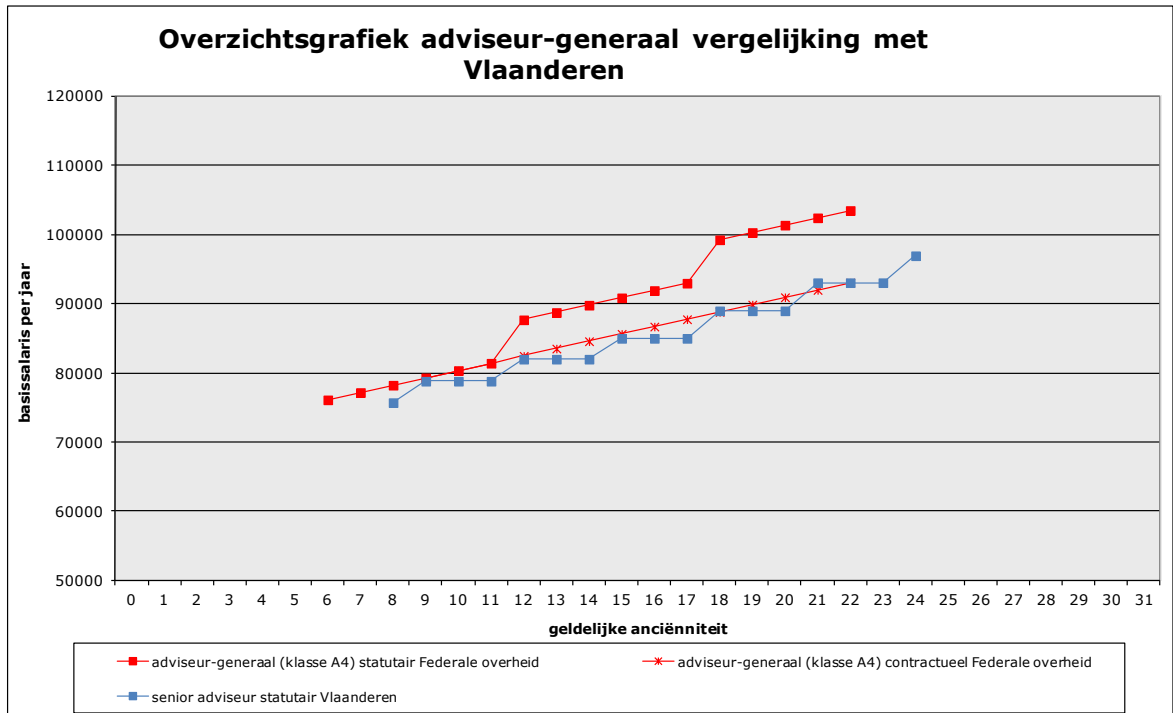
Niveau A - bevorderingsgraden

Brussel

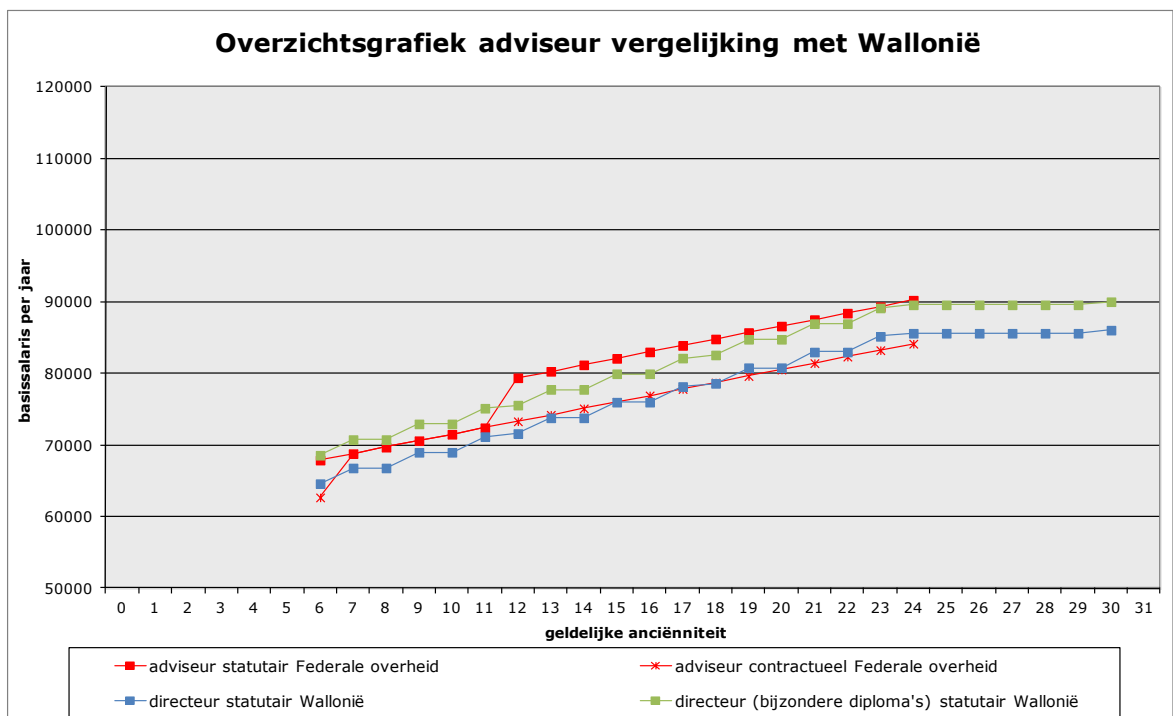


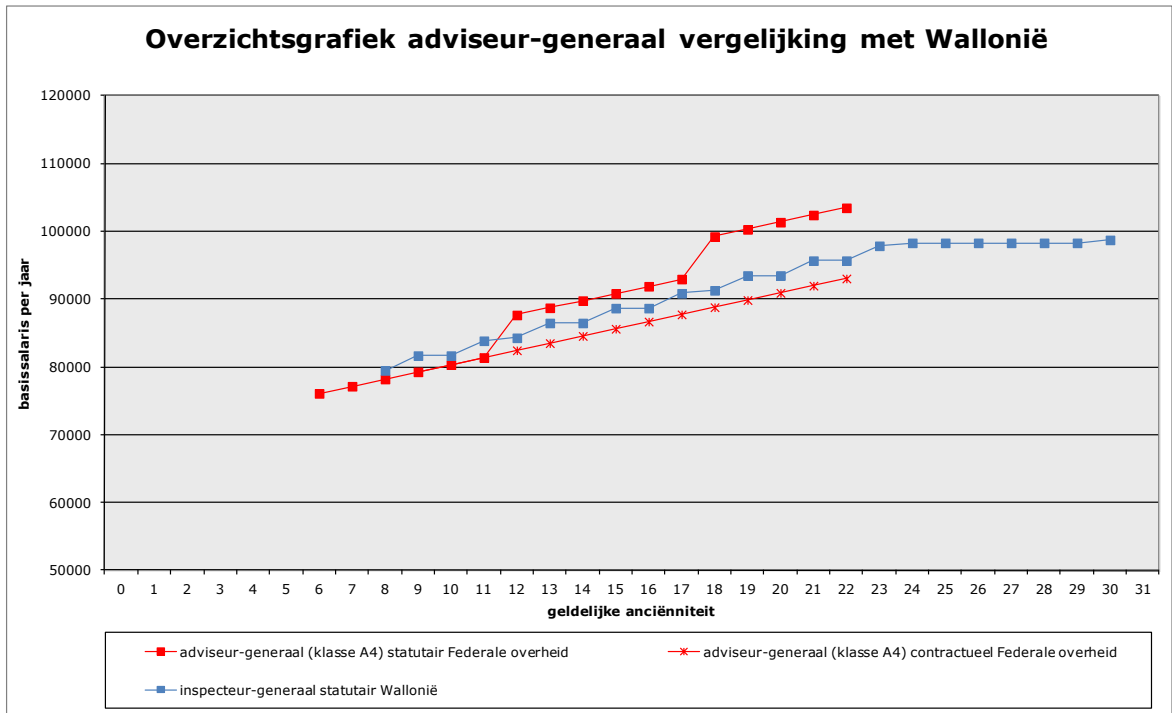
Vlaanderen



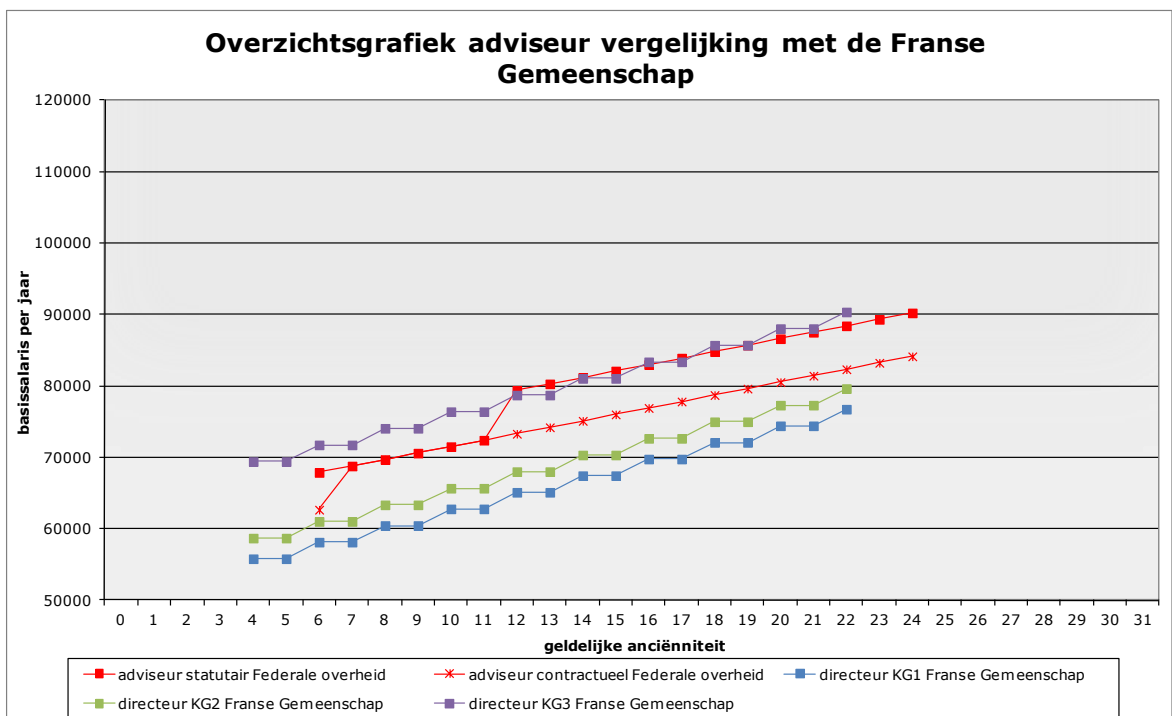


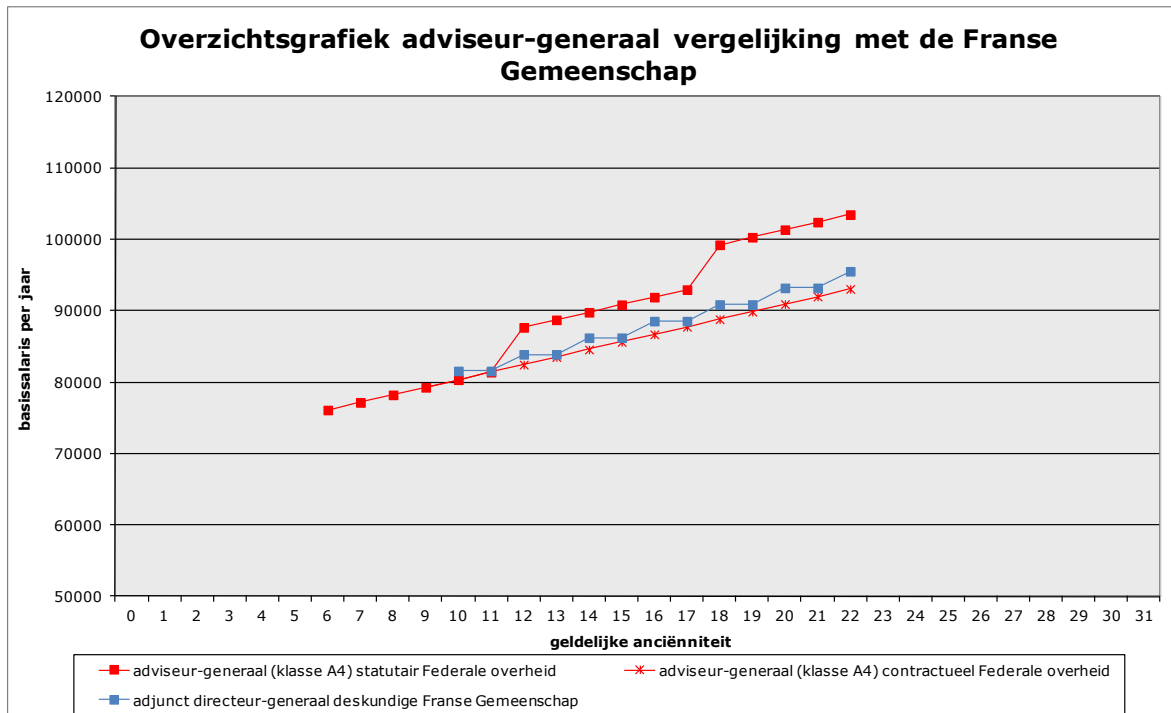
Waals Gewest





Franse Gemeenschap





Conclusie niveau A

De federale overheid positioneert zich sterker dan elk van de besproken overheden voor wat betreft de wervingsgraden voor algemeen universitaire diploma's en de eerste beperkte bevorderingsmogelijkheden (vergelijkbaar met een bevordering naar A2). Ook indien de betrokken overheid een bevorderingsmogelijkheid voorziet die vergelijkbaar is met de bevordering naar de klasse A2, liggen de federale voorwaarden in A2 hoger dan deze mogelijkheid of vallen er mee samen. Enkel het Waalse Gewest vormt een uitzondering op deze tendens aangezien het een zeer voordelige laatste schaal voorziet, die gunstiger is dan wat de federale overheid biedt. De overgang naar deze schaal is echter niet gegarandeerd.

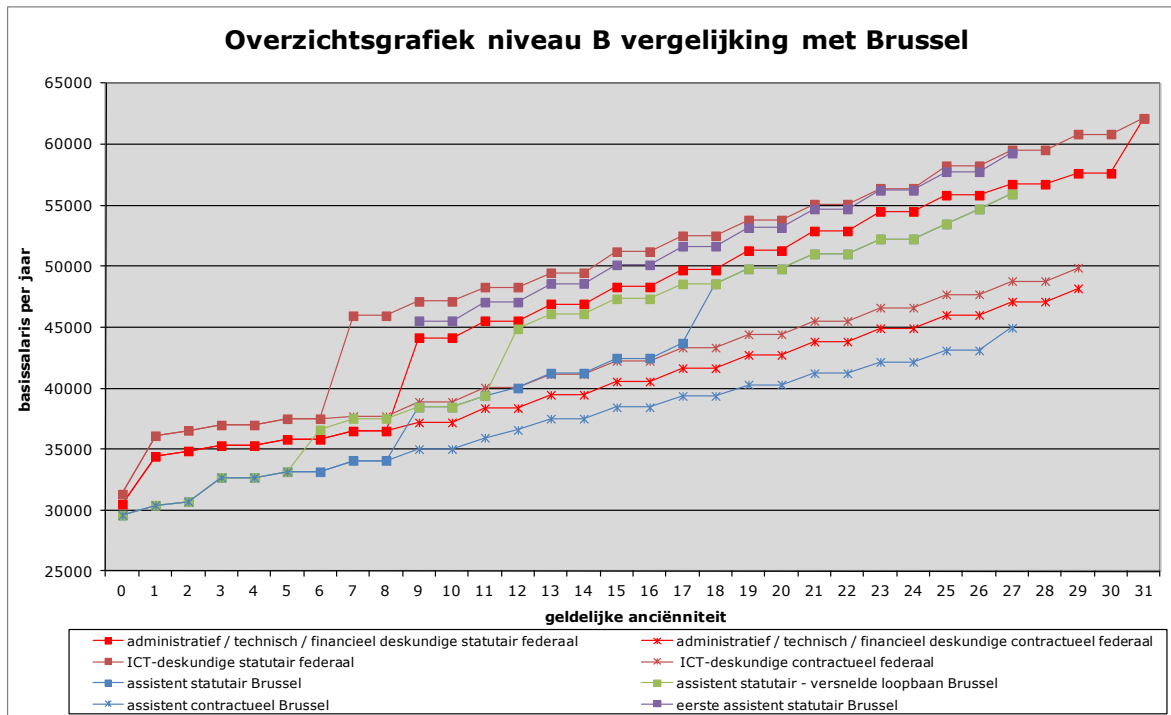
