

Arbeidsinspectie



Kantoor Den Haag
Afdeling Concernbeleid
Team Monitoring en Beleidsinformatie

De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006

*Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit
tussen groepen werknemers*

November 2008

drs. Ö. Erdem
drs. J. Hoeben

INHOUDSOPGAVE**BLZ.**

	SAMENVATTING	I t/m X
1	INLEIDING	1
1.1	Doel	1
1.2	Gegevens	1
1.3	Indeling van het rapport	3
2	PROFIELVERSCHILLEN	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Profielverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven	5
2.2.1	Mannen en vrouwen	5
2.2.2	Voltijders en deeltijders	8
2.2.3	Autochtonen en allochtonen	10
2.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	13
2.3	Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren	16
2.3.1	Mannen en vrouwen	16
2.3.2	Voltijders en deeltijders	17
3	BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven	20
3.2.1	Mannen en vrouwen	20
3.2.2	Voltijders en deeltijders	22
3.2.3	Autochtonen en allochtonen	26
3.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	28
3.3	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren	33
3.3.1	Mannen en vrouwen	33
3.3.2	Voltijders en deeltijders	35
3.4	Gecorrigeerde beloningsverschillen	39
3.4.1	Inleiding	39
3.4.2	De techniek van de multipale regressieanalyse	39
3.4.3	Gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven en de overheidssectoren	39
3.5	Decompositie van de beloningsverschillen	46
3.6	Ontwikkelingen in de periode 2000-2006	51
3.6.1	Inleiding	51
3.6.2	Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2006	51
3.6.3	Beloningsverschillen in de overheidssectoren in de periode 2000-2006	53
4	INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT	55
4.1	Inleiding	55
4.2	Mannen en vrouwen	55
4.2.1	Externe mobiliteit	55
4.2.2	Interne mobiliteit	58
4.3	Voltijders en deeltijders	60
4.3.1	Externe mobiliteit	60
4.3.2	Interne mobiliteit	62

4.4	Autochtonen en allochtonen	63
4.4.1	Externe mobiliteit	63
4.4.2	Interne mobiliteit	66
4.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	67
4.5.1	Externe mobiliteit	67
4.5.2	Interne mobiliteit	69
4.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	70
4.6.1	Externe mobiliteit	70
4.6.2	Interne mobiliteit	73
5	EXTRA UITKERINGEN	75
5.1	Inleiding	75
5.2	Mannen en vrouwen	75
5.3	Voltijders en deeltijders	77
5.4	Autochtonen en allochtonen	78
5.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	80
5.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	81
6	OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU	83
6.1	Inleiding	83
6.2	Mannen en vrouwen	83
6.3	Voltijders en deeltijders	84
6.4	Autochtonen en allochtonen	85
6.4.1	Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2006	86
6.5	Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	90
BIJLAGEN		93
Bijlage I	Methode van onderzoek	95
	I.1 Verantwoording van de steekproef	97
	I.2 Gegevensverzameling	102
	I.2.1 Samenstelling van het brutoloon	103
	I.3 Multipale regressieanalyse	106
Bijlage II	Gehanteerde indelingen	109
Bijlage III	Tabellen	117
Bijlage IV	Ontwikkeling gecorrigeerde beloningsverschillen 2000-2006	207
	IV.1 Schattingsresultaten 2000-2006	208
	IV.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties	212

SAMENVATTING

Inleiding

Dit rapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen alsmede werknemers met vaste en tijdelijke arbeidscontracten in 2006. Voorts komen de verschillen aan bod tussen de hiervoor genoemde werknemerscategorieën op het gebied van opleiding in relatie tot het functieniveau en op het gebied van extra uitkeringen die veelal één à tweemaal per jaar worden uitgekeerd (winstafhankelijke of overige uitkeringen, zoals een extra maand, arbeidsmarkttoeslagen of functioneringstoeslagen).

Onder beloning wordt in dit rapport verstaan het brutouurloon, dit is het maandsalaris gedeeld door het aantal gewerkte uren per maand. De extra uitkeringen maken geen deel uit van het brutouurloon.

Van mobiliteit is sprake als de werknemer het bedrijf in- of uitstroomt (externe mobiliteit) of als de werknemer een andere baan krijgt binnen het bedrijf (interne mobiliteit)

Er bestaan verschillen tussen werknemers in achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, arbeidsduur, etnische afkomst, type arbeidscontract, opleidings- en functieniveau, functiesoort en bedrijven waar werknemers werkzaam zijn (overheid of bedrijfsleven, bedrijfsomvang en economische sector). Door deze verschillen nemen werknemers in de hierboven genoemde categorieën andere posities in op de arbeidsmarkt.

De (ongecorrigeerde) beloningsverschillen tussen werknemers hangen voor een belangrijk deel samen met de verschillen in de achtergrondkenmerken. Als wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken dan resteert een gecorrigeerd beloningsverschil. Dat er na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken nog een beloningsverschil bestaat, kan het gevolg zijn van het niet meenemen van alle relevante achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op de beloning (bijvoorbeeld de gezinssituatie, de motivatie of het arbeidsverleden bij andere werkgevers). Voorts kan er sprake zijn van een wat te grove meting en indeling bij enkele achtergrondkenmerken. Tot slot kan er sprake zijn van belonings-discriminatie.

Gebruikte gegevensbestanden

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) in 2006 van de Arbeidsinspectie. Het AVO-onderzoek is een representatief onderzoek dat periodiek wordt gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven en bij de vier overheidssectoren rijk, onderwijs, rechterlijke macht en defensie. Daartoe zijn in ruim 2.600 bedrijven van ruim 52.000 werknemers gegevens verzameld over onder andere de verdiende lonen, de wekelijkse arbeidsduur en diverse achtergrondkenmerken. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren de gegevens verzameld van ruim 85.000 werknemers. Voor de overheidssectoren zijn minder achtergrondkenmerken bekend dan voor het bedrijfsleven. Zo ontbreken gegevens over etnische afkomst, type arbeidscontract en opleidingsniveau van de werknemers in de overheidssectoren.

Tabel S1 geeft de verdeling van werknemers in het bedrijfsleven en de overheidssectoren naar de vier onderzoeksgronden weer.

Tabel S.1 Procentuele verdeling van werknemers naar onderzoeksgronden in 2006 (Bedrijfsleven en overheidssectoren)

Onderzoeksgronden	Bedrijfsleven	Overheidssectoren
Geslacht		
Man	54	49
Vrouw	46	51
Arbeidsduur		
Voltijd	53	59
Deeltijd ≥ 12 uur	36	38
Deeltijd < 12 uur	11	3
Etnische afkomst		
Allochtoon	7	**
Autochtoon	93	**
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	79	**
Regulier contract voor bepaalde tijd	12	**
Flexcontract* voor onbepaalde tijd	4	**
Flexcontract* voor bepaalde tijd	3	**
Uitzendkracht met contract onbepaalde tijd	1	**
Uitzendkracht met contract bepaalde tijd	1	**
Totaal	100	100

* Met werknemers met een flexcontract worden in deze rapportage oproepkrachten, vakantiekrachten, seizoenshulp en thuiswerkers bedoeld.

** Niet gemeten voor de overheidssectoren.

Beloningsverschillen

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven

Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen in 2006 gemiddeld 23% minder dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen. Het beloningsverschil stijgt met de leeftijd. Voor een belangrijk deel is dit beloningsverschil toe te schrijven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen.

Vrouwen zijn ten opzichte van mannen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werken vaker in deeltijd. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau. Ze hebben ook vaker dan mannen een flexibele arbeidsovereenkomst. Vrouwen werken vaker dan mannen in de sector gezondheids- en welzijnzorg en minder vaak in de sectoren industrie en bouwnijverheid.

Bovenstaande verschillen in achtergrondkenmerken wijzen overigens niet noodzakelijkerwijs in de richting van een beloningsachterstand van vrouwen op mannen. Vrouwen met kleine deeltijdbanen in het bedrijfsleven bijvoorbeeld hebben een beloningsvoorsprong op mannen met kleine deeltijdbanen.

Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen, dan resteert een *gecorrigeerd beloningsverschil* van 6,5% in 2006. Met andere woorden, als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen de opleiding, het functieniveau, het aantal dienstjaren etc. gelijk zijn, dan verdienen vrouwen 6,5% minder dan mannen. 16,5 procentpunten van het (ongecorrigeerde) beloningsverschil hangt dus samen met de verschillen in achtergrondkenmerken waarvoor is gecorrigeerd.

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen is significant gedaald van 7,2% in 2004 naar 6,2%¹ in 2006.

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren

In de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren rijk, onderwijs, rechterlijke macht en defensie verdienen vrouwen in 2006 gemiddeld 12% minder dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde beloningsverschil*. Evenals in het bedrijfsleven stijgt het beloningsverschil in de overheidssectoren ook met de leeftijd. Het beloningsverschil is ook hier voor een belangrijk deel te verklaren uit de verschillen in achtergrondkenmerken.

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen in de overheidssectoren over het algemeen jonger en werken ze vaker in deeltijd. Ze werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak functies in de hoogste niveaus (met name leidinggevende functies).

Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren, na correctie voor de invloed van verschillen in achtergrondkenmerken, is in 2006 2,6%. Ten opzichte van 2004 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* in geringe mate gedaald (2,9%).

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven

Deeltijders die 12 uur per week of meer werken (grote deeltijders) verdienen in het bedrijfsleven *ongecorrigeerd* 22% minder dan voltijders. Kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) verdienen 42% minder dan voltijders.

Ook hier zijn de *ongecorrigeerde beloningsverschillen* in belangrijke mate toe te schrijven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en deeltijders.

Deeltijdbanen worden vooral vervuld door vrouwen en jongeren. Jongeren tot 23 jaar zijn oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld minder dienstjaren bij hun huidige werkgever dan voltijders. Deeltijders zijn gemiddeld lager opgeleid dan voltijders. Voorts vervullen deeltijders relatief vaker een functie van laag niveau dan voltijders. Deeltijders hebben relatief vaker dan voltijders een flexcontract en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Deeltijders hebben relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie en minder vaak een technische en/of handarbeidfunctie en een bestuursfunctie. Deeltijders werken relatief vaak in de reparatie consumentenartikelen, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. In de zakelijke dienstverlening, industrie en bouwnijverheid werken relatief weinig deeltijders.

¹ Om de ontwikkeling van de beloningsverschillen in de periode 2000-2006 in kaart te brengen, wordt een ander model gehanteerd. Wat resultaten betreft kan dit model in geringe mate afwijken van het model waarmee het niveau van de beloningsverschillen in 2006 wordt geschat. Voor meer informatie zie hoofdstuk 1.

Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en deeltijders verdienen grote deeltijders in het bedrijfsleven in 2006 3,1% minder dan voltijders. Kleine deeltijders verdienen ten opzichte van de voltijders 2,8% minder.

Ten opzichte van 2004 zijn de *gecorrigeerde beloningsverschillen* tussen voltijders en grote deeltijders in 2006 in het bedrijfsleven significant afgenomen, terwijl tussen voltijders en kleine deeltijders in geringe mate zijn toegenomen.

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren

Grote deeltijders in de overheidssectoren verdienen *ongecorrigeerd* 6% minder dan voltijders en kleine deeltijders verdienen 8% minder.

Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders in de overheidssectoren vaker vrouw dan man. Ten opzichte van voltijders zijn kleine deeltijders relatief vaak ouder dan 55 jaar. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in functies van hoog niveau (met name leidinggevende functies) dan voltijders. Deeltijders zijn vooral werkzaam in het onderwijs.

Wanneer gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken dan is er tussen voltijders en grote respectievelijk kleine deeltijders in de overheidssectoren in 2006 geen sprake van een beloningsverschil.

Ook in 2004 was er geen sprake van een beloningsverschil tussen voltijders en grote respectievelijk kleine deeltijders in de overheidssectoren.

Beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen autochtone en allochtone werknemers in het bedrijfsleven is 23% ten nadele van de allochtonen. Zoals bij de meeste onderzoeksgronden geldt, neemt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen de (volwassen) autochtone en allochtone werknemers toe naarmate de leeftijd stijgt.

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen jonger en lager opgeleid. Ze vervullen relatief vaak technische- of handarbeidfuncties en verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuurs- en administratieve functies. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. Verder hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Allochtonen werken relatief vaak in de horeca en zakelijke dienstverlening en minder vaak in de bouwrijverheid en gezondheids- en welzijnszorg.

Gecorrigeerd voor de verschillen in de posities verdienen allochtone werknemers in het bedrijfsleven in 2006 gemiddeld 4,9% minder dan hun autochtone collega's. Vergelijken met 2004 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen autochtone en allochtonen werknemers in 2006 nauwelijks veranderd.

