

# Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit

Salverda, W. 2011. Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit. In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits & J.F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen*: 79-96. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

***Deeltijds werken vergroot het risico op laag loon aanzienlijk en verkleint de kans op groei naar hoger loon. Dit geldt vooral voor kleine deeltijdbanen, van minder dan vijftien uur per week – een belangrijk kenmerk van de Nederlandse werkgelegenheid.***

***Internationaal zijn de verschillen tussen deeltijders gering, echter Nederland telt aanmerkelijk meer deeltijdbanen. Het is gewenst dat beleid inzake (kleine) deeltijdbanen rekening houdt met de effecten op loonmobiliteit teneinde te voorkomen dat ze een doodlopende weg op de arbeidsmarkt worden. Uit het onderzoek komt naar voren dat de padafhankelijkheid van lage beloning in het algemeen groot is. Dit impliceert de wenselijkheid van een heroverweging van beleidsopvattingen die sinds het midden van de jaren negentig lage lonen verder hebben doen verlagen.***

## Inleiding

Nederland staat bekend om zijn enorme groei van deeltijdwerk sinds de jaren zeventig. Sinds de jaren tachtig steeg ook het aantal en aandeel van laagbetaalde banen fors. Minder bekend is dat deeltijd en laagbetaald werk elkaar sterk overlappen. Laag loon vergroot de kans op armoede onder werknemers en kan investering in onderwijs voor laaggeschoolde beroepen ontmoedigen. Als lage betaling veelvuldig voorkomt, vergroot het bovendien de maatschappelijke ongelijkheid. De samenhang tussen laag loon en deeltijdwerk versterkt deze

effecten en kan zodoende de kans op economische zelfstandigheid verder verkleinen.

Voor de vraag of lage lonen en hun toegenomen frequentie de samenleving en beleidsmakers zorgen moeten baren, is de individuele duur van een situatie van laag loon van wezenlijk belang. Bij korte duur is er weinig reden tot zorg; lange duur kan leiden tot genoemde negatieve effecten. Als deeltijdwerken er bovendien toe leidt dat een situatie van lage betaling langer duurt, worden deze negatieve effecten versterkt.

Om dit te bestuderen wordt de loonmobiliteit – verandering in het loonniveau tussen twee perioden – van individuele werknemers onder het vergrootglas gelegd. Centraal staat mobiliteit die iemands loon over de grens van twee derde van het mediane uurloon van alle werknemers heen helpt. Loon onder deze grens wordt als laag beschouwd, daarboven als hoger. De vraag is in hoeverre loonmobiliteit personen van laag loon naar een hoger loon brengt.

Na een achtergrondschets van lage lonen, deeltijdbanen en hun overlap, onderzoeken we wat personen in een situatie van laag loon brengt en wat de individuele kansen zijn om hieruit te ontsnappen. Daarna presenteren we de resultaten en

vergelijken we deze met die van Denemarken, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Aangezien Nederland wereldkampioen deeltijdarbeid is, is de vraag of deeltijdwerk hier relatief beter behandeld wordt. We sluiten af met een korte beschouwing van de uitkomsten en mogelijke gevolgtrekkingen voor beleid.

## Achtergrond<sup>1</sup>

---

De structuur van de Nederlandse werkgelegenheid is sinds de jaren zeventig ingrijpend veranderd. De arbeidsparticipatiegraad van vrouwen steeg enorm, net als die van jongeren. Tevens trad een aanmerkelijke verschuiving op van industrie naar diensten, wat heeft bijgedragen aan de toegenomen frequenties van deeltijdarbeid en laag loon.

Tussen 1985 en 2010 groeide het aantal werkende personen van 5,8 tot 8,6 miljoen en steeg de werkzaamheidsgraad met 19 procentpunten tot 77%.<sup>2</sup> Elf procentpunten zijn te vinden tussen 1994 en 2001, de periode die centraal staat in dit onderzoek.

Binnen de OESO groeide de werkgelegenheid onder vrouwen nergens zo snel als in Nederland. Tegelijkertijd bereikte Nederland, evenals Denemarken, een buitengewoon hoge werkzaamheidsgraad onder jongeren (68% in 2009). Dit ging gepaard met een extreem snelle groei van het aantal deeltijdwerkers. Deeltijdwerk is verantwoordelijk voor 2,2 miljoen extra werkenden, waarvan 900 000 tussen 1994 en 2001.<sup>3</sup>

