

Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002

Wijnand Advokaat, Jo van Cruchten, José Gouweleeuw, Eric Schulte Nordholt en Wilmie Weltens

Samenvatting: In het Loonstructuuronderzoek (LSO) 2002 zijn gegevens samengesteld over de verdiende lonen van werknemers in relatie tot hun beroep en opleidingsniveau. Uit de uitkomsten blijkt onder meer dat de beloning toeneemt naarmate het beroeps- en opleidingsniveau stijgt. Mannen verdienen meer dan vrouwen, en dit verschil neemt toe met de leeftijd en het beroeps- en opleidingsniveau. Wanneer de ontwikkeling van 1997 tot 2002 wordt bekeken, dan zijn de werknemers met het hoogste opleidingsniveau er het meest op vooruit gegaan.

Het CBS hanteert voor het LSO een methode waarbij geen aanvullende enquêtering noodzakelijk is. Informatie wordt gecombineerd uit drie bronnen: de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de Enquête beroepsbevolking (EBB) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).

1. Inleiding

In de meeste lidstaten van de Europese Unie, waaronder Nederland, is over het jaar 2002 een Loonstructuuronderzoek (LSO) gehouden. Naast loon- en arbeidsduurgegevens is daarbij ook informatie over het beroep en opleidingsniveau van de werknemers betrokken. Er zijn uitgebreide tabellen samengesteld over aantallen banen, uurlonen, maandlonen en jaarlonen naar beroep, opleidingsniveau, en andere kenmerken als geslacht, leeftijd, bedrijfstak en arbeidsduur.

De benodigde informatie is verkregen door combinatie van reeds beschikbare gegevens op persoonsniveau uit drie bronnen: de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), de Enquête beroepsbevolking (EBB) en de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). De EWL is een grootschalige enquête naar loon en arbeidsduur van werknemers. De gegevens worden zo veel mogelijk langs elektronische weg verzameld bij bedrijven, instellingen en salarisadministratiebureaus. Gegevens over het opleidingsniveau en het beroep van werknemers zijn niet in de EWL opgenomen; daarvoor is gebruik gemaakt van de EBB, een enquête onder personen van 15 jaar en ouder. Ten slotte is gebruik gemaakt van informatie uit de Gemeentelijke Basisadministratie. Door de combinatie van bovengenoemde bronnen kan het LSO worden uitgevoerd zonder verhoging van de enquêtedruk voor bedrijven en instellingen.

De indeling van dit artikel is als volgt. De belangrijkste uitkomsten van het LSO worden besproken in paragraaf 2. De beschrijving is beperkt tot de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau en beroep. Verder wordt een beknopte analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 gepresenteerd. De gebruikte bronnen en de manier waarop de uitkomsten zijn samengesteld worden in paragraaf 3 behandeld. In paragraaf 4 worden enkele punten besproken die belangrijk zijn voor het gebruik van de uitkomsten van het LSO 2002. Hier komt de vergelijkbaarheid van de uitkomsten met het Loonstructuuronderzoek van 1997 aan de orde en worden enkele classificaties en begrippen toegelicht.

Op de internetpagina's van het CBS is uitgebreide informatie over het Loonstructuuronderzoek van 2002 te vinden in de vorm van tabellen met banen en lonen naar onder meer beroeps- en opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, bedrijfstak en arbeidsduur¹. Informatie over en resultaten van eerdere Loonstructuuronderzoeken in Nederland zijn te vinden in Boerdam, Loeve en Ruijs (1998), Schulte Nordholt en Ruijs (2000) en Van Cruchten, Hartgers en Schulte Nordholt (2002).

2. Uitkomsten

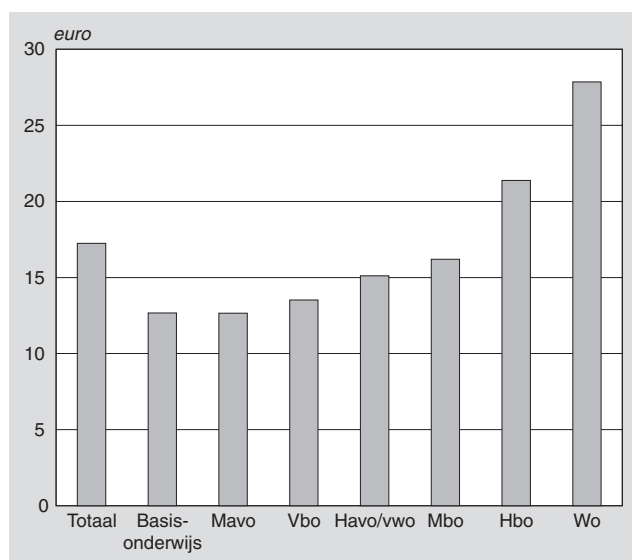
Eind 2002 hadden werknemers in Nederland in totaal 7,0 miljoen banen. Gemiddeld verdienden zij bruto 17,24 euro per uur. Dit gemiddelde uurloon van alle (banen van) werknemers in Nederland zegt echter niet zoveel over het gemiddelde uurloon van verschillende bevolkingsgroepen. Zo was het uurloon van vrouwen 14,96 euro terwijl dat van mannen 18,55 euro was, verdienden niet-westerse allochtonen 13,61 euro per uur, maar autochtonen 17,47 euro en was het uurloon van werknemers bij particuliere bedrijven 16,72 euro tegen 20,40 euro bij de overheid. Bij dit soort vergelijkingen kunnen de lonen van de verschillende bevolkingsgroepen echter niet zonder meer met elkaar worden vergeleken. Er moet namelijk rekening worden gehouden met de verschillen in samenstelling van de verschillende groepen. Zo kan het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen voor een deel worden verklaard doordat vrouwen gemiddeld minder uren per week werken dan mannen. Werknemers met een kortere werkweek hebben gemiddeld een lager uurloon. Het verschil in loon tussen allochtone en autochtone werknemers hangt samen met de leeftijd en het opleidingsniveau van deze twee groepen werknemers (Van der Vliet, 2005b). De beloningen in de collectieve sector vallen gemiddeld hoger uit dan in de marktsector doordat er relatief veel ouderen en hoogopgeleiden werkzaam zijn (Heyma et al., 2004).

Achtergrondkenmerken die van belang zijn voor het uurloon kunnen globaal in drie categorieën worden verdeeld. Ten eerste zijn er de persoonlijke kenmerken, zoals geslacht, leeftijd, herkomstgroepering en opleidingsniveau van de werknemer. Ten tweede zijn er de beroepskenmerken. Deze beroepskenmerken kunnen weer worden verdeeld in twee groepen: beroepskenmerken die direct betrekking hebben op de werknemer zelf en beroepskenmerken die betrekking hebben op het bedrijf waarbij de werknemer in dienst is. Tot de eerste groep behoren kenmerken als het beroepsniveau, het dienstverband en de wettelijke arbeidsduur van de werknemer. Tot de tweede groep behoren de bedrijfsgrootte en de bedrijfssector. Ten derde zijn er de omgevingskenmerken, zoals de samenstelling van het huishouden van de werknemer en de regio waarin de werknemer woont. De invloed van deze laatste kenmerken op het uurloon valt buiten het bereik van het LSO. Alle achtergrondkenmerken gezamenlijk bepalen het uiteindelijke uurloon van een werknemer.

2.1 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau

Voor de indeling van opleidingen in opleidingsniveaus is gebruik gemaakt van de Standaard onderwijsindeling (SOI-1978). De resultaten van deze subparagraaf zijn voor een deel ontleend aan Van Cruchten en Gouweleeuw (2004). Het gemiddelde bruto uurloon in 2002 bedroeg 17,24 euro. Het uurloon neemt in het algemeen toe met het opleidingsniveau: van bijna 13 euro voor werknemers met alleen basisonderwijs tot bijna 28 euro voor werknemers met een wetenschappelijke opleiding. Overigens hoeft een hoger opleidingsniveau niet altijd tot een hoger uurloon te leiden. Ook andere variabelen, zoals geslacht, leeftijd, arbeidsduur en bedrijfstak zijn van invloed op het uurloon. Per opleidingsniveau is de samenstelling van de groep werknemers naar deze kenmerken verschillend. Zo zijn de werknemers met alleen basisonderwijs gemiddeld bijna 5 jaar ouder dan die met een mavo-diploma, en dit heeft een verhogend effect op het gemiddelde uurloon. Per saldo heeft de gemiddelde werknemer met alleen basisonderwijs hierdoor vrijwel hetzelfde uurloon als de gemiddelde werknemer met een mavo-diploma.

