

## BELONINGSVERSCHILLEN BIJ JONGEREN

- eindrapport -

Drs. J. Mur  
Dr. C. van Rij

Amsterdam, december 2005  
RegioPlan publicatienr. 1312

RegioPlan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel. : 020 - 5315315  
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door RegioPlan  
Beleidsonderzoek in opdracht van de  
FNV.



## INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	3
2	Vraagstelling van het onderzoek .....	5
2.1	Vraagstelling .....	5
2.2	Methode van onderzoek .....	5
3	Inkomenspositie jongeren.....	7
3.1	Hoogte van het inkomen.....	7
3.2	Inkomensontwikkeling in de afgelopen vijf jaar .....	10
3.3	Inkomensontwikkeling en ervaring.....	11
4	Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen .....	13
4.1	Verschillen tussen mannen en vrouwen in salaris (on gecorrigeerd) .....	13
4.2	Verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden (gecorrigeerd).....	15
4.3	Verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden .....	18
5	Conclusies.....	21
Bijlage 1	Regressieanalyses: de geschatte loonvergelijking .....	23
Bijlage 2	Berekende bruto-uurloon: het opleidingseffect .....	25



## 1 INLEIDING

Beloningsverschillen zijn overal. Lonen verschillen per sector, tussen functies en bedrijven. Ook verdienen jongeren vaak minder dan ouderen. Dat er beloningsverschillen zijn, en soms zelfs moeten zijn, wordt door weinig mensen betwist. Over de omvang van de verschillen, en welke redenen gerechtvaardigd zijn, bestaan wel duidelijke meningsverschillen. Dit wordt duidelijk bij het opstellen van een functiewaarderingssysteem. Wat de waarde van werk bepaalt en waar meer of minder voor moet worden betaald, is niet altijd duidelijk.

Ondanks bestaande wetgeving, CAO-afspraken en functiewaarderingssystemen bestaan er al jaren beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 2000 laat zelfs grote verschillen zien.<sup>1</sup> Zo verdienen mannen in 2000 circa 23 procent meer dan vrouwen. Een deel van die verschillen is te verklaren en heeft te maken met de keuze voor een beroep of sector, opleiding of de ervaring die men meeneemt. Een deel van de verschillen is echter niet logisch te verklaren. Vrouwen verdienen na correctie van deze logische verklaringen, namelijk nog steeds rond de zeven procent minder dan hun mannelijke collega's.<sup>2</sup>

Waar komen deze verschillen nu nog vandaan? En wanneer ontstaan ze? Op deze laatste vraag werd tot nu toe in onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen niet of nauwelijks aandacht besteed. Voor de FNV was dit de reden om het onderzoeksbureau Regioplan de opdracht te geven hier nader onderzoek naar te verrichten.

De centrale vraag van voorliggend onderzoek is of er voor de huidige<sup>3</sup> 'starters' beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn.

Voordat wordt ingaan op man-vrouw verschillen in beloning staan we stil bij de algemene inkomenspositie van jongeren en hoe deze zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

---

<sup>1</sup> Arbeidsinspectie: *De Arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*. September 2002.

<sup>2</sup> Loonwijzers 2001/2002, Werk, lonen en beroepen van mannen en vrouwen in Nederland. AIAS Research Report RR02/10. Juni 2002.

<sup>3</sup> Dit zijn jongeren in de leeftijd van 15 tot maximaal 30 jaar die in de periode 2001-2005 een betaalde baan hebben.



## 2 VRAAGSTELLING VAN HET ONDERZOEK

### 2.1 Vraagstelling

Het doel van het huidige onderzoek is om na te gaan in welke mate de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zich ook voordoen onder jongeren.

In het onderzoek staan twee vragen centraal:

- (1) Wat is de inkomenspositie van jongeren (15-30 jaar) anno 2005 en hoe heeft deze zich de laatste vijf jaar ontwikkeld?
- (2) Bestaan er beloningsverschillen tussen jonge mannen en vrouwen, en zo ja, kunnen deze verschillen worden verklaard?

### 2.2 Methode van onderzoek

Voor de analyse is gebruik gemaakt van het webinterview ‘Loonwijzer’ waar bijna 30.000 jongeren in de periode van 2000 tot 2005 gegevens over hun loon hebben ingevuld. De Loonwijzer is een website waarop werknemers kunnen bekijken hoeveel zij verdienen in vergelijking met leeftijdsgenoten in dezelfde beroepsgroep. Voor de gegevensverzameling is een vragenlijst ontwikkeld, die op de website [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) is in te vullen. Werknemers die de vragenlijst invullen, worden aangespoord ten behoeve van de vergelijking, ook het eigen loon op te geven. Op deze manier wordt de dataset elke keer dat de vragenlijst wordt ingevuld, uitgebreid.

