Arbeidsinspectie

Kantoor Den Haag
Afdeling Concernbeleid

Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2004

Juli 2006

drs. J. Hoeben, A. Faas

INHOUDSOPGAVE **BLZ.**

SAMENVATTING			I-III
1	INLEIDING		1
2	WML-BEGRIPPEN		3
	2.1	Inleiding	3
	2.2	Definities	4
	2.3	Loonbegrip	4
	2.4	Normale arbeidsduur	5
	2.5	Arbeidsgehandicapten	6
3	RESULTATEN		7
	3.1	Inleiding	7
	3.2	Minimumloners en onderbetaalden	7
	3.2.1	Minimumloners en onderbetaalden per werknemerscategorie	8
	3.3	Profielschets minimumloners en onderbetaalden	13
	3.3.1	Minimumloners	13
	3.3.2	Onderbetaalden	14
	3.4	Niveau van de onderbetaling	15
	3.5	Redenen van onderbetaling	16
	3.6	Financiële doorstroom onderbetaalden en minimumloners	18
	3.7	Ontwikkeling in de periode 2001-2004	19
BIJLAGEN			
	I	Methode van Onderzoek	25
	I.1	Verantwoording van de steekproef	27
	I.2	Gegevensverzameling	30
	I.2.1	Looncomponenten van werknemers	31
	II	Karakterisering van LTD-functieniveaus en functiesoorten	35
	III	Tabellen	41
	III.1	Verdeling van alle werknemers in het bedrijfsleven en van werknemers boven, op en onder WML	43
	III.2	Werknemers naar bruto-loonklassen en diverse achtergrondkenmerken	47
	III.3	Onderbetaalden en minimumloners in 2003 naar loon in 2004 en diverse achtergrondkenmerken	51

SAMENVATTING

Dit rapport bevat de resultaten van een door de Arbeidsinspectie uitgevoerd onderzoek naar de toepassing van het wettelijk minimumloon in het Nederlandse bedrijfsleven in 2004.

Aanleiding tot het onderzoek is een toezegging aan de Tweede Kamer om periodiek een onderzoek in te stellen naar de toepassing van de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag (WML). Met het onderzoek wordt voorts voldaan aan internationale verplichtingen.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van de gegevensbestanden van het periodieke onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek). Om voldoende gegevens beschikbaar te krijgen over de categorie onder-betaalde werknemers is de gebruikelijke steekproef van het AVO-onderzoek verhoogd van circa 1.850 bedrijven naar 2.557 bedrijven, met vooral kleinere bedrijven in sectoren waar de kans op onderbetaling groot is. Door herweging zijn de steekproef-uitkomsten gecorrigeerd en vertaald naar landelijke representatieve gegevens.

De onderzoeksresultaten hebben betrekking op het peilmoment oktober 2004.

Onderbetaalden
Van de werknemers in het Nederlandse bedrijfsleven tussen de 15 en 65 jaar verdienen, in oktober 2004, naar schatting 36.000 werknemers minder dan het WML (€ 1.264 per maand voor werknemers van 23 jaar en ouder[1]). Dit komt overeen met 0,6% van alle werknemers. De onderbetaalde werknemers ontvangen gemiddeld een bruto-loon dat naar schatting krap 13% lager is dan het bruto-loon waarop ze volgens de wet recht hebben. Het niveau van de onderbetaling loopt nogal uiteen. Ruim een kwart van de werknemers wordt minder dan 5% onderbetaald, ruim de helft wordt 5-20% onderbetaald en één vijfde wordt 20% of meer onderbetaald.

Onderbetaalde werknemers werken vooral in deeltijd en zijn relatief vaak vrouw of jonger dan 23 jaar. Vaak hebben ze een verzorgende, dienstverlenende of commerciële functie en vervullen ze een functie van laag niveau. De meerderheid werkt in het kleinbedrijf (minder dan 10 werknemers).

Redenen onderbetaling

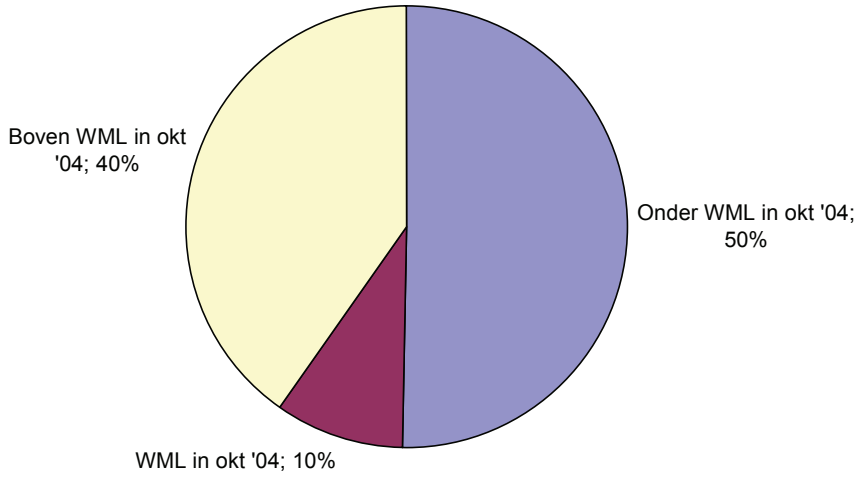
[1] Werknemers van 15 tot 23 jaar krijgen een van het volwassen minimumloon afgeleid minimumjeugdloon

Bij 28% van de onderbetaalde werknemers is de onderbetaling een gevolg van een nettoloonafspraak. Bij 13% van de onderbetaalden is de werkgever van een onjuiste normale of gebruikelijke arbeidsduur uitgegaan. Bij het vaststellen van het bruto-loon van deeltijders wordt dan veelal ten onrechte uitgegaan van een 40-urige werkweek in plaats van de voor het bedrijf geldende 36 of 38-urige werkweek. De twee hiervoor genoemde redenen van onderbetaling komen voornamelijk voor bij werknemers die in deeltijd werken. Bij 8% van de onderbetaalde werknemers is de WML-loonsverhoging van 1 juli 2003 niet in het oktober loon van 2004 verwerkt.

Financiële doorstroom

Uit figuur 1 blijkt dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2003 één jaar later nog 50% wordt onderbetaald. 10% van de onderbetaalde werknemers in oktober 2003 heeft in oktober 2004 een bruto-loon dat gelijk is aan het WML en de overige 40% heeft in oktober 2004 een bruto-loon dat hoger is dan het WML.

Figuur 1 Financiële doorstroming van onderbetaalde werknemers t.o.v. oktober 2003



Ontwikkeling 2001-2004

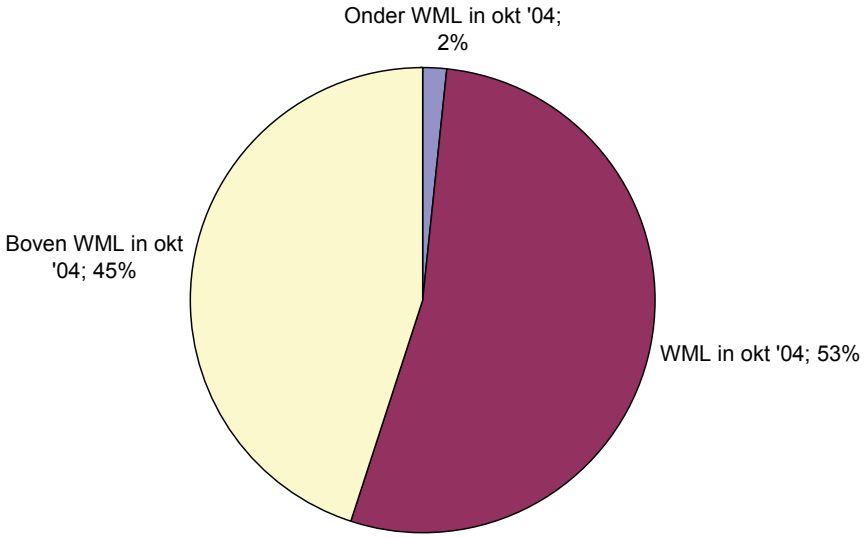
In totaal werd in 2001 1,1% van de werknemers onderbetaald tegen 0,6% in 2004. Deze daling van de onderbetaling treedt ook op bij de deeltijders en de voltijders. In 2001 werd bijvoorbeeld 4,9% van de werknemers met een kleine deeltijdbaan onderbetaald, in 2004 2,7%.

Minimumloners
Circa 93.000 werknemers hebben een bruto-loon dat gelijk is aan het WML. Uitgedrukt als een percentage gaat het om 1,5% van de werknemers.

Minimumloners werken veelal in deeltijd en zijn relatief vaak vrouwen en jongeren. Meestal vervullen ze een functie van laag niveau en meestal hebben ze een laag opleidingsniveau. Ongeveer de helft werkt korter dan een jaar bij de werkgever. Voorts zijn ze relatief vaak werkzaam in het kleinbedrijf en in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' en 'Horeca'.

Financiële doorstroom
Figuur 2 laat zien dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven minimumloners in oktober 2003 53% één jaar later nog steeds het WML verdient. 45% van de in dienst gebleven WML'ers in oktober 2003 verdient in oktober 2004 meer dan het minimumloon. 2% van de minimumloners in oktober 2003 verdient in oktober 2004 minder dan het WML.

Figuur 2 Financiële doorstroming van minimumloners t.o.v. oktober 2003



Ontwikkeling 2001-2004
In 2001 werd 2,1% van de werknemers op het minimumloon betaald. In 2004 was dit gedaald naar 1,5%: bij de jeugdigen en de deeltijders is een daling opgetreden. Bij de volwassenen en de voltijders is het percentage minimumloners gelijk gebleven.

1 INLEIDING

Dit rapport gaat nader in op de werknemers in het Nederlandse bedrijfsleven met een bruto-loon op en onder het bruto minimumloon zoals is vastgelegd in de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag (WML).

Aanleiding tot het onderzoek is een toezegging aan de Tweede Kamer om periodiek een onderzoek in te stellen naar de toepassing van het wettelijk minimumloon. Dit is geregeld bij de wijziging van de WML in 1998. De laatste inventarisatie is drie jaar geleden uitgevoerd (zie: 'Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2001', Drs. P.M. Venema, Arbeidsinspectie, gepubliceerd in 2003).

Doel van het huidige onderzoek is een actualisatie van de inventarisatie van de mate waarin de betaling van het wettelijk minimumloon wordt toegepast in het Nederlandse bedrijfsleven.

Deze actualisatie is ook van belang om te voldoen aan internationale verplichtingen. In het ILO-verdrag nr. 131 is bepaald dat Nederland gehouden is maatregelen te nemen, zoals voldoende controle, aangevuld met verdere noodzakelijke maatregelen, om daadwerkelijke toepassing van alle bepalingen met betrekking tot het WML te verzekeren. Voorts moet op grond van de Europees Sociaal Handvest periodiek worden gerapporteerd over de WML.

Onderzoeksvragen
Voor de werknemers met een leeftijd van 15 tot 65 jaar en werkzaam in het Nederlands bedrijfsleven is nagegaan hoeveel werknemers een bruto-loon ontvangen dat:

- op het niveau van het wettelijk minimumloon ligt ('minimumloners');
- onder het niveau van het wettelijk minimumloon ('onderbetaalden').
  Bij onderbetaling is de werkgever gevraagd naar de redenen van onderbetaling.

Er wordt niet gekeken naar de hoogte of naleving van de minimumvakantiebijslag.

Van zowel de categorie werknemers met een bruto-loon *onder* als de categorie werknemers met een bruto-loon *op* het wettelijk minimumloon wordt een profielschets gegeven. Deze profielschets is gebaseerd op een groot aantal kenmerken waarover gegevens beschikbaar zijn, zoals geslacht, omvang dienstverband, etnische afkomst, leeftijd, functieniveau en functiesoort, economische sector en bedrijfsomvang.

Gebruikte gegevensbestanden
Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het eerste kwartaal van 2005 is door de Arbeidsinspectie onderzoek verricht naar de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Doel van dit periodieke onderzoek is representatieve informatie te verschaffen over de feitelijke ontwikkeling van de bruto-lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden van werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid.

Met de voor het AVO-onderzoek verzamelde gegevens is het mogelijk na te gaan in hoeverre werknemers in het Nederlandse bedrijfsleven een bruto-loon ontvangen dat lager is dan het bruto minimumloon zoals is vastgelegd in de WML.