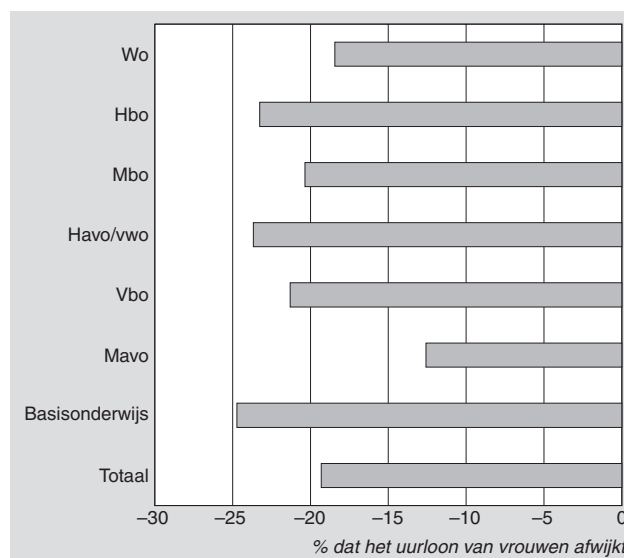
1. Bruto uurloon van alle werknemers naar opleidingsniveau, december 2002



Er is een groot verschil tussen het uurloon van mannen en vrouwen. Voor een deel kan dit worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken, zoals ook is beschreven in Van Vuuren (2004). Gemiddeld verdienen vrouwen per uur 19 procent minder dan mannen. Het uurloon van vrouwen is voor alle opleidingsniveaus lager dan dat van mannen. Het verschil is het kleinst bij werknemers met een mavo-diploma (13 procent) en het grootst bij werknemers met alleen basisonderwijs (25 procent).

Naast opleidingsniveau en geslacht is ook de leeftijd van de werknemer van invloed op het uurloon. Het uurloon neemt toe met de leeftijd. Werknemers van 55–64 jaar verdienen in 2002 gemiddeld 2,3 keer zoveel als werknemers van 15–24 jaar. Deze verhouding varieert met het opleidingsniveau: van 1,7 voor werknemers met een vbo-diploma tot 2,7 voor wetenschappelijk opgeleide werknemers.

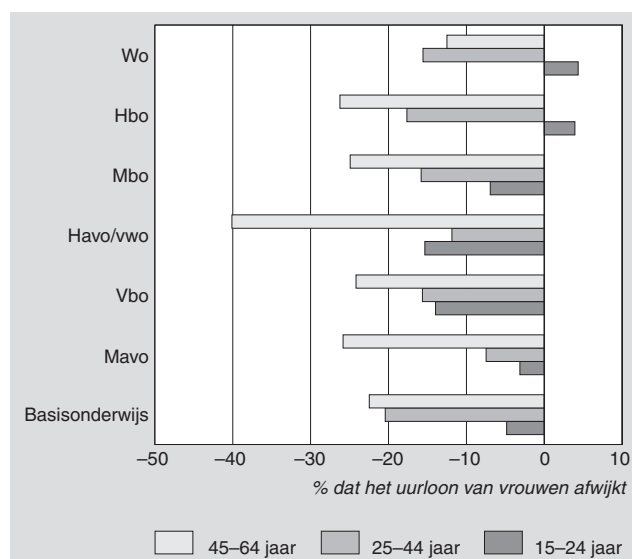
2. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar opleidingsniveau, december 2002



Voor jongeren zijn de verschillen in uurloon tussen mannen en vrouwen relatief klein. Onder de 15–24-jarigen verdienen de vrouwen gemiddeld bijna 2 procent minder dan de mannen. Hoogopgeleide vrouwen (met een hbo- of wo-diploma) in deze leeftijdsgroep verdienen in 2002 zelfs meer dan mannen. Ook onder de 25–44-jarigen is het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen relatief niet zo groot. Hier verdienen de vrouwen op bijna alle niveaus tussen de 10 en 20 procent minder dan mannen. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is het grootst bij de 45–64-jarigen, waar het gemiddelde uurloon van vrouwen vrijwel overall meer dan 20 procent lager lag. Voor werknemers met havo/vwo als hoogst behaalde opleiding is het verschil zelfs 40 procent.

Naast geslacht en leeftijd is ook de arbeidsduur van invloed op het uurloon, zoals ook wordt beschreven in Van der Laan (2005). In het algemeen geldt dat hoe meer uren per week er wordt gewerkt, hoe hoger het uurloon is. Werknemers die

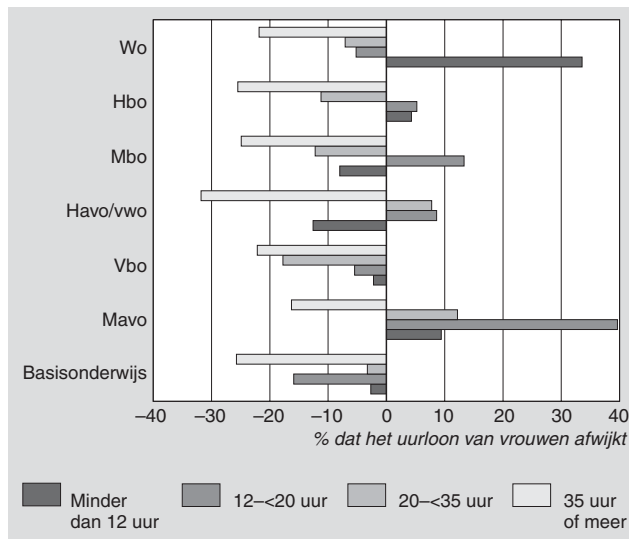
3. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar leeftijd en opleidingsniveau, december 2002



vijfendertig of meer uur per week werken, verdienen bijna 1,5 keer zoveel per uur als werknemers die minder dan twaalf uur per week werken. Omdat mannen op alle opleidingsniveaus gemiddeld meer uren per week werken dan vrouwen en voltijders hogere uurlonen hebben dan deeltijders, verklaart dit voor een deel de loonverschillen. Ruim 80 procent van de banen van mannen had betrekking op een arbeidsduur van vijfendertig uur per week of meer, tegen 30 procent van de banen van vrouwen.

Wanneer de arbeidsduur minder is dan twintig uur per week, zijn de gemiddelde loonverschillen tussen mannen en vrouwen klein. De vrouwen verdienen dan iets meer dan de mannen. Wanneer de arbeidsduur tussen de twintig en vijfendertig uur per week ligt, verdienen vrouwen gemiddeld 10 procent minder dan mannen, en bij een arbeidsduur van vijfendertig uur of meer is dit verschil gemiddeld zelfs bijna 20 procent. Wanneer naast de arbeidsduur ook het opleidingsniveau in de vergelijking wordt betrokken zijn er meer verschillen. Vrouwen met een mavo-diploma die tussen de twaalf en twintig uur per week werken, verdienen zelfs 40 procent meer dan mannen met dezelfde opleiding en arbeidsduur. Dit kan voor een deel door de leeftijd worden verklaard: de vrouwen in deze groep zijn gemiddeld bijna tien jaar ouder dan de mannen. Bij een arbeidsduur van twintig tot vijfendertig uur per week verdienen de vrouwen op de meeste opleidingsniveaus ongeveer 10 procent minder dan mannen. Alleen bij een havo/vwo- of mavo-diploma verdienen vrouwen ongeveer 10 procent meer, ook hier zijn de vrouwen in de groep gemiddeld een stuk ouder dan de mannen. Bij een werkweek van vijfendertig uur of meer ten slotte verdienen de vrouwen vrijwel overal 20 procent minder dan mannen. Vrouwen in deze groep zijn gemiddeld jonger dan mannen, en dat verklaart een deel van het gevonden loonverschil.

4. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar arbeidsduur en opleidingsniveau, december 2002



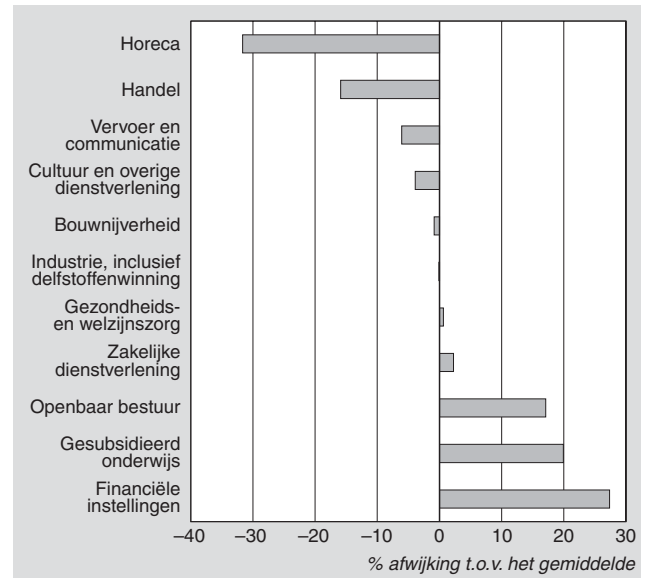
2.2 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau en bedrijfstak

In deze subparagraaf wordt ingegaan op verschillen in uurloon naar opleidingsniveau tussen de verschillende be-

drijfstakken. Voor de indeling van bedrijven naar bedrijfstak is gebruik gemaakt van de Standaardbedrijfsindeling 1993. Een deel van de resultaten is terug te vinden in Gouweleeuw en Weltens (2005). Beloningsverschillen in verschillende bedrijfssectoren en -takken zijn ook geanalyseerd in Heyma et al., (2004). In deze subparagraaf worden de delfstoffenwinning en de industrie overal samengevoegd. Dit is nodig om alle gewenste schattingen te kunnen maken. De resultaten voor de landbouw en visserij en de energie- en waterleidingbedrijven berusten op te weinig waarnemingen en worden daarom overal buiten beschouwing gelaten. Het betreft hier ruim 1 respectievelijk bijna 0,5 procent van het totale aantal banen.

