



Werknemers met een bruto-loon op en onder
het wettelijk minimumloon in 2006

INHOUDSOPGAVE	BLZ.
SAMENVATTING	I-IV
1 INLEIDING	1
2 WML-BEGRIPPEN	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Definities	6
2.3 Loonbegrip	6
2.4 Normale arbeidsduur	7
2.5 Arbeidsgehandicapten	8
3 RESULTATEN	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Minimumloners en onderbetaalden	11
3.2.1 Minimumloners en onderbetaalden per werknemerscategorie	12
3.3 Profielschets minimumloners en onderbetaalden	17
3.3.1 Minimumloners	17
3.3.2 Onderbetaalden	18
3.4 Niveau van de onderbetaling	19
3.5 Oorzaken van onderbetaling	21
3.6 Financiële doorstroom onderbetaalden en minimumloners	22
3.7 Ontwikkeling in de periode 2001-2006	24
BIJLAGEN	27
I Methode van onderzoek	29
I.1 Verantwoording van de steekproef	31
I.2 Gegevensverzameling	34
I.2.1 Looncomponenten van werknemers	35
II LTD-functieniveaus en functiesoorten	41
III Tabellen	47
III.1 Verdeling van alle werknemers in het bedrijfsleven en van werknemers boven, op en onder WML	49
III.2 Werknemers naar bruto-loonklassen en diverse achtergrondkenmerken	53
III.3 Onderbetaalden en minimumloners in 2005 naar loon in 2006 en diverse achtergrondkenmerken	57

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 2006.

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 minimumvakantiebijslag (WML). Met het onderzoek wordt voorts voldaan aan internationale verplichtingen.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van de gegevensbestanden van het meest recente (en laatste) 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 ruim 2.600 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. Voor de ongeveer 53.000 werknemers in de AVO-steekproef is, voor de laatste betaalperiode in oktober 2006, nagegaan of de bruto-beloning uit de loonadministraties onder, op of boven het WML-niveau ligt. Het AVO is dus een onderzoek waar wordt uitgegaan van werknemers en van de loonadministraties van bedrijven. Tevens zijn er loongegevens over oktober 2005 beschikbaar, voor de werknemers uit de steekproef die op beide peilmomenten bij hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Naast beloningsgegevens die uit de loonadministraties afkomstig zijn, zijn ook bedrijfskenmerken van het bedrijf waar de werknemers werkzaam zijn evenals functie- en persoonskenmerken van de werknemer in het onderzoek opgenomen.

De onderzoeksresultaten hebben, tenzij anders vermeld, betrekking op het peilmoment oktober 2006.

Onderbetaalden

Van de werknemers in het Nederlandse bedrijfsleven van 15 tot en met 64 jaar verdienen, in oktober 2006, grofweg twintigduizend werknemers minder dan het WML (€ 1.284,60 per maand voor werknemers van 23 jaar en ouder¹). Dit komt overeen met 0,3% van alle werknemers. De onderbetaalde werknemers ontvangen gemiddeld een

¹ Dit was het minimumloon in oktober 2006. Werknemers van 15 tot 23 jaar krijgen een van het volwassen minimumloon afgeleid minimumjeugdloon.

bruto-loon dat naar schatting ongeveer 9% lager is dan het bruto-loon waarop ze volgens de wet recht hebben. Het niveau van de onderbetaling loopt nogal uiteen. Vier op de tien werknemers wordt minder dan 5% onderbetaald, ongeveer de helft wordt 5-20% onderbetaald en één op de tien wordt 20% of meer onderbetaald.

Het onderhavige onderzoek is gebaseerd op een steekproef van ruim 2.600 bedrijven.

Onderbetaalde werknemers zijn vooral deeltijdwerkers en jongeren (tot 29 jaar). Relatief vaak hebben ze een verzorgende of dienstverlenende functie², hebben ze een lagere functie en zijn ze werkzaam in het kleinbedrijf en in de sector 'Horeca'.

Oorzaken onderbetaling

Bij 26% van de onderbetaalde werknemers is de onderbetaling een gevolg van een nettoloonafpraak. Bij 20% 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 oorzaken van onderbetaling komen voornamelijk voor bij werknemers die in deeltijd werken. Bij 20% van de onderbetaalde werknemers is de WML-loonsverhoging van 1 juli 2006 niet in het oktoberloon van 2006 verwerkt en bij 5% ook de verhoging van januari 2006 niet. Voor 4% van de onderbetaalden is de wettelijke jeugdloonverhoging niet of niet volledig door de werkgever toegepast. Dit komt ongeveer overeen met 18% van de onderbetaalde jeugdigen tot en met 23 jaar. Bij 34% van de onderbetalingen geldt een overige oorzaak voor de onderbetaling. Ook vallen hieronder de werknemers waarvoor de oorzaak van onderbetaling niet kon worden achterhaald.

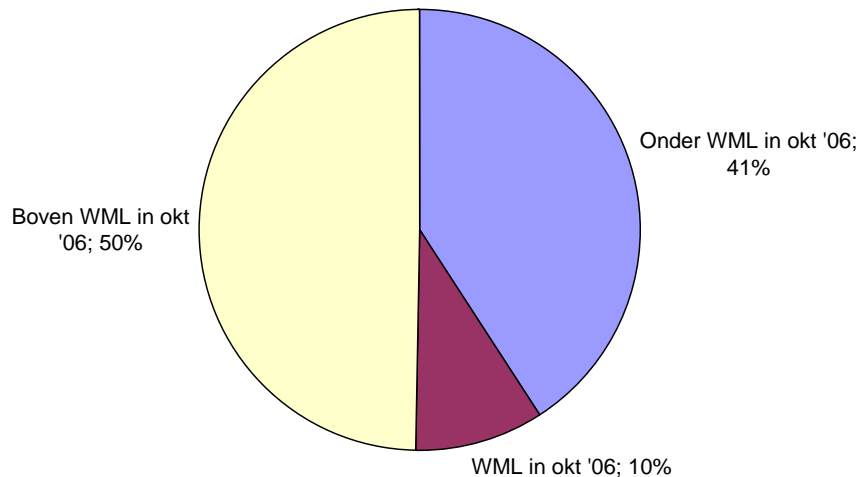
Financiële doorstroom

In figuur 1 zijn de werknemers die in oktober 2005 werden onderbetaald, weergegeven naar hun loon in oktober 2006. Deze figuur geeft inzicht in de financiële doorstroom van onderbetaalde werknemers.

Uit figuur 1 blijkt dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2005 één jaar later nog 41% wordt onderbetaald. Ongeveer 10% van de onderbetaalde werknemers in oktober 2005 heeft in oktober 2006 een bruto-loon dat gelijk is aan het WML en de overige 50% heeft in oktober 2006 een bruto-loon dat hoger is dan het WML.

² In bijlage II staat een toelichting op de functiesoorten. Mensen met een verzorgende of dienstverlenende functie werken niet alleen in de Zorg, maar ook veel in de Handel, Horeca, Verhuur en zakelijke dienstverlening en Cultuur, recreatie en overige dienstverlening.

Figuur 1 Hoogte loon in oktober 2006 van werknemers die in oktober 2005 werden onderbetaald (bedrijfsleven, n=119)³



Ontwikkeling 2001-2006

In totaal werd in 2001 ongeveer 1,1% van de werknemers onderbetaald tegen 0,6% in 2004 en 0,3 in 2006. Dit betekent dat onderbetaling in alle drie jaren weinig voorkwam. Aan de cijfers kan geen conclusies van een afnemende trend worden verbonden, omdat het om zeer kleine percentages gaat en omdat de cijfers vermoedelijk worden beïnvloed door een methode-effect⁴.

Minimumloners

Grofweg honderdduizend werknemers hebben een bruto-loon dat gelijk is aan het WML. Uitgedrukt als een percentage gaat het om 1,6% van de werknemers.

Minimumloners zijn vaak jongeren en werken meestal in deeltijd. Meestal 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'. Ze werken vaak nog maar kort bij de huidige werkgever.

Financiële doorstroom

In figuur 2 zijn de werknemers die in oktober 2005 op het WML werden betaald, weergegeven naar hun loon in oktober 2006. Deze figuur geeft inzicht in de financiële doorstroom van minimumloners.

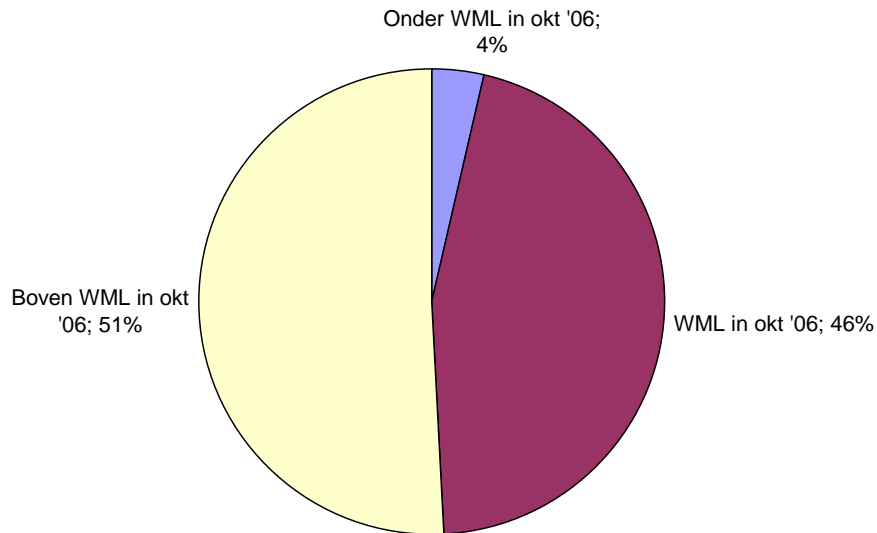
Figuur 2 laat zien dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven minimumloners in oktober 2005 46% één jaar later nog steeds het WML verdient. 51% van de in dienst gebleven WML'ers in oktober 2005 verdient in oktober 2006 meer dan het

³ Door afronding komt het totaal van de percentages uit op 101%.

