

Krijgen allochtone werknemers minder betaald?

Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers

Rik van der Vliet

De gemiddelde lonen van allochtone werknemers liggen veel lager dan die van autochtone werknemers. Dit beloningsverschil wordt voor het grootste deel verklaard door verschillen in persoons- en beroepskenmerken. Na correctie voor deze verschillen komen de Turkse werknemers op hetzelfde loonniveau als de autochtonen. Van de andere niet-westers allochtone werknemers verdienen de mannen 4 tot 11 procent minder dan de autochtone mannen. Bij de vrouwelijke werknemers is er na correctie voor achtergrondkenmerken nauwelijks verschil in beloning. Als rekening wordt gehouden met de invloed van achtergrondkenmerken blijft de eerste generatie allochtonen over het algemeen met het loon achter op de autochtonen. De in Nederland geboren tweede generatie daarentegen laat geen beloningsverschil meer zien. Alleen bij de Marokkaanse werknemers blijven zowel de eerste als de tweede generatie onder het loonniveau van de autochtone werknemer.

1. Inleiding

In ons land lijken allochtonen in arbeidsmarktpositie achter te blijven bij de autochtone bevolking. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de lagere arbeidsmarktparticipatie van de allochtone groepen. In 2002 was 67 procent van de autochtone bevolking tussen 15 en 65 jaar werknemer, terwijl de meeste allochtone herkomstgroepen ruim onder dit percentage bleven. Zo was minder dan de helft van de Turken en Marokkanen werknemer. Ook wanneer gecorrigeerd wordt voor verschillen in persoons- en huishoudenkenmerken, blijft de kans op werk voor de allochtone groepen kleiner (Van Rijn, Zorlu, Bijl en Bakker, 2004). Toch is de netto arbeidsparticipatie van minderheden in de negentiger jaren flink gestegen, al is met de tegenvallende economische conjunctuur de werkloosheid onder minderheden weer iets toegenomen (SCP, 2004).

Of men werkt heeft of niet is echter niet het enige aspect van de arbeidsmarktpositie. Ook kenmerken die samenhangen met de banen van werkenden zijn belangrijke indicatoren. Allochtone schoolverlaters blijken een kleinere kans op een vast dienstverband te hebben dan de autochtone bevolking, terwijl Turkse en Marokkaanse schoolverlaters vaker in beroepen met minder aanzien terechtkomen (De Vries en Wolbers, 2002). Ook ligt het gemiddelde beroepsniveau van allochtone werknemers lager, al neemt de vertegenwoordiging van allochtonen in middelbare en hogere beroepen toe (Dagevos, Gijsberts en Van Praag, 2003).

Een ander aspect om de arbeidsmarktpositie aan af te meten is de beloning. Uit cijfers van het Loonstructuuronderzoek 2002 (LSO2002) blijkt dat allochtonen, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, een lager gemiddeld uurloon hebben dan autochtonen (staat 1).

Staat 1
Gemiddeld uurloon naar herkomstgroepering en geslacht, 2002

	Totaal	Mannen	Vrouwen
<i>euro</i>			
Niet-westerse allochtonen			
Marokko	12,33	12,99	10,84
Turkije	12,71	13,44	11,12
Suriname	14,56	15,16	13,93
Nederlandse Antillen en Aruba	14,09	14,55	13,51
Overig	13,82	14,36	12,75
Westerse allochtonen	18,18	19,94	15,48
Autochtonen	17,47	18,79	15,11

Bron: Loonstructuuronderzoek 2002.

De westerse allochtonen hebben weliswaar een iets hoger gemiddeld uurloon, maar alle groepen niet-westerse allochtonen blijven in beloning achter bij de autochtone werknemers. Dit varieert van ruim 15 procent loonachterstand bij Surinamers tot bijna 30 procent bij de Marokkanen. Ook het gemiddelde uurloon lijkt dus te wijzen op een achterstand in de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Bij het maken van een dergelijke vergelijking moet echter rekening gehouden worden met verschillen in de achtergrondkenmerken van allochtone werknemers ten opzichte van autochtone werknemers. Zo zijn de niet-westers allochtone groepen gemiddeld veel jonger dan de autochtonen. In 2002 was 56 procent van de 15 tot 65 jarige niet-westerse allochtonen in ons land jonger dan 35 jaar, terwijl dit bij de autochtonen maar 38 procent was (Statline, 2004). Door deze lagere gemiddelde leeftijd zal het gemiddelde uurloon van de niet-westerse allochtone werknemers lager uitvallen. Ook hebben niet-westerse allochtonen gemiddeld een lager opleidingsniveau (CBS, 2004). Een lagere opleiding betekent gemiddeld een lager loon.

Hiernaast zijn er nog meer factoren die van invloed zijn op het loon, maar waarvan de verdeling binnen herkomstgroepen heel verschillend is. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verdeling van allochtone en autochtone werknemers over bedrijfstakken. Relatief veel niet-westerse allochtonen zijn werkzaam in de uitzend- en schoonmaakbranche (Melser, Van Cruchten en Van Toor, 2004).

Door al deze verschillen lopen de gemiddelde uurlonen van diverse bevolkingsgroepen uiteen. Om toch iets te kunnen zeggen over de beloningsverhoudingen tussen allochtonen en autochtonen is er in dit artikel gecorrigeerd voor verschillen in persoons- en beroepskenmerken die de hoogte van het uurloon beïnvloeden. Hierdoor kan beter worden bepaald of er wat de beloning betreft een verschil is in de arbeidsmarktpositie van allochtonen en autochtonen.

2. Methode

Voor de analyse hebben we gebruik gemaakt van gegevens uit het LSO2002 (zie kader op pag 44). In de analyse

zijn alleen hoofdbanen van personen meegenomen en zijn de bijbanen buiten beschouwing gelaten. Hierdoor kunnen uitspraken op persoonsniveau gedaan worden en is er geen interferentie van kleine bijbanen. De bijbanen vormen 1,9 procent van alle banen in het LSO2002. De hoofdbaan van een persoon is de baan waarin deze persoon gedurende het jaar 2002 het meest verdiend zou hebben, als de persoon het hele jaar in deze baan gewerkt had. In het LSO2002 wordt het gemiddelde uurloon berekend over een groep. In deze analyse is alleen gewerkt met individuele uurlonen.