Om voldoende gegevens beschikbaar te krijgen over de categorie onderbetaalde werknemers is de gebruikelijke steekproef van het AVO-onderzoek verhoogd van circa 1.850 bedrijven naar ongeveer 2.550 bedrijven, met vooral kleinere bedrijven in sectoren waar de kans op onderbetaling groot is. Door herweging worden de steekproefuitkomsten gecorrigeerd en vertaald naar landelijke representatieve gegevens.

Voor ongeveer 52.000 werknemers in de AVO-steekproef is, voor de laatste betaalperiode[2] in oktober 2004, nagegaan of de bruto-beloning uit de loonadministraties onder, op of boven het WML-niveau ligt.

Indeling van het rapport
Hoofdstuk 2 behandelt een aantal begrippen uit de WML. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van het onderzoek. Paragraaf 3.2 bevat de schattingen van het aantal werknemers dat in 2004 het wettelijk minimumloon ontvangt en van het aantal werknemers dat op grond van de wet wordt onderbetaald. In paragraaf 3.3 wordt een profielschets gegeven van de minimumloners en onderbetaalden. Paragraaf 3.4 gaat nader in op het niveau van de onderbetaling. In paragraaf 3.5 wordt aandacht besteed aan de reden of oorzaak van onderbetaling. In paragraaf 3.6 wordt nader ingegaan op de financiële doorstroommogelijkheden van de minimumloners en de onderbetaalde werknemers. Paragraaf 3.7 gaat ten slotte in op de ontwikkeling ten opzichte van 2001. Bijlage I bevat een beschrijving van de opzet van het onderzoek. In dit deel zijn ook de gebruikte definities van de looncomponenten opgenomen. Bijlage II bevat twee overzichten met omschrijvingen van de gebruikte indelingen van functies naar LTD-functieniveau en functiesoort. In bijlage III zijn tabellen opgenomen met meer gedetailleerd cijfermateriaal.

[2] De betaalperiode is meestal een maand, een periode van 4 weken of een week.

2 WML-BEGRIPPEN

2.1 Inleiding

Het wettelijk minimumloon is geregeld in de WML en garandeert in ieder geval werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht die werkzaam zijn in het bedrijfsleven een redelijk loon voor geleverde arbeid. Iedere werknemer tussen 23 en 65 jaar heeft recht op het minimumloon. Voor werknemers tussen de 15 en 23 jaar geldt het minimumjeugdloon. Dit is geregeld in het Besluit Jeugdminimumloon.

In oktober 2004 (het peilmoment van dit onderzoek) was het minimumloon voor werknemers vanaf 23 jaar gelijk aan €1264,80 per maand. Hiervan afgeleid kent de WML een week- en dagloon.

Werknemers van 15 tot 23 jaar krijgen een van het volwassen minimumloon afgeleid minimumjeugdloon. Dit bedroeg in 2004 per maand:

23 jaar	*100%*	*€1264,80*
22 jaar	*85%*	*€1075,08*
21 jaar	*72,5%*	*€916,98*
20 jaar	*61,5%*	*€777,85*
19 jaar	*52,5%*	*€664,02*
18 jaar	*45,5%*	*€575,48*
17 jaar	*39,5%*	*€499,60*
16 jaar	*34,5%*	*€436,36*
15 jaar	*30%*	*€379,44*

Het minimumloon wordt in principe tweemaal per jaar aangepast om het minimumloon in de pas te laten lopen met de gemiddelde loonontwikkeling. Dit is vastgelegd in artikel 14a van de WML (ingevoerd bij de Wet Koppeling met Afwijkingsmogelijkheden). De laatste verhoging voorafgaand aan het peilmoment van het onderzoek dateert van 1 juli 2003. In 2004 is het wettelijk minimumloon niet verhoogd.

In dit hoofdstuk worden enkele begrippen uit de wet behandeld die bij vaststelling van het rechtens geldende WML van cruciaal belang zijn.

2.2 Definities

De WML kent een eigen werknemersbegrip. Onder werknemer wordt verstaan 'de natuurlijke persoon die in dienstbetrekking staat'.
De aanspraak op minimumloon en –vakantiebijslag ontstaat zodra een werknemer in de zin van de WML arbeid verricht op Nederlands grondgebied krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.
De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, onder gezag van deze werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. De werkgever is volgens de WML de persoon tot wie een werknemer in dienstbetrekking staat.

2.3 Loonbegrip

De WML heeft een eigen loonbegrip. Dit loonbegrip wijkt af van het privaatrechtelijke loonbegrip in het Burgerlijk Wetboek en van het loonbegrip in de sociale zekerheids- en fiscale wetgeving. Onder loon verstaat de WML de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:

1. *verdiensten uit overwerk*
2. *vakantiebijslagen;*
3. *winstuitkeringen;*
4. *uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;*
5. *uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;*
6. *vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;*
7. *bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;*
8. *uitkeringen als gevolg van een spaarloonregeling;*
9. *eindejaarsuitkeringen.*

Voorts gold in 2004 nog de Regeling vergoeding gemengde kosten en waardering loon in natura, vergoedingen en verstrekkingen 2002[3]. Daarin worden de nominale bedragen vastgesteld voor loon in natura, die als niet geldelijke inkomsten uit een dienstbetrekking mede als loon worden aangemerkt. Het gaat hier om de kost en inwoning en bewassing e.d. van schepelingen en inwonende kinderen/werknemers. De nominale bedragen van 'loon in natura' moeten op de salarisspecificatie staan vermeld. Voor het berekenen van het WML-loon gelden de nominale vastgestelde bedragen.

Een werkgeversbijdrage aan de werknemer in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering valt onder het loonbegrip in de zin van het WML; het bedrag kan maandelijks, per kwartaal, per halfjaar of per jaar worden toegekend of uitgekeerd aan de werknemer.

---

[3] Regeling van 19 december 2001, Stcrt. 248, zoals deze regeling is gewijzigd bij de Regelingen van 18 december 2002, Stcrt. 246, 21 maart 2003, Stcrt. 54, 18 september 2003, Stcrt. 2003, 185 en 17 december 2003, Stcrt. 2003, 250.

De verplichte werkgeversbijdrage in de premie Ziekenfondswet (ZFW) is geen loon in de zin van het WML. Ook de fiscale bijtellingen, voor bijvoorbeeld het particulier gebruik van een auto van de zaak, is geen loon in de zin van de WML[4]. Wanneer de premie voor een collectieve ziektekostenverzekering (deels) voor rekening van de werkgever komt (en dus niet aan de werknemer zelf wordt uitbetaald) is er alleen in fiscale zin sprake van belastbaar loon, en is er geen sprake van loon in de zin van het WML.

Hieronder is weergegeven welke looncomponenten deel uit maken van het WML-loonbegrip.

Opbouw van het WML-loon

- Functieloon
- Persoonlijke toelage
- Tarief en provisie
- Ploegentoeslag/onregelmatige dienst toeslagen
- Inconveniënten
- Bijdrage werkgever ZKV
- Loon in natura
- Overig loon (zoals fooien, waarnemingstoelagen e.d.)

Het wettelijk minimumloon gaat uit van het bruto-loon bij een normale arbeidsduur (zonder overwerk). In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op het begrip normale arbeidsduur.

2.4 Normale arbeidsduur

Het minimumloonbedrag waar de werknemer recht op heeft is naast van de leeftijd ook afhankelijk van de gebruikelijke of normale arbeidsduur binnen het bedrijf. Voor het volledige minimumloon moet de 'normale' arbeidsduur worden gewerkt. Normaal is de arbeidsduur die in vergelijkbare banen een volledige dienstbetrekking vormt. Het aantal uren dat een volledige betrekking vormt is niet wettelijk bepaald. In de meeste sectoren en bedrijven is de normale arbeidsduur 36, 38 of 40 uur per week. Veelal is dit bij collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) geregeld.

Deeltijders
Voor een werknemer die in deeltijd werkt is het (rechtens geldende) minimumloon naar evenredigheid met het aantal gewerkte uren lager. Als bijvoorbeeld een werknemer 19 uur werkt en de normale arbeidsduur in het bedrijf is 38 dan heeft de werknemer recht op 19/38 van het minimumloon.

[4] Het bedrag van de fiscale bijtelling evenals de werkgeversbijdrage ZFW wordt immers in het bruto-netto traject eerst bijgeteld voor de vaststelling van loonheffing, maar daarna voor de vaststelling van het netto-loon weer afgetrokken.

De in CAO's overeengekomen arbeidsduur per week (of per jaar) biedt een belangrijk houvast bij het, conform WML, naar evenredigheid vaststellen van het rechtens geldende minimumloon van deeltijdwerkers[5].

Als er geen collectieve regeling geldt, wordt bij het naar evenredigheid vaststellen van het minimumloon van deeltijders uitgegaan van de in het bedrijf of de in de branche in een volledig dienstverband gebruikelijke arbeidsduur. Die arbeidsduur geldt dan als de normale arbeidsduur.

Als een werkgever voor niet-CAO'ers[6] een van de CAO afwijkende normale arbeidsduur hanteert, dan geldt voor de niet-CAO'ers deze door de werkgever gehanteerde gebruikelijke arbeidsduur. Bij de niet-CAO'ers is er immers geen sprake van met CAO'ers 'overeenkomstige' arbeidsverhoudingen.

In meer algemene zin is er sprake van overeenkomstige arbeidsverhoudingen bij werknemers die min of meer gelijksoortige werkzaamheden verrichten.

Arbeidsduurverkorting
In veel bedrijven is de normale arbeidsduur verkort van 40 uur naar 38 of 36 uur per week. Vaak wordt er 40 uur per week gewerkt en wordt arbeidsduurverkorting in roostervrije dagen gegeven. De roostervrije dagen gelden ook voor deeltijders.

2.5 Arbeidsgehandicapten

Op basis van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA), die op het peilmoment van dit onderzoek nog van kracht was, was het in bepaalde gevallen mogelijk om werknemers minder te betalen dan het WML.

Als de arbeidsprestatie van een arbeidsgehandicapte werknemer door ziekte of gebreken duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die in een functie als normaal wordt beschouwd, kon het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer de hoogte van de beloning voor de verrichte arbeid verminderen, zo nodig in afwijking van wat bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is bepaald (artikel 7 van de Wet REA).Werknemers die op grond van de Wet REA minder verdienden dan het wettelijk minimumloon zijn in dit onderzoek niet gerekend tot de groep onderbetaalde werknemers.

---

5 In CAO's kunnen definities opgenomen zijn over wat onder loon wordt verstaan. Het WML-loonbegrip prevaleert voor wat betreft de toepassing van de WML boven wat de CAO bepaalt.

6 Zie voetnoot 17 op p. 31.

3 RESULTATEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. In de eerste paragraaf worden de geschatte aantallen onderbetaalden en minimumloners gegeven. Er bestaan verhoudingsgewijs, naar diverse kenmerken, verschillen in aantallen werknemers die op of onder het WML worden beloond. Te denken valt aan geslacht, leeftijd, arbeidsduur, functieniveau en economische sector. In paragraaf 3.2 wordt nader ingegaan op de aantallen onderbetaalden en minimumloners naar diverse kenmerken. In paragraaf 3.3 wordt voor de onderbetaalden en de minimumloners een profielschets gegeven. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 ingegaan op het niveau van de onderbetaling en in paragraaf 3.5 komen de redenen van onderbetaling aan bod. In paragraaf 3.6 wordt nader ingegaan op de financiële doorgroeimogelijkheden van onderbetaalde werknemers en werknemers met een bruto-loon op het WML-niveau. Paragraaf 3.7 gaat ten slotte in op de ontwikkeling ten opzichte van 2001.

In het AVO-onderzoek zijn de loonbedragen van werknemers afgerond op euro's. Bij het bepalen van het aantal minimumloners en de aantallen onderbetaalden is daarom rekening gehouden met afrondingseffecten. Werknemers waarvan het bruto maandloon minder dan 0,5% afwijkt van het rechtens geldende minimumloon, dan wel minder dan 2 euro onder het (rechtens geldende) minimumloon ligt, zijn net als in het vorige WML-onderzoek dat de Arbeidsinspectie heeft uitgevoerd[7], ingedeeld in de categorie minimumloners (hierna ook wel aangeduid als WML'ers). Werknemers waarvan het bruto-loon meer dan 0,5% dan wel meer dan 2 euro onder het (rechtens geldende) minimumloon ligt zijn ingedeeld in de categorie onderbetaalden.