⁴ Een toelichting op het methode-effect staat in paragraaf 3.7.

minimumloon. 4% van de minimumloners in oktober 2005 verdient in oktober 2006 minder dan het WML.

Figuur 2 Hoogte loon in oktober 2006 van werknemers die in oktober 2005 op het WML werden betaald (bedrijfsleven, n=388)⁵



Ontwikkeling 2001-2006

In 2001 werd 2,1% van de werknemers op het minimumloon betaald. In 2004 was dit 1,5% en in 2006 1,6%. Het percentage werknemers dat op het WML wordt betaald is gelijk gebleven ten opzichte van 2004 en licht gedaald ten opzichte van 2001.

⁵ Door afronding komt het totaal van de percentages uit op 101%

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 twee jaar geleden uitgevoerd (zie: ‘Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2004’, Drs. J. Hoeben en A. Faas, Arbeidsinspectie, 2006).

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, 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 en met 64 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 oorzaken 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.

Van de onderbetaalde werknemers wordt nagegaan hoe groot de onderbetaling is, zowel absoluut als relatief. De absolute mate van onderbetaling betreft het aantal euro's dat iemand onder het WML wordt betaald. De relatieve mate van onderbetaling betreft het percentage van het WML dat te weinig wordt betaald.

Voor de werknemers die in oktober 2005 *onder* respectievelijk *op* het WML betaald kregen, wordt nagegaan hoeveel in oktober 2006 *onder*, *op* of *boven* het WML werden betaald. Dit om de financiële doorstroom in beeld te brengen van de werknemers die op beide peilmomenten in dienst waren van dezelfde werkgever.

Tot slot wordt onderzocht wat de ontwikkeling van het percentage onderbetaalden en minimumloners is ten opzichte van 2001 en 2004.

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 2007 is door de Arbeidsinspectie onderzoek verricht naar de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Doel van dit 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. Het AVO onderzoek is in 2007 voor het laatst uitgevoerd door de Arbeidsinspectie.

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 2.600 bedrijven, met vooral kleinere bedrijven in sectoren waar de kans op onderbetaling groot is. Door herweging worden de steekproefuitkomsten gecorrigeerd en vertaald naar landelijk representatieve gegevens.

Voor ongeveer 53.000 werknemers in de AVO-steekproef is, voor de laatste betaalperiode⁶ in oktober 2006, nagegaan of de bruto-beloning uit de loonadministraties onder, op of boven het WML-niveau ligt. Er is niet gekeken of er in de betaalperiodes hierna eventueel een correctie op onderbetaling in oktober heeft plaatsgevonden. Tevens wordt niet gecontroleerd of de informatie in de loonadministraties overeenkomt met de feitelijke situatie (bijvoorbeeld of het aantal feitelijk gewerkte uren overeenkomt met het aantal uren uit de loonadministratie).

⁶ De betaalperiode is meestal een maand, een periode van 4 weken of een week.

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 2006 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 oorzaak van onderbetaling. In paragraaf 3.6 wordt nader ingegaan op de financiële doorstroom van de minimumloners en de onderbetaalde werknemers. Paragraaf 3.7 gaat ten slotte in op de ontwikkeling in de tijd. 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 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 2006 (het peilmoment van dit onderzoek) was het minimumloon voor werknemers vanaf 23 jaar met een volledig dienstverband gelijk aan €1284,60 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 oktober 2006 per maand:

23 jaar	100%	€1284,60
22 jaar	85%	€1091,90
21 jaar	72,5%	€931,35
20 jaar	61,5%	€790,05
19 jaar	52,5%	€674,40
18 jaar	45,5%	€584,50
17 jaar	39,5%	€507,40
16 jaar	34,5%	€443,20
15 jaar	30%	€385,40

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 Afwijkingmogelijkheden). De laatste verhoging voorafgaand aan het peilmoment van het onderzoek dateert van 1 juli 2006.

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. 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;*
10. *een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet of een werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van de Zorgverzekeringswet*⁷.

Niet-geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking (loon in natura) vallen niet meer onder het loon volgens de WML.

Een bovenwettelijke werkgeversbijdrage aan de werknemer in de kosten van de zorgverzekering valt onder het loonbegrip in de zin van de WML. Voor het peilmoment oktober 2005 betreft het een werkgeversbijdrage aan de werknemer in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering. Het bedrag kan maandelijks, per kwartaal, per halfjaar of per jaar worden toegekend of uitgekeerd aan de werknemer. Een dergelijke werkgeversbijdrage valt, wanneer het bij het periodeloan wordt uitgekeerd, onder het loonbegrip in de zin van de WML.

⁷ De Zorgverzekeringswet geldt sinds 2006. Het betreft hier de verplichte werkgeversbijdrage van 6,5% van het loon. Op het peilmoment oktober 2005 bestond deze vergoeding niet.

Op het peilmoment oktober 2005 gold de Ziekenfondswet nog. De verplichte werkgeversbijdrage in de premie Ziekenfondswet (ZFW) was geen loon in de zin van de WML. Ook de fiscale bijtellingen, voor bijvoorbeeld het particulier gebruik van een auto van de zaak, zijn geen loon in de zin van de WML⁸. 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 de WML.

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

Opbouw van het WML-loon

- Functieloon
- Persoonlijke toelage
- Tarief en provisie
- Ploegentoeslag/onregelmatige dienst toeslagen
- Inconveniënten
- Bovenwettelijke bijdrage Zorgverzekeringwet (peilmoment oktober 2006)
- Bijdrage werkgever ZKV (peilmoment oktober 2005)
- Overig loon (zoals foaien, waarnemingstoelagen, werkgeversbijdrage in de levensloopregeling (als bij het periodeloon uitgekeerd) 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 (voor personen jonger dan 23 jaar) 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

⁸ 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.

werkt en de normale arbeidsduur in het bedrijf is 38 uur, dan heeft de werknemer recht op 19/38 van het minimumloon.

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 deeltijdwerkers⁹.

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'ers¹⁰ 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

In bepaalde gevallen is het toegestaan om werknemers minder dan het WML te betalen. Er moet dan loondispensatie zijn verleend.

Werkgevers kunnen een ontheffing van de WML krijgen voor werknemers met een ziekte of handicap die ofwel jonger dan 18 jaar zijn ofwel een Wajong uitkering ontvangen. Wanneer een dergelijke werknemer door ziekte of handicap aantoonbaar minder presteert dan de arbeidsprestatie die als normaal wordt gezien, mag de werkgever hem of haar (na toestemming van het UWV) minder loon betalen, zo nodig in afwijking van wat bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is bepaald. Vrijwel altijd heeft de werknemer voor wie loondispensatie wordt verleend tevens recht op een uitkering.

Tevens kan er aan arbeidsgehandicapte werknemers ontheffing van de WML zijn verleend op basis van artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA). Het gaat hier niet alleen om arbeidsgehandicapte werknemers met een Wajong uitkering of jonger dan 18 jaar, maar ook om bijvoorbeeld WAO'ers of andere

⁹ 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.

¹⁰ Zie voetnoot 26 op p. 35.

arbeidsgehandicapten. De wet REA is per 1 januari 2006 afgeschaft, maar de toekenningen die tot en met december 2005 zijn gedaan in het kader van de wet REA zijn geldig tot de duur van de toekenning. Dit betekent dat er dus ook in oktober 2006 nog wel werknemers kunnen zijn voor wie loondispensatie is verleend op basis van de wet REA.

Werknemers die op grond van het bovenstaande minder verdienen dan het wettelijk minimumloon zijn in dit onderzoek niet gerekend tot de groep onderbetaalde werknemers.

Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2006

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 oorzaken van onderbetaling aan bod. In paragraaf 3.6 wordt nader ingegaan op de feitelijke financiële doorgroei 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 en 2004.

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 van wie 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 uitgevoerd¹¹, ingedeeld in de categorie minimumloners (hierna ook wel aangeduid als WML'ers). Werknemers van wie het bruto-loon meer dan 0,5% en 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 2006.

In naar schatting 8 tot 10 procent van het totaal aantal bedrijven in Nederland werken in oktober 2006 één of meer WML'ers. In deze bedrijven werken in totaal naar schatting

¹¹ Het betreft: 'Drs. J. Hoeben en A. Faas, *Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2004*, Arbeidsinspectie, 2006'.

grofweg honderdduizend minimumloners (ongeveer 1,6% van het totaal aantal werknemers in het bedrijfsleven)¹².