2.1 Achtergrondkenmerken

Veel kenmerken bepalen het uiteindelijke uurloon van een persoon. De kenmerken die zijn gebruikt om het uurloon te verklaren, staan vermeld in tabel 1. Elk kenmerk is onderverdeeld in een aantal klassen. Per bevolkingsgroep is voor elk kenmerk de procentuele verdeling van de waarnemingen over de klassen weergegeven. De kenmerken kunnen globaal in drie categorieën worden onderverdeeld: persoonlijke bagage, beroepskenmerken en persoonlijke situatie.

2.1.1 Persoonlijke bagage

Voor de persoonlijke bagage zijn vijf indicatoren gebruikt. Het *opleidingsniveau* en de *opleidingsrichting* beschrijven de hoogst behaalde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard onderwijsindeling 1978 (SOI 1978). Hierbij zijn vier klassen samengesteld: Basisonderwijs/onbekend opleidingsniveau, Mavo/Vbo (middelbaar algemeen voortgezet onderwijs en voorbereidend beroepsonderwijs), Havo/Vwo/Mbo (hoger algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs) en Hbo/Wo (hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs). De *bedrijfsspecifieke werkervaring* geeft het aantal jaren ervaring bij de huidige werkgever. Het is goed om hiervoor te corrigeren, omdat de eerste generatie allochtonen vanwege een korter verblijf in Nederland ook minder werkervaring zal hebben. *Leeftijd* wordt meegenomen als een benadering voor de algemene werkervaring van de werknemers. Omdat het verband tussen leeftijd en loon niet lineair is, is ook *leeftijd in het kwadraat* meegenomen.

2.1.2 Beroepskenmerken

Er zijn zeven indicatoren meegenomen voor kenmerken van het beroep. Het *beroepsniveau* is ingedeeld volgens de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC 1992) en de *bedrijfstak* volgens de Standaard Bedrijfsindeling 1993 (SBI 1993). De indicator *leidinggevend* geeft aan of men wel of niet leiding geeft aan één of meer personen. Het *dienstverband* geeft weer of men een voltijd- of deeltijdbaan heeft of een flexibele arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld inval-, oproep- en uitzendkrachten). De *arbeidsduur per week* is de contractuele arbeidsduur van de baan. De indicator *sector* is gebaseerd op de positie van de werknemers bij arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Drie sec-

toren worden onderscheiden: overheid, particuliere bedrijven en de gesubsidieerde sector. De laatste bestaat uit privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren. Het gaat hierbij onder meer om het grootste deel van de gezondheids- en welzijnszorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen. Als laatste meet de indicator *grootteklasse* het aantal werknemers binnen het bedrijf.

2.1.3 Persoonlijke situatie

Vier indicatoren zijn gebruikt om te corrigeren voor verschillen in de persoonlijke situatie. Er wordt gekeken naar de aanwezigheid van een *partner* (samenwonend of gehuwd) of *kind(eren)* in het huishouden. Omdat de allochtone herkomstgroepen geconcentreerd zijn in de stedelijke gebieden, wordt ook gecorrigeerd voor de *woonregio*. De klasse Zuid-Nederland bestaat uit de provincies Noord-Brabant en Limburg, de klasse West-Nederland uit Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland en Utrecht en de klasse Noord- en Oost-Nederland uit de overige zes provincies. De vier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht zijn als één aparte klasse opgenomen en zijn dus niet opgenomen in de klasse West-Nederland. Voor de analyse per *generatie* worden de allochtone herkomstgroeperingen uitgesplitst naar de eerste en tweede generatie. Allochtonen die zelf in het buitenland geboren zijn worden aangeduid als eerste generatie allochtonen. Allochtonen die in Nederland zijn geboren behoren tot de tweede generatie.

2.2 Regressie-analyse

Om het uurloon te verklaren en te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken van de verschillende bevolkingsgroepen is gebruik gemaakt van multiële regressie-analyse. Hiermee wordt het uurloon geschat op basis van kenmerken die de hoogte van het loon kunnen bepalen, zoals leeftijd of opleiding. De regressie levert coëfficiënten op die beloningsverhoudingen tussen groepen werknemers weergeven (bijvoorbeeld tussen autochtone en allochtone werknemers); hierbij is dan gecorrigeerd voor het effect op het loon van de achterliggende kenmerken. Daarnaast laat de regressie-analyse zien welke kenmerken een grotere of minder grote invloed hebben op het loon.

De gehanteerde regressievergelijking heeft de volgende vorm:

$$\text{Log (uurloon)} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n \quad (1)$$

Hierbij is log (uurloon) de logaritme van het uurloon, b_0 is een constante term en b_n is de regressiecoëfficiënt die bij de variabele x_n hoort. In de tabel met regressieresultaten (tabel 2) zijn de regressiecoëfficiënten volgens vergelijking 1 weergegeven. De vergelijking kan herschreven worden naar een vergelijking voor de berekening van het uurloon:

$$\text{Uurloon} = b'_0 * b'_1{}^{x_1} * b'_2{}^{x_2} * \dots * b'_n{}^{x_n} \quad (2)$$

met $b'_i = 10^{b_i}$, $i = 0, 1, \dots, n$

Met behulp van deze vergelijking kan het uurloon voor een bepaalde groep geschat worden door de combinatie van variabelen voor deze groep in te vullen. Wanneer een variabele uit klassen bestaat, wordt voor alle klassen behalve de laatste (de referentieklassie met waarde 0) een dummyvariabele opgenomen. De dummyvariabelen hebben de waarde 1 of 0, afhankelijk of de bijbehorende klasse wel of niet geselecteerd is. Het relatieve effect van deze klasse ten opzichte van de referentieklassie is gelijk aan de grootte van de coëfficiënt van de bijbehorende dummyvariabele in vergelijking 2.

Op deze manier kan het effect vergeleken worden van de klassen van een bepaald achtergrondkenmerk ten opzichte van de referentieklassie. In de grafieken worden zo de procentuele verschillen weergegeven van de gecorrigeerde gemiddelde uurlonen van de verschillende herkomstgroeperingen ten opzichte van het gemiddelde uurloon van de autochtone groep. Deze procentuele verschillen gelden alleen wanneer alle overige achtergrondkenmerken hetzelfde zijn. De verschillen hebben een bepaalde onnauwkeurigheid; dit wordt in de grafieken aangegeven met de foutbalken bij elke waarde, die het 95-procents betrouwbaarheidsinterval weergeven. Alleen bij de groep autochtonen ontbreken deze, omdat dit de referentiegroep is.