Ook de loonvorming veranderde drastisch. De koopkracht van het gemiddeld cao-loon daalde tussen 1980 en 1985 en stagneert sindsdien.<sup>4</sup> Vrijwel uitsluitend vanwege incidentele loonstijgingen is de koopkracht gegroeid, maar die groei is almaar verder achtergebleven bij de productiviteitsontwikkeling, wat heeft geleid tot een significante daling van het loonaandeel in het bruto binnenlands product. Het wettelijk minimumloon is in het begin van de jaren tachtig losgekoppeld van de algemene groei van cao-lonen en aanmerkelijk gedaald in koopkracht, en bleef ook daarna steevast achter bij cao-lonen en verdiende lonen. Dit was in de jaren negentig aanleiding voor grote (Paarse) politieke druk op de sociale partners om de cao-ontwikkeling

omlaag te brengen naar het minimumloon (zie figuur 1).<sup>5</sup>

Figuur 2 toont een sterke toename in het aandeel van laagbetaalden, van 11% in 1979 naar 18% in 2005.<sup>6</sup> Ten opzichte van de bevolking verdubbelde het – van 5,9% naar 11,5% – aangezien tegelijkertijd de werkzaamheidsgraad steeg. Hierbij treedt een groot en systematisch verschil op tussen deeltijders en voltijders. Onder voltijders bleef het percentage laagbetaalden bijna onveranderd terwijl het onder deeltijders steeg van 17% naar 27%. Wegens de gelijktijdige groei van deeltijders nam hun betekenis in de laagbetaalde werkgelegenheid toe van 24% in 1979 naar 70% in 2005. Tegenwoordig zijn laagbetaald en deeltijdwerk praktisch synoniem. Omgekeerd is deeltijdwerk, bekeken op uurbasis,<sup>7</sup> voor ruim een kwart laagbetaald.

De rol van laagbetaalde deeltijders is uniek in Nederland. Met behulp van gegevens uit het European Community Household Panel (ECHP) kunnen we een internationale vergelijking maken (figuur 3). Veertien procent van alle Nederlandse werknemers is een laagbetaalde deeltijder.<sup>8</sup> Het dichtst in de buurt hierbij komen het Verenigd Koninkrijk en Ierland met 10%. Zowel de hoge omvang van deeltijdwerk als de relatief hoge, echter internationaal minder uitzonderlijke frequentie van lage lonen onder deeltijders draagt aan de Nederlandse positie bij.

Deeltijds werken of tegen een laag loon werken heeft in Nederland een grote vlucht genomen. Het is daarom van belang de werkweek in beschouwing te nemen bij bestudering van de kansen van werknemers om een laag loon te ontvangen of er aan te ontsnappen.

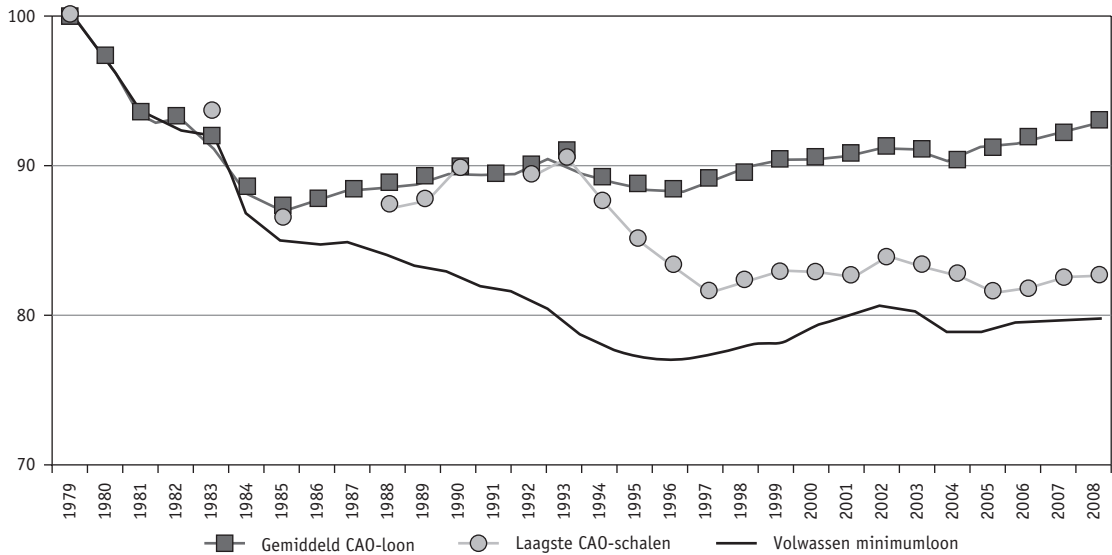
## Onderzoeksvraag, methode en data

---

De primaire vraag is in hoeverre werknemers weten te ontsnappen aan een laag loon, afhankelijk van hun eigenschappen en kwalificaties en de aard van hun baan, met speciale aandacht voor deeltijdwerk.

