

Amsterdam, december 2006  
In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

## Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001-2004

Arjan Heyma  
Djoerd de Graaf  
Chris van Klaveren



**seo** economisch onderzoek

*“De wetenschap dat het goed is”*

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast 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. 952

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>i</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>iii</b>
<b>Summary</b> .....	<b>vii</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Vaststellen van beloningsverschillen</b> .....	<b>3</b>
2.1 Beschikbare gegevens .....	3
2.2 Berekening van vergelijkbare lonen.....	5
2.3 Beloningsprofielen over leeftijd .....	10
2.4 Beloningsverschillen naar leeftijd .....	15
2.5 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau.....	17
2.6 Beloningsverschillen naar geslacht en dienstverband.....	20
2.7 Conclusie.....	23
<b>3 Regionale beloningsverschillen</b> .....	<b>25</b>
3.1 Verdeling van werknemers over regio's.....	25
3.2 Beloningsdifferentiatie tussen regio's.....	27
3.3 Beloningsverschillen naar regio.....	30
3.4 Conclusie.....	33
<b>4 Compensatie van beloningsverschillen door ‘zachte’ factoren</b> .....	<b>35</b>
4.1 Berekening compensatie beloningsverschillen .....	35
4.2 Beschikbare gegevens .....	36
4.3 Loon en loontevredenheid.....	39
4.4 Conclusie.....	42
<b>5 Verschil in loongroeimogelijkheden</b> .....	<b>43</b>
5.1 Beschikbare gegevens .....	43
5.2 Inschaling en doorgroei.....	44
5.3 Vergelijking van doorgroeimogelijkheden.....	45
5.4 Conclusie en discussie .....	48
<b>6 Ontwikkeling van beloningsverschillen</b> .....	<b>53</b>

6.1	Ontwikkeling uurloonverschil 2001-2004 .....	53
6.2	Invloed Van Rijn gelden op lonen in het onderwijs.....	55
6.3	Ontwikkeling bijzondere beloningen 2001-2004 .....	58
6.4	Conclusie.....	60
<b>7</b>	<b>Conclusies.....</b>	<b>61</b>
	<b>Bijlage A: Indeling sectoren.....</b>	<b>67</b>
	<b>Bijlage B: Bepaling van het loonbegrip .....</b>	<b>69</b>
	<b>Bijlage C: Modelleren loonvergelijking .....</b>	<b>71</b>
	<b>Bijlage D: Classificatie opleiding en beroep .....</b>	<b>73</b>
	<b>Bijlage E: Schattingsresultaten loonvergelijking .....</b>	<b>77</b>
	<b>Bijlage F: Verdeling bruto uurlonen SV.....</b>	<b>91</b>
	<b>Bijlage G: Onderscheiden regio's voor vaststelling regionale beloningsdifferentiatie ....</b>	<b>101</b>
	<b>Bijlage H: Schattingsresultaten loontevredenheid.....</b>	<b>103</b>
	<b>Bijlage I: Schattingsresultaten loongroei mogelijkheden .....</b>	<b>105</b>

## Voorwoord

De beloningpositie van werknemers in het onderwijs is al jaren onderwerp van discussie. Daarbij gaat het allang niet meer over de vraag of er een beloningsachterstand bestaat ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar hoe groot die achterstand is. Recent onderzoek laat zien dat beloningsverschillen voor alle onderwijssectoren in de orde van grootte van 10 tot 20 procent liggen. Ondanks veranderingen in salarisschalen, waardoor in kortere tijd een sterkere loongroei kan worden doorgemaakt, en beschikbaar gekomen extra gelden voor aanvullende salarismaatregelen, onder andere in het kader van de werkgroep Van Rijn, lijken de beloningsachterstanden in het onderwijs ten opzichte van de marktsector niet te zijn afgenomen.

In opdracht van de Directie Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, heeft SEO Economisch Onderzoek nader onderzoek gedaan naar de omvang van de beloningsachterstanden in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector. Deze achterstanden kunnen gedeeltelijk worden toegeschreven aan de samenstelling van het werknemersbestand, regionale beloningsdifferentiatie, verschillen in loongroeimogelijkheden op basis van salarisschalen en verschillen in bijzondere beloningen. Het onderzoek betreft met name kwantitatieve analyses op basis van loongegevens bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en uit de Loonwijzer.

Het onderzoek is uitgevoerd door Djoerd de Graaf, Chris van Klaveren en Arjan Heyma. De begeleiding van het onderzoek was in handen van Roelant van Zevenbergen, Herman Scholten, Henk Lindner en Hans Ruesink. Verder gaat dank uit naar Korien Jurgens voor ondersteuning bij het gebruik van het CASO-bestand, naar Kea Tijdens voor ondersteuning bij het gebruik van de Loonwijzer-gegevens en naar medewerkers van het Centrum voor Beleidsstatistiek (CBS) voor ondersteuning bij het gebruik van de onsite faciliteiten.

Arjan Heyma  
Projectleider



## Samenvatting

De sector onderwijs kent van alle collectieve sectoren de grootste beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Dat blijkt uit verschillende onderzoeken die in het recente verleden onder andere door SEO Economisch Onderzoek zijn uitgevoerd. In het huidige rapport wordt de beloningspositie en beloningsverschillen van werknemers in het onderwijs nader geduid. In het bijzonder worden beloningsverschillen ten opzichte van andere sectoren, als mede ontwikkelingen daarin, zo mogelijk toegeschreven aan de volgende componenten:

- Bijzondere beloning versus contractlonen
- Samenstellingseffecten (leeftijd, geslacht, opleiding, dienstverband, etc.)
- Regionale beloningsverschillen door regionale beloningsdifferentiatie
- Compenserende ‘zachte’ factoren als verklaring voor overige loonverschillen

### Onderzoeksaanpak

- Een vergelijking van lonen tussen de onderwijssectoren en andere sectoren wordt gebaseerd op loon- en baangegevens in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) en aanvullende kenmerken van werknemers in de Enquête Beroepsbevolking (EBB), beide uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De belangrijkste analyses worden uitgevoerd voor het jaar 2004, het meest recente jaar waarvoor deze gegevens beschikbaar zijn, aangevuld met analyses voor het jaar 2001 om ontwikkelingen in de tijd te kunnen vaststellen. Voor 2004 zijn 83.891 banen beschikbaar voor analyse, voor 2001 zijn dat 73.516 banen.
- Uit de beschikbare variabelen in de EWL is een bruto uurloon vastgesteld volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering (SV). Dat is exclusief de beloning voor overwerk en het deel van de vakantiebonnen dat niet tot het loonbegrip SV wordt gerekend, maar inclusief eenmalige beloningen, spaarloon en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies. Er wordt gebruik gemaakt van het **uurloon** om de beloning voor banen met verschillende uren met elkaar te kunnen vergelijken.
- Bij het vaststellen van beloningsverschillen moet worden gecorrigeerd voor verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulaties tussen sectoren. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van een multivariate regressiemethode. Deze methode verklaart de hoogte van individuele lonen aan de hand van meerdere karakteristieken van individuele werknemers en hun werkomgeving, waaronder de sector waarin zij werken.
- Voor het vaststellen van de compenserende werking van ‘zachte’ factoren, zoals een grote variatie in het werk (‘leraar elke dag anders’), goede mogelijkheden om werk en privé te combineren, en baan zekerheid, wordt gebruik gemaakt van gegevens uit de Loonwijzer. Dit is een pagina op internet waar informatie wordt gegeven over lonen en arbeidsvoorwaarden (zie [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl)). Via deze pagina worden mensen uitgenodigd een vragenlijst in te vullen over hun beloning, beroep, het bedrijf en de opleiding, de werkplek, arbeidsgeschiedenis, lonen en de persoonlijke situatie. Daarnaast worden vragen gesteld over (de tevredenheid met) ‘zachte’ factoren. Het huidige onderzoek maakt gebruik van gegevens die tussen oktober 2004 en juni 2006 via deze vragenlijst zijn verzameld. In totaal gaat het daarbij om ruim 2500 werknemers in het onderwijs en ruim 55 duizend werknemers in de marktsector.

- Gunstige ‘zachte’ factoren kunnen beloningsachterstanden compenseren, waardoor het onderwijspersoneel een geringere beloningsachterstand ervaart dan puur op basis van de feitelijke contractlonen kan worden vastgesteld. De waarde van die compensatie in termen van loon wordt berekend in drie stappen:
  - Eerst wordt vastgesteld hoe ‘zachte’ factoren verschillen tussen het onderwijs en de marktsector.
  - Vervolgens wordt de invloed van deze zachte factoren op de tevredenheid met het loon in de onderwijssector vastgesteld. Daarbij wordt ook het loon zelf als verklaring meegenomen. Uit die analyse volgt zowel het belang van diverse zachte factoren als het belang van het loon zelf op de loontevredenheid in het onderwijs.
  - Dit maakt het mogelijk om te berekenen hoeveel het loon zou moeten veranderen ter compensatie voor een verandering in zachte factoren bij een constante loontevredenheid.

### **Beloningsverschillen**

- Uurlonen liggen voor vergelijkbare werknemers over het algemeen lager in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Als gevolg daarvan is vrijwel voor alle groepen werknemers in het onderwijs sprake van een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector.
- Beloningsprofielen over leeftijd zijn platter in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Dit geldt met name voor het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan neemt de beloningsachterstand eerst toe, maar vanaf ongeveer 40-jarige leeftijd ook weer af. Desondanks blijft voor alle leeftijdscategorieën sprake van een beloningsachterstand.
- Beloningsverschillen tussen onderwijs en markt zijn groter naarmate het opleidingsniveau van de werknemer hoger is. Met name wetenschappelijk opgeleide werknemers en in mindere mate werknemers met een hogere beroepsopleiding kennen in de marktsector een veel steiler beloningsprofiel over leeftijd dan in de onderwijssectoren. Het zijn dan ook vooral de hoger opgeleide werknemers op middelbare leeftijd die in de onderwijssectoren te maken hebben met een grote beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Dit zijn tevens de grootste groepen werknemers in de onderwijssectoren.
- Het flinke negatieve beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, zoals dat in de marktsector is te vinden, is veel kleiner in het onderwijs en zelfs volledig afwezig in het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan zijn het vooral mannen in het onderwijs die te maken hebben met een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector.

### **Regionale beloningsdifferentiatie**

- De regionale loondifferentiatie in de marktsector is vele malen groter dan in de onderwijssectoren. In de Randstad worden in de marktsector de hoogste lonen betaald, in het noorden en oosten van het land de laagste. Het verschil kan oplopen tot maar liefst 20 procent.
- Als gevolg daarvan kunnen beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector regionaal tot zo'n 20 procentpunten verschillen, met name in het primair en voortgezet onderwijs. Zo kan een docent op een basisschool in de gemeente Amsterdam een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector van bijna 30 procent hebben, terwijl een docent in het voortgezet onderwijs in Friesland ongeveer hetzelfde verdient als in de marktsector.
- In economisch perspectief kunnen een aantal verklaringen worden genoemd voor het bestaan van regionale beloningsdifferentiatie:



- Werknemers kunnen in de Randstad een hoger reserveringsloon hebben als gevolg van de hogere kosten van levensonderhoud. Dat is met name het geval voor de kosten van wonen, die in de Randstad aanzienlijk hoger liggen dan in bijvoorbeeld het noorden van het land.
- Een tweede mogelijke verklaring is de grotere vraag naar werknemers in de Randstad ten opzichte van andere regio's. Ondanks de aanwezigheid van een groot arbeidspotentieel, kan de relatieve vraag in verhouding nog hoger zijn.
- Een derde potentiële verklaring is dat vooral succesvolle bedrijven een vestiging in de Randstad kiezen en door hun succes ook hogere lonen kunnen betalen.
- De eerste twee mogelijke verklaringen gelden zowel voor de marktsector als voor de onderwijssectoren, hetgeen zou pleiten voor meer regionale beloningsdifferentiatie in het onderwijs.

### **Zachte factoren**

- Ondanks de beloningsachterstand in het onderwijs, zijn werknemers in het onderwijs meer tevreden met hun loon dan werknemers in de marktsector. Dat komt deels doordat werknemers in het onderwijs minder worden gedreven door alleen het loon en meer intrinsiek worden gemotiveerd: ze vinden andere factoren van hun baan belangrijker in vergelijking met werknemers in de marktsector.
- Die andere zogenaamde 'zachte' factoren, zoals een grote variatie in het werk ('leraar elke dag anders'), goede mogelijkheden om werk en privé te combineren, en baanzekerheid, blijken gunstiger te zijn in de onderwijssector dan in de marktsector. Dit zorgt voor een gedeeltelijke compensatie van de objectieve beloningsachterstand die werknemers in het onderwijs hebben ten opzichte van de marktsector.
- Als gevolg van de gunstigere zachte factoren in het onderwijs in vergelijking met de marktsector zijn werknemers in het onderwijs bereid om ongeveer 5 procent minder te verdienen dan in de marktsector, in termen van bruto uurloon.
- Die 5 procent geldt voor het totaal aan zachte factoren die in deze studie aan bod komen. Niet uitgesloten kan worden dat er nog meer zachte factoren zijn die voor het verschil in beloning kunnen compenseren, zowel in positieve als in negatieve richting. In het licht van eerder onderzoek is het echter aannemelijk dat de belangrijkste factoren in de huidige analyse zijn meegenomen.

### **Loongroei mogelijkheden**

- Ruim 42 procent van de werknemers in het primair en voortgezet onderwijs zit in de hoogste trede van de loonschaal en een groot deel van de overige werknemers zit daar tegen aan. Al vanaf de leeftijdscategorie van 35-45 jaar is het voor de meeste werknemers in het primair en voortgezet onderwijs niet langer mogelijk om binnen de loonschaal verder te groeien. Tevens is de overstap naar een volgende loonschaal beperkt. Dat verklaart de relatief platte beloningsprofielen in deze sectoren.
- De kans om in de hoogste trede van een loonschaal te zitten hangt sterk samen met de leeftijd van werknemers. Het grote aantal werknemers dat in de hoogste trede van een loonschaal zit is dan ook met name het gevolg van de leeftijdsopbouw in het primair en voortgezet onderwijs. Maar liefst 53 procent van de werknemers is ouder dan 45 jaar en 17 procent ouder dan 55 jaar.
- Een beperkte mate van loongroeimogelijkheden kan leiden tot beloningsverschillen ten opzichte van sectoren waar die mogelijkheden nog wel bestaan, zoals de marktsector. In hoeverre beloningsverschillen in het onderwijs ten opzichte van andere sectoren kunnen worden toegeschreven aan beperkingen in loongroeimogelijkheden zou nader moeten worden uitgezocht.

**Loonontwikkeling 2001-2004**

- Van alle onderwijssectoren kennen de universiteiten over de gehele periode 2001-2004 de grootste beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector (18 tot 20 procent), de sector BVE en het hoger beroepsonderwijs de kleinste (11 tot 13 procent).
- Het negatieve beloningsverschil is tussen alle onderwijssectoren en de marktsector tussen 2001 en 2004 licht afgenomen, met uitzondering van het primair onderwijs.
- Deze afname is positief beïnvloed door een relatief sterke groei van de bijzondere beloningen, die het grootst is geweest in de sector BVE en het primair onderwijs.
- Deze sterke groei van de bijzondere beloningen kan voor een belangrijk deel worden toegeschreven aan gelden die beschikbaar zijn gekomen als gevolg van het rapport van de werkgroep Van Rijn.

## Summary

Of all public sectors, the educational sector is the one with the largest negative wage gap compared to the private sector. This result is confirmed in some recent studies by SEO Economic Research and others. The current report explores the wage position and wage differences of employees in the educational sector. Wage differences with other sectors, as well as their development, are empirically attributed to the following components:

- Incidental wages versus contractual wages
- Compositional effects (age, gender, educational level, part-time, etc.)
- Regional wage differences by regional wage differentiation
- Compensating non-pecuniary job characteristics that explain remaining wage differences

### Research approach

- A comparison of wages between educational sectors and other sectors are based on data of wages and jobs from the Survey on Employment and Wages (EWL), as well as on data of additional characteristics of employees from the Labour Force Survey (EBB), both held by Statistics Netherlands (CBS). The main analyses are for 2004, the most recent year for which these data are available, complemented by analyses for 2001 to enable the analyses of wage (gap) developments over time. For the analysis, there is information available for 83.891 jobs in 2001 and 73.516 jobs in 2001.
- From the available variables in the EWL, a gross hourly wage is identified according to the Social Security wage definition. This gross hourly wage excludes pay for overtime hours, but includes incidental wage components and the employer part of Social Security contributions. Use is made of **hourly** wages to enable comparison of wages for jobs with different working hours.
- To identify wage differences, wages must be corrected for compositional differences in the labour force between sectors. This is done by means of a multivariate regression method. This method explains wage levels by multiple characteristics of individual employees and their labour environment, including the sector in which they are employed.
- To identify the compensating value of non-pecuniary job characteristics, like job variation, possibilities to combine work and leisure time, and job security, use is made of data from the Wage Indicator, which is a webpage with information on wages and labour conditions (see [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)). Through this webpage, visitors are asked to fill out a questionnaire about their wage, profession, employer, education, labour conditions, labour history, and their personal situation. In addition, questions are asked about (satisfaction) with non-pecuniary job characteristics. The current study uses data from this websurvey from the period October 2004 to June 2006. This includes more than 2500 employees in the educational sector and more than 55 thousand employees in the private sector.
- More favourable job characteristics may compensate for a negative wage gap. As a consequence, employees in the educational sector may experience a lower wage gap than can be identified based on an objective analysis of contractual wages. The wage value of this compensation is calculated in three stages:

- First, the difference in the level of non-pecuniary job characteristics between the educational sector and private sector is identified.
- Next, the effect of these non-pecuniary job characteristics on the level of wage satisfaction in the educational sector is estimated, along with wage itself. From this analyses, the relative importance of non-pecuniary job characteristics and wages on the level of wage satisfaction is assessed.
- This enables the calculation of the amount by which wages much change to compensate for changes in non-pecuniary job characteristics in the presence of constant wage satisfaction.

### **Wage differences**

- For comparable employees, hourly wages are generally lower in the educational sector than in the private sector. As a result, there is a negative wage gap for almost all employees in the educational sector compared to the private sector.
- Earnings profiles over age are less steep in the educational sectors than in the private sector, especially in the primary education sector and at secondary schools. As a result, the wage difference first increases, but decreases after around age 40. There nevertheless remains a negative wage gap for all age categories in the educational sector compared to the private sector.
- Wage differences between the educational sectors and the private sector are larger when the educational level of employees is higher. Particularly academics and to a lesser extend higher vocational educated employees have much steeper age-wage profiles in the private sector than in the educational sectors. Therefore, higher educated employees at middle ages are the ones with the largest negative wage gap in the educational sectors as compared to the private sector. These employees are also the best represented in the educational sector.
- The large positive wage gap between men and women in the private sector is much smaller in the educational sector and even completely absent in the primary education sector and at secondary schools. As a result, the largest negative wage gaps in the educational sector as compared to the private sector exist for men.

### **Regional wage differentiation**

- Regional wage differentiation is much higher in the private sector than in the educational sectors. The highest wages in the private sector are paid in the Randstad, the lowest in the north and east of the Netherlands. The differences can be as high as 20 percent.
- As a result, the wage gap between the educational sectors and the private sector can vary by region to up to 20 percent, particularly in the primary education sector and at secondary schools. For instance, a teacher in primary education in Amsterdam can have a negative wage difference to the private sector of almost 30 percent, while a teacher in a secondary school in Friesland hardly has any wage difference with comparable employees in the private sector.
- From an economic perspective, there can be a number of reasons for the existence of regional wage differentiation:
  - Employees in the Randstad may have a higher reservation wage as a result of higher costs of living. This is particularly true for housing costs, which are much higher in the Randstad than for example in the north of the Netherlands.
  - A second reason is the large demand for workers in the Randstad compared to other regions. Despite the larger absolute labour supply, there may still be a higher relative labour demand.

- A third potential explanation is that successful businesses, which are able to pay better wages, choose to settle in the Randstad.
- The first two potential explanations may be valid for both the private and educational sector, which is an argument for introducing more regional wage differentiation in the educational sector.

### **Compensating non-pecuniary job characteristics**

- Despite the negative wage gap for employees in the educational sector as compared to the private sector, employees in the educational sector are more satisfied with their wages than employees in the private sector. This is partly explained by the fact the wages are less important for employees in the educational sector, who are more intrinsically motivated: other job characteristics are more important to them.
- These other non-pecuniary job characteristics, like a large job variation, possibilities to combine work and leisure time, and job security, turn out to be more favourable in the educational sector than in the private sector. This leads to a partial compensation for the objective negative wage gap that employees in the educational sector have compared to employees in the private sector.
- As a result of the more favourable non-pecuniary job characteristics in the educational sector, employees in this sector are willing to earn 5 percent lower hourly wages than in the private sector.
- This 5 percent concerns the sum of all non-pecuniary job characteristics that are included in this study. Additional non-pecuniary job characteristics may compensate for a higher or lower wage gap. Based on results from other studies, it is plausible that the most important compensating non-pecuniary job characteristics are all included in the current study.

### **Wage growth possibilities**

- More than 42 percent of all employees in the primary education sector and at secondary schools has arrived at the highest level of their wage scale and a large part of the other 58 percent is almost there. For most employees in the age category 35 to 45 years there are hardly any possibilities for wage growth within the wage scale or between wage scales. This explains the relative flat earning profiles over age in the primary education sector and at secondary schools.
- The probability of having reached the highest level of the wage scale is highly correlated with age. The large amount of employees that has arrived at this level can mainly be attributed to the age composition of the work force in the primary education sector and at secondary schools. Not less than 53 percent of all these employees is older than 45, and 17 percent is older than 55.
- Limited possibilities for wage growth can be a reason for negative wage differences compared to other sectors where these possibilities are wider, like the private sector. To which extend wage differences between the educational sector and other sectors can be attributed to limitations in wage growth possibilities, is a subject for further research.

### **Wage developments 2001-2004**

- Of all educational sectors, universities have the largest negative wage gap compared to the private sector (18 to 20 percent), while the secondary vocational education sector and the higher vocational education sector have the smallest negative wage gap (11 to 13 percent).
- The negative wage difference compared to the private sector has slightly decreased between 2001 and 2004 for all educational sectors, except for the primary education sector.

- This decrease has been positively affected by the relatively strong growth in incidental wages, which has been the largest for the secondary vocational education sector and for the primary education sector.
- The strong growth in incidental wages can largely be contributed to extra financial means for the educational sector that have become available after the publication of the Van Rijn report on wage differences.

# 1 Inleiding

In verschillende onderzoeken voor het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft SEO Economisch Onderzoek (SEO) een inventarisatie gemaakt van beloningsverschillen tussen sectoren. Uit de laatste twee onderzoeken, voor de jaren 2001 en 2004, blijkt dat de sector onderwijs van alle collectieve sectoren de grootste beloningsachterstanden kent ten opzichte van de marktsector.<sup>1</sup> Ook is deze achterstand tussen 2001 en 2004 niet kleiner geworden. Op basis van beide onderzoeken kan worden geconstateerd dat:

- De in 2001 geconstateerde achterstand van werknemers in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de BVE-sector ten opzichte van de markt met 1 à 2 procentpunt is toegenomen;
- De samenstelling van de beroepsbevolking in deze twee sectoren daarbij een belangrijke rol speelt:
  - Er werken in het onderwijs relatief veel vrouwen, die in vergelijking met de marktsector relatief goed verdienen, maar dit voordeel ten opzichte van de markt is tussen 2001 en 2004 wel afgenomen;
  - Deeltijd arbeid komt relatief vaak voor in de onderwijssectoren, terwijl het vooral de mannen met een voltijd betrekking zijn die hun beloningspositie ten opzichte van de marktsector hebben zien verslechteren;
  - Fulltime werkende vrouwen verdienen niet significant slechter ten opzichte van de marktsector;
  - De beloning van mannen in het onderwijs ligt over de hele linie lager dan in de marktsector;
- De beloningsachterstand van werknemers in het hoger beroepsonderwijs is iets ingelopen;
- De beloningsachterstand van werknemers bij de universiteiten is onveranderd groot gebleven.

Om te kunnen komen tot een consistent en overkoepelend beeld over de beloningspositie van werknemers in de onderwijssectoren en wat er in de afgelopen jaren is bewerkstelligd, heeft het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) behoefte om de beloningspositie en beloningsverschillen van werknemers in de onderwijssector nader te duiden. Om die reden heeft OCW aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd de beloningsontwikkeling in het onderwijs nader in kaart te brengen en in meer detail te beschrijven. In het bijzonder is er behoefte om de beloningsverschillen ten opzichte van andere sectoren, als mede ontwikkelingen daarin, zo mogelijk toe te schrijven aan de volgende componenten:

- Bijzondere beloning versus contractlonen
- Samenstellingseffecten (leeftijd, geslacht, opleiding, dienstverband, etc.)

---

<sup>1</sup> Zie de rapporten “Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001” en “...2004”, SEO Economisch Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, september 2004, respectievelijk september 2006.

- Regionale beloningsverschillen
- Overige loonverschillen
- Compenserende ‘zachte’ factoren als verklaring voor deze overige loonverschillen

Daarbij gelden de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe heeft de ontwikkeling van contractlonen in de onderwijssector er in het afgelopen decennium uitgezien en hoe verschilt dat ten opzichte van relevante vergelijkbare sectoren?
2. Wat voor invloed hebben de Van Rijn en Balkenende maatregelen voor het onderwijs in het afgelopen decennium gehad op de beloningsverschillen en beloningsontwikkeling?
3. In hoeverre zijn beloningsverschillen tussen de onderwijssector en andere sectoren terug te voeren op regionale beloningsverschillen?
4. Kunnen verschillen in bijzondere beloningen een deel van de (de ontwikkeling van) de waargenomen beloningsverschillen verklaren?
5. Voor welk deel worden de beloningsverschillen tussen de onderwijssector en andere sectoren gecompenseerd door ‘zachte’ factoren die specifiek zijn voor de sector, zoals mogelijkheden voor het combineren van werk en privé, baanzekerheid, etc.?
6. In hoeverre kan een achterblijvende beloning in de onderwijssector worden toegeschreven aan beperkingen in carrièremogelijkheden als gevolg van beperkingen in de mobiliteit tussen functies of salarisschalen?

Dit rapport geeft het resultaat van onze exploratie van beloningsverschillen in de onderwijssector ten opzichte van andere (vergelijkbare) sectoren. In Hoofdstuk 2 gaan we eerst in op de manier waarop we de beloningsverschillen vaststellen. Vervolgens laten we in datzelfde hoofdstuk zien hoe groot de beloningsverschillen in de verschillende onderwijssectoren in 2004 zijn ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector, onder andere naar leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en dienstverband. In Hoofdstuk 3 gaan we in op regionale beloningsverschillen die het gevolg zijn van een verschillende mate van regionale beloningsdifferentiatie tussen sectoren. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de mate waarin beloningsverschillen worden gecompenseerd door ‘zachte’ factoren: gunstige arbeidsomstandigheden of baankenmerken in ruil waarvoor werknemers bereid zijn een lager loon te accepteren. Hoofdstuk 5 gaat in op de inschaling van het onderwijspersoneel om te laten zien in hoeverre beperkingen in carrièremogelijkheden kunnen zorgen voor beloningsachterstanden ten opzichte van sectoren waar die beperkingen mogelijk niet gelden. De ontwikkeling van lonen tussen 2001 en 2004 komen in Hoofdstuk 6 aan bod, waar we ook nader ingaan op de ontwikkeling van bijzondere beloningen en de mogelijke invloed van extra gelden in het kader van de werkgroep Van Rijn en de kabinetten Balkenende I en II op de beloningsontwikkeling in het onderwijs sinds 2001. In Hoofdstuk 7 is plaats voor conclusies en discussie.



## 2 Vaststellen van beloningsverschillen

In dit hoofdstuk gaan we in op de manier waarop we beloningsverschillen tussen sectoren vaststellen. Paragraaf 2.1 gaat eerst in op de beschikbare gegevens voor ons onderzoek. Paragraaf 2.2 laat zien hoe we vergelijkbare lonen berekenen aan de hand van aparte beloningsvergelijkingen voor de collectieve sector en de marktsector. De beloningsprofielen naar leeftijd die op basis van die beloningsvergelijkingen kunnen worden vastgesteld worden voor de markt en onderwijssectoren en naar geslacht en opleidingsniveau gepresenteerd in Paragraaf 2.3. Op basis van de berekende loonniveaus naar sector, leeftijd, opleiding, geslacht, dienstverband etc., berekenen we beloningsverschillen in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector naar leeftijd (Paragraaf 2.4), naar opleidingsniveau (Paragraaf 2.5) en naar geslacht en dienstverband (Paragraaf 2.6). In Paragraaf 2.7 trekken we conclusies ten aanzien van deze beloningsverschillen.

### 2.1 Beschikbare gegevens

Voor een goede vergelijking van beloningsverschillen met een correctie voor verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulatie tussen sectoren, is het noodzakelijk om individuele loongegevens te analyseren, waarbij voldoende informatie beschikbaar is over kenmerken van de werknemer en kenmerken van de baan. Voor ons onderzoek hebben we gegevens beschikbaar uit twee bronnen met individuele (loon)gegevens: 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. De loongegevens daarin zijn hoofdzakelijk afkomstig uit de loonadministratie van bedrijven en daarom zeer betrouwbaar. Voor ons huidige onderzoek gebruiken we loongegevens uit de jaren 2001 en 2004. De gegevens uit 2004 zijn de meest recente loongegevens die het CBS heeft vrijgegeven voor analyse. Het gaat in de EWL om banen van werknemers. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, kan dezelfde werknemer in principe vaker in de EWL voorkomen. Het aantal banen waarvan de loongegevens in de EWL van 2004 zijn geregistreerd bedraagt 3.835.383. Dat is iets meer dan de helft van alle banen in Nederland. Volgens de meest recente gegevens van het CBS bedroeg het totaal aantal banen in ons land in 2004 van personen van 15-64 jaar oud 6.896.500.

De doelpopulatie van de EWL omvat vrijwel alle bedrijfstakken<sup>2</sup>. Niet alle bedrijven in de doelpopulatie worden geënquêteerd. De geregistreerde banen in de EWL zijn niet evenredig verdeeld over alle bedrijfsgrootten en bedrijfstakken. Vooral de grote bedrijven, 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 cijfers voor het totaal aantal banen. Dat gewicht gebruiken we bij de berekening van gemiddelde lonen in de markt en de onderwijssectoren. Om het onderzoek te concentreren op reguliere banen van werknemers, laten we een aantal banen in de

---

<sup>2</sup> Met uitzondering van de bedrijfstakken 'personeel in dienst van huishouden' (SBI 95) en 'internationale gemeenschapsorganen' (SBI 99).

EWL buiten beschouwing. Het betreft aan de kant van de collectieve sector met name WSW-ers en Melkertbanen en aan de kant van de marktsector met name uitzendarbeid.<sup>3</sup> Daarnaast beschouwen we alleen banen van werknemers van 15-64 jaar. Verder betrekken we alleen de volgende sectoren in ons onderzoek:

- Primair onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (Onderwijs BVE)
- Hoger beroepsonderwijs
- Universiteiten
- Zorg en welzijn
- Rijksoverheid
- Provincies
- Gemeenten
- Financiële en zakelijke dienstverlening
- Private niet-financiële dienstverlening
- Marktsector totaal (bestaande uit landbouw en visserij, industrie, handel, horeca, vervoer, communicatie en de private dienstverlening)

Daarmee laten we de collectieve sectoren veiligheid (politie en defensie), rechterlijke macht en waterschappen buiten beschouwing. Bijlage A geeft een overzicht van de indeling van banen naar sectoren.

De EWL levert de belangrijkste gegevens voor ons onderzoek, namelijk lonen en kenmerken van banen. Aanvullende gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (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 enquête is zicht te krijgen op de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hiertoe wordt onder meer informatie verzameld over de positie op de arbeidsmarkt van personen en worden demografische kenmerken van huishoudens vastgelegd. Voor de enquête in 2004 zijn 81.000 adressen benaderd waar even zoveel huishoudens woonden. Uiteindelijk zijn 52.000 huishoudens daadwerkelijk geënuquêteerd. Dat zijn veel minder mensen dan het aantal banen in de EWL. Een directe koppeling tussen de EWL en de EBB uit 2004 levert 32.001 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 2004 ook, in volgorde van koppeling, de EBB-jaargangen van 2003 en 2002 gebruikt. 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 (GBA) aan het bestand toe te voegen. Uiteindelijk is het mogelijk gebleken om door deze koppeling een analysebestand te creëren dat bestaat uit 83.891 banen in 2004. Voor het analysebestand voor 2001 is een koppeling gelegd tussen de EWL uit 2001 en achtereenvolgens de EBB uit 2001, 2000 en 2002. Dit leverde uiteindelijk een analysebestand met 73.516 banen in 2001 op.

---

<sup>3</sup> In totaal gaat het hierbij om ruim 5 procent van alle banen.

Bij de bepaling van het beloningsverschil tussen 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). Bij de definitie van het te hanteren loonbegrip zijn we gehouden aan de beloningsvariabelen die beschikbaar zijn in de EWL. Uit deze variabelen stellen we een bruto uurloon vast volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering (SV). Dat is exclusief de beloning voor overwerk en het deel van de vakantiebonden dat niet tot het loonbegrip SV wordt gerekend, maar inclusief 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. Zie voor verdere details van het loonbegrip Bijlage B.

## 2.2 Berekening van vergelijkbare lonen

Bij het vaststellen van ‘werkelijke’ of gecorrigeerde beloningsverschillen moet worden gecorrigeerd voor verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulaties tussen sectoren. De achterliggende veronderstelling is dat de wijze waarop de beloning, al dan niet terecht, afhankelijk is van een aantal kenmerken gelijk zou dienen te zijn voor sectoren om een vergelijkbare concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te bereiken. Hierbij abstraheren we van secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de correctie voor de samenstelling van de werknemerspopulaties maken we gebruik van een multivariate regressiemethode. Deze methode verklaart de hoogte van individuele lonen aan de hand van meerdere karakteristieken van individuele werknemers en hun werkomgeving, waaronder de sector waarin zij werken. Dit ‘verklaren’ heeft een statistische betekenis: er is niet noodzakelijk sprake van causaliteit, maar van correlatie. ‘Verklarende’ factoren kunnen wel zelf weer samenhangen met echte causale factoren. Zo is geslacht op zich niet noodzakelijk een causale factor voor de hoogte van het loon, maar representeert het eigenschappen van werknemers of percepties van werkgevers die de hoogte van het loon bepalen. Een formele beschrijving van het gehanteerde model voor de loonvergelijking wordt gegeven in Bijlage C. De loonvergelijking wordt apart uitgevoerd voor de marktsector en de collectieve sector om zoveel mogelijk de verschillen tussen de marktsector en de collectieve sector tot uiting te laten komen. De geschatte coëfficiënten worden gepresenteerd in Bijlage E.

Voor de invulling van de verklarende factoren voor het loon, zijn we in eerste instantie uitgegaan van loonprofielen die stijgen met leeftijd, maar niet noodzakelijk lineair<sup>4</sup>. Daarom zijn leeftijd en leeftijd in het kwadraat opgenomen als verklarende variabelen. Echter, wanneer de loonstijging begint, hoe sterk deze loonstijging is en hoe ver deze doorgaat, hangt vermoedelijk sterk samen met het opleidingsniveau van werknemers en de sector (CAO) waarin werknemers werken. Daarom worden de leeftijdsprofielen gevarieerd naar opleidingsniveau en sector. Om recht te doen aan verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zijn de leeftijdsprofielen bovendien apart gespecificeerd voor mannen en vrouwen. Bij jongeren is het echter onwaarschijnlijk dat de kwadratische loonprofielen de werkelijke lonen goed kunnen vertegenwoordigen. Daar geldt immers de invloed van een met leeftijd sterk stijgend minimumjeugdloon. Daarom zijn voor de leeftijden 16 tot en met 22 jaar aparte dummyvariabelen opgenomen. Deze representeren de afwijking van het loon ten opzichte van het kwadratische loonprofiel

---

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld de theoretische loon- en productiviteitscurven naar leeftijd in W. Hassing, “De rol van leeftijd bij de ontslagbeslissing”, *Economische Statistische Berichten*, 84-4235, 17 december 1999. Dat niet-lineariteit een goede aanname is blijkt uit de berekende loonprofielen naar leeftijd in Figuren 2.1 t/m 2.7.

op jonge leeftijd. Andere afwijkingen van het kwadratische loonprofiel zijn in eerste instantie verklaard aan de hand van beschikbare gegevens over de beroepsrichting, het beroepsniveau, de soort dienst (regelmatig of onregelmatig), het soort dienstverband, de bedrijfsgrootte in 7 categorieën, anciënniteit, etniciteit, werkregio en tenslotte natuurlijk de sector waarin de werknemer werkzaam is. Benadrukt moet worden dat het opleidingsniveau en het beroepsniveau naast elkaar in het model zijn opgenomen en dus beide een (elkaar aanvullende) rol hebben in het verklaren van de hoogte van het bruto uurloon<sup>5</sup>. De opleidingsrichting van werknemers is *niet* als verklarende variabele in het model opgenomen.

Samenvattend worden de volgende verklarende variabelen opgenomen in de loonvergelijkingen voor de markt en collectieve sector, al dan niet in combinatie:

- Leeftijd (kwadratisch en apart voor jongeren)
- Opleidingsniveau (lager, middelbaar, hoger of wetenschappelijk, zie Bijlage D)
- Geslacht (man of vrouw)
- Dienstverband (voltijd of deeltijd)
- Etniciteit (autochtoon, niet-westerse allochtoon of overig)
- Anciënniteit (aantal jaar bij hetzelfde bedrijf of instelling)
- Beroepsniveau (elementair, lager, middelbaar, hoger of wetenschappelijk)
- Beroepsrichting (technisch, administratief of leidinggevend, zie Bijlage D)
- Soort dienst (regelmatig of onregelmatig)
- Bedrijfsgrootte (1-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499 of 500 werknemers of meer)
- Werkregio (18 RBA gebieden plus de vier grote steden plus Almere, zie Hoofdstuk 3)
- Sector (meest gedetailleerde indeling, zie Bijlage A)

De resultaten van onze multivariate regressieanalyse van uurlonen wordt gegeven in Bijlage F. Omdat veel coëfficiënten het effect laten zien van combinaties van verschillende verklarende factoren, is op grond van alleen de coëfficiënten uit de regressievergelijkingen niet eenduidig vast te stellen hoe de loonniveaus en beloningsverschillen tussen sectoren en tussen verschillende groepen werknemers eruit zien. Daarom laten we voor een beperkt aantal werknemersprofielen de met onze schattingsresultaten berekende loonniveaus zien. De profielen laten we variëren naar de volgende kenmerken:

- Geslacht (man en vrouw)
- Dienstverband (voltijd en deeltijd)
- Opleidingsniveau (laag, middelbaar, hoger en wetenschappelijk)
- Leeftijd (25 jaar, 35 jaar, 45 jaar, 55 jaar)
- Sector:
  - PO = primair onderwijs
  - VO = voortgezet onderwijs
  - BVE = beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
  - HBO = hoger beroepsonderwijs
  - WO = universiteiten
  - ZORG = zorg en welzijn

---

<sup>5</sup> Omdat er voldoende variatie zit in het opleidings- en beroepsniveau *ten opzichte van elkaar*, doen zich bij de modelschatting geen problemen voor met eventuele collineariteit van deze variabelen.

- RIJK = rijksoverheid
- PROV = provincie
- GEM = gemeenten
- ZAK = financiële en zakelijke dienstverlening
- DIENST = overige private dienstverlening
- MARKT = marktsector totaal

Om het aantal verschillende profielen te beperken, veronderstellen we voor alle overige kenmerken constante waarden, die als volgt zijn gekozen:

- Etniciteit: autochtoon
- Anciënniteit (aantal jaar bij hetzelfde bedrijf of instelling) loopt mee met de in de profielen variërende leeftijd: 2 jaar bij 25 jarige leeftijd, 4 bij 35, 8 bij 45 en 10 bij 55. Dit doet recht aan de gemiddelde anciënniteit in de populatie bij deze leeftijden. Oudere werknemers zitten gemiddeld immers langer bij hetzelfde bedrijf of instelling dan jongere werknemers
- Beroepsniveau wordt gelijk genomen aan het in de profielen variërende opleidingsniveau: lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk. Dit om te voorkomen dat we uitzonderlijke profielen creëren, zoals wetenschappelijk opgeleide personen in lagere beroepen
- Beroepsrichting: administratief (hier valt het meeste onderwijspersoneel onder)
- Soort dienst: regelmatig
- Bedrijfsgrootte: 500 werknemers of meer (geldt voor het grootste deel van het onderwijspersoneel)
- Werkregio: gemiddelde van alle werknemers in Nederland

De resultaten van onze berekening staan in Tabel 2.1 voor mannen en in Tabel 2.2 voor vrouwen. Duidelijk is dat lonen stijgen met leeftijd en opleidingsniveau en vooral buiten de onderwijssectoren hoger liggen voor mannen dan voor vrouwen. Werknemers in voltijd verdienen een bescheiden bedrag meer per uur dan werknemers in deeltijd. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de beloningsverschillen tussen werknemers met verschillende kenmerken en tussen sectoren. We beginnen met een grafische weergaven van loonontwikkelingen over leeftijd in Paragraaf 2.3.