De vergelijking van de contractuele situatie gekoppeld aan deze graden en klassen laat een enigszins afwijkend beeld zien. De federale contractuele voorwaarden in A1 liggen boven deze bij de Franse Gemeenschap en zijn vergelijkbaar met de Vlaamse en de Brusselse voorwaarden voor contractuele personeelsleden. Wallonië voorziet echter voor contractuelen aanzienlijke loopbaanmogelijkheden. Hierdoor stijgen de voorwaarden van de Waalse contractuele personeelsleden snel uit boven deze van de federale.

Elk van de betrokken overheden voorziet een wervingsgraad en eerste beperkte bevorderingsmogelijkheden voor bijzondere diploma's zoals ingenieurs, artsen en informatici. Deze mogelijkheden zijn in de meeste gevallen uitgebreider dan degene die federaal voorzien zijn, waar de loopbaan zich beperkt tot het doorlopen van de klasse A2 en een bevordering analoog als deze van A1 naar A2 niet bestaat. Vooral het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent voorwaarden voor ingenieurs die aanzienlijk voordeliger zijn dan de federale. Dit kan deels verklaard worden omdat de Brusselse ingenieurs een ingenieurtoelage ontvangen. De Franse Gemeenschap daarentegen kent voor dergelijke bijzondere diploma's voorwaarden toe die nadeliger zijn dan de federale.

