

Amsterdam, 2 november 2005
Onderzoek in opdracht van het
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever

Een vergelijking van beloningsprofielen tussen collectieve sector en marktsector

Arjan Heyma
Kea Tijdens (AIAS)
Lennart Janssens
Ernest Berkhout

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast economisch onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.



SEO-rapport nr. 797

ISBN 90-6733-3018

Voorwoord

In dit rapport doen we verslag van een onderzoek naar de relatieve aantrekkelijkheid van primaire arbeidsvoorwaarden in verschillende sectoren van de collectieve sector onderling en in vergelijking met de marktsector. Daarbij maken we een uitsplitsing naar mannen en vrouwen, naar een viertal opleidingsniveaus en kijken we naar verschillende momenten in de carrière van werknemers. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het is het resultaat van vruchtbare samenwerking tussen SEO Economisch Onderzoek en het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

In het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2001 (EWL), de Enquête Beroepsbevolking 2000, 2001 en 2002 (EBB) en gegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie 2001 (GBA), allen beschikbaar gesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Daarvoor zijn we dank verschuldigd aan medewerkers van het Centrum voor Beleidsstatistiek, met name Jan Jonker. Van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hebben we de beschikking gekregen over resultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004. We willen met name André Dickmann bedanken voor zijn medewerking hieraan. Tenslotte is gebruik gemaakt van gegevens uit de Loonwijzer, een permanent onderzoek naar lonen en arbeidsvoorwaarden op internet, ondersteund door de FNV, Monsterboard, AIAS en de Europese Unie.

Verder willen we de leden van de begeleidingscommissie bedanken voor hun positieve opstelling en waardevolle suggesties. Het gaat om Arthur van Riel, Jos Ruigrok, Jean-Paul Urlings en Auke Zijlstra, allen van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Tenslotte danken we onze collega's Kilian Schreuder en Wiemer Salverda (beide AIAS) voor hun nuttige bijdrage aan het onderzoek.

De onderzoekers,

Arjan Heyma
Kea Tijdens
Lennart Janssens
Ernest Berkhout

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
Summary	v
1 Inleiding en probleemstelling	1
1.1 Probleemstelling en doel	2
1.2 Leeswijzer	3
2 Financiële prikkels in CAO's	5
3 Financiële prikkels naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.....	15
3.1 Vergelijking van beloningsprofielen	16
3.2 Opvallende beloningsverschillen per sector.....	19
3.3 Conclusies en kanttekeningen	32
4 Financiële prikkels door functiemobiliteit	35
4.1 Resultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek	35
4.2 Resultaten uit de Loonwijzer	39
4.3 Conclusies	42
5 Verschillen in carrièreperspectieven	43
6 De aantrekkelijkheid van sectoren van de collectieve sector.....	45
6.1 De zorg en welzijn.....	45
6.2 De rijksoverheid.....	46
6.3 Provincies en waterschappen.....	47
6.4 Gemeenten	47
6.5 Het primair en voortgezet onderwijs.....	48
6.6 HBO, universiteiten en onderzoeksinstituten	49
6.7 Politie.....	49
6.8 Burgerfuncties bij defensie.....	50

6.9	Militairen	50
6.10	Eindconclusie	51
	Bijlage A: Selectie van vergelijkbare CAO's	53
	Bijlage B: Beloningsprofielen o.b.v. Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) 2001.....	59
	Bijlage C: Geschatte beloningsprofielen o.b.v. EWL 2001.....	79
	Bijlage D: Beloningsverschillen naar leeftijd: Oaxaca-decompositie.....	117
	Bijlage E: Berekening effect functiemobiliteit in Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004.....	125
	Bijlage F: Berekening kans op functiemobiliteit in Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004..	135
	Bijlage G: Berekening effect functiemobiliteit in Loonwijzer 2003	141
	Bijlage H: Berekening kans op functiemobiliteit in Loonwijzer 2003.....	151
	Bijlage I: Berekening beloningsverschillen naar carrièrekansen in Loonwijzer 2003	157
	Bijlage J: Berekening kans op carrièreperspectieven in Loonwijzer 2003	161

Samenvatting

Voor mensen die aan het begin van hun loopbaan staan, zijn de primaire arbeidsvoorwaarden in de collectieve sector vergelijkbaar met die in de marktsector. In de loop van de carrière verandert dat. Vooral voor mannen en hoger opgeleiden biedt de marktsector op langere termijn een grotere jaarlijkse loongroei én betere doorgroeimogelijkheden in loonschalen dan de collectieve sector. Werknemers in de marktsector veranderen gedurende hun carrière daarom ook vaker van baan en een verandering van baan levert in de marktsector gemiddeld meer op dan in de collectieve sector. Ook tussen sectoren van de collectieve sector onderling zijn er belangrijke verschillen in beloningsperspectieven. Zo kennen de taakvelden zorg & welzijn en onderwijs een relatief bescheiden loongroei gedurende de carrière, die samenhangt met een beperkte functiemobiliteit. Bij politie en defensie is voor met name jongeren en lager opgeleiden sprake van relatief aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden, die gedurende de carrière minder aantrekkelijk worden, zowel ten opzichte van de marktsector als bij een overstap naar de marktsector. Het openbaar bestuur biedt voor veel werknemers concurrerende primaire arbeidsvoorwaarden, maar voor hoger opgeleiden lijkt het openbaar bestuur vooral een goede springplank te vormen voor een carrière in de marktsector.

Deze belangrijke conclusies kunnen worden getrokken uit onderzoek dat SEO Economisch Onderzoek in samenwerking met het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) heeft uitgevoerd naar verschillen in beloningsprofielen tussen sectoren van de collectieve sector onderling en ten opzichte van de marktsector. Daarvoor zijn eerst de loonschalen van CAO's in de collectieve sector vergeleken met loonschalen in een 13-tal CAO's van enigszins vergelijkbare sectoren in de marktsector. Vervolgens zijn werkelijke beloningsprofielen berekend over leeftijd, naar sectoren, geslacht en opleidingsniveaus op basis van individuele loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Tenslotte is op basis van gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Loonwijzer, een permanent onderzoek naar lonen en arbeidsvoorwaarden via internet, ondersteund door de FNV, Monsterboard, AIAS en de Europese Unie, gekeken in welke mate functiemobiliteit (het veranderen van baan, functie of werkgever) in de verschillende sectoren bijdraagt aan de steilheid van de gevonden beloningsprofielen.

Uit de vergelijking van CAO's tussen de collectieve sector en de marktsector komt naar voren dat loonschalen niet sterk verschillen tussen beide sectoren. Zowel de doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen (het gemiddelde aantal treden of periodieken) als de hoogte van de gemiddelde periodiek doen in de collectieve sector niet onder voor die in de marktsector. Uitzondering is de sector zorg & welzijn, die veel verschillende en relatief korte loonschalen kent met relatief lage periodieken. De procentuele loongroei per periodiek is in de marktsector vooral in de laagste loonschalen relatief groot, in de collectieve sector vooral in modale loonschalen. Daarentegen zijn de doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen in de collectieve sector weer groter op een lager functieniveau en in de marktsector op de hogere functieniveaus. Die combinatie zorgt ervoor dat de primaire arbeidsvoorwaarden in de collectieve sector aantrekkelijk zijn voor jongeren en lager opgeleide werknemers die minder geïnteresseerd zijn in een doorgroei

tussen functies (minder 'carrière' willen maken) en minder aantrekkelijk voor hoger opgeleide werknemers die langer willen doorgroeien in functie en beloning. Het primaire beloningssysteem in de collectieve sector zorgt daarom in theorie voor een minder steil beloningsprofiel gedurende de carrière dan in de marktsector.

In werkelijkheid zien we de minder steile beloningsprofielen in de collectieve sector vooral terug in de taakvelden zorg & welzijn en onderwijs, en in het algemeen bij mannen en hoger opgeleiden. Dat heeft verschillende redenen. In de zorg & welzijn is de gemiddelde periodiek relatief laag en zijn de doorgroeimogelijkheden binnen een loonschaal relatief beperkt. Echter, door relatief goede startsalariissen blijft de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector beperkt. In het onderwijs is de omvang van periodieken groter en zijn ook de mogelijkheden voor doorgroei binnen loonschalen groter, maar zorgt een zeer lage functiemobiliteit voor een beperkte loongroei gedurende de carrière. Werknemers in het onderwijs die wel van baan of functie veranderen hebben daar in vergelijking met andere sectoren weinig voordeel van.

Minder steile beloningsprofielen speciaal voor mannen en hoger opgeleiden in de collectieve sector, in vergelijking met die in de marktsector, zijn vooral het gevolg van de veel grotere beloningsverschillen naar geslacht en opleidingsniveau in de marktsector. Weliswaar verdienen vrouwen ook in de collectieve sector minder dan mannen, maar omdat het verschil daar kleiner is, hebben mannen in de collectieve sector vaker een beloningsnadeel ten opzichte van de marktsector en vrouwen in de collectieve sector vaker een beloningsvoordeel. Dat laatste geldt met name in de zorg & welzijn en bij politie en defensie (burgerpersoneel én militairen). Voor hoger opgeleiden (met een HBO of universitaire opleiding) geldt voor de gehele collectieve sector een minder steil beloningsprofiel en daardoor een toenemende beloningsachterstand gedurende de carrière ten opzichte van de marktsector.

Een deel van die lagere loongroei in de collectieve sector kan worden toegeschreven aan de lagere functiemobiliteit. Wanneer werknemers van baan of functie veranderen maken ze in het algemeen een grotere loonsprong dan wanneer ze dat niet doen. Een hoger loon is immers een goede reden om een nieuwe baan te aanvaarden. Voor mensen aan het eind van een loonschaal is het zelfs de enige mogelijkheid om een loonsprong te maken. Op basis van gerapporteerde functieveranderingen in gegevens uit de Loonwijzer kan worden vastgesteld dat in sectoren waar werknemers minder vaak van functie veranderen, vaker sprake is van een vlakker waargenomen beloningsprofiel. Uit waargenomen baanveranderingen van werknemers in de collectieve sector op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, blijkt dat 16 procent van alle werknemers in de collectieve sector in één jaar tijd van functie is veranderd. Dat percentage ligt hoger voor het openbaar bestuur, politie en defensie (rond 20 procent), waar de beloningsprofielen relatief steil zijn, en lager voor de zorg & welzijn en het onderwijs (rond 10 procent), waar beloningsprofielen relatief vlak zijn.

De steilheid van het beloningsprofiel wordt echter niet alleen beïnvloed door de *mate* van functiemobiliteit. Ook de *beloning* voor functiemobiliteit, ofwel de loonsprong die wordt gemaakt bij een functieverandering, is belangrijk. Uit de Loonwijzer blijkt dat het beloningsvoordeel van werknemers die van functie zijn veranderd ten opzichte van werknemers die dat niet hebben gedaan iets groter is in de marktsector dan in de collectieve sector. Het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek laat zien dat vooral werknemers in de zorg & welzijn en in het openbaar bestuur voordeel hebben van functiemobiliteit. Maar waar werknemers in de zorg & welzijn

vooral baat hebben bij een promotie binnen de eigen sector, is voor werknemers in het openbaar bestuur een overstap naar de marktsector zeer aantrekkelijk. Het openbaar bestuur lijkt daarmee een aantrekkelijke springplank naar de marktsector voor met name hoger opgeleiden en mannen. Dat kan tevens verklaren waarom we voor hoger opgeleiden in het openbaar bestuur een combinatie zien van goede primaire arbeidsvoorwaarden, een goede beloning voor functiemobiliteit, een grote mate van functiemobiliteit en uiteindelijk toch een relatief vlak beloningsprofiel in vergelijking met de marktsector.

Summary

For people at the start of their working career, wage levels are comparable between the public and private sector. This however changes during the career. Men and higher educated employees in particular experience larger annual wage increases and better wage growth opportunities in the private sector than in the public sector. As a result, private sector employees change jobs more often during their career than public sector employees, and job-to-job mobility is better rewarded in the private sector than in the public sector. In addition, there are important differences in earning opportunities between sectors within the public sector. The health and welfare sector, as well as the education sector show relatively modest wage growth during the entire career of employees, which relates to a limited job-to-job mobility. Police and defence employees face relative attractive wages for the young and lower educated, but these terms of employment become less attractive during the career, both in comparison with the private sector and when moving to the private sector. The government sector offers very competitive terms of employment for many employees, but for higher educated employees the government sector appears also to be a step stone for a career in the private sector.

These important conclusions are based on a study by SEO Economic Research in cooperation with the Amsterdam Institute for Labour studies (AIAS) on differences in wage profiles between sectors within the public sector and in comparison with the private sector. First, wage scales in central labour agreements of the public sector are compared with those of 13 comparable sectors in the private sector. Next, empirical age-wage profiles are estimated by sector, gender and educational level based on individual wage data from the Survey on Employment and Wages (EWL) by Statistics Netherlands (CBS). Finally, based on the Personnel and Mobility Survey by the Ministry of Internal Affairs and Kingdom Relations, and the Wage Indicator, which is a permanent survey of wages and terms of employment through the internet, supported by the labour union FNV, Monsterboard, AIAS and the European Union, the extend to which job-to-job mobility affects the steepness of the empirical wage profiles is investigated for several sectors.

The comparison of wage scales in central labour agreements between the public and private sector reveals that there is not much of a difference between both sectors. Both the wage growth opportunities within wage scales (the average number of potential wage increments) and the size of the average wage increment is comparable between the public and private sector. An exception is the health and welfare sector, with many relative short wage scales with relative small wage increments. The percentage wage growth per wage increment in the private sector is particularly high in the higher wage scales and in the public sector in the average wage scales. In contrast, wage growth opportunities in the public sector are larger at lower job levels and in the private sector at higher job levels. This combination implies that the primary terms of employment in the public sector are attractive for younger and lower educated employees who are less interested in wage growth by job-to-job mobility, and less attractive for higher educated employees who are in fact interested in 'making a career'. The primary terms of employment in the public sector therefore lead in theory to less steep wage profiles during a workers career in comparison with the private sector.

In reality, we find less steep wage profiles mainly in the health and welfare sector and in the education sector, and in general among males and higher educated employees in the public sector. This has various reasons. In the health and welfare sector, the average potential wage increment is low and wage growth opportunities within wage scales limited. However, due to relatively good starting salaries, wage disadvantages compared to the private sector remain limited. In the education sector, the size of the potential wage increments are larger and the wage growth opportunities within wage scales are larger, but low job-to-job mobility leads to limited wage growth during workers' careers. The low number of employees in the education sector who do change jobs, hardly profit from this in comparison with other sectors.

Less steep wage profiles particularly for men and higher educated employees in the public sector mainly result from a larger pay-gap by gender and education in the private sector. Although female employees earn less than male employees in the public sector also, the pay-gap is smaller. As a result, male employees in the public sector often experience a wage disadvantage in comparison with the private sector and female employees in the public sector sometimes experience a wage advantage in comparison with the private sector. The latter mainly concerns female employees in the health and welfare sector and among police and defence personnel (civilian and military). Higher educated employees (with a college or university degree) face less steep wage profiles in all public sectors in comparison with the private sector and therefore an increasing wage disadvantage during their career.

Part of the lower wage growth during a career in the public sector can be attributed to a lower job-to-job mobility. When employees change jobs or occupation, they generally experience higher wage increases than employees who remain in their job. Higher wages are a good reason to accept a new job. For employees at the end of their wage scale, a change in job is the only way to increase hourly wages. Based on reported job-to-job mobility in the Wage Indicator, we show a relation between the extend to which employees change jobs and the steepness of the wage profile. From observed job changes in the Personnel and Mobility Survey, we derive that 16 percent of all employees in the public sector leave their job within one year. This number is higher for the government sector, the police and for defence personnel (around 20 percent), where we find relative steep wage profiles, and lower in the health and welfare sector and the education sector (around 10 percent), where we find relative flat wage profiles.

However, the steepness of the wage profile is not only determined by the *extend* to which employees change jobs. Also important is the *reward* for job-to-job mobility, or the wage increase that results from a change in jobs. From the Wage Indicator it is clear that employees who change jobs obtain a higher reward for this in the private sector than in the public sector. The Personnel and Mobility Survey shows that employees in the health and welfare sector and the government sector profit the best from job changes. In the health and welfare sector this profit is mainly obtained from a promotion within the same sector, while employees in the government sector profit the most from a job change to the private sector. The government sector therefore seems to be an attractive step stone for employment in the private sector, particularly for higher educated and male employees. That may explain why higher educated employees in the public sector face attractive primary terms of employment, relative high rewards for job-to-job mobility, and change jobs relative frequently, while at the same time we observe a relative flat wage profile in comparison with the market sector.

1 Inleiding en probleemstelling

De laatste jaren heeft de overheid veel aandacht besteed aan het bewerkstelligen van een meer marktconforme werkwijze, met de nadruk op efficiëntie en effectiviteit. Daarbij wordt ook gewerkt aan een meer gelijke rechtspositie van de ambtenaar ten opzichte van zijn equivalent in de markt. Met betrekking tot het loon zijn onder andere door de Commissie van Rijn in 2001 aanbevelingen gedaan om verschillen in beloning van ambtenaren ten opzichte van de marktsector te verkleinen. Het beloningstelsel binnen de collectieve sector wijkt echter op diverse punten af van het beloningstelsel in de markt. Dat betreft zowel startsalariissen als financiële doorgroeimogelijkheden. De collectieve sector heeft de naam een werkgever te zijn die een hoog startsalaris en aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden aanbiedt, maar verder weinig carrièremogelijkheden op loongebied kent. De vraag is of dit beeld wel klopt en zo ja voor wie.

Recent onderzoek van Heyma e.a. (2004) laat zien dat de beloning in een groot aantal sectoren van de collectieve sector achterblijft op vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit geldt echter niet voor alle sectoren en voor alle werknemers in gelijke mate. Zo zijn de grootste beloningsachterstanden ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector te vinden in het onderwijs en het openbaar bestuur, met name bij provincies en gemeenten, maar kennen politie, militairen en de rechterlijke macht juist een beloningsvoordeel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Naar persoonskenmerken zien we dat vooral mannelijke werknemers in de collectieve sector een beloningsnadeel kennen ten opzichte van de marktsector en vrouwelijke werknemers in de collectieve sector juist een beloningsvoordeel. Jongeren verdienen in de collectieve sector over het algemeen gunstig, ouderen juist ongunstig.

Deze laatste constatering, met betrekking tot beloningsverschillen naar leeftijd, duidt erop dat gemiddelde beloningsprofielen in de collectieve sector vlakker verlopen dan in de marktsector. Dat betekent dat het loon van ambtenaren minder snel stijgt met leeftijd dan bij vergelijkbare werknemers in de marktsector. Met name voor hoger opgeleiden is dat het geval. Bij lager opgeleiden is er nauwelijks een verschil waarneembaar in de steilheid van het beloningsprofiel.

Met het onderzoek van Heyma e.a. (2004) zijn echter niet alle vragen over verschillen in beloningsprofielen tussen de collectieve sector en de marktsector opgelost. De geschatte beloningsprofielen zijn in twee opzichten een gemiddelde van werkelijke beloningsprofielen. Ten eerste is het beloningsprofiel naar leeftijd en opleidingsniveau gemiddeld over de gehele collectieve sector. In het onderzoek is niet ingegaan op specifieke beloningsprofielen per sector of taakveld van de collectieve sector. Op de tweede plaats is het beloningsprofiel naar leeftijd en opleidingsniveau gemiddeld over werknemers, zonder dat rekening is gehouden met individuele carrièrepatronen. Recent onderzoek van Vermeulen (2004) wijst uit dat er aanwijzingen zijn dat zowel interne als externe mobiliteit het beloningsprofiel van werknemers steiler kunnen maken. Onbekend is in hoeverre het geschatte gemiddelde beloningsprofiel is samengesteld uit een relatief vlak beloningsprofiel van een groep werknemers die weinig mobiel is (“geen carrière maakt”) en een steil beloningsprofiel van werknemers die mobieler zijn (“wel carrière maken”). Als de functiemobiliteit van werknemers in de collectieve sector of de loonsprongen die daarbij worden gemaakt lager liggen dan in de marktsector, zal ook het gemiddelde beloningsprofiel

vlakker verlopen. Dat betekent niet dat werknemers in de collectieve sector geen financiële doorgroeimogelijkheden van belang hebben. Het kan wel betekenen dat minder werknemers er gebruik van maken, waardoor het lijkt alsof de collectieve sector een minder aantrekkelijke werkgever is.

Door de middeling van beloningsprofielen over subsectoren en carrièreprofielen, blijft het de vraag of de beeldvorming over carrièremogelijkheden op loongebied en het hogere startsalaris in de collectieve sector wel klopt. Wanneer zou blijken dat die beeldvorming terecht is, blijft de vraag over voor wie dit wel opgaat en voor wie niet.

1.1 Probleemstelling en doel

Als gevolg van de vergrijzing van de Nederlandse bevolking zal de uitstroom van werknemers in de komende jaren toenemen terwijl de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt daarbij zal achterblijven. Samen leidt dat tot knelpunten in de match tussen vraag en aanbod van arbeid, zeker als de huidige laagconjunctuur omslaat in hoogconjunctuur. De eerste knelpunten kunnen worden verwacht bij hoger opgeleiden als gevolg van de voortdurende technische ontwikkelingen aan de ene kant (vraag) en een gegeven verdeling van talenten aan de andere kant (aanbod)¹. Dit zorgt op middellange termijn voor een situatie waarin verschillende sectoren met elkaar moeten concurreren om een beperkt aanbod van arbeid.

In die concurrentiestrijd heeft de collectieve sector veel te verliezen. Niet alleen behoren een aantal sectoren van de collectieve sector tot de meest vergrijsde sectoren, met name het onderwijs waar de helft van het aantal werknemers ouder is dan 45 jaar, ook heeft de collectieve sector relatief veel hoger opgeleiden in dienst. Knelpunten worden met name verwacht in de voorziening van hoger opgeleiden. Om voldoende (hoger opgeleide) mensen te interesseren in een functie bij de overheid én voldoende werknemers te kunnen behouden, zal naast een aantrekkelijk pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden ook de beloningstructuur aantrekkelijk moeten zijn. Relatief hoge startsalarissen kan daarbij een middel zijn om jongeren over te halen te kiezen voor de collectieve sector, of eerder al, voor een daarvoor relevante studierichting. Maar een vlakker beloningsprofiel daarna kan met name carrièregerichte jongeren doen besluiten juist niet voor de collectieve sector te kiezen. Bovendien kunnen als gevolg van een vlakker beloningsprofiel werknemers als ze ouder worden juist weer uitstromen naar concurrerende sectoren. De structuur van beloningsprofielen heeft op die manier invloed op het aantal en soort werknemers dat door de collectieve sector kan worden aangetrokken en kan worden behouden.

Voor haar coördinerende rol bij het personeelsbeleid van een aantal overheidssectoren, heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties behoefte aan inzicht in de structuur van het primaire beloningssysteem in verschillende taakvelden van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector. Zijn de carrièrepaden wel even lang en hoe verloopt het beloningsprofiel over leeftijd per taakveld? Hoe zien de beloningsprofielen eruit wanneer deze verder worden gespecificeerd naar geslacht en opleidingsniveau? Een antwoord op die vragen geeft inzicht in de

¹ Zie in dit verband het CPB Discussion Paper van R. Nahuis en H. de Groot getiteld "Rising Skill Premia. You ain't seen nothing yet?", Centraal Bureau voor de Statistiek, Juli 2003.

mate waarin de collectieve sector qua beloning aantrekkelijk is voor werknemers en daarmee de mate waarin zij kan concurreren met andere sectoren. Met name waar het gaat om knelpunten in tijden van aantrekkende economische groei. In dit rapport wordt ingegaan op die vragen aan de hand van de volgende centrale probleemstelling:

"Welke financiële prikkels biedt het primaire beloningssysteem in de diverse taakvelden van de collectieve sector in vergelijking met dat in de marktsector om voor verschillende werknemers – naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau – en op verschillende momenten in de carrière een aantrekkelijke werkgever te zijn?"

Het doel van deze centrale probleemstelling is te achterhalen welke financiële prikkels er precies geboden worden in de collectieve sector in vergelijking met de marktsector. Die vraag kunnen we echter niet beantwoorden. We kunnen laten zien hoe de beloningstructuur eruit ziet volgens de geldende CAO's zonder precies te weten hoe die structuur in de praktijk wordt toegepast (wie komt terecht in welke loonschaal?). Ook kunnen we laten zien wat de uitkomst is van het proces waarin financiële prikkels in de vorm van een salarisaanbod al dan niet wordt geaccepteerd door werknemers, zonder precies te weten wat voor aanbod wordt gedaan. Waargenomen lonen zijn immers een reflectie van geaccepteerde financiële prikkels, niet van aangeboden financiële prikkels. In dit rapport proberen we de centrale probleemstelling daarom zo dicht mogelijk te benaderen door het stellen van de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke financiële prikkels in het primaire beloningssysteem kunnen worden afgeleid uit relevante CAO's van sectoren in de collectieve sector en marktsector?
2. Hoe zien de gemiddelde beloningprofielen over leeftijd er uit per sector?
3. Hoe zien de gemiddelde beloningsprofielen per sector er uit wanneer onderscheid wordt gemaakt naar geslacht en opleidingsniveau?
4. Welke invloed heeft functiemobiliteit op de steilheid van het beloningsprofiel?
5. Hoe verschilt de mate van functiemobiliteit tussen sectoren?

Aan de hand van de antwoorden op deze onderzoeksvragen stellen we vervolgens vast voor welke werknemers – naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau – de collectieve sector een aantrekkelijke werkgever is als het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden.

1.2 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In Hoofdstuk 2 gaan we na welke financiële prikkels in het primaire beloningssysteem kunnen worden afgeleid uit relevante CAO's van sectoren in de collectieve sector en marktsector (onderzoeksvraag 1). Vervolgens kijken we in Hoofdstuk 3 naar beloningsprofielen zoals die op basis van loongegevens bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kunnen worden vastgesteld. Dit is een uitbreiding van het onderzoek in Heyma e.a. (2004) door een verdere specificatie van beloningprofielen per sector van de collectieve sector en marktsector. De uitkomsten van deze analyse vormen een eerste antwoord op de

onderzoeksvragen 2 en 3. Dit antwoord wordt vollediger wanneer we in Hoofdstuk 4 kijken naar de invloed van functiemobiliteit op het loonniveau van werkgevers in de verschillende sectoren (onderzoeksvraag 4), alsmede naar verschillen tussen sectoren in de kans dat werknemers van baan of functie veranderen (onderzoeksvraag 5). Die informatie kan worden gebruikt om verschillen in de steilheid van het beloningsprofiel tussen sectoren toe te schrijven aan verschillen in functiemobiliteit in plaats van aan werkelijke beloningsverschillen die het gevolg zijn van een verschil in aangeboden financiële prikkels. In Hoofdstuk 5 gaan we vervolgens nog in op carrièreperspectieven en de invloed daarvan op het loon. Hoofdstuk 6 tenslotte brengt de resultaten uit alle voorgaande hoofdstukken bij elkaar om op het niveau van sectoren van de collectieve sector uitspraken te doen over de aantrekkelijkheid van het primaire beloningssysteem in de collectieve sector.

In de hoofdtekst van dit rapport wordt vooral ingegaan op de onderzoeksresultaten die een antwoord vormen op de gestelde onderzoeksvragen. Een volledig overzicht van alle onderzoeksresultaten en de wijze waarop die tot stand zijn gekomen wordt gegeven in de bijlagen van dit rapport.

2 Financiële prikkels in CAO's

Voor een eerste analyse van de relatieve aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever, waar het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden, kijken we naar loonschalen in CAO's. Door loonschalen te vergelijken tussen verschillende CAO's in de collectieve sector onderling en met CAO's in de marktsector, krijgen we een indruk van de verschillen in beloningsmogelijkheden tussen sectoren. Voor de overzichtelijkheid beperken we ons daarbij tot een beperkt aantal van de vele CAO's in de marktsector. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de CAO's die we in de vergelijking betrekken. Dit zijn CAO's van uitgeverijen, levensmiddelenbedrijven, banken, de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), ingenieurs (Arcadis), architecten, informatie-, communicatie- en kantoortechnologie (ICK), de Wegenwacht (ANWB Hulpverlening), particuliere beveiliging, particuliere bosbouw en woningcorporaties. Deze bedrijven en bedrijfstakken zijn qua kenmerken van werknemers het beste te vergelijken met de sectoren van de collectieve sector. Bijlage A gaat in op de manier waarop de selectie van CAO's voor vergelijking van loonschalen tot stand is gekomen. We laten loonschalen die onder het wettelijk minimumloon voor volwassenen vanaf 23 jaar vallen buiten beschouwing², evenals korte loonschalen voor specifieke topfuncties in de collectieve sector, die vaak uit slechts één bedrag bestaan. Dit komt met name voor bij de rijksoverheid, de rechterlijke macht, gemeenten en bij defensie. In de marktsector vallen topsalarissen over het algemeen ook niet onder de CAO.

CAO's bevatten in het algemeen meerdere loonschalen die zelf weer uit een aantal treden bestaan. De schalen komen vaak overeen met verschillende (groepen van) functies, maar er is zelden sprake van een precieze één op één relatie. Een verandering van functie (promotie) gaat wel vaak samen met een verandering van loonschaal. Treden binnen een loonschaal houden over het algemeen een loonsverhoging binnen een functie in. In het verleden vond deze loonsverhoging vaak periodiek plaats, bijvoorbeeld eens per jaar, waardoor de treden ook wel periodieken worden genoemd. Een vergelijking van het aantal schalen, het gemiddeld aantal treden per schaal en de gemiddelde periodiek geven samen met het minimum en maximum salaris in een CAO een samenvatting van de beloningsmogelijkheden per sector. Tabel 2.1 geeft daar een overzicht van voor de geselecteerde CAO's.

Aantal loonschalen

Een vergelijking van het aantal loonschalen tussen CAO's zegt iets over het verschil in onderscheid dat wordt gemaakt naar functieniveaus. Hoe meer loonschalen, hoe sterker de werkelijke loongroei zal afhangen van een verandering in functie. De eerste kolom van Tabel 2.1 laat zien dat CAO's in de collectieve sector in het algemeen meer loonschalen bevatten dan de geselecteerde CAO's in de marktsector. Dat impliceert dat in de collectieve sector meer onderscheid wordt gemaakt tussen functieniveaus dan in de marktsector. Een goed voorbeeld is het primaire onderwijs, waar een groot aantal van de 39 verschillende loonschalen sterk op elkaar lijkt of elkaar omvat. Dat suggereert dat loongroei in deze sector conditioneel is op doorstroom

² Wel nemen we zogenaamde aanloopschalen mee in de vergelijking, wat met name relevant is in de zorg en welzijn, behalve wanneer die aanloopschalen uit minder dan 4 treden bestaan, zoals in de CAO van de particuliere bosbouw.

in functieniveau. Figuur 2.1 laat zien dat het loongebouw (het totaal aan loonschalen) in de collectieve sector ook hoger is, waardoor er ook in de lengte meer functies onder de CAO vallen dan in de marktsector. Of dat ook betekent dat de doorgroei in functies in de collectieve sector gemakkelijker is dan in de marktsector is maar de vraag, omdat veel hogere functies in de marktsector vaak niet onder de CAO vallen.

Minimum en maximum CAO salaris

Het minimum CAO salaris, ofwel het laagste loonbedrag binnen de CAO, laat zien hoe aantrekkelijk de salarismogelijkheden in een sector zijn voor starters. Het gemiddelde startniveau van de loonschalen ligt in de onderzochte marktsectoren iets hoger dan in de collectieve sectoren, € 1.354 tegenover € 1.326 bruto per maand. Hierbij zijn de loonschalen onder het wettelijk minimumloon voor volwassenen vanaf 23 jaar buiten beschouwing gelaten. Het iets hogere startsalaris in de marktsector kan voor het grootste deel worden toegeschreven aan het relatief hoge minimum CAO salaris in de CAO's van de particuliere bosbouw, de particuliere beveiliging, Arcadis en de levensmiddelenbedrijven. De laatste drie CAO's hebben tegelijkertijd een relatief lange standaard werkweek van 40 uur, tegenover 38 uur gemiddeld in de marktsector, waardoor het gemiddelde minimum uurloon voor starters in deze sector iets lager komt te liggen. Uit Figuur 2.1 blijkt dat op uurbasis de minimum CAO lonen in de marktsector wat meer verschillen dan in de collectieve sector en zowel beneden als boven de minimum salarissen in de collectieve sector kunnen liggen. Uit de vergelijking komt in ieder geval niet het beeld naar voren dat vooral de collectieve sector als werkgever hoge salarissen voor starters biedt. Echter, het minimum CAO salaris geeft alleen een indicatie van de *mogelijkheden* voor het startsalaris. Op welk schaalniveau beginnende werknemers daadwerkelijk worden ingedeeld zal moeten blijken uit een vergelijking van werkelijk betaalde lonen in Hoofdstuk 3.

Een vergelijking van het maximum CAO salaris, ofwel het hoogste loonbedrag binnen de CAO, zegt iets over de doorgroeimogelijkheden binnen een sector. Hoe hoger dat maximale CAO salaris, hoe langer werknemers kunnen doorgroeien binnen de CAO-schalen van die sector, op voorwaarde dat ze bereid zijn en de capaciteiten hebben om promotie te maken. Natuurlijk ligt het niet voor de hand dat een medewerker van de postkamer doorgroeit naar een functie van directeur. Maar de lengte van het loongebouw geeft wel een indicatie van de doorgroeimogelijkheden. Over het algemeen lopen de CAO-schalen in de collectieve sector verder door dan in de marktsector. Wederom geldt de kanttekening dat hogere salarisniveaus in de marktsector vaak niet onder de CAO vallen en dat uit de vergelijking van CAO's niet naar voren komt in hoeverre werknemers ook daadwerkelijk in de (hogere) loonschalen worden ingedeeld.

Tabel 2.1: Vergelijking van loonschalen tussen geselecteerde CAO's voor het jaar 2004

CAO	Aantal schalen	Minimum salaris	Maximale salaris	Gemiddeld aantal treden	Gemiddelde periodiek
<i>Collectieve sector</i>					
Zorg en welzijn					
Ziekenhuizen	32	€ 1.220	€ 7.319	8,9	€ 77
Verpleeg- en Verzorgingstehuizen	32	€ 1.229	€ 7.371	8,9	€ 74
Academische Ziekenhuizen	24	€ 1.361	€ 10.895	9,9	€ 130
Openbaar bestuur					
Rijksoverheid	18	€ 1.262	€ 7.778	11,6	€ 107
Rechterlijke Macht	8	€ 2.162	€ 7.901	7,5	€ 179
Provincies	18	€ 1.241	€ 8.167	n.b.	n.b.
Gemeenten	20	€ 1.250	€ 8.010	12,0	€ 108
Waterschappen	19	€ 1.265	€ 8.055	9,8	€ 105
Onderwijs					
Primair onderwijs	39	€ 1.323	€ 5.838	13,8	€ 104
Voortgezet onderwijs	18	€ 1.323	€ 7.747	10,2	€ 101
Onderwijs BVE	18	€ 1.324	€ 7.751	n.b.	n.b.
HBO	18	€ 1.314	€ 7.803	10,2	€ 102
Universiteiten	25	€ 1.328	€ 7.875	10,3	€ 113
Onderzoeksinstituten	19	€ 1.320	€ 7.827	9,9	€ 105
Veiligheid					
Politie	18	€ 1.123	€ 7.448	13,0	€ 95
Defensie burger	16	€ 1.241	€ 6.681	11,0	€ 117
Defensie militair	15	€ 1.173	€ 7.927	14,9	€ 79
<i>Marktsector</i>					
Handel					
Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijen	9	€ 1.256	€ 3.808	10,8	€ 55
Levensmiddelenbedrijven	9	€ 1.453	€ 3.344	3,7	€ 70
Financiële dienstverlening					
ABN Amro	15	€ 1.147	€ 8.229	12,6	€ 102
ING Groep	12	€ 1.102	€ 6.209	n.b.	n.b.
Rabobank	7	€ 1.214	€ 5.989	15,0	€ 106
Zakelijke dienstverlening					
Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)	9	€ 1.305	€ 2.878	n.b.	n.b.
Arcadis (ingenieursbureau)	12	€ 1.504	€ 6.653	n.b.	n.b.
Architecten	12	€ 1.310	€ 4.484	9,7	€ 74
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologie (ICK)	34	€ 1.212	€ 3.866	8,7	€ 124
Overige dienstverlening					
ANWB Hulpverlening	14	€ 1.192	€ 6.786	n.b.	n.b.
Particuliere Beveiliging	5	€ 1.627	€ 2.322	10,4	€ 35
Particuliere Bosbouw	4	€ 1.711	€ 2.112	5,0	€ 35
Woningcorporaties	12	€ 1.361	€ 6.229	n.b.	n.b.
Gemiddelde over alle sectoren in tabel	17	€ 1.328	€ 6.510	10,3	95

n.b. = informatie is niet beschikbaar

Gemiddelde aantal treden per loonschaal

Een vergelijking van het gemiddeld aantal treden per loonschaal geeft een indicatie van de mogelijkheden voor loongroei binnen functies. Hoe groter het aantal treden, hoe langer werknemers kunnen doorgroeien binnen hun functie. Voor loongroei is het dan niet nodig om van functie te veranderen, zolang een werknemer niet aan het eind van zijn of haar loonschaal zit. Het gemiddelde aantal treden per loonschaal in de vierde kolom van Tabel 2.1 suggereert dat de doorgroeimogelijkheden binnen functies in de collectieve sector over het hele loongebouw genomen ruimer zijn dan in de marktsector. Met name militairen, het primaire onderwijs, de politie, gemeenten en de rijksoverheid kennen gemiddeld genomen relatief veel treden per loonschaal. Ook zonder functiemobiliteit kan het salaris daardoor langer toenemen. In de marktsector zien we eigenlijk alleen bij banken soortgelijke doorgroeimogelijkheden binnen functies. Een veel lager gemiddeld aantal treden vinden we in de sector zorg en welzijn, waar tevens de grootste aantallen schalen zijn te vinden. Dat suggereert dat binnen de zorg en welzijn de doorgroei vaker plaatsvindt via een verandering van functie dan in andere sectoren.

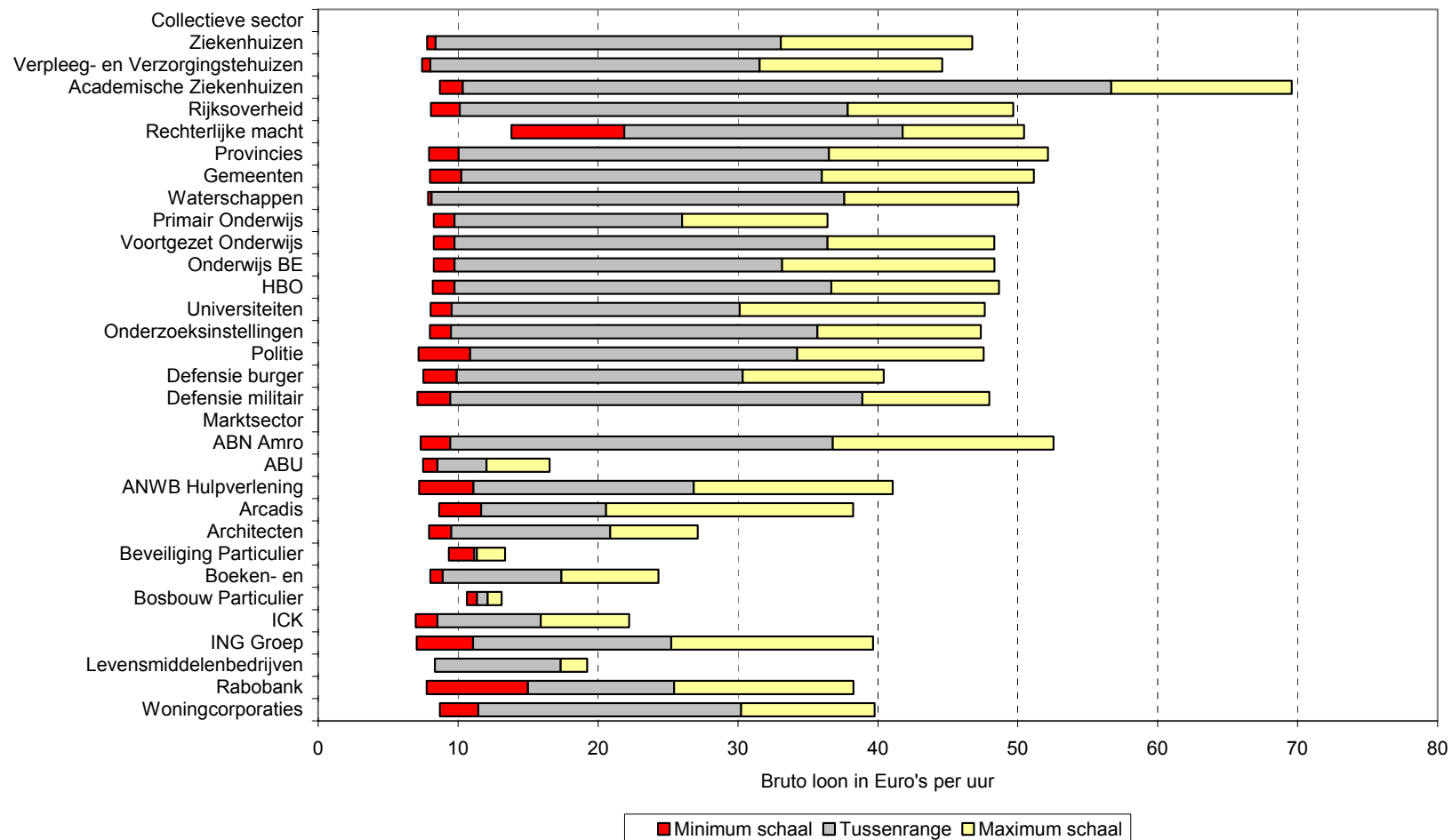
Gemiddelde periodiek per CAO

De gemiddelde periodiek per CAO, ofwel de gemiddelde salarisverhoging per trede van een loonschaal, geeft een zeer grove indicatie van de gemiddelde steilheid van het beloningsprofiel over leeftijd per sector. Hoe hoger de gemiddelde periodiek, hoe steiler het gemiddelde beloningsprofiel. Op basis van de laatste kolom van Tabel 2.1 lijken de collectieve sectoren een voordeel te hebben boven de marktsectoren, maar de absolute gemiddelde periodiek hangt sterk samen met het gemiddelde opleidingsniveau van de werknemers in een sector. Het is dan ook niet verwonderlijk dat vooral de rechterlijke macht, academische ziekenhuizen en universiteiten een hoge gemiddelde periodiek laten zien, evenals de sector informatie-, communicatie- en kantoortechnologie (ICK) en de banken. Bij de vergelijking van de gemiddelde periodiek tussen CAO's hebben we te maken met een grote variatie in functieniveaus tussen sectoren. Daarom kijken we hieronder naar de relatieve omvang van periodieken in meer vergelijkbare loonschalen tussen CAO's.

Als vergelijkbare loonschalen selecteren we de laagste loonschaal per CAO, de loonschaal rond het modale inkomen (in 2004 gelijk aan € 2.462 bruto per maand) en de hoogste loonschaal³. Voor CAO's met alleen loonschalen onder modaal, gebruiken we de hoogste loonschaal in de vergelijking van de modale loonschaal. Dit betreft de CAO's voor de particuliere beveiliging en de particuliere bosbouw. CAO's waarvoor we geen informatie beschikbaar hebben over afzonderlijke treden binnen loonschalen laten we buiten beschouwing. Het gaat hier om de CAO's van de provincies, beroeps- en volwasseneneducatie (onderwijs BVE), ING Groep, ABU, Arcadis, ANWB Hulpverlening en de woningcorporaties. Vergelijking van de loonschalen vindt plaats op grond van het beginbedrag van de eerste trede, het eindbedrag van de laatste trede, het aantal treden en de gemiddelde periodiek in procenten loongroei. Een overzicht van deze kenmerken wordt gepresenteerd in Tabel 2.2.

³ Wanneer het modale inkomen in meerdere loonschalen voorkwam, hebben we gekozen voor de loonschaal waar het modale inkomen zich in de derde trede bevond.

Figuur 2.1: Vergelijking van het loonebouw tussen geselecteerde CAO's voor het jaar 2004



De laagste loonschaal

Het beginbedrag van de eerste trede laat zien hoe aantrekkelijk de financiële mogelijkheden zijn voor werknemers om in de bijbehorende functies te starten. In de laagste loonschaal zien we slechts kleine verschillen tussen sectoren. De meeste CAO's beginnen zo rond € 1.300, met uitzondering van de rechterlijke macht, die met minimaal € 2.162 geen lage functieniveaus kent. Relatief lage startsalaries in de collectieve sector vinden we bij de politie en voor militairen, in de marktsector bij ABN Amro. Doorgroeimogelijkheden in de laagste loonschaal in de collectieve sector, in termen van treden of periodieken, zijn vooral groot bij gemeenten (12 treden), de rijksoverheid en de politie (11 treden). In de marktsector zijn de doorgroeimogelijkheden in de laagste loonschaal groot bij de Rabobank (15 treden). Gemiddeld ligt het aantal treden in de laagste loonschaal op 7 à 8. Hele korte laagste loonschalen in de collectieve sector zijn te vinden bij de waterschappen en de sector zorg en welzijn. In de marktsector heeft vooral de particuliere bosbouw een korte loonschaal (5 treden). De steilheid van het beloningsprofiel in de laagste loonschaal kan worden afgeleid uit de omvang van de gemiddelde periodiek. Hoe hoger de gemiddelde periodiek, hoe steiler het beloningsprofiel over (leef)tijd. Over het algemeen kennen banken de grootste periodieken toe aan werknemers in de laagste loonschaal (4,2 - 4,6%) en de overige dienstverlening de kleinste (1,7 - 1,9%). De sectoren van de collectieve sector zitten daartussenin. Politie en defensie kunnen qua loongroei in de laagste loonschaal nog redelijk concurreren met de banken (3,0 - 4,1%), maar de overige sectoren van de collectieve sector blijven daarbij achter, met name de rijksoverheid, gemeenten, ziekenhuizen en verpleeg- en verzorgingstehuizen (2,3 - 2,5%).

De modale loonschaal

Ook de loonschaal behorende bij functies op het modale inkomensniveau wijken niet sterk af tussen sectoren als het gaat om doorgroeimogelijkheden en loongroei. De loonschalen beginnen allemaal zo rond € 2.100 en eindigen rond € 3.000. Het meest voorkomende aantal treden is 11, met een gemiddelde loongroei van 3,1 procent per periodiek. Verreweg de meeste sectoren in zowel de collectieve sector als marktsector kennen een periodieke loongroei van tussen 2,9 en 3,5 procent. Uitzonderingen in de collectieve sector zijn de rechterlijke macht (5,7 procent), het voortgezet onderwijs en onderzoeksinstellingen (3,8 procent) met een meer gunstige loongroei, en militairen met een minder gunstige loongroei (2,6 procent). In de marktsector kennen de particuliere beveiliging (1,6 procent), de particuliere bosbouw (2,0 procent) en de boeken- en tijdschriftenuitgeverijen (2,5 procent) een minder gunstige loongroei binnen de modale loonschaal. Op modaal niveau doet de collectieve sector wat betreft loongroeimogelijkheden daarom niet onder voor de marktsector, met alleen voor de sectoren zorg en welzijn, waterschappen, het HBO, de universiteiten en defensie wat bescheidener periodieken. Ook de doorgroeimogelijkheden binnen functies, zoals gesuggereerd door het aantal treden, zijn niet veel anders dan in de marktsector. Gemiddeld ligt dat aantal op 12. Wederom zijn het de zorg en welzijn, waterschappen, het HBO, de universiteiten en defensie (alleen burgerpersoneel) die samen met de rijksoverheid en de rechterlijke macht ook binnen functies een meer bescheiden doorgroeimogelijkheid kennen. Vergeleken met de geselecteerde CAO's uit de zakelijke en overige dienstverlening, zijn die mogelijkheden echter nog relatief goed.

De hoogste loonschaal

De hoogste loonschaal verschilt veel sterker tussen de verschillende CAO's. Het laagste maximale loon wordt gevonden in de particuliere bosbouw (€ 2.112 bruto per maand), het hoogste in de sector academische ziekenhuizen (€ 10.895). Het gaat bij deze laatste sector voornamelijk om medisch specialisten die onder de CAO vallen. Dat laat goed zien dat de hoogste loonschalen moeilijk zijn te vergelijken tussen sectoren, omdat het om zeer uiteenlopende functies gaat. Ook het aantal treden en de relatieve loongroei verschilt onderling sterker dan in de loonschaal rond het modale inkomen als gevolg van het verschil in functies. Tussen de collectieve sector en marktsector zijn dan ook geen eenduidige verschillen te ontdekken.

Verschillen tussen loonschalen

Een vergelijking van het aantal treden en de relatieve loongroei tussen de verschillende loonschalen laat de relatieve aantrekkelijkheid zien van primaire arbeidsvoorwaarden op verschillende functieniveaus. Op die manier wordt wellicht ook duidelijk welke functieniveaus met name van belang zijn voor een sector. Een eerste observatie is dat het aantal treden tussen de laagste loonschaal en de loonschaal rond het modale inkomen over het algemeen toeneemt. Dat betekent dat werknemers op een modaal inkomensniveau langer kunnen doorgroeien in hun loonschaal dan werknemers op een lager functieniveau. Uitzondering daarop in de collectieve sector vormen de rijksoverheid, de rechterlijke macht en gemeenten, waar het aantal treden niet verschilt tussen beide loonschalen, hetgeen vooral wordt veroorzaakt door het relatief grote aantal treden in de laagste loonschaal. Dat duidt op betere loongroeimogelijkheden voor jongeren en lager opgeleiden in deze sectoren. In de geselecteerde CAO's van de marktsector geldt dit alleen voor de Rabobank. Vergelijken we het aantal treden tussen de loonschaal op modaal inkomensniveau en de hoogste loonschaal, dan blijken de doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen in de meeste collectieve sectoren af te nemen en in de meeste van de geselecteerde marktsectoren minstens gelijk te blijven. Dat impliceert dat ouderen en hoger opgeleiden in deze marktsectoren betere mogelijkheden hebben voor doorgroei in dezelfde loonschaal dan in de collectieve sector. Uitzonderingen zijn ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingstehuizen en universiteiten, waar het aantal treden binnen loonschalen toeneemt, en de ICK sector, waar de doorgroeimogelijkheden binnen de loonschaal afneemt. Het loongroeipercentage per trede of periodiek blijft in de meeste sectoren tussen modaal en de hoogste loonschaal gelijk of neemt iets af, behalve bij de rechterlijke macht, waterschappen, het HBO en de universiteiten, bij militairen en in de marktsector ICK. Bij al deze sectoren, met uitzondering van defensie, is er sprake van een groot aandeel hoger opgeleiden. Een grote vraag naar specifieke werknemers zorgt voor een grotere noodzaak van concurrerende primaire arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers.

Conclusie

De CAO's in de collectieve sector wijken niet sterk af van de door ons geselecteerde en op basis van kenmerken van werknemers vergelijkbare CAO's in de marktsector. Zowel de doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen als de hoogte van de gemiddelde periodiek doen in de collectieve sector niet onder voor die in de marktsector. Uitzondering is de sector zorg en welzijn, die veel verschillende relatief korte loonschalen kent met relatief lage periodieken. De procentuele loongroei is in de marktsector vooral in de laagste loonschalen relatief groot, in de collectieve sector vooral in de modale functieschalen. Daarentegen zijn de

doorgroeimogelijkheden (het aantal treden) binnen loonschalen op lager functieniveau weer groter in de collectieve sector en op hogere functieniveaus in de marktsector. Die combinatie zorgt ervoor dat de collectieve sector aantrekkelijk is voor jongere en lager opgeleide werknemers die minder geïnteresseerd zijn in een doorgroei tussen functies (minder ‘carrière’ willen maken) en dat de loongroei op hogere functieniveaus langer doorloopt in de marktsector. Beide fenomenen wijzen op een steiler beloningsprofiel over leeftijd voor werknemers in de marktsector, in het begin van de carrière als gevolg van functieveranderingen en op den duur als gevolg van grotere doorgroeimogelijkheden binnen functies.

Tabel 2.2: Vergelijking gemiddelde loongroei in vergelijkbare loonschalen tussen geselecteerde CAO's in het jaar 2004

CAO	Laagste schaal				Modaal				Hoogste schaal			
	Start	Eind	Treden	Groei	Start	Eind	Treden	Groei	Start	Eind	Treden	Groei
Zorg en welzijn												
Ziekenhuizen	€ 1.220	€ 1.315	4	2,5%	€ 2.121	€ 2.848	11	2,9%	€ 5.178	€ 7.319	15	2,4%
Verpleeg- en Verzorgingstehuizen	€ 1.228	€ 1.324	4	2,5%	€ 2.137	€ 2.869	11	2,9%	€ 5.215	€ 7.371	15	2,4%
Academische Ziekenhuizen	€ 1.361	€ 1.619	7	2,9%	€ 2.104	€ 2.822	11	2,9%	€ 8.877	€ 10.895	8	2,9%
Openbaar bestuur												
Rijksoverheid	€ 1.262	€ 1.586	11	2,3%	€ 2.173	€ 3.106	11	3,5%	€ 5.925	€ 7.778	11	2,7%
Rechterlijke Macht	€ 2.162	€ 3.427	9	5,7%	€ 2.162	€ 3.427	9	5,7%	€ 6.541	€ 7.901	4	6,3%
Gemeenten	€ 1.250	€ 1.604	12	2,3%	€ 2.140	€ 3.164	12	3,5%	€ 5.636	€ 8.010	12	3,2%
Waterschappen	€ 1.265	€ 1.304	2	3,0%	€ 2.075	€ 2.781	11	2,9%	€ 6.053	€ 8.055	10	3,2%
Onderwijs												
Primair onderwijs	€ 1.323	€ 1.563	7	2,8%	€ 2.120	€ 3.920	18	3,5%	€ 4.170	€ 5.838	12	3,0%
Voortgezet onderwijs	€ 1.323	€ 1.563	7	2,8%	€ 2.120	€ 3.359	13	3,8%	€ 5.838	€ 7.747	10	3,1%
HBO	€ 1.314	€ 1.562	7	2,9%	€ 2.031	€ 2.724	11	2,9%	€ 5.880	€ 7.803	10	3,1%
Universiteiten	€ 1.328	€ 1.578	7	2,9%	€ 2.051	€ 2.751	11	2,9%	€ 4.981	€ 7.875	16	3,0%
Onderzoeksinstellingen	€ 1.320	€ 1.569	7	2,9%	€ 2.143	€ 3.396	13	3,8%	€ 5.898	€ 7.827	10	3,1%
Veiligheid												
Politie	€ 1.123	€ 1.701	11	4,1%	€ 2.110	€ 3.496	15	3,5%	€ 5.362	€ 7.448	12	3,0%
Defensie burger	€ 1.241	€ 1.636	8	3,9%	€ 2.064	€ 2.772	11	2,9%	€ 5.016	€ 6.681	11	2,8%
Defensie militair	€ 1.173	€ 1.562	9	3,6%	€ 2.169	€ 3.307	17	2,6%	€ 6.428	€ 7.927	6	4,2%
Handel												
Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijen	€ 1.256	€ 1.394	6	2,1%	€ 2.209	€ 3.062	14	2,5%	€ 2.721	€ 3.808	15	2,4%
Financiële dienstverlening												
ABN Amro	€ 1.147	€ 1.480	7	4,2%	€ 2.098	€ 2.998	13	2,9%	€ 5.760	€ 8.229	13	2,9%
Rabobank	€ 1.214	€ 2.349	15	4,6%	€ 1.937	€ 3.216	15	3,5%	€ 3.983	€ 5.989	15	2,9%
Zakelijke dienstverlening												
Architecten	€ 1.310	€ 1.573	7	3,0%	€ 2.140	€ 2.784	10	2,9%	€ 3.450	€ 4.484	10	2,9%
ICK	€ 1.212	€ 1.484	6	4,0%	€ 1.999	€ 3.331	11	3,3%	€ 2.767	€ 3.866	6	6,6%
Overige dienstverlening												
Particuliere Beveiliging	€ 1.627	€ 1.938	10	1,9%	€ 1.973	€ 2.323	11	1,6%	€ 1.973	€ 2.323	11	1,6%
Particuliere Bosbouw	€ 1.711	€ 1.828	5	1,7%	€ 1.950	€ 2.112	5	2,0%	€ 1.950	€ 2.112	5	2,0%
Gemiddeld over alle sectoren in tabel	€ 1.335	€ 1.680	8	3,1%	€ 2.092	€ 3.026	12	3,1%	€ 4.982	€ 6.695	11	3,2%

3 Financiële prikkels naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

In Hoofdstuk 2 hebben we gekeken naar beloningsmogelijkheden in verschillende sectoren van de collectieve sector en marktsector op basis van loonschalen in CAO's. In dit hoofdstuk vergelijken we werkelijke lonen van werknemers in beide sectoren om specifieke financiële prikkels van het beloningsprofiel naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau te kunnen identificeren. Met financiële prikkels bedoelen we afwijkingen in het loonprofiel ten opzichte van andere sectoren, in het bijzonder ten opzichte van de marktsector, waardoor een sector op basis van primaire arbeidsvoorwaarden relatief aantrekkelijk of onaantrekkelijk wordt voor werknemers. We doen dat op basis van individuele loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van 2001 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)⁴. Deze loongegevens betreffen ongeveer de helft van het aantal banen in Nederland in 2001 en zijn goed verdeeld over sectoren, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, etniciteit, anciënniteit, beroepsniveau, beroepsoort, dienstverband, soort dienst en bedrijfsgrootte. Door in de analyse van individuele lonen met de invloed van al deze factoren op het loon rekening te houden, is het mogelijk om werkelijke beloningsverschillen tussen sectoren te achterhalen. Die werkelijke beloningsverschillen bepalen de relatieve (on)aantrekkelijkheid van een sector.

In het onderzoek van Heyma e.a. (2004) is reeds een uitgebreide analyse gemaakt van individuele loongegevens in de EWL van 2001. Daaruit bleek dat de beloning van werknemers in de collectieve sector over het algemeen achterblijft op die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar niet voor alle sectoren en werknemers in gelijke mate. Zo zijn de grootste beloningsachterstanden ten opzichte van de marktsector te vinden in het onderwijs en het openbaar bestuur, met name bij provincies en gemeenten, maar kennen politie, militairen en de rechterlijke macht juist een beloningsvoordeel ten opzichte van de marktsector. Naar persoonskenmerken zien we dat vooral mannelijke werknemers in de collectieve sector een beloningsnadeel kennen ten opzichte van de marktsector en vrouwelijke werknemers in de collectieve sector juist een beloningsvoordeel. Jongeren verdienen in de collectieve sector over het algemeen gunstig, ouderen juist ongunstig. Beloningsprofielen over leeftijd lopen in de collectieve sector over het algemeen dus vlakker dan in de marktsector. Dat betekent dat het loon van ambtenaren minder snel stijgt met leeftijd dan bij vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat geldt met name voor hoger opgeleiden. Bij lager opgeleiden is er nauwelijks een verschil waarneembaar in de steilheid van het beloningsprofiel.

