



Statistische Trends

Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers

Wendy Smits
Jannes de Vries

2019

Inhoud

- 1. Inleiding 3**

- 2. Data en methode 4**

- 3. Resultaten 6**
 - 3.1 Uurlonen 6
 - 3.2 Gecorrigeerd loonverschil 7
 - 3.3 Resterend loonverschil 10

- 4. Conclusies 12**
 - Technische toelichting 13
 - Referenties 15
 - Tabellenbijlage 17

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie verdienen gemiddeld 48 procent minder per uur dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Het loonverschil hangt in sterke mate samen met verschillen in achtergrondkenmerken; flexibele werknemers zijn bijvoorbeeld gemiddeld jonger en lager opgeleid. Zonder verschillen in achtergrondkenmerken zou het loonverschil 7 procent zijn. Het loonverschil ten opzichte van vaste werknemers varieert aanzienlijk tussen de diverse soorten flexibele werknemers. Voor oproepkrachten en tijdelijke werknemers zonder vaste uren is het ongecorrigeerde loonverschil groter dan gemiddeld (58 procent), maar het voor uiteenlopende achtergrondkenmerken gecorrigeerde loonverschil is juist kleiner dan gemiddeld (3 procent). Bij uitzendkrachten is het andersom: zonder correctie bedraagt het loonverschil 37 procent, met correctie nog altijd 13 procent.

1. Inleiding

Er zijn in Nederland steeds meer werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Had in 2008 nog 17 procent van de werkzame beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie in 2018 was dit aandeel toegenomen tot 22 procent (CBS Statline 2018a). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gemiddeld minder verdienen dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (Brown en Sessions, 2003; Dias da Silva en Turrini, 2015). Zo lagen in 2010 de uurlonen van flexibele werknemers in Europa gemiddeld een derde lager dan de uurlonen van werknemers met een vast dienstverband (Dias da Silva en Turrini, 2015). Dit verschil varieert tussen landen. In landen als Cyprus, Litouwen en Estland is er nauwelijks verschil in uurloon tussen vaste en tijdelijke werknemers. Met name in Nederland, Polen en Luxemburg was het loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers groter dan gemiddeld.

De lagere lonen van flexibele werknemers hangen deels samen met hun achtergrondkenmerken. Flexibele werknemers zijn in vergelijking met vaste werknemers jonger en lager opgeleid, en jongeren en laagopgeleiden verdienen doorgaans minder per uur dan ouderen en hoogopgeleiden (Kösters en Smits, 2015). Maar ook als rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken van werknemers blijft er volgens de hierboven genoemde onderzoeken een loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers bestaan. Het is van belang om niet alleen naar het loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers te kijken, maar ook naar verschillen tussen de diverse soorten flexibele werknemers. De groep flexibele werknemers bestaat enerzijds uit werknemers met lange tijdelijke contracten en tijdelijke werknemers die uitzicht hebben op een vast dienstverband, en anderzijds uit oproepkrachten, uitzendkrachten en mensen met korte tijdelijke contracten. Werknemers met lange tijdelijke contracten zijn relatief vaak in goedbetaalde beroepen werkzaam, beroepen waarvoor een hoge mate van scholing vereist is. Oproepkrachten daarentegen zijn meestal werkzaam in laagbetaalde beroepen (Smits, 2018a; 2018b). Het valt daarom te verwachten dat ook het loonverschil met vaste werknemers varieert tussen verschillende vormen van flexwerk. Van den Brakel en Kösters (2016) laten zien dat het jaarinkomen uit arbeid voor de totale groep flexibele

werknemers gemiddeld 38 procent lager is dan het inkomen van werknemers met een vast dienstverband, maar dat de inkomensverschillen met vaste werknemers voor oproepkrachten groter zijn dan voor werknemers met een tijdelijk contract die uitzicht hebben op een vast dienstverband. Ook de mate waarin de inkomensverschillen kunnen worden verklaard uit persoons- en baankenmerken varieert volgens dit onderzoek per type flexwerk.

De lagere jaarinkomens van flexibele werknemers hoeven echter niet per se het gevolg te zijn van een lagere beloning, maar zouden ook kunnen worden verklaard door het feit dat flexibele werknemers in vergelijking met vaste werknemers vaker een periode van werkloosheid of inactiviteit doormaken (Loog en Smits, 2016). Skriabikova en Smits (2019) analyseren daarom de gestandaardiseerde lonen van (verschillende soorten) flexibele en vaste werknemers en houden daarbij niet alleen rekening met de omvang van de werkweek maar ook met de totale duur van de periode waarin men werkzaam was. Uit hun onderzoek blijkt eveneens dat het loonverschil varieert tussen de diverse soorten flexibele werknemers. Met name voor oproepkrachten is het verschil met vaste werknemers groot. Dit komt echter vooral doordat deze soorten flexibele werknemers gemiddeld jonger zijn en in andere beroepen werken dan vaste werknemers. Als gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken dan blijkt dat vooral uitzendkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten te maken hebben met een groot loonverschil.

Lonen van werknemers zijn uit verschillende componenten opgebouwd. Naast een basisloon ontvangen de meeste werknemers vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen en bijzondere beloningen. Daarnaast zijn er werknemers die loon ontvangen uit overwerk. Omdat juist ook de incidentele looncomponenten kunnen verschillen tussen vaste en flexibele werknemers, is het van belang om bij het analyseren van loonverschillen naar zowel het basisloon als het totale loon te kijken. In dit artikel worden de verschillen in uurloon tussen vaste en de verschillende soorten flexibele werknemers onderzocht waarbij – in tegenstelling tot het eerdere onderzoek van Skriabikova en Smits (2019) – zowel het basisloon als het loon inclusief de incidentele componenten worden bekeken. Onderzocht wordt in welke mate verschillen in uurloon te maken hebben met verschillen in persoonskenmerken en baankenmerken.

2. Data en methode

De basis voor de analyses is de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2016. De EBB is een roterend panelonderzoek onder ongeveer 50 duizend (unieke) huishoudens per jaar (CBS, 2015). Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Er zijn in totaal vijf interviews met een tussenpoos van ongeveer drie maanden. Respondenten krijgen vragen over onder meer hun actuele arbeidsmarktpositie, type arbeidsrelatie, beroep en opleidingsachtergrond.

De onderzoekspopulatie bestaat uit respondenten van 15 tot 75 jaar met een baan in loondienst van minimaal een uur per week. Het gaat om 193 149 (niet unieke) respondenten¹⁾.