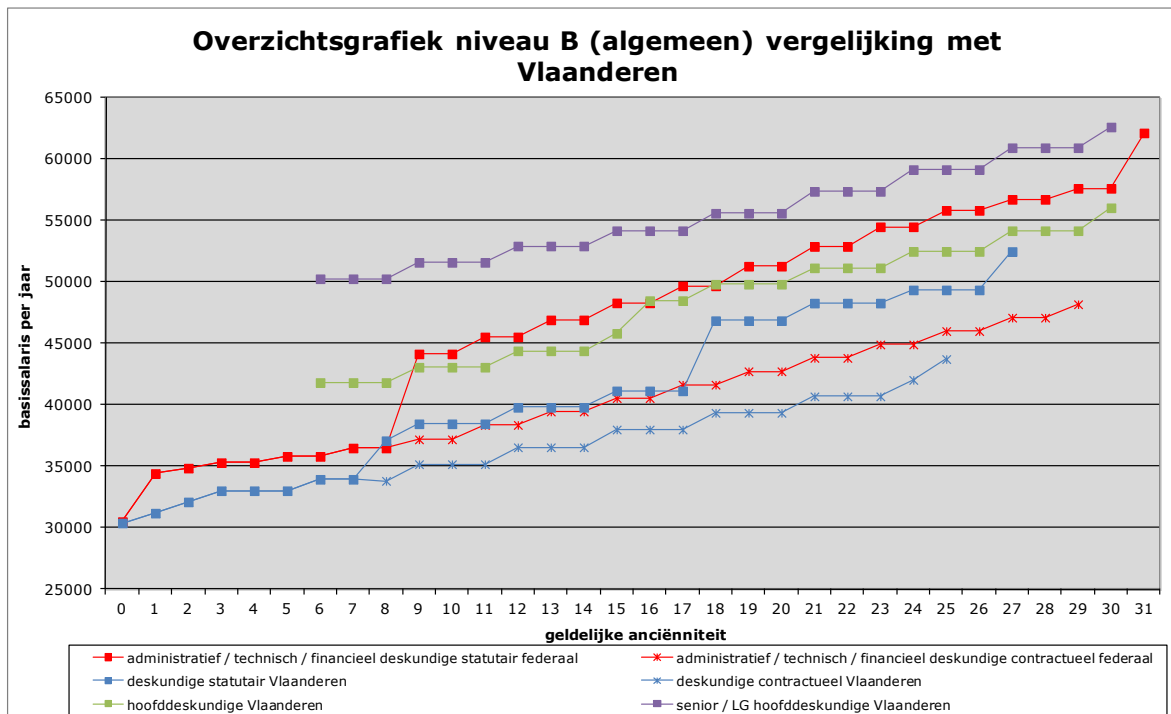
Wanneer de verdere bevorderingsmogelijkheden (zonder specifieke diplomavereiste) bij elk van deze overheden vergeleken worden met de situatie binnen de federale klasse A3 (en eventueel A4), blijken de federale voorwaarden in alle gevallen gemiddeld voordeliger te zijn. De situatie verandert echter opnieuw wanneer specifieke diploma's zoals ingenieur, arts en informaticus in rekening worden gebracht. Elk van de besproken overheden voorziet een aparte bevorderingsmogelijkheid (vergelijkbaar met de bevordering naar A3) voor deze specifieke groep. Deze bevorderingsmogelijkheden zijn vooral in de Vlaamse overheid en in Brussel voordeliger dan in de federale klasse A3.