In de uitgevoerde regressies zijn alleen hoofdeffecten van de factoren meegenomen. Soms kan een combinatie van twee variabelen een extra effect op het loon hebben. Deze interactie-effecten zijn echter niet in de analyse betrokken, omdat ze het model ingewikkelder en moeilijker interpreteerbaar maken. Alle klassen van de variabelen zijn als dummy's opgenomen; alleen leeftijd en leeftijd kwadraat zijn meegenomen als kwantitatieve variabelen. De records in de regressie worden ongewogen meegenomen. Er wordt namelijk gecorrigeerd voor de belangrijkste achtergrondkenmerken. Voor de ongecorrigeerde gegevens in de grafieken betekent dit wel dat de onbetrouwbaarheidsmarges in werkelijkheid groter zijn dan weergegeven.

3. Uitkomsten

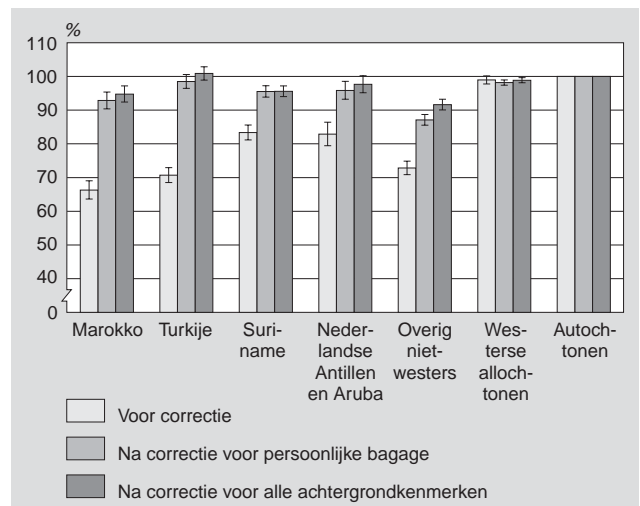
De gemiddelde uurlonen binnen de niet-westerse herkomstgroeperingen liggen aanzienlijk lager dan die van de autochtonen en de westerse allochtonen (staat 1). Om dit verschil te kunnen verklaren, is gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op de hoogte van het loon. Deze kenmerken kunnen worden verdeeld over drie categorieën. De eerste categorie omvat de kenmerken die werknemers als persoonlijke bagage met zich meedragen, zoals leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring.

De tweede categorie gaat om kenmerken die te maken hebben met het beroep van de werknemer. Hierbij valt te denken aan factoren als het beroepsniveau en het al dan niet leiding geven, maar ook aan de arbeidsduur of de bedrijfsgrootte. De derde categorie bevat kenmerken van de persoonlijke situatie. Het gaat hierbij om de gezinssituatie (wel of geen partner, wel of geen kinderen) en om de woonregio. De laatst genoemde kenmerken zullen veelal indirect invloed kunnen hebben op de hoogte van het loon. In tabel 2 staan de resultaten van de regressies waarin gecorrigeerd is voor deze achtergrondkenmerken.

3.1 Loonverschillen per herkomstgroepering

Opleiding, geslacht, leeftijd en werkervaring bepalen voor een groot deel iemands beroepskeuze en daarmee waarschijnlijk ook het uurloon dat men gaat verdienen. Ook zijn dit variabelen die voor personen min of meer vast liggen, maar waarin juist per herkomstgroepering duidelijke verschillen bestaan. Daarom worden deze variabelen als eerste meegenomen om te corrigeren voor het verschil in uurloon tussen allochtonen en autochtonen (model 1 Totaal, tabel 2). Uit de verklaarde variantie (R^2) blijkt dat 57 procent van het loon verklaard wordt door de persoonlijke bagage. Leeftijd en opleidingsniveau dragen hier het meest aan bij. Figuur 1 geeft aan wat de procentuele loonverschillen zijn tussen autochtonen en werknemers uit de verschillende allochtone groepen voor en na correctie. Deze verschillen gelden overigens alleen als de andere achtergrondkenmerken van de werknemers hetzelfde zijn.

1. Procentuele beloningsverschillen van werknemers per herkomstgroepering¹⁾, 2002



¹⁾ De balkjes aan het uiteinde van elke kolom geven de onzekerheidsmarges van de waarden weer.

De loonverschillen nemen sterk af door de correctie met de kenmerken van de persoonlijke bagage. Tussen autochtone en Turkse werknemers is er zelfs geen significant loonverschil meer. Dit betekent dat de verschillen in leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring van de Turkse werknemers de loonverschillen met autochtonen bepalen. De Antilliaanse, Marokkaanse en Surinaamse werknemers verdienen na correctie zo'n 5 procent minder dan de autochtonen; vooral voor de Marokkanen is hierdoor veel van het beloningsverschil met autochtonen verklaard. De relatief jonge leeftijd en relatief lage opleiding van niet-westerse allochtonen spelen hierbij een belangrijke rol. Uit de regressieanalyse blijkt namelijk dat het loon toeneemt naarmate men ouder is en naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft. Bij de overige niet-westerse allochtonen is na correctie voor verschillen in de persoonlijke bagage het beloningsverschil ten opzichte van de autochtonen het grootst; hun uurloon ligt dan nog rond de 13 procent lager. Wanneer ook de andere achtergrondkenmerken in de analyse worden betrokken, wordt in totaal 63 procent van het uurloon verklaard (model 2 Totaal, tabel 2). Hier dragen

beroepsniveau en het al dan niet leiding geven het meest aan bij. Omdat de persoonlijke bagage voornamelijk bepaalt op welk beroepsniveau men later komt te werken, mag niet verwacht worden dat de andere kenmerken nog veel invloed hebben op het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen. Figuur 1 laat inderdaad zien dat na correctie met de overige achtergrondkenmerken de beloningsverschillen nauwelijks verschuiven. Dit suggereert dat allochtonen niet achterlopen op autochtonen bij het vinden van een passend beroep. Alleen de groep niet-westerse allochtonen wijkt hiervan af. In deze groep neemt het beloningsverschil met de autochtonen wel significant af. Uit nadere analyse blijkt dat de correctie voor het beroepsniveau verantwoordelijk is voor deze afname. De niet-westerse allochtonen hebben blijkbaar een lager beroepsniveau dan op grond van hun persoonlijke bagage verwacht mag worden. Dit komt overeen met de constatering dat vluchtelingengroepen, die deel uitmaken van de groep overig niet-westerse allochtonen, vaak onder hun niveau werken (SCP, 2004). Deze groep is waarschijnlijk minder toegerust voor de Nederlandse arbeidsmarkt, waardoor men vaker in een baan met een te laag functieniveau terecht komt.

