

Amsterdam, november 2017
In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Wat verdient een overheids- of onderwijswerker ten opzichte van de marktsector

Verschillen in loonontwikkeling en –niveaus tussen overheid en onderwijs en de marktsector, 2006-2016

Siemen van der Werff
Cindy Biesenbeek
Arjan Heyma
Lieke Megens



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 winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2017-44

Copyright © 2017 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Wat is het verschil in bruto uurloon tussen werknemers bij de overheid en in het onderwijs versus werknemers in de marktsector? Er blijken in de periode 2006-2016 aanzienlijke verschillen te bestaan in de loonontwikkeling tussen werknemers van de verschillende overheids- en onderwijssectoren en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. In de meeste sectoren hebben ambtenaren met een laag opleidings- en/of beroepsniveau een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, terwijl ambtenaren met een hoog opleidings- en/of beroepsniveau in de meeste sectoren een lager loon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek levert actuele informatie over de *feitelijke* ontwikkelingen van de bruto uurlonen van werknemers in de overheids- en onderwijssectoren ten opzichte van de best vergelijkbare medewerkers in de marktsector. Daarbij gaat het per deelsector van de overheid en het onderwijs om zowel absolute loonniveaus als om de ontwikkeling van deze lonen uitgesplitst naar opleidingsniveau en beroepsniveau. Het onderzoek betreft de periode 2006-2016. Het vergelijken van gemiddelde uurlonen tussen overheids- en onderwijssectoren onderling valt buiten het doel van dit onderzoek. Op basis van de onderzoeksresultaten kan geen zuivere vergelijking worden gemaakt van lonen tussen de verschillende overheids- en onderwijssectoren onderling, omdat de werknemerspopulaties te sterk verschillen.

Methode

Dit onderzoek gebruikt de zogeheten matchingmethode, waarbij de lonen van werknemers in de overheids- en onderwijssectoren worden vergeleken met de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Hierbij wordt voor elke werknemer bij de overheid en in het onderwijs de best vergelijkbare werknemer in de marktsector gezocht op basis van kenmerken als opleidingsniveau, beroepsniveau, woonregio, geslacht, leeftijd en aantal wekelijkse contracturen. Zachte kenmerken als verschillen in motivatie, interesses en mogelijke voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden spelen in de vergelijking geen rol.

Vervolgens wordt het gemiddelde bruto uurloon van deze werknemers in de overheid of het onderwijs vergeleken met dat van de best vergelijkbare werknemer in de marktsector. Het gaat om het loon inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk. Om het uurloon te bepalen wordt het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Dat is het aantal contracturen minus vakanties en verlof (zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof), maar inclusief de betaalde overwerkuren. Onbetaald overwerk speelt geen rol in de berekening van het uurloon, omdat dit niet wordt geregistreerd.

Belangrijk hierbij is dat de kenmerken van werknemers van de verschillende overheids- en onderwijssectoren zeer verschillend kunnen zijn, hetgeen impliceert dat de samenstelling van de groep vergelijkbare werknemers uit de marktsector ook per overheids- en onderwijssector verschilt. Werknemers bij de politie hebben bijvoorbeeld gemiddeld andere achtergrondkenmerken dan die in het primair onderwijs en beide groepen verschillen weer van provincieambtenaren. Dat geldt dus ook voor de met hen best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit onderzoek vergelijkt

dan ook nadrukkelijk geen lonen van specifieke functies. Functies bij de overheid en in het onderwijs zijn dermate specifiek, dat een vergelijkbare functie niet of nauwelijks in de marktsector wordt aangetroffen. Denk bijvoorbeeld aan werknemers van specialistische sectoren als militairen of leraren. Vergelijkbare werknemers-achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau etc. komen echter voldoende voor in de marktsector. Dit betekent ook dat de matching voor deze sectoren relatief moeilijk is, wat weer tot relatief grote verschillen in de uitkomsten tussen de overheids- en onderwijssectoren en de marktsector voor deze sectoren leidt.

De interpretatie van de loonvergelijkingen in dit rapport is als volgt: in hoeverre hebben werknemers bij de overheid en in het onderwijs een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met de op geobserveerde kenmerken best vergelijkbare werknemers in de markt? Op basis van de resultaten mag niet worden geconcludeerd dat er al dan niet een beloningsvoorsprong of -achterstand is voor een specifieke groep werknemers bij de overheid of in het onderwijs. Verschillen in andere en vaak niet direct waarneembare kenmerken, zoals motivatie, interesses en mogelijke voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden spelen hierbij ook een rol. Daarnaast is het goed mogelijk dat verschillen in de specifieke kenmerken van functies (zoals de inhoud ervan of de arbeidsomstandigheden) van belang zijn. De arbeidsomstandigheden van bijvoorbeeld militairen zijn per definitie anders dan die van met hen (op de genoemde achtergrondkenmerken) vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er zijn ook geen functies in de marktsector die inhoudelijk overeenkomen met die van militair. Ook voor leraren in het onderwijs geldt dat hun functie in principe niet voorkomt in de marktsector. Wel zijn er in de marktsector pedagogische beroepen (zoals zwemleraren), maar die verschillen qua inhoud aanzienlijk met de pedagogische beroepen in het onderwijs.

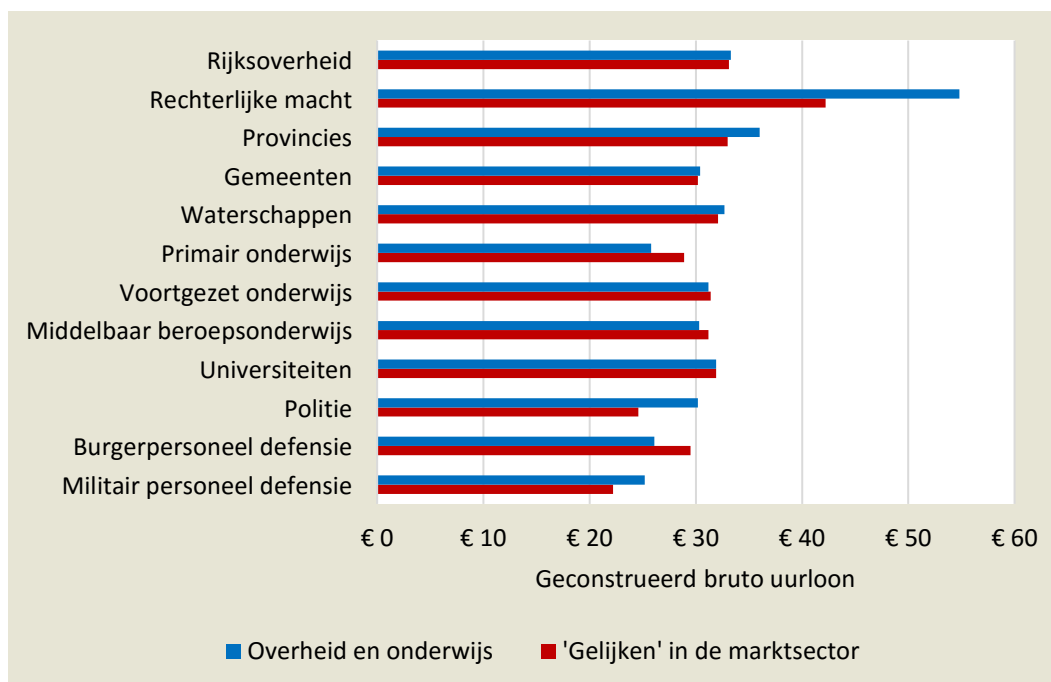
Data

Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De primaire bron is de Polisadministratie, waarin alle arbeidsrelaties in Nederland worden geregistreerd (inclusief de cao van de sector, loon en contracturen). Informatie over het beroep(sniveau) is afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête van het CBS onder een representatief deel van de beroepsbevolking. Omdat de informatie over het beroepsniveau essentieel is voor de loonvergelijking, maakt het onderzoek alleen gebruik van waarnemingen van respondenten uit de EBB. Dat betekent dat de resultaten gebaseerd zijn op de steekproef van de EBB.

Loonniveaus

Uit Figuur S.1 blijkt dat werknemers bij de overheid en in het onderwijs in 2016 gemiddeld genomen een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met de best vergelijkbare werknemers in de marktsector hadden. Er zijn een paar uitzonderingen. Werknemers in het primair onderwijs en burgerpersoneel van defensie hebben een lager bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Aan de andere kant hebben werknemers bij de provincies, rechterlijke macht, politie en militairen gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Bij militairen heeft dat onder andere te maken met de specifieke kenmerken van en eisen aan het beroep van militair, zoals (de registratie van) het aantal gewerkte uren en de risico's die militairen lopen. Zoals eerder genoemd zijn defensie, politie, primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de rechterlijke macht ook de specialistische sectoren, waarin een vergelijking relatief moeilijk is.

Figuur S. 1 De loonvergelijking toont ongeveer eenzelfde gemiddeld geconstrueerd totaal bruto uurloon van werknemers in onderwijs- en overheidssectoren en van de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector, met uitzonderingen, 2016

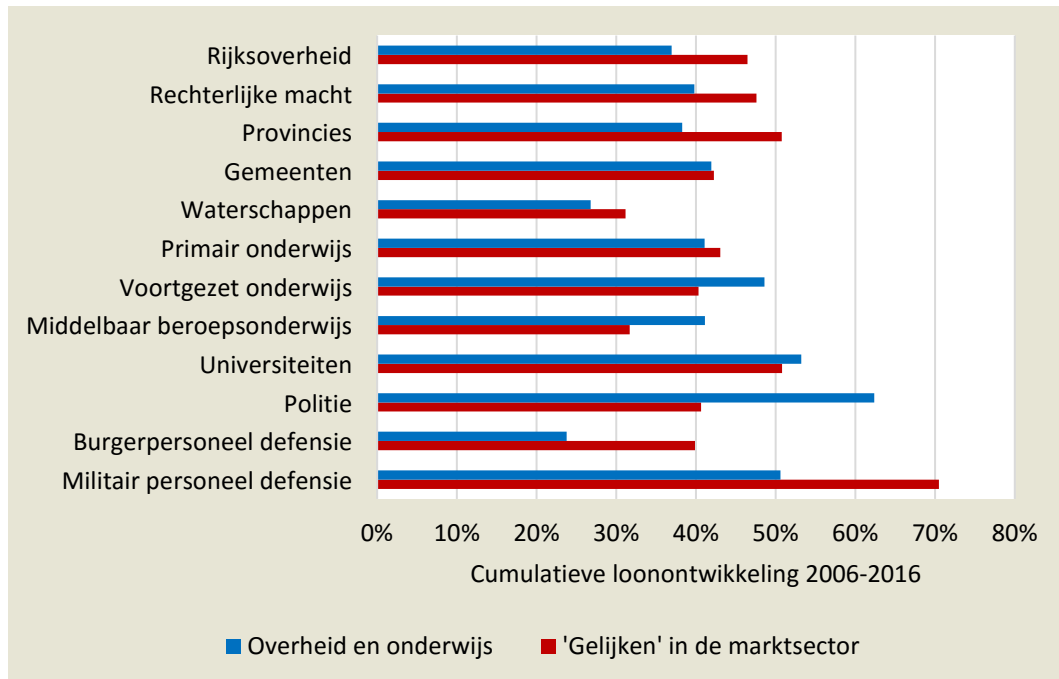


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Loonontwikkeling

Gedurende de periode 2006-2016 zijn er flinke verschillen in loonontwikkeling geweest tussen de verschillende overheids- en onderwijssectoren in vergelijking met de marktsector. Figuur S.2 laat de totale procentuele loonontwikkeling gedurende de gehele periode zien. Dit is de gemiddelde *feitelijke* loonontwikkeling op individueel niveau en bevat dus naast de ontwikkeling van cao-lonen ook de effecten van promoties en andere individuele salarisverhogingen. Het blijkt dat de feitelijke loonontwikkeling in de periode 2006-2016 het hoogst is geweest bij werknemers bij de politie en het laagst bij het burgerpersoneel van defensie. Ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is het verschil in loonontwikkeling het grootst bij de politie en in het middelbaar beroepsonderwijs, maar ook werknemers aan universiteiten en in het voortgezet onderwijs kenden tussen 2006 en 2016 een sterkere loonontwikkeling dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het burgerpersoneel bij defensie en werknemers bij de waterschappen hebben tussen 2006 en 2016 de laagste procentuele loonontwikkeling gehad. Voor zowel de militairen als het burgerpersoneel bij defensie is het verschil in ontwikkeling met de best vergelijkbare werknemers het grootst. De relatief hoge loonontwikkeling van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector van militairen en medewerkers van universiteiten, is het gevolg van het hoge aandeel jonge werknemers in deze sectoren. Zij hebben over het algemeen een hogere individuele loonontwikkeling, omdat zij zich aan het begin van hun carrière bevinden en nog niet aan het eind van hun schaal. Bij de waterschappen is in de periode 2006-2016 een deel van de secundaire voorwaarden als loon uitgekeerd, waardoor de loonontwikkeling in vergelijking met de marktsector relatief gunstig afsteekt.

Figuur S. 2 Cumulatieve feitelijke loonontwikkeling van werknemers is in de meeste onderwijs- en overheidssectoren achtergebleven bij die van de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector tussen 2006 en 2016



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
Dit is de gemiddelde *feitelijke* loonontwikkeling op individueel niveau en bevat dus naast de ontwikkeling van cao-lonen ook de effecten van promoties en andere individuele salarisverhogingen

Verschillen in beloning met de marktsector naar kenmerken van werknemers

Uit een vergelijking van bruto uurloren naar opleidingsniveau blijkt dat de loonverschillen ten opzichte van de marktsector aanzienlijk kunnen verschillen wanneer deze worden uitgesplitst naar opleidingsniveau. Over het algemeen hebben lager en mbo-opgeleide werknemers bij de overheids- en onderwijssectoren een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Aan de andere kant krijgen hoger-opgeleide werknemers in de meeste overheids- en onderwijssectoren juist een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat komt ook terug in de verschillen naar sector, waarbij werknemers van overheids- en onderwijssectoren met veel hoogopgeleiden gemiddeld genomen vaker een lager uurloon ontvangen ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers van overheids- en onderwijssectoren met veel laagopgeleiden hebben gemiddeld juist een hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

De resultaten van de vergelijking naar beroepsniveau zijn vergelijkbaar met die naar opleidingsniveau. Ook hier hebben werknemers bij de overheid en het onderwijs met een laag beroepsniveau vaak een hoger uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector, terwijl werknemers met een hoog beroepsniveau juist vaak een lager uurloon ontvangen dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Ten opzichte van de marktsector hebben in de meeste overheids- en onderwijssectoren jongere werknemers op alle beroepsniveaus gemiddeld een hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Samenstellingseffecten zijn van groot belang bij de interpretatie van de loonvergelijking. Het blijkt bijvoorbeeld dat mannen bij de overheid en in het onderwijs relatief vaak een lager uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan hebben meestal juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers in overheids- en onderwijssectoren met relatief veel vrouwelijke deeltijdwerknemers hebben daardoor vaak gemiddeld een hoger bruto uurloon dan de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit geldt voor vrijwel alle overheids- en onderwijssectoren, maar niet voor het primair onderwijs. Daar ligt het bruto uurloon voor vrijwel alle werknemers lager dan voor de best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid en in het onderwijs

Naast een vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden tussen de overheid en het onderwijs en de marktsector, besteedt dit onderzoek ook aandacht aan de beschikbare secundaire arbeidsvoorwaarden in de overheids- en onderwijssectoren. Lonen zijn immers maar een deel van het totale arbeidsvoorwaardenpakket voor werknemers. Een vergelijking van secundaire voorwaarden met de marktsector is niet in de onderzoek opgenomen, omdat de variatie in secundaire arbeidsvoorwaarden in de marktsector zeer groot is en de informatie in zeer veel verschillende cao's is opgenomen. Binnen de overheids- en onderwijssectoren blijkt steeds meer een omschakeling plaats te vinden naar individuele keuzeopties in secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierbij is voor werknemers een keuzebudget beschikbaar, waar zelf een keuze gemaakt kan worden uit secundaire arbeidsvoorwaarden zoals extra verlof, scholing of reiskostenvergoedingen. Tegelijkertijd zijn algemene regelingen betreffende secundaire arbeidsvoorwaarden ingeperkt, hetgeen ruimte vrijmaakt voor de financiering van de individuele keuzebudgetten. Verder verschillen de secundaire arbeidsvoorwaarden aanzienlijk tussen overheids- en onderwijssectoren. Dat geldt ook voor de inhoud van de keuzebudgetten. Sommige zijn zeer omvangrijk, andere zijn beperkter.

Inhoud

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
2 Data en methode.....	5
3 Rijksoverheid	13
4 Provincies.....	21
5 Gemeenten.....	29
6 Rechterlijke macht.....	37
7 Waterschappen	41
8 Primair onderwijs.....	49
9 Voortgezet onderwijs	59
10 Middelbaar beroepsonderwijs	69
11 Universiteiten.....	79
12 Politie.....	87
13 Burgerpersoneel defensie	95
14 Militair personeel defensie.....	103
15 Conclusies.....	111
Literatuur	119
Bijlage A Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	121
Bijlage B Tabellen loonverschillen.....	141
Bijlage C Kenmerken onderzoekspopulatie per deelsector	147

1 Inleiding

Wat is het verschil in loon tussen werknemers bij de overheid en in het onderwijs ten opzichte van de marktsector? Dat is de centrale vraag die dit rapport beantwoordt. Hierbij maakt het onder andere onderscheid naar deelsectoren van de overheid en het onderwijs, opleidingsniveaus en beroepsniveaus.

Dit onderzoek levert actuele informatie over de *feitelijke* ontwikkeling van de bruto uurlonen van werknemers in de overheids- en onderwijssectoren en vergelijkbare werknemers in de marktsector. Daarbij gaat het per deelsector van de overheid en het onderwijs om zowel absolute loonniveaus als om de ontwikkeling van deze lonen, uitgesplitst naar opleidings- en beroepsniveau.

De hoofdvraag die dit rapport behandelt is:

Wat is het verschil in loonontwikkeling en loonniveau bij de verschillende overheids- en onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector over de jaren 2006-2016?

Deelvragen hierbij zijn:

- *Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector naar opleidingsniveau?*
- *Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector naar beroepsniveau?*
- *Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector voor specifieke maatmensen?*

SEO Economisch Onderzoek heeft in 2010 in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het rapport *Het verdiende loon?* gepubliceerd dat de loonontwikkeling bij de sectoren overheid en onderwijs en de marktsector analyseerde. Hieruit bleek dat de loonontwikkeling tussen 1999 en 2005 van hoger-opgeleiden bij de overheid en in het onderwijs achterliep bij die van de marktsector en dat de loonontwikkeling van lager-opgeleiden bij de overheid en het onderwijs gelijk was aan die van de marktsector (Berkhout, Van der Werff en Heyma, 2010).

Sinds dat onderzoek, waarin loongegevens tot en met 2005 zijn geanalyseerd, is er veel veranderd. De belangrijkste externe verandering is de ‘Grote Recessie’ als gevolg van de kredietcrisis geweest. Deze recessie heeft grote gevolgen gehad voor de loonontwikkeling bij zowel de overheid als in de marktsector. De cao-uurlonen, inclusief voor werkgevers verplichte bijzondere beloningen, zijn in de marktsector tussen 2010 en 2016 met 8,1 procent gestegen. De cao-lonen bij de overheid zijn in deze periode beperkter gestegen, namelijk met 7,7 procent.¹ Dit verschil kan onder meer worden verklaard door de nullijn die in de periode 2011-2014 gold voor de sectoren defensie, politie, rijk, rechterlijke macht en de onderwijssectoren. De CBS-cijfers laten dan ook zien dat vanaf 2014 tot en met 2016 de cao-uurlonen in de overheid en het onderwijs met 5,7 procent zijn gestegen, terwijl ze gedurende de periode 2010-2014 slechts met 1,8 procent gestegen waren. Voor de marktsector geldt dat de cao-uurlonen in de periode 2010-2014 met 4,2 procent gestegen zijn. Nadien stegen ze met 3,3 procent. De ontwikkeling in de marktsector is daarmee gelijkmatiger geweest. De ontwikkeling van cao-lonen vertelt echter niet het volledige verhaal, omdat ook individuele beloningen een rol kunnen spelen in het beloningsverschil (zoals een promotie of een toelage). Ook zijn er als

¹ Zie CBS Statline: Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2010=100)

gevolg van afspraken tussen sociale partners verschillen ontstaan in secundaire arbeidsvoorwaarden, waarbij deze in verschillende sectoren zijn ingeruild voor een extra looncomponent. Al deze aspecten zijn van invloed op de loonontwikkeling en het loonniveau bij de overheid, in het onderwijs en in de marktsector.

Dit rapport presenteert de resultaten van een vergelijking van de gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij de overheid en in het onderwijs met soortgelijke werknemers in de marktsector. Het vergelijken van uurlonen tussen verschillende overheids- en onderwijssectoren onderling valt buiten het bereik van dit onderzoek. Op basis van de onderzoeksresultaten kan geen zuivere vergelijking worden gemaakt van de lonen tussen de verschillende overheids- en onderwijssectoren. In het volgende hoofdstuk wordt de methode waarmee deze vergelijking wordt uitgevoerd besproken. De hoofdstukken daarna bespreken de resultaten van die vergelijking per deelsector van de overheid en het onderwijs. De secundaire arbeidsvoorwaarden bij de afzonderlijke overheids- en onderwijssectoren worden apart in Bijlage A besproken.

De overheids- en onderwijssectoren

Tot de overheids- en onderwijssectoren rekt dit onderzoek de volgende deelsectoren:

- Openbaar bestuur:
 - rijksoverheid;
 - rechterlijke macht;
 - provincies;
 - gemeenten;
 - waterschappen;
- Onderwijs:
 - primair onderwijs;
 - voortgezet onderwijs;
 - MBO/BVE;
 - universiteiten;
- Veiligheid:
 - politie;
 - defensie (burgerpersoneel);
 - defensie (militair personeel).

Tot de marktsector worden alle overige sectoren gerekend, met uitzondering van alle zorgsectoren. De indeling in sectoren is gemaakt op basis van de geregistreerde cao per werknemer. Om in het onderzoek deel uit te maken van een overheids- of onderwijssector, dient een werknemer in één van de bovenstaande cao-sectoren geregistreerd te staan.

Enkele sectoren zijn buiten het onderzoek gehouden. Zo valt de zorgsector buiten het zogeheten referentiemodel waarin de loonruimte voor de overheids- en onderwijssectoren wordt vastgesteld, gebaseerd op de loonontwikkeling in de markt. De zorg baseert de arbeidsvoorwaarden namelijk ook op die van de markt en is daarmee geen relevante vergelijkingsgroep. Daarom is deze sector in de context van dit onderzoek niet relevant. Onderzoeksinstellingen vormen ook geen onderdeel van dit onderzoek, omdat hun werknemers niet kunnen worden geïdentificeerd in de beschikbare loongegevens. Hogescholen vallen vanwege problemen met de data over lonen en gewerkte uren

ook buiten het onderzoek. Hogescholen zijn wel meegenomen in de vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden. De geconstrueerde bruto uurlonen voor werknemers van hogescholen wijken structureel af van de uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector. De uitkomst is echter vertekend, omdat de gewerkte uren in het hoger beroepsonderwijs afwijkend in de Polisadministratie zijn geregistreerd vanwege het gebruik van de normjaartaak als basis voor de verloning, waarbij verlofdagen buiten de registratie van verloonde uren zijn gebleven.

2 Data en methode

Dit onderzoek gebruikt de zogeheten matchingmethode, waarbij de lonen van werknemers in de overheids- en onderwijssectoren worden vergeleken met de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het CBS.

De matchingmethode

Om antwoord te geven op de vraag wat het gemiddelde bruto uurloon van een ambtenaar zou zijn als hij of zij in de marktsector zou werken, zou idealiter het loon moeten worden vergeleken met dat van dezelfde persoon werkzaam bij de overheid en werkzaam in de marktsector. Die situatie doet zich alleen bij benadering voor bij mensen die achtereenvolgens in beide sectoren werken. Die groep mensen is niet alleen te beperkt voor een goede loonvergelijking, maar bovendien selectief: iemand die overstapt van de overheid naar de marktsector of andersom, is niet noodzakelijkerwijs de representatieve ambtenaar.

Daarom wordt in dit onderzoek uitgegaan van de totale groep van werknemers in de overheids- en onderwijssectoren en worden daar werknemers in de marktsector bij gezocht die ‘vergelijkbaar’ zijn. Waarop werknemers dan ‘vergelijkbaar’ zijn is cruciaal voor het resultaat van de loonvergelijking. Een vergelijking van functies kan in ieder geval niet worden gemaakt: functies bij de overheid en in het onderwijs zijn vaak dermate specifiek, dat een vergelijkbare functie nauwelijks in de marktsector wordt aangetroffen. Denk bijvoorbeeld aan leraren of militairen.

Voor de vergelijkbaarheid moet worden gedacht aan achtergrondkenmerken die de kans en het succes op de arbeidsmarkt bepalen, en daarmee het potentiële looninkomen. Dat zijn onder meer het hoogst behaalde opleidingsniveau², de leeftijd, maar ook baankenmerken als beroepsniveau en een voltijd of deeltijd werkweek.³ Voor de concurrentiepositie van de overheid en het onderwijs is het van belang in hoeverre mensen met dezelfde achtergrondkenmerken een vergelijkbaar loon kan worden geboden. Vanuit de werknemer is het voor zijn of haar beroepskeuze van belang wat hij of zij met die achtergrondkenmerken in verschillende sectoren als loon zou kunnen verdienen. Om die reden worden lonen vergeleken tussen mensen met vergelijkbare achtergrondkenmerken die zowel bij de overheid en het onderwijs als in de marktsector voorkomen. Het idee daarachter is dat werknemers in de overheids- en onderwijssectoren met deze achtergrondkenmerken ook in de marktsector hadden kunnen werken, en andersom, en dus een goed vergelijkbare groep is als het gaat om de loonpositie.

² In het onderzoek gaat het uitsluitend om bekostigde initiële opleidingen waarvoor een diploma is behaald. (Nog) niet afgeronde opleidingen of post-initiële opleidingen worden niet of nauwelijks geregistreerd en kunnen daarom niet in het onderzoek worden meegenomen.

³ Hier wordt de definitie van het CBS aangehouden: banen met een wekelijkse arbeidsduur van minimaal 0,95 procent van de voltijd wekelijkse arbeidsduur volgens de cao worden tot voltijdbanen gerekend. Indien er geen cao bekend is wordt de voltijd wekelijkse arbeidsduur gelijkgesteld aan de meest voorkomende wekelijkse arbeidsduur groter dan of gelijk aan 35 uur per week.

Om de mate van vergelijkbaarheid van werknemers bij de overheid en het onderwijs en in de marktsector vast te kunnen stellen, wordt in dit onderzoek gebruikgemaakt van de zogeheten matchingmethode. In deze methode wordt voor *elke individuele werknemer* bij de overheid en in het onderwijs gezocht naar de best vergelijkbare werknemer in de marktsector. Daarbij gebruikt de methode alle beschikbare kenmerken van deze werknemers die in beide sectoren voorkomen om een zo vergelijkbaar mogelijke werknemer in de marktsector te vinden. Hoe vergelijkbaarder de werknemers in beide sectoren, hoe zekerder het is dat het gevonden loonverschil uitsluitend kan worden verklaard door het verschil in de manier waarop de sectoren productiviteit belonen. Een werknemer in de marktsector is volgens de matchingsmethode vergelijkbaar met een ambtenaar wanneer de kans om op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken bij de overheid of in het onderwijs te werken vergelijkbaar is met de kans dat de betreffende werknemer daar werkt. Niet alle achtergrondkenmerken hoeven dus exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn bij de overheid of in het onderwijs. Dat betekent dat de vergelijking niet de gehele werknemerspopulatie bij de overheid en het onderwijs en de gehele populatie in de marktsector betreft, maar het totaal van de vergelijkingen van individuele werknemers in de overheids- en onderwijssectoren en daarmee vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er worden uitdrukkelijk geen specifieke beroepen of deelsectoren in de marktsector benoemd waarmee vergeleken wordt. Alle werknemers in de marktsector komen in principe in aanmerking voor de vergelijking. Dit zorgt ervoor dat de vergelijking wordt gebaseerd op zoveel mogelijk empirische informatie en niet afhankelijk is van de keuze van de functie of het beroep waarmee wordt vergeleken.

De matchingmethode gaat als volgt in zijn werk:

- Bepaal op basis van de gehele werknemerspopulatie de kans om bij de overheid en in het onderwijs te werken voor elke individuele werknemer, ongeacht in welke sector hij of zij daadwerkelijk werkt;
- Zoek voor elke persoon die bij de overheid en in het onderwijs werkt de best vergelijkbare persoon die in de marktsector werkt, d.w.z. de werknemer in de marktsector met op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken de best vergelijkbare kans om bij de overheid en het onderwijs te werken;
- Vergelijk het uurloon voor elke persoon bij de overheid en het onderwijs met dat van deze best vergelijkbare marktwerknemer;⁴
- Vergelijk de loonontwikkeling van beide groepen.

Omdat de kans om bij de overheid en in het onderwijs te werken nauw samenhangt met persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, beroepsniveau, omvang dienstverband, grootteklasse werkgever en landsdeel, zijn dit ook de kenmerken op basis waarvan de vergelijkbaarheid van werknemers wordt vastgesteld. Vervolgens wordt voor beide groepen het gemiddelde uurloon berekend. Deze vergelijking wordt voor elk jaar in de periode 2006-2016 apart uitgevoerd.

⁴ Indien er voor een werknemer in de overheid meerdere even vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn, dan gebruikt dit onderzoek het gemiddelde loon van die groep als loonniveau van de vergelijkbare werknemer in de marktsector.

Loondefinities

In dit onderzoek worden twee loonbegrippen gehanteerd om tot uurlonen te komen: een smalle en een brede definitie. Resultaten worden vooral gepresenteerd voor de brede definitie van het totale bruto uurloon. Alleen wanneer de resultaten voor de smalle definitie van het basisuurloon in belangrijke mate afwijken, wordt dat expliciet aangegeven. De gebruikte loondefinities hangen samen met de in de data beschikbare gegevens, deze worden later in dit hoofdstuk beschreven.

1. **Basisuurloon** (smalle definitie): een benadering van het contractloon gedeeld door het daadwerkelijk aantal gewerkte uren exclusief betaald overwerk. Het CBS berekent het basisloon volgens een formule, waarbij het doel is om salaris zoals dat in de loontabellen in de cao's gepubliceerd is te benaderen.⁵ Er is sprake van een benadering van het contractloon, omdat het CBS geen inzage heeft in het loon zoals dat in het contract is afgesproken. Het aantal daadwerkelijk gewerkte uren is het aantal uren waarover loon is betaald, exclusief overwerkuren, feestdagen, algemene- en leeftijdsspecifieke verlofdagen. Dit aantal daadwerkelijk gewerkte uren wordt door het CBS bepaald op basis van de loonaangiftes van werkgevers en cao-afspraken en varieert per sector en jaar.⁶
2. **Totaal uurloon** (brede definitie): het totale bruto loon waarop loonheffing van toepassing is, ofwel het basisloon plus incidentele beloningen en betaald overwerk, gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren inclusief betaalde overwerkuren. Bij betaalde overwerkuren gaat het om gewerkte uren bovenop de reguliere werkuren, waarover een toeslag op het uurloon wordt betaald. Onbetaalde overwerkuren maken géén deel uit van de berekening van het totale uurloon. Deze uren worden bovendien niet geregistreerd.

Enkele voorbeelden van loononderdelen die onderdeel zijn van het basisloon:

- indien er sprake is van een vast all-in loon: vakantiebijslag en extra periode salaris;
- vaste, contractueel overeengekomen bruto toeslagen die met het periodieke loon worden uitbetaald, bijvoorbeeld:
 - diplomatoeslag;
 - afkoop van bovenwettelijke verlofrechten;
- stortingen van het vaste loon in een tijdsparafonds.

Loononderdelen die géén onderdeel uitmaken van het basisloon maar wel van het totale uurloon:

- vakantiebijslag, extra periode salaris (zoals een dertiende maand) en bonussen (tenzij deze onderdeel zijn van een vast all-in loon; zie hierboven);
- vergoeding voor overwerk.

Loononderdelen die géén onderdeel uitmaken van beide loondefinities zijn:

⁵ Basisloon = Fiscaal loon minus incidenteel salaris (vakantiegeld, loon overwerk, extra periode salaris), minus privévoordeel van de auto van de zaak + geschatte werknemerspremies voor o.a. pensioen + inleg in de levensloopregeling + bijstelling van de opgave. Werkgeverspremies voor onder andere het pensioen maken geen deel uit van het loon. Indien een werkgever geen pensioenregeling aanbiedt en daarom geen werkgeverspremies betaalt, dan compenseert hij hiervoor mogelijk de werknemer in een hoger basisloon. Bij wie dit het geval is, is niet bekend. Daarom wordt hiermee in dit onderzoek geen rekening gehouden.

⁶ Voor oudere werknemers die vrijwillig deelnemen aan een regeling waarbij zij minder uren werken tegen een gedeeltelijke korting op het salaris en de pensioenopbouw wordt het aantal uren dat zij minder werken niet geregistreerd in de CBS-data. Daarom gaat dit onderzoek – bij gebrek aan beter – ervan uit dat zij hun reguliere contractomvang werken. Dat geldt bijvoorbeeld voor werknemers in het primair onderwijs die onder de BAPO-regeling vallen of gebruik maken van het bijzonder budget voor oudere werknemers dat hiervoor in de plaats is gekomen.

- loon in natura, inclusief de belaste waarde van vakantiebonnen;
- netto uitbetaalde onkostenvergoedingen, zoals voor reiskosten of thuiswerken.

Voorbeeldberekeningen uurlonen

Werknemer A heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2016 en 2015 in dienst. Hij of zij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Het totale bruto jaarsalaris van deze werknemer is € 42.000 in 2016. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2016 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2016 uitgekeerde eindejaarsuitkering. In 2016 heeft werknemer A volgens het CBS 1.650 uren gewerkt. Verlofdagen en feestdagen tellen niet als gewerkte uren, omdat op die dagen niet wordt gewerkt. Onbetaalde overwerkuren tellen ook niet mee als gewerkte uren. Het bruto uurloon van werknemer A bedraagt $€ 42.000 / 1.650 = € 25,46$.

Werknemer B heeft een voltijd dienstverband, maar werkt alleen in de eerste helft van 2016. Op 1 juli 2016 treedt werknemer B uit dienst en in de tweede helft van 2016 heeft deze werknemer geen inkomen. Deze werknemer was het volledige jaar 2015 in dienst. Hij of zij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Het totale bruto jaarsalaris van werknemer B is € 21.000 in 2016. Dit bestaat uit 6 maandsalarissen en het in mei 2016 uitgekeerde vakantiegeld (over de voorgaande 12 maanden). Deze werknemer heeft volgens het CBS 825 uur gewerkt in 2016. Het bruto uurloon van werknemer B bedraagt $€ 21.000 / 825 = € 25,46$.

Werknemer C heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2016 en 2015 in dienst. Hij of zij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Deze werknemer neemt 200 uur ouderschapsverlof op in 2016. Over deze uren wordt 55 procent salaris doorbetaald. Het ouderschapsverlof kost de werknemer $0,45 * 200 / 1.650 * € 42.000 = € 2.290,91$ bruto per jaar. Het totale bruto jaarsalaris van werknemer C bedraagt dus $€ 42.000 - € 2.291 = € 39.709$. Het bruto uurloon van werknemer C bedraagt $€ 39.709 / 1.450 = € 27,39$.

Werknemer D heeft een deeltijd dienstverband van 0,5 fte en was het volledige jaar 2015 en 2016 in dienst. Hij of zij heeft een bruto maandsalaris van € 1.500. Het totale bruto jaarsalaris van deze werknemer is € 21.000 in 2016. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2016 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2016 uitgekeerde eindejaarsuitkering. In 2016 heeft werknemer D volgens het CBS 825 uur gewerkt. Het bruto uurloon van werknemer D bedraagt $€ 21.000 / 825 = € 25,46$.

Werknemer E heeft een voltijd dienstverband en was het volledige jaar 2015 en 2016 in dienst. Hij of zij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Het basisjaarsalaris van deze werknemer is € 42.000 in 2016. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2016 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2016 uitgekeerde eindejaarsuitkering. Werknemer E maakt 200 overuren in 2016, waarvan de helft geregistreerd is, en de andere helft niet. Denk bij niet-geregistreerd overwerk aan een werknemer die 's morgens wat eerder op zijn werk begint, zonder dat hij of zij dit doorgeeft aan zijn werkgever. Het geregistreerde overwerk wordt uitbetaald tegen een uurloon van 150 procent. Werknemer E heeft in 2016 volgens het CBS $1.650 + 200/2 = 1.750$ uur gewerkt. Het totale bruto jaarsalaris van deze werknemer is $€ 42.000 + 1,5 * 100 / 1.650 * € 42.000 = € 45.818,18$. Het bruto uurloon van werknemer E bedraagt $€ 45.818,18 / 1.750 = € 26,18$.

Achtergrondkenmerken

De achtergrondkenmerken waarop werknemers in overheids- en onderwijssectoren worden vergeleken met die in de marktsector zijn als volgt gespecificeerd:

- hoogst behaalde opleidingsniveau: onderscheid naar maximaal vmbo, mbo, bachelor en master;⁷
- beroepsniveau: in vier niveaus volgens internationale definitie en de daaruit volgende Nederlandse BRC 2014-indeling van het ROA en het CBS;
- herkomst: autochtoon, Westerse allochtoon, niet-Westerse allochtoon;
- dienstverband: voltijd of deeltijd;⁸
- landsdeel: Noord, Oost, Zuid, West;
- leeftijd, per jaar;
- contractvorm: bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).

⁷ Hier wordt het tweede aggregatieniveau van de Standaard Onderwijsindeling (SOI-2016) van het CBS gehanteerd. Werknemers met een hbo-masteropleiding worden hierin tot dezelfde categorie als werknemers met een wo-masteropleiding gerekend. Werknemers met een wo-bacheloropleiding vallen in dezelfde categorie als werknemers met een hbo-bacheloropleiding.

⁸ Hier wordt de definitie van het CBS aangehouden: banen met een wekelijkse arbeidsduur van minimaal 0,95 procent van de voltijd wekelijkse arbeidsduur volgens de cao worden tot voltijdbanen gerekend. Indien er geen cao bekend is, wordt de voltijd wekelijkse arbeidsduur gelijkgesteld aan de meest voorkomende wekelijkse arbeidsduur groter dan of gelijk aan 35 uur per week.

Beroepsniveaus volgens de internationale definitie

Een korte beschrijving van deze beroepsniveaus inclusief voorbeeldberoepen is als volgt:

1. ISCO-niveau 1: routinematige banen, vaak met een fysieke component, waarbij geen of beperkte lees- en rekenvaardigheid vereist is. Het gaat bijvoorbeeld om schoonmaakwerk, verplaatsen van materialen, producten in elkaar zetten, niet-gemotoriseerde voertuigen bedienen of fruitplukken. Voorbeeldbanen zijn schoonmaker, goederenvervoerder, hovenier en keukenassistent;
2. ISCO-niveau 2: werkzaamheden waarbij lees- en rekenvaardigheid vereist zijn, zoals het besturen van machines of voertuigen, het onderhouden of repareren van apparatuur en het verwerken van informatie. Onder beroepsniveau 2 vallen bijvoorbeeld buschauffeurs, kleermakers, politieambtenaren, kappers, elektriciens en chauffeurs;
3. ISCO-niveau 3: complexe taken die veel kennis in een specifiek vakgebied vragen, zoals bijvoorbeeld waarborgen van veiligheidseisen, aansturen van medewerkers of het maken van een gedetailleerde kosteninschatting van projecten. Het gaat bijvoorbeeld om winkelmanagers, laboranten, verkoopmedewerkers en ondersteunde IT-functies; Of ondersteunende?
4. ISCO-niveau 4: banen die waarvoor zeer veel specifieke kennis nodig is en die een complex probleemoplossend vermogen vereisen. Het gaat om taken zoals onderzoek doen in een vakgebied, kennis overdragen, processen ontwerpen of uitvoeren van medische behandelingen. Enkele voorbeeldberoepen zijn marketing manager, docent, arts, muzikant en computeranalist.

Deze niveaus komen dus niet direct overeen met de gevraagde opleidingsniveaus voor functies, omdat de indeling gericht is op taken. Daarnaast is de indeling van beroepsniveaus internationaal vastgesteld, terwijl de opleidingsniveaus specifiek voor Nederland zijn. In de praktijk vervullen zowel hbo- als universitair opgeleiden voornamelijk beroepen in het hoogste beroepsniveau.

CBS Microdata

De bron van de gegevens voor dit onderzoek zijn de Microdata van het CBS (CBS Microdata). Deze bevatten onder andere alle dienstverbanden van werknemers in Nederland in alle overheids-, onderwijs- en marktsectoren. Sinds 2006 is de bron hiervan de Polisadministratie van het UWV in combinatie met bestanden van de Belastingdienst voor de loongegevens. Deze bestanden zijn gekoppeld aan andere relevante registratiebestanden van het CBS, waaronder bevolkingsgegevens (zoals leeftijd en geslacht), afgeronde bekostigde initiële opleidingen en de registratie van studenten. De leeftijd en de registratie van studenten zijn gebruikt voor de afbakening van de onderzoekspopulatie, waar voltijd scholieren/studenten en personen boven de AOW-leeftijd geen deel van uitmaken. De gegevens over dienstverbanden zijn gebruikt voor de periode 2006-2016. Vóór 2006 was er een andere definitie van het loon, omdat dit op een andere manier werd geregistreerd.

De bestanden met dienstverbanden bevatten informatie over banen, inclusief loongegevens. Voor de uitbreiding van de analyse met de dimensie opleiding is de CBS-registratie van hoogst behaalde opleidingen gebruikt. Hierin is iedereen opgenomen van wie bij het CBS de hoogst gevolgde opleiding bekend is met opleidingsniveau en specifieke opleidingsrichting. Dat is gebaseerd op registraties van afgestudeerden. Vanaf 1983 zijn alle afgestudeerden in het wo, vanaf 1986 in het hbo, vanaf 1999 in het vo en vanaf 2004 in het mbo bekend. Ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit enquêtes van het CBS (o.a. de EBB) en registraties van UWV Werkbedrijf. Voor hoog opgeleide jongeren is de dekking daarmee uitstekend, voor lager-opgeleide ouderen is deze minder volledig.

Voor het bepalen van het specifieke beroep van werknemers zijn de loongegevens gekoppeld aan individuele gegevens over het beroep uit de EBB. De EBB is een steekproef onder ongeveer 110 duizend respondenten per jaar. Hierbij wordt onder andere gevraagd naar het specifieke beroep, het CBS bepaalt hoe zij dit beroep vervolgens in hun classificatie indelen. Om een zo representatief mogelijk onderzoekbestand over te houden, zijn naast dezelfde jaargang van de dienstverbandenregistratie ook de jaargangen ervoor en erna uit de EBB gekoppeld. In Bijlage C staan per sector de kenmerken en omvang van de onderzoekspopulatie voor 2016. De kenmerken van de gematchte vergelijkbare werknemers zijn, zoals de bedoeling is van de matching, zeer vergelijkbaar.

De output van de vergelijking

Dit rapport geeft voor elke deelsector van de overheid en het onderwijs weer wat per jaar de vergelijking is van de geconstrueerde bruto uurlonen van personen in het onderzoekbestand bij de overheid en in het onderwijs met die van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat is het resultaat van de hierboven beschreven matchingsmethode. In principe wordt hierbij het totale bruto uurloon gepresenteerd; voor sectoren waarbij dat relevant is, wordt ook het bruto basisuurloon vermeld. Belangrijk om te vermelden is dat de uurloonresultaten voor de marktsector steeds verschillen per deelsector van de overheid en het onderwijs. Dit omdat de werknemers in verschillende overheids- en onderwijssectoren verschillen in achtergrondkenmerken en daarmee steeds met een andere groep van best vergelijkbare werknemers in de marktsector worden vergeleken. Omdat de werknemerspopulatie in sectoren per jaar verschilt, kunnen de weergegeven uurlonen over verschillende jaren niet zomaar vergeleken worden. De gemiddelde uurlonen kunnen bijvoorbeeld als gevolg van verjonging in een sector dalen, terwijl de cao-lonen voor deze sector gestegen kunnen zijn.

Naast een vergelijking van loonniveaus, rapporteert het rapport ook een vergelijking van de loonontwikkeling tussen deelsectoren bij de overheid en in het onderwijs met de marktsector per jaar. Hierbij kijkt het naar de jaarlijkse loonontwikkeling van personen in de onderzoekspopulatie op individueel niveau en dat van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat wordt alleen gedaan voor werknemers die gedurende twee achtereenvolgende jaren in dezelfde cao-sector blijven werken. Tussen deze twee jaren wordt vervolgens de loonontwikkeling gemeten. Voor deze loonontwikkeling wordt de gemiddelde individuele uurloonontwikkeling gepresenteerd. Hierbij is zowel de ontwikkeling van het loon als van het aantal gewerkte uren van belang. De ontwikkeling van het loon kan onder andere worden verklaard door zowel een cao-loonontwikkeling als op basis van promoties of het toekennen of aflopen van toelagen. De loonontwikkeling is meestal hoger dan de cao-loonstijging, omdat het individuele loon van werknemers individuele componenten

kent. Op de ontwikkeling van het aantal verloonde uren is de jaarlijkse ontwikkeling van het aantal verloofuren en overwerkuren van belang. Dat betekent dat in een jaar waarin bijvoorbeeld kerstmis in een werkweek valt het gemiddeld aantal gewerkte uren lager is dan in een jaar waarin dit juist in het weekend valt.

Deze vergelijking van uurloonniveaus en uurloonontwikkelingen worden in dit rapport per deelsector ook weergegeven naar beroepsniveau en opleidingsniveau. Wanneer er onvoldoende werknemers met deze specifieke kenmerken werkzaam zijn in een sector, bijvoorbeeld lager-opgeleiden in het onderwijs of bij de rechterlijke macht, dan worden de resultaten voor dat specifieke beroeps- of opleidingsniveau niet gepresenteerd. Dit is bij de overheid en het onderwijs vooral het geval voor het laagste beroepsniveau.

Als laatste presenteert het rapport de resultaten voor personen met meerdere specifieke achtergrondkenmerken tegelijk, de zogenoemde *maatmensen*. Er worden 12 maatmensen met de volgende combinaties van specifieke kenmerken onderscheiden:

- beroepsniveau 2, <35 jaar;
- beroepsniveau 2, 35-50 jaar;
- beroepsniveau 2, >50 jaar;
- beroepsniveau 3, <35 jaar;
- beroepsniveau 3, 35-50 jaar;
- beroepsniveau 3, >50 jaar;
- beroepsniveau 4, <35 jaar;
- beroepsniveau 4, 35-50 jaar;
- beroepsniveau 4, >50 jaar;
- mannen;
- vrouwen, voltijd;
- vrouwen, deeltijd.

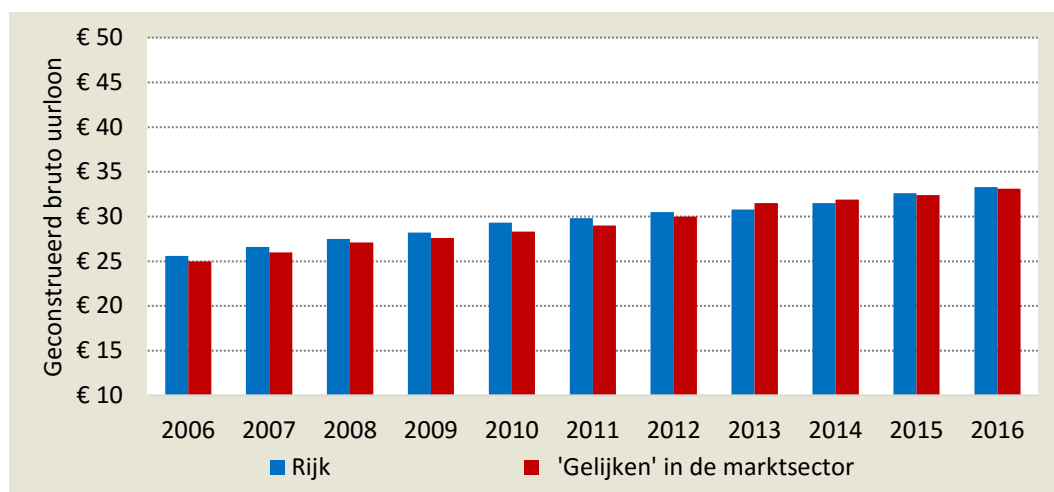
Uit de lijst met maatmensen volgt dat voor vrouwen wel onderscheid wordt gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerkers en voor mannen niet. De overweging hierachter is dat er slechts weinig mannen in deeltijd werkzaam zijn en dat daarom dit onderscheid niet voldoende over sectoren kan worden gemaakt. De geconstrueerde bruto uurloonen van deze maatmensen bij de overheid en het onderwijs worden vergeleken met werknemers in de marktsector, waarvan bovengenoemde kenmerken precies gelijk zijn en waarvan alle overige kenmerken zoveel mogelijk gelijk zijn. In verschillende gevallen zijn er in een sector bij de overheid en het onderwijs te weinig waarnemingen om resultaten te kunnen uitsplitsen over alle specifieke maatmensen. In die gevallen worden alleen resultaten weergegeven over de maatmensen waarvoor voldoende onderliggende waarnemingen zijn om uitspraken kunnen te doen.

3 Rijksoverheid

- Werknemers bij de Rijksoverheid hadden in 2016 gemiddeld een 1 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 3.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun gemiddelde loonontwikkeling 9 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 3.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met de werknemers van de Rijksoverheid, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Middelbaar en laagopgeleide rijksambtenaren hadden in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, hoogopgeleide rijksambtenaren gemiddeld een lager uurloon (Figuur 3.4)
- Vooral mannelijke en voltijdwerkende vrouwelijke rijksambtenaren hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 3.10)

De gemiddelde bruto uurlonen van rijksambtenaren lagen van 2006 tot en met 2016 over het algemeen hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. De uitzonderingen hierop zijn 2013 en 2014. Dit laat Figuur 3.1 zien. In 2013 en 2014 was het gemiddelde bruto uurloon van rijksambtenaren lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit wordt waarschijnlijk verklaard door de nullijn voor rijksambtenaren. In 2016 is er een flinke stijging van de cao-lonen geweest voor het rijk. In dat jaar was het gemiddelde bruto uurloon van rijksambtenaren 1 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2006 lagen de lonen van rijksambtenaren nog 2 procent hoger. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de rijksambtenaren, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de rijksambtenaren.

Figuur 3.1 Gemiddelde bruto uurlonen van rijksambtenaren waren in 2016 vergelijkbaar met die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

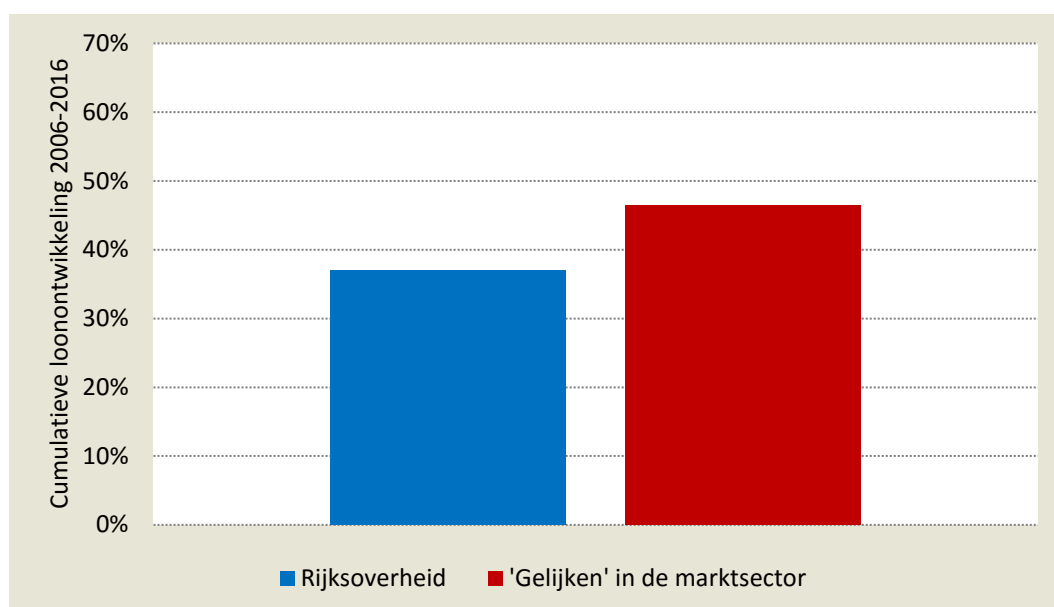


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 3.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen rijksambtenaren en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 3.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten een beperkte rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

Uit de berekende gemiddelde loonontwikkeling blijkt dat de cumulatieve loongroei van individuele rijksambtenaren gedurende de periode 2006-2016 lager was dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In totaal is de gemiddelde loonontwikkeling voor rijksambtenaren in de periode 2006-2016 37 procent geweest, terwijl die van vergelijkbare werknemers in de marktsector 46 procent was. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van caolonen.

Figuur 3.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van rijksambtenaren is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

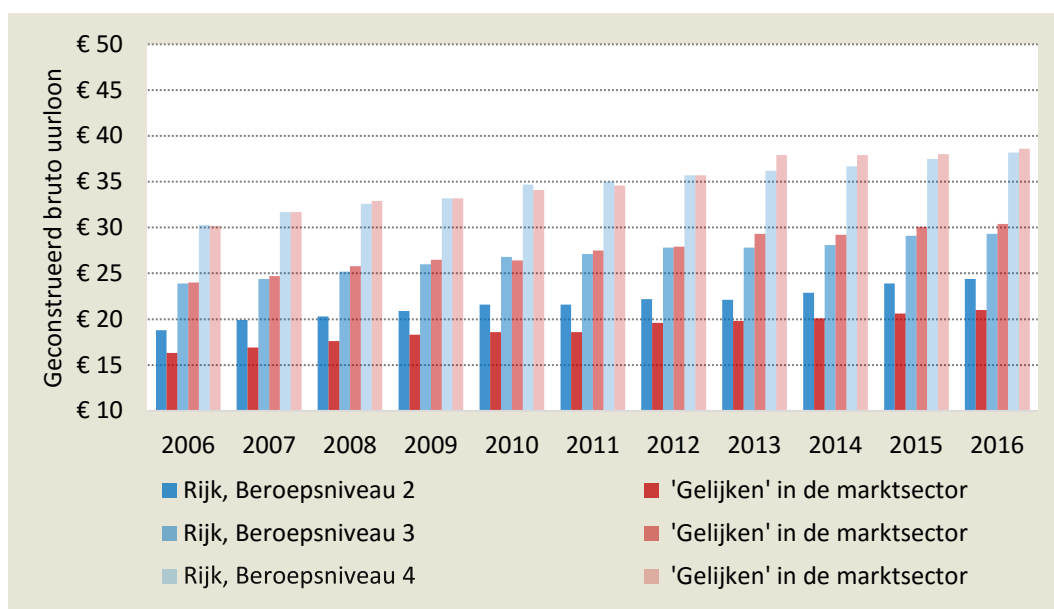
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveau laat zien dat rijksambtenaren met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) sinds 2013 gemiddeld een lager bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 3.3). In 2016 hadden zij een ongeveer 1 procent lager gemiddeld bruto uurloon. Ook bij beroepsniveau 3 hebben rijksambtenaren sinds 2013 een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 4 procent. Op beroepsniveau 2 hebben rijksambtenaren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil is 16 procent in 2016. Op het laagste beroepsniveau werken onvoldoende rijksambtenaren om betrouwbare resultaten weer te geven. Tabel 3.1 laat zien dat het merendeel van de werknemers bij de Rijksoverheid een functie heeft op beroepsniveau 4.

