

Loonverschillen onder schoolverlaters van LBO en MAVO

DRS. A. W. F. CORPELEIJN*

De arbeidsmarktsituatie voor schoolverlaters is uiterst slecht. Zowel de kansen op een betaalde baan als de verdiensten voor jongeren zijn de laatste jaren gestaag afgenomen. De beloning van degenen die werk hebben, bevindt zich echter niet voor iedereen op een zelfde laag niveau. In dit artikel worden de loonverschillen binnen de categorie jonge schoolverlaters met een LBO- of MAVO-opleiding geanalyseerd. Het blijkt dat binnen deze homogene categorie van werknemers opvallende verschillen bestaan. In sommige bedrijfstakken, met name de detailhandel, ligt het loon aanzienlijk lager dan in andere. Kleine bedrijven blijken slechter te betalen dan grote. Deze vraagkenmerken spelen voor de loonverschillen een grotere rol dan kenmerken van de jongeren zelf. Wel is het duidelijk dat ongediplomeerde schoolverlaters met een algemene opleiding, juist omdat zij zijn aangewezen op werk in de lage-lonensector, het slechtst af zijn.

Inleiding

De jeugdlonen zijn in beweging. Verlagen van het minimumjeugdloon leiden door de koppeling met de werkloosheidsuitkeringen en de wedden van dienstplichtigen tot flinke bezuinigingen. Een zeker effect van deze loonsverlagingen op de arbeidsmarktpositie van jongeren, en daarmee op de omvang van de jeugdwerkloosheid, is a priori aannemelijk. Hoe groot het effect is, en in hoeverre het neerkomt op vervanging van volwassen arbeidskrachten door jongeren, is echter niet bekend 1).

Hoe vaak ook het minimumjeugdloon, al is het maar vragenderwijs, als belangrijke oorzaak van de grote jeugdwerkloosheid naar voren wordt geschoven, andere factoren lijken van meer betekenis. Met name spelen in de tegenwoordige situatie een rol de grote uitstroom uit het onderwijs – gevolg van hoge geboortecijfers in het verleden – en de stagnerende doorstroming op de arbeidsmarkt als gevolg van de ongunstige werkgelegenheidsontwikkeling 2). Voor de jongens, die nu hogere werkloosheidscijfers hebben dan de meisjes, is de sterke teruggang in de bouwrijverheid van speciaal belang. Gedwongen ontslag en langdurige werkloosheid treffen in die bedrijfstak vooral de nieuwkomers, onder wie uiteraard veel jongeren 3).

Ook al is het vaak veronderstelde causale verband tussen loon en werkloosheid onder jongeren nogal ongrijpbaar, toch verdienen beide onderwerpen aandacht, ook in onderlinge samenhang, omdat het belangrijke aspecten zijn van de arbeidsmarktpositie en daarmee van de maatschappelijke situatie van jongeren. Daarbij gaat het niet alleen om het globale beeld: hoge en nog oplopende werkloosheid en sterk dalende lonen (en uitkeringen), maar ook om de individuele en categorale verschillen. Sommige jongeren slagen er ook nu nog in tamelijk snel een redelijk betaalde baan te vinden en te behouden; anderen worden des te heviger geconfronteerd met de arbeidsmarktcrisis.

Dit artikel handelt over loonverschillen onder schoolverlaters van LBO en MAVO, d.w.z. de jongste werkende jongeren, en moet men zien in samenhang met de talrijker schoolverlatersonderzoeken waarin – begrijpelijkerwijs – de werkloosheid de meeste aandacht krijgt. Het empirisch materiaal is ontleend aan het CBS-schoolverlatersonderzoek. Bij deze enquête worden namelijk niet alleen vragen gesteld over het loon dat men ontvangt, maar ook over het bedrijf waarin men werkt en de arbeidsplaats (functie, werkom-