Vaste werknemers zijn werknemers die een contract voor onbepaalde tijd hebben en voor wie het aantal uren dat wekelijks wordt gewerkt vastligt. Tot de flexibele werknemers behoren werknemers die een contract voor bepaalde tijd hebben en/of voor wie het aantal uren dat gewerkt wordt wekelijks varieert (zie Smits, 2018a; 2018b). In de laatste groep vallen de oproepkrachten. Daarnaast zijn er nog werknemers die in de enquête niet aangeven dat ze oproepkracht zijn maar wel dat ze wekelijks wisselende uren werken. Verder worden ook uitzendkrachten tot de flexibele werknemers gerekend, ongeacht of ze een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben²⁾. Onderscheiden worden de volgende flexibele werknemers (Kösters en Smits, 2013):

- Werknemers met een tijdelijk dienstverband die uitzicht hebben op een vast contract bij goed functioneren,
- Werknemers met een tijdelijk contract langer dan een jaar,
- Werknemers met een tijdelijk contract korter dan een jaar,
- Uitzendkrachten,
- Oproepkrachten/invalkrachten
- Werknemers met een vast of tijdelijk contract zonder vaste uren.

De laatste twee groepen zijn in dit artikel samengenomen vanwege hun kleine omvang.

De gegevens afkomstig uit de EBB zijn verrijkt met informatie over lonen en betaalde uren uit het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) (zie hiervoor de Technische toelichting). Er wordt naar twee varianten van het uurloon gekeken. De eerste variant gaat uit van het loon zonder de periodieke delen zoals de eindejaarsuitkering, bonussen of loon voor overwerk (het basisloon), gedeeld door de uren zonder de overgewerkte uren. In de tweede variant worden die extra looncomponenten en de betaalde overwerkuren wel meegenomen.

Om het loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers te beschrijven is een Oaxaca-Blinder decompositie analyse toegepast. Met deze methode kunnen loonverschillen tussen twee groepen werkenden worden uitgesplitst in een 'verklaard' deel en een resterend deel (Muller, Floris, Chkalova, Dankmeyer en Bloem, 2018). Het 'verklaarde' deel geeft aan in welke mate het loonverschil kan worden toegeschreven aan verschillen in persoons- en baankenmerken tussen beide groepen. In de Technische toelichting wordt in meer detail beschreven hoe de decompositie is uitgevoerd.

¹⁾ Personen die aan meerdere peilingen hebben meegedaan komen meerdere keren voor, het betreft dus geen unieke respondenten. Daar de waarnemingen niet onafhankelijk zijn, zijn robuuste standaardfouten met correctie voor clustering geschat (zie Technische toelichting voor de gebruikte analyse).

²⁾ Sommige uitzendkrachten hebben een contract voor onbepaalde tijd. Deze groep is echter te klein om afzonderlijk te kunnen onderscheiden en bovendien hebben deze uitzendkrachten minder werkzekerheid dan de reguliere werknemers met een vast dienstverband omdat het wegvallen van de inlener een reden kan zijn voor bedrijfseconomisch ontslag.

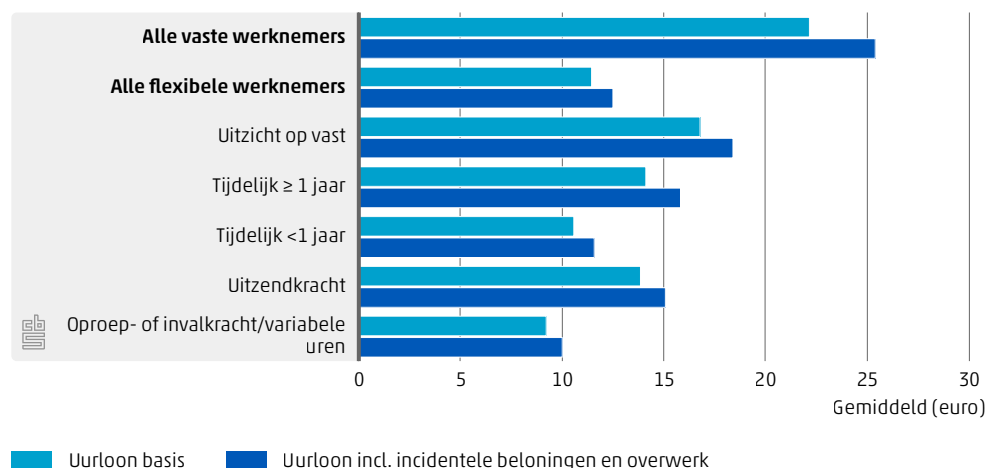
De volgende persoons- en baankenmerken worden in de analyse meegenomen: leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, onderwijsniveau, beroep, bedrijf, arbeidsduur en anciënniteit. Omdat een deel van de flexwerkers scholier of student is en de flexibele baan een bijbaan is naast de studie, is ook gecontroleerd voor het volgen van regulier onderwijs. Voor het onderwijsniveau wordt uitgegaan van het hoogst behaalde opleidingsniveau dat is omgerekend naar het voor dat niveau benodigde aantal leerjaren (Büchner, Smits en van der Velden, 2012); voor beroep is de BRC-indeling naar dertien beroepsklassen op basis van de ISCO2008 (ROA/CBS, 2014) gebruikt. Informatie over bedrijfssector (vierdeling) komt uit de Enquête Beroepsbevolking, aangevuld met registerinformatie. Voor uitzendkrachten gaat het om de bedrijfssector van de inlenende organisatie.

3. Resultaten

3.1 Uurlonen

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie verdienen in 2016 in Nederland per uur gemiddeld ongeveer de helft van werknemers met een vaste arbeidsrelatie. De eerste groep verdiende gemiddeld 11,40 euro per uur, voor de laatste was dit 22,10 euro. Voor werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband is het loonverschil met vaste medewerkers het kleinst. Zij verdienen gemiddeld 16,80 euro per uur. Dat komt neer op een loonverschil van 24 procent. Oproepkrachten en werknemers met variabele uren hebben te maken met het grootste loonverschil. Zij verdienen per uur 9,20 euro; een loonverschil van 58 procent. Voor alle typen flexwerkers geldt dat het loonverschil nog iets groter is als rekening wordt gehouden met overwerk en incidentele beloningen.