Tabel 2.1: Berekende uurlonen per sector naar dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd, mannen 2004 (Euro's)

Kenmerken	PO	VO	BVE	HBO	WO	ZORG	RIJK	PROV	GEM	FINAN	DIENST	MARKT
Volgtijd												
Lager opgeleid												
25 jaar	12,50	12,27	10,90	13,09	12,64	14,17	13,09	14,90	13,06	12,97	15,53	13,61
35 jaar	13,01	13,71	14,49	16,75	16,77	15,97	16,40	18,08	15,95	17,41	17,79	17,06
45 jaar	13,93	15,29	17,55	19,08	18,96	16,85	18,59	20,03	17,65	20,01	18,88	19,08
55 jaar	15,06	16,69	19,03	18,98	17,94	16,34	18,73	19,86	17,34	19,36	18,25	18,68
Middelbaar												
25 jaar	17,09	16,58	14,75	14,95	14,42	16,01	15,29	17,01	15,75	15,24	17,65	15,89
35 jaar	17,92	18,57	19,51	19,12	19,14	18,44	19,27	20,64	19,63	20,99	20,90	20,41
45 jaar	18,62	19,98	22,58	21,78	21,64	20,18	21,95	22,86	22,13	24,99	23,43	23,61
55 jaar	18,83	20,28	22,42	21,67	20,47	20,60	22,17	22,68	22,16	25,29	24,45	24,16
Hoger opgeleid												
25 jaar	18,83	18,01	15,90	18,51	17,20	18,59	19,02	22,65	19,01	19,10	21,30	20,34
35 jaar	21,11	21,53	22,29	24,98	23,23	22,02	24,69	28,53	24,41	27,45	25,60	27,36
45 jaar	24,45	25,82	28,46	30,23	26,59	24,96	28,74	32,21	28,33	34,44	29,21	33,39
55 jaar	28,70	30,52	32,49	32,21	25,35	26,60	29,44	31,96	29,17	37,08	31,11	36,31
Wetenschappelijk												
25 jaar	21,47	19,55	16,72	19,83	17,91	24,53	22,47	24,87	21,75	21,53	24,98	23,79
35 jaar	23,95	23,75	23,63	27,06	26,36	31,95	30,45	31,34	28,21	32,63	30,82	33,61
45 jaar	27,28	29,31	30,90	33,50	34,97	40,34	37,30	35,37	32,97	43,76	35,70	43,31
55 jaar	31,15	36,07	36,66	36,93	41,07	48,47	40,55	35,11	34,06	51,05	38,18	50,04
Deeltijd												
Lager opgeleid												
25 jaar	11,68	11,47	10,19	12,24	11,81	13,25	12,24	13,93	12,21	12,32	14,75	12,93
35 jaar	12,16	12,82	13,54	15,66	15,67	14,93	15,33	16,91	14,92	16,55	16,90	16,21
45 jaar	13,02	14,29	16,41	17,83	17,72	15,75	17,38	18,72	16,50	19,01	17,94	18,13
55 jaar	14,07	15,60	17,79	17,75	16,77	15,27	17,51	18,57	16,21	18,39	17,34	17,75
Middelbaar												
25 jaar	15,98	15,50	13,79	13,97	13,49	14,97	14,30	15,90	14,72	14,48	16,77	15,10
35 jaar	16,75	17,36	18,24	17,88	17,89	17,24	18,02	19,30	18,35	19,95	19,86	19,39
45 jaar	17,41	18,68	21,11	20,36	20,23	18,86	20,52	21,37	20,69	23,75	22,26	22,43
55 jaar	17,60	18,96	20,96	20,26	19,14	19,26	20,72	21,20	20,71	24,03	23,23	22,95
Hoger opgeleid												
25 jaar	17,61	16,84	14,87	17,30	16,08	17,38	17,79	21,17	17,77	18,15	20,24	19,32
35 jaar	19,74	20,13	20,84	23,35	21,71	20,58	23,09	26,68	22,82	26,09	24,33	26,00
45 jaar	22,85	24,14	26,61	28,26	24,86	23,34	26,87	30,11	26,48	32,72	27,76	31,73
55 jaar	26,84	28,54	30,38	30,11	23,69	24,86	27,52	29,88	27,27	35,24	29,56	34,50
Wetenschappelijk												
25 jaar	20,08	18,28	15,63	18,54	16,75	22,93	21,00	23,25	20,33	20,46	23,73	22,61
35 jaar	22,39	22,20	22,10	25,30	24,64	29,87	28,46	29,30	26,38	31,01	29,28	31,94
45 jaar	25,50	27,40	28,88	31,32	32,69	37,71	34,87	33,07	30,82	41,58	33,92	41,16
55 jaar	29,12	33,72	34,28	34,52	38,40	45,31	37,91	32,82	31,84	48,51	36,28	47,55

Tabel 2.2: Berekende uurlonen per sector naar dienstverband, opleidingsniveau en leeftijd, vrouwen 2004 (Euro's)

Kenmerken	PO	VO	BVE	HBO	WO	ZORG	RIJK	PROV	GEM	FINAN	DIENST	MARKT	
Volgtijd	Lager opgeleid												
	25 jaar	12,23	12,04	13,12	11,87	11,52	12,73	12,29	13,31	12,66	11,85	13,16	12,23
	35 jaar	12,73	13,46	14,55	15,18	15,29	14,00	15,45	16,15	15,60	14,30	16,46	14,59
	45 jaar	13,63	15,00	15,62	17,29	17,29	14,65	17,13	17,88	17,08	15,38	17,86	15,62
	55 jaar	14,73	16,37	15,94	17,21	16,36	14,34	16,43	17,74	16,31	14,50	16,55	14,76
	Middelbaar												
	25 jaar	16,72	15,76	14,51	13,55	13,15	15,17	14,15	15,19	15,15	14,96	14,67	14,65
	35 jaar	17,53	17,30	16,26	17,33	17,45	17,00	17,68	18,43	18,81	18,27	18,65	17,65
	45 jaar	18,22	18,17	17,88	19,73	19,73	18,17	19,36	20,41	20,61	19,59	20,89	19,03
	55 jaar	18,42	17,92	18,93	19,64	18,67	18,17	18,25	20,25	19,55	18,17	20,30	18,05
	Hoger opgeleid												
	25 jaar	18,39	17,65	18,01	16,13	15,82	17,89	17,62	20,22	18,87	19,42	17,69	19,25
	35 jaar	20,43	20,92	21,56	21,29	21,09	20,43	22,73	25,48	23,34	24,65	23,30	23,82
	45 jaar	23,34	24,79	25,67	25,08	23,63	22,21	25,55	28,76	24,79	27,48	27,46	26,13
	55 jaar	26,91	28,82	29,84	25,90	21,83	22,57	24,56	28,54	22,20	26,47	28,48	24,98
	Wetenschappelijk												
	25 jaar	21,01	18,53	19,01	19,28	17,04	22,84	21,79	22,21	22,56	21,70	21,44	22,77
	35 jaar	23,43	22,18	23,00	26,38	24,12	28,20	29,34	27,99	28,64	29,34	28,37	30,31
	45 jaar	26,69	26,95	28,07	32,30	29,84	33,49	34,35	31,59	31,10	35,60	32,57	36,33
	55 jaar	30,47	32,64	33,96	34,73	31,64	37,56	34,32	31,35	28,35	38,13	31,92	38,59
Deeltijd	Lager opgeleid												
	25 jaar	11,87	11,69	12,73	11,52	11,18	12,36	11,93	12,92	12,29	11,79	13,09	12,17
	35 jaar	12,35	13,06	14,12	14,73	14,84	13,59	15,00	15,67	15,14	14,23	16,38	14,52
	45 jaar	13,23	14,56	15,16	16,78	16,78	14,22	16,62	17,36	16,58	15,30	17,78	15,55
	55 jaar	14,30	15,89	15,47	16,70	15,87	13,92	15,95	17,22	15,83	14,43	16,47	14,69
	Middelbaar												
	25 jaar	16,23	15,30	14,08	13,15	12,77	14,73	13,74	14,74	14,70	14,89	14,60	14,57
	35 jaar	17,02	16,79	15,78	16,82	16,94	16,50	17,16	17,89	18,25	18,18	18,55	17,57
	45 jaar	17,68	17,63	17,35	19,16	19,15	17,63	18,79	19,81	20,00	19,50	20,79	18,94
	55 jaar	17,88	17,39	18,37	19,06	18,12	17,63	17,72	19,65	18,98	18,08	20,21	17,96
	Hoger opgeleid												
	25 jaar	17,85	17,13	17,48	15,66	15,36	17,37	17,10	19,63	18,32	19,32	17,60	19,16
	35 jaar	19,83	20,31	20,93	20,66	20,47	19,83	22,06	24,73	22,65	24,53	23,18	23,71
	45 jaar	22,66	24,06	24,92	24,34	22,93	21,56	24,80	27,91	24,06	27,35	27,32	26,00
	55 jaar	26,12	27,97	28,96	25,14	21,19	21,90	23,84	27,70	21,55	26,34	28,34	24,86
	Wetenschappelijk												
	25 jaar	20,39	17,99	18,46	18,71	16,54	22,17	21,15	21,56	21,89	21,59	21,34	22,66
	35 jaar	22,74	21,53	22,32	25,61	23,42	27,37	28,48	27,16	27,80	29,20	28,23	30,17
	45 jaar	25,90	26,16	27,25	31,35	28,96	32,51	33,35	30,66	30,19	35,43	32,41	36,15
	55 jaar	29,58	31,68	32,96	33,71	30,72	36,45	33,31	30,43	27,51	37,95	31,76	38,40

## 2.3 Beloningsprofielen over leeftijd

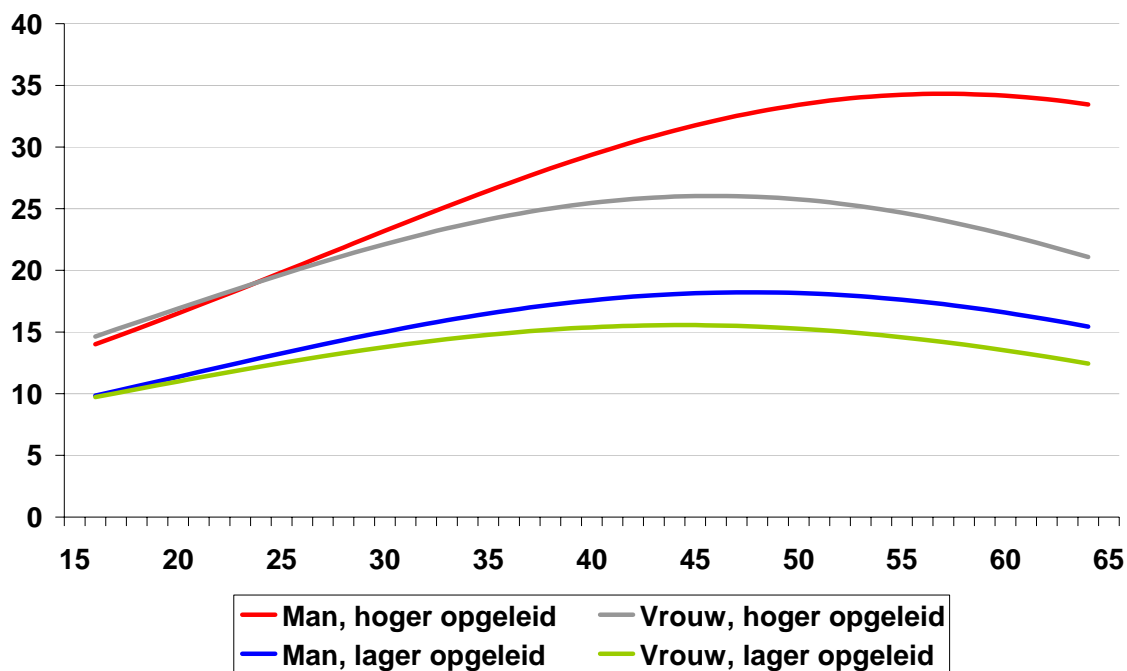
In deze paragraaf laten we beloningsprofielen zien over leeftijd op basis van onze geschatte loonvergelijkingen. Dat betekent dat we alleen de ontwikkeling van het uurloon over leeftijd weergeven, waarbij alle andere factoren die het uurloon beïnvloeden constant worden gehouden. We beginnen met gemiddelde beloningsprofielen over leeftijd in de marktsector, omdat we de beloningsprofielen over leeftijd in de onderwijssectoren daarmee willen vergelijken. Figuur 2.1 laat voor de marktsector vier beloningsprofielen zien: één voor hoger opgeleide mannen, één voor hoogopgeleide vrouwen, één voor lager opgeleide mannen en één voor lager opgeleide vrouwen. Alle overige kenmerken van werknemers en banen die het loon kunnen beïnvloeden zijn daarbij constant gehouden en wel op dezelfde wijze als in de vorige paragraaf. De figuur laat zien dat hoger opgeleiden in de marktsector tot ruim twee keer zoveel verdienen als lager opgeleiden en dat mannen met verder dezelfde persoons- en baankenmerken meer verdienen dan vrouwen, met name oudere hoger opgeleide mannen. Hier is duidelijk het ‘glazen plafond’ voor vrouwen zichtbaar. Overigens moet worden opgemerkt dat het ‘terugbuigen’ van de beloningsprofielen na 45-jarige leeftijd kan worden toegeschreven aan het zogenaamde ‘cohorteffect’. Omdat we slechts lonen van individuen waarnemen op één moment in de tijd, kunnen we geen onderscheid maken tussen de groei van het loon over leeftijd en de groei van het loon over generaties (resultierend in een daling van het loon over leeftijd). Bij een gelijkblijvend leeftijdseffect, zullen beloningsprofielen na een aantal jaar toch op een hoger niveau liggen, eenvoudigweg omdat jongere generaties op dezelfde leeftijd over het algemeen meer verdienen dan oudere generaties.

Voordat we een vergelijking maken met de beloningsprofielen in de onderwijssectoren, kijken we in Figuur 2.2 eerst naar vergelijkbare beloningsprofielen over leeftijd in de niet-zakelijke dienstverlening. Deze sector kan samen met de zakelijke dienstverlening worden gezien als meest vergelijkbaar met de onderwijssector als het gaat om het type banen en het type werknemers. Beloningsprofielen in de zakelijke dienstverlening wijken nauwelijks af van het gemiddelde in de marktsector. In de niet-zakelijke dienstverlening ligt dat anders. In deze sector liggen de uurlonen voor hoger opgeleiden gemiddeld lager dan in de andere marktsectoren, met name voor mannen. Verschillen in uurlonen tussen mannen en vrouwen zijn in de niet-zakelijke dienstverlening sowieso kleiner dan in de andere marktsectoren. Wel zien we eenzelfde patroon van groei: een flinke jaarlijkse groei aan het begin van de carrière en vanaf 45-jarige leeftijd een stabilisering van het uurloon tot zelfs een kleine daling over leeftijd. Dat laatste kan weer worden toegeschreven aan het cohorteffect.

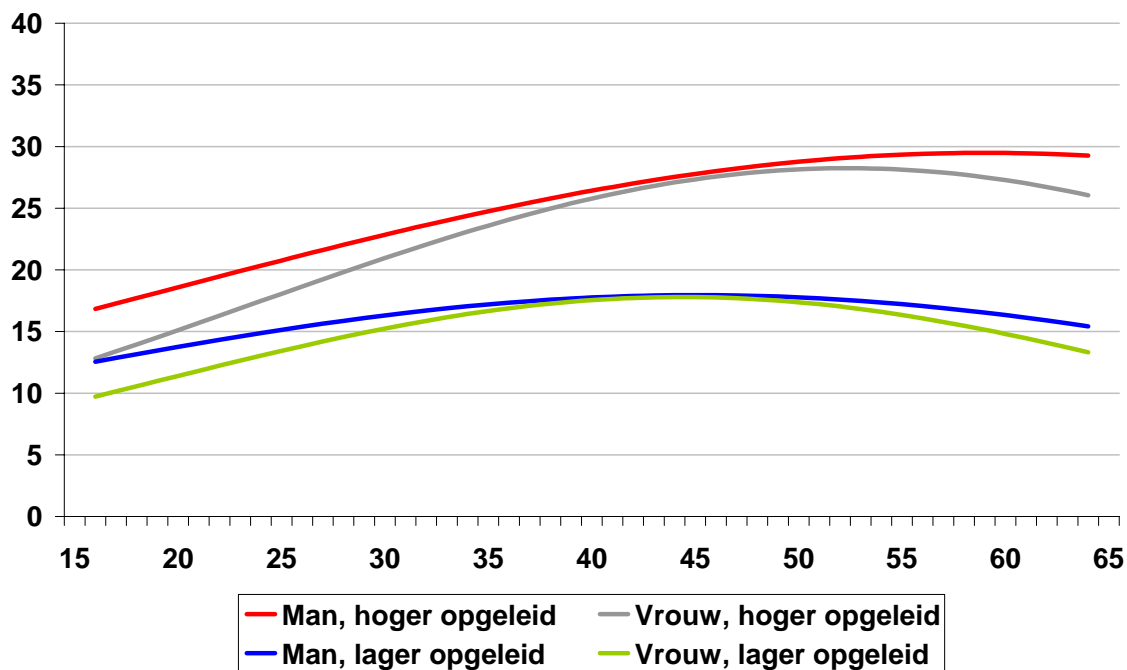
Hoe anders ligt het beloningsprofiel over leeftijd in het primaire onderwijs. Figuur 2.3 laat zien dat het uurloon nauwelijks stijgt met leeftijd. Deze in vergelijking met de marktsector ‘platte’ beloningsprofielen zijn identiek voor mannen en vrouwen. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen blijken in het primaire onderwijs volledig afwezig te zijn. Kennelijk wordt nauwelijks gebruik gemaakt van de ruimte in de CAO om af te wijken van de standaard loonschalen naar opleidingsniveau, ervaring en leeftijd. Het spreekt voor zich dat een vergelijking met de marktsector zal leiden tot een relatief gunstige beloningspositie van vrouwen in het primair onderwijs en een relatief ongunstige beloningspositie voor mannen in het primair onderwijs.



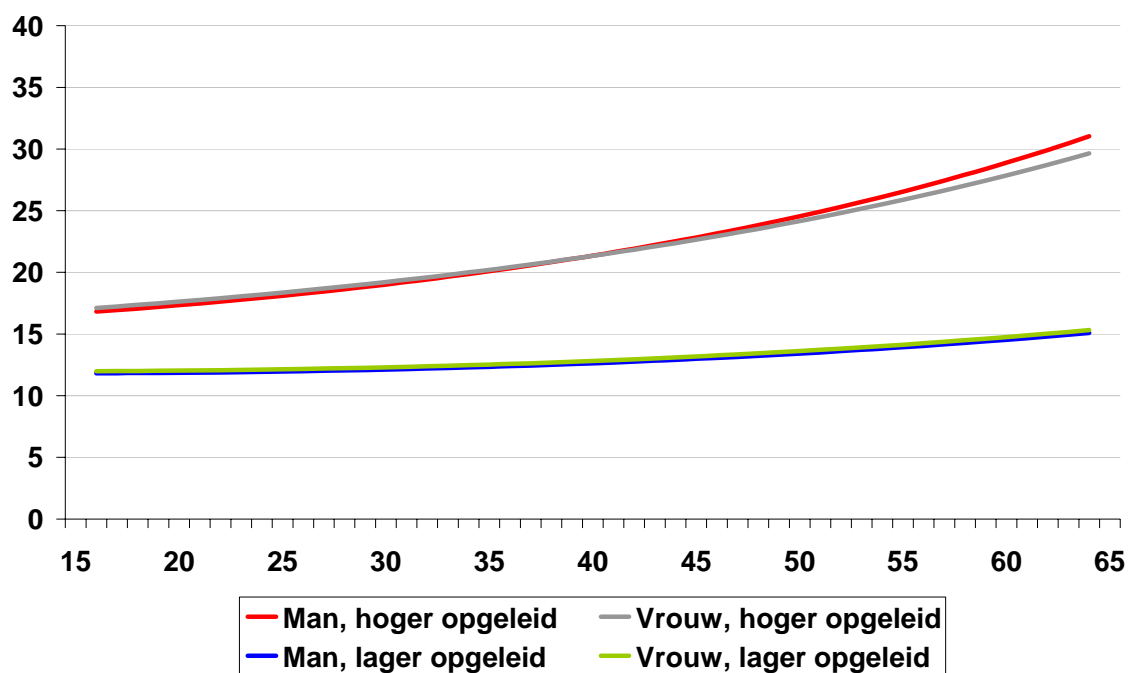
Figuur 2.1: Beloningsprofielen naar leeftijd in de marktsector (totaal), 2004



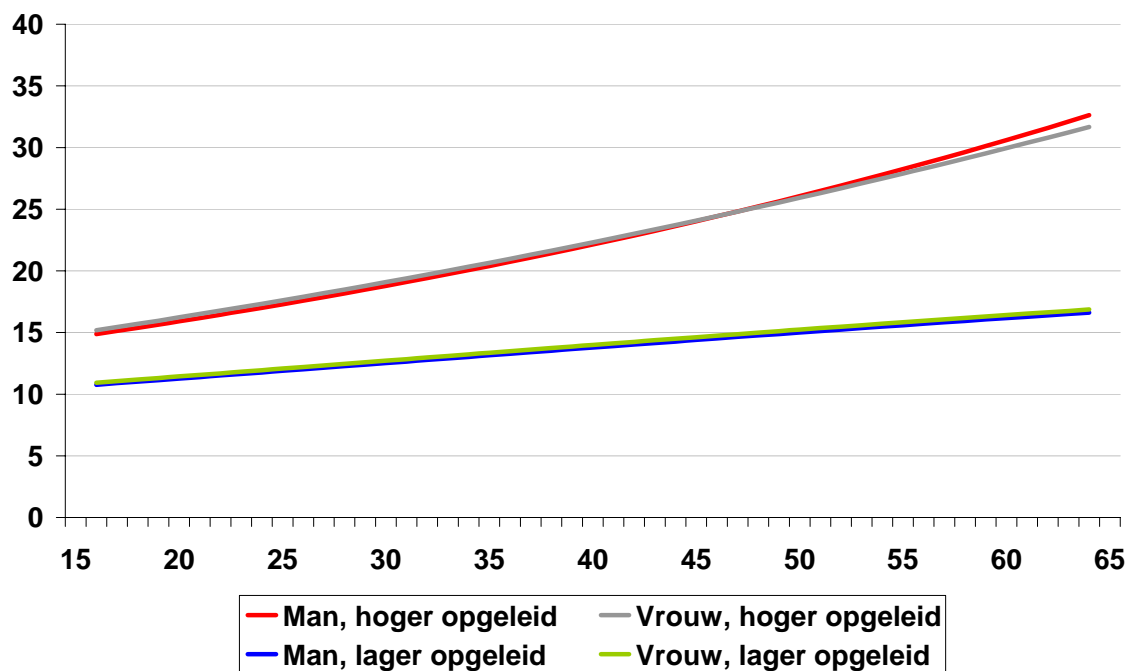
Figuur 2.2: Beloningsprofielen naar leeftijd in de private niet-zakelijke dienstverlening, 2004



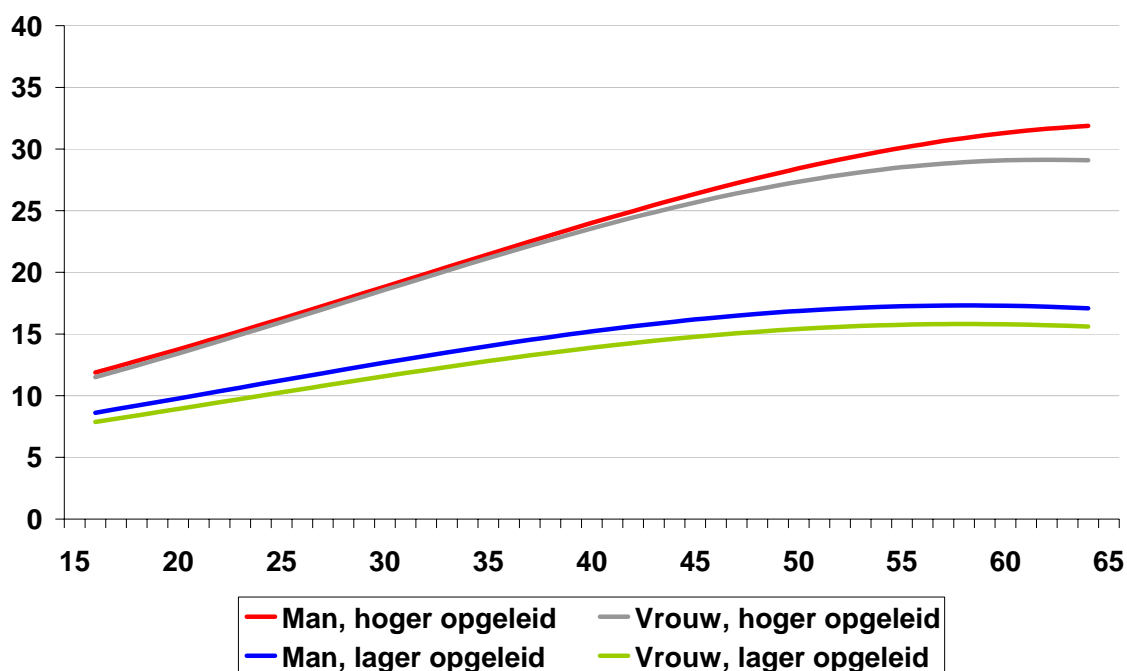
Figuur 2.3: Beloningsprofielen naar leeftijd in het primair onderwijs, 2004



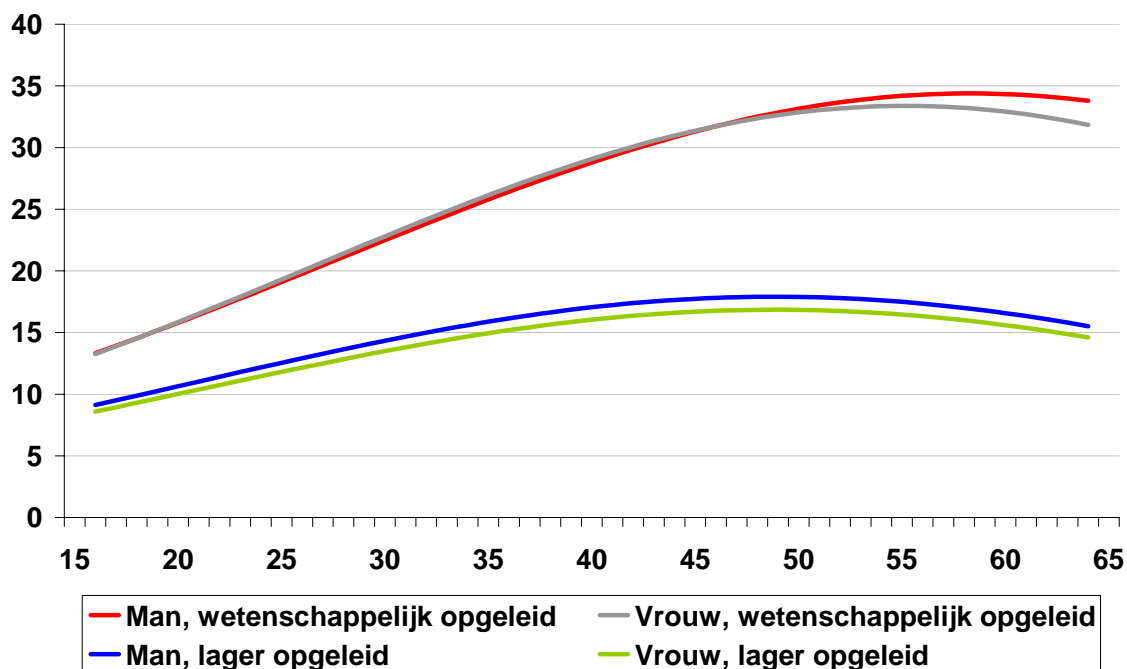
Figuur 2.4: Beloningsprofielen naar leeftijd in het voortgezet onderwijs, 2004



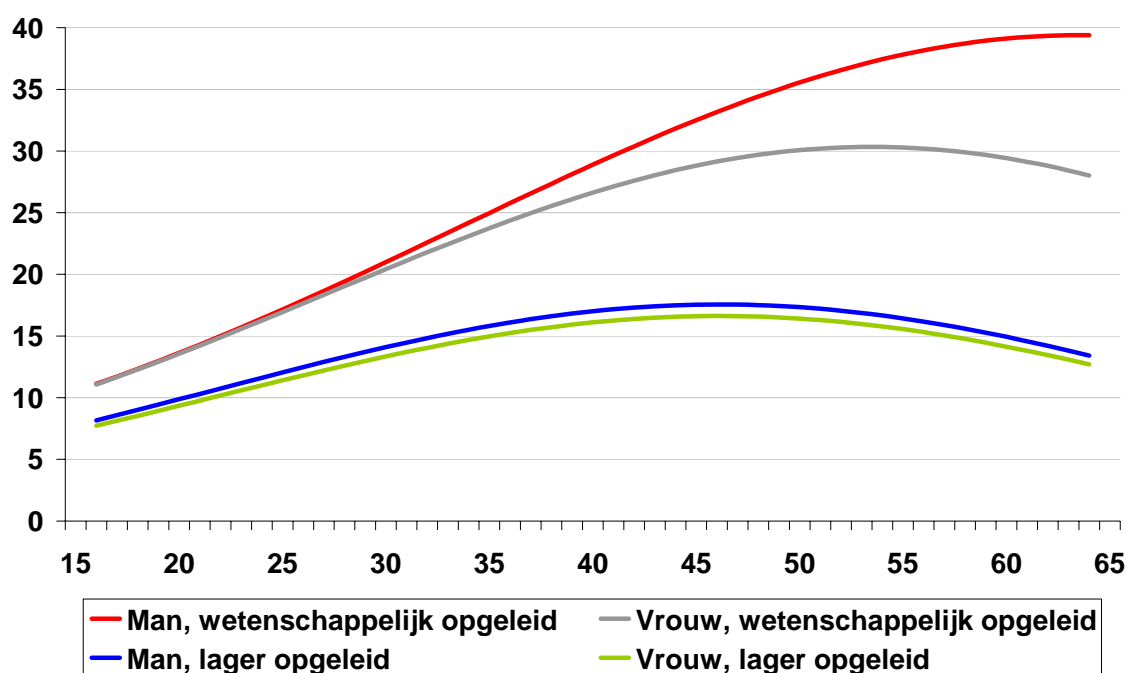
Figuur 2.5: Beloningsprofielen naar leeftijd in het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, 2004



Figuur 2.6: Beloningsprofielen naar leeftijd in het hoger beroepsonderwijs, 2004



**Figuur 2.7: Beloningsprofielen naar leeftijd bij universiteiten, 2004**



Vrijwel identieke beloningsprofielen zien we in het voortgezet onderwijs, waar de curves wel iets steiler verlopen over leeftijd. Ook hier geen verschil in uurlonen tussen mannen en vrouwen en een beloning voor hoger opgeleiden die maximaal het dubbele is van de beloning voor lager opgeleiden.

In de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie zien we beloningsprofielen die al meer lijken op die in de marktsector dan de beloningsprofielen in het primair en voortgezet onderwijs. Dat geldt dan vooral voor de vorm van de curves en niet zozeer voor de hoogte. In vergelijking met de marktsector beginnen en eindigen deze relatief laag. Figuur 2.5 laat zien dat net zoals in het primair en voortgezet onderwijs in de sector BVE het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen klein is.

Voor de twee overige onderwijssectoren, het hoger beroepsonderwijs en de universiteiten, presenteren we in plaats van beloningsprofielen voor hoger opgeleiden, beloningsprofielen voor wetenschappelijk opgeleiden. Deze werknemers zijn immers het best vertegenwoordigd in deze sectoren, zoals ook blijkt uit Bijlage F. Een goede vergelijking met de marktsector zou een grafische weergave van het beloningsprofiel over leeftijd van wetenschappelijk opgeleiden in de marktsector vereisen, maar we volstaan hier met de opmerking dat deze dezelfde curve heeft als die van hoger opgeleiden, maar dan op een hoger niveau. Figuur 2.6 laat zien dat de loongroei over leeftijd in het hoger beroepsonderwijs voor mannen sterk lijkt op die in de marktsector én dat ook in het hoger beroepsonderwijs nauwelijks uurloonverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Beide feiten betekenen dus ook dat wetenschappelijk opgeleide vrouwen in het hoger beroepsonderwijs in vergelijking met hun mannelijke collega's een relatief gunstige beloningspositie hebben ten opzichte van de marktsector, waar wel sprake is van een glazen plafond.

Verrassend genoeg zien we dat glazen plafond ook terug bij wetenschappelijk opgeleide vrouwen aan de Nederlandse universiteiten. Waar mannen een flinke doorgroei kennen over leeftijd, is de loongroei voor vrouwen al vanaf 30-jarige leeftijd lager, resulterend in beloningsverschillen ten opzichte van mannen die vergelijkbaar zijn met die in de marktsector. In de volgende paragraaf laten we in meer detail de loonverschillen naar leeftijd in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector zien.

## 2.4 Beloningsverschillen naar leeftijd

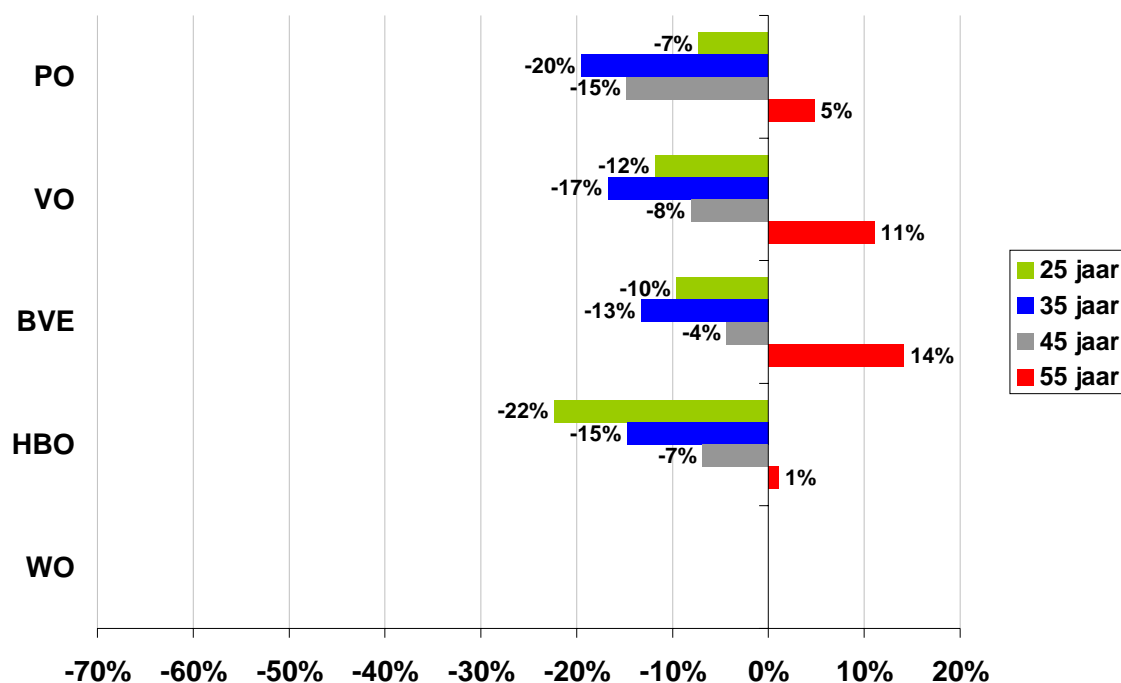
Beloningsverschillen in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector kunnen worden berekend naar leeftijd door het verschil te nemen tussen de beloningsprofielen in beide sectoren. Dit kan worden gedaan voor elk van de werknemersprofielen zoals gepresenteerd in de Tabellen 2.1 en 2.2 en de Figuren 2.1 tot en met 2.7. We beperken ons hier echter tot een bespreking van uurloonverschillen in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector op 25-, 35-, 45- en 55-jarige leeftijd voor een drietal werknemersprofielen:

- Hoger opgeleide vrouwen in deeltijd (meest voorkomende kenmerken in het onderwijs, met name in het primair onderwijs en het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, Figuur 2.8);
- Universitair opgeleide mannen in voltijd (meest voorkomende kenmerken in het hoger beroepsonderwijs en bij de universiteiten en tevens het werknemersprofiel met een van de grootste beloningsverschillen, Figuur 2.9);
- Middelbaar opgeleide vrouwen in deeltijd (werknemersprofiel met een van de kleinste beloningsverschillen, Figuur 2.10).

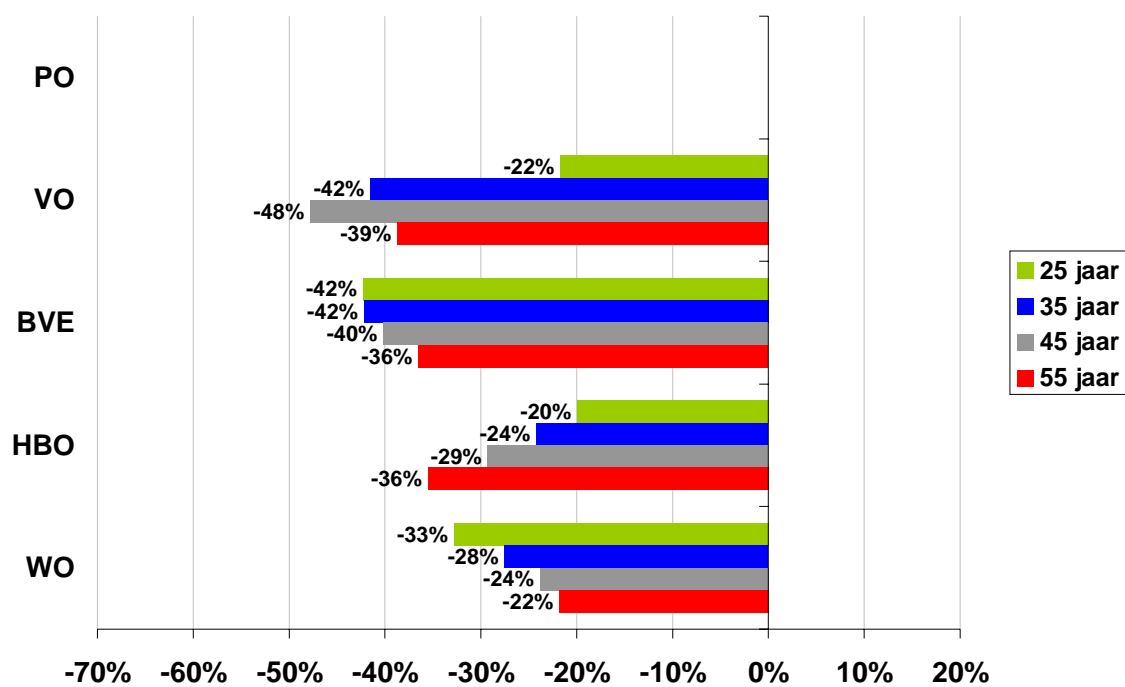
We laten alleen beloningsverschillen zien voor kenmerken van werknemers die voldoende zijn vertegenwoordigd in de onderwijssectoren. Voldoende betekent dat de combinatie van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en dienstverband ten minste 500 keer moet voorkomen in de betreffende sector (zie daarvoor Bijlage F). Komt de combinatie van deze kenmerken minder dan 500 keer voor in een sector, dan laten we het beloningsverschil ten opzichte van de marktsector niet zien, omdat we dan te weinig statistische zekerheid hebben over de omvang van het beloningsverschil. Figuur 2.8 laat zien dat bij de meest voorkomende werknemerskenmerken in het onderwijs (vrouw, hoger opgeleid en deeltijd werk) het uurloonverschil ten opzichte van de marktsector voor alle onderwijssectoren en leeftijden negatief is, met uitzondering van de oudste werknemers. In het primair en voortgezet onderwijs en in de sector BVE ligt het beloningsverschil ten opzichte van de marktsector in de orde van -10 procent, stijgend tot -13 à -20 procent op 35-jarige leeftijd en daarna weer dalend en omslaand in een positief beloningsverschil op 55-jarige leeftijd. In het hoger beroepsonderwijs is het negatieve beloningsverschil het grootst op 25-jarige leeftijd en wordt kleiner naarmate men ouder wordt.

Dat de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector voor bepaalde groepen werknemers in de onderwijssectoren flink kunnen oplopen, wordt getoond in Figuur 2.9. Voor universitair opgeleide mannen in voltijd variëren die verschillen van rond de -25 procent in het hoger beroepsonderwijs en de universiteiten, tot -48 procent voor 45-jarigen in het voortgezet onderwijs. De groei van het beloningsverschil met leeftijd in het hoger beroepsonderwijs tegenover de daling met leeftijd bij de universiteiten laat zien dat beloningsprofielen sterk variëren tussen sectoren naar type werknemers, waardoor ook de beloningsverschillen sterk kunnen verschillen.

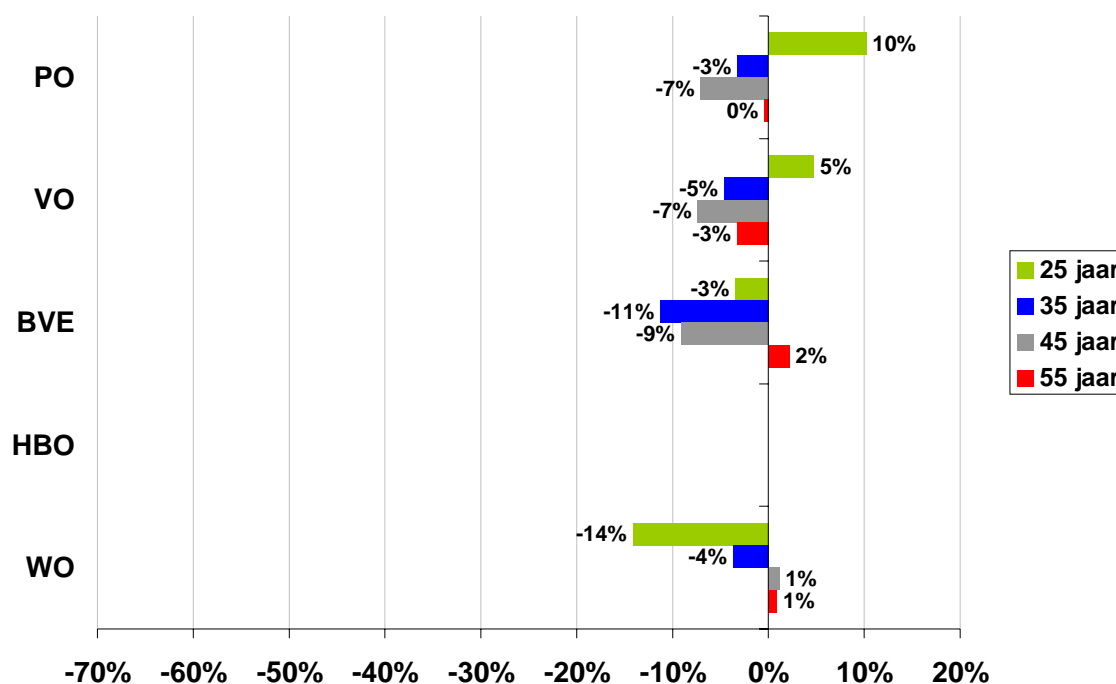
Figuur 2.8: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: vrouw, hoger opgeleid, deeltijd, 2004



Figuur 2.9: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: man, wetenschappelijk, voltijd, 2004



**Figuur 2.10: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: vrouw, middelbaar opgeleid, deeltijd, 2004**

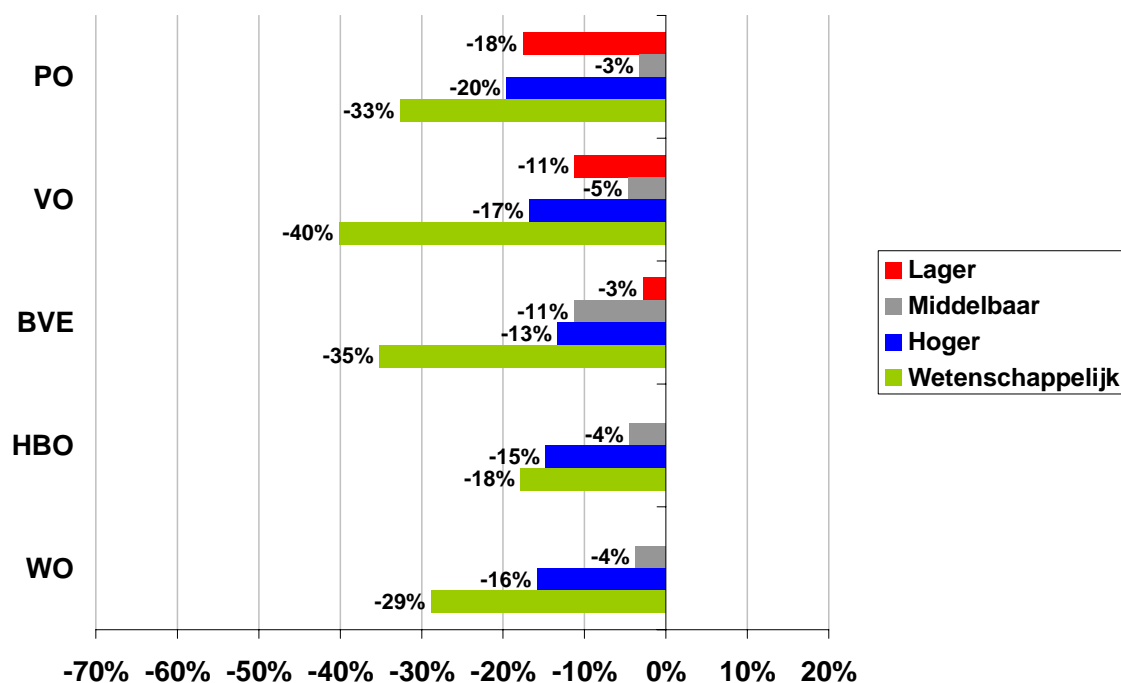


Tenslotte laat Figuur 2.10 zien dat beloningsverschillen in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector voor bepaalde groepen werknemers ook zeer beperkt kunnen zijn. Middelbaar opgeleiden in het algemeen en vrouwen in het bijzonder krijgen in de onderwijssectoren relatief gunstig betaald. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op beloningsverschillen naar opleidingsniveau.