Voorts werken er in naar schatting 3 tot 4 procent van het totaal aantal bedrijven in Nederland één of meer werknemers die worden onderbetaald. In totaal zijn in oktober 2006 grofweg ongeveer twintigduizend werknemers onderbetaald (ongeveer 0,3% van het totaal aantal werknemers in het bedrijfsleven).

Het onderhavige onderzoek is gebaseerd op een steekproef van ruim 2.600 bedrijven waarin in totaal ongeveer 405.000 werknemers werkzaam waren in oktober 2006. In deze bedrijven zijn voor de laatste betaalperiode in oktober 2006 van ongeveer 52.800 werknemers gegevens verzameld over verschillende beloningscomponenten en het aantal gewerkte uren. Bij een door een inspecteur geconstateerde onderbetaling is gevraagd naar de oorzaak 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 2006 naar geslacht en leeftijd (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
Vrouwen w.o.	2,0	0,3
Jeugdigen	10,1	0,6
Volwassen	1,0	0,3
Mannen w.o.	1,3	0,3
Jeugdigen	6,5	0,9
Volwassen	0,8	0,2

¹² Onderbetaalden maken geen deel uit van de categorie minimumloners (WML'ers).

Uit tabel 3.1 blijkt dat vrouwen even vaak worden onderbetaald als mannen (beide 0,3%). In 2004 werden vrouwen vaker onderbetaald dan mannen. Vrouwen worden, net als in 2004, iets vaker beloond op WML-niveau dan mannen (2,0% tegenover 1,3%). Wanneer de volwassen vrouwen (23 jaar en ouder) worden vergeleken met de volwassen mannen blijken er nauwelijks verschillen tussen deze groepen te zijn in betaling op of onder het WML. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen geldt dat jeugdigen vaker dan volwassenen op het WML worden betaald. Jeugdige mannen en vrouwen worden ook (iets) vaker onderbetaald dan hun volwassen seksegenoten.

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 64 jaar meegenomen.

Tabel 3.2 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2006 naar leeftijd (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
15 – 22 jaar	8,4	0,8
23 – 29 jaar	1,9	0,9
30 – 39 jaar	0,5	0,1
40 – 49 jaar	0,7	0,1
50 – 59 jaar	0,7	0,2
60 – 64 jaar	0,6	0,5
23 – 64 jaar	0,9	0,3

In tabel 3.2 is te zien dat jeugdigen relatief vaker dan volwassenen een loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon hebben (8,4% tegenover 0,9%). 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 hoger dan voor volwassen werknemers (0,8% tegenover 0,3%), maar beide liggen onder de 1% dus zowel bij jeugdigen als bij volwassenen komt onderbetaling weinig voor. De percentages WML'ers en onderbetaalden dalen eerst naarmate de leeftijd stijgt (tot 30-39 jaar) en blijven vervolgens vrij stabiel tot de leeftijd 50-59 jaar. Voor werknemers vanaf 60 jaar is het percentage onderbetaalden 0,5%, maar het verschil met de andere leeftijdscategorieën is niet significant. 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 5,3% voor de deeltijders die minder dan 12 uur per week werken). Dat geldt ook voor het percentage onderbetaalden, al komt onderbetaling bij alle drie groepen zeer weinig voor (variërend van 0,1% tot 1,4%). Onderbetaling komt nog het vaakst voor bij de kleine deeltijdbanen (1,4%).

Tabel 3.3 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2006 naar arbeidsduur (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
Voltijd	0,7	0,1
Deeltijd ≥ 12 uur	1,8	0,3
Deeltijd <12 uur	5,3	1,4

Functionieniveau

In tabel 3.4 is het percentage WML'ers en onderbetaalden weergegeven naar functionieniveau¹³.

Tabel 3.4 Percentage WML'ers en onderbetaalden in oktober 2006 naar functionieniveau (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
LTD-functieniveau I	3,8	0,6
LTD-functieniveau II	5,2	1,0
LTD-functieniveau III-laag	3,3	0,6
LTD-functieniveau III-hoog	0,5	0,1
LTD-functieniveau IV	0,2	0,1
LTD-functieniveau V	0,0	0,0
LTD-functieniveau VI	0,0	0,1
LTD-functieniveau VII	0,0	0,0
LTD-functieniveau VIII	0,0	0,0
LTD-functieniveau onbekend	1,5	0,0

¹³ 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.

Uit tabel 3.4 blijkt dat het aantal WML'ers grofweg afneemt naar mate het functieniveau toeneemt. Onderbetaling komt weinig voor bij alle functieniveaus, maar lijkt bij de lagere functieniveaus iets vaker voor te komen dan bij de hogere functieniveaus. Overigens zit er, aangezien het onderzoek gebaseerd is op een steekproef, enige onzekerheid rondom de cijfers, waardoor verschillen tussen twee functieniveaus niet allemaal significant zullen zijn. In de twee laagste LTD-functieniveaus (functies van laag niveau) zijn relatief veel deeltijders, vrouwen en jeugdigen werkzaam. Ongeveer één op de vijf vrouwen tegen één op de acht 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. Krap 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 bijna 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 rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO), aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 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 2006 is naar schatting 71% van de werknemers in het bedrijfsleven een CAO'er, 22% een niet-CAO'er, 4% een AVV'er en 3% een directielid¹⁴.

Tabel 3.5 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar CAO-type werknemer (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2006)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
CAO'ers	1,4	0,2
AVV'ers	4,1	0,5
Niet-CAO'ers	1,8	0,7
Directieleden	0,0	0,2

¹⁴ In 2006 geldt in 46% van de bedrijven in het bedrijfsleven een CAO. In 13% van de bedrijven is als gevolg van het algemeen verbindend verklaren een CAO van toepassing. In de overige (41% van de) bedrijven geldt geen (algemeen verbindend verklaarde) CAO. Zie ook het rapport 'Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2006', drs. J. Hoeben, A. Faas, drs. M. Bos en J. Samadhan, Arbeidsinspectie, 2007.

Uit tabel 3.5 blijkt dat het aandeel onderbetaalden in de categorie CAO'ers iets lager is dan in de categorie niet-CAO'ers (0,2% tegenover 0,7%). In de categorie AVV'ers is het aandeel WML'ers het hoogst (4,1%).

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, al komt met name betaling onder het WML in de meeste sectoren nauwelijks voor. Tabel 3.6 laat zien dat er relatief veel WML'ers voorkomen in de sectoren 'Reparatie van consumentenartikelen en handel' en 'Horeca'. Het percentage onderbetaalden is het hoogst in de sector 'Horeca'.

Tabel 3.6 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar economische sectoren (in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2006)

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
Landbouw en visserij	1,8	0,1
Delfstoffenwinning	0,0	0,0
Industrie, w.o.	1,0	0,1
Energie- en waterleidingbedrijven	0,0	0,0
Bouwnijverheid	0,3	0,0
Reparatie consumentenartikelen en handel	4,0	0,4
Horeca	4,8	3,2
Vervoer, opslag en communicatie	0,7	0,0
Financiële instellingen	0,3	0,1
Verhuur en zakelijke dienstverlening	0,9	0,1
Particulier onderwijs	1,5	0,0
Gezondheids- en welzijnszorg	0,7	0,0
Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	1,6	1,0

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 (iets) hoger dan in de grotere bedrijven.

**Tabel 3.7 Percentage WML'ers en onderbetaalden naar bedrijfsomvang
(in procenten van het totaal aantal werknemers per categorie, bedrijfsleven 2006)**

	WML'ers	Onderbetaalden
Totaal, w.o.	1,6	0,3
1 - 4 werknemers	3,6	1,0
5 - 9 werknemers	2,6	1,4
10 - 19 werknemers	1,4	0,5
20 - 49 werknemers	1,7	0,3
50 - 99 werknemers	1,4	0,1
100 - 199 werknemers	0,3	0,1
200 - 499 werknemers	0,4	0,0
500 en meer werknemers	1,4	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. Ter vergelijking staat de verdeling van alle werknemers in het bedrijfsleven in de tabel. Uit de tabel blijkt dat in de groep minimumloners:

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

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 met een commerciële functie, 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 vaak jongeren en werken meestal in deeltijd. Meestal 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'. Ze werken vaak nog maar kort bij de huidige werkgever.

3.3.2 Onderbetaalden

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

- *De verdeling man/vrouw gelijk is;*
- *Ongeveer één op de zes van allochtone afkomst is;*
- *De helft een kleine deeltijdbaan heeft (tegenover één op de tien bij alle werknemers);*
- *Ongeveer een kwart jonger is dan 23 jaar en vier op de tien tussen de 23 jaar en 29 jaar;*
- *Ongeveer een kwart korter dan een jaar in dienst is bij de werkgever. Ongeveer acht op de tien werkt tot 5 jaar bij de werkgever (tegenover ruim vijf op de tien van alle werknemers);*
- *Meer dan zes op de tien een verzorgende of dienstverlenende functie¹⁵ vervullen en slechts één op de tien een technische/handarbeidsfunctie;*
- *Ruim acht op de tien een functie vervullen van laag niveau (LTD-functieniveau I, II en III-laag);*
- *Meer dan zes op de tien werkzaam zijn in bedrijven met minder dan 10 werknemers in loondienst (kleinbedrijf) en minder dan één op de vijftientig in bedrijven met 500 werknemers of meer;*
- *Ruim de helft een laag opleidingsniveau heeft (basisonderwijs, algemeen voortgezet onderwijs of lager beroepsonderwijs). Voor één op de tien is het opleidingsniveau onbekend;*
- *Ruim de helft niet-CAO'er is;*
- *Bijna de helft werkzaam is in de 'Horeca' en ruim één op de zeven in de sector 'Cultuur, recreatie en overige dienstverlening'.*

¹⁵ In bijlage II staat een toelichting op de functiesoorten. Mensen met een verzorgende of dienstverlenende functie werken niet alleen in de Zorg, maar ook veel in de Handel, Horeca, Verhuur en zakelijke dienstverlening en Cultuur, recreatie en overige dienstverlening.