In de Loonwijzer worden over verschillende onderwerpen vragen gesteld. Zo is informatie beschikbaar over het beroep, de sector, de werkorganisatie, de arbeidsgeschiedenis, de werktijden, het arbeidscontract en natuurlijk de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Als we kijken naar de werknemers die de Loonwijzer hebben ingevuld en deze op achtergrondkenmerken (leeftijd en geslacht) vergelijken met de Nederlandse beroepsbevolking (volgens het CBS), dan zien we dat de Loonwijzer relatief vaker door jongeren wordt ingevuld en ook relatief vaker door vrouwen. Voor dit onderzoek leverde dit geen grote problemen op. Wij zijn namelijk juist geïnteresseerd in de inkomenspositie van vrouwen en jongeren.



### 3 INKOMENSPOSITIE JONGEREN

#### 3.1 Hoogte van het inkomen

In Nederland is het (wettelijk) brutominimumloon € 7,30 per uur, het minimumloon voor jongeren is daar van afgeleid en is sterk leeftijdsafhankelijk (zie tabel 3.1). Zo is het minimumuurloon voor jongeren van vijftien jaar nog net geen € 2,20. Werkende jongeren die de Loonwijzer hebben ingevuld, verdienen gemiddeld € 11,00 per uur. Uit de Loonwijzer blijkt dat de lonen sterk afhankelijk zijn van leeftijd (zie tabel 3.2).

**Tabel 3.1 Wettelijk minimumloon (WML) in Nederland in euro's (bron: Min. SZW)**

	Per maand	Per week	Per dag	Per uur
15 jaar	€ 379,45	€ 87,55	€ 17,51	€ 2,19
16 jaar	€ 436,35	€ 100,70	€ 20,14	€ 2,52
17 jaar	€ 499,60	€ 115,30	€ 23,06	€ 2,88
18 jaar	€ 575,50	€ 132,80	€ 26,56	€ 3,32
19 jaar	€ 664,00	€ 153,25	€ 30,65	€ 3,83
20 jaar	€ 777,85	€ 179,50	€ 35,90	€ 4,49
21 jaar	€ 917,00	€ 211,60	€ 42,32	€ 5,29
22 jaar	€ 1075,10	€ 248,10	€ 49,62	€ 6,20
23 jaar	€ 1264,80	€ 291,90	€ 58,38	€ 7,30

**Tabel 3.2 Gemiddeld bruto-uurloon van jongere werknemers volgens de Loonwijzer in relatie tot het WML**

Leeftijd	WML per uur	Gemiddeld bruto-uurloon (volgens de Loonwijzer)	% onder wettelijk minimumloon totaal	% onder wettelijk minimumloon alleen mannen	% onder wettelijk minimumloon alleen vrouwen
15	2,19	€ 5,74	-	-	-
16	2,52	€ 5,55	-	-	- <sup>a</sup>
17	2,88	€ 5,47	17,7%	18,2%	16,9%
18	3,32	€ 6,15	14,1%	11,2%	16,0%
19	3,83	€ 6,56	15,0%	11,2%	16,6%
20	4,49	€ 7,55	11,4%	15,1%	9,6%
21	5,29	€ 8,25	11,6%	12,5%	11,3%
22	6,20	€ 9,22	11,0%	12,9%	10,1%
23	7,30	€ 9,89	12,2%	12,3%	12,1%
24	7,30	€ 10,65	6,2%	6,6%	6,1%
25	7,30	€ 11,18	4,9%	5,5%	4,5%
26	7,30	€ 11,81	3,2%	2,3%	3,8%
27	7,30	€ 12,36	3,5%	3,7%	3,4%
28	7,30	€ 13,05	3,4%	3,0%	3,6%
29	7,30	€ 13,58	2,6%	2,7%	2,6%
Totaal		€ 11,00	6,5%	6,4%	6,6%

<sup>a</sup> Te kleine aantallen voor de leeftijdsgroepen 15 en 16 jaar.

Het gemiddeld bruto-uurloon ligt boven het wettelijk minimum. En in de meeste gevallen is het meer dan 35 procent: 23-jarigen verdienen gemiddeld 35 procent boven het WML en voor de 17-jarigen is het gemiddeld 90 procent. Ondanks dat een deel van de jongeren gemiddeld meer dan het WML verdient, blijkt 6 à 7 procent onder het WML betaald te krijgen. Tot 23 jaar is de groep die een bruto-uurloon onder het WML krijgt gemiddeld 12 procent (oftewel 1 op de 8). Verdere analyse laat zien dat de betaling onder het WML relatief veel voorkomt in de detailhandel en horeca.