3.2 Minimumloners en onderbetaalden

De in dit hoofdstuk gepresenteerde schattingen van aantallen werknemers beloond op en onder het WML, zijn gebaseerd op het peilmoment oktober 2004.

In naar schatting 9 tot 11 procent van het totaal aantal bedrijven in Nederland werken in oktober 2004 één of meer WML'ers. In deze bedrijven werken in totaal naar schatting

[7] Het betreft: 'Drs. P.M. Venema, *Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2001*, Arbeidsinspectie, 2003'. In dit onderzoek was nog sprake van guldens, er is toen voor een absolute grens van 5 gulden gekozen en een relatieve grens van 0,5%.

ongeveer 93.000 minimumloners (1,5% van het totaal aantal werknemers in het bedrijfsleven)[8].

Voorts werken er in naar schatting 5 tot 7 procent van het totaal aantal bedrijven in Nederland één of meer werknemers die worden onderbetaald. In totaal zijn in oktober 2004 naar schatting 36.000 werknemers onderbetaald (0,6% van het totaal aantal werknemers in het bedrijfsleven).

Het onderhavige onderzoek is gebaseerd op een steekproef van 2.557 bedrijven waarin in totaal ongeveer 413.000 werknemers werkzaam waren in oktober 2004. In deze bedrijven zijn voor de laatste betaalperiode in oktober 2004 van ongeveer 52.000 werknemers gegevens verzameld over verschillende beloningscomponenten en het aantal gewerkte uren. Bij een door een inspecteur geconstateerde onderbetaling is gevraagd naar de reden van onderbetaling. Achteraf is het bruto-loon van een werknemer getoetst aan het loon waarop de werknemer volgens de WML recht heeft. Ook niet door de inspecteurs geconstateerde onderbetalingen zijn meegenomen.

Hierna worden de aantallen minimumloners en onderbetaalden beschouwd naar een aantal achtergrondkenmerken.

3.2.1 Minimumloners en onderbetaalden per werknemerscategorie

Geslacht

In tabel 3.1 is het percentage minimumloners en het percentage onderbetaalden weergegeven naar geslacht en leeftijd.

Tabel 3.1 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2004 naar geslacht en leeftijd (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
Vrouwen w.o.	2,0	0,8
Jeugdigen	5,5	1,4
Volwassen	1,4	0,7
Mannen w.o.	1,2	0,4
Jeugdigen	4,6	2,0
Volwassen	0,8	0,3

[8] Onderbetaalden maken geen deel uit van de categorie minimumloners (WML'ers).

Uit tabel 3.1 blijkt dat vrouwen vaker worden onderbetaald dan mannen (0,8% tegenover 0,4%). Ook worden vrouwen vaker beloond op WML-niveau (2,0% tegenover 1,2%). Dat geldt ook wanneer de volwassen vrouwen (23 jaar en ouder) worden vergeleken met de volwassen mannen. Tussen mannen en vrouwen jonger dan 23 jaar zijn geen significante verschillen in onderbetaling en betaling op WML-niveau.

Leeftijd

In tabel 3.2 is het percentage WML'ers en onderbetaalden weergegeven naar leeftijd. In het onderzoek zijn alleen werknemers van 15 tot en met 65 jaar meegenomen.

Tabel 3.2 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2004 naar leeftijd (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
15 – 22 jaar	5,1	1,7
23 – 29 jaar	2,2	1,0
30 – 39 jaar	0,8	0,3
40 – 49 jaar	0,8	0,4
50 – 59 jaar	0,9	0,3
60 – 65 jaar	2,4	1,0
23 – 65 jaar	1,1	0,4

In tabel 3.2 is te zien dat jeugdigen relatief vaker dan volwassenen een loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon hebben (5,1% tegenover 1,1%). Veel jeugdigen zijn aan het begin van hun loopbaan nog op de lagere functieniveaus werkzaam. Voorts zijn er ook veel scholieren en studenten die naast de studie een bijbaantje hebben. Het percentage onderbetaalden is voor jeugdige werknemers ruim vier maal zo hoog als voor volwassen werknemers (1,7% tegenover 0,4%). De percentages WML'ers en onderbetaalden dalen eerst naarmate de leeftijd stijgt (tot 30-39 jaar), blijven vervolgens stabiel en stijgen weer vanaf de leeftijd van 60 jaar. Bij de 60-plussers gaat het vermoedelijk gedeeltelijk om werknemers met prepensioen of VUT'ers met een bijbaantje die naast hun uitkering niet meer dan een bepaald maximum bedrag mogen verdienen.

Arbeidsduur

Tabel 3.3 bevat de percentages WML'ers en onderbetaalden voor werknemers die voltijd en deeltijd werken. De tabel laat zien dat het percentage WML'ers toeneemt als de arbeidsduur afneemt (van 0,7% voor de voltijders naar 5,4% voor de deeltijders die minder dan 12 uur per week werken). Dat geldt ook voor het percentage onderbetaalden (van 0,1% naar 2,7%).

Tabel 3.3 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2004 naar arbeidsduur (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
Voltijd	0,7	0,1
Deeltijd ≥ 12 uur	1,4	0,6
Deeltijd <12 uur	5,4	2,7

Functieniveau

In tabel 3.4 is het percentage WML'ers en onderbetaalden weergegeven naar functieniveau.

Tabel 3.4 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2004 naar functieniveau (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
LTD-functieniveau I	4,2	2,4
LTD-functieniveau II	5,2	1,1
LTD-functieniveau III-laag	1,9	0,9
LTD-functieniveau III-hoog	0,5	0,3
LTD-functieniveau IV	0,2	0,2
LTD-functieniveau V	0,0	0,0
LTD-functieniveau VI	0,1	0,0
LTD-functieniveau VII		
LTD-functieniveau VIII		
LTD-functieniveau onbekend	2,3	0,4

Uit tabel 3.4 blijkt dat zowel het aantal WML'ers als het aantal onderbetaalde werknemers (grofweg) afneemt naar mate het functieniveau toeneemt[9]. In de twee laagste LTD-functieniveaus (functies van laag niveau) zijn relatief veel deeltijders, vrouwen en jeugdigen werkzaam.

[9] De indeling van functies naar LTD-functieniveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst (LTD). In 1994 is de LTD opgegaan in de Arbeidsinspectie. Zie bijlage II voor een omschrijving van de indelingen van functies naar LTD-functieniveau en functiesoort.

Ongeveer één op de vier vrouwen tegen één op de zeven mannen heeft een baan van laag niveau (LTD-functieniveau I en II). Van de jeugdige werknemers hebben ruim vier op de tien werknemers een functie van laag niveau tegen krap één op de zeven volwassen werknemers. Ongeveer één op de tien voltijders heeft een functie van laag niveau. Van de deeltijders die 12 uur of meer werken hebben twee op de tien een functie van laag niveau en van de deeltijders die minder dan 12 uur werken ongeveer vijf op de tien.

CAO-type werknemer

Tabel 3.5 geeft inzicht in de percentages WML'ers en onderbetaalden voor CAO'ers, AVV'ers, niet-CAO'ers en directieleden.

Tot de categorie CAO'ers worden gerekend alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO), een door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde regeling (in overeenstemming met artikel 5 en 6 van de Wet op de Loonvorming), of een door een publiekrechtelijk bedrijfsorgaan vastgestelde verordening. Werknemers die door een algemeen verbindend verklaring van een CAO onder de betreffende CAO vallen behoren tot de categorie AVV'ers. Werknemers die van de werkingssfeer van een CAO zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen CAO, regeling of verordening van toepassing is worden aangeduid als niet-CAO'ers, met uitzondering van directieleden die apart worden benoemd. In 2004 is naar schatting 76% van de werknemers een CAO'er, 17% een niet-CAO'er, 4% een AVV'er en 3% een directielid[10].

Tabel 3.5 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar CAO-type werknemer (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2004)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
CAO'ers	1,2	0,3
AVV'ers	4,5	2,8
Niet-CAO'ers	2,1	1,0
Directieleden	0,2	0,5

Uit tabel 3.5 blijkt dat zowel het aandeel WML'ers als het aandeel onderbetaalden in de categorie CAO'ers lager is dan in de categorie niet-CAO'ers. In de categorie AVV'ers is het aandeel WML'ers en het aandeel onderbetaalden het hoogst. Bij de directieleden met

[10] In 2004 geldt in 46% van de bedrijven in het bedrijfsleven een CAO. In 14% van de bedrijven is als gevolg van het algemeen verbindend verklaren een CAO van toepassing. In de overige (40% van de) bedrijven geldt geen (algemeen verbindend verklaarde) CAO. Zie ook het rapport 'Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2004', drs. P.M. Venema, A. Faas, drs. J. Hoeben en J.S. Samadhan, Arbeidsinspectie, 2006.

een laag bruto-loon gaat het veelal om eigenaars van bedrijven die naast het bruto-loon ook inkomsten hebben uit andere bronnen, zoals winst uit de eigen onderneming.

Economische sectoren

In tabel 3.6 is het percentage WML'ers en onderbetaalden naar economische sectoren weergegeven. Tussen economische sectoren zijn er verschillen te zien in de percentages werknemers op en onder het WML. Tabel 3.6 laat zien dat relatief veel WML'ers voorkomen in de sectoren 'Detailhandel' en 'Horeca'. Het percentage onderbetaalden is het hoogst in de sectoren 'Horeca', 'Landbouw en visserij' en 'Detailhandel'.

Tabel 3.6 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar economische sectoren (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2004)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
Landbouw en visserij	2,0	1,0
Delfstoffenwinning	0,0	0,2
Industrie, w.o.	1,1	0,2
Voedings- en genotmiddelenindustrie	0,3	0,1
Grafische industrie	0,8	0,9
Aardolie en chemische industrie	0,4	0,0
Metaal- en electrotechnische industrie	0,6	0,2
Energie- en waterleidingbedrijven	0,0	0,0
Bouwnijverheid	0,3	0,4
Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	2,5	1,0
Groothandel	1,1	0,4
Detailhandel	3,4	1,4
Autohandel en –reparatie	2,5	0,8
Horeca	3,7	3,2
Vervoer, opslag en communicatie	3,0[a]	0,3
Financiële instellingen, w.o.	0,3	0,0
Bank- en verzekeringswezen	0,1	0,0
Overige financiële instellingen	1,2	0,0
Verhuur en zakelijke dienstverlening	1,2	0,5
Verplichte sociale verzekeringen	0,1	0,0
Particulier onderwijs	1,1	0,2
Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	0,4	0,1
Verpleeg- en bejaardentehuizen	0,2	0,1
Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	3,0	0,7

[a] Dit percentage wordt sterk beïnvloed door één bedrijf met veel WML'ers in dienst. Zonder dit bedrijf zou het percentage WML'ers in deze sector 0,2% zijn.

Bedrijfsomvang
Uit tabel 3.7 blijkt dat WML'ers relatief vaak voorkomen in bedrijven tot 10 werknemers. Ook het percentage onderbetaalden is in de kleinere bedrijven beduidend hoger dan in de overige bedrijven.

Tabel 3.7 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar bedrijfsomvang (in procenten van het totaalaantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2004)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,5	0,6
1 - 4 werknemers	3,5	2,4
5 - 9 werknemers	2,6	1,9
10 - 19 werknemers	1,7	0,6
20 - 49 werknemers	1,6	0,6
50 - 99 werknemers	0,8	0,3
100 - 199 werknemers	1,0	0,1
200 - 499 werknemers	0,4	0,1
500 en meer werknemers	1,2	0,0

3.3 Profielschets minimumloners en onderbetaalden

3.3.1 Minimumloners

Tabel III.1 in bijlage III bevat informatie over de verdelingen van de minimumloners naar diverse achtergrondvariabelen. Uit de tabel blijkt dat in de groep minimumloners:

- *Meer dan de helft vrouw is;*
- *Bijna één op de tien van allochtone afkomst is;*
- *Bijna driekwart in deeltijd werkt;*
- *Bijna vier op de tien jonger is dan 23 jaar;*
- *Ongeveer de helft korter dan een jaar in dienst is bij de werkgever;*
- *Rond de 85% een functie vervult van laag niveau (LTD-functieniveau I, II en III-laag).*
- *Bijna vier op de tien werkzaam is in bedrijven met minder dan 10 werknemers in loondienst (kleinbedrijf);*
- *Bijna zes op de tien een laag opleidingsniveau heeft (basisonderwijs, algemeen voortgezet onderwijs of lagerberoepsonderwijs);*
- *Een kwart niet-CAO'er is en ongeveer één op de zeven AVV'er;*
- *Ruim drie op de tien werkzaam is in de sector 'Reparatie van consumentenartikelen en handel', één op de tien in de 'Horeca' en slechts één op de twintig in de 'Gezondheids- en welzijnszorg'.*

Bij het vergelijken van de verdelingen van de kenmerken van minimumloners met die van alle werknemers blijkt dat in de categorie minimumloners vrouwen, deeltijders en werknemers jonger dan 23 jaar zijn oververtegenwoordigd. Dat geldt ook voor werknemers met een laag functieniveau en werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn bij de werkgever. Voorts zijn werknemers die onder een AVV vallen, werknemers werkzaam in het kleinbedrijf en werknemers in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' en 'Horeca' in de categorie minimumloners oververtegenwoordigd.