Tabel 3.1 Aandeel werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij de Rijksoverheid

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	1%	17%	26%	57%
Meest voorkomende functies		Administratief medewerkers	Overheidsambtenaren	Beleidsadviseurs
		Beveiligingspersoneel	Sociaal werkers	Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs
		Receptionisten en telefonisten	Directie-secretarissen	Juristen
		Boekhouders		Overheidsbestuurders
				Software- en applicatieontwikkelaars

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

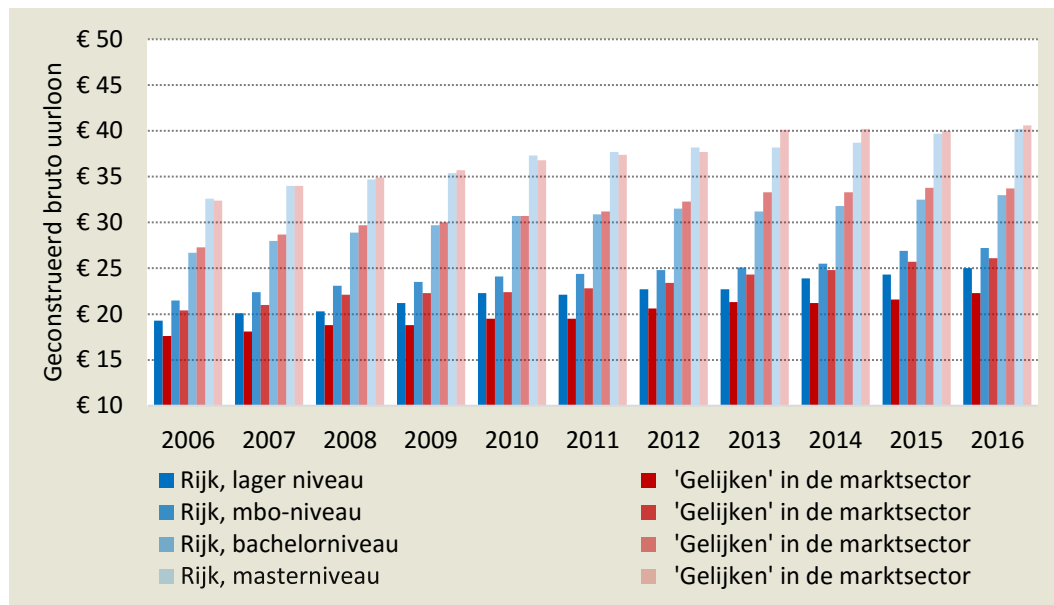
Figuur 3.3 Gemiddelde bruto uurlonen bij de Rijksoverheid op tweede beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op derde en vierde beroepsniveaus lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 3.4). Masteropgeleide rijksambtenaren hebben in de meeste jaren een ongeveer even hoog gemiddeld bruto uurloon als vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van masteropgeleide rijksambtenaren ongeveer 1 procent lager. Bachelor-opgeleide rijksambtenaren hadden in de onderzochte periode een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was 2 procent in 2016. Voor mbo-opgeleide rijksambtenaren is in 2016 het gemiddelde uurloon 4 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit loonverschil is groter voor lager-opgeleiden bij het rijk, namelijk 13 procent in 2016. In 2016 had 37 procent van de rijksambtenaren een masteropleiding, 30 procent een bacheloropleiding, 27 procent een mbo-opleiding en 7 procent een lagere opleiding.

Figuur 3.4 Gemiddelde bruto uurlonen bij de Rijksoverheid op lager en middelbaar opleidingsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hoger opleidingsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



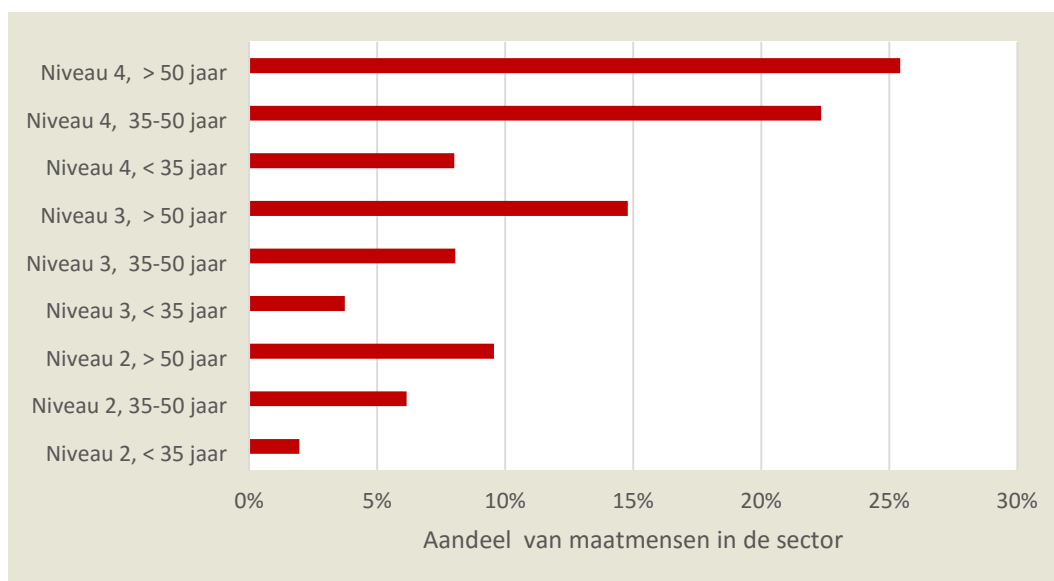
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de maatmensen

De volgende paragraaf bespreekt de verschillen tussen de verschillende maatmensen. Er zijn in totaal twaalf maatmensen voor elke deelsector. De eerste negen maatmensen worden gevormd door het tweede, derde en vierde beroepsniveau verder uit te splitsen naar de drie leeftijds categorieën jonger dan 35 jaar, 35 tot 50 jaar en 50 jaar en ouder. De laatste drie maatmensen bestaan uit mannen, vrouwen met een voltijd dienstverband en vrouwen met een deeltijd dienstverband. Voor de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de loonvergelijking voor maatmensen per drie vergelijkbare maatmensen gegroepeerd in één figuur.

Uit het onderscheid naar beroepsniveau en leeftijd blijkt dat bij het rijk relatief veel oudere werknemers werken. De meest voorkomende maatmens is dan ook de werknemer van 50 jaar of ouder met een functie op het hoogste beroepsniveau (zie Figuur 3.5).

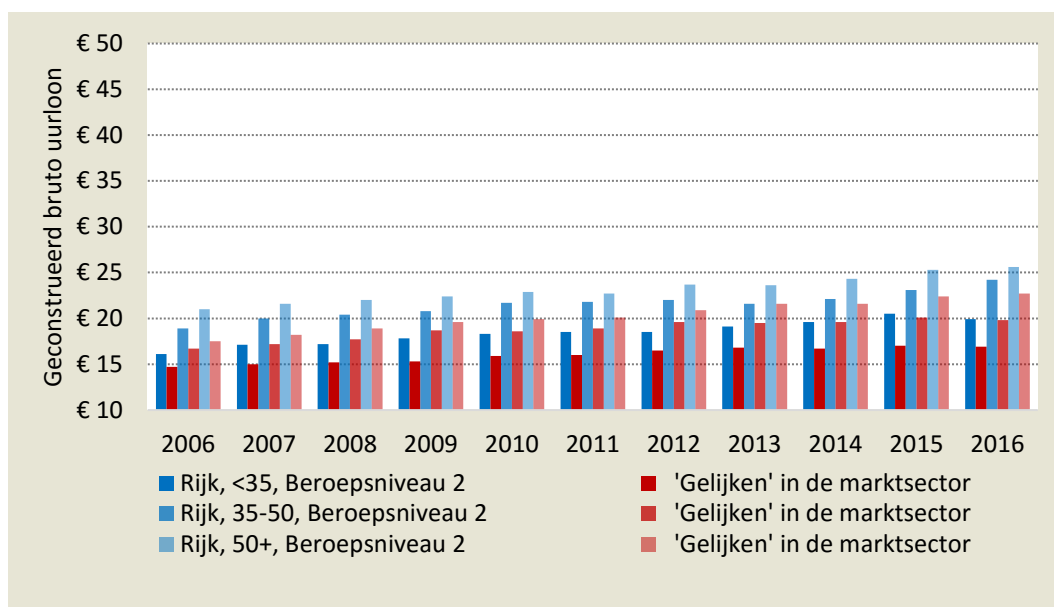
Figuur 3.5 De meest voorkomende maatmens bij het rijk is de werknemer ouder dan 50 jaar met beroepsniveau 4



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat rijksambtenaren met het tweede beroepsniveau een hoger gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 voor werknemers jonger dan 35 jaar 18 procent, voor de middengroep 22 procent en voor de oudste groep 13 procent. Dit laat Figuur 3.6 zien.

Figuur 3.6 Alle leeftijdscategorieën rijksambtenaren die op beroepsniveau 2 werken hebben gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

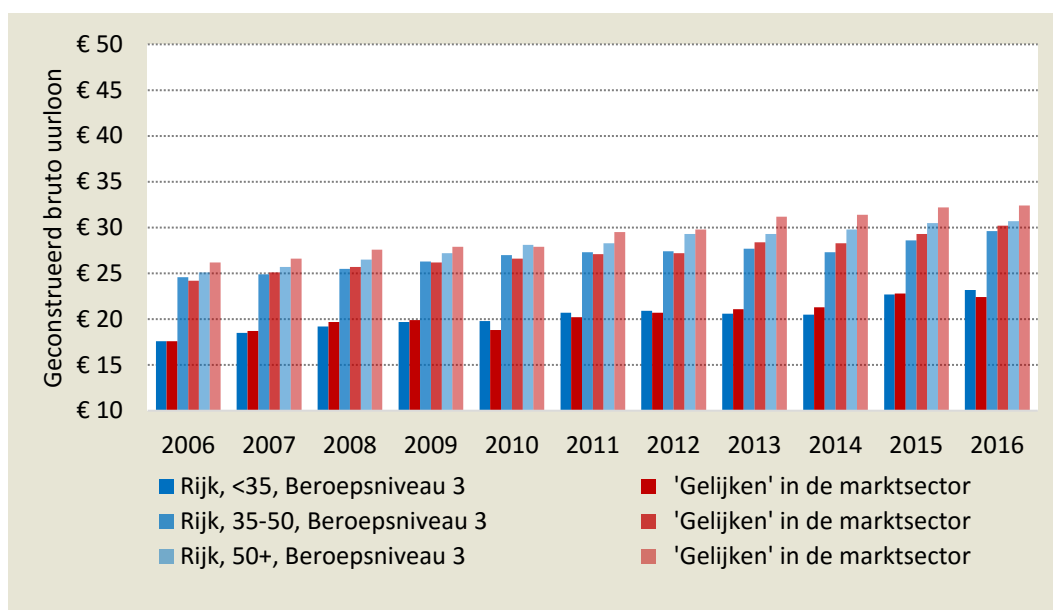


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Van de rijksambtenaren met een functie op het derde beroepsniveau, heeft alleen de jongste leeftijdscategorie gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Rijksambtenaren van 50 jaar en ouder hebben juist een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit laat Figuur 3.7 zien. De werknemers jonger dan 35 jaar hadden in 2016 gemiddeld een 4 procent hoger bruto uurloon, terwijl de middengroep gemiddeld een 2 procent lager loon had en de oudste groep gemiddeld een 5 procent lager loon had dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

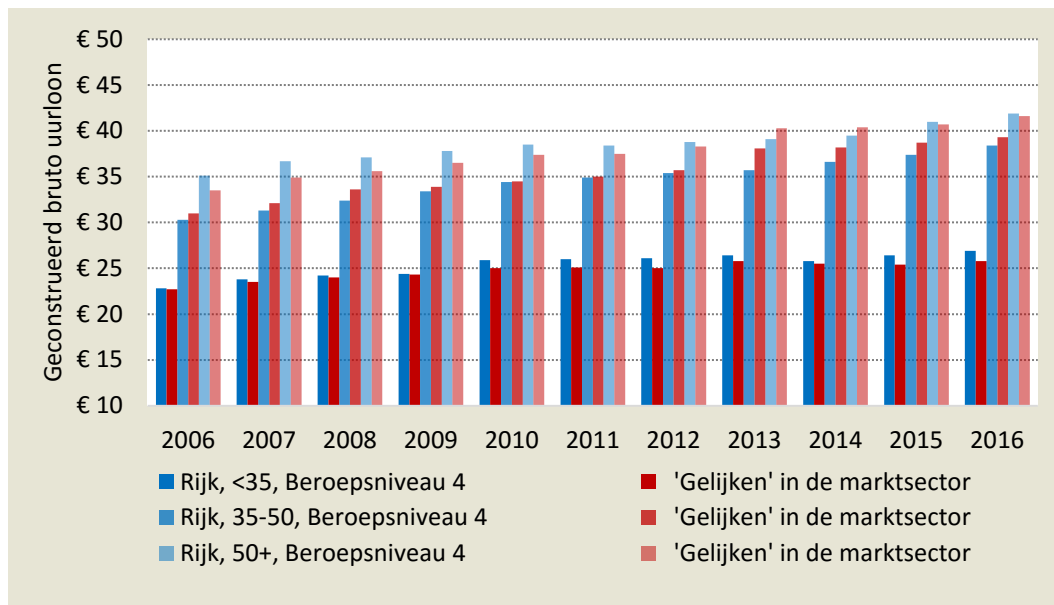
Figuur 3.7 De jongste leeftijdscategorieën rijksambtenaren die op beroepsniveau 3 werken hebben een vergelijkbaar bruto uurloon met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector, de oudste leeftijdscategorieën hebben een lager bruto uurloon



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ook onder werknemers op het hoogste beroepsniveau bij de Rijksoverheid verschilt het relatieve uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector per leeftijdscategorie. Werknemers in de leeftijdsklasse jonger dan 35 jaar hebben een gemiddeld bruto uurloon dat hoger is dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 4 procent. Voor de middelste leeftijdscategorie is dat niet het geval: rijksambtenaren van 35 tot en met 50 jaar hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 2 procent. De oudste groep rijksambtenaren met het hoogste beroepsniveau had in 2016 gemiddeld een 1 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers. Zij hadden in het verleden een groter loonverschil. Dit laat Figuur 3.8 zien.

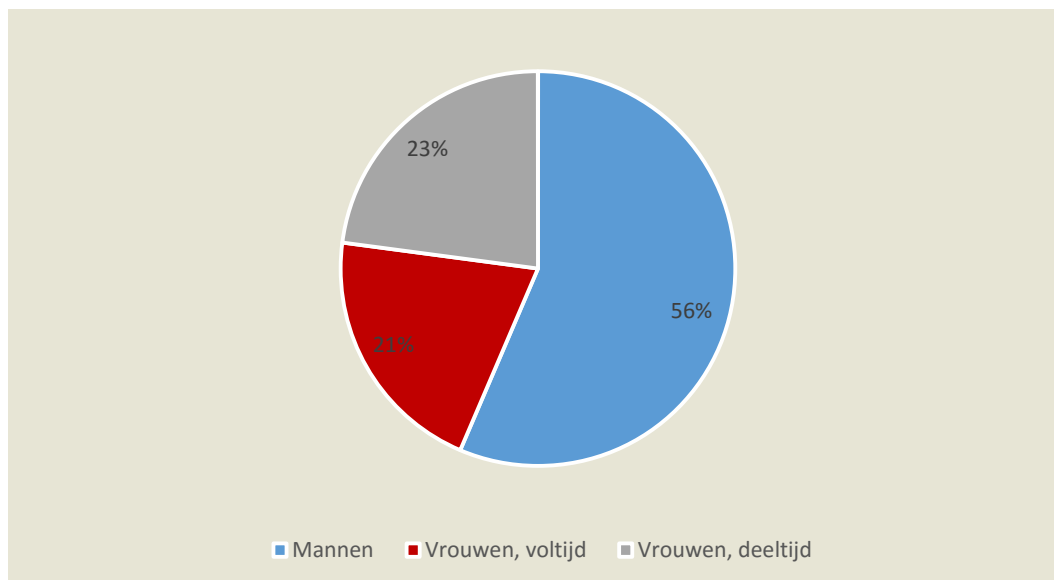
Figuur 3.8 De jongste en oudste leeftijdscategorie rijksambtenaren die op beroepsniveau 4 werken hebben gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, de middelste leeftijdscategorie heeft gemiddeld een lager bruto uurloon



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Bij het rijk is het merendeel van de werknemers man, namelijk in 2016 56 procent. Van de vrouwelijke werknemers bij het rijk heeft meer dan de helft een deeltijdfunctie. Dit laat Figuur 3.9 zien.

Figuur 3.9 56 procent van de werknemers bij het rijk is man

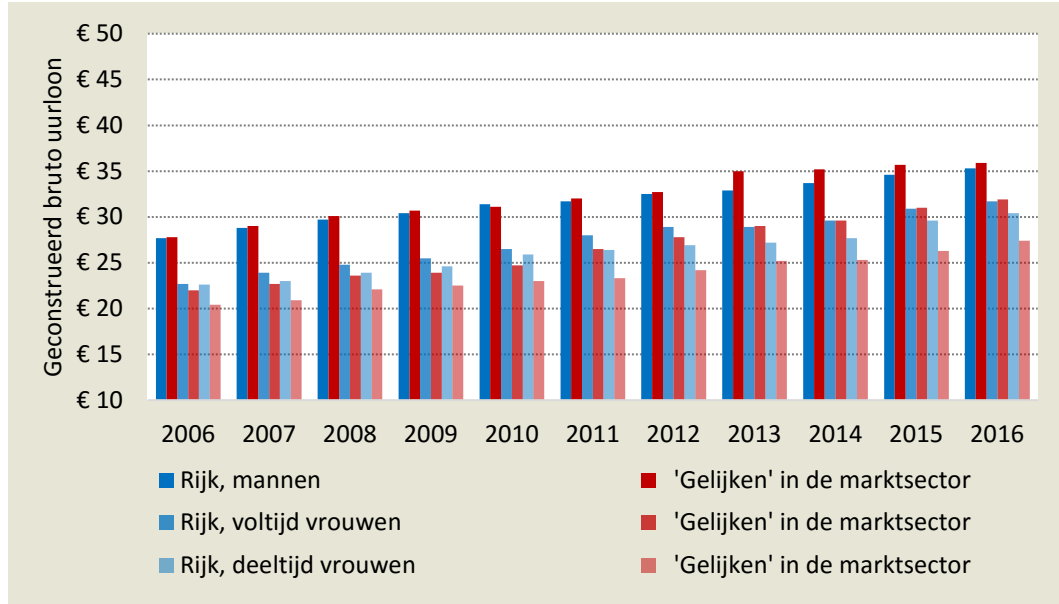


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke rijksambtenaren is lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit loonverschil neemt bovendien toe: in 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke rijksambtenaren 2 procent lager. Vrouwen met een voltijdbaan hebben bij het rijk een iets lager loon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil

was in 2016 1 procent. Vrouwelijke rijksambtenaren met een deeltijdfunctie hebben juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was hun bruto uurloon gemiddeld 11 procent hoger. Dit laat Figuur 3.10 zien.

Figuur 3.10 Mannelijke en voltijd werkende vrouwelijke rijksambtenaren hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, in deeltijd werkende vrouwelijke rijksambtenaren een hoger bruto uurloon



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

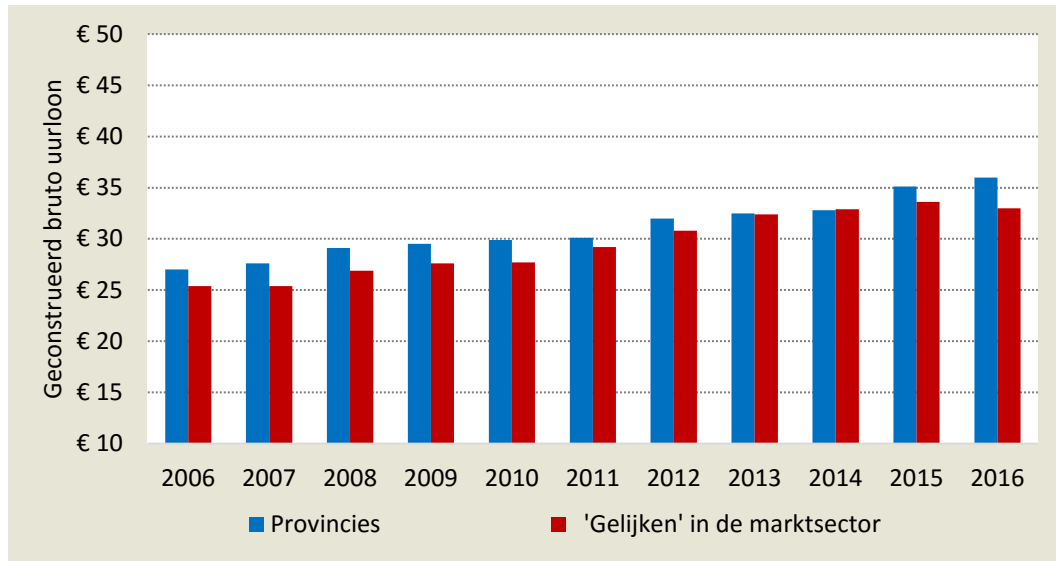
4 Provincies

- Werknemers bij de provincies hadden in 2016 gemiddeld een 9 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 4.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 13 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 4.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met de werknemers van de provincies, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Vooral lager-opgeleide werknemers en vrouwelijke werknemers met een deeltijdcontract hebben bij provincies een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 4.10)

Het gemiddelde bruto uurloon van provincieambtenaren was van tussen 2006 en 2016 in de meeste jaren hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 4.1 laat zien dat 2013 en 2014 hier een uitzondering op vormen: in die jaren was het gemiddelde bruto uurloon van provincieambtenaren ongeveer gelijk was aan dat in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van provincieambtenaren ongeveer 9 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.⁹ In 2006 bedroeg dit loonverschil ongeveer 6 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de provincieambtenaren, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de provincieambtenaren.

⁹ De lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lijken tussen 2015 en 2016 te zijn gedaald, terwijl er wel sprake is geweest van een cao-loonstijging. Dit lijkt niet logisch, maar hiervoor zijn meerdere mogelijkheden. Als eerste is het aandeel vrouwen en deeltijdwerkenden tussen 2015 en 2016 bij de provincies gestegen. Dit zijn groepen die in de markt relatief laag worden beloond ten opzichte van de overheid en het onderwijs. Daarnaast is het mogelijk dat de vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016 meer uren werken of minder bijzondere beloningen hebben gekregen dan in 2015. Voor de provincieambtenaren geldt dat zij in 2016 een loonsverhoging van 2,2 procent hebben gehad alsook een eenmalige uitkering van € 300. Dat verklaart mede hun positieve loonontwikkeling ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt.

Figuur 4.1 Gemiddelde bruto uurloon van provincieambtenaren was in 2016 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector

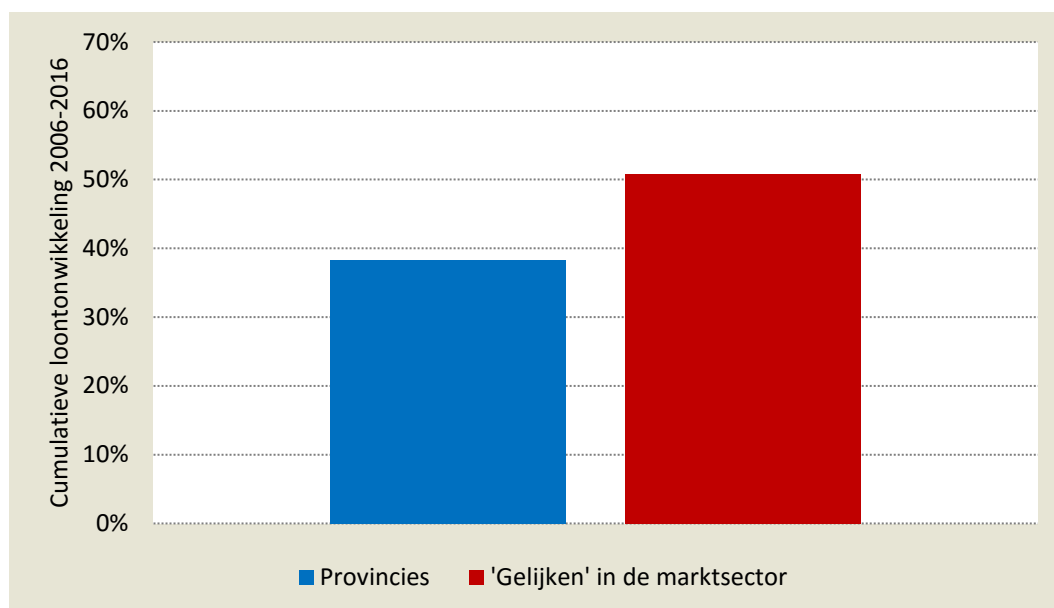


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 4.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen provincieambtenaren en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 4.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de berekening van de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

Uit de berekende loonontwikkeling blijkt dat de cumulatieve loongroei van individuele provincieambtenaren gedurende de periode 2006-2016 lager was dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In totaal is de loonontwikkeling voor provincieambtenaren in de periode 2006-2016 38 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 51 procent was. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd, gaat het hier om de gemiddelde individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 4.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van provincieambtenaren is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

De uitsplitsing van gemiddelde uurloonen naar beroepsniveaus laat zien dat provincieambtenaren op alle beroepsniveaus gemiddeld een hoger bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en dat dit loonverschil het grootste is voor het laagste beroepsniveau dat bij provincieambtenaren voorkomt. Provincieambtenaren met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) hadden in de meeste jaren een iets hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 4.3). In 2016 was het loonverschil ongeveer 5 procent. Bij het beroepsniveau 3 hebben provincieambtenaren meestal een hoger loon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was 6 procent in 2016. Op beroepsniveau 2 is het beloningsverschil een stuk groter: ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector: 36 procent in 2016.

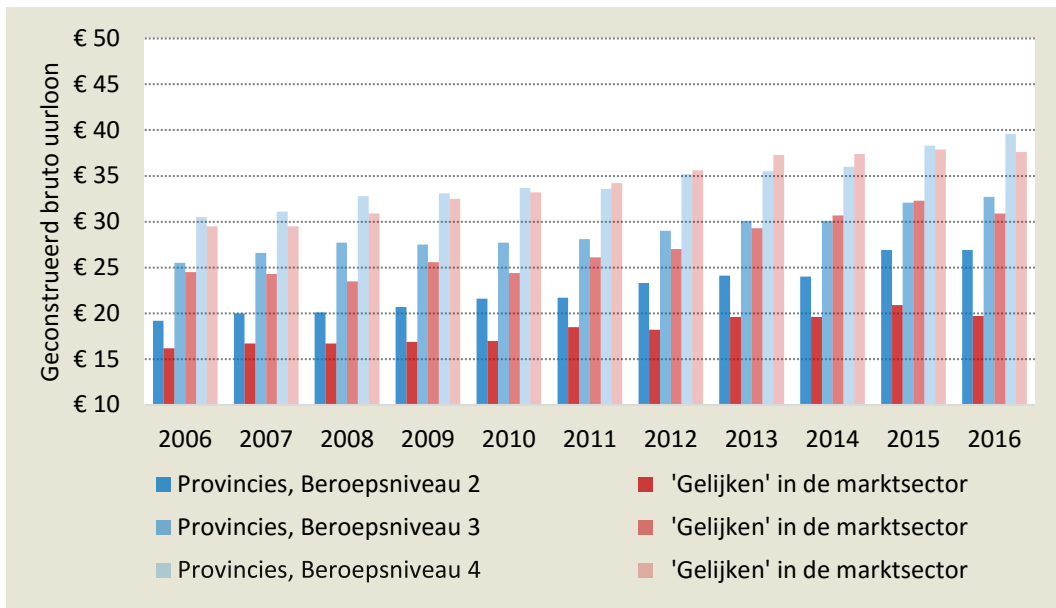
Tabel 4.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij de provincies

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers			19%	61 %
Meest voorkomende functies		Administratief medewerkers Secretaresse	Directiesecretarissen Overheidsambtenaren	Beleidsadviseurs Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het percentage werknemers met een functie op beroepsniveau 1 en 2 is in verband met CBS-richtlijnen niet in de tabel weergegeven.

Figuur 4.3 Vooral in functies op het tweede beroepsniveau hebben provincieambtenaren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

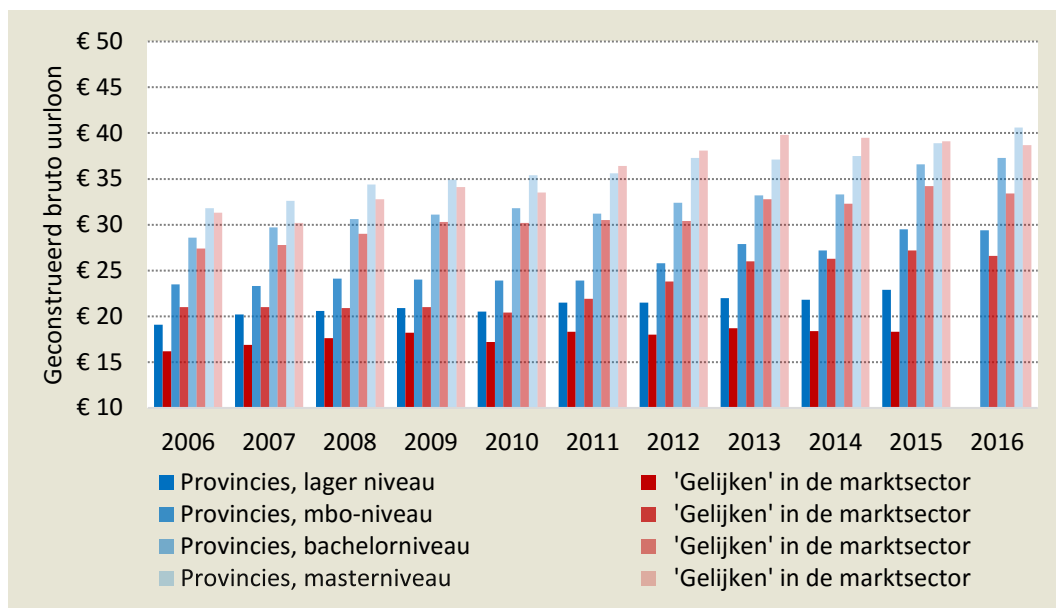


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De gemiddelde uurlonen uitgesplitst naar opleidingsniveau laten eenzelfde patroon zien als de gemiddelde uurlonen uitgesplitst naar beroepsniveau (zie Figuur 4.4). Hoe lager het opleidingsniveau, hoe hoger het gemiddelde bruto uurloon van provincieambtenaren ten opzichte van dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Masteropgeleide provincieambtenaren hadden van 2011 tot en met 2015 een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 lag het gemiddelde bruto uurloon van masteropgeleide provincieambtenaren juist 5 procent hoger. Bachelor-opgeleide provincieambtenaren hadden in 2016 een gemiddeld bruto uurloon van ongeveer 12 procent hoger dan dat in de marktsector en voor mbo-opgeleide provincieambtenaren bedroeg het loonverschil ongeveer 11 procent in 2016.¹⁰ In 2016 zijn er onvoldoende lager-opgeleide provincieambtenaren om een betrouwbare uitspraak over het gemiddelde uurloon van deze groep werknemers ten opzichte van de marktsector te kunnen doen. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van lager-opgeleide provincieambtenaren ongeveer 25 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 had 38 procent van de provincieambtenaren een masteropleiding en 34 procent een bacheloropleiding. Het percentage werknemers met een mbo- en een lagere opleiding wordt in verband met CBS-richtlijnen hier niet vermeld.

¹⁰ Deze verschillen worden mede verklaard door het hogere aandeel vrouwen en deeltijdwerkers onder de provincieambtenaren, alsook door de cao-loonstijging voor hen van 2,2 procent en hun eenmalige uitkering.

Figuur 4.4 Gemiddelde bruto uurloon van werknemers van alle opleidingsniveaus bij de provincies is hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016

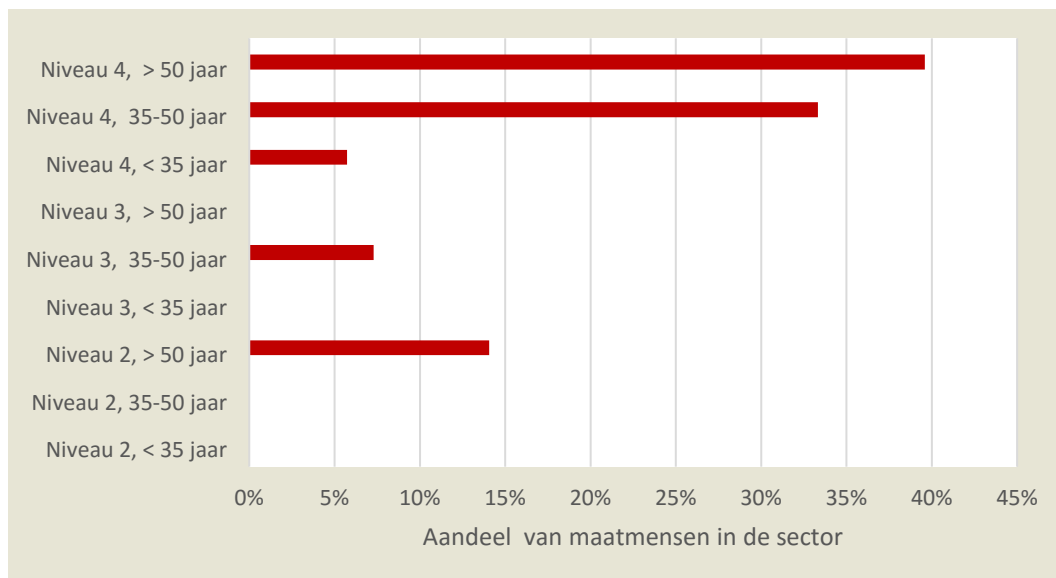


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de maatmensen

Bij de provincies komen voornamelijk functies op het hoogste beroepsniveau voor. Het merendeel van de werkzame personen bij provincies is ouder dan 50 jaar. Dit laat Figuur 4.5 zien. Enkele maatmensen komen bij de provincie weinig voor, en zijn in verband met CBS-richtlijnen niet in de figuur weergegeven.

Figuur 4.5 De meest voorkomende maatmens bij de provincies is de werknemer ouder dan 50 jaar met beroepsniveau 4

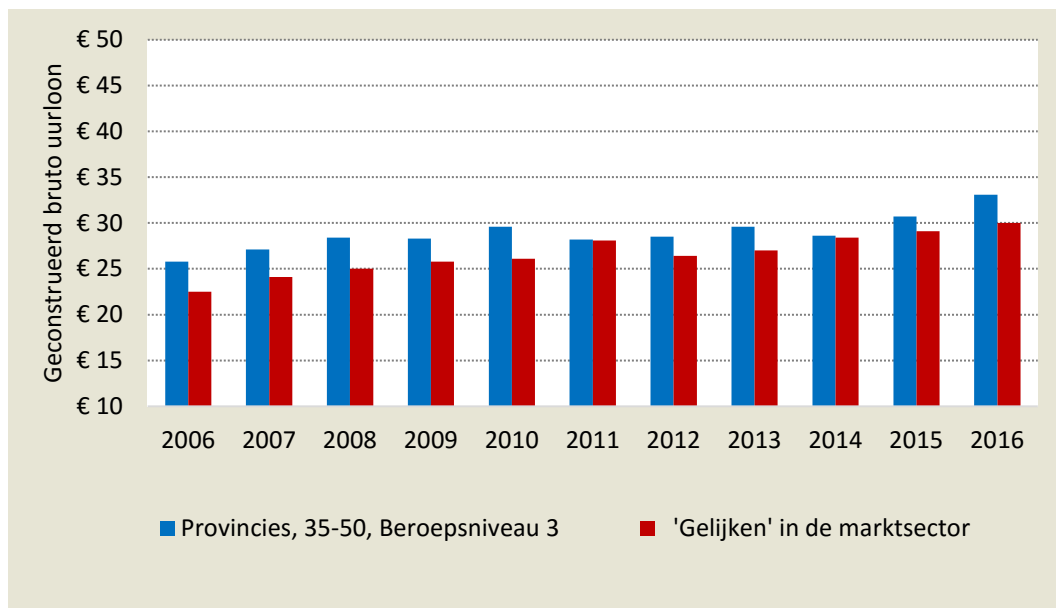


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorieën waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Deze aantal zijn wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Het aantal werknemers met een functie op het tweede beroepsniveau bij de provincies is te klein om een afzonderlijke loonvergelijking per leeftijdscategorie te maken. Voor werknemers met een functie op het derde beroepsniveau is alleen een vergelijking gemaakt voor de middelste leeftijdscategorie, omdat de andere twee leeftijdscategorieën voor dit beroepsniveau te weinig voorkomen.

Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers tussen 35 en 50 jaar met een functie op het derde beroepsniveau was in 2016 jaar 10 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit blijkt uit Figuur 4.6.

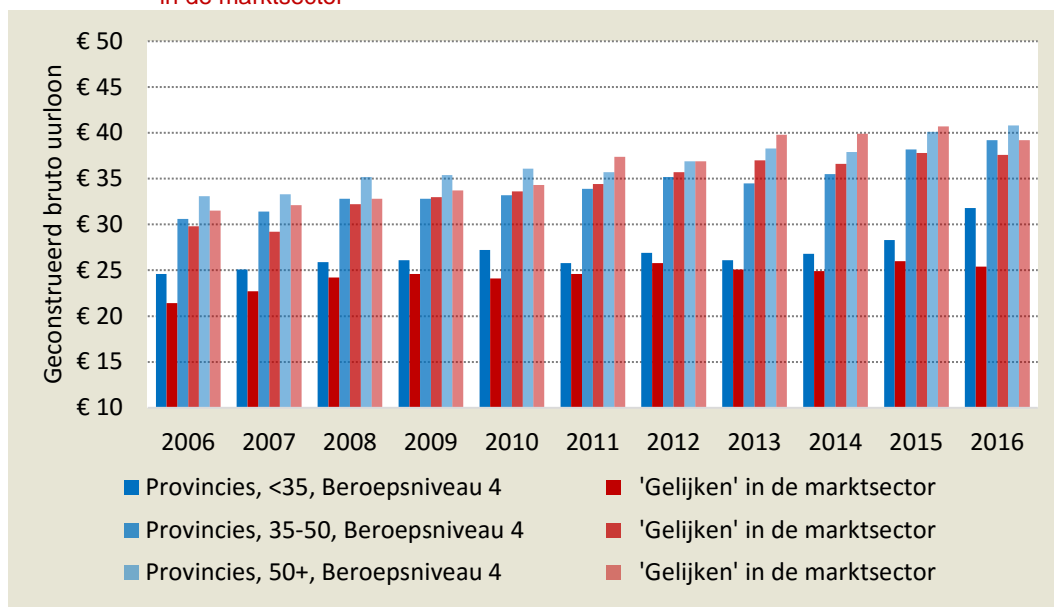
Figuur 4.6 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers provincies tussen 35 en 50 jaar op beroepsniveau 3 in 2016 hoger dan gemiddelde bruto uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van zowel werknemers tussen 35 en 50 jaar als werknemers ouder dan 50 jaar met een functie op het vierde beroepsniveau was bij de provincies in 2016 4 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Voor werknemers jonger dan 35 jaar was dit verschil 25 procent in 2016 (zie Figuur 4.7).

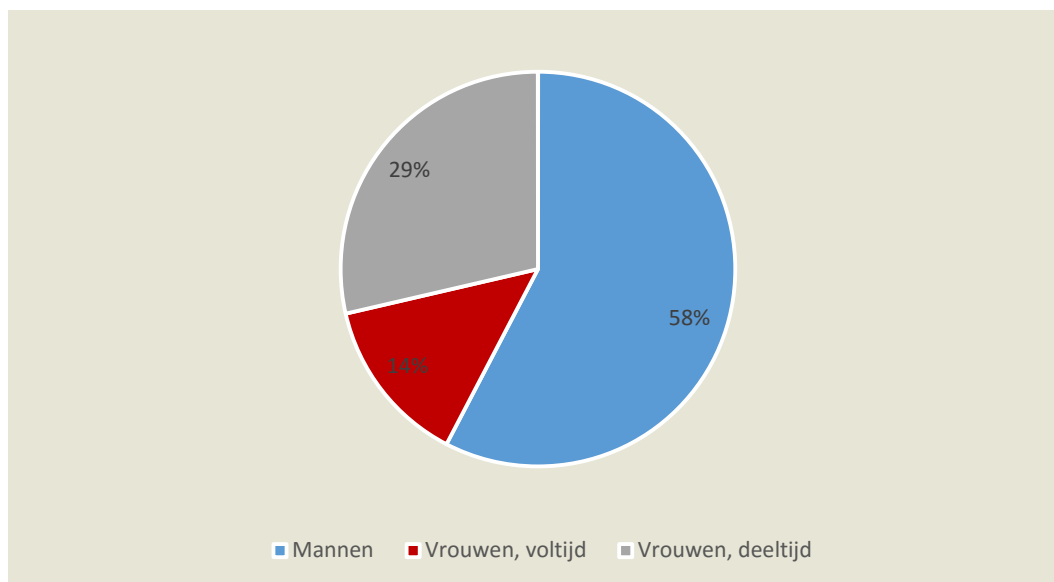
Figuur 4.7 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van de provincies van alle leeftijdscategorieën op beroepsniveau 4 zijn in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Met 58 procent is het merendeel van de werknemers bij de provincies man. 42 procent van de werknemers bij de provincies is vrouw; daarvan heeft ongeveer een derde een voltijdfunctie en twee derde een deeltijdfunctie. Dit laat Figuur 4.8 zien.

Figuur 4.8 Bij provincies werken weinig vrouwen voltijd

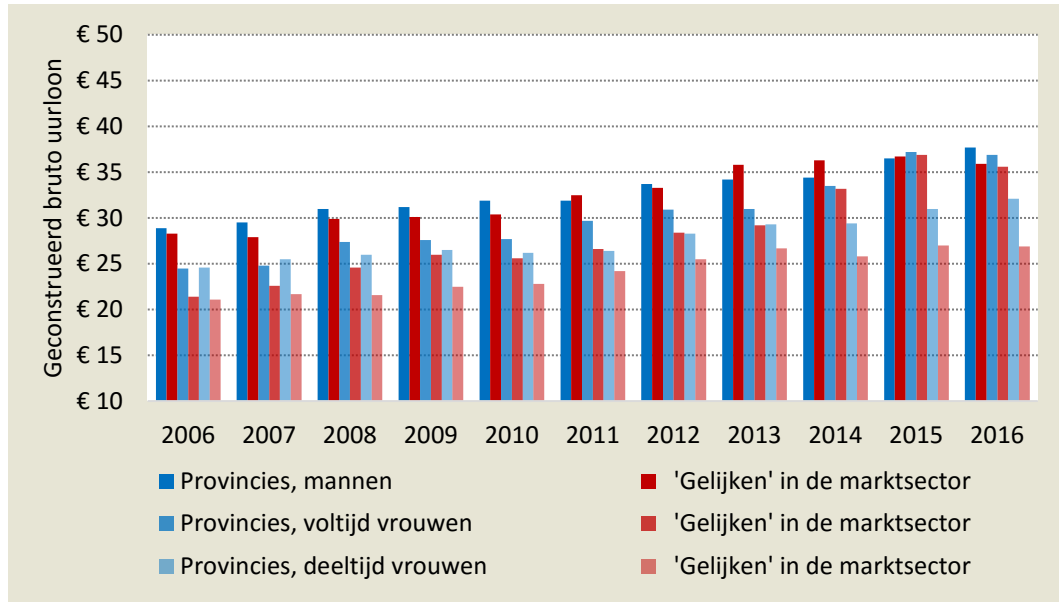


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Vrouwen met een deeltijd dienstverband hebben in alle onderzochte jaren een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit verschil is tussen 2013 en 2016 toegenomen en bedroeg in 2016 19 procent. Het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke werknemers bij de

provincies was in 2016 ongeveer 5 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. De kleine groep vrouwelijke provincieambtenaren met een voltijd baan had in 2016 gemiddeld een ongeveer 4 procent hoger bruto uurloon dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 4.9).

Figuur 4.9 Vooral vrouwelijke werknemers met een deeltijd baan hebben bij de provincies een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



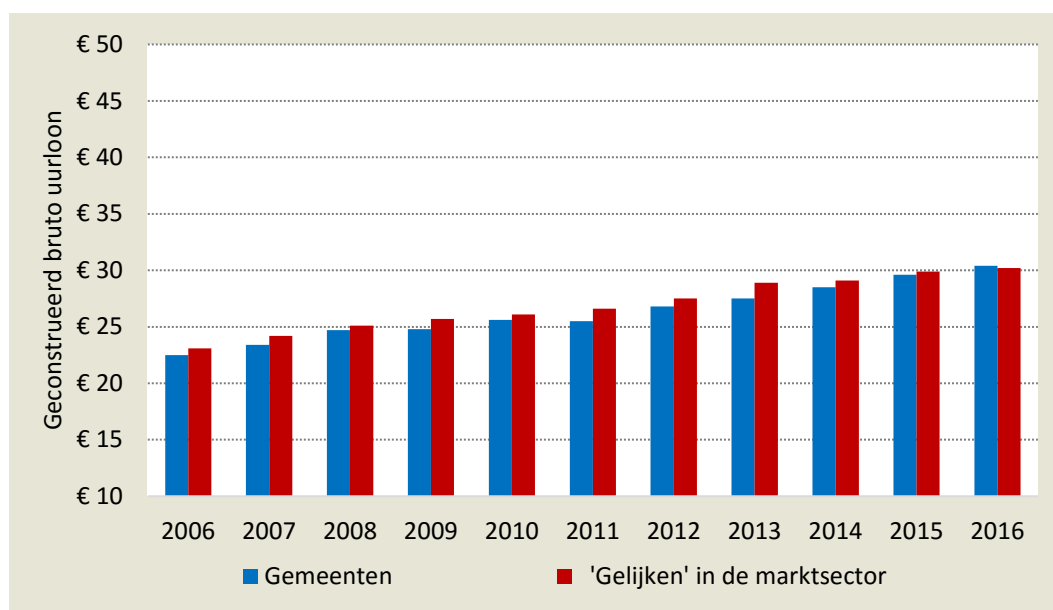
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

5 Gemeenten

- Werknemers bij de gemeenten hadden in 2016 gemiddeld een 1 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 5.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling ongeveer gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 5.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met de werknemers van de gemeenten, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Middelbaar en laagopgeleide gemeentelijke ambtenaren hebben in de periode 2006-2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, hoogopgeleide gemeentelijke ambtenaren een gemiddeld lager bruto uurloon (Figuur 5.4)
- Vooral mannelijke werknemers hebben bij gemeenten een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 5.10)

De gemiddelde bruto uurlonen van gemeenteambtenaren waren tussen 2006 tot en met 2015 iets lager dan de gemiddelde bruto uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van gemeenteambtenaren juist 1 procent hoger. Figuur 5.1 laat dit zien. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de gemeenteambtenaren, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de gemeenteambtenaren.

Figuur 5.1 Gemiddelde bruto uurlonen van gemeentelijke ambtenaren waren tot en met 2015 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

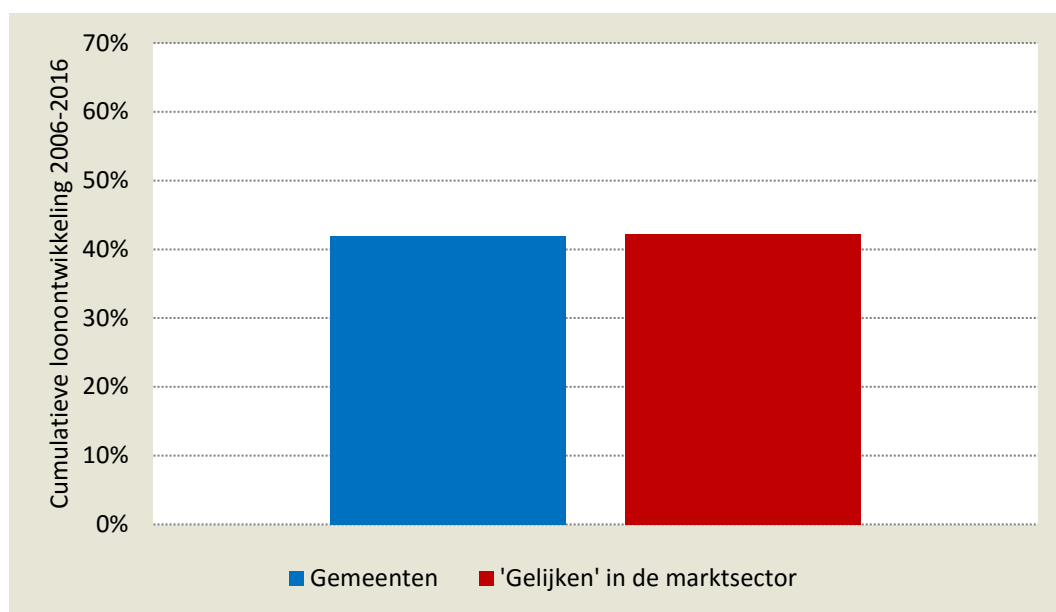


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 5.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen gemeenteambtenaren en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 5.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling van individuele gemeenteambtenaren in de periode 2006-2016 met 42 procent gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd, gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen hoger dan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 5.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van gemeenteambtenaren is cumulatief ongeveer gelijk aan dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

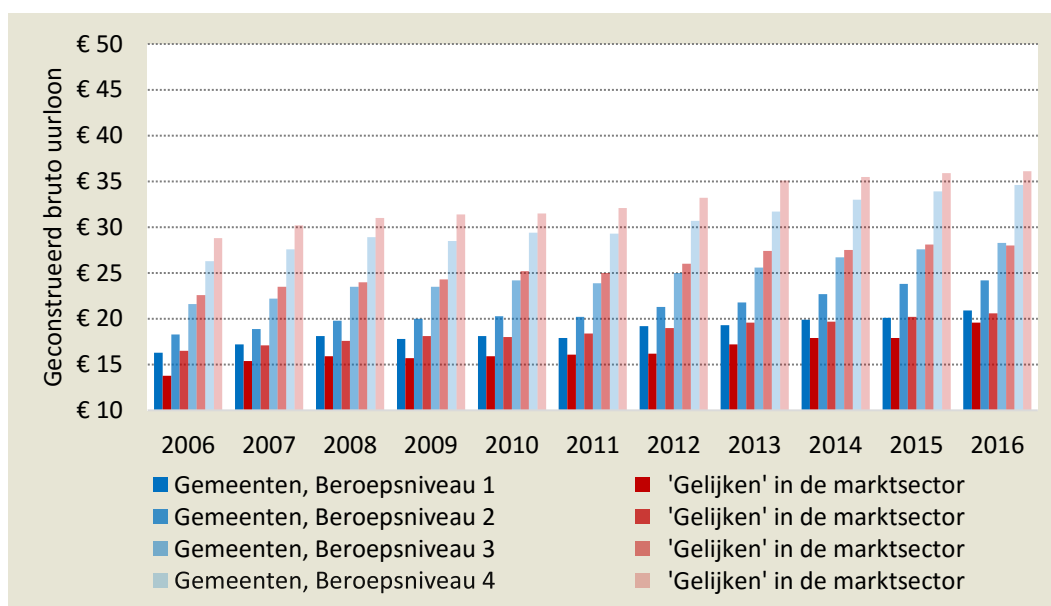
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat gemeenteambtenaren met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) een structureel lager gemiddeld bruto uurloon hadden dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 5.3). In 2016 was het loonverschil 4 procent. Gemeenteambtenaren met een functie op beroepsniveau 3 hadden van 2006 tot en met 2015 een lager gemiddeld bruto uurloon hadden dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar in 2016 een iets hoger loon (ongeveer 1 procent hoger). Op de laagste twee beroepsniveaus hebben gemeenteambtenaren gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 bedroeg het loonverschil respectievelijk 18 procent (niveau 2) en 7 procent (niveau 1).

Tabel 5.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij de gemeenten

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	2%	23%	26%	50 %
Meest voorkomende functies	Schoonmakers	Administratief medewerkers	Overheidsambtenaren	Beleidsadviseurs
	Vuilnisophalers	Receptionisten	Directiesecretarissen	Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs
		Boekhoudkundig medewerkers	Sociaal werkers	Juristen
		Hoveniers		

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

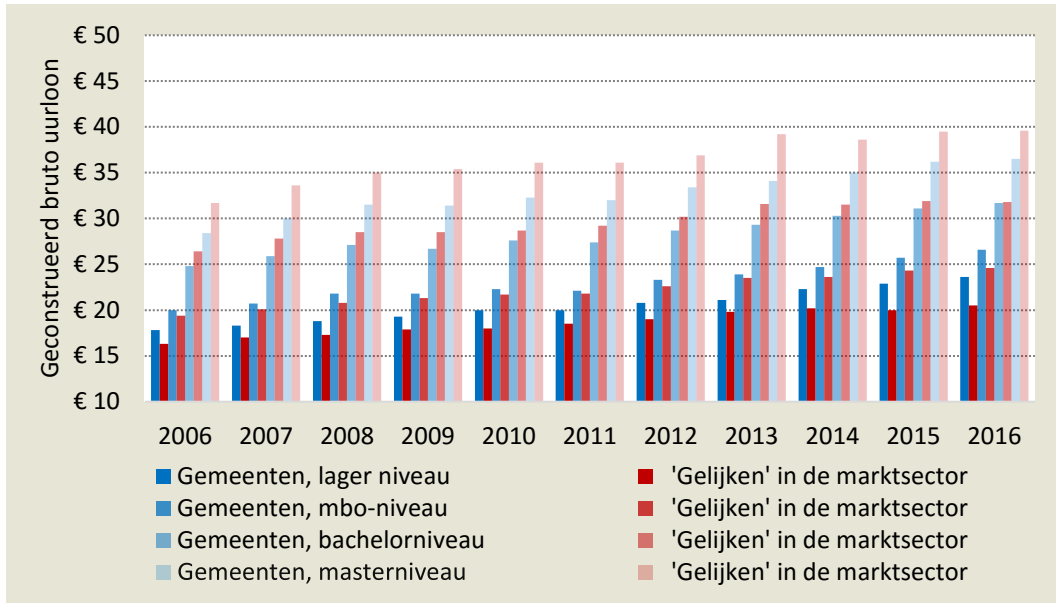
Figuur 5.3 Gemiddelde bruto uurlonen gemeenteambtenaren op eerste en tweede beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op het hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau zijn vergelijkbaar met die van de uitsplitsing naar beroepsniveau (zie Figuur 5.4). Masteropgeleide gemeenteambtenaren hebben tussen 2006 en 2016 een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil ongeveer 8 procent. Bachelor-opgeleide gemeenteambtenaren hadden in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met dat in de marktsector. Voor mbo-opgeleiden en lager-opgeleiden is het bruto uurloon gemiddeld hoger dan dat in de marktsector: respectievelijk 8 procent en 15 procent in 2016. In 2016 had 23 procent van de gemeenteambtenaren een masteropleiding, 35 procent een bacheloropleiding, 34 procent een mbo-opleiding en 7 procent een lagere opleiding.

