

# Banen en lonen van werknemers, 2003

Wilmie Weltens en Gerda Gringhuis

*Eind december 2003 hadden werknemers in Nederland in totaal bijna 7 miljoen banen. Ten opzichte van december 2002 betekende dit een daling van ruim 76 duizend banen ofwel 1,1 procent. Daarmee nam het aantal banen in Nederland voor het eerst in jaren af. De Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) bevat een grote verscheidenheid aan informatie over deze banen en de bijbehorende lonen. Zo blijkt uit deze enquête dat 605 duizend banen in Nederland een flexibel dienstverband kennen, dat de helft van deze flexibele banen wordt vervuld door werknemers die jonger zijn dan 25 jaar en dat de uitzendkrachten en de flexibele krachten in de detailhandel samen meer dan de helft van alle flexibele krachten in Nederland vormen. Andere uitkomsten op basis van de EWL hebben betrekking op de jaarlonen van werknemers. Zo blijkt dat voltijdwerknemers in de verschillende bedrijfstakken niet evenveel verdienen. Aan top staan de grootverdieners in de delfstoffenwinning, die een bruto jaarloon hebben dat hoger is dan 93,7 duizend euro. In de horeca wordt het laagste bruto jaarloon voor de kleinverdieners aangetroffen, namelijk 15,4 duizend euro. Als laatste voorbeeld van de veelheid aan informatie uit de EWL dienen de gegevens over de spaarlonen in Nederland. Voor het eerst sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 is het aantal deelnemers in 2003 afgenomen. Het aandeel werknemers dat gebruik maakt van de spaarloonregeling is met 2 procentpunten gedaald tot 41 procent.*

## 1. Inleiding

Eind december 2003 hadden werknemers in Nederland in totaal bijna 7 miljoen banen. Ten opzichte van december 2002 betekende dit een daling van ruim 76 duizend banen ofwel 1,1 procent. Daarmee nam het aantal banen in Nederland voor het eerst in jaren af. De daling van het aantal banen komt volledig op rekening van de mannen, aangezien het aantal banen voor vrouwen met bijna 3 duizend nog licht is toegenomen.

Per baan verdiende de gemiddelde werknemer in 2003 een bruto jaarloon van 24,3 duizend euro. Daar kwam gemiddeld nog 2,9 duizend euro bij aan bijzondere beloningen. De verdiende jaarlonen inclusief bijzondere beloningen zijn ten opzichte van 2002 toegenomen met 3,8 procent. De stijging van de jaarlonen ligt daarmee hoger dan de stijging die verwacht mag worden op grond van de cao-lonen. In het artikel 'Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002' (Vos, 2005) dat ook in deze aflevering van Sociaal-economische trends is opgenomen, wordt nader ingegaan op dit verschil in de stijging van de verdiende lonen en de cao-lonen.

De gegevens over banen en lonen van werknemers in Nederland zijn afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. In dit artikel wordt in de

paragrafen 2 en 3 op twee verschillende manieren gekeken naar de verdeling van banen in Nederland. Eerst wordt in paragraaf 2 beschreven hoe flexibele werknemers in Nederland verdeeld zijn over de verschillende bedrijfssectoren. Paragraaf 3 behandelt vervolgens de verdeling van banen op basis van anciënniteit. De anciënniteit is het aantal jaren dat een werknemer bij een werkgever in dienst is en geeft informatie over de mobiliteit van werknemers tussen bedrijven. In de paragrafen 4 en 5 wordt ingegaan op de beloning van werknemers. Paragraaf 4 gaat over de verdeling van de jaarlonen over werknemers. Bij deze vergelijking wordt gebruik gemaakt van percentielen. In paragraaf 5 wordt ten slotte kort ingegaan op het spaarloon in Nederland.

## 2. Flexibele krachten

Eind 2003 waren er in Nederland 605 duizend werknemers met een flexibel dienstverband. Werknemers met een flexibel dienstverband zijn afroepkrachten, invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week. Met ruim 330 duizend banen namen de vrouwen 55 procent van deze banen voor hun rekening.

### 2.1 Flexibele krachten in verschillende bedrijfssectoren

De flexibele krachten zijn niet gelijk verdeeld over de vier bedrijfssectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid, commerciële dienstverlening en niet-commerciële dienstverlening. Zo werkte ruim 80 procent in de commerciële dienstverlening en 15 procent in de niet-commerciële dienstverlening. Voor de mannen was de verdeling over de verschillende bedrijfssectoren nog schever, voor de vrouwen juist minder scheef. Van de mannelijke flexibele krachten werkte namelijk bijna 90 procent in de commerciële dienstverlening en maar ruim 5 procent in de niet-commerciële dienstverlening. Van de vrouwelijke flexibele krachten werkte 75 procent in de commerciële dienstverlening en ruim 20 procent in de niet-commerciële dienstverlening.

Binnen de commerciële dienstverlening worden vijf bedrijfstakken onderscheiden: handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening. In de handel en de zakelijke dienstverlening samen waren ruim 400 duizend flexibele krachten werkzaam, meer dan 80 procent van de flexibele krachten in de commerciële dienstverlening. Ook binnen deze bedrijfssector geldt dat de verdeling er voor de mannen en de vrouwen verschillend uitziet. Van de mannelijke flexibele krachten in de commerciële dienstverlening was bijna 60 procent werkzaam in de zakelijke dienstverlening en 25 procent in de handel. Van de vrouwelijke flexibele krachten was ruim 45 procent werkzaam in de zakelijke dienstverlening en 35 procent in de handel.

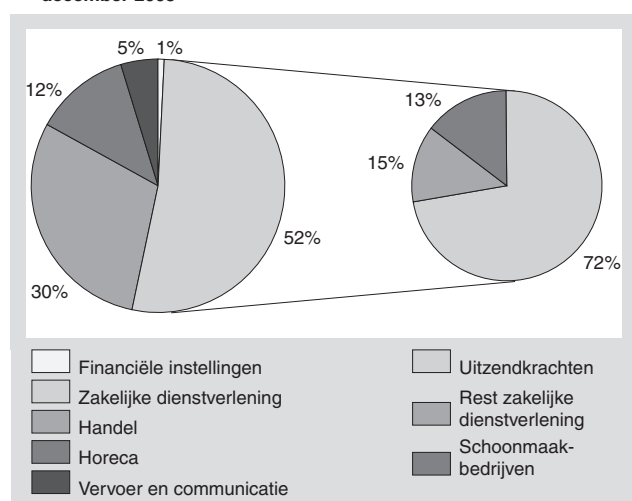
**Staat 1**  
**Banen van werknemers met een flexibel dienstverband naar geslacht, 31 december 2003\***

	Mannen	Vrouwen	Totaal
	<i>x 1 000</i>		
<b>Totaal</b>	273,3	332,3	605,6
Landbouw en visserij	5,4	3,7	9,1
Industrie en bouwnijverheid	10,0	7,6	17,6
Commerciële dienstverlening	240,6	247,6	488,2
w.v.			
handel	59,6	86,1	145,7
w.v.			
autohandel en -reparatie	8,1	3,2	11,3
groothandel	5,8	4,6	10,4
detailhandel	45,6	78,4	124,0
horeca	21,9	37,8	59,7
vervoer en communicatie	16,6	6,3	22,8
financiële instellingen	1,9	1,2	3,2
zakelijke dienstverlening	140,6	116,2	256,8
w.v.			
computerservice- en informatietechnologie	0,9	0,3	1,2
uitzendkrachten <sup>1)</sup>	109,4	76,7	186,0
schoonmaakbedrijven	9,7	23,8	33,5
overige zakelijke dienstverlening	20,6	15,4	36,1
Niet-commerciële dienstverlening	17,3	73,3	90,6
w.v.			
openbaar bestuur	0,9	1,1	2,0
onderwijs	1,1	4,8	5,9
gezondheids- en welzijnzorg	7,9	56,3	64,2
cultuur en overige dienstverlening	7,3	11,2	18,5

<sup>1)</sup> Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

Onder de zakelijke dienstverlening vallen onder meer de uitzendkrachten en de werknemers bij schoonmaakbedrijven. De 186 duizend uitzendkrachten in Nederland vormden ruim 70 procent van de flexibele krachten in de zakelijke dienstverlening. Onder de handel valt onder meer de detailhandel, met 124 duizend flexibele krachten goed voor 85 procent van de flexibele krachten in de handel. De uitzendkrachten en de flexibele krachten in de detailhandel vormden samen meer dan de helft van alle flexibele krachten in Nederland.

**1. Banen van flexibele werknemers in de commerciële dienstverlening, december 2003**



Voor de ruim 90 duizend flexibele krachten in de niet-commerciële dienstverlening geldt dat zij voornamelijk werkzaam waren in de gezondheids- en welzijnzorg (71 procent) en de cultuur en overige dienstverlening (20 procent). Ook hier is de verdeling over de verschillende bedrijfstakken voor mannen en vrouwen sterk verschillend.