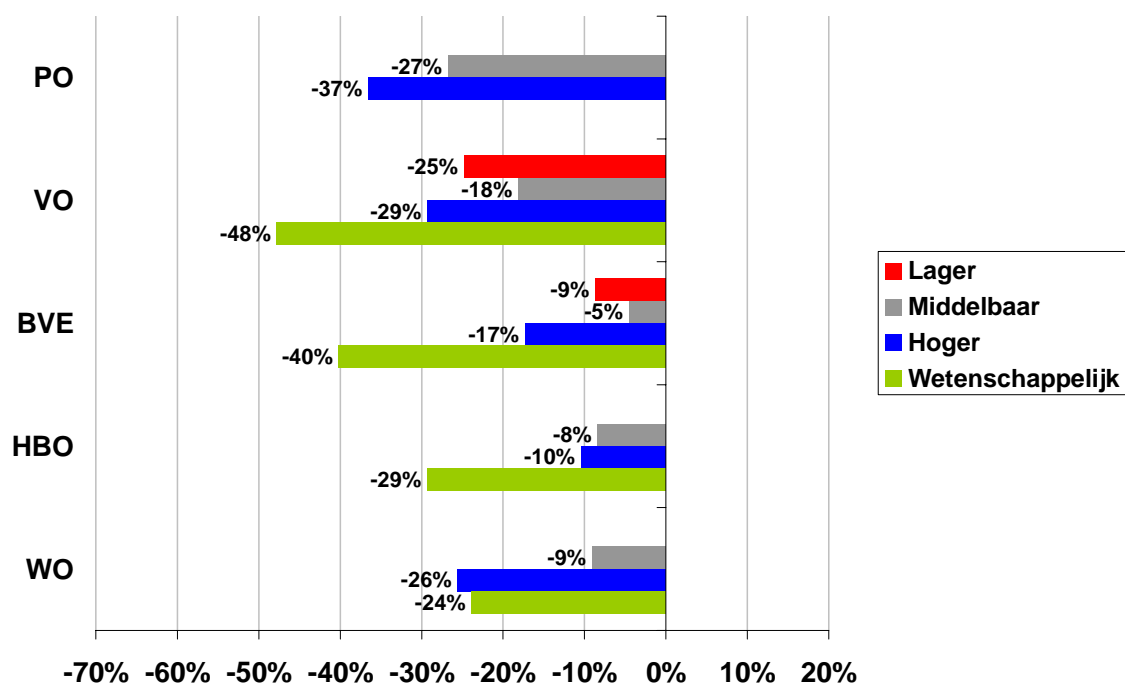
## 2.5 Beloningsverschillen naar opleidingsniveau

In de Figuren 2.11 tot en met 2.14 laten we uurloonverschillen zien naar opleidingsniveau voor een viertal werknemersprofielen. De eerste twee, de 35-jarige vrouw die in deeltijd werkt (Figuur 2.11) en de 45-jarige man die voltijd werkt (Figuur 2.12), zijn werknemersprofielen die relatief vaak voorkomen in de onderwijssectoren. De laatste twee, de 25-jarige man die in deeltijd werkt en de 55-jarige vrouw die voltijd werkt, komen minder vaak voor in de onderwijssectoren, maar zijn wel vertegenwoordigd. Op deze manier laten we een grote variatie in werknemersprofielen zien die ook leidt tot een grote variatie in uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector. Belangrijkste conclusie op basis van de vier figuren is dat over het algemeen het beloningsverschil negatief is en toeneemt met het opleidingsniveau. Dit geldt dan met name vanaf een middelbare opleiding. Lager opgeleide werknemers in de onderwijssectoren kennen ook een relatief groot negatief beloningsverschil ten opzichte van de marktsector. Het negatieve beloningsverschil is voor alle groepen verreweg het grootst voor wetenschappelijk opgeleiden.

Figuur 2.11: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: vrouw, 35 jaar, deeltijd, 2004

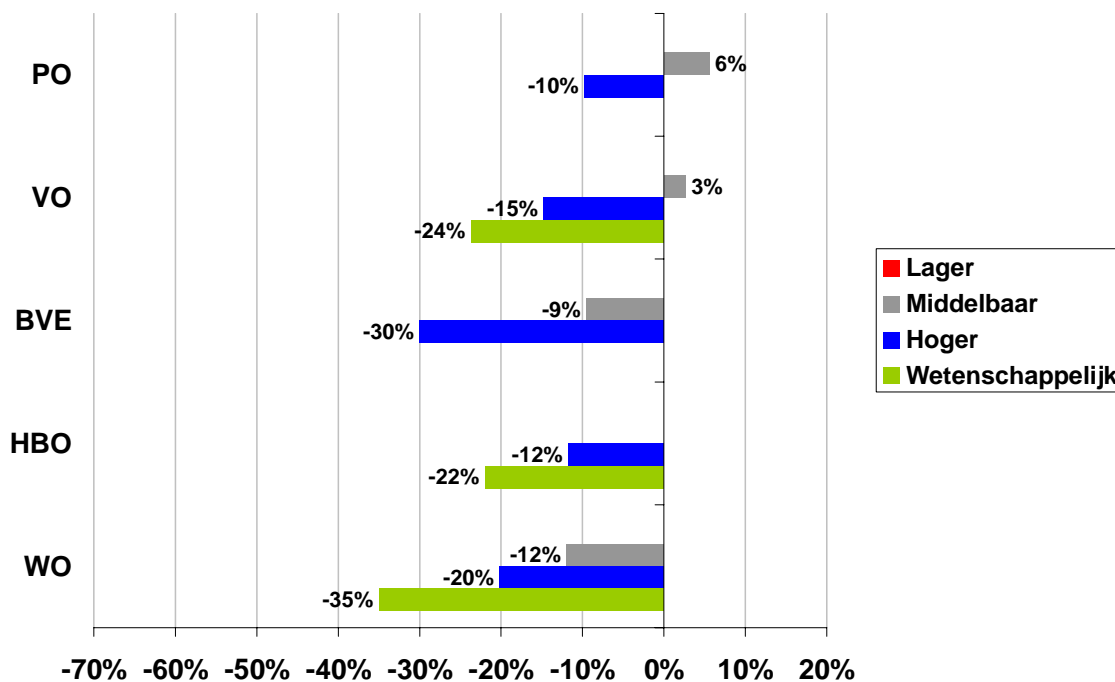


Figuur 2.12: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: man, 45 jaar, voltijd, 2004

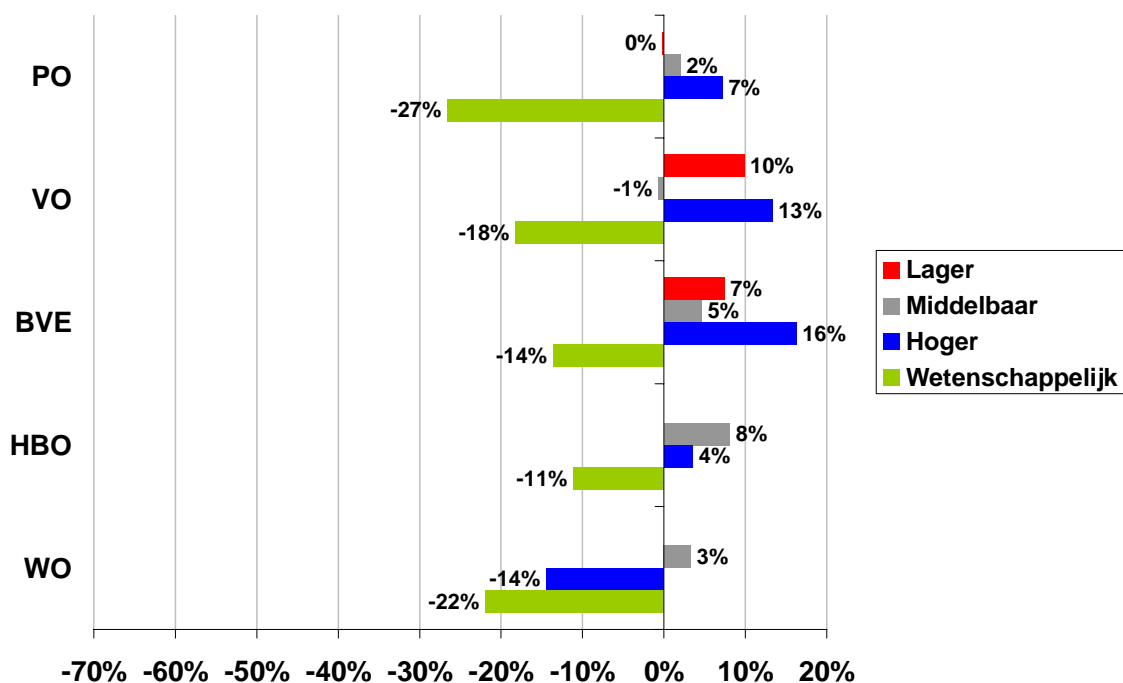




Figuur 2.13: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: man, 25 jaar, deeltijd, 2004



Figuur 2.14: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: vrouw, 55 jaar, voltijd, 2004



Kijken we naar beloningsverschillen per onderwijssector, dan zien we dat vooral de 45-jarige mannen die in voltijd in het primair en voortgezet onderwijs werken een grote beloningsachterstand kennen ten opzichte van de marktsector. Hun 10 jaar jongere vrouwelijk collega's in deeltijd hebben een veel kleinere beloningsachterstand. Zoals we eerder in dit hoofdstuk zagen ligt dat vooral aan de uurloonverschillen tussen mannen en vrouwen in de marktsector, verschillen die in het primair en voortgezet onderwijs niet bestaan. In de sector BVE kennen ook jongeren een grote beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector.

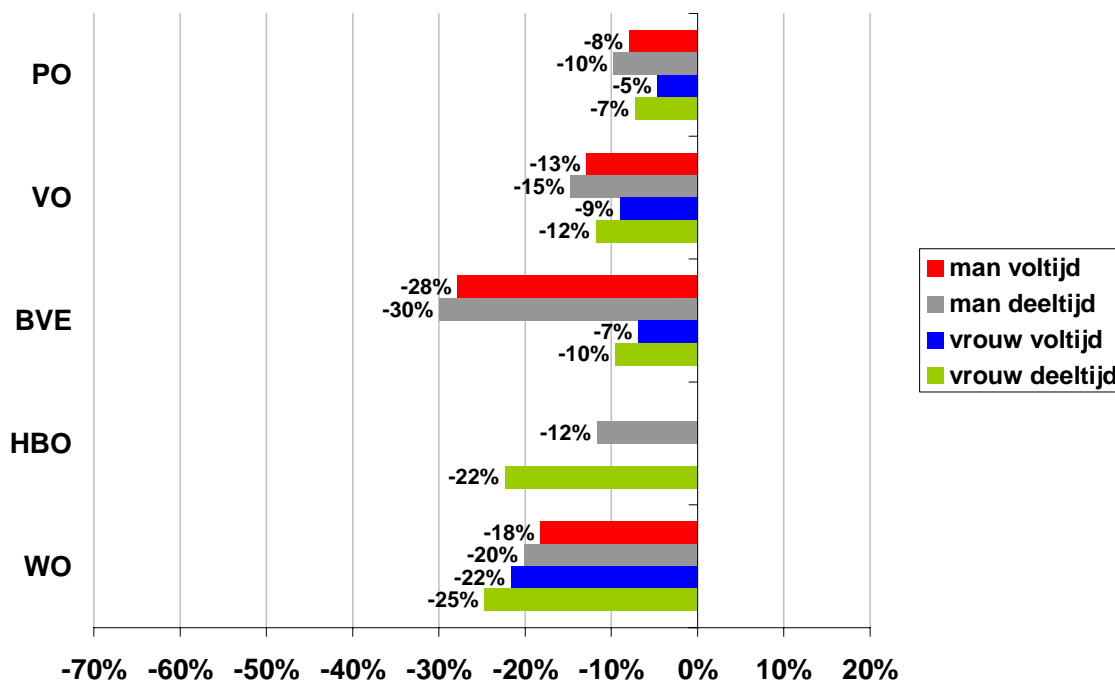
In het hoger beroepsonderwijs zijn de beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector voor alle groepen het meest beperkt, maar ook hier zijn het vooral de wetenschappelijk opgeleiden en in mindere mate de hoger opgeleiden die te maken hebben met een beloningsachterstand. Dit zijn ook meteen de grootste groepen werknemers in het hoger beroepsonderwijs. Iets soortgelijks geldt voor de universiteiten, waar opvalt dat het negatieve beloningsverschil voor wetenschappelijk opgeleide vrouwen groter is dan het negatieve beloningsverschil voor wetenschappelijk opgeleide mannen. Kennelijk is het glazen plafond bij de universiteiten nog lager dan in de marktsector. De overwegend positieve beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector voor 55-jarige vrouwen die in voltijd in het onderwijs werken worden vooral veroorzaakt door een voortdurende stijging van het beloningsprofiel over leeftijd voor werknemers in het onderwijs in vergelijking met een al vroeg stabiliserend beloningsprofiel voor vrouwen in de marktsector. Ook hier zien we echter dat hoger en wetenschappelijk opgeleide vrouwen op de universiteiten een uitzondering vormen.

## 2.6 Beloningsverschillen naar geslacht en dienstverband

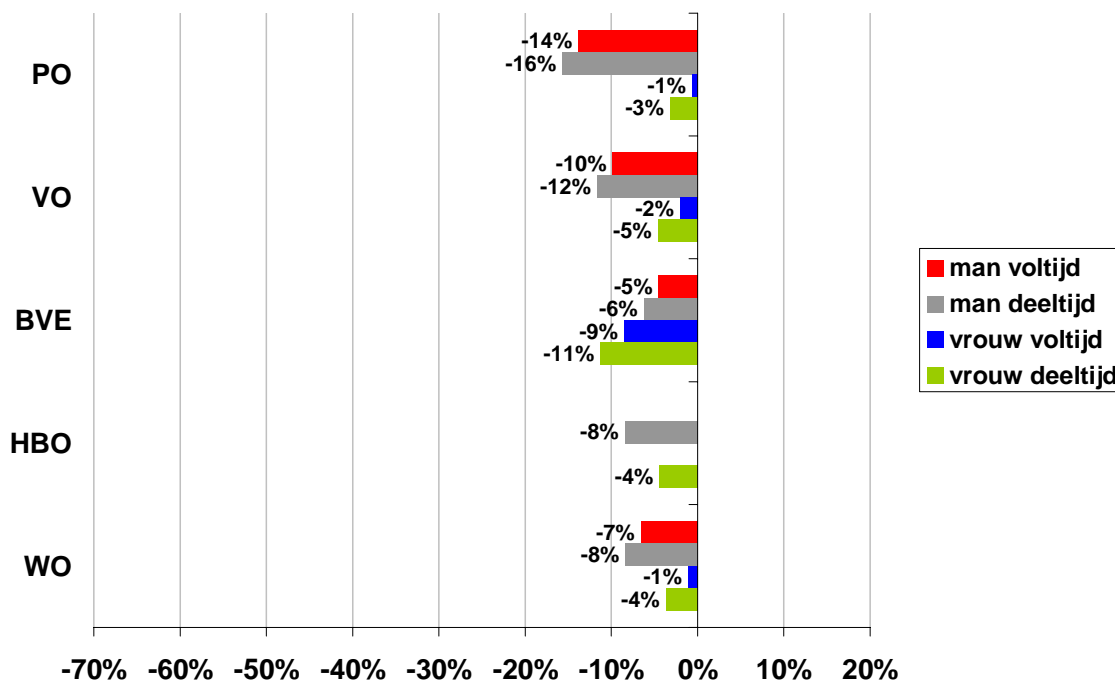
Tot slot focussen we nog op beloningsverschillen naar geslacht en dienstverband. Figuren 2.15 tot en met 2.17 maken expliciet dat in alle onderwijssectoren mannen een grotere beloningsachterstand kennen ten opzichte van de marktsector dan vrouwen. Dit ligt echter niet aan beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de onderwijssectoren, waar ze relatief kleiner zijn, maar aan beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de marktsector. Omdat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het primair en voortgezet onderwijs eenvoudig niet bestaan, kennen die sectoren relatief de grootste beloningsachterstand voor mannen ten opzichte van de marktsector. In de sector BVE geldt dat ook weer met name bij jongeren. Hoger en wetenschappelijk opgeleide oudere vrouwen hebben relatief de gunstigste beloningspositie in het onderwijs.

Naar dienstverband zijn de verschillen klein. Opvallend genoeg is het negatieve beloningsverschil ten opzichte van de marktsector vooral in deeltijd banen iets groter, maar de verschillen vallen binnen de onzekerheidsmarge waarmee rekening moet worden gehouden bij de interpretatie van de resultaten.

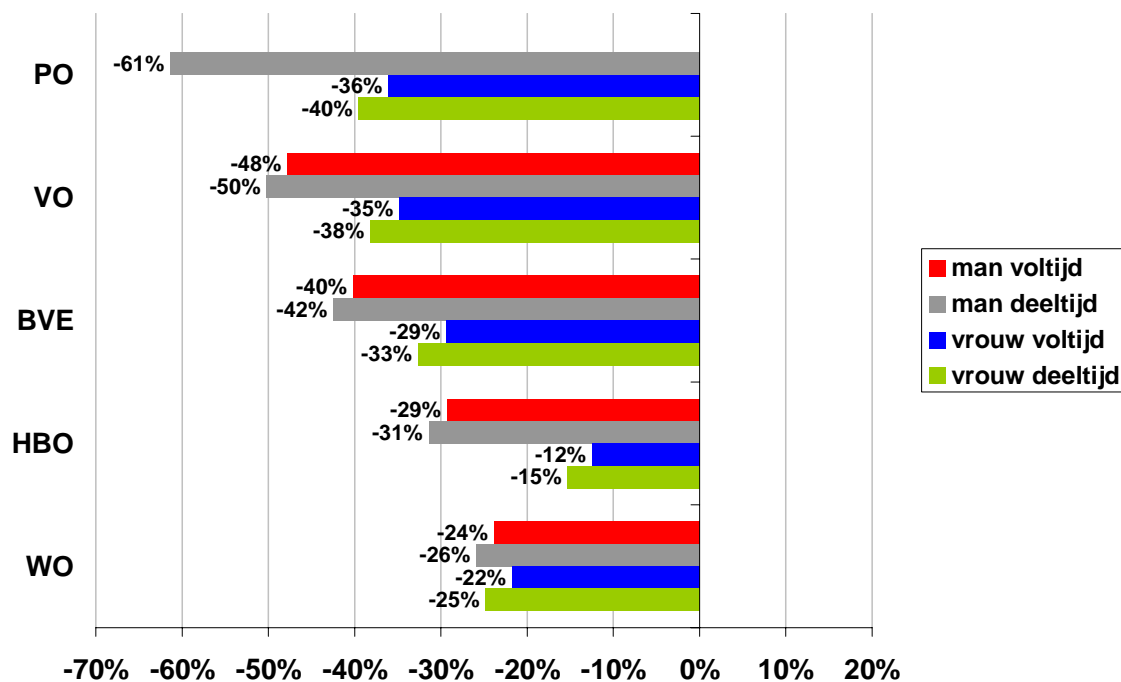
Figuur 2.15: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: 25 jaar, hoger opgeleid, 2004



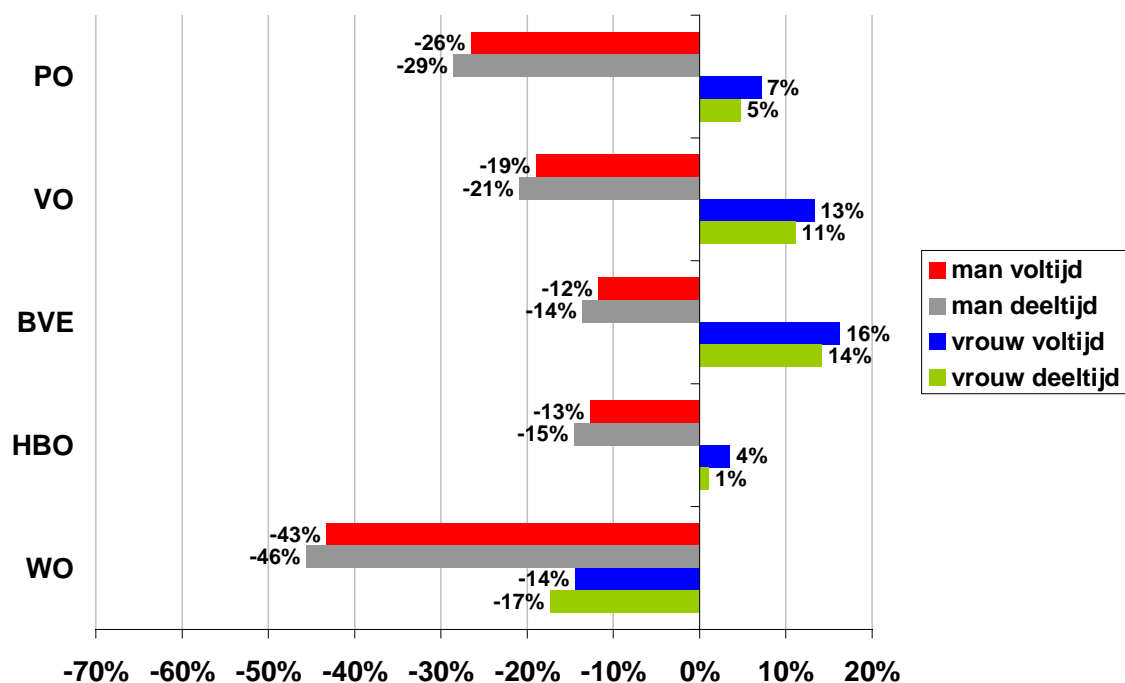
Figuur 2.16: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: 35 jaar, middelbaar opgeleid, 2004



Figuur 2.17: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: 45 jaar, wetenschappelijk opgeleid, 2004



Figuur 2.18: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector: 55 jaar, hoger opgeleid, 2004



## 2.7 Conclusie

Op basis van de analyse van vergelijkbare uurlonen en daaruit afgeleide uurloonverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector, kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Uurlonen liggen voor vergelijkbare werknemers over het algemeen lager in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Als gevolg daarvan is er vrijwel voor alle groepen werknemers in het onderwijs sprake van een beloningsachterstand.
- Beloningsprofielen over leeftijd zijn platter in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Dit geldt met name voor het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan neemt de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector eerst toe, maar vanaf ongeveer 40-jarige leeftijd ook weer af. Desondanks blijft voor alle leeftijdscategorieën over het algemeen sprake van een beloningsachterstand.
- Het primair onderwijs combineert platte beloningsprofielen met een relatief gunstig startsalaris. Daardoor is het beloningsverschil voor jongere werknemers in het primair onderwijs relatief klein en voor oudere werknemers in het primair onderwijs relatief groot.
- De beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector zijn groter naarmate het opleidingsniveau van de werknemer hoger is. Met name wetenschappelijk opgeleide werknemers en in mindere mate de werknemers met een hogere beroepsopleiding kennen in de marktsector een veel steiler beloningsprofiel over leeftijd dan in de onderwijssectoren. Het zijn dan ook vooral de hoger opgeleide werknemers op middelbare leeftijd in de onderwijssectoren die te maken hebben met een grote beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Dit zijn tevens de grootste groepen werknemers in de onderwijssectoren.
- Het flinke negatieve beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zoals dat in de marktsector is te vinden, is veel kleiner in het onderwijs en zelfs volledig afwezig in het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan hebben vooral mannen in het onderwijs een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector.
- Of werknemers in voltijd of deeltijd werken heeft nauwelijks invloed op beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector.

In de volgende hoofdstukken kijken we naar factoren die de gevonden beloningsverschillen mogelijk kunnen verklaren. We beginnen in Hoofdstuk 3 eerst met beloningsverschillen als gevolg van regionale beloningsdifferentiatie.



## 3 Regionale beloningsverschillen

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar regionale beloningsdifferentiatie als mogelijke reden voor de in het vorige hoofdstuk geconstateerde beloningsverschillen. Wanneer uurlonen sterker verschillen tussen regio's in de marktsector dan in de onderwijssectoren, dan constateren we in de ene regio een groter beloningsverschil tussen de sectoren dan in de andere regio. Wanneer de meeste werknemers in de marktsector ook nog eens zouden werken in de regio's met de hoogste uurlonen, dan zal er gemiddeld genomen een relatief ongunstige beloning in de onderwijssectoren worden vastgesteld, terwijl er in een groot aantal regio's sprake kan zijn van een relatief gunstige beloning in het onderwijs. Om zicht te krijgen op verschillen in beloning naar regio's, maken we in dit hoofdstuk een regionale uitsplitsing van uurlonen en uurloonverschillen. Voor die regionale uitsplitsing maken we onderscheid tussen de 18 RBA<sup>6</sup> gebieden in Nederland, de vier grote steden plus Almere (zie Bijlage G).

### 3.1 Verdeling van werknemers over regio's

Een eerste stap op zoek naar regionale verschillen als mogelijke verklaring voor beloningsverschillen tussen sectoren, is een inventarisatie van de regionale spreiding van werknemers in de marktsector en de onderwijssectoren. Figuur 3.1 geeft voor alle relevante sectoren de relatieve vertegenwoordiging van het aantal werknemers in die sectoren per regio ten opzichte van het totaal aantal werknemers per regio. Hoe beter een sector in een regio is vertegenwoordigd, op grond van het relatieve aantal werknemers, hoe donkerder de regio is gekleurd. Andersom is een regio lichter gekleurd naarmate de sector in die regio is ondervertegenwoordigd in vergelijking tot het landelijk gemiddelde. Zo werkt 6,8 procent van alle Nederlandse werknemers in de regio Midden Nederland. Van alle werknemers in de marktsector werkt 7,0 procent in Midden Nederland. Dat betekent een oververtegenwoordiging van de marktsector in deze regio van 0,2 procentpunten. Daarentegen werkt slechts 3,0 procent van alle werknemers in het hoger beroepsonderwijs in de regio Midden Nederland, een ondervertegenwoordiging van 3,8 procentpunten.

De eerste constatering is dat de verdeling van sectoren over regio's zeer gelijkmatig is. Afwijkingen per regio zijn voor de meeste sectoren en regio's niet groter dan plus of minus 1 procentpunt. Een tweede constatering is dat werknemers in de marktsector gelijkmatiger zijn verdeeld over de onderscheiden regio's dan in de onderwijssectoren. De regio's zijn minder extreem donker of licht gekleurd. Vooral in de Randstad en in Brabant zien we een relatief grote vertegenwoordiging van de marktsector. Daarentegen zijn het primair en voortgezet onderwijs en de sector BVE relatief goed vertegenwoordigd in het noorden en oosten van Nederland. Het hoger beroepsonderwijs en de universiteiten zitten vooral in de grote steden.

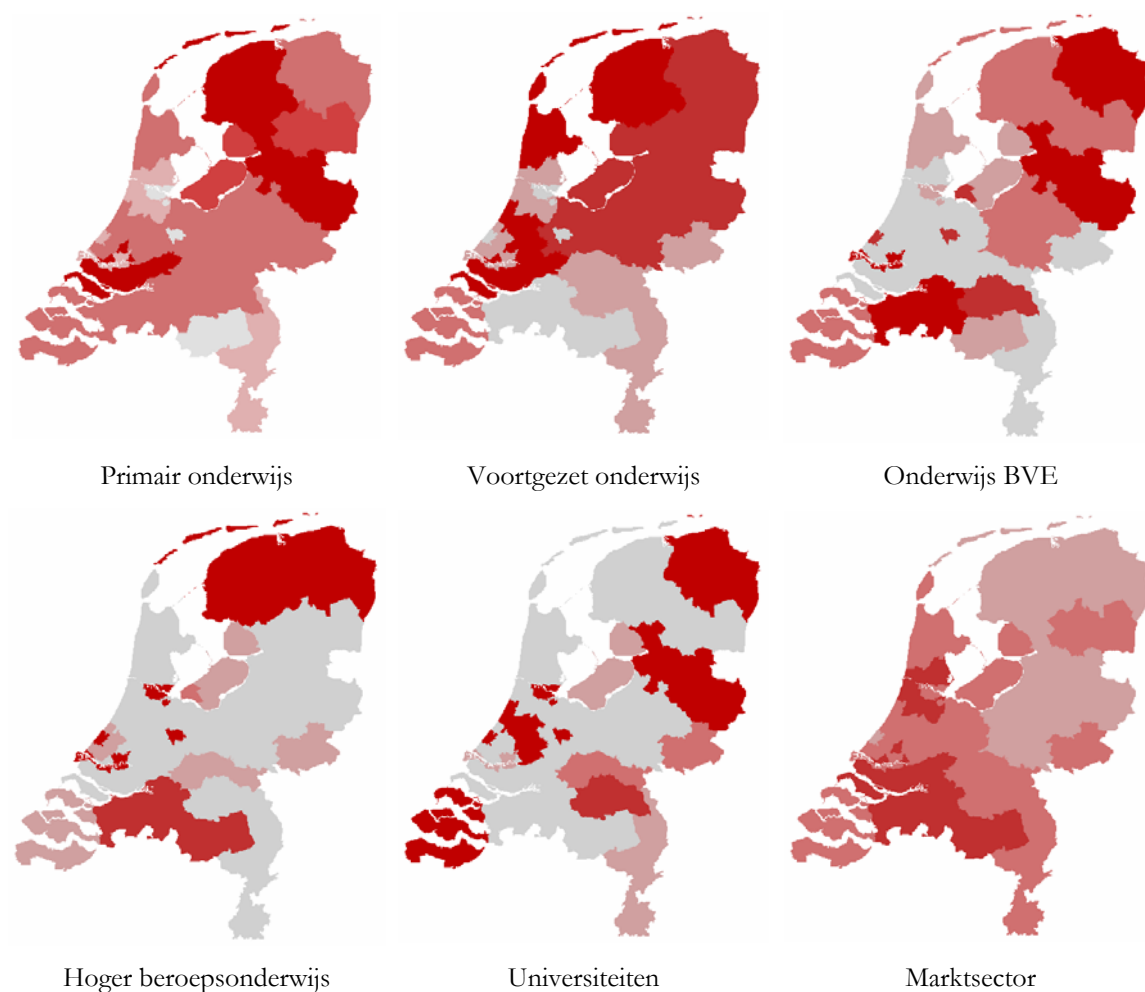
Bij een correctie voor samenstellingseffecten in de vergelijking van lonen tussen de onderwijssectoren en de marktsector is het van belang ook te corrigeren voor deze regionale spreiding van werknemers binnen sectoren. Wanneer er namelijk sprake is van regionale beloningsdifferentiatie én die beloningsdifferentiatie zou in de marktsector gunstig uitpakken voor de regio's waar werknemers zijn oververtegenwoordigd, in

---

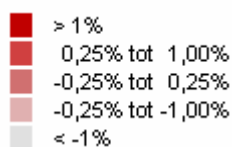
<sup>6</sup> RBA staat voor 'Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening'. Tot de invoering van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) was dit de indeling van de arbeidsvoorzieningsgebieden in Nederland.

casu de Randstad en Brabant, dan zou een vergelijking van lonen tussen beide sectoren in het voordeel uitpakken voor de marktsector. Er zijn dan immers relatief veel werknemers in de marktsector met een gunstige beloning. In het vervolg van dit hoofdstuk zal blijken dat verschillen in de spreiding van werknemers tussen sectoren een rol speelt bij de in hoofdstuk 2 geconstateerde beloningsverschillen, maar ook dat die rol bescheiden is in vergelijking met de invloed van de mate van regionale beloningsdifferentiatie in de marktsector ten opzichte van de onderwijssectoren.

Figuur 3.1: Relatief aandeel werknemers per sector naar regio, 2004



*Legenda: Verschil in het aandeel werknemers t.o.v. het landelijk gemiddelde in procentpunten:*





## 3.2 Beloningsdifferentiatie tussen regio's

Beloningsdifferentiatie tussen regio's kan worden vastgesteld door in de beloningsvergelijking van Hoofdstuk 2 expliciet rekening te houden met de regio waar werknemers werkzaam zijn. Dit hebben we apart gedaan voor de marktsector, voor het primair en voortgezet onderwijs, voor de sector BVE en het hoger beroepsonderwijs, en voor de universiteiten. Vervolgens zijn we in staat om voor elk van deze sectoren te berekenen hoeveel procent hoger of lager het uurloon in een bepaalde regio is ten opzichte van het landelijk gemiddelde in die sector.

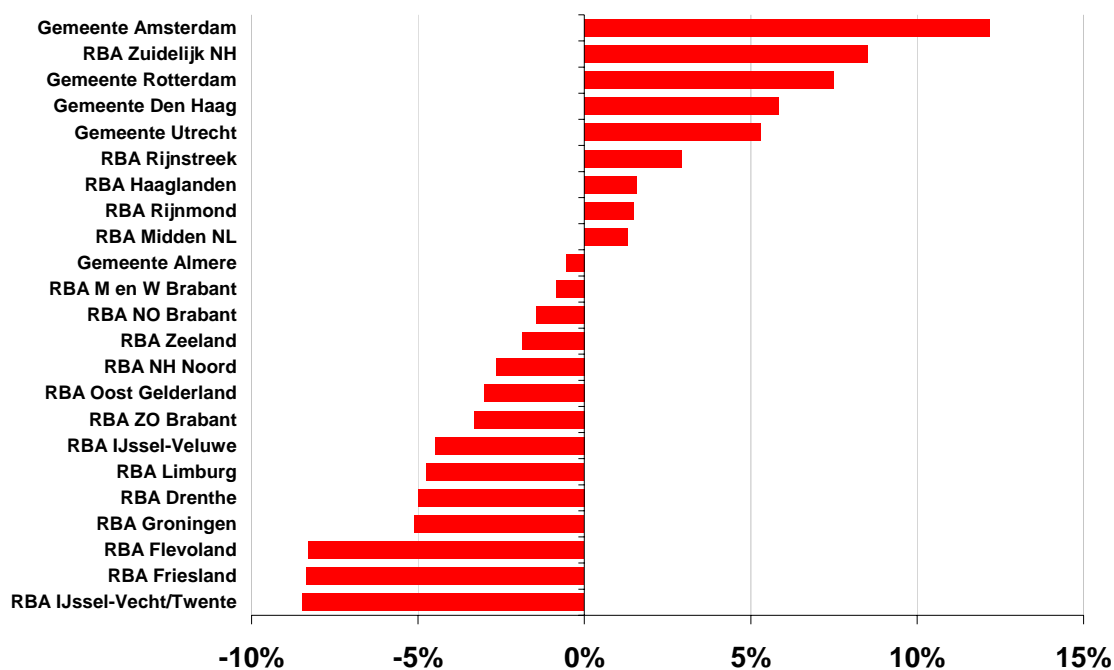
Figuur 3.2 laat het resultaat van die berekening zien voor de marktsector, geordend van het grootste positieve beloningsverschil naar het grootste negatieve beloningsverschil ten opzichte van het landelijk gemiddelde uurloon in de marktsector. Daaruit blijkt dat in de gemeente Amsterdam het hoogste uurloon wordt betaald en in de regio IJssel-Vecht/Twente het laagste uurloon voor vergelijkbare functies en werknemers. Het verschil tussen het hoogste en het laagste uurloon bedraagt maar liefst 20 procent. Op grond van Figuur 3.2 kan er een soort driedeling worden gemaakt in de beloningsdifferentiatie naar regio's:

- De regio's waar in de marktsector beter dan gemiddeld wordt betaald liggen in de Randstad, inclusief alle grote steden. De gemeente Almere zit daar vlak achter, met een duidelijk onderscheid tot de Flevoland.
- De middengroep betreft vooral Brabant, aangevuld met Zeeland, Noord-Holland Noord en Oost Gelderland.
- De overige regio's kennen een duidelijk groter negatief uurloonverschil ten opzichte van het gemiddelde in de marktsector, beginnend bij de IJssel-Veluwe.

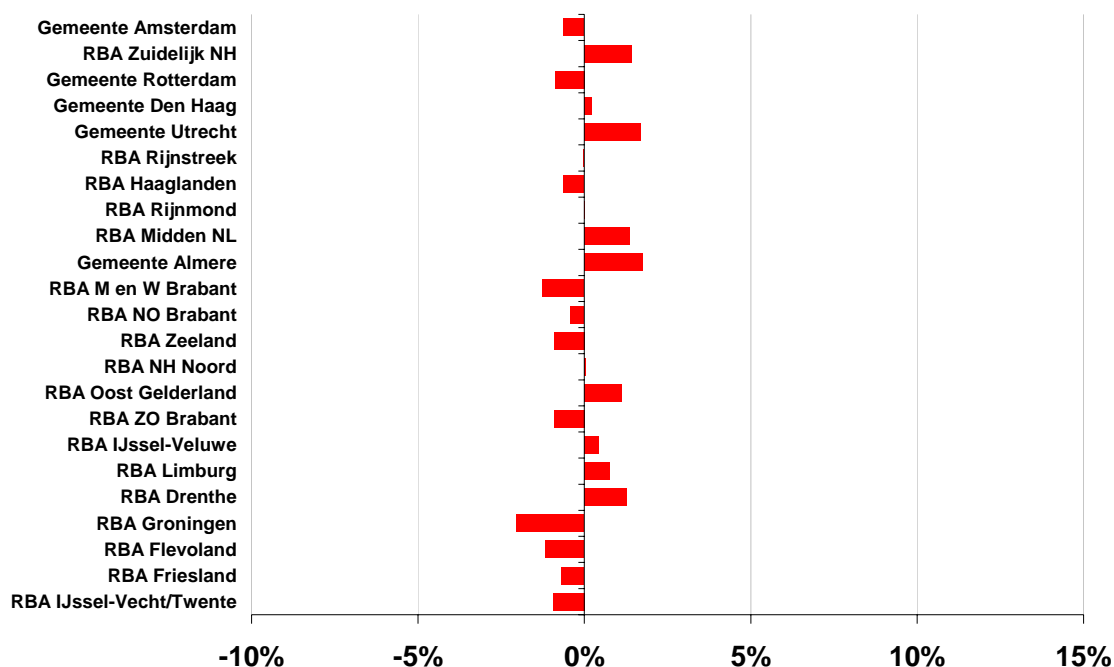
Dezelfde figuur kan op basis van het geschatte loonmodel ook worden gemaakt voor het primair en voortgezet onderwijs. Figuur 3.3 toont dat de beloningsdifferentiatie naar regio in deze onderwijssectoren nihil is. De gevonden verschillen wijken statistisch niet significant af van nul. Het mag duidelijk zijn dat de grote regionale beloningsdifferentiatie in de marktsector in combinatie met de afwezigheid van regionale beloningsdifferentiatie in het primair en voortgezet onderwijs leidt tot aanzienlijke beloningsverschillen in het primair en voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector naar regio. Voordat we die beloningsverschillen tonen gaan we eerst nog in op de regionale beloningsdifferentiatie in de overige onderwijssectoren.

Figuur 3.4 laat de regionale beloningsdifferentiatie in de sector BVE en het hoger beroepsonderwijs zien. Ook hier vinden we in vergelijking met de marktsector nauwelijks beloningsdifferentiatie, al lijkt het regionale patroon al wel meer op die in de marktsector: in de Randstad positieve beloningsverschillen ten opzichte van het landelijk gemiddelde, in het noorden en oosten van Nederland negatieve beloningsverschillen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Een uitzondering vormt Haaglanden, waar we een relatief gunstige beloning tegenkomen. Helaas kunnen we niet achterhalen waardoor deze wordt veroorzaakt.

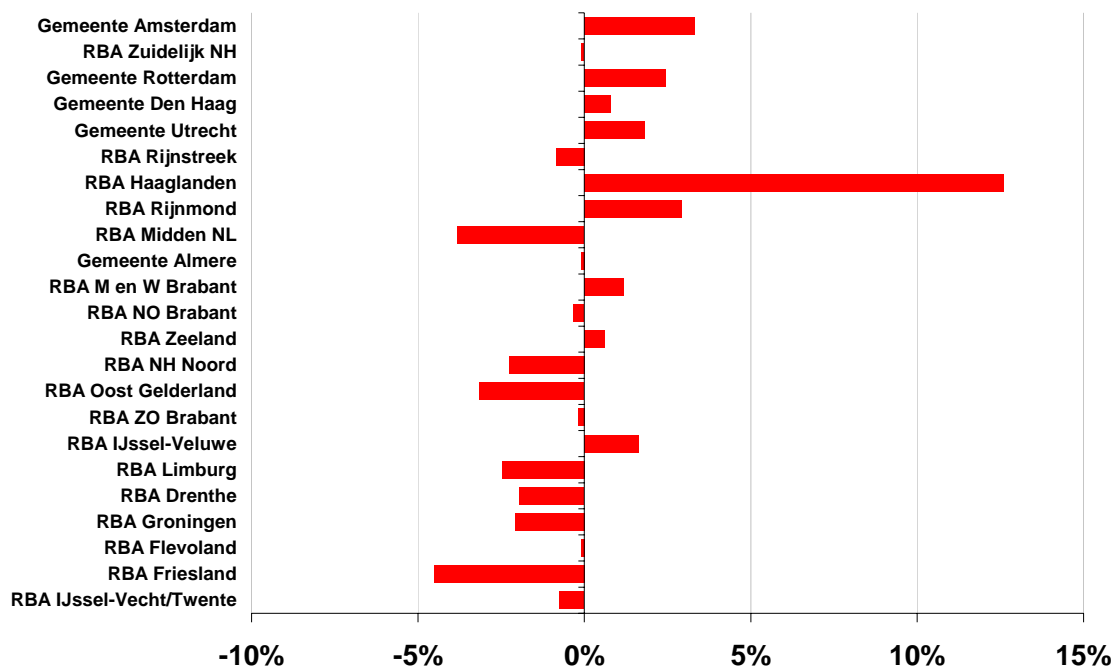
Figuur 3.2: Differentiatie naar regio t.o.v. gemiddelde uurloon: marktsector, 2004



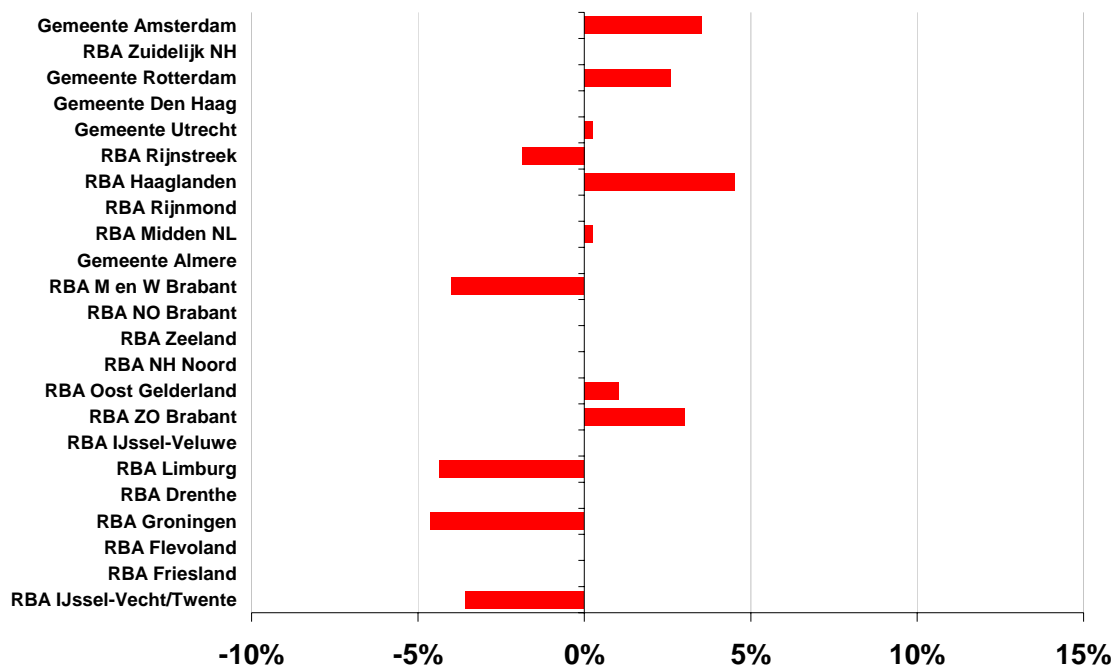
Figuur 3.3: Differentiatie naar regio t.o.v. gemiddelde uurloon: primair en voortgezet onderwijs, 2004



Figuur 3.4: Differentiatie naar regio t.o.v. gemiddelde uurloon: BVE en hoger beroepsonderwijs, 2004



Figuur 3.5: Differentiatie naar regio t.o.v. gemiddelde uurloon: universiteiten, 2004



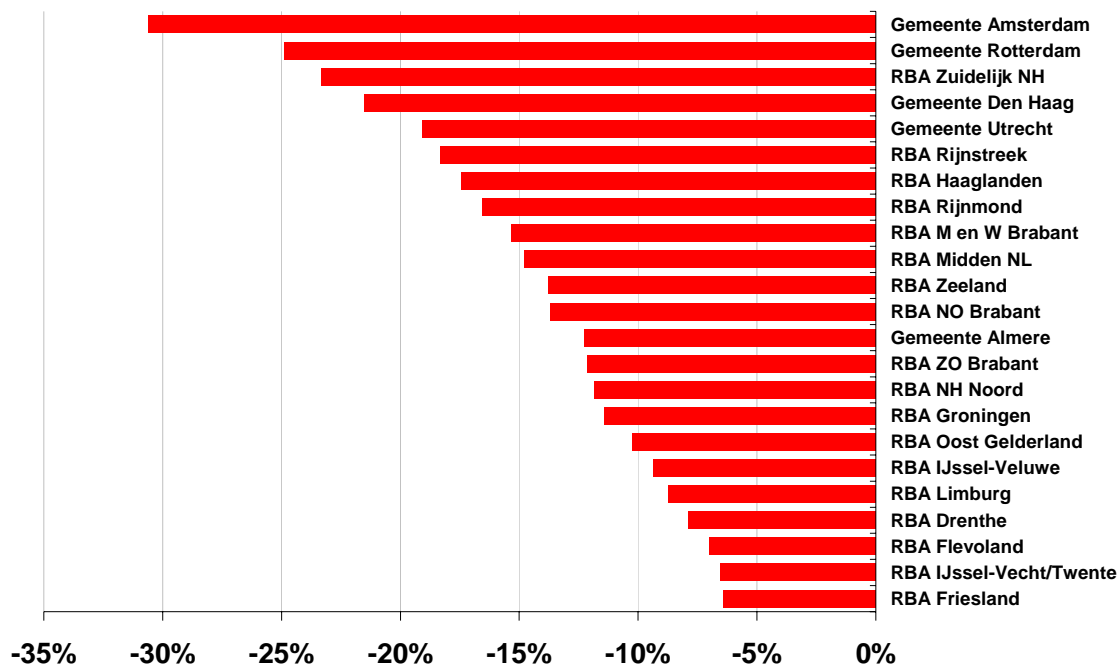
Figuur 3.5 tenslotte geeft de beloningsverschillen voor de Nederlandse universiteiten weer. Bijlage G geeft een overzicht van de universiteiten per regio. Net zoals bij de sector BVE en het hoger beroepsonderwijs is de regionale beloningsdifferentiatie hier iets groter dan in het primair en voortgezet onderwijs en kan een soortgelijk patroon van beloningsdifferentiatie als in de marktsector worden waargenomen. De consequenties voor de beloningsverschillen ten opzichte van marktsector behandelen we in de volgende paragraaf.