Beloningsverschillen tussen werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd in het bedrijfsleven

Werknemers in het bedrijfsleven met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen *ongecorrigeerd* gemiddeld 28% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld 30% minder dan werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen. Werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd zijn ongeveer gelijk verdeeld over beide seksen. Werknemers met een flexcontract zijn in meerderheid vrouw. Flexcontracten (zowel vaste als tijdelijke) zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten. Bij de reguliere contracten is het percentage deeltijders een stuk lager. Het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vaste contracten. Dit geldt zowel bij de reguliere contracten als bij de flexcontracten. Werknemers met een flexcontract zijn relatief minder vaak hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract hebben relatief vaker een laag functieniveau dan werknemers met een regulier contract. Tenslotte, werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de reparatie consumentenartikelen en handel, horeca, gezondheids- en welzijnszorg en zakelijke dienstverlening en relatief weinig in de landbouw, industrie en bouwnijverheid.

Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd in 2006 4,7% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Dit beloningsverschil was in 2004 5,9%. Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is in 2006 2,1%. Dit percentage is ten opzichte van 2004 nauwelijks gewijzigd (2,3%).

In tabel S.2 is een samenvattend overzicht van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven en overheidssectoren voor de verschillende onderzoeksgronden weergegeven.

Tabel S.2 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven en overheidssectoren in 2006

Onderzoeksgronden	ONGECORRIGEERD		GECORRIGEERD	
	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Bedrijfsleven	Overheidssectoren
Geslacht				
Vrouwen (vs mannen)	-23	-12	-6,5	-2,6
Etniciteit				
Allochtonen (vs autochtonen)	-23	**	-4,9	**
Arbeidsduur				
Grote deeltijd (vs voltijd)	-22	-6	-3,1	0,1*
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-42	-8	-2,8	-0,3*
Contractvorm				
Regulier contract voor bepaalde tijd (vs onbepaalde tijd)	-28	**	-4,7	**
Flexcontract voor bepaalde tijd (vs onbepaalde tijd)	-30	**	-2,1	**

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

** Niet gemeten voor de overheidssectoren.

Externe en interne mobiliteit

Van externe mobiliteit is sprake als een werknemer een bedrijf in- of uitstroomt. De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2006 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten waar ze oktober 2006 wel werken. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2005 die het bedrijf voor oktober 2006 hebben verlaten dan wel in oktober 2006 niet hebben gewerkt. Er is sprake van interne mobiliteit (in 2006) als een werknemer in hetzelfde bedrijf (tussen de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006) van baan verandert.

Mannen en vrouwen

De in- en uitstroom (externe mobiliteit) van vrouwen is in 2006 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2005 is 18% in het daaraan voorafgaande jaar bij een bedrijf in dienst getreden tegen 15% van de mannen. Van de vrouwen in oktober 2003 heeft 17% een jaar later het bedrijf verlaten. Van de mannen werkt 15% een jaar later niet meer in hetzelfde bedrijf. De uitgestroomde mannen vertrekken relatief vaker dan de uitgestroomde vrouwen naar een andere werkgever. Ook zijn de ingestroomde mannen relatief vaker dan de ingestroomde vrouwen afkomstig van een andere werkgever. Ten opzichte van 2004 is de externe mobiliteit zowel voor mannen als voor vrouwen iets toegenomen.

De interne doorstroming (interne mobiliteit) naar een andere baan is voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Circa 3% van de vrouwen en 4% van de mannen die tussen oktober 2005 en oktober 2006 bij dezelfde werkgever werkten, is doorgestroomd naar een andere baan. Bij mannen en vrouwen is naar verhouding ongeveer even vaak sprake van promotie: 81% van de vrouwen die intern doorstromen maken promotie tegen 82% van de mannen. Ten opzichte van 2004 is de interne mobiliteit in 2004 voor zowel de mannen als vrouwen gelijk gebleven.

Voltijders en deeltijders

Kleine deeltijders stromen vaker in en uit dan voltijders en grote deeltijders. Van de voltijders in oktober 2006 is 14% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 15% ingestroomd en van de kleine deeltijders 31%. De uitstroom bedraagt voor de voltijders en de grote deeltijders 14%, tegen 30% voor de kleine deeltijders. De ingestroomde voltijders zijn relatief vaker dan de ingestroomde deeltijders afkomstig van een andere werkgever. Ingestroomde grote deeltijders zijn op hun beurt weer relatief vaker afkomstig van een andere werkgever dan kleine deeltijders. Kleine deeltijders zijn relatief vaak scholieren, studenten en oproepkrachten. De uitgestroomde voltijders vertrekken relatief vaker naar een andere werkgever dan de deeltijders. De uitgestroomde grote deeltijders stromen relatief vaker weer in bij een andere werkgever dan de kleine deeltijders.

Ten opzichte van 2004 zijn de voltijders extern mobieler geworden. De instroom van grote deeltijders is iets toegenomen. De externe mobiliteit van kleine deeltijders is gelijk gebleven. In beide jaren was de externe mobiliteit van kleine deeltijders veel hoger dan die van de overige werknemers. In beide jaren was de instroom van de verschillende groepen ongeveer even groot als de uitstroom.

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2005 en oktober 2006 5% door naar een andere baan binnen het bedrijf, voor de grote deeltijders is dat 2%. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot (afgerond) 0%. Voltijders die doorstromen maken vaker promotie (84%) dan grote deeltijders die doorstromen (78%)

Ten opzichte van 2004 is in 2006 de interne doorstroom van voltijders licht gestegen. Voor kleine deeltijders is er sprake van een lichte daling en voor de grote deeltijders is de interne mobiliteit gelijk gebleven.

Autochtone en allochtone werknemers

De in- en uitstroom van de allochtone werknemers is hoger dan die van de autochtone werknemers. In de periode oktober 2005-oktober 2006 ligt de instroom van allochtone werknemers op 22% tegen een instroom van 16% voor de autochtone werknemers. In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 18% tegen een uitstroom van 15% voor autochtone werknemers. Bij externe mobiliteit gaat het in de meeste gevallen om verandering van baan. Wanneer de categorie 'overig/onbekend' buiten beschouwing wordt gelaten, zijn de allochtone instromers iets vaker dan de autochtone instromers, naar een andere werkgever gegaan. Voor de uitstroom is er, na weglaten van de categorie 'overig/onbekend,' nauwelijks verschil tussen allochtonen en autochtonen in de mate waarin ze naar een andere werkgever gaan.

In 2004 én in 2006 is zowel de in- als de uitstroom voor de allochtone werknemers relatief groter dan die voor de autochtone werknemers. Ten opzichte van 2004 is de instroom van autochtone werknemers wat gestegen. De uitstroom van allochtone is een paar procentpunten gedaald.

De interne mobiliteit is voor allochtone werknemers iets hoger dan voor autochtone werknemers. Wel maken autochtonen die intern doorstromen vaker promotie dan allochtonen. In 2004 was de interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers aan elkaar gelijk. In 2006 zijn de allochtonen intern mobieler dan de autochtonen en intern mobieler dan beide groepen in 2004 waren.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

De in- en uitstroom voor werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is beduidend hoger dan de in- en uitstroom voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd.

Van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd in oktober 2006 is 5% ingestroomd tegen 81% van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2005 is 12% een jaar later uitgestroomd tegen 59% van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd. De ingestroomde werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd komen relatief vaker van een andere werkgever dan ingestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. De uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd gaan ook vaker naar een andere werkgever dan de uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd.

Voor de instroom maar ook de uitstroom van werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is toegenomen ten opzichte van 2004. Bij de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is ook een kleine toename van de in- en uitstroom ten opzichte van 2004.

Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2005 en oktober 2006 4% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is 5% intern doorgestroomd. Voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die intern doorstromen is vaker sprake van promotie dan voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Voor beide groepen is de interne mobiliteit iets toegenomen ten opzichte van 2004.

Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd

De in- en uitstroom voor flexwerkers (oproepkrachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en seizoen(hulp)krachten) met een contract voor bepaalde tijd is veel hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2006 is 11% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2006 is dit 72%. Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2005 is 19% in het daaropvolgende jaar uitgestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is dit 59%. Uitgestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn ten opzichte van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief minder vaak vertrokken naar een andere werkgever. Overigens zijn veel flexwerkers oproepkrachten of studenten en scholieren met een bijbaan, dat geldt het sterkst voor de flexwerkers met ene tijdelijke aanstelling.

De externe mobiliteit van flexwerkers is weinig veranderd ten opzichte van 2004.

Tussen oktober 2005 en oktober 2006 zijn 1% van de intern doorgestroomd. Dit geldt zowel voor aanstellingen van onbepaalde duur als voor aanstellingen van bepaalde duur. De interne mobiliteit is ongeveer gelijk aan die in 2004.

Extra uitkeringen

Mannen en vrouwen

Vrouwen ontvangen gemiddeld iets vaker een extra uitkering dan mannen (56% tegenover 53%). De extra uitkering uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon is voor vrouwen iets lager dan voor mannen.

Voor vrouwen is het percentage met een extra uitkering, na een toename in de periode 2002-2004, ongeveer gelijk gebleven. Voor de mannen is er sprake van een toename, waardoor het percentage mannen met een extra uitkering weer bijna op het niveau van 2002 zit. Uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon geldt hetzelfde: een kleine toename voor mannen terwijl de hoogte van de extra uitkering voor de vrouwen (gemiddeld) gelijk is gebleven.

Voltijders en deeltijders

Voltijders en grote deeltijders ontvangen vaker een extra uitkering dan kleine deeltijders. Van de voltijders en grote deeltijders ontvangt 57% een extra uitkering bovenop hun brutoloon en van de kleine deeltijders 34%. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders (7%) hoger dan voor grote en kleine deeltijders (beide 5%).

Ten opzichte van 2004 is het percentage voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders met een extra uitkering toegenomen van 55% en 56% in 2004 naar 57% in 2006. Voor de deeltijders is er ook een stijging ten opzichte van 2002, voor de voltijders ligt het percentage iets onder dat van 2002.

Autochtone en allochtone werknemers

Autochtone werknemers ontvangen vaker een extra uitkering dan allochtone werknemers. De hoogte van de uitkering in procenten van het bruto-jaarloon is voor de autochtone werknemers ook hoger dan voor de allochtone werknemers.

Het verschil in het percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2004 en 2006 gelijk gebleven op 2 procentpunt. In 2002 was het verschil tussen de allochtone en autochtone werknemers nog 10 procentpunt. In 2002 en 2004 waren er geen verschillen in de hoogte van de extra uitkering. In 2006 ontvangen de allochtonen gemiddeld een lagere uitkering dan de autochtonen.

Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd (exclusief flexwerkers)

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben veel vaker een extra uitkering dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2006 62% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 29%. De hoogte van de extra uitkering in procenten van het jaarloon is voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hoger dan voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd (6% tegenover 4%).

Het verschil in het percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur en werknemers met een contract voor bepaalde duur is flink toegenomen ten opzichte van 2002 en 2004. Dit komt vooral doordat werknemers met een contract voor bepaalde duur minder vaak dan in 2002 en 2004 een extra uitkering ontvangen. Het verschil in hoogte van de extra uitkering is iets toegenomen naar 2 procentpunt (ten gunste van de werknemers met een contract voor onbepaalde duur) in 2006.

Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

In 2006 hebben flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief vaker extra uitkeringen (31%) dan flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd (11%). De hoogte van de extra uitkering in procenten van het bruto-jaarloon is voor flexwerkers met een vast contract iets hoger dan voor flexwerkers met een tijdelijk contract. (4% tegenover 3%).

Het verschil in het percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur en werknemers met een contract voor bepaalde duur is iets toegenomen ten opzichte van 2002 en 2004. In de periode 2002-2004 is de hoogte van de extra uitkering ongeveer gelijk voor de flexwerkers met vaste en tijdelijke contracten en in 2006 ontvangen de flexwerkers met een vast contract net iets meer dan de flexwerkers met een tijdelijk contract.

Opleiding in relatie tot functieniveau

Een hoger functieniveau gaat, gemiddeld genomen, samen met een hoger opleidingsniveau. In dit onderzoek is gekeken naar de verschillen tussen verschillende groepen werknemers in de relatie tussen opleiding en functieniveau.

Mannen en vrouwen

Vrouwen met een functieniveau ‘midden’ of ‘hoog’ hebben in 2006 gemiddeld genomen een hogere opleiding genoten dan mannen met eenzelfde functieniveau. Op de hoogste functieniveaus heeft ruim 87% van de vrouwen tegen 76% van de mannen een hogere opleiding genoten.

Tussen 2004 en 2006 is het beeld van de opleiding in relatie tot het functieniveau en geslacht ongeveer gelijk gebleven.

Voltijders en deeltijders

Deeltijders hebben op hetzelfde functieniveau over het algemeen een hogere opleiding genoten dan voltijders. Op het hoogste functieniveau heeft ruim driekwart van de voltijders een hogere opleiding genoten tegen 86% van de grote deeltijders en 93% van de kleine deeltijders.

Voor voltijders en deeltijders komt het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2006 in grote lijnen overeen met het beeld in 2004.

Autochtone en allochtone werknemers

Voor functies van een laag en middelbaar niveau hebben autochtone werknemers gemiddeld een iets hogere opleiding genoten dan allochtonen. Allochtonen met een hoog functieniveau hebben iets vaker dan autochtonen een hoog opleidingsniveau.