**Figuur 1.**

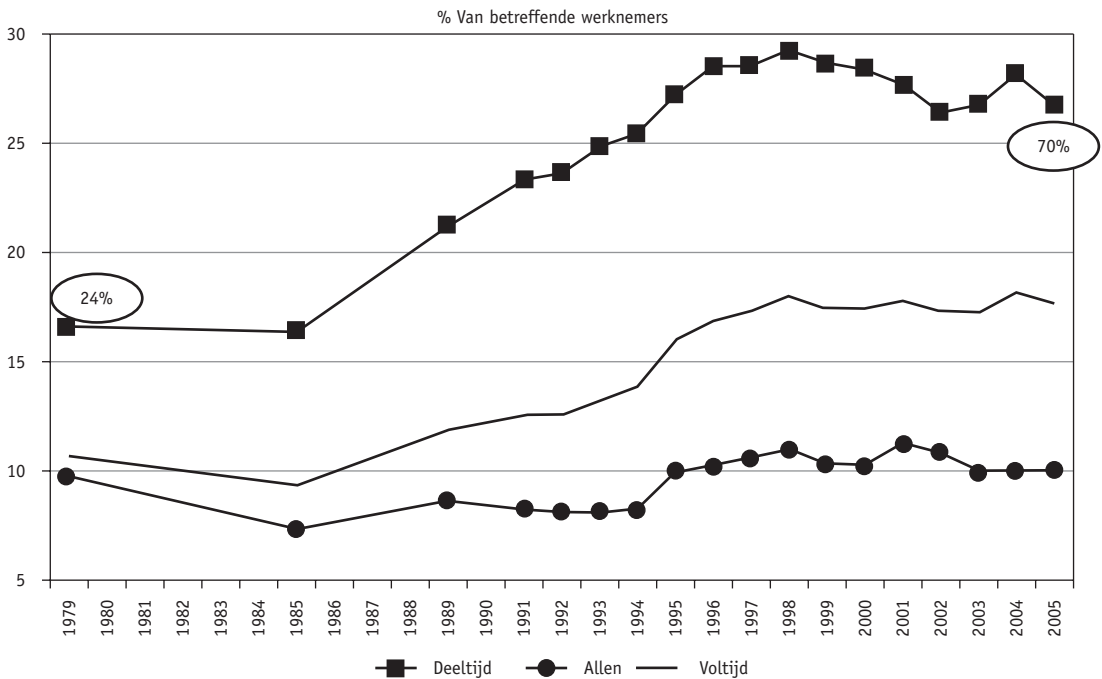
Ontwikkeling reële bruto onderhandelde lonen, 1979–2008



**Bron:** Eigen berekening uit CBS Statistiek Regelingslonen/cao-lonen, SZW Voorjaarsrapportages cao-loonafspraken (diverse jaren)

**Figuur 2.**

Personen met laag verdiend bruto uurloon naar werkweek, 1979–2005

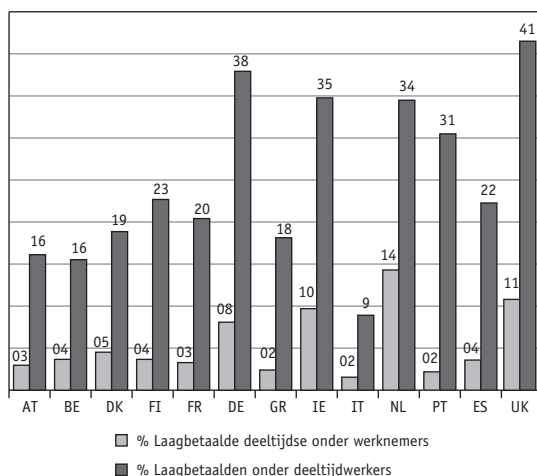


**Noot:** Met de overgang in 1995 treedt een reeksbreuk op die mogelijk het aantal laagbetaalden na 1995 iets hoger maakt in verhouding tot eerdere jaren.

**Bron:** Eigen berekening uit het Jaarlijks Loononderzoek tot 1995 en Enquête Werkgelegenheid en Lonen nadien

**Figuur 3.**

Lage betaling en deeltijdwerken in Europa, 2001

**Bron:** Salverda en Mayhew (2009)

De methode om dit te bepalen is elders beschreven (Blázquez & Salverda, 2009). Ze schat de kans dat een individu zich in een laagbetaalde baan bevindt, afhankelijk van de kenmerken van individu en baan (leeftijd, geslacht, opleiding, eerste of latere baan, werktijd, arbeidscontract, beroep en bedrijfstak) en van de voorafgaande beloningspositie, teneinde te kunnen bepalen in hoeverre mensen padafhankelijk gevangen raken in een situatie van laag loon. Vervolgens wordt de kansverdeling van de mogelijke loontransities bepaald tussen twee opeenvolgende jaren. Naast de overgang van een laag naar een hoger loon – de loonmobiliteit die hier centraal staat – zijn andere transitie mogelijk, zoals de overgang van een hoger naar een laag loon, een onveranderd hoger of laag loon of de overgang van of naar géén loon als gevolg van werkloosheid. Voor de analyse maken we gebruik van persoons- en baankenmerken voor dezelfde personen gemeten op meerdere tijdstippen uit het ECHP. Omdat het loon centraal staat, worden hier uitsluitend werknemers onderzocht. Gezien hun geringe aantal zijn de zelfstandigen en werklozen bij de inactieven inbegrepen in de categorie ‘niet in de beroepsbevolking’. Vertrek uit of toetreding tot de werkgelegenheid wordt daarmee iets overschat.