standigheden), terwijl ook bepaalde achtergrondgegevens van de respondenten, zoals de schoolloopbaan en het milieu van herkomst, bekend zijn. De analyse betreft degenen die in het voorjaar van 1982 zijn ondervraagd (en toen een werkkring hadden). Dit zijn jongeren die in 1977 naar het voortgezet onderwijs zijn gegaan, en dat in het schooljaar 1980-1981 – merendeels in de zomer van 1981 – hebben verlaten. Zij zijn hoofdzakelijk (80%) afkomstig van het lager beroepsonderwijs en voor het overige van het MAVO 4). In totaal zijn ruim 3.200 van deze jongeren in 1982 ondervraagd. Bijna 40% van hen had geen werkkring tijdens de enquête; zij blijven hier verder buiten beschouwing. Voorts had nog ca. 12% van de werkenden geen loon en/of arbeidstijd opgegeven, zodat voor hen geen uurloon kon worden berekend. Uiteindelijk bleven ca. 1.660 ondervraagden over. Van hen worden de netto uurlonen geanalyseerd. Bij deze categorie jongeren bestaat er een tamelijk directe relatie tussen bruto en netto loon (geen verschillen in tariefgroep, vrijwel geen aftrekposten), al loopt de verhouding bruto/netto per bedrijfstak wat uiteen (door verschillen in premieheffing e.d.).

In de eerste paragraaf wordt nagegaan hoe de inkomensverdeling van deze categorie jongeren er uit ziet en hoeveel van hen het minimumloon ontvangen. In de daaropvolgende paragraaf wordt ont-

*De auteur is werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek, Hoofddeling Statistieken van arbeid en lonen.

1) Studies in de VS wijzen er op dat daar het minimumloon wel bijdraagt tot de jeugdwerkloosheid, maar geen hoofdoorzaak is. Zie P. Osterman, *Getting started; the youth labor market*, Cambridge/Londen, 1980, blz. 80 e.v. Volgens Osterman werd het minimumloon in de VS in de jaren dertig ingevoerd om volwassen werknemers te beschermen tegen de concurrentie van jongeren. Een opwaartse druk op de jeugdwerkloosheid was dus de bedoeling. Wat betreft de Nederlandse situatie: de verlaging per 1 januari 1981 (met ca. 15% voor jongeren onder 20 jaar) heeft blijkbaar de ongekende stijging van de jeugdwerkloosheid niet voorkomen. Het arbeidsmarkteffect van de nieuwe forse verlaging per 1 juli j. zal dan ook wel niet indrukwekkend zijn, al moet er volgens de gangbare theorie wel wat gebeuren.

2) Illustratief is de vermindering van het ontslag op eigen verzoek uit de eerste werkkring sinds 1979. Zie „Jongeren op de arbeidsmarkt” in CBS, *Sociale Maandstatistiek*, januari 1983, staat 3.8.

3) Zie EIB, *Fluctuaties op de bouwarbeidsmarkt in 1980 en 1981*, Amsterdam, 1982.

4) Zie voor nadere bijzonderheden „De arbeidsmarktpositie van schoolverlaters van LBO en MAVO” in CBS, *Sociale Maandstatistiek*, mei 1983.

derzocht welke factoren bepalend zijn voor de loonverschillen. Ten slotte volgen de conclusies.

De frequentieverdeling van de netto uurlonen

In tabel 1 is de frequentieverdeling van het netto uurloon van de genoemde categorie schoolverlaters weergegeven. Het gemiddelde blijkt met ca. f 0,45 per leeftijdsjaar op te lopen. Zoals vrijwel altijd bij loonverdelingen het geval is, ligt de mediaan onder het gemiddelde. De verdeling van de lonen van deze jongeren is in vergelijking met andere categorieën werknemers ongewoon doordat de zeer lage (minimum)lonen dicht bij het centrum van de verdeling liggen.

Tabel 1. Frequentieverdeling van het netto uurloon in gld. van LBO- en MAVO-schoolverlaters naar leeftijdsjaar

Netto uurloon in gld.	16 jaar	17 jaar	18 jaar	Totaal ^{a)}
<2,50	5	18	2	27
2,50 - 2,99	6	12	1	19
3,00 - 3,49	32	41	11	84
3,50 - 3,99	137	196	27	364
4,00 - 4,49	60	220	38	321
4,50 - 4,99	58	110	68	241
5,00 - 5,49	35	110	43	194
5,50 - 5,99	17	73	38	134
6,00 - 6,49	15	62	27	107
6,50 - 6,99	13	28	14	61
7,00 - 7,49	1	17	17	41
7,50 - 7,99	4	20	8	34
8,00 - 8,49	1	6	3	11
8,50 en meer	4	7	5	18
Totaal	388	919	302	1656
Laagste kwartiel	3,65	3,95	4,45	3,96
Mediaan	4,02	4,37	4,98	4,50
Hoogste kwartiel	4,89	5,40	5,99	5,55
Gemiddelde	4,34	4,75	5,22	4,76

^{a)} Incl. ouder dan 18 jaar.

Volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedroeg begin 1982 voor ongehuwden het netto minimumjeugdloon per uur *globaal* het volgende:

16 jaar: f. 3,58;

17 jaar: f. 3,95;

18 jaar: f. 4,53.

Deze bedragen zijn globaal omdat de netto bedragen door de reeds genoemde verschillen in premieheffing en andere inhoudingen wat kunnen variëren. Houdt men een marge aan van ca. 5%, dan vindt men de volgende procentuele verdeling:

	16 jaar	17 jaar	18 jaar	16-18 jaar
	38	41	44	41
	62	59	56	59
Minimumloon of minder	—	—	—	—
Boven het minimumloon	100	100	100	100
Aantal waarnemingen	388	919	302	1609

Van de categorie 16-18-jarigen ontvangt ca. 40% het minimumloon of minder. Verrassend is wellicht dat het percentage minimumloners *toeneemt* met de leeftijd. Dit is slechts schijnbaar in strijd met wat gewoonlijk bij loonenquêtes blijkt, namelijk een *afnemend* aandeel der minimumloners met stijgende leeftijd. Daar gaat het immers om verscheidene cohorten, zodat een hogere leeftijd samen gaat met meer opleiding en/of ervaring. Bij dit schoolverlatersonderzoek echter is een hogere leeftijd het gevolg van doubleren op de lagere school, hetgeen uiteraard op de arbeidsmarkt geen pluspunt is. Vandaar dat deze oudere schoolverlaters meer moeite kunnen hebben om boven het voor hen geldende minimumloon uit te komen.

Factoren die de loonverschillen bepalen

In de vorige paragraaf kwam al naar voren dat de loonverschillen met de leeftijd samenhangen. Daarnaast zijn zeker ook bedrijfskenmerken van belang. Bekend is bij voorbeeld dat het aandeel der minimumloners sterk verschilt naar bedrijfstak. Ook de grootteklasse van het bedrijf speelt een rol: vooral bij kleine bedrijven vindt men

vaak lage lonen. Tal van andere factoren die mogelijk op het loon van invloed zijn kan men bedenken, zoals regio, beroep, arbeidsomstandigheden, opleiding, en bepaalde persoonskenmerken als geslacht, milieu van herkomst en schoolloopbaan.

Om de (mogelijke) invloed van deze factoren vast te stellen is gebruik gemaakt van regressierekening. Zoals uit het voorafgaande al valt op te maken, is de afhankelijke variabele het netto uurloon (in gld.). De volgende onafhankelijke variabelen zijn gekozen:

- leeftijd (16, 17, 18, 19 jaar en ouder);
- bedrijfstak (ingedeeld in de klassen 1. landbouw en visserij; 2. industrie; 3. bouwnijverheid; 4. detailhandel; 5. horeca, schoonmaak- en kappersbedrijven (SBI 67 en 98); 6. overige diensten; de eerste vijf zijn door een dummy vertegenwoordigd);
- bedrijfs grootte (minder dan 10 werkzame personen, 10-49, 50-99, 100-199, 200 en meer; voor de laatste vier een dummy);
- beroepsgroep (een dummy voor industrie- en transportberoepen);
- opleiding (afkomstig van 1. LTO; 2. MAVO; 3. overige opleidingen; de eerste twee zijn door een dummy vertegenwoordigd);
- diplomabezit (een dummy voor ongediplomeerden);
- werktijd (een dummy voor werken in het weekeinde en/of 's-avonds c.q. 's-nachts);
- fysieke arbeidsomstandigheden (een score van 0-7, hoe hoger de score hoe meer bezwarende omstandigheden als stank, lawaai, extreme temperaturen e.d.);
- geslacht (een dummy voor vrouw);
- sociaal milieu (1. hoger en middelbare employé's; zelfstandigen met personeel; 2. lagere employees, zelfstandigen zonder personeel, geschoolde arbeiders; 3. ongeschoolde arbeiders);
- dublustatus lager onderwijs (1. 1 jaar vòòr; 2 normaal; 3. 1 maal gedoubleerd; 4. 2 maal gedoubleerd; 5. vaker gedoubleerd);
- regio (een dummy voor landsdeel west);
- stad (een dummy voor woongemeenten met 100.000 of meer inwoners).