Waar het onderzoek van Heyma e.a. (2004) echter niet op ingaat, zijn verschillen in de steilheid van het beloningsprofiel over leeftijd tussen de verschillende sectoren van de collectieve sector onderling en in vergelijking met de marktsector. Het kan daardoor geen gedetailleerde uitspraken

⁴ De loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van 2001 zijn de meest recente representatieve loongegevens op individueel niveau die bij aanvang van ons onderzoek beschikbaar waren voor analyse. Voor die analyse is de relatieve datering van de gegevens geen groot probleem. Het gaat ons immers voornamelijk om de vorm van beloningsprofielen over leeftijd, die min of meer is vastgelegd in de geldende CAO's. Bij het van kracht worden van een nieuwe CAO is de kans dat het beloningsniveau verandert groter dan de kans dat de vorm van het beloningsprofiel verandert.

doen over de relatieve aantrekkelijkheid van sectoren van de collectieve sector op verschillende momenten van iemands carrière. Die omissie wordt in dit hoofdstuk ingevuld. Daarvoor voeren we een soortgelijke analyse uit van individuele lonen als in het onderzoek van Heyma e.a. (2004), maar breiden de specificatie van het bruto uurloonmodel uit met een mogelijke variatie in lonen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau *per sector*. In het eerdere onderzoek kon de steilheid van het beloningsprofiel wel variëren naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, maar lag de steilheid van het beloningsprofiel binnen de collectieve sector en binnen de marktsector vast. In de nieuwe specificatie kan het beloningsprofiel ook tussen sectoren van de collectieve sector verschillen in steilheid, zodat bijvoorbeeld rekening wordt gehouden met het veel vlakkere beloningsprofiel in de zorg en welzijn ten opzichte van de politie, hetgeen in de analyse van CAO-loonschalen in Hoofdstuk 2 naar voren kwam. De precieze specificatie van het bruto uurloonmodel wordt gegeven in Bijlage B. Hier gaan we slechts in op de resultaten van de analyse van werkelijke lonen in termen van beloningsprofielen en beloningsverschillen naar leeftijd.

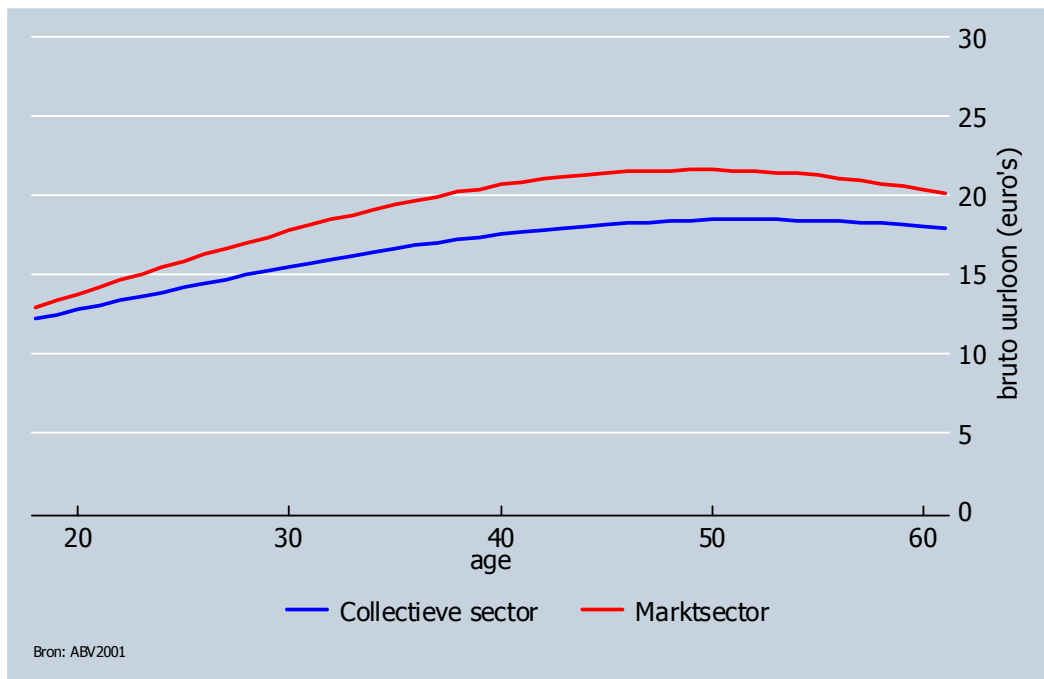
3.1 Vergelijking van beloningsprofielen

Op basis van de loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van 2001 kunnen gemiddelde beloningsprofielen over leeftijd worden berekend. Daarvoor maken we gebruik van het model voor bruto uurlonen in Bijlage B, waarin wordt gecorrigeerd voor verschillen in beloning die het gevolg zijn van verschillen in kenmerken tussen werknemers en verschillen in kenmerken van de baan. Figuur 3.1 laat zulke beloningsprofielen zien voor de collectieve sector als geheel en de marktsector als geheel, waarbij is gemiddeld over geslacht, opleidingsniveau en sectoren van de collectieve sector, respectievelijk van de marktsector. Om het leeftijdseffect expliciet te maken, is geen rekening gehouden met het anciënniteiteffect: het aantal dienstjaren wordt voor beide sectoren over het hele beloningsprofiel constant gehouden.

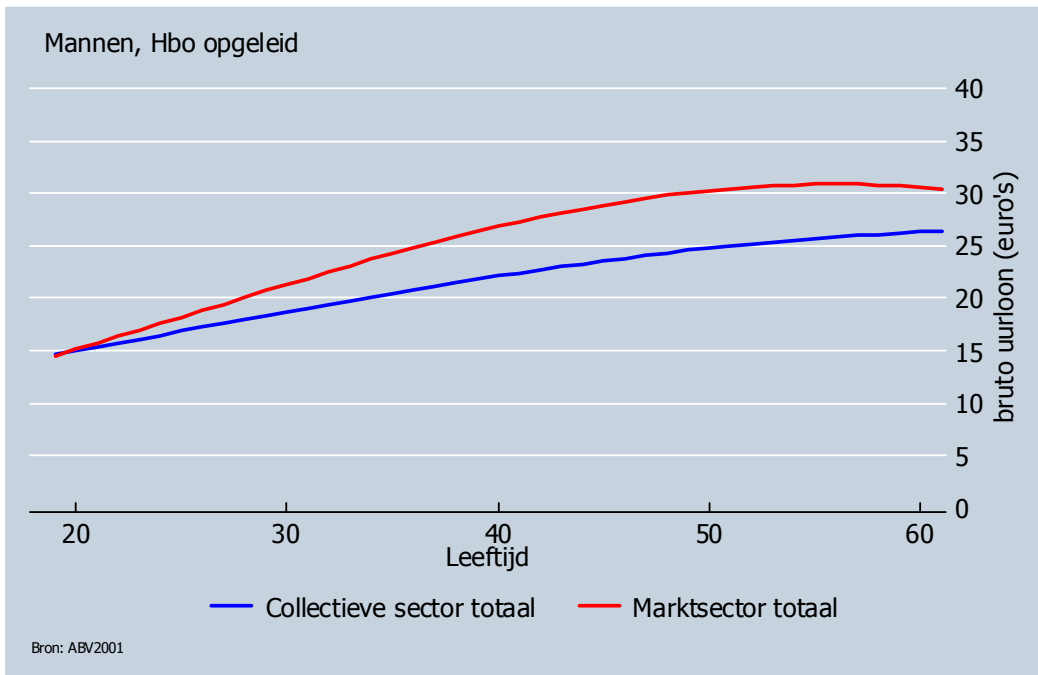
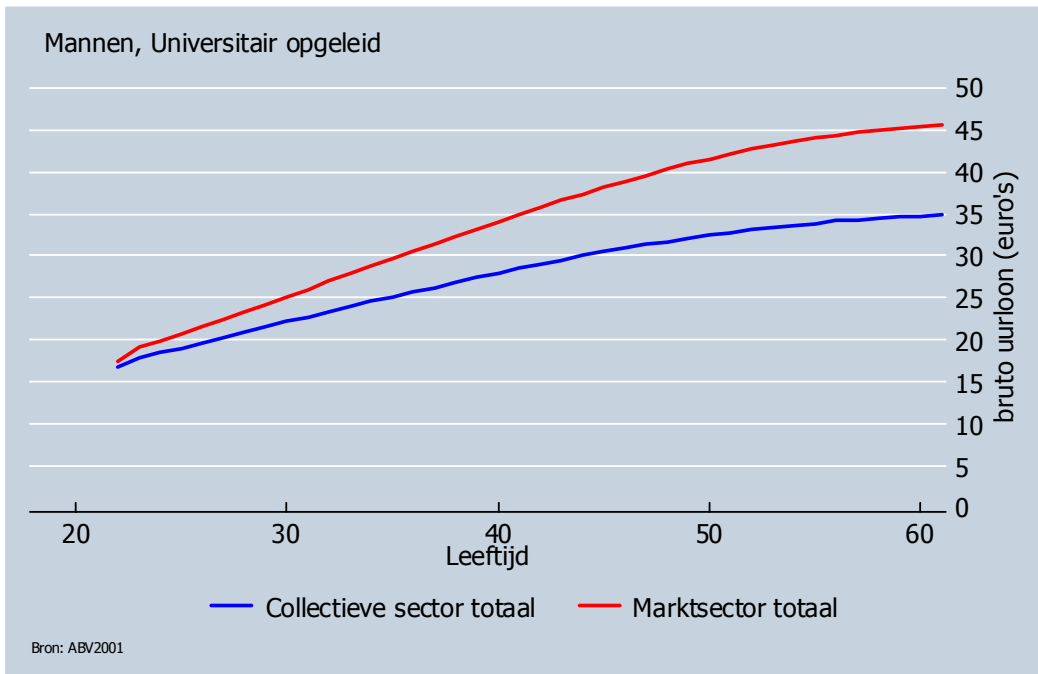
Figuur 3.1 laat zien dat het beloningsprofiel over leeftijd zowel in de collectieve sector als in de marktsector een stijging vertoont die afneemt tot ongeveer 50-jarige leeftijd, waarna het bruto uurloon bij benadering constant blijft of zelfs licht daalt. In werkelijkheid komt zo'n loondaling nauwelijks voor. Voor het verschil tussen Figuur 3.1 en de werkelijkheid zijn twee belangrijke verklaringen te geven. De eerste verklaring is modelmatig. In de meeste sectoren zien we namelijk een gestage maar afnemende groei van het loon. Deze wordt het best gerepresenteerd door een kwadratische groei in leeftijd. Dat leidt soms tot een ietwat grove benadering aan de uiteinden van het leeftijdspectrum. In specificatietesten bij de geschatte loonvergelijkingen zien we dat de grootste verschillen tussen het geschatte en werkelijke loon op jongere en latere leeftijd zitten. Vooral in de sectoren waar de groei tussen 25 en 35 jaar zeer groot is, leidt de kwadratische modelspecificatie tot een kromming die zich doorzet op latere leeftijd, met terugbuigende beloningsprofielen en derhalve een loondaling tot gevolg. De tweede verklaring is dat de getoonde beloningsprofielen *ceteris paribus* gelden, dus bij gelijkblijvende overige omstandigheden. Dat betekent dat onder meer de anciënniteit constant wordt verondersteld. Echter, anciënniteit zorgt elk jaar voor een gemiddelde loongroei van ongeveer 0,7 procent, zowel in de collectieve sector als de marktsector, die boven op de getoonde loongroei komt. Daardoor komt de negatieve beloningsgroei op latere leeftijd in Figuur 3.1 in werkelijkheid nauwelijks voor.

Op basis van Figuur 3.1 kan worden gesteld dat een gemiddelde werknemer in de collectieve sector ongeveer €13 bruto per uur verdient op 20-jarige leeftijd, hetgeen langzaam stijgt naar ongeveer €18 bruto per uur op 50-jarige leeftijd. In de marktsector loopt het beloningsprofiel vooral op jongere leeftijd iets steiler en zijn de vergelijkbare verdiensten gemiddeld €14 en €22 bruto per uur. Een gemiddelde werknemer verdient dus meer in de marktsector dan hij of zij in de collectieve sector zou verdienen. Dat verschil loopt langzaam op met leeftijd en bedraagt maximaal zo'n 20 procent op 50-jarige leeftijd.

Figuur 3.1: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, collectieve sector versus marktsector



Wanneer we de beloningsprofielen in Figuur 3.1 verder uitsplitsten naar geslacht en opleidingsniveau, maar nog niet naar sectoren, dan blijkt het bruto uurloon niet alleen te stijgen met leeftijd, maar vooral ook met het opleidingsniveau (zie Bijlage C). Belangrijker nog is de constatering dat het gemiddelde beloningsvoordeel in de marktsector voor de meeste groepen (naar geslacht en opleidingsniveau) grotendeels verdwijnt, met uitzondering van HBO en universitair opgeleide mannen, zie de Figuren 3.2 en 3.3. Het beloningsvoordeel voor deze groepen in de marktsector loopt op tot zo'n 20 tot 30 procent. Op deze twee groepen na is de beloning in de collectieve sector vrijwel gelijk aan dat in de marktsector.

Figuur 3.2: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, HBO opgeleide mannen**Figuur 3.3: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, universitair opgeleide mannen**

Het ontbreken van een soortgelijk beloningsverschil bij vrouwen is vooral te verklaren doordat zowel het beloningsniveau als de loonstijging bij vrouwen lager ligt dan bij mannen, maar in de marktsector sterker dan in de collectieve sector. Alternatief kan worden gesteld dat het beloningsnadeel van vrouwen ten opzichte van mannen het grootst is in de marktsector, oplopend tot maar liefst 40 procent voor universitair opgeleiden. In de collectieve sector bedraagt het gemiddelde beloningsverschil tussen universitair opgeleide mannen en vrouwen zo'n 15 procent. Voor mannen in de collectieve sector ligt het bruto uurloon bij een universitaire opleiding zo'n 30 procent hoger dan bij een HBO opleiding, bij een HBO opleiding zo'n 30 procent hoger dan bij een middelbare opleiding en bij een middelbare opleiding zo'n 15 procent hoger dan bij een lagere opleiding. Voor vrouwen liggen die percentages op respectievelijk 40 procent, 25 procent en 20 procent. Daaruit kan overigens de conclusie worden getrokken dat een hogere opleiding voor vrouwen relatief meer oplevert dan voor mannen.

Uit een verdere uitsplitsing van beloningsprofielen naar sectoren van de collectieve sector wordt duidelijk hoe het beloningsniveau en de beloningsgroei van werknemers verschilt tussen sectoren van de collectieve sector onderling en van deze sectoren ten opzichte van de marktsector. Daarmee kunnen we vaststellen voor welke werknemers en op welk moment een sector een aantrekkelijke werkgever is als het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden. Een volledige vergelijking op het niveau van 15 collectieve sectoren, 4 opleidingsniveaus en naar geslacht betekent een vergelijking van 120 beloningsprofielen ten opzichte van de relevante gemiddelde beloningsprofielen in de marktsector. Om de resultaten daarvan overzichtelijk te kunnen presenteren, beperken we ons in de volgende paragraaf tot de meest opvallende beloningsverschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau in de sectoren van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector. Uit de vergelijking tussen de collectieve sector en marktsector als geheel zagen we immers al dat voor veel groepen werknemers in de collectieve sector de primaire beloning nauwelijks afwijkt van dat in de marktsector. Voor een volledig overzicht van de 120 beloningsprofielen wordt verwezen naar Bijlage C.

3.2 Opvallende beloningsverschillen per sector

In deze paragraaf laten we de meest opvallende beloningsverschillen zien in de sectoren van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Het gaat daarbij om de sectoren zorg en welzijn, academische ziekenhuizen, rijksoverheid, rechterlijke macht, provincies, gemeenten, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, hoger beroepsonderwijs, universiteiten en onderzoeksinstituten, politie, burgerfuncties bij defensie en militairen. Beloningsverschillen naar leeftijd zijn berekend met behulp van de zogenaamde Oaxaca-decompositie, die wordt beschreven in Bijlage D.

Zorg en welzijn

Het gemiddelde beloningsprofiel in de zorg en welzijn wordt gekenmerkt door een relatief hoog bruto uurloon voor jongere werknemers (zie Tabel 3.1) en een lagere loongroei dan in de marktsector. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen en voor alle opleidingsniveaus. Maar vooral bij HBO en universitair opgeleide mannen leidt dit op latere leeftijd tot een belangrijke beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector (zie de Figuren 3.4 en 3.5).

Tabel 3.1: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Zorg & Welzijn

Leeftijd	Opleidingsniveau			
	Lager	Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	26%	27%	17%	n.b.
25-34 jaar	0%	0%	-9%	9%
35-44 jaar	-9%	-2%	-10%	-4%
45-54 jaar	-4%	-6%	-17%	-7%
55 jaar en ouder	8%	10%	-9%	-23%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Academische ziekenhuizen

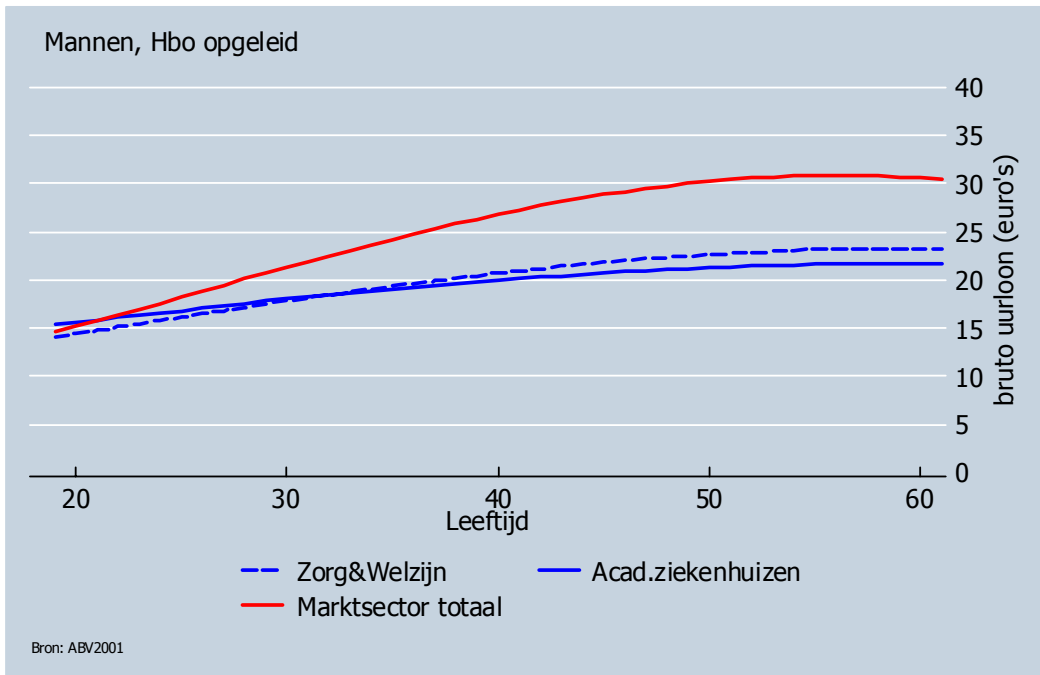
Bij de academische ziekenhuizen wordt het lager en middelbaar opgeleide personeel relatief goed betaald ten opzichte van de marktsector, met een beloningsvoorsprong gedurende de gehele carrière (zie Tabel 3.2). Dit geldt met name voor vrouwen (zie Figuur 3.6), die het grootste deel van de lager en middelbaar opgeleide werknemers vormen. Het beloningsprofiel van HBO opgeleid personeel lijkt sterk op dat in de sector zorg en welzijn (zie Figuur 3.4). De relatief sterke en constante loongroei voor universitair opgeleid personeel (zie Figuur 3.5) leidt tot een flinke beloningsvoorsprong voor deze werknemers op latere leeftijd ten opzichte van de marktsector (zie Tabel 3.2).

Tabel 3.2: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Academische ziekenhuizen

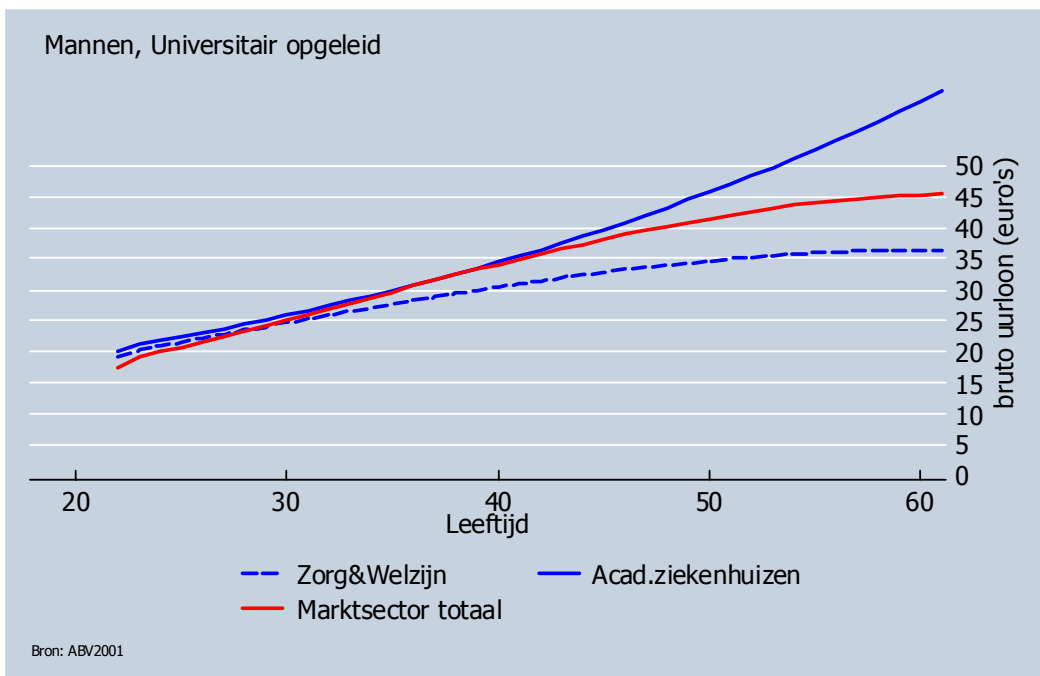
Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager en Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	32%	16%	n.b.
25-34 jaar	14%	-2%	-2%
35-44 jaar	8%	-13%	13%
45-54 jaar	5%	-15%	17%
55 jaar en ouder	8%	-1%	20%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

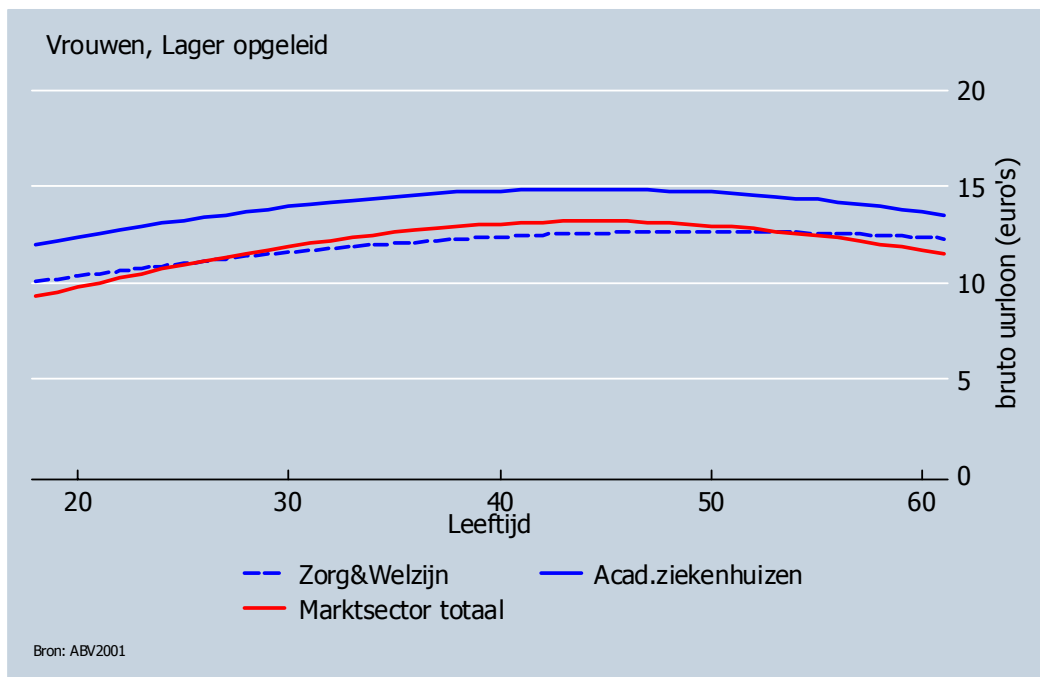
Figuur 3.4: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, HBO opgeleid (EWL, 2001): Zorg & welzijn en academische ziekenhuizen ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.5: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, universitair opgeleid (EWL, 2001): Zorg & welzijn en academische ziekenhuizen ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.6: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, vrouwen, lager opgeleid (EWL, 2001): Zorg & welzijn en academische ziekenhuizen ten opzichte van de marktsector



Rijksoverheid

Bij de Rijksoverheid is er een belangrijk verschil in beloningsprofielen tussen mannen en vrouwen en naar opleidingsniveau. Lager en middelbaar opgeleide mannen ontvangen vrijwel dezelfde beloning als in de marktsector. HBO en universitair opgeleide mannen kennen juist een vrij sterk achterblijvende loongroei, waardoor voor hen de beloningsachterstand in vergelijking met de marktsector oploopt met leeftijd (zie Figuur 3.8). Lager en middelbaar opgeleide vrouwen beginnen bij de rijksoverheid ten opzichte van de marktsector weliswaar op een lager loonniveau, maar kennen een sterkere loongroei (zie Figuur 3.7). Dat geldt niet voor HBO en universitair opgeleide vrouwen, die gemiddeld genomen een zelfde loonontwikkeling kennen als in de marktsector.

Rechterlijke Macht

Voor de rechterlijke macht zijn alleen resultaten beschikbaar voor werknemers met een universitair opleidingsniveau. Daarom ontbreekt in Figuur 3.7 de lijn 'Rechterlijke Macht'. Zowel voor universitair opgeleiden mannen als vrouwen geldt dat de loongroei ten opzichte van de marktsector flink hoger ligt, hetgeen leidt tot een gemiddeld beloningsvoordeel van 20 procent vanaf 40 jarige leeftijd (zie Figuur 3.8).

Provincies en waterschappen

De bruto uurlooprofielen van provincies en waterschappen lijken sterk op elkaar. Voor mannen ligt de groei over het algemeen wat lager dan in de marktsector en voor vrouwen over het algemeen wat hoger. Uitzonderingen zijn er voor lager opgeleide mannen, die een relatief gunstige loongroei kennen, en voor universitair opgeleide vrouwen, die gemiddeld genomen ongeveer dezelfde loonontwikkeling kennen als in de markt. De verschillen ten opzichte van de marktsector zijn echter betrekkelijk klein, met uitzondering van de beloningsachterstand van oudere universitair opgeleide mannen (zie Figuur 3.9).

Tabel 4.3: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Rijksoverheid

Leeftijd	Opleidingsniveau			
	Lager	Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	n.b.	-25%	n.b.	n.b.
25-34 jaar	6%	5%	-2%	1%
35-44 jaar	4%	3%	0%	2%
45-54 jaar	3%	-3%	-13%	-9%
55 jaar en ouder	13%	2%	-9%	-16%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Gemeenten

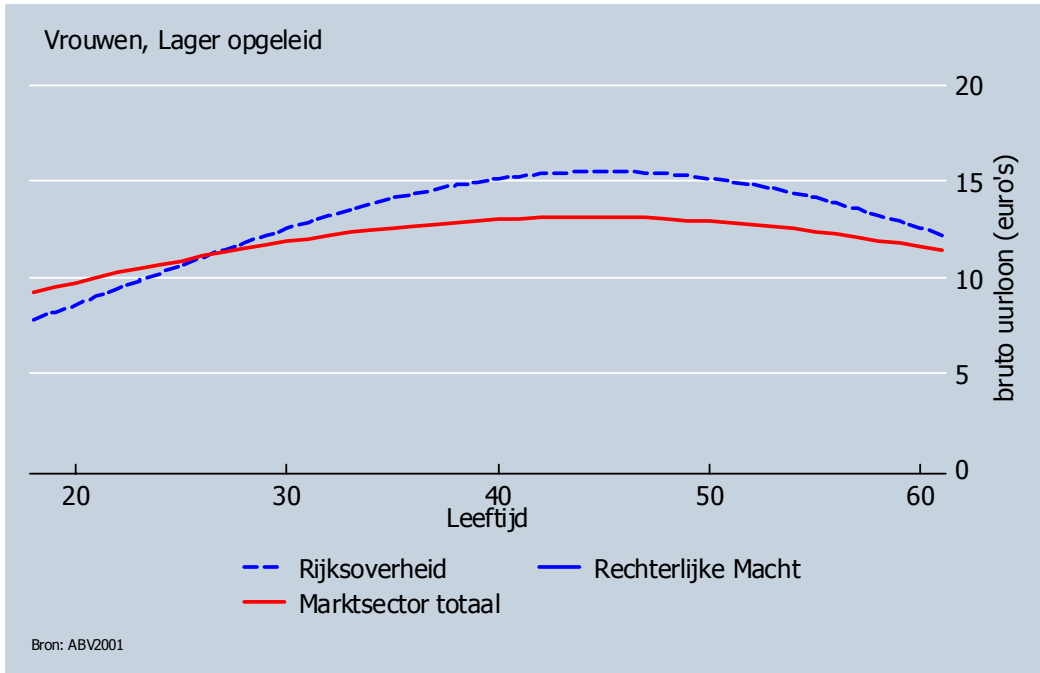
Voor lager en middelbaar opgeleide werknemers bij gemeenten lijkt het loonprofiel sterk op dat bij provincies en waterschappen, met betrekkelijk kleine verschillen ten opzichte van de marktsector. Voor HBO en universitair opgeleide werknemers in dienst van gemeenten is het beloningsnadeel ten opzichte van de marktsector groter dan bij de provincies en waterschappen (zie Tabel 3.4). Met name (relatief weinig voorkomende) universitair opgeleide werknemers bij gemeenten zien hun beloningsachterstand in de loop van de carrière flink toenemen (zie Figuur 3.9).

Tabel 3.4: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Gemeenten

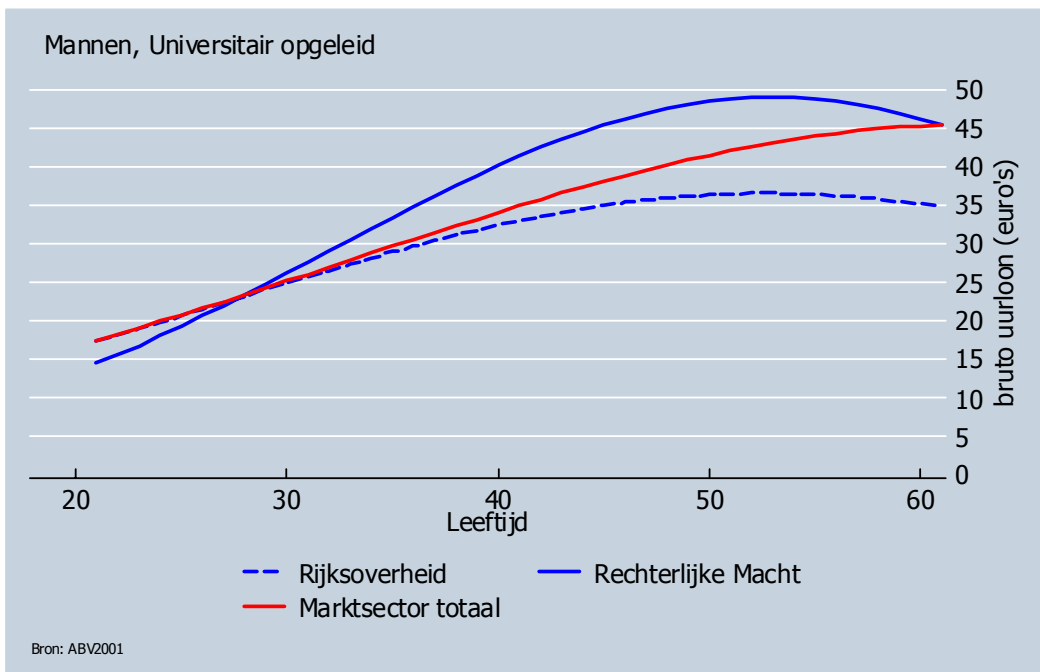
Leeftijd	Opleidingsniveau			
	Lager	Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	-9%	43%	n.b.	n.b.
25-34 jaar	3%	5%	-3%	-10%
35-44 jaar	-2%	-1%	-8%	-18%
45-54 jaar	-1%	-5%	-17%	-39%
55 jaar en ouder	4%	-8%	-10%	-58%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

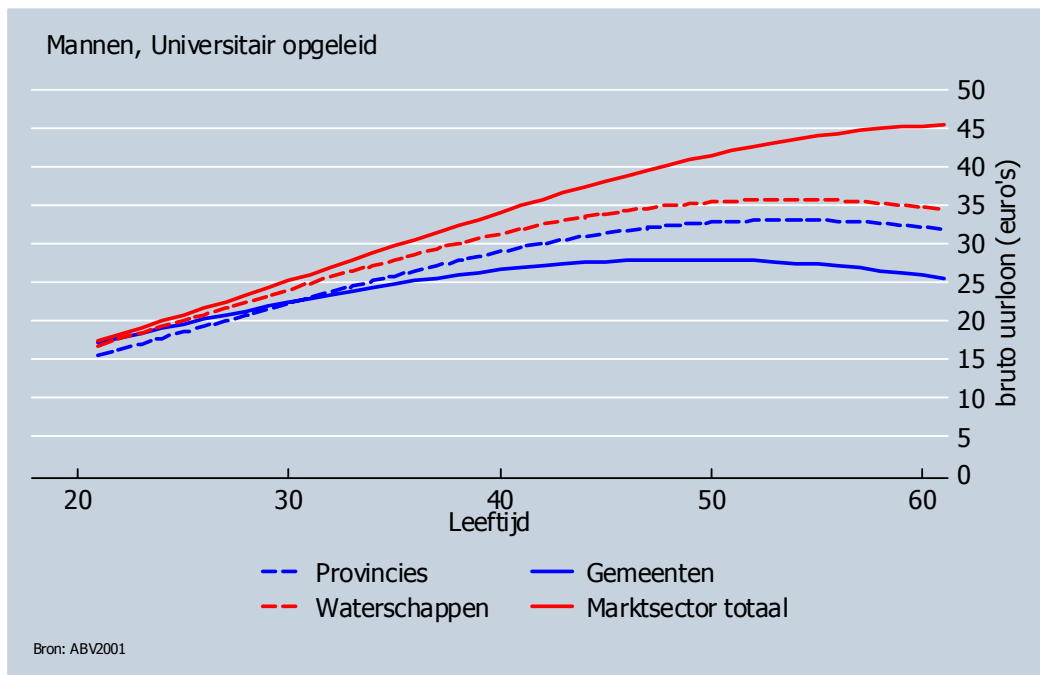
Figuur 3.7: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, vrouwen, lager opgeleid (EWL, 2001): Rijksoverheid ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.8: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, universitair opgeleid (EWL, 2001): Rijksoverheid en rechterlijke macht ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.9: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, universitair opgeleid (EWL, 2001): Provincies, gemeenten en waterschappen ten opzichte van de marktsector



Primair en voortgezet onderwijs

In het primair en voortgezet onderwijs geldt voor zowel mannen als vrouwen en voor alle opleidingsniveaus dat het loonprofiel veel vlakker is dan in de marktsector. De loongroei over leeftijd vindt vooral in de tweede helft van de carrière plaats. Daardoor lopen werknemers in het primair en voortgezet onderwijs eerst een loonachterstand op ten opzichte van de marktsector, die vanaf ongeveer 45-jarige leeftijd langzaam wordt ingelopen (zie Tabel 3.5). Omdat het loonprofiel tussen mannen en vrouwen in het primaire en voortgezet onderwijs veel minder verschilt dan tussen mannen en vrouwen in de marktsector, betekent het vlakkere loonprofiel in het primaire en voortgezette onderwijs voor HBO opgeleide mannen een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector gedurende de gehele carrière (zie Figuur 3.10), maar voor HBO opgeleide vrouwen een lichte beloningsvoorsprong vanaf ongeveer 50 jaar (zie Figuur 3.11). Voor universitair opgeleide werknemers in het voortgezet onderwijs – in het primaire onderwijs is deze groep relatief klein – is de beloningsachterstand groter, zowel voor mannen als voor vrouwen.

Tabel 3.5: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Primair en voortgezet onderwijs

Primair onderwijs	Opleidingsniveau			
	Lager	Middelbaar	HBO	Universitair
Leeftijd				
tot 25 jaar	n.b.	13%	-4%	n.b.
25-34 jaar	-15%	-12%	-10%	-26%
35-44 jaar	-17%	-8%	-12%	-36%
45-54 jaar	-15%	4%	-9%	-57%
55 jaar en ouder	-1%	-4%	0%	-22%
Voortgezet onderwijs				
tot 25 jaar	n.b.	15%	2%	n.b.
25-34 jaar	n.b.	-1%	-13%	-37%
35-44 jaar	-8%	-8%	-16%	-41%
45-54 jaar	-8%	-11%	-12%	-29%
55 jaar en ouder	8%	-2%	2%	-25%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Hoger beroepsonderwijs

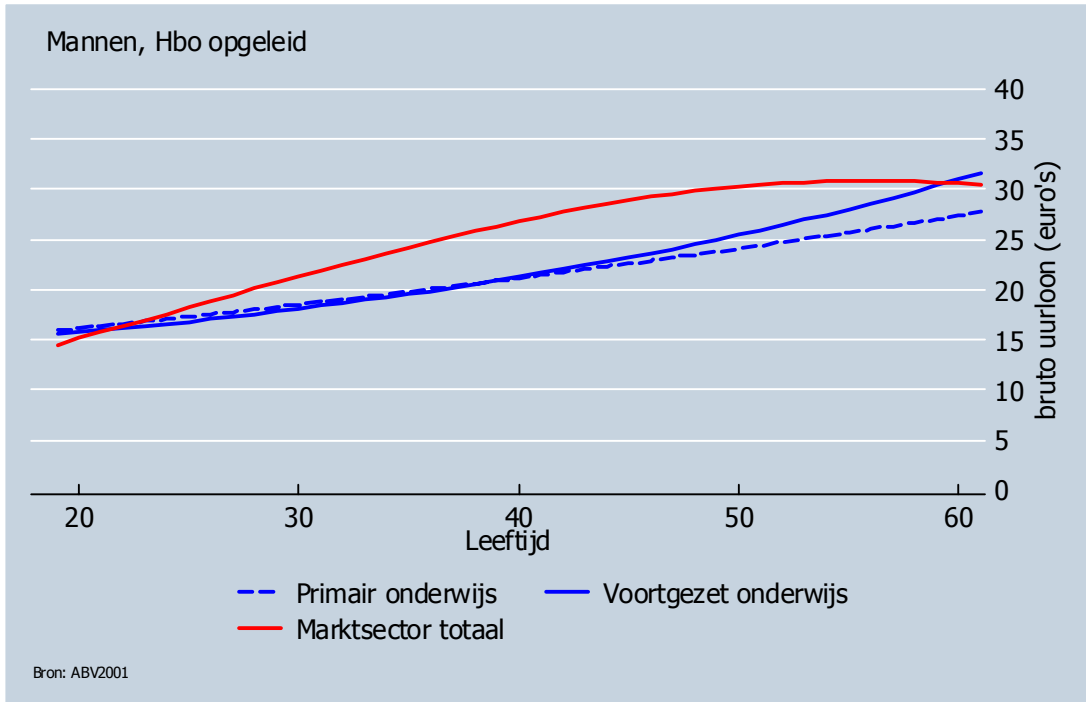
Voor alle werknemers binnen het hoger beroepsonderwijs, met uitzondering van universitair opgeleide mannen, geldt dat het bruto uurloon op jongere leeftijd lager ligt dan in de marktsector, maar dat er een sterkere loongroei over leeftijd plaatsvindt. Met name voor vrouwen leidt die relatief sterke loongroei tot een beloningsvoordeel op later leeftijd (zie Tabel 3.6 en Figuur 3.12). Universitair opgeleide mannen blijven in loongroei juist achter bij de marktsector, waardoor de beloningsachterstand steeds groter wordt (zie Tabel 3.6 en Figuur 3.13).

Tabel 3.6: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Hoger Beroepsonderwijs

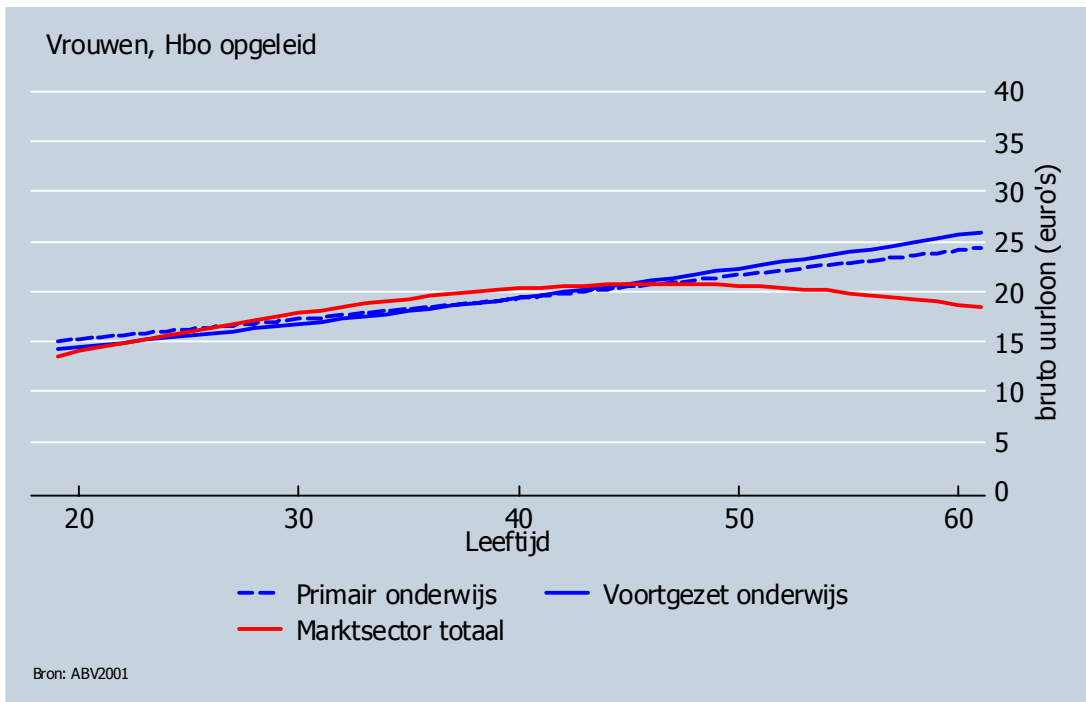
Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager en Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	n.b.	n.b.	n.b.
25-34 jaar	-7%	-7%	-17%
35-44 jaar	-6%	-1%	-16%
45-54 jaar	0%	0%	-23%
55 jaar en ouder	5%	9%	-23%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

**Figuur 3.10: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, HBO opgeleid (EWL, 2001):
Primaire onderwijs en voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector**



**Figuur 3.11: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, vrouwen, HBO opgeleid (EWL, 2001):
Primaire onderwijs en voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector**



Universiteiten en onderzoeksinstituten

In tegenstelling tot het hoger beroepsonderwijs is de beloning van jonge werknemers bij universiteiten en onderzoeksinstituten niet slechter maar beter dan in de marktsector, met uitzondering van het relatief lage beginsalaris van universitair opgeleide vrouwen. Echter, de loongroei blijft voor alle opleidingsniveaus wel achter bij die in de marktsector, met name voor HBO en universitair opgeleide werknemers. Dit leidt tot een groeiende beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector (zie Tabel 3.7). Voor HBO opgeleide vrouwen betekent dat een minder gunstige positie ten opzichte van de marktsector (zie Figuur 3.12), voor universitair opgeleide mannen ligt de achterstand in dezelfde orde van grootte als in het hoger beroepsonderwijs (zie Figuur 3.13).

Tabel 3.7: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Universiteiten en onderzoeksinstituten

Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager en Middelbaar	HBO	Universitair
tot 25 jaar	14%	11%	n.b.
25-34 jaar	7%	-21%	-26%
35-44 jaar	-2%	-18%	-15%
45-54 jaar	-9%	-26%	-21%
55 jaar en ouder	-2%	-30%	-27%

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Politie

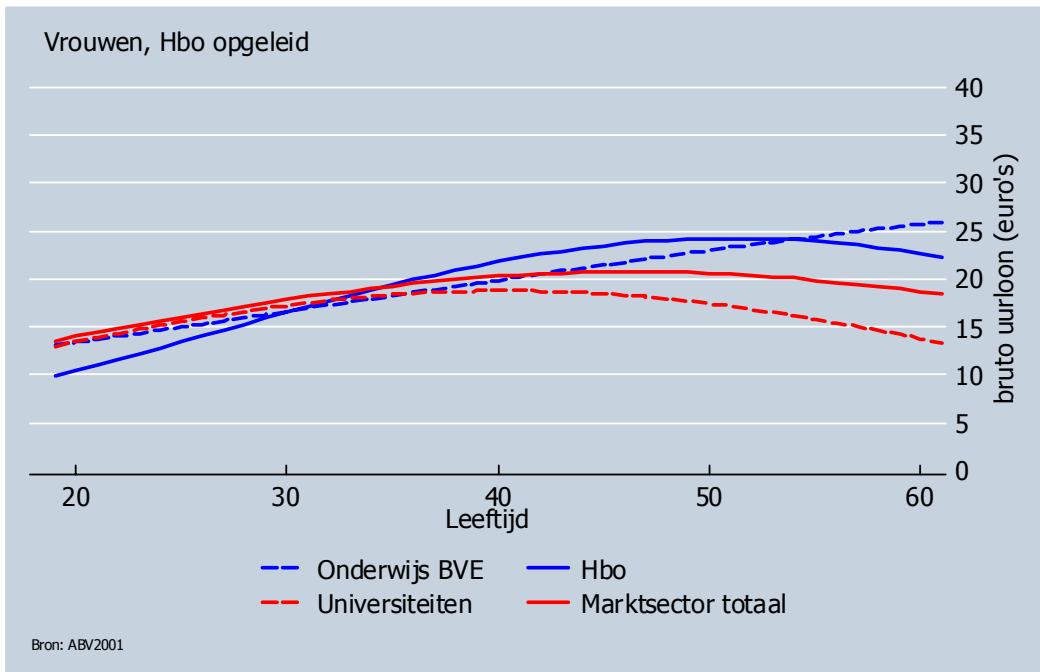
Voor het grootste deel van het politiepersoneel, namelijk de werknemers met een middelbare opleiding, heeft het loonprofiel dezelfde vorm als voor middelbaar opgeleiden in de marktsector. Mannen bij de politie worden ongeveer hetzelfde betaald als in de marktsector (zie Figuur 3.14). Omdat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de marktsector veel groter is dan in de collectieve sector, inclusief de politie, hebben middelbaar opgeleide vrouwelijke werknemers bij de politie gedurende de gehele carrière een beloningsvoordeel ten opzichte van de marktsector (zie Figuur 3.15). Als gevolg daarvan komt het gemiddelde beloningsprofiel bij de politie relatief gunstig naar voren, behalve bij HBO en universitair opgeleid personeel (zie Tabel 3.8).

Tabel 3.8: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Politie

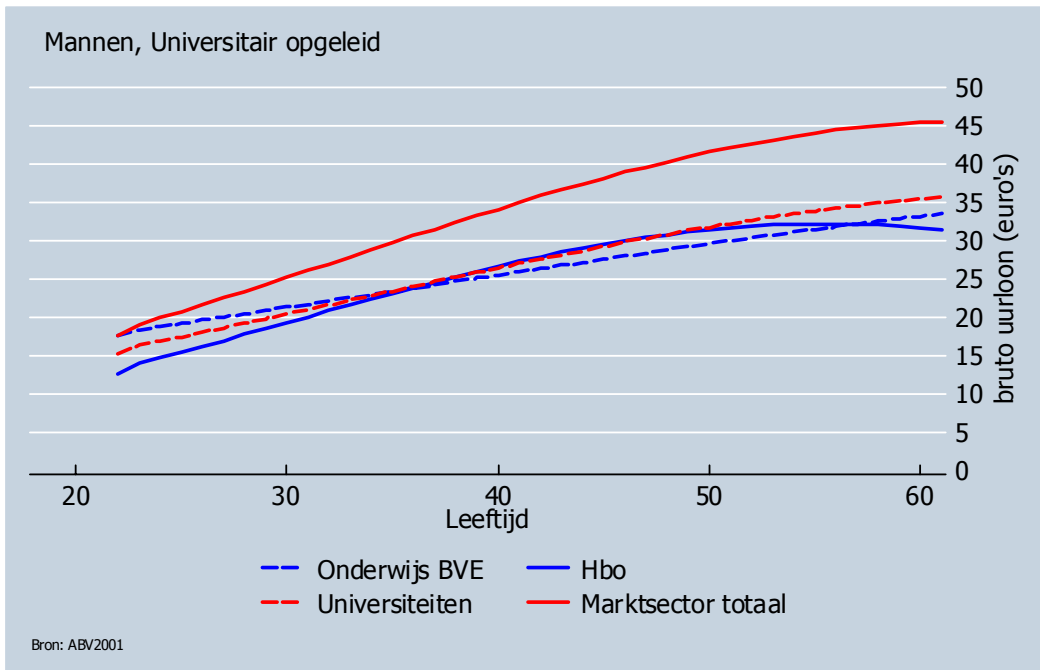
Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager	Middelbaar	HBO en Universitair
tot 25 jaar	40%	19%	n.b.
25-34 jaar	4%	7%	-2%
35-44 jaar	10%	5%	-18%
45-54 jaar	11%	-1%	-37%
55 jaar en ouder	n.b.	2%	n.b.

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Figuur 3.12: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, vrouwen, HBO opgeleid (EWL, 2001): Beroeps- en volwasseneneducatie, HBO en universiteiten ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.13: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, universitair opgeleid (EWL, 2001): Beroeps- en volwasseneneducatie, HBO en universiteiten ten opzichte van de marktsector



Burgerfuncties bij defensie

Voor lager en middelbaar opgeleid burgerpersoneel bij defensie bestaan er zeer beperkte mogelijkheden voor loongroei. Wel is het salaris voor jonge werknemers in burgerdienst bij defensie relatief hoog, zodat de beloningsachterstand uiteindelijk meevalt, vooral voor middelbaar opgeleide vrouwen, die gemiddeld genomen ongeveer hetzelfde loon ontvangen als middelbaar opgeleide vrouwen in de marktsector (zie Figuur 3.15). Middelbaar opgeleide mannen zien hun beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector gedurende de carrière alleen maar toenemen (zie Figuur 3.14).

Tabel 3.9: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Burgerfuncties bij defensie

Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager	Middelbaar	HBO en Universitair
tot 25 jaar	n.b.	n.b.	n.b.
25-34 jaar	n.b.	4%	n.b.
35-44 jaar	-2%	-9%	-18%
45-54 jaar	-8%	-18%	-33%
55 jaar en ouder	4%	-31%	n.b.

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Gevechtsfuncties bij defensie

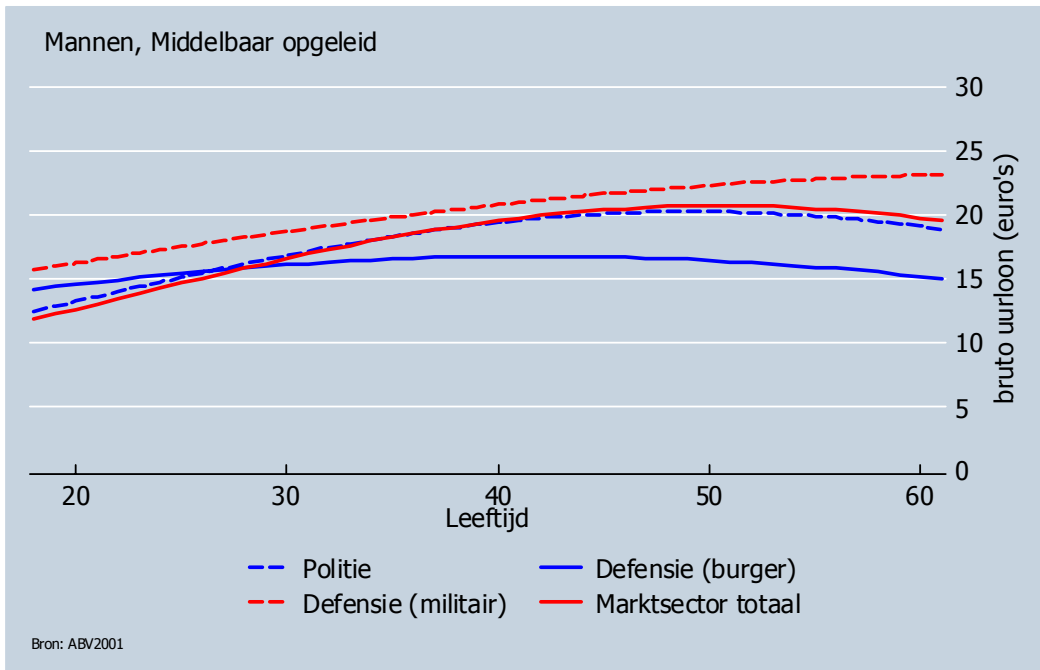
Zowel mannelijke als vrouwelijke militairen kennen een flinke beloningsvoorsprong ten opzichte van de marktsector (zie Figuren 3.14 en 3.15). Door de relatief slechte beloningspositie van vrouwen in de marktsector, is de beloningsvoorsprong van vrouwelijke militairen het grootst. Door de relatief lage loongroei, met name voor mannen, neemt het beloningsvoordeel ten opzicht van de marktsector vanaf 35-jarige leeftijd snel af (zie Tabel 3.10).

Tabel 3.10: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector naar opleidingsniveau en leeftijd (EWL, 2001): Gevechtsfuncties bij defensie

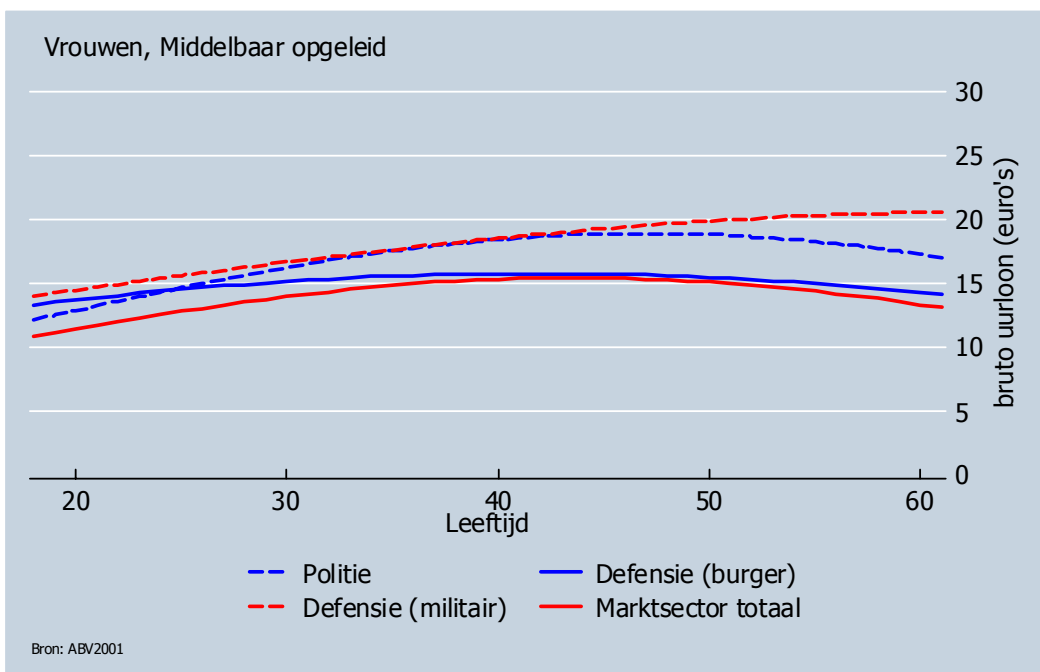
Leeftijd	Opleidingsniveau		
	Lager	Middelbaar	HBO en Universitair
tot 25 jaar	53%	54%	n.b.
25-34 jaar	16%	14%	8%
35-44 jaar	13%	5%	7%
45-54 jaar	14%	5%	-13%
55 jaar en ouder	n.b.	n.b.	n.b.

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Figuur 3.14: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, mannen, middelbaar opgeleid (EWL, 2001): Politie en defensie ten opzichte van de marktsector



Figuur 3.15: Gemiddeld beloningsprofiel naar leeftijd, vrouwen, middelbaar opgeleid (EWL, 2001): Politie en defensie ten opzichte van de marktsector



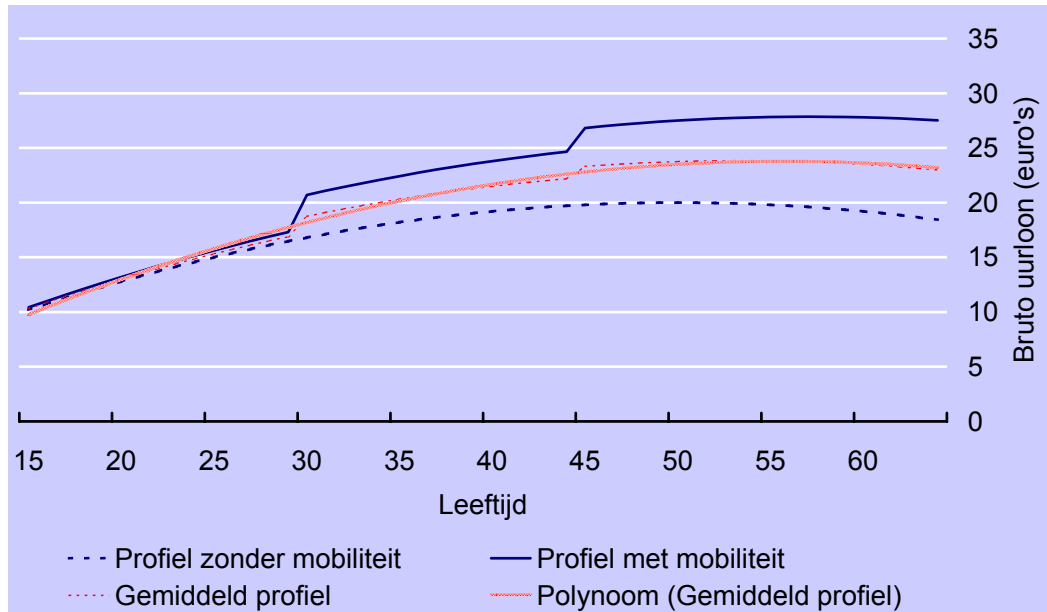
3.3 Conclusies en kanttekeningen

In dit hoofdstuk hebben we op basis van individuele loongegevens, en aan de hand van een gedetailleerd model voor bruto uurlonen, zicht gekregen op verschillen in beloningsprofielen over leeftijd, geslacht en opleidingsniveau tussen sectoren van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector. Die verschillen laten financiële prikkels zien die de aantrekkelijkheid van de primaire arbeidsvoorwaarden in deze sectoren representeren. Over het algemeen blijkt dat de beloning van veel werknemers in de collectieve sector niet veel verschilt van vergelijkbare werknemers in de marktsector. De uitzonderingen hierop wijzen over het algemeen in dezelfde richting: jongeren, vrouwen, lager en middelbaar opgeleiden worden in de collectieve sector iets beter betaald dan in de marktsector, ouderen, mannen en hoger opgeleiden duidelijk minder goed. Verder valt het relatief constante beloningsprofiel op in de zorg en welzijn en in het primair en voortgezet onderwijs. Tenslotte vormen het politiepersoneel en militairen binnen de collectieve sector een uitzondering, met een relatief goede beloningspositie.

In hoeverre hebben we beloningsverschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau tussen de sectoren van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector nu goed vastgesteld? In hoeverre hebben we zicht op de relatieve aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever waar het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden? Ondanks de grote mate van detaillering in ons bruto uurloonmodel, hebben we één aspect van beloningen nog niet kunnen vaststellen: het effect van functiemobiliteit op het loonniveau. Verwacht mag worden dat wanneer werknemers van functie veranderen, zowel binnen een sector (interne functiemobiliteit) als tussen sectoren (externe functiemobiliteit), het loon (extra) zal toenemen. De beslissing om van functie of baan te veranderen wordt immers mede ingegeven door mogelijkheden tot een verbetering van de beloningspositie.