Bij het vergelijken van de verdelingen van de kenmerken van onderbetaalden met die van alle werknemers blijkt dat in de categorie onderbetaalden deeltijders, allochtonen en werknemers jonger dan 29 jaar zijn oververtegenwoordigd. Dat geldt ook voor werknemers met een laag functieniveau en werknemers met een verzorgende of dienstverlenende functie¹⁶. Verder zijn werknemers die niet onder een CAO vallen, werknemers werkzaam in het kleinbedrijf en werknemers in de sectoren 'Horeca' en 'Cultuur, recreatie en overige dienstverlening' oververtegenwoordigd.

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

Onderbetaalde werknemers zijn vooral in deeltijdwerkers en jongeren (tot 29 jaar). Relatief vaak hebben ze een verzorgende of dienstverlenende functie, hebben ze een lagere functie en zijn ze werkzaam in het kleinbedrijf en in de sector 'Horeca'.

3.4 Niveau van de onderbetaling

De onderbetaalde werknemers verdienden in oktober 2006 gemiddeld ongeveer 9% 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 op de volgende pagina zijn de onderbetaalde werknemers weergegeven naar relatieve mate van onderbetaling. Werknemers die werden onderbetaald omdat hun werkgever uitging van een onjuiste normale arbeidstijd op voltijdbasis, zijn hierin niet meegenomen. De reden is dat het voor deze groep mensen bij de analyse van de gegevens niet mogelijk was om de mate van onderbetaling vast te stellen omdat de juiste (formele) normale arbeidstijd niet geregistreerd is in het onderzoek.

In tabel 3.8 is bijvoorbeeld te lezen dat 13% van de onderbetaalde werknemers minder dan 1% werd onderbetaald. Tien procent werd 1% tot 2% onderbetaald. In totaal werd ruim vier op de tien onderbetaalden minder dan 5% onderbetaald. 28% van de onderbetaalden werd 5% tot 10% onderbetaald, 20% 10% tot 20% en 10% werd 20% of meer onderbetaald. Vier op de tien werknemers wordt dus minder dan 5% onderbetaald, ongeveer de helft wordt 5%-20% onderbetaald en één op de tien wordt 20% of meer onderbetaald.

¹⁶ Zie vorige voetnoot.

Tabel 3.8 **Onderbetaalde werknemers naar mate van relatieve onderbetaling (in procenten, bedrijfsleven 2006)**

	Onderbetaalde werknemers in % (N=129)
Totaal, w.o.	100
onderbetaling < 1,0%	13
1,0% ≤ onderbetaling < 2,0%	10
2,0% ≤ onderbetaling < 3,0%	8
3,0% ≤ onderbetaling < 4,0%	4
4,0% ≤ onderbetaling < 5,0%	7
5,0% ≤ onderbetaling < 10,0%	28
10,0% ≤ onderbetaling < 20,0%	20
20,0% en meer	10

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 30% van de onderbetaalden minder dan 10 euro per maand werd onderbetaald. 25% wordt 10 tot 20 euro per maand onderbetaald en 15% wordt 20 tot 30 euro onderbetaald. 6% wordt 100 tot 200 euro onderbetaald en 6% meer dan €200. Dit betekent dat ruim de helft van de werknemers maximaal €20 per maand wordt onderbetaald en krap de helft meer dan €20.

Tabel 3.9 **Onderbetaalde werknemers naar omvang van onderbetaling per maand (in procenten, bedrijfsleven 2006)**

Onderbetaling in € per maand	Onderbetaalde werknemers in % (N=129)
Totaal, w.o.	100
onderbetaling ≤ € 10	30
€ 10 < onderbetaling ≤ € 20	25
€ 20 < onderbetaling ≤ € 30	15
€ 30 < onderbetaling ≤ € 40	7
€ 40 < onderbetaling ≤ € 50	2
€ 50 < onderbetaling ≤ € 75	5
€ 75 < onderbetaling ≤ € 100	4
€ 100 < onderbetaling ≤ € 200	6
Meer dan € 200	6

3.5 Oorzaken van onderbetaling

Voor de onderbetaalde werknemers is nagegaan wat de oorzaken van de onderbetaling waren. In tabel 3.10 is de oorzaak van onderbetaling van de in 2006 onderbetaalde werknemers weergegeven.

Tabel 3.10 laat zien dat nettoloonafspraken een van de oorzaken van de onderbetaling is bij 26% van de geconstateerde onderbetalingen. Onderbetalingen als gevolg van nettoloonafspraken komen vooral voor bij deeltijders. De werkgever heeft met zijn werknemers een zogenaamde nettoloonafpraak 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.

Tabel 3.10 Oorzaken van onderbetaling (in % van het aantal onderbetaalde werknemers, bedrijfsleven 2006)

	in % ^a (N=151)
Nettoloonafpraak	26
Onjuiste normale of gebruikelijke arbeidstijd	20
WML-loonsverhoging 1-1-2006 niet toegekend	5
WML-loonsverhoging 1-7-2006 niet toegekend	20
Jeugdloonverhoging niet toegekend	4
Onjuiste berekening 'all-in loon' door werkgever	3
Overige oorzaken of onbekend	34

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

Bij 20% van de onderbetalingen is de werkgever van een onjuiste normale of gebruikelijke arbeidsduur uitgegaan. Hier gaat het om werknemers die in deeltijd¹⁷ 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 2006 niet zijn toegepast. Het gaat hier om de WML-loonsverhogingen per 1 januari 2006 en per 1 juli 2006. Wanneer de verhoging van januari 2006 niet is toegepast is tevens de verhoging van juli 2006 niet toegepast. Bij 5% van de onderbetaalde werknemers is de verhoging van januari 2006 niet toegepast, en ook de verhoging van juli 2006 niet. Bij in totaal 20% van de

¹⁷ Bij het veldwerk van het onderzoek is er van uit gegaan dat voltijders niet vanwege een onjuiste arbeidstijd kunnen worden onderbetaald. Inmiddels zijn daarover andere inzichten, maar die konden niet alsnog in dit onderzoek worden verwerkt.

werknemers is de verhoging van juli 2006 niet toegepast. Dit betekent dat bovenop de 5% waarvoor de verhoging vanaf januari 2006 niet was toegepast er voor nog eens 15% van de onderbetaalden geldt dat de verhoging van juli 2006 niet is toegepast.

Voor 4% van de onderbetaalden is de wettelijke jeugdloonverhoging niet of niet volledig door de werkgever toegepast. Dit komt ongeveer overeen met 18% van de onderbetaalde jeugdigen tot en met 23 jaar.

Tot slot blijkt uit de tabel dat bij 34% van de onderbetalingen (eventueel naast één of meerdere in tabel 3.10 gespecificeerde oorzaken) een overige oorzaak voor de onderbetaling van toepassing is.

Ook vallen hieronder de werknemers waarvoor de oorzaak van onderbetaling niet kon worden achterhaald. Bij de overige oorzaken kan men denken 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;*
- *overige oorzaken.*

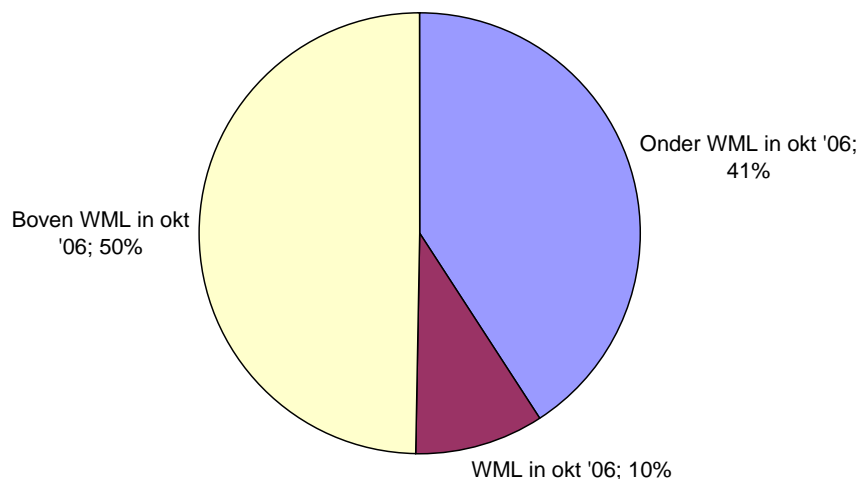
3.6 Financiële doorstroom onderbetaalden en minimumloners

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 (in dienst) gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2005 is nagegaan hoeveel er een jaar later onder, op of boven het WML werden betaald. Voor de gebleven minimumloners in oktober 2005 is hetzelfde gedaan.¹⁸

In figuur 3.1 is voor de in 2005 onderbetaalde werknemers het salarisniveau in 2006 weergegeven. Het gaat hier alleen om de werknemers die op beide peilmomenten in loondienst waren van dezelfde werkgever.