### 3.3 Beloningsverschillen naar regio

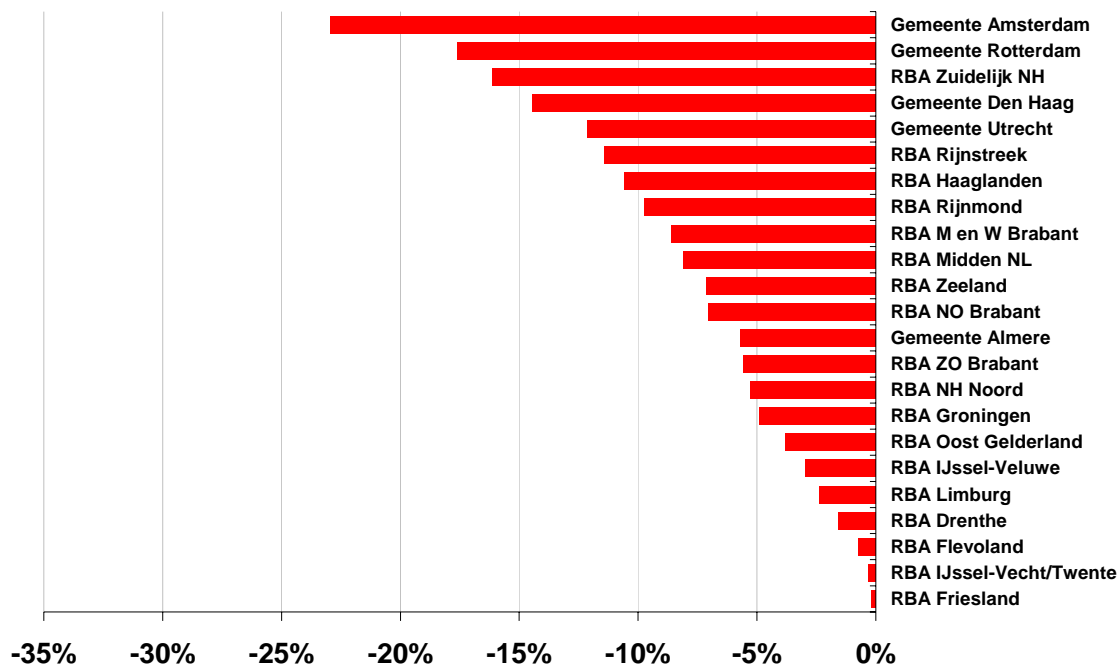
De grote mate van regionale beloningsdifferentiatie in de marktsector in verhouding tot die in de onderwijssectoren impliceert dat de beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector sterk zullen verschillen tussen regio's. Figuur 3.6 tot en met Figuur 3.10 laten dit zien voor achtereenvolgens het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, sector BVE, hoger beroepsonderwijs en de universiteiten. Ter illustratie worden beloningsverschillen in afnemende omvang per regio getoond voor een hoger opgeleide vrouw van 45 jaar die in deeltijd werkzaam is. Voor andere werknemersprofielen kunnen de beloningsverschillen groter of kleiner zijn, maar de rangorde van de regio's in de grote van de beloningsverschillen blijft ongeveer hetzelfde.

In het primair en voortgezet onderwijs zien we beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector die variëren met zo'n 20 procentpunten tussen de gemeente Amsterdam en Friesland. Dat verschil kan volledig worden toegeschreven aan de regionale beloningsdifferentiatie in de marktsector. Het betekent bijvoorbeeld dat hoger opgeleide vrouwen van 45 jaar in deeltijd in het primair onderwijs in de gemeente Amsterdam maar liefst 30 procent minder verdienen dan in de marktsector (Figuur 3.6), terwijl hoger opgeleide vrouwen van 45 jaar in deeltijd in het voortgezet onderwijs in de regio Friesland geen beloningsverschil kennen ten opzichte van de marktsector (Figuur 3.7). In de sector BVE (Figuur 3.8) en het hoger beroepsonderwijs (Figuur 3.9) zijn de beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector minder gespreid tussen regio's, omdat in deze onderwijssectoren eenzelfde patroon van regionale beloningsdifferentiatie is waar te nemen, zij het in minder sterke mate. Nog kleiner is de regionale spreiding van beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector bij de universiteiten, hoewel daar de beloningsverschillen op zichzelf weer groter zijn.

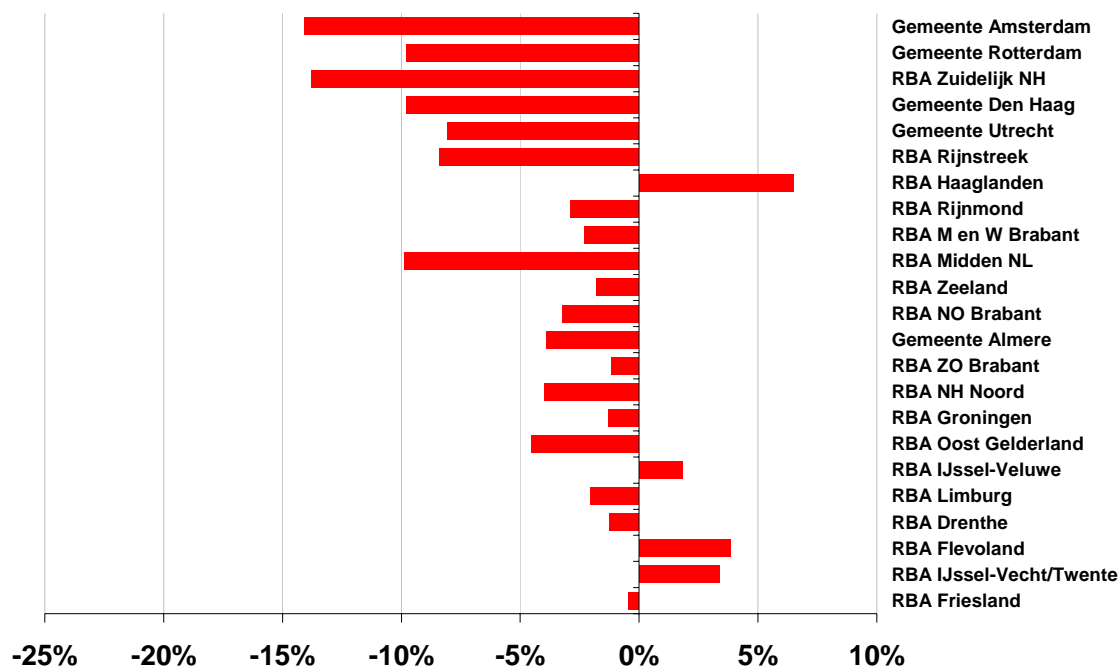
Figuur 3.6: Uurloonverschillen t.o.v. de marktsector naar regio: primair onderwijs (vrouw, 45 jaar, hoger opgeleid, deeltijd), 2004



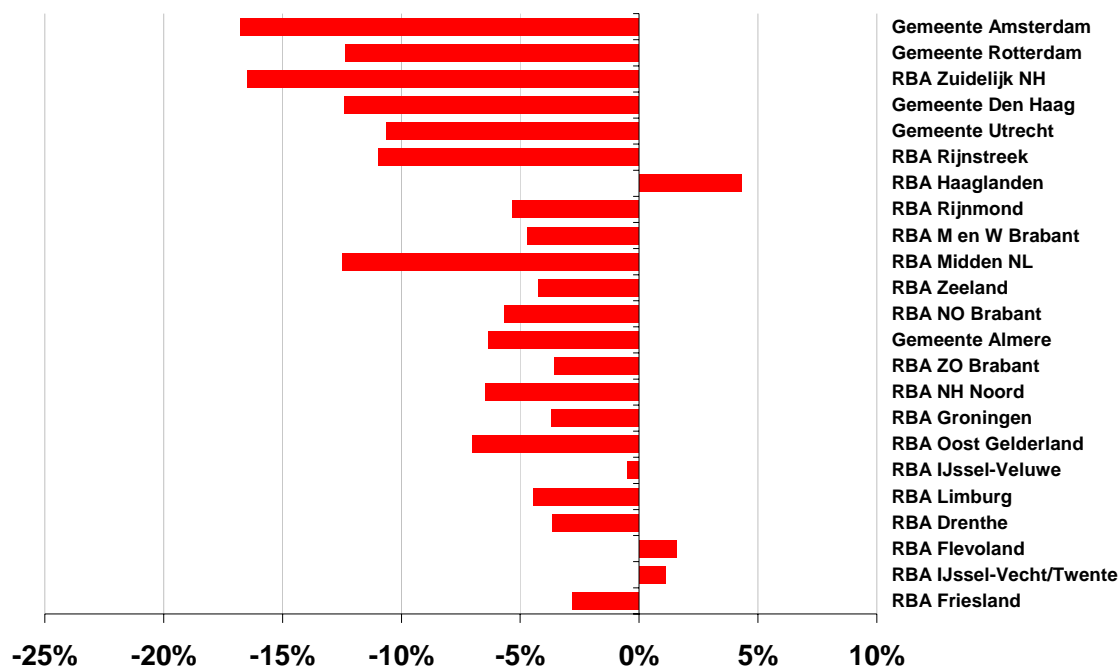
Figuur 3.7: Uurloonverschillen t.o.v. de marktsector naar regio: voortgezet onderwijs (vrouw, 45 jaar, hoger opgeleid, deeltijd), 2004



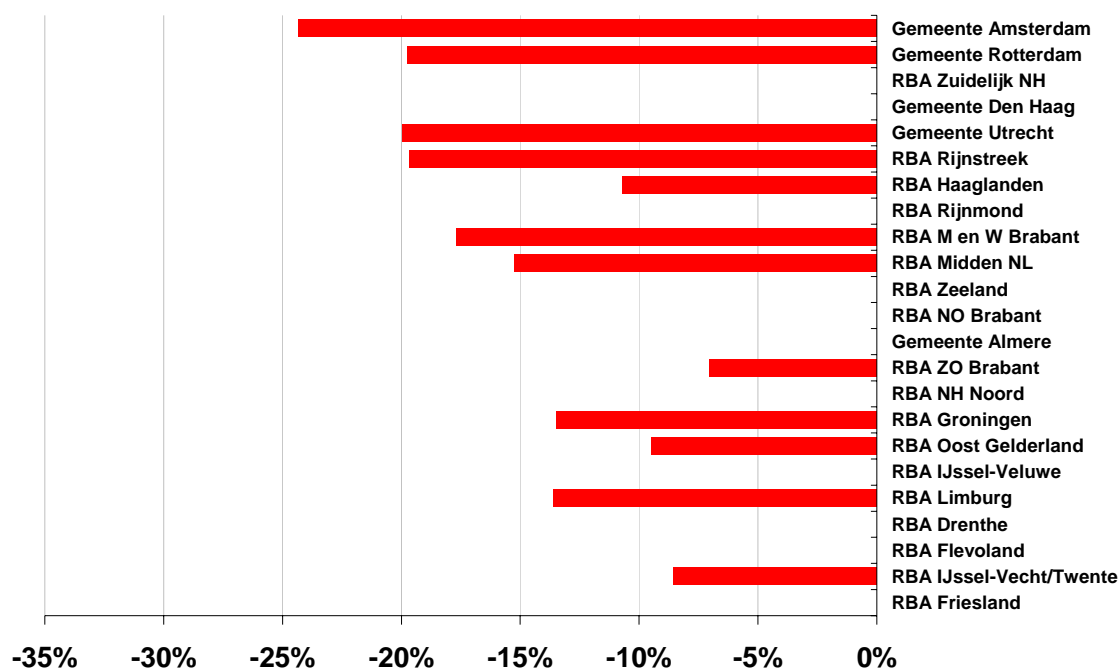
Figuur 3.8: Uurloonverschillen t.o.v. de marktsector naar regio: onderwijs BVE (vrouw, 45 jaar, hoger opgeleid, deeltijd), 2004



Figuur 3.9: Uurloonverschillen t.o.v. de marktsector naar regio: hoger beroepsonderwijs (vrouw, 45 jaar, hoger opgeleid, deeltijd), 2004



Figuur 3.10: Uurloonverschillen t.o.v. de marktsector naar regio: universiteiten (vrouw, 45 jaar, hoger opgeleid, deeltijd), 2004



### 3.4 Conclusie

Uit de analyse van dit hoofdstuk kan worden geconcludeerd dat de regionale loondifferentiatie in de marktsector vele malen groter is dan in de onderwijssectoren, waardoor ook de beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector sterk verschillen tussen regio's. In de Randstad worden in de marktsector de hoogste lonen betaald, in het noorden en oosten van het land de laagste. Het verschil kan oplopen tot maar liefst 20 procent. Daardoor kunnen de beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector regionaal tot zo'n 20 procentpunten verschillen, met name in het primair en voortgezet onderwijs. Zo kan een docent op een basisschool in de gemeente Amsterdam een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector van maar liefst 30 procent hebben, terwijl een docent in het voortgezet onderwijs in Friesland ongeveer hetzelfde verdient als in de marktsector.

Omdat werknemers in de marktsector in vergelijking tot de onderwijssectoren zijn oververtegenwoordigd in de Randstad en in Brabant, waar ook relatief hoge lonen worden betaald in de marktsector, zorgt een puur landelijke vergelijking van lonen voor een negatieve vertekening van het beloningsverschil in het onderwijs ten opzichte van de marktsector. In onze beloningsvergelijking corrigeren we voor deze vertekening door per sector rekening te houden met de spreiding van werknemers over regio's. Daaruit blijkt echter dat het verschil in de regionale beloningsdifferentiatie zelf tussen de onderwijssectoren en de marktsector veel groter is dan het verschil in regionale spreiding van werknemers tussen de onderwijssectoren en de marktsector.

Voor de exploratie van beloningsverschillen in de onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector, is het waarom van de regionale beloningsdifferentiatie in de marktsector zeer interessant. In economisch perspectief kunnen een aantal verklaringen worden genoemd voor het bestaan van regionale beloningsdifferentiatie:

- Op de eerste plaats kunnen werknemers in de Randstad een hoger reserveringsloon hebben als gevolg van de hogere kosten van levensonderhoud. Dat is met name het geval voor de kosten van wonen, die in de Randstad aanzienlijk hoger liggen dan in bijvoorbeeld het noorden van het land.
- Een tweede mogelijke verklaring is de grotere vraag naar werknemers in de Randstad ten opzichte van andere regio's. Ondanks de aanwezigheid van een groot arbeidspotentieel, kan de relatieve vraag in verhouding nog hoger zijn.
- Een derde potentiële verklaring is dat vooral succesvolle bedrijven een vestiging in de Randstad kiezen en door hun succes ook hogere lonen kunnen betalen.

De eerste twee mogelijke verklaringen gelden zowel voor de marktsector als voor de onderwijssectoren, hetgeen zou pleiten voor een regionale beloningsdifferentiatie in het onderwijs. Voor de laatste potentiële verklaring geldt dat niet.



## 4 Compensatie van beloningsverschillen door ‘zachte’ factoren

In alle onderwijssectoren bestaan grote negatieve beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector. Daar staan echter een aantal voordelige ‘zachte’ factoren tegenover. Veel genoemd worden de grote variatie in het werk (‘leraar elke dag anders’), goede mogelijkheden om werk en privé te combineren, en de grotere baanzekerheid. We noemen deze factoren *zachte factoren* omdat ze niet eenvoudig op een objectieve manier kunnen worden vastgesteld en niet rechtstreeks met het loon te maken hebben. In dit hoofdstuk stellen we de vraag hoeveel loon werknemers in het onderwijs over hebben voor deze ‘zachte’ factoren. Anders gezegd, kan de waarde van het werken in het onderwijs zodanig worden gekwantificeerd in financiële termen, dat aannemelijk kan worden gemaakt dat het onderwijspersoneel een geringere beloningsachterstand ervaart dan puur op basis van de feitelijke contractlonen kan worden vastgesteld?

Uit analyses door Vrieling e.a. (2004) op het Personeelonderzoek 2003 blijkt dat werknemers in het onderwijs vooral positief zijn over de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de sfeer op het werk.<sup>7</sup> Ook uit onderzoek door Ecorys-NEI (2004) blijkt dat bij afgestudeerden aan lerarenopleidingen het werken met kinderen en een vakgerichte interesse als motieven voor werken in het onderwijs voorop te staan, naast mogelijkheden voor zelfontplooiing.<sup>8</sup> Over de reistijd en de looptijd van het contract tonen de meeste werknemers in het onderwijs zich tevreden. Ontevreden zijn deze werknemers vooral over de werkdruk en de financiële doorgroeimogelijkheden. Van al deze en andere ‘zachte’ factoren willen we weten in hoeverre ze kunnen compenseren voor de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Deze compensatie kan echter ook negatief uitpakken: voor factoren als werkdruk en financiële doorgroeimogelijkheden zouden werknemers in het onderwijs wellicht juist extra compensatie in het loon willen.

### 4.1 Berekening compensatie beloningsverschillen

Hoe kan de compensatie van het negatieve beloningsverschil ten opzichte van de marktsector door ‘zachte’ factoren worden berekend? Met andere woorden, hoe kunnen we deze zachte factoren hard maken? Daarvoor voeren we een analyse in drie stappen uit. In de eerste stap kijken we in hoeverre mogelijk compenserende ‘zachte’ factoren verschillen tussen de onderwijs- en de marktsector. Het resultaat daarvan bespreken we in Paragraaf 4.2. Vervolgens maken we in de tweede stap een analyse van de invloed van deze zachte factoren op de tevredenheid met het loon in de onderwijssector. Daarbij nemen we ook het loon zelf mee als verklaring voor de loontevredenheid. Uit die analyse volgt dus zowel het belang van diverse zachte factoren als het belang van het loon zelf op de loontevredenheid in het onderwijs. Hierdoor worden we in staat gesteld om te berekenen hoeveel het loon zou moeten veranderen ter compensatie voor een verandering in zachte factoren om dezelfde loontevredenheid te bewerkstelligen. Van deze informatie maken we gebruik in stap 3. Daarin berekenen we hoeveel het loon

<sup>7</sup> Vrieling, Sil, Rianne Kloosterman en Nico van Kessel (2004), *Arbeidsatisfactie in de loopbaan*, OCW-rapport 111, Nijmegen: ITS.

<sup>8</sup> Ecorys-NEI (2004), *Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*, Rotterdam: Ecorys-NEI, Arbeid en Sociaal beleid.

volgens een werknemer in het onderwijs mag verschillen tussen iemand die in het onderwijs en iemand die in de marktsector werkzaam is ter compensatie voor het verschil in zachte factoren. Hoeveel zou een werknemer in de marktsector extra mogen verdienen om bijvoorbeeld te compenseren voor de grotere baanonzekerheid in de marktsector? De resultaten voor de stappen 2 en 3 worden beschreven in Paragraaf 4.3.

## 4.2 Beschikbare gegevens

Voor de analyses maken we gebruik van gegevens uit de Loonwijzer. De Loonwijzer is sinds het jaar 2000 een pagina op internet waar informatie wordt gegeven over lonen en arbeidsvoorwaarden (zie [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl)). De Loonwijzer is ontwikkeld door de Universiteit van Amsterdam en wordt gesponsord door de FNV en Monsterboard. Bezoekers worden uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen over de eigen beloning, op basis waarvan de Loonwijzer wordt geupdate. 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. Daarnaast wordt onder andere een aantal vragen gesteld over (de tevredenheid met) zachte factoren. Wij maken gebruik van gegevens die tussen oktober 2004 en juni 2006 zijn verzameld. In totaal gaat het daarbij om ruim 2500 werknemers in het onderwijs en ruim 55 duizend werknemers in de marktsector.<sup>9</sup>

Uit de gegevens van de Loonwijzer blijkt dat werknemers in het onderwijs gemiddeld genomen tevreden zijn met hun beroep. Tabel 4.1 laat zien dat die tevredenheid ook groter is dan bij werknemers in de marktsector. Over hun beloning zijn werknemers in het onderwijs minder te spreken dan over hun beroep, maar ook daarvoor geldt dat de tevredenheid groter is dan bij werknemers in de marktsector. Dat is opmerkelijk in het licht van de gevonden beloningsachterstand in het onderwijs ten opzichte van de marktsector. Kennelijk hangt de tevredenheid met het loon niet alleen af van het loon zelf.

Tabel 4.1: Verschil tussen onderwijs- en marktsector in tevredenheid met beroep en beloning

rij-%	1. heel ontevreden	2. ontevreden	3. neutraal	4. tevreden	5. heel tevreden	gemiddeld
<b>beroep</b>						
onderwijs	5 %	10 %	18 %	39 %	29 %	<b>3,8</b>
markt	7 %	11 %	22 %	34 %	25 %	<b>3,6</b>
<b>beloning</b>						
onderwijs	12 %	20 %	28 %	32 %	8 %	<b>3,0</b>
markt	15 %	22 %	29 %	25 %	8 %	<b>2,9</b>

Bron: Loonwijzer (oktober 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

<sup>9</sup> Respondenten van de Loonwijzer zijn door weging representatief gemaakt voor de totale werknemerspopulatie in het onderwijs en in de marktsector. We hebben gewogen naar de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector en deeltijd/volgtijd. Is bijvoorbeeld het percentage jongere middelbaar opgeleide mannen in de sector onderwijs met een deeltijdbaan in de steekproef kleiner dan in de populatie dan krijgen deze respondenten een zodanige weegfactor dat deze percentages in de Loonwijzer en in werkelijkheid gelijk komen te liggen.

Tabel 4.2 geeft van een veertiental zachte factoren weer in hoeverre werknemers in het onderwijs en de marktsector er tevreden over zijn of gebruik van maken. Dit wordt uitgedrukt in een cijfer van 1 tot 5, waarbij 5 altijd de meest gunstige situatie aangeeft.

**Tabel 4.2: Verschil in zachte factoren tussen onderwijs- en marktsector**

rij-%	1.	2.	3.	4.	5.	gemiddeld
<b>voldoende variatie in werk</b>	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens	
onderwijs	4%	5%	11%	28%	51%	<b>4,2</b>
markt	6%	7%	15%	27%	45%	<b>4,0</b>
<b>zelf werktaken organiseren</b>	nooit				dagelijks	
onderwijs	1%	4%	13%	32%	48%	<b>4,2</b>
markt	4%	7%	17%	28%	45%	<b>4,0</b>
<b>stress in werk</b>	dagelijks				nooit	
onderwijs	21%	35%	27%	12%	5%	<b>2,5</b>
markt	28%	32%	25%	10%	5%	<b>2,3</b>
<b>werk af in beschikbare tijd</b>	nee				ja	
onderwijs	41%				59%	<b>3,4</b>
markt	29%				71%	<b>3,8</b>
<b>goede carrière-mogelijkheden</b>	nee				ja	
onderwijs	67%				33%	<b>2,3</b>
markt	54%				46%	<b>2,8</b>
<b>goede beroepskeuze</b>	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens	
onderwijs	5%	7%	14%	31%	43%	<b>4,0</b>
markt	7%	10%	20%	25%	38%	<b>3,8</b>
<b>reistijd</b>	heel ontevreden	ontevreden	neutraal	tevreden	heel tevreden	
onderwijs	4%	10%	13%	28%	45%	<b>4,0</b>
markt	6%	10%	18%	25%	41%	<b>3,9</b>
<b>combinatie werk/privé</b>	heel ontevreden	ontevreden	neutraal	tevreden	heel tevreden	
onderwijs	2%	10%	23%	39%	25%	<b>3,7</b>
markt	4%	10%	24%	36%	27%	<b>3,7</b>
<b>vrije tijd</b>	heel ontevreden	ontevreden	neutraal	tevreden	heel tevreden	
onderwijs	4%	14%	24%	33%	25%	<b>3,6</b>
markt	5%	14%	25%	31%	25%	<b>3,5</b>

Bron: Loonwijzer (oktober 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Tabel 4.2    **vervolg**

rij-%	1.	2.	3.	4.	5.	gemiddeld
<b>regelmatig conflicten op het werk</b>	helemaal eens	eens	neutraal	oneens	helemaal oneens	
onderwijs	7%	15%	28%	36%	15%	<b>3,4</b>
markt	9%	16%	27%	31%	17%	<b>3,3</b>
<b>genoeg steun superieuren</b>	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens	
onderwijs	11%	17%	22%	26%	23%	<b>3,3</b>
markt	13%	17%	21%	24%	25%	<b>3,3</b>
<b>goede organisatie</b>	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens	
onderwijs	7%	20%	32%	31%	11%	<b>3,2</b>
markt	8%	19%	31%	28%	13%	<b>3,2</b>
<b>goed geïnformeerd</b>	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens	
onderwijs	7%	16%	25%	33%	19%	<b>3,4</b>
markt	9%	16%	24%	29%	22%	<b>3,4</b>
<b>zorgen baan zekerheid</b>	helemaal eens	eens	neutraal	oneens	helemaal oneens	
onderwijs	14%	11%	12%	19%	44%	<b>3,7</b>
markt	18%	12%	17%	20%	34%	<b>3,4</b>

Bron: Loonwijzer (okt. 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Vrijwel alle zachte factoren scoren een hoger cijfer in het onderwijs dan in de marktsector. Dat betekent dat de meeste factoren gunstiger zijn in het onderwijs dan in de marktsector en dus kunnen compenseren voor een negatief beloningsverschil tussen het onderwijs en de marktsector. Uitzonderingen zijn de carrièremogelijkheden, die in de marktsector vaker als gunstig worden beschouwd dan in het onderwijs en het feit of het werk kan worden uitgevoerd in de daarvoor beschikbare tijd, wat vaker niet het geval is in het onderwijs. Beide constatering stroken met de eerder genoemde conclusies uit Vrieling e.a. (2004) en Vogels en Bronneman-Helmers (2006).<sup>10</sup> Nauwelijks een verschil tussen de onderwijs- en marktsector wordt er gevonden voor het kunnen combineren van werk en privé, de steun die men krijgt van superieuren, de waardering voor de organisatie van het werk en de wijze waarop men binnen de organisatie wordt geïnformeerd. Het onderwijs scoort vooral hoog als het gaat om de variatie in het werk, het zelf kunnen organiseren van werktaken, de tevredenheid met de beroepskeuze en de tevredenheid met de reistijd. Ook deze uitkomsten komen overeen met de conclusies uit Vrieling e.a. (2004). Echt slecht scoren de carrièremogelijkheden en de stress in het werk. In Vogels en Bronneman-Helmers (2006) wordt bevestigd dat onderwijspersoneel ronduit ontevreden is over loopbaanmogelijkheden en de werkdruk.

<sup>10</sup> Vogels, R. en R. Bronneman-Helmers (2006). *Wie werken er in het onderwijs? Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional*, SCP-publicatie 2006/19, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

### 4.3 Loon en loontevredenheid

Over het algemeen zijn de zachte factoren in het onderwijs dus gunstiger – worden beter gewaardeerd – dan in de marktsector. In hoeverre kunnen deze factoren compenseren voor het negatieve beloningsverschil ten opzichte van de marktsector? Om dat te bepalen hebben we de invloed van zowel het loon als van al deze zachte factoren op de loontevredenheid geschat. Dat maakt het mogelijk om de uitruil tussen het loon en zachte factoren bij een gelijkblijvende loontevredenheid te bepalen. Om rekening te houden met verschillen tussen werknemers bij de waardering van het loon en de waardering van zachte factoren, verklaren we de loontevredenheid tevens uit allerlei individuele kenmerken van werknemers en van hun baan, zoals geslacht, leeftijd, opleiding, werkervaring in het huidige beroep, enzovoort.

In Bijlage H worden de complete schattingsresultaten gegeven van de verklaring van de loontevredenheid in de onderwijssector en marktsector. Tabel 4.3 geeft de belangrijkste coëfficiënten weer, die voor het loon en de zachte factoren. Die coëfficiënten geven aan hoeveel de waardering van het loon verandert als het loon zelf of één van de zachte factoren veranderen. Hoeveel de loontevredenheid toe- of afneemt bij een verandering van deze factoren is niet direct uit de coëfficiënten af te leiden, maar Tabel 4.3 geeft wel een indruk hoe de waardering van factoren verschilt tussen het onderwijs en de marktsector. Daaruit kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Het eerste dat opvalt is dat de hoogte van het loon in de onderwijssector veel minder van belang is voor de loontevredenheid dan in de marktsector. Met andere woorden, werknemers in het onderwijs zijn minder loongedreven en meer intrinsiek gemotiveerd dan werknemers in de marktsector (zie ook Herweijer, 1999).<sup>11</sup> Verhoudingsgewijs zijn bij werknemers in het onderwijs de zachte factoren belangrijker.
- De invloed van elk van de zachte factoren verschilt tussen de onderwijs- en marktsector. De belangrijkste zachte factoren voor werknemers in het onderwijs zijn de mogelijkheid om werk en privé te combineren en de hoeveelheid vrije tijd die ze hebben. Beide zijn van groter belang voor de loontevredenheid in het onderwijs dan in de marktsector.
- Goede informatie binnen de organisatie is voor werknemers in beide sectoren belangrijk, maar dit is juist weer belangrijker voor de loontevredenheid in de marktsector, evenals voldoende steun van superieuren en een goede organisatie van het werk.
- Andere factoren die van groter belang zijn voor de loontevredenheid in de marktsector zijn goede carrièremogelijkheden en een goede beroepskeuze.

Tabel 4.3 geeft dus primair weer wat het belang is van elk van de zachte factoren voor de loontevredenheid van werknemers in beide sectoren. Tabel 4.2 gaf aan dat de meeste zachte factoren in de onderwijssector beter gewaardeerd worden dan in de marktsector. Dit verschil in waardering in combinatie met het relatieve belang voor de loontevredenheid maakt het mogelijk om de compenserende waarde voor de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector te achterhalen. We kunnen immers berekenen hoeveel lager het loon mag zijn in ruil voor de gunstigere zachte factoren in de onderwijssector om toch hetzelfde niveau van tevredenheid met het loon te bereiken. Zo kunnen we berekenen hoeveel

---

<sup>11</sup> Herweijer, L. (1999), *Tussen overschot en tekort. De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken*, Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie/Sociaal en Cultureel Planbureau (Cahier 162).

loon een werknemer in de onderwijssector bereid is op te geven in ruil voor deze gunstiger zachte factoren in het onderwijs in vergelijking met de marktsector.

**Tabel 4.3: Invloed van loon en zachte factoren op de loontevredenheid van werknemers**

zachte factor	coëfficiënt onderwijssector	coëfficiënt marktsector
Logaritme van bruto uurloon	0,172	0,455
voldoende variatie in werk	n.s.	n.s.
zelf werktaken organiseren	n.s.	n.s.
<i>weinig</i> stress in werk	n.s.	n.s.
werk af in benodigde tijd	0,033	0,026
goede carrièremogelijkheden	0,115	0,125
goede beroepskeuze	0,030	0,062
tevredenheid reistijd	0,029	0,019
tevredenheid combi werk/privé	0,098	0,097
tevredenheid vrije tijd	0,087	0,066
<i>weinig</i> conflicten op werk	0,051	0,032
genoeg steun superieuren	0,045	0,067
goede organisatie	0,033	0,067
goed geïnformeerd	0,060	0,069
<i>weinig</i> zorgen baanzekerheid	0,031	0,011

n.s.: invloed op loontevredenheid verschilt niet significant van nul (betrouwbaarheid van minimaal 80 procent)

Bron: Loonwijzer (oktober 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Tabel 4.4 toont het resultaat van die berekening in volgorde van de omvang van de compenserende werking. Die omvang wordt bepaald door twee factoren. Aan de ene kant door de grootte van het verschil in zachte factoren tussen de onderwijssector en de marktsector (zie Tabel 4.2). Hoe groter dat verschil ten gunste van de onderwijssector, hoe groter de compensatie voor de beloningsachterstand in het onderwijs. Aan de andere kant wordt de compenserende werking bepaald door het belang dat werknemers in het onderwijs aan deze zachte factoren hechten (zie Tabel 4.3). Hoe belangrijker zij een zachte factor vinden (hoe hoger de coëfficiënt in Tabel 4.3), hoe sterker die kan compenseren voor de beloningsachterstand.

Zo zijn werknemers in het onderwijs bereid om gemiddeld het meeste loon op te geven voor de grotere baanzekerheid in het onderwijs. De compenserende werking van deze grotere baanzekerheid is maar liefst 1,7 procent van het bruto loon. Die omvang is niet zozeer te wijten aan het belang dat door werknemers in het onderwijs aan die baanzekerheid wordt gehecht (de bijbehorende coëfficiënt van 0,031 in Tabel 4.3 is in vergelijking tot andere zachte factoren nog bescheiden van omvang, hoewel groter dan de 0,011 voor werknemers in de marktsector), maar eerder aan het grote verschil in de werkelijke baanzekerheid tussen de onderwijssector en de marktsector (een gemiddelde score van 3,7 tegenover 3,4 in de marktsector in Tabel 4.2). Een soortgelijke redenering gaat op voor de goede beroepskeuze die werknemers in het onderwijs vinden dat ze gemaakt hebben.

Bij de combinatie van werk en privé ligt dat anders. Daar is het verschil in mogelijkheden tussen de onderwijssector en de marktsector klein, maar dat kleine verschil wordt door werknemers in het onderwijs wel sterk gewaardeerd (overigens niet anders dan door werknemers in de marktsector). Een goede combinatie van werk en privé wordt door werknemers in het onderwijs zelfs als belangrijkste zachte factor gezien – na goede carrièremogelijkheden – als het gaat om de waardering van het loon. Als gevolg daarvan draagt de beperkte mate waarin werk en privé beter kunnen worden gewaardeerd in de onderwijssector toch nog bij tot 0,2 procent 'looncompensatie'.

Twee andere zachte factoren laten een tegenovergesteld effect zien. Voor het feit dat het werk in het onderwijs minder gemakkelijk in de beschikbare tijd kan worden afgerond zouden werknemers graag 1,1 procent looncompensatie willen hebben. Het relatieve gebrek aan carrièremogelijkheden zou zelfs met maar liefst 4,0 procent extra loon moeten worden gecompenseerd. Bij dit resultaat is echter een kanttekening te plaatsen. Het bestaan van goede carrièremogelijkheden kan alleen als compenserende zachte factor fungeren als het een indruk geeft van carrièremogelijkheden *in de toekomst*. Immers, wanneer de vooruitzichten op een goede carrière ongunstig zijn in een sector, kan een werknemer nog steeds kiezen voor een baan in die sector wanneer hij of zij voor het gebrek aan carrièremogelijkheden in het huidige loon wordt gecompenseerd. Het grote negatieve effect dat we vinden kan er echter ook op duiden dat de vraag naar carrièremogelijkheden door werknemers is geïnterpreteerd als carrièremogelijkheden *in het verleden*. In dat geval is het (lagere) loon een gevolg van die beperkte carrièremogelijkheden en niet een compensatie ervan. Carrièremogelijkheden kunnen in dat geval in onze analyse niet worden opgevat als een compenserende zachte factor.

**Tabel 4.4:** Looncompenserende zachte factoren in het onderwijs ten opzichte van de marktsector  
(Hoeveel verdienen werknemers in het onderwijs voor hun gevoel meer ten opzichte van de marktsector doordat ze meer tevreden zijn over de zachte factoren?)

zachte factor	invloed verschil zachte factor t.o.v. markt, omgerekend in % van het bruto loon
weinig zorgen baanzekerheid	1,7 %
goede beroepskeuze	1,7 %
tevredenheid reistijd	1,0 %
tevredenheid vrije tijd	0,6 %
weinig conflicten op werk	0,5 %
tevredenheid combi werk/privé	0,2 %
goed geïnformeerd	0,2 %
genoeg steun superieuren	0,1 %
goede organisatie	0,0 %
voldoende variatie in werk	n.s.
zelf werktaken organiseren	n.s.
weinig stress in werk	n.s.
werk af in beschikbare tijd	-1,1 %
<i>goede carrièremogelijkheden (zie tekst)</i>	-4,0 %
<b>TOTAAL (exclusief carrièremogelijkheden)</b>	<b>5,0 %</b>

n.s.: invloed op loontevredenheid verschilt niet significant van nul (betrouwbaarheid van minimaal 80 procent)

Bron: Loonwijzer (oktober 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Om te testen of de vraag naar carrièremogelijkheden door werknemers voor de toekomst of voor het verleden wordt geïnterpreteerd, hebben we dezelfde analyse nog eens apart uitgevoerd voor werknemers jonger dan 30 jaar en vervolgens voor werknemers ouder dan 45 jaar. Jongeren hebben immers nog weinig carrière achter de rug en zullen de vraag eerder als toekomstig interpreteren dan ouderen. Dit wordt ook bevestigd door de resultaten. De compenserende werking van carrièrekansen bleek bij de jongere groep gelijk te zijn aan -2 procent en bij de oudere groep gelijk aan maar liefst -17 procent. We kunnen daarom niet concluderen dat de zachte factor 'goede carrièremogelijkheden' eenzelfde betekenis heeft als de andere zachte factoren. Als gevolg daarvan laten we die factor verder buiten onze analyse. De resultaten voor de overige verklarende factoren van de loontevredenheid veranderen daardoor nauwelijks.

## 4.4 Conclusie

De vraag die ten grondslag ligt aan dit hoofdstuk is of aannemelijk kan worden gemaakt dat werknemers in het onderwijs een minder negatief beloningsverschil met de marktsector ervaren dan puur op basis van het feitelijke verschil in contractlonen kan worden vastgesteld. Onze analyses op de Loonwijzer tonen dit inderdaad aan. Werknemers in het onderwijs zijn zelfs meer tevreden met hun beloning dan werknemers in de marktsector. Dat komt deels doordat werknemers in het onderwijs minder worden gedreven door alleen het loon en meer intrinsiek worden gemotiveerd: ze vinden andere factoren van hun baan belangrijker in vergelijking met werknemers in de marktsector. Die andere zogenaamde 'zachte' factoren blijken ook gunstiger te zijn in de onderwijssector dan in de marktsector. Dit zorgt voor een gedeeltelijke compensatie van de objectieve beloningsachterstand die werknemers in het onderwijs hebben ten opzichte van de marktsector.

Wanneer werknemers in het onderwijs in een vergelijkbare functie in de marktsector zouden werken, dan zouden ze een 5 procent hoger bruto uurloon willen verdienen om te compenseren voor de minder gunstige zachte factoren in de marktsector. Met andere woorden, als gevolg van de gunstigere zachte factoren in het onderwijs in vergelijking met de marktsector zijn werknemers in het onderwijs bereid om ongeveer 5 procent minder te verdienen dan in de marktsector, in termen van bruto uurloon. Overigens geldt die 5 procent voor het totaal aan zachte factoren die we in onze studie hebben kunnen betrekken. Niet uitgesloten kan worden dat er nog meer 'zachte' factoren zijn die voor het verschil in beloning kunnen compenseren, zowel in positieve als in negatieve richting. In het licht van eerder onderzoek (Herweijer, 1999; Ecorys-NEI, 2004; Vrielink e.a., 2004; Vogels en Bronneman-Helmers, 2006) denken we echter dat we de belangrijkste factoren in onze analyse hebben meegenomen.



## 5 Verschil in loongroeimogelijkheden

In dit hoofdstuk proberen we te achterhalen in hoeverre beperkingen in institutionele loongroeimogelijkheden (carrièreperspectieven of doorgroei in loonschalen) de ontwikkeling in de beloning over leeftijd in de onderwijssectoren beperkt. In Hoofdstuk 2 zagen we dat de beloningsprofielen over leeftijd in de onderwijssectoren veel platter zijn dan in de marktsector, met name in het primair en voortgezet onderwijs. Wanneer dit wordt veroorzaakt door een beperking van doorgroeimogelijkheden in loon- en functieschalen, dan zou dat aan het licht komen door een analyse van de inschaling van werknemers in loonschalen in het onderwijs. Veel werknemers zouden dan aan het eind van een loonschaal moeten zitten. Omdat we in de loongegevens van de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) geen informatie hebben over de inschaling van werknemers, maken we gebruik van een aparte administratieve gegevensbron.

### 5.1 Beschikbare gegevens

Informatie over de inschaling van werknemers is vooral te vinden in de salarisadministratie van instellingen waar deze mensen in dienst zijn. Voor de meeste sectoren betekent dat vele bestanden op bedrijfsniveau zouden moeten worden gekoppeld om een goed overzicht te krijgen van de inschaling van de werknemerspopulatie. Het primair en voortgezet onderwijs vormt daarop een uitzondering. In het zogenaamde CASO-bestand (Centrale Administratie Salarissen Onderwijspersoneel) is het grootste deel van het personeelsbestand van deze sectoren te vinden. Het CASO-bestand bestaat eigenlijk uit twee onderdelen: een betalingsbestand met gegevens van de werkelijke loonbetalingen en een schaalbestand met daarin gegevens over de inschaling van werknemers. Bovendien kan aan deze gegevens informatie worden gekoppeld over het opleidingsniveau en de functieomschrijving (formatiebestand) en over (de locatie van) de school (schoolbestand). Voor ons onderzoek hebben we van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de beschikking gekregen over het CASO-bestand van peildatum 1 oktober 2004. Dit betreft 314.502 records van werknemers die op die datum werkzaam waren in het primair of voortgezet onderwijs. Hiervan komen 297.687 personen tenminste 1 keer in het bestand voor. Voor personen die vaker in het bestand voorkomen geldt dat ze op dat moment meerdere banen in het primair of voortgezet onderwijs tegelijkertijd hadden.