Bij de geschatte beloningsprofielen in dit hoofdstuk is bij gebrek aan relevante gegevens in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL 2001) geen rekening gehouden met individuele carrièrepatronen van werknemers. Zo kunnen waargenomen beloningsprofielen zijn samengesteld uit een relatief vlak beloningsprofiel van werknemers die weinig mobiel zijn (“geen carrière maken”) en een steil loonprofiel van werknemers die mobieler zijn (“wel carrière maken”). Figuur 3.16 illustreert die middeling. De loongroei over leeftijd wordt behalve door de loongroei binnen een functie ook bepaald door loonsprongen die samenhangen met functieveranderingen (promotie). Wanneer in de analyse van uurlonen geen rekening wordt gehouden met individuele functiemobiliteit, dan worden deze loonsprongen toegeschreven aan een verandering van leeftijd in plaats van aan een verandering van functie. Daardoor wordt het beloningsprofiel over leeftijd steiler ingeschat dan deze in werkelijkheid is. In een sector waar de mobiliteit groot is, wordt op die manier de loongroei die samenhangt met leeftijd sterker overschat dan in andere sectoren.

Figuur 3.16: Gestileerde voorstelling van het gemiddelde beloningsprofiel over mobiele en niet mobiele werknemers



Als bij een gegeven loongroei door functiemobiliteit (een positief mobiliteitseffect) de functiemobiliteit van werknemers in de collectieve sector lager ligt dan in de marktsector, zal ook het gemiddelde beloningsprofiel in de collectieve sector vlakker lopen dan in de marktsector. Dat betekent niet dat werknemers in de collectieve sector geen financiële doorgroeimogelijkheden van belang zouden hebben, alleen dat minder werknemers in de collectieve sector ervan gebruik maken. Ook bij een gelijke functiemobiliteit maar met kleinere mobiliteitseffecten (kleinere loonsprongen die samenhangen met functiemobiliteit) zou het gemiddelde beloningsprofiel in de collectieve sector lager liggen dan in de marktsector. Pas wanneer we de relatieve functiemobiliteit en mobiliteitseffecten in de collectieve sector ten opzichte van de marktsector hebben vastgesteld, kunnen we definitieve conclusies trekken over de werkelijke individuele beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector en daarmee over de relatieve aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever. Daarom gaan we in het volgende hoofdstuk in op de relatieve omvang en effecten van functiemobiliteit in beide sectoren.

4 Financiële prikkels door functiemobiliteit

Bij het vaststellen van beloningsprofielen in Hoofdstuk 3 hebben we niet kunnen corrigeren voor verschillen in carrièreprofielen tussen sectoren. Daardoor was het niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen de invloed van functiemobiliteit en het werkelijke effect van leeftijd op het loon. De vraag naar werkelijke verschillen in beloningsprofielen over leeftijd tussen sectoren blijft daarmee nog onvoldoende beantwoord. In dit hoofdstuk gaan we daarom op zoek naar de invloed van interne en externe functiemobiliteit op het individuele beloningsprofiel. Interne mobiliteit is daarbij gedefinieerd als een verandering van baan of functie binnen een sector, externe mobiliteit als een verandering van baan of functie tussen sectoren. Een verandering van baan of functie (promotie) gaat meestal gepaard met een loonsverbetering. In de geschatte beloningsprofielen van Hoofdstuk 3 zitten de gemiddelde effecten van functiemobiliteit op het beloningsprofiel verdisconteerd in het leeftijdseffect. In dit hoofdstuk proberen we die effecten expliciet te maken.

4.1 Resultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek

Om de gevolgen van interne en externe mobiliteit op het individuele beloningsprofiel te kunnen analyseren, zijn gegevens nodig over de mobiliteit van werknemers binnen en tussen sectoren (functieveranderingen) en daarmee samenhangende beloningsveranderingen. Die gegevens ontbreken in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). We moeten daarom uitwijken naar alternatieve bronnen die deze gegevens wel bevatten. Eén van die bronnen is het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO 2004) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. Voor het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 zijn in 2003 ruim 24 duizend zittende werknemers in de collectieve sector geënquêteerd, samen met een kleine 6 duizend nieuwe werknemers (instromers) en een kleine 6 duizend vertrokken werknemers (uitstromers). Deze werknemers zijn gevraagd naar onder andere de kenmerken van de oude en nieuwe baan, het inkomen (in klassen) en de loonverandering bij de verandering van functie. Met behulp van die gegevens kan worden achterhaald hoe groot de functiemobiliteit is van werknemers in de verschillende sectoren van de collectieve sector en tot welke verschillen in beloning die mobiliteit leidt.

De invloed van interne en externe functiemobiliteit op het bruto uurloon stellen we vast door waargenomen beloningsveranderingen te relateren aan indicatoren van interne en externe mobiliteit, gecorrigeerd voor veranderingen in sector, leeftijd, anciënniteit, beroepsniveau, beroepsoort, dienstverband en dergelijke. We gebruiken daarvoor bij benadering dezelfde specificatie als voor het bruto uurloonmodel van Hoofdstuk 3, uiteraard aangepast aan de kleinere omvang en spreiding van waargenomen loongegevens in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 (zie Bijlage E voor een uitwerking en de resultaten van het gebruikte bruto uurloonmodel). Tabel 4.1 geeft een overzicht van de gevonden mobiliteitseffecten, ofwel de verschillen in beloning ten opzichte van andere werknemers in dezelfde sector die het gevolg zijn van een functieverandering. Deze effecten zijn uitgesplitst naar taakveld van de collectieve

sector en naar leeftijd. Daarbij is gecorrigeerd voor het verlies aan anciënniteit, gedefinieerd als het aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever, dat over het algemeen een positieve invloed heeft op het uurloon.

Tabel 4.1: Korte termijn beloningseffecten van functiemobiliteit, uitgedrukt als procentueel beloningsverschil ten opzichte van zittende werknemers, naar taakvelden van de collectieve sector, gemiddeld en naar leeftijd

	Soort functiemobiliteit			
	Binnen het taakveld van de collectieve sector	Tussen taakvelden van de collectieve sector	Van de collectieve sector naar de marktsector	Van de marktsector naar de collectieve sector
Zorg en welzijn, gemiddeld	7,5%	3,0%	-3,4%	0,0%
op 25 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
op 35 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
op 45 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
op 55 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Openbaar bestuur, gemiddeld	4,9%	1,2%	8,2%	0,0%
op 25 jarige leeftijd	n.s.	-5,2%	n.s.	-1,0%
op 35 jarige leeftijd	n.s.	2,3%	n.s.	4,1%
op 45 jarige leeftijd	n.s.	4,3%	n.s.	0,8%
op 55 jarige leeftijd	n.s.	0,7%	n.s.	-10,7%
Onderwijs, gemiddeld	0,6%	6,3%	-3,4%	7,3%
op 25 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	1,7%
op 35 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	13,9%
op 45 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	10,5%
op 55 jarige leeftijd	n.s.	n.s.	n.s.	-8,6%
Veiligheid, gemiddeld	4,1%	-3,4%	1,6%	-9,2%
op 25 jarige leeftijd	n.s.	-11,9%	n.s.	-10,5%
op 35 jarige leeftijd	n.s.	0,7%	n.s.	-1,2%
op 45 jarige leeftijd	n.s.	5,3%	n.s.	-2,1%
op 55 jarige leeftijd	n.s.	1,8%	n.s.	-13,4%

n.s. = geen statistisch significant effect gevonden naar leeftijd

Uit Tabel 4.1 blijkt dat werknemers die van functie zijn veranderd over het algemeen een hoger loon ontvangen dan soortgelijke werknemers die reeds in die functie werkzaam waren. Dit mobiliteitseffect varieert nauwelijks naar de leeftijd waarop de functieverandering plaatsvindt⁵. Voor zover er wel sprake is van variatie naar leeftijd lijkt een functieverandering binnen de collectieve sector rond de leeftijd van 45 jaar het meest gunstige te zijn, met een beloningsvoordeel van 4,3 procent in het openbaar bestuur en 5,3 procent in het taakveld veiligheid. Een functieverandering vanuit de marktsector naar de collectieve sector kan het beste

⁵ Het ontbreken van significante variatie in het mobiliteitseffect naar leeftijd kan mogelijk worden toegeschreven aan de beperkte spreiding van functieveranderingen over naar leeftijd. De schattingsresultaten voor de kans op functiemobiliteit naar leeftijd laten dit duidelijk zien (zie Bijlage F).

10 jaar daarvoor plaatsvinden. Bij een overstap naar het openbaar bestuur levert dat een beloningsvoordeel op van 4,1 procent ten opzichte van zittende werknemers, bij een overstap naar het onderwijs een beloningsvoordeel van maar liefst 13,9 procent. Het beloningsvoordeel impliceert dat werknemers in het onderwijs die instromen vanuit de marktsector flink meer verdienen dan vergelijkbare collega's die reeds in het onderwijs werkzaam waren. Bij een omgekeerde functiemobiliteit vanuit de taakvelden zorg & welzijn en onderwijs naar de marktsector gaan werknemers gemiddeld genomen minder verdienen dan de zittende werknemers. Vanuit dat perspectief is het voor deze werknemers dus minder aantrekkelijk om de collectieve sector te verlaten, hoewel niet is uitgesloten dat ze er in beloning op vooruitgaan.

Werknemers in de taakvelden zorg & welzijn en veiligheid zijn ten opzichte van collega's het beste af met een promotie binnen de eigen sector, met een loonsprong van 7,5 respectievelijk 4,1 procent. Werknemers in het onderwijs worden ten opzichte van collega's het beste beloond als ze van taakveld veranderen, bijvoorbeeld van het onderwijs naar het openbaar bestuur, met een gemiddeld mobiliteitseffect van 6,3 procent. Werknemers in het openbaar bestuur zijn met een loonsprong van 4,9 procent niet slecht af met een promotie binnen het eigen taakveld, maar een overstap naar de marktsector levert nog altijd een groter beloningsvoordeel van gemiddeld 8,2 procent op.

Wanneer het in het algemeen zo is dat het salaris in de nieuwe functie wordt afgestemd op dat in de oude functie, dan geven de mobiliteitseffecten die het gevolg zijn van een overstap van de marktsector naar de collectieve sector een indruk van de beloningsverschillen tussen beide sectoren. Deze mobiliteitseffecten meten immers het verschil in beloning ten opzichte van identieke werknemers die reeds in de collectieve sector werkzaam zijn. Voor het onderwijs impliceert het relatief grote mobiliteitseffect van 7,3 procent bij instroom vanuit de marktsector (onder andere door zij-instromers) dat werknemers in het onderwijs een beloningsachterstand hebben van rond 7,3 procent ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Wanneer instromers vanuit de marktsector door de overstap naar het onderwijs er gemiddeld in salaris op achteruitgaan, dan is de beloningsachterstand van het onderwijs op de marktsector zelfs nog groter dan 7,3 procent. Gaan ze er gemiddeld genomen op vooruit, dan is de beloningsachterstand kleiner dan 7,3 procent. Voor het taakveld veiligheid geldt volgens dezelfde redenatie juist een gemiddeld beloningsvoordeel van rond 9,2 procent ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Verschillen in mobiliteitseffecten als gevolg van functiemobiliteit kunnen verschillen in beloningsprofielen verklaren, mits er gebruik wordt gemaakt van die groeimogelijkheden. Daarom analyseren we tevens verschillen in de kans op functiemobiliteit tussen sectoren van de collectieve sector, wederom rekening houdend met de samenstelling van het werknemersbestand in de verschillende sectoren (zie Bijlage F voor een uitwerking van het gebruikte kansmodel en de schattingsresultaten). De belangrijkste resultaten van die analyse worden gepresenteerd in Tabel 4.2. Uit de tabel blijkt dat functiemobiliteit relatief groot is bij werknemers in het openbaar bestuur en het taakveld veiligheid en relatief klein in de zorg & welzijn en in het onderwijs. Als werknemers van functie veranderen doen ze dat het vaakst tussen taakvelden (3,8 procent van de werknemers in de collectieve sector in 2003), met name werknemers in het openbaar bestuur. Binnen het eigen taakveld is de functiemobiliteit iets lager (3,5 procent van alle werknemers in de collectieve sector in 2003), maar is relatief groot voor werknemers bij gemeenten, de politie en in

het primair onderwijs. Minder dan 1 procent van de werknemers in de collectieve sector is in 2003 overgestapt naar de marktsector. Veel meer werknemers besloten om andere redenen de collectieve sector te verlaten (8,3 procent), onder andere als gevolg van (vervroegd) pensioen en arbeidsongeschiktheid.

Tabel 4.2: Mobiliteitskans binnen een jaar vanuit verschillende sectoren van de collectieve sector

	Geen functie-verandering	Binnen taakveld	Tussen taakvelden	Naar de marktsector	Anders
Gemiddeld	83,9%	3,5%	3,8%	0,52%	8,3%
Zorg en welzijn					
Academische ziekenhuizen	87,3%	1,5%	4,1%	0,32%	6,8%
Openbaar bestuur					
Rijksoverheid / Rechterlijke Macht	81,2%	2,4%	5,0%	0,90%	10,6%
Gemeente	64,6%	12,6%	4,8%	1,02%	16,9%
Provincie	81,3%	1,9%	4,4%	1,13%	11,3%
Onderwijs					
Primair onderwijs	92,6%	3,7%	1,5%	0,00%	2,2%
Voortgezet onderwijs	94,2%	3,0%	0,9%	0,04%	1,9%
Onderwijs BVE	93,1%	1,6%	1,6%	0,38%	3,3%
HBO	86,6%	1,9%	4,2%	0,42%	6,9%
Universiteiten	89,6%	2,4%	3,6%	0,45%	4,0%
Veiligheid					
Politie	78,5%	6,0%	5,8%	0,81%	8,8%
Defensie	79,2%	0,8%	5,8%	0,88%	13,4%

Ondanks de flinke loongroei bij promotie binnen het eigen taakveld, vertrekken werknemers in de sector zorg & welzijn relatief vaak naar een ander taakveld binnen de collectieve sector. Het relatief kleine aantal functieveranderingen richting de marktsector is consistent met de relatief slechte beloningspositie van werknemers in de marktsector die afkomstig zijn uit de zorg & welzijn. Voor werknemers in het openbaar bestuur uit zich de relatief gunstige beloningspositie in de marktsector in een relatief grote vertrek kans richting de marktsector. Ook de relatief grote mobiliteitskans binnen het openbaar bestuur hangt samen met de gunstige beloning voor functiemobiliteit binnen het taakveld. Vooral bij gemeenten stappen werknemers relatief vaak over naar een andere functie binnen een (andere) gemeente. Het ontbreken van significante loonsprongen bij functieveranderingen binnen het onderwijs gaat hand in hand met een zeer lage functiemobiliteit. Aangezien een vertrek naar de marktsector ook niet bijzonder aantrekkelijk is in vergelijking met de beloning van het zittende personeel, zien we dat werknemers in het onderwijs vooral lang in hun functie werkzaam blijven. In het taakveld veiligheid is de functiemobiliteit relatief groot, zowel naar andere taakvelden binnen de collectieve sector als naar de marktsector. Gelet op de minder gunstige mobiliteitseffecten die daarmee gepaard gaan, lijken andere redenen dan beloningsmogelijkheden daaraan ten grondslag te liggen. De grote mobiliteitskans bij de politie hangt mogelijk samen met de relatief gunstige loonsprong door promotie binnen de eigen sector.

Geconcludeerd kan worden dat werknemers in het algemeen vaker van functie veranderen in de richting waar de grootste mobiliteitseffecten zijn te bereiken. Dat lijkt een logisch causaal verband, maar de omvang en richting van die causaliteit hebben we niet onderzocht. De resultaten kunnen ook duiden op selectie, namelijk dat werknemers met de beste kenmerken in termen van productiviteit, en daardoor met een gemiddeld hoger loon, eerder van functie veranderen. De resultaten van de analyse van functiemobiliteit op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 geven inzicht in het korte termijn effect van functiemobiliteit op het loon (binnen een jaar) voor overgangen van en naar de collectieve sector. Voor een vergelijking van de mate van functiemobiliteit tussen de collectieve sector en de marktsector, en de invloed daarvan op de beloning op langere termijn, maken we noodzakelijkerwijze gebruik van een andere gegevensbron, die we in de volgende paragraaf bespreken.

4.2 Resultaten uit de Loonwijzer

Sinds 2000 is de Loonwijzer een pagina op internet waar informatie wordt gegeven over lonen en arbeidsvoorwaarden. Bezoekers worden uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen over de eigen beloning, op basis waarvan informatie in de Loonwijzer wordt geüpdate. Ongeveer 1 op de 100 bezoekers vult de vragenlijst ook daadwerkelijk in. De vragenlijst bevat vragen over het beroep, het bedrijf en de opleiding, de werkplek, de arbeidsgeschiedenis, lonen en de persoonlijke situatie. Ondertussen is de Loonwijzer uitgegroeid tot een permanent onderzoek op internet, met een voortdurend groeiend bestand met gedetailleerde informatie over lonen, bonussen en subjectieve gegevens over carrièreperspectieven en loopbaanontwikkelingen in alle sectoren van de Nederlandse economie. Het gegevensbestand telt inmiddels meer dan 110.000 observaties, waarvan ruim 14.000 uit het kalenderjaar 2003. Voor onze analyse van verschillen in functiemobiliteit en effecten daarvan op het loon in de collectieve sector én in de marktsector, maken we gebruik van gegevens uit de Loonwijzer over het kalenderjaar 2003. Daardoor kunnen de resultaten worden vergeleken met de analyseresultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004, waar de baan- en loongegevens ook het jaar 2003 betreffen.

Op basis van de loongegevens uit de Loonwijzer schatten we wederom een bruto uurloonmodel, met een soortgelijke specificatie als voor het bruto uurloonmodel in Hoofdstuk 3. Daarbij houden we rekening met de beperkingen in het aantal waarnemingen en de spreiding over sectoren. Bijlage G gaat in op de achtergronden van de gegevens in de Loonwijzer, de modelspecificatie en de schattingsresultaten. Met het bruto uurloonmodel schatten we onder andere het effect van functiemobiliteit op het beloningsniveau. Het gaat daarbij om elke vorm van functiemobiliteit die in de carrière van de werknemer heeft plaatsgevonden, waardoor de gevonden effecten vooral lange termijn effecten betreffen. Tabel 4.3 laat de resultaten van de analyse zien. De getoonde procentuele beloningsverschillen zijn mobiliteitseffecten ten opzichte zittende werknemers in de betreffende sector die gedurende hun carrière nooit van functie zijn veranderd.

Het belangrijkste resultaat uit Tabel 4.3 is dat het effect van functiemobiliteit op het loon over het algemeen iets groter is bij werknemers in de marktsector dan bij werknemers in de collectieve sector, met name in de financiële en zakelijke dienstverlening en in de landbouw en nijverheid. Dat resultaat impliceert grofweg dat de steilheid van het beloningsprofiel, zoals geschat in

Hoofdstuk 3, bij de marktsector voor een groter deel bestaat uit een positief mobiliteitseffect dan bij de collectieve sector. In Hoofdstuk 3 kon bij de vaststelling van het leeftijdseffect immers niet worden gecorrigeerd voor effecten op de beloning van functieveranderingen gedurende de carrière. Daardoor kwam het mobiliteitseffect terecht in het daaraan gecorreleerde leeftijdseffect. Om een zuiver leeftijdseffect uit te drukken, dient het geschatte beloningsprofiel in de marktsector dus iets sterker naar beneden te worden bijgesteld dan de geschatte beloningsprofielen in de sectoren van de collectieve sector. Daarmee zou een deel van de vastgestelde beloningsnadelen in de collectieve sector ten opzichte van de marktsector verdwijnen. Die conclusie is conditioneel op een zelfde mate van functiemobiliteit in beide sectoren. Daarom wordt de kans op functiemobiliteit in beide sectoren hieronder nader vastgesteld.

Tabel 4.3: Beloningseffecten van functiemobiliteit gedurende de carrière, uitgedrukt als procentueel beloningsverschil ten opzichte van niet-mobiele werknemers, naar sectoren van de marktsector en taakvelden van de collectieve sector

	Soort functiemobiliteit		
	Promotie gemaakt binnen dezelfde sector	Veranderd van sector, niet van beroep	Veranderd van sector én van beroep
Marktsector			
Landbouw en nijverheid	11,4%	5,7%	3,5%
Handel en horeca	6,9%	n.s.	n.s.
Vervoer en communicatie	11,4%	n.s.	n.s.
Financiële en zakelijke diensten	14,6%	9,1%	6,1%
Overige private diensten	n.s.	11,3%	n.s.
Collectieve sector			
Zorg en welzijn	4,4%	9,2%	n.s.
Openbaar bestuur	13,1%	n.s.	n.s.
Onderwijs	n.s.	n.s.	n.s.
Veiligheid	n.s.	n.s.	-18,0%

n.s. = geen significant effect gevonden

De resultaten in Tabel 4.3 laten zien dat werknemers in de collectieve sector, die afkomstig zijn uit andere sectoren van de collectieve sector of uit de marktsector, op langere termijn nauwelijks een effect van die functiemobiliteit op hun beloning merken⁶. Uitzondering daarop zijn werknemers in het taakveld zorg & welzijn die voorheen werkzaam waren in hetzelfde beroep, maar in een andere sector. Promotie binnen de zorg & welzijn en het openbaar bestuur leiden op langere termijn met respectievelijk 4,4 en 13,1 procent wel degelijk tot een beloningsvoordeel. In het algemeen geldt dat een promotie binnen de eigen sector op langere termijn het grootste beloningsvoordeel oplevert ten opzichte van zittende niet-mobiele werknemers, gevolgd door een verandering van sector en tenslotte een verandering van beroep.

⁶ Dat gebrek aan statistisch significante mobiliteitseffecten wordt niet veroorzaakt door een gebrek aan waarnemingen van functiemobiliteit tussen sectoren. De analyse is uitgevoerd op 12.054 waargenomen lonen, waar bij 6.329 gevallen sprake is geweest van een functieverandering tussen sectoren.

De grotere effecten van functiemobiliteit op het loon in de marktsector kunnen de overwegend steilere beloningsprofielen in de marktsector ten opzichte van de collectieve sector beter verklaren als de functiemobiliteit binnen de marktsector ook groter is dan binnen de collectieve sector. Om dat te controleren hebben we een model geschat voor de kans op functiemobiliteit in het verleden op basis van de Loonwijzer. Een functieverandering in het verleden kan bestaan uit een promotie binnen dezelfde sector, een verandering van sector, een verandering van beroep, een verandering van sector én van beroep, een onbekende functieverandering of geen enkele functieverandering. Bijlage H geeft de details van het kansmodel voor deze elkaar uitsluitende mogelijkheden. Tabel 4.4 laat de belangrijkste resultaten zien.

Tabel 4.4: Mobiliteitskans gedurende de carrière voor werknemers in verschillende sectoren van de collectieve sector en marktsector

	Geen functieverandering	Promotie gemaakt binnen dezelfde sector	Veranderd van sector, niet van beroep	Veranderd van sector én van beroep	Aard functie-mobiliteit onbekend
Gemiddeld	16,6%	22,7%	8,4%	49,2%	3,1%
Marktsector					
Landbouw en nijverheid	25,2%	19,4%	8,7%	41,9%	4,8%
Handel en horeca	25,0%	21,8%	6,6%	43,2%	3,4%
Vervoer en communicatie	11,0%	17,6%	7,8%	59,6%	4,0%
Financiële en zakelijke diensten	16,3%	20,1%	8,0%	51,4%	4,2%
Overige private diensten	16,6%	14,5%	5,7%	60,3%	2,8%
Collectieve sector					
Zorg en welzijn	26,9%	27,8%	6,5%	35,8%	3,1%
Openbaar bestuur	10,8%	18,5%	6,3%	62,9%	1,5%
Onderwijs	21,2%	17,5%	9,2%	47,4%	4,7%
Veiligheid	18,6%	10,6%	10,3%	58,2%	2,2%

Uit Tabel 4.4 blijkt onmiddellijk dat de collectieve sector niet zonder meer onderdoet voor de marktsector als het gaat om de mate van functiemobiliteit. Het verschil moet veel eerder worden gezocht tussen sectoren en taakvelden. Zo is de functiemobiliteit het grootst in het openbaar bestuur (89,2 procent), gevolgd door de marktsectoren vervoer en communicatie (89,0 procent), financiële en zakelijke diensten (83,7 procent) en overige private diensten (83,4 procent). Net zoals in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004, blijkt uit de Loonwijzer dat de functiemobiliteit relatief laag is bij werknemers in de taakvelden zorg & welzijn (73,1 procent) en onderwijs (78,8 procent). Opvallend is dat een grote mate van functiemobiliteit vooral wordt veroorzaakt door een verandering van beroep en niet van sector. Sectoren en taakvelden waar werknemers een relatief lage mate van functiemobiliteit kennen, laten tegelijkertijd een relatief groot aandeel promoties binnen de eigen sector of verandering van sector zonder een verandering van beroep zien.

De relatie tussen de mate van functiemobiliteit en het effect van functiemobiliteit op de beloning is op grond van de resultaten uit de Loonwijzer minder sterk dan op grond van de resultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek. Dat komt enerzijds door de langere termijn waarop de effecten in de Loonwijzer gelden en anderzijds door de minder duidelijke betekenis van

functiemobiliteit in de Loonwijzer. Een werknemer die aangeeft van sector en beroep te zijn veranderd, kan dat in zijn of haar carrière een paar keer hebben gedaan en mogelijk weer werken in het beroep en de sector waar hij of zij ooit was begonnen. Wat blijft is de vaststelling dat vooral de functiemobiliteit van werknemers in de zorg en welzijn en het onderwijs achterblijft op het gemiddelde in de marktsector, terwijl de functiemobiliteit van werknemers in het openbaar bestuur juist groter is dan het gemiddelde in de marktsector.

4.3 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we aan de hand van gegevens over het kalenderjaar 2003 achterhaald hoe de mate van functiemobiliteit en de invloed daarvan op de beloning van werknemers verschilt tussen de diverse taakvelden van de collectieve sector en ten opzichte van de marktsector. De gegevens zijn afkomstig uit zowel het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 als de Loonwijzer. Informatie over functiemobiliteit hebben we nodig om verschillen in steilheid van de gevonden beloningsprofielen in Hoofdstuk 3 beter te kunnen interpreteren. In die beloningsprofielen is namelijk geen rekening gehouden met het effect van functiemobiliteit, waardoor het leeftijdseffect op de loongroei mogelijk is overschat. Omdat functiemobiliteit over het algemeen tot een loonsprong leidt, zal een beloningsprofiel bij hetzelfde leeftijdseffect in de ene sector steiler zijn dan in de andere wanneer de mate van functiemobiliteit van werknemers in de ene sector groter is dan in de andere en naarmate het beloningsvoordeel die het gevolg is van die functiemobiliteit groter is in de ene sector dan in de andere sector.

Uit een analyse op beide gegevensbronnen kwam naar voren dat functieveranderingen in de meeste sectoren tot een positief beloningsverschil ten opzichte van zittende (niet-mobiele) werknemers leidt. Dit beloningsvoordeel varieert nauwelijks met de leeftijd waarop de functieverandering plaatsvindt. Wel wordt functiemobiliteit over het algemeen beter beloond in de marktsector dan in de collectieve sector. Dat zorgt er mede voor dat waargenomen gemiddelde beloningsprofielen in de marktsector steiler lopen dan in de collectieve sector.

Verder blijkt uit de analyse op grond van beide gegevensbronnen dat functiemobiliteit sterk varieert tussen sectoren binnen de collectieve sector en marktsector. In de zorg & welzijn en het onderwijs is de mobiliteitskans relatief laag, hetgeen correspondeert met vlakkere beloningsprofielen in Hoofdstuk 3. Voor werknemers in het openbaar bestuur is de mobiliteitskans ook ten opzichte van de marktsector relatief groot, hetgeen correspondeert met voor de collectieve sector relatief steile beloningsprofielen, met name bij de rijksoverheid. Het relatief grote beloningsvoordeel dat werknemers uit het openbaar bestuur in de marktsector genieten, suggereert echter dat een deel van de werknemers in het openbaar bestuur het positieve mobiliteitseffect verzilvert door een overstap naar de marktsector.

5 Verschillen in carrièreperspectieven

Verschillen in functiemobilititeit tussen sectoren worden niet alleen veroorzaakt door verschillen in beloning tussen sectoren, maar ook door carrièremogelijkheden en voorkeuren van werknemers. In de Loonwijzer is informatie te vinden over carrièremogelijkheden, voor zover die worden ingeschat door werknemers zelf, en over hun wensen om carrière te maken. Dat zegt niet alleen iets over de perceptie van toekomstige carrièremogelijkheden, maar ook over ervaren carrièremogelijkheden in het verleden. Carrièremogelijkheden bepalen mede hoe aantrekkelijk een sector is voor werknemers om in te werken. Het is voor de beantwoording van onze centrale onderzoeksvraag – naar de aantrekkelijkheid van de collectieve sector als werkgever – daarom interessant om te kijken naar carrièremogelijkheden en -voorkeuren van werknemers en hoe deze verschillen tussen sectoren van de collectieve sector en ten opzichte van de marktsector. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de kans op een zestal carrièreperspectieven zoals gepercipieerd door werknemers in verschillende sectoren. De kansen zijn geschat met behulp van dichotome Logit modellen (voor elk carrièreperspectief één), waarbij is gecorrigeerd voor de samenstelling van de werknemerspopulaties naar leeftijd, opleidingsniveau, geslacht etc. in de verschillende sectoren. Zie Bijlage I voor details van de modellen en de schattingsresultaten.

Tabel 5.1: De kans op carrièreperspectieven in verschillende sectoren

	Over een jaar nog bij dezelfde werkgever	Wil graag carrière maken	Baan komt te vervallen	Goede loopbaanmogelijkheden	Zit aan het eind van de loonschaal
Gemiddeld	59,4%	59,0%	17,8%	43,9%	35,4%
Marktsector					
Landbouw en nijverheid	n.s.	n.s.	n.s.	43,3%	n.s.
Handel en horeca	n.s.	n.s.	n.s.	43,2%	n.s.
Vervoer en communicatie	56,1%	n.s.	n.s.	40,1%	n.s.
Financiële en zakelijke diensten	n.s.	n.s.	n.s.	45,0%	n.s.
Overige private diensten	n.s.	n.s.	n.s.	41,9%	n.s.
Collectieve sector					
Zorg en welzijn	n.s.	n.s.	n.s.	45,7%	n.s.
Openbaar bestuur	n.s.	n.s.	n.s.	51,7%	n.s.
Onderwijs	64,4%	55,0%	n.s.	42,4%	n.s.
Veiligheid	n.s.	67,0%	n.s.	54,4%	n.s.

n.s. = niet significant verschillend van het gemiddelde

Tabel 6.1 laat zien dat er nauwelijks verschillen bestaan tussen sectoren als het gaat om gepercipieerde carrièreperspectieven, behalve als het gaat om de perceptie van loopbaanmogelijkheden. Die loopbaanmogelijkheden worden over het algemeen gunstiger ingeschat in de collectieve sector dan in de marktsector. Met name het openbaar bestuur en het taakveld veiligheid lijken goede carrièreperspectieven te bieden, waarbij de laatste wordt gekenmerkt door werknemers die ook meer dan gemiddeld carrière willen maken. In het onderwijs worden loopbaanmogelijkheden relatief laag ingeschat en geven werknemers minder vaak aan carrière te willen maken. Dit kan een reden zijn waarom deze werknemers in het

onderwijs zijn gaan werken. Maar deze werknemers kunnen ook aangeven minder in een carrière geïnteresseerd te zijn, omdat het eenvoudig minder gemakkelijk is om een carrière te verwezenlijken als men eenmaal in het onderwijs werkzaam is, zoals we zagen in de analyse van Hoofdstuk 4. Al met al vinden we niet echt grote verschillen in carrièreperspectieven en – voorkeuren. Daarom kunnen we zelfselectie van carrièremakers naar de marktsector als verklaring voor verschillen in beloningsprofielen tussen beide sectoren voorzichtig terzijde leggen.

Tenslotte kunnen we nog kijken naar beloningsverschillen tussen mensen met verschillende carrièreperspectieven. Wanneer gepercipieerde carrièreperspectieven samenhangen met ervaren carrièremogelijkheden, dan is dat opnieuw een indicatie van de invloed van functiemobiliteit op het loon van werknemers. Tabel 5.2 geeft de resultaten van een soortgelijk bruto uurloonmodel als eerder op de Loonwijzer geschat in Hoofdstuk 4. In plaats van indicatoren voor functiemobiliteit zijn nu echter de hierboven genoemde indicatoren van carrièreperspectieven in het model opgenomen. Bijlage J geeft de specificatie en complete schattingsresultaten van dit model.

Tabel 5.2: Gemiddelde bruto uurloonverschillen naar carrièreperspectieven

	Gemiddelde uurloonverschillen	
	Collectieve sector	Marktsector
Denkt over een jaar nog bij dezelfde werkgever te werken	n.s.	2,0%
Wil graag carrière maken	n.s.	n.s.
Denkt dat baan komt te vervallen	n.s.	5,6%
Denkt goede loopbaanmogelijkheden te hebben	2,8%	8,3%
Zit aan het eind van de loonschaal	6,2%	7,0%

n.s. = niet significant verschillend van de gemiddelde beloning

Uit Tabel 5.2 blijkt dat werknemers die graag carrière willen maken geen beloningsvoordeel hebben ten opzichte van werknemers die deze voorkeur niet hebben. Banen met een relatief beloningsvoordeel worden in de marktsector juist sneller opgeheven. Werknemers die goede loopbaanmogelijkheden denken te hebben verdienen over het algemeen meer dan soortgelijke werknemers die dat niet denken. In de marktsector is dat beloningsverschil een stuk groter dan in de collectieve sector, conform de grotere beloningsvoordelen door functiemobiliteit in de marktsector.

Opvallend is dat werknemers die aan het eind van hun loonschaal zitten zo'n 6 tot 7 procent meer verdienen dan soortgelijke werknemers die nog kunnen groeien binnen hun functie. Hierbij is door middel van het bruto uurloonmodel al gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau en dergelijke. Dit lijkt erop te duiden dat werknemers die aan het eind van hun loonschaal zitten hun loon in het verleden sneller hebben zien groeien. Opvallend is dat hierbij nauwelijks onderscheid is tussen de collectieve sector en marktsector.

6 De aantrekkelijkheid van sectoren van de collectieve sector

In de vorige hoofdstukken hebben we gezocht naar verschillen in financiële prikkels in de primaire arbeidsvoorwaarden tussen sectoren van de collectieve sector ten opzichte van de marktsector. In Hoofdstuk 2 zochten we die in verschillen tussen CAO's, in Hoofdstuk 3 onderzochten we de waargenomen beloningsverschillen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, in Hoofdstuk 4 keken we naar de invloed van functiemobiliteit op de beloning en in Hoofdstuk 5 keken we of verschillen in carrièreperspectieven nog konden leiden tot verschillen in financiële prikkels tussen sectoren. In dit slothoofdstuk brengen we al die resultaten met elkaar in verband en kijken op het niveau van individuele sectoren van de collectieve sector in hoeverre de waargenomen financiële prikkels de sector relatief aantrekkelijk of onaantrekkelijk maakt voor werknemers om in te werken. Daarbij maken we onderscheid naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

6.1 De zorg en welzijn

Voor het taakveld zorg en welzijn vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Relatief veel loonschalen met relatief weinig treden
- Gemiddelde periodiek is relatief laag
- Academische ziekenhuizen vormen een uitzondering door een gemiddeld hogere periodiek en een langere uitloop van loonschalen, voornamelijk voor hogere functieniveaus (in het bijzonder medisch specialisten)

Beloningsprofielen:

- Relatief hoog bruto uurloon voor jongere werknemers. Ondanks relatief vlakke beloningsprofielen is er daarom nauwelijks sprake van beloningsachterstanden ten opzichte van de marktsector
- Alleen HBO en universitair opgeleide mannen kennen een significant beloningsnadeel ten opzichte van de marktsector

Functiemobiliteit:

- Relatief lage functiemobiliteit, alleen binnen het taakveld meer dan gemiddeld
- Beloningsvoordeel door functiemobiliteit zowel op korte als lange termijn relatief gunstig

Voor de zorg en welzijn kan het volgende worden geconcludeerd: de relatief vlakke beloningsprofielen komen overeen met de gemiddeld lage periodieken in de CAO-loonschalen. Daarnaast worden ze gedeeltelijk verklaard door de relatief lage functiemobiliteit van werknemers in het taakveld. De functiemobiliteit die wordt waargenomen vindt meer dan gemiddeld plaats binnen het taakveld. Dit kan in verband worden gebracht met de vele loonschalen met relatief weinig treden in de zorg en welzijn, alsmede met de vrij gunstige loonsprongen bij functiemobiliteit binnen het taakveld. Die relatief hoge mobiliteitseffecten verklaren tevens het ontbreken van grote beloningsachterstanden ten opzichte van de marktsector. De

beloningsachterstand van HBO en universitair opgeleide mannen ten opzichte van de marktsector wordt gedeeltelijk verklaard door de lagere functiemobiliteit van deze groepen ten opzichte van bijvoorbeeld middelbaar opgeleide vrouwen in deze sector. De zorg en welzijn is vooral aantrekkelijk voor jongeren, vrouwen en middelbaar opgeleiden die bereid zijn door te groeien in functies. Voor hoger opgeleide mannen is het taakveld minder aantrekkelijk, met uitzondering van medisch specialisten in met name de academische ziekenhuizen.

6.2 De rijksoverheid

Voor de sector rijksoverheid vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Een meer dan gemiddeld aantal treden per loonschaal
- Relatief grote periodieken, met name voor modale loonschalen
- Een constant aantal treden per loonschaal geeft jongeren en lager opgeleiden relatief grote kansen om langer door te groeien in dezelfde functie

Beloningsprofielen:

- Relatief sterke loongroei voor lager en middelbaar opgeleide vrouwen
- Relatief sterk achterblijvende loongroei voor HBO en universitair opgeleide mannen

Functiemobiliteit:

- Relatief hoge functiemobiliteit, ook naar andere (markt)sectoren en beroepen
- Functiemobiliteit binnen het openbaar bestuur wordt goed beloond, maar een overstap naar de marktsector levert werknemers afkomstig uit het openbaar bestuur een nog groter beloningsvoordeel ten opzichte van zittende werknemers op

Voor de rijksoverheid kunnen de volgende conclusies worden getrokken: de goede doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen, met relatief grote periodieken, vertaalt zich in een relatief sterke loongroei, met name in lagere functies. Verder wordt de loongroei gunstig beïnvloed door de relatief goede beloning voor functiemobiliteit. De sterk achterblijvende loongroei voor HBO en universitair opgeleide mannen bij de rijksoverheid is in het licht van de beloningsmogelijkheden in CAO's en de waargenomen mate van functiemobiliteit moeilijk te verklaren. Wel is duidelijk dat de marktsector een grote aantrekkingskracht uitoefent in de vorm van relatief gunstige beloningsontwikkelingen en een relatief goede beloning specifiek voor werknemers uit het openbaar bestuur. Dat impliceert dat vooral hoger opgeleide mannen de rijksoverheid verlaten voor de marktsector, maar dit hebben we niet verder onderzocht. De rijksoverheid is daarmee in het algemeen een aantrekkelijke werkgever, met name voor vrouwen en werknemers die graag carrière willen maken, maar voor hoger opgeleide mannen lijkt de marktsector op termijn nog aantrekkelijker te zijn.

6.3 Provincies en waterschappen

Voor de provincies en waterschappen vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Relatief grote periodieken over alle loonschalen

Beloningsprofielen:

- Verschillen met soortgelijke werknemers in de marktsector zijn klein, met uitzondering van het beloningsnadeel voor oudere universitair opgeleide mannen

Functiemobiliteit:

- Functiemobiliteit vergelijkbaar met die in de rijksoverheid (hoog), met een iets grotere uitstroom naar de marktsector
- Functiemobiliteit binnen het openbaar bestuur wordt goed beloond, maar een overstap naar de marktsector levert werknemers afkomstig uit het openbaar bestuur een nog groter beloningsvoordeel ten opzichte van zittende werknemers op

Voor de provincies en waterschappen geldt ongeveer hetzelfde als voor de rijksoverheid: de goede doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen, met relatief grote periodieken, vertaalt zich in een relatief sterke loongroei. Verder wordt de loongroei gunstig beïnvloed door de relatief goede beloning voor functiemobiliteit. Ook hier oefent de marktsector echter een grote aantrekkingskracht uit in de vorm van relatief nog gunstigere beloningsontwikkelingen en een relatief nog grotere beloning voor functiemobiliteit. Met als gevolg een uitstroom naar de marktsector die procentueel gezien groter is dan bij de rijksoverheid.

6.4 Gemeenten

Voor gemeenten vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Een meer dan gemiddeld aantal treden per loonschaal
- Relatief grote periodieken, met name voor modale loonschalen
- Een constant aantal treden per loonschaal geeft jongeren en lager opgeleiden relatief grote kansen om langer door te groeien in dezelfde functie

Beloningsprofielen:

- Verschillen met soortgelijke werknemers in de marktsector zijn klein, met uitzondering van het beloningsnadeel voor HBO en universitair opgeleide mannen

Functiemobiliteit:

- Relatief hoge functiemobiliteit, voornamelijk binnen het eigen taakveld
- Die functiemobiliteit binnen het openbaar bestuur wordt goed beloond, maar ook een overstap naar de marktsector levert een gunstige beloning ten opzichte van zittende werknemers op

Ook voor gemeenten geldt ongeveer hetzelfde als voor de rijksoverheid: de goede doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen, met relatief grote periodieken vertaalt zich in een relatief sterke loongroei, ook in lagere functies. Verder wordt de loongroei gunstig beïnvloed

door de relatief goede beloning voor functiemobiliteit. Deze beloning is bij werknemers in dienst van gemeenten zelfs nog groter dan bij de rijksoverheid. Maar in tegenstelling tot de rijksoverheid weten gemeenten veel werknemers door middel van promotie wel aan zich te binden. Weliswaar blijft de loongroei voor HBO en universitair opgeleide mannen ook bij gemeenten achter op die in de marktsector, maar gemeenten hebben relatief weinig universitair opgeleiden in dienst. Voor de meeste andere werknemers zijn de gemeenten daarom een relatief aantrekkelijke werkgever als het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden.

6.5 Het primair en voortgezet onderwijs

Voor het primair en voortgezet onderwijs vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Relatief veel loonschalen met veel treden, met name in het primair onderwijs
- Relatief grote periodieken, met name voor modale loonschalen en met name in het voortgezet onderwijs

Beloningsprofielen:

- Relatief vlak beloningsprofiel
- Een beloningsachterstand voor jongeren die pas in de tweede helft van de carrière wordt ingelopen
- Verschil in beloning tussen mannen en vrouwen veel kleiner dan in de marktsector
- Voor HBO en universitair opgeleiden mannen geldt een beloningsnadeel
- Voor HBO en universitair opgeleide vrouwen vanaf 50 jaar geldt er een beloningsvoordeel

Functiemobiliteit:

- Zeer beperkte functiemobiliteit, alleen binnen het onderwijs zelf meer dan gemiddeld
- Beloningsvoordeel door functiemobiliteit zowel op korte als lange termijn nauwelijks aanwezig

Ten aanzien van het primair en voortgezet onderwijs kunnen de volgende conclusies worden getrokken: ondanks de vele loonschalen is de functiemobiliteit zeer beperkt. Dat wordt mede mogelijk gemaakt door de lange doorgroei mogelijkheden binnen loonschalen. Als gevolg van de beperkte functiemobiliteit en het ontbreken van significante loonsprongen bij functieveranderingen, is het waargenomen beloningsprofiel relatief vlak. De doorgroei mogelijkheden binnen loonschalen zorgen er vervolgens wel voor dat de loongroei over een groot deel van de carrière doorgaat, zodat de achterstand ten opzichte van de marktsector op termijn wordt ingelopen. Dat geldt met name voor vrouwen, die in vergelijking met de marktsector in het onderwijs een veel kleinere beloningsachterstand hebben op mannen. Voor HBO en universitair opgeleide mannen liggen zowel de loongroei als de beloning voor functiemobiliteit eenvoudig te laag om op primaire arbeidsvoorwaarden te kunnen concurreren met de marktsector. De (mannelijke) werknemers die nog wel in het primair en voortgezet onderwijs werkzaam zijn, geven dan ook vaker dan gemiddeld aan niet geïnteresseerd te zijn in het maken van carrière.

6.6 HBO, universiteiten en onderzoeksinstituten

Voor het HBO, de universiteiten en onderzoeksinstituten vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Geen grote verschillen ten opzichte van de marktsector

Beloningsprofielen:

- Relatief grote loongroei bij het HBO, met uitzondering van universitair opgeleide mannen
- Beloningsnadeel voor universitair opgeleide mannen ten opzichte van de marktsector
- Met name vrouwen hebben een beloningsvoordeel ten opzichte van de markt

Functiemobiliteit:

- Relatief lage functiemobiliteit
- Beloning voor functiemobiliteit zowel op korte als lange termijn nauwelijks aanwezig

Het HBO, de universiteiten en onderzoeksinstituten zijn qua primaire arbeidsvoorwaarden en waargenomen beloningsprofielen zeer vergelijkbaar met de marktsector. Het grootste verschil betreft die tussen mannen en vrouwen. Omdat vrouwen in de marktsector een veel grotere beloningsachterstand hebben op mannen dan in de collectieve sector, zien we voor vrouwen een relatief gunstige beloningspositie ten opzichte van de marktsector. Voor met name hoger opgeleide mannen is er een beloningsnadeel ten opzichte van de marktsector, vooral omdat de mate van functiemobiliteit én de beloning voor functiemobiliteit in het HBO, de universiteiten en onderzoeksinstituten zeer laag ligt. Deze sectoren lijken daarom vooral aantrekkelijk voor vrouwen en voor werknemers die niet uit zijn op het maken van carrière. Dit laatste blijkt ook uit de gerapporteerde carrièrewensen in de Loonwijzer.

6.7 Politie

Voor de politie vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Meer dan gemiddeld aantal treden per loonschaal
- Relatief grote periodieken, met name in lagere loonschalen

Beloningsprofielen:

- Door de relatief kleine beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen hebben vrouwen een beloningsvoordeel ten opzichte van de marktsector

Functiemobiliteit:

- Relatief grote functiemobiliteit, zowel binnen de politie zelf, naar andere sectoren van de collectieve sector als naar de marktsector
- Beloningsvoordeel door functiemobiliteit ten opzichte van niet-mobiele werknemers is alleen binnen het taakveld veiligheid relatief gunstig

Voor de politie kunnen de volgende conclusies worden getrokken: de primaire arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO zorgen voor een concurrerende beloningspositie ten opzichte van de marktsector. In combinatie met de relatief gunstige beloning voor

functiemobiliteit binnen de sector en de relatief grote mate van functiemobiliteit, zouden we relatief gunstige beloningsprofielen over leeftijd voor werknemers bij de politie ten opzichte van de marktsector verwachten. In werkelijkheid vinden we die vooral voor vrouwen. De beloning voor mannen bij de politie is overeenkomstig met soortgelijke werknemers in de marktsector. Daarmee is de politie een aantrekkelijke werkgever die slechts last heeft van concurrerende primaire arbeidsvoorwaarden voor hoger opgeleide mannen in de marktsector.

6.8 Burgerfuncties bij defensie

Voor burgerfuncties bij defensie vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Relatief grote periodieken, met name voor lagere loonschalen

Beloningsprofielen:

- Relatief beperkte loongroeimogelijkheden voor lager en middelbaar opgeleid personeel
- Door het relatief kleine beloningsverschil tussen mannen en vrouwen hebben vrouwen een beloningsvoordeel ten opzichte van de marktsector, waar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen veel groter is
- Door de beperkte loongroei neemt het beloningsvoordeel betrekkelijk snel af over leeftijd

Functiemobiliteit:

- Een relatief hoge functiemobiliteit, vooral naar buiten het taakveld veiligheid
- Beloningsvoordeel door functiemobiliteit alleen binnen het taakveld veiligheid relatief gunstig

Defensie wordt gekenmerkt door een relatief korte periode waarin vooral jonge werknemers in dienst zijn. Om aantrekkelijk te zijn voor deze werknemers, biedt de CAO daarom relatief grote periodieken en relatief goede doorgroeimogelijkheden binnen functies, alsmede een gunstige beloning voor functiemobiliteit binnen de sector. Omdat defensie daarbij minder onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen dan in de marktsector het geval is, is vooral voor vrouwen de beloningspositie aantrekkelijk ten opzichte van de marktsector. Op langere termijn zijn de doorgroeimogelijkheden beperkt, met name voor lager en middelbaar opgeleid personeel in burgerdienst. We zien dan ook een relatief grote uitstroom uit defensie naar andere sectoren.

6.9 Militairen

Voor militairen vinden we in vergelijking met de marktsector de volgende afwijkende karakteristieken:

CAO:

- Per loonschaal zijn een meer dan gemiddeld aantal treden beschikbaar
- Relatief grote periodieken, met name voor lagere loonschalen

Beloningsprofielen:

- Relatief beperkte loongroeimogelijkheden voor lager en middelbaar opgeleid personeel
- Door het relatief kleine beloningsverschil tussen mannen en vrouwen hebben vrouwen een beloningsvoordeel ten opzichte van de marktsector, waar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen veel groter is
- Door de beperkte loongroei neemt het beloningsvoordeel betrekkelijk snel af over leeftijd

Functiemobiliteit:

- Een relatief hoge functiemobiliteit, vooral naar buiten het taakveld veiligheid
- Beloningsvoordeel door functiemobiliteit alleen binnen het taakveld veiligheid relatief gunstig

Voor militairen geldt vrijwel hetzelfde als voor burgerpersoneel bij defensie, al hebben militairen iets betere doorgroeimogelijkheden binnen loonschalen dan het burgerpersoneel.

6.10 Eindconclusie

De belangrijkste conclusie van ons onderzoek is dat veel sectoren van de collectieve sector in termen van het primaire beloningssysteem een aantrekkelijke werkgever zijn voor een grote groep werknemers, maar dat ook veel sectoren binnen de collectieve sector voor specifieke en belangrijke doelgroepen van werknemers in primaire beloning achterblijven bij de marktsector. Zo blijven de conclusies uit het onderzoek van Heyma e.a. (2004), dat de grootste beloningsachterstanden ten opzichte van de marktsector zijn te vinden in het onderwijs en het openbaar bestuur en met name bij hoger opgeleiden, mannen en bij ouderen, in het huidige onderzoek overeind. Maar een groot deel van die beloningsachterstanden kan op basis van het huidige onderzoek worden toegeschreven aan verschillen in de steilheid van het beloningsprofiel tussen de verschillende sectoren, hetgeen weer voor een groot deel kan worden verklaard door verschillen in de mate waarin werknemers binnen deze sectoren van functie veranderen en met name de mate waarin ze hiervoor worden beloond. Zo kan het beloningsnadeel van hoger opgeleiden in de zorg en welzijn en het onderwijs worden toegeschreven aan het relatief vlakke beloningsprofiel in deze taakvelden van de collectieve sector. Het vlakke beloningsprofiel kan weer in verband worden gebracht met de beperkte functiemobiliteit en de relatief lage beloning voor functiemobiliteit, met name in het onderwijs. In deze laatste sector geven werknemers dan ook vaker dan gemiddeld aan niet geïnteresseerd te zijn in het maken van carrière.

In het openbaar bestuur is het beloningsnadeel van hoger opgeleide mannen ten opzichte van soortgelijke werknemers in de marktsector minder gemakkelijk te verklaren. In dit taakveld zijn er relatief goede beloningsmogelijkheden in de CAO's en wordt functiemobiliteit ook goed beloond. Mogelijke verklaringen worden gevormd door het veel grotere beloningsvoordeel dat mannen ten opzichte van vrouwen hebben in de marktsector en de relatief grote uitstroom van werknemers uit het openbaar bestuur naar de marktsector. Door het grotere beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de marktsector, zien we dat vrouwen in de collectieve sector relatief goed worden beloond en mannen relatief slecht. Bij hoog opgeleide mannen in het openbaar bestuur zou dat

kunnen leiden tot een significante beloningsachterstand. Mede door die achterstand, is het aantrekkelijk om als hoogopgeleide man over te stappen naar de marktsector. Als dit vooral wordt gedaan door werknemers die het meeste van dat beloningsverschil kunnen profiteren, dan blijven de minder mobiele werknemers achter, waardoor het gemiddelde beloningsprofiel minder steil is.

De collectieve sector is voor veel werknemers daarom geen minder aantrekkelijke werkgever dan de marktsector als het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden. Dat geldt met name voor jongeren en vrouwen en met name voor het openbaar bestuur en het taakveld veiligheid. Daarbij lijkt het openbaar bestuur vooral voor hoger opgeleiden een aantrekkelijke springplank naar hogere functies in het bedrijfsleven.

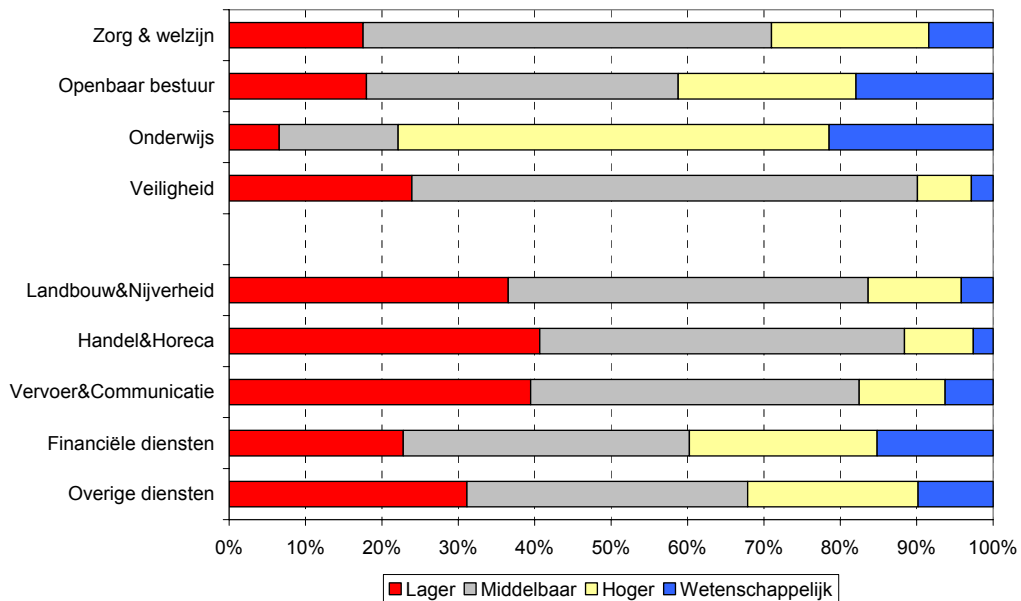
Bijlage A: Selectie van vergelijkbare CAO's

Voor de overzichtelijkheid vergelijken we loonschalen in alle CAO's van de collectieve sector – voor zover deze beschikbaar zijn – met een beperkt aantal CAO's in de marktsector. De keuze van vergelijkbare CAO's in de marktsector zouden we idealiter baseren op de vergelijkbaarheid van aanwezige functies. Door het ontbreken van (vergelijkbare) informatie over kenmerken van functies in de verschillende sectoren, baseren we onze keuze op de vergelijkbaarheid van kenmerken van (banen van) werknemers die in de verschillende sectoren werkzaam zijn. Informatie daarover halen we uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van het CBS. In volgorde van de mate waarin kenmerken van (banen van) werknemers iets zeggen over in de sectoren aanwezige functies, vergelijken we de verdeling van (banen van) werknemers naar beroepsniveau, opleidingsniveau, dienstverband (voltijd of deeltijd), geslacht en leeftijd tussen sectoren. De verdeling van kenmerken per sector wordt getoond in Figuren A.1 tot en met A.5.

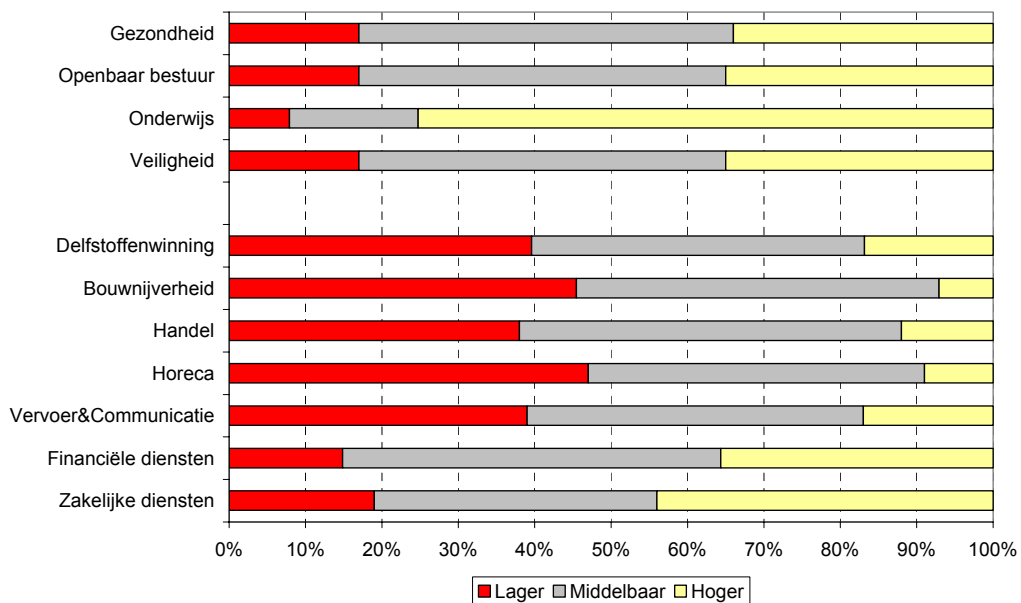
Naar beroepsniveau (Figuur A.1) lijken de collectieve taakvelden zorg & welzijn, openbaar bestuur en onderwijs het meest op de marktsectoren financiële en zakelijke dienstverlening en overige private diensten. De verdeling naar beroepsniveau in het taakveld veiligheid lijkt het meest op die in de marktsector handel & horeca. Naar opleidingsniveau (Figuur A.2) lijken alle taakvelden van de collectieve sector het meest op de marktsector financiële en zakelijke dienstverlening. Op grond van het beroepsniveau en het opleidingsniveau stellen we daarom vast dat de taakvelden van de collectieve sector het best vergeleken kunnen worden met de financiële en zakelijke dienstverlening, overige private diensten, handel en horeca.

Betrekken we de verdeling naar dienstverband in de vergelijking, dan blijkt de gezondheidssector het meest op de horeca te lijken, terwijl het openbaar bestuur en het onderwijs het meest op de handel, financiële, zakelijke en overige dienstverlening, en vervoer & communicatie lijken. Dat beeld komt overeen met onze eerste selectie van vergelijkbare marktsectoren. Alleen de sector veiligheid wijkt af door dienstverbanden die meer lijken op die in de marktsectoren industrie, nutsbedrijven en bouwnijverheid. Eenzelfde beeld zien we voor de verdeling van werknemers naar geslacht. We vinden het echter onvoldoende reden om van onze eerste selectie af te wijken.

Kijken we naar de leeftjidsverdeling, dan wordt de vergelijkbaarheid minder eenduidig. De in eerste instantie geselecteerde marktsectoren financiële en zakelijke dienstverlening, overige private diensten en handel wijken echter ook qua leeftijd niet extreem af van de taakvelden in de collectieve sector. Alleen de sector horeca heeft een relatief jonge werknemerspopulatie. Met uitzondering van de horeca wordt onze eerste selectie van marktsectoren, die op basis van kenmerken van werknemers en functies kunnen worden vergeleken met de collectieve sector, daarmee definitief.