De regressie van het uurloon op leeftijd, bedrijfstak, bedrijfs grootte en diplomabezit bleek significant. De overige onafhankelijke variabelen leverden geen additionele bijdrage aan de verklaring van de loonverschillen. De regressievergelijking met de genoemde significante variabelen is in tabel 2 vermeld; ook de variabele opleiding – hoewel niet significant – is hier opgenomen, omdat de relatie tussen opleiding en loon nader aan de orde zal komen.

Tabel 2. Regressie van het netto uurloon (in gld.) van LBO- en MAVO-schoolverlaters op leeftijd, bedrijfstak, bedrijfs grootte, diplomabezit en opleiding

Variabele	B	Standaardfout van B	T ^{a)}
Leeftijd	0,34	0,04	8,19***
Landbouw en visserij	0,05	0,15	0,35
Industrie	0,10	0,09	1,07
Bouwnijverheid	0,31	0,11	2,81**
Detailhandel	-0,75	0,09	-8,79***
Horeca, schoonmaak- en kappersdrijven	-0,36	0,12	-3,09**
Overige diensten	0		
Minder dan 10 werkzame personen	0		
10- 49 werkzame personen	0,19	0,08	2,25*
50- 99 werkzame personen	0,34	0,12	2,70**
100-199 werkzame personen	0,42	0,15	2,91**
200 en meer werkzame personen	0,53	0,08	6,67***
Diploma behaald	0		
Geen diploma behaald	-0,15	0,07	-2,27*
LTO	0,11	0,08	1,51
MAVO	-0,05	0,08	-0,65
Overige opleidingen (LHNO, LEAO)	0		
Constante	3,99	0,12	31,99***
R ²	0,20		

^{a)} Significantieniveau bij tweezijdige toetsing:

- * 0,01 < p < 0,05
- ** 0,001 < p < 0,01
- *** p < 0,001

Men ziet in de tabel dat het netto uurloon per leeftijdsjaar gemiddeld met f. 0,34 toeneemt. Dit is wat minder dan men op grond van tabel 1 zou verwachten. Dit komt doordat de regressievergelijking het effect van leeftijd weergeeft als de andere beschouwde kenmer-

ken gelijk zijn. In werkelijkheid echter is er enige samenhang tussen leeftijd en de verdeling naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte. Wat de bedrijfstakken betreft springt de detailhandel er sterk uit: het netto uurloon is daar voor qua leeftijd en opleiding gelijke schoolverlaters ruim een gulden lager dan in de bouwnijverheid. Ook de bedrijfsgrootte is in dit verband een belangrijke variabele. Het verschil in uurloon tussen de kleinste en de grootste bedrijven – met resp. minder dan 10, en 200 of meer werkzame personen – bedraagt ca. f. 0,50. De bijdrage van de opleidingsvariabelen is niet groot. Het diplomabezit maakt wel een significant verschil, maar het gaat slechts om 15 cent. De verschillen tussen de opleidingsrichtingen zijn zelfs niet eens significant. Hetzelfde geldt overigens voor niet in de tabel opgenomen variabelen als bij voorbeeld geslacht en sociaal milieu.

Hierbij past een kanttekening omdat tabel 2 toch in zekere zin een onjuiste indruk van het opleidingseffect geeft. Zoals reeds opgemerkt, geeft de regressievergelijking het „zuivere” effect van de beschouwde kenmerken weer, met andere woorden het antwoord op de vraag: wat is het gemiddelde loonverschil tussen bij voorbeeld gediplomeerden en ongediplomeerden, of tussen schoolverlaters met een technische opleiding en anderen, indien men in dezelfde bedrijfstakken werkt en ook wat betreft de andere beschouwde kenmerken niet verschilt. In werkelijkheid echter komen de jongeren met een technische opleiding grotendeels in de nijverheid terecht. In slecht betalende bedrijfstakken als de detailhandel, horeca, schoonmaak- en kappersbedrijven werkt ruim de helft van deze schoolverlaters zonder technische opleiding (MAVO, LHNO, LEAO), en nog geen 15% van de LTS'ers. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er toch wel degelijk een verband tussen opleiding en loon bestaat. Tabel 3 laat dat zien. Tussen MAVO en de overige opleidingen (LHNO, LEAO) is er geen verschil. De technische opleidingen echter springen er duidelijk uit: vooral doordat zij meer toegangsmogelijkheden verschaffen tot sectoren waar het loonniveau hoger is dan elders, bieden zij meer uitzicht op een relatief gunstige beloning, althans kort na het verlaten van de school.