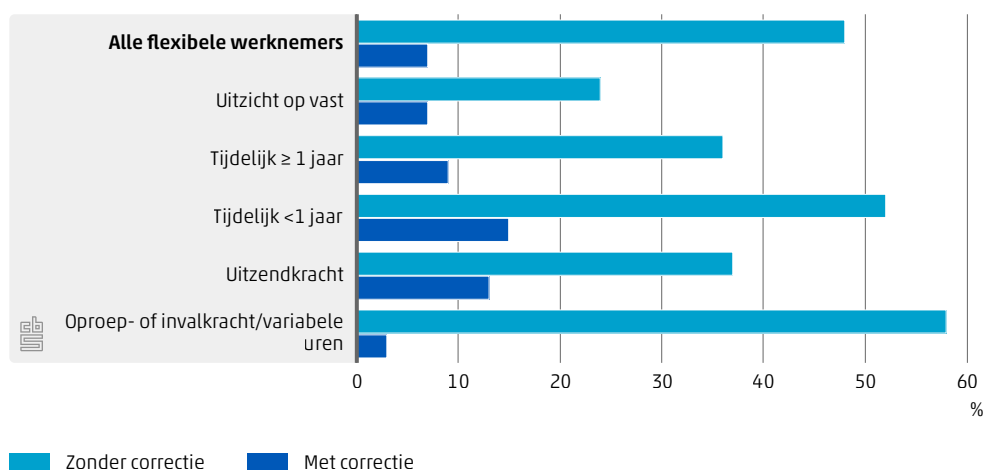
3.1.1 Uurloon van werknemers naar type arbeidsrelatie, 2016



3.2 Gecorrigeerd loonverschil

Het verschil in uurloon tussen vaste en flexibele werknemers blijkt grotendeels te kunnen worden toegeschreven aan de persoons- en baankenmerken van flexibele werknemers. Als flexibele werknemers gemiddeld genomen dezelfde achtergrondkenmerken zouden hebben als vaste werknemers resteert er een loonverschil van 7 procent. Oproepkrachten hebben na correctie voor achtergrondkenmerken het kleinste loonverschil, te weten 3 procent. Voor uitzendkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten dragen persoons- en baankenmerken het minst bij aan het loonverschil met vaste werknemers. Na correctie voor deze kenmerken bedraagt het loonverschil nog respectievelijk 13 en 15 procent. Verder valt op dat persoons- en baankenmerken (voor alle soorten flexwerkers) minder bijdragen aan het loonverschil als rekening wordt gehouden met incidentele beloningen en overwerk dan als alleen naar het basisloon wordt gekeken. Voor de totale groep flexibele werknemers is het gecorrigeerde loonverschil bij het basisloon 7 procent; inclusief overwerk en incidentele beloningen is het gecorrigeerde loonverschil 9 procent (zie tabel B3).

3.2.1 Verschil in basisloon met vaste werknemers, 2016



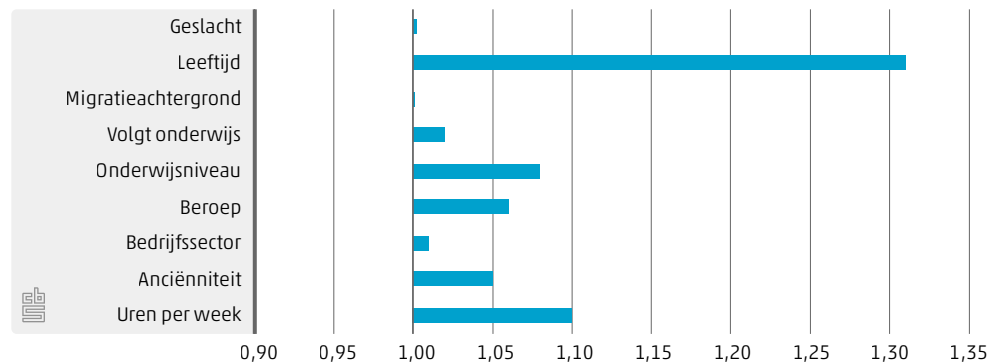
Jongeren verdienen minder

De grootste bijdrage aan het loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers levert de leeftijd. Flexibele werknemers zijn gemiddeld jonger (zie tabel B1). In 2016 was 45 procent van de flexibele werknemers jonger dan 25 jaar, tegenover 7 procent van de vaste werknemers. Bij een gelijke leeftijdsverdeling van vaste en flexibele werknemers zou het geschatte gemiddelde uurloon van flexibele werknemers bij benadering (zie Technische toelichting) 31 procent hoger uitkomen. De rol van leeftijd is echter niet voor alle soorten flexwerkers gelijk. Oproepkrachten en werknemers met variabele uren zijn het jongst; in 2016 was bijna 70 procent van hen jonger dan 25 jaar. Voor deze groepen zou het geschatte uurloon 46 procent hoger liggen bij eenzelfde leeftijdsverdeling als die van vaste werknemers (zie tabel B2). Ook voor mensen met korte tijdelijke contracten speelt leeftijd

een relatief grote rol. Werknemers die uitzicht hebben op een vast dienstverband en uitzendkrachten zijn over het algemeen minder jong dan andere flexibele werknemers; in 2016 was minder dan een kwart van deze flexwerkers jonger dan 25 jaar. Voor deze groepen flexwerkers is de rol van leeftijd in het verklaren van het loonverschil daardoor veel kleiner. Voor werknemers met uitzicht op een vast dienstverband zou het geschatte uurloon met 14 procent toenemen bij een gelijke leeftijdsverdeling als die van vaste werknemers; voor uitzendkrachten is dat 13 procent.

Het uurloon inclusief incidentele beloningen en overwerk leidt tot vergelijkbare conclusies over het effect van leeftijd (en andere kenmerken, zie tabel B3) en de bespreking ervan blijft daarom verder achterwege.

3.2.2 Effect op uurloon¹⁾ van verschillen in achtergrondkenmerken tussen vaste en flexibele werknemers, 2016



¹⁾ Verandering in basisuurloon van flexibele werknemers indien vaste en flexibele werknemers dezelfde samenstelling naar het betreffende kenmerk zouden hebben (een effect van 1 staat gelijk aan geen verandering).