Voor functies van middelbaar en hoog niveau is het beeld in 2004 en 2006 ongeveer gelijk. Voor functies van laag niveau geldt in 2006 dat allochtonen vaker een lagere opleiding hebben dan autochtonen, in 2004 was dit niet het geval.

Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Voor de functies van laag niveau geldt dat werknemers met een regulier contract relatief vaker een lage opleiding hebben genoten dan werknemers met een flexcontract.

Bij functies van middelbaar niveau is het opleidingsniveau van de werknemers met verschillende contractvormen ongeveer gelijk.

Op het hoogste functieniveau hebben werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd relatief minder vaak een hoge opleiding genoten dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd of een flexcontract voor onbepaalde tijd.

Het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2006 komt in grote lijnen overeen met het beeld in 2004. In 2006 hebben werknemers met een middelbaar functieniveau en een flexcontract voor onbepaalde tijd minder vaak een lage opleiding dan in 2004.

1 INLEIDING

1.1 Doel

Dit rapport beschrijft de verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken evenals de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers in het arbeidsproces in 2006. Gekeken is naar de verschillen bij indeling naar geslacht, etnische afkomst², arbeidsduur (voltijd en deeltijd) en type arbeidsovereenkomst (vast en tijdelijk). Bij indeling van werknemers naar type arbeidsovereenkomst worden de werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd nader onderverdeeld naar werknemers met een regulier contract en werknemers met een flexibel contract³.

Het onderzoek richt zich voor de verschillende groepen werknemers bij indeling naar geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidsovereenkomst in hoofdlijnen op de volgende onderdelen⁴:

1. de verdeling van deze groepen werknemers naar persoons-, functie en bedrijfskenmerken. Dit wordt beknopt in de vorm van profielen beschreven;
2. de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen deze groepen werknemers;
3. de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen deze groepen werknemers;
4. de verschillen in interne en externe mobiliteit tussen deze groepen;
5. de verschillen in extra uitkeringen tussen deze groepen;
6. de relatie tussen opleiding en functieniveau binnen deze groepen werknemers.

Waar mogelijk zijn de resultaten verbijzonderd naar geslacht en de leeftijdsgroepen ‘jonger dan 23 jaar, 23-35 jaar, 35-45 jaar en 45 jaar en ouder’.

1.2 Gegevens

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie. Het AVO-onderzoek wordt periodiek gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden.

² Bij de indeling naar etnische afkomst is aangesloten bij het begrip allochtoon uit de Wet Samen (inmiddels is deze wet niet meer van kracht). Tot de doelgroep allochtoon van de Wet Samen behoren mensen die zelf geboren zijn in, of waarvan een van de ouders geboren is in:

- Turkije
- landen in Zuid- of Midden-Amerika (w.o. Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba)
- landen in Afrika (w.o. Marokko)
- landen in Azië (m.u.v. Japan en voormalig Nederlands-Indië),
- voormalig Joegoslavië,
- Molukkers.

³ Met werknemers met een flexibel contract worden in deze rapportage oproepkrachten, vakantiekrachten, seizoenshulp en thuiswerkers bedoeld. Voor aanstellingen voor onbepaalde tijd wordt ook wel het begrip vast contract gebruikt. Aanstellingen voor bepaalde tijd worden in deze rapportage ook wel als tijdelijke contracten aangeduid. Reguliere contracten zijn niet-flexcontracten. Uitzendkrachten zijn, tenzij anders vermeld, als een afzonderlijke categorie opgenomen.

⁴ De vragen worden voor het bedrijfsleven en overheidssectoren afzonderlijk onderzocht. Voor de overheidssectoren zijn geen gegevens beschikbaar over etniciteit en type arbeidsovereenkomst met als gevolg dat de onderzoeksvragen zich beperken voor de groepen werknemers bij indeling naar geslacht en arbeidsduur.

In het bedrijfsleven (markt- en zorgsector) zijn de gegevens op basis van een steekproef bij bedrijven en instellingen verzameld door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie. Naast de uit de loonadministraties afkomstige beloningsgegevens zijn ook gegevens verzameld over een groot aantal persoons-, functie- en bedrijfskenmerken⁵.

Voorts zijn voor de vier overheidssectoren (rijk, onderwijs, rechterlijke macht en defensie) gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Voor de overheidssectoren zijn geen gegevens beschikbaar voor de persoons- en functiekenmerken opleidingsniveau, etnische afkomst, type arbeidsovereenkomst en functiesoort⁶.

Het rapport sluit aan bij de in 2003, 2004 en 2006 gepubliceerde rapporten van de Arbeidsinspectie over de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers in het arbeidsproces (*De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*, *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002* en *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004*). Evenals de voorgaande twee rapporten gaat dit rapport naast de verschillen in de arbeidsmarktposities van mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen en voltijders en deeltijders ook nader in op de verschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd en op de verschillen tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd.

Naast het niveau van de beloningsverschillen tussen groepen werknemers in 2006, worden, evenals in de voorgaande rapporten, ook de ontwikkeling van de beloningsverschillen door de tijd heen in kaart gebracht. Om die ontwikkelingen in beeld te kunnen brengen wordt wel een ander model gehanteerd dan het model waarmee het niveau van de beloningsverschillen geschat wordt. De oorzaak voor het kiezen van een ander model ligt in het feit dat de variabelen (kenmerken) in beide modellen niet hetzelfde zijn. Met ingang van het onderzoek *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002* is namelijk een nieuwe variabele, ‘type arbeidsovereenkomst’, toegevoegd om de beloningsverschillen tussen werknemers iets beter te kunnen verklaren. Daarmee is een nieuw model en zodoende een kloof tussen 2000 en 2002 ontstaan. Om deze kloof te overbruggen is in de rapporten ook het oude model opgenomen zodat de beloningsverschillen in 2000 en daarna gepresenteerd kunnen worden. Opgelet dient te worden dat in het rapport voor het schatten van de beloningsverschillen twee modellen worden gehanteerd die, ook al is dat in beperkte mate, tot andere resultaten kunnen leiden. Voor meer informatie hierover zie paragraaf 3.6 in hoofdstuk 3.

In het rapport wordt over het bedrijfsleven en de overheidssectoren afzonderlijk gerapporteerd, omdat een aantal functie- en persoonskenmerken niet bekend zijn voor de overheidssectoren. Voor de overheidssectoren beperkt het onderzoek zich daarom tot de verschillen tussen mannen en vrouwen en de verschillen tussen voltijders en deeltijders. Voor de verschillende groepen werknemers wordt steeds uitgegaan van dezelfde populatie, dezelfde indelingen van variabelen en wordt bij het corrigeren van de beloningsverschillen voor verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken één uniforme werkwijze gebruikt.

⁵ Voor een beschrijving van de opzet van het onderzoek zie: *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2006. Een onderzoek naar de ontwikkelingen in de brutouurlonen en de extra uitkeringen* van J. Hoeben, A. Faas, M. Bos en J.A. Samadhan, December 2007.

⁶ Van de sector defensie is in 2006 zowel voor het militair-personeel als voor het burgerpersoneel het aantal dienstjaren onbekend.

Ten slotte nog een belangrijke kanttekening over een deel van de overheidsgegevens van 2006 en de analyses daarvan. Een deel van de werknemers in het onderwijs kon volgens het LTD-functieniveau niet ingedeeld worden. De reden hiervoor was dat de salarisschalen van deze werknemers zodanig een grote spreiding kenden, dat twee of meerdere functieniveaus elkaar overlaptten. Het toekennen van een functieniveau is in zo'n situatie door ons achterwege gebleven. Het aandeel werknemers met een onbekend functieniveau vormde uiteindelijk een substantieel deel van de steekproef. Als gevolg hiervan is besloten om deze groep werknemers in de analyses buiten beschouwing te laten.

Werknemers met een onbekend functieniveau vormden ook in het vorige onderzoek (over 2004) een substantieel deel van de steekproef. Toen is deze groep werknemers wel in de analyses meegenomen. Om toch tot nauwkeurige resultaten te bekomen zijn de beloningsverschillen in 2004 opnieuw berekend dan wel geschat en in dit rapport opgenomen.

1.3 Indeling van het rapport

De indeling van dit rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 gaat nader in op de verschillen tussen groepen werknemers naar persoons-, functie- en bedrijfskenmerken. Door deze verschillen nemen de groepen werknemers ten opzichte van elkaar een andere positie in op de arbeidsmarkt en treden er verschillen op in de (gemiddelde) beloning.

Hoofdstuk 3 gaat over de beloningsverschillen tussen de groepen werknemers. Eerst komen de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen aan bod. Vervolgens worden de beloningsverschillen gepresenteerd als rekening wordt gehouden met de verschillen in de achtergrondkenmerken tussen werknemers (het *gecorrigeerde* beloningsverschil). Met een decompositieanalyse wordt het verklaarde deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil nader toegeschreven aan de verschillen in de posities op de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de beloningsverschillen in de periode 2000-2006.

Hoofdstuk 4 gaat nader in op de verschillen in interne en externe mobiliteit tussen de werknemerscategorieën. In hoofdstuk 5 komen de verschillen in extra uitkeringen aan bod. En ten slotte wordt in hoofdstuk 6 nader ingegaan op de verschillen in de relatie tussen het opleidingsniveau en LTD-functieniveau voor de verschillende werknemerscategorieën.

Bijlage I bevat de methode van het onderzoek. Bijlage II geeft een toelichting op gehanteerde begrippen en indelingen. Bijlage III bevat tabellen met gedetailleerd cijfermateriaal. In bijlage IV wordt uitgebreider ingegaan op de ontwikkeling van de gecorrigeerde beloningsverschillen in de periode 2000-2006.

2 PROFIELVERSCHILLEN

2.1 Inleiding

Verschillen in beloning tussen groepen werknemers is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het uiteenlopen van de samenstelling van de groepen werknemers. Daarom zal, voordat in hoofdstuk 3 de beloningsverschillen aan bod komen, in dit hoofdstuk eerst nader worden ingegaan op de verschillen in de samenstelling tussen de groepen werknemers.

Met de persoons-, functie- en overige (bedrijfs-) kenmerken uit het AVO-onderzoek is het mogelijk de samenstelling van groepen werknemers nader in kaart te brengen en voor de werknemerscategorieën een profielschets te maken. Het AVO-onderzoek bevat gegevens over de persoonskenmerken geslacht, arbeidsduur, etnische afkomst, type arbeidscontract, leeftijd, aantal dienstjaren bij de huidige werkgever en opleidingsniveau. Voorts worden de werknemers ingedeeld naar brutourloon en brutojaarloon. De functiekenmerken zijn functiesoort (zoals handarbeid, administratief, verzorgend) en functieniveau (van eenvoudige functies met zich steeds herhalende werkzaamheden tot leidinggevende functies van grote ondernemingen). Bijlage II bevat de beschrijving van de gebruikte indelingen van functies naar niveau en soort. Als overige (bedrijfs-) kenmerken zijn opgenomen de economische sector, de bedrijfsomvang, de regio waar het bedrijf is gevestigd, het al dan niet toepassen van een collectieve arbeids-overeenkomst en het al dan niet toepassen van een beloningssysteem met salarisschalen.

In de hierna volgende paragrafen zijn voor het bedrijfsleven en de overheid afzonderlijk de verschillen in de samenstelling van de groepen werknemers weergegeven. Tabellen III.1.B t/m tabel III.5.B in bijlage III, bevatten meer gedetailleerde informatie over de verdeling van groepen werknemers naar diverse achtergrondkenmerken.

2.2 Profielverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven

2.2.1 *Mannen en vrouwen*

In het bedrijfsleven is in oktober 2006 54% van de werknemers man en 46% vrouw⁷. In vergelijking met 2004 is het percentage vrouwen met één procentpunt toegenomen.

De volgende tabel laat zien dat uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar een aantal achtergrondkenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- vrouwen werken vaker in deeltijd⁸. Ongeveer 77% van de vrouwen heeft een deeltijdbaan tegen 21% van de mannen;
- het percentage allochtone werknemers is onder vrouwen iets kleiner dan onder mannen (6% versus 7%);

⁷ In feite gaat het hier om banen van werknemers. Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt uit op verdeling 55% mannen en 45% vrouwen in 2006. Zie CBS, Statistisch jaarboek 2008.

⁸ Werknemers werken in deeltijd als ze minder uren werken dan de voor het bedrijf geldende volledige werkweek, meestal 36, 38 of 40 uur, werken. Deeltijders zijn nader onderverdeeld in kleine (werknemers die minder dan 12 uur werken) en grote deeltijders.

- vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen. 12% van de werkende vrouwen heeft een hoog opleidingsniveau (HBO, WO) afgerond tegenover 19% van de mannen. Vrouwelijke werknemers hebben vaker dan mannen een opleiding van midden niveau afgerond, respectievelijk 37% versus 27%. Vrouwen hebben bijna even vaak als mannen een laag opleidingsniveau achter de rug;
- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau (LTD-functieniveaus I en II). Twee op de tien vrouwen heeft een baan van laag niveau ten opzichte van één op de tien van de mannen. In de hogere functies komen juist vaker mannen voor (LTD-functieniveaus V t/m VIII). Twee op de tien mannen heeft een baan van hoog niveau ten opzichte van één op de tien van de vrouwen;
- vrouwen hebben minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd⁹ dan mannen (77% versus 81%). Vrouwen hebben daarentegen vaker een flexcontract (oproepkracht, thuiswerker, vakantiekracht of seizoenskracht) dan mannen (9% versus 4%).