Figuur 5.4 Gemiddelde bruto uurlonen gemeenteambtenaren op lager en middelbaar opleidingsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op masterniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

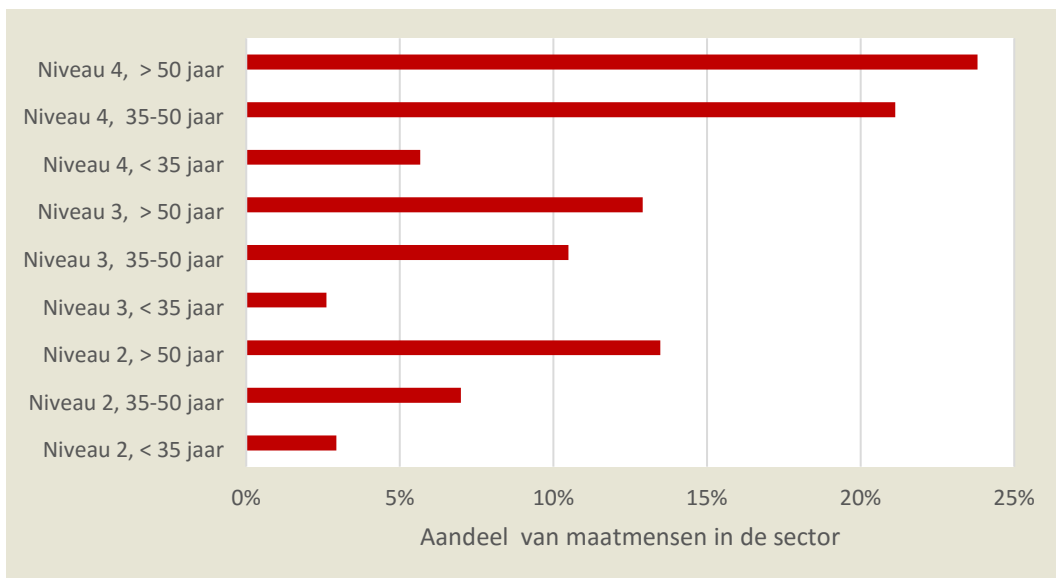


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de maatmensen

Ongeveer de helft van de werknemers bij de gemeenten is 50 jaar of ouder. Bij gemeenten komen functies op het hoogste beroepsniveau het meest voor. Ongeveer 24 procent van de werknemers bij de gemeenten valt onder de maatmensen ouder dan 50 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau. Dit laat Figuur 5.5 zien.

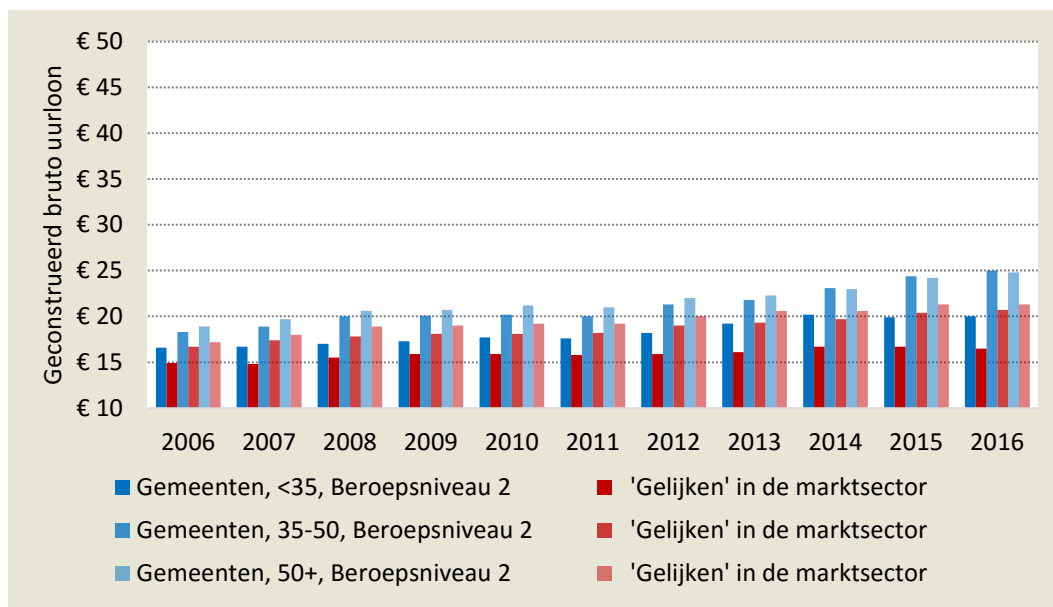
Figuur 5.5 Bij gemeenten werken vooral werknemers van 50 jaar of ouder



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De uitsplitsing van de loonvergelijking van werknemers op het tweede beroepsniveau naar leeftijdscategorieën laat zien dat het gemiddelde bruto uurloon voor elke leeftijdscategorie bij de gemeenten hoger is dan dat in de marktsector (zie Figuur 5.6). Dit loonverschil was in 2016 21 procent voor werknemers in zowel de laagste als de middelste leeftijdscategorie. In de hoogste leeftijdscategorie was het loonverschil ten opzichte van de marktsector in 2016 16 procent.

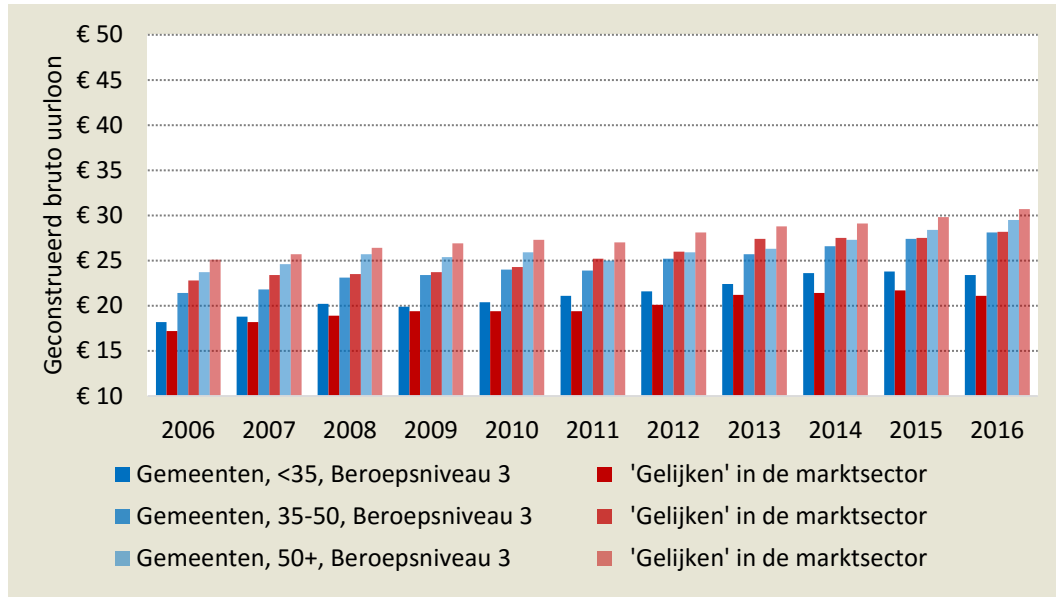
Figuur 5.6 Gemiddeld bruto uurlonen van gemeenteambtenaren voor elke leeftijdscategorie op beroepsniveau 2 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Gemeenteambtenaren met een functie op het derde beroepsniveau tot 35 jaar hebben een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was ongeveer 11 procent in 2016. Het gemiddelde bruto uurloon van gemeenteambtenaren met een functie op het derde beroepsniveau in de middelste leeftijdscategorie is vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers ouder dan 50 jaar met een functie op het derde beroepsniveau hebben een laag gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van de marktsector. Dit is de meest voorkomende leeftijdsklasse onder gemeenteambtenaren. In 2016 was het loonverschil 4 procent (zie Figuur 5.7).

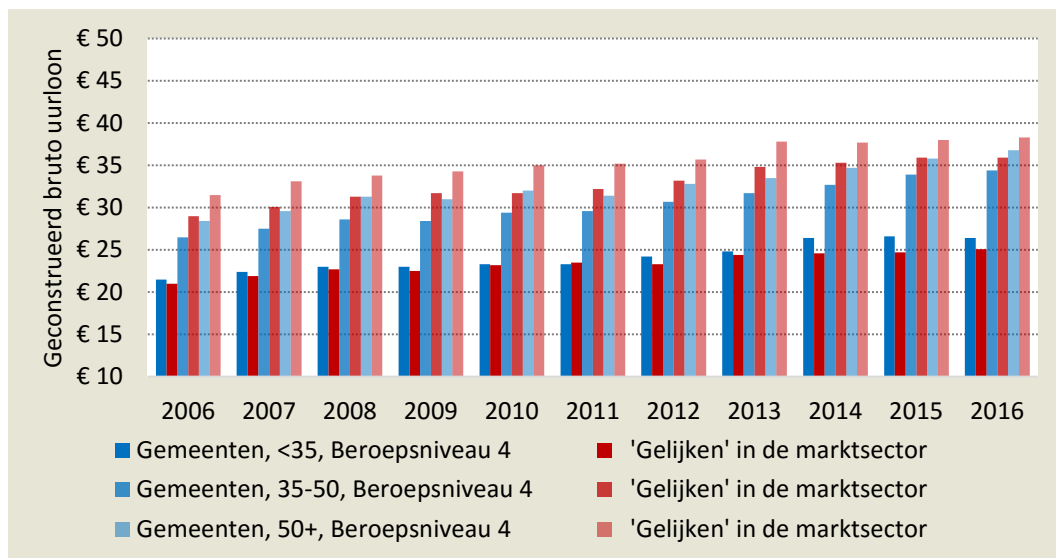
Figuur 5.7 Gemiddelde bruto uurloren van gemeenteambtenaren tot 35 jaar op het derde beroepsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, van 50 jaar en ouder lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ook bij werknemers bij gemeenten op het hoogste beroepsniveau is het gemiddelde bruto uurloon voor werknemers vanaf 35 jaar lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 5.8). Het loonverschil is in 2016 ongeveer 4 procent voor de middelste en de hoogste leeftijdscategorie. Gemeenteambtenaren jonger dan 35 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau hadden in 2016 een ongeveer 5 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

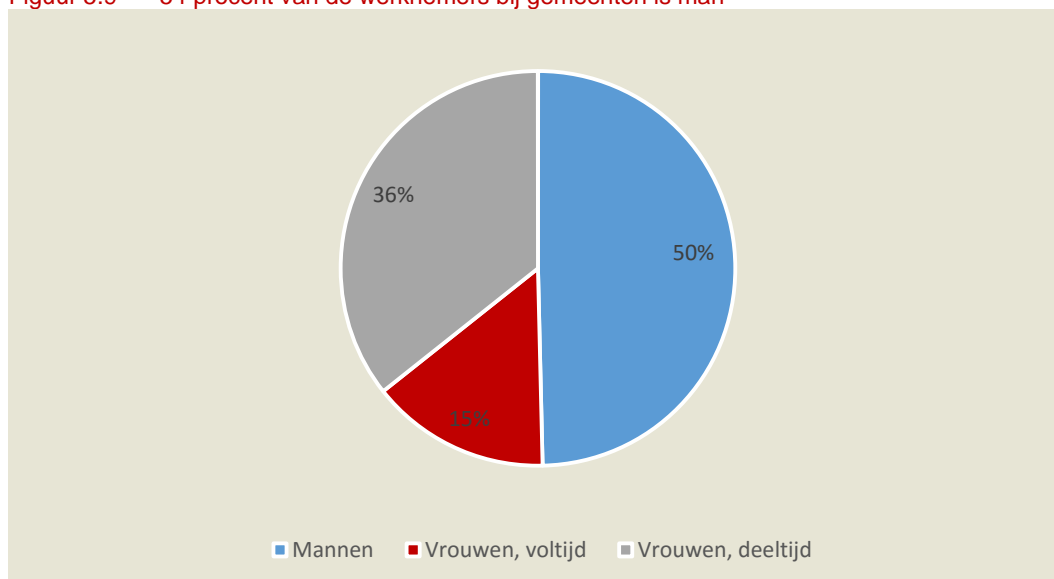
Figuur 5.8 Gemiddelde bruto uurloren van gemeenteambtenaren vanaf 35 jaar op het hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ongeveer de helft van de werknemers bij de gemeenten is man. Vrouwelijke werknemers bij gemeenten hebben meestal een deeltijd dienstverband. Dit laat Figuur 5.9 zien.

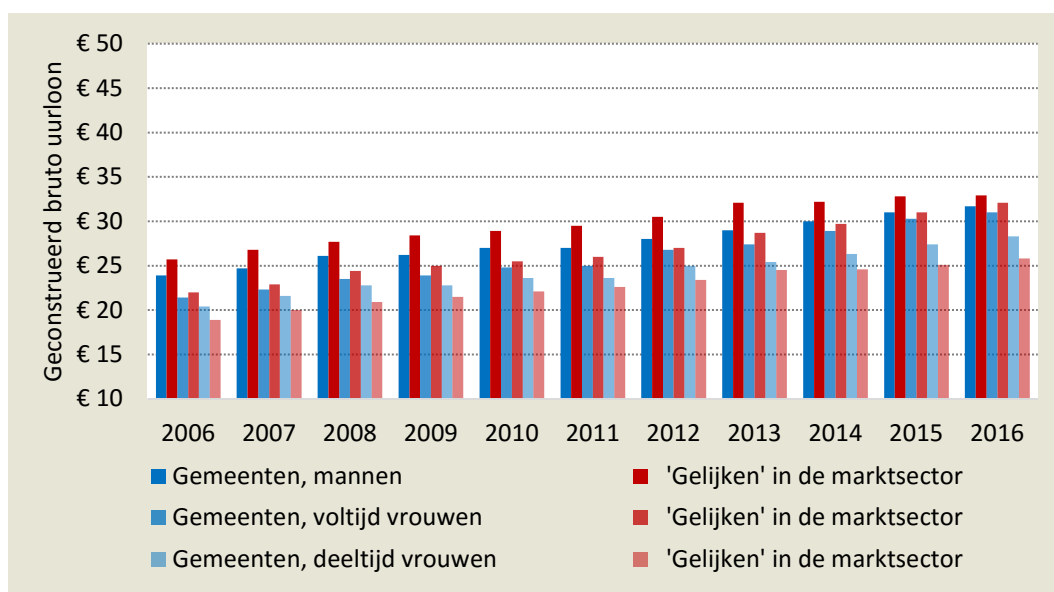
Figuur 5.9 54 procent van de werknemers bij gemeenten is man



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Mannelijke werknemers bij de gemeenten hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit verschil was 4 procent in 2016. Dat geldt ook voor vrouwen met een voltijd baan. Vrouwen met een deeltijd functie hebben juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil 10 procent (zie Figuur 5.10).

Figuur 5.10 Mannelijke gemeenteambtenaren en vrouwelijke gemeenteambtenaren met een voltijd dienstverband hebben een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



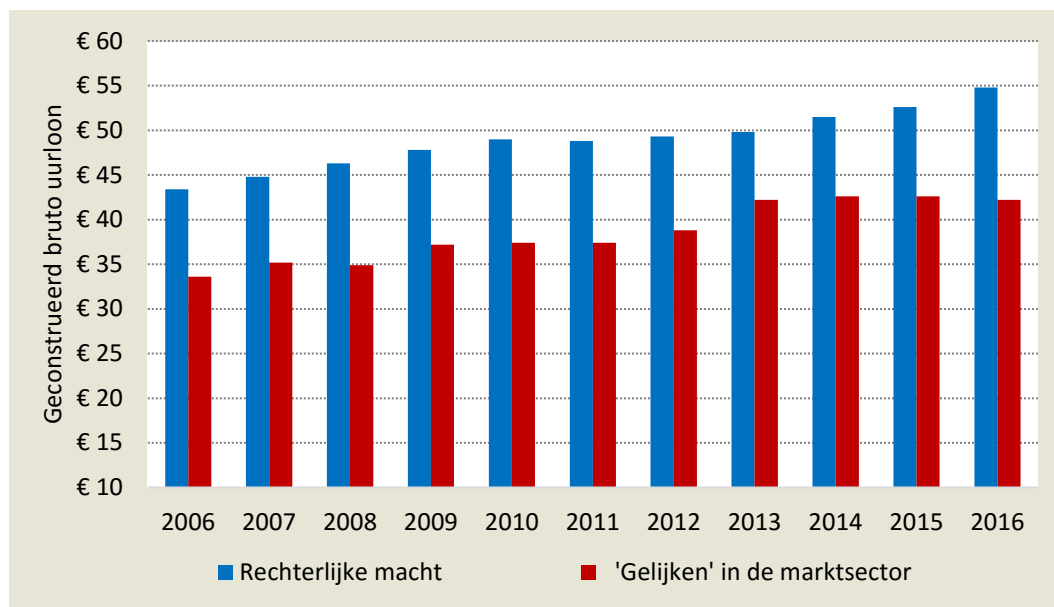
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

6 Rechterlijke macht

- Rechterlijke ambtenaren hadden in 2016 gemiddeld een 30 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 6.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 4 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 6.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met rechterlijke ambtenaren, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Zowel mannelijke als vrouwelijke rechterlijke ambtenaren hebben een structureel hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 6.4)

De gemiddelde bruto uurlonen voor rechterlijke ambtenaren zijn structureel hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 6.1 laat dit zien. In 2016 was het loonverschil 30 procent en in 2006 29 procent. Werknemers bij de rechterlijke macht laten zich moeilijk vergelijken met werknemers in de marktsector, omdat de omvang van deze groep ambtenaren klein is en hun kenmerken zeer specifiek zijn. Het gaat immers uitsluitend om een subgroep van masteropgeleide juristen. In de vergelijkingsgroep zitten ook masteropgeleiden in andere beroepsrichtingen. Ook in eerdere loonvergelijkingsonderzoeken bleek dat hun loon aanzienlijk hoger is dan dat van vergelijkbare werknemers.

Figuur 6.1 Gemiddelde bruto uurlonen van rechterlijke ambtenaren waren in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



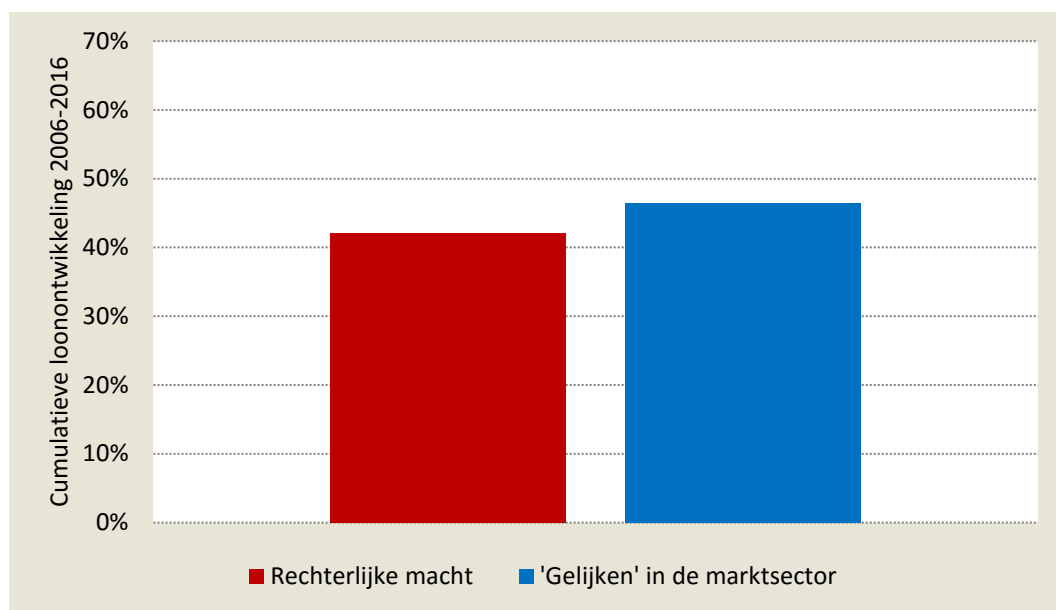
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 6.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen rechterlijke ambtenaren en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 6.2 de gemiddelde loonontwikkeling van beide groepen over

de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de berekening van de loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling van individuele rechterlijke ambtenaren in de periode 2006-2016 42 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 46 procent was. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen hoger dan de ontwikkeling van de caolonen.

Figuur 6.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van rechterlijke ambtenaren is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

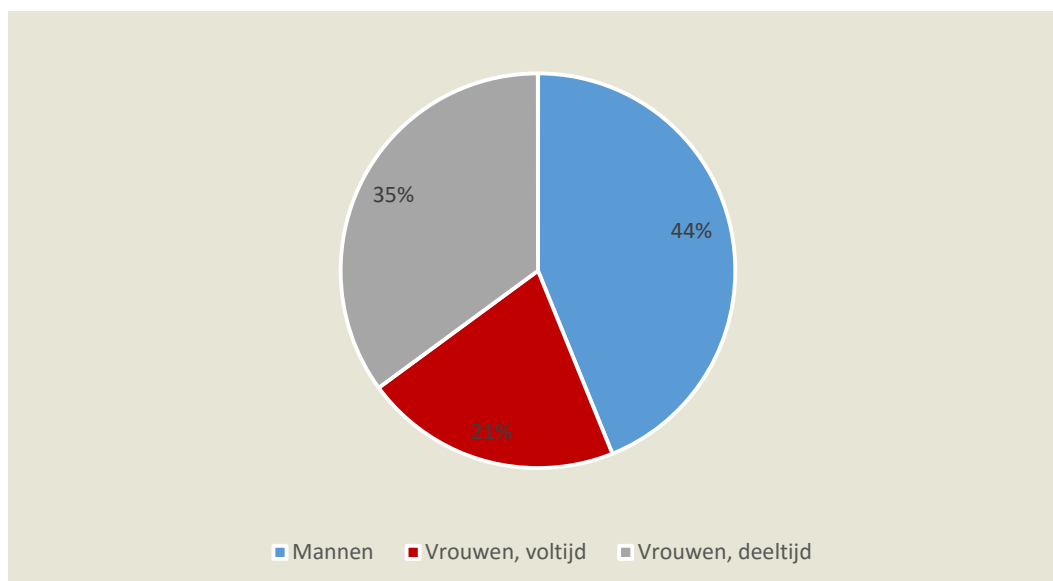
Bij de rechterlijke macht werken alleen masteropgeleide werknemers op het hoogste beroepsniveau. Daarom is er voor deze sector geen verdere uitsplitsing mogelijk naar beroeps- of opleidingsniveau.

Verschillen tussen de maatmensen

Voor de rechterlijke macht is uitsluitend een uitsplitsing gemaakt naar mannen, vrouwen in voltijd en vrouwen in deeltijd. Het aantal waarnemingen is te klein om loonvergelijkingen voor de andere maatmensen te maken.

Het merendeel van de werknemers in de rechterlijke macht is vrouw (56 procent, zie Figuur 6.3). Van de vrouwen heeft 63 procent een deeltijd dienstverband en 37 procent een voltijd dienstverband.

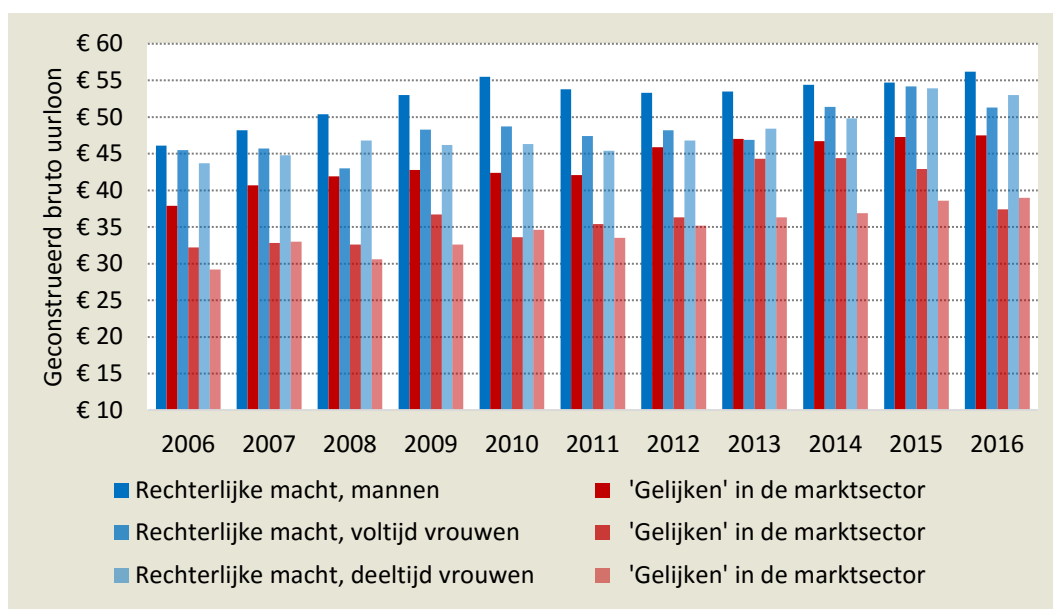
Figuur 6.3 56 procent van de werknemers bij de rechterlijke macht is vrouw



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

In Figuur 6.4 is te zien dat zowel mannen als vrouwen bij de rechterlijke macht structureel een hoog gemiddeld bruto uurloon hebben ten opzichte van de marktsector. Het loonverschil van mannen was in 2016 18 procent. Het beloningsverschil was in 2016 het grootst voor vrouwen: 37 procent voor vrouwen met een voltijdbaan en 36 procent voor vrouwen met een deeltijdbaan.

Figuur 6.4 Gemiddelde bruto uurlonen voor zowel mannen als vrouwen bij de rechterlijke macht hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



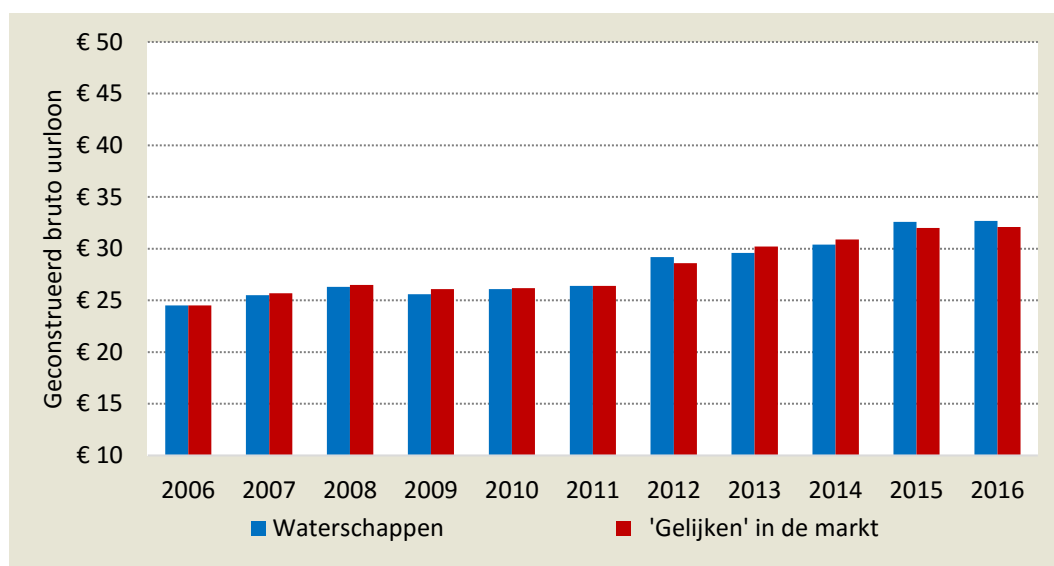
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

7 Waterschappen

- Werknemers bij de waterschappen hadden in 2016 gemiddeld een 2 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 7.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 4 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 7.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met de werknemers van de waterschappen, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Hoogopgeleide werknemers hadden in 2016 bij de waterschappen gemiddeld een lager cao-uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 7.4)
- Vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan hebben bij de waterschappen een hoger gemiddeld cao-uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, dat van mannelijke werknemers bij de waterschappen is lager dan dat in de marktsector (Figuur 7.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen zijn in het afgelopen decennium vergelijkbaar met die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 7.1 laat dit zien. In 2016 waren de gemiddelde bruto uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen ongeveer 2 procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2006 was het verschil nog nihil. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de ambtenaren bij de waterschappen, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de ambtenaren bij de waterschappen.

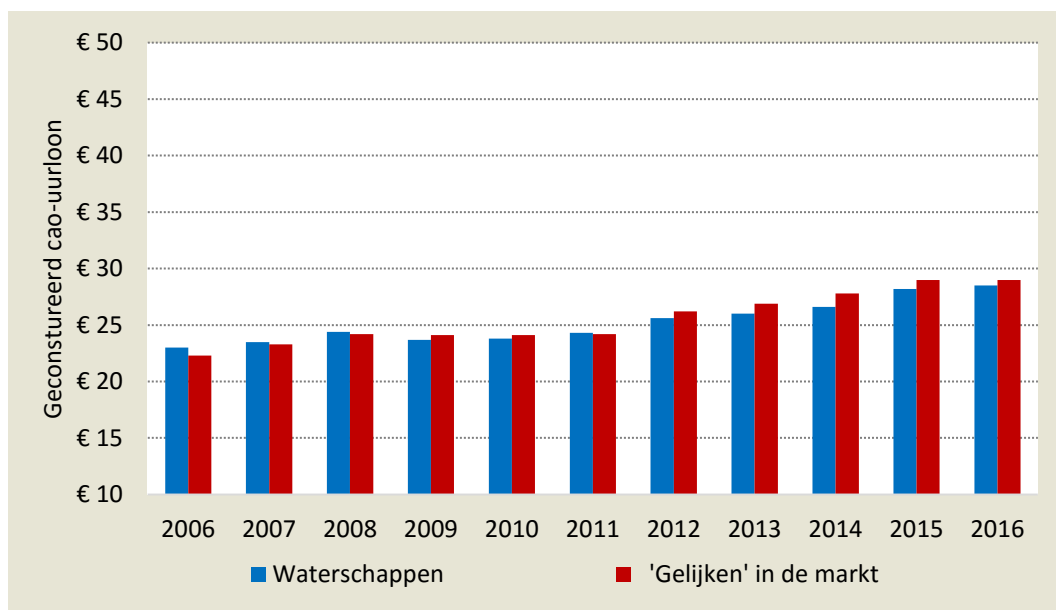
Figuur 7.1 Gemiddelde bruto uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen waren in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Vanwege een hervorming in de cao van de waterschappen, waarin verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden monetair zijn gemaakt (zie voor meer details hierover Bijlage A), is het voor de sector waterschappen ook relevant om naar de ontwikkeling van contractlonen ofwel basislonen te kijken. Zoals in hoofdstuk 2 genoemd zijn dat bij benadering de bruto maandsalarissen zoals deze in de cao-tabel staan weergegeven, zonder toelagen, vakantiegeld, eenmalige beloningen en dergelijke. Deze 'cao-uurlonen' voor ambtenaren van de waterschappen liggen sinds 2012 lager dan de uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Tot en met 2008 lagen deze juist hoger. Figuur 7.2 laat dit zien. In 2016 lagen de lonen van ambtenaren van de waterschappen ongeveer 2 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, in 2006 juist 3 procent hoger.

Figuur 7.2 Gemiddelde cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen waren in 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

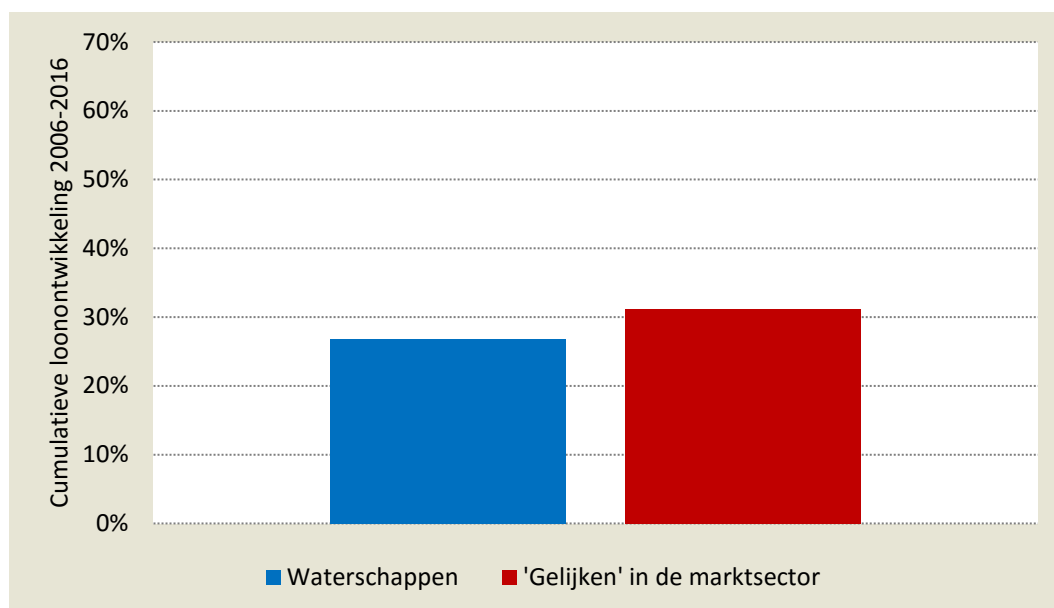


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 7.2 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen ambtenaren van de waterschappen en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 7.3 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren van de cao-uurlonen. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de ontwikkeling van de basislonen voor individuele ambtenaren van de waterschappen in de periode 2006-2016 27 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 31 procent was. Hierbij is sprake van een lagere ontwikkeling, die waarschijnlijk te verklaren is door de nullijn die enige tijd voor de waterschappen heeft gegolden. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 7.3 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van ambtenaren bij de waterschappen is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

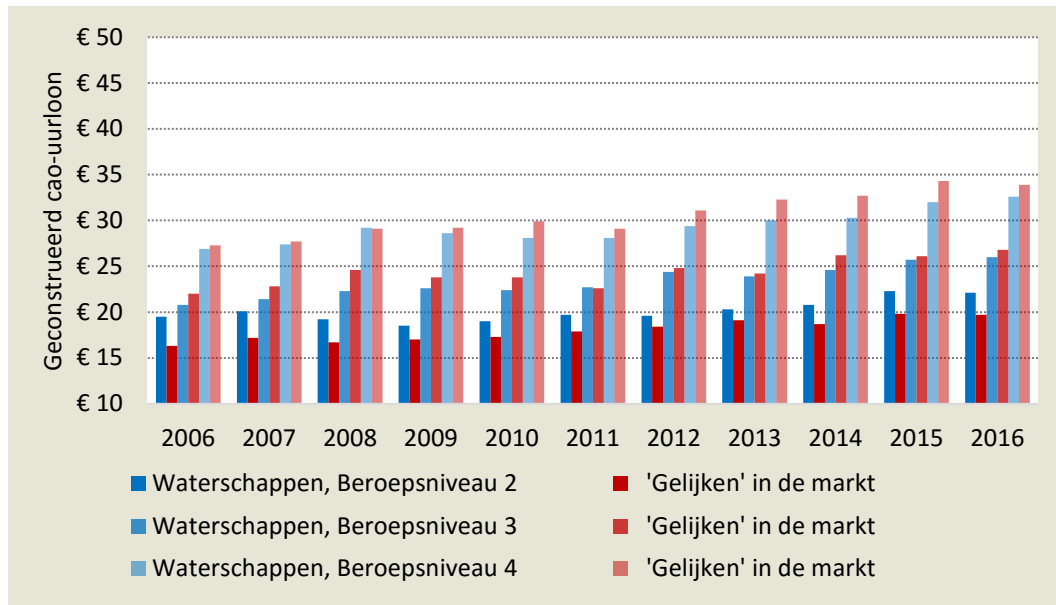
De uitsplitsing van gemiddelde cao-uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat ambtenaren bij de waterschappen met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) sinds 2010 een structureel lager gemiddeld bruto uurloon hadden dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 7.4). In 2016 was het loonverschil 4 procent. Werknemers van waterschappen met een functie op beroepsniveau 3 hebben ook een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de markt, maar het loonverschil is kleiner dan bij werknemers met een functie op het hoogste beroepsniveau (3 procent in 2016). Op het tweede beroepsniveau hebben ambtenaren van de waterschappen juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was 12 procent in 2016.

Tabel 7.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij de waterschappen

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	1%	23%	25%	51%
Meest voorkomende functies		Administratief medewerkers	Technici bouwkunde en natuur Overheidsambtenaren	Ingenieurs Overheidsbestuurders Beleidsadviseurs

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

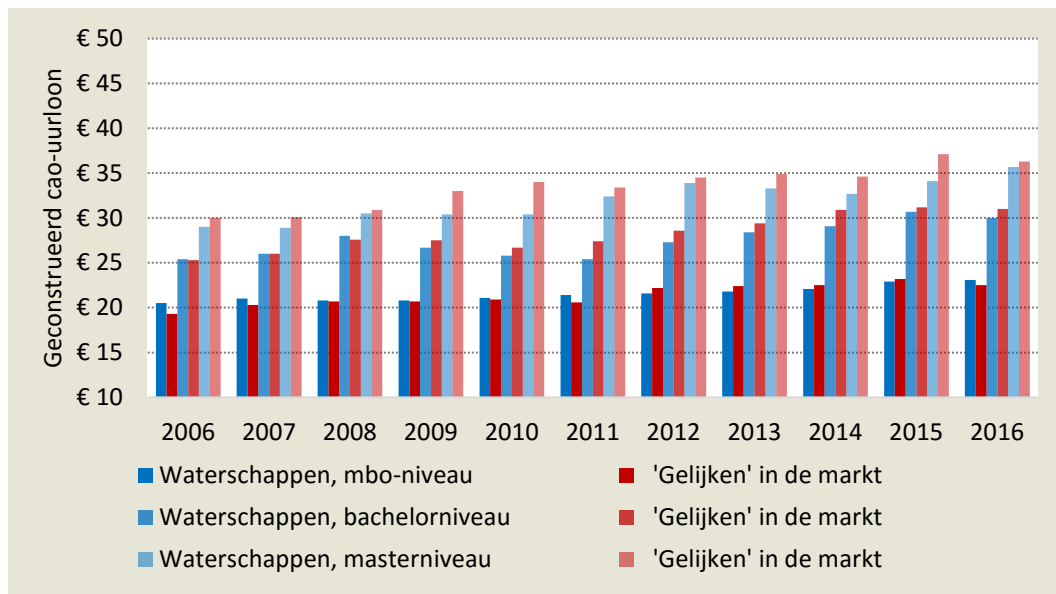
Figuur 7.4 Cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen op tweede beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op derde en vierde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Een soortgelijk resultaat wordt ook gevonden bij een uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus in plaats van naar beroepsniveaus (zie Figuur 7.5). Masteropgeleide ambtenaren bij de waterschappen hebben structureel een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector: ongeveer 2 procent lager in 2016. Bachelor-opgeleide ambtenaren bij de waterschappen hadden in 2016 een 3 procent lager gemiddeld bruto uurloon dan de vergelijkbare werknemers in de marktsector. Voor mbo-opgeleiden is het loon de laatste jaren vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 3 procent hoger. Er werken onvoldoende lager-opgeleiden bij de waterschappen om een uitspraak over het gemiddelde uurloon ten opzichte van de marktsector in 2016 te kunnen doen. In 2016 had 25 procent van de ambtenaren bij de waterschappen een masteropleiding, 35 procent een bacheloropleiding, 33 procent een mbo-opleiding en 7 procent een lagere opleiding.

Figuur 7.5 Cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen op middelbaar opleidingsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hogere opleidingsniveaus lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

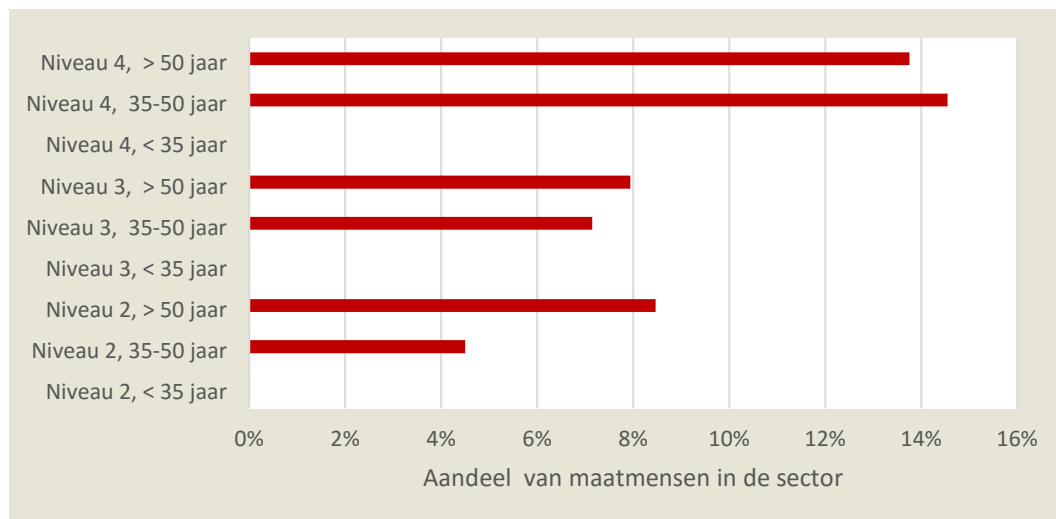


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de maatmensen

Ruim de helft van de werknemers bij de waterschappen heeft een functie op het hoogste beroepsniveau (55 procent). Bij de waterschappen werken voornamelijk werknemers ouder dan 50 jaar. Dit laat Figuur 7.6 zien. De jongste leeftijdscategorie komt bij de waterschappen dermate weinig voor, dat er geen afzonderlijke loonvergelijking voor deze categorie gemaakt kan worden. In verband met de CBS-richtlijnen is het percentage werknemers per maatmens voor de jongste leeftijdscategorie niet in Figuur 7.6 opgenomen.

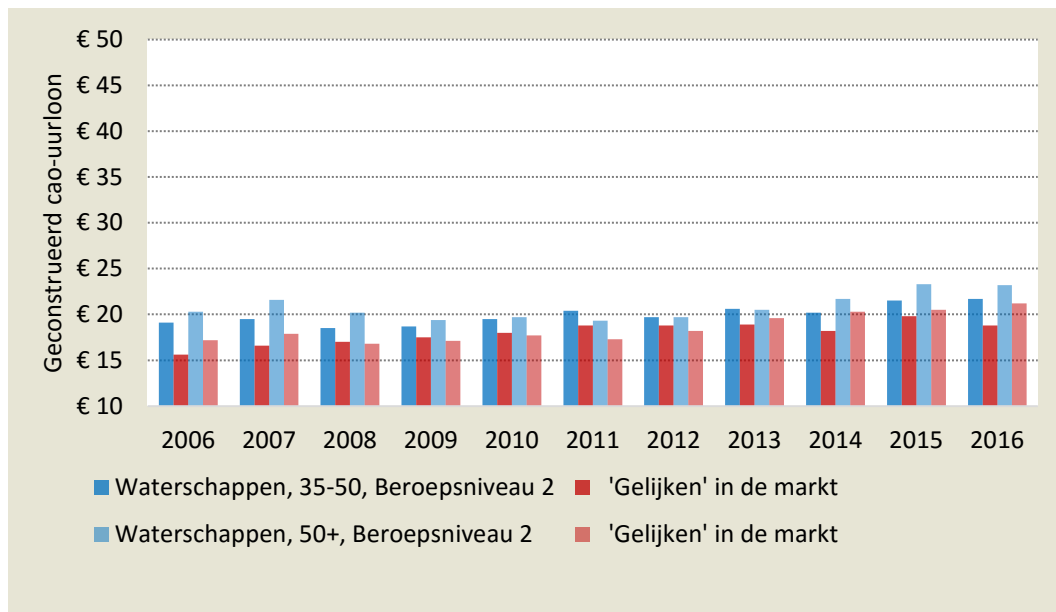
Figuur 7.6 Bij de waterschappen werken vooral werknemers ouder dan 50 jaar



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorieën waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Deze aantal zijn wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Het gemiddelde cao-uurloon van werknemers bij de waterschappen met een functie op het tweede beroepsniveau is voor zowel werknemers met een leeftijd tussen 35 en 50 jaar als voor werknemers ouder dan 50 jaar hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 7.7). Het loonverschil was in 2016 respectievelijk 15 procent voor 35 tot 50-jaren en 9 procent voor 50-plussers.

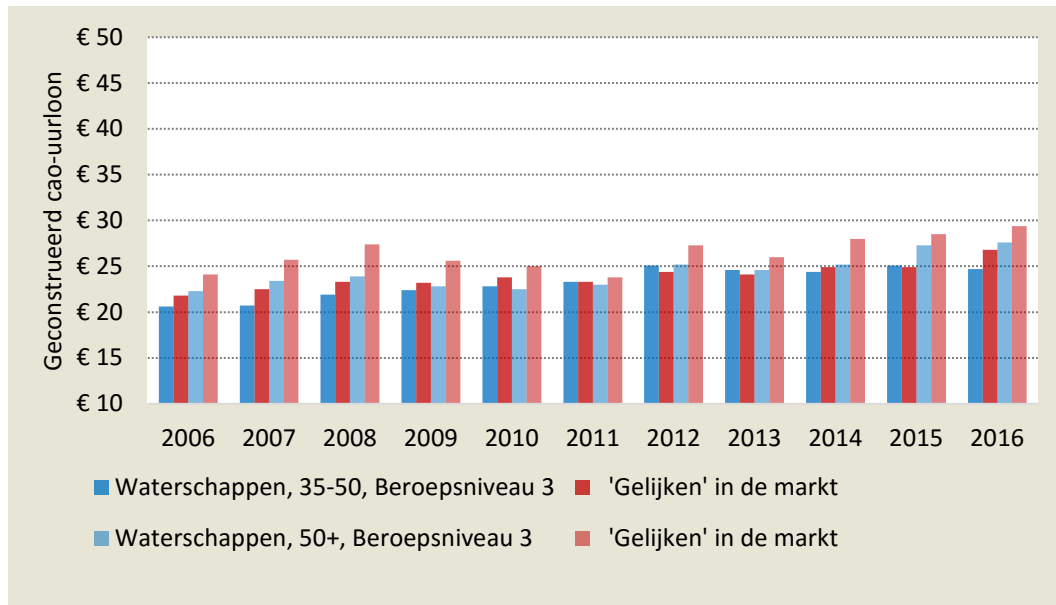
Figuur 7.7 Gemiddelde cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen vanaf 35 jaar met een functie op het tweede beroepsniveau zijn hoger dan in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde uurloon van werknemers op het derde beroepsniveau is voor werknemers met een leeftijd tussen 35 en 50 jaar is lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 7.8). Het verschil was in 2016 8 procent. Werknemers ouder dan 50 jaar hadden bij de waterschappen in 2016 gemiddeld een 6 procent lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

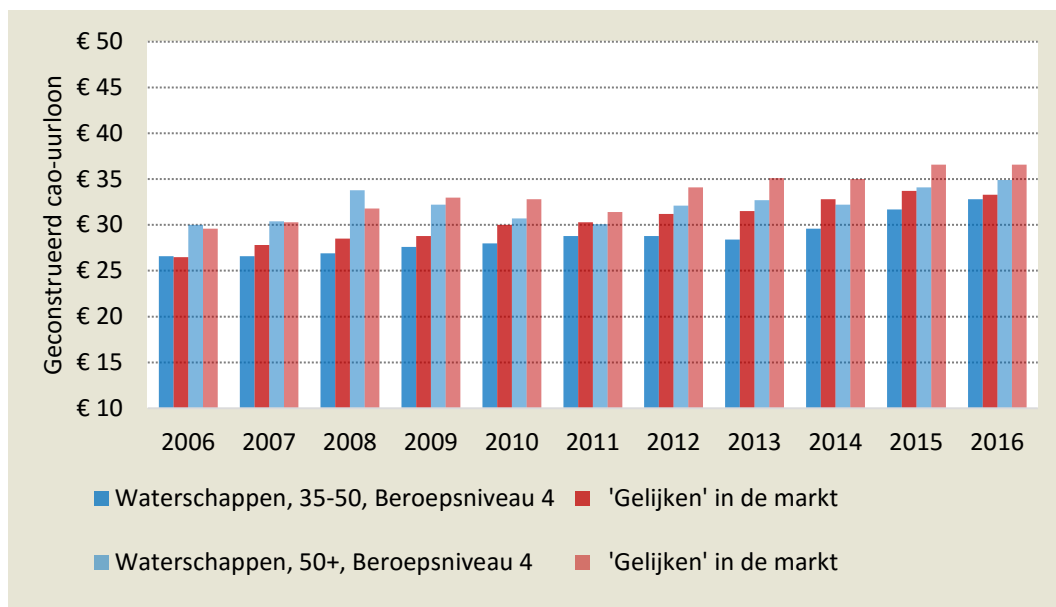
Figuur 7.8 Gemiddelde cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen vanaf 35 jaar met een functie op het derde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers van de waterschappen van 35 jaar en ouder met een functie op het hoogste beroepsniveau hadden een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was voor werknemers ouder dan 50 jaar 5 procent in 2016, en voor werknemers tussen 35 en 50 jaar 2 procent in hetzelfde jaar (Figuur 7.9).

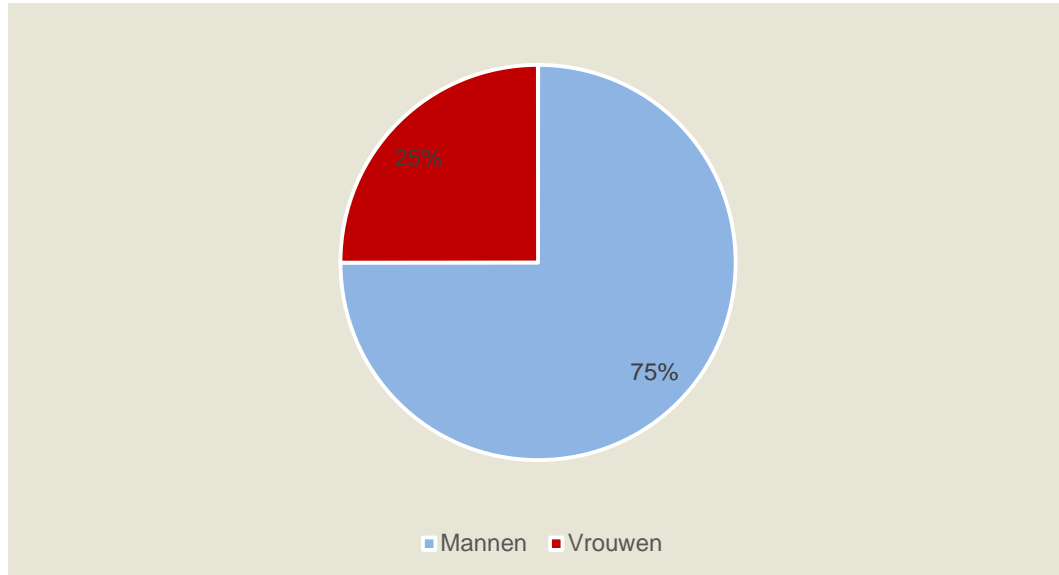
Figuur 7.9 Gemiddelde cao-uurlonen van ambtenaren bij de waterschappen vanaf 35 jaar met een functie op het vierde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ongeveer driekwart van de werknemers bij de waterschappen is man (zie Figuur 7.10). Omdat er bij de waterschappen weinig vrouwen met een voltijd baan werken, is het percentage vrouwelijke werknemers met een deeltijd- en voltijd baan in Figuur 7.10 samengevoegd.

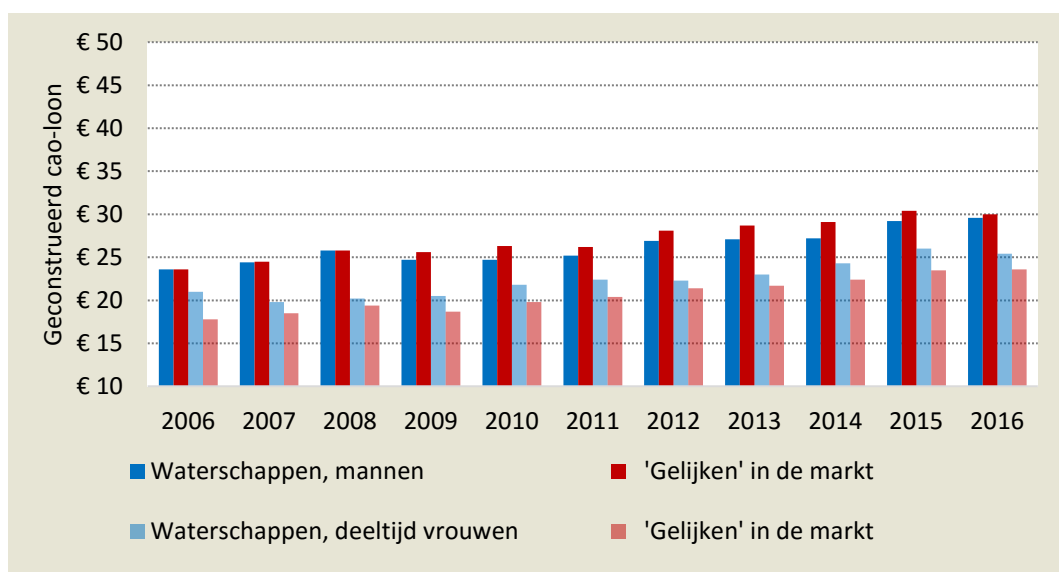
Figuur 7.10 Meerderheid van de werknemers bij de waterschappen is man



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke werknemers is bij de waterschappen meestal lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil ongeveer 1 procent. Vrouwelijke werknemers met een deeltijddienstverband hebben bij de waterschappen een structureel hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil ongeveer 8 procent (Figuur 7.11).

Figuur 7.11 Gemiddelde cao-uurlonen van mannen bij de waterschappen meestal lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

8 Primair onderwijs

- Werknemers in het primair onderwijs hadden in 2016 gemiddeld een 11 procent lager bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 8.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 2 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 8.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het primair onderwijs, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Hoogopgeleide werknemers in het primair onderwijs hadden in 2016 gemiddeld een lager bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, middelbaar- en laag opgeleide werknemers in het primair onderwijs een hoger gemiddeld bruto uurloon (Figuur 8.4)
- Met name mannelijke werknemers hebben in het primair onderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 8.10)

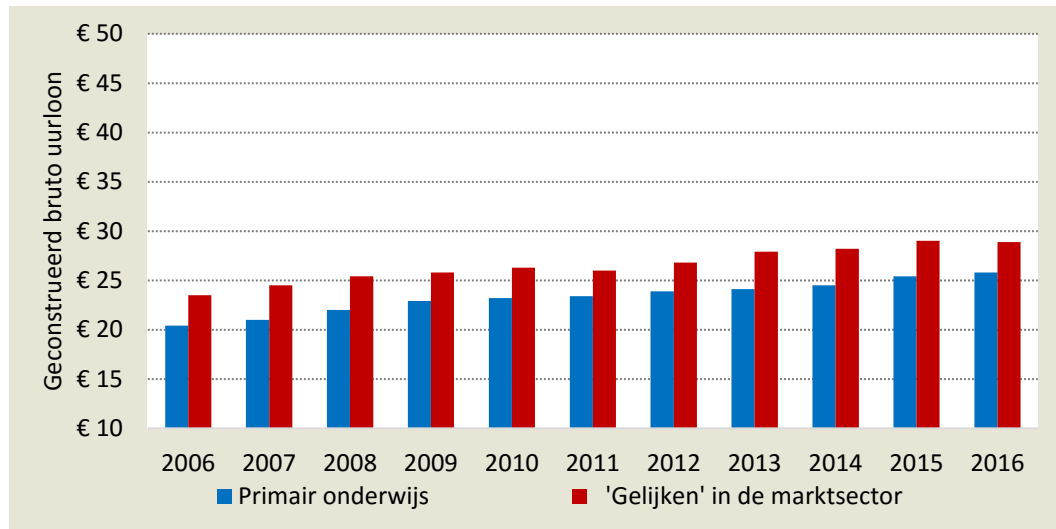
De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs waren van 2006 tot en met 2016 structureel lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 8.1 laat dit zien. In 2016 waren de lonen van werknemers in het primair onderwijs 11 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector.¹¹ In 2006 was het verschil 13 procent. Het gaat bij werknemers in het primair onderwijs niet om alleen leraren, maar ook om ondersteunende en managementfuncties. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers in het primair onderwijs, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de werknemers in het primair onderwijs.