Het beloningsverschil tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen wordt voor het grootste deel bepaald door de achtergrondkenmerken die in de regressie-analyse zijn meegenomen. Bij Turkse en Antilliaanse werknemers is er na correctie geen significant loonverschil meer met de autochtone werknemers. Voor de andere drie groepen niet-westerse allochtonen is dat echter niet helemaal het geval. Blijkbaar spelen hier nog andere factoren mee, waardoor men uiteindelijk minder betaald krijgt dan op grond van de persoons- en beroepskenmerken verwacht zou mogen worden.

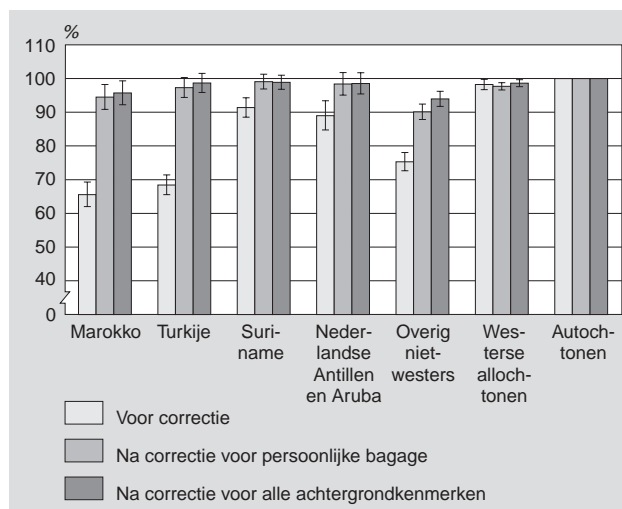
3.2 Herkomstgroepering en geslacht

Het is al langer bekend dat vrouwen gemiddeld een lager loon hebben dan mannen. Diverse beroeps- en persoonskenmerken dragen hieraan bij (Bakker, Tijdens en Winkels, 1999). Ook uit de regressies in dit artikel blijkt dit loonverschil tussen mannen en vrouwen. Daarom zijn voor mannen en vrouwen aparte regressies uitgevoerd voor de verklaring van het uurloon, waarbij verder voor dezelfde achtergrondvariabelen is gecorrigeerd (tabel 2). Hierdoor kan worden bepaald of er beloningsverschillen zijn tussen allochtone en autochtone werknemers van hetzelfde geslacht.

Bij zowel allochtone mannen als vrouwen blijken de achtergrondkenmerken veel van het loonverschil met autochtonen te verklaren (figuur 2 en 3). Vooral het verschil voor en na correctie bij de Turkse en Marokkaanse werknemers is groot; deze groepen kenden dan ook, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, de grootste ongecorrigeerde beloningsverschillen met de autochtonen.

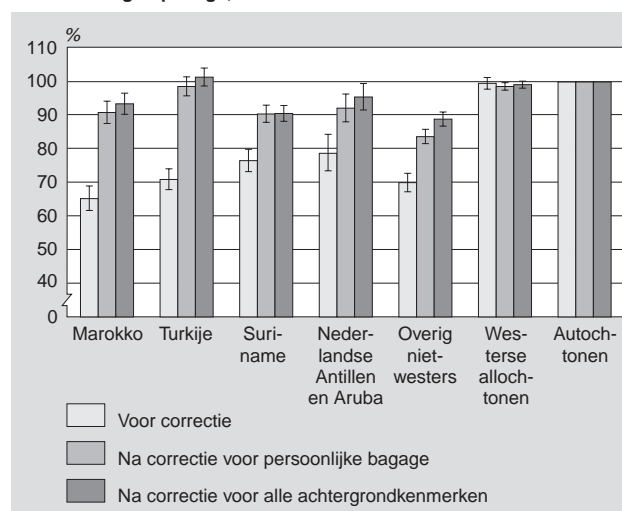
Er is wel een duidelijk verschil tussen de allochtone mannen en vrouwen. Na correctie voor de achtergrondkenmerken verdienen de allochtone mannen over het algemeen minder dan de autochtone mannen. De allochtone vrouwen verdienen echter vrijwel evenveel als de autochtone vrouwen. Alleen de lonen van de vrouwelijke Marokkaanse

2. Procentuele beloningsverschillen van vrouwelijke werknemers per herkomstgroepering¹⁾, 2002



¹⁾ De balkjes aan het uiteinde van elke kolom geven de onzekerheidsmarges van de waarden weer.

3. Procentuele beloningsverschillen van mannelijke werknemers per herkomstgroepering¹⁾, 2002



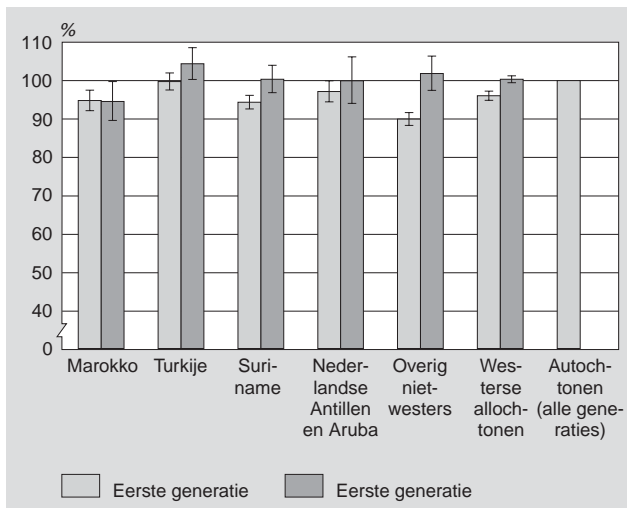
¹⁾ De balkjes aan het uiteinde van elke kolom geven de onzekerheidsmarges van de waarden weer.