¹⁸ Hier dient te worden opgemerkt dat voor het peilmoment oktober 2005 de toedeling van werknemers naar beloning op, onder of boven het WML iets grover is dan de toedeling over 2006. De reden hiervoor is dat voor oktober 2005 wel loongegevens zijn verzameld maar in het veldwerk geen vaststelling van mogelijke onderbetaling heeft plaatsgevonden, en ook geen oorzaak van onderbetaling bekend is. Werknemers die bijvoorbeeld vanwege loondispensatie minder dan het WML ontvangen, worden niet in strijd met de WML betaald. Voor oktober 2005 is dit niet voor iedereen vast te stellen. Het is dus mogelijk dat een klein deel van de werknemers die in 2005 als onderbetaalden worden gezien in werkelijkheid vanwege loondispensatie minder dan het WML krijgen. Overigens komt dit weinig voor dus zal een eventuele vertekening als gevolg hiervan zeer beperkt zijn. Tevens kan het voorkomen dat iemand in oktober 2005 vanwege een onjuiste normale arbeidstijd (zie ook paragraaf 3.5) wordt onderbetaald terwijl deze niet als onderbetaalde wordt gezien in deze paragraaf. In Bijlage I, paragraaf I.2, worden de peilmomenten van het onderzoek toegelicht.

Figuur 3.1 Hoogte loon in oktober 2006 van werknemers die in oktober 2005 werden onderbetaald (bedrijfsleven, n=119)¹⁹



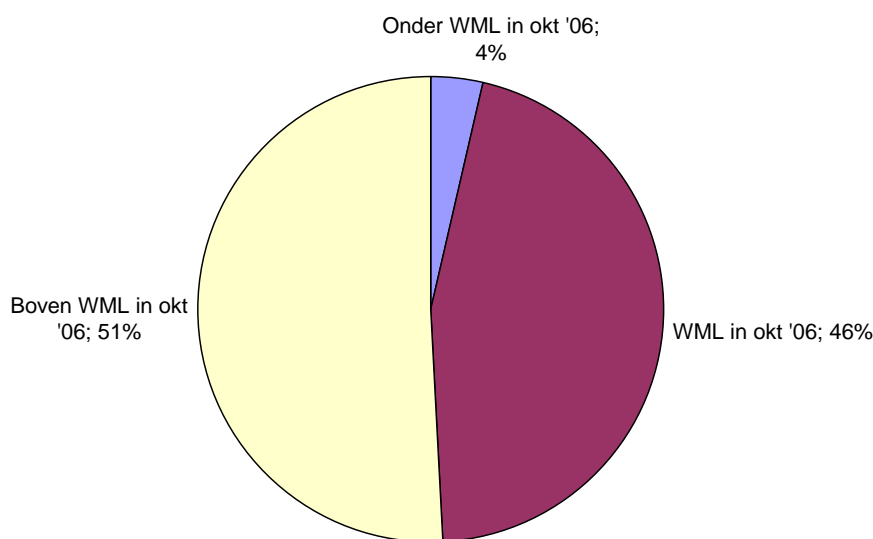
Uit figuur 3.1 blijkt dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven onderbetaalde werknemers in oktober 2005 één jaar later nog 41% wordt onderbetaald. 10% van de onderbetaalde werknemers in oktober 2005 heeft in oktober 2006 een bruto-loon dat gelijk is aan het WML en de overige 50% heeft in oktober 2006 een bruto-loon dat hoger is dan het WML.

In figuur 3.2 op de volgende pagina is voor de in 2005 op het minimumloon betaalde werknemers (die bij dezelfde werkgever in dienst gebleven zijn) het salarisniveau in 2006 weergegeven.

Figuur 3.2 laat zien dat van de bij dezelfde werkgever in loondienst gebleven minimumloners in oktober 2005 46% één jaar later nog steeds het WML verdient. 51% van de in dienst gebleven WML'ers in oktober 2005 verdient in oktober 2006 meer dan het minimumloon. 4% van de minimumloners in oktober 2005 verdient in oktober 2006 minder dan het WML. Tabel III.3 in bijlage III bevat meer gedetailleerde informatie over de financiële doorstroming van onderbetaalden en minimumloners.

¹⁹ Door afronding komt het totaal van de percentages uit op 101%.

Figuur 3.2 Hoogte loon in oktober 2006 van werknemers die in oktober 2005 op het WML werden betaald (bedrijfsleven, n=388)²⁰



3.7 Ontwikkeling in de periode 2001-2006

De vorige onderzoeken naar de toepassing van het wettelijk minimumloon door de Arbeidsinspectie hadden betrekking op 2001²¹ en 2004²². In deze paragraaf worden de belangrijkste resultaten van de vorige onderzoeken, voor zover mogelijk, vergeleken met de resultaten over 2006. Een vergelijking van de onderbetaling wordt verstoord door de mogelijke aanwezigheid van een methode-effect²³.

In tabel 3.11 zijn de resultaten uit het onderhavige onderzoek over 2006 en de vorige onderzoeken (over 2001 en 2004) weergegeven. Het percentage onderbetaalden en WML'ers is weergegeven naar leeftijd en arbeidsduur.

²⁰ Zie de vorige voetnoot.

²¹ Zie rapport P.M. Venema; 'Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2001', Arbeidsinspectie, 2003.

²² Zie rapport J. Hoeben en A. Faas; 'Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2004', Arbeidsinspectie, 2006.

²³ Bij het meest recente onderzoek, over 2006, is bij het veldwerk gebruik gemaakt van elektronische gegevensinvoer. De gegevens van een groot deel van de werknemers zijn bij het verzamelen direct ingevoerd in een elektronische invoerapplicatie. In deze invoerapplicatie zaten o.a. controles ingebouwd die bij onderbetaling een signaal gaven, waarna de inspecteur die het veldwerk uitvoerde, kon bevestigen of dit het geval was of correcties kon doorvoeren als er geen sprake was van onderbetaling. Dit om te voorkomen dat er onterecht onderbetaling zou worden geconstateerd (door bijvoorbeeld foutjes bij de invoer). Het valt niet uit te sluiten dat er (mede) vanwege deze kwaliteitsverbetering, in 2006 minder onderbetaling uit het onderzoek naar voren is gekomen dan in voorgaande jaren. In het onderzoek over 2004 is ook gedeeltelijk gebruik gemaakt van elektronische gegevensinvoer, maar in het invoerprogramma zaten minder controles en een kleiner deel van de gegevens is (direct) elektronisch ingevoerd.

In tabel 3.11 is bijvoorbeeld te zien dat in 2001 in totaal ongeveer 1,1% van de werknemers werd onderbetaald. Dit komt overeen met grofweg zeventigduizend werknemers. In 2004 gaat het om ongeveer 0,6%, hetgeen overeenkomt met grofweg een kleine veertigduizend werknemers. In 2006 wordt ongeveer 0,3% van de werknemers onderbetaald. Dit komt overeen met grofweg twintigduizend werknemers.

Duidelijk is dat onderbetaling in alle drie jaren weinig voorkwam, namelijk slechts bij 1% of minder van de werknemers. Wanneer de percentages met een decimaal worden bekeken, dan lijkt er sprake van een daling in de onderzochte periode. Dit moet echter met de nodige voorzichtigheid worden bekeken, omdat het hier om zeer kleine verschillen gaat (minder dan een procentpunt verschil in 5 jaar). Tevens is er mogelijk sprake van een methode-effect. Hierdoor kan op basis van dit onderzoek niet worden geconcludeerd dat er een trendmatige daling in het percentage onderbetaalden heeft plaatsgevonden.

Tabel 3.11 Percentage onderbetaalden en WML'ers naar leeftijd en arbeidsduur (bedrijfsleven, 2001 tot 2006, in procenten van het aantal werknemers per categorie)

	2001	2004	2006
<i>Onderbetaalden</i>			
Totaal	1,1	0,6	0,3
Jeugdigen	3,8	1,7	0,8
Volwassenen	0,7	0,4	0,3
Deeltijd <12 uur	4,9	2,7	1,4
Deeltijd >=12 uur	1,4	0,6	0,3
Voltijders	0,3	0,1	0,1
<i>WML'ers</i>			
Totaal, w.o.	2,1	1,5	1,6
Jeugdigen	8,5	5,1	8,4
Volwassenen	1,2	1,1	0,9
Deeltijd <12 uur	8,6	5,4	5,3
Deeltijd >=12 uur	2,6	1,4	1,8
Voltijders	0,6	0,7	0,7

In 2001 werd ongeveer 2,1% van de werknemers *op* het minimumloon betaald. Dit komt ongeveer overeen met 130.000 werknemers. In 2004 was dit ongeveer 1,5% (grofweg negentigduizend werknemers) en in 2006 ongeveer 1,6% (ongeveer honderdduizend werknemers). Betaling op het minimumloon komt in alle drie jaren, net als onderbetaling, weinig voor (het betreft anderhalf tot twee procent van de werknemers) maar wel iets vaker dan onderbetaling. Het methode-effect dat mogelijk het percentage onderbetaalden beïnvloedt, speelt naar verwachting niet bij de

minimumloners. Het lijkt daarom verantwoord om te concluderen dat het percentage werknemers dat op het minimumloon wordt betaald gelijk is gebleven ten opzichte van 2004 en licht is gedaald ten opzichte van 2001.