Een aandachtspunt bij de vergelijking voor het primair onderwijs is de positie van werknemers met een hbo-masteropleiding. Zij zijn relatief vaak in deze sector werkzaam als leraren in het speciaal onderwijs, terwijl deze opleiding in de marktsector vrijwel niet voorkomt. In de vergelijking worden zij conform de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS gezien als werknemers die hetzelfde niveau hebben als werknemers met een hbo-masteropleiding. Mochten werknemers met een hbo-masteropleiding in de praktijk in de marktsector minder betaald krijgen dan werknemers met een wo-masteropleiding, dan is er sprake van een lichte overschatting van het loonverschil van werknemers in het primair onderwijs met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze

¹¹ De lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lijken tussen 2015 en 2016 te zijn gedaald, terwijl er wel sprake is geweest van een cao-loonstijging. Dit lijkt niet logisch, maar hiervoor zijn meerdere mogelijkheden. Als eerste is het aandeel vrouwen en deeltijdwerkers tussen 2015 en 2016 in het primair onderwijs gestegen, terwijl de gemiddelde leeftijd gedaald is. Dit zijn groepen die in de markt relatief laag worden beloond ten opzichte van de overheid en het onderwijs. Daarnaast is het mogelijk dat de vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016 meer uren werken of minder bijzondere beloningen hebben gekregen dan in 2015.

overschatting is voor 2016 maximaal 2 procentpunt.¹² Dat betekent dat als werknemers met een hbo-masteropleiding in de analyse als werknemers met een leiding zouden worden gezien, dat dan de lonen in het primair onderwijs minimaal 9 procent lager waren dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Figuur 8.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs zijn in alle onderzochte jaren lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

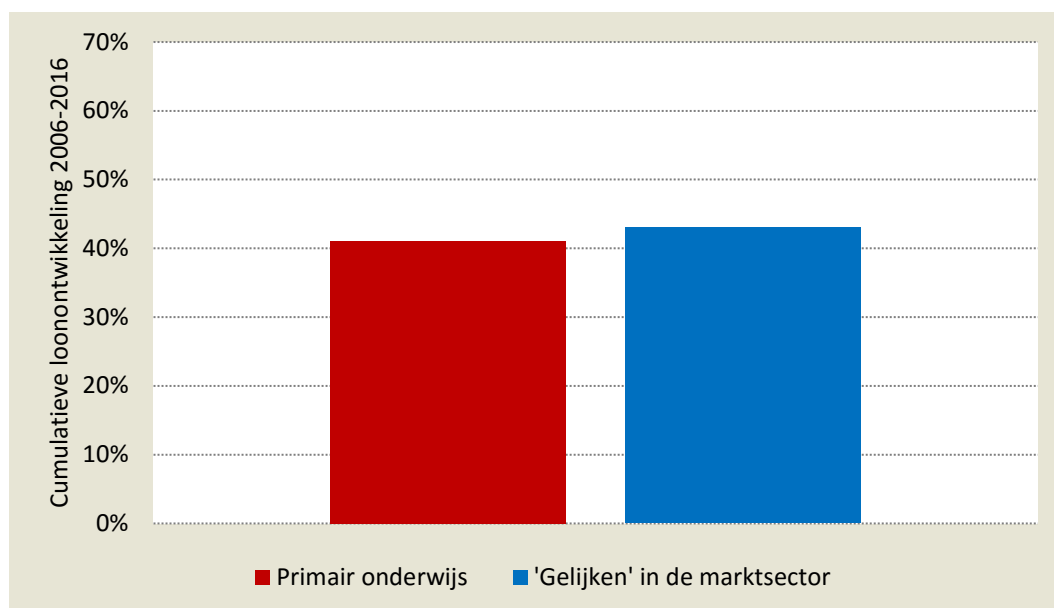
Waar Figuur 8.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen werknemers in het primair onderwijs en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 8.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor individuele werknemers in het primair onderwijs in de periode 2006-2016 41 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 43 procent was. Door de zogeheten functiemix heeft 26 procent van de leraren een promotie gemaakt naar een hogere salarisschaal.¹³ Desondanks zijn de gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen hoger dan de ontwikkeling van de cao-lonen. In het primair onderwijs is het aandeel lager-opgeleiden gedaald en het aandeel masteropgeleiden gestegen, waardoor gemiddeld het negatieve loonverschil is toegenomen, ondanks de hogere loongroei.

¹² Dit is als volgt berekend. Het aandeel hbo-masteropgeleiden onder alle werknemers in het primair onderwijs is 15 procent. Het loonverschil tussen bachelor-opgeleiden in het primair onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 9 procent. Het loonverschil tussen masteropgeleiden in het primair onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 20 procent. Het verschil daartussen is 11 procentpunt. 11 procentpunt vermenigvuldigd met 15 procent levert de maximale overschatting op van 2 procentpunt.

¹³ Leraren zijn de meest voorkomende werknemers in het primair onderwijs (zie Tabel 8.1).

Figuur 8.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in het primair onderwijs is cumulatief lager dan aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

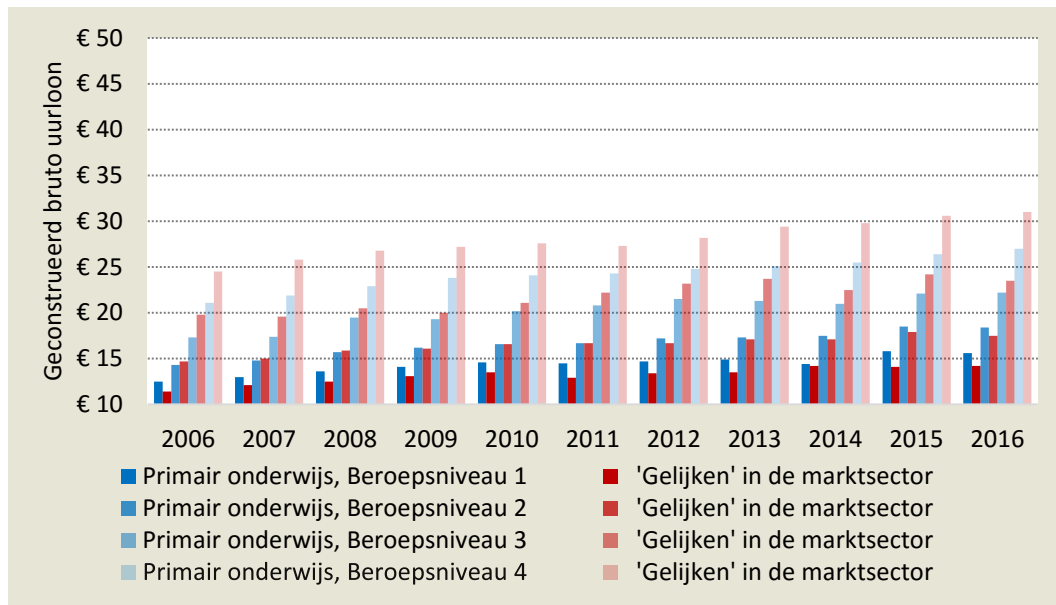
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat werknemers in het primair onderwijs met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) structureel een lager gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 8.3). In 2016 was dit verschil 13 procent. Ook werknemers met een functie op beroepsniveau 3 hebben in het primair onderwijs een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 6 procent. Op de laagste twee beroepsniveaus hebben werknemers in het primair onderwijs een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 5 procent (niveau 2) en 10 procent (niveau 1). 86 procent van de werknemers in het primair onderwijs heeft een functie op het hoogste beroepsniveau (zie Tabel 8.1).

Tabel 8.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau in het primair onderwijs

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	1%	10%	2%	86 %
Meest voorkomende functies	Schoonmakers	Onderwijsassistenten Administratief medewerkers Conciërges	Sociaal werkers Directiesecretarissen	Leraren Schoolleiders

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

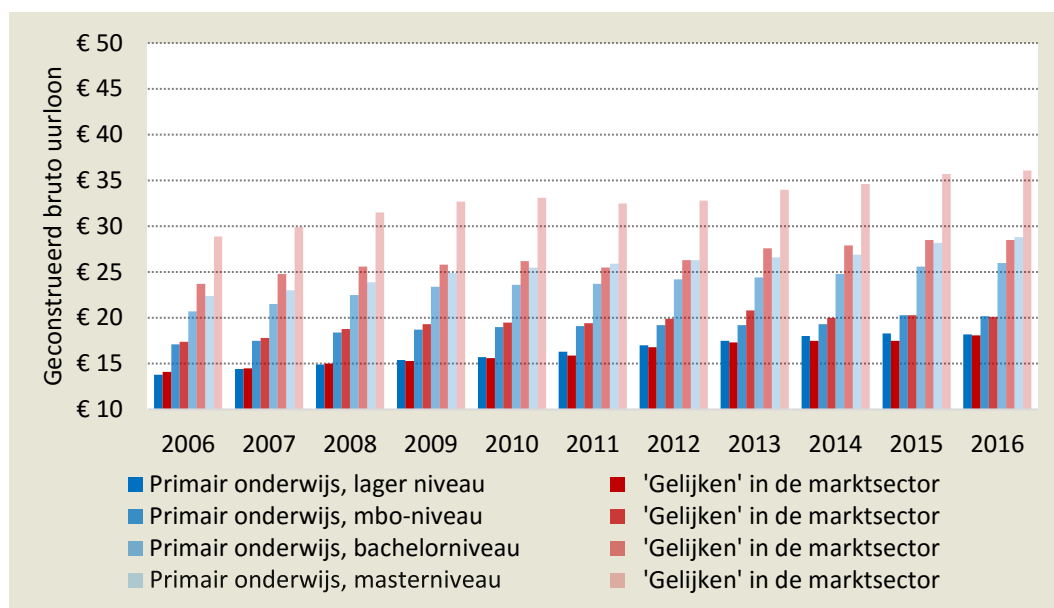
Figuur 8.3 Gemiddelde bruto uurlozen van werknemers in het primair onderwijs op lagere beroepsniveaus in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hogere beroepsniveaus lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlozen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 8.4). Masteropgeleide werknemers in het primair onderwijs hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 20 procent. Bachelor-opgeleide werknemers in het primair onderwijs hebben een kleiner loonverschil ten opzichte van de markt: het gemiddelde bruto uurloon was in 2016 namelijk 9 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Mbo- en lager-opgeleiden in het primair onderwijs hebben gemiddeld juist een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 1 procent voor zowel mbo-opgeleiden als voor lager-opgeleiden. 24 procent van de werknemers in het primair onderwijs in 2016 had een masteropleiding, 63 procent een bacheloropleiding, 11 procent een mbo-opleiding en 2 procent een lagere opleiding. Tweederde van groep met een masteropleiding zijn werknemers met een hbo-masteropleiding, die vooral veel in het speciaal onderwijs (dat onder het primair onderwijs valt) werken. Een derde van de groep werknemers in het primair onderwijs met een masteropleiding hebben een wo-master- of een wo-doctoraalopleiding. Zoals eerder genoemd is hierbij een aandachtspunt dat de werknemers met een masteropleiding in het primair onderwijs (die dus in meerderheid een hbo-masteropleiding hebben) vooral vergeleken worden met de masteropgeleiden in de marktsector die vrijwel allemaal een wo-masteropleiding hebben gevolgd.

Figuur 8.4 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs op lager en middelbaar opleidingsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hogere opleidingsniveaus lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

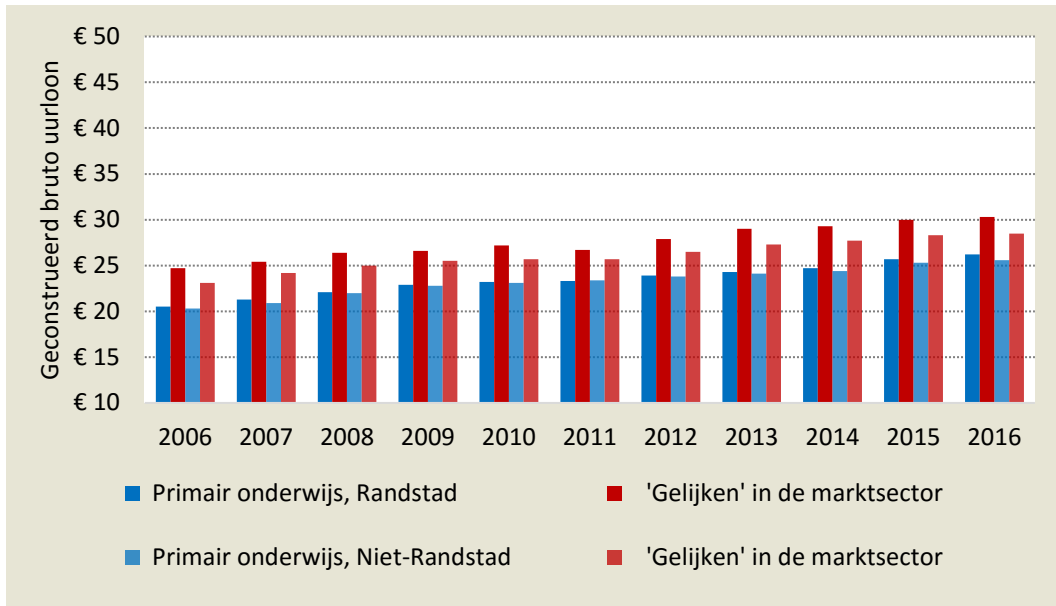


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de Randstad en de rest van Nederland

Voor het primair onderwijs is het ook relevant om de loonvergelijking uit te splitsen naar de Randstad en de rest van Nederland. Figuur 8.5 laat zien dat het loonverschil tussen werknemers in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector in de Randstad structureel groter is (14 procent in 2016) dan in de rest van Nederland (10 procent in 2016). In beide regio's is het loonverschil afgenomen: in 2006 was dit loonverschil 17 procent in de Randstad en 12 procent in de rest van Nederland.

Figuur 8.5 Werknemers in het primair onderwijs hebben in de Randstad een groter loonverschil ten opzichte van de marktsector dan in de rest van Nederland

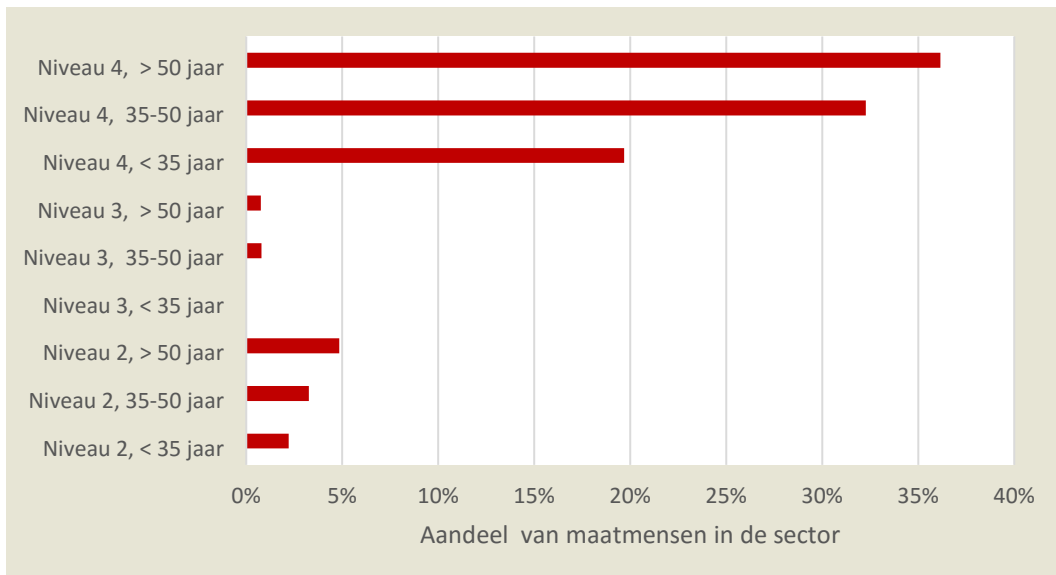


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de maatmensen

Figuur 8.6 laat de verdeling van werknemers in het primair onderwijs per beroepsniveau en per leeftijdsklasse zien. Uit de figuur blijkt dat 86 procent van de werknemers in het primair onderwijs een functie op het hoogste beroepsniveau heeft. Hiervan is ongeveer 42 procent ouder dan 50 jaar.

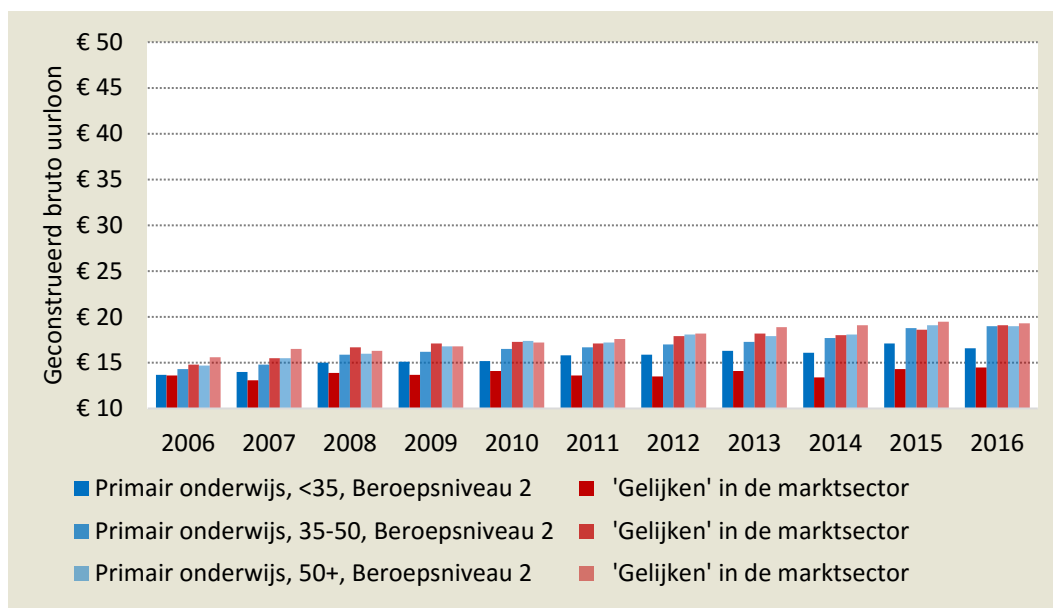
Figuur 8.6 In het primair onderwijs heeft 88 procent van de werknemers een functie op het hoogste beroepsniveau



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorie waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Dit aantal is meestal wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Werknemers in het primair onderwijs met een functie op het tweede beroepsniveau van 50 jaar of ouder hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 2 procent. De middelste leeftijdscategorie had in 2016 een 1 procent lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. De laagste leeftijdscategorie heeft in het primair onderwijs een structureel hoger gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 15 procent.

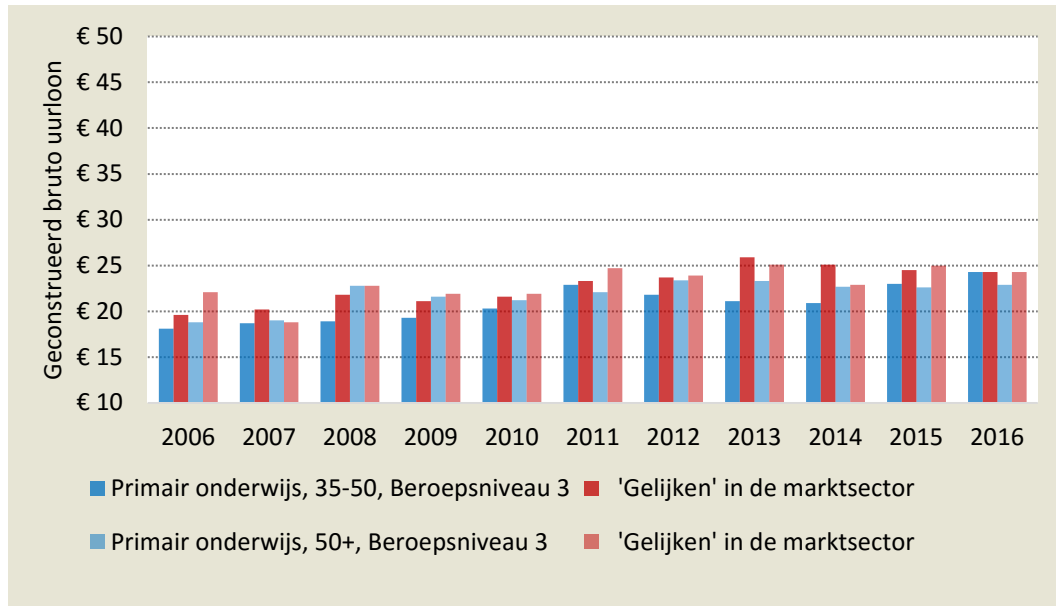
Figuur 8.7 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers jonger dan 35 jaar met een functie op het tweede beroepsniveau was in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, van werknemers van 35 jaar en ouder juist lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers van 50 jaar en ouder met een functie op het derde beroepsniveau hadden in 2016 in het primair onderwijs een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (6 procent lager). Werknemers tussen de 35 en 50 jaar hadden in 2016 een gemiddeld bruto uurloon ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 8.8). De relatief grote variatie van jaar tot jaar wordt mede veroorzaakt doordat het aantal werknemers met een functie op het derde beroepsniveau in het primair onderwijs klein is.

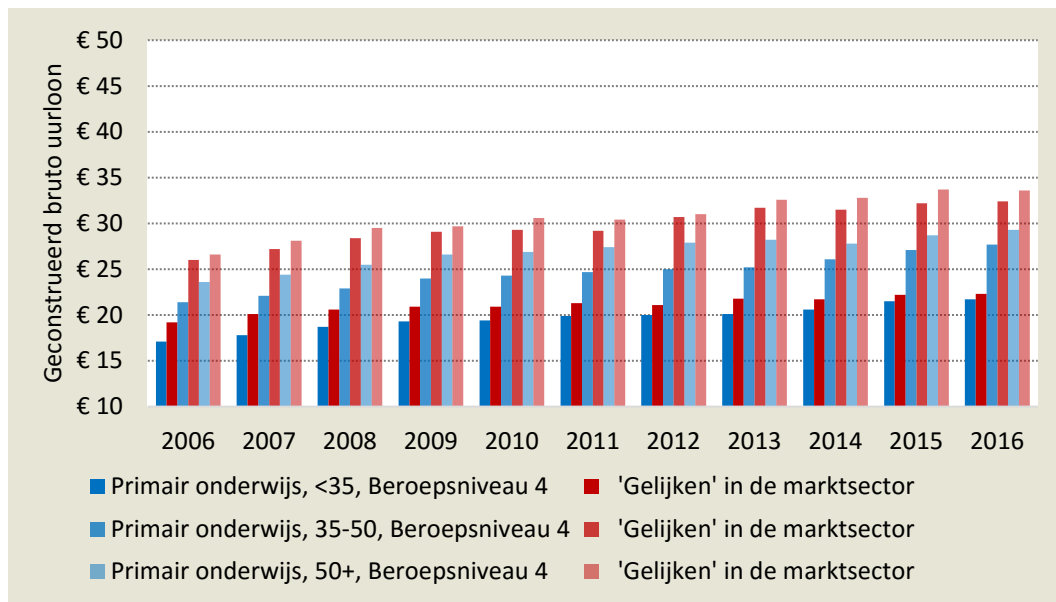
Figuur 8.8 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs boven 50 jaar op het derde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de markt



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers met een functie op het vierde beroepsniveau van alle leeftijdsgroepen hebben in het primair onderwijs gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 3 procent voor de groep tot 35 jaar, 14 procent voor de groep 35 tot 50 jaar en 13 procent voor de groep van 50 jaar en ouder (zie Figuur 8.9).

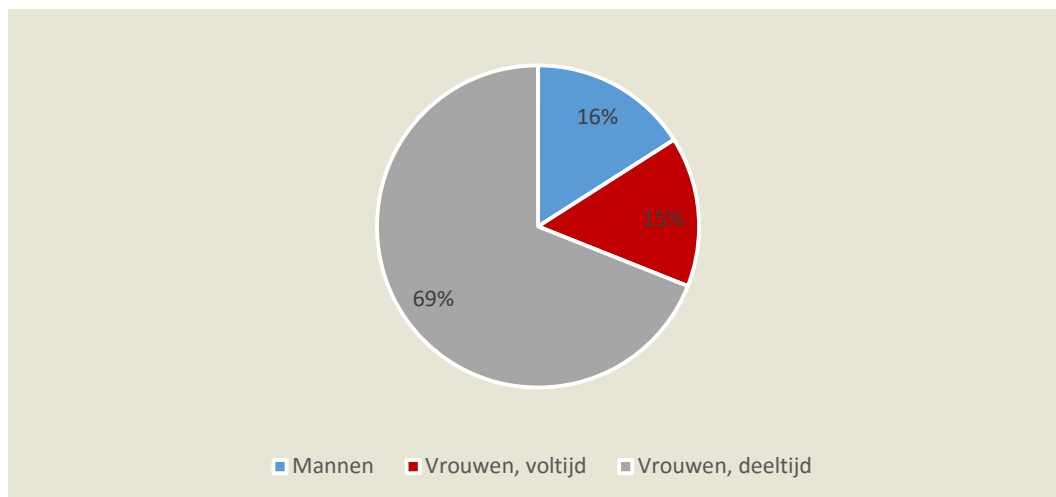
Figuur 8.9 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs met het hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in markt



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

In 2016 was ongeveer 84 procent van de werknemers in het primair onderwijs vrouw. Veel van deze vrouwen hebben een deeltijddienstverband: 69 procent van alle werknemers in het primair onderwijs zijn vrouwen met een deeltijdbaan (zie Figuur 8.10).

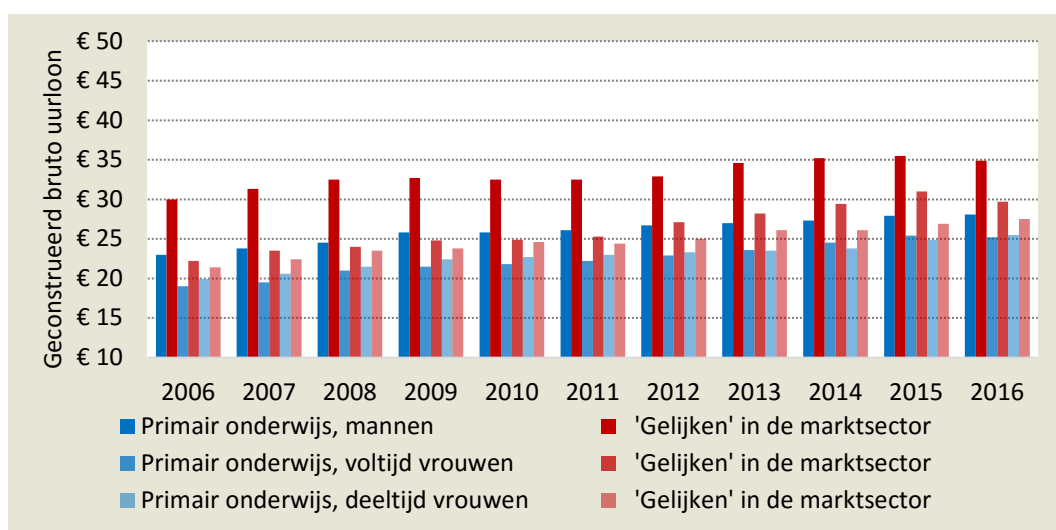
Figuur 8.10 69 procent van de werknemers in het primair onderwijs zijn vrouwen met een deeltijdbaan



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Mannelijke werknemers hebben in het primair onderwijs een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil ongeveer 20 procent. Ook vrouwen hebben in het primair onderwijs een lager gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil is het kleinst voor vrouwen met een deeltijdbaan, namelijk 7 procent in 2016. Vrouwen met een voltijdbaan hadden in 2016 gemiddeld een 15 procent lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 8.11).

Figuur 8.11 Zowel mannen als vrouwen hebben in het primair onderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

9 Voortgezet onderwijs

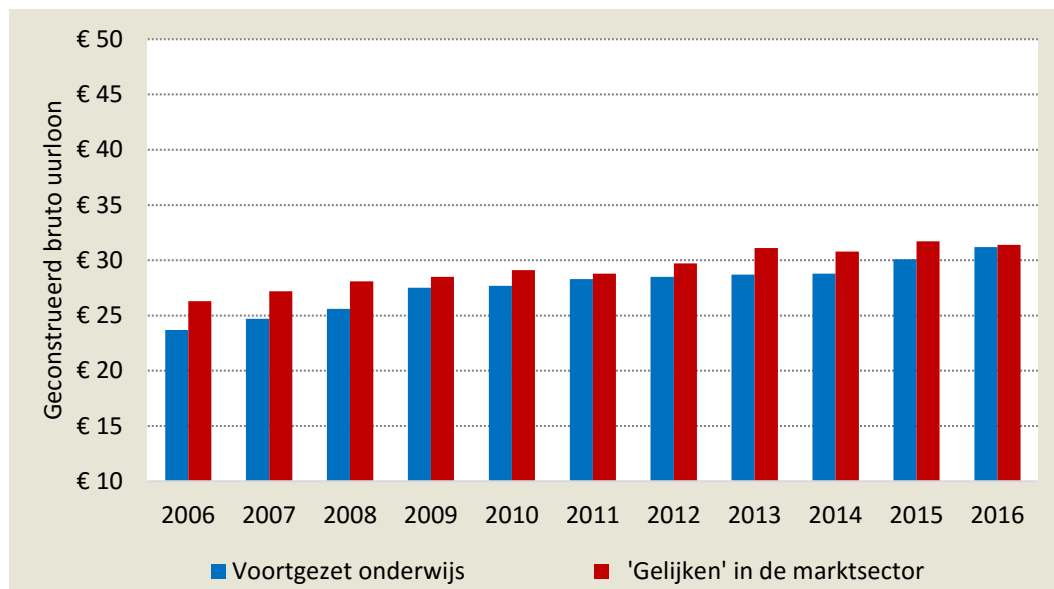
- Werknemers in het voortgezet onderwijs hadden in 2016 gemiddeld een 1 procent lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 9.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 8 procentpunt hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 9.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het voortgezet onderwijs, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Lager en middelbaar opgeleide werknemers in het voortgezet onderwijs hadden in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, masteropgeleide werknemers een lager gemiddeld bruto uurloon (Figuur 9.4)
- Mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers met een voltijdbaan hebben in het voortgezet onderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan juist een hoger gemiddeld bruto uurloon (Figuur 9.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs waren van 2006 tot en met 2016 in alle jaren lager dan de gemiddelde totale bruto uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 9.1 laat dit zien. In 2016 waren de lonen van werknemers in het voortgezet onderwijs gemiddeld 1 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector.¹⁴ In de jaren daarvoor was het verschil groter: in 2006 bedroeg dit nog 10 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers in het voortgezet onderwijs, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de werknemers in het voortgezet onderwijs. Een aandachtspunt bij de vergelijking voor het voortgezet onderwijs is de positie van werknemers met een hbo-masteropleiding. Zij zijn relatief vaak in deze sector werkzaam, terwijl zij in de marktsector vrijwel niet voorkomen. In de vergelijking worden zij conform de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS gezien als werknemers die hetzelfde niveau hebben als wo-masteropgeleide werknemers. Mochten werknemers met een hbo-masteropleiding in de praktijk in de marktsector minder betaald krijgen dan wo-masteropgeleide werknemers, dan is er sprake van een lichte overschatting van het loonverschil van werknemers in het

¹⁴ De lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lijken tussen 2015 en 2016 te zijn gedaald, terwijl er wel sprake is geweest van een cao-loonstijging. Dit lijkt niet logisch, maar hiervoor zijn meerdere mogelijkheden. Als eerste is het aandeel vrouwen en deeltijdwerkenden tussen 2015 en 2016 in het voortgezet onderwijs gestegen, terwijl de gemiddelde leeftijd gedaald is. Dit zijn groepen die in de markt relatief laag worden beloond ten opzichte van de overheid en het onderwijs. Daarnaast is het mogelijk dat de vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016 meer uren werken of minder bijzondere beloningen hebben gekregen dan in 2015.

voortgezet onderwijs met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze overschatting is voor 2016 maximaal 0,6 procentpunt.¹⁵

Figuur 9.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs waren van 2006 tot 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Uit analyses van uurlonen van individuele werknemers in het voortgezet onderwijs is gebleken dat ongeveer een kwart van alle werknemers in het voortgezet onderwijs in de geregistreerde gegevens bij het CBS een opvallend hoog percentage verlofuren heeft, namelijk ongeveer 23 procent van het jaarlijks aantal gewerkte uren. Dit komt doordat bij de berekening van het netto aantal gewerkte uren voor deze werknemers ten onrechte het verlof van de netto gewerkte uren is afgetrokken. De verlofratio is voor de andere driekwart van de werknemers in het voortgezet onderwijs ongeveer 14 tot 15 procent, wat vergelijkbaar is met de andere onderwijssectoren en met de rest van de werknemers in Nederland.

Werknemers waarvan de urenregistratie vermoedelijk onjuist is, omdat de verlofratio hoger dan 20 procent is, zijn buiten de analyse gelaten. Dit probleem komt bij een gedeelte van de werknemers in de CBS-data over de werknemers in het voortgezet onderwijs voor. Hierbij gaat het zowel om voltijd- als deeltijdwerknemers. De werknemers die voor de analyse overblijven zijn representatief voor de totale groep werknemers in het voortgezet onderwijs: de achtergrondkenmerken van deze groepen werknemers zijn nagenoeg gelijk aan die van het totale personeelsbestand in het voortgezet onderwijs. Deze onjuiste registratie van het aantal gewerkte uren leidt zonder correctie hiervoor tot een overschatting van het uurloon bij ongeveer een kwart van de werknemers in het voortgezet onderwijs. Het gemiddelde uurloon over alle werknemers in het voortgezet onderwijs is daarom

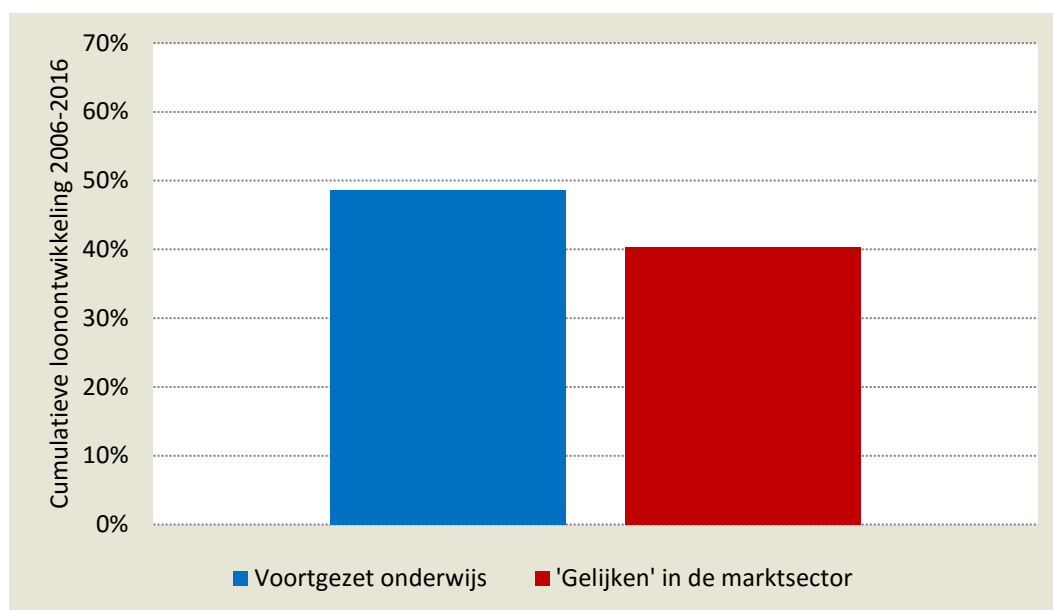
¹⁵ Dit is als volgt berekend. Het aandeel hbo-masteropgeleiden onder alle werknemers in het voortgezet onderwijs is 9 procent. Bachelor-opgeleiden in het primair onderwijs hebben gemiddeld een 1 procent hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil tussen masteropgeleiden in het primair onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 6 procent. Het verschil daartussen is 7 procentpunt. 7 procentpunt vermenigvuldigd met 9 procent levert de maximale overschatting op van 0,6 procentpunt.

zonder correctie hiervoor niet goed vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Waar Figuur 9.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen werknemers in het voortgezet onderwijs en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 9.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor werknemers in het voortgezet onderwijs in de periode 2006-2016 49 procent, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 40 procent is. Het beloningsverschil tussen het voortgezet onderwijs en de marktsector is door de hogere loonontwikkeling in het voortgezet onderwijs afgenomen. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling, deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 9.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in het voortgezet onderwijs is cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat werknemers in het voortgezet onderwijs met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) een lager gemiddeld bruto uurloon hadden dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 9.3). In 2016 was dit verschil 2 procent. Werknemers in het voortgezet onderwijs met een functie op beroepsniveau 3 hadden in de meeste jaren van de onderzochte periode een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar in 2016 was hun gemiddelde bruto uurloon juist 6 procent hoger. In functies op het tweede beroepsniveau hebben werknemers in het voortgezet onderwijs gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

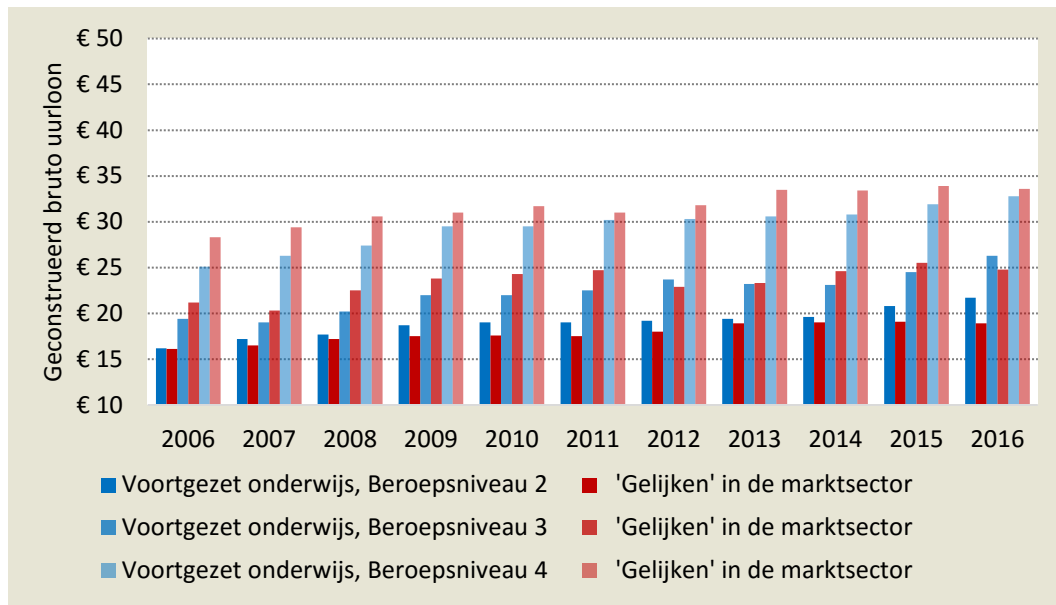
Het loonverschil was 15 procent in 2016. Er zijn onvoldoende werknemers in het voortgezet onderwijs met een functie op het laagste beroepsniveau om een uitspraak over het loon ten opzichte van de marktsector te kunnen doen.

Tabel 9.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau in het voortgezet onderwijs

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	1%	12%	2%	85 %
Meest voorkomende functies		Onderwijsassistenten Administratief medewerkers Conciërges	Directiesecretarissen	Leraren Schoolleiders Studie- en loopbaanontwikkelings-specialisten

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Figuur 9.3 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs op het tweede en derde beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op het hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

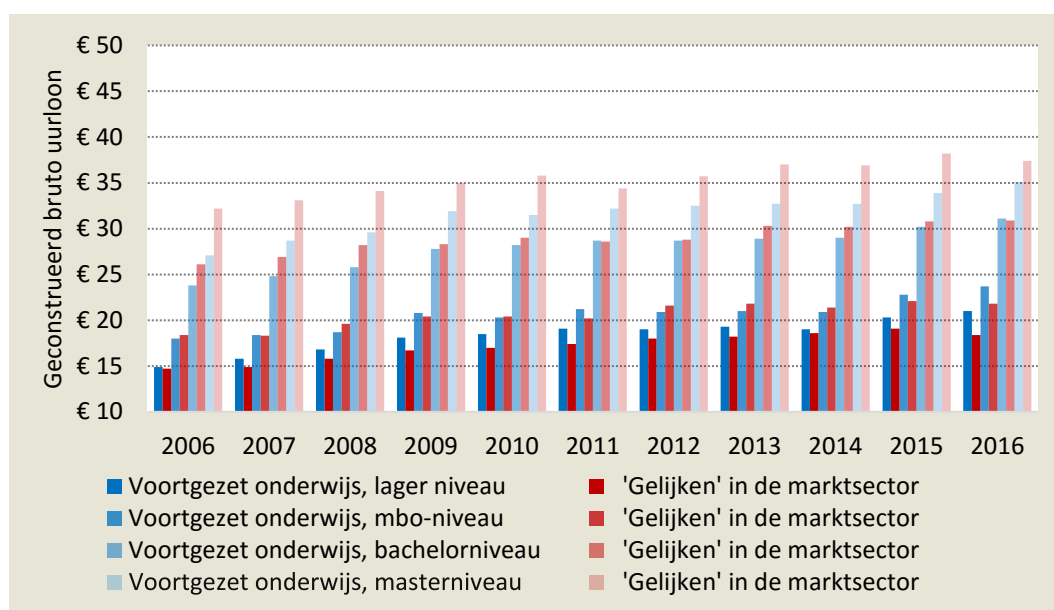


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 9.4). Masteropgeleide werknemers in het voortgezet onderwijs hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 namelijk 6 procent. Bachelor-opgeleide werknemers in het voortgezet onderwijs hebben in sommige jaren een hoger en in andere jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van deze groep 1 procent hoger in het voortgezet onderwijs. Mbo-opgeleide werknemers hebben in de meeste jaren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en lager-opgeleiden in alle onderzochte jaren. Het loonverschil ten opzichte van de

marktsector bedroeg 9 procent voor mbo-opgeleiden en 14 procent voor lager-opgeleiden in 2016. 35 procent van de werknemers in het voortgezet onderwijs in 2016 had een masteropleiding, 50 procent een bacheloropleiding, 12 procent een mbo-opleiding en 3 procent een lagere opleiding. 40 procent van groep met een masteropleiding zijn werknemers met een hbo-masteropleiding, die meestal een hbo-eerstegraadslerarenopleiding hebben. De rest van de groep werknemers in het voortgezet onderwijs met een masteropleiding heeft een wo-master- of een wo-doctoraalopleiding. Zoals eerder genoemd is hierbij een aandachtspunt dat de werknemers met een masteropleiding in het voortgezet onderwijs (die dus in redelijke mate een hbo-masteropleiding hebben) vooral vergeleken worden met de masteropgeleiden in de marktsector die vrijwel allemaal een wo-masteropleiding hebben gevolgd.

Figuur 9.4 Gemiddelde bruto uurlozen van werknemers in het voortgezet onderwijs van mbo- en lager-opgeleiden in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, en van masteropgeleiden juist lager

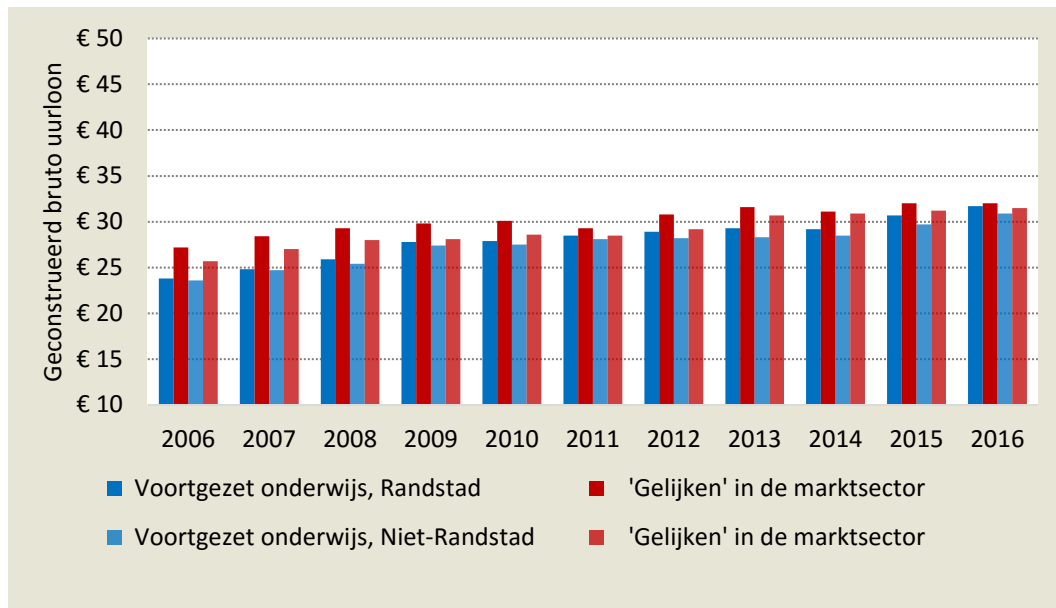


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de Randstad en de rest van Nederland

Ook voor het voortgezet onderwijs is het relevant om de vergelijking uit te splitsen naar de Randstad en de rest van Nederland. Door de versterking van de functiemix hebben scholen in de Randstad extra budget gekregen om meer docenten via een hogere schaal te belonen dan buiten de Randstad. Scholen zijn hierbij verplicht dat hogere percentage hogere schalen te realiseren. Werknemers in het voortgezet onderwijs binnen de Randstad hadden in 2006 een ongeveer 12 procent lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit loonverschil is nagenoeg verdwenen: in 2016 is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het voortgezet onderwijs binnen de Randstad ongeveer 1 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In de rest van Nederland was het gemiddelde bruto uurloon ongeveer 1 procent lager in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector in 2016, zie Figuur 9.5.

Figuur 9.5 Loonverschil tussen werknemers in het voortgezet onderwijs in de Randstad en vergelijkbare werknemers in marktsector bijna verdwenen

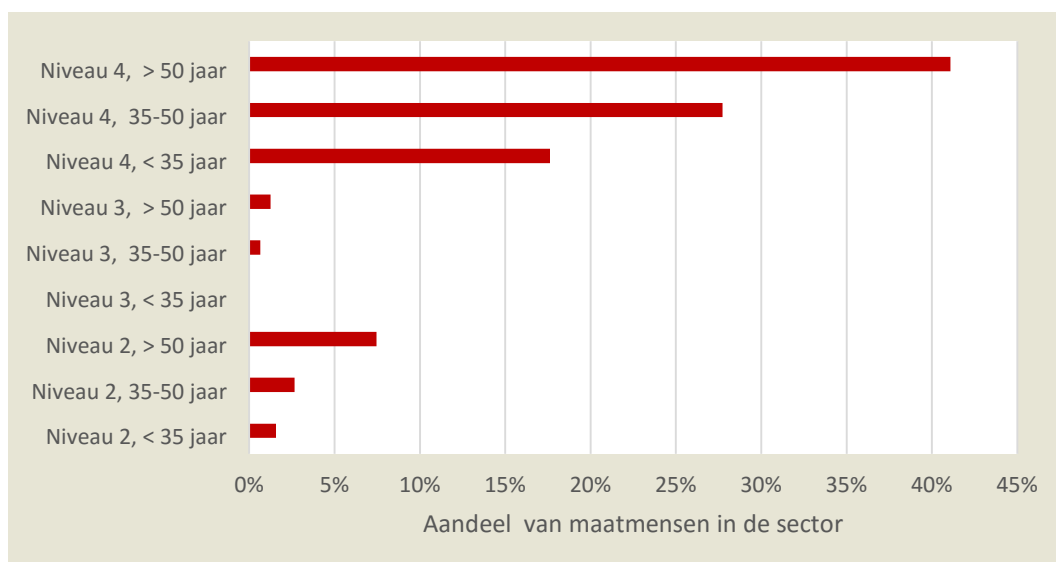


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen maatmensen

In het voortgezet onderwijs werkt 86 procent van de werknemers in een functie op het hoogste beroepsniveau. De grootste leeftijdsgroep is die van werknemers van 50 jaar en ouder (zie Figuur 9.6). Vanwege het lage aandeel werknemers op het derde beroepsniveau, bevat dit rapport geen resultaten van maatmensen in het voortgezet onderwijs op het derde beroepsniveau.

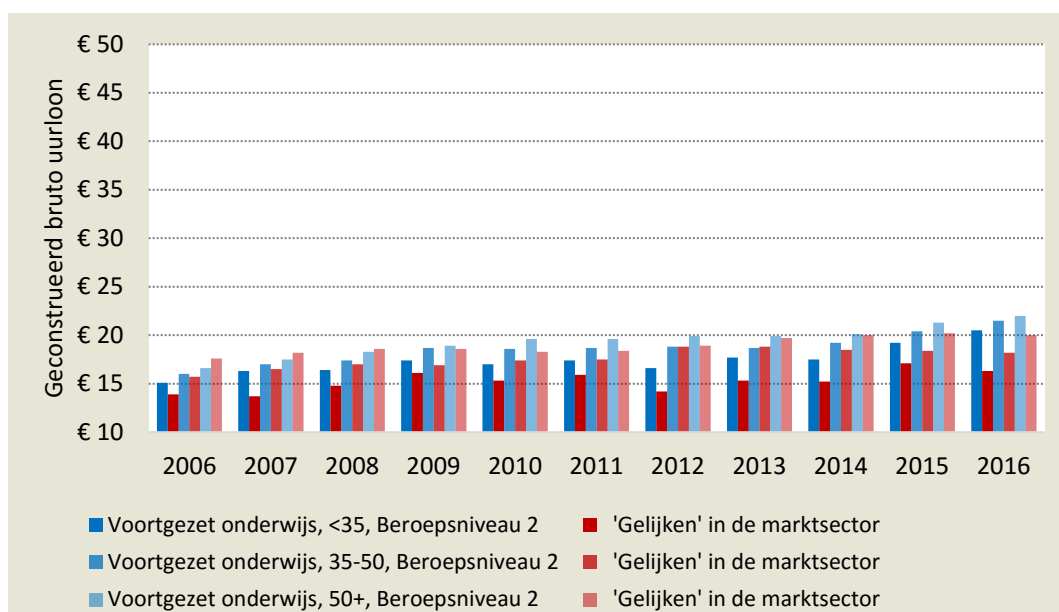
Figuur 9.6 In het voortgezet onderwijs is 41 procent van de werknemers 50 jaar of ouder met een functie op het hoogste beroepsniveau



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorie waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Dit aantal is meestal wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

De gemiddelde bruto uurloonen van werknemers met een functie op het tweede beroepsniveau en een leeftijd tot 50 jaar van het voortgezet onderwijs zijn hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil is het grootst voor werknemers tot 35 jaar: 26 procent in 2016. Voor werknemers tussen 35 en 50 jaar was het loonverschil gemiddeld 18 procent in 2016 en voor de werknemers van 50 jaar en ouder 10 procent (zie Figuur 9.7).

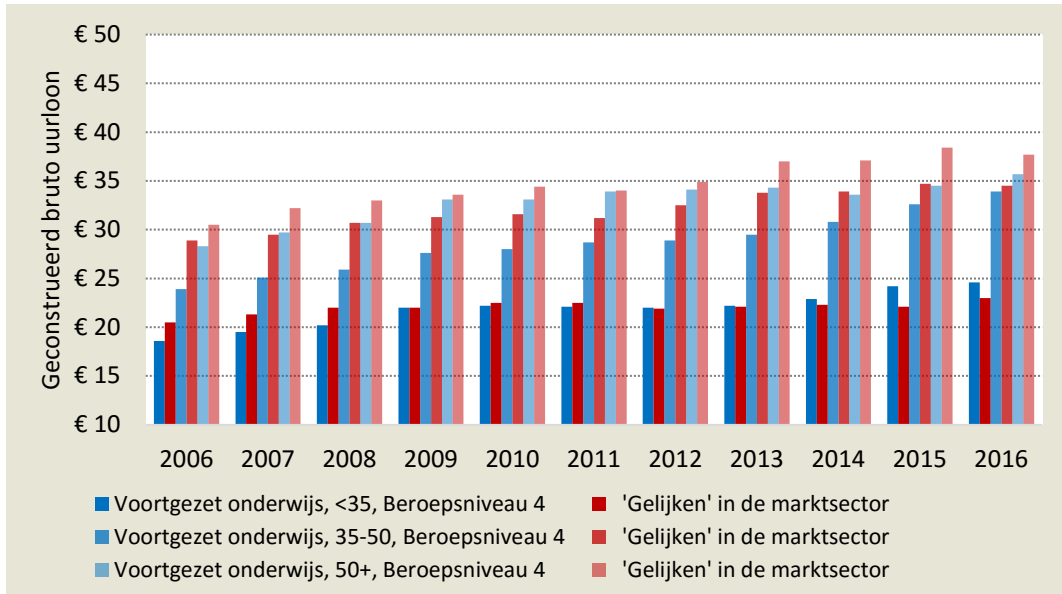
Figuur 9.7 Gemiddelde bruto uurloonen van werknemers in het voortgezet onderwijs tot 50 jaar met een functie op beroepsniveau 2 zijn hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers van 35 jaar of ouder met een functie op het vierde beroepsniveau hebben over het algemeen in het voortgezet onderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 5 procent voor deze hoogste leeftijdscategorie, en voor de middelste 2 procent. Werknemers tot 35 jaar hebben de laatste jaren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 bedroeg het loonverschil 7 procent (zie Figuur 9.8).

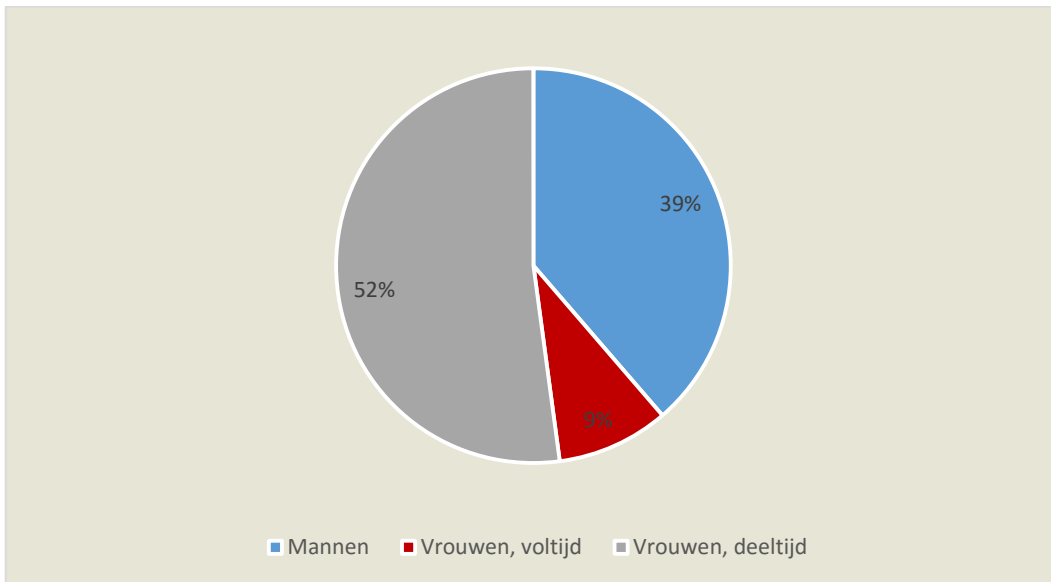
Figuur 9.8 Gemiddelde bruto uurloren voor werknemers tot 35 jaar in het voortgezet onderwijs de laatste jaren hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, voor werknemers ouder dan 35 jaar juist lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

In het voortgezet onderwijs is 61 procent van de werknemers een vrouw. Het overgrote deel van de vrouwelijke werknemers in het voortgezet onderwijs heeft een deeltijdbaan (zie Figuur 9.10).