Het gekoppelde CASO-bestand geeft naast inschaling en loonbetaling ook informatie over het geslacht van de werknemer, de geboortedatum (maand en jaar), burgerlijke stand, hoeveel fte de werknemer in dienst is en wanneer hij of zij begonnen is met de huidige baan (anciënniteit). Dat maakt het mogelijk om de inschaling te relateren aan persoonskenmerken (Paragraaf 5.3). Bovendien bestaat de mogelijkheid om via deze persoonskenmerken een koppeling te leggen met administratieve loongegevens in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). In Paragraaf 5.4 komen we daarop terug.

## 5.2 Inschaling en doorgroei

Op basis van de Centrale Administratie Salarissen Onderwijspersoneel (CASO) van 31 december 2004 kunnen we vaststellen hoeveel werknemers in het primair en voortgezet onderwijs in 2004 in welke loonschaal en welke trede zaten. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de beschikbare loonschalen met daarbij het aantal beschikbare treden, het maximum salaris in een schaal, het aantal werknemers in een schaal en het aandeel van de schaal in het totaal aantal werknemers. De schalen 1 tot en met 15 zijn beschikbaar voor managers, onderwijsondersteunend personeel en beheer- en administratief personeel, de schalen LA tot en met LD voor onderwijzend personeel. Het totale aantal van 295.367 werknemers ligt iets lager dan het totaal aantal 'unieke' personen in het CASO bestand, omdat alleen de werknemers zijn geselecteerd waarvoor alle overige relevante informatie beschikbaar is (waaronder arbeidsduur en leeftijd).

**Tabel 5.1: Beschikbare schalen en inschaling in het primair en voortgezet onderwijs, 2004**

Schaal	Aantal treden in PO / VO*	Maximum loon	Aantal werknemers	Aandeel in totaal
1	8 / 7	€ 1.563	12.417	4,2 %
2	9 / 8	€ 1.719	2.105	0,7 %
3	10 / 10	€ 1.871	5.063	1,7 %
4	12 / 11	€ 1.969	18.065	6,1 %
5	13 / 11	€ 2.069	7.070	2,4 %
6	12 / 11	€ 2.168	4.695	1,6 %
7	13 / 11	€ 2.391	5.145	1,7 %
8	14 / 11	€ 2.705	4.869	1,6 %
9	11 / 9	€ 3.058	1.745	0,6 %
10	14 / 13	€ 3.359	1.689	0,6 %
11	19 / 12	€ 3.920	8.534	2,9 %
12	17 / 11	€ 4.459	3.323	1,1 %
13	14 / 9	€ 4.836	866	0,3 %
14	12 / 10	€ 5.314	333	0,1 %
15	13 / 10	€ 5.838	104	0,0 %
LA	18 / 18	€ 3.058	111.672	37,8 %
LB	18 / 18	€ 3.359	77.580	26,3 %
LC	18 / 18	€ 3.920	16.881	5,7 %
LD	18 / 18	€ 4.459	13.211	4,5 %
Totaal			295.367	100,0 %

\* Jeugdlonen in PO worden gerekend als trede 0.

De verdeling van werknemers over treden binnen loonschalen wordt weergegeven in Figuur 5.1 tot en met Figuur 5.4. Wat onmiddellijk opvalt is dat verreweg de meeste werknemers aan het eind van hun loonschaal zitten. Dit geldt met name voor leraren in de schalen LA tot en met LD, waar meer dan de helft in de hoogste trede van hun loonschaal zit. Over alle werknemers in het primair en voortgezet onderwijs gerekend zit ruim 42 procent in de hoogste trede van een loonschaal. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de achtergronden en de betekenis hiervan.

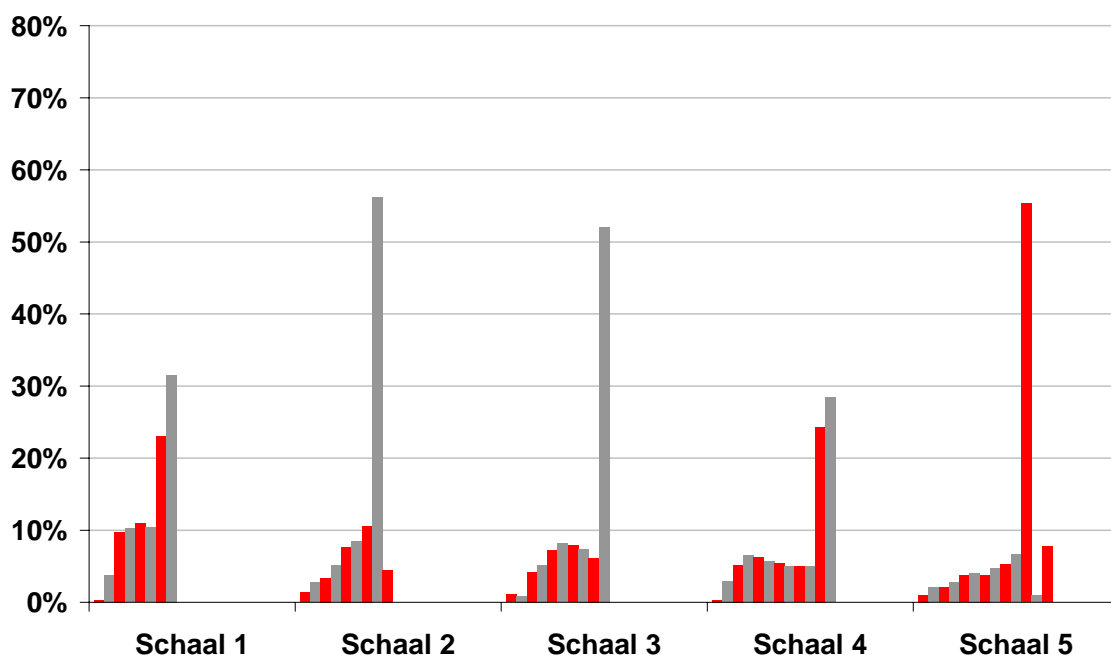
### 5.3 Vergelijking van doorgroeimogelijkheden

Wanneer we waarnemen dat bijna de helft van alle werknemers in het primair en voortgezet onderwijs in de hoogste trede van hun loonschaal zit, kan dat slechts betekenen dat de mogelijkheden voor doorgroei naar een volgende functie- of loonschaal beperkt zijn. Immers, minstens 42 procent van de werknemers is bij de laatste beoordeling niet doorgegroei naar een volgende functieschaal ondanks het feit dat ze (bijna) aan de top van hun huidige loonschaal zaten.

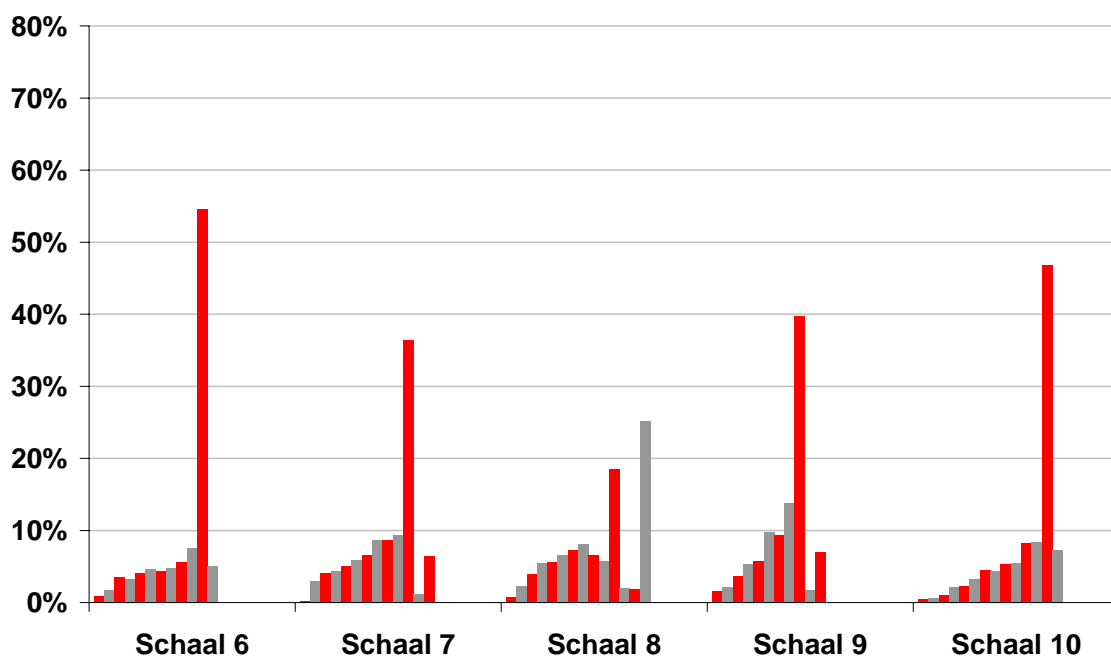
Vraag is nu waarom zo'n groot percentage van de werknemers in het primair en voortgezet onderwijs aan het eind van hun loonschaal zitten. Wat voor werknemers zijn dit en welke werknemers hebben nog wél de mogelijkheid om te groeien? Om die vraag te beantwoorden hebben we een analyse gemaakt van het aantal treden dat werknemers binnen hun huidige loonschaal nog konden groeien. Zo kan iemand in trede 10 van schaal LB nog 8 treden groeien en iemand in trede 10 van schaal 10 nog 3. Dit aantal hebben we in verband gebracht met de in CASO beschikbare persoonskenmerken van werknemers via een zogenaamde Poisson regressie. De schattingsresultaten daarvan kunnen worden nagelezen in Bijlage I. Op basis van deze analyse kan worden vastgesteld hoeveel treden werknemers gemiddeld genomen nog kunnen stijgen binnen hun huidige loonschaal, afhankelijk van deze persoonskenmerken. Figuur 5.5 laat dit zien.

Belangrijkste conclusie uit Figuur 5.5 is dat vooral oudere werknemers weinig loongroeimogelijkheden hebben. Kunnen werknemers gemiddeld nog zo'n 4 treden groeien in hun huidige loonschaal, voor 55-plussers is dat nog slechts 2 schalen, voor werknemers jonger dan 25 jaar nog meer dan 14 treden. Maar wellicht nog opvallender is dat de gemiddelde doorgroei van slechts 4 treden al wordt bereikt door de groep 35- tot 45-jarigen. Vanaf die leeftijdscategorie zijn werknemers nog maar nauwelijks in staat om door te groeien in treden. Dit wordt nog eens bevestigd door Figuur 5.6 tot en met Figuur 5.10, waar we voor de schalen LA tot en met LD de procentuele verdeling over treden naar leeftijdscategorie laten zien. Werknemers jonger dan 25 jaar bezetten vooral de eerste 4 treden van de schalen LA tot en met LC, voor de groep 25-35-jarigen is de verdeling over de treden binnen de LA-LD schalen redelijk gespreid, terwijl bij de groep 35-45-jarigen de hoogste trede van de schalen LA tot en met LC het meeste voorkomt. Werknemers ouder dan 45 jaar zitten zelfs voor het grootste gedeelte in de hoogste trede van hun loonschaal, voor 55-plussers is dit bijna 100 procent.

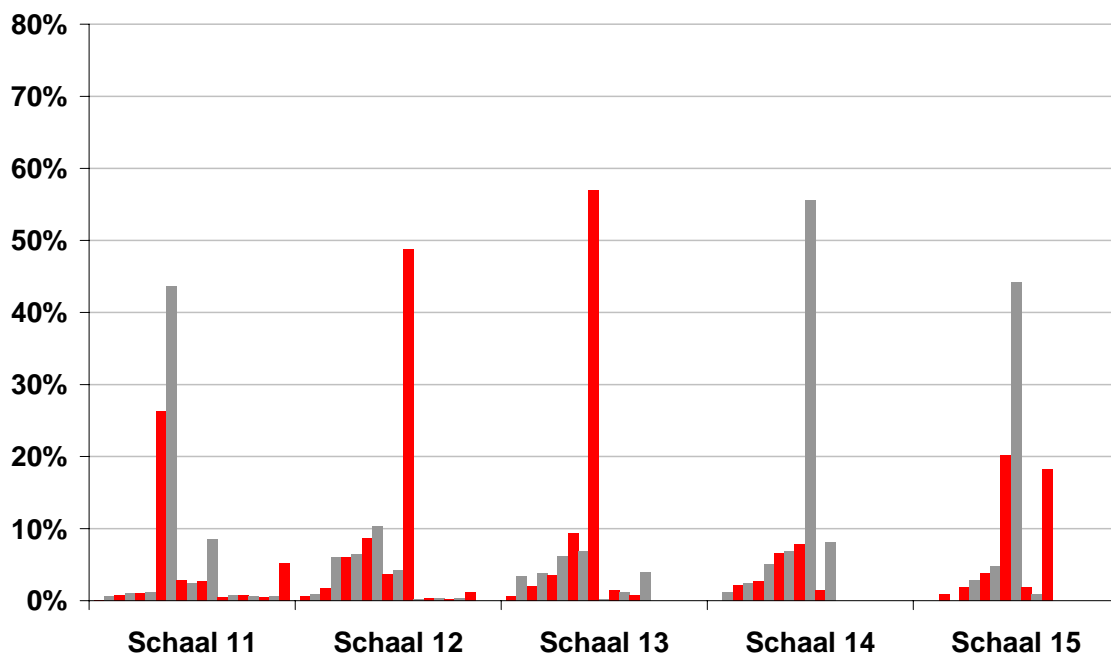
Figuur 5.1: Inschaling onderwijspersoneel: schalen 1 t/m 5 (percentage van schaal totaal per trede), 2004



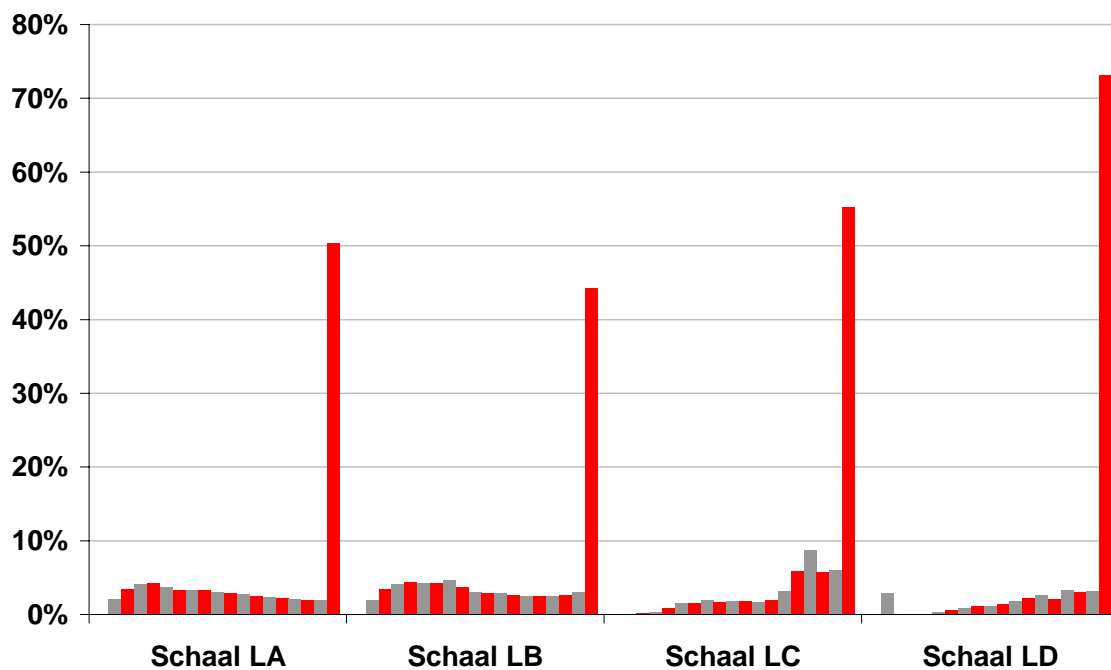
Figuur 5.2: Inschaling onderwijspersoneel: schalen 6 t/m 10 (percentage van schaal totaal per trede), 2004



Figuur 5.3: Inschaling onderwijspersoneel: schalen 11 t/m 15 (percentage van schaaltotaal per trede), 2004

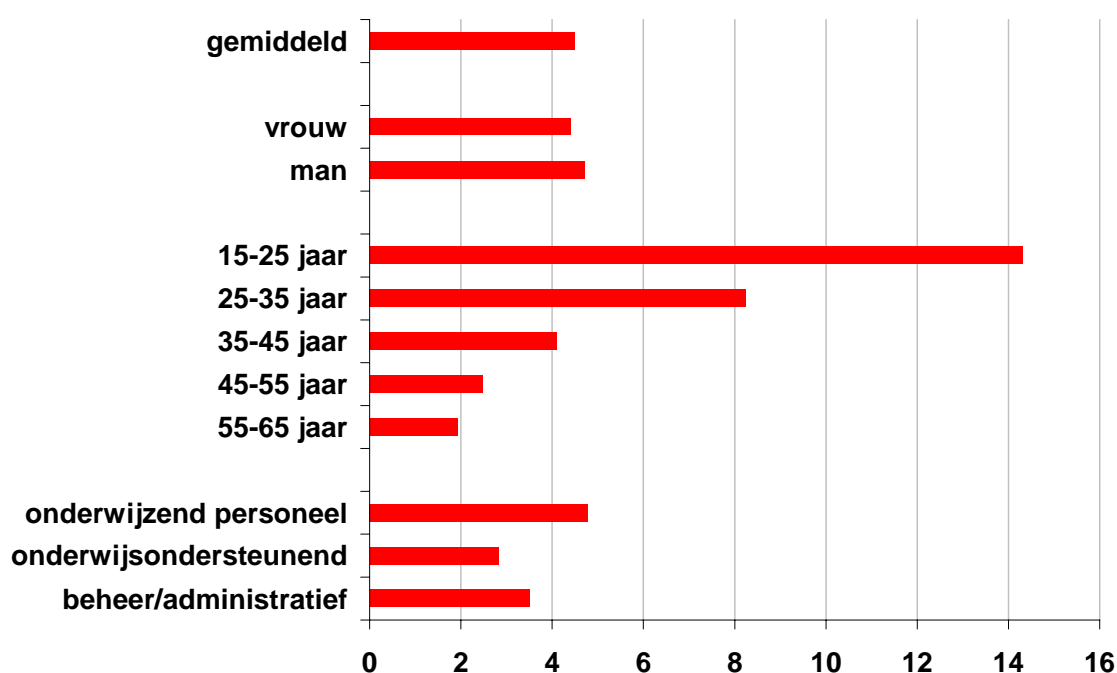


Figuur 5.4: Inschaling onderwijspersoneel: schalen LA t/m LD (percentage van schaaltotaal per trede), 2004



Figuur 5.5 laat ook zien dat doorgroeimogelijkheden nauwelijks samenhangen met geslacht en functie. Een nadere analyse naar sector leert dat de doorgroeimogelijkheden in het primair onderwijs iets lager ligt dan in het voortgezet onderwijs, maar dit wordt onder andere veroorzaakt door het grotere aandeel onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs. Beperking in doorgroei hangt dus voornamelijk samen leeftijd, begint al vanaf 35-jarige leeftijd en wordt dominant vanaf 45-jarige leeftijd. Omdat maar liefst 53 procent van de werknemers in het CASO bestand ouder is dan 45, geldt voor het grootste deel een beperking in doorgroeimogelijkheden. Dit kan ook de relatief platte beloningsprofielen verklaren die we vonden in Hoofdstuk 2.

**Figuur 5.5:** Gemiddeld aantal treden potentiële groei binnen huidige loonschaal, naar persoonskenmerken



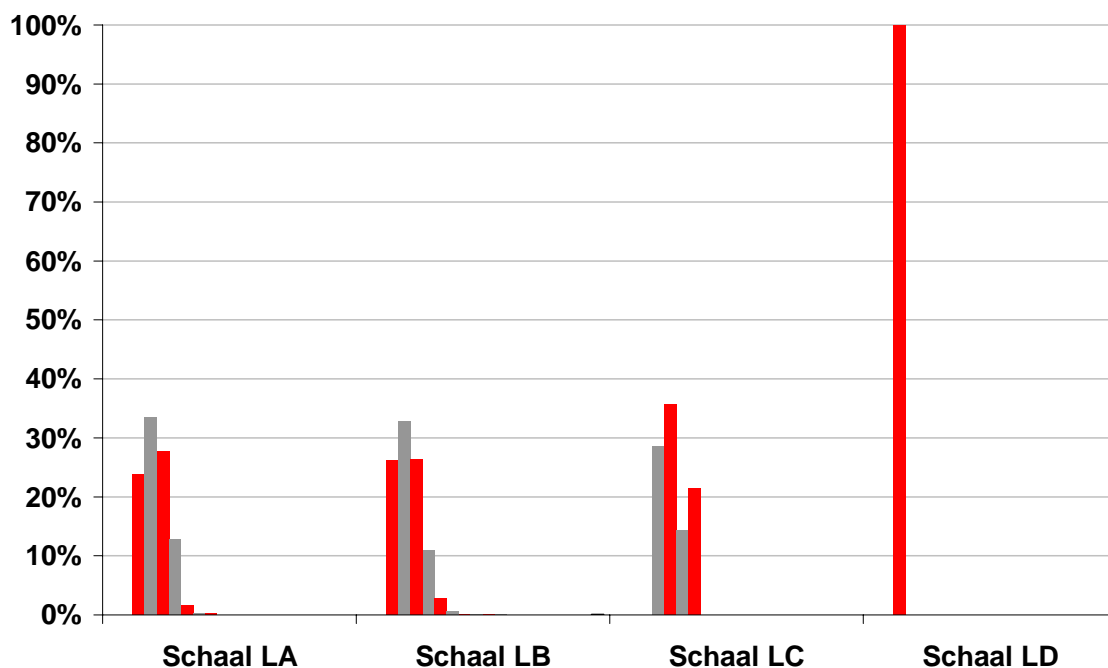
## 5.4 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk hebben we aan de hand van de inschaling van werknemers in het primair en voortgezet onderwijs laten zien dat de loongroeimogelijkheden voor werknemers in deze sectoren beperkt zijn. Ruim 42 procent van de werknemers zit in de hoogste trede van de loonschaal en een groot deel van de overige werknemers zit daar tegen aan. De kans om in de hoogste trede van een loonschaal te zitten hangt sterk samen met de leeftijd van werknemers. Al vanaf de leeftijdscategorie van 35-45 jaar is het voor de meeste werknemers in het primair en voortgezet onderwijs niet langer mogelijk om binnen hun loonschaal nog verder te groeien. Tevens is de overstap naar een volgende loonschaal beperkt. Dat verklaart de relatief platte beloningsprofielen in Hoofdstuk 2. Het grote aantal werknemers dat in de hoogste trede van een loonschaal zit is dan ook met name het gevolg van de leeftijdsopbouw in het primair en voortgezet

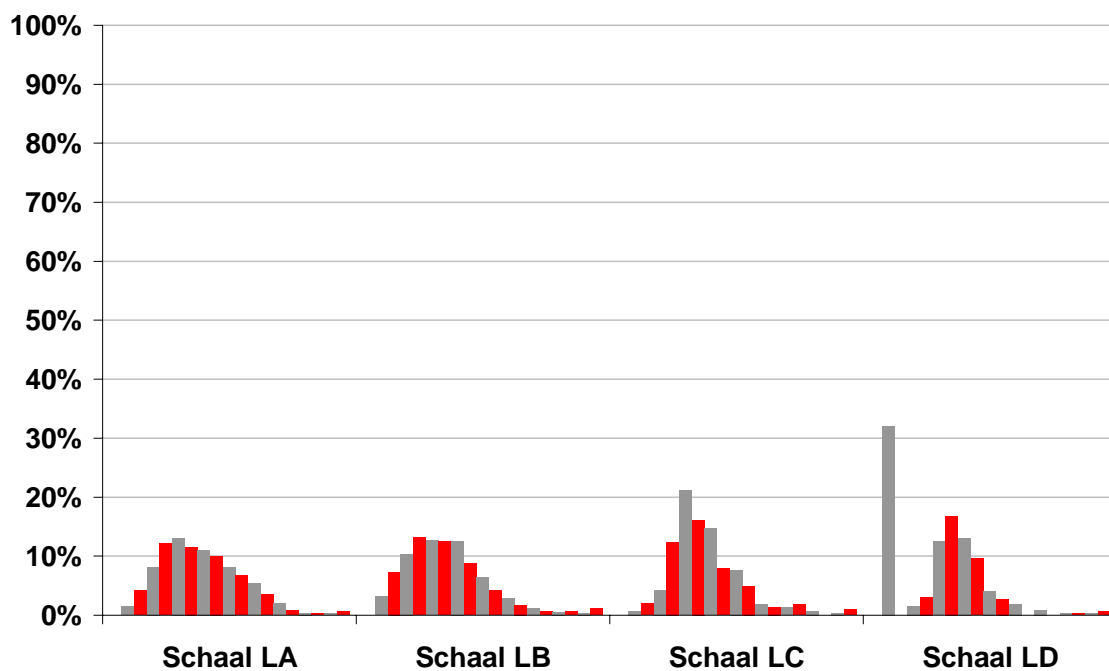
onderwijs. Maar liefst 53 procent van de werknemers is ouder dan 45 jaar en 17 procent ouder dan 55 jaar.

Een beperkte mate van loongroeimogelijkheden kan leiden tot beloningsverschillen ten opzichte van sectoren waar die mogelijkheden nog wel bestaan, zoals de marktsector. In hoeverre beloningsverschillen met andere sectoren kunnen worden toegeschreven aan deze beperkingen in loongroeimogelijkheden zou nader moeten worden uitgezocht. Daarvoor zou moeten worden gekeken naar de vergelijkbare inschaling van werknemers in andere sectoren. Wanneer werknemers in andere sectoren minder vaak aan het eind van hun salarisschaal zitten, wijst dat op een grotere doorgroeimogelijkheid in die sectoren. Zoals we in de inleiding van dit hoofdstuk al stelden, is het ingewikkeld om vergelijkbare gegevens over inschaling in andere sectoren te verzamelen, zeker waar het de marktsector betreft, omdat de salarisadministratie daar veel minder is gecentraliseerd dan in de collectieve sector. De enige sector waarvoor min of meer vergelijkbare gegevens zijn te verkrijgen is de rijksoverheid, met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties als centrale werkgever. Op basis van de centrale salarisadministratie van de rijksoverheid is het mogelijk om de inschaling van werknemers bij de rijksoverheid op eenzelfde wijze in kaart te brengen als we voor het onderwijs hebben gedaan in dit hoofdstuk.

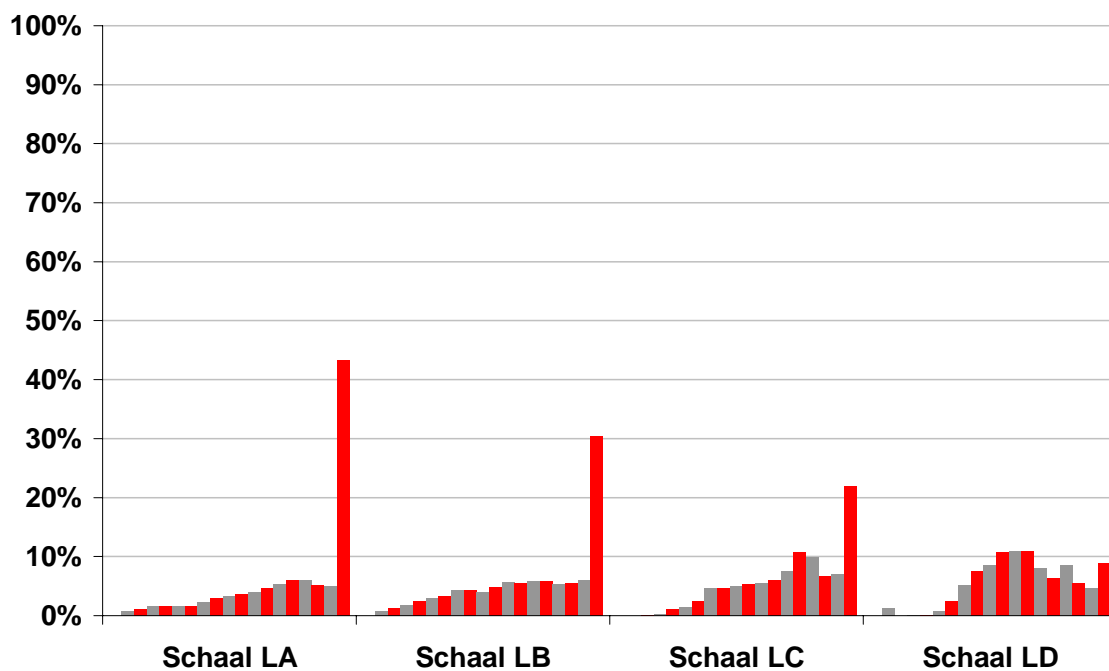
**Figuur 5.6:** Inschaling onderwijspersoneel van 15 tot 25 jaar (percentage van schaal totaal per trede), 2004



Figuur 5.7: Inschaling onderwijspersoneel van 25 tot 35 jaar (percentage van schaaftotaal per trede), 2004

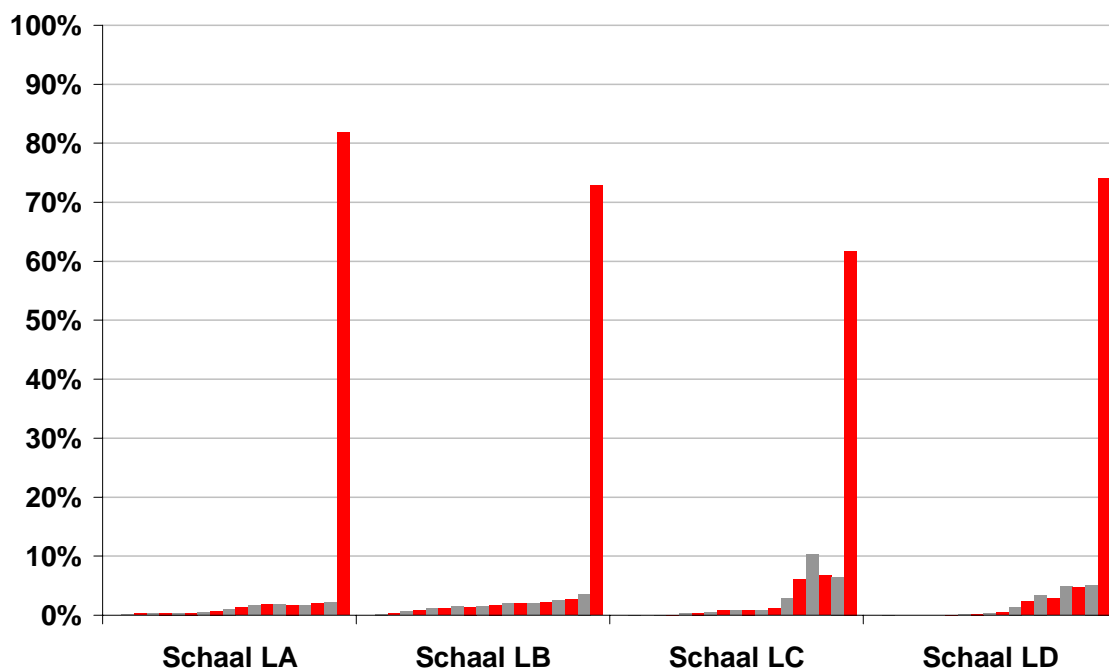


Figuur 5.8: Inschaling onderwijspersoneel van 35 tot 45 jaar (percentage van schaaftotaal per trede), 2004

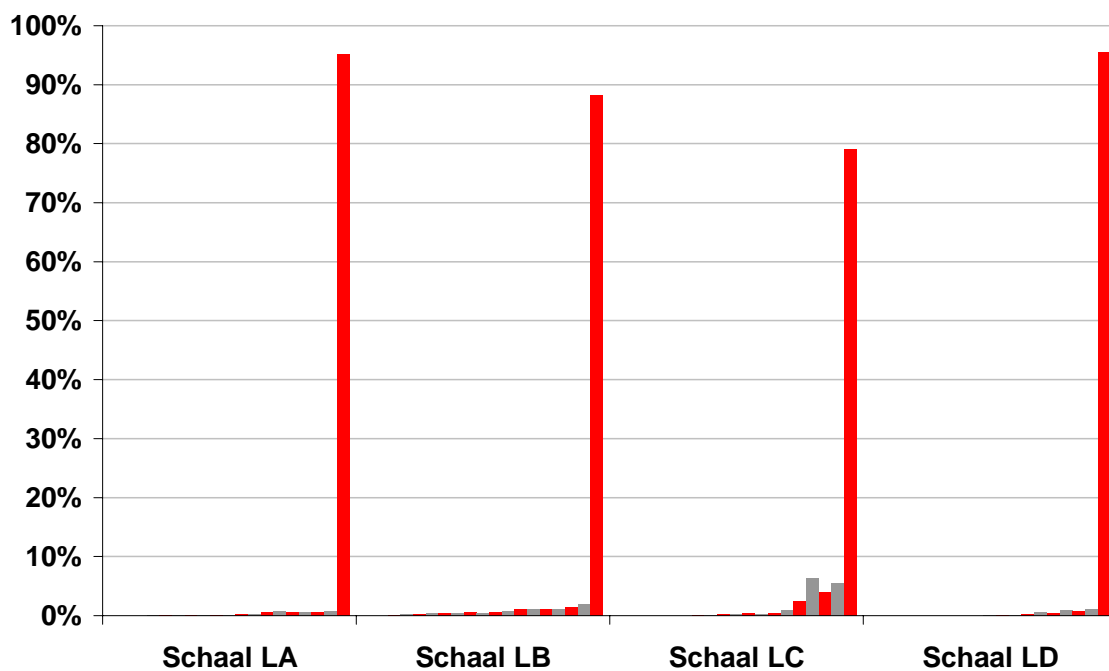




Figuur 5.9: Inschaling onderwijspersoneel van 45 tot 55 jaar (percentage van schaal totaal per trede), 2004



Figuur 5.10: Inschaling onderwijspersoneel van 55 tot 65 jaar (percentage van schaal totaal per trede), 2004



Een vergelijking van de inschaling van werknemers tussen sectoren kan enigszins worden vertroebeld door een verschil in samenstelling van de werknemerspopulaties tussen sectoren. In de vorige paragraaf zagen we dat die inschaling sterk samenhangt met leeftijd. Een vergelijking van de inschaling van werknemers zou hiermee dus rekening moeten houden. Datzelfde geldt voor factoren als geslacht, opleidingsniveau etc. Eigenlijk zouden we een zelfde soort correctie voor samenstelling willen uitvoeren als bij de loongegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). Dat is mogelijk wanneer de gegevens uit de salarisadministratie gekoppeld kunnen worden met gegevens in de EWL. Wanneer dat voor meerdere sectoren mogelijk is, dan is het ook mogelijk een goede vergelijking van de inschaling van werknemers tussen sectoren te maken en tevens te berekenen in hoeverre een beperking in loongroeimogelijkheden als gevolg van de eindigheid van treden binnen loonschalen ervoor zorgt dat er beloningsverschillen bestaan tussen sectoren.

Er zijn in theorie twee mogelijkheden om informatie over inschaling te koppelen aan de loongegevens en baankenmerken in de EWL. Ten eerste is de EWL gebaseerd op basisbestanden die afkomstig zijn uit de salarisadministratie van werkgevers. Tenminste voor het onderwijs en de rijksoverheid zitten daar ook gegevens bij over de inschaling van werknemers. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gebruikt die gegevens echter niet bij de verwerking tot EWL analysebestand. Daarvoor bestaan verschillende redenen. Gegevens over inschaling zijn lang niet voor alle banen aanwezig, gegevens over inschaling zijn moeilijk vergelijkbaar te maken tussen sectoren en het kost relatief veel werk om deze gegevens beschikbaar te maken voor analyse, terwijl de belangstelling ervoor vanwege de eerder gegeven redenen beperkt is. Navraag bij het CBS leert dat het beschikbaar stellen en prepareren van deze gegevens voor onderzoek niet op voorhand wordt uitgesloten.<sup>12</sup>

Een tweede mogelijkheid is om de gegevens uit de salarisadministratie van het primair en voortgezet onderwijs (CASO) en uit de salarisadministratie van de rijksoverheid op een andere manier te koppelen aan de loongegevens plus kenmerken van werknemers en banen in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL), bijvoorbeeld op basis van gemeenschappelijke variabelen. De gemeenschappelijke variabelen in de EWL en CASO zijn geslacht, leeftijd (maand en jaar van de geboortedatum), burgerlijke staat, opleidingsniveau, functieomschrijving, regio van de school (regio waar de werknemer werkzaam is) en natuurlijk het bruto salaris zelf. Voor het CASO bestand geldt dat deze informatie aanwezig is voor ongeveer 320.000 werknemers, voor het EWL bestand voor 7.714 mensen die werkzaam zijn binnen het primair en het voortgezet onderwijs. Aangezien het CASO bestand kan worden beschouwd als de werkelijke populatie in 2004, verwachten we dat elk individu in de EWL-steekproef ook voorkomt in het CASO bestand. Op basis van de gemeenschappelijke variabelen kan dan zo goed mogelijk worden benaderd welk individu in het CASO bestand hoort bij welk individu in het EWL bestand. Als er genoeg variatie aanwezig is in de gemeenschappelijke variabelen, dan zal elke persoon in het EWL bestand kunnen worden gekoppeld aan zichzelf in het CASO bestand.

Voor de gegevens uit de salarisadministratie van de rijksoverheid geldt dat het aantal gemeenschappelijke variabelen zeer beperkt is. Alleen geslacht, leeftijd, anciënniteit en arbeidsduur zijn naast het bruto loon beschikbaar als gemeenschappelijke variabelen in de salarisadministratie van de rijksoverheid. Op grond van die beperkte hoeveelheid gemeenschappelijke variabelen is het de vraag of er een goede koppeling met gegevens in de EWL kan worden bewerkstelligd. Nader onderzoek zou dit moeten uitwijzen.

---

<sup>12</sup> Hierover heeft telefonisch contact plaatsgevonden met Leen Roosendaal, taakgroepmanager Werkgelegenheid en Lonen bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

## 6 Ontwikkeling van beloningsverschillen

Tot dusver hebben we gekeken naar de beloningsverschillen in de diverse onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector. Daaruit bleek over de hele linie sprake te zijn van een beloningsachterstand voor werknemers in vergelijkbare situaties, met uitzondering van kleine groepen werknemers met kenmerken als vrouw, middelbaar opgeleid en op gevorderde leeftijd. We hebben ons in de analyse beperkt tot het jaar 2004. In dit hoofdstuk kijken we of deze negatieve beloningsverschillen ook al eerder, namelijk in 2001, bestonden en hoe de ontwikkeling van het beloningsverschil ten opzichte van de marktsector is geweest. Daarvoor kijken we eerst naar de ontwikkeling van het uurloonverschil tussen 2001 en 2004, zoals vastgesteld met een zogenaamde Oaxaca-decompositie (Paragraaf 6.1). Vervolgens gaan we kort in op mogelijke effecten op de gevonden uurloonverschillen van de speciaal voor het onderwijs beschikbaar gestelde gelden in het kader van de werkgroep Van Rijn en de kabinetten Balkenende I en II (Paragraaf 6.2). In Paragraaf 6.3 kijken we in hoeverre ontwikkelingen in de bijzondere beloning van werknemers de ontwikkeling in uurloonverschillen kan verklaren. In Paragraaf 6.4 trekken we conclusies.

### 6.1 Ontwikkeling uurloonverschil 2001-2004

Voor het in kaart brengen van de ontwikkeling van het uurloonverschil tussen 2001 en 2004 gebruiken we dezelfde analysemethode voor de berekening van de voor samenstellingseffecten gecorrigeerde uurlonen in 2001 als voor 2004, maar presenteren deze niet naar allerlei persoonskenmerken. In plaats daarvan vatten we de uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector voor elk van de onderwijssectoren samen door middel van een gemiddeld waargenomen en gecorrigeerd uurloonverschil per onderwijssector. We doen dit om de informatie over de ontwikkeling van het uurloonverschil overzichtelijk te houden.

Bij de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil tussen de onderwijssectoren en de marktsector maken we gebruik van de zogenaamde Oaxaca-decompositie (zie Oaxaca (1973) en het kader hieronder voor een technische specificatie). Die deelt het gemiddelde waargenomen beloningsverschil per onderwijssector op in een deel dat wordt verklaard door verschillen in achtergrondvariabelen (samenstellingseffecten) en een deel dat daar niet door kan worden verklaard. Zo wordt een deel van het verschil verklaard door een verschil in de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de sectoren. We weten dat werknemers in het onderwijs gemiddeld ouder zijn dan in de marktsector en dat de beloning over het algemeen stijgt met leeftijd. Daardoor zullen werknemers in het onderwijs zonder verdere beloningsverschillen gemiddeld toch meer verdienen dan werknemers in de marktsector. 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. In dat gecorrigeerde beloningsverschil zijn we geïnteresseerd, omdat het uitdrukt wat één en dezelfde werknemer in de ene sector meer zou kunnen verdienen dan in de andere sector.

De resultaten van de Oaxaca decompositie voor 2001 en 2004 worden weergegeven in Tabel 6.1. Uit de tabel blijkt dat tussen 2001 en 2004 het onverklaarde negatieve beloningsverschil ten opzichte van de

marktsector in alle onderwijssectoren licht is afgenomen, met uitzondering van het primair onderwijs. Het meest negatief is het beloningsverschil ten opzichte van de markt bij de universiteiten, gevolgd door het voortgezet onderwijs. Bij de universiteiten is het negatieve verschil wel het meest afgenomen.

**Tabel 6.1: Uurloonverschillen ten opzichte van de marktsector, 2001-2004**

Sector	2001			2004			Groei 'Onverklaard' 2001-2004 (%-punt)
	Totaal	Verklaard	Onverklaard	Totaal	Verklaard	Onverklaard	
Primair onderwijs	10,5 %	22,0 %	<b>-11,5 %</b>	13,2 %	27,3 %	<b>-14,1 %</b>	-2,6
Voortgezet onderwijs	17,0 %	32,6 %	<b>-15,6 %</b>	18,1 %	32,9 %	<b>-14,8 %</b>	+0,8
Onderwijs BVE	8,9 %	20,5 %	<b>-11,6 %</b>	18,0 %	29,3 %	<b>-11,3 %</b>	+0,3
Hoger beroepsonderwijs	25,1 %	37,8 %	<b>-12,7 %</b>	25,8 %	36,5 %	<b>-10,7 %</b>	+2,0
Universiteiten	17,9 %	37,6 %	<b>-19,7 %</b>	19,2 %	36,9 %	<b>-17,7 %</b>	+2,0

Op grond van Tabel 6.1 kan tevens worden vastgesteld dat de onderzoekspopulatie in de BVE sector sterk verschilde tussen 2001 en 2004. In werkelijkheid is de werknemerspopulatie in de BVE sector veel minder veranderd tussen die jaren. Echter, na correctie voor samenstellingseffecten vinden we nauwelijks een verandering in beloningsverschillen ten opzichte van de marktsector. Dit laat zien dat onze analyse goed in staat is om te corrigeren voor onregelmatigheden in de onderzoekspopulatie.