Uit het voorgaande kunnen we het volgende profiel van de werknemers met een bruto-loon op het WML-niveau schetsen.

Minimumloners zijn vooral vrouwen en jongeren die vaak in deeltijd werken. Vaak hebben ze een functie die behoort tot de lagere functieniveaus. Voorts zijn ze vaak werkzaam in het kleinbedrijf en in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' en 'Horeca'.

3.3.2 Onderbetaalden

Uit tabel III.1 in bijlage III blijkt dat van de groep onderbetaalden:

- *Bijna zes op de tien vrouw is;*
- *Meer dan één op de tien van allochtone afkomst is;*
- *Negen op de tien in deeltijd werkt;*
- *Ruim drie op de tien jonger is dan 23 jaar;*
- *Ruim één op de drie korter dan een jaar in dienst is bij de werkgever;*
- *Bijna een kwart een commerciële functie vervult en bijna de helft een verzorgende of dienstverlenende functie;*
- *Acht op de tien een functie vervult van laag niveau (LTD-functieniveau I, II en III-laag).*
- *Zeven op de tien werkzaam is in bedrijven met minder dan 10 werknemers in loondienst (kleinbedrijf);*
- *Ongeveer de helft een laag opleidingsniveau heeft (basisonderwijs, algemeen voortgezet onderwijs of lager beroepsonderwijs). Voor twee op de tien is het opleidingsniveau onbekend;*
- *Bijna een kwart AVV'er is en drie op de tien niet-CAO'er;*
- *Bijna één op de drie werkzaam is in de sector 'Reparatie van consumentenartikelen en handel', een kwart in de 'Horeca' en slechts ongeveer één op de twintig in de Industrie en één op de twintig in de 'Gezondheids- en welzijnszorg' werkzaam is.*

Bij het vergelijken van de verdelingen van de kenmerken van onderbetaalden met die van alle werknemers blijkt dat in de categorie onderbetaalden vrouwen, deeltijders, werknemers jonger dan 23 jaar zijn oververtegenwoordigd. Dat geldt ook voor werknemers met een laagfunctieniveau en werknemers met een verzorgende of dienstverlenende of commerciële functie. Verder zijn werknemers die onder een AVV vallen,

werknemers werkzaam in het kleinbedrijf en werknemers in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' en 'Horeca' oververtegenwoordigd.

Uit het voorgaande kunnen we het volgende profiel voor de onderbetaalde werknemers schetsen.

Onderbetaalde werknemers zijn vooral in deeltijd werkende vrouwen en jongeren. Vaak hebben ze een verzorgende of dienstverlenende functie die behoort tot de lagere functie-niveaus en zijn ze werkzaam in het kleinbedrijf en in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' of 'Horeca'. Veelal zijn ze pas kort in dienst bij de werkgever.

3.4 Niveau van de onderbetaling

De onderbetaalde werknemers verdienden in oktober 2004 gemiddeld krap 13% minder dan het rechtens geldende WML. Niet iedereen werd evenveel onderbetaald, zoals blijkt uit tabel 3.8 en tabel 3.9. In tabel 3.8 zijn de onderbetaalde werknemers weergegeven naar relatieve mate van onderbetaling.

Tabel 3.8 Onderbetaalde werknemers naar mate van relatieve onderbetaling (in procenten, bedrijfsleven 2004)

	Onderbetaalde werknemers in %
Totaal, w.o.	100
onderbetaling < 1,0%	3
1,0% ≤ onderbetaling < 2,0%	3
2,0% ≤ onderbetaling < 3,0%	10
3,0% ≤ onderbetaling < 4,0%	3
4,0% ≤ onderbetaling < 5,0%	8
5,0% ≤ onderbetaling < 10,0%	27
10,0% ≤ onderbetaling < 20,0%	26
20,0% en meer	19

In tabel 3.8 is bijvoorbeeld te lezen dat 3% van de onderbetaalde werknemers minder dan 1% werd onderbetaald. Eveneens 3% werd 1% tot 2% onderbetaald. In totaal werd krap 30% van de onderbetaalden minder dan 5% onderbetaald. 27% van de onderbetaalden werd 5% tot 10% onderbetaald, 26% 10% tot 20% en 19% werd 20% of meer onderbetaald. Ruim een kwart van de werknemers wordt dus minder dan 5% onderbetaald, ruim de helft wordt 5%-20% onderbetaald en één vijfde wordt 20% of meer onderbetaald.

In tabel 3.9 zijn de onderbetaalden weergegeven naar de omvang van de onderbetaling in euro's per maand. In tabel 3.9 is bijvoorbeeld te zien dat 26% van de onderbetaalden

minder dan 10 euro per maand werd onderbetaald. 14% wordt 10 tot 20 euro per maand onderbetaald en eveneens 14% wordt 20 tot 30 euro onderbetaald. 16% wordt 100 tot 200 euro onderbetaald en 3% meer dan €200. Dit betekent dat ruim de helft van de werknemers maximaal €30 wordt onderbetaald en krap de helft meer dan €30.

Tabel 3.9 Onderbetaalde werknemers naar omvang van onderbetaling per maand (in procenten, bedrijfsleven 2004)

Onderbetaling in € per maand	Onderbetaalde werknemers in %
Totaal, w.o.	100
onderbetaling ≤ € 10	26
€ 10 < onderbetaling ≤ € 20	14
€ 20 < onderbetaling ≤ € 30	14
€ 30 < onderbetaling ≤ € 40	12
€ 40 < onderbetaling ≤ € 50	3
€ 50 < onderbetaling ≤ € 75	6
€ 75 < onderbetaling ≤ € 100	7
€ 100 < onderbetaling ≤ € 200	16
Meer dan € 200	3

3.5 Redenen van onderbetaling

Voor de onderbetaalde werknemers is nagegaan wat de reden(en) van de onderbetaling waren. In tabel 3.10 is de reden van onderbetaling van de in 2004 onderbetaalde werknemers weergegeven.

Tabel 3.10 Reden(en) van onderbetaling (in % van het aantal onderbetaalde werknemers, bedrijfsleven 2004)

	in %[a]
Nettoloonafspraak	28
Onjuiste normale of gebruikelijke arbeidstijd	13
WML-loonsverhoging 1-1-2003 niet toegekend	5
WML-loonsverhoging 1-7-2003 niet toegekend	8
Jeugdloonverhoging niet toegekend	7
Onjuiste berekening 'all-in loon' door werkgever	4
Overige redenen of onbekend	48

a De percentages tellen op meer dan 100%, omdat er per onderbetaling meerdere redenen voor onderbetaling kunnen zijn.

Tabel 3.10 laat zien dat nettoloonafspraken een van de redenen van de onderbetaling is bij 28% van de geconstateerde onderbetalingen. Onderbetalingen als gevolg van netto-loonafspraken komen voor bij deeltijders. De werkgever heeft met zijn werknemers een zogenaamde nettoloonafspraak gemaakt, wat betekent dat de hoogte van het overeengekomen loon is uitgedrukt in een netto-loonbedrag. Wanneer het netto-uurloon is gebaseerd op een volledige dienstbetrekking, kan de toepassing van het netto-uurloon voor het bepalen van het bruto-loon van deeltijders leiden tot een bruto-loon dat lager is dan het rechtens geldende minimum bruto-loon. Dit wordt veroorzaakt door onder meer de belasting vrije som en franchise's in de sociale verzekeringen.

Bij 13% van de onderbetalingen is de werkgever van een onjuiste normale of gebruikelijke arbeidsduur uitgegaan. Ook hier gaat het vooral om werknemers die in deeltijd werken. Een werknemer die in een bedrijf werkt waar de gebruikelijke arbeidsduur 36 of 38 uur is, moet naar evenredigheid van 36 of 38 uur worden beloond (en niet naar evenredigheid van bijvoorbeeld 40 uur).

Voorts blijkt uit de tabel dat voor een groep onderbetaalde werknemers de wettelijke verhogingen van het wettelijk minimumloon in 2003 niet zijn toegepast. Het gaat hier om de WML-loonsverhogingen per 1 januari 2003 en per 1 juli 2003. Wanneer de verhoging van januari 2003 niet is toegepast is tevens de verhoging van juli 2003 niet toegepast. Bij 5% van de onderbetaalde werknemers is de verhoging van januari 2003 niet toegepast, en dus ook de verhoging van juli 2003 niet. Bij in totaal 8% van de werknemers is de verhoging van juli 2003 niet toegepast. Dit betekent dat bovenop de 5% waarvoor de verhoging vanaf januari 2003 niet was toegepast er voor nog eens 3% van de onderbetaalden geldt dat de verhoging van juli 2003 niet is toegepast.

Voor 7% van de onderbetaalden is de wettelijke jeugdloon-verhoging niet of niet volledig door de werkgever toegepast. Dit komt ongeveer overeen met 15% van de onderbetaalde jeugdigen tot en met 23 jaar.

Tot slot blijkt uit de tabel dat bij 48% van de onderbetalingen (eventueel naast één of meerdere in tabel 3.10 gespecificeerde redenen) een overige, niet nader te kwantificeren, reden voor de onderbetaling geldt. Ook vallen hieronder de werknemers waarvoor de reden van onderbetaling niet kon worden achterhaald. Te denken valt aan:

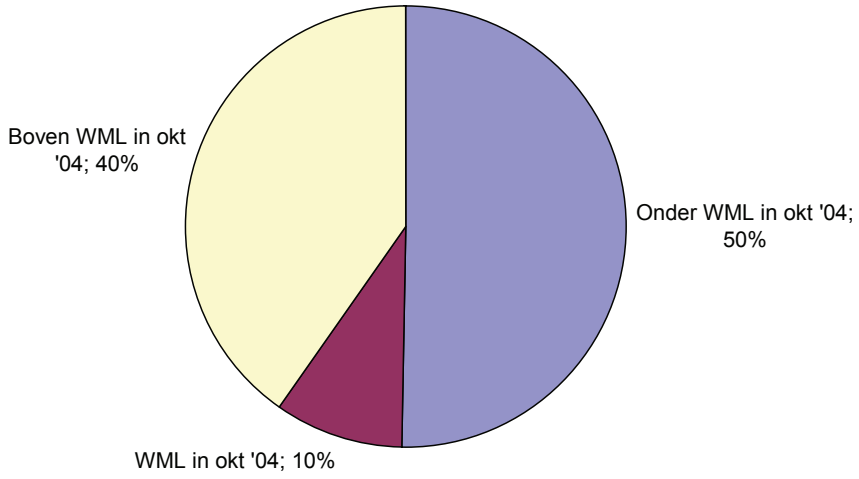
- *netto-loon afspraken die na brutering ook voor voltijdwerkers een te laag bruto-loon opleveren;*
  (dit is het geval als het bruto-loon in het geheel niet op de WML is gebaseerd);
- *een te laag vastgesteld bruto-loon voor directieleden, meewerkende partners of kinderen;*
- *vutters die bovenop de uitkering niet meer dan een bepaald bedrag mogen verdienen;*
- *werknemers in (religieuze) woongemeenschappen;*
- *werkgevers die de wet om andere redenen niet toepassen.*

3.6 Financiële doorstroom onderbetaalden en minimumloners

Het AVO-onderzoek kent twee peilmomenten, waardoor het mogelijk is de loonontwikkeling tussen de beide peilmomenten te meten voor de werknemers die op beide peilmomenten bij dezelfde werkgever in loondienst zijn. Voor de gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2003 is nagegaan hoeveel er een jaar later nog werden onderbetaald. Voor de gebleven minimumloners in oktober 2003 is nagegaan hoeveel er een jaar later nog een minimumloon hadden.[11]

In figuur 3.1 is voor de in 2003 onderbetaalde werknemers het salarisniveau in 2004 weergegeven. Het gaat hier alleen om de werknemers die op beide peilmomenten in loondienst waren van dezelfde werkgever.