Van de mannelijke flexibele krachten in de niet-commerciële dienstverlening was ruim 45 procent werkzaam in de gezondheids- en welzijnzorg en ruim 40 procent in de cultuur en overige dienstverlening. Van de vrouwelijke flexibele krachten was ruim 75 procent werkzaam in de gezondheids- en welzijnzorg en 15 procent in de cultuur en overige dienstverlening. Bij deze vergelijking moet echter niet uit het oog worden verloren dat er in de niet-commerciële dienstverlening ruim 73 duizend vrouwen een flexibel dienstverband hadden en maar 17 duizend mannen.

**2.2 Jonge flexibele krachten in verschillende bedrijfssectoren**

In Nederland werkten eind 2003 in totaal 605 duizend werknemers met een flexibel dienstverband. De helft daarvan was jonger dan 25 jaar. Ook deze jonge flexibele krachten waren niet gelijk verdeeld over de vier bedrijfssectoren. Zo was in de sector landbouw en visserij bijna 70 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar, terwijl in de niet-commerciële dienstverlening maar 40 procent van de flexibele krachten zo jong was.

In de commerciële dienstverlening waren 250 duizend flexibele krachten jonger dan 25 jaar, dat is ruim de helft van de flexibele krachten in deze sector. Maar ook hier geldt dat de jonge flexibele krachten niet gelijk over de verschillende bedrijfstakken binnen de sector verdeeld zijn. Zo was het aandeel jonge flexibele krachten in de handel, de horeca en de financiële instellingen duidelijk groter dan 50 procent, terwijl hun aandeel in de sectoren zakelijke dienstverlening en vervoer en communicatie juist kleiner was dan 50 procent.

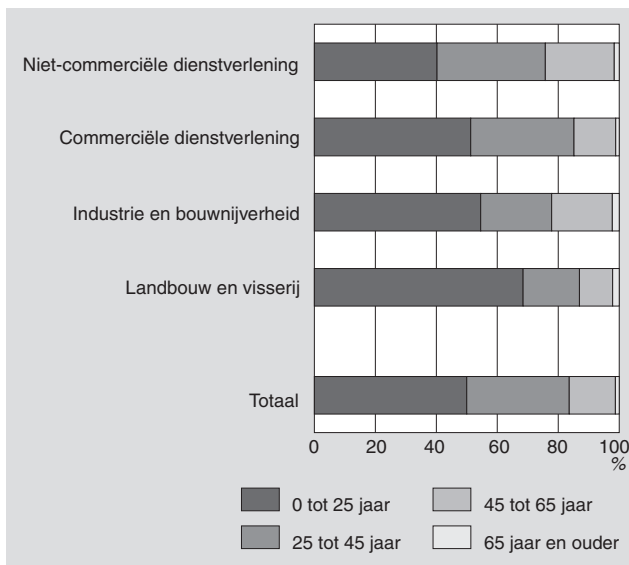
In de handel was bijna driekwart van de flexibele werknemers jonger dan 25 jaar. Binnen de handel wordt onderscheid gemaakt tussen de detailhandel, de groothandel en

**Staat 2**  
**Banen van werknemers met een flexibel dienstverband naar leeftijd, 31 december 2003\***

	Jonger dan 25 jaar	25 tot 45 jaar	45 tot 65 jaar	65 jaar en ouder	Totaal
<i>x 1 000</i>					
<b>Totaal</b>	302,8	203,4	91,7	7,7	605,6
Landbouw en visserij	6,3	1,7	1,0	0,2	9,1
Industrie en bouwnijverheid	9,6	4,1	3,5	0,4	17,6
Commerciële dienstverlening	250,4	165,4	66,8	5,6	488,2
w.v.					
handel	107,3	23,8	13,0	1,7	145,7
w.v.					
autohandel en -reparatie	7,5	2,2	1,5	0,2	11,3
groothandel	4,3	2,7	2,8	0,6	10,4
detailhandel	95,5	18,8	8,7	0,9	124,0
horeca	41,4	11,6	6,5	0,2	59,7
vervoer en communicatie	6,1	7,9	7,3	1,6	22,8
financiële instellingen	1,9	0,8	0,5	0,0	3,2
zakelijke dienstverlening	93,8	121,3	39,7	2,0	256,8
w.v.					
computerservice- en informatietechnologie	0,8	0,3	0,1	0,0	1,2
uitzendkrachten <sup>1)</sup>	71,2	90,3	23,3	1,2	186,0
schoonmaakbedrijven	7,1	16,2	10,0	0,2	33,5
overige zakelijke dienstverlening	14,7	14,6	6,2	0,6	36,1
Niet-commerciële dienstverlening	36,5	32,2	20,4	1,5	90,6
w.v.					
openbaar bestuur	0,4	0,7	0,8	0,1	2,0
onderwijs	1,4	2,2	2,1	0,2	5,9
gezondheids- en welzijnszorg	25,4	23,5	14,7	0,6	64,2
cultuur en overige dienstverlening	9,2	5,8	2,8	0,7	18,5

<sup>1)</sup> Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

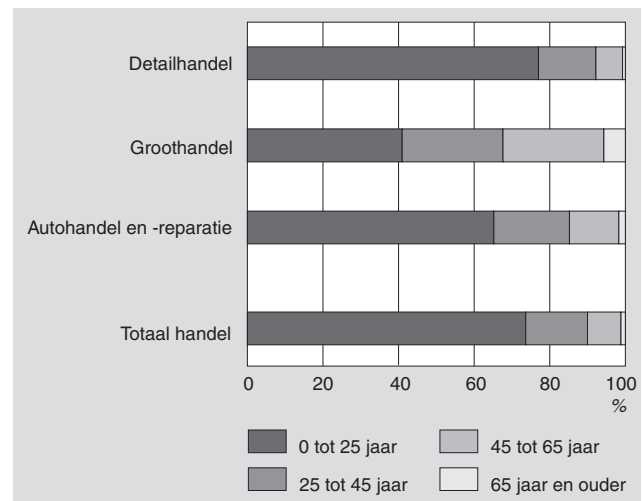
**2. Banen van flexibele werknemers naar bedrijfssector en leeftijd, december 2003**



de autohandel en -reparatie. Wordt naar deze afzonderlijke bedrijfsklassen gekeken, dan blijkt dat in de detailhandel bijna 80 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar was. In de groothandel was echter maar ongeveer 40 procent van de flexibele krachten zo jong. Omdat in de detailhandel 85 procent van de flexibele krachten uit de handel werkzaam was, bepaalt de detailhandel het beeld voor de totale handel.

In de zakelijke dienstverlening was maar ongeveer 35 procent van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar. Onder de zakelijke dienstverlening vallen onder andere de uitzendkrachten. Omdat de uitzendkrachten ruim 70 procent van de flexibele krachten in de zakelijke dienstverlening vormen, bepalen de uitzendkrachten grotendeels het beeld

**3. Banen van flexibele werknemers in de handel naar leeftijd, december 2003**

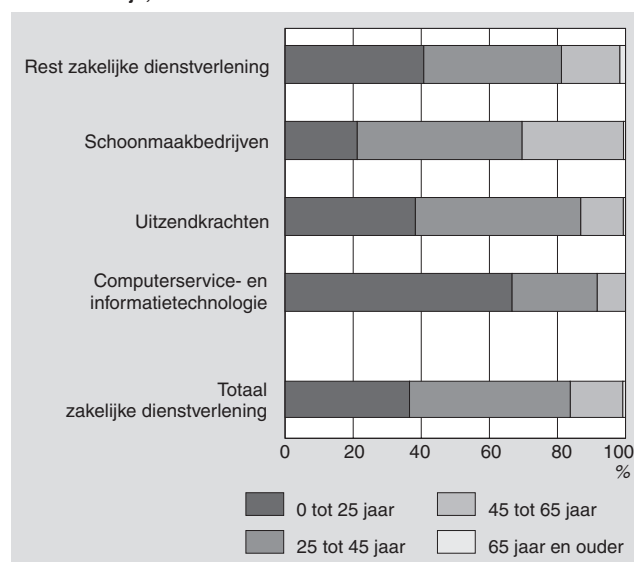


voor de zakelijke dienstverlening. De verdeling naar leeftijd voor de flexibele krachten in de computerservice en informatietechnologie ziet er heel anders uit. Daar was ruim tweederde van de flexibele krachten jonger dan 25 jaar.