#### Technische specificatie Oaxaca-decompositie

De Oaxaca-decompositie kan als volgt worden afgeleid. Het loon in de markt, voor zover dat kan worden verklaard door de achtergrondkenmerken  $X_m$ , drukken we uit als  $\ln(Y_m) = X_m' \hat{\beta}_m$ , het loon in een onderwijssector als  $\ln(Y_c) = X_c' \hat{\beta}_c$ , waarbij  $\ln(Y)$  aangeeft dat het hier om geschatte in plaats van werkelijke uurlonen gaat. Daarbij maken we gebruik van de geschatte coëfficiënten  $\hat{\beta}$ . Het verschil tussen beide lonen 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 tussen de markt en onderwijssector,  $\overline{\ln(Y_m)} - \overline{\ln(Y_c)}$ , dat kan worden verklaard door een verschil in samenstelling van de werknemerspopulaties 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 dat laat zien hoeveel een werknemer met vergelijkbare karakteristieken *meer* verdient in de onderwijssector dan in de marktsector.

## 6.2 Invloed Van Rijn gelden op lonen in het onderwijs

In 2001 kwam de werkgroep Van Rijn met adviezen om het werken bij de overheid aantrekkelijker te maken. Destijds is geld vrijgemaakt om deze adviezen op te volgen, ook in het onderwijs. Als onderdeel van het onderzoek naar beloningsverschillen tussen de onderwijssector en andere sectoren, proberen we de invloed van de Van Rijn gelden op (de ontwikkeling van) het beloningsverschil vast te stellen. Dat komt neer op het beantwoorden van de vraag hoeveel docenten, directeuren en onderwijsondersteunend personeel (OOP) zouden hebben verdiend als de Van Rijn gelden niet zouden zijn ingezet. Om dat te achterhalen zetten we eerst de destijds genomen maatregelen op een rijtje. Vervolgens zouden we in de beloningsvergelijking de ingezette gelden zo goed mogelijk aan individuele werknemers toe moeten schrijven. Hetzelfde zou kunnen worden gedaan met de gelden die tijdens de kabinetten Balkenende I en II extra zijn geïnvesteerd in de beloning van docenten. Uit de opsomming van maatregelen zal echter blijken dat het toeschrijven van gelden aan individuele werknemers binnen het huidige onderzoek niet haalbaar is.

De genomen maatregelen naar aanleiding van de adviezen van Van Rijn zijn door ons voornamelijk achterhaald op grond van de volgende stukken:

- Uitleg 18A van het onderhandelaarsakkoord tussen het Ministerie van OCW en de onderwijsbonden over de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn en velenging van de CAO voor de sector onderwijs PO, VO en BVE, 2001-2002, deel 1 van 25 juli 2001 (blz. 38-47);
- Uitleg 5/6 van 13 maart 2002 (blz. 8-31);
- Persbericht van 15 juni 2001 over het ‘akkoord over inzet extra geld voor het onderwijspersoneel’.

Naar toenmalige inschatting was met dit onderhandelaarsakkoord een bedrag van ruim 2,3 miljard gulden (ruim 1 miljard euro) gemoeid. Het geld zou als volgt besteed worden:

1. extra salarisverhoging;
2. kortere carrièrepatronen;
3. extra schoolbudgetten.

Vanuit het kamerstuk 23328, nr. 74 en WiO 2002 wordt duidelijk dat niet dit complete akkoord het voortvloeiende is van de bevindingen van de werkgroep Van Rijn. De extra salarisverhoging (punt 1) staat hier los van en wordt gefinancierd vanuit de normale begroting. Volgens kamerstuk 23328, nr. 74 waren de volgende investeringen gepland met behulp van de Van Rijn gelden (in miljoenen gulden):

Jaar	2001	2002	2003	2004 e.v.
<b><i>Totaal Van Rijn gelden</i></b>	<b><i>430</i></b>	<b><i>936</i></b>	<b><i>985</i></b>	<b><i>985</i></b>
- voor kortere carrièrepaden	173	365	407	407
- voor ophoging schoolbudgetten	257	571	578	578

Overigens zijn de kortere carrièrepatronen niet alleen gefinancierd vanuit deze Van Rijn-middelen. In ieder geval (een deel van) de bindingstoelage voor OOP en directeuren is gefinancierd vanuit de normale begroting. Om welk deel het precies gaat hebben we niet kunnen achterhalen.

Naast de invloed op de beloning van docenten door de inzet van de Van Rijn gelden proberen we ook de omvang en doelen van de extra investeringen in het onderwijs door de kabinetten Balkenende I en Balkenende II te achterhalen. Het gaat daarbij om gelden die tot en met 2004 zijn ingezet, omdat we de ontwikkeling van de beloning tot 2004 kunnen kwantificeren. Later ingezette middelen kunnen we wel noemen ter nuancering van de resultaten maar niet kwantificeren.

Hieronder gaan we in op de drie bestedingsdoelen van het bovengenoemde onderhandelingsakkoord. We nemen daarbij ook voor de volledigheid de extra salarisverhoging mee, hoewel die niet wordt gefinancierd uit de Van Rijn gelden. Ook proberen we kort aan te geven hoe de maatregelen kunnen worden vertaald in hogere lonen op individueel niveau.

### **Extra salarisverhoging**

Primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en beroepsopleiding en volwasseneneducatie (BVE):

- Per 1 januari 2002 zijn alle salarissen verhoogd met 1,25%;
- Per 1 juli 2002 zijn alle salarissen verhoogd met 2%;
- Per december 2001 is een begin gemaakt met de 13e maand (eindejaarsuitkering): 1,58% van het salaris, bestaande uit een incidentele en een structurele component. Daarnaast kregen docenten 0,25% als persoonlijk ontwikkelingsbudget;
- Per december 2002 werd de eindejaarsuitkering 3,75% van het salaris, bestaande uit een structurele component van 2,45% en een incidentele component van 1,3%.

Primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO) tijdens Balkenende I en II:

- Per 1 maart 2003 zijn de salarissen verhoogd met 2,25%;
- Met ingang van 1 januari 2003 is het structurele deel van de eindejaarsuitkering met 0,73% verhoogd van 2,75% tot 3,48%;
- In december 2003 is een éénmalige eindejaarsuitkering verstrekt van 0,69%. De totale omvang van de eindejaarsuitkering in 2003 kwam daarmee uit op 4,17%. Voorts is in december 2003 een éénmalige nominale eindejaarsuitkering verstrekt van € 100 bij een normbetrekking;
- In december 2004 is naast een structurele eindejaarsuitkering van 3,60% een éénmalige eindejaarsuitkering verstrekt van 0,57%;
- In december 2004 is, evenals in december 2003, een éénmalige nominale eindejaarsuitkering verstrekt van € 100;
- In de jaren 2004 en 2005 was er in het kader van het convenant beloning schoolleider primair onderwijs jaarlijks een budget beschikbaar van € 13 mln. voor de vergroting van de aantrekkelijkheid van de functie van schoolleider van een kleine basisschool. Vanaf 2006 is een structureel budget van € 15 mln. Beschikbaar;
- Vanaf 2004 worden in het kader van het convenant beloningsdifferentiatie VMBO extra middelen toegekend aan scholen met VMBO en scholen voor praktijkonderwijs voor beloningsdifferentiatie. Voor 2004 en 2005 ging het daarbij om een jaarlijks budget van € 8,4 mln., voor 2006 om € 8,9 mln. en vanaf 2007 om een structureel budget van € 22,4 mln.

Alle onder 1 genoemde maatregelen zijn ook daadwerkelijk doorgevoerd en niet betaald uit de Van Rijn gelden.

### **Kortere carrièrepatronen**

- Per 1 augustus 2001 zijn de carrièrepatronen van leraren met een maximumsalaris LA, LB, LC en LD ingekort tot respectievelijk 20, 19, 19 en 20 jaar. Dit betekent ook dat docenten meer zijn gaan verdienen. De minimum- en maximumschaal zijn namelijk gelijk gebleven. De hoogte van de periodieken in de treden van de loonschalen zijn dus groter geworden. Elke leraar is in het nieuwe systeem ingeschaald op dezelfde plek in de loonschaal als voorheen, plus 1 periodiek, hetgeen automatisch correspondeert met een hoger loon dan voorheen. Alleen degenen in de hoogste treden van de loonschaal blijven op hetzelfde maximum zitten. Het verschil in salaris tussen het oude en nieuwe systeem varieert van enkele Euro's onderin tot enkele honderden Euro's bovenin;
- Per 1 augustus 2002 zijn de carrièrepatronen verder ingekort tot 18 jaar: hiervoor geldt hetzelfde als bovenstaande, al zijn docenten er nu minder sterk op vooruit gegaan. Maar in de jaren na 2002 zijn docenten er uiteraard per jaar ook weer meer op vooruit gegaan dan voorheen. De hoogte van de periodieken is immers toegenomen.
- Per 1 januari 2001 is met terugwerkende kracht de structurele eindejaarsuitkering voor het OOP (maximumschaal 1 tot en met 8) verhoogd met 200 euro.
- Leraren die het bij de functie behorende maximumsalaris hebben bereikt, ontvangen vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus een bindingstoelage, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage bedraagt per 1 augustus 2001 *f* 660 (€ 300) en per 1 augustus 2002 € 300;
- Directieleden die het bij de functie behorende maximumsalaris hebben bereikt ontvangen vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus een bindingstoelage, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage bedraagt per 1 augustus 2001 *f* 440 (€ 200) en per 1 augustus 2002 € 200;
- Per 1 augustus 2001 ontvangt het OOP met maximumschaal 9 die het bij de functie behorende maximumsalaris hebben bereikt jaarlijks een bindingstoelage van *f* 440 gulden (€ 200), tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren;

### **Extra schoolbudgetten**

- Extra leraarsfunctie in het primair onderwijs met een hoger maximumsalaris. Dit heeft invloed op de samenstelling van het personeel, maar kan niet direct worden vertaald in een wijziging van de waargenomen contractlonen, ondanks een verbetering in het loopbaanperspectief;
- Extra onderwijsondersteunend personeel. Hier geldt hetzelfde als bij de extra leraarsfunctie;
- Personeelsbestand op peil houden door middel van het faciliteren van zij-instroom en LIO's. Ook dit heeft voornamelijk invloed op de samenstelling van het personeel en kan niet direct worden vertaald in een wijziging van de waargenomen contractlonen;
- Belemmeringen voor het toekennen van extra periodieke verhogingen worden opgeheven. Dit zou via het onderzoek van Regioplan naar de besteding van schoolbudgetten deels gekwantificeerd kunnen worden (zie Van Bergen e.a., 2004);
- Per 1 augustus 2001 is de werkgever gehouden om zowel betaalde als onbetaalde relevante ervaring te wegen bij de salarিসvaststelling in geval van (her)indiensttreding. Dit leidt wellicht tot een hogere

inschaling van nieuwe werknemers in het onderwijs, maar kan niet worden uitgedrukt in een verandering van het loon van zittende werknemers;

- Een beloningsverschil dat door een loopbaanonderbreking is ontstaan wordt op verzoek van de werknemer voortaan getoetst op rechtvaardigheid op basis van het functioneren. Dit leidt wellicht tot een hogere inschaling van nieuwe werknemers in het onderwijs, maar kan niet worden uitgedrukt in een verandering van het loon van zittende werknemers;
- Aanpassing van de reiskostenvergoeding is ingevoerd en wordt steeds verder aangekleed. Dit zou via het onderzoek van Regioplan naar de besteding van schoolbudgetten deels gekwantificeerd kunnen worden (zie Van Bergen e.a., 2004);
- Tot en met 1 augustus 2001 (met terugwerkende kracht) en tot 1 augustus 2002 is in het primair onderwijs en decentraal in het voortgezet onderwijs en in de sector BVE betaald ouderschapsverlof ingevoerd. Dit zou via het onderzoek van Regioplan naar de besteding van schoolbudgetten deels gekwantificeerd kunnen worden (zie Van Bergen e.a., 2004).

Veel van de maatregelen in het kader van de Van Rijn gelden betreffen maatregelen op functie of loonschaal niveau of op het niveau van de individuele bijzondere beloning. Het effect van de maatregelen op functie of loonschaal niveau kunnen pas worden gekwantificeerd in de beloningsvergelijking van Hoofdstuk 2 wanneer de informatie over inschaling gekoppeld is aan de loongegevens uit de EWL. Pas dan kan op individueel niveau en afhankelijk van de inschaling en functie, worden berekend wat werknemers zouden hebben verdiend indien deze maatregelen niet zouden zijn getroffen. Mogelijkheden voor een koppeling van gegevens over inschaling en individuele loon- en baangegevens zijn besproken in Hoofdstuk 5.

Het effect van maatregelen op het niveau van bijzondere beloningen zijn slechts gedeeltelijk toe te rekenen op individueel niveau, namelijk in zoverre het generieke maatregelen betreft als een verhoging van de eindejaarsuitkering. Individuele maatregelen als bonussen kunnen onmogelijk op grond van de beschikbare gegevens in de EWL worden toegeschreven aan individuele werknemers. In de volgende paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van bijzondere beloningen per sector om mogelijke effecten van de Van Rijn gelden via de bijzondere beloningen te verkennen.

### 6.3 Ontwikkeling bijzondere beloningen 2001-2004

In hoeverre kan de ontwikkeling in beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector worden verklaard door de ontwikkeling van bijzondere beloningen tussen 2001 en 2004? Om daar achter te komen hebben we de bijzondere beloning van werknemers geïsoleerd van het totale bruto uurloon. De bijzondere beloning van werknemers bestaat uit bonussen, eindejaarsuitkeringen etc. Probleem daarbij is dat we geen indicatie van bijzondere beloningen beschikbaar hebben in de beschikbare gegevens uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). In Hoofdstuk 2 hebben we een loonbegrip kunnen bepalen inclusief eenmalige beloningen, spaarloon en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies. De bijzondere beloningen zitten in de eenmalige beloningen, maar zijn daaraan niet identiek. Ook het vakantiegeld behoort bijvoorbeeld tot de eenmalige beloningen, maar niet tot de bijzondere beloningen.

Om toch iets te kunnen zeggen over de *ontwikkeling* van bijzondere beloningen, hebben we de bijzondere beloning van individuele werknemers in 2001 en 2004 op identieke wijze bepaald, namelijk als de



eenmalige beloningen minus 8 procent van het bruto loon, zijnde de veronderstelde omvang van het vakantiegeld. Wanneer de eenmalige beloningen lager waren dan 8 procent van het bruto loon, is de bijzondere beloning gelijk gesteld aan nul. Vervolgens is de aldus berekende bijzondere beloning als gewogen gemiddelde per sector vastgesteld voor zowel 2001 als 2004. Tabel 6.2 geeft daarvan het resultaat.

**Tabel 6.2: Bijzondere beloning als percentage van het totale bruto uurloon, 2001-2004**

	2001	2004	Groei (procentpunten)
<b>Marktsector</b>			
Nijverheid en landbouw	3.3	3.8	0.4
Handel en horeca	2.9	3.2	0.3
Vervoer en communicatie	3.1	3.4	0.3
Financiële en zakelijke diensten	4.6	5.3	0.6
Overige diensten	4.1	3.1	-1.0
<b>Onderwijssectoren</b>			
Primair onderwijs	3.0	4.6	1.6
Voortgezet onderwijs	3.2	4.4	1.2
Onderwijs BVE	2.9	4.6	1.7
HBO	2.1	3.4	1.3
Universiteiten	2.4	3.7	1.2
<b>Andere collectieve sectoren</b>			
Zorg en Welzijn	2.4	3.4	1.0
Rijksoverheid	5.4	4.9	-0.5
Provincies	3.0	5.1	2.1
Gemeenten	2.6	4.0	1.3
<b>Totaal</b>	<b>3.4</b>	<b>3.9</b>	<b>0.5</b>

De gemiddelde werknemer kreeg in 2001 ongeveer 3,4 procent van het salaris als bijzondere beloning. In 2004 was dat opgelopen tot 3,9 procent van het salaris. Opvallend genoeg komt die groei met name voor rekening van de collectieve sector en niet in de laatste plaats door de onderwijssectoren. Waren het in 2001 vooral de rijksoverheid en de private dienstverlening die veel gebruik maakte van bijzondere beloningen, in 2004 is ook het primair en voortgezet onderwijs en de BVE sector een gulle verstrekker van bijzondere beloningen. Na de provincies is het de sector BVE en het primair onderwijs waar het aandeel van de bijzondere beloning het snelst is gestegen tussen 2001 en 2004. Die ontwikkeling impliceert dat de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector, wanneer dat zou worden uitgedrukt in het contractloon alleen, zich in de periode 2001-2004 minder gunstig zou hebben ontwikkeld dan we nu waarnemen. De relatief sterke groei van de bijzondere beloningen heeft de

beloningspositie van werknemers in het onderwijs in vergelijking met de marktsector positief beïnvloed. Uit Paragraaf 6.2 bleek dat die ontwikkeling van de bijzondere beloningen niet los kan worden gezien van een deel van de Van Rijn gelden. We kunnen daarom de conclusie trekken dat zonder de Van Rijn gelden het negatieve beloningsverschil tussen de onderwijssectoren en de marktsector zich in de periode 2001-2004 minder gunstig zou hebben ontwikkeld dan het nu heeft gedaan.

## 6.4 Conclusie

Op grond van de analyses in dit hoofdstuk over de ontwikkeling van contractlonen en bijzondere beloning in verschillende sectoren tussen 2001 en 2004 kan worden geconcludeerd dat:

- de universiteiten over die gehele periode de grootste beloningsachterstand kennen ten opzichte van de marktsector (18 tot 20 procent), de sector BVE en het hoger beroepsonderwijs de kleinste (11 tot 13 procent);
- het negatieve beloningsverschil tussen alle onderwijssectoren en de marktsector tussen 2001 en 2004 licht is afgenomen, met uitzondering van het primair onderwijs;
- deze afname positief is beïnvloed door een relatief sterke groei van de bijzondere beloningen die het grootste is geweest in de sector BVE en het primair onderwijs;
- deze sterke groei van de bijzondere beloningen voor een belangrijk deel kan worden toegeschreven aan gelden die beschikbaar zijn gekomen als gevolg van het rapport van de werkgroep Van Rijn.

## 7 Conclusies

In dit rapport hebben we antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. *Hoe heeft de ontwikkeling van contractlonen in de onderwijssector er in het afgelopen decennium uitgezien en hoe verschilt dat ten opzichte van relevante vergelijkbare sectoren?*

Uurlonen liggen voor vergelijkbare werknemers over het algemeen lager in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Als gevolg daarvan is er vrijwel voor alle groepen werknemers in het onderwijs sprake van een beloningsachterstand. Beloningsprofielen over leeftijd zijn platter in de onderwijssectoren dan in de marktsector. Dit geldt met name voor het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan neemt de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector eerst toe, maar vanaf ongeveer 40-jarige leeftijd ook weer af. Desondanks blijft voor alle leeftijdscategorieën over het algemeen sprake van een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. (Hoofdstuk 1)

Het primair onderwijs combineert platte beloningsprofielen met een relatief gunstig startsalaris. Daardoor is het beloningsverschil voor jongere werknemers in het primair onderwijs relatief klein en voor oudere werknemers in het primair onderwijs relatief groot. De beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector zijn groter naarmate het opleidingsniveau van de werknemer hoger is. Met name wetenschappelijk opgeleide werknemers en in mindere mate werknemers met een hogere beroepsopleiding kennen in de marktsector een veel steiler beloningsprofiel over leeftijd dan in de onderwijssectoren. Het zijn dan ook vooral de hoger opgeleide werknemers op middelbare leeftijd in de onderwijssectoren die te maken hebben met een grote beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Dit zijn tevens de grootste groepen werknemers in de onderwijssectoren. (Hoofdstuk 1)

Het flinke negatieve beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zoals dat in de marktsector is te vinden, is veel kleiner in het onderwijs en zelfs volledig afwezig in het primair en voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan hebben vooral mannen in het onderwijs een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector. Of werknemers in voltijd of deeltijd werken heeft nauwelijks invloed op beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector. (Hoofdstuk 1)

2. *Wat voor invloed hebben de Van Rijn en Balkenende maatregelen voor het onderwijs in het afgelopen decennium gehad op de beloningsverschillen en beloningsontwikkeling?*

De contractloonontwikkeling in het onderwijs is tussen de jaren 2001 en 2004 niet achtergebleven op die in de marktsector. De beloningsachterstand in alle onderwijssectoren, met uitzondering van het primair onderwijs, is ten opzichte van de marktsector tussen 2001 en 2004 licht afgenomen. Deze afname is positief beïnvloed door een relatief sterke groei van de bijzondere beloningen, die het grootst is geweest in de sector BVE en het primair onderwijs. Deze sterke groei van de bijzondere beloningen kan voor een belangrijk deel worden toegeschreven aan gelden die beschikbaar zijn gekomen als gevolg van het rapport van de werkgroep Van Rijn. (Hoofdstuk 6)

3. *In hoeverre zijn beloningsverschillen tussen de onderwijssector en andere sectoren terug te voeren op regionale beloningsverschillen?*

De regionale beloningsdifferentiatie is in de marktsector vele malen groter dan in de onderwijssectoren, waardoor ook de beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector sterk verschillen tussen regio's. In de Randstad worden in de marktsector de hoogste lonen betaald, in het noorden en oosten van het land de laagste. Het verschil kan oplopen tot maar liefst 20 procent. Daardoor kunnen de beloningsverschillen tussen de onderwijssectoren en de marktsector regionaal tot zo'n 20 procentpunten verschillen, met name in het primair en voortgezet onderwijs. Zo kan een docent op een basisschool in de gemeente Amsterdam een beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector van maar liefst 30 procent hebben, terwijl een docent in het voortgezet onderwijs in Friesland ongeveer hetzelfde kan verdienen als in de marktsector. (Hoofdstuk 3)

4. *Kunnen verschillen in bijzondere beloningen een deel van de (de ontwikkeling van) de waargenomen beloningsverschillen verklaren?*

De gemiddelde werknemer kreeg in 2001 ongeveer 3,4 procent van het salaris als bijzondere beloning. In 2004 was dat opgelopen tot 3,9 procent van het salaris. Opvallend genoeg komt die groei met name voor rekening van de onderwijssectoren. Waren het in 2001 vooral de rijksoverheid en de private dienstverlening die veel gebruik maakte van bijzondere beloningen, in 2004 is ook het primair en voortgezet onderwijs en de BVE sector een gulle verstrekker van bijzondere beloningen. Na de provincies is het de sector BVE en het primair onderwijs waar het aandeel van de bijzondere beloning het snelst is gestegen tussen 2001 en 2004. Die ontwikkeling impliceert dat de beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector, wanneer dat zou worden uitgedrukt in het contractloon alleen, zich in de periode 2001-2004 minder gunstig zou hebben ontwikkeld. De relatief sterke groei van de bijzondere beloningen heeft die ontwikkeling positief beïnvloed. (Hoofdstuk 6)

5. *Voor welke deel worden de beloningsverschillen tussen de onderwijssector en andere sectoren gecompenseerd door 'zachte' factoren die specifiek zijn voor de sector, zoals mogelijkheden voor het combineren van werk en privé, baanzekerheid, etc.?*

Kan aannemelijk worden gemaakt dat werknemers in het onderwijs een minder negatief beloningsverschil met de marktsector ervaren dan puur op basis van het feitelijke verschil in contractlonen kan worden vastgesteld? Onze analyses op de Loonwijzer tonen dit inderdaad aan. Werknemers in het onderwijs zijn zelfs meer tevreden met hun beloning dan werknemers in de marktsector. Dat komt deels doordat werknemers in het onderwijs minder worden gedreven door alleen het loon en meer intrinsiek worden gemotiveerd: ze vinden andere factoren van hun baan belangrijker in vergelijking met werknemers in de marktsector. Die andere zogenaamde 'zachte' factoren blijken ook gunstiger te zijn in de onderwijssector dan in de marktsector. Dit zorgt voor een gedeeltelijke compensatie van de objectieve beloningsachterstand die werknemers in het onderwijs hebben ten opzichte van de marktsector. (Hoofdstuk 4)

Wanneer werknemers in het onderwijs in een vergelijkbare functie in de marktsector zouden werken, dan zouden ze een 5 procent hoger bruto uurloon willen verdienen om te compenseren voor de minder gunstige zachte factoren in de marktsector. Met andere woorden, als gevolg van de gunstigere zachte

factoren in het onderwijs in vergelijking met de marktsector zijn werknemers in het onderwijs bereid om ongeveer 5 procent minder te verdienen dan in de marktsector, in termen van bruto uurloon. Overigens geldt dat voor het totaal aan zachte factoren die we in onze studie hebben kunnen betrekken. Niet uitgesloten kan worden dat er nog meer ‘zachte’ factoren zijn die voor het verschil in beloning kunnen compenseren, zowel in positieve als in negatieve richting. In het licht van eerder onderzoek (Vrieling e.a., 2004) denken we echter dat we de belangrijkste factoren in onze analyse hebben meegenomen. (Hoofdstuk 4)

*6. In hoeverre kan een achterblijvende beloning in de onderwijssector worden toegeschreven aan beperkingen in carrièremogelijkheden als gevolg van beperkingen in de mobiliteit tussen functies of salarisschalen?*

Aan de hand van de inschaling van werknemers in het primair en voortgezet onderwijs hebben we laten zien dat de loongroeimogelijkheden voor werknemers in deze sectoren beperkt zijn. Ruim 42 procent van de werknemers zit in de hoogste trede van de loonschaal en een groot deel van de overige werknemers zit daar tegen aan. De kans om in de hoogste trede van een loonschaal te zitten hangt sterk samen met de leeftijd van werknemers. Al vanaf de leeftijdscategorie van 35-45 jaar is het voor de meeste werknemers in het primair en voortgezet onderwijs niet langer mogelijk om binnen hun loonschaal nog verder te groeien. Tevens is de overstap naar een volgende loonschaal beperkt. Dat verklaart de relatief platte beloningsprofielen in het primair en voortgezet onderwijs. Het grote aantal werknemers dat in de hoogste trede van een loonschaal zit is dan ook met name het gevolg van de leeftijdsopbouw in het primair en voortgezet onderwijs. Maar liefst 53 procent van de werknemers is ouder dan 45 jaar en 17 procent ouder dan 55 jaar. (Hoofdstuk 5)

Een beperkte mate van loongroeimogelijkheden kan leiden tot beloningsverschillen ten opzichte van sectoren waar die mogelijkheden nog wel bestaan, zoals de marktsector. In hoeverre beloningsverschillen met andere sectoren kunnen worden toegeschreven aan deze beperkingen in loongroeimogelijkheden zou nader moeten worden uitgezocht. (Hoofdstuk 5)



## Literatuur

Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Bernds en H.S. Dekker en C.F. Faber (2004), "Monitor decentrale budgetten 2003/2004", Regioplan publicatienr. 1148, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Berkhout, E., A. Heyma en W. Salverda (2006), "Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2004", SEO rapport nr. 889, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ecorys-NEI (2004), "Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003", Rotterdam: Ecorys-NEI, Arbeid en Sociaal beleid.

Hassing, W. (1999), "De rol van leeftijd bij de ontslagbeslissing", *Economisch Statistische Berichten*, 84-4235, 17 december.

Herweijer, L. (1999), "Tussen overschot en tekort. De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken", Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie/Sociaal en Cultureel Planbureau (Cahier 162).

Heyma, A., E. Berkhout, W. Salverda en M. Biermans (2004), "Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001", SEO rapport nr. 764, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2001), "Sectorale loonverschillen; Een vergelijking van de lonen in de collectieve sector met lonen in de marktsector", Den Haag: CentER Applied Research.

Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14, pag. 693-708.

Vogels, R. en R. Bronneman-Helmers (2006). "Wie werken er in het onderwijs? Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional", SCP-publicatie 2006/19, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vrielink, S., R. Kloosterman en N. van Kessel (2004), "Arbeidssatisfactie in de loopbaan", OCW Rapport nr. 111, Nijmegen: ITS.





## Bijlage A: Indeling sectoren

Onderstaande tabel toont de gehanteerde indeling in sectoren, taakvelden en subsectoren. Deze is gebaseerd op informatie over de SBI93-sectorcode en de CAO-sectorcode per baan in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). Voor toedeling aan een (sub)sector of taakveld moet aan beide voorwaarden zijn voldaan.

Sectoren	SBI93 sector	CAO sector
Marktsector	(10 t/m 84)  (86 t/m 93)	Particuliere bedrijven (1000) en Gesubsidieerde sector (2000) Idem (< 3000)
Collectieve sector	Gezondheids- en welzijnszorg (85) --	-- Exclusief Particuliere bedrijven (1000) en Gesubsidieerde sector (2000)
Subsectoren marktsector	SBI93 sector	CAO sector
Nijverheid en landbouw	Landbouw, jacht en bosbouw (01 en 02) Visserij (05) Winning van delfstoffen (10 t/m 14) Industrie (15 t/m 37) Productie en distributie van elektriciteit, aardgas en water (40 en 41) Bouwnijverheid (45)	(< 3000) (< 3000) (< 3000) (< 3000) (< 3000) (< 3000)
Handel en horeca	Reparatie van consumentenartikelen en handel (50 t/m 52) Horeca (55)	(< 3000) (< 3000)
Vervoer en communicatie	Vervoer, opslag en communicatie (60 t/m 64)	(< 3000)
Financiële en zakelijke dienstverlening	Financiële instellingen (65 t/m 67)  Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening (70 t/m 74)	(< 3000)  (< 3000)
Overige diensten privaat	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen (75) Onderwijs (80) Gezondheids- en welzijnszorg (85) Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening (90 t/m 93)	(< 3000) (< 3000) (< 3000) (< 3000)

Taakvelden collectieve sector	SBI93 sector	CAO sector
Zorg en welzijn	Gezondheids- en welzijnszorg (85) --	-- Academische Ziekenhuizen (3240)
Openbaar bestuur	-- -- -- -- --	Rijksoverheid (3100) Rechterlijke macht (3500) Provincies (3700) Gemeenten (3600) Waterschappen (3800)
Onderwijs	-- -- -- -- --	Primair onderwijs (3211) Voortgezet onderwijs (excl. BVE) (3212) Onderwijs BVE (3213) en Restgroep onderwijs (3290) Hoger beroepsonderwijs (3220) Universiteiten (3230) en Onderzoeksinstituten (3250)
Veiligheid	-- -- --	Politie (3400) Burgerpersoneel defensie (3310) Militair personeel defensie (3320)
Subsectoren collectieve sector	SBI93 sector	CAO sector
Zorg en welzijn	Gezondheids- en welzijnszorg (85)	Exclusief Academische Ziekenhuizen (3240)
Academische ziekenhuizen	--	Academische ziekenhuizen (3240)
Rijksoverheid	--	Rijksoverheid (3100)
Rechterlijke Macht	--	Rechterlijke macht (3500)
Provincies	--	Provincies (3700)
Gemeenten	--	Gemeenten (3600)
Waterschappen	--	Waterschappen (3800)
Primair onderwijs	--	Primair onderwijs (3211)
Voortgezet onderwijs	--	Voortgezet onderwijs (excl. BVE) (3212)
Onderwijs BVE	--	Onderwijs BVE (3213) en Restgroep onderwijs (3290)
Hoger Beroepsonderwijs (HBO)	--	Hoger beroepsonderwijs (3220)
Universiteiten en onderzoek	--	Universiteiten (3230) en Onderzoeksinstituten (3250)
Politie	--	Politie (3400)
Defensie (overig)	--	Burgerpersoneel defensie (3310)
Defensie (gevechtsfuncties)	--	Militair personeel defensie (3320)

## Bijlage B: Bepaling van het loonbegrip

Bij de bepaling van het beloningsverschil tussen 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). Bij de definitie van het te hanteren loonbegrip zijn we gehouden aan de beloningsvariabelen die beschikbaar zijn in de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).<sup>13</sup> Dit zijn onder andere:

- **BRLNNMJR**: 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, spaarloon en het werkgeversdeel van de vrijgestelde premies;
- **EENNMJRP**: Eenmalige beloningen per jaar, zoals vakantiegeld en winstuitkeringen;
- **SPLNNMJR**: Spaarloon per jaar;
- **VRPNMJR**: Werkgeversdeel van de vrijgestelde premies per jaar, zoals pensioenbijdragen;
- **BRLNNMMD**: 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:

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

met

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

en

$$\text{BRLNJTOT} = \text{BRLNNMJR} + \text{EENNMJRP} + \text{SPLNNMJR} + \text{VRPNMJR}$$

<sup>13</sup> Hoewel de officiële CBS-publicaties op [www.statline.nl](http://www.statline.nl) en de loonstatistieken in dit rapport beiden de EWL als bron hebben, zijn er toch verschillen tussen beide uitkomsten. De gehanteerde berekeningsmethode in ons rapport wijkt namelijk af van de door het CBS gehanteerde methode. Waar wij eerst individuele lonen berekenen als loonsom gedeeld door arbeidsduur en vervolgens gemiddelde berekenen voor groepen, daar berekent het CBS eerst de totale loonsom en gewerkte uren per groep om die vervolgens op elkaar te delen.



## Bijlage C: Modelling loonvergelijking

Bij het vaststellen van ‘werkelijke’ of gecorrigeerde beloningsverschillen moet worden gecorrigeerd voor verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulaties tussen sectoren. De achterliggende veronderstelling is dat de wijze waarop de beloning, al dan niet terecht, afhankelijk is van een aantal kenmerken gelijk zou dienen te zijn voor sectoren om een vergelijkbare concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te bereiken. Hierbij abstraheren we van secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de correctie voor de samenstelling van de werknemerspopulaties maken we gebruik van een multivariate regressiemethode. Deze methode verklaart de hoogte van individuele lonen aan de hand van meerdere karakteristieken van individuele werknemers en hun werkomgeving, waaronder de sector waarin zij werken. Formeel kan dit worden beschreven door de functie

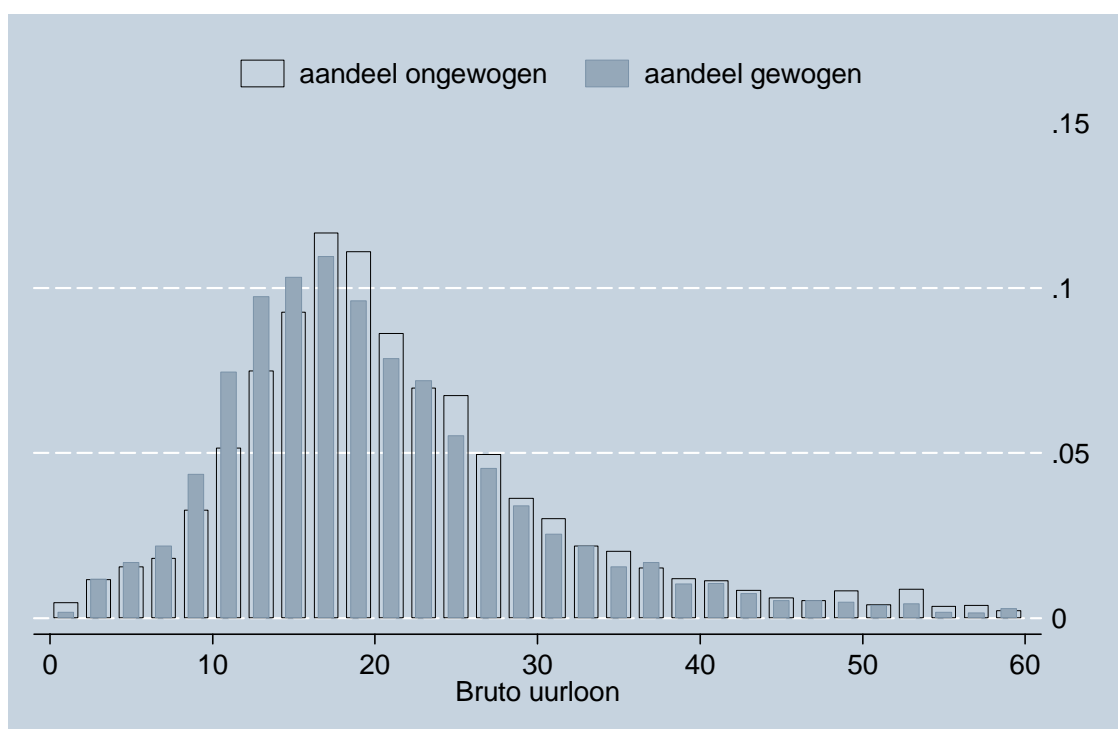
$$Y = f(X) \tag{C.1}$$

waarbij  $Y$  voor het loon staat en  $X$  voor een vector van factoren die de hoogte van het loon mede kunnen ‘verklaren’. Dit ‘verklaren’ heeft een statistische betekenis: er is niet noodzakelijk sprake van causaliteit, maar van correlatie. ‘Verklarende’ factoren kunnen wel zelf weer samenhangen met echte causale factoren. Zo is geslacht op zich niet noodzakelijk een causale factor voor de hoogte van het loon, maar representeert het eigenschappen van werknemers of percepties van werkgevers die de hoogte van het loon bepalen. Door zoveel mogelijk relevante factoren op te nemen in de vector  $X$ , corrigeren we zo goed mogelijk voor verschillen tussen banen en werknemers, waardoor lonen vergelijkbaar worden. De functie  $f(\cdot)$  geeft aan hoe de verklarende factoren in relatie staan tot het loon. Voor de invulling van vergelijking (C.1) maken we de volgende keuzes:

- (i) 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 C.1). De schattingsresultaten zijn door de exponentiële specificatie bovendien minder gevoelig voor enkele grote uitschieters in het uurloon naar boven;
- (ii) Vergelijking (C.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;
- (iii) 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 (C.1);

- (iv) Het gedeelte van de uurlonen  $Y$  dat niet kan worden verklaard aan de hand van de factoren in  $X$ , stellen we gelijk aan de 'storingsterm'  $\varepsilon$ .

**Figuur C.1: Verdeling van uurlonen in het analysebestand voor 2004**



Als gevolg van deze keuzes, kan het beloningsmodel (met index  $m$  voor marktsector en index  $c$  voor collectieve sector) worden gespecificeerd als

$$\ln(Y_m) = X_m' \beta_m + \varepsilon_m \quad (C.2)$$

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

Uiteindelijk zijn we geïnteresseerd in de coëfficiënten  $\beta$  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. De geschatte coëfficiënten worden gepresenteerd in Bijlage E.

## Bijlage D: Classificatie opleiding en beroep

Opleiding	SOI
lager onderwijs	10111, 20112, 20180
algemeen lager onderwijs	30112, 30114, 30115, 30116, 30117, 30121, 30123, 30128, 30135, 30138, 30139, 30140, 30141, 30142, 30143, 30144, 30145, 30146, 30148, 30149, 30150, 30154, 30155, 30164, 30170, 30174, 30180, 30190
algemeen hoger onderwijs	40100, 40146, 40150, 40151, 40152, 40153, 40154, 40155, 40158, 40159, 40161, 40162, 40163, 40164, 40165, 40166, 40168, 40169, 40170, 40171, 40172, 40173, 40174, 40175, 40176, 40178, 40179, 40180, 40190
laag agrarisch	32000, 32110, 32120, 32121, 32123, 32125, 32128, 32130, 32151, 32153, 32158, 32175, 32181, 32183, 32188, 32190, 32196, 32197, 32210, 32280, 32900, 42000, 42110, 42120, 42121, 42123, 42125, 42128, 42130, 42151, 42153, 42158, 42175, 42183, 42188, 42195, 42196, 42197, 42210, 42220, 42250, 42310, 42320, 42350, 42900
laag weg- en waterbouw	33623, 33625, 43623, 43625, 43823
laag bouwkunde	33611, 33613, 33614, 33615, 33616, 33618, 43611, 43613, 43614, 43615, 43616, 43617, 43618
laag automatisering	33654, 33655, 36135, 43652, 43654, 43655, 46135
laag overig techniek & transport	30667, 30671, 30690, 33140, 33631, 33633, 33635, 33638, 33641, 33643, 33646, 33647, 33648, 33651, 33653, 33663, 33665, 33668, 33671, 33672, 33673, 33674, 33675, 33676, 33677, 33678, 33685, 33688, 33690, 33691, 33692, 34110, 34131, 34133, 34140, 34150, 34180, 34190, 34193, 34231, 34239, 34241, 34310, 34350, 43110, 43120, 43140, 43149, 43160, 43181, 43190, 33010, 33600, 34100, 34130, 43100, 43130, 43600, 43630, 43650, 43660, 43800, 44000, 43619, 43631, 43633, 43635, 43638, 43641, 43643, 43645, 43646, 43647, 43648, 43649, 43651, 43653, 43659, 43663, 43665, 43667, 43668, 43669, 43671, 43672, 43673, 43674, 43675, 43676, 43677, 43678, 43679, 43682, 43685, 43688, 43690, 43691, 43692, 43693, 43694, 43695, 43811, 43814, 43815, 43816, 43817, 43818, 43819, 43833, 43835, 43838, 43841, 43843, 43847, 43848, 43851, 43853, 43867, 43868, 43874, 43876, 43877, 43879, 43885, 43888, 43891, 43892, 43894, 43900, 43916, 43917, 43933, 43935, 43941, 43965, 43967, 43976, 43977, 43985, 44110, 44131, 44133, 44139, 44140, 44150, 44180, 44190, 44191, 44192, 44210, 44231, 44238, 44239, 44241, 44248, 44250, 44291, 44333, 44900, 44901, 44902, 44903, 44904
laag administratief	36100, 36110, 36120, 36131, 36133, 36138, 36180, 36190, 36193, 44310, 44340, 44350, 44390, 46100, 46110, 46120, 46129, 46130, 46131, 46133, 46138, 46180, 46190, 46191, 46192, 46193, 46220, 46240

Opleiding	SOI
laag commercieel	33811, 36142, 36143, 36145, 36146, 36148, 36150, 36280, 46140, 46141, 46142, 46143, 46145, 46146, 46148, 46149, 46150, 46159, 46280
laag juridisch bestuurlijk	36611, 36618, 36628, 36690, 46611, 46613, 46618, 46620, 46621, 46623, 46628, 46629, 46630, 46680, 46690
laag beveiliging	39120, 39180, 39287, 39323, 49100, 49110, 49120, 49140, 49150, 49160, 49170, 49180, 49190, 49236, 49251, 49252, 49253, 49254, 49258, 49261, 49262, 49263, 49264, 49266, 49267, 49272, 49273, 49274, 49276, 49287, 49312, 49318, 49323, 49328, 49351, 49352, 49353, 49358, 49362, 49363, 49368, 49371, 49372, 49373, 49378, 49400
laag docenten	30600, 30657, 40611, 40617, 40627, 40651, 40657, 40658, 40667, 40674, 40688, 40690, 40691, 40671
laag (para)medisch	35118, 35120, 35148, 35160, 35180, 35190, 35210, 35430, 45000, 45100, 45118, 45120, 45138, 45141, 45143, 45148, 45160, 45180, 45190, 45191, 45192, 45210, 45218, 45220, 45231, 45233, 45235, 45238, 45241, 45242, 45248, 45280, 45290, 45310, 45380, 45410, 45430, 45480, 45900
laag verzorg., dienstverl.& soc.cult.	34430, 37118, 37143, 37145, 37161, 37163, 37165, 37188, 38100, 38110, 38119, 38121, 38123, 38125, 38130, 38140, 38180, 38190, 38330, 38340, 44420, 44430, 47100, 47110, 47111, 47113, 47115, 47118, 47119, 47120, 47130, 47140, 47141, 47143, 47145, 47148, 47150, 47163, 47165, 47188, 47190, 47191, 47192, 47193, 48100, 48110, 48120, 48121, 48123, 48125, 48127, 48128, 48129, 48130, 48140, 48180, 48190, 48191, 48192, 48320, 48330, 48340, 48400, 48440
hoog weg- en waterbouw	53623, 53625, 63623, 63625, 73623
hoog bouwkunde	53613, 53618
hoog automatisering	53652, 53654, 53655, 56135, 63652, 63655, 66135, 73654, 73655, 76135
hoog overig techniek, agr. en transp.	52110, 52128, 52130, 52158, 52171, 52175, 52183, 52188, 52195, 52196, 52000, 52210, 53100, 53130, 53188, 53600, 53874, 52197, 52220, 52310, 52380, 52900, 53110, 53120, 53140, 53149, 53150, 53160, 53183, 53190, 53631, 53633, 53635, 53643, 53645, 53646, 53648, 53651, 53653, 53672, 53673, 53674, 53675, 53677, 53678, 53682, 53683, 53685, 53688, 53690, 53691, 53692, 53818, 53841, 53868, 53885, 53900, 54110, 54121, 54128, 54133, 54139, 54140, 54150, 54180, 54190, 54192, 54220, 54231, 54238, 54239, 54241, 54900, 62110, 62128, 62130, 62158, 62171, 62173, 62175, 62181, 62183, 62188, 62210, 62220, 62310, 62900, 63110, 63120, 63130, 63140, 63150, 63160, 63170, 63181, 63188, 63190, 63631, 63643, 63645, 63648, 63651, 63675, 63677, 63682, 63683, 63688, 63690, 63818, 63900, 72175, 72181, 72220, 73110, 73120, 73140, 73150, 73160, 73645, 73648, 73651, 73674, 73675



Opleiding	SOI
hoog administratief	54310, 54350, 56100, 56110, 56120, 56131, 56133, 56138, 56180, 56190, 56193, 56210, 56220, 56240, 66110, 66120, 66133, 66190, 66210, 66220, 66240, 76110, 76120, 76133
hoog commercieel	56141, 56142, 56143, 56145, 56146, 56148, 56150, 66141, 66143, 66145, 66148, 76145
hoog juridisch bestuurlijk	56600, 56610, 56611, 56613, 56618, 56619, 56620, 56621, 56623, 56628, 56630, 56690, 66610, 66611, 66613, 66618, 66619, 66628, 66630, 66680, 66690, 66691, 76618, 76628, 76630
docenten basisonderwijs	59110, 59160, 59170, 59190, 59236, 59251, 59263, 59264, 59274, 59287, 59352, 59400, 69150, 69170
docenten onderwijsk. & sociaal	50611, 50613, 60613
docenten exact, med., verz.&techno	50617, 50663, 50664, 50666, 50667, 60617, 60663, 60664, 60666, 60667, 70663, 70666
docenten economisch	50631, 50633, 50635, 50637, 50638, 50641, 50643, 50645, 50647, 50651, 50653, 50655, 50657, 50658, 50671, 50674, 60631, 60633, 60635, 60657, 60658, 60671, 60674, 70631, 70633, 70635, 70638, 70671
docenten humaniora	50661, 60661, 70661
docenten overig	50600, 50621, 50623, 50624, 50625, 50626, 50627, 50628, 50681, 50682, 50683, 50685, 50686, 50688, 50690, 50692, 50693, 50694, 50695, 50699, 60621, 60623, 60624, 60625, 60626, 60627, 60628, 60681, 60682, 60683, 60685, 60692, 70621, 70624, 70625, 70626, 70628, 70688
hoog (para)medisch	55111, 55113, 55118, 55120, 55131, 55133, 55141, 55143, 55148, 55151, 55153, 55160, 55180, 55190, 55210, 55220, 55231, 55238, 55241, 55243, 55248, 55280, 55310, 55380, 55420, 55480, 55000, 55242
hoog geneeskundig	65111, 65131, 65148, 65160, 65180, 65190, 65191, 65220, 65238, 65280, 65380, 65480, 65900, 75111, 75131, 75148, 75151, 75160, 75180, 75220, 75280
hoog verzorg., dienstverl.& soc.cult.	57100, 57110, 57111, 57113, 57115, 57118, 57119, 57120, 57130, 57141, 57143, 57145, 57148, 57150, 57165, 57181, 57188, 57190, 57193, 58110, 58123, 58125, 58180, 58190, 58340, 67111, 67113, 67115, 67118, 67119, 67120, 67130, 67141, 67143, 67145, 67148, 67150, 67159, 67188, 67190, 68110, 68180, 77113, 77130, 77148, 77150, 77188

Opleiding	SOI
hoog taalkundig	51100, 51110, 51121, 51123, 51131, 51133, 51138, 51140, 51150, 51181, 51183, 51185, 51188, 51190, 51610, 61110, 61121, 61123, 61128, 61131, 61133, 61138, 61140, 61150, 61181, 61183, 61185, 61188, 61190, 61610, 71181, 71188, 71610
overig	31110, 31121, 31123, 31131, 31133, 31138, 31140, 31185, 31190, 31610, 38600, 38610, 38630, 39800, 39900, 41110, 41121, 41123, 41131, 41133, 41150, 41181, 41188, 41190, 41610, 46464, 48610, 48620, 48630, 48640, 48680, 48690, 49800, 49900, 49901, 49902, 58600, 58610, 58619, 58620, 58630, 58639, 58640, 58680, 58690, 59800, 59900, 59901, 68610, 68640, 68690, 69800, 69900

Beroepscategorie	Beroepssoort
laag agrarisch	technisch
laag weg&waterbouw	technisch
laag bouwkunde	technisch
laag automatisering	technisch
laag ov.techniek&transport	technisch
laag administratief	administratief
laag commercieel	administratief
laag juridisch bestuurlijk	administratief
laag beveiliging	administratief
laag (para)medisch	technisch
laag verzor/dienstv/soc.cult	technisch
hoog weg&waterbouw	technisch
hoog bouwkunde	technisch
hoog automatisering	technisch
hoog ov.techniek/agr/transp	technisch
hoog administratief	administratief
hoog commercieel	administratief
hoog juridisch bestuurlijk	administratief
hoog leidinggevend	manager
hoog beveiliging	administratief
docent basisonderwijs	administratief
docent onderwijsk/sociaal	administratief
docent exact/med/verz/techn	technisch
docent economie	administratief
docent humaniora	administratief
docent overig	administratief
hoog (para)medisch	technisch
hoog geneeskundig	technisch
hoog verzor/dienstv/soc.cult	technisch
hoog taalkundig	administratief
overig	administratief

De indeling van beroepscategorie is gemaakt op basis van de SBC92-code en integraal overgenomen uit eerdere analyses door SEO en CentER-AR, en in detail beschreven in het rapport van CentER-AR (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2001).