Uit tabel 3.2 blijkt dat er geen groot verschil bestaat tussen het percentage jongens, en het percentage meisjes, dat minder verdient dan het WML. Alleen in de leeftijdsgroep 18-20 jaar is het verschil groter dan enkele procentpunten. In die leeftijd verdienen meisjes vaker onder het minimumloon dan jongens. Bij twintig jaar is een omslagpunt en tussen 20 en 23 jaar zien we dat het aandeel jongens, dat onder het WML wordt betaald, groter is dan het aandeel meisjes.<sup>4</sup>

Op basis van de inkomens van scholieren zijn er indicaties dat vrouwelijke scholieren relatief vaker onder het minimumloon werken. Deze groep is echter niet meegenomen, omdat de betrouwbaarheid van de loonopgave van de scholieren niet voldoende is.<sup>5</sup>

Als we kijken naar het aantal uren dat jongeren werken dan blijkt dat zij gemiddeld 35 uur per week maken (zie tabel 3.3). Jonge vrouwen werken gemiddeld bijna drie uur per week minder dan jonge mannen, dit verschil is redelijk consistent over de verschillende leeftijdsgroepen. Dus als mannen en vrouwen kiezen voor een betaalde baan dan kiezen vrouwen voor minder uren per week of moeten zij genoegen nemen met minder uren per week. Helaas kunnen we op basis van de huidige gegevens niet vaststellen of dit een vrijwillige of een opgelegde keuze is.

---

<sup>4</sup> Op basis van de beschikbare gegevens kunnen we helaas voor deze omslag geen bevredigende verklaring geven.

<sup>5</sup> Het probleem is dat de vragenlijst niet echt voor scholieren is opgesteld, veel vragen zijn niet van toepassing waardoor de gegevens minder bruikbaar zijn. Daarnaast is het aantal scholieren dat de vragenlijst helemaal heeft ingevuld te laag om betrouwbare uitspraken te doen.

**Tabel 3.3 Gemiddelde werkweek van jongeren (volgens contract)**

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal
15	(14,5)	(14,2)	(14,3) <sup>a</sup>
16	(20,1)	(15,5)	(17,6)
17	22,5	19,6	20,5
18	30,0	24,0	26,4
19	32,4	28,7	29,9
20	35,2	32,0	33,0
21	35,9	33,2	34,0
22	36,7	34,3	35,1
23	37,6	35,3	36,1
24	38,1	35,3	36,2
25	38,2	35,6	36,6
26	38,5	35,6	36,7
27	38,4	35,6	36,7
28	38,5	35,3	36,5
29	38,8	34,7	36,4
Totaal	37,6	34,5	35,6

<sup>a</sup> Minder betrouwbaar door geringe aantallen.

Wanneer gewerkte uren worden gekoppeld aan de brutolonen kunnen we het maandsalaris afleiden (door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met het aantal contracturen per week, met gemiddeld 4,33 weken per maand). In tabel 3.4 staat het resultaat (naar de verschillende leeftijden). Opgemerkt moet worden dat de Loonwijzer geen gegevens bevat over eventuele andere inkomsten zoals bijvoorbeeld studiefinanciering of een bijdrage van ouders. Desalniettemin zijn de inkomsten uit werk een goede indicatie van de totale bestedingsruimte van jongeren.

**Tabel 3.4 Bruto-maandinkomen op basis van gemiddeld aantal uren dat jongeren werken en hun bruto-uurloon**

Leeftijd	Totaal brutoloon per maand	Totaal brutoloon per maand man	Totaal brutoloon per maand vrouw
15	(€ 356,96) <sup>a</sup>	(€ 410,25)	(€ 314,05)
16	(€ 423,42)	(€ 447,22)	(€ 395,70)
17	€ 484,72	€ 459,46	€ 493,39
18	€ 703,14	€ 862,14	€ 609,84
19	€ 850,87	€ 933,61	€ 809,27
20	€ 1.080,17	€ 1.078,49	€ 1.080,60
21	€ 1.214,86	€ 1.282,26	€ 1.185,30
22	€ 1.401,15	€ 1.431,30	€ 1.387,15
23	€ 1.546,45	€ 1.637,09	€ 1.502,39
24	€ 1.671,66	€ 1.772,39	€ 1.618,95
25	€ 1.772,06	€ 1.850,18	€ 1.725,18
26	€ 1.876,35	€ 1.992,17	€ 1.811,01
27	€ 1.963,56	€ 2.052,32	€ 1.907,80
28	€ 2.065,60	€ 2.214,56	€ 1.971,10
29	€ 2.143,72	€ 2.314,25	€ 2.023,22
Totaal	€ 1.696,62	€ 1.826,85	€ 1.623,94

<sup>a</sup> Minder betrouwbaar door geringe aantallen.

NB vrouwen in deze tabel ontvangen minder salaris per maand, omdat zij gemiddeld minder uren werken en een lager uurloon hebben (in het volgende hoofdstuk wordt hiervoor gecorrigeerd).