Terugkerend naar tabel 2 kan men nog opmerken dat weliswaar significante en niet onaanzienlijke loonverschillen zijn gevonden, maar dat de totale verklaarde variantie nogal laag is (20%). Dit is

echter niet ongewoon bij studies naar inkomensverschillen op basis van individuele gegevens. In dit bijzondere geval gaat het bovendien om een zeer homogene categorie van arbeidskrachten wat betreft leeftijd, ervaring en opleidingsniveau. Factoren die binnen de totale categorie van werknemers met grote verschillen in gemiddeld loon samengaan, spelen hier een veel bescheidener rol.

Tabel 3. Regressie van het netto uurloon (in gld.) van LBO- en MAVO-schoolverlaters op leeftijd, diplomabezit en opleiding

Variabele	B	Standaardfout van B	T ^d
Leeftijd	0.40	0.04	9.67***
Diploma behaald	0		
Geen diploma behaald	-0.17	0.07	-2.56*
LTO	0.44	0.07	6.64***
MAVO	-0.01	0.08	-0.17
Overige opleidingen (LEAO, LHNO)	0		
Constante	3.84	0.10	39.89***
R ²	0.09		

^d) Zie voetnoot bij tabel 2.

Conclusies

Deze beknopte studie gebaseerd op gegevens uit het CBS-schoolverlatersonderzoek heeft betrekking op een zeer homogene categorie van werknemers: jongeren die kort geleden het LBO of MAVO hebben verlaten na drie à vier jaar voortgezet onderwijs. Toch ziet men in deze categorie al een opvallende spreiding in uurloonen. Ca. 40% verdient het minimumloon of minder; het netto loon van het hoogste kwartiel ligt 35% daarboven.

Van tal van kenmerken is nagegaan of zij enige samenhang vertonen met het loon dat men ontvangt. Afgezien van leeftijd zijn vooral kenmerken aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt van belang, met name bedrijfstak en bedrijfsgrootte. Het maakt overigens ook wel enig verschil of men met of zonder diploma het onderwijs heeft verlaten. Gediplomeerden verdienen (gemiddeld) wat meer, zij het dat het verschil niet erg groot is, bij voorbeeld in vergelijking met de verschillen tussen de bedrijfstakken.

Het overwegende belang van factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt betekent echter niet dat het geen verschil maakt wat voor opleiding men volgt. Voor de hier beschouwde categorie van schoolverlaters geldt dat degenen die een technische opleiding hebben gevolgd veel vaker dan de anderen terecht zijn gekomen in bedrijven met een gunstig loonniveau. Vooral daardoor liggen hun lonen hoger dan bij voorbeeld bij schoolverlaters van het MAVO het geval is. Laatstgenoemde categorie begint de beroepsloopbaan veelal in de lage-lonensector.

De hier behandelde loonverschillen moet men zien in samenhang met de kansen van deze schoolverlaters om een baan te vinden en die te behouden (werkzekerheid). Hierover zijn en komen allerlei gegevens beschikbaar 5). Het valt buiten het bestek van dit artikel hierop uitvoerig in te gaan. Wel kan worden opgemerkt dat diplomabezit niet alleen gunstig is voor het loon, maar vooral ook voor de kans op werk. Een gunstig loon gaat overigens niet altijd samen met een grote werkzekerheid (bouwnijverheid).

Al met al ontstaat het beeld van een arbeidsmarkt met ongelijke kansen. De verschillen tussen categorieën zijn groot. Deze geven aanleiding tot maatregelen als scholingsprogramma's voor ongediplomeerden, want deze categorie wordt van de markt verdrongen, en steun voor zwakke regio's. Daarnaast speelt op het individuele niveau het toeval een rol. Op de klassieke vraag die de langdurig of herhaald werkloze schoolverlater zich kan stellen: waarom is juist mij dit overkomen? valt dan ook niet altijd een begrijpelijk antwoord te geven. Misschien waren – statistisch gezien – zijn kansen juist vrij goed. Want vrijwel iedere schoolverlater, de een meer dan de ander, gaat een onzekere toekomst tegemoet op een arbeidsmarkt waar de verhouding tussen vraag en aanbod grondig is verstoord en nieuwkomers eigenlijk niet welkom zijn.

A. W. F. Corpeleijn

5) Zie de in noot 2 en 4 genoemde artikelen, en ook „Werkloosheid onder jongeren” in CBS, *Sociale Maandstatistiek*, mei 1983. Uiteraard is ook de registratie van de arbeidsbureaus een belangrijke bron van informatie.