## Resultaten

De analyse wordt toegepast op de gehele populatie en de populatie van vrouwen afzonderlijk. Laagopgeleide, voltijds in administratieve stafberoepen in de industrie werkende jonge mannen met een vaste baan die niet hun eerste betrekking is, vormen de referentiegroep voor de gehele populatie, dito vrouwen voor vrouwen afzonderlijk. De gedetailleerde resultaten voor beide populaties zijn opgenomen in tabel 1 en 2.

Voor Nederlandse vrouwen blijkt de kans op laag loon een derde hoger dan voor mannen, voor jongeren is ze ruwweg tweemaal hoger dan voor oudere leeftijdsgroepen (tabel 1). Dat is ook zo voor laagopgeleiden vergeleken met middelopgeleiden; ten opzichte van hoogopgeleiden is hun kans bijna viermaal zo groot. Deeltijds werken vergroot de kans op laag loon aanzienlijk, waarbij de kleine baantjes de grootste risicofactor vormen: bijna driemaal hogere kans dan voor voltijders, al lopen grote deeltijders met 40% meer kans ook een fors groter risico.

De padafhankelijkheid van lage beloning, geïndiceerd door de variabele lage betaling in het voorafgaande jaar ( $t-1$ ), is ruim vijfmaal hoger. Het is derhalve moeilijk om te ontsnappen uit een situatie van lage betaling. Vrouwen lijden met een driemaal hogere kans zonder meer ook onder deze padafhankelijkheid, maar in mindere mate dan mannen, die verantwoordelijk zijn voor de hogere score van de gehele populatie.

In Denemarken en Spanje is de positie van vrouwen significant beter dan in Nederland. Hun kans op laag loon zijn slechts 10 tot 20% hoger. Echter in het Verenigd Koninkrijk hebben vrouwen een bijna driemaal grotere kans op een laag loon dan de gehele populatie. De patronen van leeftijd en opleiding komen internationaal overeen. Jongeren en laagopgeleiden hebben altijd de grootste kans op laag loon. Kleine deeltijdbanen vergroten eveneens de kans (het sterkst in Nederland).

Bij bedrijfstakken is er een tweedeling tussen Nederland en Denemarken enerzijds en Spanje en het Verenigd Koninkrijk anderzijds. Hotels en horeca dragen sterk bij aan de kans op lage betaling in de laatste twee, maar niet in de eerste twee landen. Het

Tabel 1.

Kansen op laagbetaald werk voor mannen en vrouwen, gemiddeld over 1994–2001

Mannen en vrouwen	Nederland**		Denemarken		Duitsland		Spanje		Verenigd Koninkrijk	
	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t
<b>Geslacht</b>										
Vrouw	1,34	7,84	1,18	4,4	1,56	13,0	1,10	13,6	2,87	11,8
Man*										
<b>Leeftijd</b>										
16–29 jaar*										
30–44 jaar	0,41	-8,29	0,46	-7,7	0,76	-3,7	0,45	-14,9	0,56	-8,0
45–64 jaar	0,55	-4,51	0,34	-7,8	3,18	6,9	0,42	-13,0	0,70	-4,4
<b>Onderwijs</b>										
Primair*										
Secundair	0,57	-8,53	0,47	-8,3	0,42	-14,8	0,58	-10,9	0,58	-7,8
Tertiair	0,28	-11,71	0,30	-8,9	0,31	-15,5	0,30	-16,7	0,49	-13,6
<b>Voltijd*</b>										
Deeltijd (> 15 uur)	1,41	4,43	1,44	2,9	1,47	4,0	1,39	4,6	1,53	6,7
Deeltijd (< 15 uur)	2,80	11,90	2,58	5,1	3,14	8,5	2,14	6,4	2,34	9,9
<b>Vast contract*</b>										
Tijdelijk contract	1,84	7,01	1,36	2,7	1,46	3,8	1,52	8,4	1,32	2,8
Eerste baan	1,43	4,94	1,03	0,3	2,20	8,0	1,28	5,7	1,13	2,1
Latere baan*										
<b>Beroep#</b>										
1	0,66	-2,78	0,79	-0,9	0,81	-1,0	0,46	-3,0	0,64	-4,6
2	0,59	-4,18	0,76	-1,4	0,52	-3,8	0,32	-7,0	0,49	-5,9
3	0,54	-5,85	0,58	-3,3	0,74	-2,7	0,54	-5,6	0,58	-6,2
4*										
5	1,30	3,05	1,80	4,7	1,61	4,2	1,12	1,5	1,70	7,0
7	0,75	-2,28	1,00	0,0	1,43	3,4	0,78	-2,9	0,84	-1,8
8	0,90	-0,77	1,07	0,4	1,30	2,1	0,88	-1,3	1,49	4,8
9 (incl. 6)	1,14	1,21	1,48	2,8	1,60	3,8	1,10	1,2	2,00	7,9
<b>Bedrijfstak##</b>										
Industrie*										
Diensten 1	0,83	-1,94	0,88	-0,9	1,39	3,5	1,15	2,1	1,22	2,7
Diensten 2	0,76	-2,96	0,68	-2,5	0,82	-1,8	0,85	-2,2	0,68	-5,3
Diensten 3	0,64	-4,71	0,68	-3,0	0,79	-2,6	0,76	-3,8	0,71	-4,7
Laagbetaald in t-1	5,19	16,16	2,15	6,2	4,63	11,5	2,50	9,8	4,29	11,3
N	33 504		13 462		35 839		56 115		34 746	
Log likelihood	-46 877		-19 991		-50 029		-87 007		-53 328	