### 3.2 Inkomensontwikkeling in de afgelopen vijf jaar

De lonen uit het Loonwijzeronderzoek hebben betrekking op de jaren 2001-2005. Om de lonen door de tijd te vergelijken, zijn ze gecorrigeerd voor inflatie (peiljaar 2004). Op deze manier ontstaat er zicht op de reële inkomensontwikkeling van 2001 tot en met 2005. Wanneer de voor inflatie gecorrigeerde lonen naast elkaar worden gezet, ontstaat het beeld in figuur 3.1. *Het inkomen van jongere werknemers is de afgelopen vijf jaar met bijna vijftien procent achteruit gegaan. In euro's van € 11,87 per uur in 2001 naar € 10,11 per uur in 2005.*<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Indien alleen wordt gekeken naar het ontvangen brutoloon dan blijkt dat jongeren ongeveer 8 à 9 procent minder ontvangen. Dit is in euro's van € 11,00 per uur in 2001 naar € 10,11 per uur in 2005.

**Figuur 3.1** Ontwikkeling van lonen na correctie voor inflatie



### 3.3 Inkomensontwikkeling en ervaring

Uit de vragenlijst van de Loonwijzer weten we of jongeren vaak van werkgever veranderen. De vraag die we in deze laatste paragraaf van hoofdstuk 3 onderzoeken is of *jobhopp*en leidt tot een sterkere stijging van het loon.

Uit tabel 3.5. blijkt dat er geen duidelijk (en eenduidig) verschil is in de beloning tussen jongeren die voor het eerst een baantje hebben en jongeren die één of meerdere keren van werkgever zijn gewisseld.

**Tabel 3.5** Gemiddeld salaris per uur in eerste en volgende banen (ongecorrigeerd)

Leeftijd	1 <sup>e</sup> baan	2 <sup>e</sup> baan of later
15 tot 17	Te weinig respons	
18	€ 4,80	€ 5,74
19	€ 5,64	€ 5,61
20	€ 6,47	€ 6,62
21	€ 7,54	€ 7,20
22	€ 9,29	€ 8,34
23	€ 9,09	€ 9,18
24	€ 10,08	€ 9,36
25	€ 10,45	€ 10,56
26	€ 11,04	€ 10,96
27	€ 11,62	€ 11,21
28	€ 12,97	€ 11,77
29	€ 12,65	€ 12,19

Voor jongeren levert jobhoppen vooralsnog weinig op. Dit heeft te maken met het feit dat de brutolonen tot 23 jaar sterk afhankelijk zijn van iemands leeftijd. De leeftijd is in deze groep belangrijker dan de ervaring.

## 4 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

In het vorige hoofdstuk is de inkomenspositie van jongeren behandeld. We hebben daar al kort aangegeven dat er nog steeds verschillen tussen mannen en vrouwen zijn. In dit hoofdstuk nemen we deze verschillen nader onder de loep. Allereerst behandelen we de ongecorrigeerde beloningsverschillen en daarna bekijken we of deze verschillen blijven bestaan als we corrigeren voor opleiding, ervaring et cetera. Tot slot wordt onderzocht of er verschillen tussen mannen en vrouwen in de extra's zijn, zoals de onkostenvergoeding, een leaseauto of een mobiele telefoon.

### 4.1 Verschillen tussen mannen en vrouwen in salaris (ongecorrigeerd)

Jonge mannen (15-30 jaar) ontvangen per uur meer salaris dan jonge vrouwen (15-30 jaar). *Ongecorrigeerd* verdienen de mannen gemiddeld € 11,14 en de vrouwen € 10,69. Een verschil van 4,2 procent.

De eerste vraag is natuurlijk in hoeverre de opleiding en/of de leeftijd (lees: ervaring) hier een rol speelt. We beginnen met de leeftijd. Het blijkt dat het beeld per leeftijdsgroep kan verschillen. Bij de 17, 20 en 22-jarigen verdienen vrouwen relatief meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. In de andere groepen is het verschil minimaal, of in het voordeel van de mannen. In totaal verdienen jonge mannen, zoals aangegeven, vier procent meer dan jonge vrouwen (dit is ongecorrigeerd voor opleiding, functie, ervaring, et cetera).

**Tabel 4.1 Gemiddeld bruto-uurloon mannen en vrouwen per leeftijdsgroep**

Leeftijd	Man	Vrouw	% dat mannen meer verdienen dan vrouwen <sup>a</sup>
15	-	-	-
16	-	-	-
17	€ 4,71	€ 5,82	-24%
18	€ 6,63	€ 5,86	12%
19	€ 6,66	€ 6,51	2%
20	€ 7,07	€ 7,79	-10%
21	€ 8,25	€ 8,25	0%
22	€ 8,99	€ 9,33	-4%
23	€ 10,05	€ 9,81	2%
24	€ 10,75	€ 10,59	1%
25	€ 11,19	€ 11,18	0%
26	€ 11,93	€ 11,74	2%
27	€ 12,33	€ 12,37	0%
28	€ 13,29	€ 12,90	3%
29	€ 13,75	€ 13,45	2%
Totaal	€ 11,14	€ 10,68	4%

<sup>a</sup> Indien negatief verdienen vrouwen meer dan mannen.