Tabel 2.1 Verdeling van mannen en vrouwen naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Arbeidsduur			
Voltijd	23	79	53
Deeltijd ≥ 12 uur	60	15	36
Deeltijd < 12 uur	17	6	11
Etnische afkomst			
Allochtoon	6	7	7
Autochtoon	94	93	93
Contractvorm			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	77	81	79
Regulier contract voor bepaalde tijd	13	11	12
Flexcontract voor onbepaalde tijd	6	2	4
Flexcontract voor bepaalde tijd	3	2	3
Uitzendkracht met contract onbepaalde tijd	0	1	1
Uitzendkracht met contract bepaalde tijd	1	2	1
Functieniveau¹			
Laag (I en II)	21	12	16
Midden (III en IV)	67	62	64
Hoog (V t/m VIII)	9	21	16
Onbekend	2	5	4
Opleiding²			
Laag (LO, AVO, LB)	38	40	39
Midden (M(B)O)	37	27	31
Hoog (HBO, WO)	12	19	16
Onbekend	13	14	14
Totaal	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

² LO= lager onderwijs; AVO= algemeen voortgezet onderwijs (MAVO); LB= lager beroepsonderwijs; M(B)O = middelbaar (beroeps)onderwijs;

⁹ In deze rapportage wordt ook wel het begrip 'tijdelijk contract' gebruikt voor contracten van bepaalde tijd. Contracten voor onbepaalde tijd worden ook wel aangeduid met de term 'vaste contracten'. Niet-flexcontracten worden hier ook wel reguliere contracten genoemd.

Tabel III.1.B uit bijlage III laat verder zien dat uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- vrouwen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Circa 41% van de vrouwen is jonger dan 35 jaar tegen 36% van de mannen. Daar staat tegenover dat 31% van de vrouwen tegen 35% van de mannen 45 jaar of ouder is;
- vrouwen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Circa 57% van de vrouwen heeft minder dan zes dienstjaren bij de huidige werkgever tegen 52% van de mannen. Circa 23% van de vrouwen tegen 29% van de mannen heeft meer dan 10 dienstjaren bij de huidige werkgever;
- vrouwen zijn vaker werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg (34% van de vrouwen en 4% van de mannen). Mannen werken vaker in de industrie (20% versus 7%) en bouwnijverheid (10% tegen 1%);
- vrouwen zijn vaker werkzaam in verzorgende en dienstverlenende (53% van de vrouwen en 26% van de mannen) en administratieve functies (respectievelijk 18% en 8%), terwijl mannen vaker werkzaam zijn in technische en/of handarbeidfuncties (6% van de vrouwen en 32% van de mannen) en in bestuursfuncties (respectievelijk 4% en 12%);
- vrouwen hebben vaker een laag brutourloon dan mannen. 28% van de vrouwen heeft een brutourloon van maximaal 130% WML (wettelijk minimumloon) tegen 15% van de mannen. Mannen hebben bijna twee keer zo vaak een brutourloon van meer dan 200% WML dan vrouwen (respectievelijk 44% en 23%);
- vrouwen hebben ook vaker een laag brutojaarloon. 83% van de vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen (€ 29.500 in 2006) tegen 45% van de mannen.

Verschillen tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven)

Vrouwen zijn ten opzichte van mannen over het algemeen jonger, lager opgeleid, korter in dienst bij huidige werkgever en werken vaker in deeltijd en tegen een lager brutourloon.

Ze zijn relatief vaak werkzaam in lagere functies. Ze vervullen relatief vaak een verzorgende en administratieve functie. Ze hebben ook vaker dan mannen een flexibele arbeidsovereenkomst.

Vrouwen werken vaker dan mannen in de sector gezondheids- en welzijnszorg en minder vaak in de sectoren industrie en bouwnijverheid.

Voorts hebben vrouwen vaker een laag brutourloon dan mannen. Vrouwen hebben ook vaker een laag brutojaarloon dan mannen.

2.2.2 Voltijders en deeltijders

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2006 53% van de werknemers een voltijdbaan en 47% een deeltijdbaan. Van de werknemers met een deeltijdbaan heeft drie op de vier een baan van 12 uur per week of meer. Werknemers met een deeltijdbaan van 12 uur per week of meer worden hierna ook wel aangeduid als ‘grote deeltijders’ en werknemers met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur als ‘kleine deeltijders’.

Ten opzichte van 2004 is het percentage werknemers met een deeltijdbaan met 2 procentpunten toegenomen. De verhouding tussen grote en kleine deeltijders is gelijk gebleven.

Tabel 2.2. laat de verdeling van werknemers met een voltijd- en deeltijdbaan naar een aantal achtergrondkenmerken zien. Hieruit komt naar voren dat:

- voltijdbanen vaker worden vervuld door mannen dan door vrouwen: twee op de tien voltijdbanen worden vervuld door vrouwen. Echter acht op de tien van de grote deeltijdbanen en zeven op de tien van de kleine deeltijdbanen, worden door vrouwen bezet;
- het aandeel alloctonen onder voltijders 7% en onder grote en kleine deeltijders respectievelijk 7% en 9% is;
- kleine deeltijders relatief vaker een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) hebben dan grote deeltijders en voltijders. Voltijders hebben daaren-tegen relatief vaker dan grote en kleine deeltijders een hoge opleiding afgerond;
- grote en kleine deeltijders relatief vaker functies van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) bezetten dan voltijders. Bijna een op de tien van de voltijders heeft een functie van laag niveau. Van de grote deeltijders heeft bijna twee op de tien een functie van laag niveau en van de kleine deeltijders bijna vijf op de tien. Kleine deeltijders met een functie van hoog niveau (LTD-functieniveaus V t/m VIII) worden sporadisch aange troffen. Van de grote deeltijders heeft 10% een hoger functieniveau tegenover 23% van de voltijders;
- kleine deeltijders relatief vaak een flexcontract hebben (34% van de kleine deeltijders tegen 8% van de grote deeltijders en minder dan één procent van de voltijders). Kleine deeltijders hebben daarentegen relatief minder vaak een contract voor onbepaalde tijd dan grote deeltijders en voltijders (respectievelijk 49%, 79% en 86%).

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen deeltijders en voltijders naar achtergrondkenmerken mede samenhangen met het geslacht. Tabel 2.2 laat zien dat er binnen de categorieën van arbeidsduur weinig grote verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Wat opvalt is dat de mannen met een deeltijdbaan relatief vaak van allochtone afkomst zijn. Voorts hebben vrouwen met een deeltijdbaan vaker een regulier contract voor onbepaalde tijd dan mannen met een deeltijdbaan. Hiertegenover staat dat mannen met een voltijdbaan vaker een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben dan vrouwen met een voltijdbaan.

Tabel 2.2 Verdeling van voltijders en deeltijders per geslacht naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Geslacht									
Vrouwen			20			78			70
Mannen			80			22			30
Etnische afkomst									
Allochtoon	8	6	7	5	10	7	7	15	9
Autochtoon	92	94	93	95	90	93	93	85	91
Contractvorm									
Regulier contract voor onbep. tijd	79	87	86	82	67	79	53	40	49
Regulier contract voor bep. tijd	20	10	12	10	14	11	14	16	15
Flexcontract voor onbep. tijd	0	0	0	4	6	5	19	23	20
Flexcontract voor bep. Tijd	0	0	0	2	6	3	12	19	14
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	1	1	0	2	1	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep. tijd	0	1	1	1	5	1	1	2	1
Functionieniveau¹									
Laag (I en II)	10	8	8	18	24	19	47	46	47
Midden (III en IV)	71	65	66	72	53	68	45	40	44
Hoog (V t/m VIII)	18	24	23	8	15	10	2	3	2
Onbekend	2	3	3	2	8	3	5	11	7
Opleiding²									
Laag (LO, AVO, LB)	26	40	37	38	40	38	54	47	52
Midden (M(B)O)	36	28	30	41	23	37	23	19	22
Hoog (HBO, WO)	20	20	20	11	17	13	5	7	6
Onbekend	18	12	13	10	19	12	18	28	21
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functionieniveaus, bijlage II.

² LO= lager onderwijs; AVO= algemeen voortgezet onderwijs (MAVO); LB= lager beroepsonderwijs; M(B)O = middelbaar (beroeps)onderwijs;

Tabel III.2.B uit bijlage III laat verder zien dat uit de verdelingen van voltijders en (grote en kleine) deeltijders naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- deeltijdbanen relatief vaak worden vervuld door jeugdige werknemers. Van de werknemers met een voltijdbaan is 5% jonger dan 23 jaar, terwijl 9% en 35% van de werknemers met een grote respectievelijk kleine deeltijdbaan jonger is dan 23 jaar;
- werknemers met een kleine deeltijdbaan minder dienstjaren bij de werkgever hebben dan de overige werknemers. Bijna de helft van werknemers met een kleine deeltijdbaan heeft minder dan twee dienstjaren tegen 25% van werknemers met een grote deeltijdbaan en 25% van werknemers met een voltijdbaan;
- werknemers met kleine deeltijdbanen relatief vaak werkzaam zijn in de reparatie consumentenartikelen en handel (23%), gezondheids- en welzijnszorg (22%) en horeca (15%). Werknemers met grote deeltijdbanen werken relatief vaak in de gezondheids- en welzijnszorg (36%) en reparatie consumentenartikelen en handel (18%). Werknemers met voltijdbanen werken relatief vaak in de zakelijke dienstverlening (28%), industrie (21%) en bouwnijverheid (10%);

- ruim zes op de tien van de kleine deeltijders werkzaam zijn in verzorgende en dienstverlenende functies. Van de grote deeltijders heeft ruim vijf op de tien een verzorgende en dienstverlenende functie en van de voltijders ruim twee op de tien. Voltijders hebben vaker dan deeltijders een technische en/of handarbeidfunctie en een bestuursfunctie;
- deeltijders vaker een laag brutourloon hebben dan voltijders. Van de voltijders heeft ruim één op de tien een brutourloon tot 130% WML tegen bijna drie op de tien grote deeltijders en ruim vijf op de tien kleine deeltijders;
- deeltijders vaker een lager jaarloon hebben dan voltijders.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (bedrijfsleven)

Deeltijdbanen worden vooral bezet door vrouwen. Jeugdige werknemers niet ouder dan 23 jaar zijn relatief oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld minder dienstjaren bij hun huidige werkgever dan voltijders.

Voorts zijn (kleine) deeltijders lager opgeleid dan voltijders en is ook hun brutourloon lager. Deeltijders hebben vaker een flexcontract en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

Deeltijders vervullen vaker een functie van laag niveau dan voltijders. Het aandeel werknemers met een functie van laag niveau is binnen de groep kleine deeltijders groter dan binnen de groep grote deeltijders. Deeltijders hebben ook relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie en minder vaak een technische en/of handarbeidfunctie en een bestuursfunctie.

Kleine deeltijders werken relatief vaak in de reparatie consumentenartikelen en handel, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. Grote deeltijders werken relatief vaak in de gezondheids- en welzijnszorg en reparatie consumentenartikelen en handel. In de zakelijke dienstverlening, industrie en bouwnijverheid werken relatief vaak voltijders.

2.2.3 Autochtonen en allochtonen

In het bedrijfsleven is in oktober 2006 7% van de werknemers van allochtone en 93% van autochtone afkomst. Uit tabel 2.3. kan afgelezen worden dat uit de verdelingen van werkende autochtonen en allochtonen naar achtergrondkenmerken de volgende verschillen opvallen:

- voor de autochtonen is het aandeel vrouwen iets hoger dan voor de allochtonen (47% en 42%);
- autochtonen en allochtonen werken nagenoeg even vaak in deeltijd (respectievelijk 47% en 49%);
- allochtonen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan autochtonen. Van de allochtonen heeft 7% een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding afgerond tegen 16% van de autochtonen. 58% van de allochtonen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) afgerond tegenover 38% van de autochtonen;

- allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. 42% van de allochtonen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van 14% van de autochtonen. In de hogere (leidinggevende) functies komen juist minder vaak allochtonen voor. In de vier hoogste LTD-functieniveaus zit 4% van de allochtonen en 17% van de autochtonen;
- allochtonen hebben minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd dan autochtonen (71% versus 80%). Ze hebben vaker een regulier contract voor bepaalde tijd (17% versus 12%) en werken ook vaker als uitzendkracht (6% versus 2%).