Figuur 9.9 In het voortgezet onderwijs werken overwegend vrouwen, waarvan het overgrote deel in deeltijd werkt

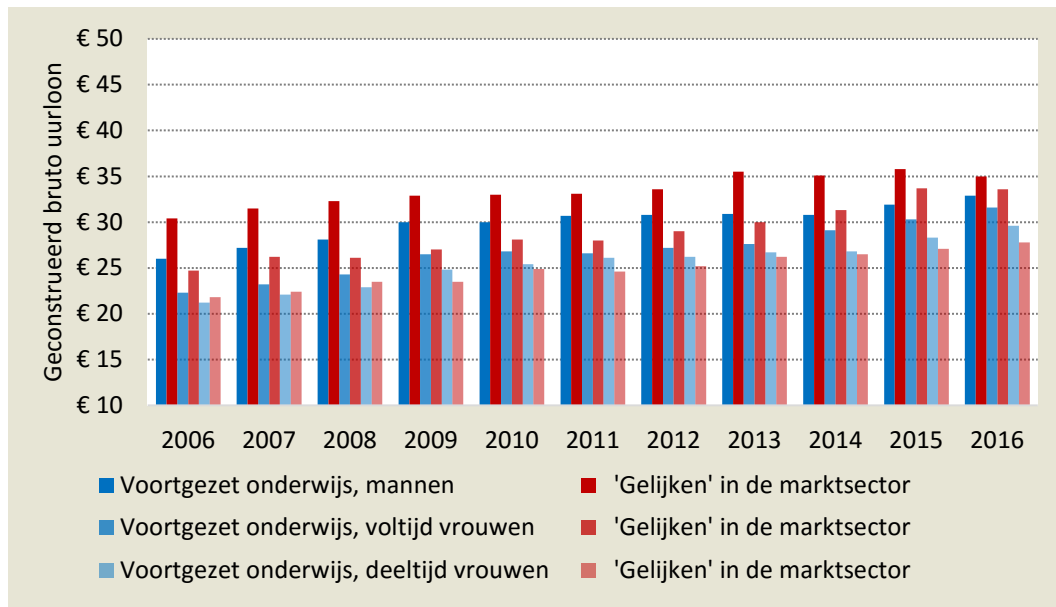


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Vrouwen met een deeltijdbaan hebben in het voortgezet onderwijs gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector: in 2016 7 procent meer. Mannen en vrouwen met een voltijdbaan hebben in het voortgezet onderwijs juist een lager gemiddeld bruto

uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 6 procent (zie Figuur 9.11).

Figuur 9.10 Mannen en vrouwen met een voltijdbaan het voortgezet onderwijs hebben een gemiddeld lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, vrouwen met een deeltijdbaan juist een hoger bruto uurloon



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

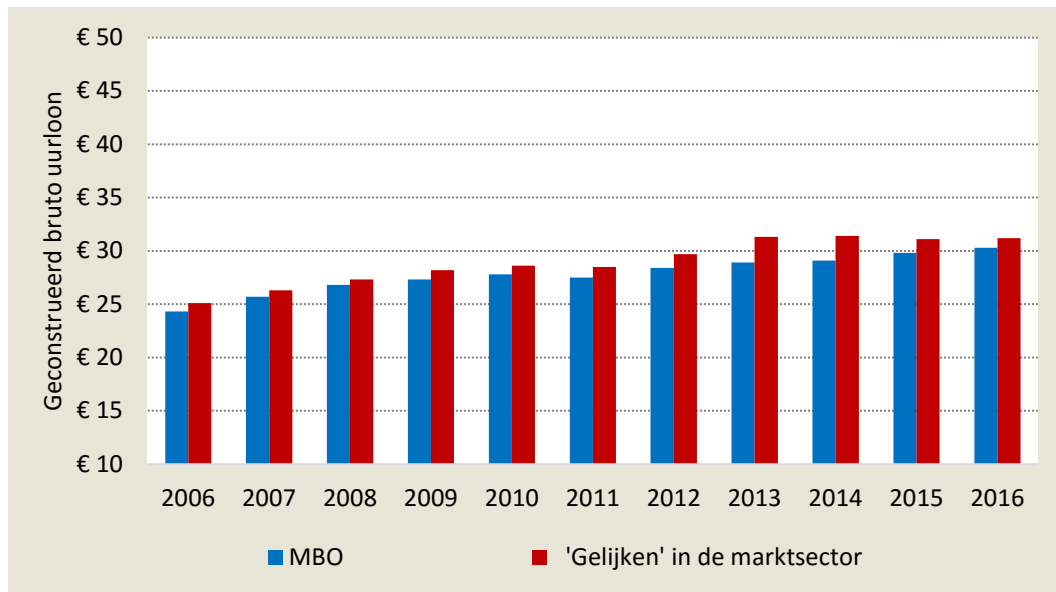
10 Middelbaar beroepsonderwijs

- Werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs hadden in 2016 gemiddeld een 3 procent lager bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 10.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 9 procentpunt hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 10.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Lager en middelbaar opgeleide werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs hadden in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, hoger-opgeleide werknemers een lager gemiddeld bruto uurloon (Figuur 10.4)
- Mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers met een voltijd baan hebben in het middelbaar beroepsonderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, vrouwelijke werknemers met een deeltijd baan juist een hoger gemiddeld bruto uurloon (Figuur 10.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs zijn vanaf 2010 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 10.1 laat dit zien. In 2016 was het verschil 3 procent en in 2006 2 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs. Een aandachtspunt bij de vergelijking voor het middelbaar beroepsonderwijs is de positie van werknemers met een hbo-masteropleiding. Zij zijn relatief vaak in deze sector werkzaam, terwijl zij in de marktsector vrijwel niet voorkomen. In de vergelijking worden zij conform de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS gezien als werknemers die hetzelfde niveau hebben als wo-masteropgeleide werknemers. Mochten werknemers met een hbo-masteropleiding in de praktijk in de marktsector minder betaald krijgen dan wo-masteropgeleide werknemers, dan is er sprake van een lichte overschatting van het loonverschil van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze overschatting is voor 2016 maximaal 0,3 procentpunt.¹⁶

¹⁶ Dit is als volgt berekend. Het aandeel hbo-masteropgeleiden onder alle werknemers in het mbo is 4 procent. Het loonverschil tussen bachelor-opgeleiden in het primair onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 2 procent. Het loonverschil tussen masteropgeleiden in het primair onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 12 procent. Het verschil daartussen is 10 procentpunt. 10 procentpunt vermenigvuldigd met 4 procent levert de maximale overschatting op van 0,4 procentpunt.

Figuur 10.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs waren in 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

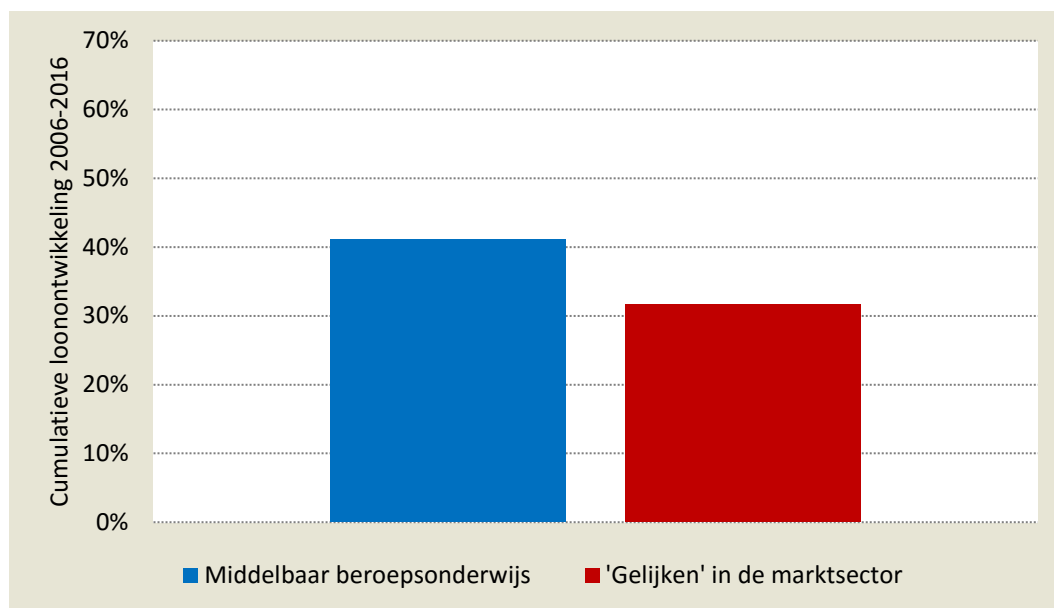


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 10.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen werknemers in het mbo en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 10.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor individuele werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs in de periode 2006-2016 41 procent, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 32 procent is. Hierbij is dus sprake van een grotere loonontwikkeling in het middelbaar beroepsonderwijs dan in de marktsector. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen. In het mbo is het aandeel lager-opgeleiden gedaald en het aandeel hoger-opgeleiden gestegen, waardoor gemiddeld het negatieve loonverschil is toegenomen, ondanks de hogere loongroei.

Figuur 10.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs is cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

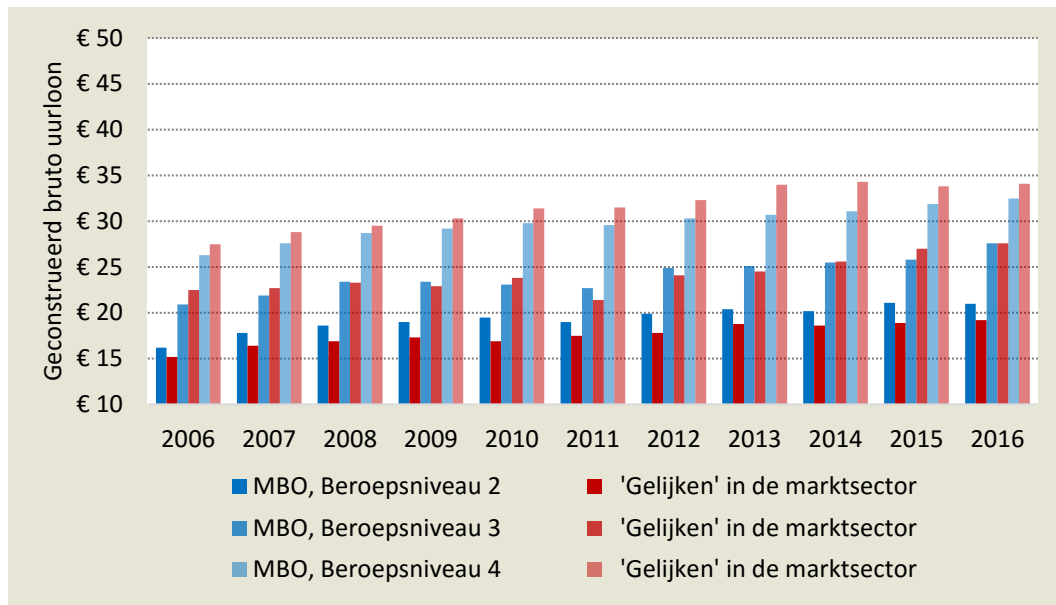
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) een structureel lager gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 10.3). In 2016 was het loonverschil 5 procent. Werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs met een functie op beroepsniveau 3 hebben ongeveer een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was er geen loonverschil. Werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs met een functie op het tweede beroepsniveau hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (9 procent in 2016). Er werken te weinig werknemers in het mbo met een functie op het laagste beroepsniveau om de resultaten voor hen uit te splitsen. Het percentage werknemers met een functie op beroepsniveau 1 en 2 is in verband met CBS-richtlijnen niet in de tabel weergegeven.

Tabel 10.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau in het middelbaar beroepsonderwijs

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers			16%	79 %
Meest voorkomende functies		Administratief medewerkers Conciërges Onderwijsassistenten	Directiesecretarissen	Docenten Leidinggevenden

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

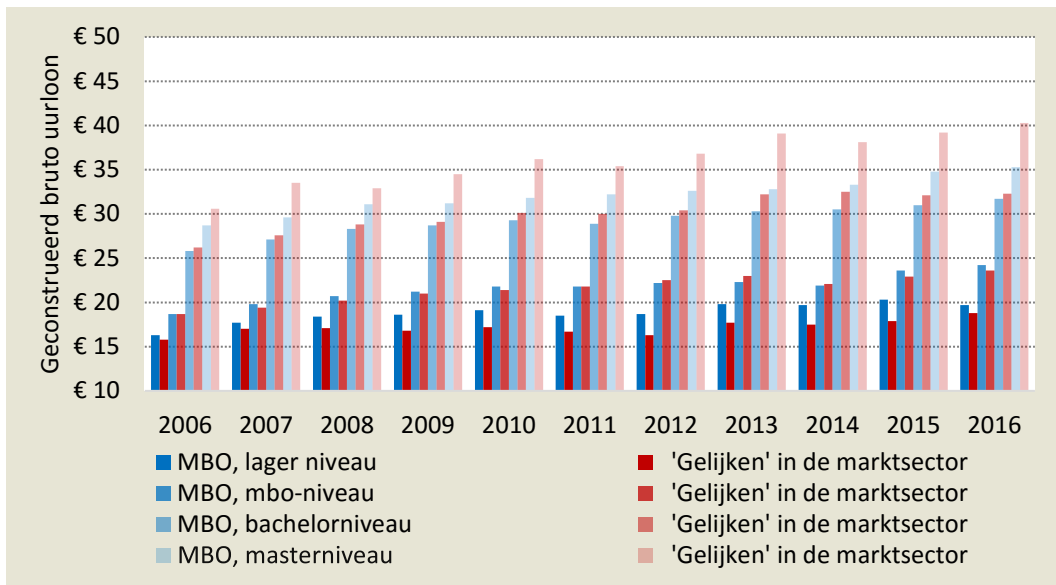
Figuur 10.3 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs op tweede beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met deze naar beroepsniveaus (zie Figuur 10.4). Masteropgeleide werknemers in het mbo hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 12 procent. Ook bachelor-opgeleide werknemers in het mbo hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector: 2 procent in 2016. Mbo-opgeleiden en lager-opgeleiden in het mbo hebben juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 3 procent voor mbo-opgeleiden en 5 procent voor lager-opgeleiden. 20 procent van de werknemers in het mbo in 2016 had een masteropleiding, 55 procent een bacheloropleiding, 21 procent een mbo-opleiding en 4 procent een lagere opleiding. 40 procent van groep met een masteropleiding zijn werknemers met een hbo-masteropleiding, die meestal een hbo-eerstegraadslerarenopleiding hebben. De rest van de groep werknemers in het mbo met een masteropleiding heeft een wo-master- of een wo-doctoraalopleiding. Zoals eerder genoemd is hierbij een aandachtspunt dat de werknemers met een masteropleiding in het mbo (die dus in redelijke mate een hbo-masteropleiding hebben) vooral vergeleken worden met de masteropgeleiden in de marktsector die vrijwel allemaal een wo-masteropleiding hebben gevolgd.

Figuur 10.4 Gemiddelde bruto uurloonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs op lager en middelbaar opleidingsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hogere opleidingsniveaus lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

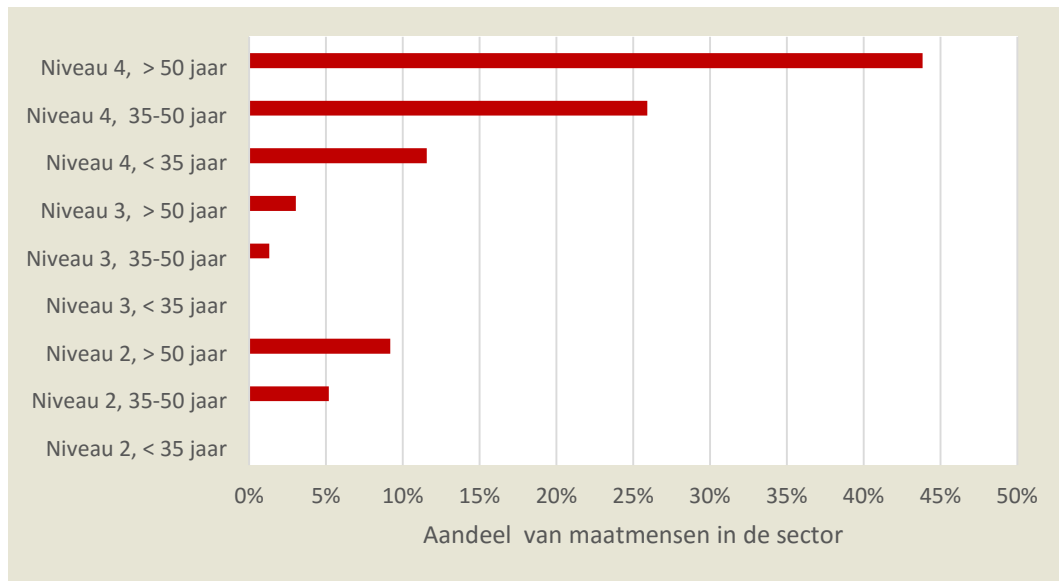


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen maatmensen

Bijna de helft van de werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs is ouder dan 50 jaar en heeft een beroep met het hoogste beroepsniveau. Dit zijn onder anderen de docenten. Net als in de andere onderwijssectoren is de groep 50-plussers ook de grootste groep bij alle beroepsniveaus (zie Figuur 10.5).

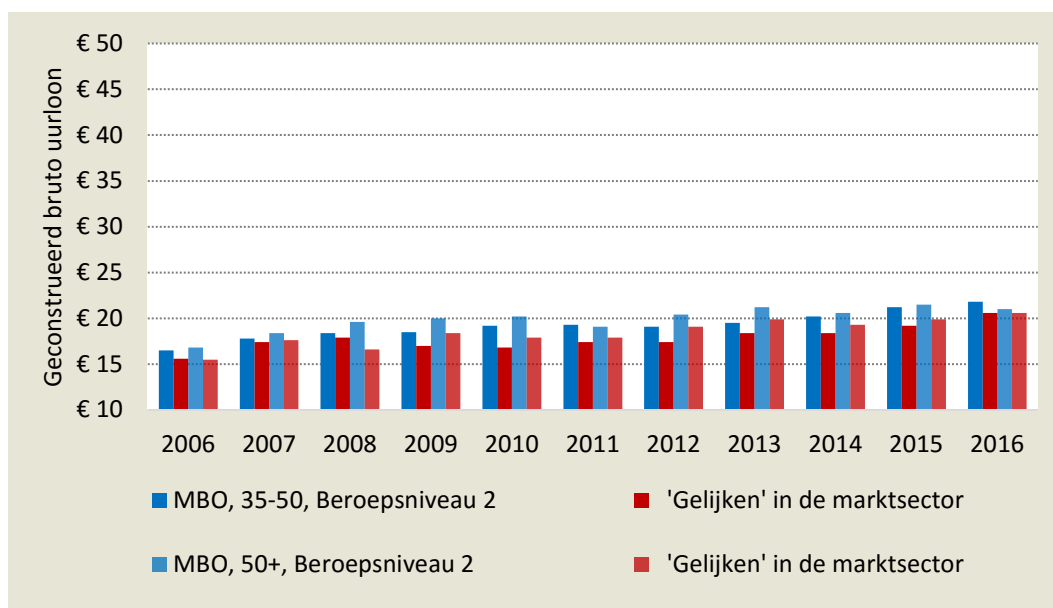
Figuur 10.5 In het middelbaar beroepsonderwijs is 44 procent van de werknemers ouder dan 50 jaar en werkende in het hoogste beroepsniveau



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorieën waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Deze aantallen zijn wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Werknemers met een baan op het tweede beroepsniveau hebben voor beide leeftijdscategorieën vanaf 35 in het middelbaar beroepsonderwijs (net als in de meeste andere deelsectoren) een gemiddeld bruto uurloon dat hoger is dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 10.6). In 2016 had de groep werknemers in het mbo met een leeftijd van 35 tot 50 jaar gemiddeld een 6 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers van 50 jaar en ouder hadden in dat jaar in het middelbaar beroepsonderwijs een ongeveer 2 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

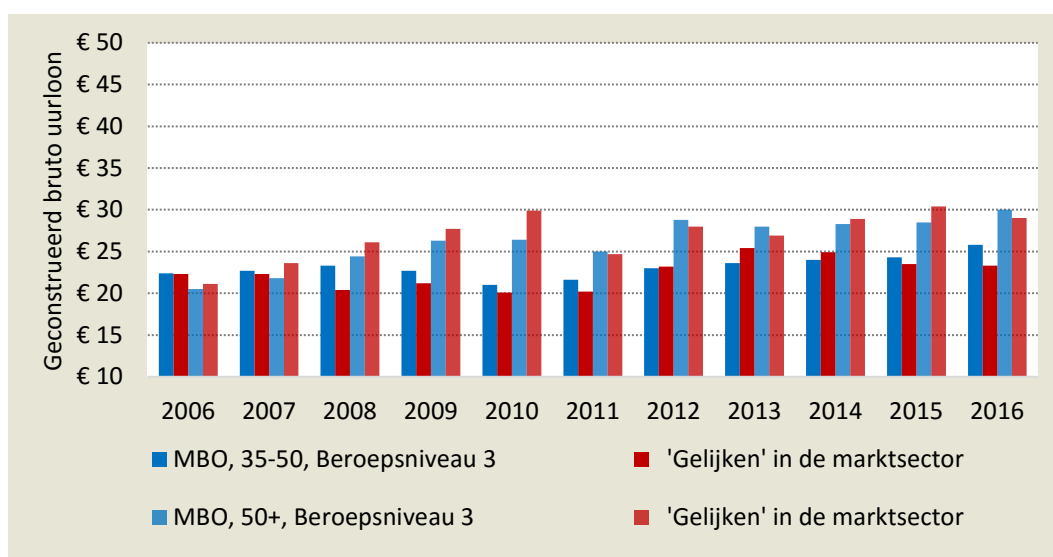
Figuur 10.6 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van 35 jaar en ouder met een functie op beroepsniveau 2 zijn hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

In het middelbaar beroepsonderwijs heeft slechts 5 procent in een functie op het derde beroepsniveau. Het aantal waarnemingen in deze categorie is klein. Dit verklaart waarom er in de uitsplitsing naar leeftijdscategorie veel schommelingen in het gemiddelde uurloon over de jaren (zie Figuur 10.7). In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers tussen 35 en 50 jaar in het middelbaar beroepsonderwijs ongeveer 22 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector en dat van werknemers ouder dan 50 jaar ongeveer 3 procent.

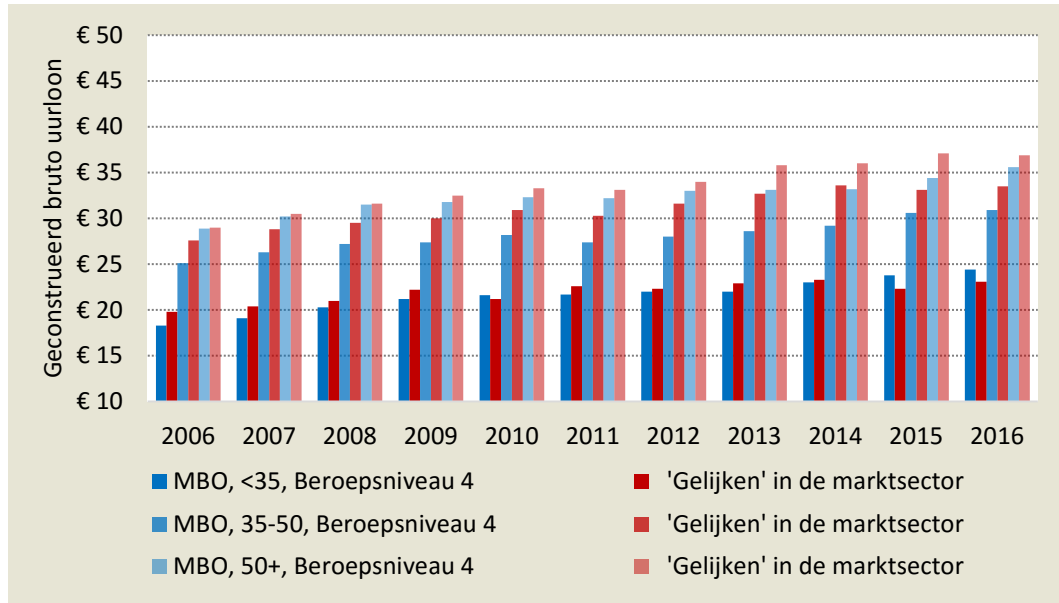
Figuur 10.7 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers met beroepsniveau 3 vanaf 35 jaar zijn in het middelbaar beroepsonderwijs in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers tot 35 jaar met een beroep op het hoogste niveau hebben in het middelbaar beroepsonderwijs gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 6 procent. Werknemers van 35 jaar en ouder hebben in het middelbaar beroepsonderwijs gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil bedroeg in 2016 8 procent voor werknemers van 35 tot 50 jaar en 4 procent voor werknemers van 50 jaar en ouder (zie Figuur 10.8).

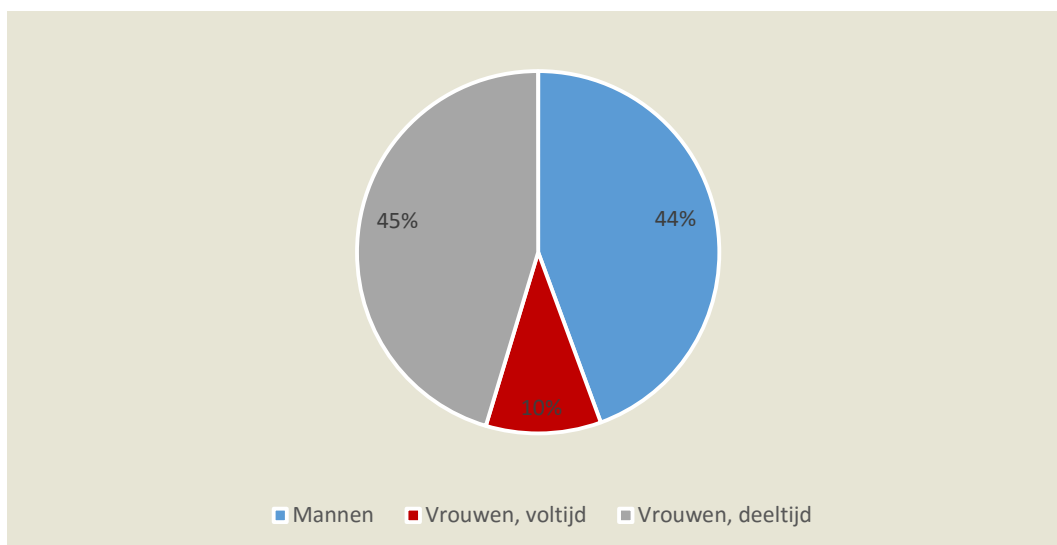
Figuur 10.8 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs tot 35 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau zijn hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de markt, die van werknemers vanaf 35 jaar zijn lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De verdeling tussen vrouwen en mannen is in het middelbaar beroepsonderwijs bijna gelijk: 55 procent van de werknemers is vrouw. Daarvan heeft het overgrote deel een deeltijdbaan (zie Figuur 10.9).

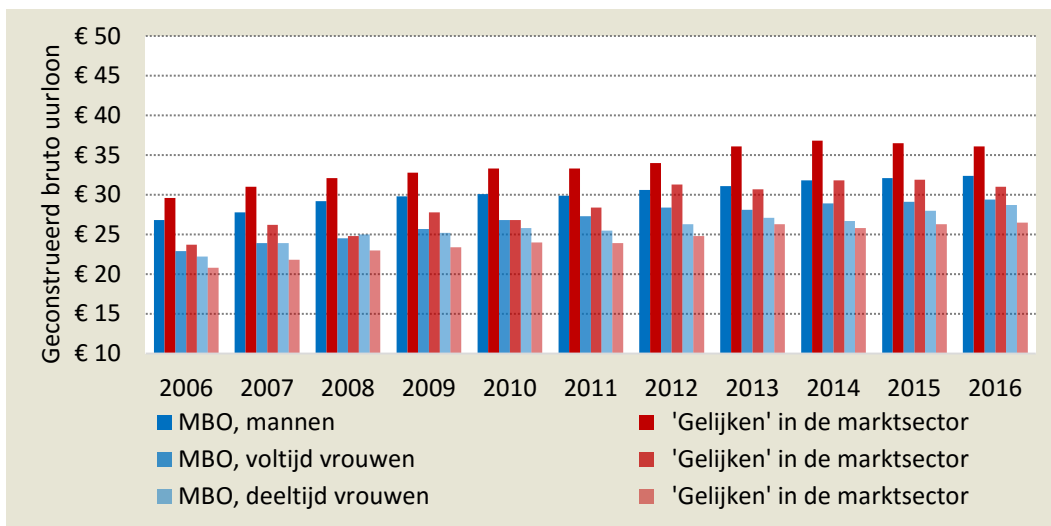
Figuur 10.9 In het middelbaar beroepsonderwijs werken meer vrouwen dan mannen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het loonverschil met de marktsector is in het middelbaar beroepsonderwijs het grootst voor mannelijke medewerkers. Het gemiddelde bruto uurloon van mannen in het middelbaar beroepsonderwijs was in 2016 10 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwelijke werknemers met een voltijd baan in het middelbaar beroepsonderwijs hadden in 2016 een 5 procent lager gemiddeld bruto uurloon, en vrouwen met een deeltijd baan juist een 8 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 10.10).

Figuur 10.10 Zowel mannen als vrouwen met een voltijddienstverband hebben in het middelbaar beroepsonderwijs een gemiddeld lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, vrouwen met een deeltijd baan juist hoger



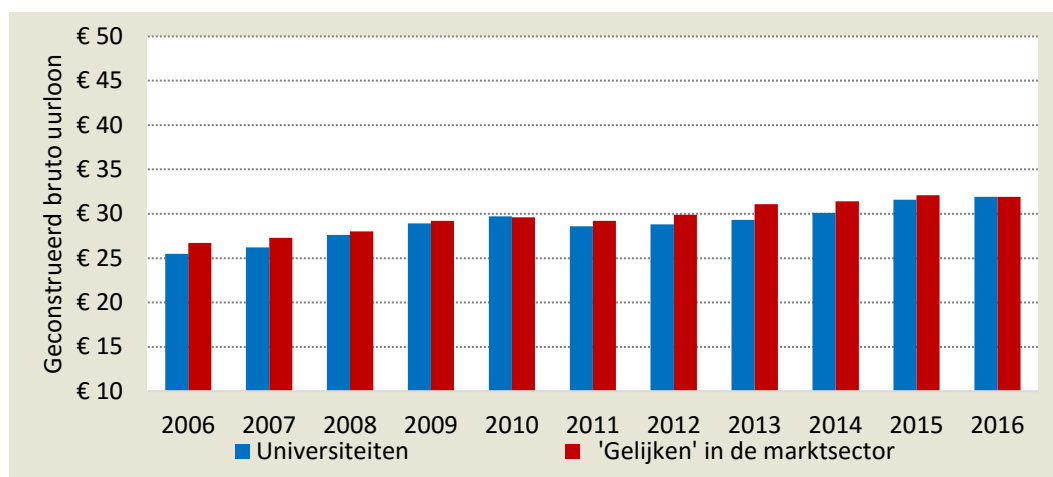
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

11 Universiteiten

- Werknemers van universiteiten hadden in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon als met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 11.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 2 procentpunt hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 11.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers van universiteiten, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Master-, middelbaar- en lager-opgeleide werknemers van universiteiten hadden in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, bachelor-opgeleide werknemers een lager gemiddeld bruto uurloon (Figuur 11.4 en Figuur 11.10)

De gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van universiteiten zijn in de onderzochte jaren iets lager dan of ongeveer gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 11.1 laat dit zien. In 2016 waren deze ongeveer gelijk, en in 2006 waren de bruto uurlonen van werknemers van universiteiten gemiddeld 4 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector.¹⁷ De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers van universiteiten, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de werknemers van universiteiten.

Figuur 11.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van universiteiten waren in 2016 ongeveer gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



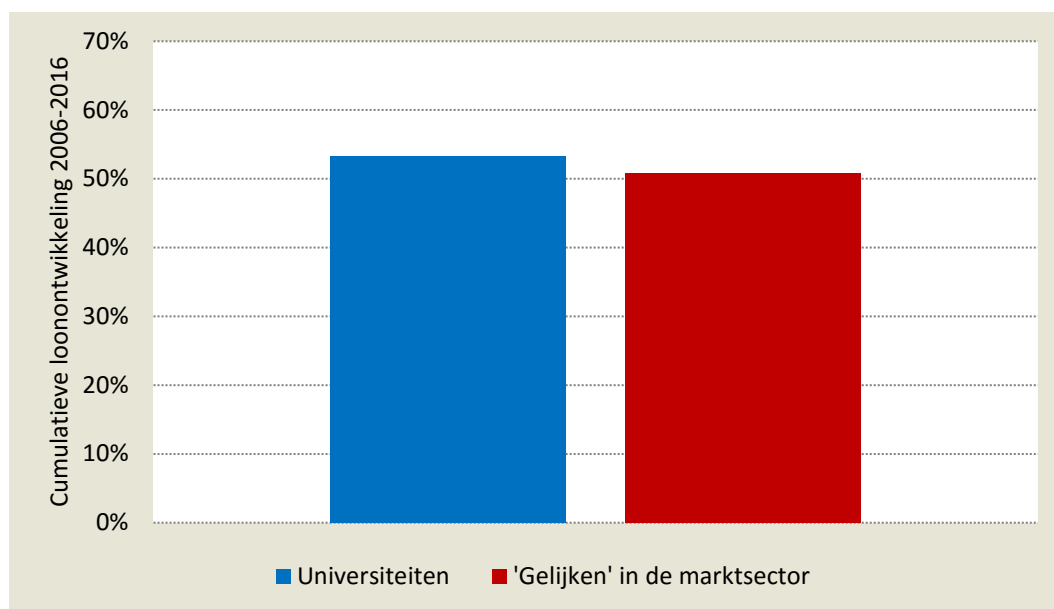
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

¹⁷ De lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lijken tussen 2015 en 2016 te zijn gedaald, terwijl er wel sprake is geweest van een cao-loonstijging. Dit lijkt niet logisch, maar hiervoor zijn meerdere mogelijkheden. Als eerste is het aandeel vrouwen tussen 2015 en 2016 bij universiteiten gestegen, terwijl de gemiddelde leeftijd gedaald is. Dit zijn groepen die in de markt relatief laag worden beloond ten opzichte van de overheid en het onderwijs. Daarnaast is het mogelijk dat de vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016 meer uren werken of minder bijzondere beloningen hebben gekregen dan in 2015.

Waar Figuur 11.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen werknemers bij de universiteiten en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 11.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor individuele werknemers van universiteiten in de periode 2006-2016 53 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 51 procent was. Hierbij is dus sprake van een grotere loonontwikkeling bij de universiteiten. De in vergelijking met andere sectoren grote loonontwikkeling bij de werknemers van universiteiten (alsook bij vergelijkbare werknemers) heeft te maken met hun lage gemiddelde leeftijd. Bovendien werken op universiteiten relatief vaak hoogopgeleide starters en die hebben de hoogste loonontwikkeling. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling, deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 11.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers van universiteiten is cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

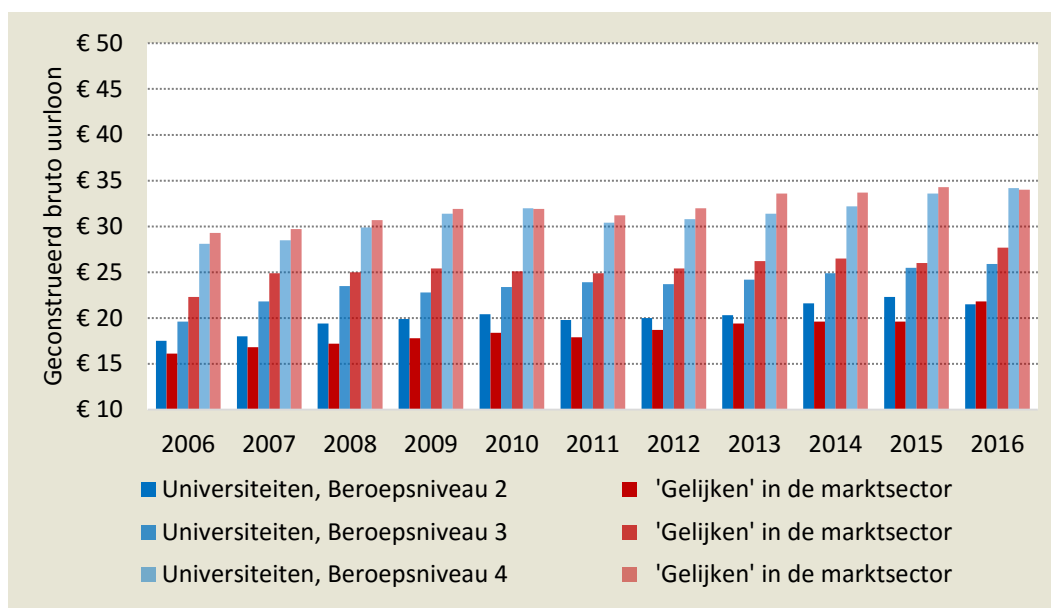
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat werknemers bij de universiteiten met het hoogste beroepsniveau (niveau 4) in 2016 ongeveer een gelijk gemiddeld bruto uurloon hebben als met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 11.3). de gemiddelde bruto uurlonen van werknemers met een functie op het derde beroepsniveau zijn op universiteiten lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit verschil was in 2016 7 procent. Op het tweede beroepsniveau hadden werknemers van universiteiten van 2006 tot en met 2015 een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was hun gemiddelde bruto uurloon juist 1 procent lager. Er werken te weinig werknemers met een functie op het laagste beroepsniveau om de resultaten voor hen uit te splitsen.

Tabel 11.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij universiteiten

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers		12%	9%	79 %
Meest voorkomende functies		Administratief medewerkers Secretaresses Receptionisten en telefonisten	Directiesecretarissen Technici ICT'ers	Hoogleraren en docenten Ingenieurs Natuurwetenschappers

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

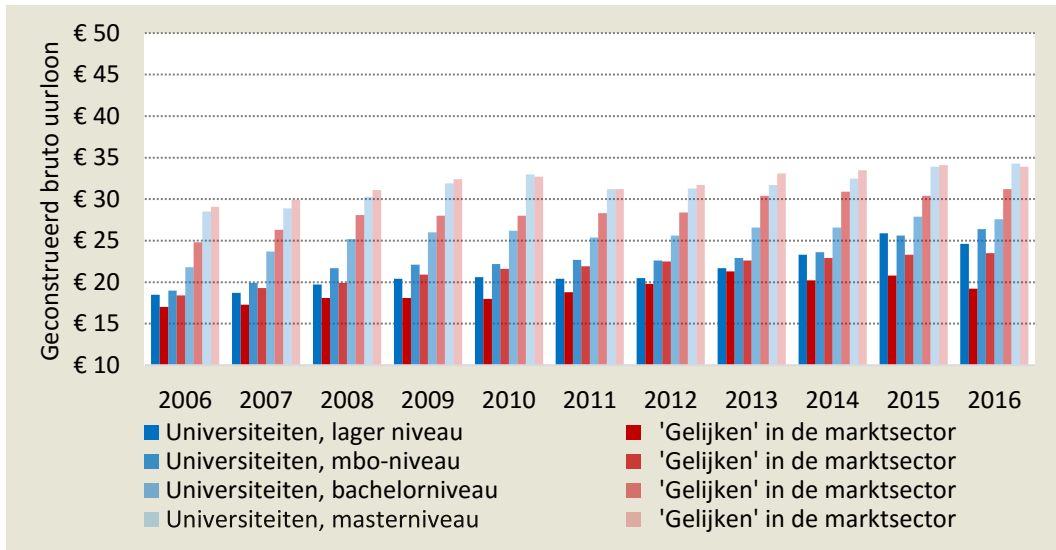
Figuur 11.3 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van universiteiten op het derde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 11.4). Masteropgeleide werknemers van universiteiten hebben een gemiddeld bruto loon dat ongeveer gelijk is aan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was hun gemiddelde bruto uurloon 1 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Bachelor-opgeleide werknemers van universiteiten hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was 12 procent in 2016. Mbo-opgeleide werknemers van universiteiten hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, namelijk 12 procent hoger in 2016. De kleine groep werknemers bij de universiteiten met een lager opleidingsniveau had in 2016 een 28 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. 69 procent van de werknemers in de universiteiten in 2016 had een masteropleiding, 15 procent een bacheloropleiding, 14 procent een mbo-opleiding en 2 procent een lagere opleiding.

Figuur 11.4 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers van universiteiten op lager en middelbaar opleidingsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op bacheloropleidingsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

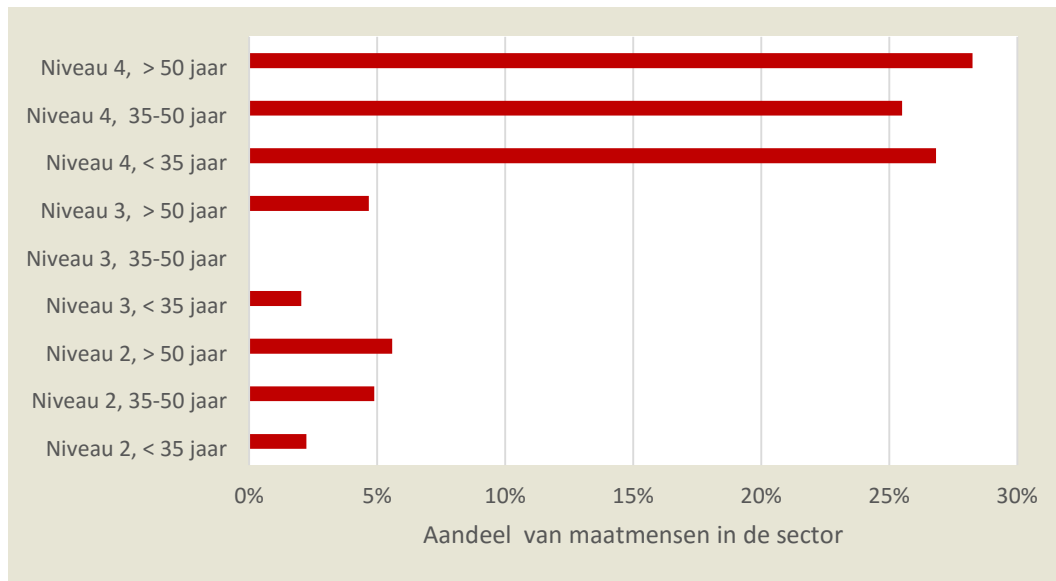


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar maatmensen

De meeste werknemers van universiteiten hebben een functie op het hoogste beroepsniveau. Het percentage werknemers onder de 35 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau is met 27 procent ongeveer gelijk aan het percentage van de andere twee leeftijdscategorieën (26 procent en 28 procent, zie Figuur 11.5). Bij universiteiten werken in vergelijking met andere onderwijs- en overheidssectoren relatief veel jonge werknemers.

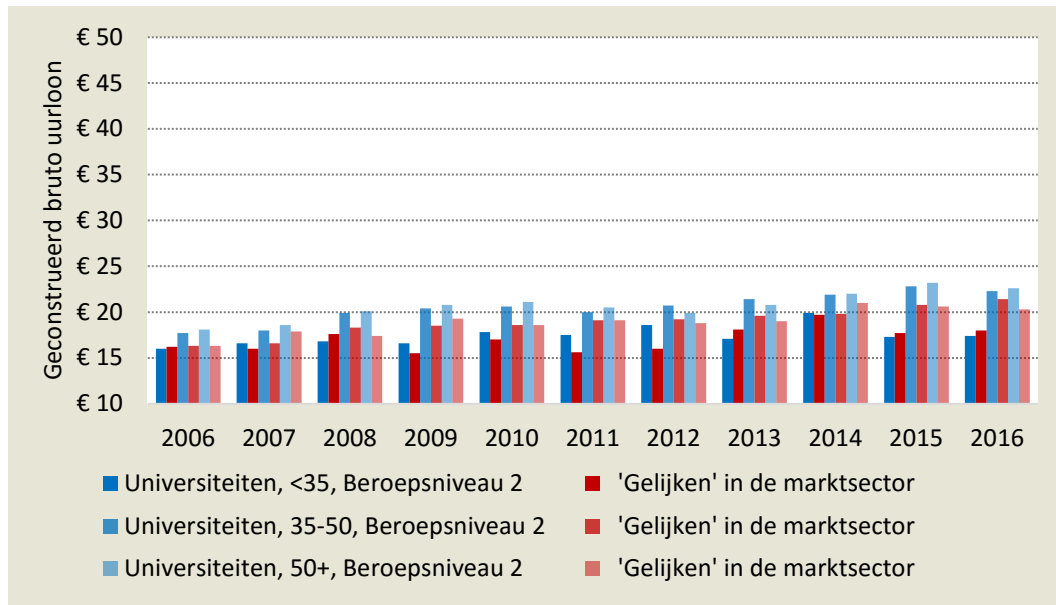
Figuur 11.5 Ongeveer een derde van de werknemers op het hoogste beroepsniveau bij universiteiten is jonger dan 35 jaar



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorie waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Dit aantal is wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Figuur 11.6 laat per leeftijdscategorie de gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij universiteiten met een functie op beroepsniveau 2 en die van vergelijkbare werknemers in de marktsector zien. Werknemers van 35 jaar en ouder hebben een structureel hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 4 procent voor de middelste en 11 procent voor de hoogste leeftijdscategorie. Werknemers jonger dan 35 jaar met een functie op het tweede beroepsniveau hebben bij universiteiten in de meeste onderzochte jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil ongeveer 3 procent.

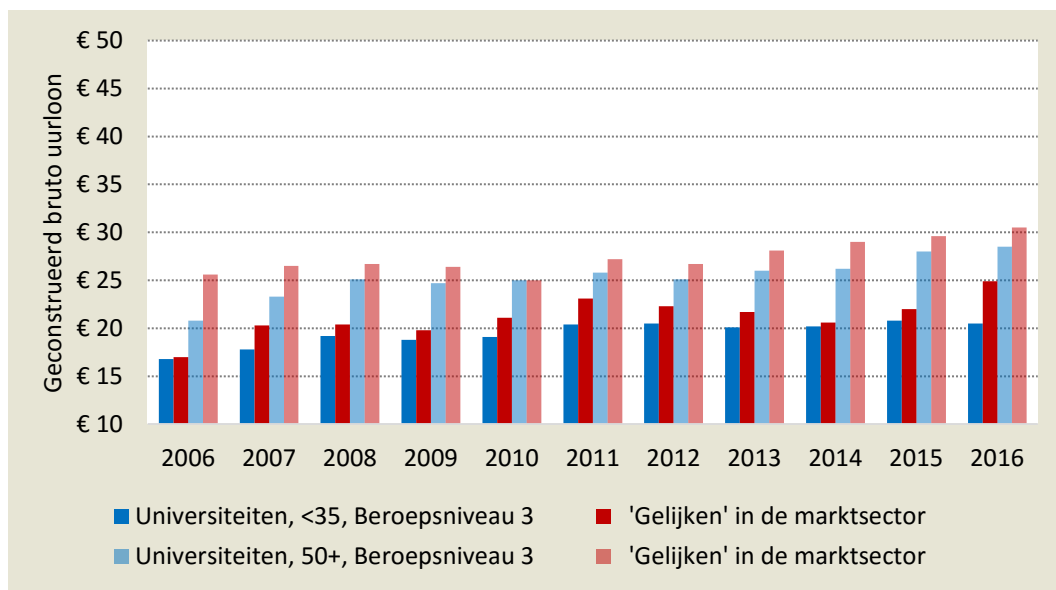
Figuur 11.6 Gemiddelde bruto uurloren voor werknemers van universiteiten ouder dan 35 jaar op beroepsniveau 2 gemiddeld hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, voor werknemers jonger dan 35 jaar in de meeste jaren juist lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Werknemers jonger dan 35 jaar met een functie op het derde beroepsniveau hebben bij universiteiten vaak een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 18 procent. Ook werknemers van 50 jaar en ouder hebben bij universiteiten een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (7 procent lager in 2016; zie Figuur 11.7).

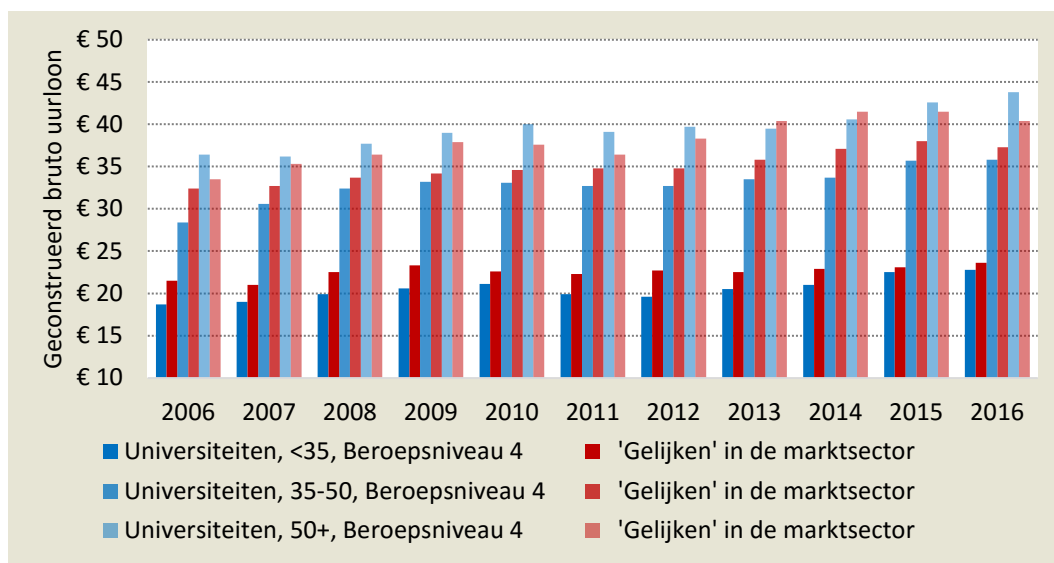
Figuur 11.7 Gemiddelde bruto uurloren voor werknemers van universiteiten jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar in 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers met een functie op het hoogste beroepsniveau ouder dan 50 jaar is bij universiteiten hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was dit loonverschil 8 procent. Werknemers jonger dan 50 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau hebben een gemiddeld bruto uurloon dat lager is dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was in 2016 voor zowel de middelste als de hoogste leeftijdsgroep 4 procent (zie Figuur 11.8).

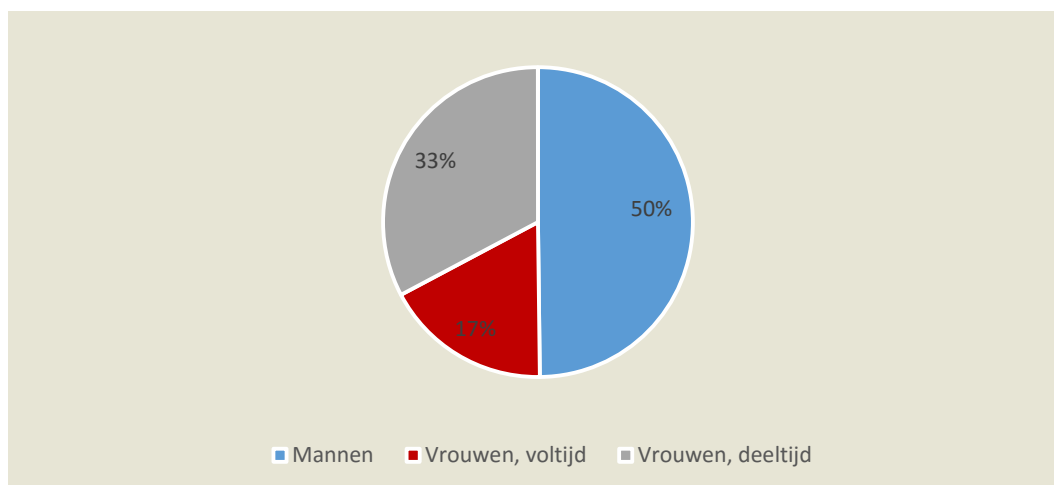
Figuur 11.8 Gemiddelde bruto uurlonen voor werknemers bij universiteiten ouder dan 50 jaar op het hoogste beroepsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de markt, voor werknemers jonger dan 50 jaar juist lager



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De verdeling tussen mannen en vrouwen is onder werknemers van universiteiten ongeveer gelijk. Twee derde van de vrouwen die bij universiteiten werken heeft een deeltijd dienstverband. Dit laat Figuur 11.9 zien.

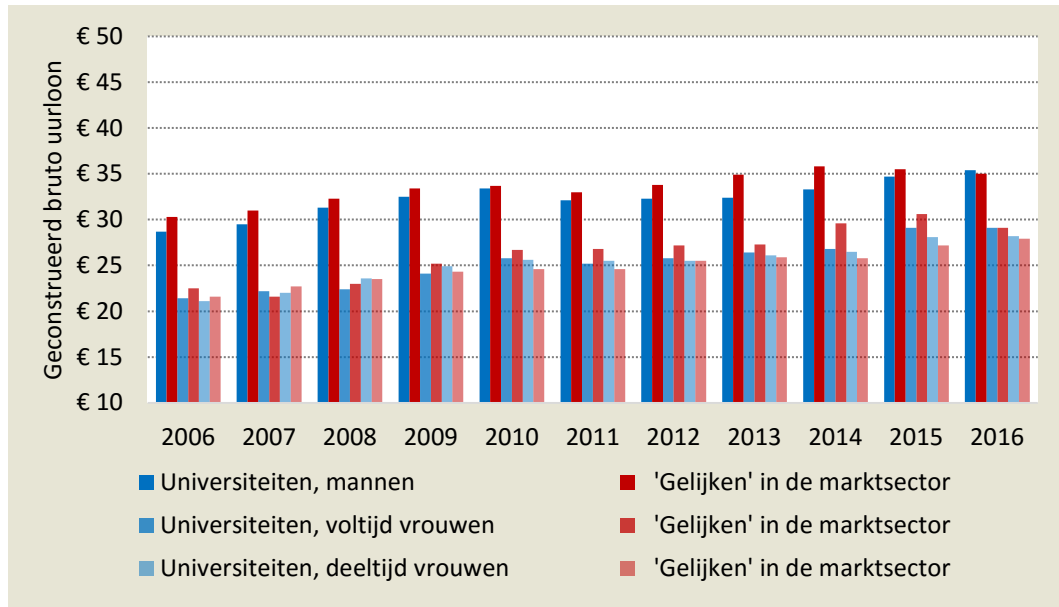
Figuur 11.9 De man-/vrouwverdeling is bij universiteiten ongeveer gelijk



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van vrouwen met een deeltijdbaan is bij universiteiten hoger dan bij vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit verschil was in 2016 1 procent. Vrouwen met een voltijdbaan hebben in de meeste onderzochte jaren gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, hoewel er in 2016 geen loonverschil is. Mannen hadden in de meeste jaren gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar in 2016 was dat juist ongeveer 1 procent hoger. Dit blijkt uit Figuur 11.10.