Het bruto uurloon was het hoogst bij de financiële instellingen. Het uurloon lag hier bijna 30 procent boven het gemiddelde van 17,24 euro. Ook in het onderwijs en het openbaar bestuur werd goed betaald, met een uurloon dat bijna 20 procent boven het gemiddelde lag. Onderaan in de hiërarchie stond de horeca met een uurloon van meer dan 30 procent lager dan gemiddeld, gevolgd door de handel met ruim 15 procent lager dan gemiddeld. Deze loonverschillen hangen samen met het opleidingsniveau van de werknemers. Om voor zoveel mogelijk bedrijfstakken voldoende waarnemingen over te houden, is in deze subparagraaf het opleidingsniveau ingedeeld in drie categorieën: laag (basisonderwijs, mavo of vbo), middelbaar (havo/vwo of mbo) en hoog (hbo of wo).

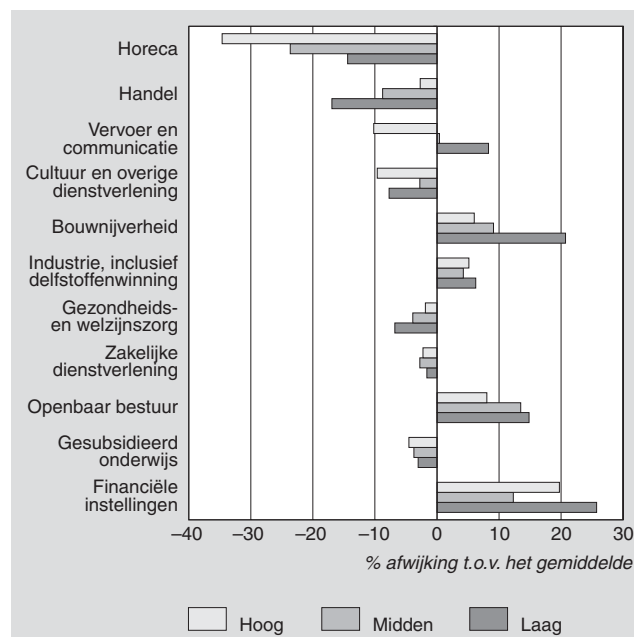
5. Afwijking gemiddeld uurloon naar bedrijfstak, december 2002



Wanneer rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau, scoren de financiële instellingen nog steeds bovengemiddeld. Een hoogopgeleide werknemer bij een financiële instelling verdiende 20 procent meer dan het gemiddelde van alle hoogopgeleiden. Laagopgeleide werknemers bij een financiële instelling verdienen zelfs een kwart meer dan gemiddeld. Ook bij het openbaar bestuur, de industrie (inclusief delfstoffenwinning) en de bouwnijverheid waren de werknemers op alle opleidingsniveaus relatief goed af. De horeca betaalde naar opleidingsniveau nog steeds het minste. De hoogopgeleiden verdienen daar

ruim 35 procent minder dan gemiddeld, de laagopgeleiden bijna 15 procent.

6. Afwijking gemiddeld uurloon naar bedrijfstak en opleidingsniveau, december 2002



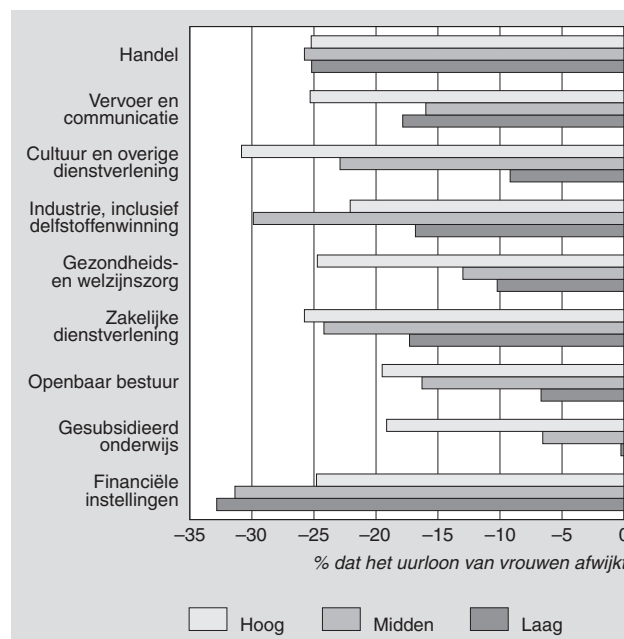
In het onderwijs is ongeveer driekwart van de werknemers hoogopgeleid. Wanneer er rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau blijkt het onderwijs niet langer boven-, maar juist benedengemiddeld te betalen. Hetzelfde effect komt in mindere mate ook voor bij de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Het omgekeerde effect is te zien in de bouwnijverheid. Hier was het uurloon voor alle werknemers iets lager dan gemiddeld. Bij de afzonderlijke opleidingsniveaus was het uurloon echter bovengemiddeld. In deze bedrijfstak zijn dan ook relatief veel laag opgeleide werknemers actief.

Vaak worden voltijdbanen per uur beter betaald dan deeltijdbanen. Het gemiddelde uurloon voor voltijdbanen ligt op ruim 18 euro, tegen bijna 15 euro voor deeltijders. In de vergelijking naar bedrijfstak zoals die tot nog toe is gemaakt, zijn beide soorten banen samengenomen. Wanneer er alleen naar de voltijdbanen wordt gekeken, blijft het geschetste beeld in grote lijnen hetzelfde, hoewel de procentuele afwijkingen iets kunnen verschillen. Er zijn echter twee opvallende afwijkingen. Voor de laagopgeleide werknemers in de zakelijke dienstverlening was het uurloon iets minder dan gemiddeld. De voltijders verdienden hier echter ruim 10 procent meer dan het gemiddelde van alle voltijders. Een ander verschil is te zien bij de laagopgeleide werknemers in de bouwnijverheid. Het uurloon van de voltijdwerknemers lag nog maar iets meer dan 10 procent boven het gemiddelde, terwijl dit voor alle werknemers meer dan 20 procent was. Blijkbaar worden de deeltijdwerknemers hier relatief goed betaald.

Zoals in de vorige paragraaf is beschreven, verdienden vrouwen per uur gemiddeld 19 procent minder dan mannen. Dit loonverschil varieerde per bedrijfstak (Portegijs et al.,

2004). Binnen de bedrijfstakken varieerde het loonverschil bovendien per opleidingsniveau. De financiële instellingen springen eruit: hier verdienden de lager en middelbaar opgeleide vrouwen ruim 30 procent minder dan mannen. De hoogopgeleide vrouwen waren het slechtst af in de cultuur en overige dienstverlening: zij verdienden ruim 30 procent minder dan de mannen in die bedrijfstak. In de industrie zijn de middelbaar opgeleide vrouwen relatief slecht af. In vrijwel alle bedrijfstakken neemt het loonverschil toe met het opleidingsniveau. In figuur 7 zijn de horeca en de bouwnijverheid overigens niet meegenomen, omdat hiervoor geen betrouwbare schattingen naar geslacht kunnen worden gemaakt.

7. Loonverschil tussen mannen en vrouwen naar bedrijfstak en opleidingsniveau, december 2002



In de vorige paragraaf is ook beschreven dat het uurloon toeneemt met de leeftijd. Een werknemer tussen de 45–64 jaar verdiende eind 2002 gemiddeld 2,2 keer zoveel als zijn collega van 15–24 jaar. Deze verhouding verschilt per bedrijfstak: van 1,6 voor de horeca tot 2,5 voor de werknemers bij de financiële instellingen. Wanneer dit verhoudingscijfer voor de verschillende opleidingsniveaus wordt bekeken, springt de gezondheids- en welzijnszorg eruit. Zowel laag-, middelbaar als hoogopgeleide werknemers van 45–64 jaar verdienden maar 1,5 keer zoveel als hun 15–24-jarige collega's met dezelfde opleiding. Dit wordt voor een deel veroorzaakt doordat het uurloon van 15–24 jarige werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg relatief hoog was.