**3. Anciënniteit**

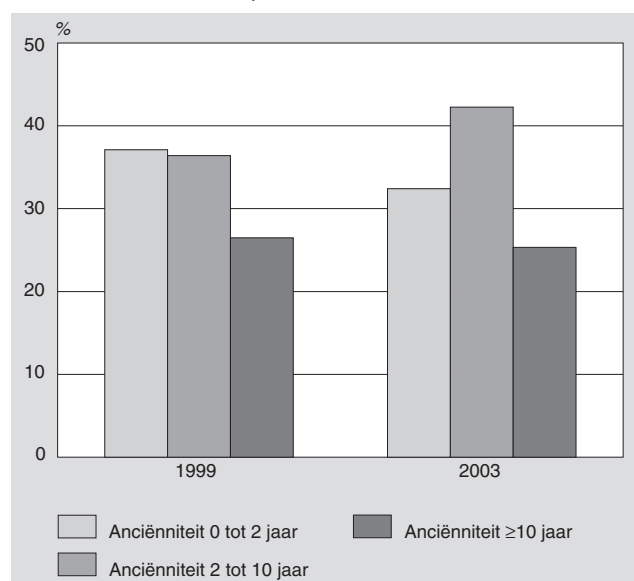
De Enquête Werkgelegenheid en Lonen bevat naast informatie over banen en lonen ook informatie over de anciënniteit, het aantal jaren dat de werknemer op de peildatum bij het bedrijf in dienst is. Eind 2003 was 32 procent van de werknemers in Nederland minder dan twee jaar in dienst bij hetzelfde bedrijf, 42 procent tussen de twee en de tien jaar en 25 procent tien jaar of langer. Vijf jaar geleden zag deze verdeling er nog heel anders uit. Ook toen was ongeveer een kwart van de werknemers tien

**4. Banen van flexibele werknemers in de zakelijke dienstverlening naar leeftijd, december 2003**



jaar of langer in dienst bij hetzelfde bedrijf. Het aandeel werknemers dat tussen de twee en de tien jaar in dienst was bij dezelfde werkgever was toen echter kleiner en het aantal werknemers dat minder dan twee jaar in dienst was groter.

**5. Banen naar anciënniteit, december**



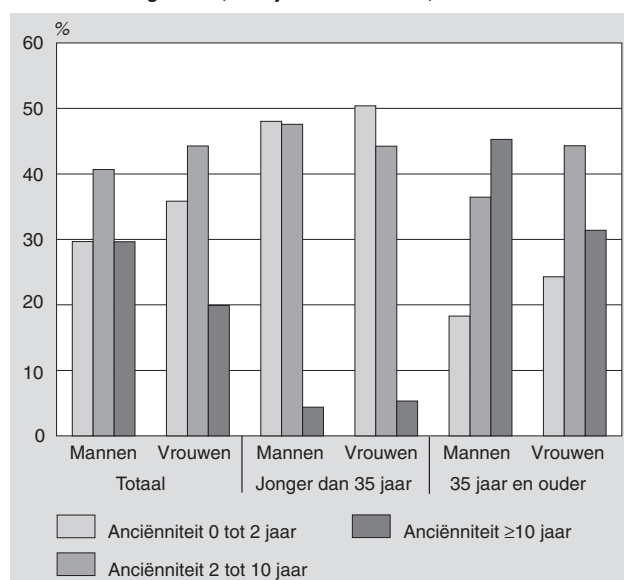
Dat het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar de laatste vijf jaar is afgenomen, is voor een deel te verklaren doordat werknemers in Nederland minder mobiel zijn geworden (Milot en Kee, 2005). Deze verschuiving in anciënniteit kan echter ook voor een deel verklaard worden door de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Zo is de werkgelegenheid in de periode 1997–1999 sterk gegroeid. Het merendeel van de werknemers die in deze periode van de groei van de werkgelegenheid hebben geprofiteerd, is in 2003 alweer meer dan twee jaar bij hun werkgever in dienst.

**3.1 Anciënniteit naar geslacht**

Eind 2003 was ruim 40 procent van de mannelijke werknemers tussen de twee en de tien jaar in dienst bij dezelfde werkgever. Van de overgebleven 60 procent was de ene helft minder dan twee jaar bij dezelfde werkgever in dienst en de andere helft tien jaar of langer. Van de vrouwelijke werknemers was bijna 45 procent tussen de twee en de tien jaar in dienst, ruim 35 procent minder dan twee jaar en nog geen 20 procent tien jaar of langer.

**6. Banen naar geslacht, leeftijd en anciënniteit, december 2003**



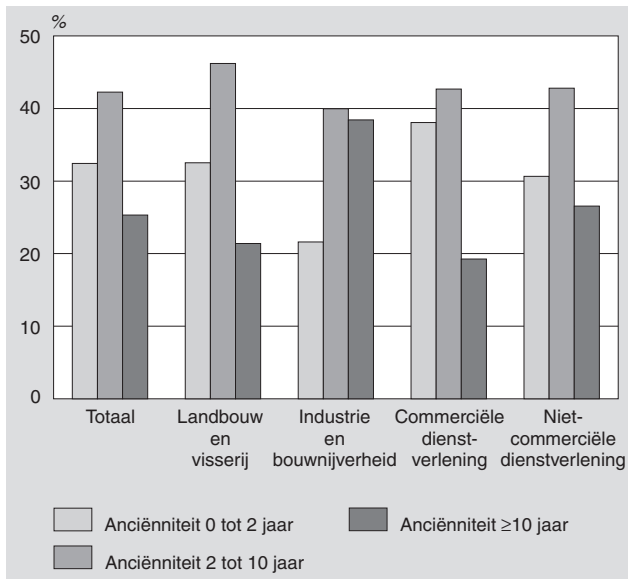
Opvallend is hierbij dat de verdeling naar anciënniteit voor mannen en vrouwen beneden de 35 jaar min of meer gelijk is, terwijl het verschil in anciënniteit bij werknemers van 35 jaar en ouder juist duidelijk naar voren treedt. Onder de vrouwelijke werknemers van 35 jaar of ouder vallen ook herintreedsters die een aantal jaren niet gewerkt hebben om de zorg voor kinderen op zich te nemen. Het aandeel vrouwen met een anciënniteit van tien jaar of meer is in deze leeftijdsgroep daardoor duidelijk kleiner dan bij de mannen.

**3.2 Anciënniteit naar economische activiteit, 2003**

Het aantal jaren dat een werknemer bij een werkgever in dienst blijft verschilt per bedrijfssector. In vergelijking met het gemiddelde waren er eind 2003 in de industrie en bouw-nijverheid relatief veel mensen tien jaar of langer in dienst bij dezelfde werkgever. Daar staat tegenover dat in de commerciële dienstverlening juist relatief veel mensen minder dan twee jaar in dienst waren bij dezelfde werkgever.

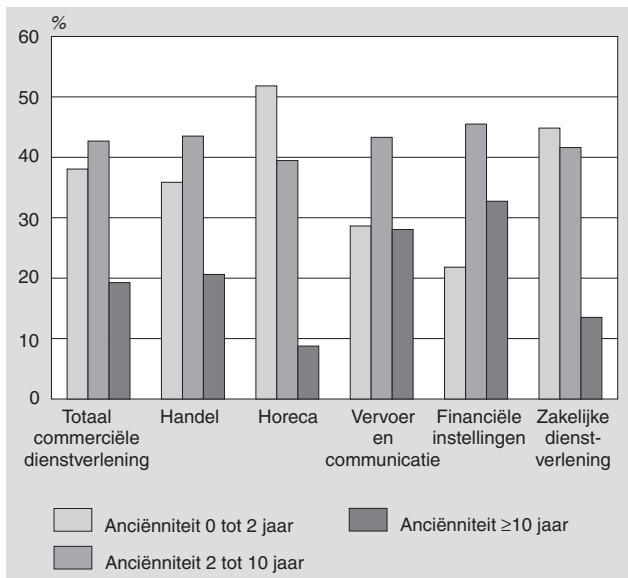
Dit soort verschillen in anciënniteit is voor een deel te verklaren door de samenstelling van de populatie werknemers, maar voor een deel heeft het verschil ook te maken met de bedrijfstakken. De mobiliteit van werknemers is in de ene bedrijfstak nu eenmaal groter dan in de andere. Een voorbeeld hiervan is de commerciële dienstverlening. Onder de commerciële dienstverlening vallen de bedrijfs-

7. Banen naar bedrijfssector en anciënniteit, december 2003



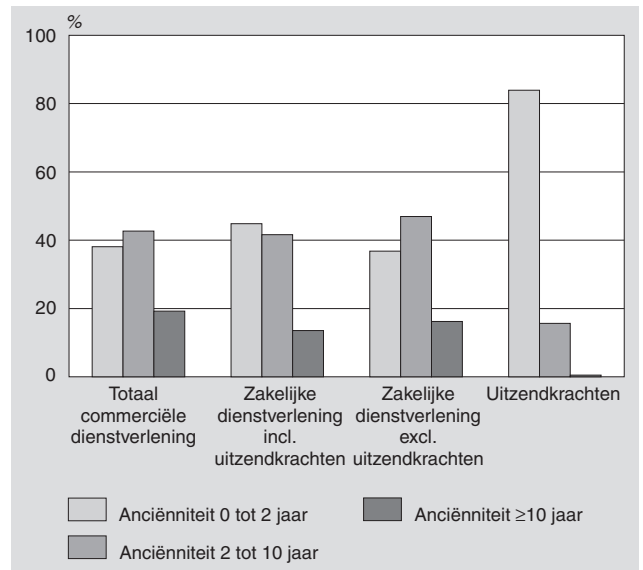
takken handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening. Vergeleken met de commerciële dienstverlening als geheel, waren er in de zakelijke dienstverlening en in de horeca relatief veel werknemers minder dan twee jaar in dienst bij dezelfde werkgever.