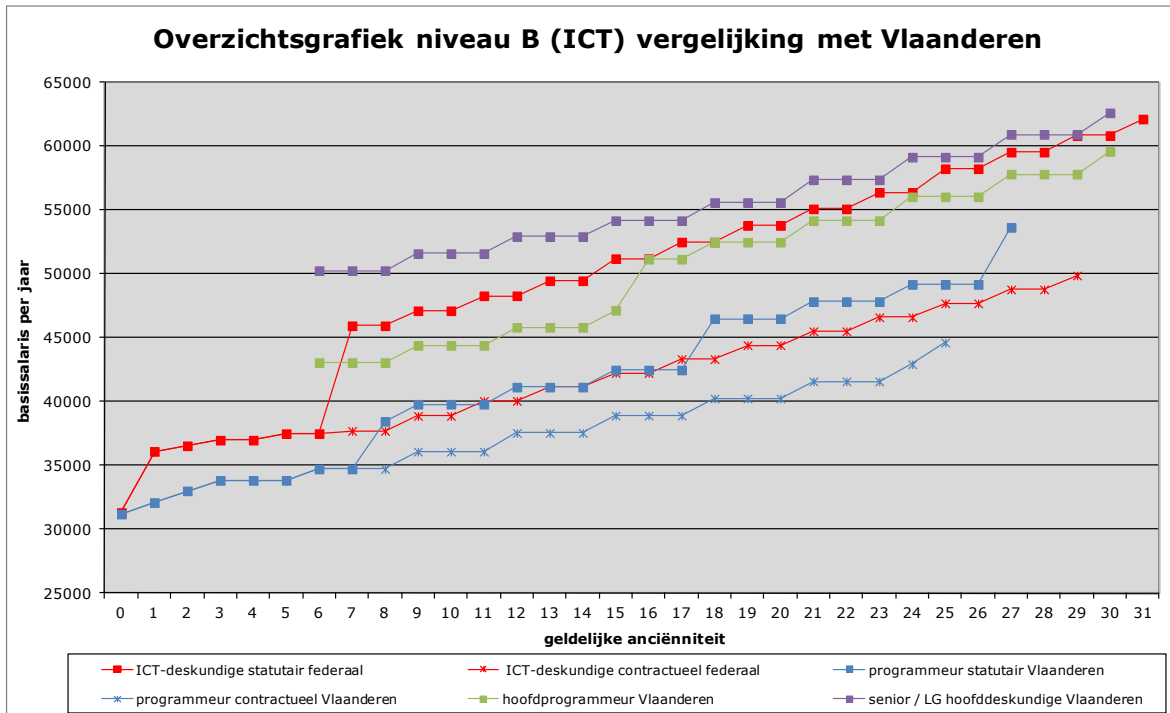
Niveau B

Brussel

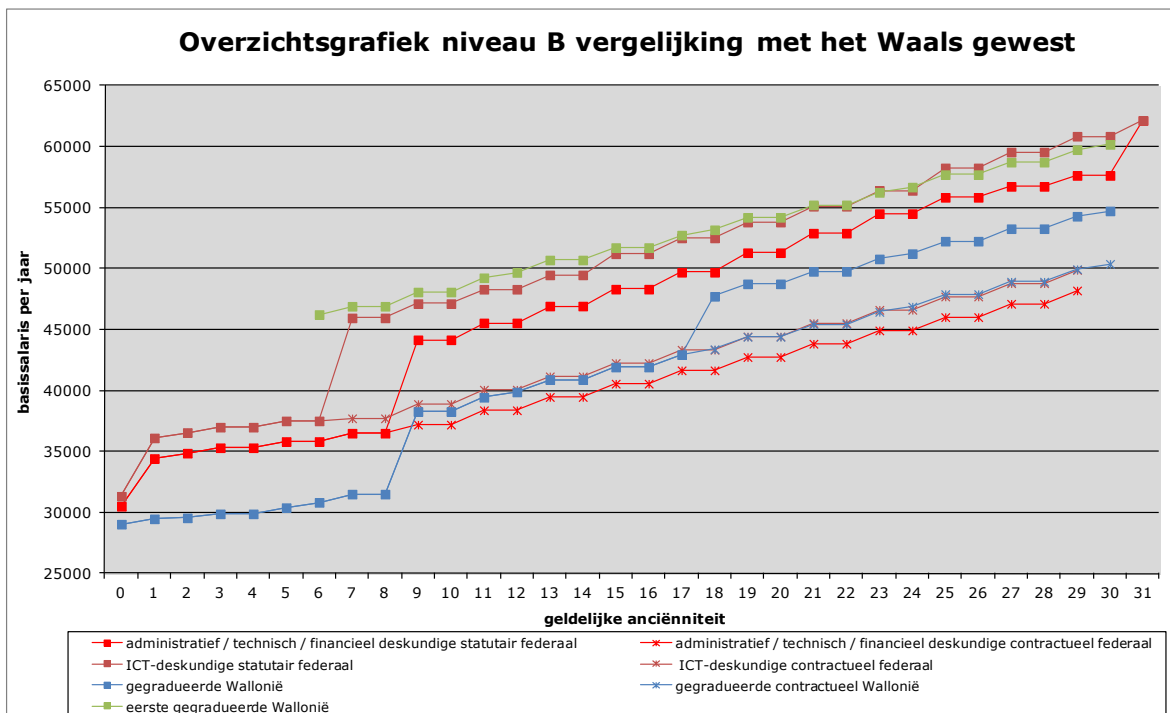


Vlaanderen

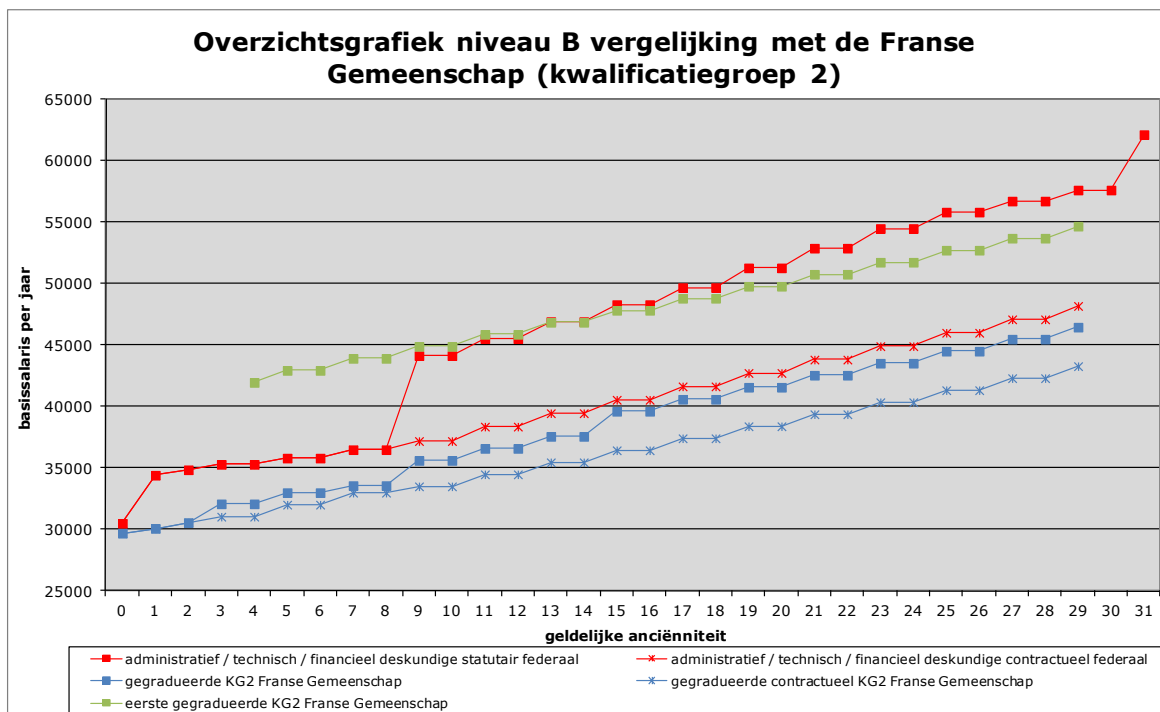
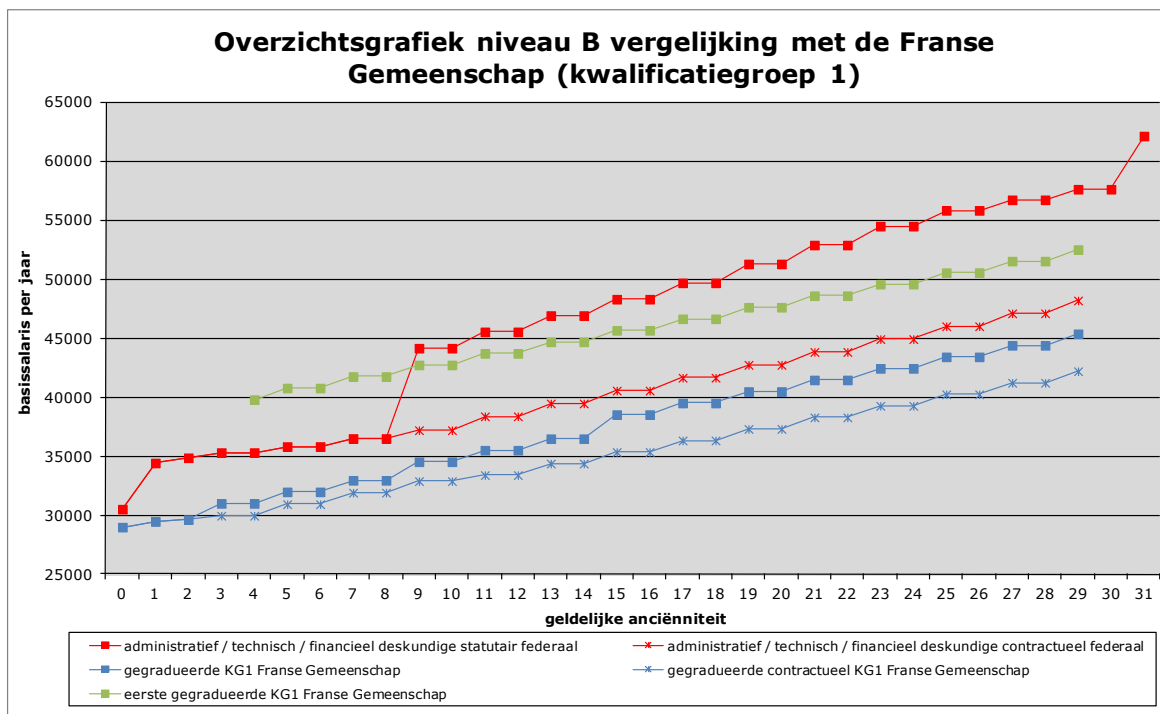