2.3 Beloningsverschillen naar beroepsniveau

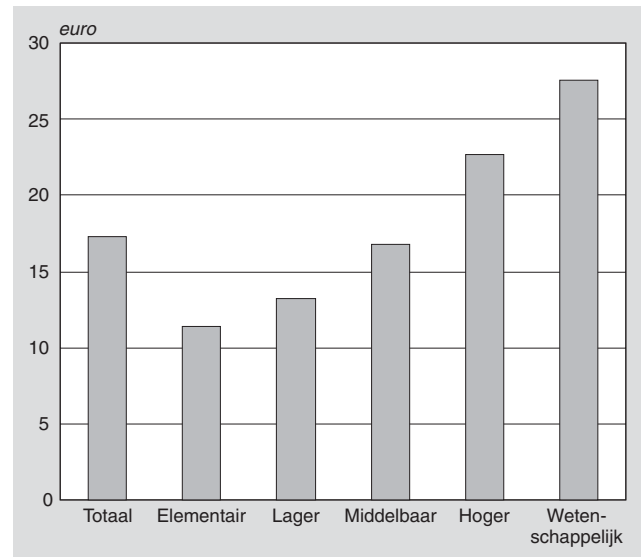
Voor de indeling van beroepen in beroepsniveaus is gebruik gemaakt van de Standaard beroepenclassificatie (SBC-1992). Daarin worden vijf beroepsniveaus onderscheiden: elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk. In 2002 liep het gemiddelde uurloon op van ruim 11 euro voor werknemers met een beroep op het ele-

mentaire niveau tot bijna 28 euro voor werknemers met een beroep op het wetenschappelijke niveau.

De vraag is nu of deze toename in uurloon uitsluitend is toe te schrijven aan de toename van het beroepsniveau. Om inzicht te krijgen in het antwoord op deze vraag, worden groepen werknemers op verschillende beroepsniveaus met elkaar vergeleken. De oorspronkelijke indeling in vijf niveaus is daartoe teruggebracht tot een indeling in drie door de laagste twee samen te nemen en de hoogste twee. De drie nieuwe beroepsniveaus zullen worden aangeduid als lager, middelbaar en hoger.

Voor een aantal achtergrondkenmerken zijn de verschillen voor de drie beroepsniveaus gering. Zo waren er in 2002 in verhouding iets minder vrouwen werkzaam op het hogere beroepsniveau dan op de twee andere beroepsniveaus. Op het lagere beroepsniveau waren er in verhouding iets minder autochtonen en iets meer niet-westerse allochtonen werkzaam dan op de andere niveaus. Voor een aantal andere achtergrondkenmerken zijn de verschillen groter. Zo waren werknemers in de lagere beroepen gemiddeld 36 jaar oud en werknemers in de hogere beroepen 41 jaar. Werknemers in de middelbare beroepen zaten daar met 39 jaar tussenin. Ook naar dienstverband waren er duidelijke verschillen tussen de beroepsniveaus. Werknemers op het

8. Bruto uurloon van alle werknemers naar beroepsniveau, december 2002

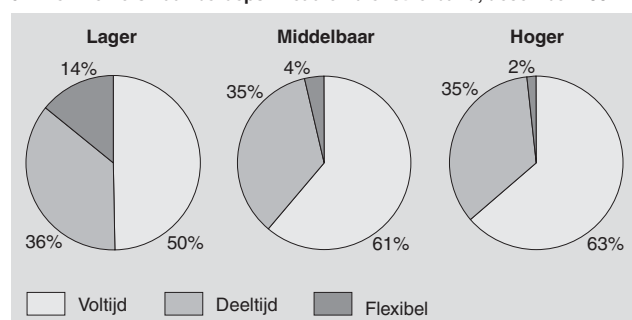


lagere beroepsniveau hadden naar verhouding minder vaak een voltijd dienstverband en juist vaker een flexibel dienstverband.

Staat 1
Verdeling van banen naar achtergrondkenmerken per beroepsniveau, december 2002

	Totaal	Beroepsniveau		
		lager	middelbaar	hoger
<i>x 1 000</i>				
Totaal	6 996	2 281	2 442	1 692
<i>Jaar</i>				
Gemiddelde leeftijd	38	36	39	41
<i>%</i>				
Totaal	100	100	100	100
Geslacht				
Mannen	56	56	55	60
Vrouwen	44	44	45	40
Leeftijd				
15-24 jaar	17	27	9	2
25-34 jaar	25	22	29	27
35-44 jaar	27	23	31	31
45-54 jaar	22	19	23	29
55-64 jaar	9	9	9	11
Herkomstgroepering				
Autochtoon	84	82	86	87
Westers allochtoon	8	7	8	9
Niet-westers allochtoon	8	10	6	4
Opleidingsniveau				
Lager	31	61	17	4
Middelbaar	43	35	69	19
Hoger	26	4	13	77
Dienstverband				
Voltijd	56	50	61	64
Deeltijd	36	36	35	35
Flexibel	9	14	4	2
Wekelijkse arbeidsduur				
4 uur of minder	3	4	1	1
4 tot 12 uur	9	14	4	3
12 tot 20 uur	10	12	10	8
20 tot 35 uur	21	18	23	23
35 uur of meer	58	53	63	66

9. Werknemers naar beroepsniveau en dienstverband, december 2002



Al met al verschillen de groepen werknemers op het hogere en lagere beroepsniveau duidelijk van samenstelling. Op het hogere beroepsniveau werken in verhouding iets meer mannen, iets meer autochtonen, meer oudere werknemers en meer werknemers met een voltijd dienstverband. Algemeen geldt dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen, autochtonen meer dan allochtonen, ouderen meer dan jongeren en voltijders meer dan flexibele krachten. Naast beroepsniveau zouden al deze achtergrondkenmerken dus kunnen bijdragen aan een hoger gemiddeld uurloon voor werknemers in de hogere beroepen.

Bij grote bedrijven (honderd werknemers of meer) zijn de gemiddelde uurlonen hoger dan bij kleine bedrijven (minder dan tien werknemers). Dit verschil in uurloon hangt wel samen met verschillen in beroepsniveau. In 2002 waren de werknemers bij de grote bedrijven min of meer gelijk verdeeld over de verschillende beroepsniveaus. Bij de kleine bedrijven was deze verdeling duidelijk scheef, met relatief meer werknemers op het lagere en middelbare beroepsniveau en relatief veel minder werknemers op het hogere beroepsniveau.

Iets vergelijkbaars geldt voor verschillen in uurloon tussen verschillende cao-sectoren. Zo kan het verschil in uurloon tussen de overheid en de particuliere bedrijven voor een deel worden verklaard doordat bij de overheid meer dan de helft van de banen op het hogere beroepsniveau lag, ter-

wijl dit voor de particuliere bedrijven nog geen 20 procent was. Ook binnen de cao-sectoren zijn er grote verschillen in samenstelling naar beroepsniveau, en daardoor in uurloon. Binnen de cao-sector overheid is bijvoorbeeld in het onderwijs ruim 70 procent van de banen op het hogere beroepsniveau en bij de politie is bijna 70 procent op het middelbare beroepsniveau.

Als startpunt voor de bepaling van het beroepsniveau wordt het niveau van de opleiding gebruikt die het beste voorbereidt op de werkzaamheden. Er is daarom een duidelijke samenhang tussen het beroeps- en opleidingsniveau van werknemers. In 2002 had bijna 80 procent van de werknemers in de hogere beroepen een hogere opleiding, bijna 70 procent van de werknemers in de middelbare beroepen een middelbare opleiding en meer dan 60 procent van de werknemers in de lagere beroepen een lagere opleiding.

2.4 Beloningsontwikkeling 1997–2002

Het verdiende bruto uurloon steeg tussen december 1997 en december 2002 gemiddeld per jaar met 4,3 procent. Voor de vrouwen was deze stijging ruim 5,2 procent. Het uurloon van de vrouwen als percentage van dat van de mannen steeg van 76,4 naar 80,6 procent in deze vijf jaar. De loonontwikkeling verschilt zowel tussen opleidingsniveaus als tussen leeftijdsgroepen. De gemiddelde verandering van het uurloon over de periode 1997–2002 is bepaald als meetkundig gemiddelde (zie het begrip uurloon in paragraaf 4.5).