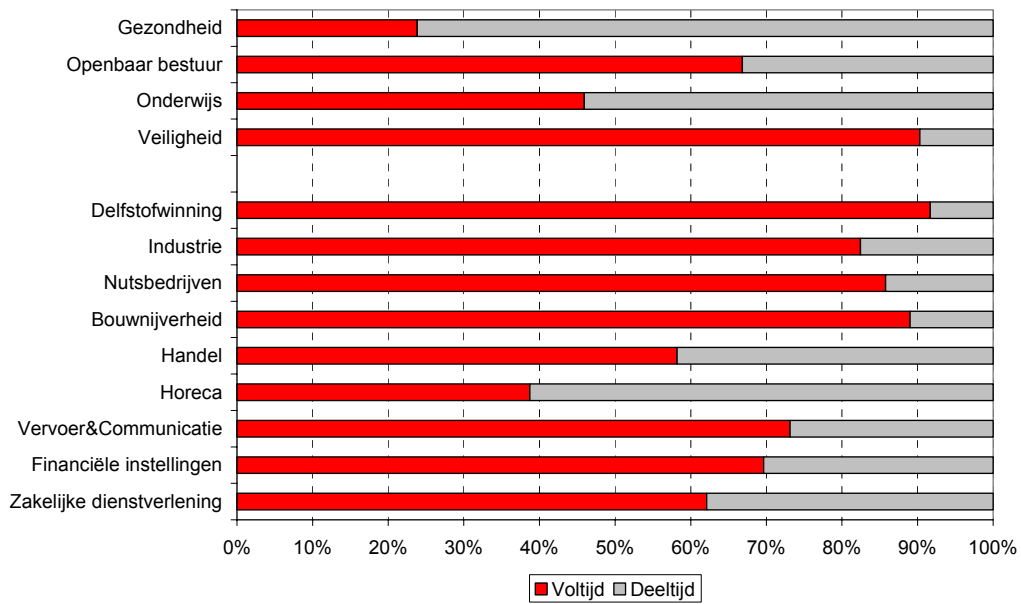
Figuur A.1: Verdeling werknemers per sector naar beroepsniveau (2001)

Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2001, CBS

Figuur A.2: Verdeling werknemers per sector naar opleidingsniveau (2003)

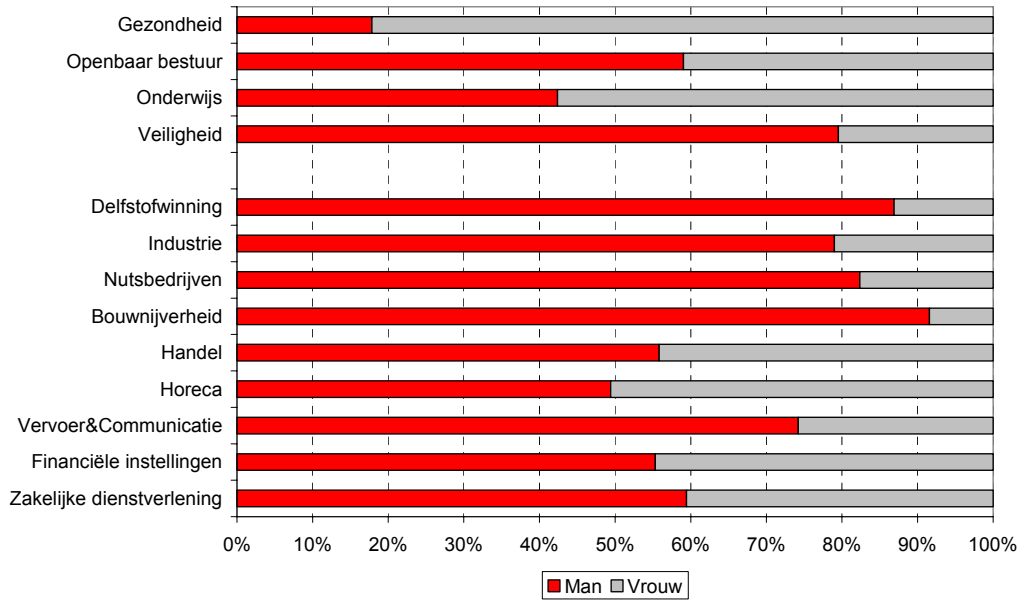
Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2003, CBS

Figuur A.3: Verdeling werknemers per sector naar dienstverband (2003)

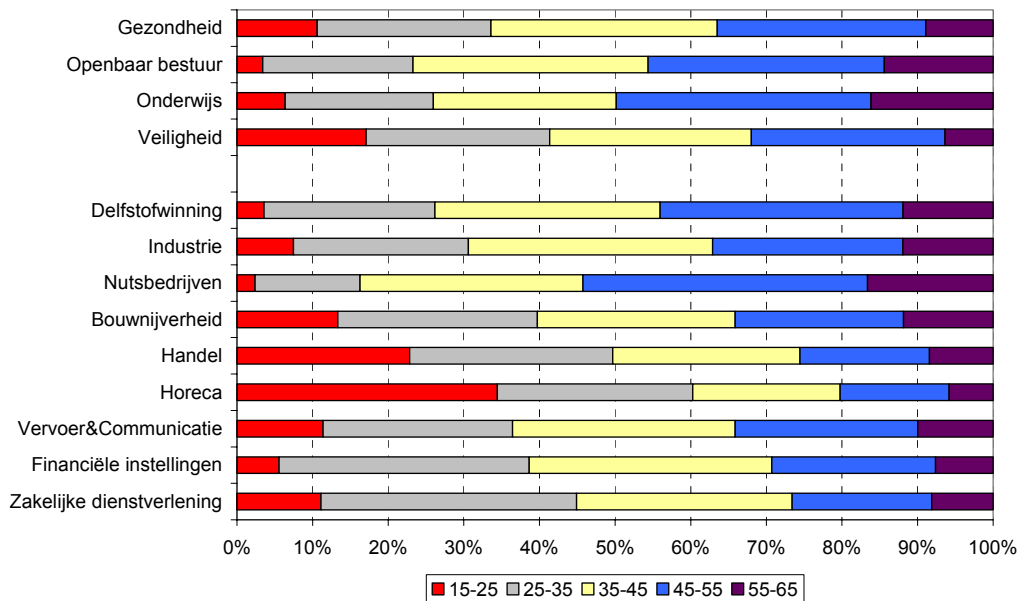


Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2003, CBS

Figuur A.4: Verdeling werknemers per sector naar geslacht (2003)



Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2003, CBS

Figuur A.5: Verdeling van werknemers per sector naar leeftijd (2003)

Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2003, CBS

Vervolgens selecteren we in de CAO-databank van de FNV onder de bedrijfspgroepen financiële en zakelijke diensten en handel en facilitaire diensten een aantal CAO's. Voor deze CAO's geldt dat er in ieder geval voldoende informatie beschikbaar is over loonschalen in 2004 en dat ze bovendien een voldoende grote dekking hebben, d.w.z. waar een groot deel van de werknemers in de sector onder valt. Deze selectie uit de CAO-databank leidt tot de keuze van 13 CAO's in de marktsector voor de vergelijking van loonschalen in CAO's van de collectieve sector. Tabel A.1 geeft een overzicht van de geselecteerde CAO's, met daarbij het totaal aantal aanwezige banen en het aantal werknemers dat volgens de FNV-databank onder de CAO valt. Daaruit leiden we een dekkinggraad van geselecteerde CAO's af, die is gedefinieerd als het aandeel werknemers in de sector waarop de betreffende CAO van toepassing is. In de CAO-databank varieert het aantal werknemers per sector tussen 10 en 200.000, in de geselecteerde CAO's tussen 1.200 en 100.000. Dat komt neer op een variatie in de dekkinggraad van 11 procent (ingenieurs en architecten) tot 94 procent (banken).

Tabel A.1: CAO's in marktsector geselecteerd voor vergelijking met collectieve sectoren

	Aantal banen op 1 januari 2004	Dekkingsgraad 2004	
		Aantal	Percentage
Handel			
Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijen #	33.600	9.000	27%
Levensmiddelenbedrijven #	128.200	100.000	78%
Financiële dienstverlening			
ABN Amro	n.b.	28.000	n.b.
ING Groep	n.b.	34.000	n.b.
Rabobank	n.b.	45.000	n.b.
<i>Totaal</i>	<i>114.000</i>	<i>107.000</i>	<i>94%</i>
Zakelijke dienstverlening			
Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)	289.700	15.000	5%
Arcadis (ingenieursbureau)	n.b.	3.000	n.b.
Architecten	n.b.	5.500	n.b.
<i>Arcadis en architecten samen</i>	<i>80.500</i>	<i>8.500</i>	<i>11%</i>
ICK (informatie-, communicatie- en kantoortechnologie)	107.500	36.000	33%
Overige dienstverlening			
ANWB Hulpverlening	n.b.	2.000	n.b.
Particuliere beveiliging	27.900	n.b.	n.b.
Particuliere bosbouw	1.600	1.200	75%
Woningcorporaties	38.800	24.000	62%

n.b. = niet bekend

Volgens de CBS sectorclassificatie vallen boeken- en tijdschriftenuitgeverijen en levensmiddelenbedrijven onder de sector industrie en niet onder de sector handel. We volgen hier desondanks de indeling volgens de CAO-databank van de FNV.

Bijlage B: Beloningsprofielen o.b.v. Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) 2001

In deze bijlage gaan we in op het bruto uurloonmodel dat is gebruikt voor het vaststellen van beloningsprofielen van werknemers in de verschillende sectoren van de collectieve sector en marktsector.

Gebruikte gegevens

Gegevens voor het bepalen van beloningsprofielen zijn afkomstig uit twee bronnen: de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB), beide uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De EWL is een grootschalige enquête, waarmee jaarlijks gegevens worden verzameld op zowel bedrijfsniveau als werknemersniveau. Voor ons onderzoek gebruiken we loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van 2001. Dit zijn de meest recente representatieve loongegevens op individueel niveau die bij aanvang van ons onderzoek beschikbaar waren voor analyse. Voor die analyse is de relatieve datering van de gegevens geen groot probleem. Het gaat ons immers voornamelijk om de vorm van beloningsprofielen over leeftijd, die min of meer is vastgelegd in de geldende CAO's. Bij het van kracht worden van een nieuwe CAO is de kans dat het beloningsniveau verandert groter dan de kans dat de vorm van het beloningsprofiel verandert. Het gaat in de EWL om banen van werknemers. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, kan dezelfde werknemer vaker in de EWL voorkomen. Het aantal banen dat in de EWL van 2001 wordt waargenomen bedraagt 3.609.737. Dat is ongeveer de helft van het totaal aantal banen in Nederland in 2001. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek bedroeg het totaal aantal banen in ons land ultimo 2001 7.011.900⁷.

De doelpopulatie van de EWL omvat vrijwel alle bedrijfstakken⁸. Niet alle bedrijven in de doelpopulatie worden geënquêteerd. De waargenomen werknemers in de EWL zijn niet evenredig verdeeld over alle bedrijfsgroottesklassen en bedrijfstakken. Vooral de grote bedrijven en het openbaar bestuur en het onderwijs zijn oververtegenwoordigd. In de door het CBS vrijgegeven versie van de EWL is een gewicht opgenomen waarmee de gegevens kunnen worden opgehoogd tot representatieve gegevens voor de gehele populatie. In het onderzoek zijn WSW-ers en Melkertbanen buiten beschouwing gelaten⁹.

De EWL levert de belangrijkste gegevens voor ons onderzoek, namelijk lonen en arbeidsomstandigheden van banen. De gegevens uit de EBB worden gebruikt om het opleidingsniveau en het beroepsniveau aan het loon te koppelen. De EBB is een doorlopende enquête onder personen van 15 jaar en ouder die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Het doel van de

⁷ CBS Sociaal-Economische Maandstatistiek, cijfer beschikbaar via www.statline.nl.

⁸ Met uitzondering van de bedrijfstakken 'personeel in dienst van huishouden' (SBI 95) en 'internationale gemeenschapsorganen' (SBI 99).

⁹ In totaal gaat het hierbij om ruim 5 procent van alle werknemers.

enquête is zicht te krijgen op de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hiertoe wordt onder meer informatie verzameld over de positie van personen op de arbeidsmarkt en worden demografische kenmerken van huishoudens vastgelegd. Voor de enquête in 2001 zijn 82.000 adressen benaderd waar 84.000 huishoudens woonden. Uiteindelijk zijn 48.000 huishoudens daadwerkelijk geënquêteerd. Dat zijn veel minder mensen dan het aantal banen in de EWL in 2001. Een directe koppeling tussen de EWL en de EBB uit 2001 levert 25.273 volledige records op waarop de analyse kan worden uitgevoerd. Om een grotere steekproef te creëren voor de analyse van beloningsverschillen, zijn naast de EBB uit 2001 ook de EBB-jaargangen van 2000 en 2002 gebruikt, in volgorde van koppeling. Daardoor kan de uiteindelijke analyse op maar liefst 79.301 waargenomen lonen plaatsvinden, ruim 10 procent van het totale aantal banen in Nederland in 2001.

De koppeling is uitgevoerd op basis van een uniek koppelingsnummer dat door het CBS aan al deze bestanden is verbonden. Dat koppelingsnummer maakt het tevens mogelijk om etniciteit als achtergrondkenmerk uit de Gemeentelijke Basisadministratie aan het bestand toe te voegen. Omdat na koppeling met de EBB slechts 58 waarnemingen uit de rechterlijke macht overbleven, zijn nog 2.668 personen uit de rechterlijke macht aan het analysebestand toegevoegd die zich wel in de EWL 2001 maar niet in de EBB van 2000, 2001 of 2002 bevonden. De ontbrekende gegevens van opleidingsniveau en beroepsniveau zijn vervangen door het meest voorkomende opleidings- en beroepsniveau bij de rechterlijke macht. Beide hebben als aanduiding 'hoog juridisch bestuurlijk' en vallen onder respectievelijk het hoger wetenschappelijk onderwijs en het wetenschappelijke beroepsniveau. Omdat dit het hoogste opleidings- en beroepsniveau is, wordt het gemiddelde opleidings- en beroepsniveau bij de rechterlijke macht op basis van het analysebestand overschat. Hoe groot die overschatting is, kan op basis van de ons beschikbare gegevens niet worden vastgesteld. Het resulterende bestand duiden we aan met het Analysebestand Beloningsvergelijking 2001 (ABV2001).

Definitie uurlonen

Bij de bepaling van het verschil in beloning tussen verschillende sectoren is het van groot belang precies aan te geven wat wel en wat niet tot het loon wordt gerekend. De compensatie van geleverde arbeid bestaat in de praktijk immers uit primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, uit geldelijke beloningen en niet geldelijke beloningen, zoals arbeidsduurverkorting (ADV). We zijn daarbij gehouden aan de volgende beloningsvariabelen beschikbaar in de EWL:

- **BRLNNMJE:** Bruto loon *per jaar* volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering, inclusief de beloning voor overwerk en het deel van de vakantiebonnen dat niet tot dit loonbegrip wordt gerekend, maar exclusief eenmalige beloningen, spaarloos en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies;
- **EENMMNJE:** Eenmalige beloningen per jaar, zoals vakantiegeld en winstuitkeringen;
- **SPLNNMJE:** Spaarloos per jaar;
- **VRPNMRJE:** Werkgeversdeel van de vrijgestelde premies per jaar, zoals pensioenbijdragen;

- **BRLNNMME**: Bruto loon *per maand* volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering, exclusief de beloning voor overwerk, het deel van de vakantiebonnen dat niet tot dit loonbegrip wordt gerekend en eenmalige beloningen, maar inclusief spaarloon en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies;
- **ABDUNMJR**: Arbeidsduur per jaar in uren, exclusief overwerk.

Uit deze variabelen stellen we een bruto uurloon vast volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering. Dat is exclusief de beloning voor overwerk en het deel van de vakantiebonnen dat niet tot dit loonbegrip wordt gerekend, maar inclusief de eenmalige beloningen, spaarloon en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies. We gebruiken het uurloon om de beloning voor banen met verschillende uren met elkaar te kunnen vergelijken. Het bruto uurloon berekenen we door 12 maal het bruto maandloon te nemen, aangevuld met het relatieve aandeel van de eenmalige beloningen in de totale bruto jaarbeloning. Vervolgens delen we dit bedrag door het aantal gewerkte uren per jaar als volgt:

$$\text{BRUTO UURLOON} = (12 \times (\text{BRLNNMME} \times (1 + \text{EENMJRP}))) / \text{ABDUNMJR}$$

met

$$\text{EENMJRP} = \text{EENMNMJE} / \text{BRLNJTOT}$$

en

$$\text{BRLNJTOT} = \text{BRLNNMJE} + \text{EENMNMJE} + \text{SPLNNMJE} + \text{VRPNMJRE}$$

Definitie verklarende factoren

Sectoren

Sectoren zijn vastgesteld aan de hand van een indicator van het CAO-sectornummer en een indicator voor de Standaard Bedrijfsindeling (SBI93) van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Daarbij heeft het CAO-sectornummer prioriteit gekregen. Een overzicht van de precieze indeling is te vinden in Bijlage A van Heyma e.a. (2004).

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is gebaseerd op een variabele in de Enquête Beroepsbevolking die aangeeft wat het hoogste afgeronde opleidingsniveau is van de respondent. Met afgerond wordt daarbij het behalen van een diploma bedoeld. Tabel B.1 geeft een overzicht van de in de EBB gehanteerde indeling van opleidingsniveaus, met daarbij de door ons in dit rapport gebruikte aggregaties.

Tabel B.1: Gehanteerde indeling in opleidingsniveaus

Op basis van de EBB	Eerste aggregatie	Verdere aggregatie
Minder dan basisonderwijs	Elementair	Lager
Basonderwijs		
Lager voortgezet onderwijs	Lager	Middelbaar
Hoger voortgezet onderwijs	Middelbaar	
Hoger onderwijs eerste fase	HBO	Hoger
Hoger en wetenschappelijk	Universitair	
Onbekend onderwijsniveau	Onbekend	Onbekend

Minimumjeugdlonen

Om rekening te kunnen houden met de invloed van minimumjeugdlonen op het beloningsprofiel van werknemers, zijn in het model dummies opgenomen voor elk van de leeftijden 16 tot en met 22.

Etniciteit

Voor etniciteit, geformaliseerd via het land van herkomst, wordt gebruik gemaakt van de indeling zoals gehanteerd in de Wet SAMEN. De Wet SAMEN “beoogt individuele ondernemingen te ondersteunen bij het voeren van multicultureel personeelsbeleid” en maakt zodoende deel uit van het beleid dat wordt gevoerd om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren. De Wet SAMEN verplicht werkgevers met een onderneming waarin tenminste 35 personen werkzaam zijn tot het voeren van een afzonderlijke personeelsregistratie met betrekking tot het aandeel etnische minderheden. Tot de doelgroep van deze wet behoren personen geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in overige landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië.

Anciënniteit

Met anciënniteit wordt het aantal dienstjaren bij hetzelfde bedrijf of instelling bedoeld.

Beroepsniveau

In overeenkomst met het opleidingsniveau wordt onderscheid gemaakt in de beroepsniveaus elementair, lager, middelbaar, hoger, wetenschappelijk en onbekend. De indeling is gebaseerd op de eerste cijfers van de Standaard Beroepsclassificatie (SBC) zoals gehanteerd door het CBS:

SBC-code	Beroepsniveau
1	Elementair
3	Lager
5	Middelbaar
7	Hoger
9	Wetenschappelijk
--	Onbekend

Beroepsoort

De indeling in beroepsoort is gebaseerd op de eerste 3 cijfers van de SBC-codering en omvat de groepen technisch, administratief en managers.

Dienstverband

Er wordt onderscheid gemaakt in een voltijd dienstverband, deeltijd dienstverband en flexuren. Met flexuren worden dienstverbanden bedoeld waarbij het aantal werkuren per week niet vastligt, bijvoorbeeld in het geval van oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Soort dienst

Met het soort dienst wordt het onderscheid naar regelmatige en onregelmatige diensten bedoeld. Ploegendiensten vallen onder de onregelmatige diensten.

Bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte betreft het aantal werknemers in de vestiging van het bedrijf of instelling waar de werknemer werkzaam is. Onderscheid wordt gemaakt in de categorieën 1-9 werknemers, 10-19 werknemers, 20-49 werknemers, 50-99 werknemers, 100-199 werknemers, 200-499 werknemers en 500 werknemers of meer.

Modelspecificatie

Het niveau van het bruto uurloon hangt af van het type werknemer en het type functie dat de werknemer uitoefent. In het bruto uurloonmodel maken we daarom het bruto uurloon afhankelijk van kenmerken van de werknemer en kenmerken van de baan. Vervolgens schatten we de invloed van al die kenmerken op het bruto uurloon met behulp van een multivariate regressiemethode. Formeel kan dit worden beschreven door de functie

$$Y = f(X) \quad (\text{B.1})$$

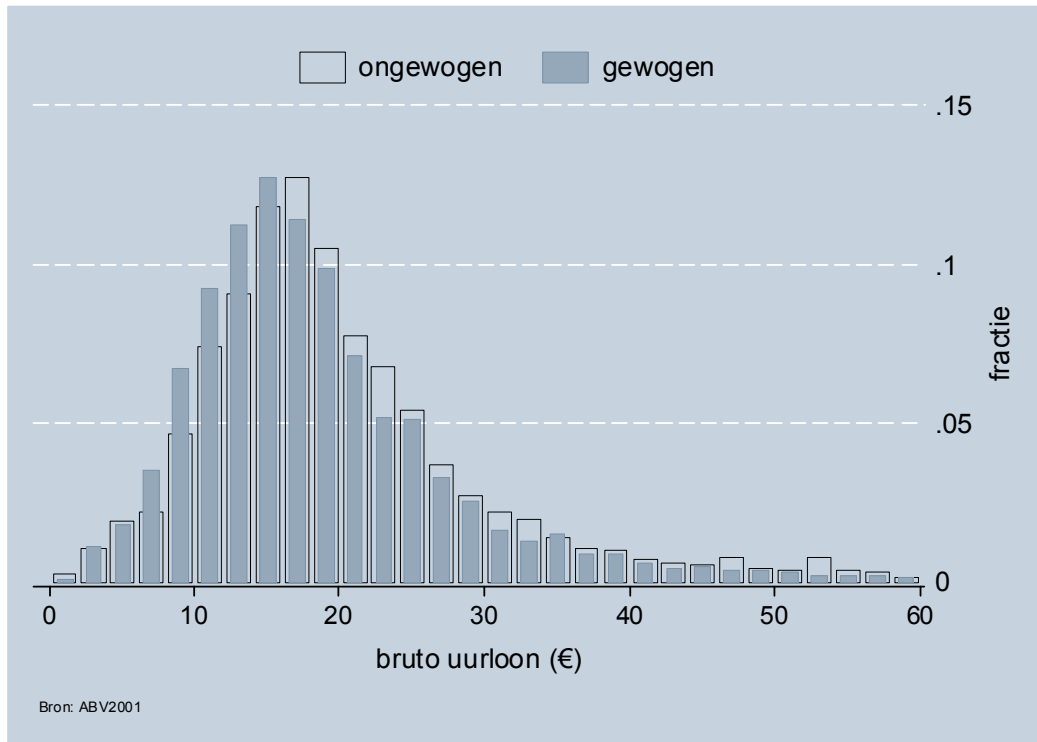
waarbij Y het loon voorstelt en X een vector van factoren die de hoogte van het loon kunnen verklaren. De functie $f(\cdot)$ geeft aan hoe de verklarende factoren in relatie staan tot het loon. Voor de invulling van vergelijking (B.1) hebben we de volgende keuzes gemaakt:

- De functie $f(\cdot)$ is een exponentiële relatie tussen een combinatie van verklarende factoren X en het uurloon Y . Daarmee wordt recht gedaan aan de scheve verdeling van uurlonen over banen: de rechterstaart is langer en dikker dan de linker (zie Figuur B.1). De schattingsresultaten zijn door de exponentiële specificatie bovendien minder gevoelig voor enkele grote uitschieters in het uurloon naar boven;
- Vergelijking (B.1) wordt apart geschat voor de marktsector en de collectieve sector om zoveel mogelijk de verschillen tussen de marktsector en de collectieve sector tot uiting te laten komen;
- Bij de combinatie van verklarende factoren voor het bruto uurloon is gekozen voor een multiplicatieve structuur, dat wil zeggen een structuur waarin de effecten van verschillende (interacties van) verklarende factoren elkaar versterken of afzwakken. Dit is gedaan met een praktische en een theoretische reden. Theoretisch is het plausibel dat de marginale invloed

van een achtergrondkenmerk afhangt van het loonniveau zelf. Er zal met andere woorden eerder sprake zijn van een procentuele invloed dan van een absolute invloed van achtergrondkenmerken. De praktische reden voor een multiplicatieve structuur is dat de veronderstelde exponentiële relatie tussen de verklarende factoren en het uurloon gemakkelijk lineair kan worden geschat met de gewone kleinste kwadratenmethode na het nemen van de logaritme van vergelijking (B.1);

- Het gedeelte van de uurlonen dat niet kan worden verklaard aan de hand van factoren in X , stellen we gelijk aan de ‘storingsterm’ ε .

Figuur B.1: Verdeling van lonen in het ABV2001 (ongewogen) en na ophoging (gewogen)



Als gevolg van deze keuzes kunnen de bruto uurloonvergelijkingen (met index m voor marktsector en index c voor collectieve sector) worden gespecificeerd als

$$\ln(Y_m) = X_m' \beta_m + \varepsilon_m \quad (\text{B.2})$$

$$\ln(Y_c) = X_c' \beta_c + \varepsilon_c$$

Uiteindelijk zijn we geïnteresseerd in de coëfficiënten β die het effect van de verklarende factoren X op het uurloon per sector verklaren. Deze worden vastgesteld door middel van de gewone kleinste kwadraten methode. Deze methode zorgt niet alleen voor zuiver geschatte coëfficiënten, maar is van alle lineaire schattingsmethoden ook degene met de kleinste variantie. Dat geeft de

meeste zekerheid over de waarde van de coëfficiënten. Bovendien is de gewone kleinste kwadraten methode gemakkelijk toe te passen.

Schattingsresultaten

Tabel B.2 geeft een overzicht van de schattingsresultaten van het bruto uurloonmodel. Merk op dat in tegenstelling tot soortgelijke analyses in de beloningsvergelijking over 2001 in Heyma e.a. (2004) het effect van leeftijd op het bruto uurloon niet alleen is uitgesplitst naar geslacht en opleidingsniveau, maar ook naar de sectoren van de collectieve sector en marktsector. Dat leidt in beide sectoren tot een betere verklaring van de variatie in lonen (een hogere R^2).

Tabel B.2: Schattingsresultaten voor het bruto uurloonmodel op gegevens uit de EWL 2001

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Marktsector mannen				
Nijverheid en landbouw	referentie			
Handel en horeca	0,085	1,38		
Vervoer en communicatie	0,219	3,08		
Financiële en zakelijke diensten	-0,408	5,79		
Overige private diensten	0,212	2,10		
Marktsector, vrouwen				
Nijverheid en landbouw	referentie			
Handel en horeca	-0,406	3,80		
Vervoer en communicatie	-0,180	1,54		
Financiële en zakelijke diensten	-0,281	2,46		
Overige private diensten	-0,478	3,11		
Collectieve sector, mannen				
Rijksoverheid				
Zorg en welzijn			0,574	4,59
Academische Ziekenhuizen			0,846	5,59
Rechterlijke macht			-0,982	4,95
Provincies			-0,068	0,32
Gemeenten			0,311	2,34
Waterschappen			0,010	0,05
Primair onderwijs			1,010	8,20
Voortgezet onderwijs			1,041	7,89
Onderwijs BVE			0,792	4,90
Hoger Beroepsonderwijs			-0,475	2,34
Universiteiten en onderzoek			0,272	1,91
Politie			0,376	2,62
Defensie gevechtsfuncties			0,887	4,06
Defensie overig			0,981	6,80
Collectieve sector, vrouwen				
Zorg en welzijn			1,141	9,12
Academische Ziekenhuizen			1,242	7,70
Rechterlijke macht			-0,896	4,83
Provincies			0,289	1,30
Gemeenten			0,742	4,87
Waterschappen			0,341	1,54
Primair onderwijs			1,469	10,86
Voortgezet onderwijs			1,368	9,33
Onderwijs BVE			1,058	6,08
Hoger Beroepsonderwijs			-0,092	0,43
Universiteiten en onderzoek			0,616	3,93
Politie			0,837	5,37
Defensie gevechtsfuncties			1,305	5,77
Defensie overig			1,344	8,52

Tabel B.2 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
Nijverheid en landbouw				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,538	20,85		
Middelbaar onderwijs	0,546	21,63		
Hoger Beroepsonderwijs	0,559	21,51		
Universitair onderwijs	0,614	21,27		
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,058	17,81		
Middelbaar onderwijs	-0,056	17,79		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,048	13,81		
Universitair onderwijs	-0,046	10,17		
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,321	5,79		
Middelbaar onderwijs	0,321	5,81		
Hoger Beroepsonderwijs	0,425	7,38		
Universitair onderwijs	0,478	7,86		
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,035	4,68		
Middelbaar onderwijs	-0,031	4,23		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,046	5,45		
Universitair onderwijs	-0,043	4,22		
Handel en horeca				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,454	15,70		
Middelbaar onderwijs	0,444	16,25		
Hoger Beroepsonderwijs	0,484	16,07		
Universitair onderwijs	0,569	15,59		
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,047	11,69		
Middelbaar onderwijs	-0,041	11,18		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,035	7,35		
Universitair onderwijs	-0,040	5,34		
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,487	17,25		
Middelbaar onderwijs	0,530	18,29		
Hoger Beroepsonderwijs	0,558	15,80		
Universitair onderwijs	0,569	15,59		
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,055	14,37		
Middelbaar onderwijs	-0,065	15,69		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,064	9,80		
Universitair onderwijs	-0,040	5,34		

Tabel B.2 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Vervoer en communicatie				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,441	13,70		
Middelbaar onderwijs	0,432	13,36		
Hoger Beroepsonderwijs	0,480	13,61		
Universitair onderwijs	0,501	12,42		
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,051	11,99		
Middelbaar onderwijs	-0,047	10,76		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,041	7,54		
Universitair onderwijs	-0,042	5,43		
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,376	9,63		
Middelbaar onderwijs	0,384	10,12		
Hoger Beroepsonderwijs	0,414	9,81		
Universitair onderwijs	0,501	12,42		
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,039	6,66		
Middelbaar onderwijs	-0,040	7,19		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,042	5,67		
Universitair onderwijs	-0,042	5,43		
Financiële en zakelijke diensten				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,697	21,59		
Middelbaar onderwijs	0,703	23,39		
Hoger Beroepsonderwijs	0,773	25,63		
Universitair onderwijs	0,785	25,83		
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,074	16,94		
Middelbaar onderwijs	-0,068	17,67		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,074	18,82		
Universitair onderwijs	-0,064	15,30		
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,454	13,09		
Middelbaar onderwijs	0,480	13,64		
Hoger Beroepsonderwijs	0,530	14,35		
Universitair onderwijs	0,587	14,43		
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,054	11,78		
Middelbaar onderwijs	-0,055	11,48		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,055	10,06		
Universitair onderwijs	-0,056	7,52		

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Overige private diensten				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,449	7,50		
Middelbaar onderwijs	0,445	8,58		
Hoger Beroepsonderwijs	0,461	9,02		
Universitair onderwijs	0,485	8,69		
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,048	5,65		
Middelbaar onderwijs	-0,044	6,30		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,043	6,05		
Universitair onderwijs	-0,039	4,47		
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	0,562	8,30		
Middelbaar onderwijs	0,617	9,49		
Hoger Beroepsonderwijs	0,617	9,53		
Universitair onderwijs	0,673	10,40		
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs	-0,063	6,84		
Middelbaar onderwijs	-0,073	8,44		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,069	7,86		
Universitair onderwijs	-0,068	7,29		
Zorg en welzijn				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,313	7,95
Middelbaar onderwijs			0,330	8,88
Hoger Beroepsonderwijs			0,365	10,09
Universitair onderwijs			0,488	13,38
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,031	5,71
Middelbaar onderwijs			-0,030	6,40
Hoger Beroepsonderwijs			-0,031	6,49
Universitair onderwijs			-0,040	8,10
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,225	12,79
Middelbaar onderwijs			0,277	15,61
Hoger Beroepsonderwijs			0,299	16,36
Universitair onderwijs			0,406	19,51
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,023	9,84
Middelbaar onderwijs			-0,029	13,05
Hoger Beroepsonderwijs			-0,029	11,73
Universitair onderwijs			-0,036	10,97

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Academische ziekenhuizen				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,282	4,96
Middelbaar onderwijs			0,282	4,96
Hoger Beroepsonderwijs			0,248	4,35
Universitair onderwijs			0,299	5,26
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,032	4,34
Middelbaar onderwijs			-0,032	4,34
Hoger Beroepsonderwijs			-0,021	2,74
Universitair onderwijs			-0,002	0,23
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,282	4,96
Middelbaar onderwijs			0,282	4,96
Hoger Beroepsonderwijs			0,248	4,35
Universitair onderwijs			0,270	4,35
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,032	4,34
Middelbaar onderwijs			-0,032	4,34
Hoger Beroepsonderwijs			-0,021	2,74
Universitair onderwijs			-0,003	0,31
Rijksoverheid				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,634	11,60
Middelbaar onderwijs			0,657	12,57
Hoger Beroepsonderwijs			0,711	13,38
Universitair onderwijs			0,786	14,94
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,066	9,36
Middelbaar onderwijs			-0,068	10,76
Hoger Beroepsonderwijs			-0,071	10,74
Universitair onderwijs			-0,075	11,35
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,845	12,51
Middelbaar onderwijs			0,857	12,93
Hoger Beroepsonderwijs			0,975	14,30
Universitair onderwijs			0,999	15,05
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,094	9,92
Middelbaar onderwijs			-0,095	10,88
Hoger Beroepsonderwijs			-0,114	11,88
Universitair onderwijs			-0,104	11,57

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Provincies				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,722	8,13
Middelbaar onderwijs			0,722	8,13
Hoger Beroepsonderwijs			0,747	8,15
Universitair onderwijs			0,759	8,42
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,080	7,54
Middelbaar onderwijs			-0,080	7,54
Hoger Beroepsonderwijs			-0,074	6,51
Universitair onderwijs			-0,071	6,13
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,722	8,13
Middelbaar onderwijs			0,722	8,13
Hoger Beroepsonderwijs			0,747	8,15
Universitair onderwijs			0,759	8,42
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,080	7,54
Middelbaar onderwijs			-0,080	7,54
Hoger Beroepsonderwijs			-0,074	6,51
Universitair onderwijs			-0,071	6,13
Gemeenten				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,447	10,79
Middelbaar onderwijs			0,500	12,63
Hoger Beroepsonderwijs			0,557	14,05
Universitair onderwijs			0,609	14,31
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,045	8,68
Middelbaar onderwijs			-0,051	10,71
Hoger Beroepsonderwijs			-0,054	11,09
Universitair onderwijs			-0,062	10,75
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,454	9,27
Middelbaar onderwijs			0,534	11,45
Hoger Beroepsonderwijs			0,550	11,53
Universitair onderwijs			0,573	11,23
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,047	7,45
Middelbaar onderwijs			-0,061	10,41
Hoger Beroepsonderwijs			-0,058	9,32
Universitair onderwijs			-0,055	7,39

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Waterschappen				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,619	6,94
Middelbaar onderwijs			0,619	6,94
Hoger Beroepsonderwijs			0,747	8,15
Universitair onderwijs			0,759	8,42
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,060	5,69
Middelbaar onderwijs			-0,060	5,69
Hoger Beroepsonderwijs			-0,074	6,51
Universitair onderwijs			-0,071	6,13
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,619	6,94
Middelbaar onderwijs			0,619	6,94
Hoger Beroepsonderwijs			0,747	8,15
Universitair onderwijs			0,759	8,42
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,060	5,69
Middelbaar onderwijs			-0,060	5,69
Hoger Beroepsonderwijs			-0,074	6,51
Universitair onderwijs			-0,071	6,13
Primair onderwijs				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,022	0,64
Middelbaar onderwijs			0,097	2,91
Hoger Beroepsonderwijs			0,146	4,69
Universitair onderwijs			0,108	2,95
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,004	0,78
Middelbaar onderwijs			-0,003	0,59
Hoger Beroepsonderwijs			-0,002	0,44
Universitair onderwijs			0,005	0,94
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,022	0,64
Middelbaar onderwijs			0,097	2,91
Hoger Beroepsonderwijs			0,128	4,20
Universitair onderwijs			0,108	2,95
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,004	0,78
Middelbaar onderwijs			-0,003	0,59
Hoger Beroepsonderwijs			-0,002	0,46
Universitair onderwijs			0,005	0,94

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Voortgezet onderwijs				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,080	1,80
Middelbaar onderwijs			0,157	3,44
Hoger Beroepsonderwijs			0,094	2,46
Universitair onderwijs			0,070	1,80
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,002	0,35
Middelbaar onderwijs			-0,013	1,90
Hoger Beroepsonderwijs			0,009	2,05
Universitair onderwijs			0,017	3,36
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,080	1,80
Middelbaar onderwijs			0,124	2,66
Hoger Beroepsonderwijs			0,152	3,68
Universitair onderwijs			0,106	2,41
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,002	0,35
Middelbaar onderwijs			-0,008	1,14
Hoger Beroepsonderwijs			-0,001	0,24
Universitair onderwijs			0,012	1,87
Onderwijs BVE				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,234	3,30
Middelbaar onderwijs			0,287	4,40
Hoger Beroepsonderwijs			0,255	4,41
Universitair onderwijs			0,295	4,66
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,017	1,69
Middelbaar onderwijs			-0,025	2,94
Hoger Beroepsonderwijs			-0,010	1,44
Universitair onderwijs			-0,016	1,83
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,234	3,30
Middelbaar onderwijs			0,287	4,40
Hoger Beroepsonderwijs			0,299	4,92
Universitair onderwijs			0,289	4,46
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,017	1,69
Middelbaar onderwijs			-0,025	2,94
Hoger Beroepsonderwijs			-0,017	2,26
Universitair onderwijs			-0,012	1,38

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Hoger Beroepsonderwijs				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,749	8,06
Middelbaar onderwijs			0,749	8,06
Hoger Beroepsonderwijs			0,869	10,28
Universitair onderwijs			0,872	11,07
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,071	5,90
Middelbaar onderwijs			-0,071	5,90
Hoger Beroepsonderwijs			-0,079	7,53
Universitair onderwijs			-0,079	8,42
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,749	8,06
Middelbaar onderwijs			0,749	8,06
Hoger Beroepsonderwijs			0,891	9,72
Universitair onderwijs			0,891	10,53
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,071	5,90
Middelbaar onderwijs			-0,071	5,90
Hoger Beroepsonderwijs			-0,087	7,21
Universitair onderwijs			-0,082	7,79
Universiteiten en onderzoek				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,557	10,66
Middelbaar onderwijs			0,557	10,66
Hoger Beroepsonderwijs			0,551	10,16
Universitair onderwijs			0,517	10,81
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,065	9,52
Middelbaar onderwijs			-0,065	9,52
Hoger Beroepsonderwijs			-0,057	7,64
Universitair onderwijs			-0,037	6,32
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,557	10,66
Middelbaar onderwijs			0,557	10,66
Hoger Beroepsonderwijs			0,649	11,07
Universitair onderwijs			0,569	10,49
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,065	9,52
Middelbaar onderwijs			-0,065	9,52
Hoger Beroepsonderwijs			-0,080	9,14
Universitair onderwijs			-0,050	6,55

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Politie				
<i>Leeftijd, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,489	8,39
Middelbaar onderwijs			0,495	9,70
Hoger Beroepsonderwijs			0,468	8,75
Universitair onderwijs			0,468	8,75
<i>Leeftijd kwadraat, mannen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,053	6,25
Middelbaar onderwijs			-0,050	7,77
Hoger Beroepsonderwijs			-0,040	5,15
Universitair onderwijs			-0,040	5,15
<i>Leeftijd, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,489	8,39
Middelbaar onderwijs			0,496	8,88
Hoger Beroepsonderwijs			0,468	8,75
Universitair onderwijs			0,468	8,75
<i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,053	6,25
Middelbaar onderwijs			-0,053	6,57
Hoger Beroepsonderwijs			-0,040	5,15
Universitair onderwijs			-0,040	5,15
Defensie gevechtsfuncties				
<i>Leeftijd, mannen en vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,210	2,30
Middelbaar onderwijs			0,247	2,60
Hoger Beroepsonderwijs			0,239	2,52
Universitair onderwijs			0,239	2,52
<i>Leeftijd kwadraat, mannen en vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,022	2,01
Middelbaar onderwijs			-0,029	2,53
Hoger Beroepsonderwijs			-0,012	0,99
Universitair onderwijs			-0,012	0,99
Defensie overig				
<i>Leeftijd, mannen en vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			0,244	3,76
Middelbaar onderwijs			0,230	3,87
Hoger Beroepsonderwijs			0,320	5,30
Universitair onderwijs			0,320	5,30
<i>Leeftijd kwadraat, mannen en vrouwen</i>				
Elementair en lager onderwijs			-0,021	2,22
Middelbaar onderwijs			-0,018	2,16
Hoger Beroepsonderwijs			-0,025	2,61
Universitair onderwijs			-0,025	2,61

Tabel B.2 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Rechterlijke macht				
Universitair onderwijs				
Leeftijd, mannen			1,263	17,20
Leeftijd kwadraat, mannen			-0,119	15,09
Leeftijd, vrouwen			1,437	21,48
Leeftijd kwadraat, vrouwen			-0,141	18,16
Jeugd, mannen				
16 jaar	-0,787	33,40	-0,712	9,83
17 jaar	-0,632	30,31	-0,641	15,92
18 jaar	-0,494	24,05	-0,589	18,76
19 jaar	-0,380	19,91	-0,498	17,25
20 jaar	-0,245	13,09	-0,224	8,33
21 jaar	-0,155	8,35	-0,092	3,37
22 jaar	-0,139	7,70	-0,079	3,58
Jeugd, vrouwen				
16 jaar	-0,775	33,60	-0,810	25,70
17 jaar	-0,571	26,57	-0,656	24,01
18 jaar	-0,427	19,85	-0,398	16,81
19 jaar	-0,345	16,51	-0,328	16,25
20 jaar	-0,267	13,43	-0,246	14,68
21 jaar	-0,173	9,03	-0,235	14,86
22 jaar	-0,063	3,21	-0,115	8,59
Geslacht				
Man	referentie		referentie	
Vrouw	0,296	2,65	-0,456	2,80
Etniciteit				
Autochtoon	referentie		referentie	
Allochtoon volgens Wet SAMEN	-0,066	10,57	-0,088	14,87
Overig	-0,005	0,82	-0,015	3,00
Anciënniteit in jaren	0,006	29,08	0,008	40,65
Beroepsniveau				
Elementair	referentie		referentie	
Lager	0,045	6,85	0,068	9,68
Middelbaar	0,168	24,68	0,187	26,48
Hoger	0,306	38,53	0,270	35,07
Wetenschappelijk	0,313	29,98	0,334	36,43
Onbekend	0,049	6,21	0,053	6,31

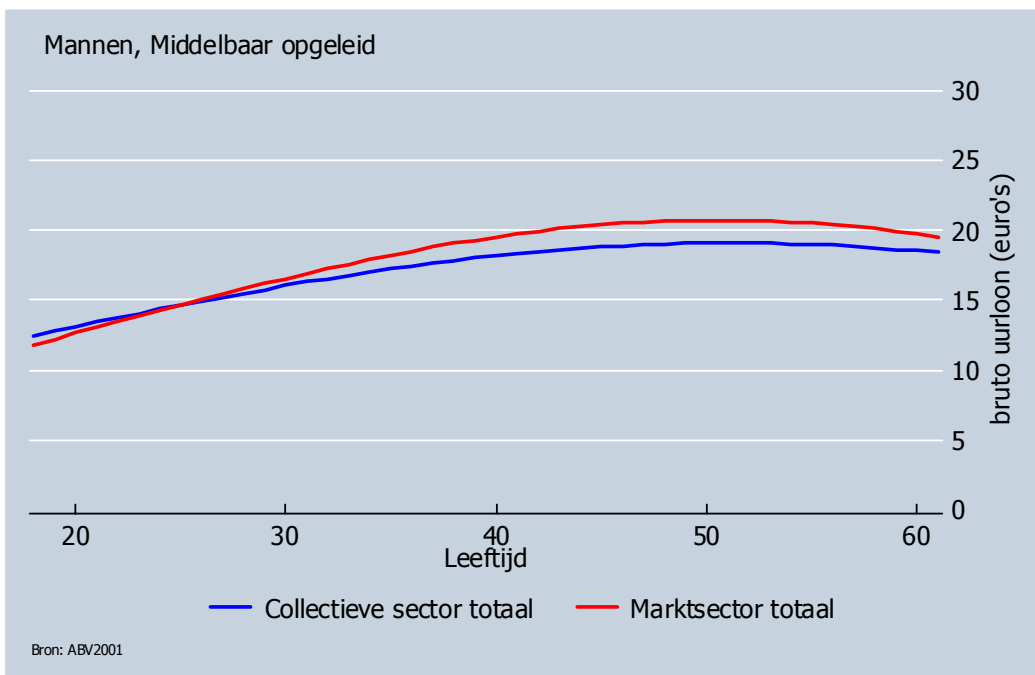
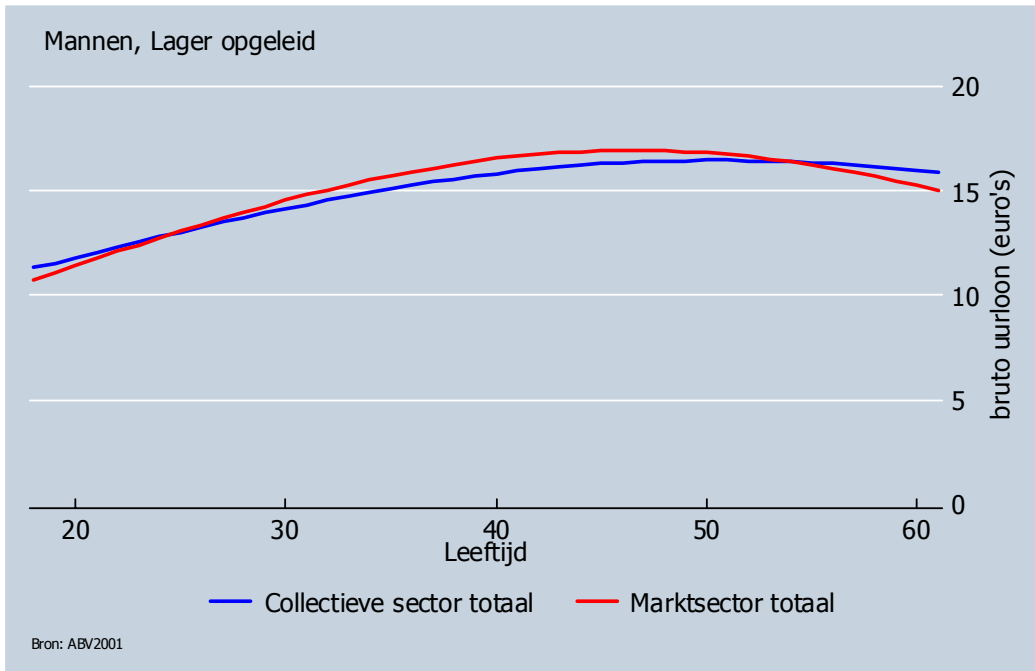
Tabel B.2 **vervolg**

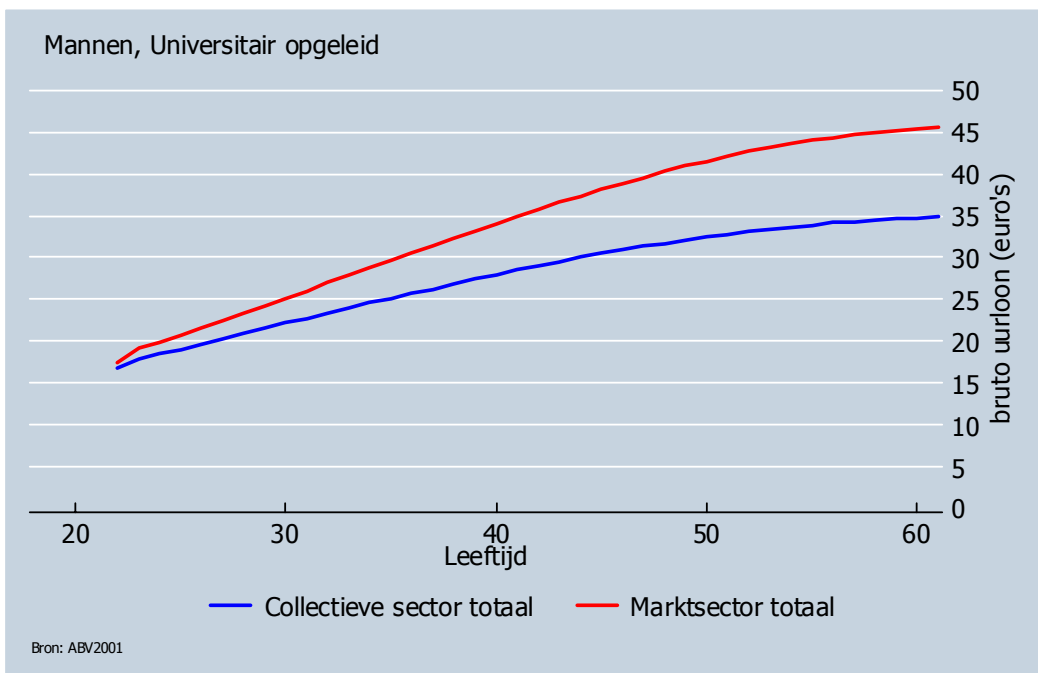
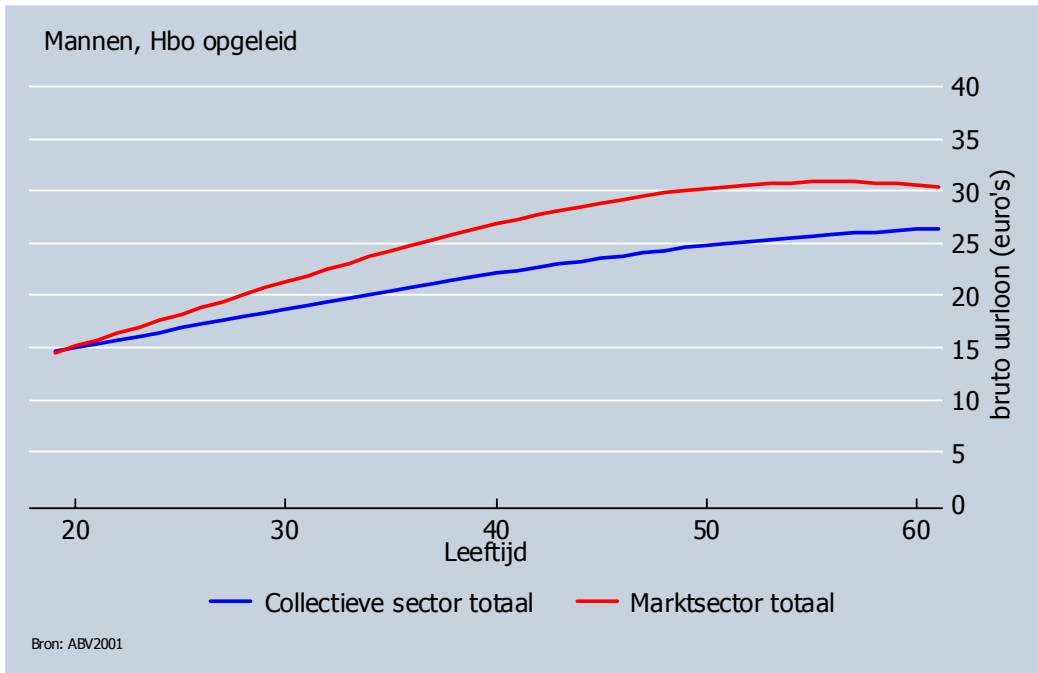
	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Beroepsoort				
Technisch	referentie		referentie	
Administratief	0,045	11,43	0,003	0,97
Leidinggevens (managers)	0,239	20,66	0,106	14,20
Dienstverband, mannen				
Voltijd	referentie		referentie	
Deeltijd	-0,088	12,70	-0,052	10,10
Flexibel	-0,179	13,77	-0,095	4,44
Dienstverband, vrouwen				
Voltijd	referentie		referentie	
Deeltijd	0,017	2,84	0,005	1,20
Flexibel	-0,162	15,89	-0,084	10,20
Soort dienst				
Regelmatige dienst	referentie		referentie	
Onregelmatige dienst	0,066	13,24	0,112	31,72
Bedrijfs grootte				
1-9 werknemers	-0,023	2,09	-0,051	3,08
10-19 werknemers	-0,006	0,48	-0,021	1,59
20-49 werknemers	-0,008	0,97	-0,021	2,85
50-99 werknemers	-0,016	2,18	-0,008	1,47
100-199 werknemers	-0,004	0,74	-0,013	2,93
200-499 werknemers	-0,013	2,68	-0,012	3,43
500 werknemers of meer	referentie		referentie	
Constante	1,494	29,80	1,197	11,14
Aantal waarnemingen	37.995		41.306	
R²	0,7116		0,7283	

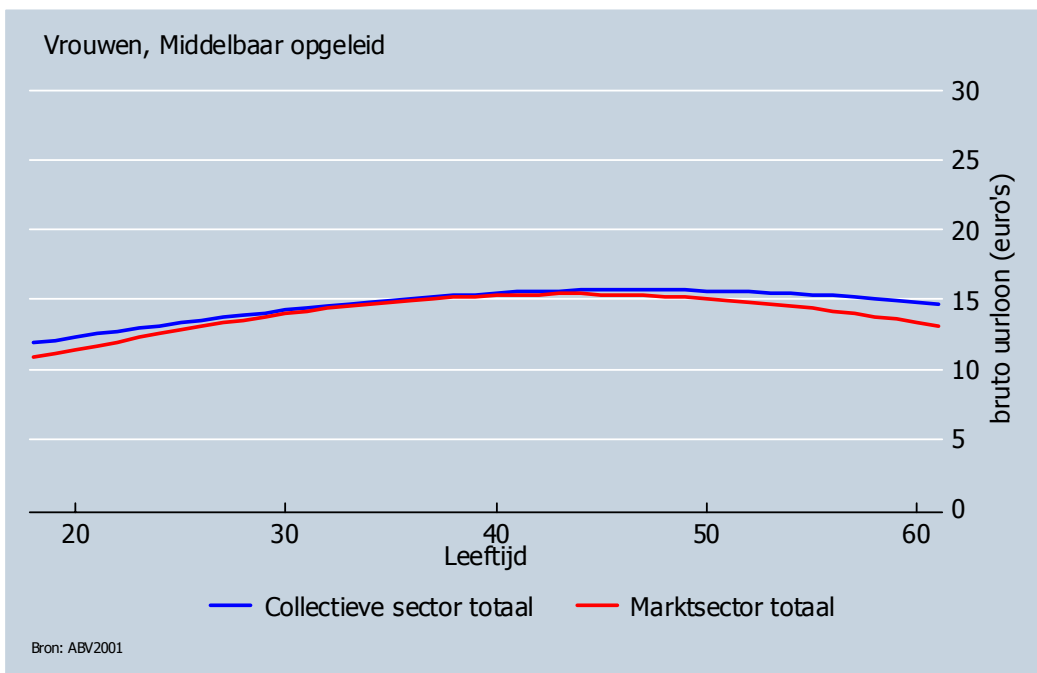
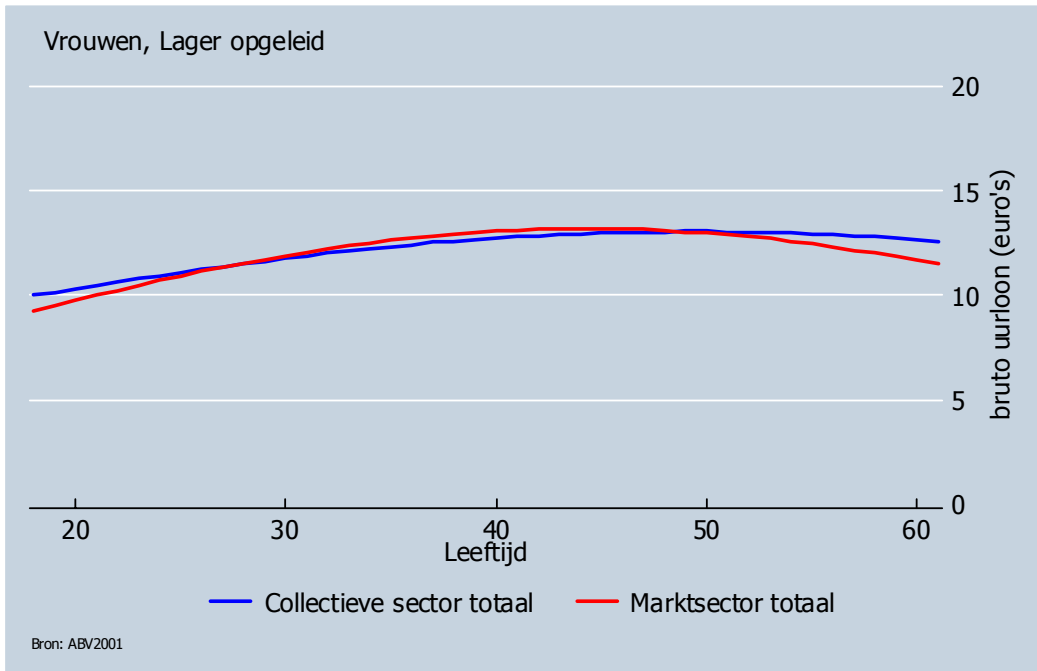
Bijlage C: Geschatte beloningsprofielen o.b.v. EWL 2001

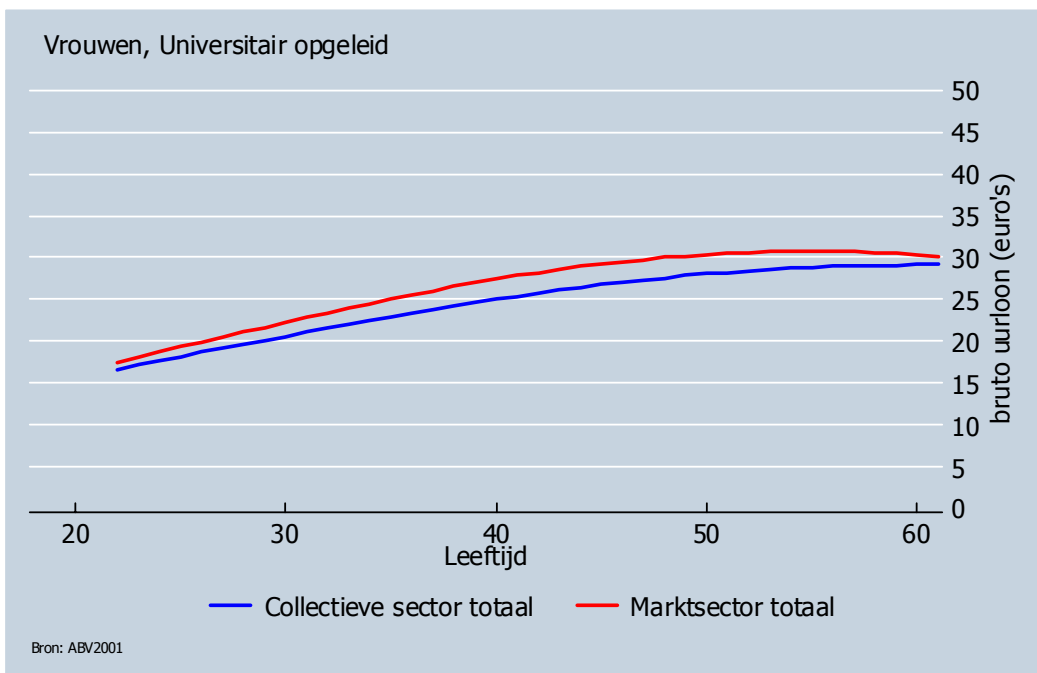
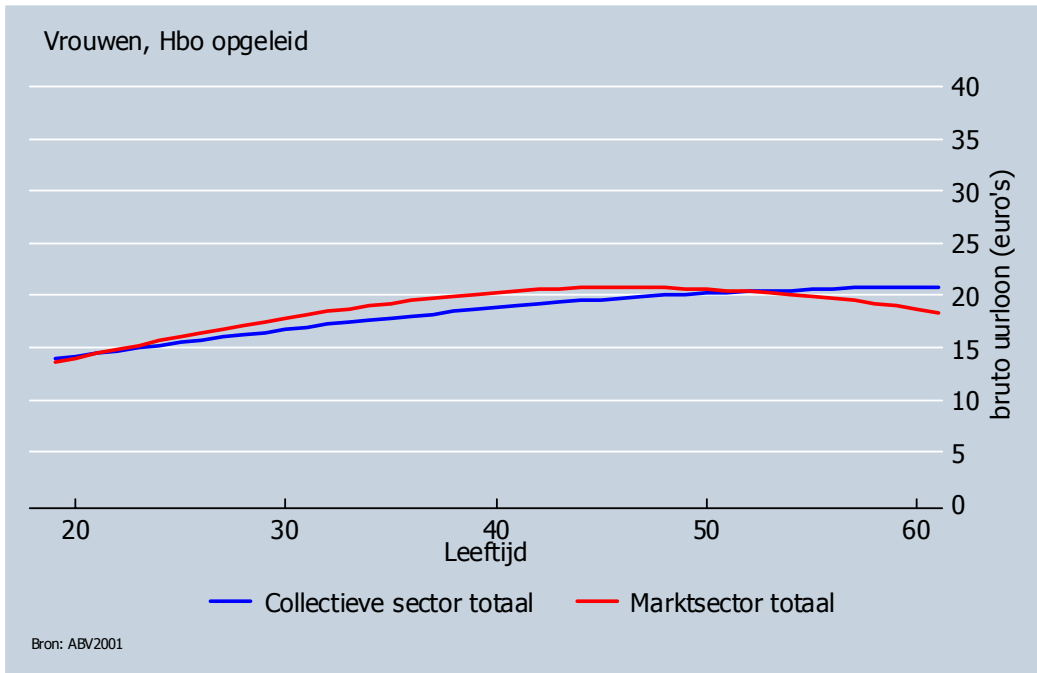
De geschatte coëfficiënten van het bruto uurloonmodel in Bijlage B laten zien wat de relatieve invloed is van (combinaties van) achtergrondkenmerken op het bruto uurloon dat werknemers ontvangen. De som van die effecten is echter niet onmiddellijk duidelijk. Om een helder zicht te krijgen op de loonontwikkeling over leeftijd, worden in deze bijlage geschatte beloningsprofielen over leeftijd getoond naar sector, geslacht en opleidingsniveau. Ze zijn gebaseerd op het geschatte bruto uurloonmodel en betreffen een gemiddelde werknemer. Bij de berekening van de gemiddelde werknemer is uitgegaan van gemiddelde persoonskenmerken en baankenmerken in de gehele werknemerspopulatie. Zo heeft de gemiddelde werknemer bijvoorbeeld voor 86 procent een regelmatige dienst en voor 14 procent een onregelmatige dienst. Alleen voor kenmerken waarvoor we aparte beloningsprofielen maken is er niet gemiddeld (sector, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau). Voor de gemiddelde beloningsprofielen voor de gehele marktsector is er gemiddeld over de sectoren van de marktsector: een gemiddelde werknemer in de marktsector is zodoende voor 31 procent werkzaam in de nijverheid en landbouw, voor 27 procent in de handel en horeca, en zo verder. De overige kenmerken van banen en werknemers zijn voor iedere sector gelijkgesteld aan het gemiddelde in de gehele populatie. Op die manier wordt de vergelijking van beloningsprofielen niet beïnvloed door verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulatie tussen sectoren. De geschatte beloningsprofielen maken inzichtelijk wat het gecombineerde effect is van leeftijd en leeftijd-kwadraat per sector, en hoe deze varieert naar geslacht en opleidingsniveau.