## Bijlage E: Schattingsresultaten loonvergelijking

**Tabel E.1: Schattingsresultaten voor het bruto uurloonmodel op gegevens uit de EWL 2004**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Marktsector mannen</b>				
Nijverheid en landbouw	referentie			
Handel en horeca	-0,139	2,32		
Vervoer en communicatie	-0,053	0,70		
Financiële en zakelijke diensten	-0,549	8,30		
Overige private diensten	0,374	4,02		
<b>Marktsector, vrouwen</b>				
Nijverheid en landbouw	referentie			
Handel en horeca	-0,309	2,67		
Vervoer en communicatie	-0,409	3,21		
Financiële en zakelijke diensten	-0,328	2,61		
Overige private diensten	-0,433	2,77		
<b>Collectieve sector, mannen</b>				
Rijksoverheid				
Zorg en welzijn			0,480	4,12
Provincies			0,244	0,79
Gemeenten			0,061	0,49
Primair onderwijs			0,926	7,88
Voortgezet onderwijs			0,595	4,73
Onderwijs BVE			-0,312	1,81
Hoger Beroepsonderwijs			-0,136	0,70
Universiteiten			-0,456	3,12
<b>Collectieve sector, vrouwen</b>				
Zorg en welzijn			0,694	5,52
Provincies			0,317	1,23
Gemeenten			0,110	0,75
Primair onderwijs			1,090	8,06
Voortgezet onderwijs			0,763	5,23
Onderwijs BVE			0,777	3,55
Hoger Beroepsonderwijs			-0,048	0,23
Universiteiten			-0,362	2,23

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Nijverheid en landbouw</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,539	22,94		
Middelbaar onderwijs	0,540	23,70		
Hoger Beroepsonderwijs	0,543	23,16		
Universitair onderwijs	0,586	23,00		
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,056	18,93		
Middelbaar onderwijs	-0,053	19,02		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,046	14,96		
Universitair onderwijs	-0,040	10,64		
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,439	7,64		
Middelbaar onderwijs	0,452	7,94		
Hoger Beroepsonderwijs	0,531	8,99		
Universitair onderwijs	0,569	9,08		
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,048	6,51		
Middelbaar onderwijs	-0,049	6,74		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,059	7,11		
Universitair onderwijs	-0,058	5,79		
<b>Handel en horeca</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,544	20,44		
Middelbaar onderwijs	0,526	20,78		
Hoger Beroepsonderwijs	0,581	21,06		
Universitair onderwijs	0,636	20,32		
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,056	15,61		
Middelbaar onderwijs	-0,049	14,60		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,049	11,43		
Universitair onderwijs	-0,051	8,66		
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,511	18,48		
Middelbaar onderwijs	0,528	18,93		
Hoger Beroepsonderwijs	0,593	17,84		
Universitair onderwijs	0,636	20,32		
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,059	15,69		
Middelbaar onderwijs	-0,061	15,66		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,067	11,20		
Universitair onderwijs	-0,051	8,66		

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Vervoer en communicatie</b>				
<b>Leeftijd, mannen</b>				
Elementair en lager onderwijs	0,530	16,01		
Middelbaar onderwijs	0,544	16,15		
Hoger Beroepsonderwijs	0,611	17,24		
Universitair onderwijs	0,659	16,69		
<b>Leeftijd kwadraat, mannen</b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,057	13,46		
Middelbaar onderwijs	-0,058	13,44		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,058	11,31		
Universitair onderwijs	-0,067	10,00		
<b>Leeftijd, vrouwen</b>				
Elementair en lager onderwijs	0,576	14,00		
Middelbaar onderwijs	0,574	14,34		
Hoger Beroepsonderwijs	0,647	14,42		
Universitair onderwijs	0,659	16,69		
<b>Leeftijd kwadraat, vrouwen</b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,065	10,77		
Middelbaar onderwijs	-0,061	10,67		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,074	9,54		
Universitair onderwijs	-0,067	10,00		
<b>Financiële en zakelijke diensten</b>				
<b>Leeftijd, mannen</b>				
Elementair en lager onderwijs	0,778	26,80		
Middelbaar onderwijs	0,774	28,65		
Hoger Beroepsonderwijs	0,788	29,18		
Universitair onderwijs	0,800	29,65		
<b>Leeftijd kwadraat, mannen</b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,082	21,04		
Middelbaar onderwijs	-0,077	22,79		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,072	20,97		
Universitair onderwijs	-0,065	18,47		
<b>Leeftijd, vrouwen</b>				
Elementair en lager onderwijs	0,549	14,66		
Middelbaar onderwijs	0,604	15,96		
Hoger Beroepsonderwijs	0,644	16,55		
Universitair onderwijs	0,643	15,81		
<b>Leeftijd kwadraat, vrouwen</b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,062	12,58		
Middelbaar onderwijs	-0,069	13,86		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,069	12,59		
Universitair onderwijs	-0,058	9,03		

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Overige private diensten</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,382	7,26		
Middelbaar onderwijs	0,351	7,66		
Hoger Beroepsonderwijs	0,357	8,00		
Universitair onderwijs	0,416	9,13		
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,042	5,81		
Middelbaar onderwijs	-0,032	5,33		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,030	5,14		
Universitair onderwijs	-0,036	5,66		
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	0,666	10,59		
Middelbaar onderwijs	0,634	10,44		
Hoger Beroepsonderwijs	0,626	10,10		
Universitair onderwijs	0,722	11,45		
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs	-0,075	8,95		
Middelbaar onderwijs	-0,067	8,71		
Hoger Beroepsonderwijs	-0,060	7,18		
Universitair onderwijs	-0,075	8,28		
<b>Zorg en welzijn</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,335	9,85
Middelbaar onderwijs			0,312	9,81
Hoger Beroepsonderwijs			0,318	10,39
Universitair onderwijs			0,376	12,39
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,037	8,16
Middelbaar onderwijs			-0,030	7,49
Hoger Beroepsonderwijs			-0,026	6,93
Universitair onderwijs			-0,020	5,32
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,260	15,38
Middelbaar onderwijs			0,276	16,53
Hoger Beroepsonderwijs			0,299	17,57
Universitair onderwijs			0,346	18,90
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,029	13,09
Middelbaar onderwijs			-0,028	13,56
Hoger Beroepsonderwijs			-0,029	13,14
Universitair onderwijs			-0,024	8,85

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Rijksoverheid</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,542	10,67
Middelbaar onderwijs			0,554	11,49
Hoger Beroepsonderwijs			0,607	12,24
Universitair onderwijs			0,625	13,00
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,054	8,51
Middelbaar onderwijs			-0,055	9,67
Hoger Beroepsonderwijs			-0,059	9,72
Universitair onderwijs			-0,055	9,48
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,625	9,76
Middelbaar onderwijs			0,635	9,67
Hoger Beroepsonderwijs			0,686	10,45
Universitair onderwijs			0,9737	11,45
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,068	7,88
Middelbaar onderwijs			-0,070	8,10
Hoger Beroepsonderwijs			-0,073	8,30
Universitair onderwijs			-0,075	8,69
<b>Provincies</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,487	4,51
Middelbaar onderwijs			0,487	4,51
Hoger Beroepsonderwijs			0,580	5,31
Universitair onderwijs			0,580	5,31
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,050	3,97
Middelbaar onderwijs			-0,050	3,97
Hoger Beroepsonderwijs			-0,060	4,72
Universitair onderwijs			-0,060	4,72
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,487	4,51
Middelbaar onderwijs			0,487	4,51
Hoger Beroepsonderwijs			0,580	5,31
Universitair onderwijs			0,580	5,31
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,050	3,97
Middelbaar onderwijs			-0,050	3,97
Hoger Beroepsonderwijs			-0,060	4,72
Universitair onderwijs			-0,060	4,72

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Gemeenten</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,517	13,90
Middelbaar onderwijs			0,540	14,98
Hoger Beroepsonderwijs			0,572	15,99
Universitair onderwijs			0,593	16,09
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,054	11,80
Middelbaar onderwijs			-0,055	12,81
Hoger Beroepsonderwijs			-0,055	12,84
Universitair onderwijs			-0,057	12,19
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,583	13,06
Middelbaar onderwijs			0,610	14,01
Hoger Beroepsonderwijs			0,688	15,53
Universitair onderwijs			0,727	16,17
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,064	11,01
Middelbaar onderwijs			-0,067	12,31
Hoger Beroepsonderwijs			-0,081	14,21
Universitair onderwijs			-0,083	13,66
<b>Primair onderwijs</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,026	0,75
Middelbaar onderwijs			0,093	2,85
Hoger Beroepsonderwijs			0,035	1,24
Universitair onderwijs			0,064	1,87
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,009	1,76
Middelbaar onderwijs			-0,009	1,99
Hoger Beroepsonderwijs			0,012	3,25
Universitair onderwijs			0,006	1,07
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,026	0,75
Middelbaar onderwijs			0,093	2,85
Hoger Beroepsonderwijs			0,040	1,40
Universitair onderwijs			0,064	1,87
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,009	1,76
Middelbaar onderwijs			-0,009	1,99
Hoger Beroepsonderwijs			0,009	2,59
Universitair onderwijs			0,006	1,07



Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Voortgezet onderwijs</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,137	3,27
Middelbaar onderwijs			0,251	5,97
Hoger Beroepsonderwijs			0,185	5,21
Universitair onderwijs			0,166	4,57
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,006	1,00
Middelbaar onderwijs			-0,025	4,23
Hoger Beroepsonderwijs			-0,003	0,65
Universitair onderwijs			0,003	0,71
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,137	3,27
Middelbaar onderwijs			0,244	5,39
Hoger Beroepsonderwijs			0,190	4,80
Universitair onderwijs			0,153	3,70
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,006	1,00
Middelbaar onderwijs			-0,027	4,09
Hoger Beroepsonderwijs			-0,005	0,97
Universitair onderwijs			0,003	0,52
<b>Onderwijs BVE</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,581	6,64
Middelbaar onderwijs			0,701	9,57
Hoger Beroepsonderwijs			0,636	10,03
Universitair onderwijs			0,600	8,86
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,051	4,19
Middelbaar onderwijs			-0,072	7,56
Hoger Beroepsonderwijs			-0,051	7,00
Universitair onderwijs			-0,044	4,98
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,219	2,27
Middelbaar onderwijs			0,190	2,07
Hoger Beroepsonderwijs			0,251	2,54
Universitair onderwijs			0,181	2,16
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,021	1,62
Middelbaar onderwijs			-0,014	1,22
Hoger Beroepsonderwijs			-0,007	0,75
Universitair onderwijs			0,000	0,00

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Hoger Beroepsonderwijs</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,614	7,44
Middelbaar onderwijs			0,614	7,44
Hoger Beroepsonderwijs			0,646	8,15
Universitair onderwijs			0,621	8,36
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,063	6,13
Middelbaar onderwijs			-0,063	6,13
Hoger Beroepsonderwijs			-0,059	6,07
Universitair onderwijs			-0,053	6,13
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,614	7,44
Middelbaar onderwijs			0,614	7,44
Hoger Beroepsonderwijs			0,635	7,74
Universitair onderwijs			0,667	8,42
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,063	6,13
Middelbaar onderwijs			-0,063	6,13
Hoger Beroepsonderwijs			-0,061	5,81
Universitair onderwijs			-0,060	6,01
<b>Universiteiten</b>				
<b><i>Leeftijd, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,781	14,69
Middelbaar onderwijs			0,781	14,69
Hoger Beroepsonderwijs			0,813	14,86
Universitair onderwijs			0,715	14,12
<b><i>Leeftijd kwadraat, mannen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,085	12,82
Middelbaar onderwijs			-0,085	12,82
Hoger Beroepsonderwijs			-0,087	12,07
Universitair onderwijs			-0,056	9,39
<b><i>Leeftijd, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			0,781	14,69
Middelbaar onderwijs			0,781	14,69
Hoger Beroepsonderwijs			0,828	14,14
Universitair onderwijs			0,771	13,51
<b><i>Leeftijd kwadraat, vrouwen</i></b>				
Elementair en lager onderwijs			-0,085	12,82
Middelbaar onderwijs			-0,085	12,82
Hoger Beroepsonderwijs			-0,092	11,06
Universitair onderwijs			-0,072	9,32

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Jeugd, mannen</b>				
16 jaar	-0,892	23,47	-0,744	8,41
17 jaar	-0,690	26,80	-0,656	12,91
18 jaar	-0,502	21,58	-0,562	14,79
19 jaar	-0,408	19,22	-0,465	13,54
20 jaar	-0,249	12,16	-0,375	11,05
21 jaar	-0,149	7,25	-0,163	4,80
22 jaar	-0,064	3,32	-0,014	0,45
<b>Jeugd, vrouwen</b>				
16 jaar	-0,915	25,12	-0,583	7,45
17 jaar	-0,699	23,72	-0,595	18,09
18 jaar	-0,509	20,03	-0,395	16,55
19 jaar	-0,408	16,91	-0,208	9,99
20 jaar	-0,262	10,91	-0,203	11,42
21 jaar	-0,107	4,46	-0,128	7,79
22 jaar	-0,066	2,94	-0,037	2,67
<b>Geslacht</b>				
Man	referentie		referentie	
Vrouw	0,135	1,15	-0,186	1,18
<b>Etniciteit</b>				
Autochtoon	referentie		referentie	
Allochtoon volgens Wet SAMEN	-0,096	15,96	-0,078	13,67
Overig	-0,000	0,03	-0,004	0,83
<b>Anciënniteit in jaren</b>	0,004	21,90	0,005	25,93
<b>Beroepsniveau</b>				
Elementair	referentie		referentie	
Lager	0,053	8,14	0,070	8,99
Middelbaar	0,193	29,19	0,202	26,25
Hoger	0,355	47,76	0,313	38,50
Wetenschappelijk	0,402	42,51	0,407	44,32
Onbekend	0,098	10,57	0,168	17,01
<b>Beroepsoort</b>				
Technisch	referentie		referentie	
Administratief	0,049	13,94	0,009	2,92
Leidinggevens (managers)	0,256	24,39	0,128	17,82
Stagiair	-1,027	55,00	-1,319	108,05
<b>Soort dienst</b>				
Regelmatige dienst	referentie		referentie	
Onregelmatige dienst	0,067	12,80	0,072	20,24

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Dienstverband, mannen</b>				
Voltijd	referentie		referentie	
Deeltijd	-0,051	7,90	-0,067	13,07
Flexibel	-0,251	19,62	-0,156	5,38
<b>Dienstverband, vrouwen</b>				
Voltijd	referentie		referentie	
Deeltijd	0,005	0,84	-0,030	8,09
Flexibel	-0,219	20,90	-0,195	16,79
<b>Bedrijfsgrootte</b>				
1-9 werknemers	-0,029	2,53	-0,101	4,26
10-19 werknemers	-0,029	2,71	-0,055	2,89
20-49 werknemers	-0,016	2,26	0,016	1,72
50-99 werknemers	-0,030	4,70	0,002	0,37
100-199 werknemers	-0,022	4,24	0,003	0,67
200-499 werknemers	-0,023	5,26	-0,005	1,48
500 werknemers of meer	referentie		referentie	
<b>Regio marktsector</b>				
Gemeente Amsterdam	referentie			
Gemeente Rotterdam	-0,047	4,89		
Gemeente Den Haag	-0,064	5,88		
Gemeente Utrecht	-0,069	6,50		
Gemeente Almere	-0,128	5,84		
RBA Groningen	-0,173	15,73		
RBA Friesland	-0,205	18,58		
RBA Drenthe	-0,172	14,31		
RBA IJssel-Vecht / Twente	-0,207	21,99		
RBA IJssel-Veluwe	-0,167	16,95		
RBA Oost-Gelderland	-0,152	16,79		
RBA Flevoland	-0,205	10,56		
RBA Midden Nederland	-0,109	12,24		
RBA Noord-Holland Noord	-0,148	12,00		
RBA Zuidelijk Noord-Holland	-0,037	4,12		
RBA Rijnstreek	-0,093	8,71		
RBA Haaglanden	-0,106	9,46		
RBA Rijnmond	-0,107	11,00		
RBA Zeeland	-0,141	10,95		
RBA Midden en West Brabant	-0,130	14,37		
RBA Noordoost Brabant	-0,136	14,09		
RBA Zuidoost Brabant	-0,155	17,39		
RBA Limburg	-0,169	19,77		
Onbekend	-0,126	15,99		

Tabel E.1 vervolg

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Regio zorg en welzijn</b>				
Gemeente Amsterdam			referentie	
Gemeente Rotterdam			0,009	0,73
Gemeente Den Haag			0,030	2,02
Gemeente Utrecht			0,061	4,24
Gemeente Almere			0,075	2,77
RBA Groningen			0,010	0,77
RBA Friesland			-0,052	4,02
RBA Drenthe			-0,022	1,61
RBA IJssel-Vecht / Twente			-0,052	4,37
RBA IJssel-Veluwe			-0,035	2,91
RBA Oost-Gelderland			-0,016	1,42
RBA Flevoland			-0,036	1,58
RBA Midden Nederland			-0,021	1,78
RBA Noord-Holland Noord			0,006	0,41
RBA Zuidelijk Noord-Holland			-0,008	0,60
RBA Rijnstreek			0,017	1,37
RBA Haaglanden			-0,002	0,12
RBA Rijnmond			-0,017	1,39
RBA Zeeland			-0,026	1,79
RBA Midden en West Brabant			-0,029	2,41
RBA Noordoost Brabant			-0,031	2,39
RBA Zuidoost Brabant			-0,034	2,68
RBA Limburg			-0,030	2,62
Onbekend			-0,122	11,57
<b>Regio gemeenten en provincies</b>				
Gemeente Amsterdam			referentie	
Gemeente Rotterdam			-0,034	2,22
Gemeente Den Haag			0,036	2,41
Gemeente Utrecht			-0,039	2,09
Gemeente Almere			0,033	0,91
RBA Groningen			-0,043	2,48
RBA Friesland			-0,061	3,22
RBA Drenthe			-0,076	3,87
RBA IJssel-Vecht / Twente			-0,062	3,63
RBA IJssel-Veluwe			-0,051	3,02
RBA Oost-Gelderland			-0,033	2,09
RBA Flevoland			-0,041	1,66
RBA Midden Nederland			-0,030	1,79
RBA Noord-Holland Noord			-0,034	1,68
RBA Zuidelijk Noord-Holland			-0,032	1,87
RBA Rijnstreek			-0,013	0,69
RBA Haaglanden			0,007	0,40
RBA Rijnmond			-0,034	2,00

**Tabel E.1**    **vervolg**

	<b>Marktsector</b>		<b>Collectieve sector</b>	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Vervolg gemeenten en provincies</b>				
RBA Zeeland			-0,008	0,36
RBA Midden en West Brabant			-0,050	3,00
RBA Noordoost Brabant			-0,037	2,07
RBA Zuidoost Brabant			-0,016	0,87
RBA Limburg			-0,101	6,42
Onbekend			-0,089	5,78
<b>Regio primair en voortgezet onderwijs</b>				
Gemeente Amsterdam			referentie	
Gemeente Rotterdam			-0,002	0,11
Gemeente Den Haag			0,008	0,33
Gemeente Utrecht			0,023	0,81
Gemeente Almere			0,024	0,73
RBA Groningen			-0,014	0,60
RBA Friesland			-0,001	0,03
RBA Drenthe			0,019	0,79
RBA IJssel-Vecht / Twente			-0,003	0,15
RBA IJssel-Veluwe			0,011	0,47
RBA Oost-Gelderland			0,018	0,83
RBA Flevoland			-0,005	0,17
RBA Midden Nederland			0,020	0,94
RBA Noord-Holland Noord			0,007	0,29
RBA Zuidelijk Noord-Holland			0,021	0,90
RBA Rijnstreek			0,006	0,27
RBA Haaglanden			0,000	0,00
RBA Rijnmond			0,007	0,31
RBA Zeeland			-0,003	0,11
RBA Midden en West Brabant			-0,006	0,29
RBA Noordoost Brabant			0,002	0,10
RBA Zuidoost Brabant			-0,003	0,13
RBA Limburg			0,014	0,67
Onbekend			0,005	0,25
<b>Regio BVE en hoger beroepsonderwijs</b>				
Gemeente Amsterdam			referentie	
Gemeente Rotterdam			-0,009	0,26
Gemeente Den Haag			-0,025	0,71
Gemeente Utrecht			-0,015	0,45
Gemeente Almere			-0,034	0,59
RBA Groningen			-0,054	1,69
RBA Friesland			-0,078	2,24
RBA Drenthe			-0,053	1,20
RBA IJssel-Vecht / Twente			-0,041	1,28

Tabel E.1 **vervolg**

	Marktsector		Collectieve sector	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
<b>Vervolg BVE en hoger beroepsonderwijs</b>				
RBA IJssel-Veluwe			-0,017	0,48
RBA Oost-Gelderland			-0,065	1,94
RBA Flevoland			--	
RBA Midden Nederland			-0,071	1,96
RBA Noord-Holland Noord			-0,056	1,27
RBA Zuidelijk Noord-Holland			-0,034	0,86
RBA Rijnstreek			-0,042	1,04
RBA Haaglanden			0,093	1,95
RBA Rijnmond			-0,004	0,09
RBA Zeeland			-0,027	0,63
RBA Midden en West Brabant			-0,021	0,70
RBA Noordoost Brabant			-0,036	1,02
RBA Zuidoost Brabant			-0,035	1,05
RBA Limburg			-0,058	1,79
Onbekend			-0,036	1,16
<b>Regio universiteiten</b>				
Gemeente Amsterdam			referentie	
Gemeente Rotterdam			-0,009	0,24
Gemeente Den Haag			0,010	0,35
Gemeente Utrecht			-0,033	1,29
RBA Groningen			-0,082	3,01
RBA IJssel-Vecht / Twente			-0,071	2,81
RBA Oost-Gelderland			-0,025	0,82
RBA Midden Nederland			-0,033	1,29
RBA Rijnstreek			-0,054	1,70
RBA Midden en West Brabant			-0,075	2,13
RBA Zuidoost Brabant			-0,005	0,16
RBA Limburg			-0,079	2,57
Onbekend			-0,003	0,10
<b>Constante</b>	1,690	36,22	1,511	14,87
<b>Aantal waarnemingen</b>	41.506		42.385	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,710		0,710	





## Bijlage F: Verdeling bruto uurlonen SV

Tabel F.1: De verdeling van bruto uurlonen naar sector in 2004

	N	p5	p25	p50	p75	p95	gem.	st.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	1,980,423	10.81	15.72	19.82	25.17	39.27	21.69	10.12	19.86	0.43
<b>Marktsector</b>	4,567,053	6.74	12.98	17.84	25.02	45.11	21.02	14.14	17.83	0.58
Landbouw/nijverheid	1,297,418	10.37	15.27	19.72	26.06	41.53	22.07	10.87	19.99	0.44
Handel/horeca	1,250,325	4.11	10.03	13.66	19.68	39.83	16.57	11.72	13.61	0.63
Vervoer/communicatie	401,552	7.74	12.50	16.28	22.33	38.63	19.46	12.98	16.90	0.51
Financ/zakelijke diensten	1,236,088	8.63	14.86	20.20	29.37	54.44	24.71	18.03	20.78	0.57
Overige diensten privaat	381,671	9.13	13.73	18.92	24.93	47.09	21.81	14.03	18.87	0.54
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>1,077,392</b>	<b>9.95</b>	<b>14.02</b>	<b>17.79</b>	<b>22.55</b>	<b>38.92</b>	<b>19.94</b>	<b>10.90</b>	<b>17.98</b>	<b>0.45</b>
Zorg & welzijn	1,020,628	9.83	13.87	17.53	22.26	38.41	19.52	10.29	17.68	0.45
Academ.ziekenhuizen	56,764	14.07	18.63	22.96	27.64	65.11	27.40	17.10	24.36	0.44
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>358,815</b>	<b>12.68</b>	<b>18.10</b>	<b>22.41</b>	<b>28.98</b>	<b>41.98</b>	<b>24.50</b>	<b>9.62</b>	<b>22.77</b>	<b>0.40</b>
Rijksoverheid	119,630	14.45	18.13	23.57	31.07	44.05	25.68	9.96	23.90	0.39
Rechterlijke Macht	3,224	24.54	40.43	48.75	53.54	62.60	46.75	10.90	45.14	0.29
Provincies	13,282	15.75	20.52	27.57	32.61	43.24	27.75	8.87	26.32	0.34
Gemeenten	212,153	11.43	17.91	21.69	27.53	38.77	23.22	8.73	21.67	0.39
Waterschappen	10,526	15.81	18.54	22.15	28.70	52.78	25.92	11.96	23.99	0.37
<b>Onderwijs</b>	<b>417,129</b>	<b>12.75</b>	<b>17.68</b>	<b>23.00</b>	<b>27.46</b>	<b>37.43</b>	<b>23.56</b>	<b>8.32</b>	<b>22.21</b>	<b>0.35</b>
Primair onderwijs	180,147	12.34	17.62	21.69	24.76	30.33	21.53	5.58	20.77	0.28
Voortg. onderwijs	94,555	13.76	17.88	23.24	28.75	39.64	24.17	8.15	22.85	0.34
Onderwijs BVE	54,608	11.95	17.83	25.13	30.32	37.91	24.57	10.33	22.53	0.45
Hbo	33,986	14.33	20.01	28.33	33.79	40.10	27.23	8.93	25.71	0.35
Universitair/onderzoek	53,833	13.62	17.10	23.22	31.90	49.13	25.92	11.26	23.78	0.42
<b>Veiligheid</b>	<b>127,087</b>	<b>13.80</b>	<b>18.58</b>	<b>22.19</b>	<b>25.37</b>	<b>33.58</b>	<b>22.46</b>	<b>6.29</b>	<b>21.64</b>	<b>0.28</b>
Politie	57,811	13.90	18.86	22.74	26.02	32.16	22.76	5.84	21.99	0.27
Defensie (overig)	19,826	14.49	16.53	18.84	23.78	36.97	21.19	7.00	20.26	0.29
Defensie (gevechtfuncties)	49,450	13.32	20.51	22.21	24.20	34.77	22.63	6.42	21.81	0.27
<b>Totaal</b>	<b>6,547,475</b>	<b>7.86</b>	<b>13.77</b>	<b>18.54</b>	<b>25.10</b>	<b>42.45</b>	<b>21.23</b>	<b>13.06</b>	<b>18.42</b>	<b>0.54</b>

N = omvang werkgelegenheid in personen, p5 = vijfde percentiel (5% van de werknemers verdient minder dan dit uurloon, analoog voor p25, p75 en p95), p50 = mediaan (middelste waarneming, 50% van de werknemers verdient minder, 50% meer), gem. = rekenkundig gemiddelde, st. = standaardfout, een maatstaf voor de nauwkeurigheid van het gemiddelde, geog. = meetkundig gemiddelde = rekenkundig gemiddelde van de logaritme van het uurloon, stl. = standaardfout van de logaritme van het uurloon, een maatstaf voor de scheefheid van de verdeling.

Tabel F.2: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en geslacht in 2004

Geslacht	Mannen				Vrouwen			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	667,903	25.88	23.75	0.42	1,312,520	19.55	18.13	0.40
<b>Marktsector</b>	2,914,829	23.28	19.89	0.56	1,652,224	17.05	14.71	0.55
Landbouw/nijverheid	1,039,549	22.75	20.68	0.43	257,869	19.31	17.46	0.45
Handel/horeca	647,067	18.71	15.48	0.63	603,258	14.26	11.86	0.60
Vervoer/communicatie	297,325	20.33	17.71	0.51	104,227	16.96	14.80	0.47
Financ/zakelijke diensten	769,069	28.53	23.90	0.59	467,019	18.41	16.51	0.47
Overige diensten privaat	161,820	25.37	21.86	0.57	219,851	19.18	16.93	0.49
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>185,037</b>	<b>26.15</b>	<b>22.78</b>	<b>0.52</b>	<b>892,354</b>	<b>18.65</b>	<b>17.12</b>	<b>0.42</b>
Zorg & welzijn	166,190	25.29	22.17	0.52	854,438	18.40	16.92	0.42
Academ.ziekenhuizen	18,848	33.70	29.01	0.53	37,917	24.27	22.33	0.36
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>216,343</b>	<b>26.20</b>	<b>24.33</b>	<b>0.40</b>	<b>142,472</b>	<b>21.92</b>	<b>20.59</b>	<b>0.37</b>
Rijksoverheid	72,372	27.78	25.96	0.38	47,258	22.46	21.07	0.38
Rechterlijke Macht	1,605	50.41	49.30	0.23	1,619	43.12	41.37	0.31
Provincies	8,258	30.36	29.11	0.30	5,024	23.46	22.31	0.34
Gemeenten	126,279	24.61	22.88	0.40	85,874	21.17	20.00	0.36
Waterschappen	7,828	27.77	25.67	0.37	2,698	20.54	19.72	0.29
<b>Onderwijs</b>	<b>166,298</b>	<b>26.82</b>	<b>25.02</b>	<b>0.39</b>	<b>250,831</b>	<b>21.40</b>	<b>20.53</b>	<b>0.29</b>
Primair onderwijs	39,584	24.31	23.29	0.30	140,563	20.75	20.11	0.26
Voortg. onderwijs	50,241	26.37	24.99	0.34	44,314	21.68	20.65	0.31
Onderwijs BVE	27,243	26.74	23.92	0.54	27,365	22.41	21.22	0.34
Hbo	17,825	29.95	28.50	0.33	16,161	24.24	22.95	0.34
Universitair/onderzoek	31,405	28.96	26.48	0.43	22,428	21.66	20.46	0.34
<b>Veiligheid</b>	<b>100,225</b>	<b>23.17</b>	<b>22.37</b>	<b>0.27</b>	<b>26,862</b>	<b>19.83</b>	<b>19.13</b>	<b>0.28</b>
Politie	39,652	23.88	23.12	0.27	18,160	20.29	19.70	0.26
Defensie (overig)	15,432	21.94	20.94	0.29	4,394	18.57	18.06	0.22
Defensie (gevechtfuncties)	45,141	22.97	22.23	0.25	4,309	19.14	17.89	0.38
<b>Totaal</b>	<b>3,582,732</b>	<b>23.76</b>	<b>20.56</b>	<b>0.54</b>	<b>2,964,744</b>	<b>18.16</b>	<b>16.13</b>	<b>0.50</b>

Tabel F.3: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en leeftijd in 2004

Leeftijd	tot 25 jaar				25 tot 35 jaar				35 tot 45 jaar				45 tot 55 jaar				55 jaar en ouder			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	217,328	16.40	14.66	0.54	416,201	18.59	17.73	0.32	587,824	21.48	20.05	0.37	579,979	24.09	22.18	0.40	242,384	26.47	23.81	0.44
<b>Marktsector</b>	764,517	15.45	11.56	0.78	1,167,798	18.79	16.89	0.41	1,284,744	22.72	20.20	0.47	924,218	24.21	21.04	0.51	425,775	25.13	21.59	0.54
Landbouw/nijverheid	200,216	20.46	17.61	0.60	289,925	18.90	17.89	0.32	387,370	22.43	20.63	0.40	266,645	23.90	21.77	0.41	153,262	26.03	23.20	0.46
Handel/horeca	335,034	11.05	8.09	0.75	314,509	15.28	14.28	0.35	306,486	19.67	17.29	0.48	207,551	20.01	17.73	0.46	86,744	23.33	19.60	0.56
Vervoer/communicatie	35,302	13.42	11.16	0.59	106,342	17.08	15.53	0.42	119,864	21.15	18.44	0.50	101,063	21.07	18.30	0.48	38,981	22.01	19.29	0.50
Financ/zakelijke diensten	139,003	16.38	13.15	0.71	383,378	22.15	18.93	0.48	369,864	26.14	23.02	0.49	235,316	30.27	25.74	0.56	108,527	27.42	23.02	0.58
Overige diensten privaat	54,962	22.99	16.35	0.79	73,644	18.28	17.24	0.34	101,160	22.38	20.60	0.40	113,644	22.85	19.83	0.55	38,261	22.28	18.88	0.63
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>149,242</b>	<b>15.65</b>	<b>13.79</b>	<b>0.57</b>	<b>242,569</b>	<b>17.87</b>	<b>16.93</b>	<b>0.34</b>	<b>283,898</b>	<b>19.93</b>	<b>18.36</b>	<b>0.40</b>	<b>298,373</b>	<b>22.27</b>	<b>20.07</b>	<b>0.44</b>	<b>103,310</b>	<b>24.27</b>	<b>20.92</b>	<b>0.49</b>
Zorg & welzijn	139,027	15.26	13.43	0.57	229,070	17.63	16.72	0.33	268,166	19.28	17.93	0.38	286,348	21.90	19.81	0.43	98,017	23.72	20.55	0.48
Academ.ziekenhuizen	10,216	20.92	19.84	0.35	13,499	22.02	20.86	0.30	15,732	30.88	27.48	0.45	12,025	31.21	27.20	0.48	5,293	34.58	29.21	0.54
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>11,332</b>	<b>15.99</b>	<b>14.13</b>	<b>0.61</b>	<b>71,666</b>	<b>20.74</b>	<b>19.69</b>	<b>0.38</b>	<b>109,482</b>	<b>24.52</b>	<b>23.18</b>	<b>0.34</b>	<b>110,031</b>	<b>26.28</b>	<b>24.56</b>	<b>0.37</b>	<b>56,303</b>	<b>27.46</b>	<b>25.11</b>	<b>0.42</b>
Rijksoverheid	2,161	13.49	12.02	0.61	26,497	20.62	19.43	0.40	39,747	25.93	24.52	0.33	35,134	27.92	26.37	0.33	16,090	30.14	27.94	0.38
Rechterlijke Macht	8				448	29.00	27.99	0.27	1,026	44.55	43.91	0.18	991	50.85	50.34	0.15	752	55.25	54.86	0.12
Provincies	40				2,683	23.66	22.53	0.35	3,671	26.62	25.75	0.26	4,434	30.66	29.06	0.33	2,454	28.89	27.27	0.35
Gemeenten	8,810	16.63	14.70	0.60	40,481	20.54	19.58	0.36	61,914	23.18	21.98	0.34	65,919	24.65	23.07	0.37	35,029	25.34	23.27	0.41
Waterschappen	313				1,558	20.67	20.38	0.17	3,123	23.91	23.17	0.25	3,554	28.18	25.81	0.39	1,978	30.84	27.35	0.48
<b>Onderwijs</b>	<b>22,544</b>	<b>14.70</b>	<b>13.58</b>	<b>0.45</b>	<b>78,219</b>	<b>18.58</b>	<b>18.21</b>	<b>0.21</b>	<b>100,977</b>	<b>22.12</b>	<b>21.28</b>	<b>0.28</b>	<b>140,505</b>	<b>25.93</b>	<b>24.78</b>	<b>0.30</b>	<b>74,884</b>	<b>28.91</b>	<b>27.36</b>	<b>0.34</b>
Primair onderwijs	12,332	15.37	15.03	0.23	36,442	18.16	17.92	0.18	43,436	20.50	19.94	0.24	60,637	23.68	23.06	0.24	27,300	25.69	24.79	0.28
Voortg. onderwijs	5,462	16.29	15.75	0.30	16,234	18.32	18.09	0.16	20,695	21.62	20.85	0.27	32,226	26.23	25.17	0.30	19,938	30.43	28.77	0.35
Onderwijs BVE	2,282	7.62	6.29	0.63	6,630	18.99	18.37	0.27	13,224	22.34	21.40	0.29	20,729	26.95	25.34	0.35	11,744	29.33	27.90	0.33
Hbo	463	10.14	9.34	0.53	5,336	21.56	20.61	0.29	9,020	25.06	24.17	0.28	12,658	29.11	27.78	0.31	6,509	32.46	31.03	0.32
Universitair/onderzoek	2,005	15.34	12.69	0.62	13,578	18.68	18.18	0.23	14,602	25.65	24.47	0.31	14,255	30.54	28.40	0.38	9,393	32.04	29.31	0.43
<b>Veiligheid</b>	<b>34,209</b>	<b>20.90</b>	<b>20.31</b>	<b>0.27</b>	<b>23,747</b>	<b>19.48</b>	<b>18.95</b>	<b>0.24</b>	<b>30,174</b>	<b>22.93</b>	<b>22.20</b>	<b>0.25</b>	<b>31,070</b>	<b>25.39</b>	<b>24.47</b>	<b>0.27</b>	<b>7,887</b>	<b>24.90</b>	<b>23.70</b>	<b>0.31</b>
Politie	3,059	13.91	13.34	0.36	13,395	19.64	19.24	0.20	17,564	23.17	22.66	0.21	18,585	25.33	24.78	0.21	5,207	25.41	24.50	0.28
Defensie (overig)	189				3,159	19.46	18.89	0.24	6,433	20.96	20.12	0.27	7,670	22.00	21.03	0.29	2,375	22.17	20.88	0.32
Defensie (gevechtfuncties)	30,961	21.64	21.24	0.21	7,193	19.22	18.45	0.28	6,177	24.29	23.22	0.30	4,814	31.06	29.70	0.29	305			
<b>Totaal</b>	<b>981,845</b>	<b>15.66</b>	<b>12.19</b>	<b>0.74</b>	<b>1,583,999</b>	<b>18.74</b>	<b>17.11</b>	<b>0.39</b>	<b>1,809,275</b>	<b>22.36</b>	<b>20.15</b>	<b>0.44</b>	<b>1,504,197</b>	<b>24.16</b>	<b>21.47</b>	<b>0.47</b>	<b>668,160</b>	<b>25.61</b>	<b>22.37</b>	<b>0.51</b>

Tabel F.4: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en opleidingsniveau in 2004