**Noot:** \* = referentiegroep

\*\* Onderwijsvariabele geïmputeerd uit SEP

# De beroeps categorieën corresponderen met ISCO: 1. Managers en hoge professionals; 2. Professionals; 3. Midden managers en professionals, 4. Administratieve staf, 5. Verkoopmedewerkers, 7. Handwerkslieden, 8. Fabriek en machine operators, 9. Elementaire beroepen, inclusief 6. Geschoolde landbouw- en visserijberoepen.

## Industrie is inclusief landbouw, openbaar nut en bouwnijverheid; Diensten betreffen achtereenvolgens: 1. handel, hotels en restaurants; 2. transport en zakelijke diensten; en 3. publieke diensten.

**Bron:** Eigen berekeningen op ECHP microdata, zie Blázquez en Salverda (2010)

lijkt plausibel dat de sterke parttimisering van de werkgelegenheid in deze sector in de eerste twee landen een deel van dat sectorale effect wegneemt. De padafhankelijkheid is nergens zo groot als in Nederland. Duistland en het Verenigd Koninkrijk komen nog het dichtst in de buurt. In Spanje en Denemarken is de kans minder dan de helft van de Nederlandse.

Onder vrouwen in Denemarken, Spanje en het Verenigd Koninkrijk is de padafhankelijkheid ook minder groot dan in de gehele populatie (tabel 2). Verder liggen de man-vrouw verschillen in de andere landen dicht bij die voor Nederland. De belangrijkste uitzondering betreft kleine deeltijdbanen in Denemarken, die hier voor vrouwen afzonderlijk een groter risico op laag loon opleveren.

**Tabel 2.**

Kansen op laagbetaald werk voor vrouwen, gemiddeld over 1994–2001

Vrouwen Kenmerk	Nederland**		Denemarken		Spanje		Verenigd Koninkrijk	
	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t	Odd Ratio	t
<b>Leeftijd</b>								
16–29 jaar*								
30–44 jaar	0,50	-7,4	0,45	-4,0	0,56	-7,5	0,75	-5,1
45–64 jaar	0,67	-2,8	0,29	-3,6	0,65	-4,7	0,81	-2,7
<b>Onderwijs</b>								
Primair*								
Secundair	0,62	-4,5	0,44	-5,4	0,58	-6,4	0,67	-5,7
Tertiair	0,31	-6,5	0,27	-7,7	0,39	-6,1	0,63	-7,6
<b>Voltijd*</b>								
Deeltijd (> 15 uur)	1,18	2,0	1,20	1,2	1,13	1,7	1,39	6,5
Deeltijd (< 15 uur)	2,39	9,8	2,79	3,9	1,93	5,4	1,94	9,6
<b>Vast contract*</b>								
Tijdelijk contract	1,86	5,5	1,49	2,5	1,67	5,8	1,05	0,6
Eerste baan	1,29	2,9	1,25	1,6	1,21	3,5	1,13	1,9
Latere baan*								
<b>Beroep#</b>								
1	1,01	0,1	1,25	0,5	1,01	0,0	0,82	-2,0
2	0,68	-2,3	0,86	-0,5	0,36	-4,5	0,62	-4,3
3	0,62	-3,9	0,55	-2,8	0,64	-3,1	0,74	-3,7
4*								
5	1,47	4,1	1,97	4,8	1,33	2,9	1,82	8,3
7	0,89	-0,5	0,91	-0,3	1,16	1,1	1,26	1,3
8	0,85	-0,7	1,11	0,3	0,58	-2,5	1,79	5,3
9 (incl. 6)	1,33	2,3	1,64	2,7	1,37	3,3	2,03	7,7
<b>Bedrijfstak##</b>								
Industrie*								
Diensten 1	0,76	-2,0	0,75	-1,3	0,81	-1,9	1,09	1,1
Diensten 2	0,61	-3,7	0,60	-1,8	0,56	-4,5	0,59	-6,1
Diensten 3	0,54	-5,1	0,63	-2,2	0,67	-3,7	0,65	-5,3
Laagbetaald in t-1	3,10	10,0	1,65	3,8	1,75	4,2	2,31	6,9
N	15 871		6 075		26 003		19 601	
Log likelihood	-24 339		-9 572		-37 608		-32 430	

**Noot:** Zie tabel 1

**Bron:** Eigen berekeningen op ECHP microdata, zie Blázquez en Salverda (2010)

De beloningstransities zijn de resultante van alle bovengenoemde factoren en weerspiegelen dus meer dan alleen de padafhankelijkheid. Het gaat om eenjarige transities, gemiddeld over 1994–2001. Ze leiden tot een lager niveau van mobiliteit dan meerjarige overgangen, maar sluiten ook de mogelijke terugval uit van de *low-pay-no-pay cycle*.