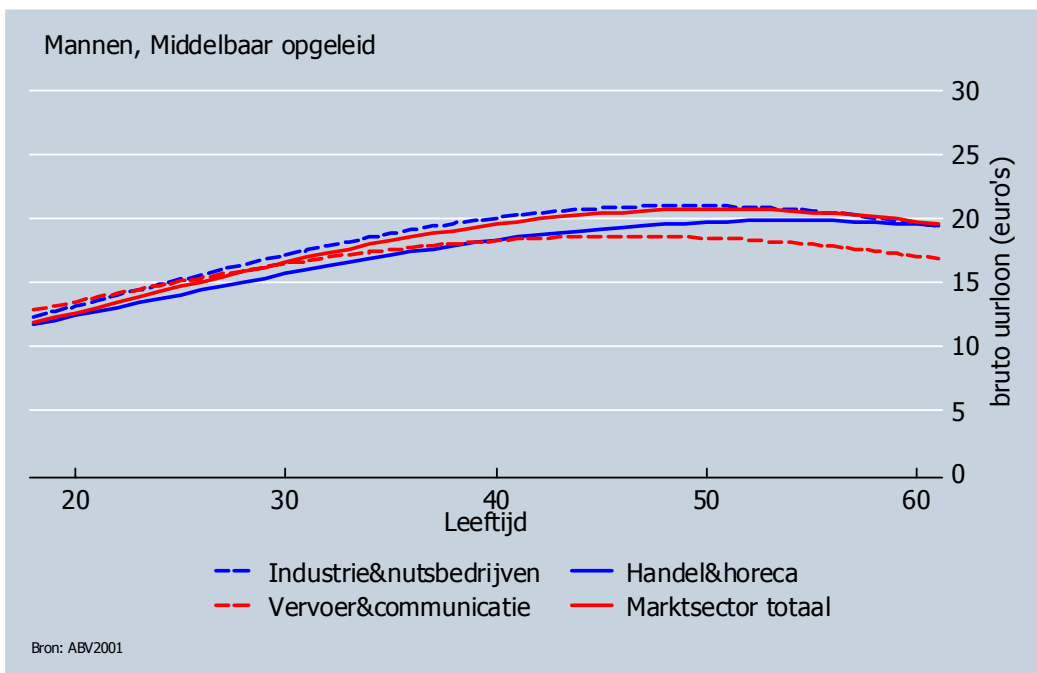
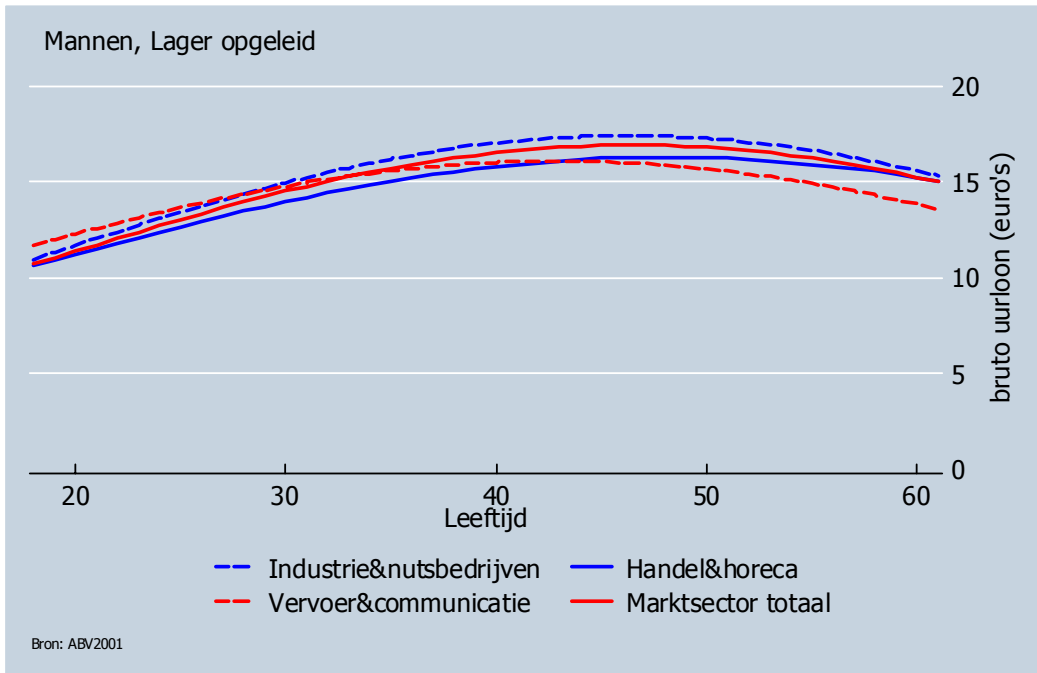
Onderstaande figuren tonen de geschatte gemiddelde beloningsprofielen, eerst voor een vergelijking tussen de marktsector en de collectieve sector als geheel, daarna voor elke sector van de marktsector en collectieve sector ten opzichte van de marktsector als geheel. Alle beloningsprofielen zijn zowel gespecificeerd naar geslacht (man of vrouw) als naar opleidingsniveau (lager opgeleid, middelbaar opgeleid of HBO en universitair opgeleid). Een uitzondering is de rechterlijke macht, waar alleen beloningsprofielen beschikbaar zijn voor het hoogste opleidingsniveau, omdat andere opleidingsniveaus niet in het analysebestand worden waargenomen.

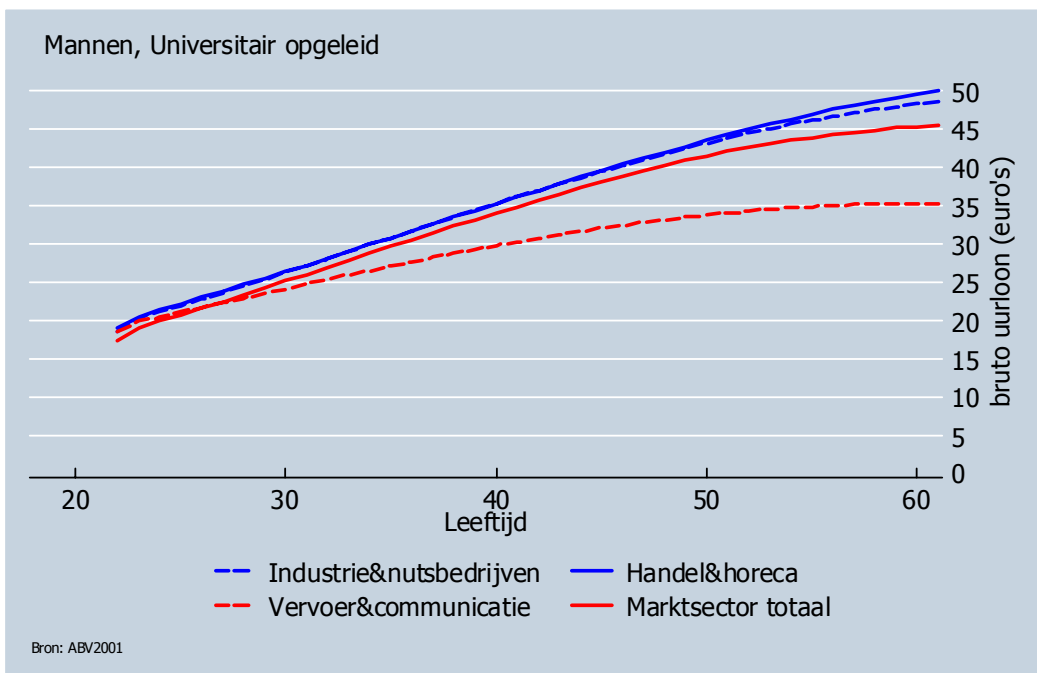
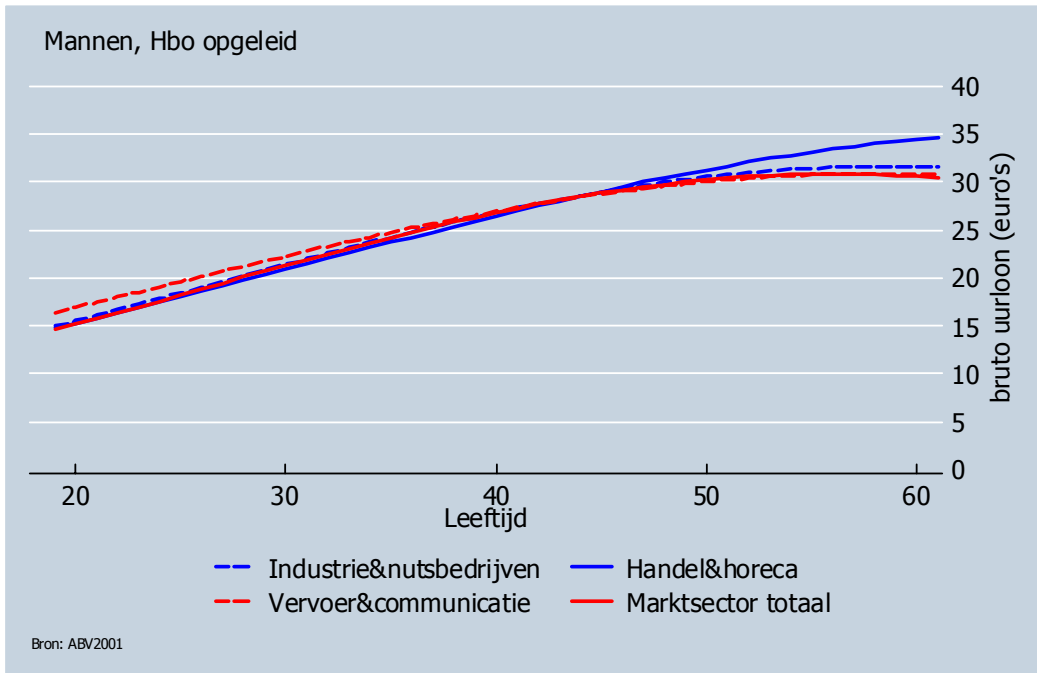


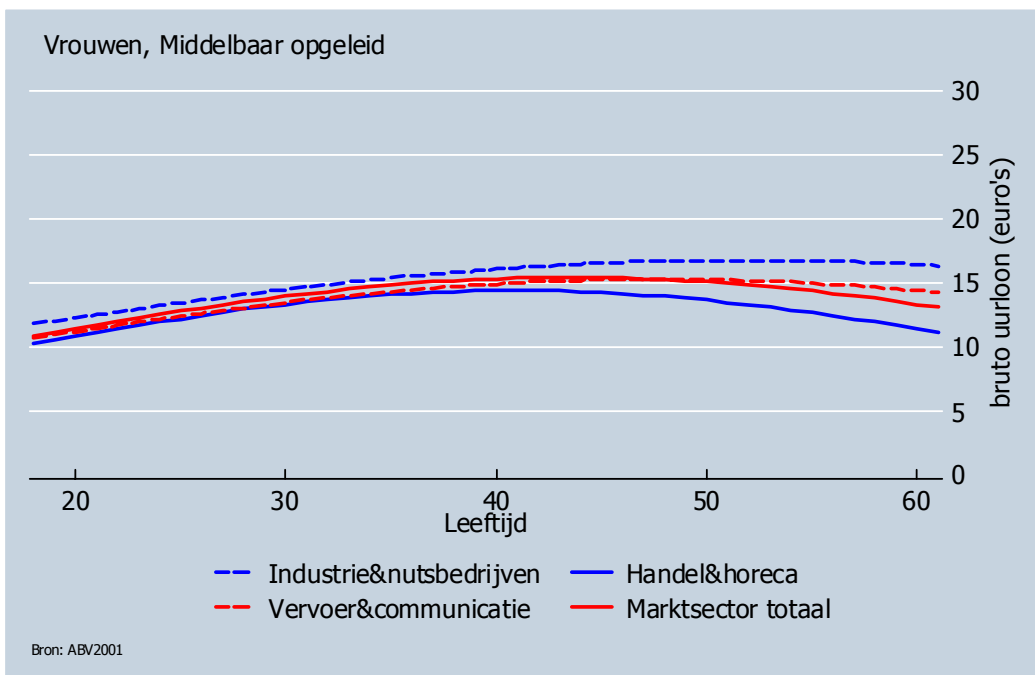
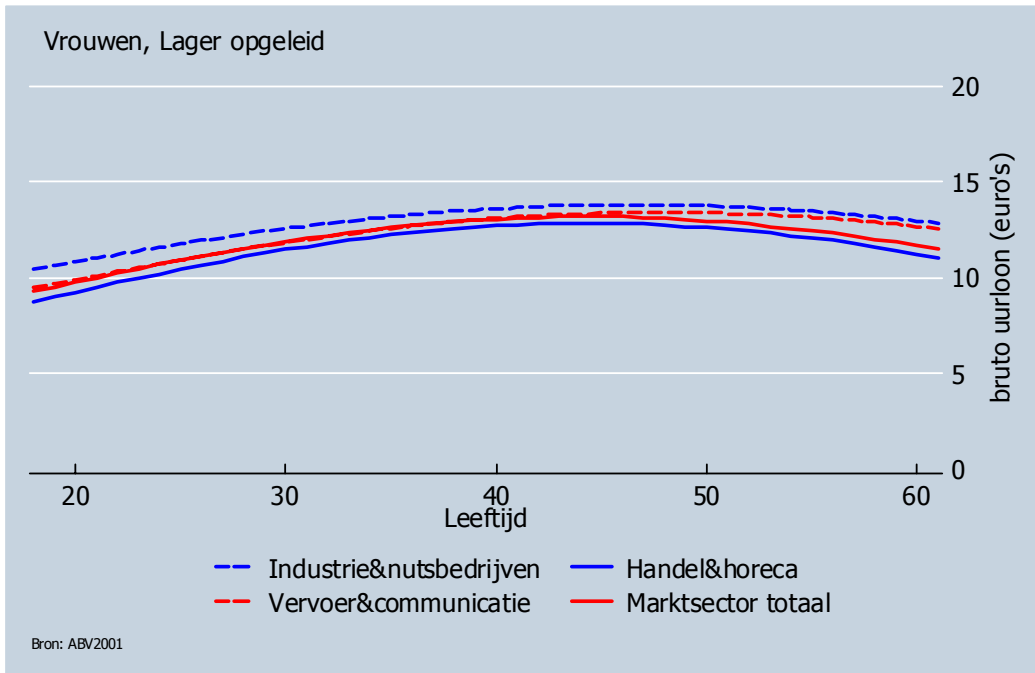


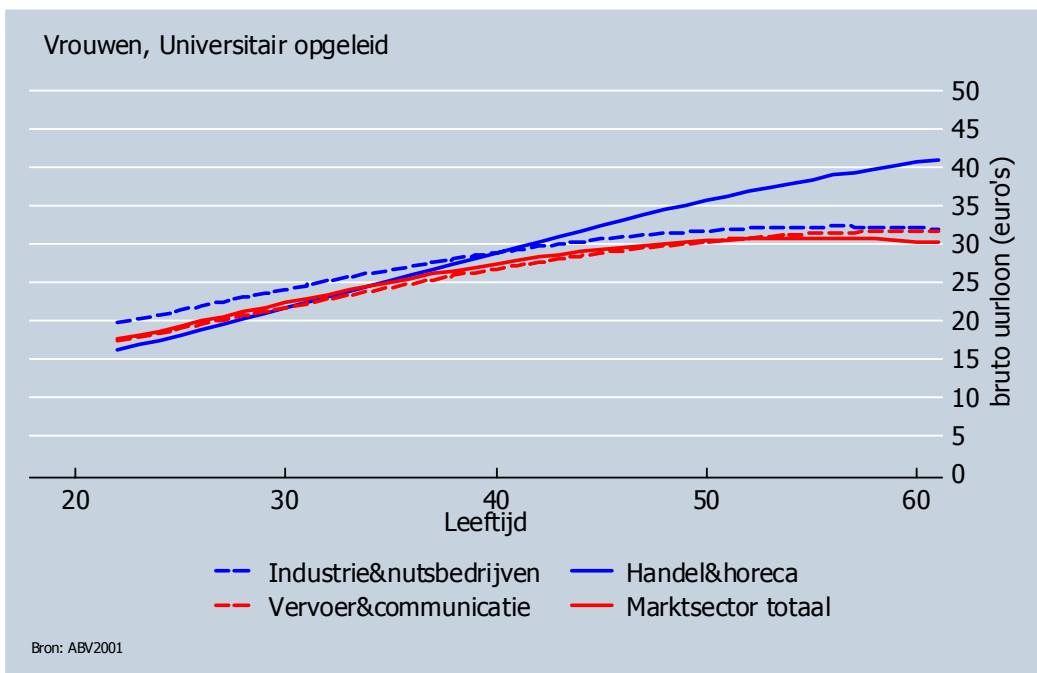
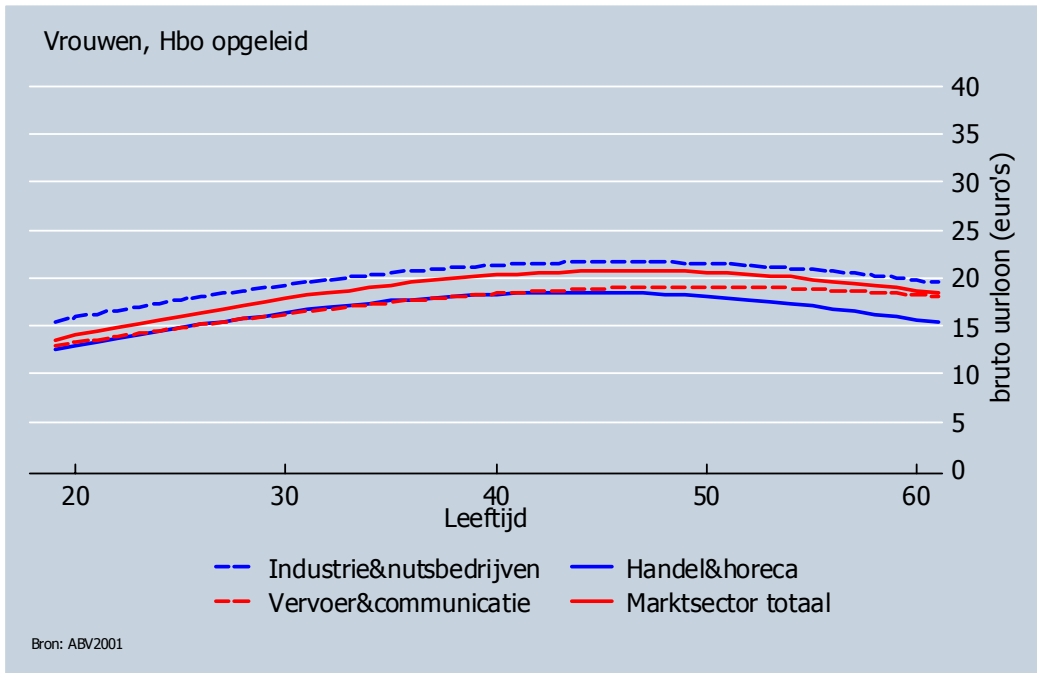


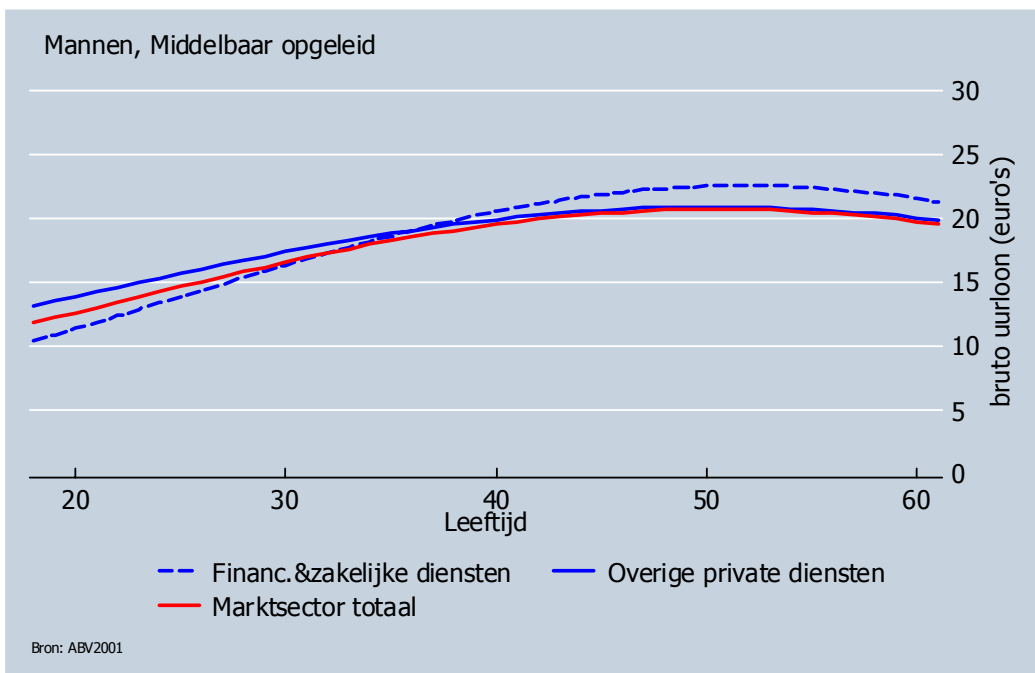
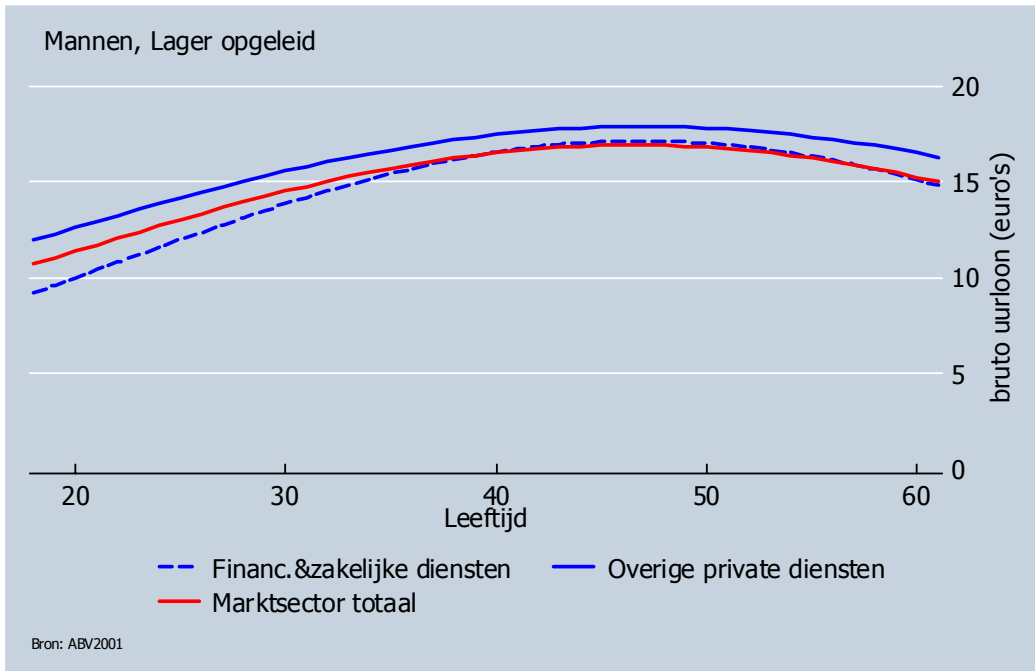


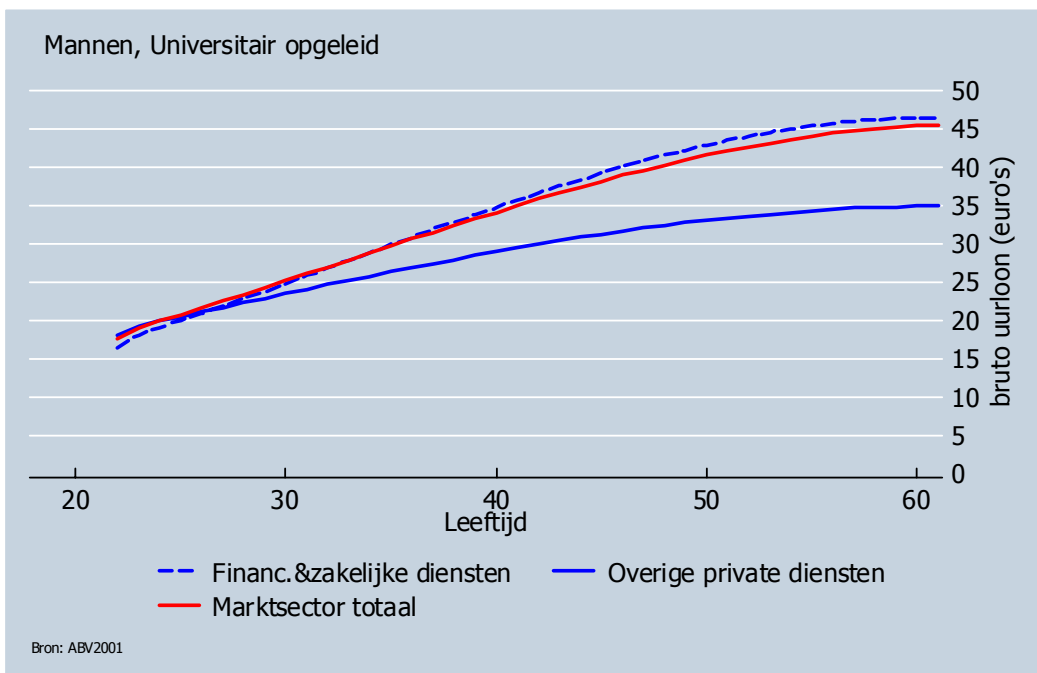
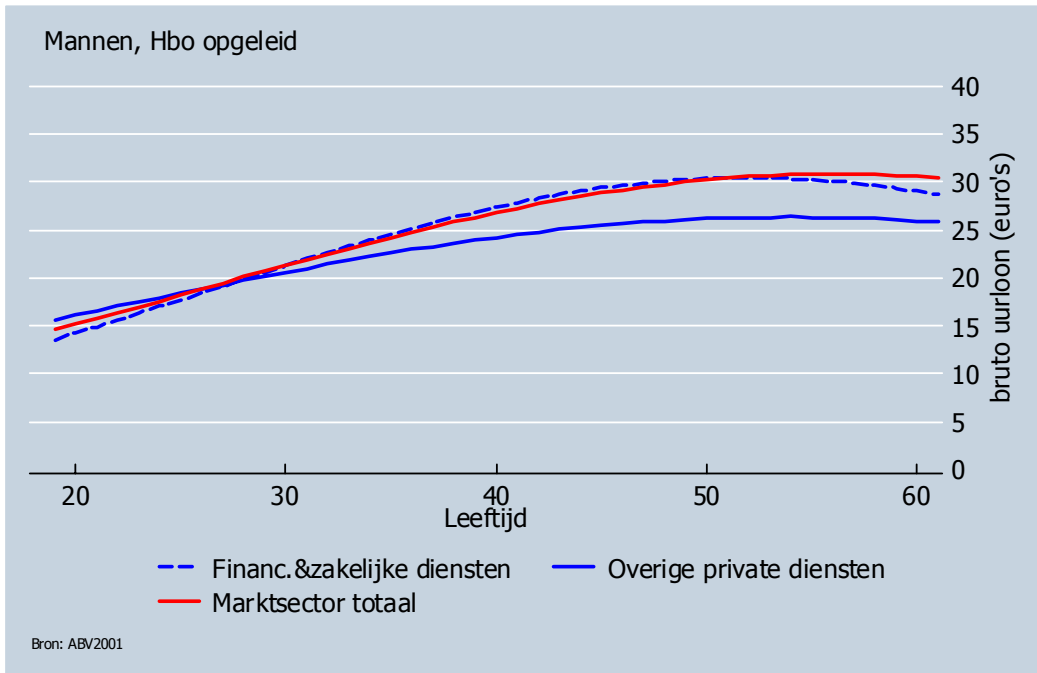


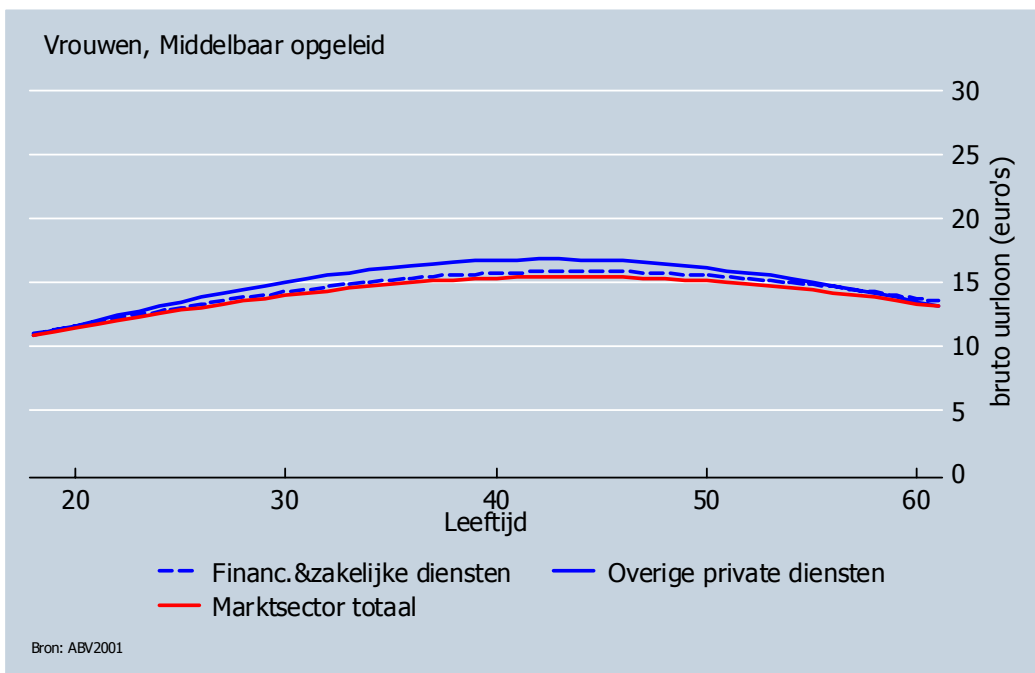
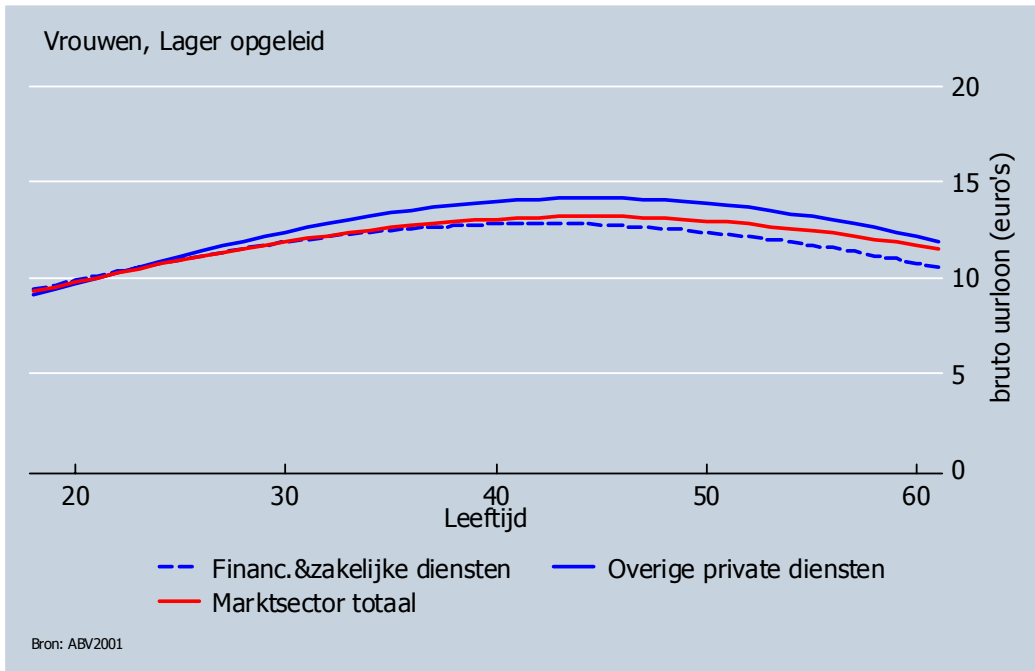


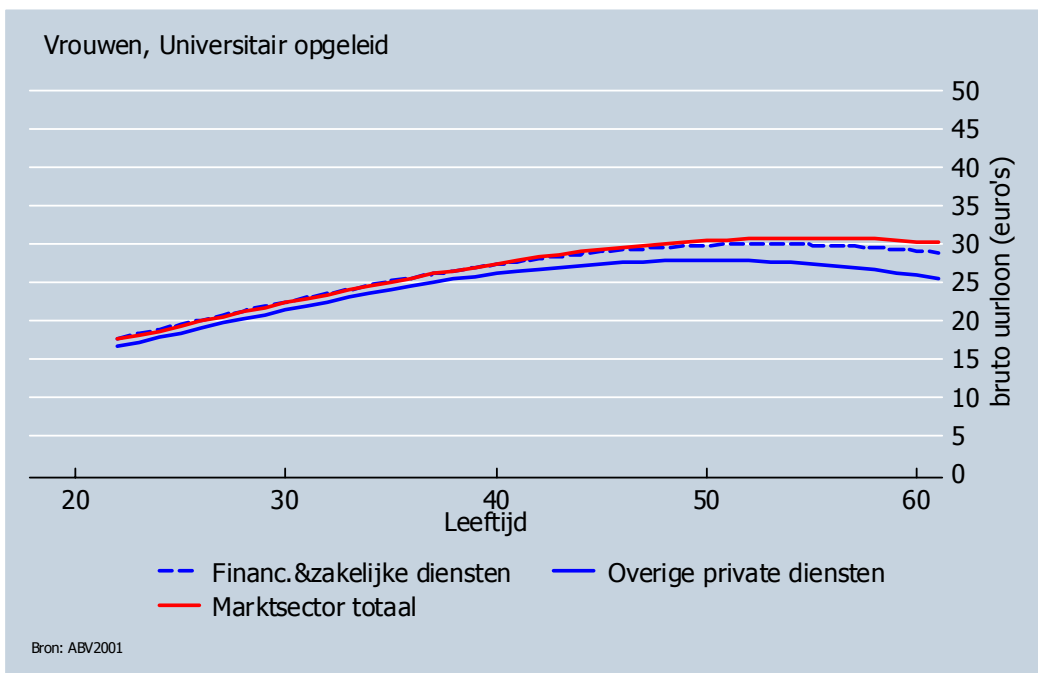
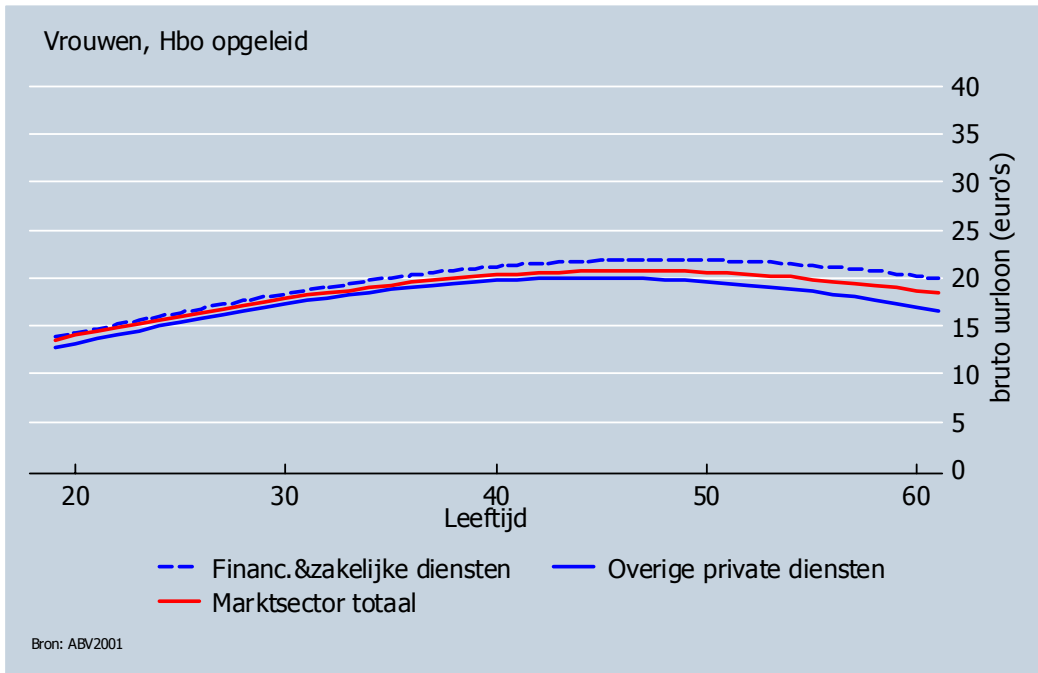


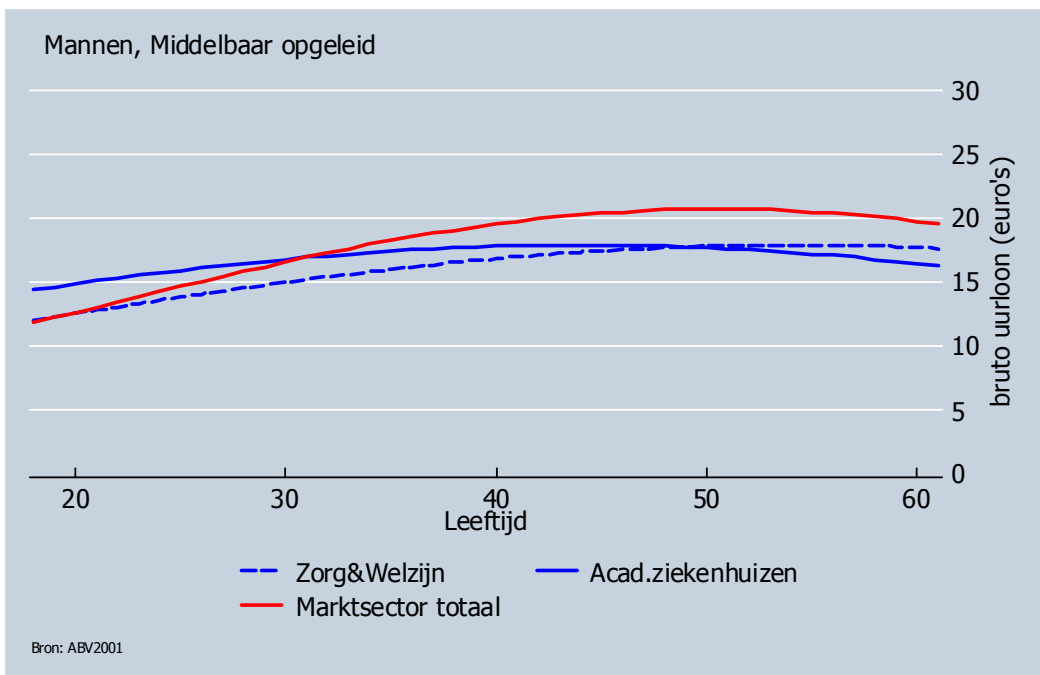
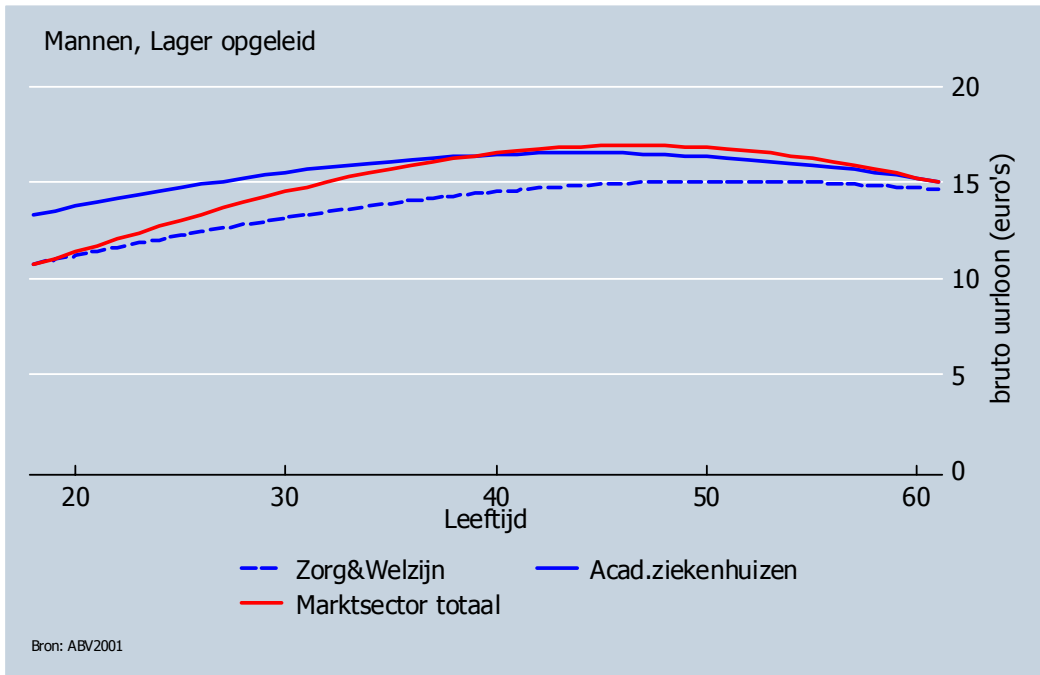


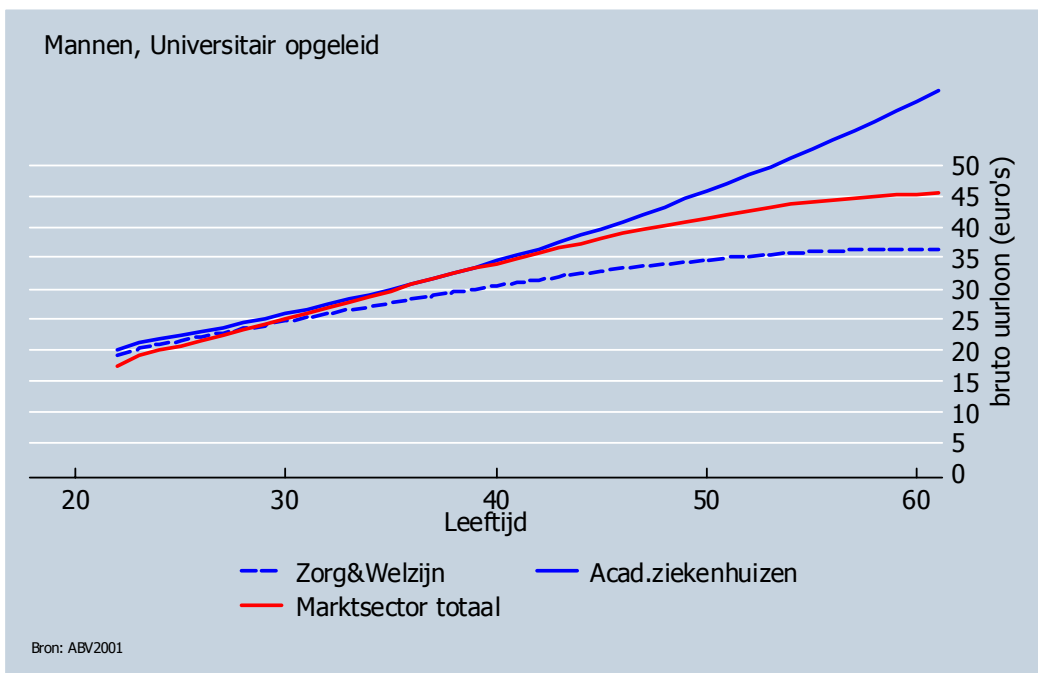
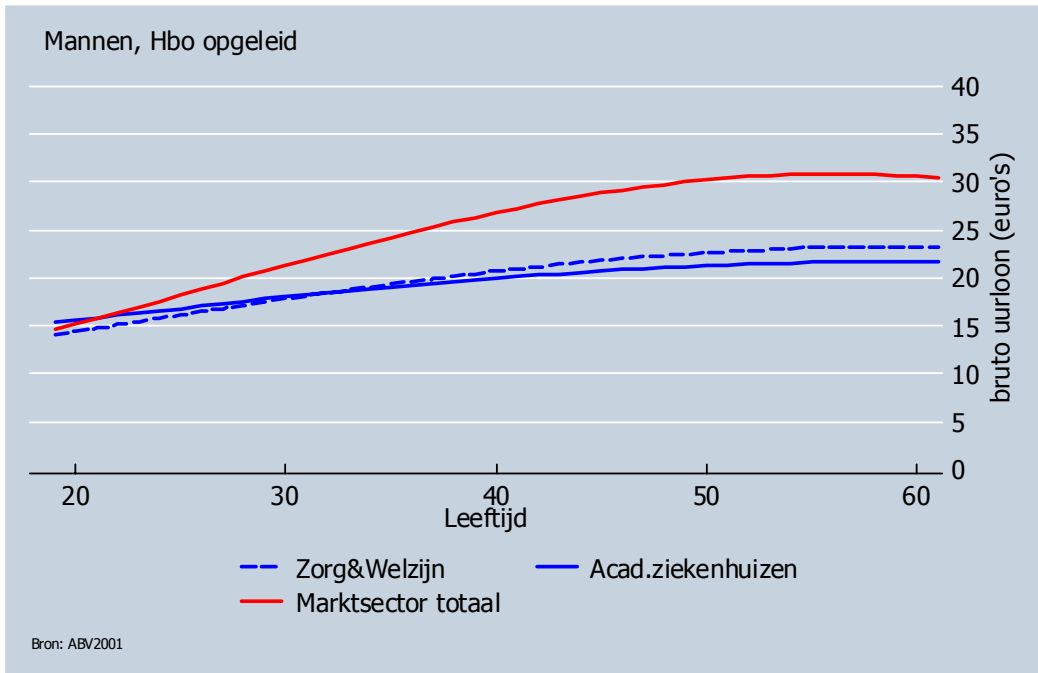


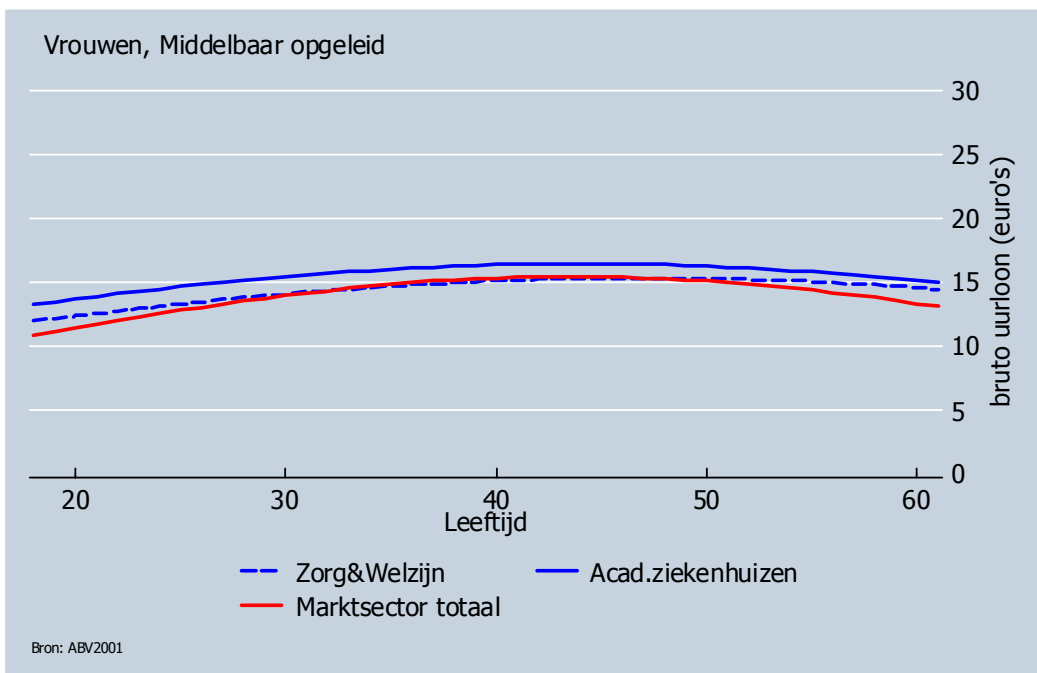
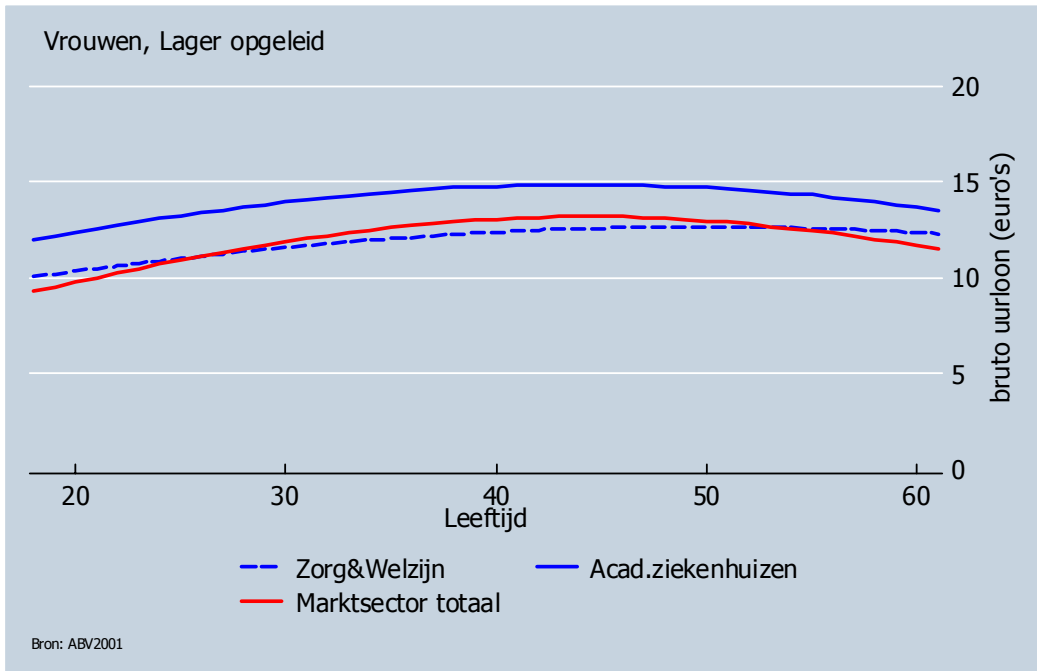


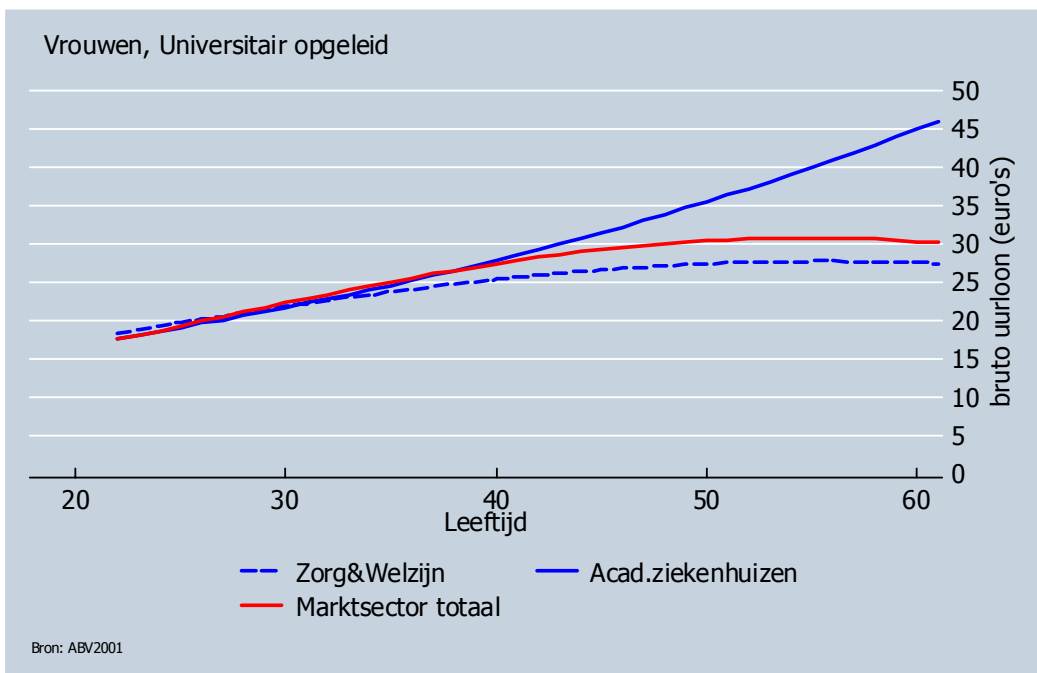
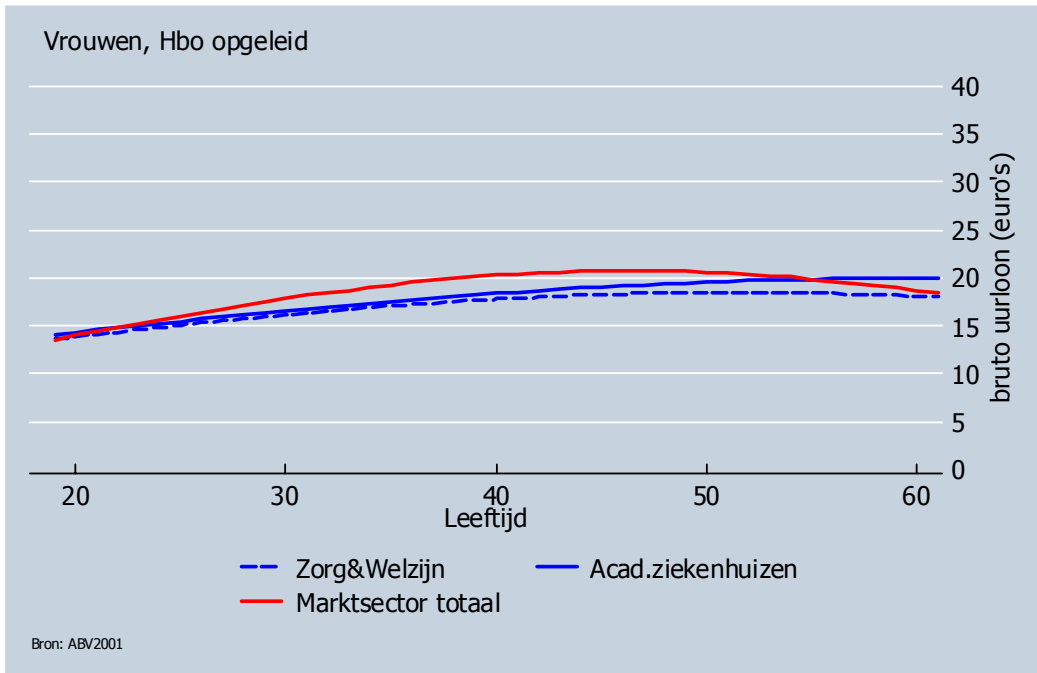