Als we kijken naar de opleiding dan blijkt dat een hogere opleiding uiteindelijk tot een hoger salaris leidt. Vooral het verschil tussen beroepsonderwijs en middelbaar beroeps- of hoger onderwijs is groot. Een uitzondering wordt gevormd door jongeren die alleen het VWO hebben afgemaakt. Het bruto-uurloon onder deze groep is lager; mogelijk is een deel van deze groep nog met een studie bezig of gaat aan de slag onder zijn/haar niveau. Desalniettemin: investeren in opleiding loont.

Verdere analyse laat zien dat willen jonge vrouwen hetzelfde bruto-uurloon ontvangen als mannen, zij langer zullen moeten doorleren (zie tabel 4.2). Vrouwen die alleen basisonderwijs hebben afgerond, vormen hierop een uitzondering. Deze groep heeft met een gemiddeld bruto-uurloon van € 9,33, een relatief hoog inkomen (ongecorrigeerd).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> De analyse laat wel zien dat de lageropgeleide vrouwen relatief ouder zijn.

**Tabel 4.2 Gemiddeld bruto-uurloon mannen en vrouwen per opleidingsniveau (ongecorrigeerd)**

Opleidingsniveau	Bruto-uurlonen		
	<i>Totaal</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
Basis onderwijs	€ 8,71	€ 7,96	€ 9,33
VBO/VMBO	€ 8,80	€ 8,99	€ 8,58
MAVO	€ 8,78	€ 9,14	€ 8,55
MBO	€ 10,31	€ 10,60	€ 10,15
HAVO	€ 10,11	€ 10,79	€ 9,81
VWO	€ 9,63	€ 9,98	€ 9,42
HBO	€ 12,37	€ 12,68	€ 12,23
WO	€ 14,24	€ 14,72	€ 14,01
Totaal	€ 11,00	€ 11,14	€ 10,69

#### 4.2 Verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden (gecorrigeerd)

In de vorige paragraaf is het inkomen beschreven van verschillende groepen jonge werknemers. Er is daarbij steeds gekeken naar het *ongecorrigeerde* inkomen. De vergelijkingen, met name tussen mannen en vrouwen, zijn daardoor niet helemaal zuiver. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat het verschil tussen jonge mannen en vrouwen wordt veroorzaakt doordat één van de twee groepen eerder begint met werken, of hoger is opgeleid dan de andere.

In dit hoofdstuk wordt hiervoor gecorrigeerd.<sup>8</sup> Op deze wijze is het mogelijk mannen en vrouwen met dezelfde achtergrond en ervaring, werkzaam in dezelfde sector of beroep met elkaar te vergelijken. We hebben de kenmerken in twee groepen verdeeld. In groep A zitten de factoren waarvan algemeen wordt aangenomen dat deze van invloed zijn op de hoogte van het salaris (en dus een logisch verschil in betaling kunnen veroorzaken). Tegelijk zijn dit de factoren waarin men zou kunnen ‘investeren’ (of waarvoor men zou kunnen kiezen<sup>9</sup>). En in groep B zitten de factoren die mogelijk ook een verklaring kunnen vormen voor de verschillen.

<sup>8</sup> Deze correctie is uitgevoerd met regressieanalyse. Waarbij de verschillende kenmerken zijn opgenomen in de lineaire vergelijking.

<sup>9</sup> Natuurlijk is de keuze niet helemaal vrij en hangt het ook af van het aanbod van werk. Verder moet worden opgemerkt dat men er voor kan kiezen meer uren te werken. Maar dit zou - in theorie - geen effect mogen hebben op het bruto-uurloon. In de praktijk ligt het soms anders.

In totaal zijn bij deze correctie de volgende kenmerken betrokken:<sup>10</sup>

**Groep A:**

- Leeftijd (lees: ervaring)
- Opleiding (8 niveaus)
- Sector (overheid, zorg, dienstverlening, handel en industrie)
- Ontvangen training voor de baan
- Benodigde training in het afgelopen jaar
- Leidinggevende positie

**Groep B:**

- Werkzaam in organisatie met vooral mannen
- Contract uren
- Wel of niet thuiswonend
- Jaar dat de vragenlijst is ingevuld

Uit de analyse blijkt dat *na correctie* nog steeds 2,7 procent verschil blijft bestaan tussen het inkomen van jonge mannen en jonge vrouwen. Dus vrouwen verdienen (na correctie) 2,7 procent per uur *minder* dan mannen.