Er zijn verschillen tussen de ontwikkelingen voor de verschillende leeftijdscategorieën: de categorie 25–34 jaar is er het meest op vooruit gegaan (4,9 procent) en de leeftijdscategorie 45–54 jaar het minst (3,2 procent). Werknemers met alleen basisonderwijs of mavo gingen er gemiddeld nog geen 3 procent op vooruit terwijl werknemers met een wo-opleiding er 4,5 procent op vooruit gingen. Hoger opgeleiden hadden dus niet alleen gemiddeld hogere uurlonen, maar naar nu blijkt ook hogere loonstij-

Staat 2
Banen naar beroepsniveau en bedrijfskenmerken, december 2002

	Totaal	Beroepsniveau			
		lager	middelbaar	hoger	onbekend
	x 1 000				
Totaal	6 996	2 281	2 442	1 692	581
	%				
Totaal	100	33	35	24	8
Bedrijfs grootte					
1– 9 werknemers	100	40	40	10	11
10–99 werknemers	100	35	36	20	10
100 werknemers of meer	100	29	33	29	8
Cao-sector					
Particuliere bedrijven	100	38	36	18	9
Gesubsidieerde sector	100	27	40	26	8
Overheid	100	15	26	53	5

Staat 3
Banen naar beroepsniveau voor enkele cao-sectoren, december 2002

	Totaal	Beroepsniveau			
		lager	middelbaar	hoger	onbekend
<i>x 1 000</i>					
Cao-sector	484	42	62	353	27
Onderwijs	58	8	39	9	2
Politie					
<i>%</i>					
Cao-sector	100	9	13	73	6
Onderwijs	100	14	68	15	3
Politie					

Staat 4
Bruto uurloon van alle werknemers naar leeftijd en opleidingsniveau, december 1997 en 2002

	<25 jaar	25–34 jaar	35–44 jaar	45–54 jaar	55–64 jaar	Totaal
<i>euro</i>						
Basisonderwijs						
1997	6,49	10,50	11,35	12,35	12,38	10,99
2002	5,70	14,12	13,77	15,19	14,64	12,66
Mavo						
1997	6,17	10,86	12,94	14,32	14,33	11,01
2002	7,80	13,26	15,30	15,84	18,25	12,66
Vbo						
1997	7,18	11,15	12,46	13,08	13,51	11,39
2002	9,10	13,35	14,60	14,61	15,12	13,52
Havo/vwo						
1997	6,63	11,78	15,60	19,80	21,79	12,47
2002	9,52	15,10	18,65	20,07	25,70	15,11
Mbo						
1997	8,13	11,79	14,52	15,93	16,33	13,12
2002	11,10	14,34	16,97	18,59	20,11	16,21
Hbo						
1997	9,12	13,75	18,45	21,57	24,33	17,48
2002	14,64	17,49	22,52	24,22	28,15	21,38
Wo						
1997	9,63	15,92	23,03	29,52	32,99	22,40
2002	13,96	20,53	28,82	33,01	37,47	27,85
Totaal						
1997	7,47	12,32	15,48	17,30	18,17	13,98
2002	9,42	15,61	18,75	20,21	21,66	17,24

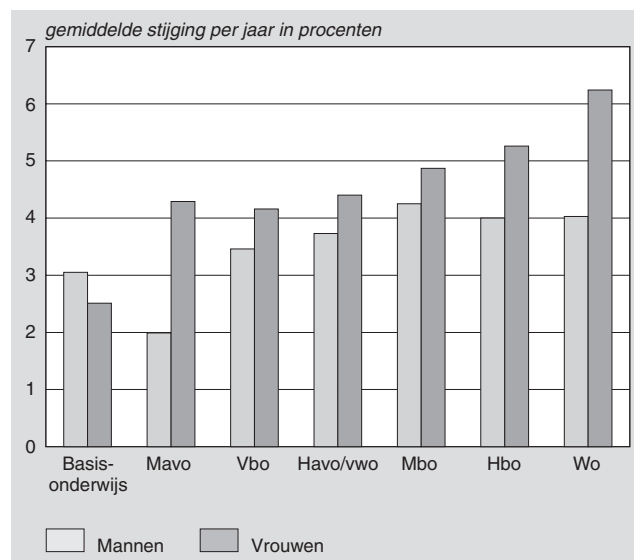
Staat 5
Ontwikkeling van het bruto uurloon van alle werknemers naar leeftijd en opleidingsniveau, 1997–2002

	<25 jaar	25–34 jaar	35–44 jaar	45–54 jaar	55–64 jaar	Totaal
<i>gemiddelde stijging per jaar in procenten</i>						
Basisonderwijs	-2,6	6,1	3,9	4,2	3,4	2,9
Mavo	4,8	4,1	3,4	2,0	4,9	2,8
Vbo	4,8	3,7	3,2	2,2	2,3	3,5
Havo/vwo	7,5	5,1	3,6	0,3	3,4	3,9
Mbo	6,4	4,0	3,2	3,1	4,3	4,3
Hbo	9,9	4,9	4,1	2,3	3,0	4,1
Wo	7,7	5,2	4,6	2,3	2,6	4,5
Totaal	4,7	4,9	3,9	3,2	3,6	4,3

gingen. De conclusie is dat de verschillen in beloning tussen lager en hoger opgeleiden zijn toegenomen, en dat opleiding beter is gaan lonen.

Voor de meeste opleidingsniveaus geldt dat vrouwelijke werknemers er in de periode 1997–2002 meer op vooruit zijn gegaan dan mannelijke werknemers. Het verschil in verandering van de uurlozen van vrouwen en mannen is het grootst bij de opleidingsniveaus mavo, hbo en wo.

10. Ontwikkeling van het uurloon van alle werknemers naar geslacht en opleidingsniveau, 1997–2002

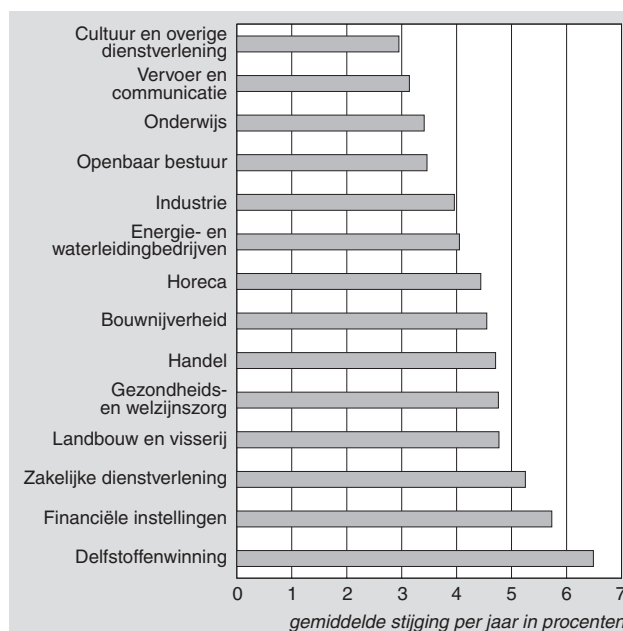


In 2002 is bij werknemers met basisonderwijs het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen het grootst (vrouwen met dit opleidingsniveau verdienden 25 procent minder); dit is het enige opleidingsniveau waarvoor het uurloon van mannen meer is toegenomen dan dat van vrouwen. Bij werknemers met een mavo-diploma is het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in 2002 het kleinst. Vrouwen met dit opleidingsniveau verdienden 13 procent minder. Dit is het opleidingsniveau waarvoor de gemiddelde uurloonstijging voor vrouwen het meest afwijkt van die voor mannen (2,3 procentpunt).

Naast opleidingsniveau is ook de bedrijfstak van invloed op de gemiddelde uurloonstijging. De stijging was met minder dan 3 procent het kleinst in de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening en met 6,5 procent het grootst in de delfstoffenwinning.

Er zijn flinke verschillen in de verandering van het gemiddelde uurloon in de jaren 1997–2002 in de verschillende bedrijfstakken per opleidingsniveau. Voor het meest voorkomende opleidingsniveau van werknemers in Nederland, het mbo, geldt dat de kleinste stijging (2,7 procent) bij de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven was en dat de grootste stijging (6,2 procent) in de landbouw en visserij plaatsvond. Er heeft dus een nivellering plaatsgevonden, want de bedrijfstak energie- en waterleidingbedrijven had een heel hoog uurloon en de bedrijfstak landbouw en visserij een heel laag uurloon.

11. Ontwikkeling van het uurloon van alle werknemers naar bedrijfstak, 1997–2002



2.5 Verschillende uurlozenberekeningen

In Van der Vliet (2005a en 2005b) worden loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers onderzocht op basis van dezelfde bron als in dit artikel. Met behulp van multiële regressieanalyse is gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken van verschillende herkomstgroeperingen.