Ook verschillen in opleidingsachtergrond zijn verantwoordelijk voor de loonverschillen tussen vaste en flexibele werknemers. Vergeleken met vaste werknemers zijn flexwerkers vaak laagopgeleid. Met name flexwerkers met korte tijdelijke contracten en oproepkrachten hebben vaak een laag onderwijsniveau. Uitzendkrachten zijn relatief vaak middelbaar opgeleid. Voor oproepkrachten draagt het onderwijsniveau het meeste bij aan het loonverschil; als oproepkrachten wat betreft opleidingsachtergrond eenzelfde profiel zouden hebben als vaste werknemers, dan zou het geschatte uurloon voor deze groep flexwerkers 13 procent hoger liggen. Voor flexibele werknemers met korte tijdelijke contracten en uitzendkrachten zou het geschatte uurloon toenemen met respectievelijk 9 en 8 procent. Werknemers met lange tijdelijke contracten en werknemers die uitzicht hebben op een vast dienstverband wijken wat betreft opleidingsachtergrond niet veel af van vaste werknemers. Voor deze flexwerkers kan het loonverschil dan ook niet worden toegeschreven aan verschillen in opleidingsachtergrond.

Naast een lager onderwijsniveau kan ook meespelen dat flexwerkers relatief vaak nog onderwijs volgen. Voor deze mensen is de flexbaan een bijbaan naast de studie. Zo was in 2016 79 procent van de werkende jongeren onder de 25 jaar met een flexibele baan scholier of student (CBS StatLine, 2018b). Het blijkt echter dat het grotere aandeel scholieren en studenten onder flexwerkers, los van het feit dat scholieren en studenten gemiddeld jonger en lager opgeleid zijn, nauwelijks bijdraagt aan het loonverschil tussen flexwerkers en vaste werknemers (figuur 3.2.2).

In vergelijking met vaste werknemers zijn flexibele werknemers vaak vrouw (tabel B1). Met name onder oproepkrachten, werknemers met variabele uren, en werknemers met korte en lange tijdelijke contracten bevinden zich relatief veel vrouwen. Onder uitzendkrachten en werknemers met uitzicht op een vast dienstverband zijn mannen in de meerderheid. Verschillen in de man-vrouwverdeling tussen vaste en flexibele werknemers zijn echter niet van belang voor het loonverschil tussen vaste werknemers en verschillende groepen flexibele werknemers. Ook het iets hogere aandeel werknemers met een migratieachtergrond onder flexwerkers draagt niet bij aan het loonverschil.

Deeltijders hebben lagere uurlonen

Vaste en flexibele werknemers verschillen niet alleen wat betreft persoonskenmerken, maar zijn ook werkzaam in andere banen. Zo zijn flexibele werknemers vaker in deeltijdbanen werkzaam. In 2016 werkte 44 procent van de vaste medewerkers in deeltijd; onder de flexibele werknemers was dit aandeel hoger, namelijk 70 procent. Van de oproepkrachten is 93 procent werkzaam in deeltijd. Bovendien werken flexibele werknemers, als ze in deeltijd werken, relatief vaak in kleine deeltijdbanen van minder dan twaalf uur, terwijl vaste werknemers vaker grotere deeltijdbanen hebben. Het aantal uren dat per week wordt gewerkt draagt bij aan het loonverschil. Als flexibele werknemers evenveel uren zouden werken als vaste werknemers, zou hun geschatte uurloon 10 procent hoger liggen. Vooral voor oproepkrachten draagt het lage aantal uren dat ze werken bij aan het loonverschil; bij een gelijk aantal uren als vaste werknemers zou hun geschatte uurloon 18 procent hoger liggen. Er worden in de literatuur verschillende verklaringen gegeven voor de negatieve samenhang tussen het uurloon en het (wekelijks) aantal uren dat men werkt. De meest gebruikelijke houdt verband met de quasi vaste kosten voor de werkgever. Dat zijn kosten die niet proportioneel zijn aan het aantal gewerkte uren maar aan het aantal werknemers. Voorbeelden zijn wervingskosten, opleidingskosten, kosten van de loonadministratie en coördinatiekosten (Rodgers, 2004). Voor deeltijdwerkers zijn deze kosten per gewerkt uur hoger dan voor voltijdswerkenden en dit werkt door in het loon.

Ook het beroep doet ertoe voor het loonverschil. Flexibele werknemers zijn in vergelijking met vaste werknemers relatief vaak werkzaam in commerciële beroepen (zoals verkopers), dienstverlenende beroepen (zoals schoonmakers) en transport- en logistieke beroepen (zoals laders, lossers en vakkenvullers) (CBS Statline, 2018c). Dat geldt in het bijzonder voor oproepkrachten: van deze groep was 27 procent in 2016 werkzaam in een dienstverlenend beroep, 19 procent in een commercieel beroep en 18 procent in een transport- en logistiek beroep. Bij de vaste werknemers is dat respectievelijk 7, 10 en 6 procent. Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband werken globaal in dezelfde beroepsklassen als vaste medewerkers. Verder valt op dat uitzendkrachten in de regel in andere beroepen werkzaam zijn dan andere flexibele werknemers. Zo werkte 29 procent in 2016 van de uitzendkrachten in een technisch beroep. Voor de totale groep

flexwerkers is dat 12 procent. Ook werken uitzendkrachten relatief vaak in administratieve beroepen (20 procent). Dat is ongeveer even vaak als vaste werknemers (21 procent) maar duidelijk vaker dan de doorsnee flexibele werknemer (13 procent). Als flexibele werknemers in dezelfde beroepen zouden werken als vaste medewerkers ligt het geschatte uurloon van flexibele werknemers 6 procent hoger. De invloed van beroep is het grootst voor oproepkrachten (9 procent stijging van het uurloon) en het kleinst voor tijdelijke werknemers die uitzicht hebben op een vast dienstverband (1 procent stijging). Eventuele verschillen in de bedrijfssector waarin men werkzaam is, zijn niet van invloed op het loonverschil.

Ten slotte zijn flexibele werknemers door de aard van hun contract in de regel veel minder lang werkzaam in hun huidige functie. Ze hebben daardoor in vergelijking met vaste werknemers minder tijd gehad om de voor de functie benodigde specifieke vaardigheden verder te ontwikkelen (Dustmann en Meghir, 2005). Bovendien geldt in veel organisaties en sectoren dat het loon samenhangt met de in de cao vastgelegde salarisschaal van de functie (Van Vuuren en de Hek, 2009; Hartog, 2018). Vaak stijgt het loon bij goed functioneren jaarlijks tot het einde van de salarisschaal bereikt is. Doordat vaste werknemers gemiddeld langer in de functie werkzaam zijn, zullen ze hierdoor ook vaker hoger in de salarisschaal zitten. De resultaten laten zien dat flexibele werknemers bij een gelijke anciënniteit als vaste werknemers een geschat uurloon van 6 procent hoger zouden hebben. Het effect van de anciënniteit is voor alle soorten flexwerkers ongeveer even groot.