Verder vinden we een sterk effect voor leeftijd. Dit effect is verklaarbaar vanuit de opbouw van de lonen in Nederland. Deze zijn, zoals we zagen in hoofdstuk 3, sterk leeftijdsafhankelijk (door de opbouw van het WML). Een andere belangrijke factor voor de verklaring van de hoogte van het bruto-uurloon is opleiding. En ook dit is in overeenstemming met de gegevens in tabel 4.2).

De lonen in de handel zijn het laagst. In de zorg is het inkomen het hoogst. Dit heeft te maken met de relatief hoge opleiding en de relatief hoge leeftijd in de zorg. De ondervraagden in de zorg zijn veelal in de twintig met een afgeronde (medische) beroepsopleiding.<sup>11</sup>

Op basis van de gegevens en het model hebben we vervolgens de ‘startsalariissen’ berekend. Met startsalariissen bedoelen we het beginsalaris van jonge werknemers in hun eerste functie. De genoemde salariissen zijn berekend voor jongens en meisjes met alleen een lagereschoolopleiding (dit doen we omdat we dan kunnen beginnen bij 15-jarigen). Het uurloon is een gemiddelde voor de jaren 2001 tot 2005, de jongeren waarvoor we de startsalariissen berekenen, zijn uitwonend, hebben een baan in de handel, werken in een

---

<sup>10</sup> Het kenmerk etniciteit is in eerste instantie wel meegenomen in de analyse maar we hebben het later buiten de correctie gelaten vanwege de lage aantallen en de hoge (partiële) non-respons. Voor veel jongeren konden we niet de etnische achtergrond vaststellen.

<sup>11</sup> Daarnaast is er een groot verschil binnen de zorg. De salariissen van artsen en specialisten is veel hoger dan het salaris van verplegend en verzorgend personeel.

gemengde arbeidsomgeving, hebben geen aanvullende training gehad en zijn niet gepromoveerd en hebben geen leidinggevende functie.

**Tabel 4.3 Startsalaries voor jongens en meisjes met alleen een lagereschoolopleiding (referentie handel) (berekende of gecorrigeerde salarissen)**

Leeftijd	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw	Vershil in % na correctie
15	€ 4,66	€ 4,53	2,7%
16	€ 4,91	€ 4,78	2,7%
17	€ 5,18	€ 5,04	2,7%
18	€ 5,46	€ 5,31	2,7%
19	€ 5,75	€ 5,60	2,7%
20	€ 6,07	€ 5,90	2,7%
21	€ 6,40	€ 6,22	2,7%
22	€ 6,74	€ 6,56	2,7%
23	€ 7,11	€ 6,91	2,7%
24	€ 7,49	€ 7,29	2,7%
25	€ 7,90	€ 7,69	2,7%
26	€ 8,33	€ 8,10	2,7%
27	€ 8,78	€ 8,54	2,7%
28	€ 9,26	€ 9,01	2,7%
29	€ 9,76	€ 9,49	2,7%

Dit zijn de (gemiddelde) startsalaries. Vervolgens hebben we uitgerekend wat een stap extra opleiding, promotie of extra training voor effect heeft op het bruto-uurloon. In tabel 4.4 staan de resultaten van deze berekening. Hieruit kan worden opgemaakt dat één stap opleiding leidt tot een inkomensstijging van 4 procent. Dat wil zeggen dat een meisje van 19 met een VBO-opleiding in plaats van € 5,60 nu € 5,82 verdient. Veranderen van sector levert in eerste instantie meer op; de overstap van de sector handel naar de sector overheid leidt tot een stijging van maar liefst 24 procent. Dat betekent voor een jongen van 19 met alleen een lagereschoolopleiding dat hij in plaats van € 5,75 nu € 7,13 bruto per uur zal gaan verdienen.

**Tabel 4.4 Toename van het startsalaris veranderingen in kenmerken van functie of werknemer**

Overstap	% meer salaris dan startsalaris
Overstap van handel naar de sector: overheid	24%
Overstap van handel naar de sector: zorg	18%
Overstap van handel naar de sector: industrie	11%
Overstap van handel naar de sector: dienstverlening	10%
Toegevoegde waarde van het volgen van 'training on the job'	5%
Toegevoegde waarde van promotie	5%
Toegevoegde waarde van de overstap naar een werkomgeving waar meeste collega's man zijn	4%
Toegevoegde waarde van één stap extra opleiding	4%
Toegevoegde waarde van werken in een leidinggevende functie	2%

Om de genoemde effecten tastbaar te maken, volgt hieronder een overzicht waarin voor enkele typen jongere werknemers, het geschatte (of gecorrigeerde) bruto-uurloon is berekend. Hieruit kan (nogmaals) goed worden afgeleid wat het investeren in opleiding kan opleveren (zie ook bijlage 2).