8. Banen naar bedrijfstak en anciënniteit, december 2003



Onder de zakelijke dienstverlening valt ook de uitzendbranche, een branche waar de mobiliteit van werknemers doorgaans groot is. Als de anciënniteit voor de zakelijke dienstverlening wordt bekeken zonder de uitzendkrachten, dan komt de verdeling naar anciënniteit meer overeen met de verdeling naar anciënniteit voor de hele commerciële dienstverlening.

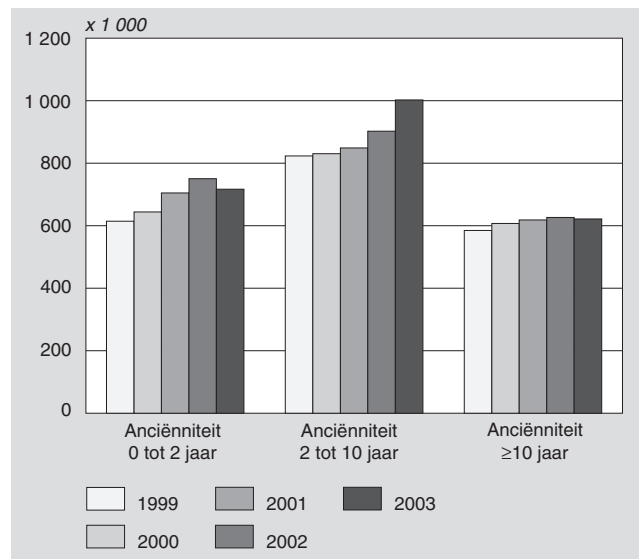
9. Banen commerciële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten naar anciënniteit, december 2003



3.3 Anciënniteit naar economische activiteit, 1999–2003

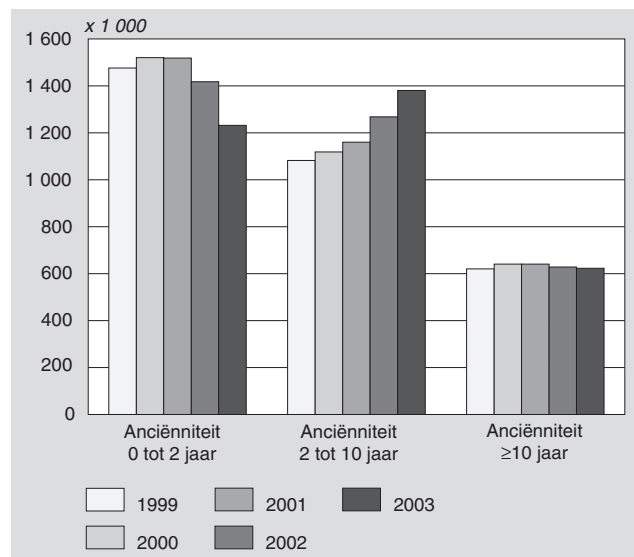
Bij de vergelijking van het gemiddelde aantal dienstjaren van werknemers in de verschillende bedrijfssectoren valt daarnaast op dat de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaren niet voor alle sectoren hetzelfde is geweest. In de niet-commerciële dienstverlening is het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar steeds toegenomen en pas het laatste jaar afgenomen. In de andere drie sectoren is, zoals hieronder geïllustreerd aan de hand van de commerciële dienstverlening, het aandeel werknemers met een anciënniteit van minder dan twee jaar al eerder gaan afnemen.

10. Banen in de niet-commerciële dienstverlening naar anciënniteit, december



Deze ontwikkeling hangt samen met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Nederland. De laatste jaren is het aantal banen in de meeste bedrijfssectoren steeds minder toegenomen en op een bepaald moment zelfs afgenomen. De niet-commerciële dienstverlening is de enige bedrijfssector waarin het aantal banen de laatste jaren steeds is blijven toenemen.

11. Banen in de commerciële dienstverlening naar anciënniteit, december



#### 4. Jaarloonpercentielen naar bedrijfstak en geslacht

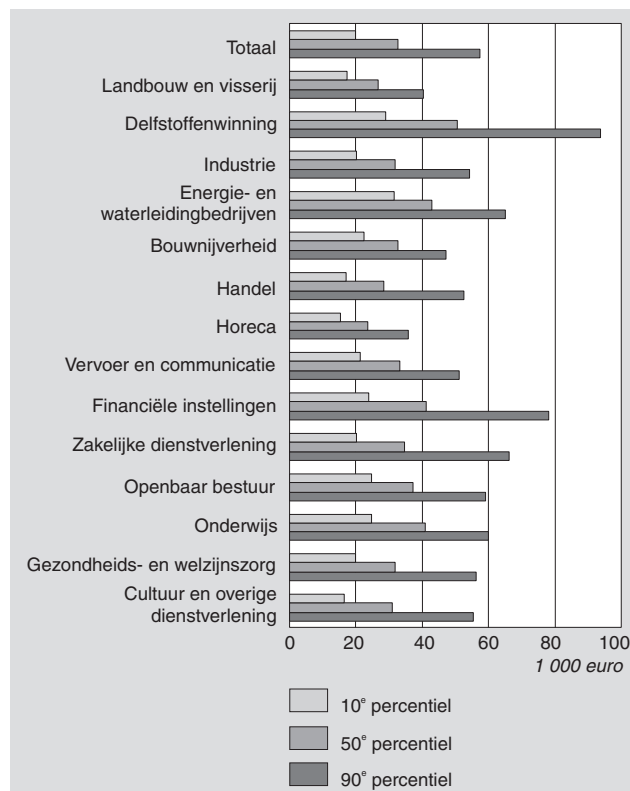
De Enquête Werkgelegenheid en Lonen bevat behalve informatie over banen ook informatie over lonen. Tussen werknemers in verschillende bedrijfstakken bestaan aanzienlijke verschillen in het bruto jaarloon. Voor een nadere analyse van de verdeling van het bruto jaarloon (inclusief bijzondere beloningen) over werknemers wordt gebruik gemaakt van percentielen: de banen van werknemers worden naar hoogte van het jaarloon gelijk verdeeld over de percentielen, zodat elk percentiel precies één procent van de werknemers omvat. In het eerste percentiel zitten de werknemers met het laagste jaarloon, in het honderdste en laatste percentiel zitten de werknemers met het hoogste jaarloon. Drie veel gebruikte percentielen zijn het 10<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup> en het 90<sup>e</sup> percentiel. Het 10<sup>e</sup> percentiel is het loonbedrag waar beneden de tien procent laagst betaalden zijn waargenomen, de zogenaamde kleinverdieners. Het 50<sup>e</sup> percentiel is het loonbedrag waar beneden de helft van de banen van werknemers is waargenomen. Het 90<sup>e</sup> percentiel is het loonbedrag waar boven de tien procent hoogst betaalden zijn waargenomen, de zogenaamde grootverdieners. Om verschillen in jaarloon tussen werknemers, uitgedrukt in percentielen, goed te kunnen vergelijken wordt alleen gekeken naar het jaarloon van werknemers met een voltijd baan.

##### 4.1 Jaarloonpercentielen naar bedrijfstak

Voltijdwerknemers in de verschillende bedrijfstakken verdienen niet evenveel. Aan de top stonden de grootverdie-

ners in de delfstoffenwinning, die een bruto jaarloon hadden dat hoger is dan 93,7 duizend euro. Op de tweede respectievelijk derde plaats kwamen de financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening. Bij de financiële instellingen hadden de tien procent hoogst betaalden een bruto jaarloon hoger dan 78,0 duizend euro en bij de zakelijke dienstverlening was dit jaarloon hoger dan 66,1 duizend euro. Het gemiddelde voor alle bedrijfstakken lag met 57,5 duizend euro aanzienlijk lager.

12. Jaarloonpercentielen van voltijdwerknemers naar bedrijfstak, 2003



Ook voor de niet-grootverdieners is de delfstoffenwinning wat de hoogte van het jaarloon betreft een goede werkgever. In deze bedrijfstak werd voor de helft van de voltijd banen een bruto jaarloon gevonden dat hoger is dan 50,7 duizend euro. Dat is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde over alle bedrijfstakken. Het 50<sup>e</sup> percentiel voor alle voltijd banen in Nederland lag op 32,7 duizend euro. Ook voor de energie- en waterleidingbedrijven en de financiële instellingen was het jaarloonbedrag van de vijftig procent hoogst betaalden relatief hoog, met respectievelijk 42,8 duizend en 41,3 duizend euro. Het laagste jaarloon voor de vijftig procent voltijd banen werd aangetroffen in de horeca en de landbouw en visserij. Deze bedroegen respectievelijk 23,7 duizend en 26,8 duizend euro.