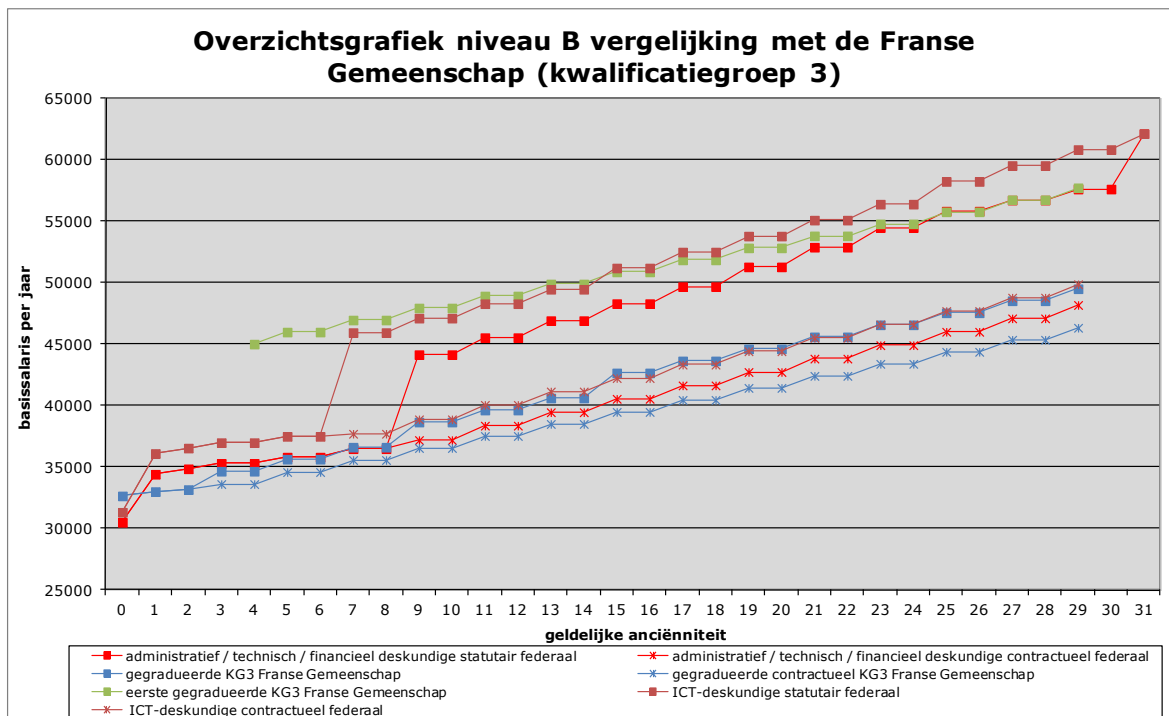


Waals Gewest



Franse Gemeenschap





Conclusie niveau B

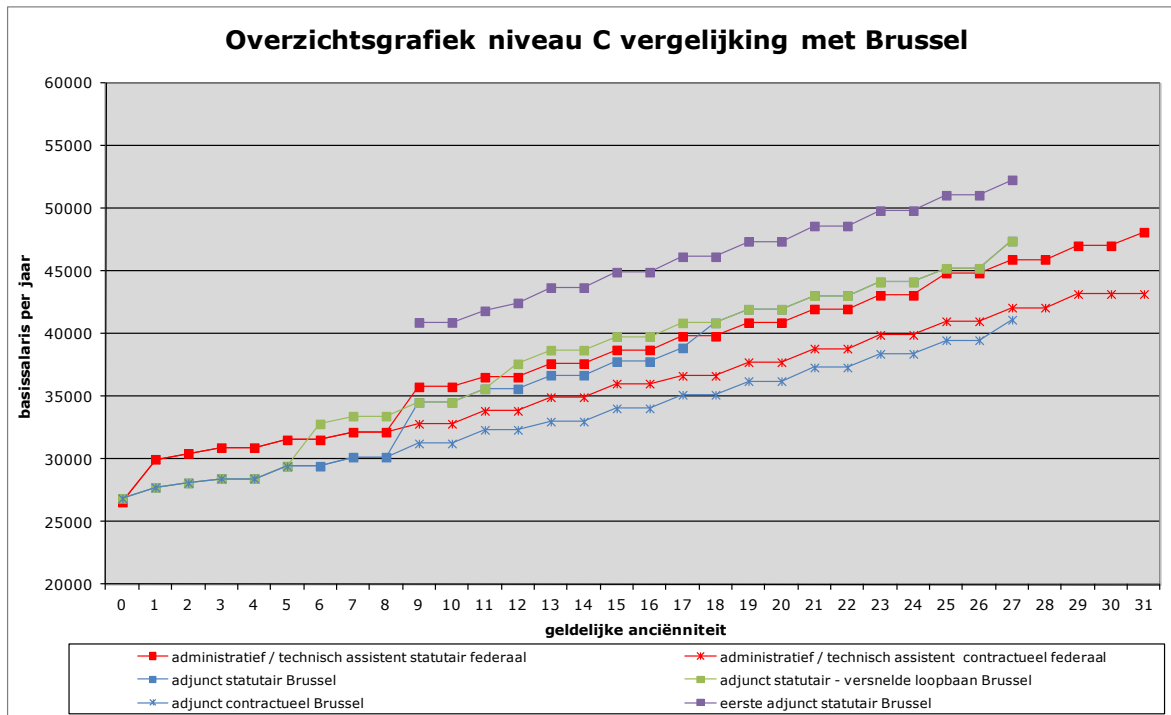
Het beeld van de markt voor niveau B verschilt aanzienlijk afhankelijk van de betrokken federale loopbaan. De voorwaarden gekoppeld aan de graad ICT-deskundige liggen hoog ten opzichte van de andere overheden, die niet altijd een onderscheid maken tussen verschillende evenwaardige graden. De voorwaarden voor de andere loopbanen situeren zich lager.

Daarnaast voorziet elk van de besproken overheden bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau. Hiervoor bestaat federaal geen equivalent en in het merendeel van de gevallen zijn deze bevorderingsmogelijkheden gekoppeld aan een loopbaan die aanzienlijk voordeliger is dan de federale. Enkel de graad ICT-deskundige (en t.o.v. de Franse Gemeenschap, de graden administratief, financieel en technisch deskundige) kent een loopbaan met voorwaarden die (meestal) de hoogte van deze bevorderingsmogelijkheden halen.

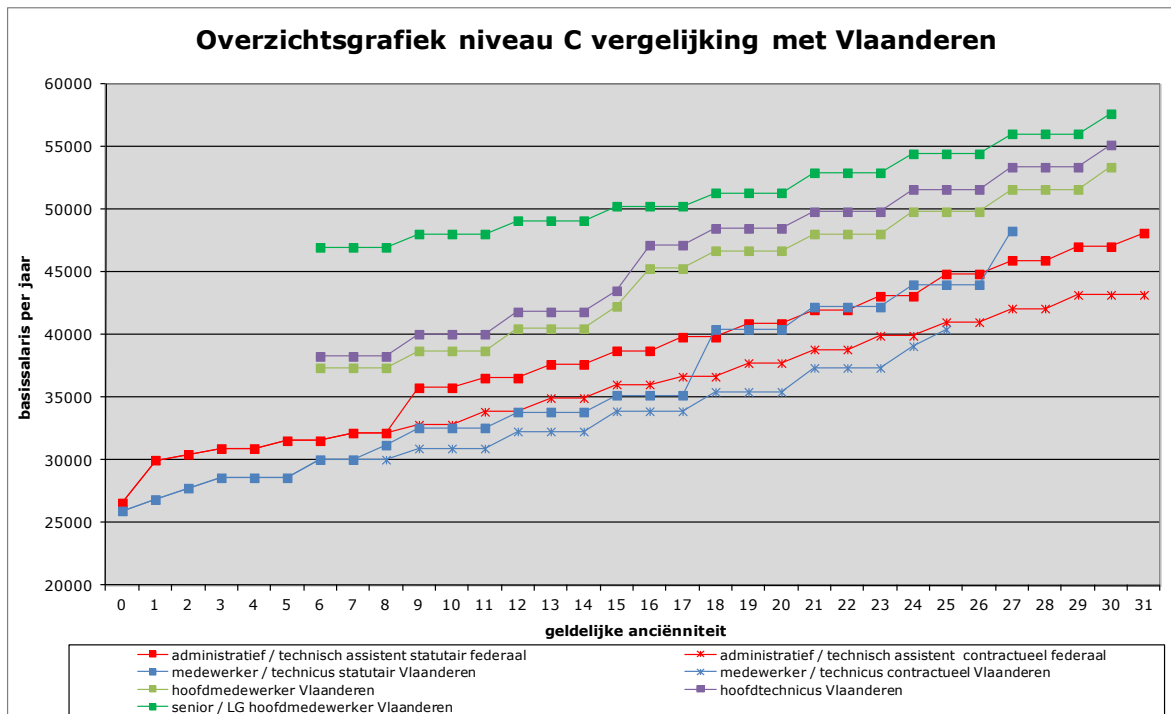
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn voordeliger dan bij de andere besproken overheden. De enige uitzondering hierop vormt het Waalse Gewest dat loopbaanmogelijkheden voorziet voor contractuele personeelsleden.