De uurlozenberekening bij Loonstrucuuronderzoeken is gebaseerd op de populatie banen van werknemers en wordt berekend door het bruto maandloon (van december) exclusief overwerk met 12 te vermenigvuldigen en te delen door de jaarlijkse arbeidsduur. Bij deze berekeningswijze wordt het uurloon per baan gewogen met de jaarlijkse arbeidsduur. Hierdoor tellen banen met een kortere arbeidsduur minder zwaar mee dan banen met een langere arbeidsduur. In Van der Vliet (2005a en 2005b) wordt een afwijkende berekening gehanteerd: eerst wordt het uurloon per persoon berekend, waarvoor naar de hoofdbaan van de persoon wordt gekeken. Het gemiddelde uurloon wordt vervolgens bepaald als het rekenkundige gemiddelde van de uurlozen per persoon. Bij het bepalen van dit gemiddelde tellen alle personen even zwaar, ongeacht hun arbeidsduur.

3. Bronnen en onderzoeksopzet

3.1 Bronnen

Vanaf verslagjaar 1995 wordt de benodigde informatie voor het LSO verkregen door combinatie van reeds beschikbare gegevens op persoonsniveau uit onder meer de Enquête werkgelegenheid en lonen en de Enquête beroepsbevolking.

Enquête werkgelegenheid en lonen

De Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL) is een onderzoek bij bedrijven en instellingen naar de werkgelegenheid en beloning van werknemers. Alle economische activiteiten en grootteklassen zijn in het onderzoek betrokken. Op basis van het onderzoek worden elk kwartaal gegevens samengesteld over de ontwikkeling van het aantal banen en de loonsom. Daarnaast worden jaarlijks gegevens samengesteld over de werkgelegenheidsstructuur en over de werkgelegenheid naar regio. Een deel van de in het onderzoek betrokken bedrijven verstrekt periodiek uit de salarisadministratie een bestand met gedigitaliseerde individuele gegevens van al hun werknemers (Arnoldus, 1997). Het betreft enkele persoonsgegevens en gegevens over het loon, de arbeidsduur en het dienstverband. Omdat deze digitale integrale gegevensverstrekking niet in alle bedrijfsklassen en grootteklassen in gelijke mate voorkomt (De Vries, 1998), vindt aanvullende enquëtering plaats met behulp van papieren vragenlijsten.

Voor het LSO 2002 zijn de EWL-gegevens van december 2002 gebruikt. De EWL bevat individuele gegevens van werknemers over dienstverbanden en verdiende lonen. Ook zijn kenmerken van de werkgever (zoals de grootteklasse) opgenomen. Bij de EWL was deze informatie al bij de steekproeftrekking aanwezig, omdat de steekproef van bedrijven getrokken is uit het Algemeen Bedrijfsregister (ABR). Het ABR is een bij het CBS voor statistische doeleinden opgezet register met informatie over alle bedrijven en instellingen in Nederland. De informatie betreft administratieve kenmerken zoals naam en adres, maar ook kenmerken die voor de statistiek van belang zijn zoals de grootteklasse en de economische activiteit. De EWL bevat een uitgebreide set gegevens van in het onderzoek betrokken werknemers (in 2002 circa 3,5 miljoen), waaronder een relatief groot deel van de werknemers bij de overheid.

Enquête beroepsbevolking

De Enquête beroepsbevolking (EBB) is een doorlopend steekproefonderzoek. De enquête bestaat uit mondelinge interviews, waarbij jaarlijks ongeveer één procent van de bevolking van 15 jaar en ouder wordt geënquëteerd. Vervolgens worden deze geïnterviewden nog maximaal vier maal telefonisch herbenaderd voor vervolgonderzoek. Het belangrijkste doel van de EBB is het verkrijgen van informatie over de positie van de Nederlandse bevolking op de arbeidsmarkt. Voor het LSO zijn vooral de gegevens over het opleidingsniveau en het beroep van werknemers van belang en zijn alleen gegevens van de face-to-face-interviews gebruikt.

Bij de uitvoering van het LSO 2002 is gebruik gemaakt van EBB-informatie uit drie verschillende jaren: 2000, 2001 en 2002. Door het gebruik van meerdere jaargangen van de EBB is de groep werknemers waarvan beroep en opleidingsniveau bekend is aanzienlijk vergroot.

Sommige personen hebben eind 2002 een ander beroep of opleidingsniveau dan op het moment van enquëtering. Uit ervaringen met panelonderzoeken (Schulte Nordholt, 1996) blijkt echter dat gegevens over beroep en opleidingsniveau van werknemers redelijk constant zijn in de tijd.

Gemeentelijke Basisadministratie

De Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) is een geautomatiseerd persoonsregistratiesysteem van de Nederlandse gemeenten dat sinds oktober 1994 in werking is. Het CBS beschikt over een bestand met persoonsgegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie vanaf 1995. Dit bestand bevat gegevens als geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat, woonplaats en herkomstgroepering van alle personen die vanaf 1995 in Nederland woonachtig zijn (of woonachtig zijn geweest). In het bestand zijn ook (demografische) wijzigingen opgenomen. Wanneer bijvoorbeeld iemand is verhuisd, dan komen gegevens van deze persoon twee keer in het bestand voor: één keer met het oude adres en één keer met het nieuwe adres, met de bijbehorende mutatedatum van de betreffende verhuizing. Hierdoor is het mogelijk voor ieder persoon op elk moment in de tijd de demografische kenmerken te bepalen. Voor het LSO 2002 is op deze wijze een GBA-bestand samengesteld waarin voor elke persoon die (een deel van) het jaar 2002 in Nederland woonde een record is opgenomen met onder andere de variabelen geslacht, geboortedatum en herkomstgroepering (Van Cruchten, 2005).

3.2 Combinatie van gegevens uit verschillende bronnen

De uitkomsten van het LSO 2002 zijn verkregen door gegevens uit de EWL, de EBB en de GBA op individueel niveau te combineren. Dit is mogelijk door gebruik te maken van de volgende kenmerken van de werknemer: geslacht, geboortedatum, postcode en huisnummer van het woonadres.

De EWL vormt de basis van het LSO, omdat in de EWL gedetailleerde gegevens over loon en arbeidsduur zijn opgenomen. Om de gegevens te kunnen relateren aan beroep en opleidingsniveau zijn de werknemers uit de EWL op persoonsniveau gekoppeld met de EBB. Daarbij zijn drie jaargangen van de EBB gebruikt. Op bovenstaande wijze zijn van ruim 83 duizend (banen van) werknemers in Nederland gegevens verkregen over onder meer het loon naar beroep en opleidingsniveau. Dat is ongeveer 1,2 procent van alle banen van werknemers. Een werknemer kan meerdere keren in het LSO-bestand voorkomen als hij of zij meerdere banen heeft. De loon- en arbeidsduurinformatie in het record heeft betrekking op de baan die het betreft. Voor de weging van het LSO is gebruik gemaakt van de populatietotalen van de EWL 2002.

De afleiding van het LSO-bestand vindt plaats in een aantal stappen. Er is een GBA-bestand samengesteld waarin voor elke persoon die in (een deel van) het jaar 2002 in Nederland woonde een record wordt opgenomen met onder andere de variabelen geslacht, geboortedatum, en herkomstgroepering (Van Cruchten, 2005). De samenvoeging van de drie EBB-jaren tot één bestand en de koppeling van dit bestand met het GBA-bestand, voor de herweging naar de populatie personen woonachtig in Nederland ultimo 2002, is beschreven in Gouweleeuw (2005b). Ook het EWL-bestand is met het GBA-bestand gekoppeld en vervolgens met het samengestelde EBB-bestand (Weltens, 2005). Het gecombineerde EWL/GBA-bestand bevat alle voor het LSO benodigde variabelen met uitzondering van

beroep en opleidingsniveau. Deze variabelen worden toegevoegd vanuit de koppeling met het gecombineerde EBB/GBA-bestand. In de volgende subparagraaf wordt ingegaan op de ophoging van het LSO-bestand naar de populatietotalen van de EWL voor het schatten van de LSO-tabellen.

3.3 Samenstelling van de uitkomsten

Wanneer de LSO-bronnen (EWL, EBB en GBA) op de in de vorige paragraaf beschreven manier aan elkaar gekoppeld zijn, kunnen de gewenste tabellen worden geschat. Om (numerieke) inconsistenties tussen de verschillende schattingen te voorkomen, wordt hierbij de methode van 'herhaald wegen' gebruikt. Deze methode is beschreven in Kroese en Renssen (1999) en Houbiers et al. (2003). Voor een uitgebreide beschrijving van de toepassing van deze methode op het LSO 2002 wordt verwezen naar Gouweleeuw (2005a).