Het laagste bruto jaarloon voor de tien procent laagst betaalden, de kleinverdieners, werd eveneens aangetroffen in de horeca, namelijk 15,4 duizend euro. De lage jaarlonen in de horeca kunnen voor een deel worden verklaard doordat er in de horeca relatief veel jongeren werken, die over het algemeen minder verdienen. Het jaarloon van de kleinverdieners in de cultuur en overige dienstverlening lag iets hoger dan in de horeca, namelijk op 16,6 duizend



euro. Het gemiddelde voor alle bedrijfstakken was 19,9 duizend euro.

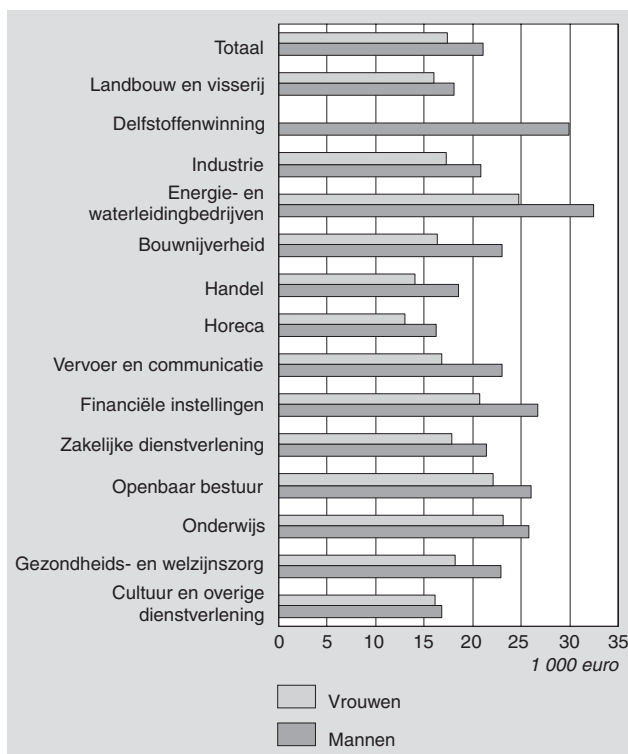
4.2 *Verschillen tussen groot- en kleinverdieners binnen bedrijfstakken*

De verhouding tussen het 90<sup>e</sup> en het 10<sup>e</sup> percentiel is een maatstaf voor de mate waarin grootverdieners meer verdienen dan kleinverdieners. De verschillen tussen groot- en kleinverdieners met een voltijd baan waren het grootst binnen de bedrijfstakken cultuur en overige dienstverlening, de zakelijke dienstverlening en financiële instellingen. De verhouding tussen het jaarloon van de grootverdieners en de kleinverdieners in deze bedrijfstakken bedroeg 3,3. Opvallend hierbij is dat de bedrijfstak cultuur en overige dienstverlening wordt gekenmerkt door een relatief laag jaarloon van kleinverdieners, terwijl de bedrijfstakken in de commerciële dienstverlening gekenmerkt worden door relatief hoge jaarlonen van grootverdieners. Bij de energie- en waterleidingbedrijven en in de bouwnijverheid waren de verschillen tussen grootverdieners en kleinverdieners het kleinst. De verhouding tussen het jaarloon van de grootverdieners en de kleinverdieners bedroeg 2,1. Over alle bedrijfstakken samen was de verhouding 2,9.

4.3 *Jaarloonpercentielen van mannen en vrouwen*

Uit onder andere het Loonstructuuronderzoek (Advokaat e.a., 2005) is bekend dat verschillen in beloning voor een deel samenhangen met het beroeps- en opleidingsniveau van werknemers. Maar daarnaast blijkt ook dat mannen meer verdienen dan vrouwen en dat dit verschil toeneemt

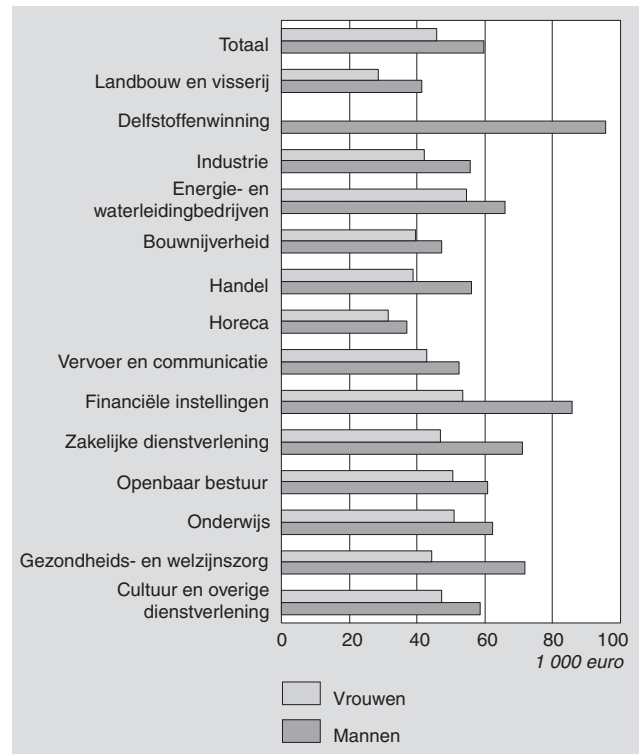
13. 10<sup>e</sup> jaarloonpercentiel van voltijdwerknemers naar geslacht en bedrijfstak, 2003



met de leeftijd en het beroeps- en opleidingsniveau. Dit verschil is ook duidelijk zichtbaar bij een vergelijking van de jaarloonpercentielen van mannen en vrouwen.

Gemiddeld verdienen de mannelijke grootverdieners met een voltijd baan in Nederland een bruto jaarloon dat 1,3 keer zo hoog was als hun vrouwelijke collega-grootverdieners met een volledige baan. De verhouding tussen de mannelijke kleinverdieners en de vrouwelijke kleinverdieners met een voltijd baan week hier niet zoveel van af. Deze bedroeg 1,2.

14. 90<sup>e</sup> jaarloonpercentielen van voltijdwerknemers naar geslacht en bedrijfstak, 2003



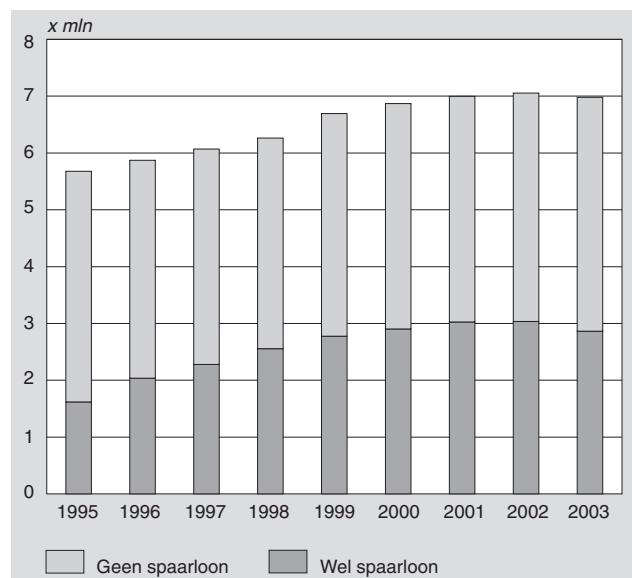
Wanneer wordt gekeken in welke bedrijfstak de verschillen tussen mannen en vrouwen met een voltijd baan het grootst zijn, blijkt dat het geval te zijn voor de grootverdieners in de gezondheids- en welzijnszorg en de grootverdieners die werken bij financiële instellingen. Mannelijke grootverdieners in de gezondheids- en welzijnszorg hadden een bruto jaarloon hoger dan 71,8 duizend euro. Hun vrouwelijke collega-grootverdieners ontvingen een bruto jaarloon hoger dan 44,3 duizend euro. Bij de financiële instellingen was het jaarloonbedrag van de mannelijke grootverdieners 85,6 duizend euro en dat van de vrouwelijke grootverdieners 53,5 duizend euro. In beide bedrijfstakken was het bruto jaarloon van de mannelijke grootverdieners 1,6 keer zo hoog als dat van de vrouwelijke grootverdieners. De verschillen tussen mannen en vrouwen waren het geringst voor de tien procent laagst betaalde voltijdwerknemers in de cultuur en overige dienstverlening. Voor de tien procent laagst betaalde mannen bedroeg het bruto jaarloon maximaal 16,8 duizend euro, voor de vrouwen was dit 16,2 duizend euro.