Niveau C

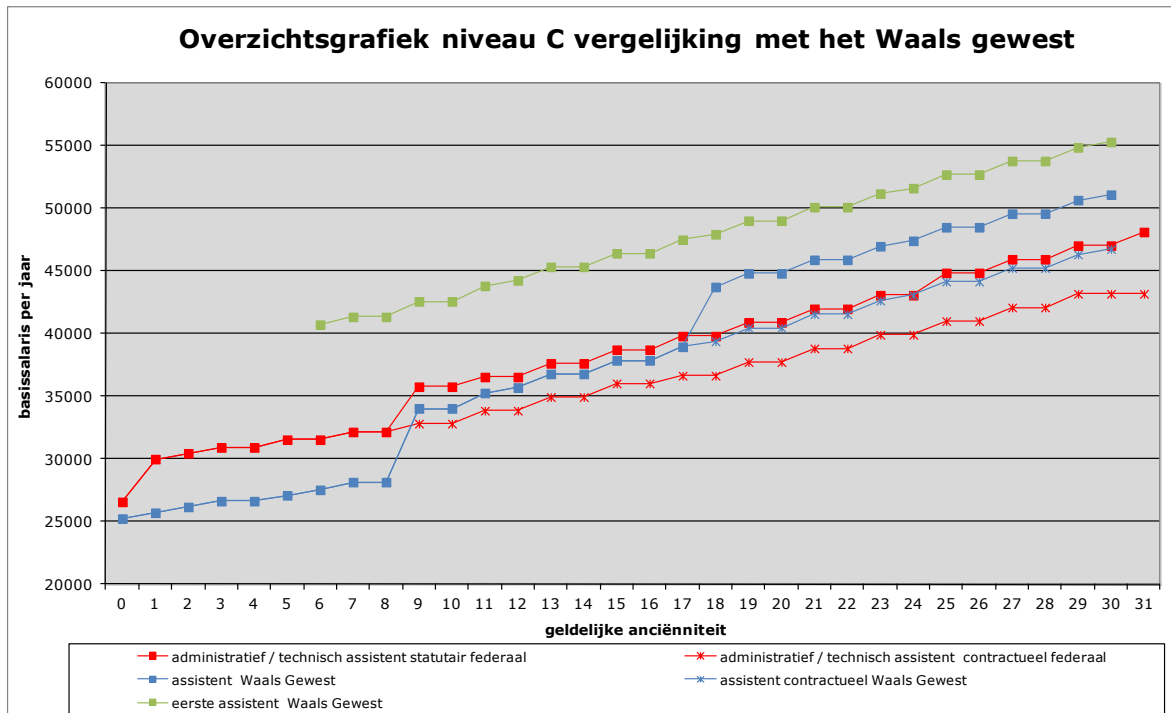
Brussel



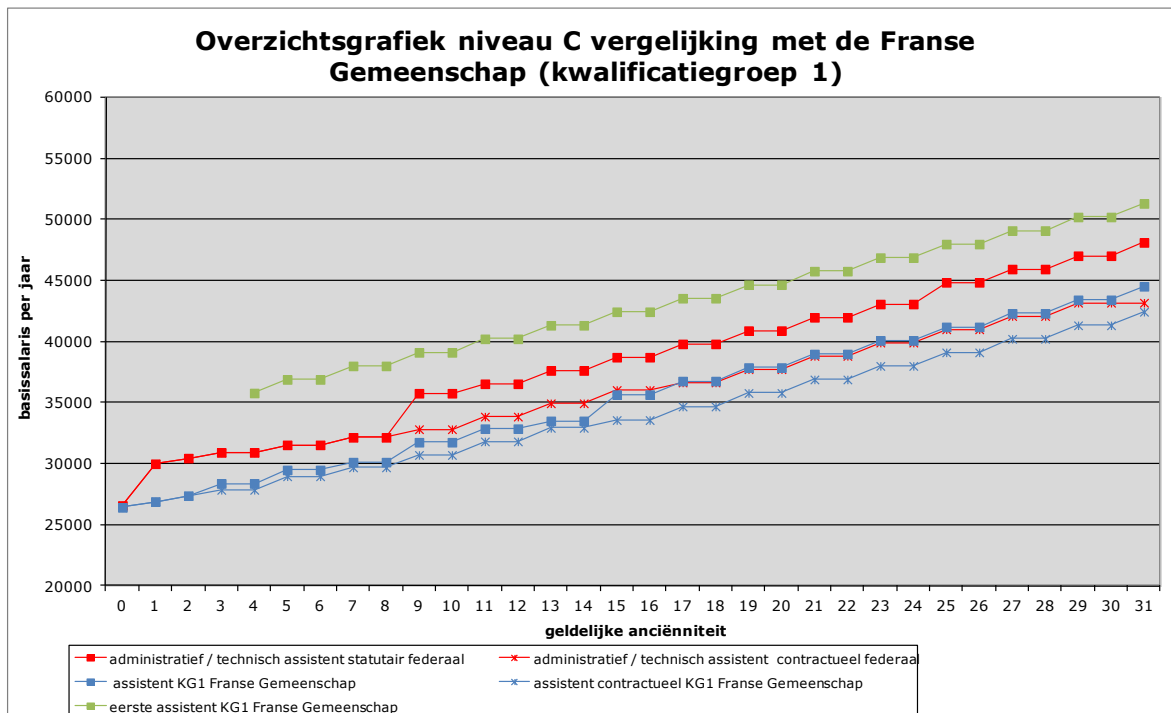
Vlaanderen

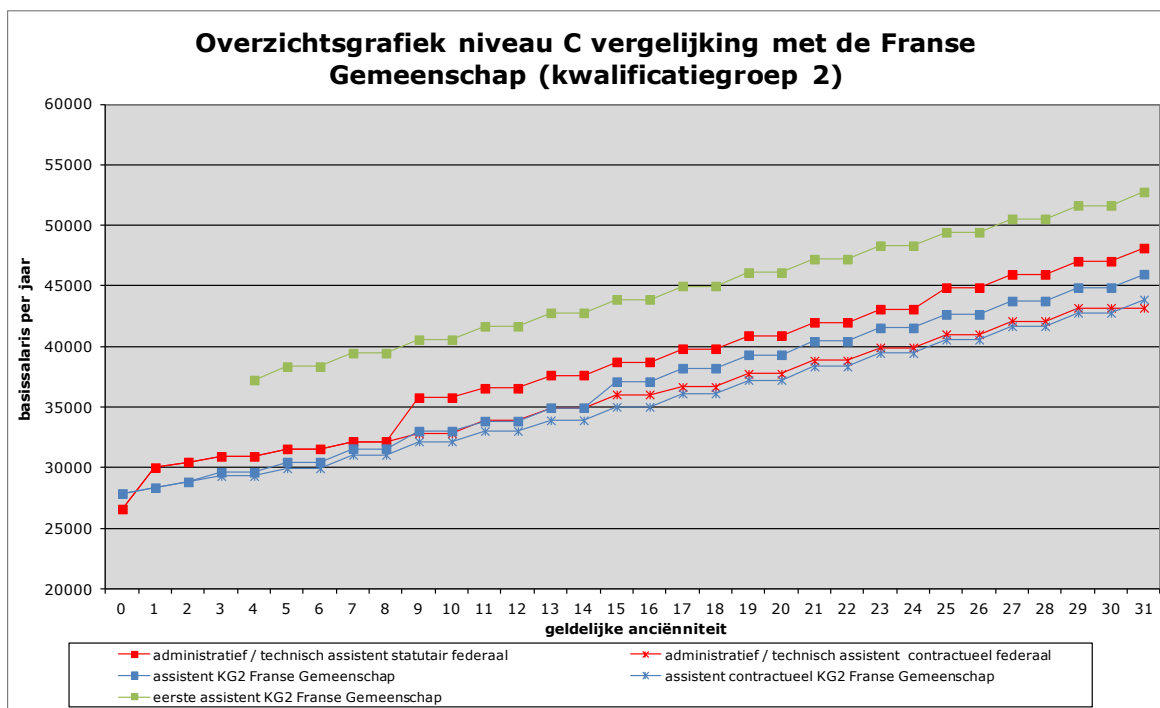


Waals Gewest



Fransse Gemeenschap





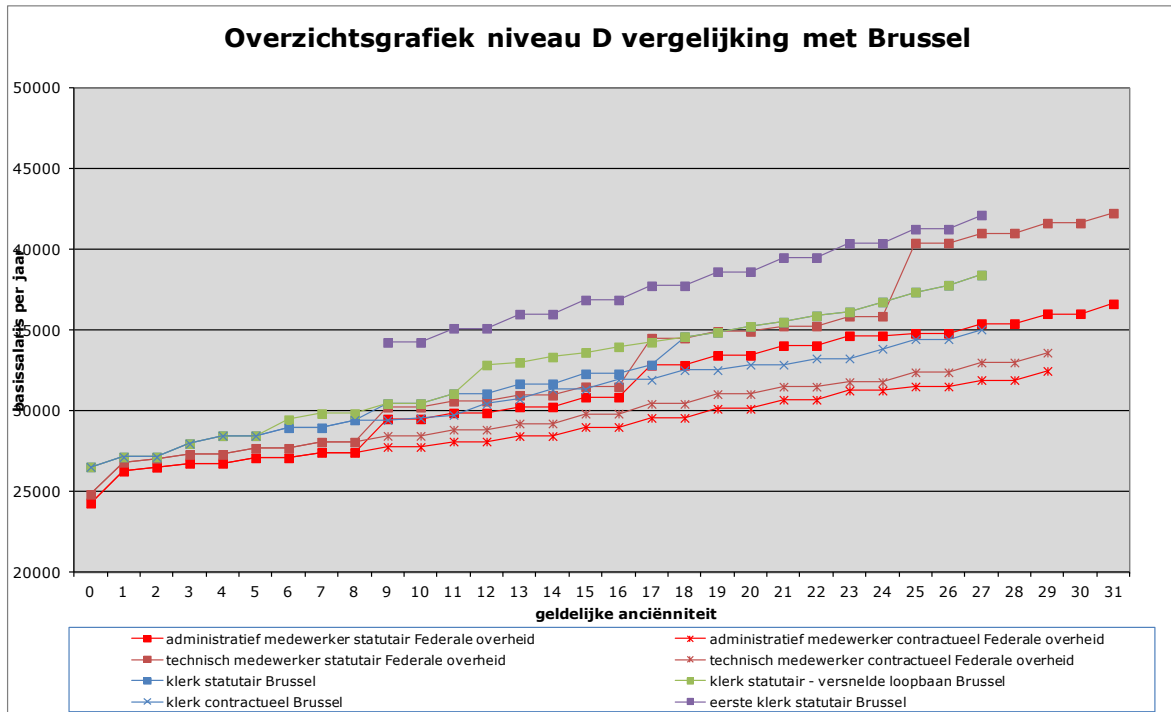
Conclusie niveau C

De situatie voor het niveau C is gelijkaardig aan, maar iets minder voordelig dan deze voor het niveau B. De federale aanwervingsvoorwaarden liggen gemiddeld boven de loopbanen voorzien bij de andere overheden voor de aanwervingsgraad of -graden. Enkel bij het Waalse Gewest en in mindere mate bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is hetgeen federaal wordt toegekend vooral in de laatste helft van de loopbaan lager. Anderzijds liggen de federale arbeidsvoorwaarden opnieuw duidelijk onder de bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau die net als in niveau B bij elk van deze overheden voorzien worden. Het verschil met de voorwaarden gekoppeld aan deze bevorderingsmogelijkheden en de federale voorwaarden is echter groter voor het niveau C dan het niveau B.

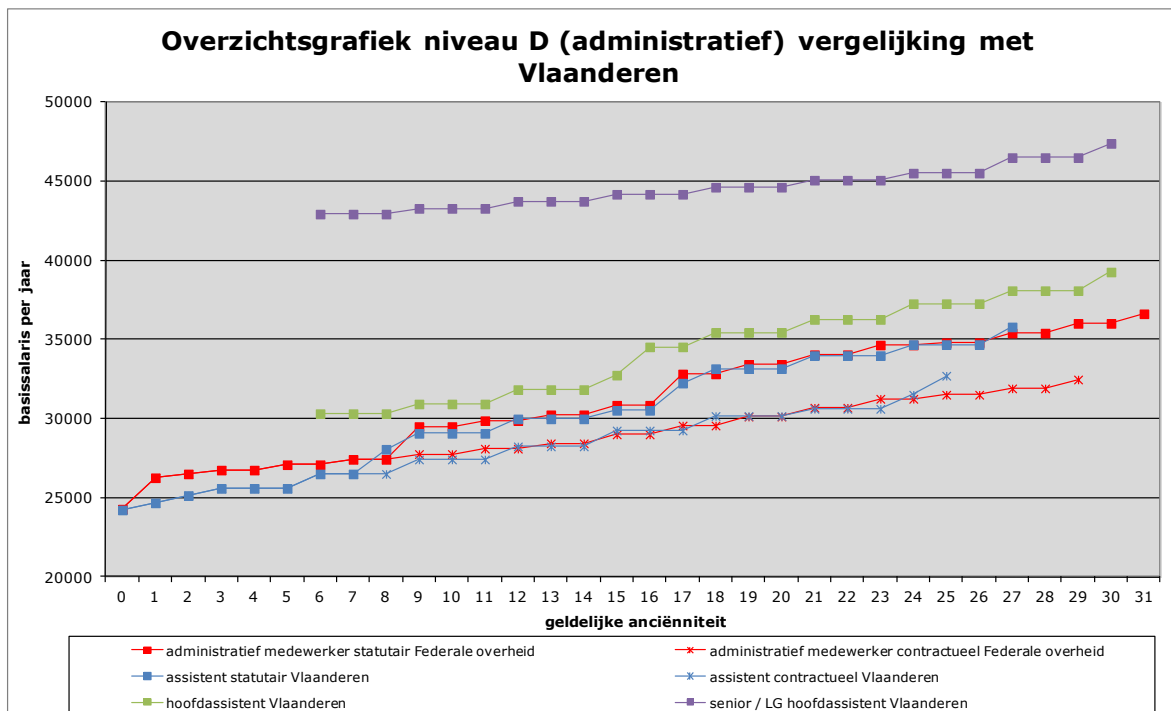
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn – analoog aan het niveau B – voordeliger dan deze bij de andere overheden, met uitzondering van het Waalse Gewest.