Het basisidee van de methode is dat niet met één vaste set ophooggewichten per steekproefbestand wordt gewerkt, maar dat de ophooggewichten van de steekproefdata bij elke tabelschatting (indien nodig) zodanig worden aangepast, dat alle randen die een tabel gemeenschappelijk heeft met eerder geschatte tabellen precies overeenkomen (met deze eerdere schattingen). Hierbij wordt gebruik gemaakt van de calibratie-eigenschappen van de regressieschatter (Särndal et al., 1992). Elke tabel kan dus in principe met andere ophooggewichten worden geschat. Veronderstel bijvoorbeeld dat het aantal banen naar opleidingsniveau en cao-sector moet worden geschat uit het in de vorige subparagraaf beschreven LSO-bestand. De methode van herhaald wegen zorgt ervoor dat het aantal banen naar cao-sector, die uit de rand van deze tabel kan worden afgeleid, overeenkomt met het aantal banen zoals geschat op basis van de EWL.

De tabellen voor het LSO worden allemaal geschat op basis van het LSO-bestand. Dit steekproefbestand wordt van een ophooggewicht voorzien door het product van het EBB-publicatiegewicht en het EWL-eindgewicht te nemen. Dit product wordt vervolgens afgekapt bij 1 en 6000 (om problemen met hele kleine en grote gewichten te voorkomen), en daarna worden de gewichten gecalibreerd op een aantal variabelen uit de EWL en de GBA (zoals geslacht, leeftijd en bedrijfstak). Het gewicht dat op deze manier ontstaat, wordt het startgewicht voor het herhaald wegen genoemd.

De LSO-tabellen kunnen vervolgens worden geschat. Voor iedere tabel wordt gekeken welke randen er al geschat zijn. Dit zijn onder andere alle randen van de tabel die alleen uit de EWL kunnen worden geschat, maar het is ook mogelijk dat een rand bekend is uit een eerder geschatte LSO-tabel. Deze populatietotalen van deze eerder geschatte of bekende randen worden in de regressieschatter gebruikt als bekende populatietotalen waarop gecalibreerd moet worden. Het calibreren komt er op neer dat de startgewichten van de steekproef een beetje worden aangepast, zodat aan de restricties van de al bekende randen wordt voldaan. De mate waarin de startgewichten bij een bepaalde tabel moeten worden aangepast, hangt af van de tabel zelf én van de tabellen die al zijn geschat. Elke tabel

kan dus in principe met een andere set gewichten worden geschat. Op deze manier kunnen de LSO-tabellen één voor één worden geschat. Voor meer details hierover wordt verwezen naar Gouweleeuw (2005a).

4. Aandachtspunten bij de uitkomsten

4.1 Vergelijking met eerdere Loonstructuuronderzoeken

De methodiek van het LSO 1997 is beknopt beschreven in Schulte Nordholt en Ruijs (1998). Een uitgebreidere methodebeschrijving voor het LSO 1997 is te vinden in Schulte Nordholt en Heerschop (2000).

De Loonstructuuronderzoeken over 1997 en 2002 verschillen in essentie niet heel veel qua methodiek. In beide onderzoeken zijn de gekoppelde gegevens herwogen naar de populatie van de EWL. Een beknopte analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 kon daarom in subparagraaf 2.4 worden gepresenteerd. Een analyse van de beloningsontwikkeling 1997–2002 aan de hand van leeftijd-loonprofielen en een regressie-analyse met dummyvariabelen is te vinden in Corpeleijn (2005).

4.2 Vergelijking met de EWL-uitkomsten

De uitkomsten van het LSO 2002 zijn herhaald gewogen naar de uitkomsten van de EWL 2002. Er kunnen toch verschillen in uitkomsten optreden omdat het LSO is gebaseerd op het deel van de EWL-gegevens dat koppelt met de EBB. Zo is het gemiddeld uurloon in Nederland volgens het LSO niet exact hetzelfde als volgens de EWL. Omdat de EWL-uitkomsten gebaseerd zijn op een veel groter aantal waarnemingen heeft het de voorkeur om bij het gebruik van dergelijke gegevens de EWL-uitkomsten te hanteren. Het LSO is speciaal uitgevoerd om informatie over loon naar beroep en opleidingsniveau te verkrijgen.

Bij de samenstelling van de LSO-steekproef is herwogen naar populatieaantallen EWL 2002 voorlopig (EWL 2002v). Voor uitkomsten EWL 2002v wordt verwezen naar Weltens (2003). In StatLine, de elektronische database van het CBS, zijn naast de voorlopige EWL-uitkomsten naar economische activiteit inmiddels ook de overeenkomstige nader voorlopige uitkomsten (EWL 2002nv) opgenomen. De relatie tussen de aantallen banen in de bestanden van het LSO 2002 en de EWL 2002v wordt beschreven in staat 6.

Staat 6
Relatie banen EWL-LSO 2002

	Banen van werknemers
	x 1 000
EWL 2002 voorlopig	7 058,5
minus banen van werknemers van 65 jaar of ouder	27,7
minus banen van werknemers niet-woonachtig in Nederland	34,4
LSO 2002	6 996,3

De leeftijdsindeling die is gebruikt bij de selectie van de banen van werknemers voor het LSO is gebaseerd op de geboortedatum volgens de Gemeentelijke Basisadministratie. Het aantal banen van werknemers van 65 jaar en ouder wijkt daardoor enigszins af van de gepubliceerde EWL-cijfers. Bij de afbakening van het aantal banen van werknemers die niet woonachtig zijn in Nederland (en jonger zijn dan 65 jaar) is gebruik gemaakt van de GBA en de EWL.

4.3 Publicatiemogelijkheden van de uitkomsten

In de uitkomsten van het LSO moet rekening worden gehouden met onnauwkeurigheidsmarges, omdat het LSO onder andere uit steekproefgegevens is samengesteld. Het is mogelijk met de methode van herhaald wegen om een benadering van de nauwkeurigheidsmarge te bepalen (Snijders en Houbiers, 2002). Op basis van deze marges is vastgesteld welke cellen voldoende betrouwbaar kunnen worden geschat om te worden gepubliceerd.

Hierbij is de volgende regel gehanteerd (Gouweleeuw, 2005a). Schattingen die betrekking hebben op minder dan 10 banen van werknemers worden nooit gepubliceerd. Bij schattingen die corresponderen met meer dan 10 en hoogstens 100 waarnemingen in een cel is de regel gehanteerd dat de geschatte marge van het aantal banen niet groter dan 35 procent mag zijn. Als een cel meer dan 100 waarnemingen bevat moet de marge van het aantal banen kleiner dan of gelijk aan 50 procent zijn om informatie over die cel te publiceren.

Naast de nauwkeurigheid worden de publicatiemogelijkheden beperkt door de toegepaste geheimhouding op de gegevens. De geheimhouding heeft als doel te voorkomen dat gegevens herleidbaar zijn tot individuele bedrijven of personen. De gehanteerde regel heeft er tevens voor gezorgd dat aan de geheimhoudingsregels voor tabellen is voldaan.

4.4 Gebruikte classificaties voor opleidingsniveau, bedrijfstak en beroep

Het behaalde opleidingsniveau is het niveau van de hoogste met succes gevolgde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard onderwijsindeling SOI-1978²⁾. Onderscheiden worden de volgende opleidingsniveaus en globale richtingen. Tussen haakjes staat de verkorte niveau-aanduiding aan de hand van de meest typerende schoolsoort:

- niveau 1 en 2 onderwijs tot en met basisonderwijs (basisonderwijs);
- niveau 3 voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, leerjaren 1–3 / hoger algemeen voortgezet onderwijs, leerjaren 1–3 / middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (mavo); voorbereidend beroepsonderwijs (vbo);
- niveau 4 hoger algemeen voortgezet onderwijs, leerjaren 4–5 / voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, leerjaren 4–6 (havo/vwo); middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- niveau 5 hoger beroepsonderwijs (hbo);
- niveau 6 en 7 wetenschappelijk onderwijs (wo).

Bij de codering van het opleidingsniveau is gebruik gemaakt van de SOI-1978. De SOI-code is opgebouwd uit vijf cijfers, waarbij het eerste cijfer het niveau aangeeft, het tweede en derde de onderwijssector en de laatste twee cijfers de onderwijssector. Er worden zeven categorieën onderscheiden, oplopend van onderwijs aan kleuters tot aan het hoger onderwijs, derde trap (wetenschappelijke opleidingen na het doctoraalexamen). Voor de indeling van het opleidingsniveau in categorieën zijn de eerste 3 cijfers van de SOI-code gebruikt. Niveau en richting worden aangeduid met de meest typerende schoolsoort: basisonderwijs, mavo, vbo, havo/vwo, mbo, hbo en wo.