## 5. Spaarloon

In 1994 is in Nederland de spaarloonregeling geïntroduceerd. De spaarloonregeling houdt in dat een werknemer een deel van zijn bruto loon door de werkgever op een geblokkeerde spaarrekening kan laten storten. Het voordeel ten opzichte van een gewone spaarrekening zit voor de werknemer in het feit dat over het bruto loonbedrag dat op deze manier wordt gespaard geen loonheffing en premies voor de werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.

Voor het eerst sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 is het aantal deelnemers in 2003 afgenomen. Het aandeel werknemers dat gebruik maakt van de spaarloonregeling is met 2 procentpunten gedaald tot 41 procent. Al sinds de invoering van de spaarloonregeling in 1994 maken mannen er vaker gebruik van dan vrouwen. In 2003 nam ruim 45 procent van de mannen deel aan de regeling en 35 procent van de vrouwen.

### 15. Deelname aan spaarloonregeling; banen

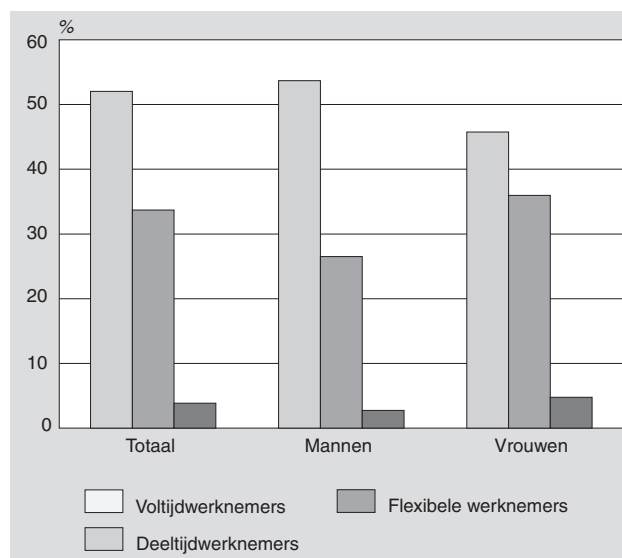


#### 5.1 Spaarloon naar dienstverband

Als de deelname aan de spaarloonregeling vergeleken wordt naar dienstverband, zijn er duidelijke verschillen te zien. Zo maakte 52 procent van de voltijdwerknemers gebruik van de regeling, 34 procent van de deeltijdwerknemers en slechts 4 procent van de werknemers met een flexibel dienstverband.

Bij de voltijdwerknemers was het aandeel vrouwen dat deelneemt aan de spaarloonregeling met 46 procent zo'n 8 procentpunten lager dan het aandeel mannen dat deelneemt. Bij de deeltijdwerknemers en de flexibele krachten is echter het omgekeerde te zien; daar was het aandeel vrouwen dat deelneemt juist groter dan het aandeel mannen dat deelneemt. Bij de deeltijdwerknemers was het aandeel vrouwen dat deelneemt aan de spaarloonregeling met 36 procent zelfs 9 procentpunten hoger dan het aandeel mannen dat deelneemt.

### 16. Deelname aan spaarloonregeling naar dienstverband en geslacht, december 2003



#### 5.2 Spaarloon naar economische activiteit

De mate waarin werknemers deelnemen aan de spaarloonregeling verschilt voor de vier bedrijfssectoren. Zo was de deelname in de sector landbouw en visserij en de sector commerciële dienstverlening met respectievelijk 32 en 34 procent relatief laag. In de niet-commerciële dienstverlening en de industrie en bouwnijverheid was de deelname met respectievelijk 46 en 51 procent juist relatief hoog.

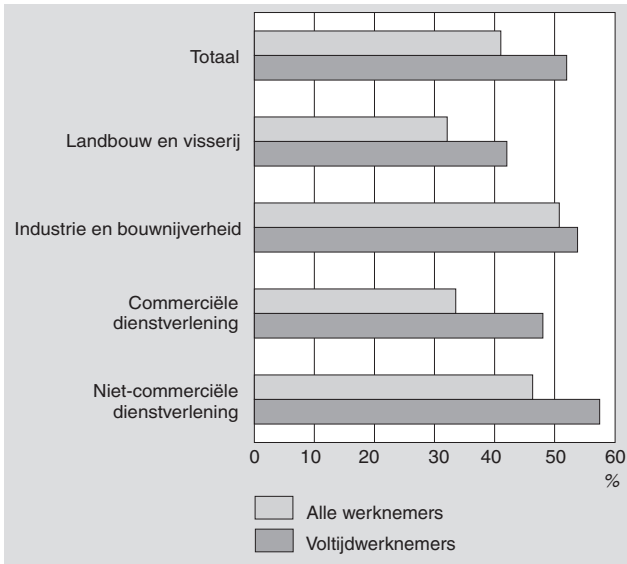
In de vorige paragraaf is beschreven dat de deelname aan de spaarloonregeling samenhangt met het type dienstverband. Omdat in de ene bedrijfssector relatief meer voltijders werken en in de andere sector juist relatief meer deeltijders, is het voor de vergelijking van de deelname naar economische activiteit beter om bijvoorbeeld alleen naar de voltijdwerknemers te kijken.

In de sector industrie en bouwnijverheid bijvoorbeeld had 83 procent van de werknemers een voltijd baan. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers vertoonde voor die sector dan ook weinig verschil met de deelname voor de voltijdwerknemers. In de sector commerciële dienstverlening had maar iets meer dan 50 procent van de werknemers een voltijd baan. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers zag er in deze sector dan ook heel anders uit dan de deelname van de voltijdwerknemers.

Naast verschillen in deelname tussen sectoren, bestaan er echter ook verschillen in deelname binnen sectoren. Een eerste voorbeeld hiervan is de sector industrie en bouwnijverheid, waaronder de delfstoffenwinning, de industrie, de energie- en waterleidingbedrijven en de bouwnijverheid vallen. Binnen deze sector was de deelname met 74 procent het grootst bij de energie- en waterleidingbedrijven en met 48 procent het kleinst in de bouwnijverheid. Een ander voorbeeld is de sector commerciële dienstverlening. Binnen deze sector was de deelname met 60 procent het grootst bij de financiële instellingen en was de deelname met 13 procent het kleinst in de horeca.

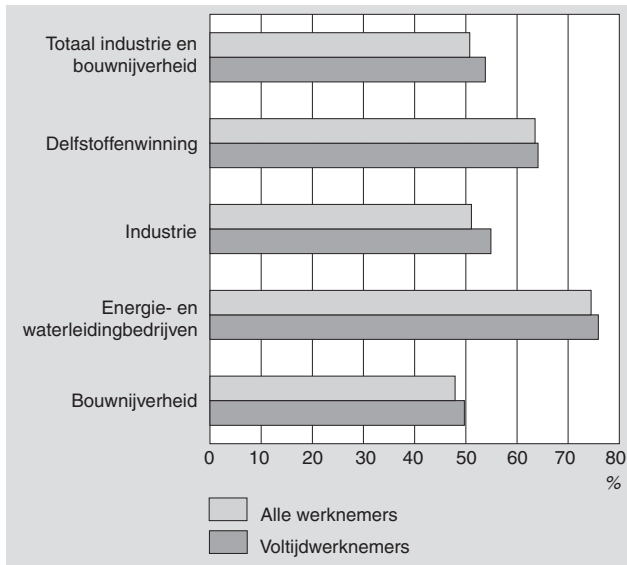


17. Deelname aan spaarloonregeling naar bedrijfssector, december 2003



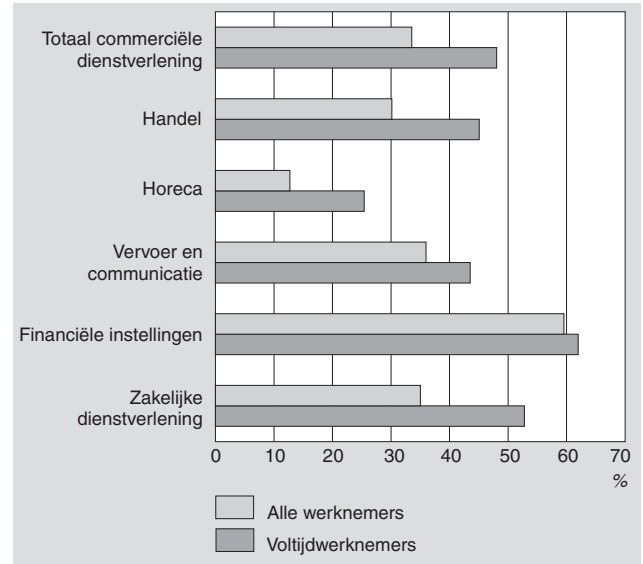
Ook binnen de verschillende bedrijfssectoren is de invloed van het aandeel voltijdwerknemers goed te zien. In de sector industrie en bouwnijverheid was het aandeel voltijdwerknemers in alle vier de bedrijfstakken relatief groot – van 81 procent in de industrie tot 92 procent in de delfstoffenwinning. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers vertoonde voor al die bedrijfstakken dan ook weinig verschil met de deelname voor de voltijdwerknemers.