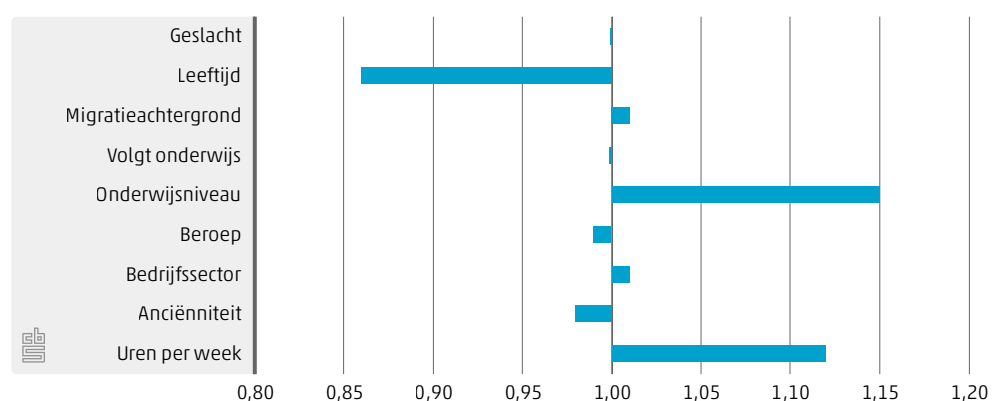
3.3 Resterend loonverschil

Een groot deel van het verschil in het uurloon tussen flexibele en vaste werknemers is dus te herleiden naar verschillen in persoons- en baankenmerken. Toch blijft er ook na correctie voor deze verschillen een loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers, variërend van 3 procent voor oproepkrachten tot 15 procent voor werknemers met korte tijdelijke contracten, zo bleek uit figuur 3.2.1. Ook dit resterende deel van het loonverschil kan worden gerelateerd aan persoons- en baankenmerken. In dat geval wordt onderzocht of bepaalde achtergrondkenmerken voor flexibele werknemers op een andere manier met het loon samenhangen dan voor vaste werknemers. Stel bijvoorbeeld dat voor vaste werknemers een jaar extra opleiding samengaat met een grotere toename van het uurloon dan voor flexibele werknemers, dan verdienen flexibele werknemers (*ceteris paribus*) minder dan vaste werknemers met hetzelfde onderwijsniveau. Figuur 3.3.1 laat zien dat het onderwijsniveau inderdaad een grote rol speelt in het onverklaarde loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers. Als voor flexibele werknemers een extra jaar genoten onderwijs tot eenzelfde stijging van het uurloon zou leiden als voor vaste werknemers, komt het geschatte uurloon 15 procent hoger te liggen; voor uitzendkrachten is dat 36 procent (tabel B2).

Sommige onderzoekers interpreteren het resterende loonverschil als een indicator voor discriminatie (Pinheiro Firpo, 2017). Er kunnen echter ook andere redenen zijn dat opleiding voor flexibele werknemers minder lijkt te lonen dan voor vaste werknemers. Werknemers die dezelfde opleidingsachtergrond hebben kunnen toch enigszins verschillen in de kennis en vaardigheden waarover ze beschikken. Deze verschillen kunnen van invloed zijn op de kans om een vaste baan te krijgen en in dat geval is er sprake van selectie-effecten, dat wil zeggen dat werknemers met een vaste baan over andere kennis en vaardigheden beschikken dan werknemers met eenzelfde achtergrond die een flexibele baan hebben.

Leeftijd verkleint voor de meeste groepen flexwerkers in dit onderzoek het resterende loonverschil. Dit betekent dat een extra levensjaar voor flexwerkers met een grotere toename van het uurloon gepaard gaat dan voor vaste werknemers. Dit heeft er mee te maken dat flexibele werknemers in de regel jonger zijn. Aan het begin van de loopbaan groeit het loon het snelst; later in de loopbaan stijgt het loon veel minder hard (Van Vuuren en de Hek, 2009). Dat komt doordat aan het begin van de loopbaan de meeste kennis en ervaring wordt opgedaan. Bovendien hebben jonge werknemers vaak te maken met het minimumjeugdloon dat ook toeneemt met leeftijd. Opvallend is echter dat voor uitzendkrachten leeftijd het onverklaarde loonverschil niet verkleint maar juist vergroot. Voor uitzendkrachten is het effect van leeftijd zelfs nog groter dan het effect van opleiding. Als een extra levensjaar voor uitzendkrachten gepaard zou gaan met eenzelfde toename van het uurloon als voor vaste werknemers wordt het geschatte uurloon voor deze groep 48 procent hoger. Dit suggereert dat arbeidsmarktervaring voor uitzendkrachten minder loont: ofwel ze doen tijdens hun werk minder kennis en vaardigheden op die ze later in hun loopbaan kunnen inzetten, ofwel de eerder opgedane kennis en vaardigheden zijn niet van belang voor hun werk als uitzendkracht.

3.3.1 Effect op uurloon¹⁾ van verschillen in 'loonopbrengst' per achtergrondkenmerk, 2016



¹⁾ Verandering in basisuurloon van flexibele werknemers indien voor vaste en flexibele werknemers de samenhang van het betreffende kenmerk met uurloon hetzelfde zou zijn (een effect van 1 staat gelijk aan geen verandering).

Ten slotte draagt ook de arbeidsduur bij aan het resterende loonverschil. Niet alleen gaat deeltijd samen met lagere uurlonen, maar is dit effect ook nog eens groter voor flexibele werknemers dan voor vaste werknemers. Dat geldt met name voor werknemers met korte tijdelijke contracten. Voor deze groep ligt het geschatte uurloon 34 procent hoger als de deeltijdpenalty even groot was als voor vaste werknemers.

4. Conclusies

Flexibele werknemers verdienen per uur gemiddeld minder dan werknemers met een vast dienstverband. In dit artikel is onderzocht in welke mate dit loonverschil samenhangt met *verschillen* in achtergrondkenmerken tussen vaste en flexibele werknemers (het 'verklaarde' deel van het loonverschil) en in welke mate de *relatie* tussen achtergrondkenmerken en het loon verschilt tussen beide groepen werknemers (het resterende deel van het loonverschil).