Opleidingsniveau	Elementair&lager				Middelbaar				Hoger				Wetenschappelijk			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	274,036	15.40	14.35	0.42	836,089	18.84	17.67	0.37	581,329	23.38	22.34	0.31	267,456	33.33	30.87	0.39
<b>Marktsector</b>	1,433,430	16.14	13.58	0.61	2,011,348	19.92	17.69	0.47	707,722	26.91	24.00	0.47	353,115	34.83	30.85	0.49
Landbouw/nijverheid	433,951	18.71	16.96	0.45	621,221	21.02	19.68	0.36	169,064	27.71	25.65	0.39	63,642	39.82	36.21	0.43
Handel/horeca	502,592	13.14	10.59	0.68	585,001	17.33	15.11	0.50	102,346	23.34	19.90	0.57	39,904	31.36	27.52	0.52
Vervoer/communicatie	151,964	16.34	14.36	0.47	172,834	18.33	16.65	0.43	52,582	27.78	23.49	0.56	18,487	31.24	27.85	0.49
Financ/zakelijke diensten	254,747	16.82	14.29	0.59	478,881	22.09	19.04	0.48	292,379	28.29	25.19	0.46	189,760	35.60	31.25	0.51
Overige diensten privaat	90,176	18.25	14.74	0.62	153,411	20.33	17.82	0.51	91,351	24.53	22.74	0.39	41,323	28.61	26.55	0.38
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>166,172</b>	<b>13.81</b>	<b>12.89</b>	<b>0.42</b>	<b>554,278</b>	<b>18.03</b>	<b>16.79</b>	<b>0.38</b>	<b>243,348</b>	<b>21.54</b>	<b>20.47</b>	<b>0.32</b>	<b>102,791</b>	<b>36.38</b>	<b>32.87</b>	<b>0.45</b>
Zorg & welzijn	163,159	13.74	12.83	0.42	535,320	17.90	16.68	0.38	224,711	21.27	20.23	0.32	87,560	35.85	32.58	0.44
Academ.ziekenhuizen	3,013	17.64	16.40	0.34	18,957	21.82	20.19	0.35	18,637	24.87	23.63	0.28	15,231	39.40	34.62	0.50
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>55,152</b>	<b>18.33</b>	<b>17.54</b>	<b>0.32</b>	<b>134,035</b>	<b>21.14</b>	<b>20.09</b>	<b>0.35</b>	<b>93,843</b>	<b>26.12</b>	<b>24.74</b>	<b>0.35</b>	<b>71,565</b>	<b>33.44</b>	<b>31.63</b>	<b>0.34</b>
Rijksoverheid	17,713	19.51	18.98	0.24	44,356	21.17	20.22	0.33	23,593	26.21	24.74	0.39	32,282	34.78	33.22	0.30
Rechterlijke Macht													3,212	46.75	45.15	0.29
Provincies	1,289	19.51	19.11	0.22	3,614	22.69	21.55	0.35	4,297	29.23	28.49	0.24	4,058	33.22	31.92	0.29
Gemeenten	34,698	17.66	16.76	0.35	81,001	20.98	19.88	0.36	63,443	25.75	24.40	0.34	30,545	30.36	28.70	0.35
Waterschappen	1,452	18.97	18.46	0.26	5,063	22.37	21.49	0.27	2,512	29.17	27.38	0.34	1,468	39.61	36.44	0.41
<b>Onderwijs</b>	<b>23,119</b>	<b>14.03</b>	<b>13.12</b>	<b>0.41</b>	<b>72,623</b>	<b>17.72</b>	<b>16.99</b>	<b>0.30</b>	<b>231,110</b>	<b>24.00</b>	<b>23.30</b>	<b>0.24</b>	<b>85,109</b>	<b>29.85</b>	<b>28.23</b>	<b>0.34</b>
Primair onderwijs	7,941	12.95	12.63	0.25	29,528	16.88	16.26	0.28	134,204	22.88	22.41	0.21	7,361	24.65	23.85	0.26
Voortg. onderwijs	5,821	14.68	14.18	0.28	15,013	17.75	17.17	0.26	49,233	24.79	23.98	0.26	23,414	29.39	27.97	0.32
Onderwijs BVE	5,106	12.73	10.86	0.64	12,387	18.53	17.62	0.33	26,239	27.26	26.33	0.26	10,216	31.00	29.34	0.32
Hbo	1,825	16.03	15.52	0.27	5,090	19.47	18.55	0.33	11,991	27.21	26.06	0.30	14,138	31.64	30.69	0.25
Universitair/onderzoek	2,425	17.26	16.16	0.37	10,605	18.26	17.38	0.33	9,444	22.73	21.68	0.31	29,980	30.26	28.12	0.39
<b>Veiligheid</b>	<b>29,594</b>	<b>19.96</b>	<b>19.37</b>	<b>0.26</b>	<b>75,154</b>	<b>21.80</b>	<b>21.21</b>	<b>0.24</b>	<b>13,027</b>	<b>26.92</b>	<b>25.91</b>	<b>0.27</b>	<b>7,992</b>	<b>30.08</b>	<b>28.69</b>	<b>0.31</b>
Politie	6,331	19.14	18.18	0.36	41,247	22.44	21.85	0.24	7,501	26.38	25.52	0.25	2,280	26.95	26.00	0.27
Defensie (overig)	4,768	17.03	16.74	0.18	9,399	18.95	18.62	0.18	3,058	25.76	25.17	0.21	2,383	31.66	30.42	0.29
Defensie (gevechtfuncties)	18,494	21.00	20.56	0.22	24,508	21.82	21.21	0.25	2,468	30.00	28.11	0.36	3,329	31.10	29.44	0.33
<b>Totaal</b>	<b>1,707,466</b>	<b>16.02</b>	<b>13.70</b>	<b>0.58</b>	<b>2,847,437</b>	<b>19.60</b>	<b>17.68</b>	<b>0.44</b>	<b>1,289,051</b>	<b>25.32</b>	<b>23.24</b>	<b>0.41</b>	<b>620,571</b>	<b>34.18</b>	<b>30.86</b>	<b>0.45</b>

Tabel F.5: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en beroepsniveau in 2004

Beroepsniveau	Elementair&lager				Middelbaar				Hoger				Wetenschappelijk			
	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.
<b>Collectieve sector</b>	332,589	15.58	14.66	0.38	706,551	19.33	18.31	0.32	587,824	23.74	22.68	0.30	254,604	33.77	31.36	0.38
<b>Marktsector</b>	1,643,425	15.60	13.51	0.54	1,580,158	20.63	18.99	0.40	799,464	30.55	27.11	0.46	243,450	36.90	32.75	0.48
Landbouw/nijverheid	470,530	18.23	16.83	0.41	547,473	21.66	20.28	0.36	173,007	30.46	27.94	0.41	42,759	39.20	35.53	0.43
Handel/horeca	585,591	13.37	11.14	0.59	414,015	18.56	16.82	0.43	115,554	28.47	25.56	0.47	19,174	39.96	36.29	0.43
Vervoer/communicatie	191,006	14.94	13.40	0.43	121,233	19.85	18.51	0.37	57,483	31.60	27.61	0.50	14,740	30.18	27.92	0.39
Financ/zakelijke diensten	264,400	14.59	13.05	0.48	384,651	21.75	20.13	0.39	364,641	32.19	27.94	0.48	136,167	37.86	32.95	0.52
Overige diensten privaat	131,898	19.09	15.70	0.60	112,787	20.19	18.24	0.43	88,780	26.00	24.08	0.40	30,609	30.77	28.78	0.36
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>193,407</b>	<b>14.05</b>	<b>13.26</b>	<b>0.37</b>	<b>485,823</b>	<b>18.66</b>	<b>17.57</b>	<b>0.34</b>	<b>231,074</b>	<b>21.91</b>	<b>20.72</b>	<b>0.33</b>	<b>101,052</b>	<b>36.45</b>	<b>33.13</b>	<b>0.43</b>
Zorg & welzijn	188,543	13.92	13.17	0.37	469,085	18.52	17.45	0.33	215,056	21.65	20.49	0.33	86,651	35.73	32.66	0.42
Academ.ziekenhuizen	4,864	19.00	17.19	0.40	16,738	22.56	21.22	0.31	16,018	25.40	23.98	0.29	14,401	40.81	36.10	0.49
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>63,937</b>	<b>17.86</b>	<b>17.06</b>	<b>0.35</b>	<b>121,179</b>	<b>21.22</b>	<b>20.47</b>	<b>0.27</b>	<b>91,867</b>	<b>27.55</b>	<b>26.30</b>	<b>0.32</b>	<b>68,436</b>	<b>33.20</b>	<b>31.21</b>	<b>0.36</b>
Rijksoverheid	11,936	18.00	16.91	0.44	48,729	21.47	20.68	0.27	24,736	28.17	26.98	0.31	29,590	34.02	32.24	0.34
Rechterlijke Macht									1				3,223	46.75	45.14	0.29
Provincies	1,395	18.54	18.33	0.15	2,942	22.30	21.25	0.35	5,000	29.42	28.70	0.23	3,620	33.48	32.08	0.30
Gemeenten	49,177	17.78	17.04	0.33	65,028	20.94	20.23	0.27	59,409	27.04	25.76	0.33	30,423	30.64	28.82	0.36
Waterschappen	1,429	18.54	18.04	0.26	4,480	21.71	21.18	0.21	2,721	29.50	27.93	0.32	1,580	38.70	34.63	0.47
<b>Onderwijs</b>	<b>34,301</b>	<b>14.38</b>	<b>13.74</b>	<b>0.34</b>	<b>41,312</b>	<b>17.96</b>	<b>17.31</b>	<b>0.26</b>	<b>246,773</b>	<b>23.88</b>	<b>23.19</b>	<b>0.24</b>	<b>78,552</b>	<b>30.86</b>	<b>29.33</b>	<b>0.32</b>
Primair onderwijs	15,829	13.92	13.65	0.20	8,925	16.11	15.59	0.25	143,985	22.79	22.31	0.21	4,258	27.80	27.02	0.24
Voortg. onderwijs	7,053	14.66	14.31	0.24	8,348	17.02	16.63	0.22	52,737	24.31	23.52	0.26	22,697	30.49	29.19	0.30
Onderwijs BVE	5,059	14.02	12.08	0.62	9,959	18.82	18.01	0.29	27,256	26.90	25.89	0.26	10,614	30.98	29.61	0.30
Hbo	1,949	15.10	14.49	0.36	5,049	18.87	18.34	0.24	13,001	27.55	26.62	0.27	12,970	32.57	31.71	0.23
Universitair/onderzoek	4,412	15.72	14.92	0.36	9,032	19.19	18.44	0.26	9,795	24.17	23.25	0.28	28,012	30.80	28.65	0.38
<b>Veiligheid</b>	<b>40,943</b>	<b>20.29</b>	<b>19.69</b>	<b>0.25</b>	<b>58,237</b>	<b>21.92</b>	<b>21.36</b>	<b>0.23</b>	<b>18,111</b>	<b>25.94</b>	<b>25.21</b>	<b>0.24</b>	<b>6,564</b>	<b>33.04</b>	<b>31.83</b>	<b>0.28</b>
Politie	7,719	17.36	16.79	0.28	39,009	22.80	22.33	0.21	7,015	26.48	25.70	0.25	2,595	30.56	29.59	0.27
Defensie (overig)	5,118	17.94	17.40	0.23	7,957	18.71	18.34	0.19	4,273	24.45	23.81	0.23	1,851	33.16	32.25	0.24
Defensie (gevechtfuncties)	28,106	21.52	21.04	0.22	11,271	21.15	20.41	0.27	6,822	26.32	25.61	0.23	2,118	35.97	34.42	0.30
<b>Totaal</b>	<b>1,976,014</b>	<b>15.60</b>	<b>13.70</b>	<b>0.52</b>	<b>2,286,709</b>	<b>20.22</b>	<b>18.78</b>	<b>0.38</b>	<b>1,387,289</b>	<b>27.66</b>	<b>25.14</b>	<b>0.41</b>	<b>498,053</b>	<b>35.30</b>	<b>32.03</b>	<b>0.43</b>

Tabel F.6: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en dienstverband in 2004

Dienstverband	Voltijd				Deeltijd				Flexuren			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	765,761	24.90	23.01	0.39	1,135,652	20.05	18.59	0.40	79,010	14.09	12.24	0.51
<b>Marktsector</b>	2,725,730	23.53	20.88	0.46	1,367,194	18.84	16.15	0.55	474,130	12.90	9.58	0.72
Landbouw/nijverheid	1,003,906	22.57	20.84	0.39	262,344	20.96	17.98	0.56	31,168	15.13	12.93	0.53
Handel/horeca	561,277	20.64	18.43	0.46	398,072	15.07	12.90	0.55	290,975	10.76	8.17	0.68
Vervoer/communicatie	280,589	20.42	18.11	0.47	96,074	16.89	15.09	0.45	24,888	18.55	12.00	0.79
Financ/zakelijke diensten	730,014	28.34	24.37	0.51	421,823	20.93	18.29	0.51	84,251	12.12	9.90	0.62
Overige diensten privaat	149,943	23.24	20.84	0.45	188,881	20.17	17.48	0.55	42,847	24.02	18.68	0.72
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>239,249</b>	<b>24.80</b>	<b>22.03</b>	<b>0.46</b>	<b>767,090</b>	<b>19.01</b>	<b>17.54</b>	<b>0.41</b>	<b>71,053</b>	<b>13.56</b>	<b>11.88</b>	<b>0.50</b>
Zorg & welzijn	209,411	24.24	21.55	0.46	741,845	18.77	17.37	0.41	69,371	13.31	11.76	0.49
Academ.ziekenhuizen	29,837	28.71	25.68	0.44	25,245	26.09	23.35	0.41	1,681	23.80	18.01	0.69
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>239,045</b>	<b>25.45</b>	<b>23.67</b>	<b>0.39</b>	<b>117,767</b>	<b>22.60</b>	<b>21.15</b>	<b>0.39</b>	<b>2,003</b>	<b>23.06</b>	<b>16.69</b>	<b>0.75</b>
Rijksoverheid	88,298	26.40	24.60	0.39	31,332	23.66	22.04	0.41				
Rechterlijke Macht	2,291	47.26	45.35	0.31	933	45.50	44.63	0.23				
Provincies	8,662	28.92	27.45	0.33	4,620	25.57	24.32	0.35				
Gemeenten	131,778	24.12	22.52	0.39	78,372	21.71	20.44	0.38	2,003	23.06	16.69	0.75
Waterschappen	8,017	26.77	24.81	0.37	2,509	23.19	21.57	0.36				
<b>Onderwijs</b>	<b>174,784</b>	<b>25.77</b>	<b>24.34</b>	<b>0.34</b>	<b>236,612</b>	<b>22.07</b>	<b>20.93</b>	<b>0.34</b>	<b>5,734</b>	<b>17.69</b>	<b>16.01</b>	<b>0.42</b>
Primair onderwijs	65,680	23.16	22.34	0.28	109,583	20.79	20.13	0.27	4,884	16.21	15.84	0.22
Voortg. onderwijs	43,648	26.79	25.42	0.33	50,698	21.94	20.86	0.32	208			
Onderwijs BVE	23,422	27.54	25.80	0.36	31,028	22.29	20.31	0.48	158			
Hbo	12,419	28.87	27.29	0.36	21,347	26.07	24.78	0.33	220			
Universitair/onderzoek	29,614	27.34	25.15	0.41	23,956	24.35	22.49	0.39	263			
<b>Veiligheid</b>	<b>112,683</b>	<b>22.63</b>	<b>21.79</b>	<b>0.28</b>	<b>14,184</b>	<b>21.35</b>	<b>20.74</b>	<b>0.24</b>	<b>220</b>			
Politie	46,170	23.08	22.26	0.28	11,421	21.71	21.27	0.21	220			
Defensie (overig)	17,064	21.40	20.53	0.28	2,762	19.87	18.69	0.33				
Defensie (gevechtfuncties)	49,450	22.63	21.81	0.27								
<b>Totaal</b>	<b>3,491,490</b>	<b>23.83</b>	<b>21.33</b>	<b>0.45</b>	<b>2,502,846</b>	<b>19.39</b>	<b>17.21</b>	<b>0.50</b>	<b>553,139</b>	<b>13.07</b>	<b>9.92</b>	<b>0.70</b>

Tabel F.7: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en soort dienst in 2004

Soort dienst	Regelmatige dienst				Onregelmatige dienst			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	1,567,706	22.25	20.22	0.45	412,716	19.55	18.53	0.32
<b>Marktsector</b>	4,093,795	21.40	18.22	0.57	473,258	17.75	14.81	0.64
Landbouw/nijverheid	1,155,236	22.07	19.89	0.45	142,182	22.09	20.87	0.36
Handel/horeca	1,112,521	17.02	14.18	0.61	137,804	12.90	9.82	0.72
Vervoer/communicatie	329,350	19.44	16.88	0.50	72,201	19.55	17.02	0.55
Financ/zakelijke diensten	1,178,184	25.01	21.13	0.57	57,904	18.45	14.80	0.63
Overige diensten privaat	318,504	22.99	19.94	0.53	63,167	15.85	14.29	0.49
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>728,019</b>	<b>20.33</b>	<b>17.94</b>	<b>0.50</b>	<b>349,373</b>	<b>19.12</b>	<b>18.08</b>	<b>0.33</b>
Zorg & welzijn	689,526	19.85	17.61	0.49	331,101	18.85	17.84	0.32
Academ.ziekenhuizen	38,492	29.00	25.06	0.50	18,272	24.03	22.94	0.29
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>336,667</b>	<b>24.69</b>	<b>22.90</b>	<b>0.41</b>	<b>22,148</b>	<b>21.61</b>	<b>20.90</b>	<b>0.25</b>
Rijksoverheid	116,572	25.77	23.97	0.40	3,058	22.19	21.53	0.25
Rechterlijke Macht	3,224	46.75	45.14	0.29				
Provincies	13,036	27.86	26.42	0.34	246			
Gemeenten	193,838	23.37	21.75	0.40	18,315	21.59	20.86	0.25
Waterschappen	9,996	26.29	24.32	0.37	530			
<b>Onderwijs</b>	<b>415,408</b>	<b>23.58</b>	<b>22.24</b>	<b>0.35</b>	<b>1,721</b>	<b>17.54</b>	<b>16.28</b>	<b>0.43</b>
Primair onderwijs	180,077	21.53	20.77	0.28	70			
Voortg. onderwijs	94,420	24.17	22.85	0.34	135			
Onderwijs BVE	54,360	24.63	22.63	0.44	248			
Hbo	33,986	27.23	25.71	0.35				
Universitair/onderzoek	52,565	26.11	23.95	0.42	1,268	17.93	17.65	0.17
<b>Veiligheid</b>	<b>87,613</b>	<b>22.53</b>	<b>21.59</b>	<b>0.30</b>	<b>39,474</b>	<b>22.31</b>	<b>21.74</b>	<b>0.23</b>
Politie	21,030	23.03	21.89	0.34	36,781	22.60	22.04	0.23
Defensie (overig)	17,134	21.63	20.63	0.30	2,692	18.36	18.08	0.18
Defensie (gevechtfuncties)	49,450	22.63	21.81	0.27				
<b>Totaal</b>	<b>5,661,501</b>	<b>21.64</b>	<b>18.75</b>	<b>0.54</b>	<b>885,974</b>	<b>18.59</b>	<b>16.44</b>	<b>0.53</b>

Tabel F.8: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en etniciteit in 2004

Etniciteit	autochtoon				niet westers				anders			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	1,713,027	21.78	19.97	0.42	116,711	18.58	17.05	0.43	587,824	23.05	21.00	0.43
<b>Marktsector</b>	3,832,553	21.31	18.05	0.58	379,180	17.43	15.14	0.54	355,321	21.83	18.67	0.55
Landbouw/nijverheid	1,113,427	22.26	20.14	0.45	101,731	19.93	18.61	0.38	82,260	22.05	19.81	0.45
Handel/horeca	1,055,459	16.67	13.69	0.64	102,526	13.59	11.63	0.55	92,339	18.64	15.20	0.64
Vervoer/communicatie	337,440	19.56	16.92	0.51	30,600	16.58	15.09	0.41	33,511	21.04	18.51	0.49
Financ/zakelijke diensten	1,010,167	25.51	21.54	0.57	114,808	17.76	15.26	0.55	111,113	24.56	20.61	0.57
Overige diensten privaat	316,060	21.81	18.76	0.55	29,514	21.80	18.10	0.60	36,096	21.78	20.54	0.35
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>938,502</b>	<b>19.99</b>	<b>18.06</b>	<b>0.45</b>	<b>62,054</b>	<b>17.29</b>	<b>15.69</b>	<b>0.44</b>	<b>76,835</b>	<b>21.50</b>	<b>19.09</b>	<b>0.48</b>
Zorg & welzijn	890,519	19.59	17.77	0.44	58,398	16.70	15.31	0.43	71,710	20.97	18.74	0.47
Academ.ziekenhuizen	47,983	27.30	24.41	0.43	3,656	26.72	23.10	0.50	5,125	28.81	24.81	0.51
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>301,012</b>	<b>24.94</b>	<b>23.24</b>	<b>0.39</b>	<b>27,208</b>	<b>19.04</b>	<b>17.59</b>	<b>0.44</b>	<b>30,595</b>	<b>24.98</b>	<b>23.41</b>	<b>0.36</b>
Rijksoverheid	97,642	26.24	24.46	0.39	10,068	20.55	19.33	0.37	11,920	25.43	23.67	0.39
Rechterlijke Macht	3,213	46.75	45.15	0.29	6				5			
Provincies	11,508	28.56	27.09	0.34	668	21.41	20.55	0.28	1,106	23.16	22.61	0.22
Gemeenten	178,713	23.57	22.08	0.38	16,384	17.98	16.46	0.47	17,056	24.59	23.15	0.35
Waterschappen	9,936	25.65	23.76	0.37	82				508			
<b>Onderwijs</b>	<b>364,573</b>	<b>23.61</b>	<b>22.29</b>	<b>0.35</b>	<b>17,330</b>	<b>20.15</b>	<b>18.95</b>	<b>0.38</b>	<b>35,226</b>	<b>24.69</b>	<b>23.19</b>	<b>0.36</b>
Primair onderwijs	162,328	21.65	20.91	0.27	7,124	19.08	18.11	0.33	10,695	21.40	20.59	0.29
Voortg. onderwijs	81,587	24.26	22.95	0.34	3,848	20.38	19.53	0.30	9,120	24.96	23.45	0.35
Onderwijs BVE	48,007	24.77	22.74	0.45	2,583	18.32	16.72	0.52	4,018	26.22	24.39	0.40
Hbo	28,961	27.29	25.74	0.35	1,125	24.98	23.68	0.39	3,901	27.49	26.11	0.34
Universitair/onderzoek	43,691	25.98	23.79	0.42	2,650	22.46	21.09	0.35	7,492	26.78	24.78	0.39
<b>Veiligheid</b>	<b>108,939</b>	<b>22.39</b>	<b>21.58</b>	<b>0.28</b>	<b>10,119</b>	<b>22.53</b>	<b>21.84</b>	<b>0.26</b>	<b>8,029</b>	<b>23.39</b>	<b>22.25</b>	<b>0.31</b>
Politie	51,552	22.84	22.07	0.28	2,896	21.24	20.48	0.26	3,363	22.84	22.06	0.26
Defensie (overig)	16,825	21.15	20.20	0.29	1,051				1,950	22.15	21.39	0.26
Defensie (gevechtfuncties)	40,562	22.34	21.55	0.27	6,172	23.57	23.01	0.23	2,715	24.95	23.14	0.39
<b>Totaal</b>	<b>5,545,579</b>	<b>21.45</b>	<b>18.62</b>	<b>0.54</b>	<b>495,890</b>	<b>17.70</b>	<b>15.57</b>	<b>0.52</b>	<b>506,006</b>	<b>22.19</b>	<b>19.33</b>	<b>0.52</b>



Tabel F.9: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en bedrijfsgrootte in 2004

Grootteklasse	1-9 werkn.				10-99 werkn.				100-199 werkn.				200-499 werkn.				500 werkn. en meer			
	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.	N	gem.	geog.	stl.
<b>Collectieve sector</b>	112,949	20.72	17.91	0.54	195,095	20.60	19.08	0.41	145,234	21.48	20.02	0.39	271,886	20.96	19.54	0.38	1,255,259	22.13	20.22	0.43
<b>Marktsector</b>	957,145	19.63	15.65	0.65	1,448,069	19.81	17.31	0.52	368,630	21.63	19.18	0.48	428,880	22.62	19.99	0.49	1,364,328	22.63	19.08	0.60
Landbouw/nijverheid	211,463	16.52	14.82	0.46	475,798	20.89	19.27	0.40	132,240	21.89	20.20	0.38	184,993	23.62	21.74	0.39	292,925	27.09	24.86	0.41
Handel/horeca	312,865	15.75	12.94	0.64	442,802	16.82	14.13	0.60	77,389	21.64	18.68	0.52	79,990	18.63	15.52	0.60	337,279	15.34	12.25	0.68
Vervoer/communicatie	46,676	13.28	11.45	0.52	90,184	18.12	15.87	0.44	35,482	15.90	14.55	0.41	28,983	20.67	18.65	0.46	200,227	21.96	19.28	0.49
Financ/zakelijke diensten	270,378	27.12	20.51	0.72	320,330	22.83	19.88	0.51	83,610	21.65	18.95	0.51	106,829	23.70	20.83	0.50	454,941	25.39	21.97	0.54
Overige diensten privaat	115,763	20.84	17.47	0.61	118,956	19.81	17.60	0.49	39,911	25.84	22.28	0.59	28,085	25.31	21.71	0.47	78,956	22.95	20.54	0.45
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>109,780</b>	<b>20.70</b>	<b>17.85</b>	<b>0.54</b>	<b>111,380</b>	<b>19.40</b>	<b>17.70</b>	<b>0.44</b>	<b>54,566</b>	<b>19.05</b>	<b>17.39</b>	<b>0.44</b>	<b>121,929</b>	<b>18.51</b>	<b>17.20</b>	<b>0.39</b>	<b>679,736</b>	<b>20.23</b>	<b>18.24</b>	<b>0.45</b>
Zorg & welzijn	109,780	20.70	17.85	0.54	111,380	19.40	17.70	0.44	54,566	19.05	17.39	0.44	121,929	18.51	17.20	0.39	622,972	19.58	17.77	0.44
Academ.ziekenhuizen																	56,764	27.40	24.36	0.44
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>996</b>				<b>27,076</b>	<b>22.67</b>	<b>21.08</b>	<b>0.42</b>	<b>31,284</b>	<b>23.00</b>	<b>21.62</b>	<b>0.36</b>	<b>52,037</b>	<b>23.45</b>	<b>21.76</b>	<b>0.40</b>	<b>247,422</b>	<b>25.10</b>	<b>23.32</b>	<b>0.40</b>
Rijksoverheid													1,205	27.12	24.52	0.41	118,425	25.66	23.90	0.39
Rechterlijke Macht																	3,224	46.75	45.14	0.29
Provincies	81												440				12,761	27.20	25.88	0.33
Gemeenten	915				25,828	22.29	20.84	0.42	29,438	22.87	21.49	0.36	45,985	22.99	21.41	0.39	109,988	23.60	21.99	0.40
Waterschappen					1,248	30.61	26.67	0.48	1,846	25.04	23.80	0.31	4,407	25.37	23.48	0.38	3,025	25.31	23.82	0.33
<b>Onderwijs</b>	<b>2,173</b>				<b>56,640</b>	<b>21.95</b>	<b>21.07</b>	<b>0.29</b>	<b>59,384</b>	<b>22.92</b>	<b>21.87</b>	<b>0.31</b>	<b>96,965</b>	<b>22.67</b>	<b>21.59</b>	<b>0.32</b>	<b>201,968</b>	<b>24.68</b>	<b>23.01</b>	<b>0.39</b>
Primair onderwijs	734				45,682	21.29	20.58	0.27	38,821	22.02	21.26	0.27	58,611	21.33	20.56	0.28	36,299	21.72	20.94	0.28
Voortg. onderwijs	130				7,522	23.62	22.36	0.33	16,354	23.76	22.45	0.34	32,973	24.39	22.99	0.35	37,576	24.28	23.00	0.33
Onderwijs BVE	1,309				2,276	25.56	23.68	0.41	1,666	28.81	25.59	0.42	2,242	27.79	25.87	0.38	47,115	24.37	22.36	0.46
Hbo					1,160	30.17	28.65	0.33	2,542	27.45	25.80	0.36	2,821	26.47	24.89	0.36	27,463	27.17	25.67	0.35
Universitair/onderzoek													319				53,514	25.95	23.80	0.42
<b>Veiligheid</b>													<b>954</b>	<b>24.03</b>	<b>23.37</b>	<b>0.28</b>	<b>126,133</b>	<b>22.45</b>	<b>21.63</b>	<b>0.28</b>
Politie													954	24.03	23.37	0.28	56,857	22.74	21.96	0.27
Defensie (overig)																	19,826	21.19	20.26	0.29
Defensie (gevechtfuncties)																	49,450	22.63	21.81	0.27
<b>Totaal</b>	<b>1,070,093</b>	<b>19.74</b>	<b>15.88</b>	<b>0.64</b>	<b>1,643,165</b>	<b>19.91</b>	<b>17.51</b>	<b>0.51</b>	<b>513,864</b>	<b>21.59</b>	<b>19.41</b>	<b>0.46</b>	<b>700,766</b>	<b>21.97</b>	<b>19.81</b>	<b>0.45</b>	<b>2,619,586</b>	<b>22.39</b>	<b>19.62</b>	<b>0.53</b>

Tabel F.10: De verdeling van bruto uurlonen naar sector en beroepsoort in 2004

Beroepsoort	technisch			Administratief			Manager			Onbekend						
	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.	N	gem.	geog.	stf.
<b>Collectieve sector</b>	1,096,177	20.85	19.06	0.42	728,636	22.72	21.38	0.35	587,824	34.91	32.49	0.37	98,855	15.82	13.72	0.60
<b>Marktsector</b>	2,365,323	19.85	17.24	0.54	1,835,214	22.64	19.35	0.54	65,960	47.46	41.41	0.53	300,555	14.59	11.72	0.69
Landbouw/nijverheid	952,215	21.22	19.50	0.41	264,423	23.95	21.53	0.46	17,131	49.05	43.50	0.49	63,649	19.58	17.29	0.53
Handel/horeca	478,819	15.20	12.67	0.62	643,384	18.34	15.54	0.57	12,132	40.69	35.04	0.54	115,990	9.89	7.98	0.66
Vervoer/communicatie	264,617	18.85	16.10	0.52	111,440	20.39	18.59	0.42	8,405	31.07	29.16	0.34	17,090	17.15	14.73	0.56
Financ/zakelijke diensten	499,226	22.14	18.98	0.57	627,888	26.67	22.87	0.51	22,745	58.00	51.35	0.52	86,230	16.49	13.78	0.61
Overige diensten privaat	170,447	20.12	17.33	0.57	188,080	23.40	20.70	0.47	5,548	39.01	36.10	0.40	17,597	15.74	13.08	0.63
<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>834,749</b>	<b>20.07</b>	<b>18.29</b>	<b>0.42</b>	<b>154,429</b>	<b>19.74</b>	<b>17.86</b>	<b>0.44</b>	<b>22,178</b>	<b>32.72</b>	<b>29.58</b>	<b>0.41</b>	<b>66,036</b>	<b>14.43</b>	<b>12.47</b>	<b>0.61</b>
Zorg & welzijn	793,066	19.60	17.97	0.41	145,271	19.52	17.65	0.44	20,998	32.69	29.49	0.42	61,292	14.07	12.12	0.61
Academ.ziekenhuizen	41,683	29.08	25.73	0.45	9,158	23.29	21.46	0.38	1,180	33.22	31.34	0.34	4,744	19.11	18.09	0.33
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>137,615</b>	<b>24.25</b>	<b>22.75</b>	<b>0.38</b>	<b>192,044</b>	<b>23.83</b>	<b>22.35</b>	<b>0.36</b>	<b>15,759</b>	<b>38.23</b>	<b>35.69</b>	<b>0.40</b>	<b>13,396</b>	<b>20.52</b>	<b>17.57</b>	<b>0.65</b>
Rijksoverheid	33,423	27.13	25.70	0.36	76,182	24.17	22.62	0.37	5,385	40.21	37.50	0.42	4,640	23.19	20.80	0.56
Rechterlijke Macht					3,224	46.75	45.14	0.29								
Provincies	6,331	27.97	26.73	0.33	5,913	26.51	25.12	0.33	713				325			
Gemeenten	92,068	22.85	21.46	0.39	102,906	22.71	21.54	0.33	9,063	36.81	34.36	0.39	8,116	18.59	15.59	0.69
Waterschappen	5,792	25.72	24.05	0.34	3,819	23.53	22.05	0.35	599				315			
<b>Onderwijs</b>	<b>103,061</b>	<b>22.48</b>	<b>20.67</b>	<b>0.42</b>	<b>283,113</b>	<b>23.73</b>	<b>22.76</b>	<b>0.29</b>	<b>14,764</b>	<b>34.97</b>	<b>33.81</b>	<b>0.26</b>	<b>16,191</b>	<b>17.01</b>	<b>15.70</b>	<b>0.42</b>
Primair onderwijs	21,460	16.38	15.63	0.30	145,182	22.16	21.63	0.23	6,354	30.73	30.25	0.18	7,151	15.98	15.35	0.32
Voortg. onderwijs	31,216	22.97	21.61	0.36	56,081	24.36	23.31	0.30	3,539	38.58	37.57	0.24	3,719	17.74	16.88	0.32
Onderwijs BVE	18,547	23.17	20.76	0.52	31,991	25.01	23.76	0.33	2,349	38.41	36.45	0.31	1,720	12.56	10.52	0.64
Hbo	9,520	27.52	25.96	0.36	21,933	26.69	25.38	0.33	1,514	38.23	36.81	0.29	1,018	19.98	18.22	0.42
Universitair/onderzoek	22,318	24.95	22.98	0.41	27,926	26.81	24.67	0.41	1,007	36.09	34.81	0.27	2,582	20.61	18.55	0.45
<b>Veiligheid</b>	<b>20,753</b>	<b>21.45</b>	<b>20.42</b>	<b>0.32</b>	<b>99,049</b>	<b>22.33</b>	<b>21.69</b>	<b>0.24</b>	<b>4,054</b>	<b>33.85</b>	<b>32.56</b>	<b>0.28</b>	<b>3,232</b>	<b>18.89</b>	<b>17.48</b>	<b>0.45</b>
Politie	4,714	22.92	21.44	0.40	49,748	22.50	21.92	0.23	1,876	32.44	31.44	0.25	1,473	18.43	16.78	0.52
Defensie (overig)	9,269	20.89	20.05	0.28	9,434	21.07	20.10	0.29	498				626			
Defensie (gevechtfuncties)	6,770	21.18	20.22	0.31	39,867	22.41	21.81	0.24	1,680	37.06	35.63	0.29	1,133	17.97	16.60	0.41
<b>Totaal</b>	<b>3,461,500</b>	<b>20.17</b>	<b>17.80</b>	<b>0.51</b>	<b>2,563,850</b>	<b>22.66</b>	<b>19.91</b>	<b>0.50</b>	<b>122,715</b>	<b>41.66</b>	<b>37.01</b>	<b>0.48</b>	<b>399,410</b>	<b>14.90</b>	<b>12.19</b>	<b>0.67</b>

## Bijlage G: Onderscheiden regio's voor vaststelling regionale beloningsdifferentiatie

Voor die regionale uitsplitsing maken we onderscheid in de volgende regio's:

- Gemeente Amsterdam
- Gemeente Rotterdam
- Gemeente Den Haag
- Gemeente Utrecht
- Gemeente Almere
- RBA Groningen
- RBA Friesland
- RBA Drenthe
- RBA IJssel-Veluwe
- RBA IJssel-Vecht / Twente
- RBA Oost-Gelderland
- RBA Flevoland
- RBA Midden Nederland
- RBA Noord-Holland Noord
- RBA Zuidelijk Noord-Holland
- RBA Rijnstreek
- RBA Haaglanden
- RBA Rijnmond
- RBA Zeeland
- RBA Midden en West Brabant
- RBA Noordoost Brabant
- RBA Zuidoost Brabant
- RBA Limburg

RBA staat daarbij voor 'Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening'. Tot de invoering van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) was dit de indeling van de arbeidsvoorzieningsgebieden in Nederland. Uiteraard is in onze regionale indeling het gebied RBA Zuidelijk Noord-Holland exclusief de gemeente Amsterdam genomen, het gebied RBA Rijnmond exclusief Rotterdam, RBA Haaglanden exclusief de gemeente Den Haag, RBA Midden Nederland exclusief de gemeente Utrecht en RBA Flevoland exclusief de gemeente Almere.

Niet elke onderscheidde regio heeft een universiteit, zodat we bij het vaststellen van de beloningsdifferentiatie tussen universiteiten rekening houden met een beperkt aantal relevante regio's. Dit zijn de volgende regio's met bijbehorende instelling:

- Gemeente Amsterdam: Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam
- Gemeente Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Gemeente Utrecht: Universiteit Utrecht
- RBA Rijnstreek: Rijksuniversiteit Leiden
- RBA Haaglanden: Technische Universiteit Delft
- RBA Midden Nederland: Landbouw Universiteit Wageningen
- RBA Midden en West Brabant: Universiteit van Tilburg
- RBA Oost Gelderland: Katholieke Universiteit Nijmegen
- RBA Zuidoost Brabant: Technische Universiteit Eindhoven
- RBA Limburg: Universiteit Limburg
- RBA Groningen: Rijksuniversiteit Groningen
- RBA IJssel-Vecht / Twente: Universiteit Twente

## Bijlage H: Schattingsresultaten loontevredenheid

Tabel H.1: Schattingsresultaten voor de mate van loontevredenheid op basis van de Loonwijzer, oktober 2004 – juni 2006

	onderwijs		marktsector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>logarithe van het bruto uurloon</b>	0,1716	4,30	0,4539	44,10
<b>Zachte factoren</b>				
Mate van variatie in het werk	-0,0031	0,13	0,0102	2,10
Onbekend	-0,5803	2,46	0,0120	0,26
Ontbreken van stress	0,0077	0,35	0,0130	2,85
Onbekend	-0,3567	1,49	0,0025	0,05
Zelf werktaken kunnen organiseren	0,0074	0,31	-0,0087	1,89
Onbekend	0,0643	0,29	-0,0697	1,87
Goede carrièremogelijkheden	0,2882	5,77	0,3135	29,42
Onbekend	0,2164	2,93	0,1839	10,52
Tevredenheid met reistijd	0,0291	1,53	0,0186	4,55
Onbekend	0,0986	0,29	-0,1156	2,70
Tevredenheid met combi werk / privé	0,0987	3,34	0,0966	15,93
Onbekend	0,4365	0,70	0,2845	4,45
Tevredenheid met vrije tijd	0,0874	3,37	0,0694	13,06
Onbekend	0,0487	0,15	0,2325	3,66
Werk af te ronden in de beschikbare tijd	0,0829	1,71	0,0661	5,98
Onbekend	0,0774	0,85	0,0605	3,22
Ontbreken van conflicten op de werkplek	0,0514	2,48	0,0326	7,43
Onbekend	0,2854	1,47	0,0273	0,80
Tevredenheid met beroepskeuze	0,0299	1,30	0,0625	13,02
Onbekend	0,1817	0,99	0,2026	5,75
Voldoende steun van superieuren	0,0456	2,34	0,0676	16,09
Onbekend	0,2276	1,40	0,2559	8,59
Goede organisatie van het werk	0,0329	1,38	0,0673	13,31
Onbekend	-0,2232	0,94	0,2355	5,22
Werknemer goed geïnformeerd	0,0592	2,63	0,0684	14,70
Onbekend	0,5379	2,22	0,1971	4,39
Weinig zorgen over baan zekerheid	0,0300	1,85	0,0106	3,11
Onbekend	0,2472	1,90	-0,0489	2,00
<b>Persoonskenmerken</b>				
Leeftijd	-0,0200	1,15	-0,0337	9,44
Leeftijd kwadraat	0,0002	0,80	0,0004	9,15
Autochtoon (referentie)	--	--	--	--
Westerse allochtoon	0,0970	0,72	-0,0692	2,43
Niet-westers allochtoon	-0,1493	1,12	-0,2213	7,78
Etniciteit onbekend	-0,1578	0,75	-0,0990	2,10

Tabel H.1 vervolg

	onderwijs		Marktsector	
	coëfficiënt	t-waarde	coëfficiënt	t-waarde
<b>Persoonskenmerken</b>				
Man (referentie)	--	--	--	--
Vrouw	0,1321	2,59	0,1234	11,81
Lager opgeleid (referentie)	--	--	--	--
Middelbaar opgeleid	0,2544	2,80	0,1476	12,34
HBO opgeleid	0,4148	4,60	0,2477	16,52
Universitair opgeleid	0,6177	6,13	0,3071	14,24
Alleenstaand (referentie)	--	--	--	--
Partner	0,1375	2,85	0,0246	2,29
Burgerlijke status onbekend	-0,0287	0,11	0,0661	1,41
Zonder kinderen (referentie)	--	--	--	--
Met kinderen	0,0757	1,42	0,0210	1,89
Kinderen onbekend	0,0242	0,19	-0,0221	0,85
In goede gezondheid	0,1114	2,20	0,0142	1,28
In minder goede gezondheid (referentie)	--	--	--	--
Gezondheid onbekend	0,2937	0,37	-0,1695	2,49
Zoekduur voor huidige baan (in maanden)	-0,0099	1,22	0,0019	0,77
Zoekduur onbekend	-0,0537	0,34	-0,0428	1,37
<b>Kenmerken van de baan</b>				
Logaritme van anciënniteit	-0,1781	2,44	-0,0456	3,02
Logaritme van anciënniteit in het kwadraat	0,0526	2,40	0,0221	4,62
Logaritme van het aantal werkuren	0,1622	0,39	0,1290	1,65
Logaritme van werkuren in het kwadraat	-0,0160	0,23	-0,0062	0,47
Vast contract (referentie)	--	--	--	--
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	0,0230	0,28	-0,0209	1,37
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	0,2042	2,12	0,0134	0,48
Oproepkracht	0,1603	0,47	-0,0088	0,16
Uitzendkracht of detachering	-0,0174	0,11	-0,0017	0,05
Andere contractvormen	-0,3485	2,46	-0,0872	2,35
Opleidingsniveau hoger dan werkniveau	0,4097	3,86	0,2956	16,17
Opleidingsniveau gelijk aan werkniveau	0,3703	5,81	0,1784	13,38
Opleidingsniveau lager (referentie)	--	--	--	--
Opleidingsniveau of werkniveau onbekend	0,1802	1,71	0,0301	1,74
<b>Overige factoren</b>				
Regio noord	0,0488	0,67	-0,0135	0,74
Regio west (referentie)	--	--	--	--
Regio oost	0,0217	0,35	-0,0540	3,99
Regio zuid	0,0610	1,10	-0,0159	1,32
Jaar = 2006	-0,0874	1,11	-0,0138	0,84
Jaar = 2005	-0,0476	0,75	-0,0129	0,94
Constante	0,1167	0,16	-0,3161	2,36
Aantal waarnemingen	2.408		51.671	
Gecorrigeerde R <sup>2</sup>	0,20		0,23	

## Bijlage I: Schattingsresultaten loongroei mogelijkheden

Het berekende verwachte aantal te groeien treden in de huidige loonschaal naar kenmerken van de werknemer is gebaseerd op een verklarend model voor het aantal te groeien treden. Daarvoor maken we gebruik van een Poisson model van de volgende vorm:

$$P(n) = \frac{(x\beta)^n}{n!} \exp(-x\beta)$$

waarbij:

$n$  = aantal nog te groeien treden in de huidige loonschaal

$x$  = vector van verklarende variabelen (kenmerken van werknemers)

$\beta$  = te schatten coëfficiënten, zie Tabel F.1

Dit model is geschat op alle 295.389 beschikbare en volledige cases uit het CASO bestand.

Tabel I.1: Schattingsresultaten model voor loongroeimogelijkheden (treden binnen huidige loonschaal)

Verklarende variabele	coëfficiënt	t-waarde
Constante	1,597	354,85
Man (referentie)	--	--
Vrouw	-0,065	32,82
15-25 jaar	1,259	411,53
25-35 jaar	0,913	392,81
35-45 jaar (referentie)	--	--
45-55 jaar	-0,760	259,23
55-65 jaar	-0,940	236,14
Onderwijzend personeel (referentie)	--	--
Onderwijsondersteunend personeel	-0,486	106,84
Beheer- en administratief personeel	-0,289	108,23
Regiodummies		ja