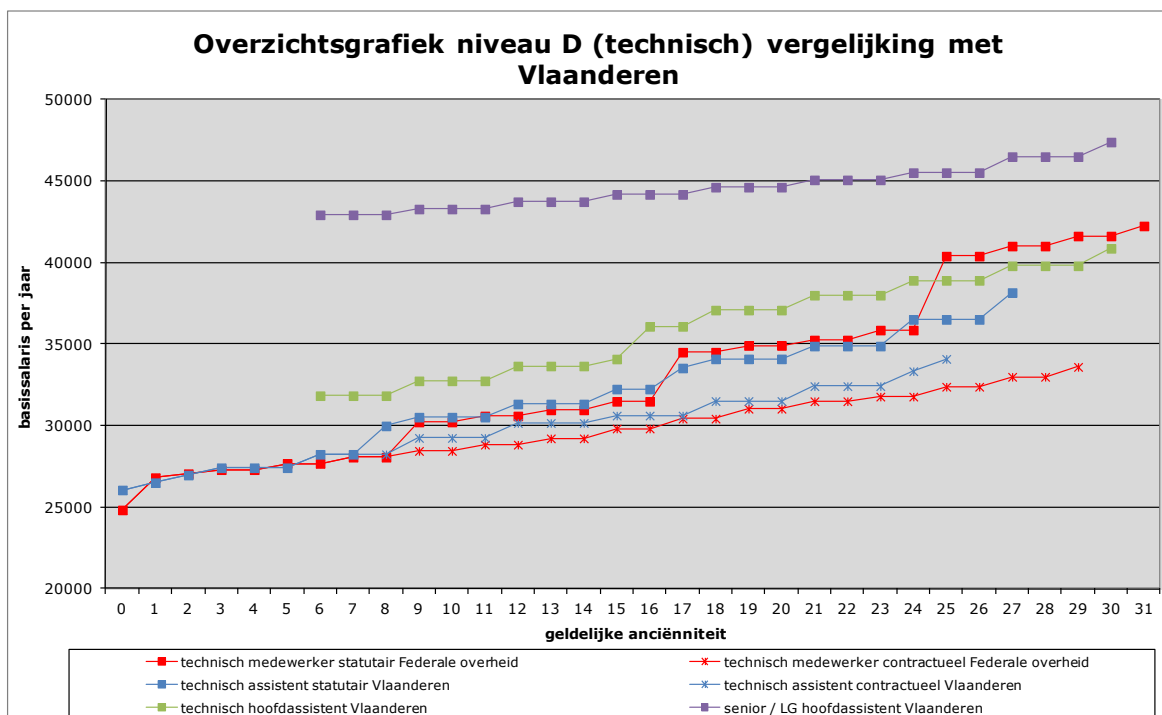
Niveau D

Brussel

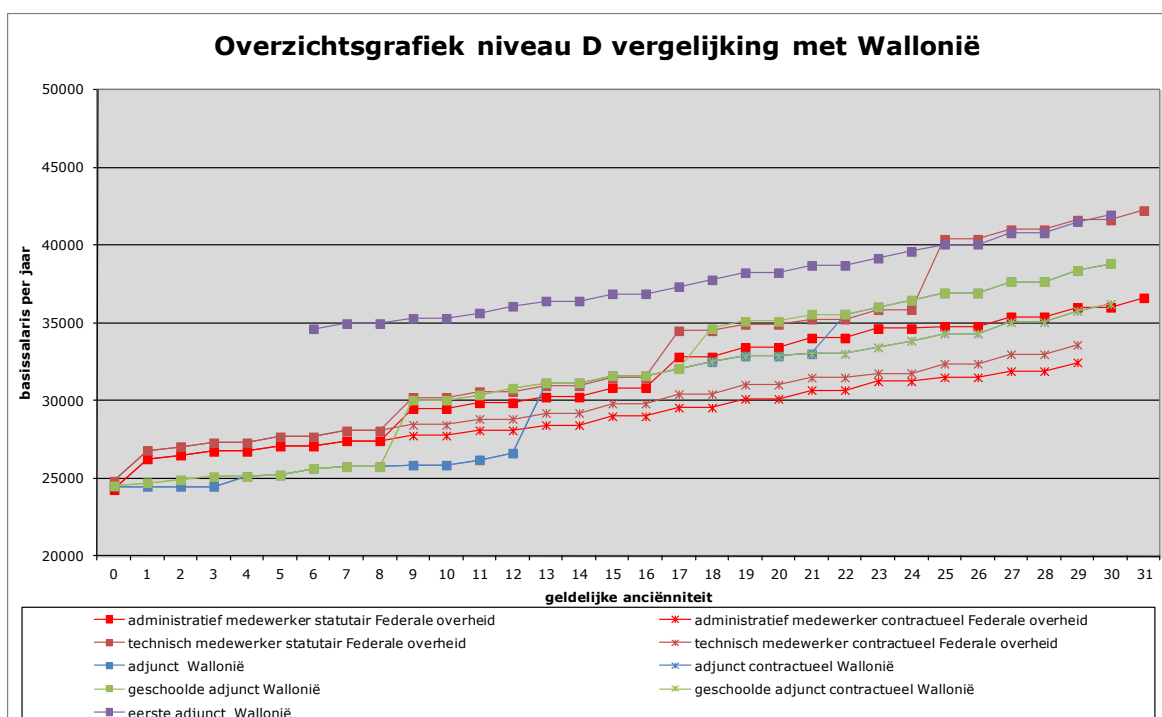


Vlaanderen

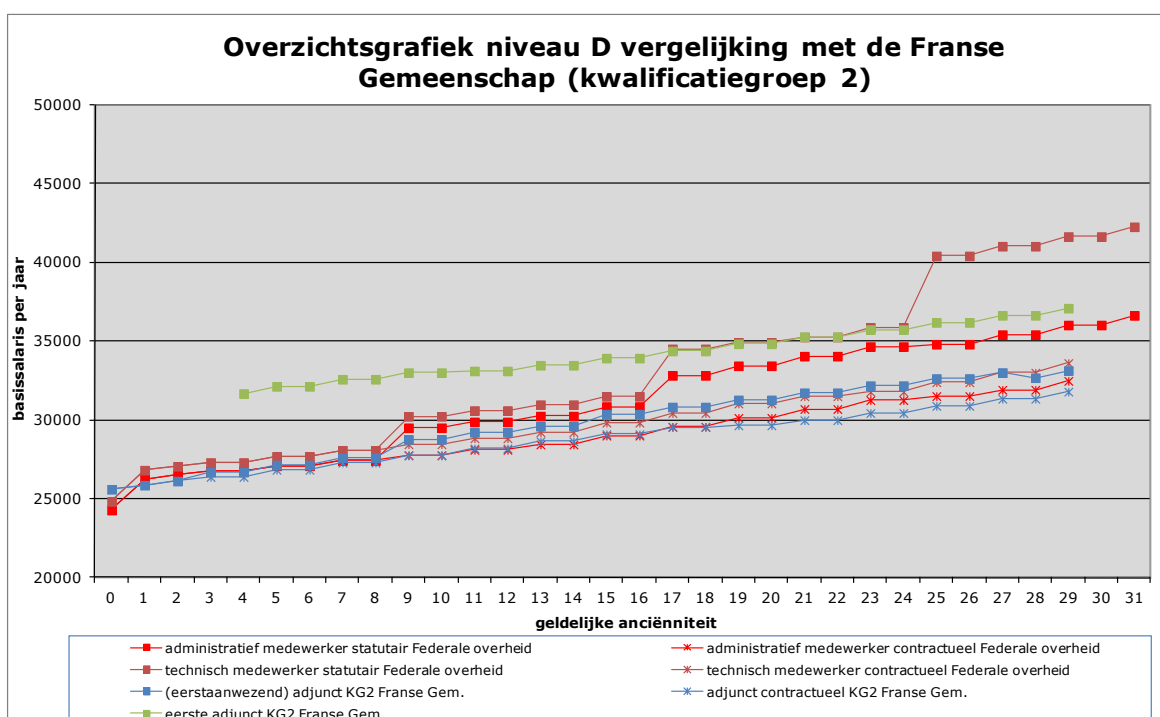
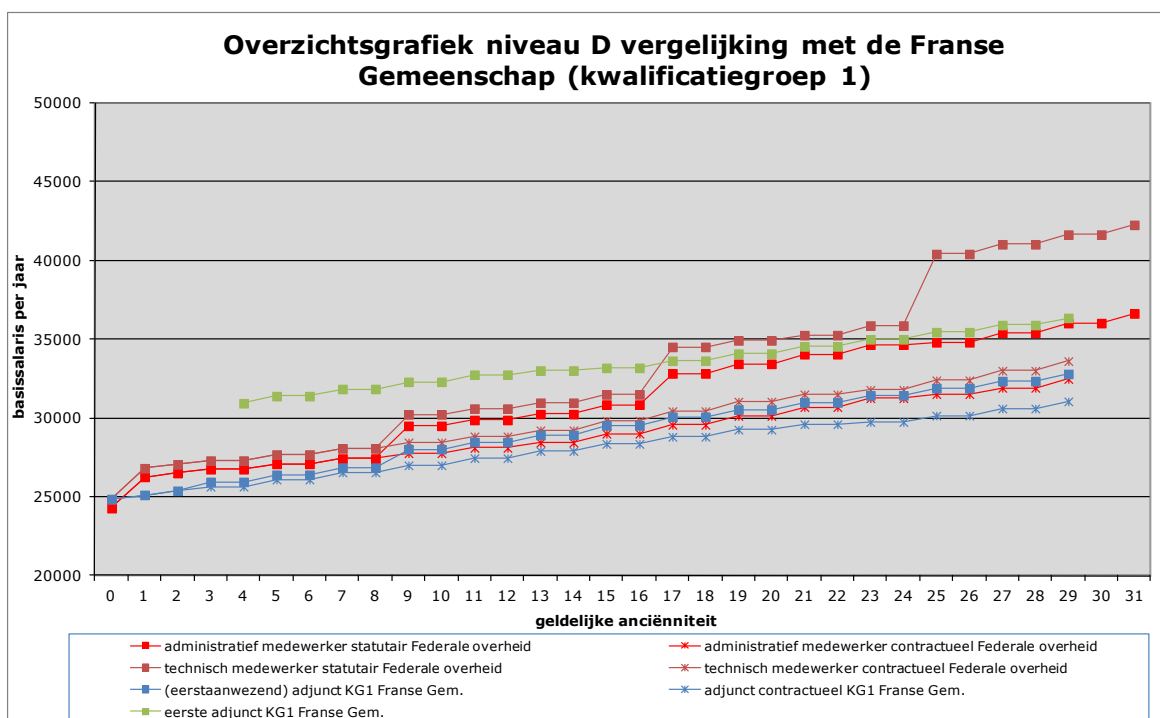