#### Een VMBO-er van 19 jaar in de industrie

	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw
VMBO, industrie, nog geen promotie gemaakt of interne opleidingen gevolgd en zonder leidinggevende functie	€ 6,64	€ 6,46

#### Een VMBO-er van 22 jaar in de zorg

	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw
VMBO, zorg, nog geen promotie gemaakt of interne opleidingen gevolgd en zonder leidinggevende functie	€ 8,24	€ 8,02

#### Een MAVO-er van 17 jaar in de dienstverlening

	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw
MAVO, dienstverlening, nog geen promotie gemaakt of interne opleidingen gevolgd en zonder leidinggevende functie	€ 6,17	€ 6,00

#### Een MBO-er van 26 jaar in de zorg met leidinggevende functie

	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw
MBO, zorg, nog geen promotie gemaakt of interne opleidingen gevolgd, maar wel met leidinggevende functie	€ 11,23	€ 10,92

#### Een HAVO-er van 28 jaar bij de overheid

	Bruto-uurloon man	Bruto-uurloon vrouw
HAVO, overheid, nog geen promotie gemaakt, wel interne opleidingen gevolgd maar zonder leidinggevende functie	€ 14,08	€ 13,70

### 4.3 Verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast een vergelijking van het bruto-uurloon is ook onderzocht in hoeverre secundaire arbeidsvoorwaarden verschillen tussen mannen en vrouwen. Voor deze analyse is een telling gemaakt van het aantal keer dat een beroep kan worden gedaan op een arbeidsvoorwaarde. Er is dus geen prijskaartje aan de arbeidsvoorwaarden gehangen, elke secundaire voorwaarde telt voor één punt.

De volgende secundaire arbeidsvoorwaarden zijn geteld:

- Aandelen
- Leaseauto
- Onkosten
- Bijdrage in medische kosten
- Bijdrage pensioenkosten
- Spaarloon
- Bijdrage telefoonkosten
- Bijdrage thuiswerkplek
- Bijdrage kinderopvang
- Gebruik van mobiele telefoon
- Onregelmatigheidstoeslag
- Fooi
- Prestatieloon
- Bonus
- Winstdeling
- Vakantiegeld

Vervolgens is een vergelijkbare analyse zoals bij de primaire arbeidsvoorwaarden uitgevoerd om te bezien of er (na correctie) verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Uit de analyse blijkt dat het jaar waarin de vragenlijst is ingevuld, de belangrijkste verklarende variabele is. Kennelijk heeft de economische teruggang zich nog meer doen gelden in de secundaire arbeidsvoorwaarden dan in de primaire. Verder zijn training en opleiding van belang voor het verkrijgen van extra secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden tussen jonge mannen en vrouwen is vergelijkbaar met het ongecorrigeerde verschil in het bruto-uurloon, namelijk vier procent. Dit betekent dat vrouwen minder secundaire arbeidsvoorwaarden (extra's) ontvangen dan mannen. Ook als zij dezelfde ervaring, opleiding en functie hebben.



## 5 CONCLUSIES

Vrouwen krijgen veelal minder salaris dan mannen en daarnaast krijgen ze ook minder extra's. Onderzocht is of ook jonge vrouwen in het nadeel zijn. Verdienen zij relatief minder dan hun mannelijke collega's?

Met behulp van de Loonwijzer zijn de bruto-uurlonen van jonge mannen en jonge vrouwen met elkaar vergeleken (zie [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl)). Ongeveer 30.000 jongeren (in de leeftijd van 15 tot 30 jaar) hebben de vragenlijst (in de periode 2001-2005) via internet ingevuld.

Uit het onderzoek blijkt dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen al op jonge leeftijd beginnen. Mannen verdienen *gemiddeld* € 11,14 en vrouwen € 10,69. Dit is voor correctie, vier procent in het nadeel van de vrouwen.

De beloningsverschillen worden iets kleiner als we rekening houden met factoren als leeftijd, opleiding, promotie bij de werkgever, opleiding gevolgd bij de werkgever, leidinggevende functie, de sector e.d., maar dan nog blijft 2,7 procent 'onverklaard'. Het kan duiden op discriminatie, het kan ook betekenen dat jonge vrouwen zich in hun eerste baan minder goed weten 'te verkopen'. Jongens verdienen hierdoor niet alleen meer, maar weten ook extra's als een mobiele telefoon, een onregelmatigheidstoeslag of zelfs een leaseauto binnen te slepen. Jonge vrouwen hebben dan eerder het nakijken. Hierdoor komen jonge vrouwen (al) in hun eerste baan op achterstand. En deze achterstand weten ze op latere leeftijd niet meer in te halen.