werknemers en die van de groep overig niet-westerse allochtonen blijven circa 5 procent achter bij het loon van de autochtone vrouwen. Bij de mannen is er alleen bij de Turken en de westerse allochtonen geen verschil in beloning met de autochtone werknemers. De Marokkaanse en Antilliaanse mannelijke werknemers verdienen gemiddeld ongeveer 5 procent minder, terwijl de mannelijke werknemers met een Surinaamse of overig niet-westerse allochtone herkomst rond de 10 procent onder het loonniveau van de autochtone mannen uitkomen. De laatste twee loonverschillen zijn ook duidelijk groter dan bij de vrouwelijke werknemers uit deze herkomstgroepen. De beloningsverschillen die er bij de mannen zijn konden niet uit verschillen in persoons- en beroepskenmerken verklaard worden. Blijkbaar spelen andere oorzaken een rol. Opvallend is dat dit niet voor de Turkse mannelijke werknemers geldt; zij hebben na correctie een vergelijkbaar loonniveau met dat van de autochtone mannen.

3.3 Loonverschillen per generatie

De allochtone bevolking kan worden onderverdeeld in twee generaties. De eerste generatie is in het buitenland geboren en de tweede generatie in Nederland. Het ligt in de verwachting dat de tweede generatie wat betreft de arbeidsmarktpositie meer zal lijken op de autochtone bevolking. Deze generatie is hoofdzakelijk in Nederland opgegroeid en zal daardoor meer kennis en vaardigheden hebben die aansluiten bij de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wordt bevestigd door de uitkomsten van een regressie voor de verklaring van het uurloon waarbij de herkomstgroepen zijn uitgesplitst naar generatie (model 3 Totaal, tabel 2). In de regressie zijn verder weer dezelfde persoons- en beroepskenmerken meegenomen om voor te corrigeren. De gecorrigeerde beloningsverschillen tussen de twee generaties allochtone werknemers en de autochtone werknemers zijn weergegeven in Figuur 4. De verschillen gelden alleen als alle overige achtergrondkenmerken van de werknemers gelijk zijn.

4. Procentuele beloningsverschillen van werknemers per herkomstgroepering en generatie na correctie¹⁾, 2002



¹⁾De balkjes aan het uiteinde van elke kolom geven de onzekerheidsmarges van de waarden weer.

Na correctie voor de persoons- en beroepskenmerken laat de eerste generatie van de niet-westerse groepen hetzelfde beeld zien als geldt voor de totale groepen. De Turkse en Antilliaanse werknemers verschillen qua beloning weinig met de autochtonen, terwijl de Marokkaanse en Surinaamse werknemers en die van de overige niet-westerse allochtone groep een lager gemiddeld uurloon hebben. De gecorrigeerde uurlonen van de laatste drie groepen zijn respectievelijk rond de 5, 6 en 10 procent lager dan het uurloon van de autochtonen. Bij de tweede generatie verandert dit beeld. Alleen de Marokkaanse tweede generatie verdient minder dan de autochtone bevolking. De tweede generatie van de andere allochtone groepen doet in loon niet onder voor de autochtone groep; de Turkse werknemers van de tweede generatie verdienen zelfs enkele procenten meer.

De beloningsverschillen van de tweede generatie zijn dus vrijwel geheel te verklaren vanuit de meegenomen achtergrondkenmerken. Dit gaat alleen niet op voor de Marok-

kaanse groep. De tweede generatie doet het hier niet beter dan de eerste; beiden blijven in loon 5 procent achter op de autochtonen. Blijkbaar spelen hier andere factoren een rol die specifiek van invloed zijn op de Marokkaanse groep van de tweede generatie. Opvallend is dat de tweede generatie van de groep overig niet-westerse allochtonen hetzelfde loonniveau als de autochtonen heeft. Over het totaal en bij zowel de mannen als de vrouwen lag deze groep in loon achter bij de autochtonen. Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat de groep niet-westerse allochtonen een verzamelgroep is van een groot aantal kleinere niet-westerse herkomstgroepen. Binnen de tweede generatie kan sprake zijn van een heel andere samenstelling van deze herkomstgroepen dan binnen de eerste generatie. Hierdoor zijn de twee generaties binnen deze groep niet helemaal goed vergelijkbaar.

4. Discussie en conclusie

Recent onderzoek laat zien dat na correctie voor achtergrondkenmerken, afhankelijk van de sector waar men werkzaam is, het loon van niet-westers allochtone werknemers 4 tot 9 procent lager ligt dan dat van autochtone werknemers (Hoeben en Venema, 2004; Heyma, Berkhout, Salverda en Biermans, 2004). Er is echter niet nagegaan hoe dit verschil binnen specifieke allochtone groepen lag. Zorlu onderscheidt wel enkele groepen allochtonen, waarbij alleen de groep allochtonen uit Marokko/Turkije/Oost-Europa minder verdient dan de autochtone bevolking (Zorlu, 2002). Door te weinig waarnemingen was een verdere uitsplitsing naar herkomstgroepering niet mogelijk. Dankzij de uitgebreide gegevens uit het LSO2002 konden in dit artikel de gecorrigeerde lonen van specifieke niet-westerse herkomstgroepen wel worden vergeleken met die van de autochtonen. Hierbij zijn ook uitsplitsingen gemaakt naar geslacht en generatie.

Het beeld van de arbeidsmarktpositie voor wat betreft de beloning is divers. Uit de analyse in dit artikel blijkt dat het beloningsverschil van allochtone en autochtone werknemers na correctie voor achtergrondkenmerken per groep varieert. In het algemeen blijken de allochtone vrouwen, de tweede generatie allochtonen en de Turkse werknemers in dezelfde functie net zoveel betaald te krijgen als autochtone werknemers. De allochtone mannen, de eerste generatie allochtonen en de Marokkaanse werknemers lijken in loon juist achtergesteld. Van deze groepen is het loonverschil het grootst bij Surinaamse mannen en mannelijke werknemers van de groep overige niet-westerse allochtonen, en het kleinst bij de Antilliaanse eerste generatie.