Tabel 2.3 Verdeling van autochtonen en allochtonen per geslacht naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Allochtonen			Autochtonen		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Geslacht						
Vrouwen			42			47
Mannen			58			53
Arbeidsduur						
Volgtijd	29	67	51	22	80	53
Deeltijd ≥ 12 uur	52	21	34	61	15	36
Deeltijd < 12 uur	19	12	15	17	6	11
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	68	72	71	77	82	80
Regulier contract voor bepaalde tijd	21	14	17	12	11	12
Flexcontract voor onbepaalde tijd	4	3	3	6	2	4
Flexcontract voor bepaalde tijd	5	3	4	3	2	3
Uitzendkr. met contract onbepaalde tijd	0	1	1	0	1	1
Uitzendkr. met contract bepaalde tijd	2	7	5	0	1	1
Functieniveau¹						
Laag (I en II)	45	39	42	19	10	14
Midden (III en IV)	51	46	48	69	63	65
Hoog (V t/m VIII)	3	6	4	10	23	17
Onbekend	2	9	6	2	4	3
Opleiding²						
Laag (LO, AVO, LB)	54	61	58	37	39	38
Midden (M(B)O)	20	12	15	38	28	33
Hoog (HBO, WO)	6	8	7	13	20	16
Onbekend	20	20	20	13	13	13
Totaal	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

² LO= lager onderwijs; AVO= algemeen voortgezet onderwijs (MAVO); LB= lager beroepsonderwijs; M(B)O = middelbaar (beroeps)onderwijs;

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers naar achtergrondkenmerken mede samenhangen met het geslacht. Uit tabel 2.3. blijkt dat allochtone vrouwen relatief vaker een voltijdbaan hebben dan autochtone vrouwen en dat allochtone mannen relatief vaker een deeltijdbaan hebben dan autochtone mannen. Allochtone vrouwen hebben relatief minder vaak een regulier contract van onbepaalde tijd, maar relatief vaker een regulier contract van bepaalde tijd dan autochtone vrouwen.

Tabel III.3.B uit bijlage III laat verder zien dat uit de verdelingen van autochtonen en allochtonen naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- allochtonen zijn relatief (licht) oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Bijna drie op de tien allochtonen is ouder dan 45 jaar tegen ruim vier op de tien autochtonen;
- allochtonen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. 40% van de allochtonen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever tegenover 27% van de autochtonen. Van de allochtonen heeft 16% meer dan tien dienstjaren bij de huidige werkgever tegenover 26% van de autochtonen;
- allochtonen werken relatief vaker dan autochtonen in de horeca (10% van de allochtonen en 4% van de autochtonen) en zakelijke dienstverlening (43% en 23%). Ze werken relatief minder vaak in de bouwnijverheid (respectievelijk 2% en 6%) en gezondheids- en welzijnszorg (10% en 19%);
- allochtonen zijn vaker werkzaam in technische- of handarbeidfuncties (24% van de allochtonen tegen 20% van de autochtonen) en verzorgende of dienstverlenende functies (47% respectievelijk 38%). Allochtonen zijn echter minder vaak dan autochtonen werkzaam in bestuursfuncties (respectievelijk 4% en 9%) en administratieve functies (respectievelijk 7% en 13%);
- allochtonen hebben vaker een laag brutouurloon dan autochtonen. 47% van de allochtonen heeft een brutouurloon van maximaal 130% WML tegen 19% van de autochtonen;
- allochtonen hebben ook vaker een laag brutojaarloon dan autochtonen. 80% van de allochtonen verdient op jaarbasis minder dan modaal tegen 61% van de autochtonen.

Verschillen tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven)

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werkzaam tegen een lager brutouurloon.

Allochtonen vervullen relatief vaak technische- of handarbeidfuncties en verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuurs- en administratieve functies. Ze vervullen vaker een functie van laag niveau. Voorts hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

Allochtonen werken relatief vaak in de horeca en zakelijke dienstverlening en minder vaak in de bouwnijverheid en gezondheids- en welzijnszorg.

2.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2006 79% een regulier contract voor onbepaalde tijd, 12% een regulier contract voor bepaalde tijd, 4% een flexcontract voor onbepaalde tijd, 3% een flexcontract voor bepaalde tijd, is 1% uitzendkracht met een vast contract en is 1% uitzendkracht met een tijdelijk contract. Onder werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst (flexcontract) worden oproepkrachten, seizoenskrachten, vakantiekrachten of thuiswerkers verstaan.

In tabel 2.4. zijn de verdelingen van werknemers met verschillende contracten naar een aantal achtergrondkenmerken opgenomen (exclusief uitzendkrachten).

- werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen (55%). Werknemers met reguliere contracten voor bepaalde tijd zijn gelijk verdeeld over beide seksen (50%). Werknemers met flexcontracten zijn in meerderheid vrouw: 68% van de werknemers met flexcontracten voor onbepaalde tijd en 58% van de werknemers met flexcontracten voor bepaalde tijd is vrouw;
- het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vaste contracten. Dit geldt zowel voor de reguliere contracten als voor de flexcontracten;
- reguliere contracten voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn vaak voltijdbanen (respectievelijk 57% en 54%). Flexcontracten voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten (beide circa 98%);
- werknemers met een flexcontract zijn minder vaak hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn iets vaker hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract zijn iets vaker laagopgeleid dan werknemers met een regulier contract;
- werknemers met een flexcontract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een tijdelijk contract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met een vast contract (dit geldt zowel voor de reguliere contracten als voor de flexcontracten).

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen werknemers met een regulier contract en werknemers met een flexcontract naar achtergrondkenmerken mede samenhangen met het geslacht. Uit tabel 2.4 blijkt dat:

- het percentage allochtonen onder mannen en vrouwen ongeveer gelijk is (ongeveer 6% bij reguliere contracten voor onbepaalde tijd, ongeveer 9% bij reguliere contracten voor bepaalde tijd en 9% bij flexcontracten voor bepaalde tijd), behalve onder de werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd. Bij de flexcontracten voor onbepaalde tijd is het percentage allochtonen onder de mannen groter dan onder de vrouwen (8% tegen 4%);
- mannen in reguliere contracten vaker een voltijdbaan hebben dan vrouwen, maar wel minder vaak een grote of kleine deeltijdbanen dan vrouwen. Bij flexcontracten is het percentage voltijders en (grote en kleine) deeltijders vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen;
- bij de reguliere contracten vrouwen vaker dan mannen een functie van laag niveau hebben. Bij de flexcontracten hebben mannen vaker dan vrouwen een functie van laag niveau.

Tabel 2.4 Verdeling van werknemers met verschillende contracten per geslacht naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Regulier, onbepaalde tijd			Regulier, bepaalde tijd			Flex, onbepaalde tijd			Flex, bepaalde tijd		
	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal
Geslacht												
Vrouwen			45			50			68			58
Mannen			55			50			32			42
Etnische afkomst												
Allochtoon	6	7	6	10	9	10	4	8	5	9	9	9
Autochtoon	94	93	94	90	91	90	96	92	95	91	91	91
Arbeidsduur												
Voltijd	23	84	57	34	73	54	1	4	2	1	2	1
Grote deeltijd	65	12	36	48	18	33	44	38	42	39	44	41
Kleine deeltijd	12	3	7	18	9	13	54	58	56	60	53	57
Functionieniveau ¹												
Laag (I en II)	18	10	13	23	19	21	39	47	42	54	59	56
Midden (III en IV)	70	64	67	68	66	67	58	48	55	46	38	43
Hoog (V t/m VIII)	11	24	18	7	13	10	3	5	3	1	3	1
Onbekend	2	2	2	2	2	2				0	0	0
Opleiding ²												
Laag (LO, AVO, LB)	38	41	40	33	45	39	46	39	44	45	41	43
Midden (M(B)O)	40	28	33	29	27	28	30	23	28	21	20	21
Hoog (HBO, WO)	13	20	17	13	17	15	7	11	8	6	7	7
Onbekend	10	10	10	25	12	18	17	26	20	28	32	29
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functionieniveaus, bijlage II.

² LO= lager onderwijs; AVO= algemeen voortgezet onderwijs (MAVO); LB= lager beroepsonderwijs; M(B)O = middelbaar (beroeps)onderwijs;

Tabel III.4.B en III.5.B uit bijlage III laat verder zien dat uit de verdelingen van werknemers met een regulier contract en werknemers met een flexcontract (exclusief uitzendkrachten) naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- in tijdelijke banen (ongeacht regulier of flex) werken jeugdige werknemers relatief vaker dan in vaste banen. Van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd is 5% respectievelijk 25% jonger dan 23 jaar. Van de werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd is 32% respectievelijk 62% jonger dan 23 jaar;
- werknemers met een flexcontract werken relatief vaker in een verzorgend, dienstverlenend of commercieel beroep dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een regulier contract werken relatief vaker in een technisch of administratief beroep dan werknemers met een flexcontract. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben in vergelijking met andere werknemers relatief vaker een bestuursfunctie;

- werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de reparatie consumentenartikelen en handel, horeca, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg en relatief weinig in de landbouw, industrie en bouw. Werknemers met een tijdelijk flexcontract werken relatief vaker in de reparatie consumentenartikelen en handel, horeca en zakelijke dienstverlening dan werknemers met een vast flexcontract. Daarentegen werken ze relatief minder vaak in de gezondheids- en welzijnszorg. Werknemers met een regulier contract werken relatief vaak in de zakelijke dienstverlening, reparatie consumentenartikelen en handel, gezondheids- en welzijnszorg en industrie;
- het brutourloon van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is hoger dan het uurloon van de overige werknemers;
- werknemers met een flexcontract hebben zelden (ongeveer 2%) een bruto jaarloon boven modaal. Van de werknemers met een regulier contract heeft 40% een jaarloon boven modaal (43% van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en 21% van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd).

Verschillen naar soort arbeidscontract (bedrijfsleven)

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen. Werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd zijn ongeveer gelijk verdeeld over beide seksen. Werknemers met een flexcontract zijn in meerderheid vrouw. Daarbij is het percentage vrouwen onder de flexcontracten van onbepaalde tijd hoger dan onder de flexcontracten van bepaalde tijd.

In tijdelijke banen (ongeacht regulier of flex) werken jeugdige werknemers relatief vaker dan in vaste banen.

Flexcontracten (zowel de vaste als de tijdelijke) zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten. Bij de reguliere contracten is het percentage deeltijders een stuk lager.

Het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vaste contracten. Dit geldt zowel bij de reguliere contracten als bij de flexcontracten.

Werknemers met een flexcontract zijn minder vaak hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met een regulier contract.

Werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de reparatie consumentenartikelen en handel, horeca, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg en relatief weinig in de landbouw, industrie en bouw. Werknemers met een flexcontract werken relatief vaker in een verzorgend, dienstverlenend of commercieel beroep dan werknemers met een regulier contract.

Werknemers met een flexcontract hebben zelden (ongeveer 2%) een bruto jaarloon boven modaal.

2.3 Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren

2.3.1 Mannen en vrouwen

Van de in het onderzoek betrokken overheidssectoren (rijk, onderwijs, rechterlijke macht en defensie) is in oktober 2006 51% van de werknemers vrouw en 49% man.

Tabel 2.5 geeft de verdeling van werkende mannen en vrouwen naar een aantal achtergrondkenmerken in de overheidssectoren weer. Hieruit blijkt dat:

- vrouwen 4 keer zo vaak als mannen een deeltijdbaan hebben (65% van de vrouwen en 15% van de mannen heeft een deeltijdbaan);
- mannen vaker een laag niveau van functie (de laagste twee LTD-functieniveaus) hebben dan vrouwen (6% van de mannen tegen 2% van de vrouwen). 11% van de vrouwen en 26% van de mannen heeft een functie behorende tot de drie hoogste LTD-functieniveaus (met name leidinggevende functies).

Tabel 2.5 Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Overheidssectoren 2006)

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Arbeidsduur			
Voltijd	34	85	59
Deeltijd ≥ 12 uur	61	13	38
Deeltijd < 12 uur	4	2	3
Functieniveau ¹			
Laag (I en II)	2	6	4
Midden (III en IV)	13	23	18
Hoog (V t/m VIII)	85	71	79
w.v. functieniveau VI t/m VIII	11	26	19
Totaal	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

Tabel III.1.O uit bijlage III laat verder zien dat uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- vrouwen zijn jonger dan mannen. 32% van de vrouwen is jonger dan 35 jaar tegen 25% van de mannen. Van de vrouwen is 42% 45 jaar of ouder tegen 54% van de mannen;
- vrouwen zijn relatief vaker werkzaam in het onderwijs dan mannen, respectievelijk 74% tegen 39%. De overige vrouwen bij de overheid werken nagenoeg allen bij het rijk, terwijl de overige mannen nagenoeg gelijk zijn verdeeld over de sectoren rijk en defensie. Bij de rechterlijke macht werkt 1% van mannen en vrouwen;
- Mannen hebben in vergelijking tot vrouwen meer dan drie keer zo vaak een brutourloon dat groter is dan 300% WML (respectievelijk 27% en 8%);

- vrouwen hebben een lager brutojaarloon dan mannen. 50% van de vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen tegenover 14% van de mannen.

Verschillen tussen mannen en vrouwen (overheidssectoren)

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen in de overheidssectoren over het algemeen jonger en werken ze vaker in deeltijd en tegen een lager brutourloon.