Figuur 11.10 Kleine loonverschillen in 2016 voor zowel mannen, voltijd werkende en deeltijd werkende vrouwen in vergelijking met de marktsector



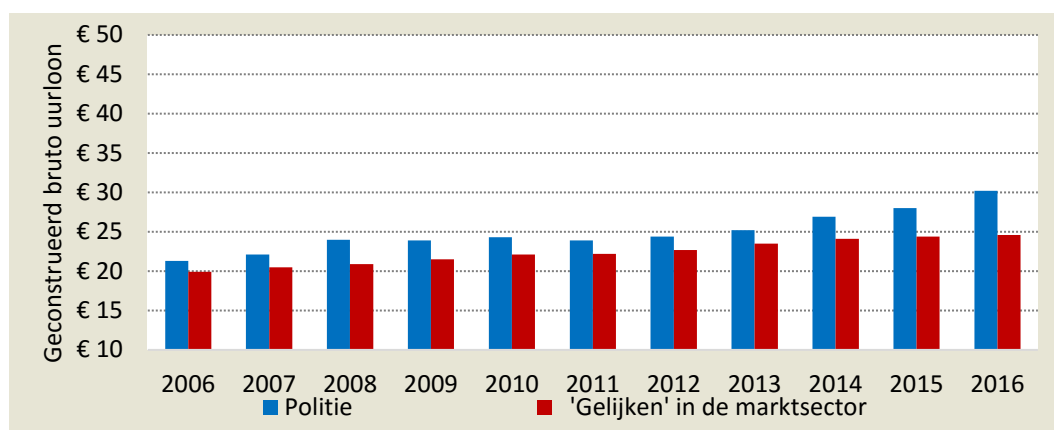
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

12 Politie

- Werknemers bij de politie hadden in 2016 gemiddeld een 23 procent hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 12.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 21 procentpunt hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 12.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers bij de politie, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Bachelor, middelbaar- en lager-opgeleide werknemers bij de politie hadden in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, masteropgeleide werknemers een lager gemiddeld bruto uurloon (Figuur 12.4)
- Met name vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan hebben bij de politie een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 12.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers van de politie lagen van 2006 tot en met 2016 structureel hoger dan de uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector en het loonverschil neemt met de jaren toe. Figuur 12.1 laat dit zien. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij de politie ongeveer 23 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.¹⁸ In 2006 was het verschil 7 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers van de politie, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor de werknemers van de politie.

Figuur 12.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij de politie waren in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



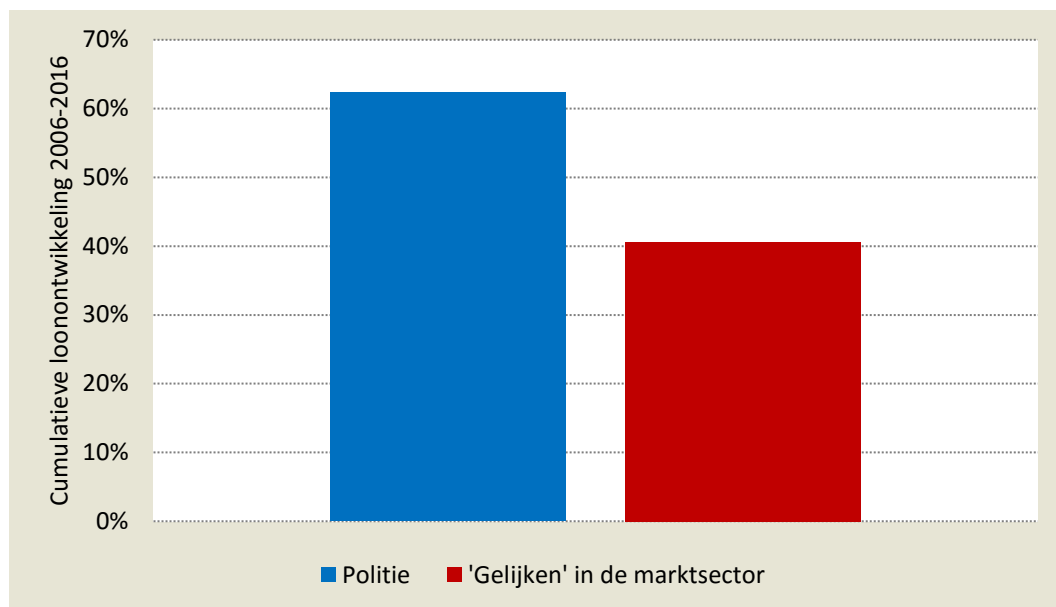
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

¹⁸ Voor de werknemers van de politie geldt dat zij in 2016 een loonsverhoging van in het totaal 4 procent hebben gehad alsook een eenmalige uitkering van € 500 voor werknemers die al in 2015 in dienst waren en een tweede eenmalige uitkering van € 500 voor werknemers die al in 2013 en 2015 in dienst waren. Ook is de piketvergoeding per 2016 verdubbeld en zijn er wijzigingen geweest in de manier waarop overwerk wordt vergoed. Dat verklaart mede hun positieve loonontwikkeling ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt.

Waar Figuur 12.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen werknemers van de politie en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 12.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor individuele werknemers van de politie in de periode 2006-2016 62 procent, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 41 procent is. Hierbij is dus sprake van een grotere loonontwikkeling bij de politie. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 12.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers bij de politie is cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

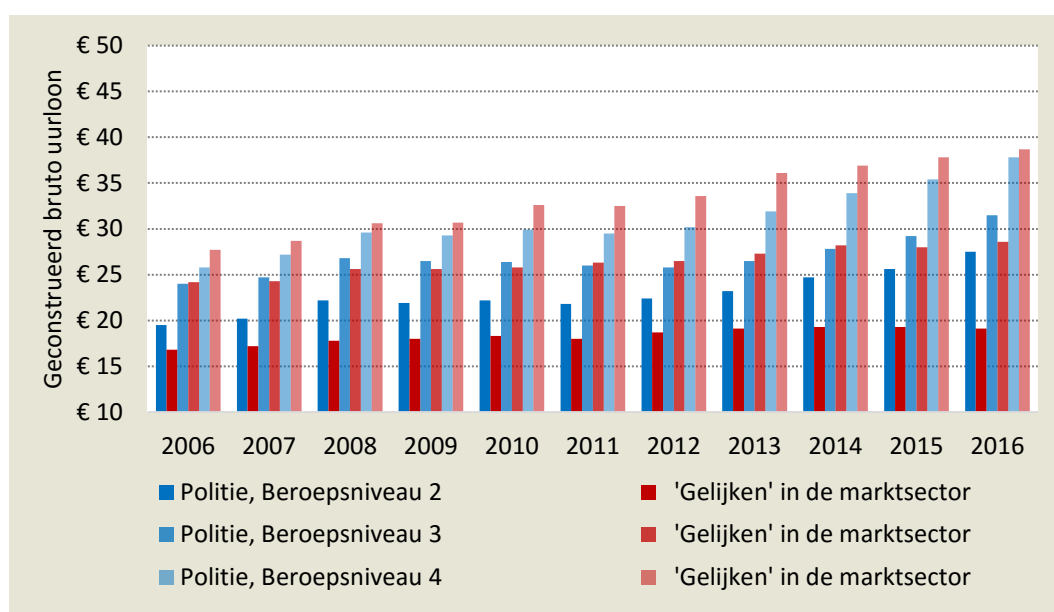
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat werknemers van de politie met een functie op het hoogste beroepsniveau (niveau 4) een structureel lager bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 12.3). In 2016 was dit verschil ongeveer 2 procent. Werknemers met een functie op beroepsniveau 3 hebben juist een hoog gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was 10 procent in 2016. Ook op het tweede beroepsniveau hebben werknemers van de politie gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil 44 procent. Op dit niveau worden executieven ingedeeld, en daarnaast bijvoorbeeld ook administratief medewerkers en receptionisten en telefonisten. Er werken te weinig werknemers met een functie op het laagste beroepsniveau om de resultaten voor hen uit te splitsen. Het percentage werknemers met een functie op beroepsniveau 1 en 4 is in verband met CBS-richtlijnen niet in Tabel 12.1 weergegeven.

Tabel 12.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij de politie

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers		60%		20%
Meest voorkomende functies		Executieven	Politie-instructeurs	Overheidsbestuurders
		Administratief medewerkers		Software- en applicatieontwikkelaars
		Receptionisten en telefonisten		Bedrijfskundigen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Figuur 12.3 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij de politie op tweede en derde beroepsniveau in 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op vierde beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

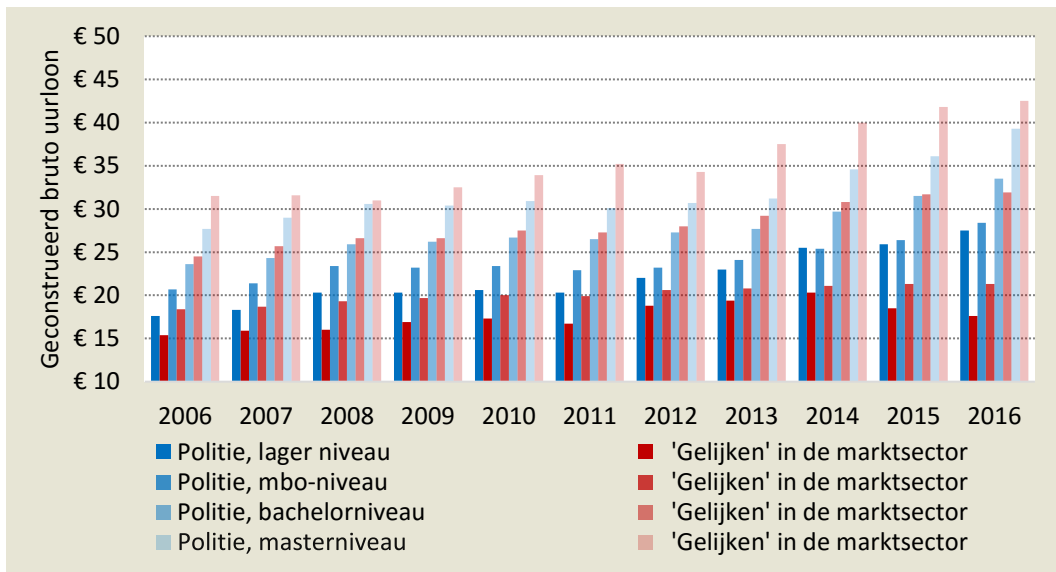


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met deze naar beroepsniveaus (Figuur 12.4). Masteropgeleide werknemers hebben bij de politie een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (in 2016 8 procent). Het gemiddelde bruto uurloon van bachelor, mbo- en lager-opgeleide werknemers van de politie is hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was respectievelijk 5 procent, 33 procent en 56 procent in 2016. 9 procent van de werknemers van de politie in 2016 had een masteropleiding, 18 procent een bacheloropleiding, 63 procent een mbo-opleiding en 10 procent een lagere opleiding.¹⁹

¹⁹ Niet bekostigde opleidingen aan de politieacademie maken hier geen onderdeel van uit omdat deze niet in de opleidingsregisters vermeld staan.

Figuur 12.4 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij de politie met een bachelor, lager en middelbaar opleiding hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op hoger opleidingsniveau juist lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

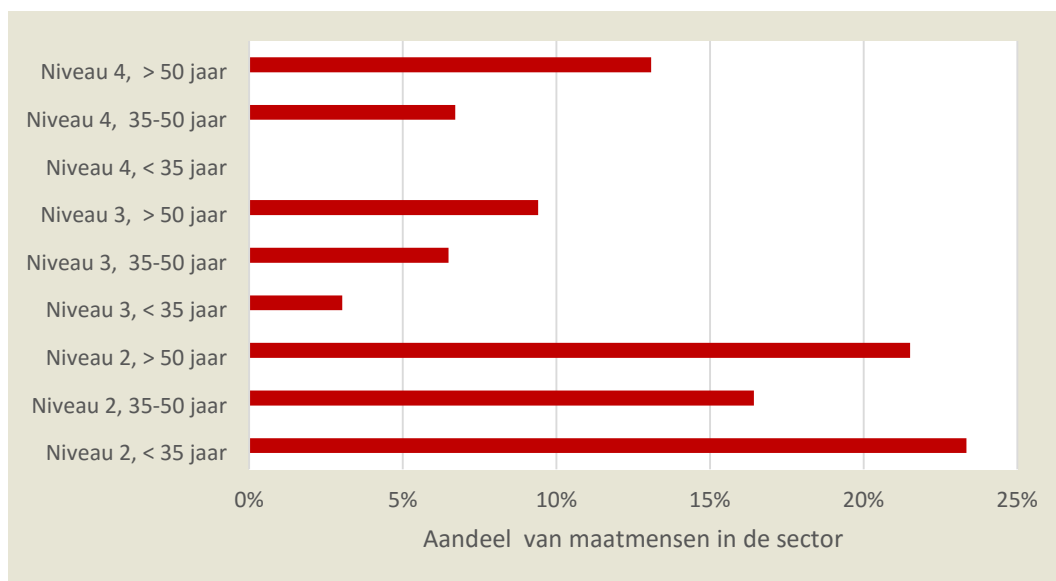


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen maatmensen

Bij de politie heeft het merendeel van de werknemers een functie op het tweede beroepsniveau. Ongeveer een derde van deze werknemers is jonger dan 35 jaar. Werknemers met functies op hogere beroepsniveaus (3 en 4) hebben bij de politie meestal een leeftijd boven de 50 jaar. Dit laat Figuur 12.5 zien. In verband met de richtlijnen van het CBS is het percentage werknemers met een functie op het vierde beroepsniveau jonger dan 35 jaar niet weergegeven, omdat deze maatmens minder dan tien keer in de dataset is waargenomen.

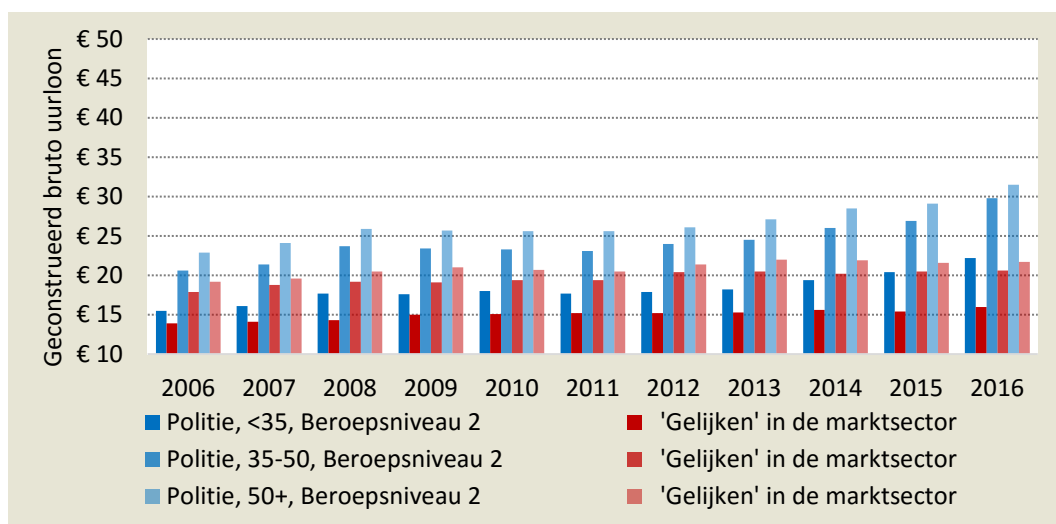
Figuur 12.5 61 procent van de werknemers bij de politie heeft een functie op beroepsniveau 2



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorie waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Dit aantal is wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Werknemers met een functie op het tweede beroepsniveau van alle leeftijdscategorieën hebben een relatief hoog bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het beloningsverschil is het grootst voor werknemers in de middelste en hoogste leeftijdscategorie, namelijk ongeveer 45 procent in 2016. Dit verschil was voor werknemers in de laagste categorie ongeveer 39 procent in 2016 (zie Figuur 12.6).

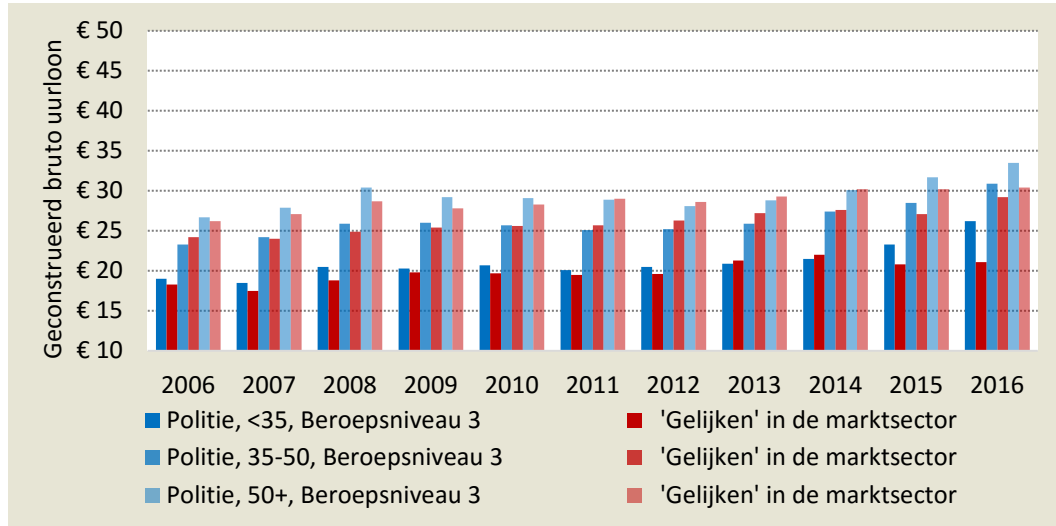
Figuur 12.6 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij de politie voor alle leeftijdscategorieën op het tweede beroepsniveau zijn hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ook bij functies op het derde beroepsniveau is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij de politie van alle leeftijdscategorieën structureel hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was ongeveer 24 procent voor de laagste, 6 procent voor de middelste en 10 procent voor de hoogste leeftijdscategorie in 2016 (zie Figuur 12.7).

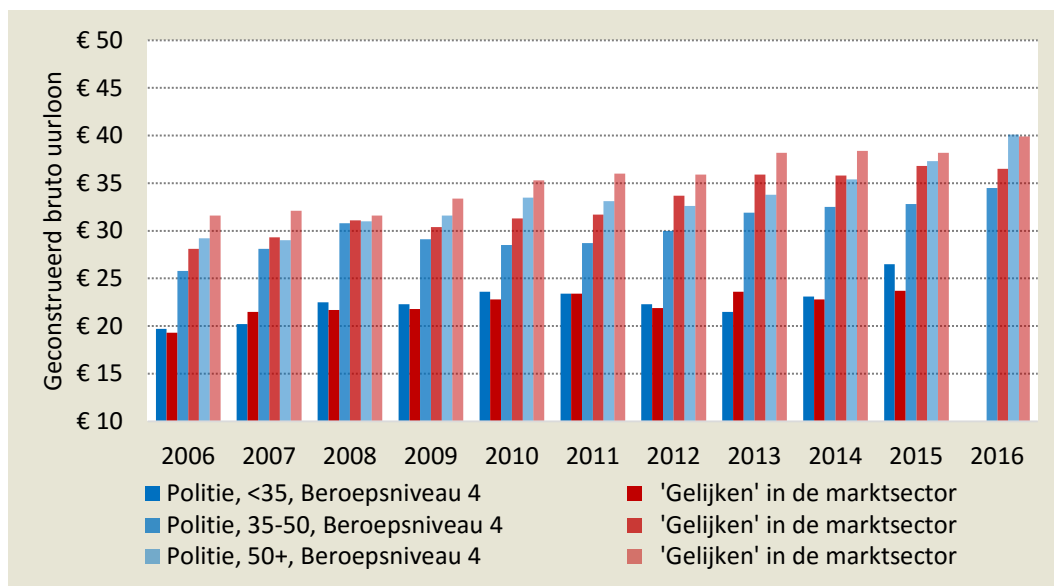
Figuur 12.7 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers bij de politie in alle leeftijdsklassen in het derde beroepsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Van de werknemers met een baan op het hoogste beroepsniveau hebben de werknemers tussen de 35 en de 50 jaar een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 6 procent. De oudste groep had in 2016 een ongeveer 1 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, terwijl dat in de jaren daarvoor juist lager was. Er zijn onvoldoende werknemers bij de politie met een functie op het hoogste beroepsniveau jonger dan 35 jaar om een uitspraak over het loon ten opzichte van de marktsector te kunnen doen in 2016 (zie Figuur 12.8).

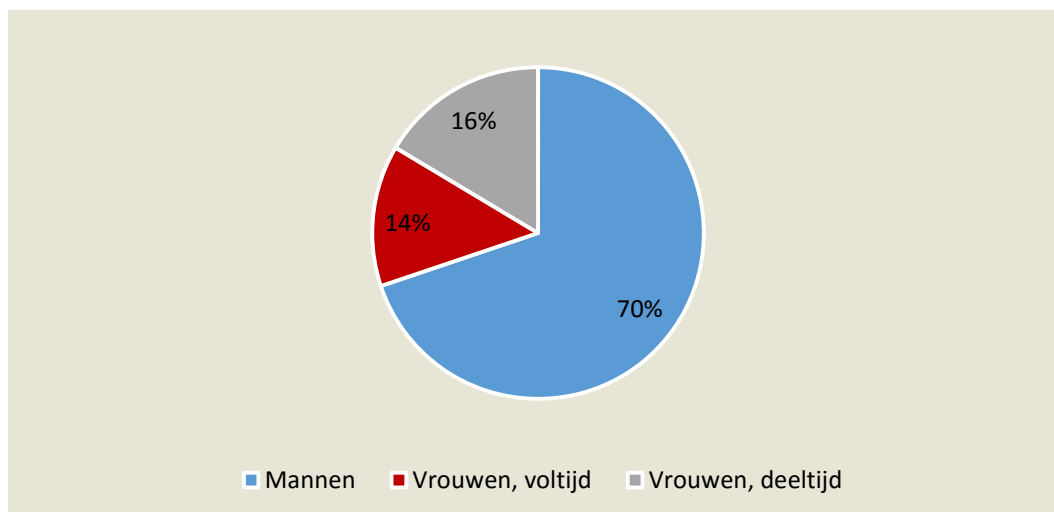
Figuur 12.8 Gemiddelde bruto uurloren voor werknemers bij de politie tussen 35 en 50 jaar op het hoogste beroepsniveau lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het overgrote deel van de werknemers bij de politie is man. Van de vrouwen die bij de politie werken, heeft meer dan de helft een deeltijdbaan (zie Figuur 12.9).

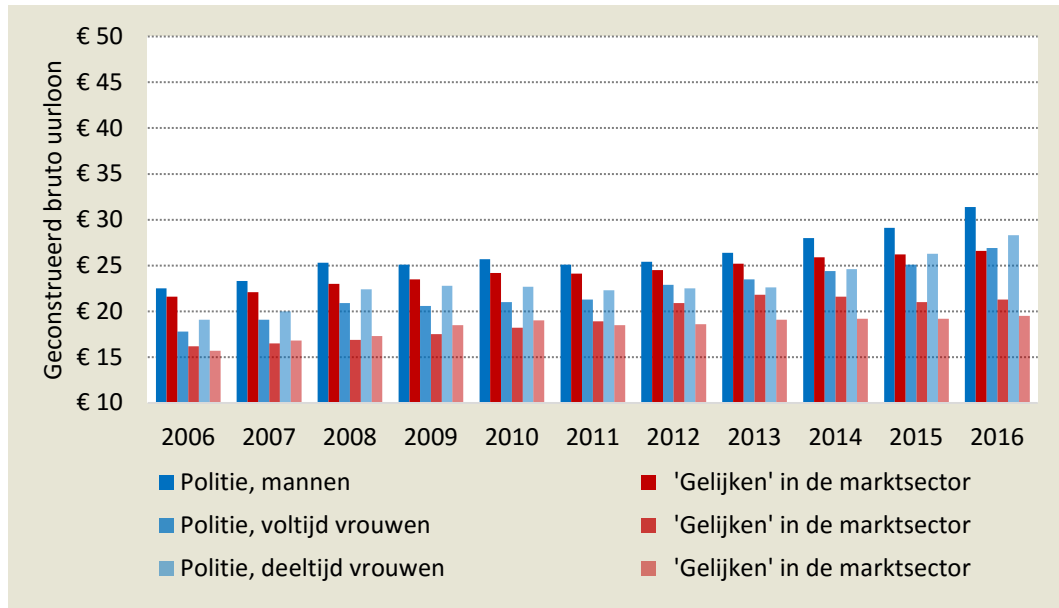
Figuur 12.9 70 procent van de medewerkers bij de politie is man



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het loonverschil tussen politiewerknemers en vergelijkbare werknemers in de marktsector is het grootst onder vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan. Bij de politie is het loonverschil tussen mannen en vrouwen, en tussen vrouwen met een voltijd- en een deeltijdbaan kleiner dan in de marktsector. Mannen hadden in 2016 gemiddeld een 18 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwen met een voltijdbaan hadden een 26 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector; vrouwen met een deeltijdbaan een gemiddeld 45 procent hoger bruto uurloon (zie Figuur 12.10).

Figuur 12.10 Zowel mannen als vrouwen bij de politie hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



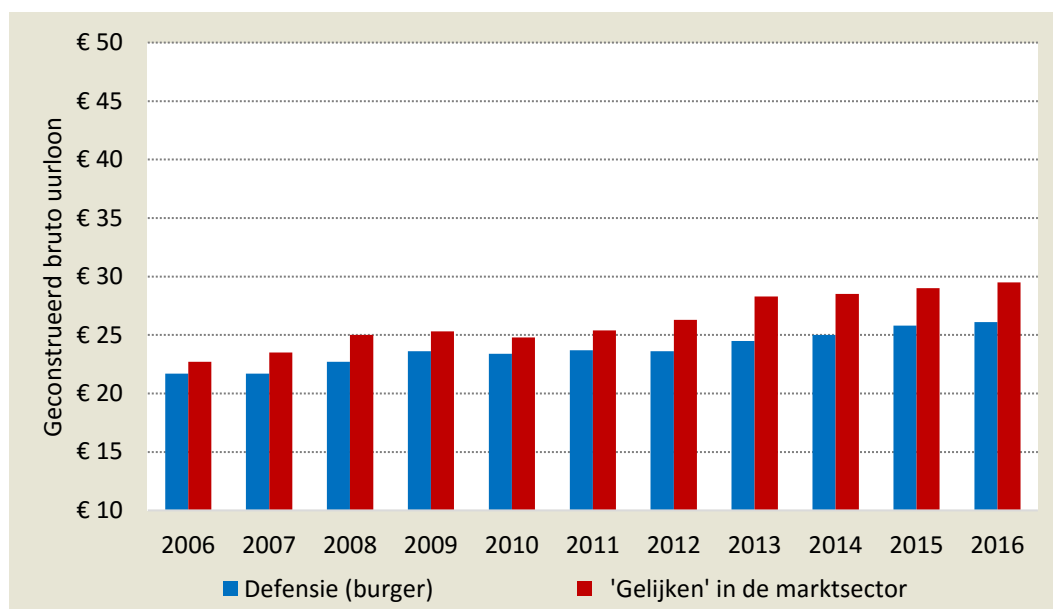
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

13 Burgerpersoneel defensie

- Burgerpersoneel bij defensie had in 2016 gemiddeld een 12 procent lager bruto uurloon dan met vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 13.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 16 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 13.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met burgerpersoneel bij defensie, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Met name hoger-opgeleid burgerpersoneel bij defensie had in 2016 een lager gemiddeld bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 13.4)
- Vooral mannen hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 13.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van burgerpersoneel van defensie lagen van 2006 tot en met 2016 structureel lager dan die in de marktsector. Figuur 13.1 laat dit zien. In 2016 was het loonverschil ongeveer 12 procent, en in 2006 was dit 4 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als burgerpersoneel van defensie, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal meestal anders zijn voor burgerpersoneel van defensie.

Figuur 13.1 Gemiddelde bruto uurlonen van burgerpersoneel van defensie waren in 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



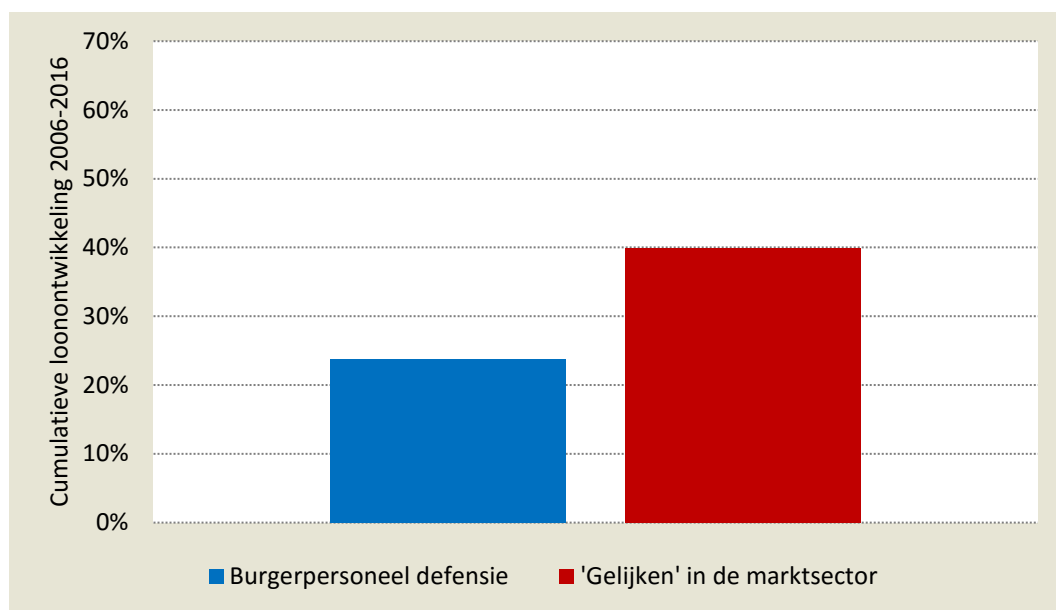
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 13.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen burgerpersoneel en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 13.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus

kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

In totaal is de loonontwikkeling voor individueel burgerpersoneel in de periode 2006-2016 24 procent geweest, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 40 procent was. Hierbij is dus sprake van een kleinere loonontwikkeling bij het burgerpersoneel van defensie. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling. Deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen.

Figuur 13.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van burgerpersoneel van defensie is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

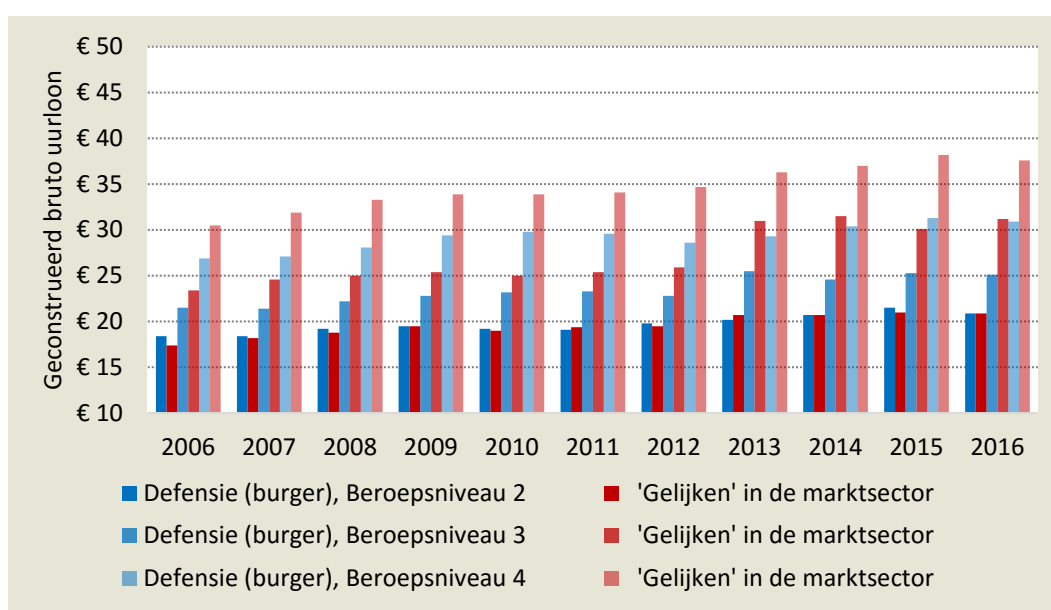
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat burgerpersoneel bij defensie met een functie op het derde en vierde beroepsniveau een structureel lager loon heeft dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 13.3). In 2016 was dit verschil respectievelijk 20 en 18 procent. Burgerpersoneel met een functie op het tweede beroepsniveau had in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.. Er werken te weinig werknemers met een functie op het laagste beroepsniveau om de resultaten voor hen uit te splitsen.

Tabel 13.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau onder burgerpersoneel defensie

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers	5%	38%	16%	41 %
Meest voorkomende functies		Logistiek medewerkers Administratief medewerkers	Technici bouwkunde en natuur Vertegenwoordiger en inkoper Medisch assistent	Software- en applicatieontwikkelaar Databank- en netwerkspecialist Ingenieurs

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

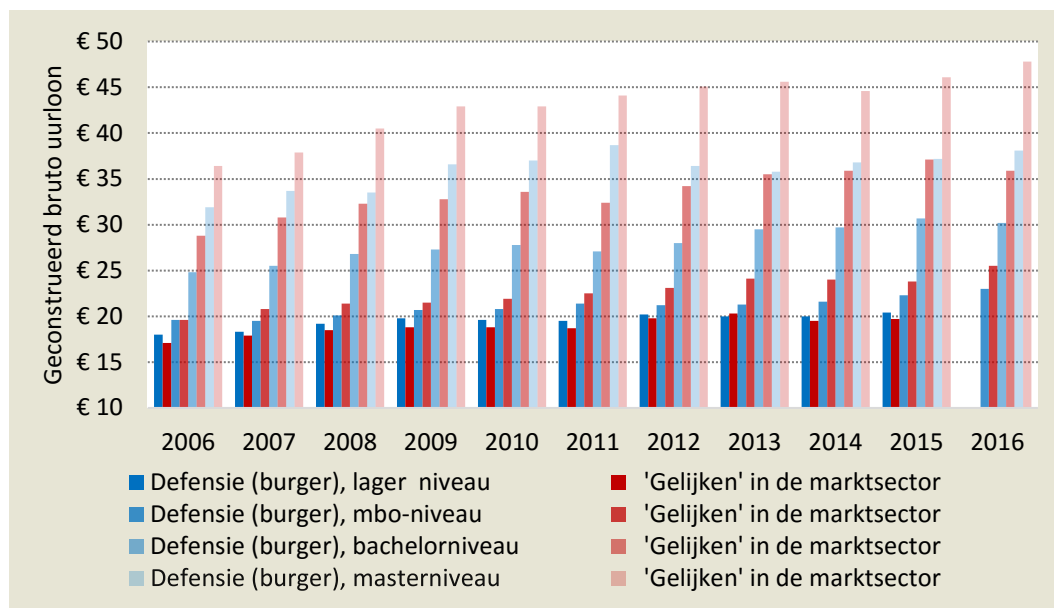
Figuur 13.3 Gemiddelde bruto uurloren van burgerpersoneel bij defensie op derde en vierde beroepsniveau zijn lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, op tweede beroepsniveau zijn de lonen in 2016 gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurloren naar opleidingsniveau zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 13.4). Masteropgeleid burgerpersoneel heeft een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (in 2016 20 procent lager). Bachelor-opgeleid burgerpersoneel had in 2016 een 16 procent lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil ten opzichte van de marktsector is kleiner voor mbo-opgeleiden: ongeveer 10 procent in 2016. Lager-opgeleid burgerpersoneel bij defensie had in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met de marktsector. 16 procent van het burgerpersoneel in 2016 had een masteropleiding, 22 procent een bacheloropleiding, 47 procent een mbo-opleiding en 15 procent een lagere opleiding.

Figuur 13.4 Vooral hoger-opgeleid burgerpersoneel bij defensie heeft een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

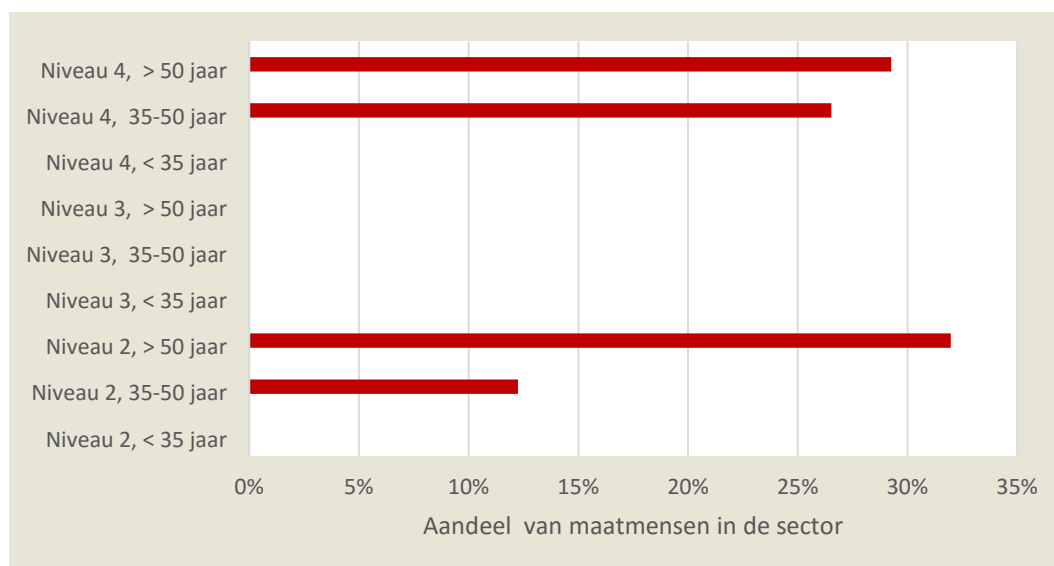


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen maatmensen

In Figuur 13.5 is het percentage werknemers per maatmens onder het burgerpersoneel bij defensie weergegeven. In verband met de outputrichtlijnen van het CBS is het percentage werknemers voor de maatmensen die in 2016 minder dan tien keer in de dataset zijn waargenomen niet weergegeven. Onder het burgerpersoneel bij defensie is ruim de helft van de werknemers ouder dan 50 jaar (zie Figuur 13.5).

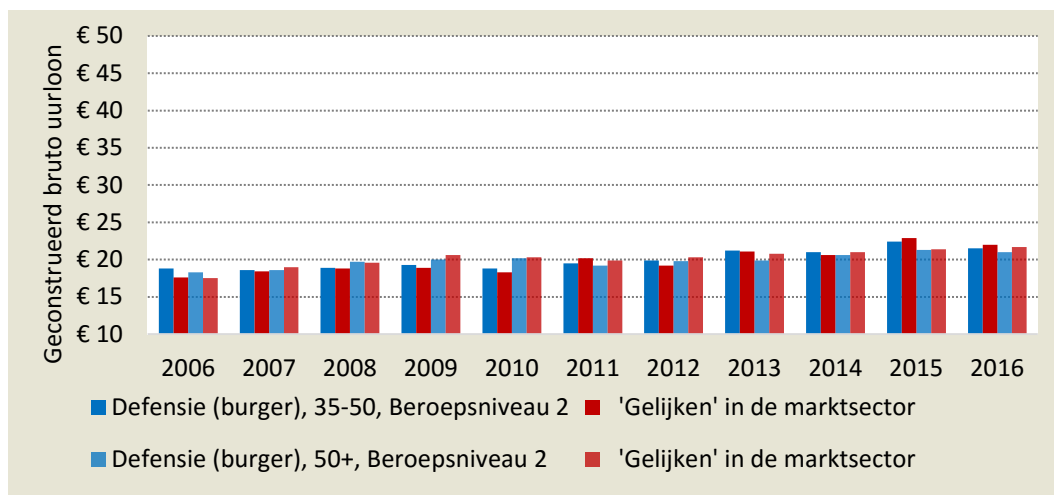
Figuur 13.5 De meeste werknemers in burger bij defensie zijn ouder dan 50 jaar



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorieën waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Deze aantal zijn wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Het gemiddelde uurloon van burgerpersoneel tussen 35 en 50 bij defensie met een functie op het tweede beroepsniveau is redelijk vergelijkbaar met dat in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto loon ongeveer 2 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Onder werknemers ouder dan 50 jaar was het loonverschil 3 procent in 2016 (zie Figuur 13.6).

Figuur 13.6 Bruto uurlonen van burgerpersoneel bij defensie met beroepsniveau 2 vanaf 25 zijn in lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

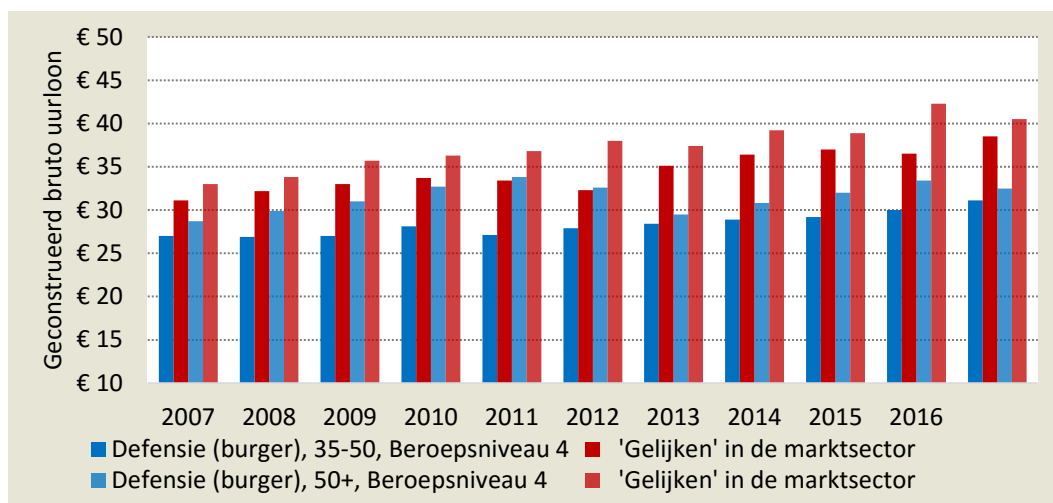


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Er zijn onvoldoende werknemers onder het burgerpersoneel van defensie met een functie op het derde beroepsniveau om een uitspraak over het loon per leeftijdsklasse ten opzichte van de marktsector te kunnen doen.

Het gemiddelde uurloon van burgerpersoneel tussen ouder dan 35 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau is structureel lager bij het burgerpersoneel van defensie dan in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 19 procent voor de leeftijdscategorie 35 tot 50 jaar en 20 procent voor de leeftijdscategorie 50 jaar en ouder (zie Figuur 13.7).

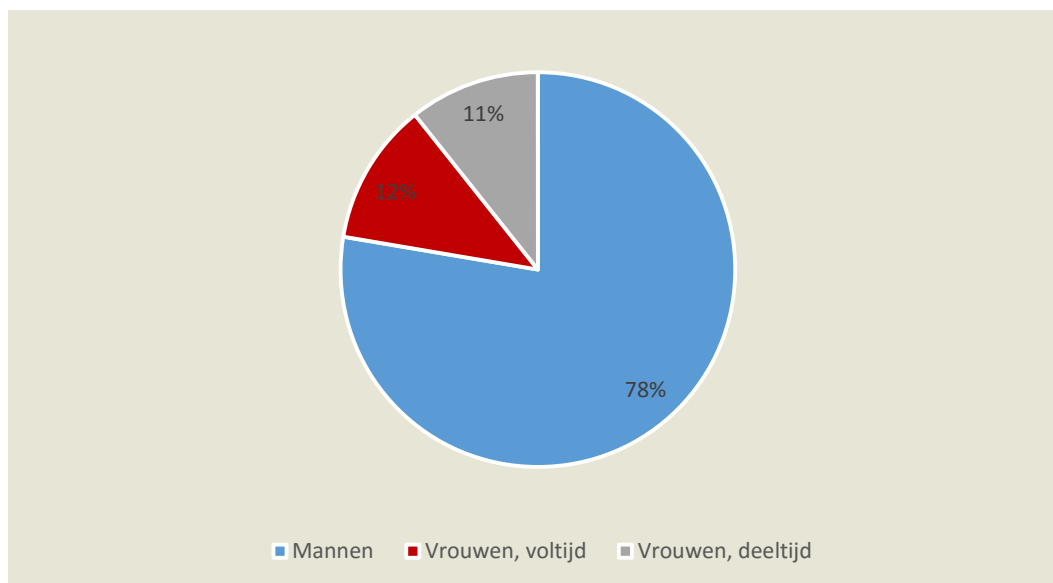
Figuur 13.7 Gemiddelde bruto uurlonen van burgerpersoneel bij defensie van 35 jaar of ouder met het hoogste beroepsniveau zijn lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het overgrote deel van het burgerpersoneel is man. Van het vrouwelijke burgerpersoneel heeft ongeveer de helft een deeltijdbaan (zie Figuur 13.8).

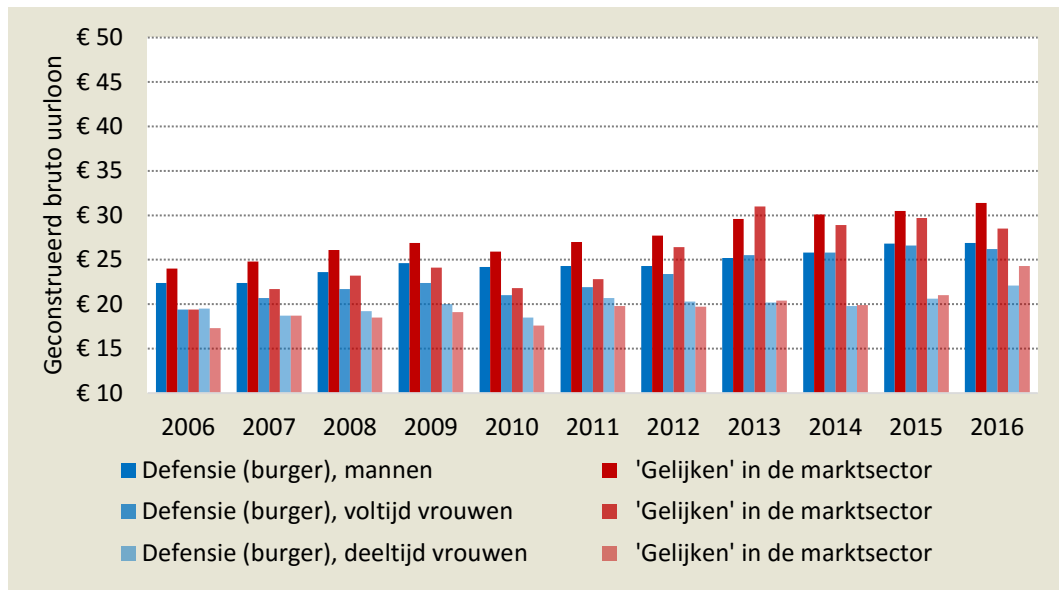
Figuur 13.8 Ruim twee derde van het burgerpersoneel bij defensie is man



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het loonverschil tussen burgerpersoneel bij defensie en vergelijkbare werknemers in de marktsector is voor mannen groter dan voor vrouwen. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon bij het burgerpersoneel van defensie voor mannen ongeveer 14 procent lager, voor vrouwen met een voltijd baan ongeveer 8 procent lager en voor vrouwen met een deeltijd baan ongeveer 9 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 13.9).

Figuur 13.9 Alle groepen hebben bij het burgerpersoneel van defensie een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

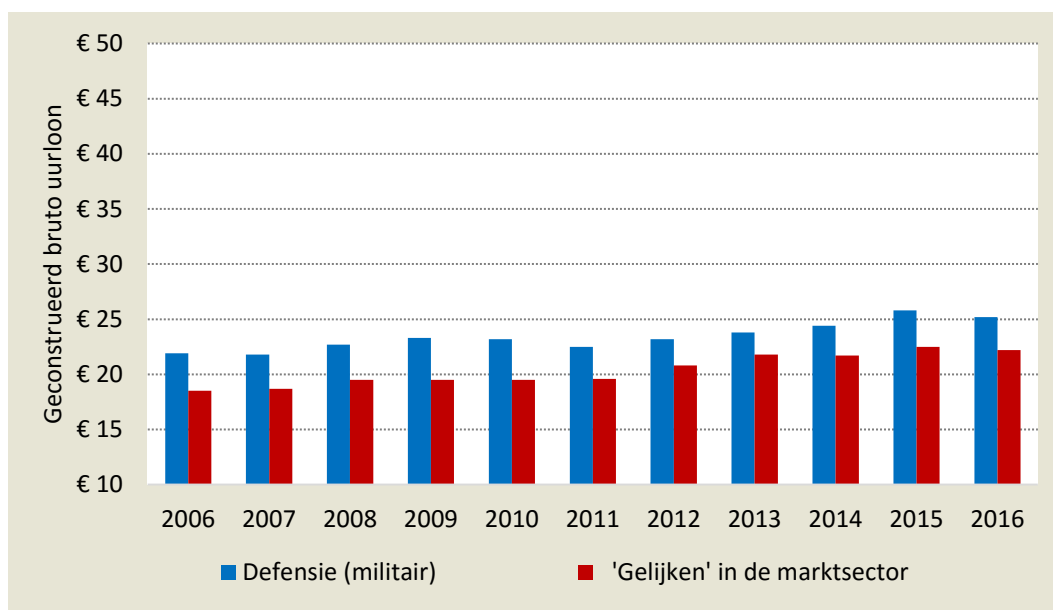
14 Militair personeel defensie

- Militair personeel bij defensie had in 2016 gemiddeld een 14 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 14.1)
- Over de periode 2006-2016 was hun cumulatieve loonontwikkeling 20 procentpunt lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 14.2)
- Dit is niet de cao-loonstijging, maar de gemiddelde individuele loonstijging
- Vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met militair personeel bij defensie, maar hoeven niet dezelfde functie te hebben
- Belangrijk aandachtspunt is dat militairen vanuit de bijzondere aard van hun beroep moeilijk vergelijkbaar zijn met andere werknemers
- Met name middelbaar- en lager-opgeleid militair personeel bij defensie had in 2016 gemiddeld een hoger bruto uurloon dan met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector uurloon (Figuur 14.4)
- Zowel mannelijk als vrouwelijk militair personeel heeft een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 14.10)

De gemiddelde totale bruto uurlonen van militairen waren van 2006 tot en met 2016 structureel hoger dan die van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 14.1 laat dit zien. In 2016 was het loonverschil 14 procent en in 2006 19 procent. De laagste militaire rangen zijn volgens de internationale BRC-indeling ingedeeld in het laagste beroepsniveau. Dit is een niveau met voornamelijk ongeschoolde arbeid. Omdat in Nederland ook van militairen in lagere rangen geëist wordt dat zij minstens een mbo 2-opleiding hebben afgerond (startkwalificatie), is voor deze defensiemedewerkers de BRC-indeling van de beroepsniveaus aangepast. Voor dit onderzoek zijn alle militairen die volgens de BRC-indeling onder het eerste beroepsniveau vallen ingedeeld in het tweede beroepsniveau, om tot een betere vergelijking met werknemers in de marktsector te komen. Daarnaast geldt voor militairen dat zij altijd zijn geregistreerd als werknemers die 38 uur per week werken, ook tijdens militaire oefeningen en missies. In de praktijk worden op zulke momenten vaak meer uren gewerkt dan een standaard werkweek.²⁰ De toeslagen die hiervoor worden uitgekeerd maken conform de definitie deel uit van het voor dit onderzoek geconstrueerde uurloon, zonder dat het aantal gewerkte uren wordt aangepast. Dat verklaart (een deel van) het positieve beloningsverschil van militairen ten opzichte van de marktsector. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als militairen, maar zijn niet vergeleken op functie. Die zal per definitie anders zijn voor militairen.

²⁰ Iets soortgelijks kan ook optreden voor werknemers in de marktsector, maar dan meer op incidentele basis dan bij militairen.

Figuur 14.1 Gemiddelde bruto uurlonen van militair personeel bij defensie waren in tussen 2006 en 2016 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

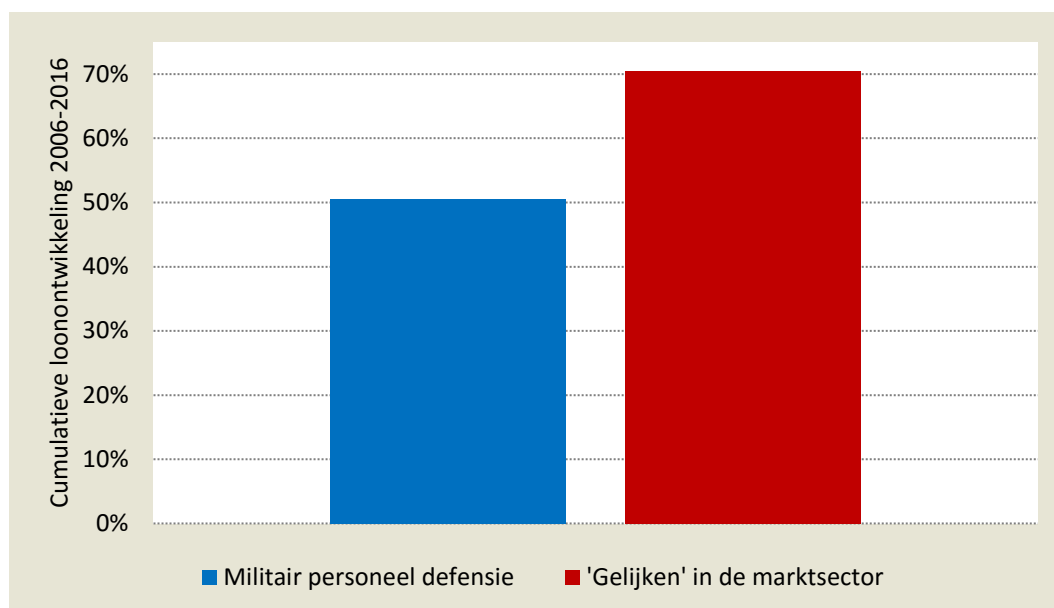


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Waar Figuur 14.1 het niveau van uurlonen vergelijkt tussen militairen en werknemers in de marktsector, vergelijkt Figuur 14.2 de gemiddelde loonontwikkeling over de jaren. Bij loonniveaus kan de personeelssamenstelling tussen de jaren verschillen en daardoor ook het gemiddelde loonniveau. Bij de gemiddelde loonontwikkeling is de personeelssamenstelling telkens twee achtereenvolgende jaren gelijk gehouden, waardoor samenstellingseffecten geen rol spelen. Periodieken en promoties maken wel deel uit van de gemiddelde loonontwikkeling.

De cumulatieve loonontwikkeling van individuele militairen in de periode 2006-2016 bedraagt 51 procent, terwijl deze voor vergelijkbare werknemers in de marktsector 71 procent is. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd gaat het hier om de individuele loonontwikkeling, deze ligt als gevolg van periodieken en promoties over het algemeen boven de ontwikkeling van de cao-lonen. Deze ontwikkeling is opvallend in vergelijking met andere overheids- en onderwijssectoren waar de vergelijkbare werknemers in de markt vaak een mindere loonontwikkeling hebben gehad dan werknemers in de overheid en het onderwijs. Dat is te verklaren omdat dat de militairen gemiddeld een veel lager beroepsniveau hebben dan de werknemers in de meeste andere overheids- en onderwijssectoren. Zij worden dus ook vergeleken met werknemers in de markt met een lager beroepsniveau. Deze werknemers in de markt hebben een relatief bescheiden loonontwikkeling gekend in vergelijking met werknemers in de markt met een hoog beroepsniveau.