De negatieve beloningsverschillen ten opzichte van autochtonen kunnen verschillende redenen hebben. Ten eerste is gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken die nog verder uitgesplitst zouden kunnen worden. Dit is niet gebeurd om voldoende waarnemingen per herkomstgroep over te houden. Bij een verdere uitsplitsing kan echter beter gecorrigeerd worden voor verdeelingsverschillen. Dit kan weer invloed hebben op de hoogte van het loon. Zo zouden allochtonen binnen een bepaalde bedrijfstak gemiddeld in heel andere branches werkzaam kunnen zijn dan autochtonen. Als hier ook voor gecorrigeerd wordt, zou dit een deel van de beloningsverschillen kunnen verklaren. Een tweede oorzaak voor overblijvende loonverschillen is

dat er kenmerken zijn die invloed op de hoogte van het loon hebben, die niet in de correctie zijn opgenomen. Te denken valt aan motivatie, verblijfsduur, gebrekkige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt of andere factoren die specifiek betrekking hebben op een bepaalde groep. Als laatste kan ook beloningsdiscriminatie een rol spelen. In dit geval wordt een groep op grond van niet werkgerelateerde redenen benadeeld in de beloning. Welke van deze drie oorzaken uiteindelijk het meeste bijdraagt aan de geconstateerde loonverschillen is op grond van de gebruikte gegevens niet te zeggen.

Wel is het opvallend dat het uurloon van de eerste generatie, die niet in ons land is geboren, over het algemeen achterblijft op dat van de autochtone werknemers, terwijl er vrijwel geen beloningsverschil is bij de tweede generatie. Dit zou er op kunnen wijzen dat de achterstand in loon bij de eerste generatie veroorzaakt wordt door factoren of problemen die specifiek voor deze eerste generatie allochtonen gelden. Taalproblemen of gebrekkige kennis van de gewoontes op de arbeidsmarkt zouden hier een rol kunnen spelen. Ook is het te verwachten dat de eerste generatie minder werkervaring heeft in Nederland, waardoor het loon lager kan uitvallen. Hier is slechts gedeeltelijk voor gecorrigeerd door de bedrijfsspecifieke werkervaring als controlevariabele mee te nemen. Het lijkt er op dat in de volgende generatie de arbeidsmarktpositie voor wat betreft de lonen voor allochtone en autochtone werknemers grotendeels gelijk getrokken wordt. Na correctie voor achtergrondkenmerken is er geen beloningsverschil meer tussen de tweede generatie en de autochtonen. De tweede generatie is nog wel een jonge groep. Als deze groep ouder wordt zal moeten blijken of dit beeld stand houdt.

Literatuur

Bakker, F.M.B., K.G. Tijdens en J.W. Winkels, 1999. Explaining gender wage differences. Netherlands Official Statistics, vol. 14, winter, 1999, blz. 36–41.

CBS, 2004. Allochtonen in Nederland 2004. Centraal Bureau voor de Statistiek, 2004, blz. 35–45.

Dagevos J., M. Gijsberts en C. Van Praag, 2003. Rapportage minderheden 2003; onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie. Sociaal Cultureel Planbureau, 2003.

Heyma, A., E. Berkhout, W. Salverda en M. Biermans, 2004. Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001. Stichting voor Economisch Onderzoek, SEO-rapport nr. 764, 2004.

Hoeben, J. en P.M. Venema, 2004. De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002; een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers. Arbeidsinspectie, Kantoor Den Haag, 2004.

Melser, C., J. van Cruchten en L. van Toor, 2004. Waar zijn allochtone werknemers in dienst? Sociaal-economische trends, 2^e kwartaal, 2004, blz. 38–44.

Rijn, A.S. van, A. Zorlu, R.V. Bijl en B.F.M. Bakker, 2004. De ontwikkeling van een Integratiekaart. Wetenschappelijk

Onderzoek- en Documentatiecentrum/CBS, cahier 2004-9, 2004.

SCP, 2004. In het zicht van de toekomst; sociaal en cultureel rapport 2004. Sociaal Cultureel Planbureau, 2004.

Statline, 2004. Tabel: Bevolking; herkomstgroepering. www.cbs.nl/Statline, 2004.

Vries, M.R. de, en M.H.J. Wolbers, 2002. Verschillen in arbeidsmarktpositie tussen allochtone en autochtone schoolverlaters in Nederland; de rol van het bereikte opleidingsniveau en sociale herkomst. Sociale Wetenschappen, jrg. 45, nr.3, 2002, blz. 23–39.

Zorlu, A. Ethnic and gender wage differentials; an exploration of loonwijzers 2001/2002. Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies, Universiteit van Amsterdam, AIAS research report 13, 2002.

Loonstructuuronderzoek 2002

Het CBS stelt regelmatig gegevens samen over de verdiende lonen van werknemers in relatie met hun opleidingsniveau en beroepsniveau. Dit gebeurt door middel van het Loonstructuuronderzoek (LSO). De onderzoeken zijn samengesteld uit reeds beschikbare databestanden.

De gebruikte bestanden:

de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA),
de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL),
de Enquête beroepsbevolking (EBB).

De informatie voor het LSO is verkregen door combinatie van gegevens op persoonsniveau uit deze drie bronnen. De populatie voor het LSO2002 is beperkt tot banen van werknemers van 15 tot en met 64 jaar die in Nederland wonen. Het gaat uitsluitend om banen die worden waargenomen in bedrijvenregistraties. De gegevens hebben betrekking op banen van werknemers, ultimo 2002. Dat wil zeggen dat een werknemer meerdere keren kan voorkomen als hij of zij meerdere banen tegelijkertijd heeft. De uitkomsten van het LSO2002 in Staat 1 zijn berekend met behulp van de methode van herhaald wegen.

De uitkomsten van het LSO hebben een onnauwkeurigheidsmarge, omdat het LSO op basis van steekproefgegevens is samengesteld. Naast de nauwkeurigheid worden de publicatiemogelijkheden beperkt door de toegepaste geheimhouding op gegevens. Deze heeft tot doel het voorkomen dat gegevens herleidbaar zijn tot individuele bedrijven of personen.

Begrippen:

Uurloon

Het uurloon is het bruto loon per uur. Het is berekend uitgaande van het bruto maandloon van december, exclusief overwerk en exclusief bijzondere beloningen. Het uurloon is het loon per uur, zoals dat zou gelden als per week een evenredig deel van alle adv-, vakantie- en feestdagen

waarop werknemers per jaar recht hebben, zou worden opgenomen. Voor de berekening van het gemiddelde uurloon wordt het bruto maandloon vermenigvuldigd met 12 en vervolgens gedeeld door de jaarlijkse arbeidsduur.