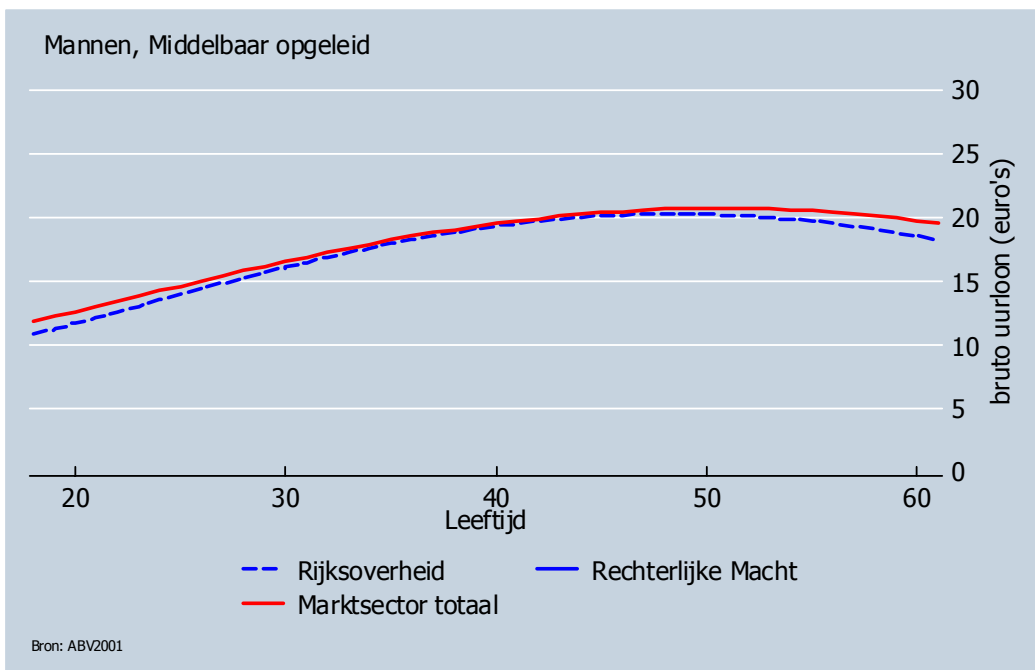
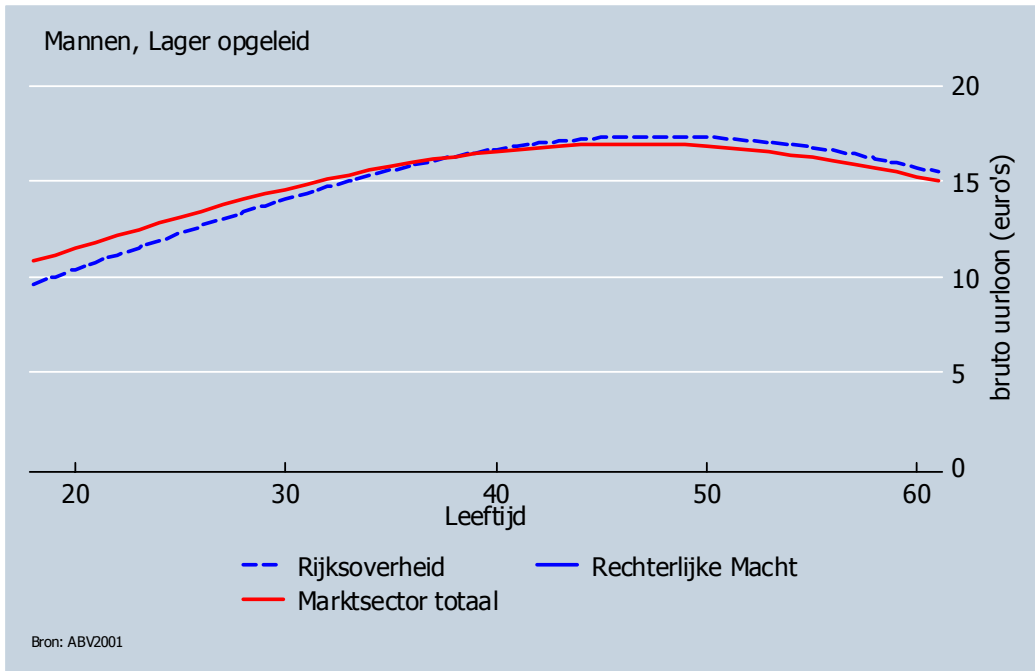


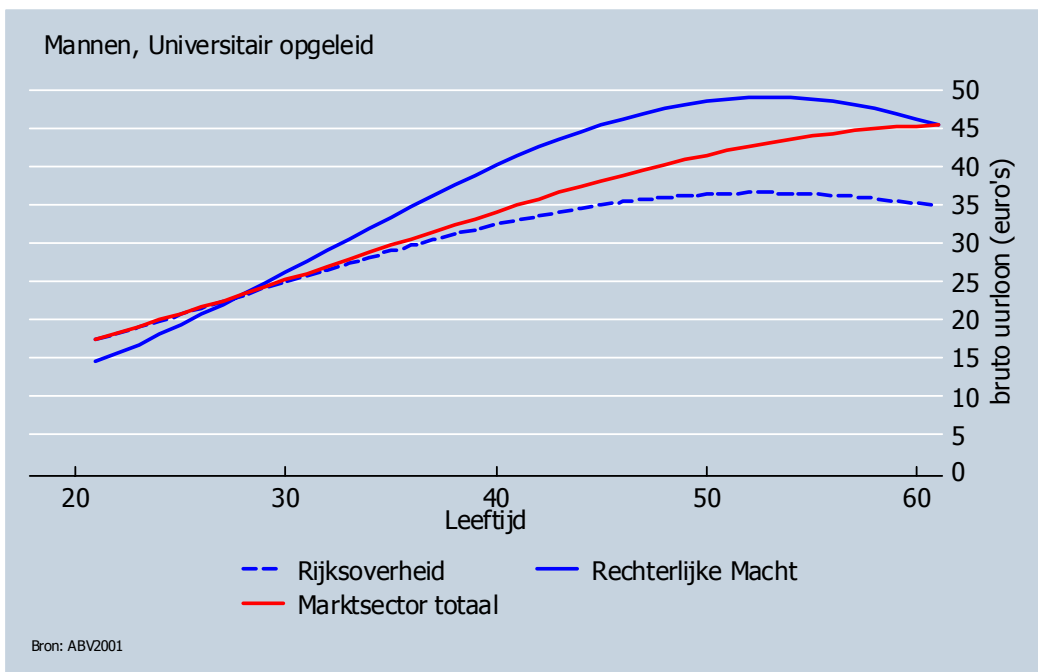
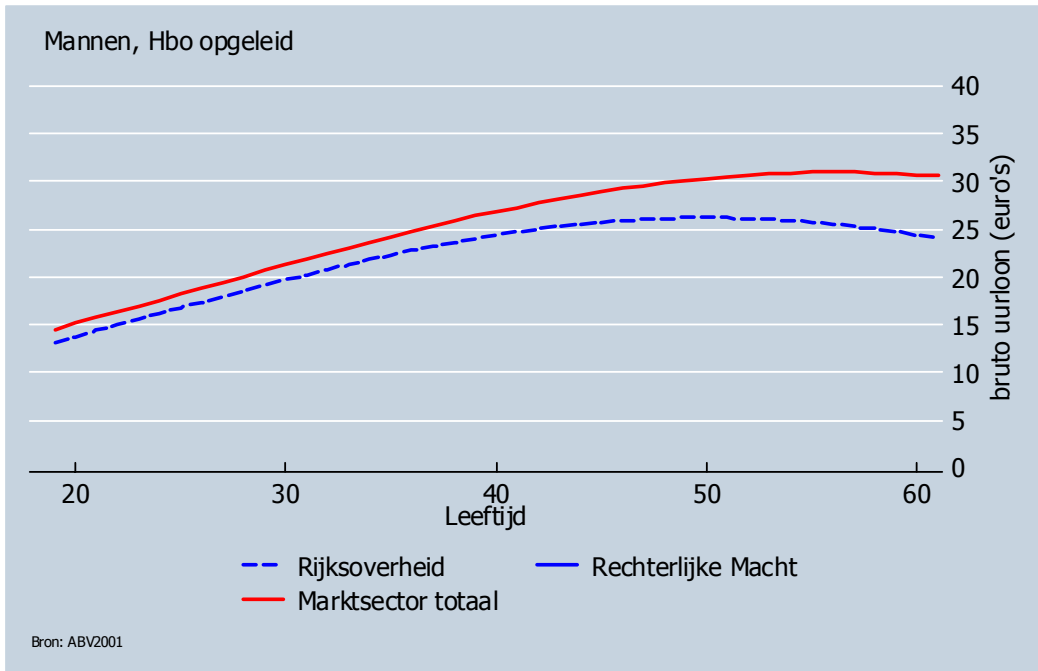


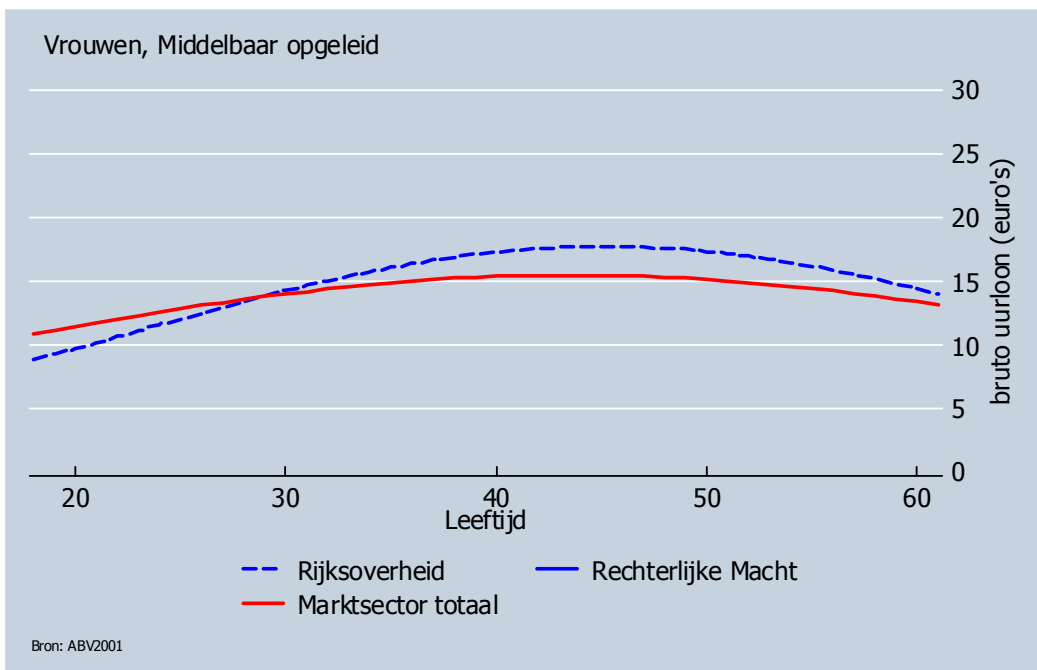
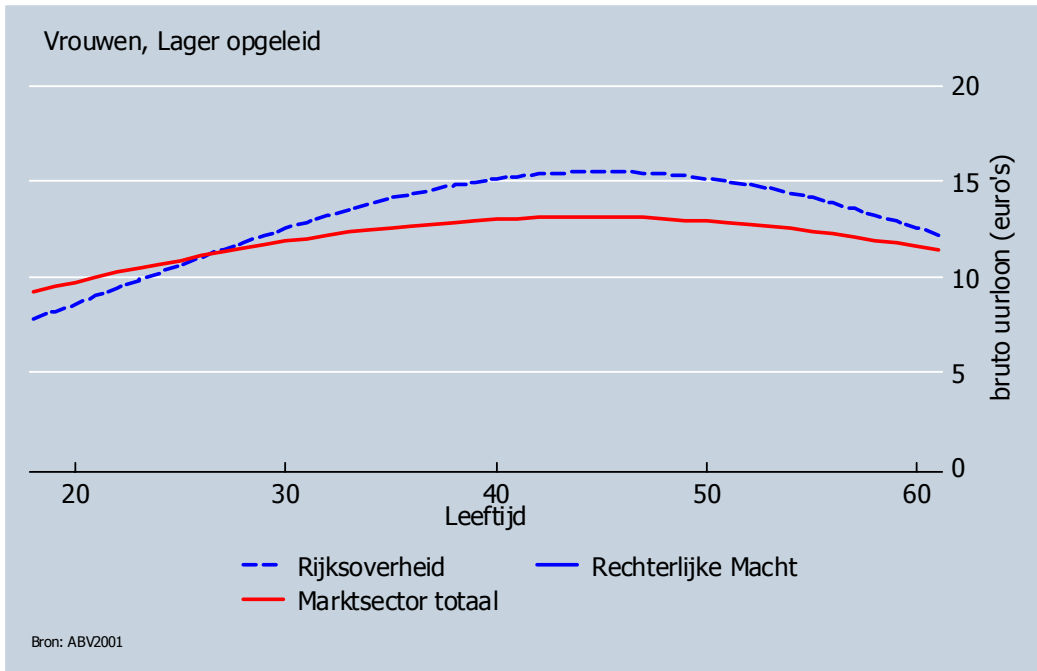


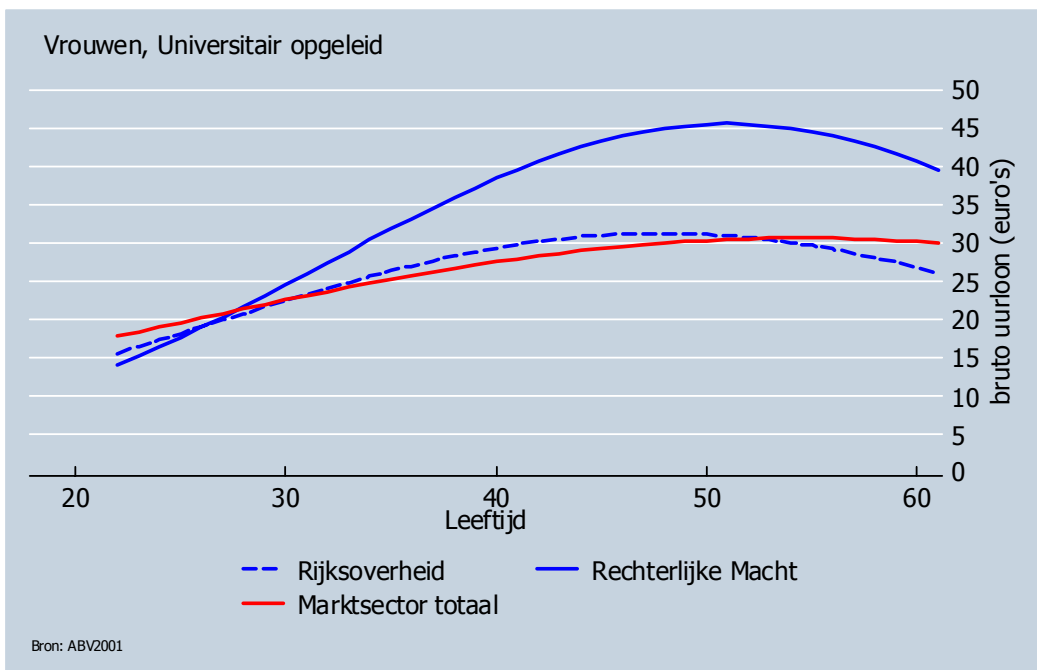
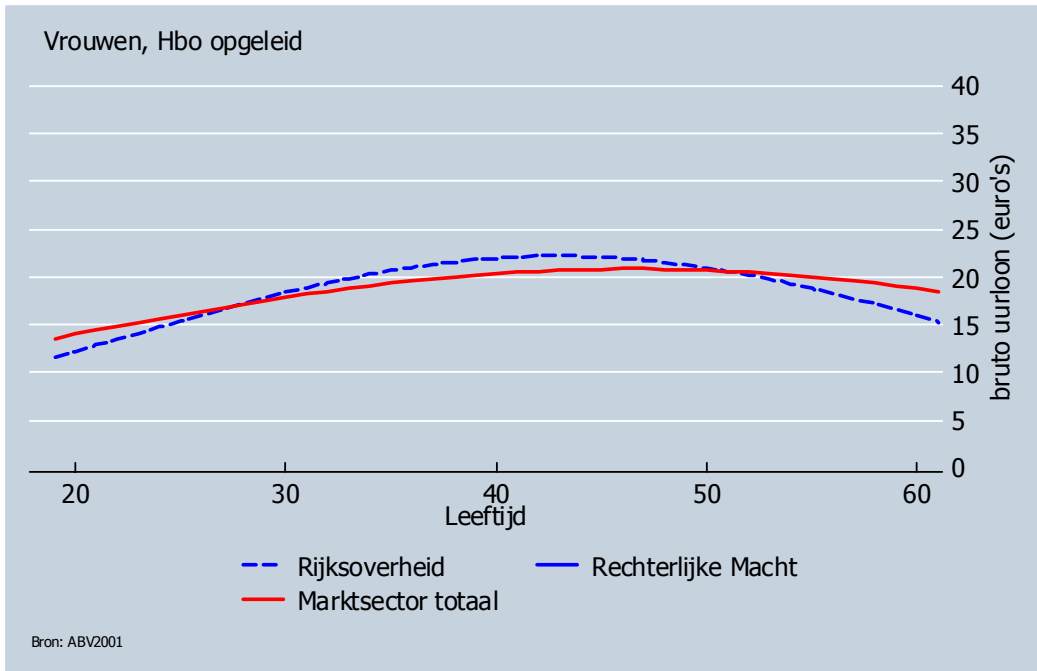


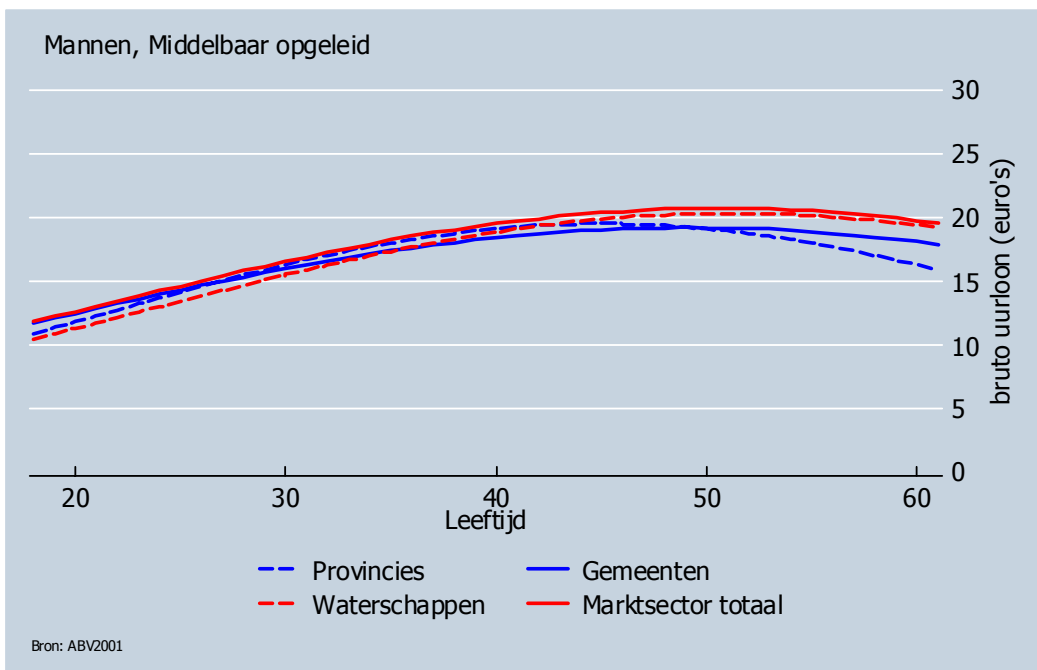
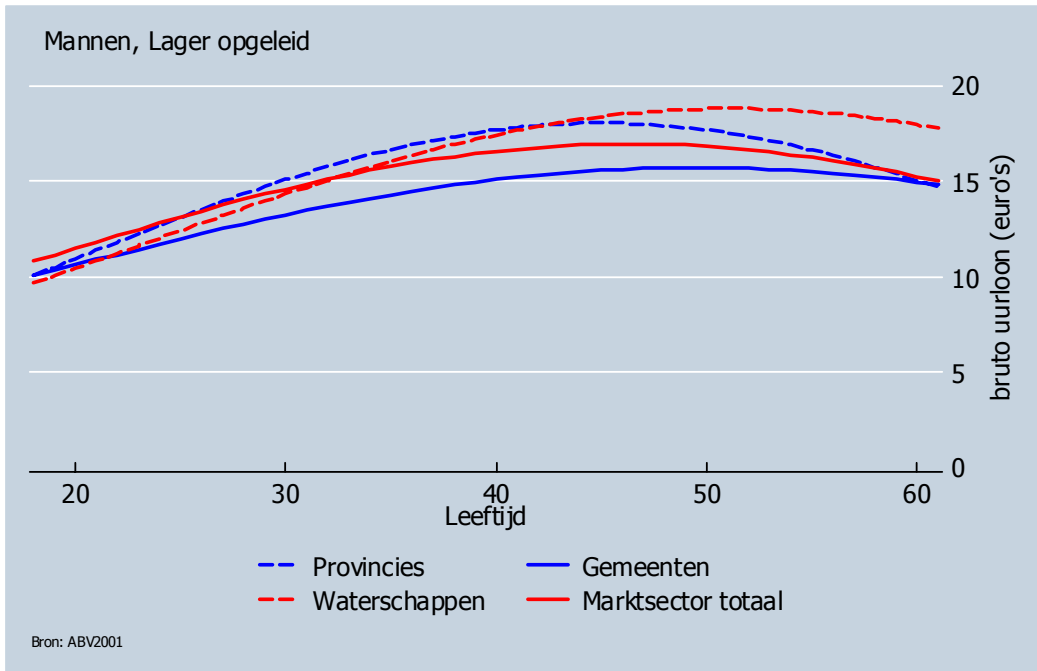


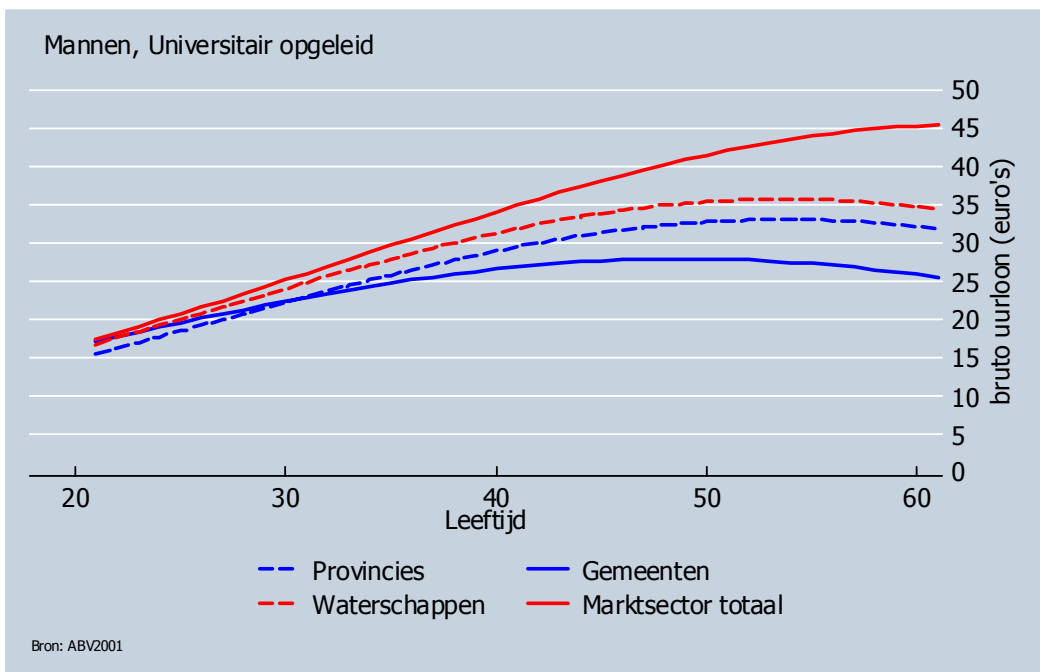
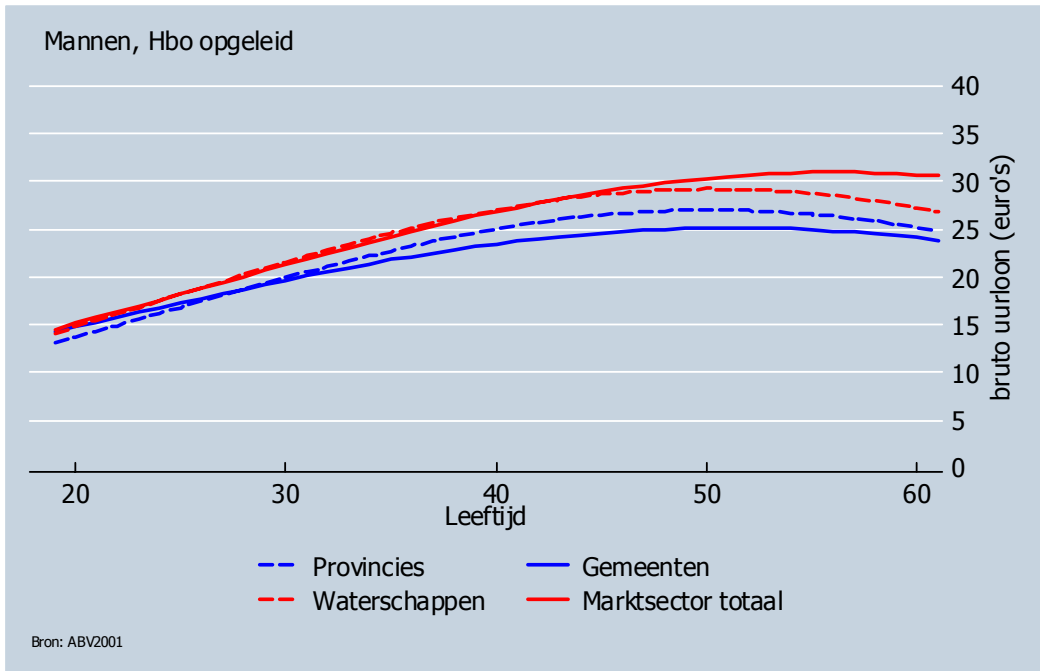


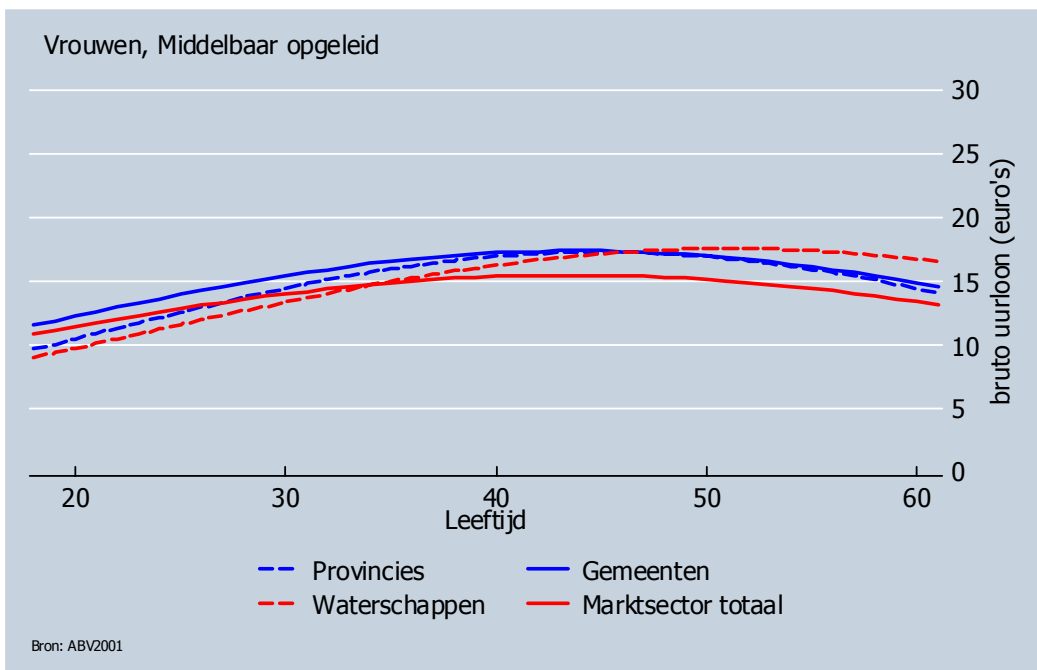
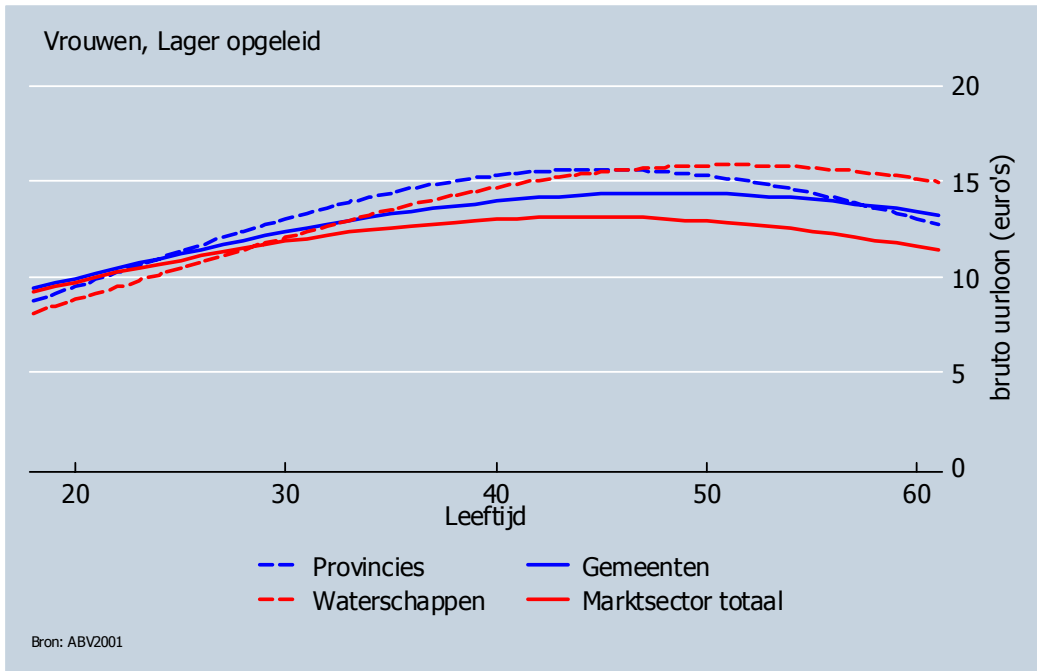


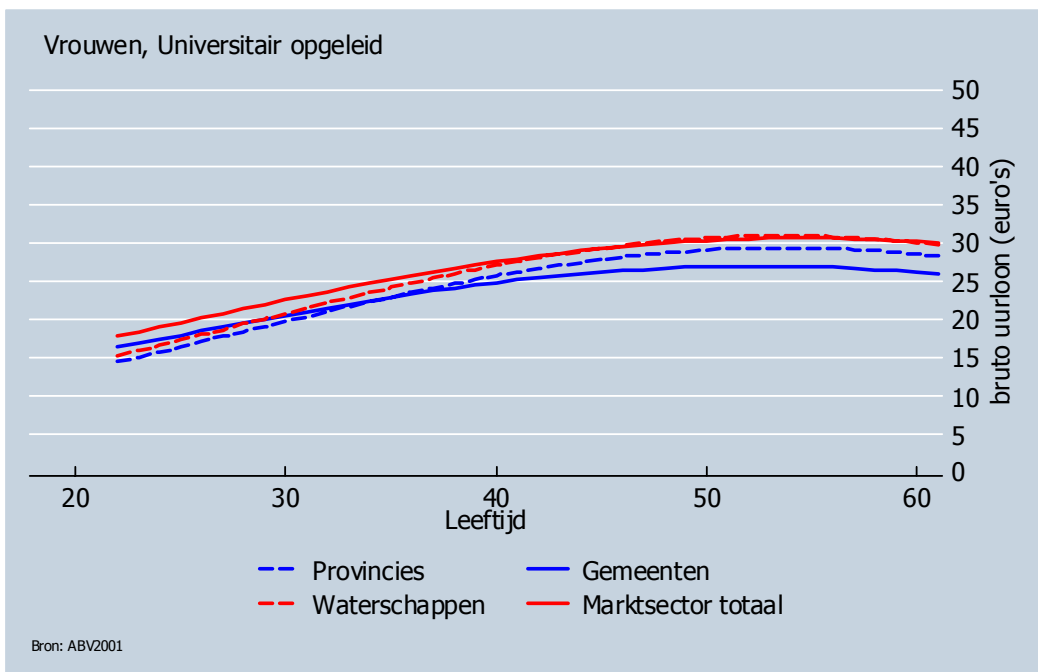
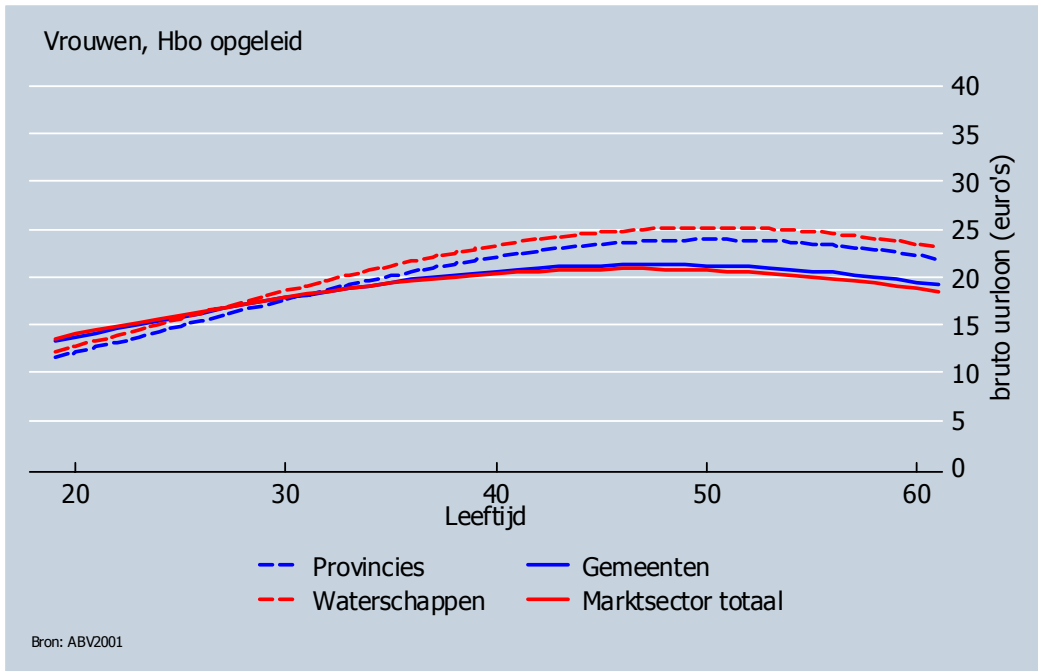


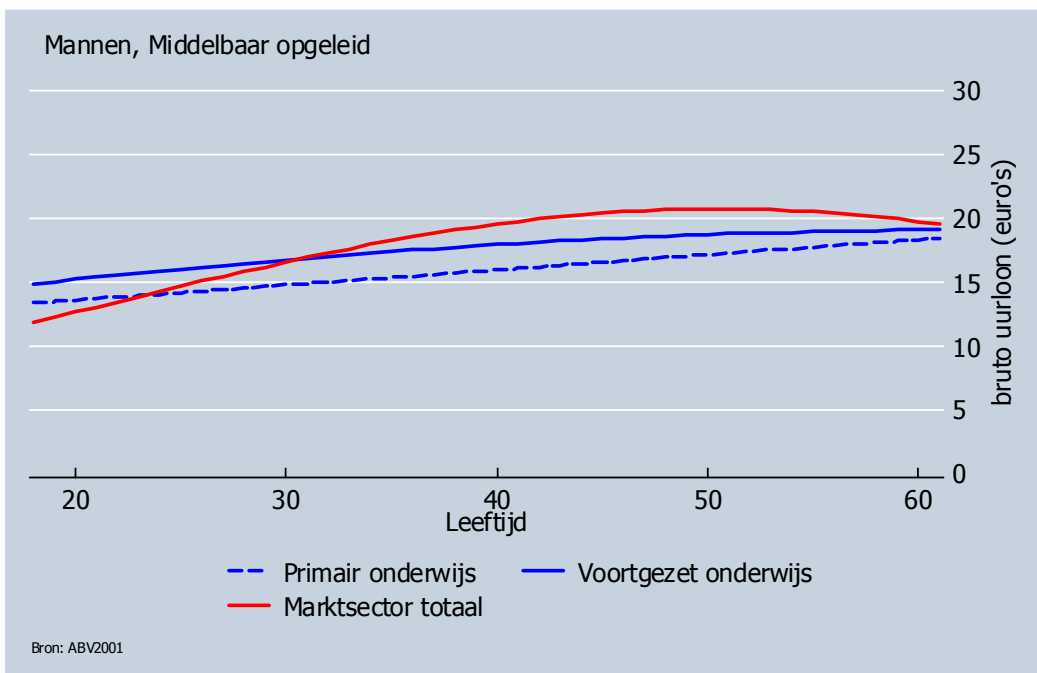
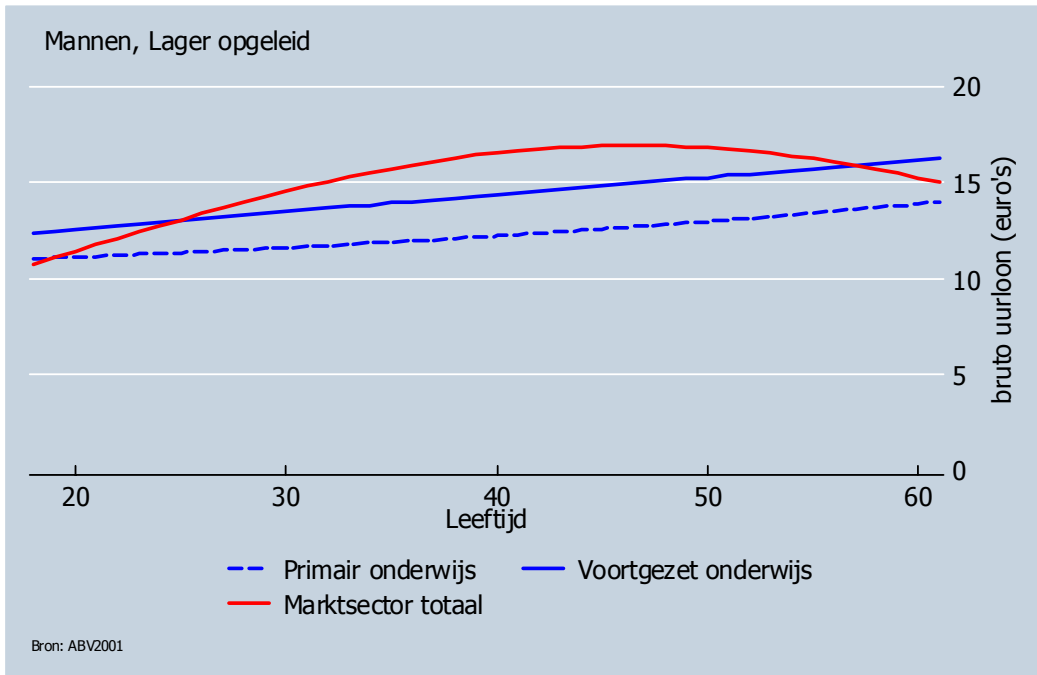


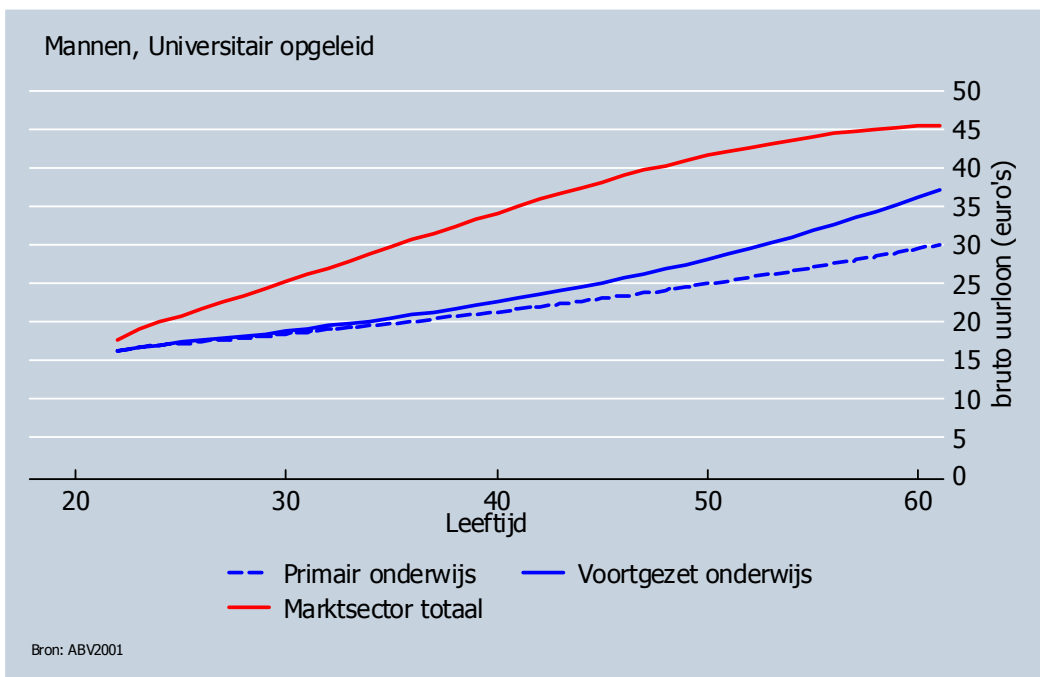
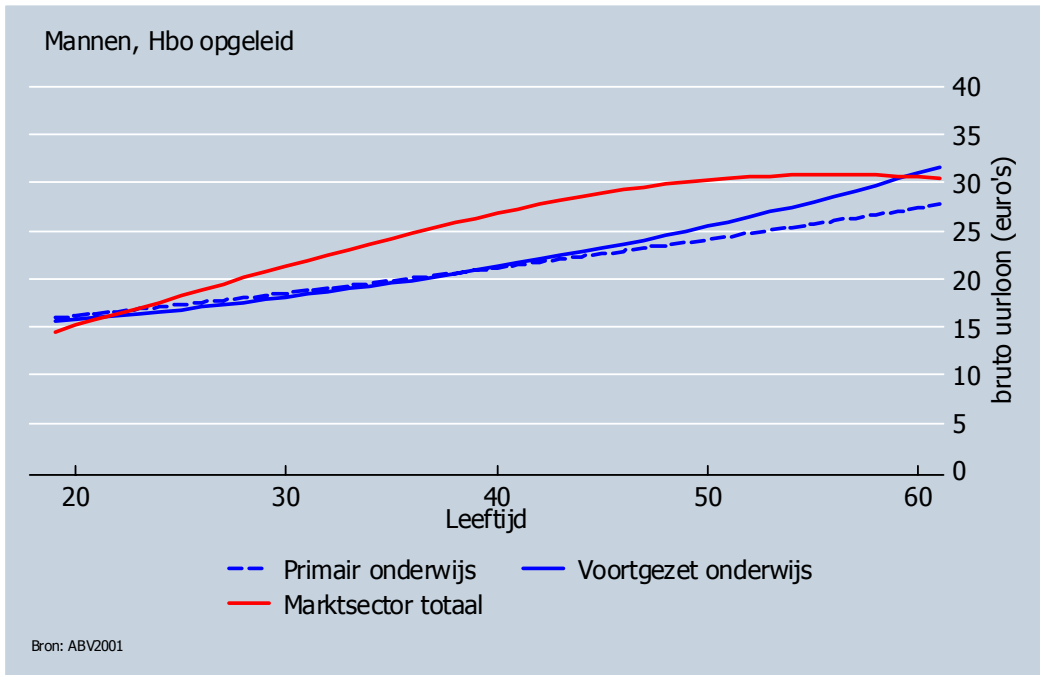


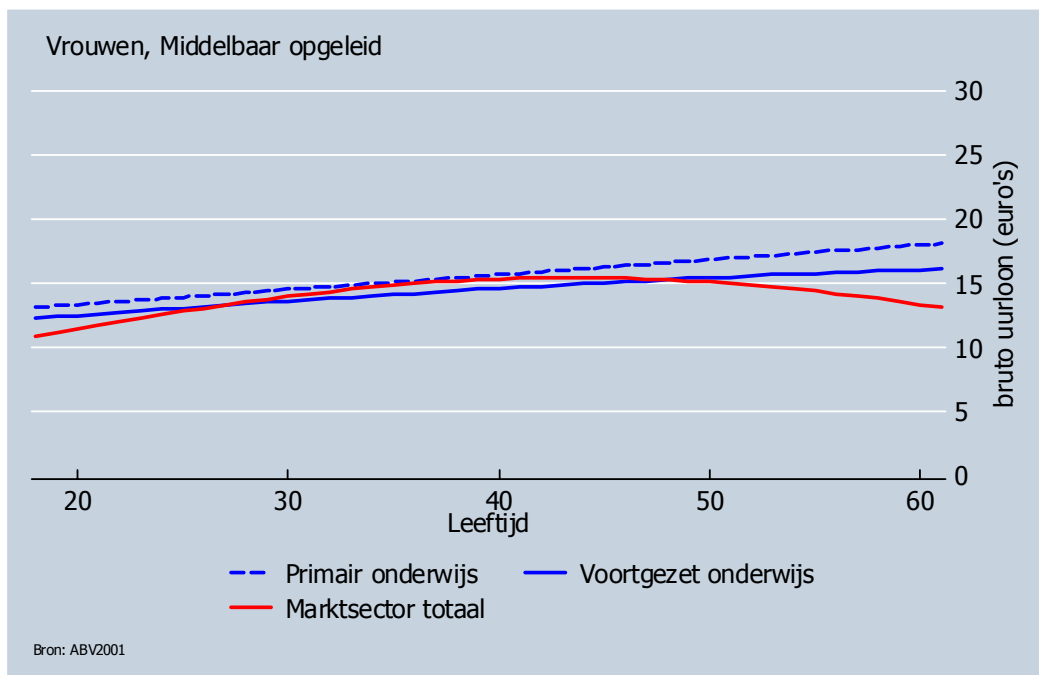
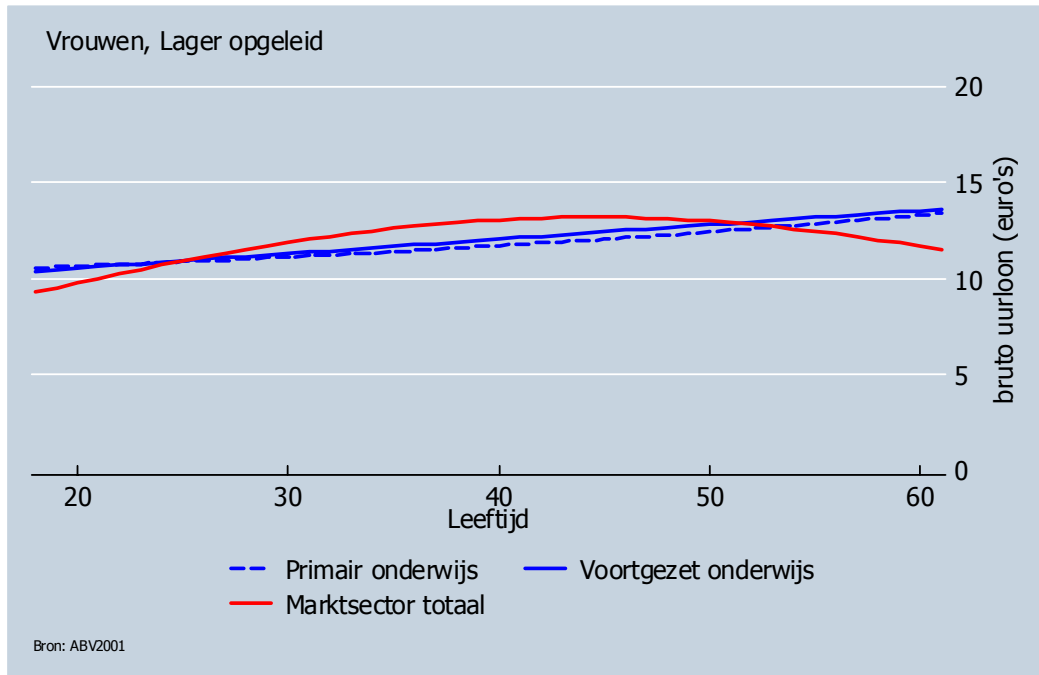


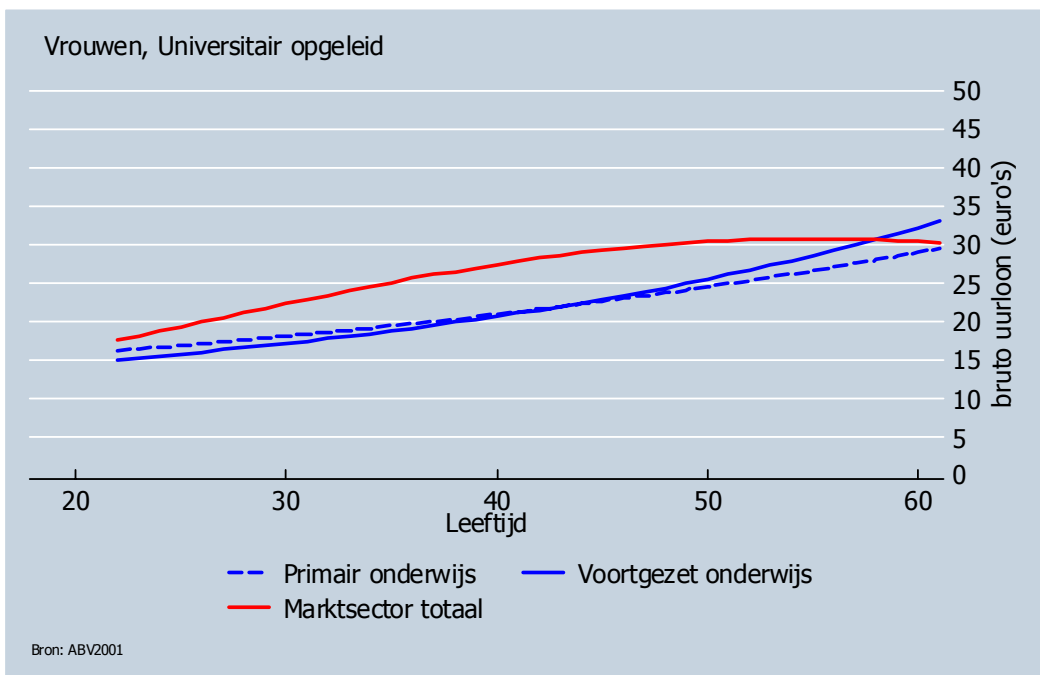
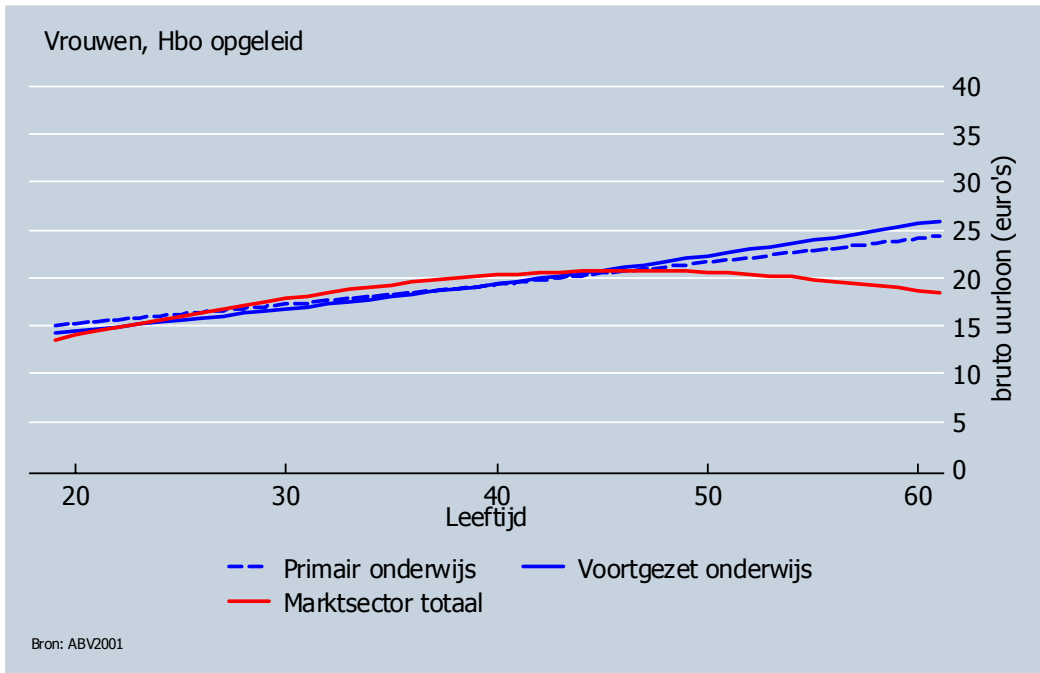


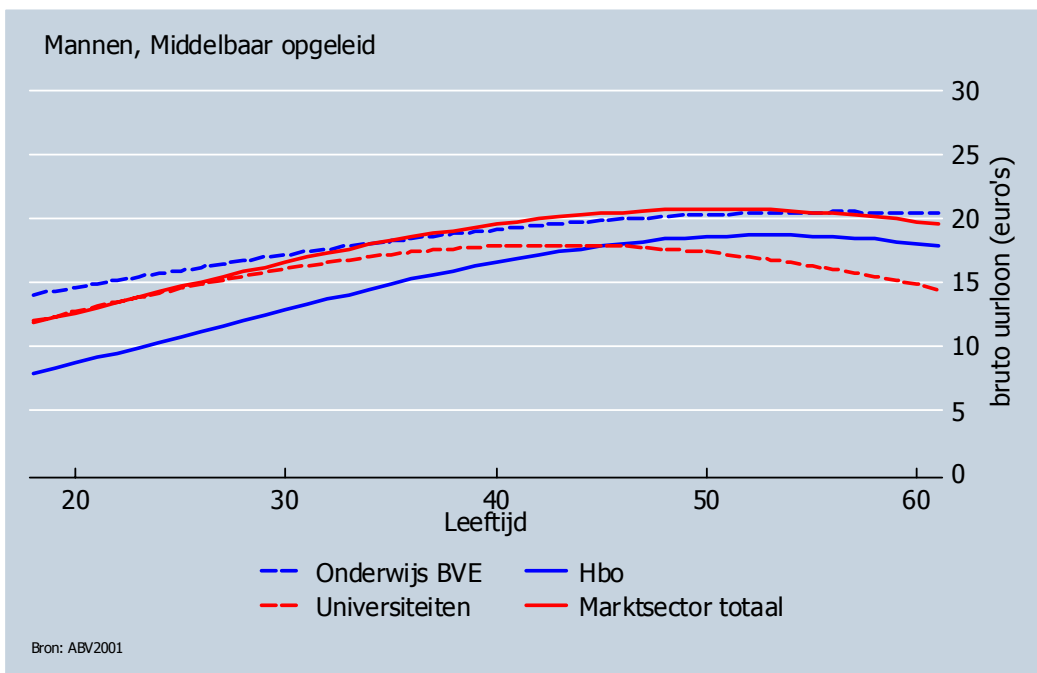
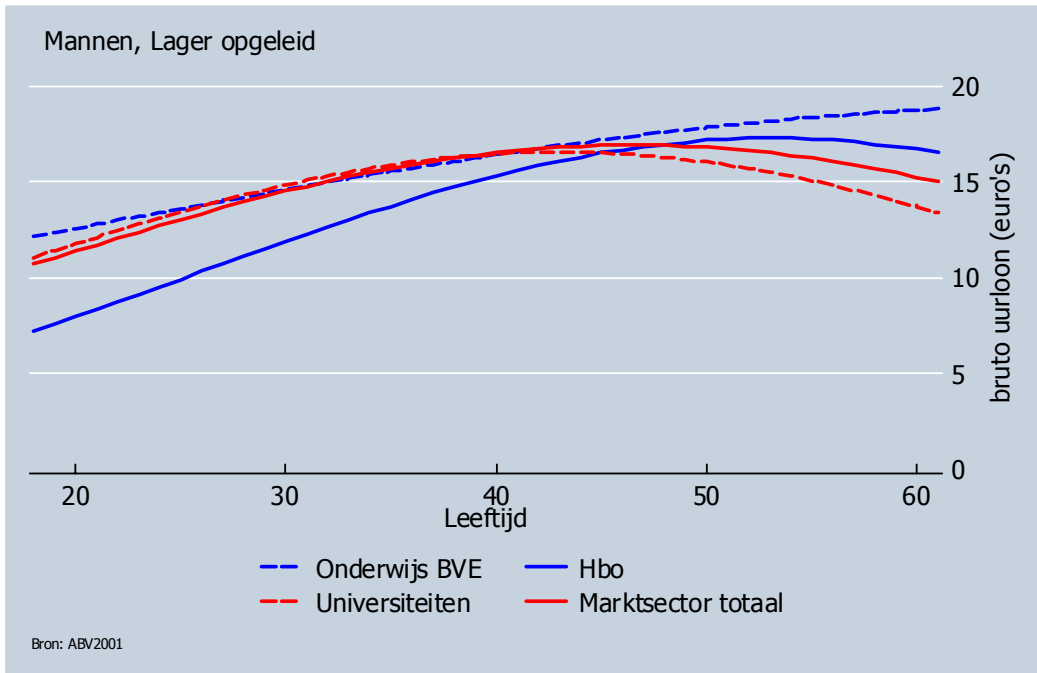


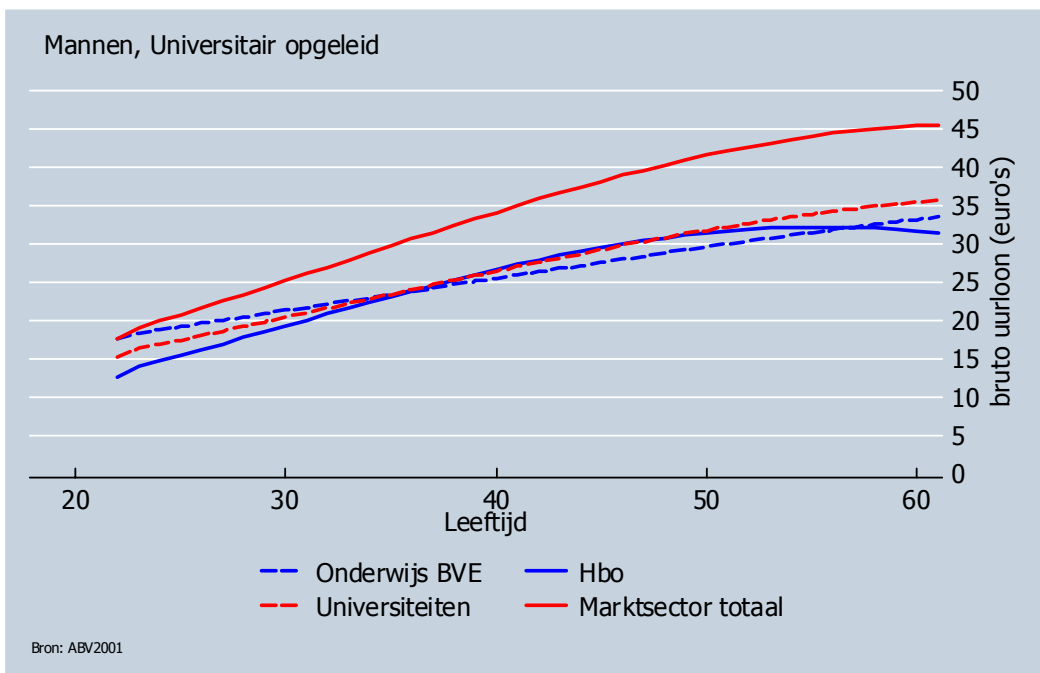
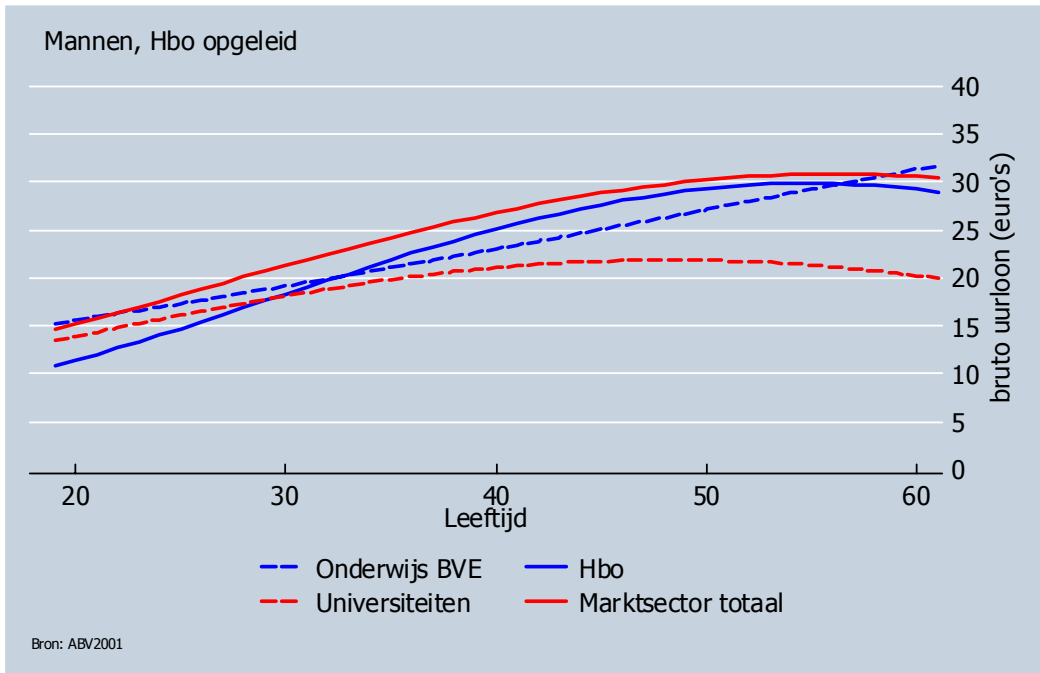