Figuur 14.2 Gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van militair personeel bij defensie is cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar beroeps- en opleidingsniveau

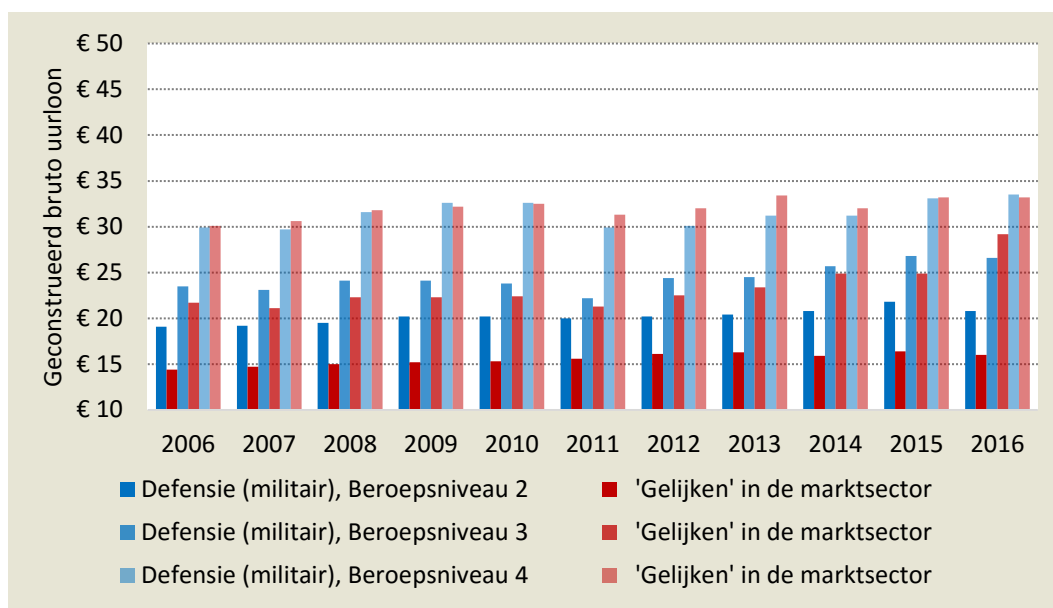
De uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar beroepsniveaus laat zien dat militairen met een functie op het tweede beroepsniveau een hoger gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Functies op dit niveau komen bij militairen het meest voor. Het loonverschil was 30 procent in 2016 (Figuur 14.3). Ook het gemiddelde bruto uurloon van militairen met een functie op het derde beroepsniveau is een hoger gemiddeld bruto uurloon dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector, met uitzondering van het jaar 2016. In dat jaar hadden zij juist een 9 procent lager gemiddeld bruto uurloon. Op het hoogste beroepsniveau varieert de beloning ten opzichte van de marktsector van jaar tot jaar. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van militairen met een functie op het hoogste beroepsniveau 1 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Tabel 14.1 Percentage werknemers en meest voorkomende functies per beroepsniveau bij militair personeel

Beroepsniveau	1	2	3	4
Percentage werknemers		62%	6%	32 %
Meest voorkomende functies		Militaire beroepen Monteurs Chauffeurs		Militaire beroepen Leidinggevenden

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

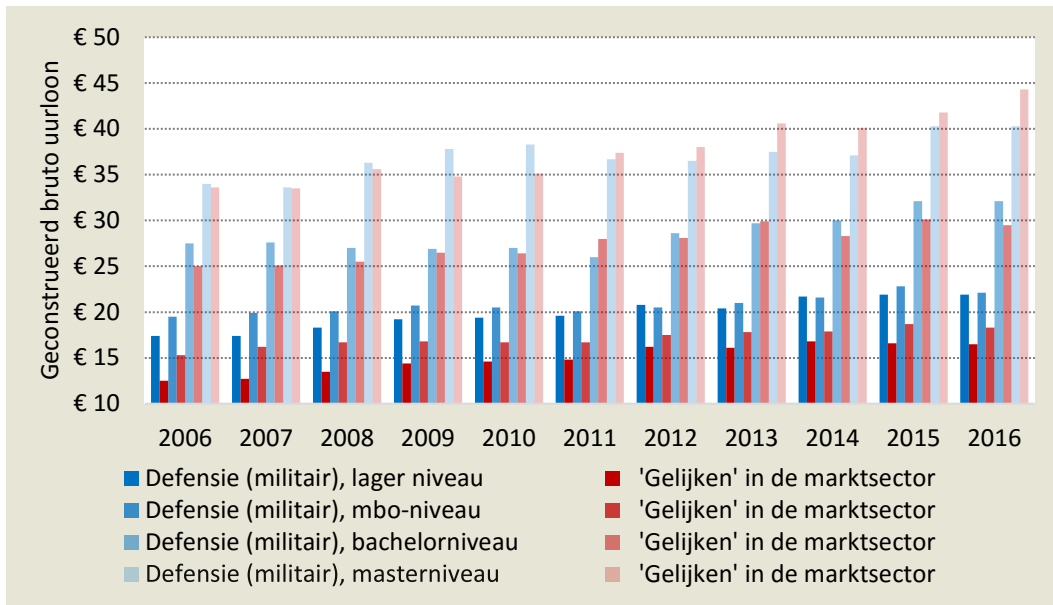
Figuur 14.3 Gemiddelde bruto uurlonen van militair personeel bij defensie op tweede beroepsniveau hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De resultaten van de uitsplitsing van gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveaus zijn vergelijkbaar met die naar beroepsniveaus (zie Figuur 14.4). Masteropgeleide militairen hebben in 2016 een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil was 9 procent in 2016. Bachelor-opgeleide militairen hebben in de meeste van de onderzochte jaren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het loonverschil ongeveer 9 procent. Mbo-opgeleiden en lager-opgeleiden hebben structureel een groter loonverschil ten opzichte van de marktsector, namelijk in 2016 21 procent voor mbo-opgeleiden en 33 procent voor lager-opgeleiden. 10 procent van de militairen in 2016 had een masteropleiding, 13 procent een bacheloropleiding, 66 procent een mbo-opleiding en 11 procent een lagere opleiding.

Figuur 14.4 Gemiddelde bruto uurlozen van militair personeel bij defensie, met uitzondering van master opleidingsniveau, hoger dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector

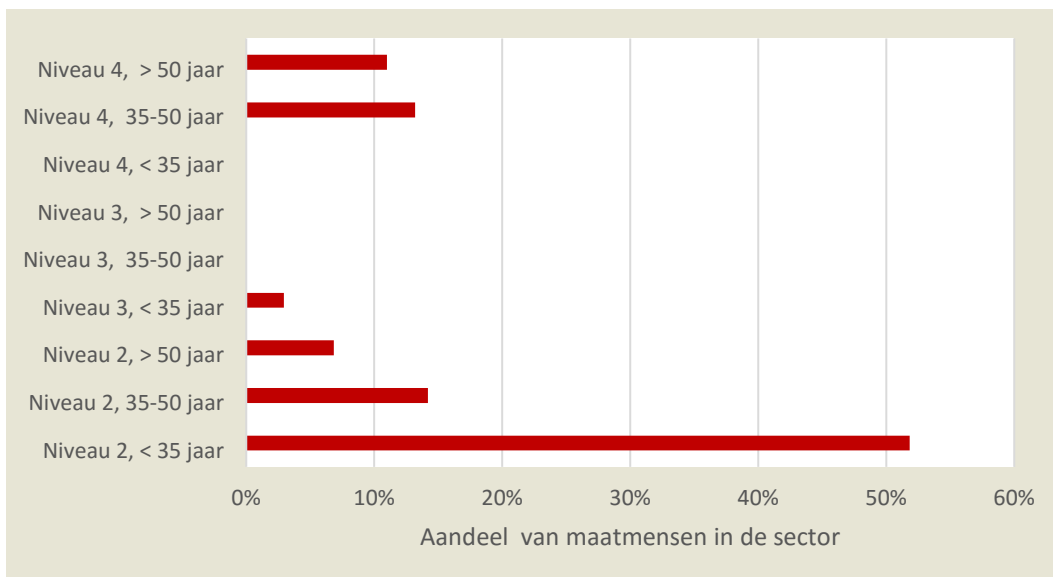


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar maatmensen

Onder de militairen is meer dan de helft van de werknemers jonger dan 35 (zie Figuur 14.5). Functies op het tweede beroepsniveau komen het meest voor. Bij de hogere beroepsniveaus zijn de militairen gemiddeld ouder.

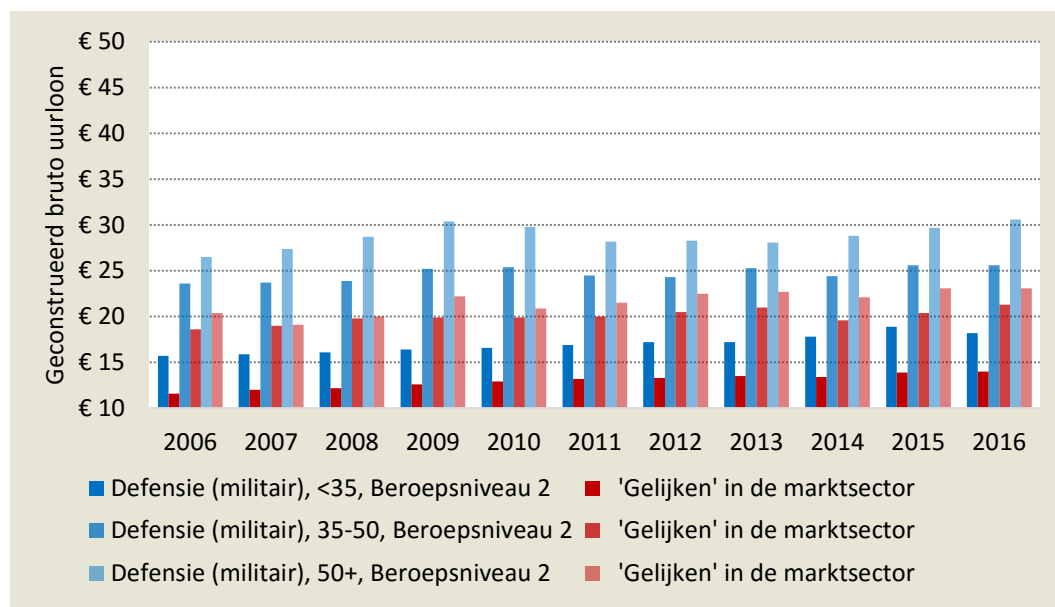
Figuur 14.5 De meeste militairen bij defensie zijn jonger dan 35 jaar



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017). Voor de categorieën waarvoor geen aandeel is weergegeven is het aantal onderliggende waarnemingen te klein om dit voor 2016 weer te geven. Deze aantal zijn wel groter dan 0. Er werkt dus wel een kleine groep werknemers met deze kenmerken in deze sector.

Het gemiddelde uurloon van militairen van alle leeftijdscategorieën en met een functie op het tweede beroepsniveau is structureel hoger dan dat in de marktsector. In 2016 was het loonverschil 30 procent ten opzichte van de marktsector voor de laagste leeftijdscategorie, 30 procent voor de middelste en 33 procent voor de hoogste leeftijdscategorie (zie Figuur 14.6).

Figuur 14.6 Gemiddelde bruto uurlonen van militair personeel bij defensie op het tweede beroepsniveau hoger voor alle leeftijdscategorieën

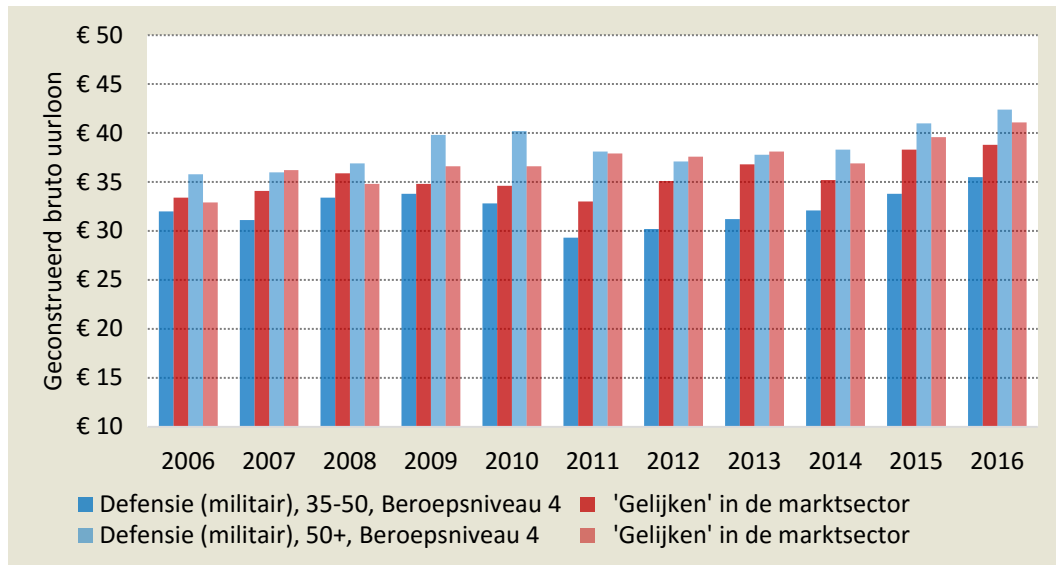


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Er zijn onvoldoende militairen met een functie op het derde beroepsniveau om een uitspraak over het loon ten opzichte van de marktsector te kunnen doen.

Het gemiddelde bruto uurloon van militairen jonger van 35 tot 50 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau is structureel lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil 9 procent. De leeftijdsgroep militairen van 50 jaar en ouder met een functie op het hoogste beroepsniveau had in 2016 een ongeveer 3 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector (zie Figuur 14.8).

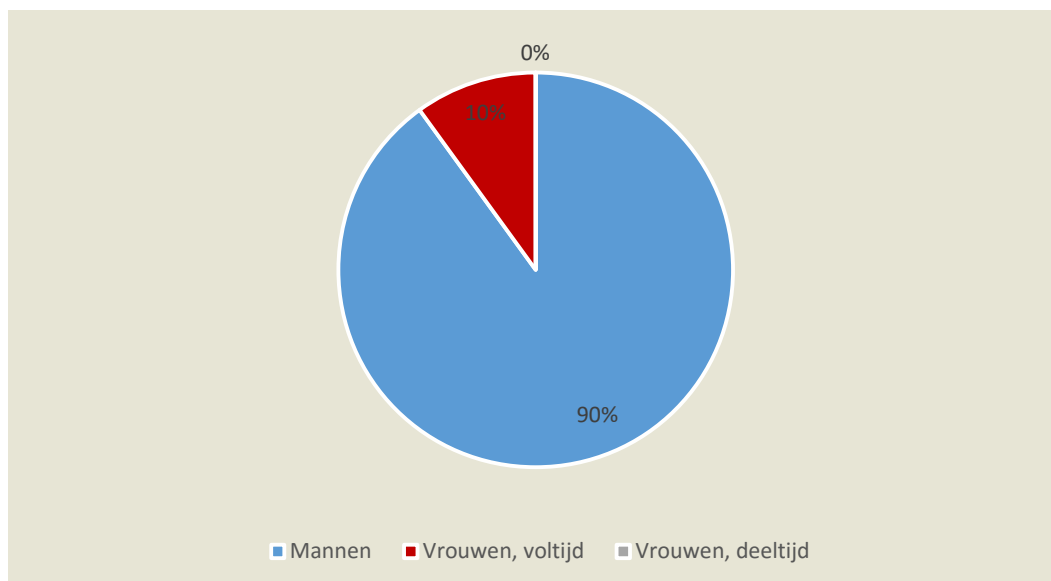
Figuur 14.7 Gemiddelde bruto uurloren van militair personeel van 35 tot 50 jaar met een functie op het hoogste beroepsniveau bij defensie lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het overgrote deel van de militairen is man. Alle militairen in het onderzoekbestand hebben een voltijd dienstverband (zie Figuur 14.9).

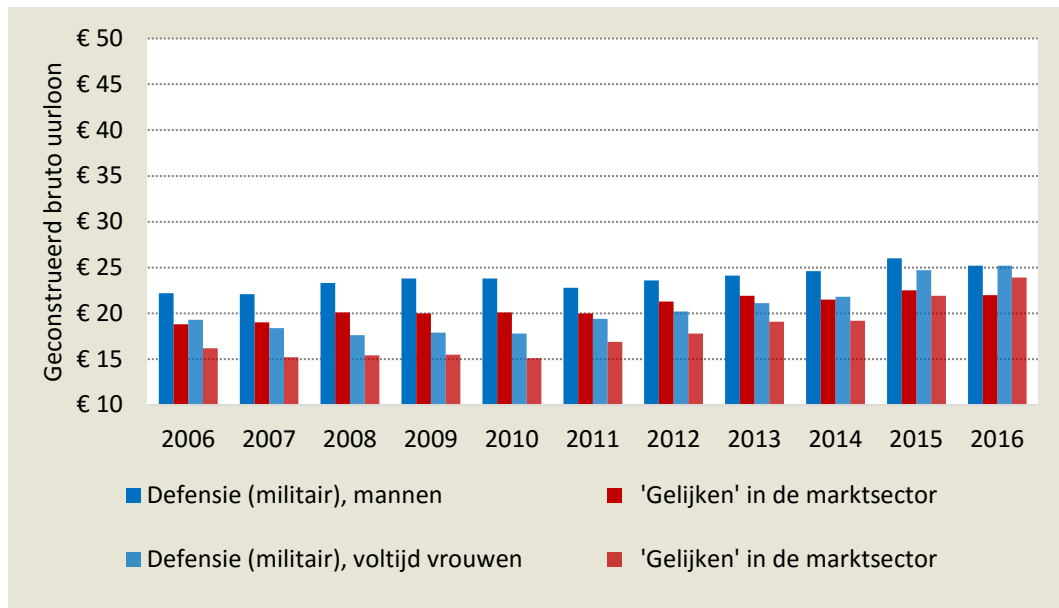
Figuur 14.8 Alle militairen werken voltijd



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Zowel mannelijke als vrouwelijke militairen hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Voor mannen was het verschil 15 procent in 2016, en voor vrouwen 5 procent (zie Figuur 14.10).

Figuur 14.9 Zowel mannelijke als vrouwelijke militairen hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

15 Conclusies

In de periode 2006-2016 waren er aanzienlijke verschillen in loonontwikkeling tussen de verschillende overheids- en onderwijssectoren. In de meeste sectoren hebben werknemers in de overheids- en onderwijssectoren met een laag opleidings- en/of beroepsniveau gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, terwijl werknemers in de overheids- en onderwijssectoren met een hoog opleidings- en/of beroepsniveau in de meeste sectoren een lager gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

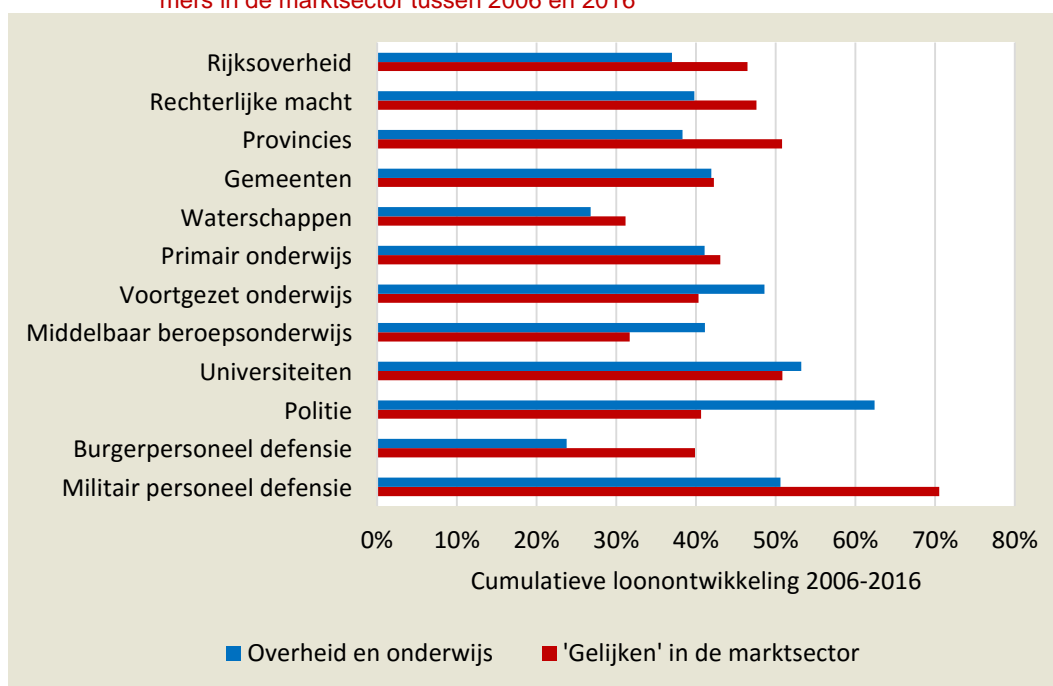
Wat is het verschil in loonontwikkeling en loonniveau bij de verschillende overheids- en onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector over de jaren 2006-2016?

De loonontwikkeling in vergelijking met de marktsector verschilt per overheids- en onderwijssector. Figuur 15.1 laat zien wat de procentuele ontwikkeling gedurende die periode is geweest. De absolute feitelijke loonontwikkeling was het hoogst bij de politie en het laagst bij het burgerpersoneel van defensie. Het gaat hier niet om de cao-loonontwikkeling, maar om de daadwerkelijke individuele loonontwikkeling inclusief promoties en periodieken. Deze ligt daardoor hoger dan de cao-loonontwikkeling. Sectoren met veel jongeren en hoogopgeleiden kennen over het algemeen een hogere individuele loonontwikkeling dan sectoren met veel ouderen en laagopgeleiden. Dat wordt weerspiegeld in de resultaten bij de universiteiten (veel jongeren en hoogopgeleiden) en het burgerpersoneel van defensie (veel ouderen en laag opgeleiden). Ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector kenden werknemers bij de politie, in het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en bij de universiteiten tussen 2006 en 2016 een sterkere loonontwikkeling dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het zijn vooral werknemers bij defensie, provincies en de Rijksoverheid die tussen 2006 en 2016 een lagere loonontwikkeling hebben gehad dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Om vergelijkbare werknemers te bepalen wordt voor elke werknemer bij de overheid en in het onderwijs de best vergelijkbare werknemer in de marktsector gezocht op basis van kenmerken als opleidingsniveau, beroepsniveau, woonregio, geslacht, leeftijd en aantal wekelijkse contracturen. Zachte kenmerken als verschillen in motivatie, interesses en mogelijke voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden tussen werknemers in de overheids- en onderwijssectoren en werknemers in de marktsector spelen in de vergelijking geen rol. Belangrijk hierbij is dat de kenmerken van werknemers van de verschillende overheids- en onderwijssectoren zeer verschillend kunnen zijn, hetgeen impliceert dat de samenstelling van de groep vergelijkbare werknemers uit de marktsector ook per overheids- en onderwijssector verschilt. Werknemers bij de politie hebben bijvoorbeeld gemiddeld andere achtergrondkenmerken dan die in het primair onderwijs en beide groepen verschillen weer van provincieambtenaren. Dat geldt dus ook voor de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit onderzoek vergelijkt nadrukkelijk geen lonen van specifieke functies. Functies bij de overheid en in het onderwijs zijn vaak dermate specifiek, dat een vergelijkbare functie niet of nauwelijks in de marktsector wordt aangetroffen. Denk bijvoorbeeld aan werknemers van specialistische sectoren als militairen of leraren. Daardoor is een vergelijking op functieniveau over de gehele breedte van de overheids- en onderwijssectoren niet zinnig. Dit betekent ook dat de matching (het vinden van vergelijkbare werknemers) voor deze sectoren relatief moeilijk is, wat weer tot relatief grote verschillen tussen de overheids- en overheidssectoren en de marktsector in de uitkomsten voor deze sectoren leidt.

Voor het loon wordt gekeken naar het loon inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk. Om het uurloon te bepalen wordt het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Dat is het aantal contracturen minus vakanties en onbetaald verlof, maar inclusief de betaalde overwerkuren. Onbetaald overwerk speelt geen rol in de berekening van het uurloon, omdat dit niet wordt geregistreerd.

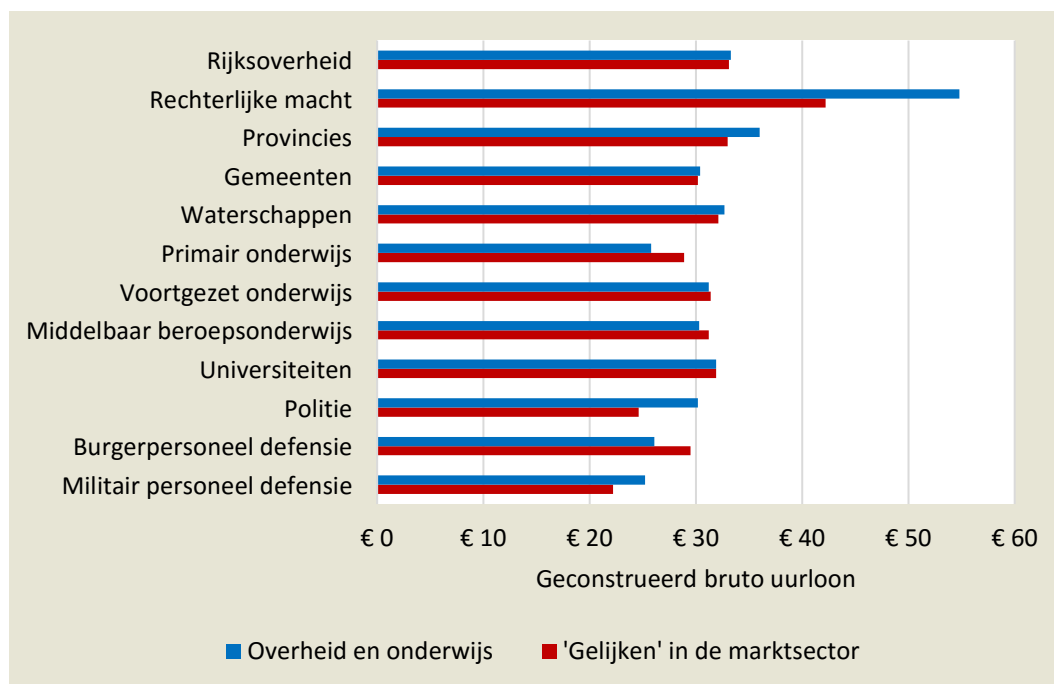
Figuur 15.1 Cumulatieve feitelijke loonontwikkeling van werknemers is in de meeste onderwijs- en overheidssectoren achtergebleven bij die van de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector tussen 2006 en 2016



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Naast een vergelijking van de *ontwikkeling* van lonen is ook de vergelijking van *loonniveaus* interessant. Een vergelijking van loonniveaus laat zien wat het verschil is in uurloon tussen werknemers bij de overheids- en onderwijssectoren ten opzichte van de marktsector. Uit Figuur 15.2 blijkt dat werknemers in 2016 in de meeste overheids- en onderwijssectoren gemiddeld een ongeveer vergelijkbaar bruto uurloon met vergelijkbare werknemers in de marktsector hadden. Er zijn echter enkele uitzonderingen. Werknemers in het primair onderwijs en werknemers in burger bij defensie hadden over het algemeen een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Aan de andere kant hebben werknemers van de rechterlijke macht en bij de politie een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Ook militairen hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, wat te maken heeft met de specifieke kenmerken en eisen van hun beroep, zoals (de registratie van) het aantal werkzame uren en de grote risico's die militairen lopen.

Figuur 15.2 De loonvergelijking toont ongeveer eenzelfde gemiddeld geconstrueerd totaal bruto uurloon van werknemers in onderwijs- en overheidssectoren en van de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector, met uitzonderingen, in 2016



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Op basis van deze resultaten mag niet onmiddellijk worden geconcludeerd dat er al dan niet een beloningsvoorsprong of –achterstand is voor een specifieke groep werknemers bij de overheid of in het onderwijs. Verschillen in zachte kenmerken zoals motivatie spelen hierbij namelijk ook een rol. Ook is het goed mogelijk dat verschillen in specifieke kenmerken van functies (zoals arbeidsomstandigheden) een rol spelen. De arbeidsomstandigheden van militairen zijn bijvoorbeeld per definitie anders dan die van met hen (op de genoemde kenmerken) vergelijkbare werknemers in de marktsector. Wat de loonvergelijkingen wel zeggen is in hoeverre werknemers bij de overheid of in het onderwijs een vergelijkbaar uurloon ontvangen als de op de geobserveerde kenmerken best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector naar opleidingsniveau?

Uit de vergelijking van uurlonen blijkt dat de resultaten aanzienlijk verschillen naar opleidingsniveau. In de meeste sectoren hebben lager- en mbo-opgeleide werknemers bij de overheids- en onderwijssectoren een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Aan de andere kant is het gemiddelde bruto uurloon van hoger-opgeleide werknemers in de meeste overheids- en onderwijssectoren juist lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit komt overeen met de resultaten uit een vergelijkbaar onderzoek uit 2010 over de periode tot en met 2005 (Berkhout, Van der Werff en Heyma, 2010). Tabel 15.1 laat de verschillende loonniveaus voor 2016 voor alle sectoren en opleidingsniveaus zien, terwijl Tabel 15.2 de absolute en relatieve loonverschillen in 2016 laat zien.

Tabel 15.1 Vergelijking niveaus totale uurlonen 2016 naar sector en opleidingsniveau

	Loonniveaus lager opleidingsniveau		Loonniveaus mbo-niveau		Loonniveaus bachelorniveau		Loonniveaus masterniveau	
	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkbare werknemers markt
Rijksoverheid	€ 25,00	€ 22,30	€ 27,20	€ 26,10	€ 33,00	€ 33,70	€ 40,20	€ 40,60
Provincies			€ 29,40	€ 26,60	€ 37,30	€ 33,40	€ 40,60	€ 38,70
Gemeenten	€ 23,60	€ 20,50	€ 26,60	€ 24,60	€ 31,70	€ 31,80	€ 36,50	€ 39,60
Rechterlijke macht							€ 54,80	€ 42,20
Waterschappen			€ 26,50	€ 25,00	€ 34,40	€ 34,70	€ 40,60	€ 41,80
Primair onderwijs	€ 18,20	€ 18,10	€ 20,20	€ 20,10	€ 26,00	€ 28,50	€ 28,80	€ 36,10
Voortgezet onderwijs	€ 21,00	€ 18,40	€ 23,70	€ 21,80	€ 31,10	€ 30,90	€ 35,10	€ 37,40
Middelbaar beroepsonderwijs	€ 19,70	€ 18,80	€ 24,20	€ 23,60	€ 31,70	€ 32,30	€ 35,30	€ 40,30
Universiteiten	€ 24,60	€ 19,20	€ 26,40	€ 23,50	€ 27,60	€ 31,20	€ 34,30	€ 33,90
Politie	€ 27,50	€ 17,60	€ 28,40	€ 21,30	€ 33,50	€ 31,90	€ 39,30	€ 42,50
Burgerpersoneel defensie	€ 20,10	€ 20,10	€ 23,00	€ 25,50	€ 30,20	€ 35,90	€ 38,10	€ 47,80
Militair personeel defensie	€ 21,90	€ 16,50	€ 22,10	€ 18,30	€ 32,10	€ 29,50	€ 40,30	€ 44,30

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Bij de rechterlijke macht werken uitsluitend masteropgeleide werknemers.

Er werken onvoldoende lager-opgeleide werknemers bij de waterschappen om deze uitsplitsing te maken. In het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs werken relatief veel hbo-masteropgeleide werknemers, terwijl deze in de andere overheids- en onderwijssectoren en in de markt vrijwel niet werkzaam zijn. Deze worden in deze vergelijking conform de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS ingedeeld bij de masteropgeleiden die verder uit werknemers met een wo-masteropleiding bestaan.

Tabel 15.2 Vergelijking verschillen totale uurlonen 2016 naar sector en opleidingsniveau

	Loonniveaus lager opleidingsniveau		Loonniveaus mbo-niveau		Loonniveaus bachelorniveau		Loonniveaus masterniveau	
	absoluut	relatief	absoluut	relatief	absoluut	relatief	absoluut	relatief
Rijksoverheid	€ 2,70	12,1%	€ 1,10	4,2%	-€ 0,70	-2,1%	-€ 0,40	-1,0%
Provincies			€ 2,80	10,5%	€ 3,90	11,7%	€ 1,90	4,9%
Gemeenten	€ 3,10	15,1%	€ 2,00	8,1%	-€ 0,10	-0,3%	-€ 3,10	-7,8%
Rechterlijke macht							€ 12,60	29,9%
Waterschappen			€ 1,50	6%	-€ 0,30	-1%	-€ 1,20	-3%
Primair onderwijs	€ 0,10	0,6%	€ 0,10	0,5%	-€ 2,50	-8,8%	-€ 7,30	-20,2%
Voortgezet onderwijs	€ 2,60	14,1%	€ 1,90	8,7%	€ 0,20	0,6%	-€ 2,30	-6,1%
Middelbaar beroeps- onderwijs	€ 0,90	4,8%	€ 0,60	2,5%	-€ 0,60	-1,9%	-€ 5,00	-12,4%
Universiteiten	€ 5,40	28,1%	€ 2,90	12,3%	-€ 3,60	-11,5%	€ 0,40	1,2%
Politie	€ 9,90	56,3%	€ 7,10	33,3%	€ 1,60	5,0%	-€ 3,20	-7,5%
Burgerpersoneel de- fensie	€ 0,00	0,0%	-€ 2,50	-9,8%	-€ 5,70	-15,9%	-€ 9,70	-20,3%
Militair personeel de- fensie	€ 5,40	32,7%	€ 3,80	20,8%	€ 2,60	8,8%	-€ 4,00	-9,0%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Bij de rechterlijke macht werken uitsluitend masteropgeleide werknemers. Er werken onvoldoende lageropgeleide werknemers bij de waterschappen om deze uitsplitsing te maken.

Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector naar beroepsniveau?

De resultaten van de uitsplitsing naar beroepsniveau zijn vergelijkbaar met die naar opleidingsniveau. Beroepen op het laagste niveau komen vrijwel niet voor bij de overheids- en onderwijssectoren. Dit zijn beroepen waarvoor amper een opleiding nodig is. In de meeste sectoren geldt dat werknemers met een functie op het tweede beroepsniveau in de overheids- en onderwijssectoren een hoger gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Voor functies op het derde beroepsniveau zijn de verschillen voor de meeste sectoren beperkt. De uitzonderingen zijn het primair onderwijs en het burgerpersoneel van defensie, waarvan werknemers op dit niveau gemiddeld een lager bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. De groep werknemers met een functie op het hoogste beroepsniveau heeft in de meeste overheids- en onderwijssectoren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Uitzonderingen zijn de provincies, militair personeel bij defensie en de universiteiten. Tabel 15.3 laat de loonniveaus voor 2016 voor alle sectoren en beroepsniveaus zien, terwijl Tabel 15.4 de absolute en relatieve loonverschillen in 2016 laat zien.

Tabel 15.3 Vergelijking niveaus totale uurlonen 2016 naar sector en beroepsniveau

	Loonniveaus beroepsniveau 1		Loonniveaus beroepsniveau 2		Loonniveaus beroepsniveau 3		Loonniveaus beroepsniveau 4	
	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkenbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkenbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkenbare werknemers markt	Werknemers overheid/onderwijs	Vergelijkenbare werknemers markt
Rijksoverheid			€ 24,40	€ 21,00	€ 29,30	€ 30,40	€ 38,20	€ 38,60
Provincies			€ 26,90	€ 19,70	€ 32,70	€ 30,90	€ 39,60	€ 37,60
Gemeenten	€ 20,90	€ 19,60	€ 24,20	€ 20,60	€ 28,30	€ 28,00	€ 34,60	€ 36,10
Rechterlijke macht							€ 54,80	€ 42,20
Waterschappen			€ 25,90	€ 21,00	€ 29,50	€ 31,00	€ 37,30	€ 38,00
Primair onderwijs	€ 15,60	€ 14,20	€ 18,40	€ 17,50	€ 22,20	€ 23,50	€ 27,00	€ 31,00
Voortgezet onderwijs			€ 21,70	€ 18,90	€ 26,30	€ 24,80	€ 32,80	€ 33,60
Middelbaar beroepsonderwijs			€ 21,00	€ 19,20	€ 27,60	€ 27,60	€ 32,50	€ 34,10
Universiteiten			€ 21,50	€ 21,80	€ 25,90	€ 27,70	€ 34,20	€ 34,00
Politie			€ 27,50	€ 19,10	€ 31,50	€ 28,60	€ 37,80	€ 38,70
Burgerpersoneel defensie			€ 20,90	€ 20,90	€ 25,10	€ 31,20	€ 30,90	€ 37,60
Militair personeel defensie			€ 20,80	€ 16,00	€ 26,60	€ 29,20	€ 33,50	€ 33,20

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Bij de rechterlijke macht werken uitsluitend werknemers met een functie op beroepsniveau 4. Met uitzondering van het primair onderwijs en gemeenten werken in alle sectoren onvoldoende werknemers met een functie op beroepsniveau 1 om deze uitsplitsing te maken.

Tabel 15.4 Vergelijking verschillen totale uurlonen 2016 naar sector en beroepsniveau

	Loonverschil beroepsniveau 1		Loonverschil beroepsniveau 2		Loonverschil beroepsniveau 3		Loonverschil beroepsniveau 4	
	absoluut	relatief	absoluut	relatief	absoluut	relatief	absoluut	relatief
Rijksoverheid			€ 3,40	16,2%	-€ 1,10	-3,6%	-€ 0,40	-1,0%
Provincies			€ 7,20	36,5%	€ 1,80	5,8%	€ 2,00	5,3%
Gemeenten	€ 1,30	6,6%	€ 3,60	17,5%	€ 0,30	1,1%	-€ 1,50	-4,2%
Rechterlijke macht							€ 12,60	29,9%
Waterschappen			€ 4,90	23%	-€ 1,50	-4,8%	-€ 0,70	-1,8%
Primair onderwijs	€ 1,40	9,9%	€ 0,90	5,1%	-€ 1,30	-5,5%	-€ 4,00	-12,9%
Voortgezet onderwijs			€ 2,80	14,8%	€ 1,50	6,0%	-€ 0,80	-2,4%
Middelbaar beroepsonderwijs			€ 1,80	9,4%	€ 0,00	0,0%	-€ 1,60	-4,7%
Universiteiten			-€ 0,30	-1,4%	-€ 1,80	-6,5%	€ 0,20	0,6%
Politie			€ 8,40	44,0%	€ 2,90	10,1%	-€ 0,90	-2,3%
Burgerpersoneel defensie			€ 0,00	0,0%	-€ 6,10	-19,6%	-€ 6,70	-17,8%
Militair personeel defensie			€ 4,80	30,0%	-€ 2,60	-8,9%	€ 0,30	0,9%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Bij de rechterlijke macht werken uitsluitend werknemers met een functie op beroepsniveau 4. Met uitzondering van het primair onderwijs en gemeenten werken in alle sectoren onvoldoende werknemers met een functie op beroepsniveau 1 om deze uitsplitsing te maken.

Hoe verschilt deze loonvergelijking per overheids- en onderwijssector naar specifieke maatmensen?

De resultaten van de analyse met maatmensen wijzen erop dat binnen elk beroepsniveau jonge werknemers vaker een hoger relatief bruto uurloon hebben ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector dan oudere werknemers in de publieke sector. Dit geldt voor vrijwel alle overheids- en onderwijssectoren. Dit kan mede een gevolg zijn van de recente economische crisis, waarin vooral in de marktsector de arbeidsvoorwaarden voor jonge werknemers minder gunstig zijn geworden. Dit resultaat zorgt er ook voor dat de overheids- en onderwijssectoren met relatief veel jonge werknemers, zoals universiteiten en militairen, inmiddels een relatief hoog gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben. Aan de andere kant hebben sectoren met veel werknemers van 50 jaar en ouder een relatief laag gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Het blijkt dat mannen bij de overheid en in het onderwijs relatief vaak een lager uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan hebben meestal juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers in overheids- en onderwijssectoren met relatief veel vrouwelijke deeltijdwerknemers hebben daardoor vaak gemiddeld een hoger bruto uurloon dan de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit geldt voor vrijwel alle overheids- en onderwijssectoren, maar niet voor het primair onderwijs. Daar ligt het bruto uurloon voor vrijwel alle werknemers lager dan voor de best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden verschillen aanzienlijk tussen de overheids- en onderwijssectoren. Deze worden besproken in Bijlage A. Steeds meer overheids- en onderwijssectoren hebben een omschakeling gemaakt naar individuele keuzeopties. Voor werknemers is een keuzebudget beschikbaar waarbij een werknemer zelf zijn keuze kan maken uit mogelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zoals extra verlof, scholing of reiskostenvergoedingen. Daarbij zijn de algemene regelingen betreffende secundaire arbeidsvoorwaarden ingeperkt, wat zorgt voor de financiering van deze individuele keuzebudgetten. De inhoud van de verschillende keuzebudgetten verschilt aanzienlijk tussen de sectoren. Sommige zijn zeer omvangrijk, terwijl andere relatief beperkt zijn.

Literatuur

Berkhout, E. (2014), *Waardering van baankenmerken*, *SEO-Rapport 2014-54*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Berkhout, E., Werff, S. van der & Heyma, A. (2010), *Het verdiende loon?*, *SEO-Rapport 2010-39*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Bijlage A Secundaire arbeidsvoorwaarden

Deze bijlage bespreekt verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de overheids- en onderwijssectoren. Daaruit blijkt dat er in meerdere overheids- en onderwijssectoren een beweging is waarbij verschillende arbeidsvoorwaarden worden samengevoegd in individuele keuzebudgetten waarbij een werknemer zelf zijn keuze kan maken uit de mogelijke secundaire arbeidsvoorwaarden.

Inleiding

Een vergelijking van lonen (primaire arbeidsvoorwaarden) geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever. Uitruiel tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maakt de overheid voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Zo is bekend dat mannen gemiddeld relatief meer waarde hechten aan de hoogte van het loon en vrouwen gemiddeld relatief meer waarde aan de mogelijkheden voor deeltijdwerk en verlof (Berkhout, 2014). Om de ontwikkeling van secundaire arbeidsvoorwaarden in beeld te brengen zijn, naast een analyse op CBS-microdata, de cao's van de verschillende overheidssectoren op inhoud vergeleken. Hierbij zijn de meest recente versies van cao's gebruikt. Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de verschillende soorten secundaire arbeidsvoorwaarden. Allereerst komen de keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden aan bod die de verschillende sectoren bieden. De benamingen voor deze regelingen verschillen per sector, maar in essentie biedt bijna elke sector keuzemogelijkheden voor de werknemers. Vervolgens wordt ingegaan op de arbeidsduur en arbeidsomstandigheden, waaronder mogelijkheden tot meer werken, vakantie en verlof en toeslagen voor onregelmatige diensten. Leef-tijd- en levensfasegebonden voorwaarden zoals adoptieverlof, ouderschapsverlof en leeftijdsafhanke-lijke verlofdagen komen daarna aan bod. Vergoedingen voor woon- werkverkeer en regelingen die te maken hebben met ontslag en mobiliteit zijn ook onderdeel van de analyse. Ten slotte wordt ingegaan op extra toelagen in aanvulling op het reguliere salaris, regelingen met betrekking tot scho-ling en overige arbeidsvoorwaarden.

Keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden

Steeds meer sectoren kennen de mogelijkheid voor werknemers om keuzes te maken uit verschil-lende secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit legt een deel van de verantwoordelijkheid voor het in-vullen van de arbeidsvoorwaarden bij de medewerker neer, die op deze manier meer vrijheid krijgt in de vormgeving ervan. Naast bestaande algemeen geldende regelingen, zoals de fiscale regeling om reiskosten en eindejaarsuitkering uit te ruilen, hebben bijna alle overheidssectoren aanvullende uitruilmogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden opgenomen. In een aantal sectoren gaat het om een budget in uren dat beschikbaar wordt gesteld en bij andere sectoren wordt een bepaald per-centage van het salaris gespaard om ingezet te worden voor verschillende doeleinden.

De individuele budgetten kennen verschillende benamingen, zoals het budget voor duurzame in-zetbaarheid, het individueel keuzebudget of het persoonlijk budget. Tabel A.1 geeft een overzicht van de verschillende keuzemogelijkheden bij de overheidssectoren, zoals deze zijn opgenomen in de betreffende cao's. In het primair onderwijs wordt een extra budget toegekend aan startende

leraren en aan oudere werknemers. Starters kunnen het budget inzetten voor het verlichten van de werkdruk en oudere werknemers kunnen het budget inzetten voor de doelen zoals weergegeven in Tabel A.1 of voor aanvullend verlof. In het voortgezet onderwijs worden startende leraren uitgesloten van het individueel keuzebudget omdat zij reeds recht hebben op lesreductie, maar geldt er wel een extra budget voor oudere werknemers. De bijdrage aan vakbondscontributie is in het voorniet in het persoonlijk budget opgenomen, maar als aparte arbeidsvoorwaarde in de cao.

De huidige budgetten zijn in de meeste gevallen in de plaats gekomen van oudere regelingen. Zo zijn bij de provincies de oude regeling voor individuele keuze in de arbeidsvoorwaarden (IKAP), de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, de bovenwettelijke vakantiedagen en de levensloopregeling opgegaan in het individueel keuzebudget (IKB). Het rijk en de rechterlijke macht kennen nog steeds de IKAP-regeling. Hier wordt naast uitruil tussen de verschillende doelen ook het tijdelijk meer en minder uren werken geregeld. Bij de waterschappen wordt het budget gevormd door een collectief deel en een individueel deel. Het collectief deel wordt gevormd uit de oude middelen van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, seniorenregeling en aanvullende verlof-rechten. Het individuele deel komt voort uit de individuele prestatietoelage en de vergoeding voor overwerk. Bij de gemeenten zijn het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de levensloopregeling en de voorheen bovenwettelijke vakantie-uren overgegaan in het IKB. In het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs zijn seniorenregelingen overgegaan in het persoonlijk budget. In het hoger beroepsonderwijs geldt een persoonlijk budget van 40 of 45 uur. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt hebben, meer dan 0,4 fte werken en ten minste vijf jaar in dienst zijn, krijgen een extra budget voor duurzame inzetbaarheid. Wanneer deze werknemers gebruikmaken van de seniorenregeling vervalt dit recht op het extra duurzame inzetbaarheidsbudget. Het middelbaar beroepsonderwijs heeft de seniorenregeling in stand gehouden, maar het recht op het persoonlijk budget vervalt wanneer hier gebruik van wordt gemaakt. In het wetenschappelijk onderwijs is de vervallen levensloopregeling overgegaan in een keuzemodel en wordt de seniorenregeling uitgefaseerd, omdat nu alle werknemers via het keuzemodel arbeidsvoorwaarden onder andere kunnen kiezen voor extra verlof. De politie heeft naast de keuzemogelijkheden de seniorenregeling en leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren behouden. Defensie kent in de cao nog geen keuzeregeling, maar daar staat tegenover dat de leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren en seniorenregelingen zijn behouden. Defensie is wel in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen van 2015 overeengekomen dat militaire 'employability-aanspraken' opbouwen die zij flexibel kunnen inzetten om een opleiding, certificering of scholing te financieren en de mobiliteit te bevorderen.

Tabel A. 1 Overzicht van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden per overheids- en onderwijssector

Overheid	Opleiding	Extra verlof	Inkomen	Telewerken	Invulling werkzaamheden	Woon-werkverkeer/fiets	Vakbond	Kinderopvang	Pensioen	Bedrijfsfitness	Naam regeling
Rijk	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	IKAP-regeling
Provincies	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	Individueel keuzebudget
Gemeenten*	✓	✓	✓								Individueel keuzebudget
Defensie militair	(geen regeling)										
Defensie burger	(geen regeling)										
Rechterlijke macht	✓		✓	✓		✓	✓			✓	IKAP-regeling
Politie	✓	✓	✓			✓	✓			✓	Ruilmogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Politie
Waterschappen	✓	✓	✓				✓				Individueel keuzebudget
PO*	✓			✓	✓	✓					Persoonlijke vergoedingen en duurzame inzetbaarheid
VO*	✓	✓			✓			✓	✓		Individueel keuzebudget
MBO	✓				✓						Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid
HBO*	✓	✓			✓						Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid
WO*	✓	✓	✓		✓			✓	✓		Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

*doelen kunnen lokaal worden aangevuld

Bron: SEO, op basis van relevante cao's/Recente veranderingen

In toenemende mate is er bij organisaties sprake van flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden. In het verleden bestond er de wettelijke levensloopregeling, waar gespaard kon worden voor extra verlof of vervroegde uittreding. Deze regeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Deelnemers aan deze regeling met een spaartegoed van meer dan € 3.000 kunnen via een overgangsregeling nog steeds sparen voor verlof, maar vanaf het jaar 2022 zal de levensloopregeling voor iedereen worden beëindigd. Het budget van de levensloopregeling is in veel gevallen overgegaan naar bovengenoemde individuele budgetten of keuzemogelijkheden. Voor medewerkers die een beroep willen doen op de levensloopregeling is in veel gevallen een overgangsregeling opgenomen. Ook seniorenregelingen, regelingen voor het sparen van verlof, leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren of vakantiegeld en eindejaarsuitkeringen zijn in een aantal sectoren onderdeel geworden van het budget voor keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

Arbeidsduur en tijdelijk meer werken

Tabel A.2 geeft een overzicht van de voltijdsarbeidsduur en afwijkende voltijdsarbeidsduur per sector.

Tabel A. 2 Arbeidsduur en tijdelijk meer werken

	Arbeidsduur per week	Max. arbeidsduur per week
Rijk	36 uur	40 uur
Provincies	36 uur	in overleg
Gemeenten	36 uur	50 uur
Rechterlijke macht	36 uur	40 uur
Waterschappen	lokaal	46 uur
PO	40 uur	48 uur
VO	36, 38 of 40 uur	48 uur
MBO	40 uur	48 uur
HBO	36, 38 of 40 uur	40 uur
WO	38 uur	40 uur
Politie	36 uur	40 uur
Defensie burger	38 uur	40 uur
Defensie militair	38 uur	40 uur

Bron: SEO, op basis van relevante cao's

In het voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs wordt voor docenten uitgegaan van een normjaartaak van 1659 uur. Feitelijk werkt het personeel in het vo en hbo 36, 38 of 40 uur per week. In het mbo wordt 59 uur van de normjaartaak aan professionalisering ingezet; de overige uren betreffen reguliere werkuren die worden verdeeld over 200 dagen per jaar. Over het algemeen geldt in het mbo daarom een werkweek van 40 uur. In praktijk verschilt in het onderwijs de arbeidsduur per week voor onderwijspersoneel door afwisseling in lesweken, toetsweken en schoolvakanties.

In bijna alle sectoren kan tijdelijk meer gewerkt worden. Dit gaat om een verlenging van de arbeidsduur zonder structureel karakter. Zo mag in het po, vo en mbo maximaal 20 procent van de normbetrekking meer gewerkt worden. In het hbo mag er maximaal 8 uur per dag gewerkt worden. In het wetenschappelijk onderwijs mag bij een flexibele werkduur maximaal 40 uur per week gewerkt worden. Ook bij de andere overheidssectoren kan worden afgeweken van de reguliere arbeidsduur per week. Zo mag er bij de Rijksoverheid, rechterlijke macht, politie, defensie en het wo maximaal 40 uur gewerkt worden. Bij de provincies kan in overleg tussen werkgever en werknemer van de contractuele arbeidsduur worden afgeweken. Bij de politie geldt daarnaast een maximering op de overschrijding van de arbeidsduur van 200 uur per jaar. Bij de gemeente mag tijdelijk maximaal 50 uur per week gewerkt worden met een maximering van 11 uur per dag. Bij defensie geldt een maximale arbeidsduur van 40 uur per week, maar hiervan kan onder omstandigheden van oefenen en inzet worden afgeweken. Bij de waterschappen mag er maximaal 288 uur per jaar meer gewerkt worden. Dit komt overeen met een maximale werkweek van ongeveer 46 uur per week²¹.

Recente veranderingen

De normjaartaak van 1659 uur is in het vo, mbo en hbo in vergelijking met 2012 ongewijzigd gebleven. In het primair onderwijs is in 2014-2015 van een normjaartaak van 1659 uur overgegaan op een 40-urige werkweek in de cao. De gemeenten hebben de regels voor afwijkende arbeidsduur iets verruimd. Mocht er eerst maximaal 40 uur per week gewerkt worden; nu is dat maximaal 50 uur per week met een maximum van 11 uur per dag. In andere sectoren is de (maximale) arbeidsduur ongewijzigd gebleven.

Vakantie en verlof

In Nederland heeft iedereen wettelijk recht op minimaal vier maal de overeengekomen arbeidsduur aan vakantie, wat voor voltijdsmedewerkers overeenkomt met twintig vakantiedagen. De meeste overheidssectoren bieden meer dan het wettelijk aantal vakantiedagen. Tabel A.3 geeft een overzicht van het aantal bovenwettelijke vakantie-uren (exclusief feestdagen) en het aantal feestdagen per sector. Het aantal feestdagen dat werknemers in de overheidssectoren krijgen toegekend varieert van 5 tot 7 dagen. De provincies, gemeenten en waterschappen hebben de bovenwettelijke vakantie-uren opgenomen in het individueel keuzebudget. Opvallend zijn de onderwijssectoren, waar in vergelijking met de andere sectoren relatief veel bovenwettelijke vakantie-uren gelden.

De meeste overheidssectoren kennen een regeling voor het verkopen van verlof. In een aantal sectoren is deze regeling opgenomen in het IKB of keuzemodel. Bij de waterschappen en de politie is het aantal uren verlof dat verkocht kan worden het ruimst (zie Tabel A.3). Daarbij is het ook mogelijk om het vanuit andere bronnen verkregen keuzebudget in te zetten voor het opnemen van extra verlof. Een aantal sectoren heeft in de cao afspraken over meer uren werken door het kopen van verlof. Zo mag bij het Rijk en de politie maximaal 80 uur verlof per arbeidsjaar gekocht worden. In het hbo is dit 45 uur en in het wetenschappelijk onderwijs 76 uur, hetgeen is opgenomen in het keuzemenu en keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Het merendeel van het personeel in het onderwijs heeft geen vrije keuze in het opnemen van verlof, omdat zij gebonden zijn aan de schoolvakanties. Onderwijsondersteunend personeel kan doorgaans wel afwijken van de schoolvakanties.

²¹ Uitgaande van een 40-urige werkweek met 20 vakantiedagen en gemiddeld 5,86 nationale feestdagen.

Tabel A. 3 Vakantie en verlof

	Bovenwettelijke vakantie-uren ²²	Feestdagen ²³	Aantal uur verlof verkopen
Rijk	21,6 uur	6,57 dagen	21,6 uur (naar IKB)
Provincie	IKB	6,00 dagen	IKB
Gemeenten	IKB	5,86 dagen	IKB
Rechterlijke macht	21,6 uur	6,57 dagen	21,6 uur
Waterschappen	IKB	5,86 dagen	200 uur
PO	212 uur ²⁴	6,57 – 7,57 dagen	-
VO	212 uur ²⁵	6,57 dagen	IKB
MBO	80 uur	7,57 dagen	-
HBO	212 uur ²⁶	6,57 dagen	45 uur
WO	80 uur	7,57 dagen	76 uur
Politie	28,8 uur	5,86 dagen	200 uur
Defensie burger	32 – 40 uur	6,57 dagen	-
Defensie militair	32 – 80 uur	6,57 dagen	-

Bron: SEO Economisch onderzoek, op basis van relevante cao's

Recente veranderingen

De waterschappen kennen reeds sinds 2012 een individueel keuzebudget (IKB). Bij de provincies is de IKAP-regeling onderdeel geworden van het IKB. Bij de gemeenten is het bovenwettelijke verlof onderdeel geworden van het IKB en kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren lokaal worden aangevuld. In het voortgezet onderwijs geldt sinds 1 augustus 2014 een aanvullend persoonlijk budget van 50 uur, wat onder andere kan worden ingezet voor verlof. Oudere werknemers hebben daarnaast recht op een aanvulling op dit budget.

Toeslag voor onregelmatige diensten, overwerk en bereikbaarheid

De meeste overheidssectoren kennen een toeslag voor onregelmatige diensten en overwerk die doorgaans varieert van 20 of 25 tot 100 procent afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop gewerkt wordt. De rechterlijke macht is de enige overheidssector zonder overwerktoeslag, maar kent wel een onregelmatigheidstoeslag. De politie kent een overwerk- en onregelmatigheidstoeslag gebaseerd op een vast bedrag per uur. Bij het militair personeel van defensie is de onregelmatigheidstoeslag gebaseerd op een puntensysteem waarbij zowel de rang als de dag als het tijdstip waarop gewerkt wordt bepalend zijn voor de toeslag waar een militair recht op heeft.

Het merendeel van de overheidssectoren kent ook een bereikbaarheidstoeslag, met uitzondering van de meeste onderwijssectoren. Alleen het wetenschappelijk onderwijs (wo) heeft een bereikbaarheidstoeslag. Deze bedraagt 10 tot 25 procent afhankelijk van het tijdstip van bereikbaarheid.

²² Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren is berekend door op het totaal aantal vakantie-uren de reguliere arbeidsduur maal 4 weken (het wettelijke deel) en het aantal feestdagen in mindering te brengen.