Maandloon, exclusief overwerk en exclusief bijzondere beloningen

Het maandloon is het betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

Overwerk betreft de verdiensten voor de uren die boven de voor de werknemer geldende arbeidsduur werkelijk zijn gewerkt en volledig zijn uitbetaald.

Bijzondere beloningen zijn de niet-regelmatig betaalde beloningen die tot het bruto loon sociale verzekeringen behoren, zoals vakantiegeld, tantièmes, gratificaties en winstuitkeringen. Loon voor overwerk behoort hier niet toe.

Jaarlijkse arbeidsduur

De jaarlijkse arbeidsduur is de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per jaar in uren. Niet-gewerkte uren in verband met vakantie, adv, feestdagen en extra

vrije tijd voor ouderen zijn hierop in mindering gebracht. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens die betrekking hebben op de maand december.

Generatie

Eerste generatie allochtonen zijn de personen die niet in Nederland zijn geboren en tenminste één in het buitenland geboren ouder hebben. Tweede generatie allochtonen zijn de personen die in Nederland zijn geboren, maar die tenminste één ouder hebben die buiten Nederland is geboren.

Herkomstgroepering

Indeling van allochtonen geschiedt op basis van het geboorteland van henzelf en van hun ouders. Gezien de grote verschillen in sociaal-economische en -culturele situatie worden steeds twee hoofdcategorieën naar herkomstgroepering onderscheiden: westerse en niet-westerse allochtonen. Westerse allochtonen: Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika, Japan, Oceanië en Indonesië. Niet-westerse allochtonen: Afrika, Azië (excl. Japan en Indonesië), Zuid-Amerika en Turkije.

Tabel 1
Verdeling van de geanalyseerde achtergrondkenmerken naar herkomstgroepering ¹⁾, 2002

	Totaal	Niet-westerse allochtonen					Westerse allochtonen	Autochtonen
		Marokko	Turkije	Suriname	Nederlandse Antillen en Aruba	Overig		
<i>absoluut</i>								
Totaal waargenomen hoofdbanen	81 730	532	889	1 241	501	1 175	6 534	70 858
<i>%</i>								
Totaal waargenomen hoofdbanen	100	100	100	100	100	100	100	100
Herkomstgroepering								
Niet-westerse allochtonen								
Marokko	1							
Turkije	1							
Suriname	2							
Ned. Antillen/Aruba	1							
Overig niet-westerse allochtoon	1							
Westerse allochtonen	8							
Autochtonen	87							
Geslacht								
Vrouwen	50	44	45	60	61	48	50	49
Mannen	50	56	55	40	39	52	50	51
Leeftijd (gemiddelde in plaats van percentage)								
	39,4	32,1	31,7	37,6	37,8	35,0	40,9	39,5
Opleidingsniveau								
Hbo/Wo	31	10	8	20	22	26	33	32
Havo/Vwo/Mbo	42	26	29	37	36	29	38	43
Mavo/Vbo	19	28	29	27	26	23	20	18
Basisonderwijs en onbekend	8	36	34	16	17	22	9	7
Opleidingsrichting								
Technisch en natuurwetenschappelijk	20	14	16	12	16	15	20	21
Economisch, administratief en commercieel	20	13	11	23	18	15	21	20
Verzorgend/sociaal-cultureel	37	14	16	28	35	22	33	38
Algemeen vormend en onbekend	22	60	57	37	31	48	26	20
Bedrijfsspecifieke werkervaring								
12 jaar of meer	26	7	9	16	14	6	26	27
6 tot 12 jaar	15	11	9	15	10	7	14	15
3 tot 6 jaar	17	15	19	16	17	15	16	17
1 tot 3 jaar	23	34	29	27	25	36	24	22
0 tot 1 jaar	19	33	34	25	34	35	20	18
Beroepsniveau								
Onbekend	8	27	24	13	20	25	10	7
Hoger en Wetenschappelijk	31	7	6	19	20	14	31	32
Middelbaar	33	21	19	32	28	19	31	34
Lager	20	20	27	25	20	20	19	20
Elementair	8	24	24	11	12	21	8	7

Tabel 1 (slot)
Verdeling van de geanalyseerde achtergrondkenmerken naar herkomstgroepering ¹⁾, 2002

	Totaal	Niet-westerse allochtonen					Westerse allochtonen	Autochtonen
		Marokko	Turkije	Suriname	Nederlandse Antillen en Aruba	Overig		
	%							
Leidinggevend								
Geeft leiding	22	9	9	16	12	10	22	23
Geeft geen leiding	78	91	91	84	88	90	78	77
Dienstverband								
Flexibel	6	15	18	9	11	19	7	6
Deeltijd	41	37	32	38	41	35	40	41
Volgtijd	53	48	50	52	49	46	53	53
Arbeidsduur per week								
minder dan 12 uur	9	14	14	8	8	15	7	9
12 tot 20 uur	12	11	11	8	11	11	11	12
20 tot 35 uur	25	22	20	29	29	24	26	25
35 uur of meer	54	53	55	55	52	50	55	54
Bedrijfstak								
Industrie	12	16	22	9	12	12	13	12
Handel	10	17	15	11	9	15	10	10
Zakelijke dienstverlening	11	26	26	17	17	27	13	10
Openbaar bestuur en onderwijs	26	11	13	22	20	13	25	27
Gezondheids- en welzijnszorg	24	17	12	22	25	16	21	24
Vervoer, communicatie en overig	18	13	11	19	17	17	17	18
Sector								
Overheid	27	12	14	23	24	15	26	28
Gesubsidieerde bedrijven	26	22	17	28	30	22	25	27
Particuliere bedrijven	46	66	69	49	46	64	49	45
Grootteklasse bedrijf								
0 tot 250 werknemers	22	17	19	16	20	18	20	22
250 tot 1 000 werknemers	23	25	25	23	25	22	23	23
1 000 en meer werknemers	55	58	56	61	56	59	57	55
Woonregio								
Noord- en Oost-Nederland	36	16	34	20	24	25	31	37
Zuid-Nederland	25	27	17	9	17	18	26	26
West-Nederland excl. de 4 grote gemeenten	31	27	26	31	35	32	33	31
Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag	8	29	22	40	25	25	10	6
Kind(eren)								
Heeft kind(eren)	63	74	79	69	64	70	60	63
Heeft geen kind(eren)	37	26	21	31	36	30	40	37
Partner								
Heeft partner	83	85	85	63	57	74	79	84
Heeft geen partner	17	15	15	37	43	26	21	16
Generatie								
Eerste generatie		78	76	79	82	85	34	
Tweede generatie		22	24	21	18	15	66	

¹⁾ Het gaat hier om de verdeling binnen de waargenomen gegevens; dit kan afwijken van de verdeling in de totale populatie.