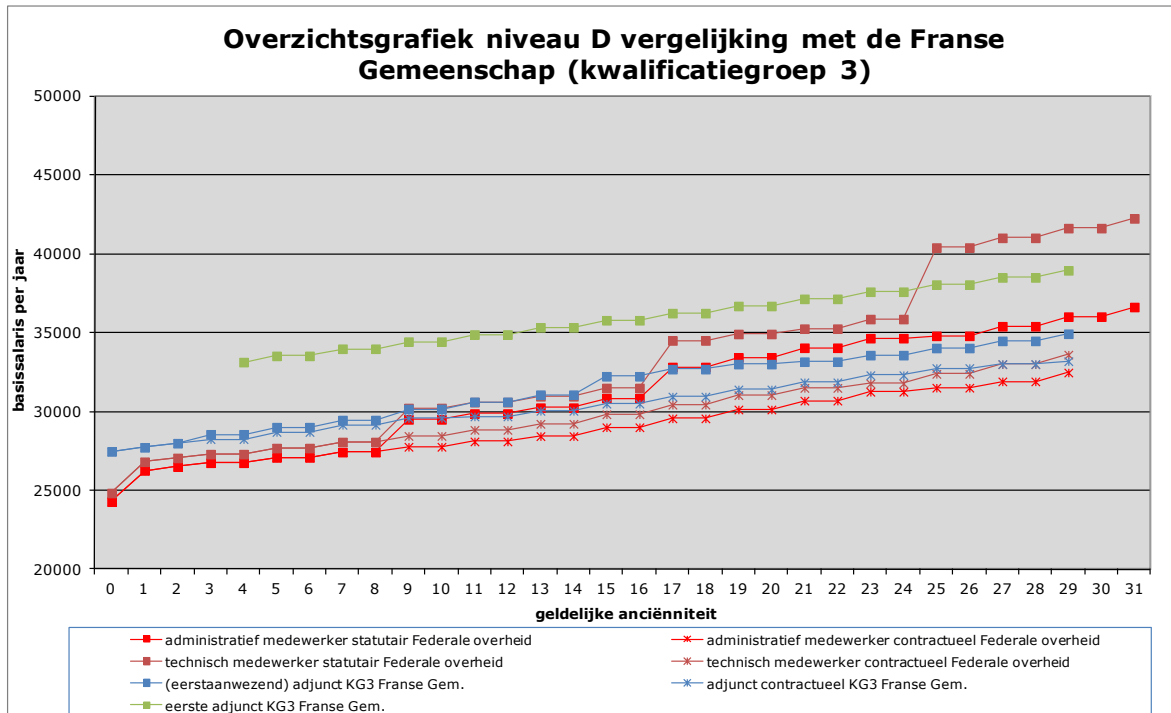


Waals Gewest

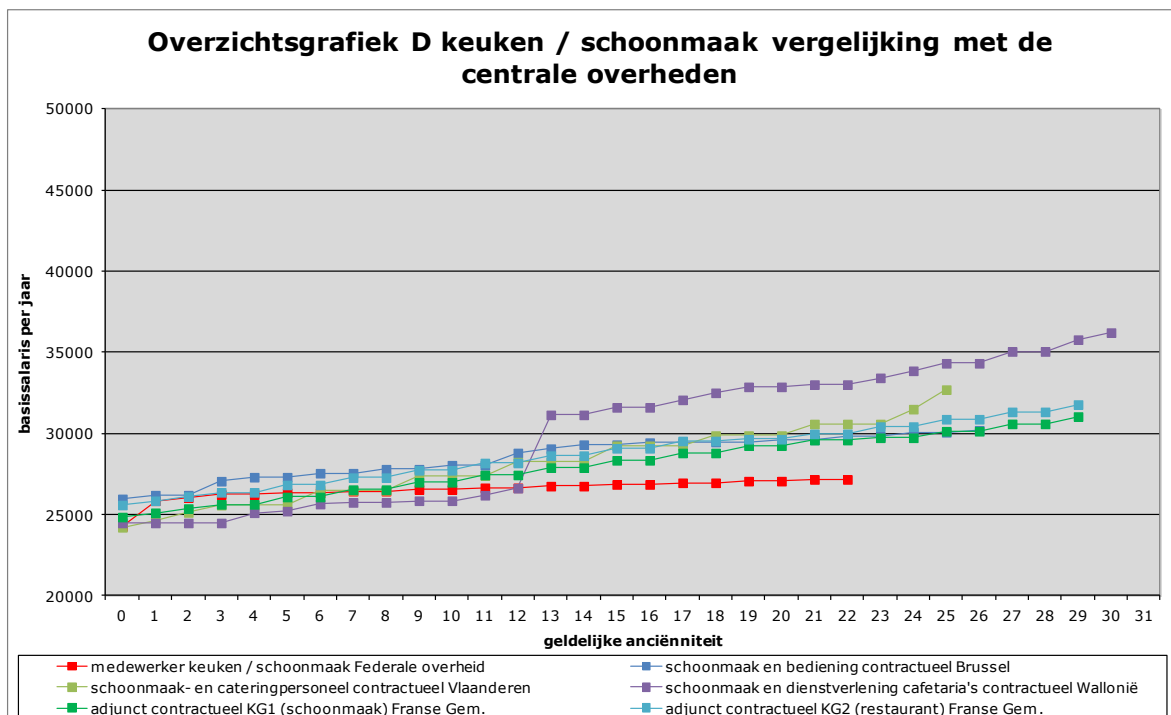


Franse Gemeenschap





Kuiken- en schoonmaakpersoneel



Conclusie niveau D

Ook het niveau D toont een vergelijkbaar beeld: de federale arbeidsvoorwaarden zijn competitief met de voorwaarden die de andere overheden (met uitzondering van het Brussels Gewest, dat licht voordeligere loopbanen kent) voorzien voor de aanwervingsgraden, maar zijn duidelijk minder gunstig dan de voorwaarden die voorzien worden voor de bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau D. De loopbaan van technisch medewerker is op financieel vlak aanzienlijk gunstiger dan deze van administratief medewerker en toont dan ook een enigszins rooskleuriger beeld.

De situatie van de contractuele arbeidsvoorwaarden varieert afhankelijk van de graad waaraan ze gekoppeld zijn en de overheid waarmee vergeleken wordt. Vooral ten opzichte van het Brusselse en het Waalse Gewest, liggen de federale contractuele financiële arbeidsvoorwaarden vrij laag. De wedde van de medewerker keuken en schoonmaak is competitief tijdens de eerste jaren, maar stijgt dan duidelijk trager dan de vergelijkbare wedden bij de andere overheden.