Figuur 3.1 Financiële doorstroming van onderbetaalde werknemers t.o.v. oktober 2003

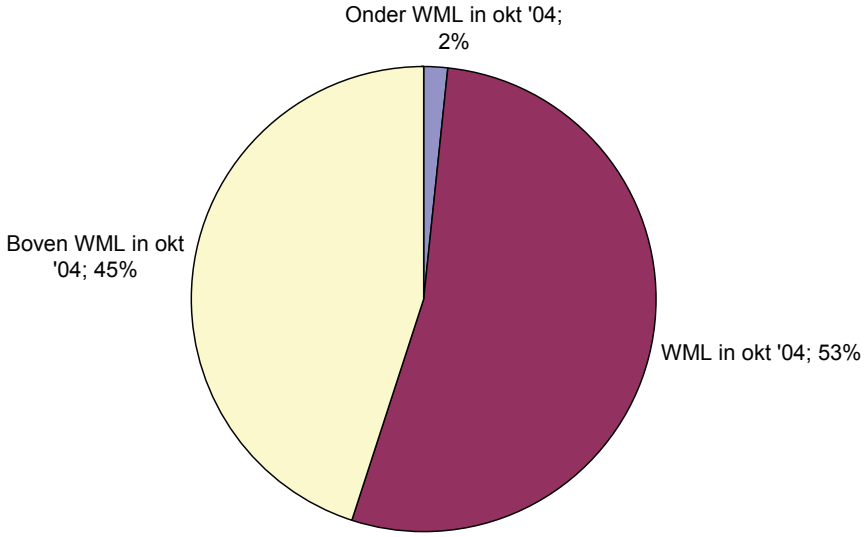


Uit figuur 3.1 blijkt dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2003 één jaar later nog 50% wordt onderbetaald. 10% van de onderbetaalde werknemers in oktober 2003 heeft op oktober 2004 een bruto-loon dat gelijk is aan het WML en de overige 40% heeft in oktober 2004 een bruto-loon dat hoger is dan het WML.

In figuur 3.2 is voor de in 2003 op het minimumloon betaalde werknemers (die bij dezelfde werkgever in dienst gebleven zijn) het salarisniveau in 2004 weergegeven.

[11] Zie Bijlage I, paragraaf I.2, voor een uitleg over het peilmoment.

Figuur 3.2 Financiële doorstroming van minimumloners t.o.v. oktober 2003



Figuur 3.2 laat zien dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven minimumloners in oktober 2003 53% één jaar later nog steeds het WML verdient. 45% van de in dienst gebleven WML'ers in oktober 2003 verdient in oktober 2004 meer dan het minimumloon. 2% van de minimumloners in oktober 2002 verdient in oktober 2004 minder dan het WML. Tabel III.3 in bijlage III bevat meer gedetailleerde informatie over de financiële doorstroming van onderbetaalden en minimumloners.

3.7 Ontwikkeling in de periode 2001-2004

Het vorige onderzoek naar de toepassing van het wettelijk minimumloon door de Arbeidsinspectie had betrekking op 2001[12]. In deze paragraaf worden de resultaten van het vorige onderzoek over 2001 vergeleken met de resultaten over 2004 uit deze rapportage.

In 2006 heeft de Arbeidsinspectie tevens de resultaten van een pilotproject over de naleving van de WML gepubliceerd[13]. Dit inspectieproject was gericht op de naleving van de WML door werkgevers waarvan de Arbeidsinspectie eerder had geconstateerd dat zij de WML hadden overtreden. Het project had niet tot doel om representatieve gegevens over de naleving van de WML te verschaffen. Door de verschillen in doelstelling en opzet van het pilotproject en het onderhavige onderzoek, kunnen de resultaten van beide niet met elkaar worden vergeleken.

[12] Zie rapport 'Werknemers met een bruto-loon op of onder het wettelijk minimumloon in 2001', Arbeidsinspectie, 2003.

[13] Zie rapport 'Pilot Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag', Arbeidsinspectie, 2006

In tabel 3.11 zijn de resultaten uit het onderhavige onderzoek over 2004 en het vorige, hiermee vergelijkbare, onderzoek over 2001, weergegeven. Het percentage onderbetaalden en WML'ers is voor 2001 en 2004 weergegeven naar leeftijd en arbeidsduur.

Tabel 3.11 Percentage onderbetaalden en WML'ers naar leeftijd en arbeidsduur (bedrijfsleven, 2001 en 2004, in procenten van het aantal werknemers per categorie)

	2001	2004
Onderbetaalden		
Totaal	1,1	0,6
Jeugdigen	3,8	1,7
Volwassenen	0,7	0,4
Deeltijd <12 uur	4,9	2,7
Deeltijd >=12 uur	1,4	0,6
Voltijders	0,3	0,1
WML'ers		
Totaal, w.o.	2,1	1,5
Jeugdigen	8,5	5,1
Volwassenen	1,2	1,1
Deeltijd <12 uur	8,6	5,4
Deeltijd >=12 uur	2,6	1,4
Voltijders	0,6	0,7

In tabel 3.11 is bijvoorbeeld te zien dat in 2001 in totaal 1,1% van de werknemers werd onderbetaald. Dit komt overeen met ongeveer 68.000 werknemers. In 2004 is dit gedaald naar 0,6%, hetgeen overeenkomt met ongeveer 36.000 werknemers. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd blijkt dat zowel bij de jeugdigen als bij de volwassenen een daling is opgetreden van de onderbetaling in de periode 2001-2004. In 2001 werd 3,8% van de jeugdigen onderbetaald. In 2004 werd nog 1,7% van de jeugdigen onderbetaald. In 2001 werd 0,7% van de volwassenen onderbetaald, in 2004 nog 0,1%. Deze daling van de onderbetaling treedt ook op wanneer onderscheid wordt gemaakt naar arbeidsduur. In 2001 werd 4,9% van de werknemers met een kleine deeltijdbaan onderbetaald, in 2004 slechts 2,7%. Bij deeltijders met een grote deeltijdbaan is een daling van 1,4% naar 0,6% opgetreden en bij voltijders een daling van 0,3% naar 0,1%.

In 2001 werd 2,1% van de werknemers op het minimumloon betaald. Dit komt ongeveer overeen met 130.000 werknemers. In 2004 was dit gedaald naar 1,5% (93.000 werknemers). Dit wordt veroorzaakt door een daling bij de jeugdigen, die van 8,5% naar 5,1% zijn gegaan. Bij de volwassenen is het percentage minimumloners ongeveer gelijk gebleven (1,1% in 2004). Het percentage deeltijders met een kleine deeltijdbaan dat op het minimumloon wordt betaald is gedaald van 8,6% naar 5,4%. Bij de grote deeltijders is een daling van 2,6% naar 1,4% opgetreden. Bij de voltijders wordt in 2004 nog een even groot deel (0,7%) op het WML betaald als in 2001.

Het aantal werknemers dat op het minimumloon wordt betaald lijkt dus, zowel absoluut als relatief, te zijn afgenomen in de periode 2001-2004. Hetzelfde geldt voor het aantal onderbetaalden.

BIJLAGEN

BIJLAGE I METHODE VAN ONDERZOEK

I.1 Verantwoording van de steekproef

Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de gepremieerde en gesubsidieerde sector[14]. Om de ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2003 en oktober 2004. Hierna wordt nader ingegaan op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld.

Bedrijfsleven
Voor het bedrijfsleven is een zogenaamde gestratificeerde tweetrapssteekproef gebruikt. In de eerste trap is een steekproef van bedrijven en instellingen getrokken. In de tweede trap is een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven.

Steekproef van bedrijven
Uit een eigen bedrijfscartotheek van de Arbeidsinspectie zijn in de eerste trap van de steekproef 2.557 bedrijven getrokken uit de populatie bedrijven met één of meer werknemers in loondienst. Volgens de 'Statistiek bedrijven in Nederland' van het CBS waren dat er in januari 2005 327.000.

Bij de steekproeftrekking is de populatie van bedrijven verdeeld in 288 strata. Deze strata zijn gevormd op basis van 36 onderscheiden economische sectoren en een indeling in 8 klassen van bedrijven naar bedrijfsomvang. In ieder stratum zijn aselect een aantal bedrijven getrokken.

Tabel I.a laat de verdeling zien van bedrijven in het bedrijfsleven naar standaard bedrijfsindeling (SBI'93) en naar bedrijfsomvang. In de steekproef is het aantal kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers ondervertegenwoordigd terwijl het aantal grotere bedrijven is oververtegenwoordigd. Door herweging van de onderzoeksgegevens wordt hiervoor gecorrigeerd.

[14] Het AVO-onderzoek omvat ook de overheid. Omdat het onderhavige onderzoek zich beperkt tot het bedrijfsleven wordt in deze bijlage verder niet ingegaan op de gegevensverzameling bij de overheid.

Tabel I.a Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		in steekproef in %	*na herweging[a] in %*
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	130	5,1	6,0
Delfstoffenwinning	23	,9	,0
Industrie	442	17,3	8,3
Energie- en waterleidingbedrijven	20	,8	,0
Bouwnijverheid	157	6,1	8,5
Reparatie consumentenartikelen; handel	675	26,4	26,7
Horeca	185	7,2	7,9
Vervoer, opslag en communicatie	151	5,9	4,2
Financiële instellingen	85	3,3	2,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	360	14,1	15,8
Verplichte sociale verzekeringen	9	,4	,0
Onderwijs	32	1,3	,9
Gezondheids- en welzijnszorg	120	4,7	8,3
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	168	6,6	11,1
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	736	28,8	69,6
5 - 9 werknemers	491	19,2	12,5
10 - 19 werknemers	370	14,5	8,5
20 - 49 werknemers	291	11,4	5,9
50 - 99 werknemers	199	7,8	1,9
100 - 199 werknemers	174	6,8	,8
200 - 499 werknemers	168	6,6	,5
≥ 500 werknemers	128	5,0	,3
Totaal	2.557	100,0	100,0

[a] Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie volgens de CBS statistiek 'Bedrijven in Nederland 2004'.

Steekproef van werknemers

De tweede trap betreft een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven. Het aantal geselecteerde werknemers per bedrijf is afhankelijk van de bedrijfsomvang, evenals van de te onderscheiden categorieën werknemers binnen een bedrijf, te weten een indeling van werknemers naar CAO'ers en niet-CAO'ers.

Voorts is onderscheid gemaakt tussen werknemers die op beide peilmomenten in hetzelfde bedrijf werkzaam waren ('*blijvers*'), werknemers die alleen op het eerste peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en ook daadwerkelijk arbeid hebben verricht ('*gaanders*') en werknemers die alleen op het tweede peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en arbeid hebben verricht *('komers')*.

In totaal zijn loongegevens verzameld van 63.606 werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2003 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2004').

Tabel I.b laat de verdeling voor 2003 zien van het aantal werknemers in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

Tabel I.b Aantal werknemers in 2003 in onderzoek (bedrijfsleven)

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		in steekproef in %	*na herweging[a] in %*
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	1.354	2,6	1,7
Delfstoffenwinning	389	,7	0,1
Industrie	12.342	23,4	15,0
Energie- en waterleidingbedrijven	860	1,6	,5
Bouwnijverheid	2.848	5,4	6,6
Reparatie van consumentenartikelen en handel	11.459	21,8	19,6
Horeca	2.299	4,4	4,3
Vervoer, opslag en communicatie	3.603	6,8	7,4
Financiële instellingen	1.729	3,3	4,3
Verhuur en zakelijke dienstverlening	7.995	15,2	18,5
Verplichte sociale verzekeringen	500	0,9	,3
Onderwijs	662	1,3	,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.080	7,7	16,7
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.534	4,8	4,5
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	1.908	3,6	11,8
5 - 9 werknemers	3.116	5,9	6,7
10 - 19 werknemers	4.878	9,3	8,3
20 - 49 werknemers	8.371	15,9	11,4
50 - 99 werknemers	7.740	14,7	8,0
100 - 199 werknemers	7.361	14,0	7,6
200 - 499 werknemers	7.677	14,6	11,4
≥ 500 werknemers	11.603	22,0	35,0
Totaal	52.654	100,0	100,0

[a] Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie volgens het CBS.