Tabel 2
Regressiecoëfficiënten voor de verklaring van log (uurloon), 2002

	Totaal			Mannen		Vrouwen	
	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 1	model 2
Herkomstgroepering							
Niet-westerse allochtonen							
Marokko							
totaal	-0,032	-0,023		-0,041	-0,029	-0,023	-0,017
eerste generatie			-0,023				
tweede generatie			-0,024				
Turkije							
totaal	-0,007	0,004		-0,006	0,006	-0,010	-0,004
eerste generatie			-0,001				
tweede generatie			0,019				
Suriname							
totaal	-0,020	-0,020		-0,043	-0,043	-0,002	-0,003
eerste generatie			-0,025				
tweede generatie			0,001				
Nederlandse Antillen en Aruba							
totaal	-0,018	-0,010		-0,035	-0,020	-0,005	-0,005
eerste generatie			-0,013				
tweede generatie			0,000				
Overig							
totaal	-0,060	-0,038		-0,077	-0,051	-0,043	-0,025
eerste generatie			-0,046				
tweede generatie			0,008				
Westerse allochtonen							
totaal	-0,008	-0,005		-0,006	-0,003	-0,008	-0,004
eerste generatie			-0,018				
tweede generatie			0,001				
Autochtonen							
	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Geslacht							
Vrouwen	-0,067	-0,046	-0,046				
Mannen	ref.	ref.	ref.				
Leeftijd	0,031	0,028	0,028	0,036	0,030	0,030	0,029
Leeftijd kwadraat	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Opleidingsniveau							
Hbo/Wo	0,281	0,176	0,176	0,295	0,192	0,260	0,153
Havo/Vwo/Mbo	0,143	0,091	0,090	0,145	0,093	0,138	0,083
Mavo/Vbo	0,061	0,046	0,045	0,070	0,050	0,053	0,041
Basisonderwijs en onbekend	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Opleidingsrichting							
Technisch en natuurwetenschappelijk	-0,010	-0,010	-0,010	-0,021	-0,021	-0,004	0,003
Economisch, administratief en commercieel	0,006	0,002	0,002	0,007	-0,001	-0,003	0,000
Verzorgend/sociaal-cultureel	-0,011	-0,015	-0,015	-0,036	-0,031	-0,002	-0,003
Algemeen vormend en onbekend	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Bedrijfsspecifieke werkervaring							
12 jaar of meer	0,080	0,060	0,059	0,062	0,043	0,090	0,072
6 tot 12 jaar	0,064	0,047	0,047	0,055	0,041	0,071	0,055
3 tot 6 jaar	0,044	0,031	0,031	0,039	0,028	0,049	0,036
1 tot 3 jaar	0,031	0,025	0,025	0,032	0,027	0,030	0,024
0 tot 1 jaar	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Beroepsniveau							
Onbekend		0,021	0,020		0,009		0,026
Hoger en Wetenschappelijk		0,126	0,125		0,116		0,123
Middelbaar		0,073	0,073		0,062		0,076
Lager		0,033	0,033		0,025		0,040
Elementair		ref.	ref.		ref.		ref.
Leidinggevend							
Geeft leiding		0,049	0,049		0,052		0,038
Geeft geen leiding		ref.	ref.		ref.		ref.
Dienstverband							
Flexibel		-0,064	-0,064		-0,071		-0,038
Deeltijd		-0,050	-0,050		-0,069		-0,022
Voltijd		ref.	ref.		ref.		ref.
Arbeidsduur per week							
minder dan 12 uur		0,044	0,044		0,050		0,035
12 tot 20 uur		0,023	0,023		0,030		0,012
20 tot 35 uur		0,027	0,027		0,039		0,014
35 uur of meer		ref.	ref.		ref.		ref.
Bedrijfstak							
Industrie		-0,010	-0,010		-0,015		0,003
Handel		-0,062	-0,062		-0,053		-0,065
Zakelijke dienstverlening		-0,009	-0,009		-0,011		-0,003
Openbaar bestuur en onderwijs		0,039	0,039		0,032		0,039
Gezondheids- en welzijnzorg		0,068	0,068		0,062		0,050
Vervoer, communicatie en overig		ref.	ref.		ref.		ref.
Sector							
Overheid		-0,047	-0,047		-0,059		-0,014
Gesubsidieerde bedrijven		-0,071	-0,071		-0,096		-0,035
Particuliere bedrijven		ref.	ref.		ref.		ref.

Tabel 2 (slot)
Regressiecoëfficiënten voor de verklaring van log (uurloon), 2002

	Totaal			Mannen		Vrouwen	
	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 1	model 2
Grootteklasse bedrijf							
0 tot 250 werknemers		-0,010	-0,010		-0,014		-0,010
250 tot 1 000 werknemers		-0,006	-0,006		-0,009		-0,006
1 000 en meer werknemers		ref.	ref.		ref.		ref.
Woonregio							
Noord- en Oost-Nederland		-0,019	-0,019		-0,021		-0,019
Zuid-Nederland		-0,020	-0,020		-0,022		-0,021
West-Nederland excl. vier grote gemeentes Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag		-0,001	-0,001		0,002		-0,004
		ref.	ref.		ref.		ref.
Kind(eren)							
Heeft kind(eren)		-0,012	-0,012		-0,005		-0,026
Heeft geen kind(eren)		ref.	ref.		ref.		ref.
Partner							
Heeft partner		0,021	0,021		0,023		0,011
Heeft geen partner		ref.	ref.		ref.		ref.
Constante	0,346	0,432	0,428	0,239	0,386	0,334	0,388
R kwadraat	0,572	0,630	0,630	0,586	0,653	0,521	0,579

ref. = referentiecategorie.
cursief: niet significant verschillend ten opzichte van de referentiecategorie (p>.05).