Bedrijven worden getypeerd naar economische activiteit. Economische activiteit is een omschrijving van de aard van het bedrijf, die wordt ingedeeld volgens de Standaardbedrijfsindeling 1993³⁾. In dit artikel wordt een van de SBI 1993 afgeleide onderverdeling gebruikt die bedrijfstakken kent, die zijn onderverdeeld in bedrijfsklassen, die weer verdeeld zijn in bedrijfspgroepen.

Het beroep is de verzameling van werkzaamheden en taken, die samen een betrekking vormen. De beroepen zijn ingedeeld op grond van het niveau en de aard van de werkzaamheden volgens de Standaard beroepenclassificatie SBC-1992⁴⁾. Bij de codering van het beroep van werknemers is gebruik gemaakt van de SBC'92. Hierbij worden beroepen achtereenvolgens ingedeeld naar niveau, hoofdrichting en richting van de benodigde bekwaamheden. Er worden vijf verschillende beroepsniveaus onderscheiden: elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk.

4.5 Begrippen

Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten op basis van loon of salaris.

Voltijdwerknemers zijn werknemers met een volledige dagen weektaak, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Deeltijdwerknemers zijn werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben, maar wel een vaste arbeidsduur per week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Tot de werknemers met een *flexibel arbeidscontract* worden gerekend uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten, invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

De *jaarlijkse arbeidsduur* is de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week vermenigvuldigd met het aantal weken per jaar, minus niet-gewerkte uren in verband met adv, vakantie, feestdagen en extra vrije tijd voor ouderen. De jaarlijkse arbeidsduur wordt berekend uit gegevens die betrekking hebben op de maand december.

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

Adv-dagen zijn de overeengekomen (rooster)vrije dagen die op grond van een regeling voor arbeidsduurverkortung worden verleend. Het gaat hierbij om de regeling zoals die aan het einde van het verslagjaar gold.

Vakantiedagen zijn de overeengekomen doorbetaalde vakantiedagen inclusief extra vrije dagen toegekend op grond van leeftijd, functie, anciënniteit en dergelijke. Het gaat hierbij om de regeling zoals die aan het einde van het verslagjaar gold.

Het *uurloon* is het bruto 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. Dit wordt berekend door het bruto maandloon (van december) exclusief overwerk met 12 te vermenigvuldigen en te delen door de jaarlijkse arbeidsduur. Als voorbeeld nemen we een werknemer met een bruto-maandsalaris van 5 000 euro, een werkweek van 40 uur, 12 adv-dagen en 23 vakantiedagen. Het aantal feestdagen voor een werknemer die een volledige betrekking heeft wordt op 6 dagen per jaar gesteld (voor een werknemer die in deeltijd werkt is dat een evenredig deel hiervan). Het uurloon is dan $12 \times 5\,000 / (52 \times 40 - 12 \times 8 - 23 \times 8 - 6 \times 8) = 34,25$ euro.

De gemiddelde verandering van het uurloon over de periode 1997–2002 is bepaald als meetkundig gemiddelde. Hiervoor wordt de vijfdemachtswortel uit het quotiënt van de uurlonen van 2002 en 1997 bepaald. Als het uurloon in 2002 bijvoorbeeld 20 procent hoger ligt dan in 1997, is dit quotiënt 1,20. De vijfdemachtswortel uit 1,20 is 1,037. Dit betekent dat als het uurloon elk jaar met 3,7 procent stijgt, de cumulatieve stijging over vijf jaar op 20 procent uitkomt.

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

Het *jaarloon* is het bruto loon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut en het spaarloon.

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.

Spaarloon is het deel van het bruto loon dat op grond van de spaarloonregeling door de werknemer als spaarloon is gereserveerd (*niet* de premiespaarregeling).

Literatuur

Arnoldus, F., 1997. Electronic supply of data for labour statistics. In: Netherlands Official Statistics, Jaargang 12, blz. 60–68.

Boerdam, A.A., J.A. Loeve en G.P.C.M. Ruijs, 1998. Loon naar opleiding en beroep: het loonstructuuronderzoek 1995. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 15, maart 1998, blz. 31–57.

Corpeleijn, A.W.F., 2005. Ontwikkeling van beloningsverhoudingen, 1997–2002. In: Sociaal-economische trends, 2e kwartaal 2005, blz. 52–59.

Cruchten, J.M.J. van, 2005. Analyse en bewerking van de Gemeentelijke Basisadministratie ten behoeve van het Loonstructuuronderzoek 2002. Deel 2 van de documentatie van het Loonstructuuronderzoek 2002. CBS-rapport, *zal in 2005 verschijnen*.

Cruchten, J.M.J. van en J.M. Gouweleeuw, 2004. Gelijke opleiding, gelijk uurloon? CBS-Webmagazine, 20 december 2004.

Cruchten, J.M.J. van, M.I. Hartgers en E. Schulte Nordholt, 2002. Loon naar opleidings- en beroepsniveau: het Loonstructuuronderzoek 1998. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 19, december 2002, blz. 72–81.

Gouweleeuw, J.M., 2005a. Loonstructuuronderzoek 2002 nationaal: schattingsproces, marges en samenstellen van tabellen. CBS-rapport, BPA no. 078-05-SAV.

Gouweleeuw, J.M., 2005b. Analyse en bewerking van de Enquête Beroepsbevolking ten behoeve van het Loonstructuuronderzoek 2002. CBS-rapport, BPA no. 097-05-SAV.

Gouweleeuw, J.M. en W.M.A. Weltens, 2005. Werknemers financiële instellingen goed betaald. CBS-Webmagazine, 24 januari 2005.

Heyma, A., E. Berkhout, W. Salverda en M. Biermans, 2004. Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001. SEO-rapport no. 764, 2004.

Houbiers, M., P. Knottnerus, A.H. Kroese, R.H. Renssen en V. Snijders, 2003. Estimating consistent table sets: position paper on repeated weighting. Discussion paper 03005, CBS, Voorburg/Heerlen, <http://www.cbs.nl/en/publications/articles/General/discussion-papers/discussion-paper-03005.pdf>

Kroese, A.H. en R.H. Renssen, 1999. Weighting and imputation at Statistics Netherlands. In: Proceedings of the IASS Satellite Conference on Small Area Estimation. Riga, Letland, blz. 109–120.

Laan, C. van der, 2005. Op naar het glazen plafond. In: Intermediair, 6 januari 2005.

Portegijs, W., A. Boelens en L. Olsthoorn, 2004. Emancipatiemonitor. Sociaal Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag / Voorburg.

Särndal, C.-E., B. Swensson en J. Wretman, 1992. Model assisted survey sampling. Springer-Verlag, NewYork.

Schulte Nordholt, E., 1996. The analysis of poverty spells. In: Bulletin de Méthodologie Sociologique, Volume 52, September 1996, blz. 15–35.

Schulte Nordholt, E. en M. Heerschop, 2000. Methodebeschrijving Loonstructuuronderzoek 1997. CBS-rapport, BPA no. 104-00-SWE.

Schulte Nordholt, E. en G.P.C.M. Ruijs, 2000. Loon naar opleidingsniveau en beroep: het Loonstructuuronderzoek 1997. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 17, april 2000, blz. 19–49.

Snijders, V. en M. Houbiers, 2002. Variantieschatting bij herhaald wegen voor VRD 1.4. CBS-rapport, BPA no. 924-02-TMO.

Vliet, H.N. van der, 2005a. Krijgen allochtone werknemers evenveel betaald? CBS-Webmagazine, 8 februari 2005.

Vliet, H.N. van der, 2005b. Krijgen allochtone werknemers minder betaald? Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. In: Sociaal-economische trends, 1e kwartaal 2005, blz. 39–48.

Vries, S. de, 1998. Elektronische dataverzameling van arbeid- en loongegevens. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 15, november 1998, blz. 25–28.

Vuuren, A.P. van, 2004. Hogere participatie van vrouwen leidt tot grotere beloningsverschillen. In: ESB, no. 4446, blz. 537–539.

Weltens, W.M.A., 2003. Banen, lonen en arbeidsduur van werknemers, 2002. In: Sociaal-economische maandstatistiek, Jaargang 20, december 2003, blz. 14–28.

Weltens, W.M.A., 2005. Analyse en bewerking van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen ten behoeve van het Loonstructuuronderzoek 2002. CBS-rapport, *zal in 2005 verschijnen*.

Noten in de tekst

¹⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/loonstructuuronderzoek-2002.htm>

²⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/soi/soi.htm>

³⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/sbi/index.htm>

⁴⁾ Zie <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/classificaties/sbc/index.htm>