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers bedraagt 21,0% van het totaal aantal voor het jaar 2004 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 21,6% van het aantal werknemers in 2003.

Tabel I.c Aantal werknemers in de steekproef naar blijvers, komers en gaanders.

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	komers	gaanders
in 2003	52.654	41.256	---	11.398
in 2004	52.208	41.256	10.952	---
Totaal	63.606	41.256	10.952	11.398

Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd[15]. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wel representatieve cijfers voor de populatie te krijgen en om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, is met zogenaamde wegingsfactoren voor bedrijven en werknemers een correctie uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekkingskans. Alle bedrijven binnen één van de 288 onderscheiden strata hebben dezelfde trekkingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens uit de CBS-statistiek 'Bedrijven in Nederland 2004' hebben hierbij als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2003'. Doordat bij het trekken van de steekproef van werknemers binnen een bedrijf verschillende werknemerscategorieën zijn onderscheiden, hebben werknemers verschillende kansen om in de steekproef te worden geselecteerd. Bij het berekenen van de wegingsfactoren is hiervoor gecorrigeerd, zodat binnen een stratum de aan individuele werknemers toegewezen wegingsfactoren van elkaar kunnen verschillen.

I.2 Gegevensverzameling

De in het onderzoek opgenomen bedrijven en instellingen in het bedrijfsleven zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie bezocht. Uit de loonadministraties van de bedrijven en instellingen zijn voor twee peilmomenten gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. De peilmomenten waren oktober 2003 en oktober 2004.

[15] Hierdoor kan in de relatief oververtegenwoordigde categorieën een (aanzienlijk) grotere nauwkeurigheid van de schattingen voor doelvariabelen worden bereikt, terwijl het effect op de schattingen in de relatief ondervertegenwoordigde categorieën beperkt blijft.

Van alle in de steekproef opgenomen werknemers zijn ook een aantal beloningsgegevens op jaarbasis genoteerd evenals diverse kenmerken zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (CAO/AVV/niet-CAO'ers/directielid[16]), opleidingsniveau, allochtone afkomst[17], LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere 'gaander' en 'komer' in de steekproef is de reden van uitstroom respectievelijk instroom aangegeven.

Daarnaast zijn een aantal gegevens op bedrijfsniveau verzameld zoals: bedrijfstak (Standaard Bedrijfsindeling Kamer van Koophandel en Fabrieken 1995), formeel op het bedrijf van toepassing zijnde CAO, de door het bedrijf feitelijk gevolgde CAO en het totale aantal werknemers in loondienst, gedifferentieerd naar het aantal CAO'ers-/AVV'ers/niet-CAO'ers/directieleden en naar het aantal blijvers, komers en gaanders.

I.2.1 Looncomponenten van werknemers

Tabel I.f geeft een overzicht waaruit duidelijk wordt welke looncomponenten deel uitmaken van het WML-loonbegrip

Looncomponenten op maandbasis
Het **functie- of basisloon** is de bedongen standaardbeloning, veelal in de vorm van een maand- of vierwekelijkse salaris. De te werken arbeidstijd is de grondslag voor de beloning, het wordt daarom ook wel tijdloon genoemd.

Tot de **persoonlijke toelage** wordt gerekend het salaris dat boven de voor een werknemer geldende normale schaal uitgaat, zoals een bindingspremie. Een toeslag wegens bijzondere bekwaamheden valt hier ook onder.

Bij **tarief of provisie** is sprake van een, vaak gedeeltelijke, beloning naar inzet, bijvoorbeeld afhankelijk van de omzet. De belangrijkste categorie werknemers die op deze basis wordt beloond zijn handelsvertegenwoordigers.

---

16 Deze indeling van werknemers is gebaseerd op het al dan niet van toepassing zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op werknemer.
Onder *CAO'ers* wordt verstaan werknemers op wie in oktober 2004 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening van toepassing zijn. Werknemers in dienst bij de overheid worden dus ook tot de categorie CAO'ers gerekend.
Voorts worden werknemers die door middel van een algemeen verbindend verklaring van een CAO onder de CAO vallen hiertoe ook gerekend, soms echter ook afzonderlijk als categorie beschouwd en dan aangeduid als AVV*'ers*.
Werknemers die van de werkingssfeer van een CAO zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen CAO, regeling of verordening van toepassing is, worden aangeduid als *niet-CAO'ers*.

17 Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. In een aantal gevallen is in bedrijven de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

Tabel I.f Looncomponenten in AVO-onderzoek

	WML-loon
Looncomponenten	
Functie c.q. basisloon (inclusief brutering overhevelingstoeslag)	+
Persoonlijke toelage	+
Tarief/provisie	+
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+
Inconveniënten	+
Loon in natura	+
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten	+
Overig loon (exclusief loon in natura en overwerk)	+
Overwerk	-
Winstafhankelijke uitkering (op jaarbasis)	-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen (op jaarbasis)	-

\+ : wel WML-looncomponent
\- : geen WML-looncomponent

Onder de **ploegentoeslag of een toeslag voor onregelmatige diensten** valt de extra uitbetaling boven het functieloon als gevolg van wisselende arbeidstijden, werk in de avond, 's nachts of in het weekeinde (werk op arbeidsonaangename uren).

Eventuele vergoedingen die gegeven worden voor vuil en onaangenaam werk worden geboekt onder de **inconveniënten**. Hiertoe worden echter niet gerekend de vergoedingen die voor het werk op arbeidsonaangename uren worden betaald. Deze vergoedingen vallen onder de ploegentoeslag of toeslag voor onregelmatige diensten.

Loon in natura omvat de waarde van niet in geld uitgekeerd loon dat op de loonspecificatie van werknemers als fiscale bijtelling staat vermeld, zoals kost en inwoning.

Een door de werkgever direct aan een individuele werknemer uitgekeerde (belastbare) bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering wordt geboekt onder de **werkgeversbijdrage ZKV**. Een niet rechtstreeks aan een werknemer zelf uitgekeerde werkgeversbijdrage ZKV wordt fiscaal bij het inkomen opgeteld (fiscale bijtelling ZKV). Deze bijtelling maakt geen deel uit van de looncomponent werkgeversbijdrage ZKV.

Inkomsten uit **overwerk**-uren worden niet tot het bruto-uurloon gerekend, omdat deze inkomsten niet binnen de overeengekomen contractuele arbeidstijd zijn verworven.

Tot het **overig loon** worden niet eerder genoemde periodiek uitbetaalde loonbestanddelen gerekend (met uitzondering van vakantiebijslag en de hierna besproken (eenmalige) extra uitkeringen op jaarbasis) zoals reisurenvergoedingen en waarnemingstoelagen.

Extra uitkering op jaarbasis

Een (eenmalige) extra uitkering van het bedrijfsresultaat, wordt geregistreerd als een **winstafhankelijke uitkering**. Het al dan niet uitbetalen èn de hoogte van de winstafhankelijke uitkering kan bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat, de winst voor of na belasting of gekoppeld zijn aan de hoogte van het dividend.

Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen: Hiertoe worden gerekend de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Voorts worden onder de overige niet-winstafhankelijke uitkeringen ook uitkeringen gerekend die een algemeen geldend karakter hebben en meestal bij CAO zijn geregeld. Kenmerkend voor deze uitkeringen is dat zij niet structureel doorwerken op het beloningsniveau en niet afhankelijk zijn van het behaalde bedrijfsresultaat. In CAO's worden vaak afspraken over deze uitkeringen vastgelegd ter compensatie van een lagere, structureel op het beloningsniveau doorwerkende, generieke loonsverhoging. De hoogte wordt in de regel op twee manieren vastgesteld: een gelijk bedrag voor alle werknemers of een bepaald percentage van het maand- of jaarsalaris. De uitkering is niet persoons- en of functiegebonden, alle werknemers van een bedrijf komen er voor in aanmerking.

BIJLAGE II LTD-FUNCTIENIVEAUS EN FUNCTIESOORTEN

Karakterisering van LTD-functieniveaus en functiesoorten

LTD-functieniveaus

Bij het AVO-onderzoek wordt een relatie gelegd tussen het beloningsniveau van werknemers en het niveau van de door hen beklede functies. Het onderscheid naar functieniveaus wordt gebruikt om beloningsverschillen te beschrijven en te verklaren.

Bij de methode van indelen is gebruik gemaakt van een referentiekader bestaande uit een negental LTD-functieniveaus. Deze niveaus zijn zodanig gekozen dat ze zo goed mogelijk aansluiten bij in vele CAO's voorkomende niveaugroepen of combinaties hiervan[18]. Overzicht II.1 bevat de omschrijving van de 9 niveaus.

Functiesoorten

Iedere arbeidsorganisatie met meerdere medewerkers bestaat uit functies die zich door bepaalde karakteristieken van elkaar onderscheiden. Op basis van de essentiële inhoud van de te verrichten werkzaamheden worden 7 functiesoorten onderkend. Bij deze groepering van functies is de tijdsbesteding bepalend indien tussen twee van de functiesoorten gekozen moet worden (meer dan 50%). Overzicht II.2 bevat de omschrijvingen van de 7 onderscheiden functiesoorten.

[18] Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

Overzicht II.1 Indeling LTD-functieniveaus

Functieniveau	
I	Zeer eenvoudige werkzaamheden die zich steeds herhalen, waarvoor geen scholing en slechts een geringe ervaring is vereist en die onder directe leiding worden verricht.
II	Eenvoudige tot vrij eenvoudige werkzaamheden, die zich als regel herhalen, waarvoor (enige) lagere administratieve of technische kennis en enige ervaring vereist is, die enige zelfstandigheid vereisen en die doorgaans onder leiding worden verricht.
III - laag	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend herhalend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
III - hoog	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend afwisselend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis, gecompleteerd met een aanvullende beroepsopleiding in een specifieke procedure en/of techniek, en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
IV	Moeilijke werkzaamheden van wisselende aard waarvoor een middelbaar administratief of technisch kennisniveau en daarbij behorende ervaring is vereist en die in beginsel zelfstandig worden verricht.
V	Samengestelde werkzaamheden binnen een bepaald vakgebied die een hoger kennisniveau en/of de nodige aanzienlijke ervaring vereisen en die zelfstandig worden verricht.
VI	Leidinggevende of beleidsvoorbereidende werkzaamheden van analyserende, creatieve of contactuele aard, die op grond van onafhankelijke oordeelsvorming worden verricht en die een academisch of gelijkwaardig kennisniveau vereisen.
VII	Leiding geven aan middelgrote ondernemingen of gelijkwaardige eenheden, diensten of staforganen, gepaard aan deelneming aan de beleidsvoorbereiding of beleidsvorming.
VIII	Leiding geven aan grote ondernemingen of gelijkwaardige concerndelen of instellingen.

Overzicht II.2 Indeling functiesoorten

Functiesoorten	
Productie, technische en/of handarbeidfuncties	Als zodanig worden al die functies aangemerkt die in de productiesfeer liggen alsmede functies op een technisch vakgebied.
Administratieve functies	Kenmerkend voor de hieronder te brengen functies is het administratieve karakter van de te verrichten werkzaamheden voorzover die niet in de sfeer van de automatisering liggen. Dus ook een puur administratieve kracht op een verkoop-/inkoopafdeling en een typiste tekstverwerking, maar géén ponstypiste (of data-entry-typiste).
Automatiseringsfuncties	Alle functies waarin werkzaamheden ten behoeve van de input en/of output van een computer worden verricht en werknemers die zich bezighouden met programmering.
Commerciële functies	Alle functies waarin de te verrichten werkzaamheden zich kenmerken door klantgerichte bezigheden in de verkoopsfeer, dan wel functies in de inkoopsfeer die zich richten op activiteiten die als doel hebben de eigen organisatie toegang te verschaffen op de juiste inkoopmarkt.
Verzorgende en/of dienst-verlenende functies	Binnen deze functiesoort kenmerken de werkzaamheden zich door verzorging van of dienstverlening aan anderen in de eigen organisatie of daar buiten, waarbij die werkzaamheden niet tot een technisch vakgebied gerekend kunnen worden, noch administratief of commercieel van aard zijn.
Creatieve functies	Naast kunstenaars, mode-ontwerp(st)ers, etaleurs, architecten e.d. worden hier ook werknemers ondergebracht die vanuit hun functie of vakgebied initiërend bezig zijn aan de ontwikkeling van procédés, processen, projecten of onderzoek: bijvoorbeeld een research-medewerker, maar geen analist.
Leidinggevende/bestuurs-functies	Als zodanig worden die leidinggevende functies aangemerkt waarin het besturen op “managen” van een afdeling of een project meer dan 50% van de arbeidstijd vergt. Indien een functionaris vanuit zijn/haar vakgebied meer dan 50% van de tijd (technisch) inhoudelijk bezig is met de eigenlijke tot de functie of afdeling te rekenen uitvoerende werkzaamheden, dan prevaleert de functiesoort waaronder die werkzaamheden vallen.