Tabel 3 geeft onder a) de hoogte van de gemiddelde jaarlijkse kansen op overgang tussen verschillende beloningsposities in de totale populatie. De meerderheid van laagbetaalden (54%) blijft laagbetaald. Een significant deel (29%) gaat over de lage-loongrens heen naar een hoger niveau, maar een aanmerkelijk gedeelte (18%) verlaat ook de werkgelegenheid.

Hoger betaalden hebben een buitengewoon grote kans om beter betaald te blijven (92%). Toch zakt

zo'n 4% door de lage-loongrens heen. Dat percentage blijkt in nader onderzoek relatief gevoelig voor de afstand van hoger betaalden tot de lage-loongrens. Klaarblijkelijk bevindt een deel van hen zich net boven die grens met een behoorlijke kans op terugval. Slechts een klein percentage van de hoger betaalden verlaat de werkgelegenheid, waarschijnlijk vanwege pensionering.

Ook de meeste niet-actieven blijven onveranderd in die situatie. Van hen gaat een iets grotere fractie over naar een baan met een hoger loon (5%) dan met een laag loon (3%), dit komt mogelijk omdat er meer banen zijn met hogere lonen dan lage lonen.

Interessante verschillen treden op tussen banen van verschillende omvang. Voltijders doen het in alle opzichten iets beter dan het totaal, al blijft ook

**Tabel 3.**

Jaarlijkse overgangskansen (%) in beloning in Nederland, gemiddeld 1994–2001

T → T + 1	Totaal	waarvan:		
		Voltijd*	Grote deeltijd	Kleine deeltijd
<b>a) Mannen en vrouwen – Totaal</b>				
Laag loon > Laag loon**	54	49	53	62
Laag loon > Hoger loon	29	37	30	16
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	14	19	22
Hoger loon > Laag loon	4	3	5	14
Hoger loon > Hoger loon	92	94	89	77
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	5	4	6	8
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3			
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5			
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92			
<b>b) Alleen vrouwen</b>				
Laag loon > Laag loon	56	51	53	61
Laag loon > Hoger loon	27	35	31	18
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	14	17	21
Hoger loon > Laag loon	6	4	5	15
Hoger loon > Hoger loon	88	91	89	75
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	7	5	7	10
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3			
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5			
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92			

**Noot:** \* Voltijd > 30 uren/week, grote deeltijd 15-30 uren, kleine deeltijd <15 uren.

\*\* Laag loon is minder dan twee derde van het mediane uurloon; hoger loon ligt daarboven.

Vanuit de drie verschillende beginsituaties tellen de percentages op tot een verdeling van 100. Uiteraard kunnen deze percentages niet direct met elkaar vergeleken worden gezien het verschil in groepsgrootte.

**Bron:** Eigen berekening uit ECHP conform model (zie tekst)

hier de helft steken in lage betaling. De opwaartse beweging op de beloningsladder is duidelijk groter (37%) en de uittocht uit de werkgelegenheid kleiner (14%), maar nog altijd aanzienlijk. In geval van hoger beloonde voltijders is de persistentie iets groter dan gemiddeld. Zowel de terugval naar laag loon als het vertrek uit de werkgelegenheid is iets geringer.

De uitkomsten voor grote deeltijders liggen dicht bij het algemeen gemiddelde, in tegenstelling tot de kleine deeltijders, die in een beduidend ongunstiger situatie verkeren. Bijna twee derde van de kleine deeltijders blijft laagbetaald en een zevende valt daarin terug vanuit hogere betaling. Beide risico's zijn veel groter dan voor de andere werktijdcategorieën. Weliswaar houdt de meerderheid (77%) hogere betaling vast, maar bijna een op de vier slaagt daar niet in. Dat is aanmerkelijk meer dan voor grote deeltijders (een op de tien) of voltijders (een op de zestien). De duidelijk hogere kans van kleine deeltijders, of ze nu laagbetaald zijn of hoger betaald, om de werkgelegenheid te verlaten weerspiegelt waarschijnlijk de belangrijke rol van scholieren en studenten in deze categorie.

Transitiekansen van vrouwen afzonderlijk verschillen in veel gevallen weinig (tabel 3b). Laag beloonde vrouwen blijven iets vaker laagbetaald, maar alleen als ze voltijds werken. Onder deeltijders lijkt hun situatie marginaal gunstiger. Het belangrijkste verschil treedt op bij hoger betaalden, waar minder zich in die situatie handhaven: 88% tegen 92% van de totale populatie. De driedeling van wekelijkse werkuren toont echter dat dit deels een samenstellingseffect is vanwege het veel grotere belang van voltijders onder mannen. Eenmaal hoger beloond, vallen vrouwen iets vaker weg uit de werkgelegenheid, ongeacht hun werktijd. De transities van niet-actieve vrouwen naar de werkgelegenheid zijn verrassend identiek aan de totale populatie.