Samengevat lijkt het aantal werknemers dat *op* het minimumloon wordt betaald na een lichte daling ten opzichte van 2001, gelijk te zijn gebleven. Het kwam bij anderhalf tot twee procent van de werknemers voor. Onderbetaling komt in alle drie jaren weinig voor (bij 1% of minder van de werknemers). Over de ontwikkeling van het aantal onderbetaalden kunnen geen conclusies worden getrokken, omdat de verschillen ten opzichte van het verleden klein zijn en omdat er mogelijk een methode-effect speelt.

BIJLAGEN

Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2006

BIJLAGE I

METHODE VAN ONDERZOEK

Werknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2006

1.1 Verantwoording van de steekproef

Voor dit WML onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensverzameling voor het Arbeidsvoorwaardenonderzoek dat de Arbeidsinspectie in 2007 heeft uitgevoerd. Voor het arbeidsvoorwaarden-onderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de gepremieerde en gesubsidieerde sector²⁴. Om de ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2005 en oktober 2006. 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 2.628 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 2006 329 duizend.

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 aselekt 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.

²⁴ 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	114	4,3	6,2
Delfstoffenwinning	21	,8	,0
Industrie	421	16,0	8,1
Energie- en waterleidingbedrijven	17	,6	,0
Bouwnijverheid	155	5,9	8,6
Reparatie consumentenartikelen; handel	669	25,5	26,3
Horeca	207	7,9	8,1
Vervoer, opslag en communicatie	148	5,6	4,1
Financiële instellingen	73	2,8	2,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	420	16,0	15,8
Verplichte sociale verzekeringen	4	,2	,0
Onderwijs	41	1,6	,9
Gezondheids- en welzijnszorg	137	5,2	8,2
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	201	7,6	11,1
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	766	29,1	69,7
5 - 9 werknemers	551	21,0	13,2
10 - 19 werknemers	373	14,2	8,3
20 - 49 werknemers	303	11,5	5,5
50 - 99 werknemers	182	6,9	1,8
100 - 199 werknemers	159	6,1	,8
200 - 499 werknemers	156	5,9	,5
≥ 500 werknemers	138	5,3	,3
Totaal	2.628	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie op 1 januari 2006 (voorlopige cijfers) volgens het CBS.

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 64.702 (banen van) werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2005 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2005').

Tabel I.b laat de verdeling voor 2005 zien van het aantal werknemers uit het bedrijfsleven in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

Tabel I.b Aantal werknemers in 2005 in onderzoek (bedrijfsleven)

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		in steekproef in %	na herweging ^a in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	1.298	2,5	1,6
Delfstoffenwinning	440	,8	0,1
Industrie	11.054	21,2	13,8
Energie- en waterleidingbedrijven	878	1,7	,4
Bouwnijverheid	2.645	5,1	6,1
Reparatie van consumentenartikelen en handel	10.849	20,8	19,0
Horeca	2.409	4,6	4,2
Vervoer, opslag en communicatie	3.693	7,1	7,0
Financiële instellingen	1.343	2,6	4,2
Verhuur en zakelijke dienstverlening	9.614	18,4	19,5
Verplichte sociale verzekeringen	294	0,6	,6
Onderwijs	654	1,3	,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.150	8,0	18,4
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.842	5,4	4,6
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	2.044	3,9	11,8
5 - 9 werknemers	3.485	6,7	6,3
10 - 19 werknemers	4.867	9,3	8,0
20 - 49 werknemers	8.712	16,7	10,9
50 - 99 werknemers	6.985	13,4	7,8
100 - 199 werknemers	6.630	12,7	7,5
200 - 499 werknemers	7.280	14,0	9,3
≥ 500 werknemers	12.160	23,3	38,4
Totaal	52.163	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie op 31 december 2005 volgens het CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen).

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers bedraagt 23,7% van het totaal aantal voor het jaar 2006 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 22,7% van het aantal werknemers in 2005.

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

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	Komers	Gaanders
in 2005	52.163	40.296	---	11.867
in 2006	52.835	40.296	12.539	---
Totaal	64.702	40.296	12.539	11.867

Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd²⁵. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wél 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 van het CBS over het aantal bedrijven in Nederland op 1 januari 2006 hebben hiervoor als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen' per 31 december 2005. 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.

1.2 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 de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006 gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. Voorts zijn de in 2005 en 2006 uitgekeerde extra uitkeringen genoteerd.

²⁵ 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 kenmerken genoteerd zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (CAO/AVV/niet-CAO'ers/directielid²⁶), opleidingsniveau, allochtone afkomst²⁷, flexcontract (uitzendkracht, oproepkracht, thuiswerker of seizoenwerker), type arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur), LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere gaander en komer in de steekproef is de reden van uitstroom respectievelijk instroom aangegeven. Per 'blijver' in de steekproef is aangegeven of er sprake is van interne mobiliteit, d.w.z. of de werknemer tussen oktober 2005 en oktober 2006 van functie en/of afdeling is veranderd. Bij vaststelling van interne mobiliteit is ook aangegeven of er sprake is van promotie.

Ook zijn er gegevens op bedrijfsniveau verzameld, te weten: bedrijfstak (Standaard Bedrijfsindeling Kamer van Koophandel en Fabrieken 1995), formeel op het bedrijf van toepassing zijnde CAO, de door het bedrijf feitelijk gevolgde CAO, het aantal werknemers in loondienst, gedifferentieerd naar het aantal CAO'ers/AVV'ers/niet-CAO'ers/directieleden en gedifferentieerd naar het aantal blijvers, komers en gaanders. Verder is per categorie CAO'ers/AVV'ers, niet-CAO'ers en directieleden aangegeven of het bedrijf een beloningssysteem met salarisschalen toepast. Voorts zijn op bedrijfsniveau het aantal deelnemers aan verlofsparen in geld en het aantal deelnemers verlofsparen in tijd voor 2005 en 2006 genoteerd.

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

²⁶ 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 waarop in oktober 2006 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening van toepassing is. 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.

²⁷ Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. De Wet Samen is inmiddels niet meer van kracht. In een aantal gevallen is in bedrijven de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

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.

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 toe-slag voor onregelmatige diensten of ploegentoeslag.

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.

Tabel If Looncomponenten in AVO-onderzoek

	WML-loon
Looncomponenten	
Functie c.q. basisloon	+
Persoonlijke toelage	+
Tarief/provisie	+
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+
Inconveniënten	+
Loon in natura	+
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten (alleen in 2005)	+
Bovenwettelijke werkgeversbijdrage zorgverzekering (alleen in 2006)	+
Overig bruto-loon (inclusief werkgeversbijdrage levensloopregeling)	+
Overwerk	-
Winstafhankelijke uitkering (op jaarbasis)	-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen (op jaarbasis)	-

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

In 2006 is de Zorgverzekeringswet (ZVW) ingegaan. Hierdoor zijn er met betrekking tot de zorgverzekering twee verschillende looncomponenten voor de twee peilmomenten in

het onderzoek.

In 2005, voor de invoering van de ZVW, kon een werkgever aan werknemers een bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering uitkeren. Een door de werkgever direct aan een individuele werknemer uitgekeerde (belastbare) bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering wordt geboekt onder de **werkgevers-bijdrage 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.

In 2006 gold de ZVW. Werkgevers betalen een wettelijke bijdrage van 6,5% van het bruto-loon aan de werknemer, als compensatie voor de inkomensafhankelijke premie die de werknemer betaalt voor de zorgverzekering. Hierboven op kan een werkgever een **bovenwettelijke bijdrage ZVW** geven aan de werknemer. Wanneer deze periodiek is uitgekeerd, valt dit onder de looncomponent bovenwettelijke bijdrage ZVW.

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 zoals reisurevergoedingen en waarnemingstoelagen.

Een werkgever kan zijn werknemers een **werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling** geven. Wanneer dit is uitgekeerd bij het periodeloon is dit als looncomponent bij het maandloon gerekend. In deze rapportage is het gerekend tot het overig loon. Als het niet bij het periodeloon is uitgekeerd is het als onderdeel van de extra uitkeringen opgenomen.

Extra uitkering op jaarbasis

Een eenmalige extra uitkering afhankelijk van het bedrijfsresultaat wordt geregistreerd als een **winstafhankelijke uitkering**. Het al dan niet uitbetalen en 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.

Tot de **overige niet-winstafhankelijke uitkeringen** behoren de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoelagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Voorts wordt onder deze uitkering 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. Een niet bij het periodeloon uitgekeerde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling of bovenwettelijke bijdrage ZVW valt ook onder de overige niet-winstafhankelijke extra uitkeringen.

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 hiervan²⁸. 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.

²⁸ 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, gecombineerd 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 inkoop sfeer die zich richten op activiteiten die als doel hebben de eigen organisatie toegang te verschaffen op de juiste inkoopmarkt.
Verzorgende en/of dienstverlenende 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/bestuursfuncties	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 (2006)

(kolom % : verticaal lezen. Bijvoorbeeld van alle werknemers is 47% vrouw en 53% man.

(rij % : horizontaal lezen. Bijvoorbeeld 97,7% van de vrouwen heeft een bruto-loon boven WML, 2,0% op het WML en 0,3% onder het WML.