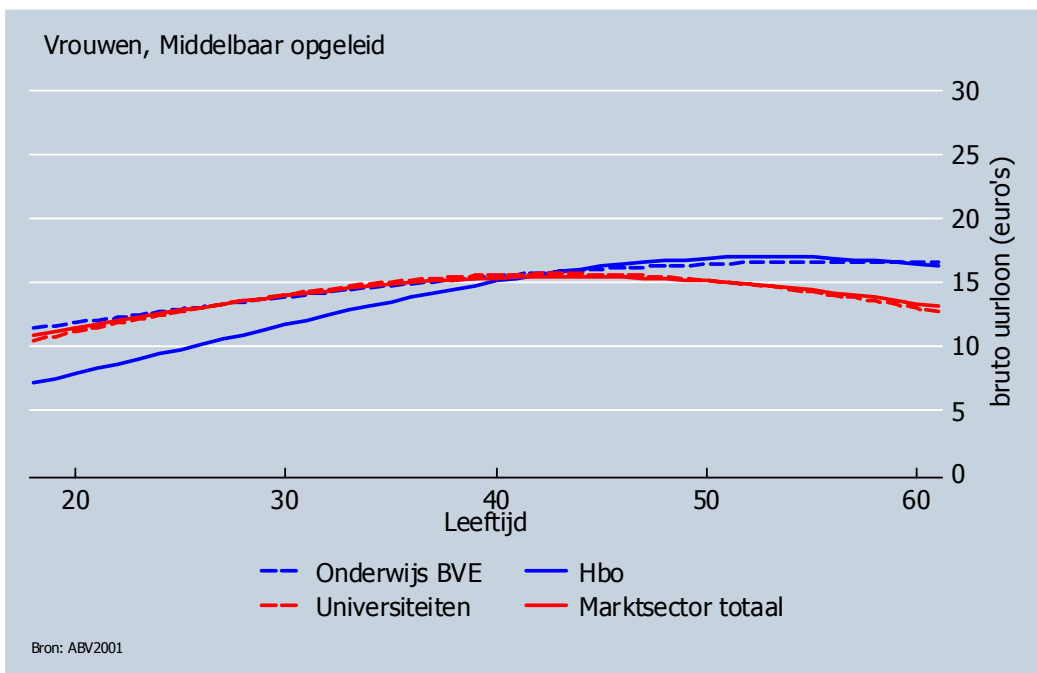
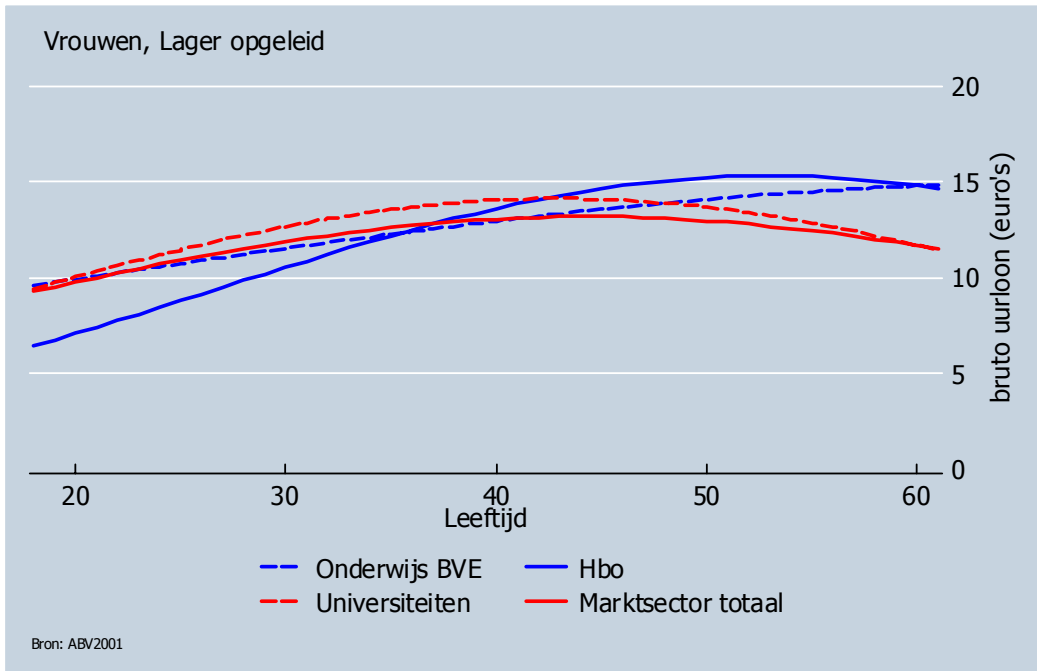


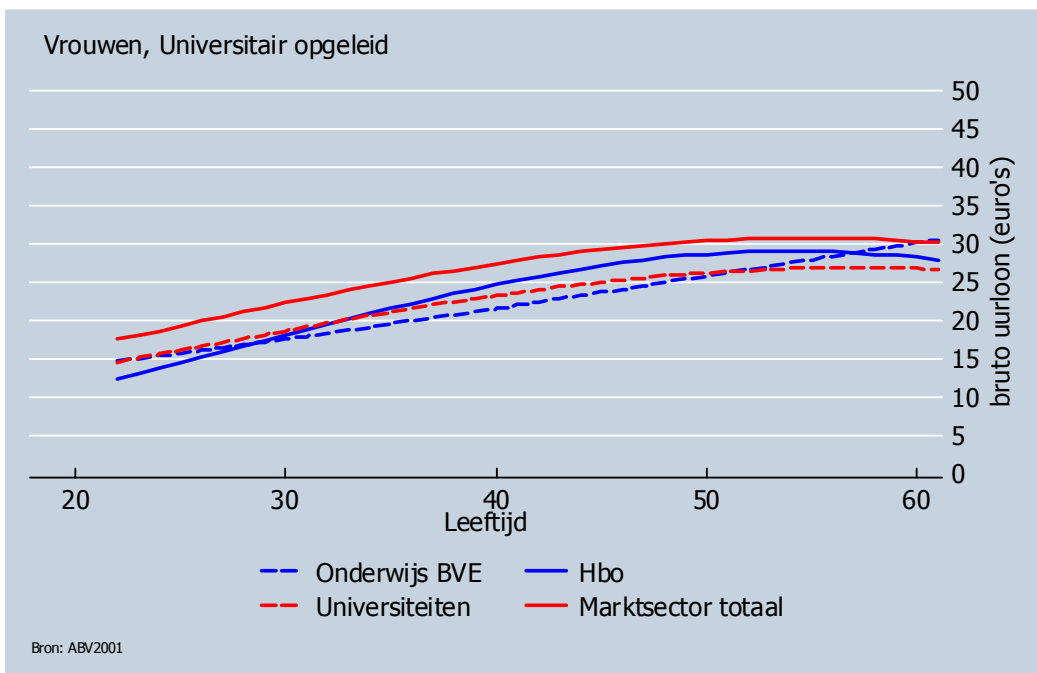
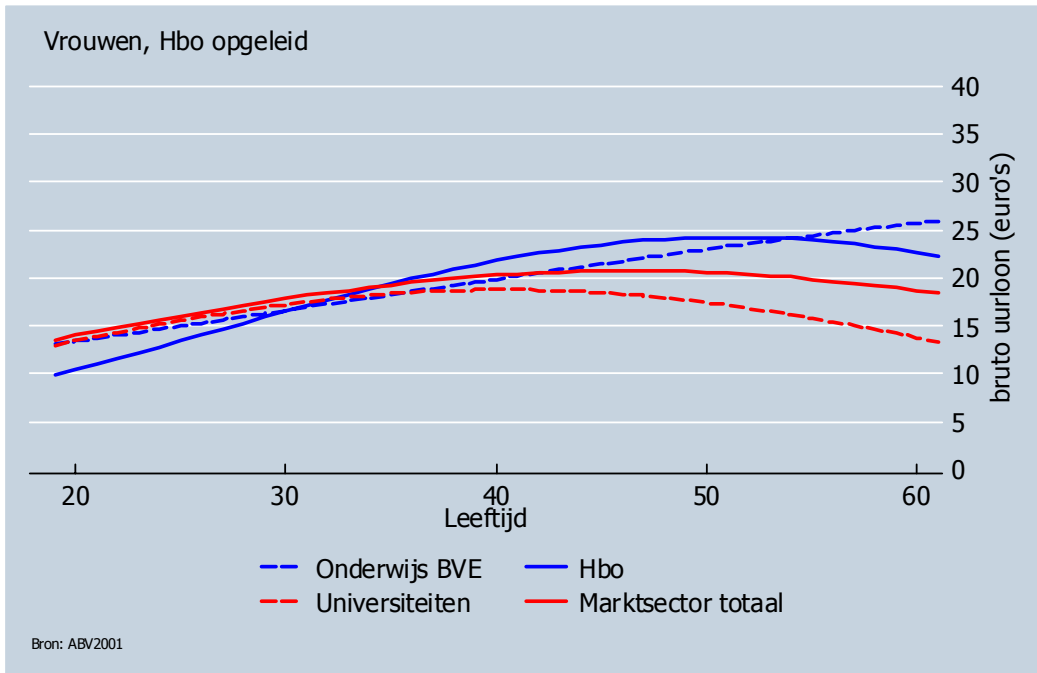


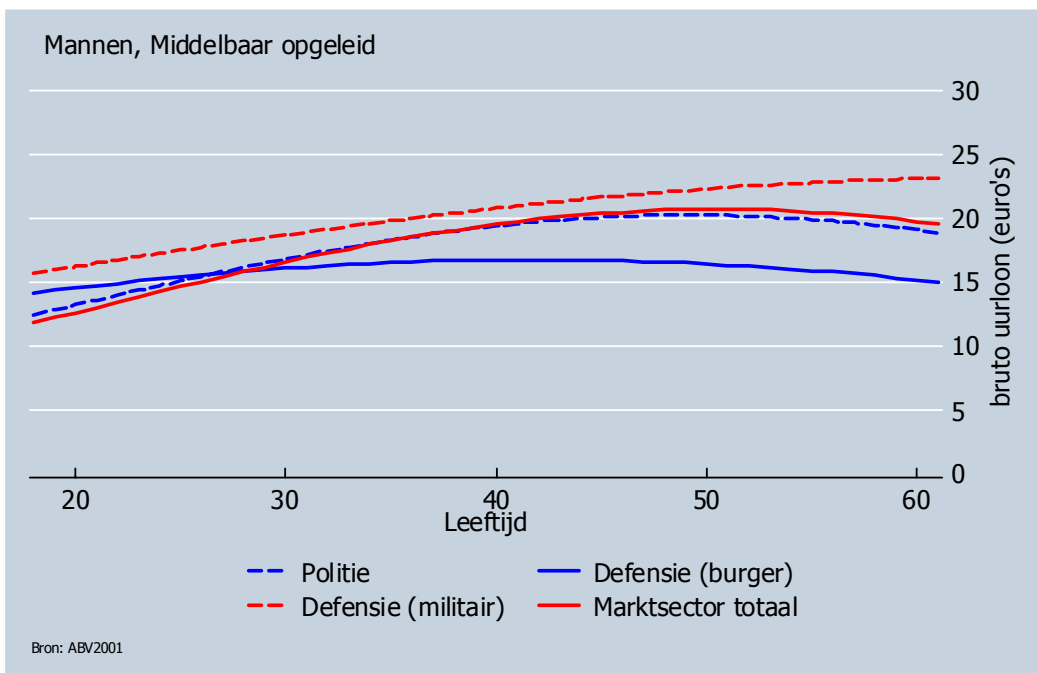
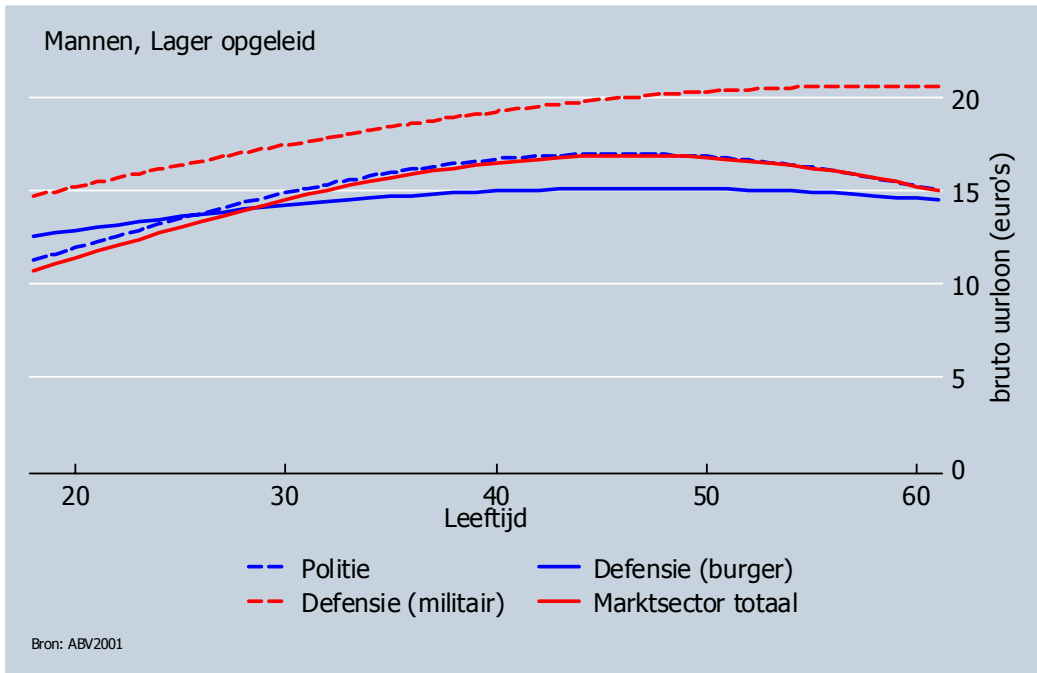


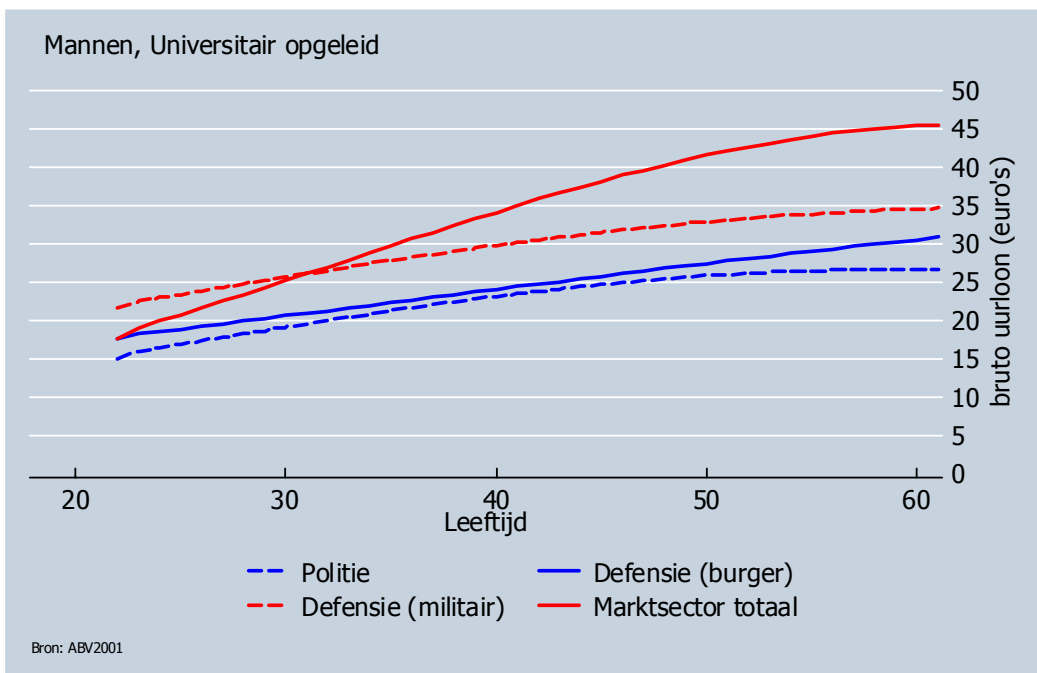
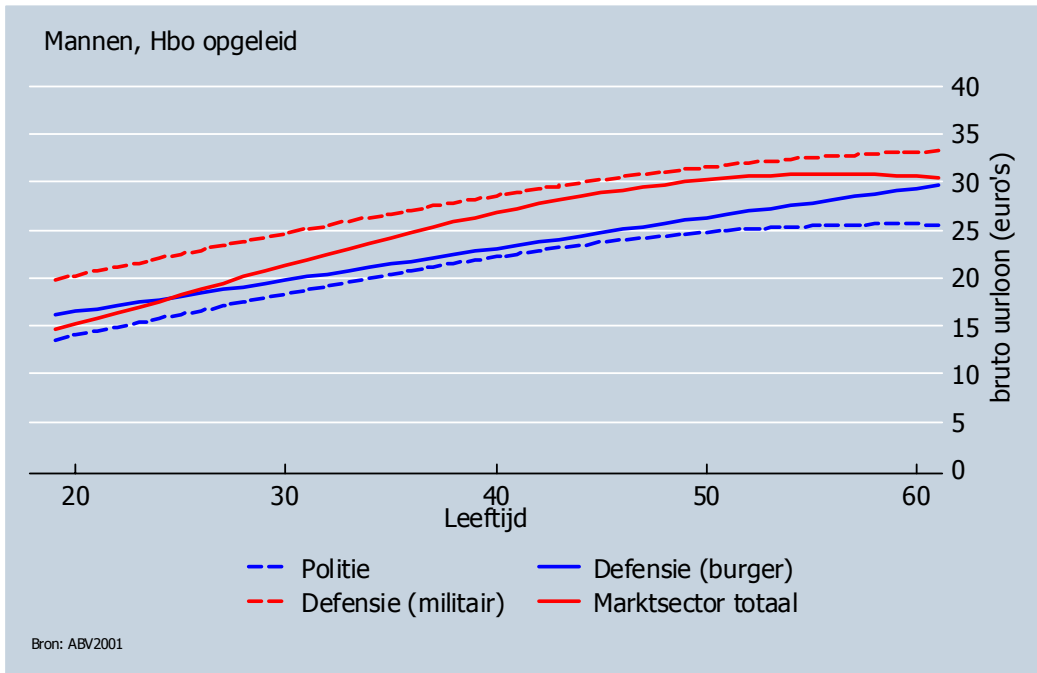


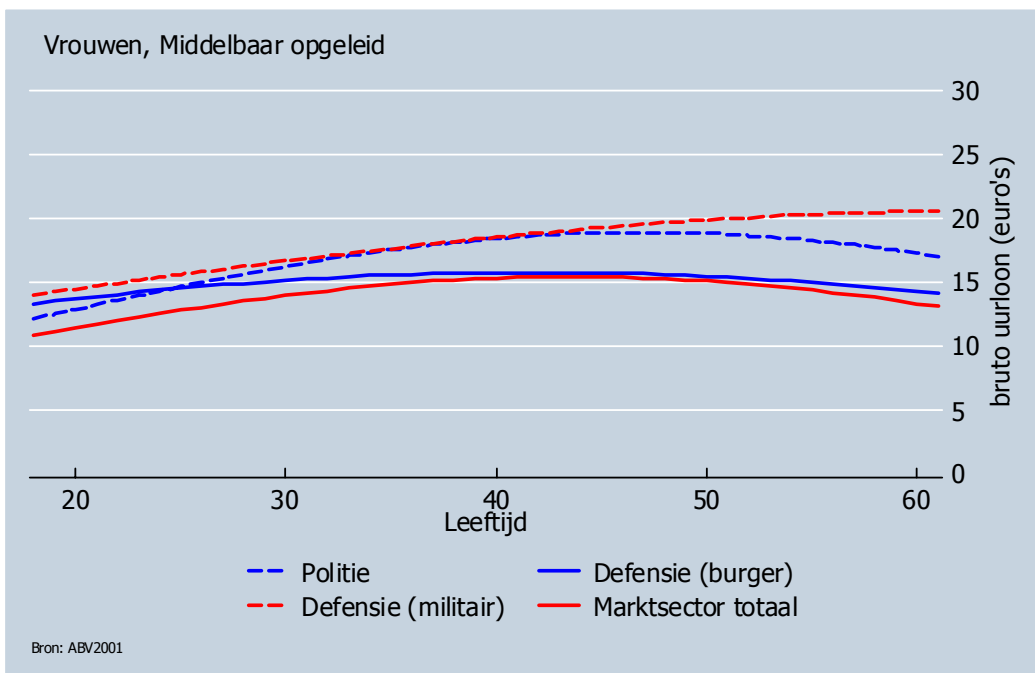
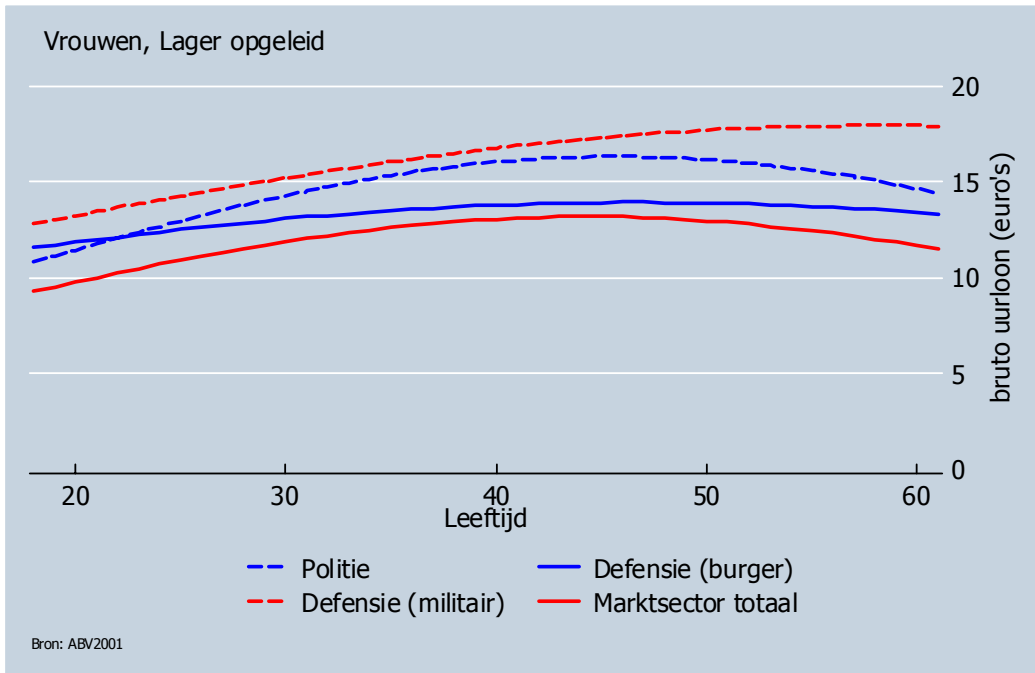


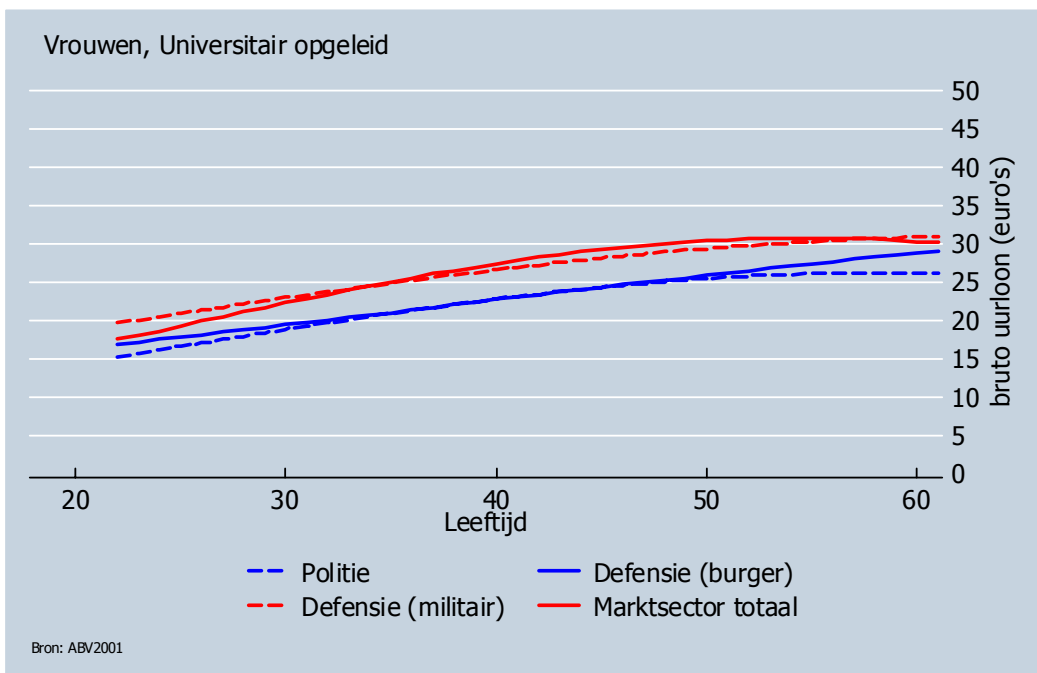
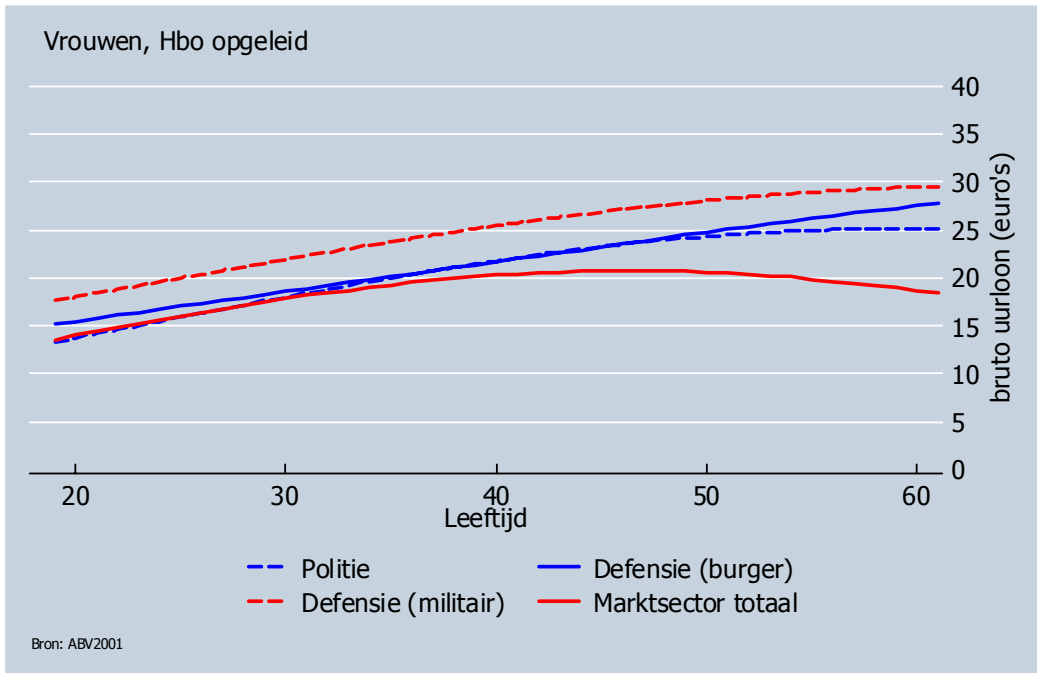












Bijlage D: Beloningsverschillen naar leeftijd: Oaxaca-decompositie

In deze bijlage gaan we in op het procentuele beloningsverschil tussen sectoren van de collectieve sector en de marktsector. We doen dit naar leeftijd en opleidingsniveau. In de berekening van het procentuele beloningsverschil is gecorrigeerd voor verschillen in persoons- en baankenmerken tussen sectoren. Voor de berekening van dit gecorrigeerde beloningsverschil maken we gebruik van de zogenaamde Oaxaca-decompositie¹⁰. Die deelt het waargenomen beloningsverschil op in een deel dat wordt verklaard door verschillen in persoons- en baankenmerken en een deel dat daar niet door kan worden verklaard. Een voorbeeld kan dit duidelijk maken. We weten dat werknemers in de collectieve sector gemiddeld ouder zijn en dat de beloning over het algemeen stijgt met leeftijd. Daardoor zullen werknemers in de collectieve sector zonder verdere beloningsverschillen gemiddeld toch meer verdienen. Dat hogere loon wordt verklaard door de hogere gemiddelde leeftijd. Als we het beloningsverschil naast leeftijd ook corrigeren voor andere waargenomen achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, soort dienstverband en bedrijfsgrootte, dan blijft er een gecorrigeerd beloningsverschil over dat we niet kunnen verklaren op basis van waargenomen kenmerken. In dat gecorrigeerde beloningsverschil zijn we geïnteresseerd, omdat het uitdrukt wat een willekeurige werknemer in de ene sector meer verdient dan in de andere sector.

De Oaxaca-decompositie kan als volgt worden afgeleid. Het loon in de marktsector, voor zover dat wordt verklaard door achtergrondkenmerken X_m van werknemers en banen in de marktsector, drukken we uit als $\overline{\ln(Y_m)} = X_m' \hat{\beta}_m$. Het loon in een willekeurige sector van de collectieve sector, voor zover dat kan worden verklaard door achtergrondkenmerken X_c van werknemers en banen in die collectieve sector, drukken we uit als $\overline{\ln(Y_c)} = X_c' \hat{\beta}_c$. $\overline{\ln(Y)}$ geeft aan dat het hier om geschatte in plaats van werkelijke uurlonen gaat. Daarbij maken we gebruik van de geschatte coëfficiënten $\hat{\beta}$ van het bruto uurloonmodel van Bijlage B. Het verschil tussen het loon in een willekeurige sector van de collectieve sector en het loon in de marktsector, kan worden herschreven als

$$\overline{\ln(Y_m)} - \overline{\ln(Y_c)} = X_m' \hat{\beta}_m - X_c' \hat{\beta}_c = (X_m' - X_c') \hat{\beta}_m + X_c' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_c)$$

Het deel van het beloningsverschil $\overline{\ln(Y_m)} - \overline{\ln(Y_c)}$ tussen de markt en collectieve sector dat kan worden verklaard door een verschil in samenstelling van de werknemerspopulatie in beide sectoren, is gelijk aan $(X_m' - X_c') \hat{\beta}_m$. Het deel dat niet kan worden verklaard door samenstellingseffecten is gelijk aan $X_c' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_c)$. Dit is het gecorrigeerde beloningsverschil

¹⁰ Zie Oaxaca, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", International Economic Review 14, pag. 693-708.

dat laat zien hoeveel een werknemer met vergelijkbare karakteristieken *meer* verdient in de collectieve sector dan in de marktsector. Voor het procentuele beloningsverschil nemen we het gemiddelde van de berekende beloningsverschillen over alle werknemers en delen dat door het gemiddelde van het berekende werkelijke loon van die werknemers. De resultaten van die berekeningen worden gepresenteerd in Tabel D.1.

Tabel D.1: Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen naar opleidingsniveau en leeftijd (percentage dat een gemiddelde werknemer uit specifieke sectoren van de collectieve sector meer verdient dan in de marktsector) en aantallen werknemers

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Verschil	Aantal
Zorg & Welzijn	Lager	tot 25 jaar	26%	605
		25-34 jaar	0%	373
		35-44 jaar	-9%	855
		45-54 jaar	-4%	1036
		55 jaar en ouder	8%	383
	Middelbaar	tot 25 jaar	27%	1040
		25-34 jaar	0%	2336
		35-44 jaar	-2%	3236
		45-54 jaar	-6%	2193
		55 jaar en ouder	10%	493
	Hoger	tot 25 jaar	17%	161
		25-34 jaar	-9%	861
		35-44 jaar	-10%	1156
		45-54 jaar	-17%	870
		55 jaar en ouder	-9%	211
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	10
		25-34 jaar	9%	251
		35-44 jaar	-4%	310
		45-54 jaar	-7%	395
		55 jaar en ouder	-23%	106
Academische ziekenhuizen	Lager/middelbaar	tot 25 jaar	32%	45
		25-34 jaar	14%	103
		35-44 jaar	8%	152
		45-54 jaar	5%	118
		55 jaar en ouder	8%	38
	Hoger	tot 25 jaar	16%	28
		25-34 jaar	-2%	99
		35-44 jaar	-13%	122
		45-54 jaar	-15%	83
		55 jaar en ouder	-1%	22
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	2
		25-34 jaar	-2%	85
		35-44 jaar	13%	85
		45-54 jaar	17%	60
		55 jaar en ouder	20%	20

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Tabel D.1 **vervolg**

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Vershil	Aantal
Rijksoverheid	Lager	tot 25 jaar	n.b.	19
		25-34 jaar	6%	69
		35-44 jaar	4%	152
		45-54 jaar	3%	150
		55 jaar en ouder	13%	46
	Middelbaar	tot 25 jaar	-25%	50
		25-34 jaar	5%	221
		35-44 jaar	3%	391
		45-54 jaar	-3%	335
		55 jaar en ouder	2%	118
	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	13
		25-34 jaar	-2%	123
		35-44 jaar	0%	167
		45-54 jaar	-13%	151
		55 jaar en ouder	-9%	56
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	1
		25-34 jaar	1%	172
		35-44 jaar	2%	207
		45-54 jaar	-9%	195
		55 jaar en ouder	-16%	58
Rechterlijke macht	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	9
		25-34 jaar	9%	406
		35-44 jaar	27%	882
		45-54 jaar	21%	897
		55 jaar en ouder	19%	532
Provincies	Lager/middelbaar	tot 25 jaar	n.b.	2
		25-34 jaar	n.b.	19
		35-44 jaar	0%	46
		45-54 jaar	0%	59
		55 jaar en ouder	0%	32
	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	1
		25-34 jaar	n.b.	14
		35-44 jaar	6%	34
		45-54 jaar	-14%	29
		55 jaar en ouder	n.b.	12
	Universitair	25-34 jaar	n.b.	12
		35-44 jaar	-9%	33
		45-54 jaar	-25%	27
		55 jaar en ouder	n.b.	9

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Tabel D.1 **vervolg**

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Vershil	Aantal
Gemeenten	Lager	tot 25 jaar	-9%	62
		25-34 jaar	3%	121
		35-44 jaar	-2%	221
		45-54 jaar	-1%	347
		55 jaar en ouder	4%	151
	Middelbaar	tot 25 jaar	43%	63
		25-34 jaar	5%	316
		35-44 jaar	-1%	622
		45-54 jaar	-5%	558
		55 jaar en ouder	-8%	223
	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	17
		25-34 jaar	-3%	214
		35-44 jaar	-8%	375
		45-54 jaar	-17%	390
		55 jaar en ouder	-10%	152
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	3
		25-34 jaar	-10%	118
		35-44 jaar	-18%	164
		45-54 jaar	-39%	170
		55 jaar en ouder	-58%	44
Waterschappen	Lager/middelbaar	tot 25 jaar	n.b.	5
		25-34 jaar	6%	33
		35-44 jaar	3%	48
		45-54 jaar	7%	40
		55 jaar en ouder	9%	30
	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	4
		25-34 jaar	n.b.	8
		35-44 jaar	n.b.	19
		45-54 jaar	n.b.	17
		55 jaar en ouder	n.b.	6
	Universitair	25-34 jaar	n.b.	4
		35-44 jaar	n.b.	15
		45-54 jaar	n.b.	9
		55 jaar en ouder	n.b.	2
Primair onderwijs	Lager	tot 25 jaar	n.b.	8
		25-34 jaar	-15%	27
		35-44 jaar	-17%	68
		45-54 jaar	-15%	82
		55 jaar en ouder	-1%	36
	Middelbaar	tot 25 jaar	13%	72
		25-34 jaar	-12%	77
		35-44 jaar	-8%	208
		45-54 jaar	4%	178
		55 jaar en ouder	-4%	37

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Tabel D.1 **vervolg**

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Vershil	Aantal
Primair onderwijs	Hoger	tot 25 jaar	-4%	148
		25-34 jaar	-10%	679
		35-44 jaar	-12%	905
		45-54 jaar	-9%	1206
		55 jaar en ouder	0%	355
	Universitair	25-34 jaar	-26%	29
		35-44 jaar	-36%	43
		45-54 jaar	-57%	65
		55 jaar en ouder	-22%	26
Voortgezet onderwijs	Lager	tot 25 jaar	n.b.	15
		25-34 jaar	n.b.	16
		35-44 jaar	-8%	43
		45-54 jaar	-8%	90
		55 jaar en ouder	8%	49
	Middelbaar	tot 25 jaar	15%	44
		25-34 jaar	-1%	54
		35-44 jaar	-8%	113
		45-54 jaar	-11%	92
		55 jaar en ouder	-2%	58
	Hoger	tot 25 jaar	2%	26
		25-34 jaar	-13%	210
		35-44 jaar	-16%	347
		45-54 jaar	-12%	569
		55 jaar en ouder	2%	257
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	1
		25-34 jaar	-37%	87
		35-44 jaar	-41%	159
		45-54 jaar	-29%	289
		55 jaar en ouder	-25%	135
Onderwijs BVE	Lager	tot 25 jaar	n.b.	17
		25-34 jaar	n.b.	10
		35-44 jaar	2%	33
		45-54 jaar	2%	57
		55 jaar en ouder	n.b.	16
	Middelbaar	tot 25 jaar	n.b.	15
		25-34 jaar	-12%	44
		35-44 jaar	7%	84
		45-54 jaar	-16%	78
		55 jaar en ouder	n.b.	17

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Tabel D.1 **vervolg**

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Vershil	Aantal
Onderwijs BVE	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	7
		25-34 jaar	-7%	73
		35-44 jaar	-8%	193
		45-54 jaar	-9%	303
		55 jaar en ouder	10%	111
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	3
		25-34 jaar	-34%	21
		35-44 jaar	-30%	62
		45-54 jaar	-23%	130
		55 jaar en ouder	-15%	40
Hoger beroepsonderwijs	Lager/middelbaar	tot 25 jaar	n.b.	15
		25-34 jaar	-7%	25
		35-44 jaar	-6%	31
		45-54 jaar	0%	53
		55 jaar en ouder	5%	20
	Hoger	tot 25 jaar	n.b.	6
		25-34 jaar	-7%	34
		35-44 jaar	-1%	72
		45-54 jaar	0%	103
		55 jaar en ouder	9%	29
	Universitair	25-34 jaar	-17%	24
		35-44 jaar	-16%	87
		45-54 jaar	-23%	168
		55 jaar en ouder	-23%	68
Universiteiten en onderzoek	Lager/middelbaar	tot 25 jaar	14%	38
		25-34 jaar	7%	53
		35-44 jaar	-2%	71
		45-54 jaar	-9%	94
		55 jaar en ouder	-2%	53
	Hoger	tot 25 jaar	11%	39
		25-34 jaar	-21%	45
		35-44 jaar	-18%	65
		45-54 jaar	-26%	69
		55 jaar en ouder	-30%	26
	Universitair	tot 25 jaar	n.b.	16
		25-34 jaar	-26%	185
		35-44 jaar	-15%	189
		45-54 jaar	-21%	189
		55 jaar en ouder	-27%	101

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Tabel D.1 **vervolg**

Sector	Opleidingsniveau	Leeftijd	Vershil	Aantal
Politie	Lager	tot 25 jaar	40%	26
		25-34 jaar	4%	38
		35-44 jaar	10%	44
		45-54 jaar	11%	39
		55 jaar en ouder	n.b.	9
	Middelbaar	tot 25 jaar	19%	65
		25-34 jaar	7%	217
		35-44 jaar	5%	360
		45-54 jaar	-1%	273
		55 jaar en ouder	2%	69
	Hoger/universitair	tot 25 jaar	n.b.	4
		25-34 jaar	-2%	24
		35-44 jaar	-18%	53
		45-54 jaar	-37%	57
		55 jaar en ouder	n.b.	14
Defensie burgerpersoneel	Lager	tot 25 jaar	n.b.	4
		25-34 jaar	n.b.	11
		35-44 jaar	-2%	65
		45-54 jaar	-8%	47
		55 jaar en ouder	4%	22
	Middelbaar	tot 25 jaar	n.b.	11
		25-34 jaar	4%	36
		35-44 jaar	-9%	97
		45-54 jaar	-18%	93
		55 jaar en ouder	-31%	23
	Hoger/universitair	tot 25 jaar	n.b.	1
		25-34 jaar	n.b.	18
		35-44 jaar	-18%	25
		45-54 jaar	-33%	45
		55 jaar en ouder	n.b.	14
Defensie gevechtsfuncties	Lager	tot 25 jaar	53%	166
		25-34 jaar	16%	70
		35-44 jaar	13%	52
		45-54 jaar	14%	56
		55 jaar en ouder	n.b.	3
	Middelbaar	tot 25 jaar	54%	120
		25-34 jaar	14%	160
		35-44 jaar	5%	167
		45-54 jaar	5%	124
		55 jaar en ouder	n.b.	3
	Hoger/universitair	tot 25 jaar	n.b.	3
		25-34 jaar	8%	35
		35-44 jaar	7%	59
		45-54 jaar	-13%	35
		55 jaar en ouder	n.b.	1

n.b. = niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20)

Bijlage E: Berekening effect functiemobiliteit in Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004

In deze bijlage wordt beschreven op welke wijze effecten op het bruto uurloon worden berekend als gevolg van een verandering van baan of functie (functiemobiliteit). Het gaat daarbij om uurloonverschillen in de nieuwe functie van werknemers die van baan of functie zijn veranderd ten opzichte van zittende werknemers in die functie, gecorrigeerd voor verschillen in persoons- en baankenmerken.

Gebruikte gegevens

Voor deze analyse maken we gebruik van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (POMO). In dit gegevensbestand zijn 24.414 zittende werknemers in de collectieve sector gevraagd naar hun inkomen (ingedeeld in klassen), loonschaal, functioneren, functiemobiliteit, loonverandering bij functiemobiliteit (ingedeeld in klassen), carrièrewensen en carrièremogelijkheden. Daarnaast is een soortgelijke vragenlijst gestuurd naar 5.977 nieuwe werknemers (instromers) en naar 5.826 vertrokken (uitstromers) werknemers uit de collectieve sector. Daarbij is steeds gevraagd naar kenmerken van zowel de oude als nieuwe functie. Zodoende kan worden achterhaald (a) hoe groot de functiemobiliteit van werknemers is in de verschillende taakvelden van de collectieve sector, (b) of dat sterk verschilt tussen werknemers naar sector, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau en (c) tot welke beloningsverschillen die functiemobiliteit ten opzichte van zittende werknemers leidt. De gegevens hebben betrekking op het jaar 2003.

Voor de analyse van het effect van functiemobiliteit op bruto uurloonen hebben we een selectie gemaakt van de in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 geënquêteerde werknemers. De volgende personen zijn uit het bestand verwijderd:

- Personen zonder dienstverband;
- Personen bij wie gegevens over de sector, het bruto uurloon, de omvang van het dienstverband (aantal uren per week), de leeftijd of het geslacht onbekend waren;

In totaal zijn op deze manier 8.662 waarnemingen verwijderd. Voor de analyse bleven 27.555 personen over, aangezien de bruto-omvang van de steekproef op 36.217 personen lag.

Definitie uurloonen

In de definitie van bruto uurloonen op basis van het POMO 2004 proberen we zo dicht mogelijk te blijven bij de definitie van bruto uurloonen in het bruto uurloonmodel van Bijlage B. Met de informatie over het effect van functiemobiliteit op de individuele beloning, willen we immers de geschatte beloningsprofielen op basis van het bruto uurloonmodel van Bijlage B corrigeren. Probleem daarbij is dat het POMO 2004 alleen maandlonen bevat in een beperkt aantal klassen. Bovendien zijn er geen gegevens beschikbaar over eenmalige beloningen, spaarloon of het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies per jaar. Het bruto uurloon is dan ook

noodgedwongen gedefinieerd als het bruto maandloon zonder deze looncomponenten gedeelt door het aantal werkuren per maand. Dit aantal is gedefinieerd als het gerapporteerde aantal werkuren per week, gedeelt door de omvang van de standaard werkweek in de betreffende sector en vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal werkdagen per maand (21,75). Zie verder onder modelspecificatie voor details.

Definitie functiemobiliteit

Onder functiemobiliteit worden de volgende soorten baan- en functieveranderingen geschaard:

- Binnen een taakveld van de collectieve sector, bijvoorbeeld van het primaire onderwijs naar het voortgezet onderwijs;
- Tussen taakvelden van de collectieve sector, bijvoorbeeld van de gezondheidszorg naar een gemeente;
- Van de collectieve sector naar de marktsector, bijvoorbeeld militairen die een baan vinden in het bedrijfsleven;
- Van de marktsector naar de collectieve sector, bijvoorbeeld bankmedewerkers die bij de rijksoverheid gaan werken;
- Geen functieverandering.

Definitie verklarende factoren

Sectoren

Respondenten geven in de POMO enquête zelf aan in welke sector van de marktsector of collectieve sector ze werkzaam zijn. Daarbij kan in ieder geval onderscheid worden gemaakt naar dezelfde sectoren als op basis van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen in Bijlage B, met uitzondering van het onderscheid tussen burgerfuncties en gevechtsfuncties bij defensie. Daarnaast ontbreken gegevens over de waterschappen en de zorg en welzijn, met uitzondering van academische ziekenhuizen.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is gedefinieerd als het hoogst behaalde opleidingsniveau. Bij de analyses zijn de opleidingsniveaus als volgt samengevoegd:

Opleidingsniveau	Behaalde opleiding
Elementair opgeleid	Hooguit basisonderwijs of lagere school
Lager opgeleid	Lager beroepsonderwijs, MAVO, VMBO, IVO of MULO
Middelbaar opgeleid	HAVO, VWO, MMS, HBS, middelbaar beroepsonderwijs
HBO opgeleid	Hoger beroepsonderwijs, kandidaatsexamen
Universitair opgeleid	Universitaire opleiding
Onbekend	Onbekend

Etniciteit

Er wordt onderscheid gemaakt naar vier etnische groeperingen: autochtonen, eerste generatie allochtonen, tweede generatie allochtonen en overige niet-autochtonen. In de vragenlijst wordt gevraagd in welk land men zelf is geboren en waar de ouders zijn geboren. Allochtonen zijn gedefinieerd als respondenten die zelf in Nederland zijn geboren én waarvan de ouders in Nederland zijn geboren. Eerste generatie allochtonen zijn gedefinieerd als respondenten die zelf geboren zijn in één van de landen van de doelgroep van de Wet SAMEN. Dit zijn Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië of in andere landen van Zuid- en Midden-Amerika, Afrika of Azië, met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië (zie ook Bijlage B). Allochtonen van de tweede generatie zijn gedefinieerd als respondenten die zelf in Nederlands zijn geboren, maar waarvan tenminste één van de ouders in een van de landen van de doelgroep van de Wet SAMEN is geboren. Alle andere respondenten worden ingedeeld bij overige niet-autochtonen.

Anciënniteit

Anciënniteit is gedefinieerd als het aantal jaren dat een werknemer werkzaam is bij zijn of haar huidige bedrijf of instelling.

Beroepsniveau

In overeenkomst met het opleidingsniveau wordt onderscheid gemaakt in de beroepsniveaus elementair, lager, middelbaar, hoger, wetenschappelijk en onbekend. Deze indeling is gebaseerd op een vraag over het beroepsniveau in vergelijking met het genoten opleidingsniveau. Als daarop het antwoord 'lager' is, wordt het beroepsniveau één niveau lager ingedeeld dan het opleidingsniveau. Als het 'veel lager' is wordt het beroepsniveau twee niveaus lager ingedeeld dan het opleidingsniveau. Een vergelijkbare indeling wordt gehanteerd voor de antwoorden 'hoger' en 'veel hoger'.

Beroepsoort

Op grond van het POMO 2004 kan geen onderscheid worden gemaakt tussen verschillende soorten beroepen, zoals gedaan in de analyse van Bijlage B. Wel is er een vraag in de enquête over leidinggeven. Wanneer respondenten aangeven leiding te geven aan andere werknemers, worden ze aangemerkt als leidinggevende of manager. Deze indicator wordt in het bruto uurloonmodel meegenomen.

Dienstverband

Twee typen dienstverbanden worden onderscheiden, voltijd en deeltijd, afhankelijk van het aantal uren dat werknemers per week contractueel werkzaam zijn. Respondenten worden gevraagd om zelf aan te geven of zij in voltijd of in deeltijd werken.

Modelspecificatie

De invloed van functiemobiliteit op het bruto uurloon stellen we vast door het simultaan schatten van een loonvergelijking vooraf aan een functieverandering en na een functieverandering, waarbij we in de tweede loonvergelijking indicatoren opnemen voor het soort functiemobiliteit. De geschatte coëfficiënten voor deze indicatoren geven aan hoeveel hoger het gemiddelde loon is voor werknemers die van functie of baan zijn veranderd in vergelijking met

werknemers reeds in die baan werkzaam waren, uiteraard gecorrigeerd voor verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en dergelijke. De resultaten voor het effect van functiemobiliteit kunnen worden gezien als een mobiliteitscorrectie op de beloningsprofielen die zijn geschat op basis van de EWL 2001 in Bijlage B en die worden getoond in Bijlage C.

Een probleem bij het meten van mobiliteitseffecten op het bruto uurloon op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004, is dat daarin alleen maandlonen in een beperkt aantal klassen worden gerapporteerd. Dit lossen we op door maandlonen uit te drukken in uurlonen en de kans te berekenen dat het maandloon in een bepaalde klasse zit. We veronderstellen daarbij een log-normale verdeling van het bruto uurloon, overeenkomstig het bruto uurloonmodel in Bijlage B. De hoogte van het uurloon wordt verklaard door persoons- en baankenmerken X :

$$\ln(y) = X\beta + \varepsilon, \quad \varepsilon \sim N(0, \sigma^2)$$

Het maandloon kan worden uitgedrukt in het uurloon als

$$Y = \frac{w}{5} \times 21,75 \times y \equiv my$$

waarbij w gelijk is aan de omvang van een normale werkweek in uren, uitgesplitst naar sector, en waarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde van 21,75 werkdagen per maand. De verdeling van maandlonen kan nu worden uitgedrukt als

$$\ln(Y) = \ln(my) = \ln(m) + \ln(y) = X\beta + \ln(m) + \varepsilon, \quad \varepsilon \sim N(0, \sigma^2)$$

De kans dat een werknemer in inkomensklasse i met domein $(E_{i-1}, E_i]$ zit, is dus gelijk aan

$$\begin{aligned} P(\text{inkcat} = i) &= P(E_{i-1} < Y \leq E_i) \\ &= P(\ln(Y) \leq \ln(E_i)) - P(\ln(Y) \leq \ln(E_{i-1})) \\ &= P(\varepsilon \leq \ln(E_i) - \ln(m) - X\beta) - P(\varepsilon \leq \ln(E_{i-1}) - \ln(m) - X\beta) \\ &= \Phi\left(\frac{\ln(E_i) - \ln(m) - X\beta}{\sigma}\right) - \Phi\left(\frac{\ln(E_{i-1}) - \ln(m) - X\beta}{\sigma}\right) \end{aligned}$$

waar gebruik wordt gemaakt van de standaard normale verdeling als gevolg van de relatie

$$\frac{\varepsilon}{\sigma} = \frac{\ln(Y) - \ln(m) - X\beta}{\sigma} \sim N(0,1)$$

Bij de hoogste inkomensklasse is $E_i = \infty$, zodat

$$\Phi\left(\frac{\ln(E_i) - \ln(m) - X\beta}{\sigma}\right) = \Phi(\infty) = 1$$

De kans dat een werknemer in inkomensklasse i zit, kan nog eenvoudiger worden geschreven als

$$P(\text{inkcat} = i) = \Phi(Z_i \delta_1 + Z_2 \delta_2) - \Phi(Z_{i-1} \delta_1 + Z_2 \delta_2) = \Phi(Z_i \delta) - \Phi(Z_{i-1} \delta)$$

wanneer de volgende herdefinities plaatsvinden:

$$Z_1 = \ln(E_{1i}) - \ln(m)$$

$$Z_2 = X$$

$$\delta_1 = \frac{1}{\sigma}$$

$$\delta_2 = -\frac{\beta}{\sigma}$$

De coëfficiënten δ_1 en δ_2 dienen te worden geschat, waaruit vervolgens de coëfficiënten σ en β kunnen worden afgeleid. β bevat de effecten van functiemobiliteit, σ is de standaarddeviatie in de verdeling van het bruto uurloon. Het bruto uurloonmodel specificeert daarvoor de kans dat een werknemers k in inkomensklasse i valt voorafgaand aan een functieverandering en in categorie j na de functieverandering. De vector X bevat daarbij een indicator voor het soort functiemobiliteit voor de situatie na functieverandering. Het model wordt geschat met behulp van maximale aannemelijkheid. Daarvoor stellen we de volgende likelihoodfunctie op:

$$L = \prod_k P(\text{inkcat}_{k,t} = i) P(\text{inkcat}_{k,t+1} = j)$$

Voor werknemers die niet van baan veranderen (de niet-mobielen) is de tweede kans niet gedefinieerd. Omdat we op basis van het POMO 2004 panelgegevens hebben van baanveranderaars, kunnen we corrigeren voor niet-waargenomen heterogeniteit. Niet-waargenomen heterogeniteit drukt de invloed uit van niet-waargenomen constante persoonskenmerken op het individuele uurloon. We doen dat door in plaats van één constante c in de bruto uurloonvergelijking, meerdere constanten c_r te schatten, met bijbehorende kansen π_r :

$$L = \sum_r \pi_r \prod_k P(\text{inkcat}_{k,t,r} = i) P(\text{inkcat}_{k,t+1,r} = j), \quad \sum_r \pi_r = 1$$

Tabel E.1 geeft de schattingsresultaten van het bruto uurloonmodel op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoeks 2004. In de specificatie hebben we gebruik gemaakt van 5 verschillende constanten ($r = 5$). De effecten van functiemobiliteit op het bruto uurloon worden per sector geschat, met variatie naar leeftijd (in kwadratische vorm). Tabel E.1 vermeld tevens de resultaten voor de effecten van functiemobiliteit op basis van het bruto uurloonmodel waarin geen rekening is gehouden met variatie in het effect naar leeftijd (zie de regels 'constant effect').

Tabel E.1: Schattingsresultaten voor het bruto uurloonmodel op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004, inclusief effecten van functiemobiliteit

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
Sectoren marktsector				
Nijverheid en landbouw	referentie			
Handel en horeca	-0,031	2,05		
Vervoer en communicatie	-0,064	3,14		
Financiële en zakelijke diensten	0,112	4,19		
Overige private diensten	0,058	2,68		
Taakvelden collectieve sector				
Openbaar bestuur			referentie	
Zorg en welzijn			-0,080	11,83
Onderwijs			-0,138	20,09
Veiligheid			-0,032	5,92
Leeftijd / 10				
Elementair opgeleid	0,979	2,19	0,397	13,35
Lager opgeleid	0,929	15,68	0,420	33,11
Middelbaar opgeleid	0,961	16,06	0,449	36,21
HBO opgeleid	0,986	17,65	0,528	45,19
Universitair opgeleid	0,977	17,24	0,539	44,86
Onbekend	0,465	0,21	0,267	6,55
Leeftijd kwadraat / 100				
Elementair opgeleid	-0,124	0,87	-0,041	7,34
Lager opgeleid	-0,110	11,99	-0,043	24,00
Middelbaar opgeleid	-0,112	12,13	-0,044	26,04
HBO opgeleid	-0,104	13,15	-0,050	33,90
Universitair opgeleid	-0,095	11,41	-0,044	27,68
Onbekend	0,112	0,11	-0,007	0,91
Geslacht				
Man	referentie		referentie	
Vrouw	-0,052	4,61	-0,074	21,99
Etniciteit				
Autochtoon	referentie		referentie	
Allochtoon eerste generatie	-0,083	3,07	-0,057	6,38
Allochtoon tweede generatie	-0,016	0,40	-0,004	0,35
Overige niet-autochtonen	-0,056	1,76	-0,022	2,68
Anciënniteit in jaren / 10	0,020	1,83	0,044	23,22

Tabel E.1 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Beroepsniveau				
Elementair	referentie		referentie	
Lager	0,106	4,05	0,032	3,11
Middelbaar	0,157	6,51	0,078	7,66
HBO	0,229	9,06	0,138	13,50
Universitair	0,359	13,42	0,242	22,55
Onbekend	0,139	1,13	0,141	12,21
Leidinggevend				
Nee	referentie		referentie	
Ja (managers)	0,083	7,39	0,093	27,82
Dienstverband				
Voltijd	referentie		referentie	
Deeltijd	0,058	4,52	0,014	4,03
<i>Beloningsvoordeel door functiemobiliteit binnen taakvelden</i>				
Gezondheid en welzijn				
Constant effect			0,109	2,44
Constante i.c.m. leeftijd			-0,249	0,24
Leeftijd			0,186	0,33
Leeftijd kwadraat			-0,023	0,30
Openbaar bestuur				
Constant effect			0,083	7,19
Constante i.c.m. leeftijd			0,163	0,68
Leeftijd			-0,047	0,39
Leeftijd kwadraat			0,006	0,44
Onderwijs				
Constant effect			0,040	4,00
Constante i.c.m. leeftijd			-0,187	1,37
Leeftijd			0,106	1,46
Leeftijd kwadraat			-0,011	1,23
Veiligheid				
Constant effect			0,076	3,23
Constante i.c.m. leeftijd			-0,240	0,61
Leeftijd			0,137	0,63
Leeftijd kwadraat			-0,013	0,46

Tabel E.1 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
Beloningsvoordeel door functiemobiliteit tussen taakvelden				
Gezondheid en welzijn				
Constant effect			0,064	5,16
Constante i.c.m. leeftijd			-0,099	0,50
Leeftijd			0,090	0,85
Leeftijd kwadraat			-0,011	0,83
Openbaar bestuur				
Constant effect			0,046	5,11
Constante i.c.m. leeftijd			-0,448	2,84
Leeftijd			0,241	2,85
Leeftijd kwadraat			-0,028	2,51
Onderwijs				
Constant effect			0,097	11,19
Constante i.c.m. leeftijd			-0,050	0,42
Leeftijd			0,069	1,08
Leeftijd kwadraat			-0,008	0,90
Veiligheid				
Constant effect			-0,020	1,27
Constante i.c.m. leeftijd			-0,757	3,56
Leeftijd			0,370	2,86
Leeftijd kwadraat			-0,041	2,14
Beloningsvoordeel door functiemobiliteit van de collectieve sector naar de marktsector				
Gezondheid en welzijn				
Constant effect	0,099	1,56		
Constante i.c.m. leeftijd	-0,077	0,03		
Leeftijd	0,193	0,12		
Leeftijd kwadraat	-0,041	0,18		
Openbaar bestuur				
Constant effect	0,116	6,13		
Constante i.c.m. leeftijd	0,061	0,21		
Leeftijd	0,005	0,03		
Leeftijd kwadraat	0,002	0,09		
Onderwijs				
Constant effect	-0,015	0,62		
Constante i.c.m. leeftijd	0,126	0,22		
Leeftijd	-0,068	0,21		
Leeftijd kwadraat	0,007	0,16		
Veiligheid				
Constant effect	0,051	2,00		
Constante i.c.m. leeftijd	0,010	0,03		
Leeftijd	0,052	0,23		
Leeftijd kwadraat	-0,012	0,37		

Tabel E.1 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Beloningsvoordeel door functiemobiliteit van de marktsector naar de collectieve sector				
Gezondheid en welzijn				
Constant effect			0,005	0,13
Constante i.c.m. leeftijd			-0,107	0,18
Leeftijd			-0,010	0,03
Leeftijd kwadraat			0,012	0,20
Openbaar bestuur				
Constant effect			0,010	1,08
Constante i.c.m. leeftijd			-0,500	2,94
Leeftijd			0,300	3,08
Leeftijd kwadraat			-0,042	3,07
Onderwijs				
Constant effect			0,073	6,67
Constante i.c.m. leeftijd			-0,971	4,70
Leeftijd			0,590	4,95
Leeftijd kwadraat			-0,078	4,72
Veiligheid				
Constant effect			-0,092	6,97
Constante i.c.m. leeftijd			-0,793	4,59
Leeftijd			0,404	3,56
Leeftijd kwadraat			-0,052	2,92
Standaard deviatie uurlonen	-1,891	244,18	-1,891	244,18
Constanten				
Waarde 1	-0,226	2,19	0,948	35,85
Waarde 2	0,160	1,66	1,273	49,42
Waarde 3	0,799	8,42	1,875	72,63
Waarde 4	0,471	4,96	1,591	64,54
Waarde 5	1,213	12,74	2,344	89,09
Kans per constante				
Waarde 1	0,036		0,036	
Waarde 2	0,183		0,183	
Waarde 3	0,101		0,101	
Waarde 4	0,669		0,669	
Waarde 5	0,011		0,011	
Aantal waarnemingen	27.555			
Pseudo-R²	0,20			

Bijlage F: Berekening kans op functie-mobiliteit in Personeels- en Mobiliteits-onderzoek 2004

In deze bijlage laten we zien hoe de kans op een verandering van baan of functie wordt gemeten op basis van mobiliteitsgegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) 2004.