Vrouwen werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak functies in de hoogste niveaus (met name leidinggevende functies).

2.3.2 *Voltijders en deeltijders*

Bij de overheid heeft in oktober 2006 59% van de werknemers een voltijd baan en 41% een deeltijd baan. Van de werknemers met een deeltijd baan heeft 93% een baan van 12 uur per week of meer.

Tabel 2.6 geeft de verdeling van voltijders en deeltijders naar een aantal achtergrondkenmerken in de overheidssectoren weer. Hieruit blijkt dat:

- voltijders relatief vaak mannen zijn en deeltijders relatief vaak vrouwen. Van de voltijd banen in de overheidssectoren wordt 30% bezet door vrouwen. Echter van de grote deeltijd banen wordt 83% door vrouwen bezet en van de kleine deeltijd banen 74%;
- deeltijders relatief minder vaak een baan van hoog niveau (LTD-functieniveaus VI t/m VIII) hebben dan voltijders (23% van de voltijders tegen 13% van de grote en 11% van de kleine deeltijders). Deeltijders hebben relatief vaker dan voltijders een functie op LTD-functieniveau V (75% van de grote en 83% van de kleine deeltijders tegenover 49% van de voltijders). Het gaat hier voornamelijk om niet leidinggevende functies (staf- en beleidsfuncties) waarvoor een afgeronde wetenschappelijke opleiding vereist is.

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen voltijders en deeltijders naar het functieniveau mede samenhangen met het geslacht. Uit tabel 2.6 blijkt dat vrouwen zowel in voltijd banen als in deeltijd banen relatief minder vaak dan mannen een baan van hoog niveau hebben (LTD-functieniveaus VI t/m VIII). Bovendien neemt het percentage vrouwen met een baan van hoog niveau met de omvang van arbeidsduur af. Van voltijds werkende vrouwen heeft 13% een baan van hoog niveau, tegenover 10% van de vrouwen bij grote deeltijd banen en 6% bij kleine deeltijd banen. Deze conclusie gaat niet op voor de mannen. Het percentage mannen met een baan van hoog niveau is zowel bij voltijders als bij deeltijders ongeveer 26%.

Tabel 2.6 Verdeling van voltijders en deeltijders per geslacht naar functieniveau, in % (Overheidssectoren 2006)

	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Geslacht									
Vrouwen			30			83			74
Mannen			70			17			26
Functieniveau ¹									
Laag (I en II)	2	6	5	1	1	1	4	2	4
Midden (III en IV)	18	25	23	10	10	10	3	3	3
Hoog (V t/m VIII)	79	69	72	88	89	88	93	95	94
w.v. VI t/m VIII	13	26	23	10	27	13	6	26	11
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

Verder laat tabel III.2.O uit bijlage III zien dat uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar overige kenmerken, de volgende verschillen opvallen:

- voltijdbanen worden relatief vaak vervuld door jeugdige werknemers. Van de voltijders is 32% jonger dan 35 jaar tegen 24% van de (grote en kleine) deeltijders. Kleine deeltijd-banen daarentegen worden relatief vaak vervuld door oudere werknemers (55 jaar en ouder). Van de kleine deeltijders is 23% 55 jaar en ouder tegenover 16% van de voltijders en 13% van de grote deeltijders;
- deeltijders zijn vooral werkzaam in het onderwijs. Nagenoeg alle kleine deeltijders (95%) en het overgrote deel van de grote deeltijders (78%) werken in deze sector;
- voltijders hebben relatief vaker een brutourloon van meer dan 300% WML dan deeltijders (23% van de voltijders, 10% van de grote deeltijders en 9% van de kleine deeltijders);
- deeltijders hebben vaker een laag bruto jaarloon dan voltijders.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (overheidssectoren)

Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders in de overheidssectoren vaker vrouw. Ten opzichte van de voltijders zijn kleine deeltijders relatief vaak ouder dan 55 jaar.

Deeltijders zijn vooral werkzaam in het onderwijs. Ze werken relatief minder vaak in functies van hoog niveau (met name leidinggevende functies) dan voltijders.

Voltijders hebben relatief vaker een brutourloon van meer dan 300% WML dan deeltijders.

3 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de beloningsverschillen tussen de verschillende categorieën van geslacht, arbeidsduur, etniciteit en type arbeidscontract behandeld.

Op basis van de brutouurlonen¹⁰ wordt het beloningsverschil tussen werknemers berekend. Dit beloningsverschil dat uitgedrukt wordt in een percentage, wordt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* genoemd. Dit *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen wordt als volgt berekend (mannen en vrouwen zijn hier als voorbeeld genomen; dezelfde formule is eveneens toegepast voor voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen alsmede voor verschillende soorten arbeidscontracten):

$$(\text{uurloon}_{\text{vrouw}} - \text{uurloon}_{\text{man}}) / \text{uurloon}_{\text{man}} * 100\%$$

De hoogte van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* hangt in sterke mate samen met de in hoofdstuk 2 beschreven verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers. Het *gecorrigeerde beloningsverschil* ontstaat door te corrigeren voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers.

Dit hoofdstuk is als volgt ingedeeld. In paragraaf 3.2 wordt gekeken naar de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders, autochtonen en allochtonen en werknemers met verschillende soorten arbeidscontracten in het bedrijfsleven. In paragraaf 3.3 wordt stilgestaan bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen alsmede voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Vervolgens worden in paragraaf 3.4 de gecorrigeerde beloningsverschillen zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren behandeld. In paragraaf 3.5 komt de decompositieanalyse aan bod. Hiermee worden de verschillen tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen voor zover mogelijk toegeschreven aan de verschillende achtergrondvariabelen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 3.6, waarin ingegaan wordt op de ontwikkeling van de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen in de periode 2000-2006.

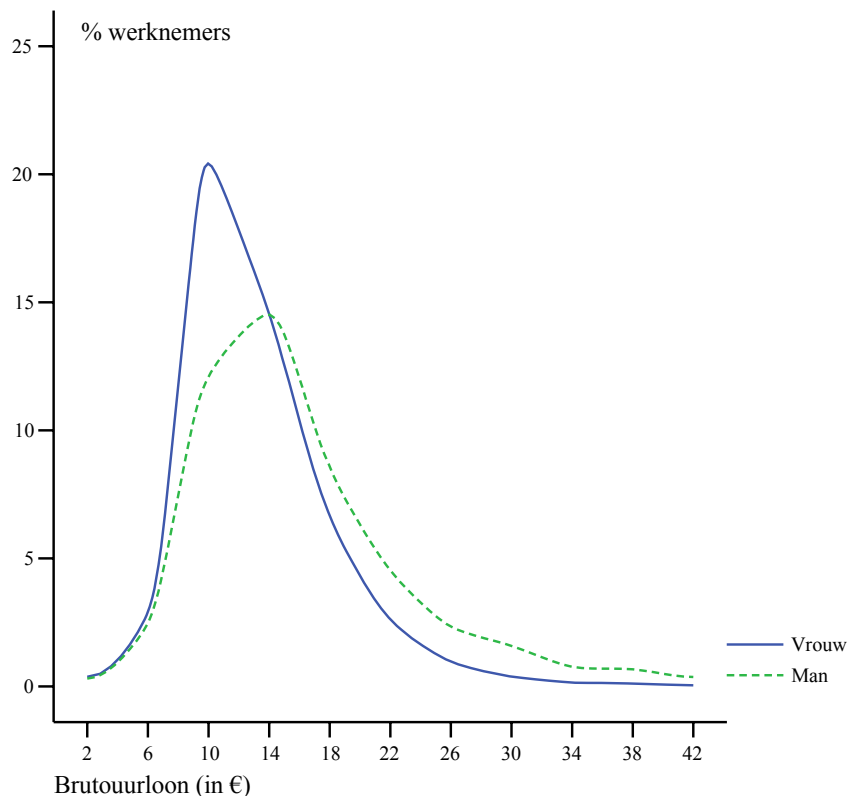
¹⁰ Het gemiddelde brutouurloon is berekend als het gemiddelde van de brutouurlonen van de werknemers. Het brutouurloon van een werknemer is berekend door het maandsalaris te delen door het aantal gewerkte uren. Voor de looncomponenten die behoren bij het brutouurloon zie bijlage I, paragraaf I.2.1.

3.2 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven

3.2.1 Mannen en vrouwen

Zoals figuur 3.1 laat zien is de verdeling van brutouurlonen voor mannen en vrouwen in het bedrijfsleven niet gelijk. De curve van mannen ligt rechts van de curve van vrouwen, dit betekent dat mannen gemiddeld een hoger brutouurloon verdienen dan vrouwen.

Figuur 3.1 Procentuele verdeling van brutouurlonen (in €) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven in 2006



In 2006 bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen in het bedrijfsleven ongeveer €17 tegenover ruim €13 voor vrouwen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen is 23%. Met andere woorden, vrouwen verdienen gemiddeld 77% van het brutouurloon van mannen.

Hieronder wordt het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen nader bekeken voor een aantal relevante achtergrondkenmerken. Er is een uitsplitsing gemaakt naar vier leeftijdscategorieën.

De cijfers onderaan de tabel laten zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toeneemt met de leeftijd. Voor de leeftijdscategorie tot 23 jaar is er sprake van een kleine achterstand van vrouwen op mannen: vrouwen verdienen gemiddeld 5% minder dan mannen van deze leeftijd. Dit verschil bedraagt 9% voor de vrouwen in de leeftijdscategorie 23-35 jaar, 22% in de leeftijdscategorie 35-45 jaar en 28% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

Tabel 3.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Etnische afkomst					
Allochtoon	0	-6	-24	-11	-16
Autochtoon	-6	-10	-23	-29	-23
Arbeidsduur					
Voltijd	-5	-10	-13	-15	-20
Deeltijd >=12 uur	8	2	-12	-16	-4
Deeltijd <12 uur	-1	8	-39	-4	7
Opleiding					
Laag	-13	-9	-14	-18	-15
Midden	12	-8	-18	-22	-17
Hoog	-12	-10	-20	-29	-26
Onbekend	-13	-17	-36	-27	-29
LTD-functieniveau					
Laag	-1	-2	-7	-6	0
Midden	-7	-6	-8	-13	-10
Hoog	-3	-12	-18	-21	-22
Onbekend	-18	0	-22	-18	-15
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-3	-9	-22	-29	-23
Regulier contract voor bepaalde tijd	-8	-10	-22	-23	-15
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-2	10	4	1	15
Flexcontract voor bepaalde tijd	7	1	-6	-20	-2
Uitzendkracht	-24	-10	-7	-20	-14
Economische sector					
Landbouw en visserij	-10	-15	-22	-29	-19
Industrie	-15	-5	-15	-23	-19
Bouwnijverheid	-14	-6	-17	-34	-19
Reparatie consumentenartikelen en handel	-6	-12	-28	-34	-28
Horeca	-5	-8	-11	-15	-9
Vervoer, opslag en communicatie	-12	-9	-16	-18	-20
Zakelijke dienstverlening	-7	-13	-30	-40	-29
Gezondheids- en welzijnszorg	-12	-12	-10	-33	-25
Overige dienstverlening	-6	-3	-21	-23	-17
Totaal	-5	-9	-22	-28	-23

Aan de rechterkant van de tabel, bij de totalen over alle leeftijdsgroepen heen, is te zien dat voor de meeste achtergrondkenmerken ook per categorie geldt dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. Alleen de vrouwen met een kleine deeltijdbaan en de vrouwen met een vaste flexcontract, verdienen gemiddeld meer dan mannen in deze categorie. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is bij de autochtonen (23%) groter dan bij de allochtonen (16%). Bij de hoogopgeleiden is dit verschil groter dan bij de laagopgeleiden (26% versus 15%). Naar functieniveau bekeken treedt hetzelfde verschil op. Bij functies van hoog niveau is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen groter dan bij functies van laag niveau (22% versus 0%). In voltijdbanen is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen groter dan in grote deeltijdbanen (20% tegen 4%).

Wordt tenslotte gekeken naar de economische sectoren, dan kan gesteld worden dat het grootste beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zich voordoet in de zakelijke dienstverlening (29%), reparatie consumentenartikelen en handel (28%) en gezondheids- en welzijnszorg (25%). In de horeca zijn de beloningsverschillen met gemiddeld 9% het kleinst.