		Totaal	Boven WML	Op WML	Onder WML	Totaal	Boven WML	op WML	Onder WML
		kolom% n=52.548	kolom% n=51.559	kolom% n=838	kolom% n=151	rij%	rij%	rij%	rij%
Totaal	Totaal	100	100	100	100	100	98,1	1,6	0,3
Geslacht	Vrouw	47	46	57	50	100	97,7	2,0	0,3
	Man	53	54	43	50	100	98,4	1,3	0,3
Etnische afkomst	Allochtoon	7	7	13	17	100	96,1	3,1	0,8
	Autochtoon	92	92	86	83	100	98,2	1,5	0,3
	Niet te achterhalen	1	1	0		100	99,8	0,2	
Arbeidsduur	Voltijd	53	54	23	12	100	99,2	0,7	0,1
	Deeltijd >= 12 uur	36	36	41	38	100	97,9	1,8	0,3
	Deeltijd < 12 uur	11	10	36	51	100	93,2	5,3	1,4
Type werknemer	CAO'ers	71	71	64	44	100	98,4	1,4	0,2
	AVV'ers	4	4	11	6	100	95,5	4,1	0,5
	Niet-CAO'ers	22	22	26	48	100	97,5	1,8	0,7
	Directieleden	3	3		2	100	99,8		0,2
Uitzendkracht	Geen	98	98	99	100	100	98,1	1,6	0,3
	Wel	2	2	1		100	98,8	1,2	
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	17	17	54	26	100	94,6	4,9	0,5
	1 jaar	10	10	21	17	100	96,2	3,3	0,5
	2 t/m 5 jaren	26	26	17	39	100	98,5	1,0	0,5
	6 t/m 10 jaren	20	21	5	16	100	99,4	0,4	0,2
	11 t/m 20 jaren	16	16	3	1	100	99,7	0,3	0,0
	21 of meer jaren	10	10	1		100	99,9	0,1	

		Totaal	Boven WML	Op WML	Onder WML	Totaal	Boven WML	op WML	Onder WML
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	10	9	52	24	100	90,9	8,4	0,8
	23 - 29 jaar	15	15	18	41	100	97,2	1,9	0,9
	30 - 39 jaar	28	28	9	8	100	99,4	0,5	0,1
	40 - 49 jaar	26	26	12	11	100	99,1	0,7	0,1
	50 - 59 jaar	19	19	8	12	100	99,1	0,7	0,2
	>= 60 jaar	2	2	1	4	100	98,9	0,6	0,5
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	5	5	14	4	100	95,2	4,5	0,2
	Voortgezet alg. onderwijs	10	9	18	26	100	96,2	3,0	0,8
	Lager beroepsonderwijs	25	25	24	27	100	98,1	1,6	0,3
	Middelbaar alg. onderwijs	9	9	8	15	100	98,0	1,5	0,6
	Middelbaar beroepsonderwijs	23	23	8	10	100	99,3	0,6	0,1
	Hoger beroepsonderwijs	12	13	2	7	100	99,5	0,3	0,2
	Wetenschappelijk onderwijs	3	4		2	100	99,8		0,2
	Niet in te delen	1	1	1		100	98,2	1,8	
	Onbekend	13	13	25	8	100	96,8	3,0	0,2

		Totaal	Boven WML	Op WML	Onder WML	Totaal	Boven WML	op WML	Onder WML
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%
Functiesoort	Technisch handarbeid	20	20	17	9	100	98,5	1,4	0,1
	Administratief	12	13	4	9	100	99,2	0,5	0,2
	Automatisering	2	2	0	2	100	99,5	0,2	0,3
	Commercieel	13	12	33	13	100	95,5	4,2	0,3
	Verzorgend of dienstverlenend	38	38	42	65	100	97,7	1,7	0,5
	Creatief	2	2	0		100	99,9	0,1	
	Bestuursfuncties	9	9	0	1	100	99,9	0,0	0,0
	Onbepaald	4	4	3		100	98,5	1,5	
LTD-functieniveau	F-niveau I	5	5	13	10	100	95,6	3,8	0,6
	F-niveau II	11	10	35	35	100	93,8	5,2	1,0
	F-niveau III-laag	19	18	39	38	100	96,1	3,3	0,6
	F-niveau III-hoog	20	20	7	9	100	99,3	0,5	0,1
	F-niveau IV	26	26	2	5	100	99,8	0,2	0,1
	F-niveau V	12	12	0	1	100	99,9	0,0	0,0
	F-niveau VI	4	4		1	100	99,9		0,1
	F-niveau VII	0	0			100	100,0		
Bedrijfsomvang	F-niveau VIII	0	0			100	100,0		
	Onbepaald	4	4	3		100	98,5	1,5	
	1 - 4 werknemers	11	11	26	35	100	95,4	3,6	1,0
	5 - 9 werknemers	6	6	10	30	100	96,0	2,6	1,4
	10 - 19 werknemers	8	8	7	14	100	98,1	1,4	0,5
	20 - 49 werknemers	11	11	12	11	100	98,0	1,7	0,3
	50 - 99 werknemers	8	8	7	4	100	98,5	1,4	0,1
	100 - 199 werknemers	8	8	1	3	100	99,5	0,3	0,1
200 - 499 werknemers	9	9	2	0	100	99,6	0,4	0,0	
>= 500 werknemers	38	39	34	3	100	98,6	1,4	0,0	

		Totaal	Boven WML	Op WML	Onder WML	Totaal	Boven WML	op WML	Onder WML
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%
Sector	Landbouw en visserij	2	2	2	1	100	98,0	1,8	0,1
	Delfstoffenwinning	0	0			100	100,0		
	Industrie, w.o.	14	14	9	6	100	98,8	1,0	0,1
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie					100	99,4	0,4	0,2
	Grafische industrie					100	99,1	0,9	
	Aardolie en chemische industrie					100	99,9	0,1	
	Metaal- en electrotechnische industrie					100	99,1	0,8	0,1
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	0			100	100,0		
	Bouwnijverheid	6	6	1		100	99,7	0,3	
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	19	18	47	24	100	95,6	4,0	0,4
	Autohandel en -reparatie					100	97,7	2,0	0,3
	Groothandel					100	97,5	2,4	0,1
	Detailhandel					100	94,0	5,4	0,6
	Horeca	4	4	13	45	100	92,0	4,8	3,2
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	7	7	3	1	100	99,3	0,7	0,0
	Vervoer over land					100	100,0		0,0
	Rest vervoer en communicatie					100	98,7	1,2	0,1
	Financiële instellingen, w.o.	4	4	1	1	100	99,6	0,3	0,1
	Bank- en verzekeringswezen					100	99,9	0,1	
	Overige financiële instellingen					100	98,7	0,9	0,3
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	20	20	12	8	100	98,9	0,9	0,1
	Particulier onderwijs					100	98,5	1,5	
	Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.	18	19	8		100	99,3	0,7	
	Verpleeg- en bejaardentehuizen					100	99,7	0,3	
	Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4	4	4	15	100	97,4	1,6	1,0

-) minder dan 30 waarnemingen

Tabel III.2 Werknemers naar bruto-loonklassen en diverse achtergrondkenmerken (in procenten, bedrijfsleven 2006)