Gebruikte gegevens

Zie Bijlage E. De analyse is beperkt tot werknemers die werkzaam zijn in de collectieve sector en die in 2003 al dan niet van functie zijn veranderd. Daarvoor zijn 24.708 waarnemingen in het POMO 2004 beschikbaar voor analyse.

Definitie functiemobiliteit

Onder functiemobiliteit worden de volgende soorten baan- en functieveranderingen geschaard:

- Binnen een taakveld van de collectieve sector, bijvoorbeeld van het primaire onderwijs naar het voortgezet onderwijs;
- Tussen taakvelden van de collectieve sector, bijvoorbeeld van de gezondheidszorg naar een gemeente;
- Van de collectieve sector naar de marktsector, bijvoorbeeld militairen die een baan vinden in het bedrijfsleven;
- Anders mobiel, bijvoorbeeld door pensionering of arbeidsongeschiktheid;
- Geen functieverandering.

Definitie verklarende factoren

Zie Bijlage E. Daarnaast zijn de volgende variabelen additioneel of anders gedefinieerd:

Etniciteit

Er wordt onderscheid gemaakt naar slechts twee etnische groeperingen: autochtonen en allochtonen. Respondenten worden gedefinieerd als allochtoon indien ze zelf of tenminste één van hun ouders niet in Nederland is geboren. Alle andere respondenten worden gedefinieerd als autochtoon.

Kinderen

In de vragenlijst wordt gevraagd of men kinderen heeft en zo ja, hoe oud ze zijn. Op grond van deze informatie is een variabele samengesteld die de respondenten indeelt in 'geen kinderen', 'thuiswonend kind van hooguit 5 jaar oud' en 'thuiswonend kind van 6 jaar of ouder'.

Contractsoort

Bij het soort arbeidscontract wordt onderscheid gemaakt in drie vormen: een vast contract, een tijdelijk contract met uitzicht op vast werk, en alle overige contracten. De laatste groep bevat met name mensen met tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast werk, maar ook mensen met zogenaamde Melkertbanen, instroom/doorstroom-banen of WiW-regelingen.

Bruto inkomen per maand

Voor de analyse gebruiken we het bruto persoonlijke inkomen per maand in een drietal categorieën: tot € 2.500, van € 2.500 tot € 4.500 en vanaf € 4.500. Het bruto inkomen per maand is niet gecorrigeerd voor arbeidsuren en is kleiner of gelijk aan het totale bruto huishoudinkomen. Verder is het exclusief overwerktoeslag, vakantiegeld, onkostenvergoedingen, tegemoetkoming ziektekosten en eindejaarsuitkeringen, maar inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen.

Modelspecificatie

Voor het schatten van de kans op verschillende soorten functiemobiliteit wordt gebruik gemaakt van een Multinomiaal Logit model van de volgende vorm:

$$P(\text{mobiliteit} = i) = \frac{\exp(X\beta_j)}{\sum_{j=1}^J \exp(X\beta_j)}$$

waarbij X een vector is met verklarende variabelen, waaronder persoons- en baankenmerken, en β_i de te schatten coëfficiënten voor mobiliteitsoort i . Er wordt onderscheid gemaakt in $J = 5$ elkaar uitsluitende mobiliteitsoorten, te weten een functieverandering binnen taakvelden van de collectieve sector, een functieverandering tussen taakvelden, een overstap van de collectieve sector naar de marktsector, het op andere wijze verlaten van de collectieve sector (anders mobiel) en een situatie zonder functieverandering. De coëfficiënten β_i voor de groep zonder functieverandering wordt ter normalisatie van het model op 0 gezet, waardoor alle coëfficiënten hun invloed op functiemobiliteit uitdrukken ten opzichte van een situatie zonder functieverandering.

Omdat er geen functieveranderingen naar buiten de collectieve sector worden waargenomen voor werknemers in het primaire onderwijs, wordt deze sector buiten het basismodel gelaten. Om toch de kans op (andersoortige) functiemobiliteit voor werknemers in het primaire onderwijs te kunnen meten, is een alternatief model geschat inclusief deze werknemers, maar exclusief de mogelijkheid van een functieverandering naar de marktsector.

Schattingsresultaten

Tabel F.1 geeft een overzicht van de schattingsresultaten van het Multinomiale Logit model voor de kans op verschillende vormen van functiemobiliteit onder werknemers in de collectieve sector.

Tabel F.1: Schattingsresultaten voor een Multinomiaal Logitmodel voor de kans op een baan- of functieverandering in 2003 voor werknemers in de collectieve sector (t-waarden tussen haakjes)

	Binnen taakveld	Tussen taakvelden	Naar de marktsector	Anders
Sector van de collectieve sector				
Rijksoverheid en rechterlijke macht	referentie	referentie	referentie	referentie
Academische Ziekenhuizen	-0,540 (2,62)	-0,277 (2,12)	-1,096 (3,33)	-0,517 (4,46)
Provincies	-0,242 (0,87)	-0,125 (0,69)	0,222 (0,67)	0,064 (0,53)
Gemeenten	1,896 (18,31)	0,184 (1,78)	0,355 (1,83)	0,700 (10,15)
Voortgezet onderwijs	0,071 (0,59)	-1,886 (13,13)	-3,244 (6,24)	-1,883 (20,66)
Onderwijs BVE	-0,546 (3,55)	-1,261 (9,53)	-1,006 (3,95)	-1,293 (14,96)
Hoger Beroepsonderwijs	-0,312 (1,38)	-0,246 (1,60)	-0,828 (2,15)	-0,486 (4,14)
Universiteiten	-0,078 (0,50)	-0,439 (3,29)	-0,784 (3,10)	-1,081 (9,11)
Politie	0,961 (7,20)	0,185 (1,56)	-0,074 (0,33)	-0,150 (1,77)
Defensie	-1,114 (3,87)	0,177 (1,30)	-0,004 (0,02)	0,261 (3,02)
Leeftijd / 10	0,901 (2,80)	1,075 (3,38)	0,249 (0,43)	-4,062 (22,72)
Leeftijd kwadraat / 100	-1,156 (3,03)	-1,503 (3,93)	-0,928 (1,26)	5,497 (27,78)
Geslacht				
Man	referentie	referentie	referentie	referentie
Vrouw	-0,117 (1,53)	0,122 (1,64)	0,081 (0,59)	0,173 (3,01)
Opleidingsniveau				
Lager en elementair	referentie	referentie	referentie	referentie
Middelbaar	0,454 (3,19)	0,489 (3,59)	0,036 (0,18)	0,028 (0,43)
Hoger opgeleid	0,936 (6,64)	1,133 (8,31)	0,058 (0,26)	0,005 (0,07)
Wetenschappelijk opgeleid	1,233 (8,16)	1,293 (8,89)	0,090 (0,37)	0,013 (0,16)

Tabel F.1 **vervolg**

	Binnen taakveld	Tussen taakvelden	Naar de marktsector	Anders
Etniciteit				
Autochtoon	referentie	referentie	referentie	referentie
Allochtoon	0,048 (0,50)	-0,025 (0,26)	-0,024 (0,14)	0,185 (2,71)
Thuiswonende kinderen				
Geen	referentie	referentie	referentie	referentie
Van maximaal 5 jaar	0,109 (1,25)	0,064 (0,79)	-0,095 (0,57)	0,768 (9,89)
Ouder dan 5 jaar	-0,072 (0,90)	0,178 (2,31)	-0,161 (0,91)	-0,379 (6,85)
Anciënniteit in jaren	-0,376 (7,55)	-0,367 (7,40)	-0,521 (4,22)	0,199 (7,70)
Dienstverband				
Voltijd	referentie	referentie	referentie	referentie
Deeltijd	-0,162 (1,93)	0,132 (1,64)	0,284 (1,84)	0,276 (4,59)
Contractsoort				
Vast contract	referentie	referentie	referentie	referentie
Tijdelijk met uitzicht op vast	1,280 (10,98)	1,359 (12,70)	2,025 (11,70)	2,217 (23,55)
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	1,921 (16,66)	1,317 (11,61)	2,112 (11,41)	2,221 (22,41)
Bruto inkomen per maand				
Tot €2500	0,201 (2,44)	0,223 (2,82)	0,089 (0,55)	0,118 (2,13)
€2500 tot €4500	referentie	referentie	referentie	referentie
Meer dan €2500	0,082 (0,61)	0,110 (0,87)	0,467 (1,55)	-0,017 (0,21)
Constante	-5,463 (7,99)	-5,123 (7,75)	-3,337 (3,02)	3,858 (9,66)
Aantal waarnemingen	1088	1144	288	3297
Pseudo-R²	0,212			

De implicaties van de schattingsresultaten in Tabel F.1 voor de kans op verschillende vormen van functiemobiliteit, worden in Tabel F.2 uitgedrukt in een kans voor de gemiddelde werknemer in de collectieve sector, alsmede naar verschillende (afwijkende) persoons- en baankenmerken.

Tabel F.2: Gemiddelde jaarlijkse kans op een baan- of functieverandering voor werknemers in de collectieve sector, naar baan- en persoonskenmerken

	Niet mobiel	Binnen taakveld	Tussen taakvelden	Naar de marktsector	Anders mobiel
Gemiddeld	86,1%	4,1%	4,6%	0,60%	4,6%
Sector van de collectieve sector					
Academische Ziekenhuizen	89,2%	1,7%	4,9%	0,37%	3,7%
Rijksoverheid en rechterlijke macht	84,1%	2,8%	6,1%	1,04%	5,9%
Provincies	84,7%	2,2%	5,5%	1,30%	6,4%
Gemeenten	68,1%	15,1%	6,0%	1,20%	9,6%
Primair onderwijs *	92,6%	3,7%	1,5%	0,00%	2,2%
Voortgezet onderwijs	94,5%	3,4%	1,0%	0,05%	1,0%
Onderwijs BVE	94,0%	1,8%	1,9%	0,42%	1,8%
Hoger Beroepsonderwijs	88,5%	2,2%	5,1%	0,48%	3,8%
Universiteiten	90,3%	2,8%	4,3%	0,51%	2,2%
Politie	80,2%	7,0%	7,1%	0,92%	4,9%
Defensie	83,2%	0,9%	7,3%	1,02%	7,6%
Leeftijd					
25 jaar	83,9%	3,3%	4,1%	1,23%	7,4%
35 jaar	86,3%	4,2%	5,1%	0,93%	3,6%
45 jaar	86,0%	4,1%	4,4%	0,56%	5,0%
55 jaar	76,0%	2,8%	2,6%	0,25%	18,4%
Geslacht					
Man	86,4%	4,3%	4,4%	0,58%	4,3%
Vrouw	85,6%	3,8%	4,9%	0,62%	5,1%
Opleidingsniveau					
Lager en elementair	90,3%	2,1%	2,2%	0,60%	4,8%
Middelbaar	87,9%	3,3%	3,5%	0,60%	4,8%
Hoger opgeleid	83,7%	5,1%	6,3%	0,59%	4,4%
Wetenschappelijk opgeleid	81,3%	6,6%	7,1%	0,59%	4,3%
Etniciteit					
Autochtoon	86,2%	4,1%	4,6%	0,60%	4,5%
Allochtoon	85,4%	4,3%	4,4%	0,58%	5,4%

* Resultaten voor het primaire onderwijs zijn gebaseerd op een apart model exclusief de kans op een functieverandering naar de marktsector. Het aantal waarnemingen van functieveranderingen van het primaire onderwijs naar de marktsector is in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek van 2004 namelijk gelijk aan nul.

Tabel F.2 **vervolg**

	Niet mobiel	Binnen taakveld	Tussen taak- velden	Naar de markt- sector	Anders mobiel
Thuiswonende kinderen					
Geen	86,3%	4,2%	4,2%	0,65%	4,7%
Van maximaal 5 jaar	81,3%	4,4%	4,2%	0,55%	9,6%
Ouder dan 5 jaar	87,2%	3,9%	5,1%	0,56%	3,3%
Anciënniteit in jaren					
1 jaar	82,1%	6,4%	7,0%	1,12%	3,4%
5 jaar	83,6%	5,6%	6,2%	0,93%	3,7%
10 jaar	85,1%	4,7%	5,2%	0,73%	4,2%
20 jaar	87,3%	3,3%	3,7%	0,44%	5,2%
Dienstverband					
Voltijd	86,5%	4,3%	4,4%	0,55%	4,2%
Deeltijd	85,2%	3,6%	4,9%	0,72%	5,5%
Contractsoort					
Vast contract	88,1%	3,6%	4,1%	0,50%	3,8%
Tijdelijk met uitzicht op vast	56,8%	8,3%	10,2%	2,42%	22,3%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	52,9%	14,7%	9,1%	2,46%	20,8%
Bruto inkomen per maand					
Tot €2500	85,1%	4,5%	5,0%	0,59%	4,8%
€2500 tot €4500	87,2%	3,8%	4,1%	0,56%	4,4%
Meer dan €2500	86,3%	4,0%	4,5%	0,88%	4,3%

Bijlage G: Berekening effect functiemobiliteit in Loonwijzer 2003

In deze bijlage wordt beschreven op welke wijze effecten op het bruto uurloon worden berekend als gevolg van functiemobiliteit gedurende de carrière. Het gaat daarbij om uurloonverschillen van werknemers die in het verleden van sector of beroep zijn veranderd ten opzichte van werknemers die dat niet hebben gedaan, waarbij wordt gecorrigeerd voor verschillen in persoons- en baankenmerken.

Gebruikte gegevens

Voor onze analyse maken we gebruik van de Loonwijzer. De loonwijzer is sinds 2000 een pagina op internet waar informatie wordt gegeven over lonen en arbeidsvoorwaarden, zie www.loonwijzer.nl. De website en gerelateerde websites voor jongeren, 40-plussers, vrouwen en mannen, kennen grote aantallen bezoekers. Bezoekers worden uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen over de eigen beloning, op basis waarvan informatie in de Loonwijzer wordt geüpdate. Ongeveer 1 op de 100 bezoekers vult de vragenlijst ook daadwerkelijk in. De vragenlijst bevat vragen over het beroep, het bedrijf en de opleiding, de werkplek, de arbeidsgeschiedenis, lonen en de persoonlijke situatie. Ondertussen is de Loonwijzer uitgegroeid tot een permanent onderzoek op internet, met een voortdurend groeiend bestand met gedetailleerde informatie over lonen, bonussen en subjectieve gegevens over carrièreperspectieven en loopbaanontwikkelingen in alle sectoren van de Nederlandse economie. Het gegevensbestand telt inmiddels meer dan 110.000 observaties, waarvan ruim 14.000 uit het kalenderjaar 2003. Voor dat jaar heeft het gegevensbestand ongeveer 420 variabelen. De gegevens worden voor de analyse door middel van weging zo goed mogelijk representatief gemaakt voor de Nederlandse beroepsbevolking. Met gegevens uit de Loonwijzer kan een analyse worden gemaakt van de belonings- en carrièreprofielen van werknemers in de collectieve sector vergeleken met werknemers in de sectoren van de markt.

Voor de analyse van het effect van veranderingen van baan of functie op het loon van werknemers in zowel de collectieve als marktsector, gebruiken we gegevens over 2003 uit de Loonwijzer. Daarmee kunnen de resultaten goed worden vergeleken met de analyseresultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004, aangezien de gegevens over lonen en baan- en functieveranderingen daaruit ook het jaar 2003 betreffen. De gegevens uit de Loonwijzer over 2003 bestaan initieel uit 14.012 observaties (zie Tabel G.1). Na aftrek van observaties die niet valide zijn, waarvan de sector onbekend is, waarvan de respondent geen werknemer is, waarvan geen loongegevens beschikbaar zijn, of waarvan gegevens ontbreken voor weging, resteren 12.280 observaties. De definitie van 'geen werknemer' omvat zelfstandigen, meewerkende gezinsleden in een eigen bedrijf, free-lancers, uitzendkrachten, oproepmedewerkers, medewerkers met een 0-uren contract, stagiaires, trainees, medewerkers in een arbeidspool, seizoenswerkers, medewerkers met een combinatie van contracten, medewerkers zonder contract en medewerkers op een gesubsidieerde arbeidsplaats. Behalve observaties met ontbrekende waarden voor het loon zijn ook observaties buiten beschouwing gelaten waarvan het loon tot de 1 procent hoogste of het 1 procent laagste uurlonen behoren.

In de aldus geselecteerde steekproef over 2003 zijn vrouwen en jongeren oververtegenwoordigd, terwijl werknemers met een arbeidscontract van minder dan 12 uur ondervertegenwoordigd zijn. Het gegevensbestand is daarom gewogen naar geslacht, leeftijdsgroep (5 groepen) en arbeidsduur (minder dan 12 uur versus 12 uur of meer per week). Voor deze weging is gebruik gemaakt van gegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen uit 2003 van het CBS, zoals verkrijgbaar via www.statline.nl.

Tabel G.1: Selectie van een steekproef uit de Loonwijzer voor analyse

	Aantal	Aandeel
Totaal aantal observaties in 2003 in de Loonwijzer	14.012	100,0%
waarvan niet valide cases	128	0,9%
waarvan sector onbekend	153	1,1%
waarvan geen werknemer	310	2,2%
waarvan loon onbrekend of buiten beschouwing gelaten	1.010	7,2%
waarvan ontbrekende informatie voor weging	132	0,9%
Totaal aantal observaties in de analyse	12.280	87,6%

Definitie uurlonen

Bruto uurlonen zijn berekend door het gerapporteerde laatst ontvangen bruto loon *zonder bonussen en toeslagen* te delen door de gerapporteerde betalingsperiode van dit loon. De laagste en de hoogste 1 procent van de uurlonen zijn buiten beschouwing gebleven om te corrigeren voor eventuele meetfouten. Daarbij komt de ondergrens van het uurloon in de steekproef over 2003 te liggen op €3,05 en de bovengrens op €42,77.

Definitie functiemobiliteit

Met onze analyse meten we de invloed van baan- en functieveranderingen in het verleden op het uurloon van werknemers. Baan- en functieveranderingen laten de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt zien. In onze analyse maken we onderscheid tussen vijf verschillende vormen van mobiliteit:

Zelfde sector, ander beroep	=	sinds het begin van de arbeidsloopbaan werkzaam in dezelfde sector, maar niet in hetzelfde beroep
Andere sector, zelfde beroep	=	sinds het begin van de arbeidsloopbaan werkzaam in een andere sector, maar wel in hetzelfde beroep
Andere sector, ander beroep	=	sinds het begin van de arbeidsloopbaan werkzaam in een andere sector én in een ander beroep
Aard mobiliteit onbekend, wel mobiel	=	sinds het begin van de arbeidsloopbaan van werkgever veranderd, maar onbekend of dat ook een verandering van beroep inhield
Niet mobiel	=	sinds het begin van de arbeidsloopbaan werkzaam bij dezelfde werkgever en in hetzelfde beroep

Definitie verklarende factoren

Sectoren

Respondenten van de Loonwijzer kiezen via een klik-schema in twee of drie stappen de sector waar zij werkzaam zijn. Deze sectoren zijn gecodeerd volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI93) van het CBS. Bij defensie wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen burgerpersoneel en militairen. Tabel G.2 geeft de verdeling over sectoren van respondenten in de Loonwijzer. In totaal vallen 9.189 werknemers (76,2 procent) onder de marktsector en 2.865 werknemers onder de collectieve sector (23,8 procent).

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is gedefinieerd als het hoogst behaalde opleidingsniveau (met diploma) aan de hand van het eerste cijfer van de SOI-code:

SOI-code	Opleidingsniveau	Omschrijving
1 of 2	Elementair opgeleid	= Geen onderwijs of alleen Basisonderwijs
3	Lager opgeleid	= Lager Voortgezet onderwijs
4	Middelbaar opgeleid	= Hoger Voortgezet onderwijs
5	HBO opgeleid	= Hoger onderwijs, 1ste fase wetenschappelijk onderwijs
7	Universitair opgeleid	= Wetenschappelijk onderwijs

Etniciteit

Er wordt onderscheid gemaakt naar twee etnische groeperingen: autochtonen en allochtonen. In de vragenlijst van de Loonwijzer wordt gevraagd in welk land men is geboren, met een keuze uit Nederland, Suriname en de Nederlandse Antillen, Marokko, Turkije, voormalig Oost-Europa en overige landen. Alleen de respondenten die geboren zijn in Suriname, de Nederlandse Antillen, Marokko, Turkije en het voormalig Oost-Europa worden tot de groep allochtonen gerekend.

Kinderen

In de vragenlijst van de Loonwijzer wordt gevraagd of men kinderen heeft en zo ja, hoeveel, en in welk kalender jaar het oudste en het jongste kind geboren zijn. Op grond van deze informatie is een variabele samengesteld die de respondenten indeelt in 'geen kinderen', 'jongste kind hooguit 5 jaar oud' en 'jongste kind 6 jaar of ouder'.

Anciënniteit

Anciënniteit is gedefinieerd als het aantal jaren dat een werknemer werkzaam is bij zijn of haar huidige bedrijf of instelling.

Tabel G.2: Aantal waarnemingen per sector in gewogen en ongewogen analysebestand op basis van de Loonwijzer

	Ongewogen		Gewogen	
	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
Marktsector	9.301	75,7	9.189	76,2
Nijverheid en landbouw	2.708	22,1	3.099	25,7
Landbouw, visserij, delfstoffenwinning	168	1,4	185	1,5
Industrie	1.910	15,6	2.202	18,3
Bouwnijverheid	580	4,7	653	5,4
Nutsbedrijven	50	0,4	59	0,5
Handel en nijverheid	1.996	16,3	1.932	16,1
Detailhandel en groothandel	1.603	13,1	1.550	12,9
Horeca	393	3,2	382	3,2
Transport en (tele)communicatie	938	7,6	975	8,1
Financiële en zakelijke diensten	2.455	20,0	2.088	17,3
Financiële dienstverlening	684	5,6	612	5,1
Zakelijke dienstverlening	1.771	14,4	1.476	12,2
Overige private diensten	1.204	9,8	1.095	9,1
Collectieve sector	2979	24,3	2865	23,8
Zorg en welzijn	913	7,5	808	6,7
Zorg en welzijn	867	7,1	761	6,3
Academische ziekenhuizen	46	0,4	47	0,4
Openbaar bestuur	566	4,5	545	4,5
Rijksoverheid	225	1,8	211	1,8
Rechterlijke macht	42	0,3	37	0,3
Provincies	28	0,2	27	0,2
Gemeenten	259	2,1	259	2,1
Waterschappen	12	0,1	11	0,1
Onderwijs	514	4,1	541	4,6
Primair onderwijs	152	1,2	156	1,3
Voortgezet onderwijs	63	0,5	68	0,6
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	98	0,8	115	1,0
Hoger beroepsonderwijs	43	0,4	49	0,4
Universiteiten	54	0,4	57	0,5
Onderzoeksinstellingen	104	0,8	96	0,8
Veiligheid en overig	986	8,1	971	8,0
Politie	50	0,4	48	0,4
Defensie	45	0,4	51	0,4
Overige gezondheidszorg	891	7,3	872	7,2

Beroepsniveau

Respondenten van de Loonwijzer kiezen via een klik-schema in twee of drie stappen het beroep dat zij uitvoeren. Deze beroepen zijn gecodeerd volgens de Standaard Beroepen Classificatie (SBC) van het CBS. De indeling in beroepsniveaus voor onze analyse is gebaseerd op het eerste cijfer van de SBC-codering:

SBC-code	Beroepsniveau
1	Elementair
3	Lager
5	Middelbaar
7	Hoger
9	Wetenschappelijk
--	Onbekend

Omdat van lang niet alle waarnemingen in de Loonwijzer het beroep bekend is, wordt ook een categorie ‘onbekend’ onderscheiden bij de indeling in beroepsniveaus.

Beroepsoort

De indeling in beroepsoort is gebaseerd op de eerste 3 cijfers van de SBC-codering en omvat de groepen technisch, administratief en managers.

Dienstverband

Drie verschillende dienstverbanden worden onderscheiden, afhankelijk van het aantal uren dat een werknemer per week contractueel werkzaam is. Een voltijd dienstverband is een contract van 36 uur per week of meer. Een groot deeltijd dienstverband is een contract van minimaal 16 uur per week, maar minder dan 36 uur per week. Een klein deeltijd dienstverband is een contract van minder dan 16 uur per week.

Contractsoort

Ook bij het soort arbeidscontract wordt onderscheid gemaakt in drie vormen: een vast contract, een tijdelijk contract met uitzicht op vast werk, en alle overige contracten, waarvan tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast werk de grootste groep vormen. Zoals gezegd zijn uitzendkrachten, oproepmedewerkers, medewerkers met een 0-uren contract, stagiaires, trainees, medewerkers in een arbeidspool, seizoenswerkers, medewerkers met een combinatie van contracten, medewerkers zonder contract en medewerkers op een gesubsidieerde arbeidsplaats buiten de analyses gehouden.

Bruto inkomen per maand

Voor een aantal analyses gebruiken we het bruto persoonlijke inkomen per maand om een idee te krijgen van verschillen op grond van inkomensniveau. Het bruto persoonlijke inkomen per maand wordt daarvoor onderverdeeld in drie groepen, namelijk tot € 2500, van € 2500 tot € 4500, en vanaf € 4500. Voor alle duidelijkheid: het bruto inkomen per maand is niet gecorrigeerd voor arbeidsuren en is kleiner of gelijk aan het totale bruto huishoudinkomen.

Modelspecificatie

Het bruto uurloonmodel zoals toegepast op gegevens uit de Loonwijzer 2003 is in grote lijnen identiek aan het bruto uurloonmodel in Bijlage B. Dat betekent dat de volgende vergelijkingen worden geschat, apart voor de marktsector (index m) en de collectieve sector (index c):

$$\ln(Y_m) = X_m' \beta_m + \varepsilon_m$$

$$\ln(Y_c) = X_c' \beta_c + \varepsilon_c$$

waarbij Y het bruto uurloon representeert, X een vector met verklarende variabelen en ε een storingsterm die veronderstelt wordt Normaal verdeeld te zijn. Uiteindelijk zijn we geïnteresseerd in de coëfficiënten β die het effect van de verklarende factoren X , inclusief de indicatoren voor functiemobiliteit per sector op het uurloon verklaren. Deze worden vastgesteld door middel van de gewone kleinste kwadraten methode.

Schattingsresultaten

Tabel G.3 geeft een overzicht van de schattingsresultaten van het bruto uurloonmodel zoals geschat op gegevens uit de Loonwijzer 2003.

Tabel G.3: Schattingsresultaten voor het bruto uurloonmodel op basis van gegevens uit de Loonwijzer 2003

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Marktsector				
Landbouw en nijverheid	referentie			
Handel en horeca	-0,104	-6,93		
Vervoer en communicatie	0,006	0,25		
Financiële en zakelijke diensten	-0,022	-1,29		
Overige private diensten	-0,033	-1,50		
Collectieve sector				
Openbaar bestuur			referentie	
Zorg&welzijn			-0,053	-1,77
Onderwijs			-0,070	-2,00
Veiligheid			0,130	2,10
Leeftijd / 10				
Geen en elementair onderwijs	-0,173	-8,24	-0,091	-1,57
Lager onderwijs	-0,076	-7,60	-0,051	-2,32
Middelbaar onderwijs	-0,047	-5,88	-0,072	-4,50
Hoger onderwijs	0,034	3,40	0,049	3,06
Wetenschappelijk onderwijs	0,116	7,25	0,078	3,71
Leeftijd kwadraat / 100				
Geen en elementair onderwijs	0,034	8,50	0,014	1,17
Lager onderwijs	0,020	10,00	0,010	2,50
Middelbaar onderwijs	0,019	9,50	0,019	6,33
Hoger onderwijs	0,012	6,00	0,002	0,67
Wetenschappelijk onderwijs	-0,002	-0,50	0,004	1,00
Geslacht				
Man	referentie		referentie	
Vrouw	-0,097	-12,13	-0,097	-8,08
Etniciteit				
Autochtoon	referentie		referentie	
Allochtoon	-0,010	-0,43	-0,145	-4,53
Anciënniteit in jaren / 10	0,059	14,75	0,062	10,33

Tabel G.3 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Beroepsniveau				
Elementair en lager	referentie		referentie	
Middelbaar	0,123	13,67	0,132	7,76
Hoger	0,229	19,08	0,198	10,42
Wetenschappelijk	0,278	12,64	0,298	9,31
Onbekend	0,123	12,30	0,138	7,26
Beroepsoort				
Technisch	referentie		referentie	
Administratief	0,051	7,29	0,020	1,67
Leidinggevend (managers)	0,190	10,00	0,167	6,19
Dienstverband				
Voltijd (36 uur per week of meer)	referentie		referentie	
Grote deeltijd (16 tot 36 uur)	-0,022	-2,20	0,025	2,08
Kleine deeltijd (tot 16 uur per week)	-0,143	-10,21	-0,041	-1,95
Effecten mobiliteit				
Promotie in zelfde sector en beroep				
Nijverheid en landbouw	0,114	6,00		
Handel en horeca	0,069	2,76		
Vervoer en communicatie	0,114	2,92		
Financiële en zakelijke diensten	0,146	6,35		
Overige private diensten	0,020	0,49		
Zorg en welzijn			0,044	2,20
Openbaar bestuur			0,131	3,28
Onderwijs			0,048	1,14
Veiligheid			-0,053	-0,58
Veranderd van sector, zelfde beroep				
Nijverheid en landbouw	0,057	2,59		
Handel en horeca	0,045	1,50		
Vervoer en communicatie	0,022	0,51		
Financiële en zakelijke diensten	0,091	3,37		
Overige private diensten	0,113	2,69		
Zorg en welzijn			0,092	3,54
Openbaar bestuur			0,087	1,71
Onderwijs			0,078	1,86
Veiligheid			-0,099	-0,96

Tabel G.3 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Veranderd van sector én beroep				
Nijverheid en landbouw	0,035	2,69		
Handel en horeca	0,006	0,38		
Vervoer en communicatie	-0,022	-0,85		
Financiële en zakelijke diensten	0,061	3,59		
Overige private diensten	-0,008	-0,35		
Zorg en welzijn			0,016	1,07
Openbaar bestuur			0,041	1,32
Onderwijs			-0,024	-0,89
Veiligheid			-0,180	-2,69
Aard mobiliteit onbekend, wel mobiel				
Nijverheid en landbouw	-0,091	-3,96		
Handel en horeca	-0,151	-5,59		
Vervoer en communicatie	-0,113	-2,69		
Financiële en zakelijke diensten	-0,102	-3,78		
Overige private diensten	-0,129	-2,93		
Zorg en welzijn			-0,116	-3,63
Openbaar bestuur			-0,142	-1,84
Onderwijs			-0,015	-0,31
Veiligheid			-0,070	-0,51
Constante	2,277	142,31	2,428	62,26
Aantal waarnemingen		9.188		2.863
R²		0,442		0,481

Bijlage H: Berekening kans op functiemobiliteit in Loonwijzer 2003

In deze bijlage wordt beschreven hoe de kans op baan- of functieveranderingen gedurende de carrière wordt berekend op basis van de Loonwijzer.

Gebruikte gegevens

Zie Bijlage G.

Definitie functiemobiliteit

Zie Bijlage G.

Definitie verklarende variabelen

Zie Bijlage G.

Modelspecificatie

Voor het schatten van de kans op verschillende soorten functiemobiliteit wordt net zoals bij de analyse op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek in Bijlage F gebruik gemaakt van een Multinomiaal Logit model van de volgende vorm:

$$P(\text{mobiliteit} = i) = \frac{\exp(X\beta_j)}{\sum_{j=1}^J \exp(X\beta_j)}$$

waarbij X een vector is met verklarende variabelen, waaronder persoons- en baankenmerken, en β_i de te schatten coëfficiënten voor mobiliteitsoort i . Er wordt onderscheid gemaakt in $J = 5$ elkaar uitsluitende mobiliteitsoorten, te weten promotie in dezelfde sector en beroep, verandering van sector maar niet van beroep, verandering van sector én van beroep, overig mobiel (waarbij sprake is geweest van verschillende werkgevers, zonder dat de aard van de functiemobiliteit bekend is) en geen verandering van functie (niet-mobiel). De coëfficiënten β_i voor de groep zonder functieveranderingen wordt ter normalisatie van het model op 0 gezet, waardoor alle coëfficiënten hun invloed op functiemobiliteit uitdrukken ten opzichte van een situatie zonder functieverandering.

Schattingresultaten

Tabel H.1 geeft een overzicht van de schattingsresultaten van het Multinomiale Logit model voor de kans op verschillende vormen van functiemobiliteit onder werknemers in de collectieve sector én marktsector. De implicaties van deze schattingsresultaten voor de kans op functiemobiliteit voor de gemiddelde werknemer en afwijkingen daarvan naar persoons- en baankenmerken, worden getoond in Tabel H.2.

Tabel H.1: Schattingsresultaten voor een Multinomiaal Logitmodel voor de kans op baan- of functieveranderingen gedurende de carrière (t-waarden tussen haakjes)

	Promotie in zelfde sector en beroep	Andere sector, zelfde beroep	Andere sector, ander beroep	Aard mobiliteit onbekend
Marktsector				
Nijverheid en landbouw	-0,799 (4,55)	-0,526 (2,28)	-1,251 (8,02)	0,346 (1,06)
Handel en horeca	-0,675 (3,71)	-0,790 (3,26)	-1,215 (7,56)	-0,003 (0,01)
Vervoer en communicatie	-0,075 (0,36)	0,184 (0,69)	-0,077 (0,42)	0,989 (2,81)
Financiële en zakelijke diensten	-0,331 (1,83)	-0,172 (0,73)	-0,615 (3,82)	0,643 (1,97)
Overige private diensten	-0,673 (3,36)	-0,537 (2,06)	-0,473 (2,76)	0,233 (0,67)
Taakveld collectieve sector				
Zorg en welzijn	-0,507 (2,81)	-0,884 (3,67)	-1,476 (9,09)	-0,172 (0,51)
Openbaar bestuur	referentie	referentie	referentie	referentie
Onderwijs	-0,733 (3,38)	-0,304 (1,10)	-0,959 (5,05)	0,496 (1,34)
Veiligheid	-1,099 (2,83)	-0,059 (0,13)	-0,623 (2,05)	-0,138 (0,22)
Leeftijd / 10	2,136 (10,26)	2,511 (8,67)	1,978 (11,53)	-0,888 (2,98)
Leeftijd kwadraat / 100	-0,256 (9,91)	-0,253 (7,04)	-0,197 (9,20)	-0,025 (0,60)
Geslacht				
Man	referentie	referentie	referentie	referentie
Vrouw	0,078 (1,07)	0,533 (5,54)	0,262 (4,23)	0,163 (1,70)
Opleidingsniveau				
Elementair	referentie	referentie	referentie	referentie
Lager	-0,036 (0,17)	0,335 (1,07)	0,061 (0,38)	-0,710 (2,97)
Middelbaar	0,328 (1,65)	0,487 (1,60)	-0,070 (0,45)	-0,316 (1,40)
Hoger opgeleid	0,430 (2,09)	0,439 (1,40)	-0,171 (1,06)	0,128 (0,53)
Wetenschappelijk opgeleid	0,119 (0,51)	-0,174 (0,50)	-0,484 (2,57)	0,412 (1,47)

Tabel H.1 **vervolg**

	Promotie in zelfde sector en beroep	Andere sector, zelfde beroep	Andere sector, ander beroep	Aard mobiliteit onbekend
Etniciteit				
Autochtoon	referentie	referentie	referentie	referentie
Allochtoon	-0,342 (1,71)	0,072 (0,30)	-0,471 (2,77)	-0,269 (0,90)
Thuiswonende kinderen				
Geen	referentie	referentie	referentie	referentie
Jongste kind maximaal 5 jaar	0,121 (1,28)	-0,076 (0,59)	0,106 (1,26)	-0,084 (0,56)
Jongste kind ouder dan 5 jaar	0,120 (1,35)	-0,210 (1,80)	0,115 (1,48)	0,097 (0,58)
Anciënniteit in jaren	-0,053 (1,32)	-0,571 (9,90)	-0,519 (14,82)	0,698 (7,90)
Dienstverband				
Voltijd (36 uur per week of meer)	referentie	referentie	referentie	referentie
Grote deeltijd (16 tot 36 uur)	-0,035 (0,41)	-0,152 (1,34)	-0,047 (0,65)	-0,026 (0,21)
Kleine deeltijd (tot 16 uur per week)	-0,508 (3,34)	0,140 (0,81)	-0,068 (0,61)	-0,186 (1,17)
Contractsoort				
Vast contract	referentie	referentie	referentie	referentie
Tijdelijk met uitzicht op vast	0,291 (2,80)	0,443 (3,48)	0,389 (4,48)	0,337 (2,67)
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	0,037 (0,30)	0,065 (0,40)	0,213 (2,17)	0,299 (2,14)
Bruto inkomen per maand				
Tot €2500	-0,412 (5,27)	-0,261 (2,43)	-0,118 (1,69)	0,162 (1,21)
€2500 tot €4500	referentie	referentie	referentie	referentie
Meer dan €2500	0,425 (2,57)	0,229 (0,96)	0,246 (1,54)	0,100 (0,30)
Constante	-3,580 (7,48)	-6,008 (8,89)	-2,275 (5,83)	1,169 (1,80)
Aantal waarnemingen	12.054			
Pseudo-R²	0,07			

Tabel H.2: Kans op een baan- of functieverandering gedurende de carrière voor werknemers in verschillende sectoren van de collectieve sector en marktsector, gemiddeld en naar baan- en persoonskenmerken

	Niet mobiel	Promotie in zelfde sector en beroep	Andere sector, zelfde beroep	Andere sector, ander beroep	Aard mobiliteit onbekend
Gemiddeld	16,6%	22,7%	8,4%	49,2%	3,1%
Marktsector					
Nijverheid en landbouw	25,2%	19,4%	8,7%	41,9%	4,8%
Handel en horeca	25,0%	21,8%	6,6%	43,2%	3,4%
Vervoer en communicatie	11,0%	17,6%	7,8%	59,6%	4,0%
Financiële en zakelijke diensten	16,3%	20,1%	8,0%	51,4%	4,2%
Overige private diensten	16,6%	14,5%	5,7%	60,3%	2,8%
Taakveld collectieve sector					
Zorg en welzijn	26,9%	27,8%	6,5%	35,8%	3,1%
Openbaar bestuur	10,8%	18,5%	6,3%	62,9%	1,5%
Onderwijs	21,2%	17,5%	9,2%	47,4%	4,7%
Veiligheid	18,6%	10,6%	10,3%	58,2%	2,2%
Leeftijd					
25 jaar	26,9%	18,6%	4,1%	30,2%	20,1%
35 jaar	18,4%	23,2%	7,6%	45,9%	4,9%
45 jaar	14,6%	20,0%	9,7%	54,4%	1,3%
55 jaar	15,8%	14,1%	10,3%	59,4%	0,5%
Geslacht					
Man	18,0%	23,8%	7,3%	47,7%	3,2%
Vrouw	14,8%	21,1%	10,2%	50,9%	3,0%
Opleidingsniveau					
Elementair	17,0%	18,0%	5,9%	55,1%	4,0%
Lager	16,5%	16,8%	7,9%	56,8%	1,9%
Middelbaar	16,1%	23,6%	9,0%	48,6%	2,8%
Hoger opgeleid	16,2%	26,4%	8,7%	44,3%	4,4%
Wetenschappelijk opgeleid	20,7%	24,6%	6,0%	41,3%	7,4%
Etniciteit					
Autochtoon	16,5%	22,7%	8,4%	49,3%	3,1%
Allochtoon	22,1%	21,6%	12,0%	41,2%	3,2%

Tabel H.2 vervolg

	Niet mobiel	Promotie in zelfde sector en beroep	Andere sector, zelfde beroep	Andere sector, ander beroep	Aard mobiliteit onbekend
Gemiddeld	16,6%	22,7%	8,4%	49,2%	3,1%
Thuiswonende kinderen					
Geen	17,2%	22,1%	9,6%	48,0%	3,1%
Jongste kind maximaal 5 jaar oud	16,0%	23,2%	8,3%	49,8%	2,7%
Jongste kind ouder dan 5 jaar	16,1%	23,2%	7,2%	50,2%	3,2%
Anciënniteit in jaren					
1 jaar	13,0%	18,5%	10,2%	56,9%	1,4%
5 jaar	14,9%	20,7%	9,3%	53,0%	2,2%
10 jaar	17,3%	23,5%	8,1%	47,5%	3,6%
20 jaar	21,7%	28,0%	5,7%	35,5%	9,1%
Dienstverband					
Voltijd (36 uur per week of meer)	16,3%	23,2%	8,5%	48,9%	3,1%
Grote deeltijd (16 tot 36 uur)	17,0%	23,4%	7,6%	48,8%	3,2%
Kleine deeltijd (tot 15 uur per week)	18,4%	15,8%	11,0%	51,8%	2,9%
Contractsoort					
Vast contract	17,4%	22,9%	8,3%	48,3%	3,1%
Tijdelijk met uitzicht op vast	12,7%	22,4%	9,5%	52,2%	3,1%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	15,3%	20,8%	7,8%	52,5%	3,6%
Bruto inkomen per maand					
Tot €2500	17,6%	20,9%	8,2%	49,8%	3,5%
€2500 tot €4500	14,8%	26,6%	9,0%	47,2%	2,5%
Meer dan €4500	11,4%	31,3%	8,7%	46,5%	2,1%

Bijlage I: Berekening beloningsverschillen naar carrièrekansen in Loonwijzer 2003

In deze bijlage wordt beschreven op welke manier we verschillen in het bruto uurloon meten die samenhangen met carrièreperspectieven zoals gepercipieerd door werknemers zelf. Het gaat daarbij om uurloonverschillen ten opzichte van een situatie waarin die carrièreperspectieven ontbreken.

Gebruikte gegevens

Zie Bijlage G.

Definitie uurlonen

Zie Bijlage G.

Definitie carrièreperspectieven

Op basis van de antwoorden op enquêtevragen in de Loonwijzer 2003, worden vijf soorten carrièreperspectieven onderscheiden, die elk apart worden gespecificeerd als dummy-variabele, met de waarde 1 als een carrièreperspectief zich voordoet en anders gelijk aan 0. Deze carrièreperspectieven kunnen zich tegelijkertijd voordoen:

- Respondent denkt over een jaar nog bij dezelfde werkgever te werken
- Respondent wil carrière maken
- Huidige baan van respondent komt te vervallen
- Respondent heeft goede loopbaanmogelijkheden bij huidige werkgever
- Respondent zit aan het eind van zijn of haar loonschaal

Definitie verklarende variabelen

Zie Bijlage G.

Modelspecificatie

Voor het schatten van bruto uurloonverschillen die samenhangen met carrièreperspectieven wordt in grote lijnen hetzelfde bruto uurloonmodel gebruikt als beschreven in Bijlage B en Bijlage G. Dat betekent dat de volgende vergelijkingen worden geschat, apart voor de marktsector (index m) en de collectieve sector (index c):

$$\ln(Y_m) = X_m' \beta_m + \varepsilon_m$$

$$\ln(Y_c) = X_c' \beta_c + \varepsilon_c$$

waarbij Y het bruto uurloon representeert, X een vector met verklarende variabelen en ε een storingsterm die veronderstelt wordt Normaal verdeeld te zijn. Uiteindelijk zijn we geïnteresseerd in de coëfficiënten β die het effect op het uurloon per sector verklaren van de factoren in X , waaronder de 5 indicatoren voor carrièreperspectieven. De coëfficiënten β worden vastgesteld door middel van de gewone kleinste kwadraten methode.

Schattingresultaten

Tabel I.1 geeft een overzicht van de schattingsresultaten van het bruto uurloonmodel inclusief verschillen die samenhangen met carrièreperspectieven, zoals geschat op gegevens uit de Loonwijzer 2003.

Tabel I.1: Schattingsresultaten voor het bruto uurloonmodel met effecten van carrièreperspectieven op basis van gegevens uit de Loonwijzer 2003

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Marktsector				
Landbouw en nijverheid	referentie			
Handel en horeca	-0,090	-10,00		
Vervoer en communicatie	-0,034	-3,09		
Financiële en zakelijke diensten	0,003	0,33		
Overige private diensten	-0,060	-5,45		
Taakveld collectieve sector				
Openbaar bestuur			referentie	
Zorg&welzijn			-0,081	-5,40
Onderwijs			-0,105	-6,18
Veiligheid			-0,034	-1,17
Leeftijd / 10				
Geen en elementair onderwijs	0,472	16,28	-0,129	-1,79
Lager onderwijs	0,520	27,37	0,143	4,77
Middelbaar onderwijs	0,584	30,74	0,117	4,33
Hoger onderwijs	0,628	33,05	0,234	9,00
Wetenschappelijk onderwijs	0,716	32,55	0,260	8,67
Leeftijd kwadraat / 100				
Geen en elementair onderwijs	-0,042	-8,40	0,034	2,43
Lager onderwijs	-0,050	-16,67	-0,014	-2,80
Middelbaar onderwijs	-0,060	-20,00	-0,004	-1,00
Hoger onderwijs	-0,058	-19,33	-0,020	-5,00
Wetenschappelijk onderwijs	-0,072	-18,00	-0,018	-3,60
Geslacht				
Man	referentie		referentie	
Vrouw	-0,091	-11,38	-0,082	-6,83
Etniciteit				
Autochtoon	referentie		referentie	
Allochtoon	-0,048	-2,09	-0,174	-5,27
Anciënniteit in jaren / 10	0,039	9,75	0,055	9,17

Tabel I.1 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Beroepsniveau				
Elementair en lager	referentie		referentie	
Middelbaar	0,104	11,56	0,133	7,82
Hoger	0,183	15,25	0,196	9,80
Wetenschappelijk	0,246	11,71	0,264	8,00
Onbekend	0,108	10,80	0,144	7,58
Beroepsoort				
Technisch	referentie		referentie	
Administratief	0,045	6,43	0,021	1,75
Leidinggevend (managers)	0,141	7,83	0,143	5,30
Dienstverband				
Voltijd (36 uur per week of meer)	referentie		referentie	
Grote deeltijd (16 tot 36 uur)	-0,040	-4,44	0,012	1,00
Kleine deeltijd (tot 16 uur per week)	-0,051	-3,40	-0,023	-1,05
Carrièreperspectieven				
“Werkt over jaar nog bij zelfde werkgever”	0,020	2,86	0,009	0,75
“Wil carrière maken”	0,006	0,86	0,000	0,00
“Huidige baan komt te vervallen”	0,056	5,09	0,004	0,24
“Goede loopbaan mogelijkheden”	0,083	11,86	0,028	2,80
“Zit aan het einde van de loonschaal”	0,070	8,75	0,062	5,17
Constante	1,091	32,09	2,079	40,76
Aantal waarnemingen		7.978		2.656
R²		0,537		0,495

Bijlage J: Berekening kans op carrièreperspectieven in Loonwijzer 2003

In deze bijlage wordt beschreven hoe de kans op verschillende carrièreperspectieven wordt berekend op basis van de Loonwijzer.

Gebruikte gegevens

Zie Bijlage G.

Definitie carrièreperspectieven

Zie Bijlage I.

Definitie verklarende variabelen

Zie Bijlage G.

Modelspecificatie

Voor het schatten van de kans op elk van de vijf carrièreperspectieven, wordt gebruik gemaakt van vijf Binomiale Logit modellen van de volgende vorm:

$$P(\text{carrièreperspectief } i = 1) = \frac{\exp(X\beta_i)}{1 + \exp(X\beta_i)}$$

waarbij X een vector van verklarende variabelen is, waaronder persoons- en baankenmerken, en β_i de te schatten coëfficiënten voor carrièrekans i . Er worden vijf verschillende modellen geschat voor de carrièreperspectieven ‘werkt over een jaar nog bij dezelfde werkgever’, ‘wil carrière maken’, ‘huidige baan komt te vervallen’, ‘goede loopbaanmogelijkheden’ en ‘zit aan het eind van de loonschaal’. De coëfficiënten β_i drukken het effect van een verklarende factor x op de kans op een carrièreperspectief uit ten opzichte van de kans op een situatie waarin het betreffende carrièreperspectief ontbreekt.

Schattingresultaten

Tabel J.1 geeft een overzicht van de schattingresultaten van de vijf Binomiale Logit modellen voor de verschillende kansen op carrièreperspectieven voor werknemers in de collectieve sector en marktsector. Hoe deze kansen eruit zien voor een gemiddelde werknemer en voor werknemers met van het gemiddelde afwijkende persoons- en baankenmerken, wordt getoond in Tabel J.2.

Tabel J.1: Schattingsresultaten voor vijf afzonderlijke modellen voor de kans op carrièreperspectieven zoals gepercipieerd door werknemers (t-waarden tussen haakjes)

	“Werkt over jaar bij zelfde werkgever”	“Wil carrière maken”	“Huidige baan komt te vervallen”	“Goede loopbaan mogelijkheden”	“Zit aan het eind van de loonschaal”
Marktsector					
Nijverheid en landbouw	-0,044 (0,69)	-0,065 (1,04)	-0,028 (0,34)	-0,339 (5,53)	-0,065 (0,99)
Handel en horeca	-0,071 (1,10)	-0,023 (0,36)	-0,053 (0,63)	-0,343 (5,43)	-0,043 (0,63)
Vervoer en communicatie	-0,176 (2,45)	-0,021 (0,29)	0,122 (1,33)	-0,469 (6,69)	-0,051 (0,68)
Financiële en zakelijke diensten	-0,106 (1,70)	-0,087 (1,40)	-0,038 (0,47)	-0,270 (4,46)	-0,114 (1,76)
Overige private diensten	-0,066 (0,96)	0,000 (0,00)	-0,106 (1,19)	-0,397 (5,97)	-0,080 (1,12)
Taakveld collectieve sector					
Openbaar bestuur	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Zorg en welzijn	0,100 (1,53)	-0,029 (0,45)	-0,148 (1,72)	-0,240 (3,83)	-0,046 (0,69)
Onderwijs	0,194 (2,34)	-0,212 (2,64)	-0,001 (0,01)	-0,374 (4,69)	-0,055 (0,65)
Veiligheid	-0,164 (1,12)	0,296 (1,90)	0,116 (0,64)	0,106 (0,72)	0,212 (1,43)
Leeftijd / 10	-0,217 (2,28)	-0,111 (1,17)	-0,346 (2,56)	-0,416 (4,46)	0,101 (1,00)
Leeftijd kwadraat / 100	0,044 (3,45)	-0,004 (0,28)	-0,016 (0,82)	0,027 (2,11)	-0,023 (1,73)
Opleidingsniveau					
Elementair	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Lager	-0,285 (3,16)	0,191 (1,85)	-0,241 (1,78)	-0,277 (3,14)	0,194 (1,96)
Middelbaar	-0,283 (3,23)	0,211 (2,08)	-0,183 (1,39)	-0,250 (2,92)	0,202 (2,10)
Hoger	-0,321 (3,55)	0,296 (2,86)	-0,127 (0,93)	-0,285 (3,23)	0,154 (1,55)
Wetenschappelijk	-0,288 (2,90)	0,458 (4,06)	-0,134 (0,92)	-0,327 (3,36)	-0,019 (0,17)
Geslacht					
Man	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Vrouw	-0,070 (2,64)	-0,148 (5,48)	0,049 (1,33)	-0,027 (1,01)	0,072 (2,49)

Tabel J.1 **vervolg**

	“Werkt over jaar bij zelfde werkgever”	“Wil carrière maken”	“Huidige baan komt te vervallen”	“Goede loopbaan mogelijkheden”	“Zit aan het eind van de loonschaal”
Etniciteit					
Autochtoon	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Allochtoon	0,045 (0,57)	-0,009 (0,11)	0,231 (2,43)	0,008 (0,11)	-0,049 (0,57)
Thuiswonende kinderen					
Geen	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Jongste kind maximaal 5 jaar oud	0,069 (1,90)	0,015 (0,40)	-0,002 (0,04)	-0,085 (2,35)	0,058 (1,47)
Jongste kind ouder dan 5 jaar	0,050 (1,26)	0,161 (4,08)	-0,013 (0,21)	-0,008 (0,20)	-0,075 (1,80)
Anciënniteit / 10	0,072 (3,38)	-0,032 (1,59)	0,090 (2,73)	0,003 (0,17)	0,116 (5,47)
Contractsoort					
Vast contract	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Tijdelijk met uitzicht op vast	-0,131 (3,81)	0,120 (3,28)	0,057 (1,22)	0,119 (3,43)	0,010 (0,25)
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,681 (14,98)	0,037 (0,78)	0,296 (5,65)	-0,123 (2,68)	-0,046 (0,89)
Bruto inkomen per maand					
Tot €2500	-0,049 (1,43)	-0,098 (2,87)	0,023 (0,48)	-0,291 (8,77)	-0,072 (2,02)
€2500 tot €4500	referentie	referentie	referentie	referentie	referentie
Meer dan €2500	0,203 (2,26)	0,131 (1,48)	0,131 (1,05)	0,156 (1,89)	0,058 (0,67)
Constante	0,920 (4,56)	0,724 (3,48)	0,092 (0,33)	1,750 (8,79)	-0,820 (3,76)
Aantal waarnemingen	12.056	11.833	11.780	11.767	11.434

Tabel J.2: Gemiddelde kans op carrièreperspectieven zoals gepercipieerd door werknemers in de collectieve sector en marktsector, naar baan- en persoonskenmerken

	“Werkt over jaar bij zelfde werkgever”	“Wil carrière maken”	“Huidige baan komt te vervallen”	“Goede loopbaan mogelijkheden”	“Zit aan het eind van de loonschaal”
Gemiddeld	59,4%	59,0%	17,8%	43,9%	35,4%
Marktsector					
Nijverheid en landbouw	59,3%	58,6%	18,0%	43,3%	35,3%
Handel en horeca	58,6%	59,6%	17,7%	43,2%	35,8%
Vervoer en communicatie	56,1%	59,7%	20,4%	40,1%	35,6%
Financiële en zakelijke diensten	57,8%	58,1%	17,9%	45,0%	34,2%
Overige private diensten	58,8%	60,2%	16,9%	41,9%	34,9%
Taakveld collectieve sector					
Zorg en welzijn	62,7%	59,5%	16,3%	45,7%	35,7%
Openbaar bestuur	60,3%	60,2%	18,5%	51,7%	36,8%
Onderwijs	64,9%	55,0%	18,4%	42,4%	35,5%
Veiligheid	56,4%	67,0%	20,3%	54,4%	41,8%
Leeftijd					
25 jaar	57,3%	63,2%	25,5%	52,1%	36,7%
35 jaar	58,5%	60,1%	19,5%	45,7%	35,8%
45 jaar	61,9%	56,7%	14,7%	40,7%	34,0%
55 jaar	67,0%	53,1%	10,8%	37,1%	31,1%
Geslacht					
Man	60,1%	60,6%	17,5%	44,2%	34,7%
Vrouw	58,4%	57,0%	18,3%	43,6%	36,3%
Opleidingsniveau					
Elementair opgeleid	66,0%	53,2%	20,5%	50,4%	31,6%
Lager opgeleid	59,4%	57,9%	16,9%	43,6%	35,9%
Middelbaar opgeleid	59,4%	58,4%	17,7%	44,2%	36,1%
HBO opgeleid	58,5%	60,5%	18,5%	43,4%	35,0%
Universitair opgeleid	59,3%	64,2%	18,4%	42,3%	31,2%
Etniciteit					
Autochtoon	59,4%	59,0%	17,8%	43,9%	35,4%
Allochtoon	60,4%	58,8%	21,4%	44,1%	34,3%

Tabel J.2 **vervolg**

	“Werkt over jaar bij zelfde werkgever”	“Wil carrière maken”	“Huidige baan komt te vervallen”	“Goede loopbaan mogelijkheden”	“Zit aan het eind van de loonschaal”
Gemiddeld	59,4%	59,0%	17,8%	43,9%	35,4%
Thuiswonende kinderen					
Geen	58,7%	57,5%	17,9%	44,3%	35,8%
Jongste kind maximaal 5 jaar oud	60,3%	57,8%	17,9%	42,2%	37,2%
Jongste kind ouder dan 5 jaar	59,9%	61,4%	17,7%	44,1%	34,1%
Anciënniteit in jaren					
1 jaar	58,1%	59,6%	16,9%	43,9%	33,4%
5 jaar	58,8%	59,3%	17,4%	43,9%	34,4%
10 jaar	59,6%	58,9%	18,0%	43,9%	35,7%
20 jaar	61,3%	58,1%	19,4%	44,0%	38,4%
Soort contract					
Vast contract	61,1%	58,6%	17,4%	43,8%	35,4%
Tijdelijk met uitzicht op vast	57,9%	61,5%	18,2%	46,8%	35,6%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	44,2%	59,5%	22,1%	40,8%	34,4%
Bruto inkomen per maand					
Tot €2500	58,8%	58,2%	17,9%	41,6%	34,8%
€2500 tot €4500	60,0%	60,6%	17,5%	48,8%	36,5%
Meer dan €4500	64,8%	63,6%	19,5%	52,7%	37,8%