Het loonverschil met vaste werknemers varieert aanzienlijk tussen de diverse soorten flexibele werknemers. Met name voor oproepkrachten en tijdelijke werknemers zonder vaste uren is het verschil met vaste werknemers groot. Dit komt vooral doordat oproepkrachten gemiddeld jonger zijn en in andere beroepen werken dan vaste werknemers en andere flexibele werknemers. Als gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken blijft er voor oproepkrachten een loonverschil van 3 procent over. Voor alle flexibele werknemers samen bedraagt het gecorrigeerde loonverschil 7 procent. Vooral uitzendkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten hebben te maken met een groot loonverschil na correctie (respectievelijk 13 en 15 procent). Bij deze groepen wordt dus een kleiner deel van het loonverschil verklaard door achtergrondkenmerken. Bij uitzendkrachten hebben zowel het onderwijsniveau als de leeftijd veel minder invloed op het uurloon dan bij andere soorten flexibele werknemers.

Naast het basisloon kwam ook het totale loon, dat wil zeggen het loon inclusief incidentele beloningen en overwerk, aan de orde. Het loonverschil tussen vaste en flexibele werknemers op basis van het totale loon is iets groter dan dat op basis van het basisloon. Corrigeren voor achtergrondkenmerken geeft voor het totale loon vergelijkbare conclusies als voor het basisloon.

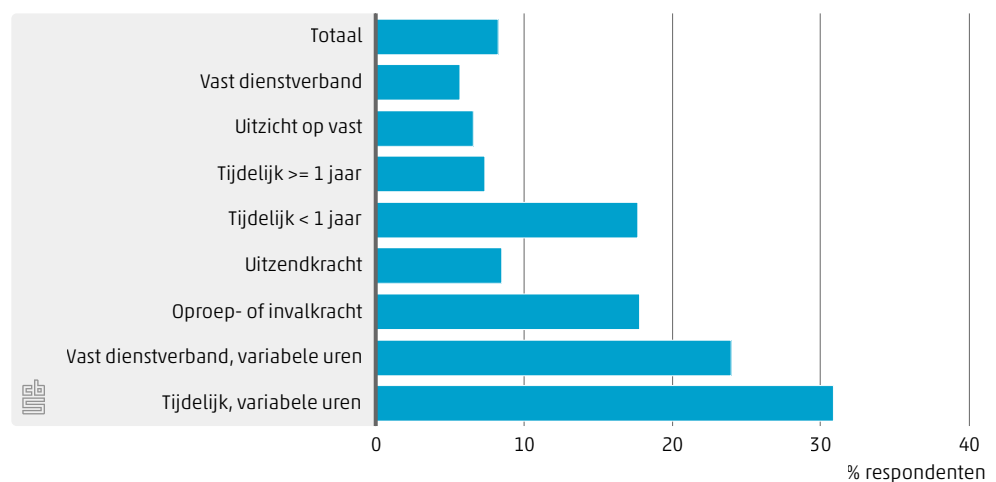
Technische toelichting

Koppeling EBB en SSB

De koppeling van de loongegevens vindt plaats op persoonsniveau, in de veronderstelling dat de baan die de respondent op het peilmoment opgeeft overeenkomt met de baan die in dezelfde maand in het SSB is geregistreerd. Een klein deel van de respondenten heeft op het peilmoment echter meerdere banen als werknemer. Voor deze respondenten wordt aangenomen dat de eerste werkkring uit de EBB (de werkkring waarin de persoon het grootste aantal uren werkt) gelijk is aan de hoofdbaan in het SSB (de baan waarin gedurende het volledige jaar het hoogste loon is verdiend).

Bij 8,3 procent van de respondenten kon geen loon worden gekoppeld. Dit varieert sterk tussen de verschillende soorten dienstverband. Bij werknemers met een vast dienstverband is het percentage aan wie geen loon kan worden gekoppeld het laagst (5,7 procent) en bij respondenten met een tijdelijk dienstverband zonder vaste uren het hoogst (30,9 procent). Miskoppelingen kunnen ontstaan doordat de werkgever voor de betreffende baan nog geen aangifte heeft gedaan, als er geen sprake is van een baan als werknemer maar een baan als freelancer, of als er sprake is van zwart werk. Aangezien informatie over het loon het vaakst ontbreekt bij de groep flexibele werknemers met de laagste lonen, wordt het ongecorrigeerde loonverschil voor de totale groep flexibele werknemers ten opzichte van vaste werknemers mogelijk wat onderschat. Op het gecorrigeerde loonverschil heeft dit waarschijnlijk minder invloed omdat dit ook de groep is waarvoor het loonverschil na correctie voor achtergrondkenmerken het kleinst is.

T1. Werknemers van wie het loon niet bekend is, 2016



Oaxaca-Blinder decompositie

Met de Oaxaca-Blinder decompositie is het mogelijk loonverschillen tussen de verschillende types arbeidsrelaties uit te splitsen in een deel dat kan worden toegerekend aan de in het model opgenomen persoons- en baankenmerken en een resterend deel. Per type arbeidsrelatie die in het onderzoek wordt onderscheiden is door middel van een kleinste-kwadraten-regressie (OLS) een model geschat waarin de (natuurlijke) logaritme van het uurloon (y_i) wordt verklaard uit persoons- en baankenmerken.

$$y_i = X_i \beta_i + \epsilon_i$$

waar X_i een matrix met de persoons- en baankenmerken van groep i .

Het verschil in (de logaritme van) het uurloon tussen vaste en flexibele werknemers kan dan worden gesplitst in twee componenten:

$$\hat{y}_v - \hat{y}_f = X_v \hat{\beta}_v - X_f \hat{\beta}_f = (X_v - X_f) \hat{\beta}_v + X_f (\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_f)$$