		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		0,3	1,6	1,5	2,0	8,3	7,2	79,1	100
Geslacht	Vrouw	0,3	2,0	2,0	2,7	11,9	9,3	71,9	100
	Man	0,3	1,3	1,2	1,4	5,2	5,4	85,4	100
Etnische afkomst	Allochtoon	0,8	3,1	3,2	3,3	26,2	10,1	53,4	100
	Autochtoon	0,3	1,5	1,4	1,9	7,0	7,0	80,8	100
	Niet te achterhalen		0,2	0,1	0,5	1,1	2,4	95,6	100
Arbeidsduur	Voltijd	0,1	0,7	0,6	1,0	4,2	5,2	88,3	100
	Deeltijd >= 12 uur	0,3	1,8	1,7	2,4	10,4	8,5	74,9	100
	Deeltijd < 12 uur	1,4	5,3	5,7	5,5	21,2	12,5	48,4	100
Type werknemer	CAO'ers	0,2	1,4	1,4	1,8	9,5	8,1	77,5	100
	AVV'ers	0,5	4,1	3,8	4,0	10,9	9,4	67,3	100
	Niet-CAO'ers	0,7	1,8	1,7	2,3	4,9	4,7	84,0	100
	Directieleden	0,2		0,2	0,1	1,8	0,5	97,2	100
Uitzendkracht	Geen	0,3	1,6	1,5	1,9	8,3	7,2	79,1	100
	Wel		1,2	1,3	3,8	7,1	9,4	77,3	100
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	0,8	8,4	4,2	5,2	12,8	14,3	54,3	100
	23 - 29 jaar	0,9	1,9	2,2	3,3	12,4	11,8	67,5	100
	30 - 39 jaar	0,1	0,5	1,0	1,4	6,4	5,0	85,6	100
	40 - 49 jaar	0,1	0,7	1,3	1,3	7,2	5,2	84,1	100
	50 - 59 jaar	0,2	0,7	0,8	1,2	7,3	5,6	84,3	100
	>= 60 jaar	0,5	0,6	1,8	0,7	5,8	9,1	81,5	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	0,5	4,9	3,3	3,8	12,8	11,7	63,0	100
	1 jaar	0,5	3,3	3,1	3,1	11,8	8,7	69,4	100
	2 t/m 5 jaren	0,5	1,0	1,7	2,4	10,0	8,5	76,0	100
	6 t/m 10 jaren	0,2	0,4	0,6	1,2	6,1	5,6	85,9	100
	11 t/m 20 jaren	0,0	0,3	0,4	0,7	4,5	3,9	90,2	100
	21 of meer jaren		0,1	0,2	0,2	3,0	3,2	93,3	100
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	0,2	4,5	5,3	5,7	39,1	13,7	31,5	100
	Voortgezet alg. onderwijs	0,8	3,0	3,0	5,0	13,0	14,2	61,1	100
	Lager beroepsonderwijs	0,3	1,6	1,5	1,9	9,2	7,5	78,0	100
	Middelbaar alg. onderwijs	0,6	1,5	1,5	1,9	6,0	7,1	81,5	100
	Middelbaar beroepsonderwijs	0,1	0,6	0,4	0,7	2,1	3,7	92,3	100
	Hoger beroepsonderwijs	0,2	0,3	0,1	0,3	1,4	1,2	96,4	100
	Wetenschappelijk onderwijs	0,2		0,1	0,2	0,7	0,9	98,0	100
	Niet in te delen		1,8	1,3	0,8	5,9	47,9	42,2	100
	Onbekend	0,2	3,0	2,9	2,8	12,4	11,0	67,7	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	0,6	3,8	4,2	5,9	49,0	14,6	21,8	100
	F-niveau II	1,0	5,2	4,3	6,2	18,8	17,5	46,9	100
	F-niveau III-laag	0,6	3,3	2,3	3,3	12,0	12,5	66,1	100
	F-niveau III-hoog	0,1	0,5	0,7	1,0	4,2	6,1	87,3	100
	F-niveau IV	0,1	0,2	0,3	0,3	1,1	2,5	95,6	100
	F-niveau V	0,0	0,0		0,0	0,3	0,2	99,5	100
	F-niveau VI	0,1		0,0	0,0	0,7	0,2	99,0	100
	F-niveau VII							100,0	100
	F-niveau VIII							100,0	100
Functiesoort	Onbepaald		1,5	5,1	2,4	5,3	8,5	77,2	100
	Technisch handarbeid	0,1	1,4	1,8	2,5	6,3	6,8	81,2	100
	Administratief	0,2	0,5	0,9	0,9	3,7	4,3	89,5	100
	Automatisering	0,3	0,2	1,3	0,3	1,1	1,9	94,9	100
	Commercieel	0,3	4,2	2,5	3,9	12,6	10,9	65,5	100
	Verzorgend of dienstverlenend	0,5	1,7	1,5	2,0	12,0	8,7	73,5	100
	Creatief		0,1	0,3	0,4	2,2	2,5	94,6	100
	Bestuursfuncties	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,9	96,6	100
	Onbepaald		1,5	4,6	2,4	5,1	9,0	77,5	100
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	1,0	3,6	3,0	3,7	9,5	8,6	70,6	100
	5 - 9 werknemers	1,4	2,6	2,6	3,0	8,0	8,4	74,0	100
	10 - 19 werknemers	0,5	1,4	2,5	2,8	7,2	7,3	78,4	100
	20 - 49 werknemers	0,3	1,7	1,1	1,7	6,4	6,7	82,0	100
	50 - 99 werknemers	0,1	1,4	1,1	1,6	9,3	7,7	78,8	100
	100 - 199 werknemers	0,1	0,3	0,5	1,2	4,6	4,7	88,4	100
	200 - 499 werknemers	0,0	0,4	0,7	1,3	5,5	5,4	86,6	100
>= 500 werknemers	0,0	1,4	1,3	1,6	9,9	7,6	78,1	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
Economische Sector	Landbouw en visserij	0,1	1,8	2,6	1,5	8,4	5,3	80,2	100
	Delfstoffenwinning				0,2	0,1	0,5	99,2	100
	Industrie, w.o.	0,1	1,0	1,3	2,2	4,1	6,5	84,8	100
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	0,2	0,4	1,8	1,0	4,6	5,1	87,0	100
	Grafische industrie		0,9	1,0	2,7	5,0	5,9	84,7	100
	Aardolie en chemische industrie		0,1	0,4	1,0	0,7	1,7	96,0	100
	Metaal- en elektrotechnische industrie	0,1	0,8	0,5	0,5	1,3	2,8	94,0	100
	Energie- en waterleidingbedrijven			0,0		0,1	0,3	99,5	100
	Bouwnijverheid		0,3	0,4	0,3	1,4	2,4	95,1	100
	Reparatie van consumentenartikelen en handel, w.o.	0,4	4,0	2,4	3,5	11,7	12,9	65,1	100
	Autohandel en -reparatie	0,3	2,0	2,6	1,9	7,0	8,6	77,5	100
	Groothandel	0,1	2,4	1,2	2,3	5,4	5,9	82,6	100
	Detailhandel	0,6	5,4	3,2	4,6	17,0	18,5	50,6	100
	Horeca	3,2	4,8	4,2	6,2	16,0	14,3	51,3	100
	Vervoer, opslag en communicatie, w.o.	0,0	0,7	2,8	1,1	5,2	7,2	82,9	100
	Vervoer over land	0,0			0,3	5,5	7,1	87,1	100
	Rest vervoer en communicatie	0,1	1,2	4,9	1,8	5,0	7,2	79,9	100
	Financiële instellingen, w.o.	0,1	0,3	0,2	0,2	1,2	2,5	95,6	100
	Bank- en verzekeringswezen		0,1	0,0	0,1	0,3	2,3	97,1	100
	Overige financiële instellingen	0,3	0,9	0,7	0,8	4,6	3,3	89,4	100
	Verhuur en zakelijke dienstverlening	0,1	0,9	1,4	1,8	16,3	5,3	74,2	100
	Particulier onderwijs		1,5	0,4	0,9	6,3	4,8	86,1	100
	Gezondheids- en welzijnszorg, w.o.		0,7	0,5	0,9	3,6	5,6	88,8	100
Verpleeg- en bejaardentehuizen		0,3	0,0	0,6	2,1	4,5	92,4	100	
Cultuur, recreatie en overige dienstverlening	1,0	1,6	2,0	2,4	5,6	7,1	80,3	100	

Tabel III.3 Onderbetaalden en minimumloners in 2005 naar loon in 2006 en diverse achtergrondkenmerken (in procenten, bedrijfsleven)

Alleen voor werknemers die op beide peilmomenten in dienst waren van hetzelfde bedrijf

		Onderbetaalden in 2005 met bruto-loon in 2006					Minimumloners in 2005 met bruto-loon in 2006				
		onder WML	op WML	boven WML	Totaal	n	onder WML	op WML	boven WML	Totaal	n
Totaal	Totaal	41	10	50	100	119	4	46	51	100	388
Geslacht	Vrouw	39	18	43	100	63	4	42	54	100	207
	Man	42	3	55	100	56	3	51	46	100	181
Etnische afkomst	Allochtoon	-	-	-	-	9	5	40	55	100	45
	Autochtoon	37	10	53	100	109	3	46	50	100	343
	onbekend	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Arbeidsduur	Voltijd	-	-	-	-	13	6	40	54	100	112
	Deeltijd >= 12 uur	42	2	56	100	54	2	48	50	100	161
	Deeltijd < 12 uur	40	17	43	100	52	4	46	49	100	115
Type werknemer	CAO'ers	32	11	56	100	62	1	36	63	100	238
	AVV'ers	-	-	-	-	8	0	65	35	100	35
	Niet-CAO'ers	49	9	42	100	49	12	59	29	100	114
	Directieleden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Leeftijdsklasse	15 - 22 jaar	-	-	-	-	25	4	41	55	100	157
	23 - 29 jaar	45	9	46	100	43	4	48	48	100	101
	30 - 39 jaar	-	-	-	-	14	1	43	56	100	41
	40 - 49 jaar	-	-	-	-	21	2	45	53	100	55
	50 - 64 jaar	-	-	-	-	16	7	62	32	100	34

		Onderbetaalden in 2005 met bruto-loon in 2006					Minimumloners in 2005 met bruto-loon in 2006				
		onder WML	op WML	boven WML	Totaal	n	onder WML	op WML	boven WML	Totaal	n
Opleiding*	Laag	41	14	45	100	74	4	47	49	100	240
	Midden	-	-	-	-	23	5	54	41	100	63
	Hoog	-	-	-	-	12	-	-	-	-	8
	Niet in te delen of onbekend	-	-	-	-	10	2	36	62	100	77
LTD-functieniveau**	Laag	46	18,7	34,8	100	57	3	51	46	100	190
	Midden	41	5,01	54,4	100	59	4	48	48	100	192
	Hoog	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1
	Onbepaald	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	46	8	46	100	57	6	60	33	100	122
	10 - 99 werknemers	41	13	47	100	50	4	67	29	100	137
	100 en meer werknemers	-	-	-	-	12	-	20	80	100	129

-) minder dan 30 waarnemingen

* Opleiding: laag = basisonderwijs, voortgezet algemeen onderwijs, LBO; midden = middelbaar algemeen onderwijs en MBO; hoog= HBO en wetenschappelijk onderwijs

** LTD-functieniveau: laag = niveau I en II; midden = niveau III en IV; hoog = niveau V, VI en VII