18. Deelname aan spaarloonregeling in de industrie en bouwnijverheid, december 2003



In de sector commerciële dienstverlening was het aandeel voltijdwerknemers bij de financiële instellingen met 69 procent ook nog relatief groot. In de handel, de horeca en de zakelijke dienstverlening hadden echter relatief weinig werknemers een voltijd dienstverband – van 30 procent in de horeca tot 51 procent in de handel. De deelname aan de spaarloonregeling voor alle werknemers zag er in deze laatste drie bedrijfstakken dan ook heel anders uit dan de deelname van de voltijdwerknemers.

19. Deelname aan spaarloonregeling in de commerciële dienstverlening, december 2003



## 6. De Enquête Werkgelegenheid en Lonen

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. Bij de EWL staan werknemers centraal, die in dienst zijn van bedrijven en instellingen. Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, hebben de uitkomsten betrekking op het totaal aantal banen van werknemers en niet op het aantal werknemers. In deze aantallen banen tellen alle banen mee, ongeacht hun arbeidsduur. Ook banen van directeuren die tevens grootaandeelhouder zijn, worden meegeteld. De uitkomsten hebben betrekking op alle bedrijfstakken, met uitzondering van de bedrijfstakken personeel in dienst van huishoudens (sbi 95) en internationale gemeenschapsorganen (sbi 99).

De EWL is een grootschalige enquête, waarmee gegevens worden verzameld op zowel bedrijfsniveau als werknemersniveau. De hier gepresenteerde uitkomsten zijn gebaseerd op de werknemersgegevens van de EWL. Het aantal individuele werknemers waarover loon- en arbeidsduurgegevens zijn verkregen voor het samenstellen van de EWL-uitkomsten over december 2003, bedraagt ruim 3,8 miljoen. Daarbij zijn de waargenomen werknemers niet evenredig verdeeld over alle grootteklassen en bedrijfstakken; vooral de grote bedrijven en het openbaar bestuur en het onderwijs zijn oververtegenwoordigd. De gegevens van de waargenomen werknemers zijn dan ook opgehoogd tot representatieve gegevens voor de gehele populatie.

## 7. Voor meer informatie

De hier gepubliceerde EWL-uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens die beschikbaar zijn. In StatLine, de statistische database van het CBS, is het mogelijk om de diverse uitkomsten (banen, lonen en arbeidsduren) naar vele kenmerken uit te splitsen. Zo zijn er gegevens over de structuur van de werkgelegenheid en van de uur-, maand- en jaarlonen. De diverse arbeidsduurgegevens zijn

gedetailleerd naar economische activiteit, geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte, cao-sector, dienstverband, anciënniteit en regeling van de werktijden. In de StatLine-publicatie zijn naast de gegevens over het aantal banen ook gegevens opgenomen over het arbeidsvolume.

## Begrippenlijst

### *Anciënniteit*

Het aantal jaren dat een werknemer in dienst is van het bedrijf of de instelling waar hij of zij werkt.

### *Baan*

Een werkring van een werknemer. Als iemand meer dan één werkring heeft, telt elke werkring als een afzonderlijke baan.

### *Bijzondere beloningen*

De niet-regelmatig betaalde beloningen die tot het bruto loon sociale verzekeringen behoren, zoals vakantiegeld, tantièmes, gratificaties en winstuitkeringen. Loon voor overwerk behoort hier niet toe.

### *Cao-sector*

Het onderscheid tussen particuliere bedrijven, de gesubsidieerde sector en de overheid.

### *Deeltijdwerknemers*

Werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben maar wel een vaste arbeidsduur per week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

### *Gesubsidieerde sector*

De privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voorzover zij niet tot de overheid behoren.

### *Jaarloon*

Het bruto loon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut. Het bruto jaarloon wordt gepubliceerd inclusief spaarloon.

### *Maandloon*

Het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van werknemerspremies voor pensioen en vut.

### *Overheid*

De cao-sector overheid omvat alle publiekrechtelijke bedrijven (rijksoverheid, provincies, gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en waterschappen), de politie, het regulier bijzonder onderwijs en de academische ziekenhuizen.

### *Particuliere bedrijven*

De privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de gesubsidieerde sector of de overheid gerekend worden.

### *Spaarloon*

Het deel van het bruto loon dat op grond van de spaarloonregeling door de werknemer als spaarloon is gereserveerd

(niet de premiespaarregeling). De bruto lonen die hier gepubliceerd worden, zijn inclusief spaarloon.

### *Standaard bedrijfsindeling (sbi)*

Voor de indeling naar economische activiteit wordt de Standaard bedrijfsindeling 1993 gebruikt. Dit is een CBS-indeling waarbij de economische activiteit van een bedrijf gekenmerkt wordt door het voortgebrachte product, de in het productieproces gebruikte grondstoffen en hulpdiensten, en de aard van het productieproces. De Standaard bedrijfsindeling heeft een hiërarchische opbouw. Het hoogste niveau is een indeling in vier bedrijfssectoren. Deze bedrijfssectoren zijn onderverdeeld in zestien bedrijfstakken, die op hun beurt weer gesplitst zijn in bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen. De onderscheiden groepen zijn genummerd met sbi-codes.

### *Uurloon*

Het loon per uur, berekend door het maandloon exclusief overwerk te delen door 1/12 van de jaarlijkse arbeidsduur.

### *Voltdagwerknemers*

Werknemers met een volledige dag- en weektaak, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

### *Wekelijkse arbeidsduur*

De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week in uren. Arbeidsduurverkortingen in de vorm van vrije dagen is hierin niet verdisconteerd, adv-uren wél.

### *Werknemers*

Mensen die arbeid verrichten op basis van loon of salaris.

### *Werknemers met een flexibel dienstverband*

Uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten, invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum en een maximum aantal uren per week.

## Literatuur

Advokaat, W., J. van Cruchten, J. Gouweleeuw, E. Schulte Nordholt en W. Weltens, Loon naar beroep en opleidingsniveau: het Loonstructuuronderzoek 2002. Sociaal-economische trends, 2<sup>e</sup> kwartaal 2005, blz. 39–51.

Milot, R. en P. Kee, 2005. Longitudinale micro-integratie van de SSB-banenbestanden voor een consistente tijdreeks van de baandynamiek, CBS-rapport:

<http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/baandynamiek-ssb.pdf>

Vos, A., 2005. Incidentele loonontwikkeling in 2003 hoger dan in 2002. Sociaal-economische trends, 3<sup>e</sup> kwartaal 2005, blz. 49–52.