De kansen van Nederlandse en Engelse werknemers om in laagbetaald werk te blijven steken, zijn aanzienlijk hoger dan in Denemarken en Spanje (tabel 4). Deense en Spaanse kansen om de werkgelegenheid te verlaten zijn echter duidelijk groter. Deense, Engelse en Nederlandse kansen om naar hoger betaling door te stromen zijn vergelijkbaar (circa 30%), en kleiner dan Spaanse (36%), waar deeltijdwerk minder verspreid is en mogelijk meer geconcentreerd in beter betaalde beroepen zoals onderwijs.

De Nederlandse werknemer heeft de grootste kans om een eenmaal bereikte hogere betaling te behouden en heeft tegelijkertijd de laagste kans om van buiten de werkgelegenheid in één keer door te stoten naar een beter betaalde baan, 5% tegen 8 tot 12% elders.

Voor deeltijdwerk, groot en klein, afzonderlijk zijn de internationale verschillen kleiner. In Nederland maakt grote deeltijd niet zo veel uit vergeleken met het totaal, maar in de andere landen betekent grote deeltijd een duidelijke verslechtering: een hardnekkiger verblijf in lage beloning, zwakkere opwaartse en sterkere neerwaartse loonbewegingen, frequenter vertrek uit de werkgelegenheid. Kleine deeltijd doet daar in alle landen nog een schep bovenop. De kans van kleine deeltijders om hoger betaald te blijven is met 77% in Nederland het meest gunstig.

Voor vrouwen afzonderlijk, tot slot, zijn de verschillen ten opzichte van de totale populatie klein in Denemarken. Opwaartse loonbewegingen zijn er voor hen zelfs gunstiger. In Spanje zijn zij echter significant slechter af dan mannen, terwijl in Nederland en het Verenigd Koninkrijk de verschillen relatief gering zijn.

## Beschouwing en conclusie

---

De meeste resultaten bevestigen bestaande intuïties dat vrouwen, jongeren, laagopgeleiden en lager gekwalificeerde beroepen een grotere kans hebben op laagbetaald werk dan mannen, ouderen, beter opgeleiden en hoger gekwalificeerde beroepen.

De rol van deeltijdwerk is wat dit betreft interessanter, met name de rol van grote en kleine deeltijders en het aanzienlijke verschil tussen beide. Er kan zonder meer worden vastgesteld dat aan deeltijdwerken nadelen kleven die blijven bestaan indien gecontroleerd wordt voor kwalificaties van de deeltijdwerker en kenmerken van de deeltijdbaan. Deeltijdwerken als zodanig leidt tot een grotere kans op laag loon en een kleinere kans op een toekomstig hoger loon. Dit geldt voor alle vier landen. Er is weinig reden om aan te nemen dat deze situatie recent is verbeterd. Figuur 2 toont een onverminderd grote overlap tussen deeltijd en laag loon sinds 2001.



In Nederland is de negatieve uitwerking het grootst. Echter, het onderscheid tussen grote en kleine deeltijdbanen is van belang. De internationale verschillen voor grote deeltijdbanen afzonderlijk blijken vrij gering: de kans op lage beloning loopt uiteen van 39% tot 53%, wat een halvering betekent van de bandbreedte als dat onderscheid

met kleine banen niet wordt gemaakt. Nederland is hier dus goed vergelijkbaar met de andere landen. Dat suggereert overigens dat de betere wettelijke bescherming tegen discriminatie naar werktijd, die Nederland in de jaren negentig al kende, geen betere bescherming biedt tegen lage lonen. Het beloningseffect van kleine deeltijdbanen afzonderlijk

**Tabel 4.**

Jaarlijkse overgangskansen (%) in beloning internationaal vergeleken, gemiddeld 1994–2001

<b>T → T + 1</b>	<b>Nederland</b>	<b>Denemarken</b>	<b>Spanje</b>	<b>Verenigd Koninkrijk</b>
<b>a) Mannen en vrouwen – Totaal</b>				
Laag loon > Laag loon**	54	48	41	58
Laag loon > Hoger loon	29	30	36	28
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	23	24	14
Hoger loon > Laag loon	4	3	5	7
Hoger loon > Hoger loon	92	90	86	88
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	5	7	9	5
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3	5	5	7
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5	12	8	10
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92	83	88	84
<b>b) Mannen en vrouwen – Grote deeltijd (15-30u)</b>				
Laag loon > Laag loon	53	52	47	63
Laag loon > Hoger loon	30	24	25	20
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	19	24	29	18
Hoger loon > Laag loon	5	6	11	12
Hoger loon > Hoger loon	89	85	78	81
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	6	9	12	7
<b>c) Mannen en vrouwen – Kleine deeltijd (&lt; 15u)</b>				
Laag loon > Laag loon	62	58	48	70
Laag loon > Hoger loon	16	9	20	12
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	22	33	32	18
Hoger loon > Laag loon	14	23	17	24
Hoger loon > Hoger loon	77	65	69	68
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	8	13	15	8
<b>d) Alleen vrouwen</b>				
Laag loon > Laag loon	56	43	46	62
Laag loon > Hoger loon	27	32	28	24
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	26	27	14
Hoger loon > Laag loon	6	3	6	9
Hoger loon > Hoger loon	88	89	83	85
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	7	9	12	6
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3	5	4	7
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5	11	5	8
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92	84	91	84