BIJLAGE III TABELLEN

Tabel III.1 Verdeling van alle werknemers in bedrijfsleven en werknemers boven, op en onder WML
Niveau onderbetaling in procenten van het WML.

Kolom % : vertikaal lezen. Bijvoorbeeld van alle werknemers is 45% vrouw en 55% man.
Rij % : horizontaal lezen. Bijvoorbeeld 97,3% van de vrouwen heeft een bruto-loon boven WML, 2,0% op het WML en 0,8% onder het WML.

		Totaal kolom%	Boven WML kolom%	Op WML kolom%	Onder WML kolom%	Totaal rij%	Boven WML rij%	op WML rij%	Onder WML rij%	Niveau Onder-betaling in %
Totaal	Totaal	100	100	100	100	100	97,9	1,5	0,6	-12,7
Geslacht	Vrouw	45	44	57	58	100	97,3	2,0	0,8	-10,9
	Man	55	56	43	42	100	98,4	1,2	0,4	-15,2
Etnische afkomst	Allochtoon	6	6	9	13	100	96,6	2,2	1,2	-17,1
	Autochtoon	89	89	88	86	100	97,9	1,5	0,6	-11,9
	Niet te achterhalen	5	5	3	1	100	99,0	0,9	0,1	-
Arbeidsduur	Voltijd	55	55	26	10	100	99,2	0,7	0,1	-
	Deeltijd >= 12 uur	33	33	31	34	100	98,0	1,4	0,6	-13,1
	Deeltijd < 12 uur	12	12	43	56	100	92,0	5,4	2,7	-13,0
Type werknemer	CAO'ers	74	75	61	43	100	98,4	1,2	0,3	-12,7
	AVV'ers	5	4	14	23	100	92,7	4,5	2,8	-11,2
	Niet-CAO'ers	18	18	25	32	100	96,9	2,1	1,0	-14,0
	Directieleden	3	3	0	2	100	99,3	0,2	0,5	-
Uitzendkracht	Geen	98	98	96	98	100	97,9	1,5	0,6	-12,6
	Wel	2	2	4	2	100	97,1	2,5	0,5	-
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	15	15	51	35	100	93,5	5,1	1,4	-13,9
	1 jaar	11	11	21	23	100	95,8	2,9	1,2	-13,4
	2 t/m 5 jaren	34	34	21	29	100	98,5	1,0	0,5	-11,2
	6 t/m 10 jaren	14	15	3	9	100	99,3	0,3	0,3	-
	11 t/m 20 jaren	15	16	2	3	100	99,6	0,2	0,1	-
	21 of meer jaren	10	10	0	1	100	99,9	0,0	0,1	-

		Totaal kolom%	Boven WML kolom%	Op WML kolom%	Onder WML kolom%	Totaal rij%	Boven WML rij%	op WML rij%	Onder WML rij%	Niveau Onder-betaling in %
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	11	11	37	32	100	93,2	5,1	1,7	-13,1
	23 - 29 jaar	16	16	23	26	100	96,8	2,2	1,0	-12,0
	30 - 39 jaar	28	28	14	12	100	99,0	0,8	0,3	-
	40 - 49 jaar	26	26	13	17	100	98,8	0,8	0,4	-13,7
	50 - 59 jaar	18	18	10	10	100	98,8	0,9	0,3	-
	>= 60 jaar	2	2	3	3	100	96,6	2,4	1,0	-
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	4	9	4	100	96,0	3,4	0,6	-
	Voortgezet alg.onderwijs	10	9	24	25	100	94,7	3,8	1,5	-14,0
	Lager beroepsonderwijs	26	26	23	22	100	98,2	1,3	0,5	-7,7
	Middelbaar alg. onderwijs	8	8	8	7	100	98,0	1,6	0,5	-
	Middelbaar beroepsonderwijs	21	22	4	14	100	99,3	0,3	0,4	-
	Hoger beroepsondewijs	12	12	2	4	100	99,6	0,2	0,2	-
	Wetenschappelijk onderwijs	3	3	0	1	100	99,8	0,0	0,2	-
	Niet in te delen	0	0	1	0	100	94,3	5,0	0,6	-
	Onbekend	16	15	29	23	100	96,3	2,9	0,9	-17,4

		Totaal kolom%	Boven WML kolom%	Op WML kolom%	Onder WML kolom%	Totaal rij%	Boven WML rij%	op WML rij%	Onder WML rij%	Niveau Onder-betaling in %
Functiesoort	Technisch handarbeid	22	22	17	15	100	98,4	1,2	0,4	-11,0
	Administratief	13	13	4	11	100	99,0	0,5	0,5	-
	Automatisering	2	2	1	0	100	99,5	0,5	0,0	-
	Commercieel	14	14	20	23	100	96,8	2,2	1,0	-9,7
	Verzorgend of dienstverlenend	37	36	52	45	100	97,1	2,2	0,7	-15,3
	Creatief	2	2	1	2	100	98,9	0,6	0,6	-
	Bestuursfuncties	8	8	0	2	100	99,7	0,1	0,2	-
	Onbepaald	3	3	4	2	100	97,4	2,2	0,4	-
LTD-functieniveau	F-niveau I	4	4	12	18	100	93,4	4,2	2,4	-16,4
	F-niveau II	14	13	46	26	100	93,7	5,2	1,1	-10,9
	F-niveau III-laag	23	23	28	36	100	97,2	1,9	0,9	-13,6
	F-niveau III-hoog	18	18	6	10	100	99,2	0,5	0,3	-
	F-niveau IV	24	24	4	8	100	99,6	0,2	0,2	-
	F-niveau V	11	12	0	0	100	100,0	0,0	0,0	-
	F-niveau VI	3	3	0	0	100	99,9	0,1	0,0	-
	F-niveau VII	0	0	0	0	100	100,0	0,0	0,0	-
	F-niveau VIII	0	0	0	0	100	100,0	0,0	0,0	-
	Onbepaald	3	3	4	2	100	97,3	2,3	0,4	-
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	12	11	27	48	100	94,0	3,5	2,4	-12,7
	5 - 9 werknemers	7	7	12	23	100	95,5	2,6	1,9	-15,9
	10 - 19 werknemers	8	8	10	9	100	97,6	1,7	0,6	-12,3
	20 - 49 werknemers	12	12	12	12	100	97,8	1,6	0,6	-9
	50 - 99 werknemers	8	8	4	4	100	98,9	0,8	0,3	-
	100 - 199 werknemers	8	8	5	1	100	98,9	1,0	0,1	-
	200 - 499 werknemers	11	12	3	1	100	99,5	0,4	0,1	-
	>= 500 werknemers	35	35	28	2	100	98,7	1,2	0,0	-

		Totaal kolom%	Boven WML kolom%	Op WML kolom%	Onder WML kolom%	Totaal rij%	Boven WML rij%	op WML rij%	Onder WML rij%	Niveau Onder-betaling in %
Sector	Landbouw en visserij	2	2	2	3	100	97,0	2,0	1,0	-
	Delfstoffenwinning	0	0	0	0	100	99,8	0,0	0,2	-
	Industrie, w.o.	15	15	10	6	100	98,7	1,1	0,2	-
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2	2	1	1	100	99,5	0,3	0,1	-
	Grafische industie	1	1	1	2	100	98,3	0,8	0,9	-
	Aardolie en chemische industrie	2	2	0	0	100	99,6	0,4	0,0	-
	Metaal- en electrotechnische industie	6	6	2	2	100	99,2	0,6	0,2	-
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	0	0	100	100,0	0,0	0,0	-
	Bouwnijverheid	7	7	1	4	100	99,3	0,3	0,4	-
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	19	19	31	32	100	96,6	2,5	1,0	-10,9
	Groothandel	7	7	5	5	100	98,5	1,1	0,4	-
	Detailhandel	10	10	23	25	100	95,2	3,4	1,4	-9,1
	Autohandel en -reparatie	2	2	3	3	100	96,8	2,5	0,8	-
	Horeca	4	4	10	24	100	93,1	3,7	3,2	-16,2
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o. [a]	7	7	14	4	100	96,7	3,0	0,3	-
	Vervoer over land	3	3	0	0	100	99,9	0,1	0,1	-
	Rest vervoer en communicatie [a]	4	4	14	4	100	94,4	5,1	0,5	-
	Financiele instellingen, w.o.	1	4	1	0	100	99,7	0,3	0,0	-
	Bank- en verzekeringswezen	3	3	0	0	100	99,9	0,1	0,0	-
	Overige financiele instellingen	1	1	1	0	100	98,8	1,2	0,0	-
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	19	19	15	17	100	98,2	1,2	0,5	-8,7
	Verplichte sociale verzekeringen	0	0	0	0	100	99,9	0,1	0,0	-
	Particulier onderwijs	0	0	0	0	100	98,5	1,1	0,4	-
	Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	17	17	5	4	100	99,4	0,4	0,1	-
	Verpleeg- en bejaardentehuizen	6	7	1	1	100	99,7	0,2	0,1	-
	Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	5	4	9	5	100	96,3	3,0	0,7	-

-) minder dan 30 waarnemingen

[a] Het percentage WML'ers in deze sector wordt sterk beïnvloed door één bedrijf met veel WML'ers in dienst. Zonder dit bedrijf zou het rijpercentage WML'ers in de sector 'vervoer, opslag en communicatie' 0,2% zijn en in de subsector 'rest vervoer en communicatie' 0,4%. De kolompercentages zouden voor de sector 'Vervoer, opslag en communicatie' 1,3 worden en voor de subsector 'Rest vervoer en communicatie' 1,1%.

Tabel III.2 Werknemers naar bruto-loonklassen en diverse achtergrondkenmerken (in procenten, bedrijfsleven 2004)

		Onder WML	WML	WML t/m 105% WML	105% WML t/m 110% WML	110% WML t/m 120% WML	120% WML t/m 130% WML	130% WML en meer	Totaal
Totaal		0,6	1,5	1,7	3,0	7,2	7,6	78,2	100
Geslacht	Vrouw	0,8	2,0	2,6	4,3	10,4	10,4	69,6	100
	Man	0,5	1,2	1,0	2,0	4,7	5,4	85,2	100
Etnische afkomst	Allochtoon	1,2	2,2	3,1	9,4	12,1	11,1	60,9	100
	Autochtoon	0,6	1,5	1,6	2,6	6,8	7,3	79,6	100
	Niet te achterhalen	0,1	0,9	3,1	2,7	8,9	8,3	76,0	100
Arbeidsduur	Voltijd	0,1	0,7	0,7	1,2	3,6	5,2	88,5	100
	Deeltijd >= 12 uur	0,6	1,4	2,2	4,3	10,2	9,9	71,4	100
	Deeltijd < 12 uur	2,7	5,4	5,3	8,0	15,3	12,4	50,9	100
Type werknemer	CAO'ers	0,4	1,2	1,4	3,0	7,4	8,0	78,6	100
	AVV'ers	2,9	4,5	4,1	5,8	12,2	11,7	58,8	100
	Niet-CAO'ers	1,1	2,1	2,7	2,7	6,3	6,2	79,0	100
	Directieleden	0,5	0,2	0,3	0,4	0,7	0,6	97,3	100
Uitzendkracht	Geen	0,6	1,5	1,7	2,4	7,1	7,5	78,6	100
	Wel	0,5	2,5	2,5	6,2	14,8	11,5	61,9	100
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	1,7	5,1	3,9	4,3	11,7	13,1	60,1	100
	23 - 29 jaar	1,0	2,2	2,5	5,1	11,1	12,6	65,7	100
	30 - 39 jaar	0,3	0,8	1,4	2,3	5,7	5,6	84,0	100
	40 - 49 jaar	0,4	0,8	1,1	2,6	5,8	5,7	83,6	100
	50 - 59 jaar	0,3	0,9	1,2	2,1	5,4	5,8	84,2	100
	>= 60 jaar	1,3	2,4	2,0	4,5	7,4	7,3	75,1	100