**Tabel 1**  
**Banen van werknemers naar anciënniteit, 31 december 2003\***

	0 jaar	1 jaar	2 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 20 jaar	20 jaar en langer	Totaal
	<i>x 1 000</i>						
<b>Totaal</b>	1 279,0	983,8	1 843,5	1 105,9	1 067,2	699,9	6 979,4
<b>Geslacht</b>							
Mannen	652,4	497,8	958,9	616,4	619,6	529,6	3 874,7
Vrouwen	626,6	486,1	884,6	489,6	447,6	170,2	3 104,7
<b>Leeftijd</b>							
Jonger dan 25 jaar	496,8	267,8	304,8	41,2	0,0	0,0	1 110,5
25-34 jaar	351,1	287,0	598,0	363,2	137,2	0,1	1 736,6
35-44 jaar	242,0	229,6	498,9	331,0	459,6	116,5	1 877,6
45-54 jaar	140,5	149,4	326,1	259,6	323,7	352,0	1 551,2
55-64 jaar	43,3	46,7	108,4	106,8	142,5	228,9	676,6
65 jaar en ouder	5,3	3,4	7,4	4,2	4,2	2,4	26,9
<b>Dienstverband</b>							
Volttijd	484,4	468,9	991,0	650,2	651,0	535,4	3 780,8
Deeltijd	494,0	399,2	724,3	418,3	396,9	160,2	2 592,9
Flexibel	300,5	115,7	128,2	37,4	19,3	4,3	605,6
<b>Sector</b>							
Particuliere bedrijven	946,8	673,5	1 303,4	732,0	679,1	445,2	4 780,0
Gesubsidieerde sector	188,7	176,8	284,3	176,6	224,9	116,3	1 167,6
Overheid	143,5	133,6	255,7	197,4	163,2	138,3	1 031,7
<b>Bedrijfssector</b>							
01-05 Landbouw en visserij	19,2	12,4	28,7	16,2	13,6	7,2	97,2
10-45 Industrie en bouwnijverheid	140,9	141,5	298,5	223,5	281,7	220,0	1 306,1
50-74 Commerciële dienstverlening	742,9	488,7	914,5	465,8	385,4	237,6	3 235,0
75-93 Niet-commerciële dienstverlening	375,9	341,3	601,8	400,4	386,5	235,1	2 341,0
<b>Bedrijfstak</b>							
10-14 Delfstoffenwinning	0,7	0,6	1,4	1,0	2,3	2,4	8,5
15-37 Industrie	88,1	89,4	188,1	142,3	205,7	170,4	883,9
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	2,4	5,7	6,5	3,2	5,8	5,7	29,4
45 Bouwnijverheid	49,8	45,7	102,5	77,0	67,8	41,5	384,2
50-52 Handel	242,7	182,5	335,1	180,4	160,3	84,1	1 185,0
55 Horeca	84,2	49,8	71,1	30,9	18,3	4,3	258,5
60-64 Vervoer en communicatie	68,8	57,8	131,4	60,1	64,6	59,6	442,4
65-67 Financiële instellingen	30,2	25,8	68,4	48,4	41,9	42,1	256,7
70-74 Zakelijke dienstverlening	317,0	172,8	308,6	146,0	100,3	47,5	1 092,4
75 Openbaar bestuur	45,8	75,6	106,9	87,8	99,2	108,2	523,5
80 Onderwijs	91,2	72,3	133,3	99,4	50,8	20,7	467,7
85 Gezondheids- en welzijnszorg	182,1	149,4	282,3	168,8	199,2	87,8	1 069,7
90-93 Cultuur en overige dienstverlening	56,8	44,0	79,2	44,4	37,2	18,4	280,1
<b>Bedrijfsklasse</b>							
15-16 Voedings- en genotmiddelenindustrie	17,6	15,4	31,2	18,1	26,6	24,3	133,0
22 Grafische industrie	9,1	10,2	16,3	12,9	13,9	11,5	74,0
23-25 Aardolie- en chemische industrie	9,5	7,7	22,7	14,3	28,7	24,8	107,7
27-35 Metaal- en elektrotechnische industrie	29,9	36,9	71,1	56,9	73,7	62,6	331,2
rest 15-37 Overige industrie	21,9	19,2	46,8	40,0	62,8	47,1	237,9
50 Autohandel en -reparatie	24,0	19,3	37,9	17,9	19,1	11,7	129,9
51 Groothandel	67,5	54,2	115,0	78,0	70,3	41,9	426,9
52 Detailhandel	151,2	108,9	182,2	84,5	70,9	30,5	628,2
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	29,4	25,2	57,1	28,3	29,8	22,1	192,0
61-64 Overige vervoer en communicatie	39,4	32,6	74,3	31,8	34,8	37,5	250,4
72 Computerservice- en informatietechnologie	15,7	14,0	40,7	24,4	9,5	3,1	107,5
74501 Uitzendkrachten <sup>1)</sup>	130,6	25,5	23,1	6,0	0,9	0,0	186,0
747 Schoonmaakbedrijven	43,6	28,2	42,9	16,8	12,0	2,6	146,2
rest 70-74 Overige zakelijke dienstverlening	127,1	105,1	201,9	98,9	77,9	41,7	652,7
8511 Ziekenhuizen	45,6	35,6	72,6	49,0	68,9	39,3	311,0
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	65,1	50,0	97,6	57,5	70,3	28,1	368,6
rest 85 Overige gezondheids- en welzijnszorg	71,4	63,8	112,1	62,4	60,0	20,4	390,2

<sup>1)</sup> Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.

**Tabel 2**  
**Banen van voltijdwerknemers en verdeling van het jaarloon <sup>1)</sup>, 2003\***

	Banen	Percentiel					Percentiel 90 <sup>e</sup> / 10 <sup>e</sup>
		10 <sup>e</sup>	25 <sup>e</sup>	50 <sup>e</sup>	75 <sup>e</sup>	90 <sup>e</sup>	
	x 1 000	euro					
<b>Totaal</b>	3 780,8	19 910	25 560	32 720	42 910	57 460	2,9
Geslacht							
Mannen	2 981,4	21 120	26 970	34 070	44 800	59 830	2,8
Vrouwen	799,4	17 360	21 570	27 920	35 870	45 710	2,6
Leeftijd							
Jonger dan 25jaar	386,2	9 290	14 350	19 130	23 770	28 310	3,0
25-34 jaar	1 055,6	20 880	24 640	29 660	35 920	44 200	2,1
35-44 jaar	1 044,6	23 490	28 850	35 730	45 820	60 290	2,6
45-54 jaar	888,2	24 320	30 220	38 260	49 820	66 030	2,7
55-64 jaar	401,6	24 040	30 480	38 950	52 440	70 870	2,9
65 jaar en ouder	4,8	13 600	20 460	31 580	47 160	77 430	5,7
Cao-sector							
Particuliere bedrijven	2 831,1	19 640	25 210	32 150	41 940	57 410	2,9
Gesubsidieerde sector	334,0	18 560	21 670	29 160	38 450	50 410	2,7
Overheid	615,7	24 510	30 000	38 080	47 480	59 450	2,4
Bedrijfssector							
01-05 Landbouw en visserij	57,1	17 460	22 590	26 750	31 900	40 470	2,3
10-45 Industrie en bouwnijverheid	1 088,1	20 630	26 150	32 400	40 340	52 980	2,6
50-74 Commerciële dienstverlening	1 679,4	18 940	24 180	31 790	42 860	59 920	3,2
75-93 Niet-commerciële dienstverlening	956,2	21 530	28 010	35 470	45 780	58 920	2,7
Bedrijfstak							
10-14 Delfstoffenwinning	7,8	29 030	39 100	50 670	70 070	93 650	3,2
15-37 Industrie	716,4	20 130	25 030	31 720	40 940	54 270	2,7
40-41 Energie- en waterleidingbedrijven	25,3	31 590	36 280	42 830	52 440	65 180	2,1
45 Bouwnijverheid	338,6	22 460	28 070	32 610	37 950	47 140	2,1
50-52 Handel	602,2	17 110	21 880	28 450	37 860	52 580	3,1
55 Horeca	76,7	15 360	19 530	23 710	28 390	35 670	2,3
60-64 Vervoer en communicatie	305,7	21 350	26 880	33 120	39 870	51 100	2,4
65-67 Financiële instellingen	176,5	23 940	30 790	41 280	56 720	78 020	3,3
70-74 Zakelijke dienstverlening	518,3	20 150	25 820	34 780	47 690	66 080	3,3
75 Openbaar bestuur	378,2	24 750	29 890	37 120	46 720	59 060	2,4
80 Onderwijs	211,9	24 740	30 390	40 850	49 970	59 930	2,4
85 Gezondheids- en welzijnszorg	239,3	19 760	24 950	31 750	41 550	56 240	2,8
90-93 Cultuur en overige dienstverlening	126,8	16 580	22 990	30 980	41 230	55 390	3,3
Bedrijfsklasse							
15-16 Voedings- en genotmiddelenindustrie	101,8	21 490	25 910	32 330	40 550	52 780	2,5
22 Grafische industrie	53,3	22 520	27 400	34 820	45 520	59 780	2,7
23-25 Aardolie- en chemische industrie	92,5	23 560	29 910	38 090	50 480	67 350	2,9
27-35 Metaal- en elektrotechnische industrie	287,7	22 170	27 010	32 660	41 350	54 530	2,5
rest 15-37 Overige industrie	181,2	18 200	20 540	25 560	33 660	42 990	2,4
50 Autohandel en -reparatie	95,1	15 150	21 230	27 400	33 650	43 520	2,9
51 Groothandel	323,1	19 940	24 870	31 860	43 070	60 760	3,0
52 Detailhandel	184,0	14 050	18 870	23 610	30 480	40 770	2,9
60 Openbaar vervoer en wegvervoer	143,1	21 850	27 640	33 510	38 120	43 720	2,0
61-64 Overige vervoer en communicatie	162,6	21 040	26 560	32 280	43 560	58 720	2,8
72 Computerservice- en informatietechnologie	84,7	23 270	30 190	39 440	52 400	68 170	2,9
74501 Uitzendkrachten <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
747 Schoonmaakbedrijven	26,3	17 030	19 690	23 770	29 240	37 110	2,2
rest 70-74 Overige zakelijke dienstverlening	407,2	20 680	26 530	35 590	48 570	67 300	3,3
8511 Ziekenhuizen	104,9	20 640	26 630	33 690	42 840	56 000	2,7
8531 Verpleeg- en bejaardentehuizen	65,0	19 140	23 890	29 830	36 180	47 190	2,5
rest 85 Overige gezondheids- en welzijnszorg	69,4	19 690	23 420	31 530	44 560	62 820	3,2

<sup>1)</sup> Jaarloon inclusief bijzondere beloningen en spaarloon.

<sup>2)</sup> Uitzendbureaus exclusief het stafpersoneel.