**Noot:** Zie tabel 3

**Bron:** Eigen berekening uit ECHP conform model (zie tekst)

vertoont internationaal iets meer variatie maar de orde van grootte verschilt niet wezenlijk. Nederland heeft wel veel meer van deze baantjes.

Er is weinig reden dat Nederland, met een even goed geschoolde bevolking en een even grote overlap tussen onderwijs en arbeidsmarkt zich niet Denemarken ten voorbeeld zou kunnen stellen. Nederland heeft driemaal meer laagbetaald deeltijdwerk (14,3% om 4,5% van de werknemers) nodig om in de buurt te komen van de Deense werkzaamheidsgraad. Laaggeschoolde arbeid wordt in Nederland grotendeels in kleine deeltijdse jobs verricht en biedt steeds minder perspectief op een arbeidsloopbaan voor het laaggeschoolde arbeidsaanbod. Er is daarom goede reden om een verminderde rol van deeltijdwerk na te streven en daarbij eerst de aandacht te richten op de kleine deeltijdbanen door die beter te belonen en/of hun aantal te verminderen. Het is een van de doelstellingen van de officiële 'Taskforce Deeltijd'. De dit jaar door de regering nieuw ingestelde 'Kleine Banen Regeling' werkt echter averechts en stimuleert juist de groei van kleine baantjes.<sup>9</sup>

De meest verontrustende uitkomst van de analyse én van de internationale vergelijking is dat de padafhankelijkheid van laag loon nergens zo sterk is als in Nederland. Dit wordt weerspiegeld in hoge kansen om laagbetaald te blijven en lage kansen om naar een beter loon over te gaan. Het betekent dat de beleidsaandacht zich niet alleen moet richten op de kleine deeltijdarbeid. Verbetering van arbeidsmarktcarrières verdient alle aandacht.

Het probleem van lage lonen is in Nederland groter én hardnekkiger dan in andere landen. Nederland zou er dus goed aan doen beleid te ontwikkelen dat direct gericht is op de laagbetaalden. Een verbetering in de positie van het minimumloon en van de laagste cao-loonschalen verdient aanbeveling. Teneinde de algemene welvaartsontwikkeling beter te volgen zou het minimumloon, net als de AOW in het recente voorstel van de sociale partners (Stichting van de Arbeid, 2010), aan de verdiende lonen kunnen worden gekoppeld in plaats van aan de cao-lonen.

Wiemer Salverda

Daniëlla Brals<sup>10</sup>

Universiteit Amsterdam: Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken AIAS

## Noten

1. Voor meer detail betreffende lage lonen en werkgelegenheid in Nederland zie Salverda (2008).
2. We hanteren de internationale definitie van de beroepsbevolking.
3. Gemeten als het totaal aantal werkzame personen (CPB) minus het aantal voltijders (Eurostat). Deeltijd is hier gedefinieerd als minder dan 35 uur per week, voltijd als meer dan 35 uur per week.
4. Inclusief publieke sector cao's, die als gevolg van het Akkoord van Wassenaar (1982) sterk achterbleven bij de private sector cao's.
5. Brutolonen, per maand of week, inclusief belasting en premies betaald door werknemers en exclusief die betaald door werkgevers.
6. Helaas zijn gegevens over de uurloonverdeling na 2005 niet beschikbaar bij het CBS.
7. Dit geldt voor het uurloon. Op jaarbasis is het bijna twee derde.
8. De frequentie van lage beloning in figuur 3, die is gebaseerd op ECHP-microdata, ligt hoger dan in figuur 2, die is afgeleid uit getabuleerde data.
9. Ze stelt de werkgevers van jongeren vrij van premieheffing voor werknemersverzekeringen en van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet tot aan 60% van het minimumjeugdloon.
10. Wij danken Maite Blázquez voor haar onderzoekssamenwerking.

## Bibliografie

- Blázquez, M.C. & Salverda, W. 2009. Low-wage Employment and the Role of Education and On-the-job Training. *Labour*, 23: Special Issue "Training and Job Insecurity", 5–35.
- Salverda, W. 2008. Low-wage work and the economy. In W. Salverda, M. van Klaveren & M. van der Meer (Eds), *Low-wage Work in the Netherlands*, 2. New York: Russell Sage.
- Salverda, W. & Mayhew, K. 2009. Capitalist Economies and Wage Inequality. *Oxford Review of Economic Policy*, 25 (1), 126–154.