De eerste component van het loonverschil geeft het deel dat toe te rekenen is aan verschillen in achtergrondkenmerken (Jann, 2008). Dat is het 'verklaarde' deel. De tweede component is het 'onverklaarde' oftewel resterende deel. Deze component laat zien in welke mate bepaalde kenmerken voor flexwerkers tot een andere beloning leiden dan voor vaste werknemers. Deze aanpak maakt het mogelijk om de invloed van afzonderlijke achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht, beroep in kaart te brengen. Omdat de analyse is gebaseerd op het logaritme van het uurloon wordt voor elk achtergrondkenmerk j steeds de exponent van het 'verklaarde' en het 'onverklaarde' deel gepresenteerd, (1) $e^{(X_{jv} - X_{jf}) \hat{\beta}_{jv}}$ en (2) $e^{X_{jf} (\hat{\beta}_{jv} - \hat{\beta}_{jf})}$. Deze termen geven bij benadering de ratio tussen een schatting van het uurloon van flexibele werknemers op basis van kenmerk j en het feitelijke gemiddelde uurloon van flexibele werknemers. Bij de eerste term gaat het om een schatting waarbij flexibele werknemers voor wat betreft achtergrondkenmerk j gelijk zijn aan vaste werknemers (figuur 3.2.2). Bij de tweede term gaat het om een schatting waarbij de *relatie* tussen achtergrondkenmerk j en het uurloon voor flexibele werknemers gelijk is aan dat van vaste werknemers (figuur 3.3.1). Ter illustratie: voor het kenmerk leeftijd is de eerste component voor de totale groep flexibele werknemers gelijk aan 1,31 en de tweede component gelijk aan 0,86 (zie tabel B2). Aangezien $\log(1+x) = x - \frac{x^2}{2} + \frac{x^3}{3} - \frac{x^4}{4} + \dots$ betekent dat, dat bij een gelijke leeftijdsverdeling van vaste en flexibele werknemers het geschatte uurloon van flexibele werknemers bij benadering 31 procent hoger zou komen te liggen. Als een extra levensjaar voor flexibele werknemers tot eenzelfde toename van het loon zou leiden als voor vaste werknemers, dan zou het geschatte loon van flexibele werknemers 14 procent lager uitkomen. De analyse is uitgevoerd voor zowel de totale groep flexibele werknemers als voor ieder type flexibele werknemers afzonderlijk.

Referenties

Brakel, M. van den en L. Kösters (2016). [Inkomenspositie van flexibele werknemers](#). Sociaaleconomische trends (2016/9).

Brown, S. en J.G. Sessions (2003). Earnings, Education, and Fixed-Term Contracts. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(4), 492–506.

Büchner, C., W. Smits en R. van der Velden, R. (2012). Education, cognitive skills and earnings of males and females. ROA. Maastricht.

CBS (2015). Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking 2014. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

CBS StatLine. (2018a). [Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring](#).

CBS StatLine (2018b), [Arbeidsdeelname; jongeren](#).

CBS StatLine (2018c), [Werkzame beroepsbevolking; beroep](#).

Dias da Silva, A. en A. Turrini (2015). Precarious and less well-paid?: wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries *European Economy. Economic Papers*, 1725-3187 ; 544; *Economic papers* (Brussels, Belgium); no. 544.

Dustmann, C. en C. Meghir (2005), Wages, Experience and Seniority. *The Review of Economic Studies Limited*, 72, 77–108.

Hartog, M. (2018). [Cao-lonen 2017, de definitieve cijfers](#), CBS, *Statistische Trends*, 1.

Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8(4), 453–479.

Kösters, L. en W. Smits (2013). Flexibele werknemers in Nederland: wie zijn het en waar werken ze? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(2), 135–142.

Kösters, L. en W. Smits (2015). Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In: Chkalova, K., A. Goudswaard, J. Sanders, en W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 129–150). CBS/TNO, Den Haag.

Loog, B. en W. Smits (2016). Niet flexibele schil maar vaste kern meest conjunctuurgevoelig. *Economische Statistische Berichten*, 101(4728), 141–142.

Muller, L., J. Floris, K. Chkalova, B. Dankmeyer en M. Bloem (2018). Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

Pinheiro Firpo, Sergio (2017). Identifying and measuring economic discrimination. *IZA World of Labor* 2017: 347, doi: 10.15185/izawol.347.

ROA/CBS. (2014). Beroepenindeling ROA-CBS 2014, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)/ Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Maastricht/Den Haag/Heerlen.

Rodgers, Joan R. (2004). Hourly Wages of Full-Time and Part-Time Employees in Australia, *Australian Journal of Labour Economics*, 7, 2004, 215–238.

Skriabikova, O. en W. Smits (2019). Beloning van flexwerkers. De invloed van opleiding, beroep en bedrijf. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1), 26–37.

Smits, Wendy (2018a). Onderzoeksnotitie. De opmars van flexibele arbeid: gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(1), 49–61.

Smits, Wendy (2018b). De opmars van flexibele arbeid: wat weten we over de gevolgen voor organisaties? *OVER.WERK. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 1, 138–144.

Vuuren, D. van en P. de Hek (2009). Firms, workers, and life-cycle wage profiles. In: Euwals, Rob, Ruud de Mooij en Daniel van Vuuren (Eds.). *Rethinking Retirement From participation towards allocation* (111–133), Centraal Planbureau, Den Haag.

Tabellenbijlage

B1. Persoons- en baankenmerken van vaste en flexibele werknemers, 2016

	Soort flexibele arbeidsrelatie								
	Vaste arbeidsrelatie	Flexibele arbeidsrelatie	Tijdelijk, uitzicht op vast	Tijdelijk ≥ 1 jaar	Tijdelijk < 1 jaar	Oproep- of invalkracht	Vast, variabele uren	Tijdelijk, variabele uren	Uitzendkracht
Geslacht	%								
Man	54	53	49	52	44	44	62	50	44
Vrouw	46	47	51	48	56	56	38	50	56
Leeftijd									
15 tot 25 jaar	7	45	22	31	46	67	47	61	23
25 tot 45 jaar	45	35	60	50	35	17	25	21	49
45 tot 75 jaar	48	20	19	19	19	16	28	18	27
Onderwijsniveau									
Laag	18	33	16	22	34	43	33	41	28
Middelbaar	42	42	42	33	39	43	45	40	49
Hoog	39	24	42	44	25	13	20	18	21
Onbekend	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Beroepsklasse									
Pedagogische beroepen	8	7	7	9	7	7	5	8	2
Creative en taalkundige beroepen	1	1	2	2	2	1	1	2	0
Commerciële beroepen	10	15	13	13	18	19	15	17	6
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	21	13	22	16	15	7	12	10	20
Managers	6	2	4	2	2	0	3	1	1
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	4	2	3	2	1	2	2	2	3
Technische beroepen	15	12	15	13	11	6	7	8	29
ICT beroepen	5	2	4	3	2	1	2	2	2
Agrarische beroepen	1	2	1	1	2	3	2	3	3
Zorg en welzijn beroepen	16	11	15	21	11	9	10	9	5
Dienstverlenende beroepen	7	17	6	10	15	27	22	21	9
Transport en logistiek beroepen	6	14	6	7	13	18	18	16	15
Beroepsklasse overig	1	2	2	2	2	1	2	3	4
Arbeidsduur									
Minder dan 12 uur per week	4	31	3	13	27	56	38	46	11
12 tot 20 uur per week	7	13	6	10	13	18	16	16	8
20 tot 35 uur per week	33	26	33	36	29	19	25	23	28
35 uur of meer per week	56	30	58	40	31	7	22	16	54