		Onder WML	WML	WML t/m 105% WML	105% WML t/m 110% WML	110% WML t/m 120% WML	120% WML t/m 130% WML	130% WML en meer	Totaal
Aantal dienstjaren	minder dan 1	1,4	5,1	3,2	6,2	11,8	10,2	62,1	100
	1 jaar	1,3	2,9	3,6	5,5	8,7	9,5	68,5	100
	2 t/m 5 jaren	0,5	1,0	1,8	3,6	8,9	9,1	75,1	100
	6 t/m 10 jaren	0,4	0,3	1,2	1,2	5,3	7,2	84,4	100
	11 t/m 20 jaren	0,1	0,2	0,4	0,6	3,5	4,0	91,1	100
	21 of meer jaren	0,1	0,0	0,3	0,2	1,6	2,5	95,3	100
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	0,7	3,4	4,6	8,0	19,3	19,0	45,1	100
	Voortgezet alg.onderwijs	1,5	3,8	3,9	6,3	14,1	12,3	58,1	100
	Lager beroepsonderwijs	0,5	1,3	1,5	3,0	7,3	8,6	77,8	100
	Middelbaar alg. onderwijs	0,5	1,6	2,5	2,9	6,3	7,4	79,0	100
	Middelbaar beroepsonderwijs	0,4	0,3	0,5	0,5	2,9	4,4	90,9	100
	Hoger beroepsondewijs	0,2	0,2	0,3	0,6	1,1	1,3	96,1	100
	Wetenschappelijk onderwijs	0,2	0,0	0,1	0,2	0,7	1,1	97,7	100
	Niet in te delen	0,6	5,0	9,3	15,9	17,8	21,0	30,3	100
	Onbekend	0,9	2,9	2,6	5,4	11,9	10,3	65,9	100

		Onder WML	WML	WML t/m 105% WML	105% WML t/m 110% WML	110% WML t/m 120% WML	120% WML t/m 130% WML	130% WML en meer	Totaal
LTD-functieniveau	F-niveau I	2,6	4,2	5,5	18,4	24,3	16,3	28,6	100
	F-niveau II	1,2	5,2	3,6	6,1	16,5	16,0	51,4	100
	F-niveau III-laag	0,9	1,9	3,0	3,7	10,8	12,0	67,7	100
	F-niveau III-hoog	0,3	0,5	0,7	1,5	3,7	5,9	87,4	100
	F-niveau IV	0,2	0,2	0,6	0,4	1,6	2,6	94,4	100
	F-niveau V	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	99,7	100
	F-niveau VI	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0	99,4	100
	F-niveau VII	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100
	F-niveau VIII	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100
	Onbepaald	0,4	2,3	2,3	7,1	14,6	11,6	61,6	100
Functiesoort	Technisch handarbeid	0,4	1,2	1,4	2,0	5,3	6,1	83,6	100
	Administratief	0,5	0,5	1,0	1,3	3,0	5,3	88,4	100
	Automatisering	0,0	0,5	0,4	0,1	0,5	1,8	96,7	100
	Commercieel	1,0	2,2	3,8	3,7	13,3	10,8	65,1	100
	Verzorgend of dienstverlenend	0,8	2,2	1,9	4,7	9,2	10,0	71,3	100
	Creatief	0,6	0,6	0,2	0,1	1,8	1,3	95,5	100
	Bestuursfuncties	0,2	0,1	0,1	0,1	0,4	0,5	98,6	100
	Onbepaald	0,4	2,2	2,0	6,2	12,3	10,2	66,7	100
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	2,5	3,5	4,2	4,4	9,9	8,9	66,5	100
	5 - 9 werknemers	2,0	2,6	3,5	3,7	8,0	7,6	72,6	100
	10 - 19 werknemers	0,7	1,7	1,8	2,9	7,5	7,9	77,4	100
	20 - 49 werknemers	0,7	1,6	1,4	3,8	9,0	8,6	75,0	100
	50 - 99 werknemers	0,3	0,8	1,1	1,8	5,5	7,5	83,0	100
	100 - 199 werknemers	0,1	1,0	1,0	3,5	6,9	7,1	80,4	100
	200 - 499 werknemers	0,1	0,4	1,5	4,2	6,6	6,6	80,7	100
	>= 500 werknemers	0,0	1,2	1,0	2,0	6,2	7,3	82,2	100

		Onder WML	WML	WML t/m 105% WML	105% WML t/m 110% WML	110% WML t/m 120% WML	120% WML t/m 130% WML	130% WML en meer	Totaal
Economische sector	Landbouw en visserij	1,1	2,0	3,1	1,3	5,8	6,7	80,0	100
	Delfstoffenwinning	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,7	98,6	100
	Industrie, w.o.	0,3	1,1	1,5	2,8	5,4	6,7	82,2	100
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	0,5	0,3	2,2	3,6	8,5	7,0	77,8	100
	Grafische industie	0,9	0,8	3,4	2,1	4,1	2,9	85,7	100
	Aardolie en chemische industrie	0,0	0,4	0,5	0,9	1,5	2,1	94,6	100
	Metaal- en electrotechnische industie	0,2	0,6	0,5	0,5	1,4	3,2	93,6	100
	Energie- en waterleidingbedrijven	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100
	Bouwnijverheid	0,4	0,3	0,2	0,2	2,1	2,1	94,8	100
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	1,0	2,5	3,6	3,6	11,4	11,1	66,8	100
	Groothandel	0,4	1,1	1,9	1,6	4,4	6,5	84,1	100
	Detailhandel	1,5	3,4	5,0	5,2	17,2	14,4	53,4	100
	Autohandel en -reparatie	0,8	2,5	2,8	2,4	7,5	10,7	73,4	100
	Horeca	3,3	3,7	3,5	5,6	11,9	14,6	57,4	100
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o. [a]	0,3	3,0	1,1	2,3	5,8	6,6	81,0	100
	Vervoer over land	0,1	0,1	0,1	3,7	7,2	5,4	83,5	100
	Rest vervoer en communicatie [a]	0,5	5,1	1,8	1,2	4,7	7,5	79,2	100
	Financiele instellingen, w.o.	0,0	0,3	0,8	0,3	2,4	2,8	93,3	100
	Bank- en verzekeringswezen	0,0	0,1	0,2	0,1	1,1	2,2	96,3	100
	Overige financiele instellingen	0,0	1,2	2,9	1,1	7,3	4,9	82,6	100
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	0,5	1,2	1,4	6,1	9,3	7,8	73,7	100
	Verplichte sociale verzekeringen	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	1,7	98,1	100
	Particulier onderwijs	0,4	1,1	1,1	0,7	6,5	7,8	82,5	100
	Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	0,1	0,4	0,6	1,1	4,7	6,7	86,4	100
	Verpleeg- en bejaardentehuizen	0,1	0,2	0,4	0,9	5,1	7,0	86,3	100
	Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	0,7	3,0	2,6	3,0	8,3	7,6	74,9	100

[a] Het percentage WML'ers in deze sector wordt sterk beïnvloed door één bedrijf met veel WML'ers in dienst. Zonder dit bedrijf zou het percentage WML'ers in de sector 'vervoer, opslag en communicatie' 0,2% zijn en in de subsector 'rest vervoer en communicatie' 0,4%.

Tabel III.3 Onderbetaalden en minimumloners in 2003 naar loon in 2004 en diverse achtergrondkenmerken (in procenten, bedrijfsleven)
Alleen voor werkemers die op beide peilmomenten in dienst waren van hetzelfde bedrijf

		Onderbetaalden in 2003 met bruto-loon in 2004				Minimumloners in 2003 met bruto-loon in 2004			
		onder WML	op WML	boven WML	Totaal	onder WML	op WML	boven WML	Totaal
Totaal	Totaal	50	10	40	100	2	53	45	100
Geslacht	Vrouw	49	7	44	100	1	55	44	100
	Man	52	15	33	100	2	52	46	100
Etnische afkomst	Allochtoon	-	-	-	-	0	61	39	100
	Autochtoon	49	10	41	100	2	55	43	100
	onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeidsduur	Voltijd	36	21	43	100	1	56	43	100
	Deeltijd >= 12 uur	40	7	52	100	1	47	51	100
	Deeltijd < 12 uur	64	7	29	100	2	58	40	100
Type werknemer	CAO'ers	43	12	45	100	1	46	53	100
	AVV'ers	55	6	39	100	2	70	29	100
	Niet-CAO'ers	54	10	36	100	3	64	33	100
	Directieleden	-	-	-	-	-	-	-	-
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	36	19	44	100	6	43	52	100
	23 - 29 jaar	42	12	46	100	1	58	41	100
	30 - 39 jaar	54	1	45	100	0	50	50	100
	40 - 49 jaar	57	6	37	100	0	60	40	100
	50 - 59 jaar	-	-	-	-	0	58	42	100
	>= 60 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-

		Onderbetaalden in 2003 met bruto-loon in 2004				Minimumloners in 2003 met bruto-loon in 2004			
		onder WML	op WML	boven WML	Totaal	onder WML	op WML	boven WML	Totaal
Opleiding	Basisonderwijs	-	-	-	-	1	52	46	100
	Voortgezet alg.onderwijs	58	1	40	100	1	60	39	100
	Lager beroepsonderwijs	40	30	30	100	2	51	47	100
	Middelbaar alg. onderwijs	-	-	-	-	0	55	45	100
	Middelbaar beroepsonderwijs	-	-	-	-	10	38	52	100
	Hoger beroepsondewijs	-	-	-	-	-	-	-	-
	Wetenschappelijk onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niet in te delen	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onbekend	54	1	45	100	0	51	49	100
LTD-functieniveau	F-niveau I	77	8	15	100	3	45	52	100
	F-niveau II	39	10	51	100	1	63	37	100
	F-niveau III-laag	47	12	41	100	3	47	50	100
	F-niveau III-hoog	-	-	-	-	2	57	41	100
	F-niveau IV	-	-	-	-	-	-	-	-
	F-niveau V	-	-	-	-	-	-	-	-
	F-niveau VI	-	-	-	-	-	-	-	-
	F-niveau VII	-	-	-	-	-	-	-	-
	F-niveau VIII	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onbepaald	-	-	-	-	-	-	-	-
Functiesoort	Technisch of handarbeid	-	-	-	-	2	38	60	100
	Administratief	-	-	-	-	8	54	38	100
	Automatisering	-	-	-	-	-	-	-	-
	Commercieel	45	12	43	100	2	42	56	100
	Verzorgend of dienstverlenend	52	4	43	100	1	65	34	100
	Creatief	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bestuursfuncties	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onbepaald	-	-	-	-	-	-	-	-

		Onderbetaalden in 2003 met bruto-loon in 2004				Minimumloners in 2003 met bruto-loon in 2004			
		onder WML	op WML	boven WML	Totaal	onder WML	op WML	boven WML	Totaal
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	60	9	32	100	0	66	34	100
	5 - 9 werknemers	57	14	29	100	6	53	41	100
	10 - 19 werknemers	55	9	36	100	1	50	49	100
	20 - 49 werknemers	34	8	58	100	4	50	46	100
	50 - 99 werknemers	-	-	-	-	2	43	55	100
	100 - 199 werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-
	200 - 499 werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-
	>= 500 werknemers	-	-	-	-	0	43	57	100
Sectoren	Landbouw en visserij	-	-	-	-	-	-	-	-
	Delfstoffenwinning	-	-	-	-	-	-	-	-
	Industrie	-	-	-	-	4	30	66	100
	Energie- en waterleidingbedrijven	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bouwnijverheid	-	-	-	-	-	-	-	-
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	43	16	41	100	1	45	53	100
	Detailhandel	50	13	37	100	2	44	54	100
	Horeca	66	1	33	100	1	65	34	100
	Vervoer, opslag en communicatie	-	-	-	-	0	80	20	100
	Financiele instellingen	-	-	-	-	-	-	-	-
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	-	-	-	-	3	52	45	100
	Verplichte sociale verzekeringen	-	-	-	-	-	-	-	-
	Particulier onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gezondheids- en welzijnszorg	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	-	-	-	-	0	77	23	100

-) minder dan 30 waarnemingen