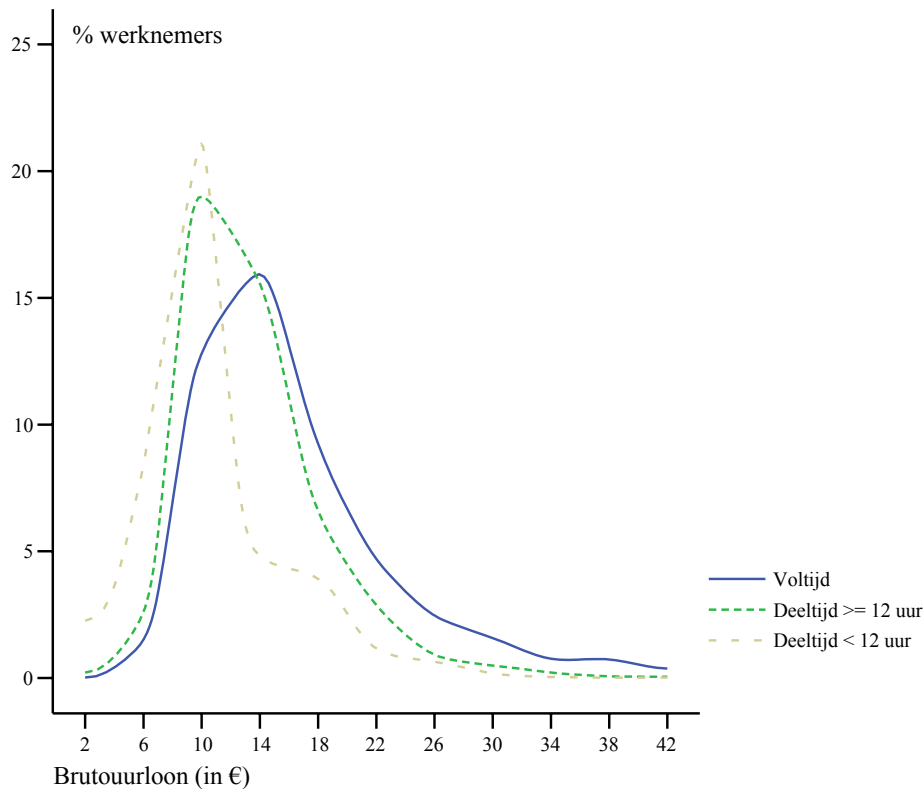
De stijgende beloningsachterstand van vrouwen (of in sommige gevallen een dalende beloningsvoorsprong van vrouwen of een omslag naar een achterstand) naarmate de leeftijd toeneemt, is binnen vrijwel alle achtergrondkenmerken terug te zien. Echter bij een aantal achtergrondkenmerken komt het ook wel voor dat vrouwen in een bepaalde categorie meer verdienen dan mannen. Zowel bij de grote deeltijders als bij de kleine deeltijders verdienen vrouwen tussen 23-35 jaar bijvoorbeeld meer dan mannen. Bij de vaste en tijdelijke flexcontracten verdienen vrouwen in de leeftijdscategorie 23-35 jaar ook meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.

In de tabel is te zien dat het totale beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (23%) meestal groter is dan de beloningsverschillen in de verschillende categorieën. Bij de beloningsverschillen naar functieniveau is bijvoorbeeld te zien dat de beloningsverschillen bij de verschillende categorieën (variërend van 0% tot 22%) kleiner zijn dan het totaal (23%). Binnen de functieniveaus zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dus kleiner dan in het totaal. Met andere woorden, wanneer gecorrigeerd wordt voor (een deel van de) verschillen in functieniveau, dalen de beloningsverschillen. Dit is conform verwachting want uit hoofdstuk 2 is al gebleken dat mannen vaker dan vrouwen een hoog functieniveau hebben. Een hoog functieniveau gaat gepaard met een hoog salaris. Dit effect zit wel in het totale beloningsverschil, maar in veel mindere mate in de beloningsverschillen per functieniveau. In het totaal van 23% zitten dus ook de beloningsverschillen tussen mannen met een hoge functie en vrouwen met een lage functie, terwijl deze niet worden meegenomen in de beloningsverschillen per functieniveau.

3.2.2 Voltijders en deeltijders

Uit figuur 3.2 kan worden afgelezen dat voltijders gemiddeld een hoger brutourloon hebben dan deeltijders. De lijn die het uurloon van voltijders aangeeft ligt namelijk rechts van die van het brutourloon van zowel grote als die van kleine deeltijders, wat betekent dat relatief meer voltijders dan deeltijders een hoger brutourloon hebben. De lijn van de kleine deeltijders ligt het meest naar links, wat wil zeggen dat ze gemiddeld een lager uurloon hebben dan de andere werknemers.

Figuur 3.2 Procentuele verdeling van brutouurlonen van voltijders en (grote en kleine) deeltijders in het bedrijfsleven in 2006



Het gemiddelde brutouurloon voor voltijders in 2006 bedraagt ruim €17, tegenover ruim €13 voor grote deeltijders en €10 voor kleine deeltijders. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is 22% en tussen kleine deeltijders en voltijders is 42%.

Tabel 3.2.a biedt een overzicht van de beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders naar leeftijd en verschillende achtergrondkenmerken. In tabel 3.2.b is hetzelfde gedaan voor voltijders en kleine deeltijders.

Uit tabel 3.2.a valt af te lezen dat de beloningsachterstand van grote deeltijders op voltijders voor volwassenen toeneemt met de leeftijd, van 10% voor werknemers van 23 tot 35 jaar naar 28% voor werknemers van 45 jaar en ouder. Voor de jongeren tot 23 jaar is het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders 18% ten nadele van grote deeltijders.

Het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is voor mannen groter dan voor vrouwen (22% versus 8%) en voor autochtonen groter dan voor allochtonen (22% versus 20%). Naar opleiding en functieniveau bekeken is het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders zowel voor werknemers met een hoge opleiding als voor werknemers met een hoog functieniveau groter dan die een lage opleiding dan wel een laag functieniveau heeft.

Naar sector bezien is het beloningsverschil het grootst bij de reparatie consumentenartikelen en handel (28%) en het kleinst in de bouwnijverheid (11%).

Wanneer het beloningsverschil opgesplitst wordt naar achtergrondkenmerken en leeftijd dan blijkt dat nagenoeg voor alle groepen geldt dat grote deeltijders gemiddeld minder verdienen per uur dan voltijders. Alléén grote deeltijders tot 23 jaar en tussen 35 jaar en ouder die als uitzendkracht werkzaam zijn, verdienen gemiddeld meer per uur dan voltijders. Ook grote deeltijders tot 23 jaar met een hoog functieniveau verdienen meer per uur dan voltijders. Het beloningsverschil is bij mannen tot 45 jaar groter dan bij vrouwen tot 45 jaar. Zo verdienen vrouwen met een grote deeltijd baan in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 3% minder dan vrouwen die in een voltijd baan werken. Voor mannen is dit verschil in dezelfde leeftijdscategorie bijna vijf keer zo groot (14%). Vanaf 45 jaar en ouder zijn de beloningsverschillen voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk.

Tabel 3.2.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-13	-3	-13	-20	-8
Man	-23	-14	-14	-19	-22
Etniciteit					
Allochtoon	-5	-12	-28	-16	-20
Autochtoon	-19	-10	-21	-28	-22
Opleiding					
Laag	-19	-9	-15	-19	-16
Midden	-13	-7	-14	-21	-14
Hoog	-28	-10	-21	-25	-21
Onbekend	-17	-14	-35	-33	-33
LTD-functieniveau					
Laag	-19	-7	-12	-7	-12
Midden	-12	-4	-8	-13	-8
Hoog	1	-10	-18	-16	-17
Onbekend	4	-12	-9	-7	-13
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-12	-10	-20	-27	-21
Regulier contract voor bepaalde tijd	-14	-10	-23	-26	-17
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-14	11	-14	-21	-10
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	4	-5	1	3	-5
Economische sector					
Landbouw en visserij	-28	-11	-16	-24	-22
Industrie	-7	-10	-15	-25	-19
Bouwnijverheid	-16	-1	-11	-18	-11
Reparatie consumentenartikelen en handel	-19	-11	-25	-35	-28
Horeca	-24	-18	-21	-23	-26
Vervoer, opslag en communicatie	-28	-15	-8	-22	-16
Zakelijke dienstverlening	-8	-13	-31	-35	-26
Gezondheids- en welzijnszorg	-13	-11	-12	-34	-23
Overige dienstverlening	-22	-7	-17	-22	-19
Totaal	-18	-10	-21	-28	-22

- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

Allochtonen tussen 25 en 45 jaar met een grote deeltijdbaan hebben gemiddeld een grotere beloningsachterstand op voltijders dan de autochtonen van deze leeftijd. Bij de werknemers tot 23 jaar en werknemers vanaf 45 jaar en ouder is dit juist andersom: de beloningsachterstand van autochtone deeltijders is in deze leeftijdscategorieën groter dan de beloningsachterstand van allochtone deeltijders. Tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract zijn weinig verschillen in beloningsachterstand van grote deeltijders. Over de (ongecorrigeerde) beloningsverschillen tussen voltijds- en deeltijd werkenden met een tijdelijk flexcontract kunnen geen uitspraken worden gedaan omdat er te weinig werknemers met een voltijds tijdelijk flexcontract in de steekproef zitten.

In tabel 3.2.b zijn de beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders naar leeftijd en andere achtergrondkenmerken weergegeven.

Tabel 3.2.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-25	-17	-23	-32	-30
Man	-28	-31	9	-40	-47
Etniciteit					
Allochtoon	-16	-28	-40	-28	-40
Autochtoon	-28	-24	-23	-41	-42
Opleiding					
Laag	-31	-16	-14	-26	-30
Midden	-26	-15	19	-27	-26
Hoog	-27	-36	-29	-38	-43
Onbekend	-15	-27	-49	-43	-50
LTD-functieniveau					
Laag	-21	-9	-12	-12	-24
Midden	-23	-13	-3	-19	-22
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-3	-30	-43	-18	-39
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-21	-24	-20	-41	-36
Regulier contract voor bepaalde tijd	-24	-23	-33	-31	-38
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-21	-1	-6	-12	-16
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	-10	-28	-31	-22	-33
Economische sector					
Landbouw en visserij	-31	-16	-24	-35	-39
Industrie	-29	-18	-36	-38	-46
Bouwnijverheid	-	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-31	-12	-29	-40	-49
Horeca	-31	-24	-28	-28	-41
Vervoer, opslag en communicatie	-	-	-	-	-
Zakelijke dienstverlening	-14	-37	-52	-56	-51
Gezondheids- en welzijnszorg	-11	-16	-14	-37	-27
Overige dienstverlening	-28	-19	-32	-38	-38
Totaal	-27	-25	-25	-40	-42

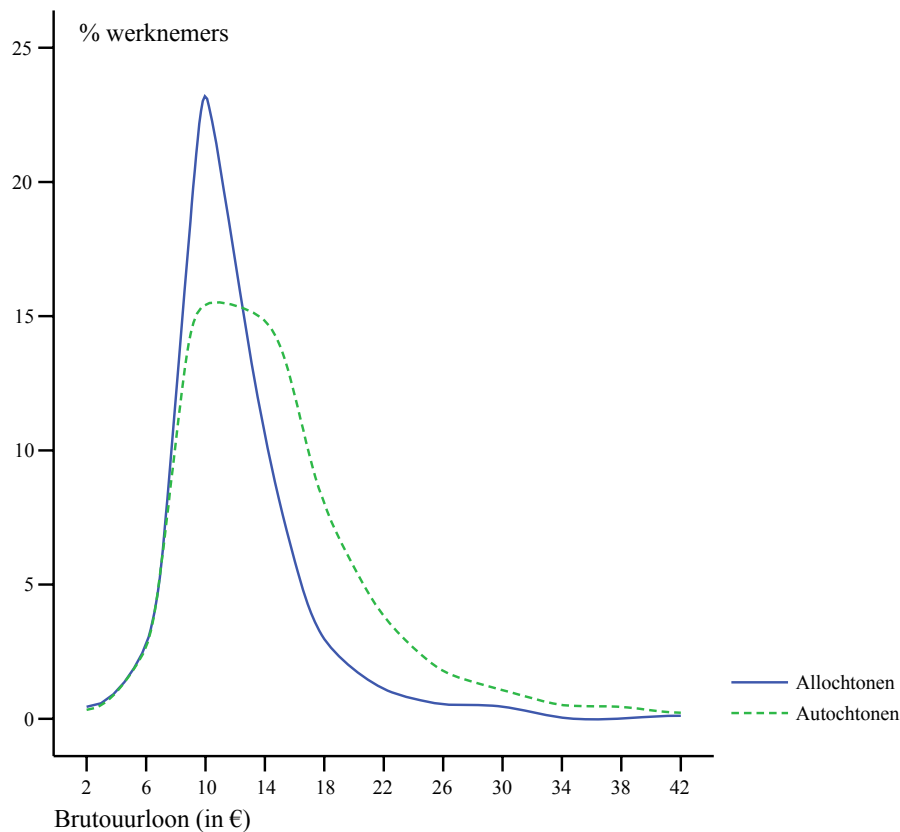
- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

Uit een vergelijking van tabel 3.2.b met tabel 3.2.a blijkt dat het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders in alle leeftijdscategorieën veel groter is dan die tussen grote deeltijders en voltijders. In de leeftijdscategorieën tot 45 jaar bedraagt deze rond 25% en in 45 jaar en ouder 40%. Evenals bij de grote deeltijders is het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders voor mannen groter dan voor vrouwen. Dit geldt niet voor de mannen tussen 35-45 jaar. Er zijn, naast het verschil in omvang, weinig andere verschillen met de beloningsverschillen van grote deeltijders.