De leeftijd bepaalt (voor deze groep) in sterke mate de hoogte van het brutoloon. Dit heeft alles te maken met de wijze waarop het minimumloon voor jongeren (onder 23 jaar) wordt vastgesteld. Het is een percentage van het minimumloon van een 23-jarige. Naast 'leeftijd' is 'opleiding' van invloed op de hoogte van het brutoloon. Uiteindelijk blijkt dat de gevolgde opleiding één van de belangrijkste factoren is. Ook als men eenmaal werkt.

Uit verdere analyse blijkt dat de jongerenlonen onder druk staan. Hun koopkracht is bijna vijftien procent gedaald. Ook als we alleen maar naar het salarisstrookje kijken dan blijkt dat jongeren steeds minder euro's op hun rekening krijgen bijgeschreven (8% minder in 5 jaar). Schokkend is daarbij dat 1 op de 8 van de jongeren (12%) in de leeftijd van 15 tot 23 jaar zegt een salaris te ontvangen dat onder het WML (wettelijke minimumloon) ligt. Vooral in de detailhandel en in de horeca wordt onder het WML betaalt.

### **Bijlagen:**

- Regressieanalyses: de geschatte loonvergelijking;
- Berekende bruto-uurloon: het opleidingseffect.



**BIJLAGE 1**
**Tabel B1-1 Regressie coëfficiënten op de ln van het bruto-uurloon**

	Ongestandariseerde coëfficiënt op de ln(bruto-uurloon)
(Constant)	0,8936
Uren (aantal uren contract)	-0,0027
Vast contract (ja-nee)	0,0445
Handel	(referentie)
Industrie	0,1056
Dienstverlening	0,0994
Overheid	0,2140
Zorg	0,1630
Opleidingsniveau (t/m universiteit)	0,0382
Opleiding gevolgd bij werkgever	0,0530
Geslacht (0=man 1=vrouw)	-0,0275
Leeftijd (15-23)	0,0528
Thuiswonend (0=uitwonend)	-0,1299
Promotie gemaakt bij werkgever	0,0458
Leidinggevende functie	0,0211
Zijn collega's veelal man	0,0409
Jaar van onderzoek (2001-2005)	-0,0482



**BIJLAGE 2**
**Tabel B2-1 Berekend gemiddeld bruto-uurloon in 2005 van werknemers in de handel, met een vaste baan van 40 uur, geen training, uitwonend, geen promotie, niet leidinggevend, gemengde arbeidsomgeving**

		Man	Vrouw
15 jaar oud	Basisschool	€ 4,14	€ 4,03
	VBO	€ 4,30	€ 4,19
	MAVO	€ 4,47	€ 4,35
	MBO	€ 4,64	€ 4,52
	HAVO	€ 4,82	€ 4,69
	VWO	€ 5,01	€ 4,88
	HBO	-	-
	Universiteit	-	-
18 jaar oud	Basisschool	€ 4,85	€ 4,72
	VBO	€ 5,04	€ 4,90
	MAVO	€ 5,24	€ 5,09
	MBO	€ 5,44	€ 5,29
	HAVO	€ 5,65	€ 5,50
	VWO	€ 5,87	€ 5,71
	HBO	-	-
	Universiteit	-	-
21 jaar oud	Basisschool	€ 5,69	€ 5,53
	VBO	€ 5,91	€ 5,75
	MAVO	€ 6,14	€ 5,97
	MBO	€ 6,37	€ 6,20
	HAVO	€ 6,62	€ 6,44
	VWO	€ 6,88	€ 6,69
	HBO	€ 7,15	€ 6,95
	Universiteit	-	-
24 jaar oud	Basisschool	€ 6,66	€ 6,48
	VBO	€ 6,92	€ 6,73
	MAVO	€ 7,19	€ 6,99
	MBO	€ 7,47	€ 7,27
	HAVO	€ 7,76	€ 7,55
	VWO	€ 8,06	€ 7,84
	HBO	€ 8,37	€ 8,15
	Universiteit	€ 8,70	€ 8,46
27 jaar oud	Basisschool	€ 7,81	€ 7,59
	VBO	€ 8,11	€ 7,89
	MAVO	€ 8,42	€ 8,20
	MBO	€ 8,75	€ 8,51
	HAVO	€ 9,09	€ 8,85
	VWO	€ 9,45	€ 9,19
	HBO	€ 9,81	€ 9,55
	Universiteit	€ 10,19	€ 9,92
30 jaar oud	Basisschool	€ 9,15	€ 8,90
	VBO	€ 9,50	€ 9,24
	MAVO	€ 9,87	€ 9,60
	MBO	€ 10,25	€ 9,98
	HAVO	€ 10,65	€ 10,36
	VWO	€ 11,07	€ 10,77
	HBO	€ 11,50	€ 11,19
	Universiteit	€ 11,95	€ 11,62