²³ Feestdagen die gegarandeerd op een doordeweekse dag vallen zijn als 1 volle dag aangemerkt. Feestdagen die zowel in het weekend als doordeweeks kunnen vallen zijn als 5/7^e dag aangemerkt. Wanneer werknemers maar eens in de 5 jaar vrij hebben op 5 mei, dan is deze dag meegeteld als 1/7^e dag.

²⁴ Het primair onderwijs krijgt 428 uur per jaar vakantieverlof inclusief algemeen erkende feestdagen. Op basis van een 40-urige werkweek en 7 feestdagen zijn dit 160 wettelijke uren, 212 bovenwettelijke uren en 56 feestdag-uren.

²⁵ Uitgaande van 7 feestdagen en een 40-urige werkweek (zie ook voetnoot 8).

²⁶ Uitgaande van 7 feestdagen en een 40-urige werkweek (zie ook voetnoot 8).

Bij de rijksoverheid gaat het om een toeslag van 5 tot 10 procent per uur bereikbaarheidsdienst en de politie kent een toeslag van € 2 per uur voor bereikbaarheid. Bij het militair personeel van defensie is de hoogte van de bereikbaarheidstoelage afhankelijk van of de militair mag slapen tijdens de dienst en of hij of zij thuis of op het werk bereikbaar moet zijn. De rechterlijke macht kent een pikettoelage op weekbasis van € 296,11. In praktijk zal er in sectoren waar overwegend tijdens kantoortijden wordt gewerkt logischerwijs minder vaak sprake zijn van overwerk-, onregelmatigheids- en bereikbaarheidstoelagen. Bij politie, brandweer en defensie wordt er door de aard van het werk vaker gebruikgemaakt van deze toelagen.

Bij de rijksoverheid, de provincies en de waterschappen hoeven oudere werknemers vanaf een bepaalde leeftijd geen of minder nachtdiensten of onregelmatigheidsdiensten te draaien. Bij de provincies geldt dit op verzoek van de werknemer. In de onderwijssector, bij de politie en het openbaar bestuur behouden werknemers de toeslag bij beëindiging of vermindering van de onregelmatige diensten wanneer zij in de periode daarvoor een flink aantal jaren (meestal 5 tot 10 jaar) achtereenvolgende onregelmatigheidstoelagen hebben ontvangen. Bij defensie geldt een afbouwregeling voor de toelage onregelmatige dienst, hierop gelden slechts enkele uitzonderingen.

Recente veranderingen

Bij defensie zijn de bedragen in het puntensysteem voor de onregelmatigheidstoelage opgehoogd. De pikettoelage bij de rechterlijke macht is ook opgehoogd. De gemeenten zijn sinds 1 januari 2014 overgegaan op een systeem waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen een standaardregeling en een bijzondere regeling. De standaardregeling geldt voor iedereen die zelf zijn werktijden kan bepalen. De bijzondere regeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over de indeling van hun werktijden. Dit heeft vooral gevolgen voor de toelagen die werknemers ontvangen voor werken buiten reguliere kantooruren en in onregelmatige diensten. Werknemers in de bijzondere regeling ontvangen een toelage voor onregelmatige diensten en komen in aanmerking voor een overwerkvergoeding. Werknemers in de standaardregeling krijgen geen toelage voor onregelmatige diensten en overwerkvergoeding, maar komen in aanmerking voor een buitendagvenstertoelage.

Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Adoptieverlof, calamiteitenverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het adoptieverlof, calamiteitenverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en het kortdurend en langdurend zorgverlof is voor de meeste overheidssectoren beperkt tot het wettelijk minimum. Kortdurend zorgverlof geschiedt volgens de wet onder minimale betaling van 70 procent van het salaris. De rijksoverheid, onderwijssectoren, rechterlijke macht en politie wijken hiervan af door 100 procent van het salaris door te betalen. Bij de provincies wordt gedurende maximaal 26 weken bij langdurend onbetaald verlof, ouderschapsverlof en onbetaald langdurend zorgverlof, de pensioenpremie doorbetaald. Het voortgezet onderwijs kent in aanvulling op eerdergenoemde verlofvormen kortdurend verlof met behoud van bezoldiging wat voor uiteenlopende persoonlijke zaken kan worden ingezet. Hier vallen bijvoorbeeld het bijwonen van huwelijken van naasten, het vieren van huwelijksjubilea en eigen verhuizingen onder.

Recente veranderingen

Er hebben in de overheidssectoren recent geen veranderingen plaatsgevonden bij bovengenoemde verlofmaatregelen.

Ouderschapsverlof

Volgens de Wet Arbeid en Zorg zijn werkgevers niet verplicht het loon door te betalen bij opname van ouderschapsverlof. Zoals in Tabel A.4 te zien is, wijken de meeste overheidssectoren hiervan af.

Tabel A. 4 Ouderschapsverlof met behoud van salaris

	duur doorbetaling	percentage doorbetaling
Rijk	26 weken	27,5
Provincie	-	-
Gemeenten	13 weken	50-90
Rechterlijke macht	13 weken	75
Waterschappen	26 weken	pensioenpremie
PO	13 weken	55
VO	13 weken	55
MBO	13 weken	55
HBO	lokaal	lokaal
WO	13 weken	62,5
Politie	13 weken	75
Defensie burger	13 weken	75
Defensie militair	13 weken	75

Bron: SEO, op basis van relevante cao's

De ouderschapsverlofregeling is bij de ene sector ruimer dan bij de andere sector. Ouders bij defensie, gemeenten, de rechterlijke macht en politie genieten meer ouderschapsverlof dan ouders die werken bij de rijksoverheid, in het po, vo of mbo. In het po en vo hebben ouders recht op 415 uur verlof tegen 55 procent van het salaris. Dit komt overeen met een vierde van de normjaartaak, wat in verhouding staat tot 13 weken per jaar. In het mbo hebben werknemers in totaal recht op 830 uur ouderschapsverlof. De eerste 415 uur (het wettelijk recht) wordt voor 55 procent doorbetaald. Bij opname van meer dan 415 uur gaat het percentage van doorbetaling naar evenredigheid omlaag. In het hbo wordt het ouderschapsverlof lokaal geregeld. Bij defensie, de rechterlijke macht en de politie wordt 13 weken van het ouderschapsverlof doorbetaald met behoud van 75 procent van het salaris. De rijksoverheid betaalt een langere periode van 26 weken door, maar tegen een lager percentage van het salaris. Netto gezien komt dit dus overeen met de ouderschapsverlofregeling in de onderwijssectoren po, vo en mbo. De waterschappen kennen geen behoud van het salaris, maar voor de wettelijke duur van het ouderschapsverlof²⁷ wordt het werkgeversdeel van de ziektekosten- en pensioenpremie doorbetaald. Defensie kent naast het ouderschapsverlof ook een bijdrage in de kosten van de kinderopvang, maar slechts in het geval een medewerker langer dan een maand is ingezet. In het voortgezet onderwijs kan een deel van het individueel keuzebudget worden ingezet voor een bijdrage in de kosten van de kinderopvang. In het mbo, hbo en wo zijn regelingen voor de kinderopvang eventueel lokaal geregeld. Andere overheidssectoren hebben hierover geen

²⁷ Wettelijk heeft een werknemer recht op maximaal 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

afspraken opgenomen in de cao. Dit sluit niet uit dat er op lokaal niveau toch aanvullende regelingen gelden.

Recente veranderingen

Met betrekking tot het ouderschapsverlof hebben er in de afgelopen vijf jaar kleine veranderingen plaatsgevonden. Zo was er voorheen bij de waterschappen een gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof wat varieerde van 75 tot 90 procent van het salaris afhankelijk van de salarisschaal. Tegenwoordig houden de waterschappen de wettelijke regeling aan, maar betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie over het verlofdeel van het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof door. Vanaf 1 juli 2017 zal de ouderschapsregeling van de rechterlijke macht gelijkgesteld zijn aan die van de rijksoverheid.

Leeftijdsafhankelijke verlofdagen en seniorenregelingen

Er zijn verschillende manieren waarop wordt omgegaan met oudere werknemers. Zo kent een aantal sectoren 'leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen' (zie Tabel A.5). Rijksambtenaren en rechterlijke ambtenaren krijgen naarmate ze ouder worden extra verlofuren. Bij de politie krijgen zowel jongere als oudere werknemers extra verlofdagen toegekend. In het primair onderwijs heeft alleen ondersteunend personeel recht op leeftijdsafhankelijke verlofdagen. Het mbo kent senioren-dagen waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel. De provincie en het voortgezet onderwijs kennen geen seniorendagen. In het mbo gelden verlofdagen voor senioren, wanneer werknemers geen gebruikmaken van de seniorenregeling. In het hbo gelden geen leeftijdsafhankelijke verlofdagen, maar worden wel extra uren toegevoegd aan het duurzame inzetbaarheidsbudget voor oudere werknemers. Bij defensie heeft iedereen recht op extra verlofdagen, maar verschilt het aantal dagen per leeftijdscategorie. De provincies, gemeenten, waterschappen en wo kennen geen seniorenregelingen meer.

Tabel A. 5 Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofuren per sector

Leeftijd werknemers	18	19	20	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65
Rijk						7,2	14,4	21,6	28,8	28,8
Provincie									(geen regeling)	
Gemeenten									(evt. lokaal)	
Defensie militair	24	16	8	8	16	24	32	40	48	48
Defensie burger	24	16	8	8	16	24	32	40	48	48
Rechterlijke macht						7,2	14,4	21,6	28,8	36
Politie	21,6	14,4	7,2			7,2	14,4	21,6	28,8	28,8
Waterschappen									(overgangsregeling)	
PO - onderwyzend									(geen regeling)	
PO - ondersteunend	24	16	8	8	16	24	32	40	48	48
VO									(geen regeling)	
MBO									(seniorendagen)	
HBO									(geen regeling)	
WO									(overgangsregeling)	

Bron: SEO, op basis van relevante cao's

Om de werkdruk op latere leeftijd te beperken kent een aantal sectoren regelingen waarbij het aantal arbeidsuren verminderd kan worden tegen inlevering van het salaris (zie Tabel A.6).

In het onderwijs is de oude regeling ter Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling) niet meer van kracht voor nieuwe instroom. De BAPO-regeling kende extra verlofdagen toe aan werknemers ouder dan 52 jaar. Deze verlofdagen konden vervolgens worden opgespaard tot aan het einde van het dienstverband of opgenomen worden gedurende het jaar. Bij opname van de uren werd een bepaald percentage ingehouden op het salaris. In plaats van de BAPO-regeling is er in het onderwijs overgegaan op een individueel keuzebudget (IKB) of een budget voor duurzame inzetbaarheid (DI). Het gaat in beide gevallen om een flexibele regeling, waarbij er een basisbudget beschikbaar is om in te zetten voor verschillende doelen die betrekking hebben op de duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de werknemer. Oudere werknemers in het onderwijs krijgen aanvullende verlofuren bovenop dit basisbudget toegekend. Werknemers die al voor afschaffing deelnamen aan de BAPO-regeling hebben hier nog wel recht op.

Zo krijgt een werknemer van 57 jaar of ouder in het po een aanvullend budget van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid dat ook kan worden ingezet voor extra verlof dan wel lesuurvermindering. In het vo gaat het om een extra budget van maximaal 120 uur per jaar, waarbij het salaris over de extra verlofdagen met een percentage van 40 of 50 procent gekort wordt afhankelijk van de salarisschaal. Leraren en onderwijsondersteunend personeel met lesgevende taken kunnen de maximumlessentaak verminderen met drie lessen van vijftig minuten of vergelijkbaar vanuit een aanvullend verlofbudget van 170 uur, waarover geen salaris wordt doorbetaald. In het mbo mag het persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid niet gebruikt worden voor het opnemen van verlof. De nieuwe seniorenverlofregeling bestaat naast het persoonlijk budget. In deze regeling komen werknemers in het mbo van 57 jaar of ouder onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor 170 uur seniorenverlof tegen een eigen bijdrage van 30 procent (schaal 1 t/m 8), 45 procent (schaal 9 of hoger) en 100 procent (vanaf 60 jaar). Werknemers in het mbo die gebruikmaken van de nieuwe regeling seniorenverlof komen niet in aanmerking voor de oude seniorenregeling, maar deze regeling blijft bij wijze van overgang bestaan. Werknemers vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd in het hbo mogen hun werktijd verminderen met maximaal 20 procent van de jaartaak. Hierbij geldt een eigen bijdrage van 35 tot 45 procent van het salaris in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-leeftijd en van 20 tot 25 procent in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-leeftijd afhankelijk van de salarisschaal. Het wo kent in zijn geheel geen seniorenregeling meer, maar heeft wel een overgangsbepaling opgenomen in de cao.

Tabel A. 6 Seniorenregelingen per sector

Leeftijd werknemers	leeftijd aanvang	minder uren	korting salaris
Rijk	57	15,8%	5%
	59	15,8%	3,5%
	61	15,8%	2%
	63	15,8%	1%
Defensie burger	57	15,8%	5%
	61	36,8%	10%
Rechterlijke macht	57	11,1%	5%
	61	33,3%	10%
Politie	55	11,1%	5,55%
	58	33,3%	16,65%
PO	57	130u DI-budget	40 tot 50%**
VO (iedere medewerker)	57	120u DI-budget	40 tot 50%**
MBO	57	170 uur	30 tot 45%**
	60	170 uur	100%**
HBO	10 jaar voor AOW	20%	7 tot 9%
	5 jaar voor AOW	20%	4 tot 5%

* afhankelijk van aantal op te nemen uren, ** korting geldt over het aantal uren dat geminderd is
Bron: SEO, op basis van relevante cao's

Recente veranderingen

In het hbo is de regeling voor leeftijdsafhankelijke verlofuren in 2014 aangepast. Een overgangsregeling is van kracht, waarbij de oude regeling voor werknemers die daaraan deelnemen tijdelijk is behouden. De gemeenten kennen geen seniorenregeling meer. Steeds meer gemeenten kennen echter een generatiepact, waarbij oudere medewerkers minder kunnen gaan werken met gedeeltelijke compensatie. Bij de politie is er de intentie om een vorm van verlofsparen in te voeren, hetgeen in de plaats komt van de leeftijdsgebonden verlofuren en de seniorenregeling. Medewerkers die onder het nieuwe stelsel komen te vallen, kunnen daarbij een hoeveelheid extra verlofuren opbouwen, die ze naar eigen keuze kunnen gebruiken voor het opnemen van tussentijds verlof of verlof aan het eind van de loopbaan. Bij het po, vo en mbo zijn er, zoals reeds besproken, in plaats van de BAPO-regelingen individuele budgetten gekomen die kunnen worden ingezet ten behoeve van duurzame inzetbaarheid waarbij oudere werknemers een ruimer budget krijgen toegekend als zij hiervoor kiezen. Hierbij geldt een eigen bijdrage.

Vergoeding woon- werkverkeer

De overheidssectoren kennen diverse regelingen om tegemoet te komen in de kosten voor het woon-werkverkeer. De rijksoverheid kent een OV-vergoeding op basis van 2^e klas vervoer. Werknemers die met de auto naar het werk gaan krijgen 6 eurocent per kilometer. Wanneer het Rijk van mening is dat de werkplek niet doelmatig met het openbaar vervoer te bereiken is, dan krijgt de automobilist 19 cent per kilometer vergoed. Deze regeling geldt ook voor werknemers die op de fiets naar het werk gaan. De maximale dagvergoeding bedraagt € 21,56 voor de hoge kilometervergoeding van 19 cent en € 3,19 bij de lage kilometervergoeding van 6 cent. Voor rechtsambtenaren gelden dezelfde regels als voor rijksambtenaren. De provincies en gemeentes kennen eventueel lokale regelingen als vergoeding voor het woon-werkverkeer. Deze zijn niet in de cao vastgelegd.

De waterschappen vergoeden 19 eurocent per kilometer voor woon-werkverkeer en het openbaar vervoer wordt vergoed tegen het laagste tarief. Bij Defensie is de vergoeding afhankelijk van de afstand tot de werkplek. Werknemers die dichterbij dan 11 kilometer bij hun werkplek wonen, krijgen geen vergoeding. Wanneer er overwegend gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer verstrekt Defensie een vervoersbewijs; de medewerker betaalt hiervoor een eigen bijdrage. Voor eigen vervoer gelden andere tegemoetkomingen. Gemiddeld komt dit neer op een tegemoetkoming van 9 en in uitzonderlijke gevallen 11 eurocent per kilometer.

Tabel A. 7 Vergoeding woon-werk verkeer

	Kilometervergoeding	Openbaar vervoer
Rijk	€ 0,06 - 0,19 per km	2e klas
Provincie	lokaal	lokaal
Gemeenten	lokaal	lokaal
Rechterlijke macht	€ 0,06 - 0,19 per km	2e klas
Waterschappen	€ 0,19 per km	2e klas
PO	€ 0,07 per km*	€ 0,07 per km*
VO	€ 0,12 per km	2e klas
MBO	€ 0,15 per km	€ 0,15 per km
HBO	lokaal	lokaal
WO	lokaal	lokaal
Politie	€ 0,18 per km	2e klas
Defensie burger	€ 0,09 - 0,11 per km*	2e klas
Defensie militair	€ 0,09 - 0,11 per km*	1e of 2e klas

*dit is een gemiddelde schatting, in werkelijkheid is de vergoeding afhankelijk van meerdere factoren
Bron: SEO, op basis van relevante cao's

In het primair onderwijs is er sprake van een toenemende vergoeding, ongeacht het vervoermiddel, afhankelijk van het aantal kilometers afstand tot de werkplaats en het aantal reisdagen per week. De vergoeding loopt van € 1,09 voor afstanden tussen 7,1 en 8,4 kilometer bij één reisdag per week tot € 78,80 voor 21,5 en meer kilometer bij 5 reisdagen per week. Bij een gemiddelde afstand van 14,6 kilometer van de werkplek met vijf reisdagen per week en gemiddeld 21 werkdagen per maand komt dit neer op een vergoeding van 7 eurocent per kilometer. Het voortgezet onderwijs kent een vergoeding van 12 eurocent per kilometer voor afstanden tussen de 8 en 256 kilometer. Boven de 25 kilometer enkele reis is de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een vergoeding voor het tweede klas openbaar vervoer op jaarbasis voor dat traject. Het mbo vergoedt de eerste 5 kilometer niet, waarna tussen de 5 en 30 kilometer enkele reis een vergoeding geldt van 15 eurocent per kilometer. De vergoeding voor woon-werkverkeer in het hbo en wo is niet vastgelegd in de cao's; deze wordt lokaal bepaald.

Recente veranderingen

Op het gebied van vergoedingen voor woon-werkverkeer hebben er vrijwel geen noemenswaardige veranderingen plaatsgevonden in de overheidssectoren. Enkel bij de politie is de eigen bijdrage in de reiskosten van 25 procent afgeschaft.

Ontslag en mobiliteit

Boven- en nawettelijke uitkeringen

Alle overheidssectoren bieden de werkloze werknemer een bovenwettelijke uitkering die veelal uit twee onderdelen bestaat: de aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering. De aanvullende uitkering is een bedrag boven op het bedrag van de uitkering via de Werkloosheidswet (WW), terwijl de aansluitende uitkering volgt na de WW. Sinds 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW-uitkering van 38 maanden stap voor stap teruggebracht tot maximaal 24 maanden in 2019. Bovendien bouwt men voor elk jaar arbeidsverleden nog maar een halve maand WW-uitkering op onder de nieuwe regeling. De meeste sectoren repareren deze teruggang in de WW-rechten en bieden een aanvullende en aansluitende uitkering als aanvulling op de WW.

Het overgrote deel van de regelingen is leeftijds- en diensttijdafhankelijk, waarbij de duur van de aansluitende uitkering toeneemt met het klimmen van de jaren. Een aantal sectoren heeft een maximum op de lengte van de bovenwettelijke uitkering. Daarnaast verschilt de hoogte van de bovenwettelijke uitkering per sector.

Rijksambtenaren en rechterlijke ambtenaren ontvangen een aanvulling tot 70 procent van het dagloon gedurende de WW-uitkering. De aanvullende uitkering bij de gemeente bedraagt 80 procent van het dagloon voor de eerste 15 maanden en daarna 70 procent van het dagloon. De waterschappen vullen de WW-uitkering de eerste 6 maanden aan tot 90 procent, het tweede halfjaar tot 80 procent en daarna, tot maximaal het derde jaar van de WW-uitkering, tot 70 procent. In het po, vo en mbo wordt de uitkering de eerste 6 maanden aangevuld tot 75 procent en vervolgens tot 70 procent van het laatstverdiende loon. In het hbo geldt een aanvulling tot 83 procent gedurende de eerste 2 maanden, vervolgens 78 procent gedurende de daaropvolgende 10 maanden, waarna deze daalt tot 70 procent van het loon. In het wetenschappelijk onderwijs (wo) wordt de WW-uitkering aangevuld tot 70 procent van het loon. Bij de politie wordt de uitkering aangevuld tot 85 procent van het loon gedurende de eerste 2 maanden, de volgende 10 maanden tot 80 procent, de 6 maanden daarna tot 75 procent en daarna tot 70 procent. Ook defensie kent een aanvullende uitkering voor de eerste 6 maanden tot 80 procent van het loon, waarna het wordt afgebouwd tot 70 procent van het dagloon na het eerste jaar.

De aansluitende uitkeringen verschillen tussen de sectoren in lengte, maar ook in voorwaarden. In veel sectoren is de aansluitende uitkering afhankelijk van de diensttijd en de leeftijd van de ex-werknemer. Zo kennen de Rijksoverheid en de Rechterlijke macht een aansluitende uitkering tot drie maal de lengte van de WW-uitkering tegen 70 procent van het loon. Bij ontslag vanaf ten hoogste 8 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd en bij een diensttijd van minimaal 10 jaar wordt de duur verlengd tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bij de provincies geldt de aansluitende uitkering enkel voor mensen die reorganisatieontslag hebben gekregen. De duur van de nawettelijke uitkering is vervolgens afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd, waarbij de duur verlengd wordt naarmate men langer in dienst is. De gemeenten en de politie kennen een soortgelijke regeling, waarbij de aansluitende uitkering begint op minimaal drie maanden, hetgeen vermeerderd wordt met een percentage afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. In het po, vo, mbo en hbo wordt de lengte van de aansluitende uitkering bepaald aan de hand van de diensttijd. Deze geldt in

het hbo alleen voor ex-werknemers met een diensttijd van ten minste 5 jaar. In het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het mbo bedraagt de aansluitende uitkering één maand per vol dienstjaar. Het maximaal aantal maanden aansluitende uitkering bedraagt in het primair onderwijs 38 maanden en in het voortgezet onderwijs en mbo 34 maanden. Het mbo en het vo kennen daarnaast nog een extra aansluitende uitkering voor werknemers tien jaar voor de AOW-leeftijd tot de AOW-leeftijd tot maximaal 130 procent van het minimumloon. De provincies kennen een aansluitende uitkering op basis van leeftijd en diensttijd voor reorganisatieontslag. Bij defensie, de waterschappen, het po, vo, mbo, hbo en het wo wordt de versoering van de uitkering van de Werkloosheidswet (WW) gerepareerd, waarbij de duur en opbouw van het derde WW-jaar wordt hersteld.

Recente veranderingen

Alle overheidssectoren bieden boven- en nawettelijke WW-regelingen, maar deze zijn in de afgelopen jaren bij sommige sectoren versoerd. Zo is bijvoorbeeld bij de waterschappen en het wo de aansluitende uitkering versoerd tot reparatie van het derde WW-jaar. In het po, vo en mbo leveren met name de mensen in de leeftijdscategorie tot 56 jaar vrij veel in.

Vervroegd uittreden of doorwerken na pensioenleeftijd

Een aantal sectoren biedt mogelijkheden voor werknemers om vervroegd uit te treden. Doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd is ook in een aantal cao's opgenomen. Wettelijk zijn werknemers die doorwerken na hun AOW-gerechtigde leeftijd niet meer verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Deze werknemers ontvangen wel een wettelijk ouderdomspensioen (AOW). Wanneer in de cao geregeld is dat het contract eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, zal een nieuw contract moeten worden afgesloten met de werkgever.

Bij de rechterlijke macht is doorwerken tot en met het zeventigste levensjaar toegestaan. Langer doorwerken is niet mogelijk. Bij de rijksoverheid wordt doorwerken tot 70 jaar geregeld in de cao. Doorwerken na de leeftijd van 70 jaar is onder voorwaarden mogelijk. Bij alle andere sectoren geldt in principe ontslag wanneer de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. In uitzonderlijke gevallen kan hier bij sommige sectoren van worden afgeweken. Daarbij moet sprake zijn van een aantoonbaar bedrijfsbelang. In het hbo kunnen werkgever en werknemer in overleg afwijken van het ontslag bij de pensioengerechtigde leeftijd. In het voortgezet onderwijs kan de werkgever in overleg met de werknemer de ontslagdatum telkens met maximaal een jaar opschorten.

De rijksoverheid kent de regeling substantieel bezwarende functies. Werknemers met een substantieel bezwarende functies oefenen een functie uit die extra belastend is. Het gaat hierbij om functies met veel lichamelijke inspanning, zware fysieke omstandigheden of een hoge geestelijke belasting. Deze werknemers kunnen in sommige gevallen overstappen naar een andere functie, vervroegd uittreden of in aanmerking komen voor werktijdvermindering. Bij de politie is er een regeling voor verlofsparen in voorbereiding, waarbij het mogelijk is het gespaarde verlof in te zetten voor tussentijds verlof of verlof aan het einde van de loopbaan. Militair defensiepersoneel kent een verplicht leeftijdsontslag bij het bereiken van een bepaalde leeftijd. Daarbij wordt in stappen 'toegegroeid' naar de ontslagleeftijd van 60 jaar. Voor militairen van de marine geldt een afwijkende overgangsregeling, waarbij langzamer wordt toegegroeid naar de ontslagleeftijd van 60 jaar. Voor militairen met een hogere functie kan op individuele basis een leeftijdsontslag worden bepaald tussen 60 en 65 jaar. In het deelakkoord van 2015 is vastgelegd dat het leeftijdsontslag voor militairen vijf jaar voor de dan geldende AOW-leeftijd wordt verleend. Een nadere uitwerking van deze regeling

wordt vastgesteld in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Voor bepaalde groepen militairen aangesteld vóór 1 januari 2002 geldt een overgangsregeling.

Recente veranderingen

Op 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden om belemmeringen weg te nemen voor de arbeidsmarktpositie van AOW-gerechtigden. Hierdoor is doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd makkelijker geworden. De rijksoverheid en de rechterlijke macht hebben hiervoor regelingen die werken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk maken. Bij de andere sectoren geldt in principe ontslag, waarbij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd daarom alleen mogelijk is met een nieuw arbeidscontract. Een aantal sectoren wijkt in bijzondere gevallen af van het ontslag bij de pensioengerechtigde leeftijd.

Arbeidsmarkttoelage

Naast de arbeidsvoorwaarden die worden ingezet wanneer iemand stopt met werken, zijn er ook arbeidsvoorwaarden die ingezet worden om juist mensen aan te trekken of te behouden. Zo kennen de provincies, gemeenten en waterschappen een arbeidsmarkttoelage dan wel bindingspremie van maximaal 10 procent van het salaris. De bindingstoelage bedraagt in het po voor een leraar € 760,68 en voor directie en onderwijsondersteunend personeel in schaal 9 € 232,90. Het voortgezet onderwijs kent een bindingstoelage voor leraren van € 1.459,22, voor directie van € 242,06 en voor werknemers in schaal 9 van € 242,06. In het hbo en wo wordt het al dan niet toekennen van een arbeidsmarkttoelage op instellingsniveau bepaald. In het mbo is de bindingstoelage afgeschaft, maar bestaat deze voor mensen die hier al aanspraak op hebben gemaakt in de vorm van een overgangsregeling. Bij defensie kan voor een medewerker die behoort tot een bijzondere categorie personeel, de bindingspremie maximaal 30 procent van het in het betreffende jaar genoten salaris bedragen. Bij de politie wordt dit uitgedrukt in een bedrag en mag er maximaal € 45.400 per jaar uitgekeerd worden voor werving en behoud van personeel. De werkgever in het mbo heeft de mogelijkheid om een extra beloning te geven op grond van arbeidsmarktverwegingen. De rijksoverheid en rechterlijke macht kennen geen specifieke bindingspremie, omdat hier één grondslag voor alle vormen van extra belonen bestaat. Er kan binnen deze regeling een eenmalige of periodieke toeslag toegekend worden om uiteenlopende redenen.

Recente veranderingen

De regelingen met betrekking tot de bindingspremies zijn veelal gelijk gebleven.

Van werk naar werk begeleiding

De overheidssector kent regelingen om ambtenaren te herplaatsen binnen de organisatie. De rijksoverheid, provincies, gemeenten en waterschappen bieden een van werk naar werk regeling, waarbij werknemers die te maken krijgen met een reorganisatie begeleid worden naar ander werk. Deze regelingen gelden voor werknemers in vaste dienst. Bij de gemeenten zijn medewerkers tijdens het van werk naar werk traject feitelijk nog in dienst bij de werkgever, waarbij nog maximaal twee jaar recht is op het voltallige salaris. Bij de politie wordt bij een reorganisatie in eerste instantie een passende functie voor de werknemer gezocht binnen de eigen organisatie. Wanneer de werknemer een passende functie aanvaardt bij een andere werkgever, wordt loonsuppletie toegekend wanneer het loon daar lager ligt dan het loon in de oorspronkelijke functie. Militairen die zelf om ontslag verzoeken kunnen gedurende een periode van hoogstens een jaar voorafgaand aan de datum van

ontslag worden begeleid naar de civiele arbeidsmarkt. Het hbo kent een persoonsgebonden re-integratiebudget dat geldt voor werknemers met een dienstverband langer dan twee jaar die recht hebben op een uitkering via de Werkloosheidswet en een bovenwettelijke aanvulling hierop. Het budget varieert van maximaal € 8.000 tot € 12.000 afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Bij de universiteiten wordt geen van werk naar werk regeling genoemd in de cao, maar is afgesproken dat universiteiten begeleiding naar ander werk bieden voor promovendi om de positie van deze groep op de arbeidsmarkt te verbeteren. De overige overheidssectoren hebben geen van werk naar werk begeleiding opgenomen in hun cao's.

Recente veranderingen

De laatste jaren is in veel overheidssectoren begeleiding van werk naar werk opgenomen in de cao's. Werknemers die door een reorganisatie boventallig zijn geworden of die bij verplaatsing niet kunnen meeverhuizen worden hierbij naar ander werk begeleid in een persoonlijk traject. Naar verwachting zal per 1 januari 2020 de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren worden ingevoerd, waarbij het ontslagrecht voor een grote groep ambtenaren gelijkgetrokken wordt met dat voor werknemers in de marktsectoren. Medewerkers van politie en defensie en rechterlijke ambtenaren behouden hun oude positie.

Beoordelen en belonen

Naast het reguliere loon dat werknemers ontvangen en het stijgen binnen een salarisschaal, bestaan er eenmalige toelages voor bijvoorbeeld bijzonder functioneren, jubileum of waarneming van een andere functie.

Tabel A. 8 Eenmalige toelages bovenop salaris

	Prestatie	Waarneming	Jubileum
Rijk	✓	✓	✓
Provincie	✓	✓	✓
Gemeenten	✓	✓	✓
Rechterlijke macht	✓*	✓	✓
Waterschappen	✓	✓	✓
PO	✓	✓	✓
VO	✓		✓
MBO	✓	✓	✓
HBO	✓	✓	✓
WO	✓	✓	✓
Politie	✓	✓	✓
Defensie burger	✓	✓	✓
Defensie militair	✓	✓	✓

* geldt alleen voor officieren van justitie en gerechtssauditeurs

Bron: SEO, op basis van relevante cao's

Alle overheidssectoren kennen een jubileumtoelage. Deze wordt doorgaans toegekend bij een jubileum van 12,5, 25, 40 of 50 jaar diensttijd. Vrijwel alle sectoren hebben in de cao een waarnemingstoelage vastgelegd, met uitzondering van het vo en de politie. De waarnemingstoelage is in

alle sectoren die deze toekennen gelijk aan het verschil tussen het reguliere salaris en het salaris van de eventueel hoger waargenomen functie. De hoogte van de functioneringstoelage verschilt per sector en is niet in elke sector vastgelegd in de cao. Zo kennen de waterschappen, de politie, het vo, het hbo en het wo wel een prestatiegratificatie, maar worden de hoogte en het al dan niet toekennen hiervan op organisatieniveau bepaald. De gemeente kent een functioneringstoelage van maximaal 10 procent van het salaris gedurende een jaar, terwijl de provincies 3 tot 7 procent van het salaris toekennen. In het po en mbo geldt een maximum prestatiegratificatie van 15 procent van het jaarsalaris. Bij defensie bedraagt de functioneringstoelage maximaal 20 procent van het salaris.

Recente veranderingen

De regelingen voor prestatiebeloningen, waarnemingstoelagen en jubileumgratificaties zijn in de meeste overheidssectoren recent niet aangepast. Bij de gemeenten is per 1 januari 2016 het gehele beloningshoofdstuk in de cao veranderd. Hiermee is ook de waarnemingstoelage aangepast van acht procent van het salaris naar vergoeding van het eventuele verschil in het salaris tussen de twee functies.

Scholing

De vorm die de vergoeding voor scholing aanneemt is uiteenlopend. De provincies, gemeenten, waterschappen, het voortgezet onderwijs en het hbo kennen een persoonlijk basisrecht in tijd en geld per werknemer dat ingezet kan worden voor scholing. Bij de provincies is dit opgenomen in een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarbij er tussen werknemer en werkgever regelingen zijn getroffen voor vergoeding van scholingskosten en –uren die zijn opgenomen in het plan. Bij de waterschappen is het persoonlijk basisrecht een bedrag van € 5.000 dat in een periode van vijf jaar kan worden ingezet. Het voortgezet onderwijs stelt per werknemer een minimaal budget van € 600 en 83 uur beschikbaar en vergoedt collectieve professionaliseringsactiviteiten volledig. Daarnaast wordt in het vo een opleiding in opdracht van de werkgever volledig vergoed. In het primair onderwijs heeft de werknemer recht op twee uur per week voor individuele scholing. Daarnaast is er op schoolniveau een budget van € 500 beschikbaar per fulltime dienstverband. Dit budget wordt samengevoegd en afhankelijk van de behoefte aan scholing verdeeld over de medewerkers. In het hbo kennen werknemers een basisrecht van ten minste 40 uren om de bekwaamheid bij te houden. Bovendien worden eventuele opleidingen en andere professionaliseringsactiviteiten vergoed wanneer daar afspraken over zijn gemaakt tussen leidinggevende en werknemer en wordt een opleiding in opdracht van de werkgever volledig vergoed. Andere sectoren kennen eveneens vergoedingen voor scholingskosten. Zo wordt ook in het wo en bij defensie een opleiding in opdracht van de werkgever volledig vergoed. Defensie koppelt hier dan vaak een zogenoemde dien- of restitutieverplichting aan. Bij de politie wordt een opleiding aan de politieacademie vergoed. Bij de gemeente worden scholingskosten volledig vergoed indien deze zijn vastgelegd in afspraken met de werkgever in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Naast een vergoeding van de kosten bieden diverse sectoren ook doorbetaling van de scholingsuren aan. Bij de meeste sectoren is dit een aantal scholingsdagen per jaar of een bepaald percentage van het loon afhankelijk van het doel van de opleiding. Opvallend hierbij is de regeling van het mbo. Onderwijspersoneel krijgt hier naast het individuele recht voor professionalisering van 59 uur, een toekenning van scholingsuren per team. De uren die die iedere docent binnen zijn normjaartaak

voor teamscholing beschikbaar heeft gaan op één stapel. Vervolgens kan degene die daadwerkelijk scholing geniet aanspraak maken op deze uren. Naast de scholingsuren zijn er ook individuele studiefaciliteiten mogelijk in het mbo, waarbij bijvoorbeeld de kosten voor een cursus of lesmateriaal worden vergoed.

Recente veranderingen

Op het gebied van loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn de afgelopen jaren verschillende veranderingen doorgevoerd in de cao's. De meeste overheidssectoren hebben de ontwikkeling van werknemers dan ook hoog in het vaandel staan. De waterschappen hebben medewerkers zelf de regie gegeven over het budget voor scholing. De gemeenten hebben in de vorige cao een individueel loopbaanbudget ingesteld om de regie van de medewerker over zijn eigen loopbaan te vergroten. Dit jaar wordt deze regeling geëvalueerd en aan de hand daarvan wordt besloten of het individueel loopbaanbudget permanent wordt opgenomen in de cao²⁸. Ook defensie hecht belang aan de ontwikkeling en employability van medewerkers. Dit is sinds 2008 verankerd in het Flexibel Personeelssysteem Defensie (FPS), waarbij drie verschillende loopbaanfasen de ontwikkeling van de medewerker waarborgen.²⁹ Recentelijk zijn er geen veranderingen geweest met betrekking tot vergoeding van opleidingskosten en –uren. Defensie spreekt wel de wens uit om het FPS de komende jaren te versterken.

De rechterlijke macht kent, anders dan andere sectoren, geen scholing om de employability van werknemers te vergroten. Scholing met als doel werknemers beter hun functie te laten uitvoeren komt wel voor. De hebben het medewerkers zelf de regie gegeven over het budget voor scholing. Tevens is het budget uitgebreid met een budget voor ontwikkeling en vitaliteit. Bij de provincies is het budget van € 1.500 per drie jaar verdwenen. De vergoeding van de scholingskosten bij de provincies berust nu op afspraken over de loopbaanontwikkeling zoals overeengekomen met de werkgever in een persoonlijk ontwikkelingsplan wat lokaal verder wordt ingevuld. In het primair onderwijs is overgegaan naar een budget in uren voor duurzame inzetbaarheid. Bovendien is de teamscholing niet meer gedefinieerd in een aantal uren of percentage. In het mbo zijn 59 uren voor professionalisering beschikbaar gesteld en is er ook een persoonlijk budget van 50 uur gekomen om te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Ook in het hbo is overgegaan naar een basisrecht van 40 uur om de bekwaamheid bij te houden. Ook is er een uitgebreide professionaliseringsregeling en duurzame inzetbaarheidsregeling gekomen. In het voortgezet onderwijs is het budget voor het volgen van een niet opgedragen opleiding verhoogd van € 500 naar € 600. Dit is een minimumrichtlijn waar scholen in de praktijk van kunnen afwijken. Het wetenschappelijk onderwijs heeft aanvullend twee ontwikkelingsdagen gekregen, waarin gewerkt mag worden aan duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Overige arbeidsvoorwaarden

Wettelijk gezien zijn werkgevers verplicht om in de eerste twee ziektejaren 70 procent van het loon door te betalen. De meeste sectoren richten deze regeling wat ruimer in. Veelal wordt in het eerste ziektejaar 100 procent van het loon doorbetaald en in het tweede jaar 70 procent. Een aantal sectoren wijkt hiervan af. De gemeenten betalen bij ziekte het tweede half jaar 90 procent van het loon

²⁸ Principe akkoord cao Gemeenten, 1 januari 2016 – mei 2017

²⁹ Uitkomst arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie: Eerste deelresultaat, 3 maart 2015

door en in het tweede jaar 75 procent. Daarnaast geldt bij de gemeenten een derde ziektejaar voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In het wetenschappelijk onderwijs krijgt een zieke werknemer de eerste 38 weken 100 procent van het loon en in de daaropvolgende weken 76 procent van het loon. Bij de politie wordt het eerste half jaar 100 procent van het loon doorbetaald, het tweede half jaar 90 procent en vervolgens 80 en 70 procent.

Sommige werkgevers dragen ook bij aan de kosten van de zorgverzekering. De vergoeding ligt meestal rond de € 200 tot € 300 per jaar. Bij arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door het beroep kennen alle overheidssectoren een aanvullende uitkering op de arbeidsongeschiktheidsverzekering toe. Het percentage van de aanvulling is daarbij gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid, waarbij een hogere arbeidsongeschiktheid zorgt voor een hogere aanvullende uitkering. Een aantal overheidssectoren kent nog andere vergoedingen. Zo kennen de rijksoverheid, de gemeenten, het vo en hbo een vergoeding voor de bedrijfshulpverlener. In het mbo bestaat er een vergoeding voor de EHBO'er.

Recente veranderingen

De sectoren die een bijdrage geven in de ziektekosten of zorgverzekering hebben deze bedragen over de tijd minimaal opgehoogd. De loondoorbetalingsregelingen bij ziekte zijn onveranderd gebleven, evenals de aanvullende uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en eventuele andere vergoedingen.

Geraadpleegde bronnen

Sector	Bron	Jaartal
Rijk	ARAR	2016
	Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984	2016
	Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk	2014 - heden
Provincies	Cao provincies	2016
Gemeenten	CAR-UWO Integraal	2016
Rechterlijke macht	Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren	2016
	Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren	2016
	Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren	2015
	Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren	2016 - heden
Waterschappen	Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel	2016
PO	Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Primair Onderwijs	2016-2017
VO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs	2016 - 2017
MBO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneducatie	2016 - 2017
HBO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs	2016 - 2017
WO	Cao Nederlandse Universiteiten	2015 - 2016
Politie	BARP	2016
	Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie	2016
	Besluit bezoldiging politie	2016
	Reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie	2016
Defensie burger	BARD	2014 - 2016
	Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie	2016 - heden
	Suppletierегeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Defensie	2012 - heden
	Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie	2012 - 2017
Defensie militair	AMAR	2013 - 2016
	Inkomstenbesluit militairen	2016 - 2017

Bijlage B Tabellen loonverschillen

Tabel B. 1 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij het Rijk en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, Rijksoverheid	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 25,60	€ 25,00	€ 0,60	2,4%
2007	€ 26,60	€ 26,00	€ 0,60	2,3%
2008	€ 27,50	€ 27,10	€ 0,40	1,5%
2009	€ 28,20	€ 27,60	€ 0,60	2,2%
2010	€ 29,30	€ 28,30	€ 1,00	3,5%
2011	€ 29,80	€ 29,00	€ 0,80	2,8%
2012	€ 30,50	€ 30,00	€ 0,50	1,7%
2013	€ 30,80	€ 31,50	-€ 0,70	-2,2%
2014	€ 31,50	€ 31,90	-€ 0,40	-1,3%
2015	€ 32,60	€ 32,40	€ 0,20	0,6%
2016	€ 33,30	€ 33,10	€ 0,20	0,6%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 1 komen overeen met Figuur 3.1

Tabel B. 2 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij de provincies en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, Provincies	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 27,00	€ 25,40	€ 1,60	6,3%
2007	€ 27,60	€ 25,40	€ 2,20	8,7%
2008	€ 29,10	€ 26,90	€ 2,20	8,2%
2009	€ 29,50	€ 27,60	€ 1,90	6,9%
2010	€ 29,90	€ 27,70	€ 2,20	7,9%
2011	€ 30,10	€ 29,20	€ 0,90	3,1%
2012	€ 32,00	€ 30,80	€ 1,20	3,9%
2013	€ 32,50	€ 32,40	€ 0,10	0,3%
2014	€ 32,80	€ 32,90	-€ 0,10	-0,3%
2015	€ 35,10	€ 33,60	€ 1,50	4,5%
2016	€ 36,00	€ 33,00	€ 3,00	9,1%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 2 komen overeen met Figuur 4.1

Tabel B. 3 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij de gemeenten en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, Gemeenten	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€22,50	€23,10	-€0,60	-2,6%
2007	€23,40	€24,20	-€0,80	-3,3%
2008	€24,70	€25,10	-€0,40	-1,6%
2009	€24,80	€25,70	-€0,90	-3,5%
2010	€25,60	€26,10	-€0,50	-1,9%
2011	€25,50	€26,60	-€1,10	-4,1%
2012	€26,80	€27,50	-€0,70	-2,5%
2013	€27,50	€28,90	-€1,40	-4,8%
2014	€28,50	€29,10	-€0,60	-2,1%
2015	€29,60	€29,90	-€0,30	-1,0%
2016	€30,40	€30,20	€0,20	0,7%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 3 komen overeen met Figuur 5.1

Tabel B. 4 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij de rechterlijke macht en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, rechterlijke macht	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€43,40	€33,60	€9,80	29,2%
2007	€44,80	€35,20	€9,60	27,3%
2008	€46,30	€34,90	€11,40	32,7%
2009	€47,80	€37,20	€10,60	28,5%
2010	€49,00	€37,40	€11,60	31,0%
2011	€48,80	€37,40	€11,40	30,5%
2012	€49,30	€38,80	€10,50	27,1%
2013	€49,80	€42,20	€7,60	18,0%
2014	€51,50	€42,60	€8,90	20,9%
2015	€52,60	€42,60	€10,00	23,5%
2016	€54,80	€42,20	€12,60	29,9%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 4 komen overeen met Figuur 6.1

Tabel B. 5 Gemiddelde cao-uurlonen van werknemers bij de waterschappen en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, waterschappen	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 23,00	€ 22,30	€ 0,70	3,1%
2007	€ 23,50	€ 23,30	€ 0,20	0,9%
2008	€ 24,40	€ 24,20	€ 0,20	0,8%
2009	€ 23,70	€ 24,10	-€ 0,40	-1,7%
2010	€ 23,80	€ 24,10	-€ 0,30	-1,2%
2011	€ 24,30	€ 24,20	€ 0,10	0,4%
2012	€ 25,60	€ 26,20	-€ 0,60	-2,3%
2013	€ 26,00	€ 26,90	-€ 0,90	-3,3%
2014	€ 26,60	€ 27,80	-€ 1,20	-4,3%
2015	€ 28,20	€ 29,00	-€ 0,80	-2,8%
2016	€ 28,50	€ 29,00	-€ 0,50	-1,7%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 5 komen overeen met Figuur 7.1

Tabel B. 6 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, primair onderwijs	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 20,40	€ 23,50	-€ 3,10	-13,2%
2007	€ 21,00	€ 24,50	-€ 3,50	-14,3%
2008	€ 22,00	€ 25,40	-€ 3,40	-13,4%
2009	€ 22,90	€ 25,80	-€ 2,90	-11,2%
2010	€ 23,20	€ 26,30	-€ 3,10	-11,8%
2011	€ 23,40	€ 26,00	-€ 2,60	-10,0%
2012	€ 23,90	€ 26,80	-€ 2,90	-10,8%
2013	€ 24,10	€ 27,90	-€ 3,80	-13,6%
2014	€ 24,50	€ 28,20	-€ 3,70	-13,1%
2015	€ 25,40	€ 29,00	-€ 3,60	-12,4%
2016	€ 25,80	€ 28,90	-€ 3,10	-10,7%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 6 komen overeen met Figuur 8.1

Tabel B. 7 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, voortgezet onderwijs	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 23,70	€ 26,30	-€ 2,60	-9,9%
2007	€ 24,70	€ 27,20	-€ 2,50	-9,2%
2008	€ 25,60	€ 28,10	-€ 2,50	-8,9%
2009	€ 27,50	€ 28,50	-€ 1,00	-3,5%
2010	€ 27,70	€ 29,10	-€ 1,40	-4,8%
2011	€ 28,30	€ 28,80	-€ 0,50	-1,7%
2012	€ 28,50	€ 29,70	-€ 1,20	-4,0%
2013	€ 28,70	€ 31,10	-€ 2,40	-7,7%
2014	€ 28,80	€ 30,80	-€ 2,00	-6,5%
2015	€ 30,20	€ 31,70	-€ 1,60	-5,0%
2016	€ 31,20	€ 31,40	-€ 0,20	-0,6%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 7 komen overeen met Figuur 9.1

Tabel B. 8 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, mbo	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 24,30	€ 25,10	-€ 0,80	-3,2%
2007	€ 25,70	€ 26,30	-€ 0,60	-2,3%
2008	€ 26,80	€ 27,30	-€ 0,50	-1,8%
2009	€ 27,30	€ 28,20	-€ 0,90	-3,2%
2010	€ 27,80	€ 28,60	-€ 0,80	-2,8%
2011	€ 27,50	€ 28,50	-€ 1,00	-3,5%
2012	€ 28,40	€ 29,70	-€ 1,30	-4,4%
2013	€ 28,90	€ 31,30	-€ 2,40	-7,7%
2014	€ 29,10	€ 31,40	-€ 2,30	-7,3%
2015	€ 29,80	€ 31,10	-€ 1,30	-4,2%
2016	€ 30,30	€ 31,20	-€ 0,90	-2,9%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 8 komen overeen met Figuur 10.1

Tabel B. 9 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers van universiteiten en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, universiteiten	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 25,50	€ 26,70	-€ 1,20	-4,5%
2007	€ 26,20	€ 27,30	-€ 1,10	-4,0%
2008	€ 27,60	€ 28,00	-€ 0,40	-1,4%
2009	€ 28,90	€ 29,20	-€ 0,30	-1,0%
2010	€ 29,70	€ 29,60	€ 0,10	0,3%
2011	€ 28,60	€ 29,20	-€ 0,60	-2,1%
2012	€ 28,80	€ 29,90	-€ 1,10	-3,7%
2013	€ 29,30	€ 31,10	-€ 1,80	-5,8%
2014	€ 30,10	€ 31,40	-€ 1,30	-4,1%
2015	€ 31,60	€ 32,10	-€ 0,50	-1,6%
2016	€ 31,90	€ 31,90	€ 0,00	0,0%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 9 komen overeen met Figuur 11.1

Tabel B. 10 Gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers bij de politie en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, politie	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 21,30	€ 19,90	€ 1,40	7,0%
2007	€ 22,10	€ 20,50	€ 1,60	7,8%
2008	€ 24,00	€ 20,90	€ 3,10	14,8%
2009	€ 23,90	€ 21,50	€ 2,40	11,2%
2010	€ 24,30	€ 22,10	€ 2,20	10,0%
2011	€ 23,90	€ 22,20	€ 1,70	7,7%
2012	€ 24,40	€ 22,70	€ 1,70	7,5%
2013	€ 25,20	€ 23,50	€ 1,70	7,2%
2014	€ 26,90	€ 24,10	€ 2,80	11,6%
2015	€ 28,00	€ 24,40	€ 3,60	14,8%
2016	€ 30,20	€ 24,60	€ 5,60	22,8%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 10 komen overeen met Figuur 12.1

Tabel B. 11 Gemiddelde totale bruto uurlonen van burgerpersoneel bij defensie en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, defensie	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 21,70	€ 22,70	-€ 1,00	-4,4%
2007	€ 21,70	€ 23,50	-€ 1,80	-7,7%
2008	€ 22,70	€ 25,00	-€ 2,30	-9,2%
2009	€ 23,60	€ 25,30	-€ 1,70	-6,7%
2010	€ 23,40	€ 24,80	-€ 1,40	-5,6%
2011	€ 23,70	€ 25,40	-€ 1,70	-6,7%
2012	€ 23,60	€ 26,30	-€ 2,70	-10,3%
2013	€ 24,50	€ 28,30	-€ 3,80	-13,4%
2014	€ 25,00	€ 28,50	-€ 3,50	-12,3%
2015	€ 25,80	€ 29,00	-€ 3,20	-11,0%
2016	€ 26,10	€ 29,50	-€ 3,40	-11,5%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 11 komen overeen met Figuur 13.1

Tabel B. 12 Gemiddelde totale bruto uurlonen van militair personeel bij defensie en vergelijkbare werknemers in de marktsector

Jaar	Gemiddeld bruto uurloon, defensie	Gemiddeld bruto uurloon, 'gelijken' in de markt	Absoluut verschil	Relatief verschil
2006	€ 21,90	€ 18,50	€ 3,40	18,4%
2007	€ 21,80	€ 18,70	€ 3,10	16,6%
2008	€ 22,70	€ 19,50	€ 3,20	16,4%
2009	€ 23,30	€ 19,50	€ 3,80	19,5%
2010	€ 23,20	€ 19,50	€ 3,70	19,0%
2011	€ 22,50	€ 19,60	€ 2,90	14,8%
2012	€ 23,20	€ 20,80	€ 2,40	11,5%
2013	€ 23,80	€ 21,80	€ 2,00	9,2%
2014	€ 24,40	€ 21,70	€ 2,70	12,4%
2015	€ 25,80	€ 22,50	€ 3,30	14,7%
2016	€ 25,20	€ 22,20	€ 3,00	13,5%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)
De cijfers in Tabel B. 12 komen overeen met Figuur 14.1

Bijlage C Kenmerken onderzoekspopula- tie per deelsector

	Rijksoverheid	Provincies	Gemeenten	Rechterlijke macht	Waterschap- pen
Geslacht					
Man	56%	58%	50%	41%	69%
Vrouw	44%	42%	50%	59%	31%
Gemiddelde leeftijd	47,8	49,8	48,5	49,2	49,1
Type contract					
Vast	94%	95%	91%		93%
Tijdelijk	6%	5%	9%		7%
Beroepsniveau					
Niveau 1	1%		2%		
Niveau 2	17%		23%		
Niveau 3	26%	19%	26%		25%
Niveau 4	55%	61%	50%	100%	51%
Etniciteit					
Nederlands	84%	92%	88%		92%
Westerse allochtoon	14%	8%	11%		8%
Niet-Westerse allochtoon	2%		1%		
Type dienstverband					
Voltijd	71%	58%	55%	59%	70%
Deeltijd	29%	42%	45%	41%	30%
Opleidingsniveau					
Maximaal vmbo	7%		7%		7%
Mbo	30%		34%		33%
Bachelor	27%	34%	35%		35%
Master	37%	38%	23%	100%	25%
Landsdeel					
Noord-Nederland	9%	24%	11%	.	12%
Oost-Nederland	19%	19%	21%	.	22%
West-Nederland	57%	37%	48%	45%	46%
Zuid-Nederland	14%	20%	20%	27%	20%
Aantal in data	2258	248	3570	71	342

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	Mbo	Universiteiten
Geslacht				
Man	16%	45%	44%	50%
Vrouw	84%	55%	56%	50%
Gemiddelde leeftijd	45,3	47,3	48,6	43,5
Type contract				
Vast	86%	83%	82%	65%
Tijdelijk	14%	17%	18%	35%
Beroepsniveau				
Niveau 1	1%	1%		
Niveau 2	10%	12%	16%	12%
Niveau 3	2%	2%		9%
Niveau 4	86%	85%	79%	79%
Etniciteit				
Nederlands	92%	89%	88%	85%
Westerse allochtoon	7%	10%		13%
Niet-Westerse allochtoon	1%	1%		3%
Type dienstverband				
Voltijd	24%	38%	40%	53%
Deeltijd	76%	62%	60%	47%
Opleidingsniveau				
Maximaal vmbo	2%	3%	4%	2%
Mbo	11%	12%	21%	14%
Bachelor	63%	50%	55%	15%
Master	24%	35%	20%	69%
Landsdeel				
Noord-Nederland	10%	10%	17%	9%
Oost-Nederland	25%	26%	25%	20%
West-Nederland	43%	47%	34%	53%
Zuid-Nederland	22%	16%	25%	18%
Aantal in data	3619	1889	964	1036

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

	Politie	Defensie, burger	Defensie, militair
Geslacht	70%	71%	90%
Man	30%	29%	10%
Vrouw			
Gemiddelde leeftijd	44,8	48,4	34,7
Type contract			
Vast	85%	93%	45%
Tijdelijk	15%	7%	55%
Beroepsniveau			
Niveau 1		4%	
Niveau 2	60%	35%	62%
Niveau 3		17%	6%
Niveau 4	20%	43%	32%
Etniciteit			
Nederlands	90%	88%	90%
Westerse allochtoon		12%	
Niet-Westerse allochtoon			
Type dienstverband			
Voltijd	75%	78%	
Deeltijd	25%	22%	
Opleidingsniveau			
Maximaal vmbo	10%	15%	11%
Mbo	63%	47%	66%
Bachelor	18%	22%	13%
Master	9%	16%	10%
Landsdeel			
Noord-Nederland	10%	5%	12%
Oost-Nederland	21%	21%	27%
West-Nederland	48%	59%	38%
Zuid-Nederland	20%	15%	23%
Aantal in data	947	225	483

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)