B2. Decompositie van het verschil in uurloon (basisloon) tussen vaste en flexibele werknemers in een 'verklaard' en een resterend deel, 2016

	Alle flexibele werknemers 15-74 jaar	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk (≥1 jaar)	Tijdelijk (<1 jaar)	Uitzendkrachten	Oproep- of invalkrachten / variabele uren
Gemiddeld uurloon (euro)	11,44	16,80	14,13	10,59	13,86	9,21
Loonverschil met vaste werknemers (%)						
ongecorrigeerd	48	24	36	52	37	58
gecorrigeerd	7	7	9	15	13	3
'Verklaard'¹⁾						
Onderwijsniveau	1,08 ***	0,99 *	1,00	1,09 ***	1,08 ***	1,13 ***
Geslacht	1,00 ***	1,00	1,01 ***	1,01 ***	0,99 ***	1,01 ***
Leeftijd	1,31 ***	1,14 ***	1,23 ***	1,31 ***	1,13 ***	1,46 ***
Migratieachtergrond	1,00 ***	1,00 **	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***
Beroep	1,06 ***	1,01 ***	1,03 ***	1,06 ***	1,06 ***	1,09 ***
Bedrijfssector	1,01 ***	1,01 ***	1,00 ***	1,01 ***	1,01	1,01 ***
Volgt onderwijs	1,02 ***	1,00 *	1,01 ***	1,01 ***	1,00 ***	1,02 ***
Ancienniteit	1,05 ***	1,06 ***	1,06 ***	1,06 ***	1,06 ***	1,05 ***
Arbeidsduur	1,10 ***	0,99 ***	1,05 ***	1,08 ***	1,02 ***	1,18 ***
Resterend²⁾						
Onderwijsniveau	1,15 ***	1,10 ***	1,09 **	1,15 ***	1,36 ***	1,19 ***
Geslacht	1,00 **	1,00	1,00 ***	1,00	1,00	1,00 ***
Leeftijd	0,86 ***	0,74 ***	0,86 *	0,89	1,48 ***	0,82 ***
Migratieachtergrond	1,01	0,99	1,00	1,01	1,01	1,02 ***
Beroep	0,99 *	1,00	1,00	0,99	1,00	0,99
Bedrijfssector	1,01	1,03	1,02	1,03	0,99	1,07 *
Volgt onderwijs	1,00	0,99	0,99	1,02	0,99	0,98 *
Ancienniteit	0,98 ***	1,00	0,99	0,99	0,98 ***	0,97 ***
Arbeidsduur	1,12 ***	1,02	1,06	1,34 ***	1,11 ***	1,09 ***
Constante	0,98	1,28 ***	1,11	0,82 *	0,52 ***	0,95

¹⁾ $e^{(X_{iv}-X_{jt})\hat{\beta}_{iv}}$ (zie Technische toelichting).

²⁾ $e^{X_{jt}(\hat{\beta}_{iv}-\hat{\beta}_{jt})}$ (zie Technische toelichting).

*** p<.001; ** p <.01; * p < .05

B3. Decompositie van het verschil in uurloon (uitgebreid loon) tussen vaste en flexibele werknemers in een 'verklaard' en een resterend deel, 2016

	Alle flexibele werknemers 15-74 jaar	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk (≥1 jaar)	Tijdelijk (<1 jaar)	Uitzendkrachten	Oproep- of invalkrachten / variabele uren
Gemiddeld uurloon (euro)	12,51	18,40	15,85	11,57	15,10	10,01
Loonverschil met vaste werknemers (%)						
ongecorrigeerd	51	28	38	54	41	61
gecorrigeerd	9	10	9	17	15	5
'Verklaard'¹⁾						
Onderwijsniveau	0,00 ***	0,00 *	0,00	0,00 ***	0,00 ***	0,00 ***
Geslacht	1,09 ***	0,99	1,00 ***	1,09 ***	1,09 ***	1,14 ***
Leeftijd	1,00 ***	1,00 ***	1,01 ***	1,01 ***	0,99 ***	1,01 ***
Migratieachtergrond	1,32 ***	1,15 *	1,24 *	1,31 ***	1,13 **	1,47 ***
Beroep	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***	1,00 ***
Bedrijfssector	1,06 ***	1,01 ***	1,03 **	1,06 ***	1,06 **	1,09 ***
Volgt onderwijs	1,01 ***	1,01	1,00 **	1,01 ***	1,01 ***	1,02 ***
Ancienniteit	1,01 ***	1,00 ***	1,01 ***	1,01 ***	1,00 ***	1,02 ***
Arbeidsduur	1,07 ***	1,07 ***	1,07 ***	1,07 ***	1,07 ***	1,06 ***
Resterend²⁾						
Onderwijsniveau	0,00 ***	0,00 ***	0,00 **	0,00 ***	0,00 ***	0,00 ***
Geslacht	1,18 ***	1,13	1,10 ***	1,17 *	1,40 *	1,22 ***
Leeftijd	1,00 ***	1,00 ***	1,00 *	1,00	1,00 ***	1,00 ***
Migratieachtergrond	0,86 *	0,74	0,84	0,89	1,52	0,81 ***
Beroep	1,01 ***	0,99	0,99	1,01	1,01	1,02 *
Bedrijfssector	0,99	1,00 *	1,00	0,98	1,00	0,98 *
Volgt onderwijs	1,01	1,03	1,02	1,03 *	0,99	1,06
Ancienniteit	1,00 ***	0,99	0,99 **	1,02 *	0,99 ***	0,99 ***
Arbeidsduur	0,98 ***	0,99	0,99 **	0,99 ***	0,98 ***	0,97 ***
Constante	1,14	1,05 ***	1,11	1,39 **	1,13 ***	1,10

¹⁾ $e^{(X_{iv}-X_{jt})\hat{\beta}_{iv}}$ (zie Technische toelichting).

²⁾ $e^{X_{jt}(\hat{\beta}_{iv}-\hat{\beta}_{jt})}$ (zie Technische toelichting).

*** p<.001; ** p <.01; * p <.05

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2018-2019	2018 tot en met 2019
2018/2019	Het gemiddelde over de jaren 2018 tot en met 2019
2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2018 en eindigend in 2019
2016/'17-2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2016/'17 tot en met 2018/'19

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Eindredactie Statistische Trends

Math Akkermans
Marion van den Brakel
Moniek Coumans
Annelie Hakkenes-Tuinman
Brigitte Hermans
Suzanne Loozen

Colofon

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress
Centraal Bureau voor de Statistiek

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2019.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.