3.2.3 Autochtonen en allochtonen

In figuur 3.3 is de verdeling van de brutouurlonen van autochtonen en allochtonen afgebeeld.

Figuur 3.3 Procentuele verdeling van brutouurlonen van autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven in 2006



Uit figuur 3.3 is op te maken dat allochtonen lagere brutouurlonen ontvangen dan autochtonen, omdat de grafiek van de allochtonen links van de grafiek van de autochtonen ligt. In 2006 bedraagt het gemiddelde brutouurloon voor allochtonen ongeveer €12 tegen ruim €15 voor autochtonen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is 23%.

Hieronder wordt nader ingegaan op het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen voor een aantal achtergrondkenmerken, te weten geslacht, arbeidsduur, opleiding en functieniveau. Er is een uitsplitsing gemaakt naar vier leeftijdscategorieën.

Tabel 3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen per kenmerk naar vier leeftijds categorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Allochtonen t.o.v. autochtonen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	1	-11	-27	-20	-20
Man	-6	-15	-26	-36	-26
Arbeidsduur					
Volgtijd	-11	-11	-21	-34	-23
Deeltijd >=12 uur	5	-13	-28	-23	-21
Deeltijd <12 uur	4	-16	-38	-20	-20
Opleiding					
Laag	-9	-10	-9	-19	-10
Midden	30	-6	-13	-11	-11
Hoog	-19	-4	-3	4	-13
Onbekend	2	-14	-27	-32	-26
LTD-functieniveau					
Laag	4	-6	-7	-9	1
Midden	-5	-6	-5	-9	-8
Hoog	--	-1	7	3	-3
Onbekend	12	3	-14	-18	-9
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	2	-14	-24	-32	-24
Regulier contract voor bepaalde tijd	-15	-9	-25	-19	-17
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-9	0	-13	9	6
Flexcontract voor bepaalde tijd	9	-10	-11	-17	7
Uitzendkracht	14	1	-20	-14	-11
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-	-	-
Industrie	19	-10	-17	-20	-17
Bouwnijverheid	--	-4	-26	-12	-14
Reparatie consumentenartikelen en handel	-9	-11	-24	-18	-22
Horeca	-9	-9	-14	-4	-4
Vervoer, opslag en communicatie	26	-3	-28	19	-12
Zakelijke dienstverlening	9	-21	-35	-49	-34
Gezondheids- en welzijnszorg	0	4	-8	-13	-7
Overige dienstverlening	2	-4	-11	-14	-10
Totaal	-2	-13	-24	-30	-23

- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

-- Deze cel bevat geen waarnemingen.

Op de onderste rij van tabel 3.3 is te zien dat naarmate de leeftijd van allochtonen toeneemt, ook de beloningsachterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen toeneemt. De beloningsachterstand van 2% voor allochtonen in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, loopt naar een verschil van 30% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

Uit de subtotalen per achtergrondkenmerk (de laatste kolom van de tabel) blijkt dat de beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen voor mannen groter zijn dan voor vrouwen. Ook is de beloningsachterstand van allochtonen groter voor de voltijders dan voor de grote en kleine deeltijders.

Naarmate de opleiding stijgt, stijgt ook het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen. Naar functieniveau bezien is er sprake van een omslag van een beloningsvoorsprong naar een beloningsachterstand tussen allochtonen en autochtonen.

De beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn voor werknemers met een vast regulier contract groter dan voor werknemers met een tijdelijk regulier contract. Opvallend is dat allochtonen met een vast of tijdelijk flexcontract een beloningsvoorsprong hebben op autochtonen. Naar sector bezien is het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen in de zakelijke dienstverlening het grootst en in de horeca het kleinst.

Wanneer naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd wordt gekeken blijkt dat het beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen zowel voor mannen als voor vrouwen met het toenemen van de leeftijd groter wordt. Een uitzondering hierop vormen de vrouwen van 45 jaar en ouder.

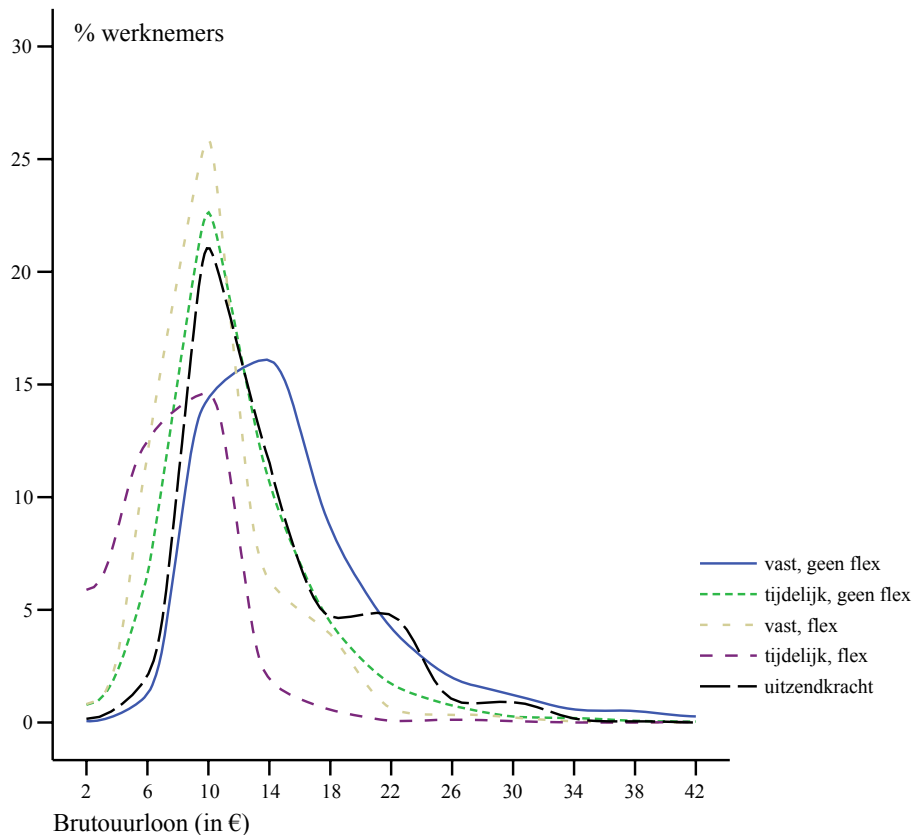
Wordt gekeken naar geslacht, arbeidsduur, opleiding, functieniveau, type arbeidscontract en economische sectoren, dan blijkt dat allochtone werknemers vanaf 23 jaar vrijwel altijd gemiddeld minder verdienen dan autochtone werknemers. De allochtone jongeren tot 23 jaar verdienen in veel categorieën meer dan hun autochtone leeftijdsgenoten. Het gaat hier bijvoorbeeld om de jonge allochtonen werkzaam als uitzendkrachten, de jonge allochtonen met een tijdelijk flexcontract, de jonge allochtonen met grote dan wel kleine deeltijdbanen, de jonge allochtonen met een opleiding van middenniveau en de jonge allochtonen werkzaam in functies van laag niveau.

3.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

In figuur 3.4 op de volgende pagina is de verdeling van de brutouurlonen van de verschillende contractvormen weergegeven.

Uit figuur 3.4 kan worden afgeleid dat de brutouurlonen van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd het hoogst zijn, gevolgd door de werknemers werkzaam als uitzendkrachten, de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd, de werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd en tot slot de werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd. Het gemiddelde brutouurloon van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is ruim €16. Voor werknemers die werkzaam zijn als uitzendkrachten is deze ruim €13. Werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld ongeveer €11. Voor werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract zijn de gemiddelde uurlonen respectievelijk ruim €10 en ruim €7.

Figuur 3.4 Procentuele verdeling van brutouurlonen per type arbeidscontract in het bedrijfsleven in 2006



In tabel 3.4.a zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen van werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd ten opzichte van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd weergegeven.

Uit de tabel blijkt dat er een beloningsachterstand is voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd, die (voor het totaal gezien) stijgt met de leeftijd. De totale gemiddelde beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract is 28%. Voor de werknemers tot 35 jaar is de beloningsachterstand met gemiddeld 10% het kleinst. Dit loopt op tot 21% voor de werknemers van 45 jaar en ouder.

Bij de totalen per rij in de tabel geldt dat het beloningsverschil tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd voor mannen en autochtonen groter is dan voor vrouwen en allochtonen. Bij de kleine deeltijders is het verschil groter dan bij grote deeltijders en voltijders. Voor werknemers met een hoge opleiding zijn de beloningsverschillen groter dan voor werknemers met een opleiding van laag en midden niveau. Naar functieniveau bezien zijn er weinig verschillen tussen de categorieën. Naar economische sector bezien is het beloningsverschil het grootst in de sector vervoer opslag en communicatie en het kleinst in de horeca.

Tabel 3.4.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Bepaalde tijd t.o.v. onbepaalde tijd (reguliere contracten)				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-14	-12	-16	-16	-24
Man	-9	-11	-16	-22	-30
Etniciteit					
Allochtoon	-26	-6	-18	-7	-22
Autochtoon	-10	-12	-16	-21	-28
Arbeidsduur					
Voltijd	-11	-12	-14	-19	-28
Deeltijd >=12 uur	-12	-12	-17	-17	-25
Deeltijd <12 uur	-14	-10	-28	-5	-30
Opleiding					
Laag	-11	-9	-15	-17	-25
Midden	-9	-10	-14	-16	-23
Hoog	-6	-16	-14	-16	-28
Onbekend	-17	-21	-36	-24	-40
LTD-functieniveau					
Laag	-12	-5	-10	-9	-23
Midden	-10	-10	-12	-16	-21
Hoog	-14	-13	-16	-11	-23
Onbekend	-2	-11	-21	-25	-32
Economische sector					
Landbouw en visserij	-24	-15	-16	-18	-32
Industrie	-9	-7	-7	-20	-23
Bouwnijverheid	-16	-6	-17	-14	-25
Reparatie consumentenartikelen en handel	-11	-10	-8	-13	-28
Horeca	-4	-6	-14	-13	-21
Vervoer, opslag en communicatie	-8	-12	-34	-36	-37
Zakelijke dienstverlening	-14	-13	-21	-23	-27
Gezondheids- en welzijnszorg	-14	-11	-13	-14	-20
Overige dienstverlening	-6	-7	-16	-23	-33
Totaal	-12	-12	-17	-21	-28

Wanneer naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd wordt gekeken, blijkt dat werknemers met een tijdelijk contract in alle categorieën gemiddeld een lager uurloon verdienen dan werknemers met een vast contract.

De stijging van de beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract naarmate de leeftijd toeneemt, geldt voor een aantal categorieën, waaronder voor de mannen en voltijdbanen.

In tabel 3.4.b zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen van werknemers met een tijdelijk flexcontract ten opzichte van werknemers met een vast flexcontract weergegeven. Vanwege de beperkte celvullingen kan voor een deel van de onderscheiden categorieën geen beloningsverschil worden gegeven. De vermelde cijfers moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden, omdat er in vergelijking met de andere onderzoeksgronden relatief weinig waarnemingen achter staan.

Tabel 3.4.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een vast flexcontract en werknemers met tijdelijk flexcontract per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2006)

	Tijdelijk flex tov vast flex				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-17	-16	-20	-17	-34
Man	-23	-9	-11	4	-22
Etniciteit					
Allochtoon	-5	-22	-14	-27	-30
Autochtoon	-20	-13	-17	-5	-31
Arbeidsduur					
Volgtijd	-	-	-	-	-
Deeltijd >=12 uur	-24	-21	-17	-2	-32
Deeltijd <12 uur	-17	-9	-21	-12	-30
Opleiding					
Laag	-25	-7	-11	-2	-27
Midden	0	-17	-25	-24	-29
Hoog	-7	-26	29	39	-24
Onbekend	-24	-8	-6	-6	-30
LTD-functieniveau					
Laag	-20	-6	-4	-7	-26
Midden	-17	-13	-19	-12	-28
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-	-
Economische sector					
Landbouw en visserij	-8	-7	-19	-8	-2
Industrie	8	-9	-12	-2	-23
Bouwnijverheid	-	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-25	-8	-10	-13	-37
Horeca	-16	-5	-11	-17	-25
Vervoer, opslag en communicatie	1	-4	7	20	10
Zakelijke dienstverlening	-21	14	4	33	2
Gezondheids- en welzijnszorg	-6	-28	-25	-21	-28
Overige dienstverlening	-14	-5	-12	-10	-26
Totaal	-20	-14	-18	-7	-30

- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

Uit de tabel blijkt dat het totale ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een tijdelijk flexcontract en werknemers met een vast flexcontract 30% is.

Voor de werknemers tot 45 jaar en ouder is de beloningsachterstand groter dan voor de werknemers die 45 en ouder zijn.

Uit de laatste kolom van de tabel blijkt dat vrijwel in alle categorieën van de achtergrondkenmerken sprake is van een beloningsachterstand voor werknemers met een tijdelijk flexcontract ten opzichte van werknemers met een vast flexcontract. Voor allochtonen en autochtonen is het beloningsverschil ongeveer gelijk.

In de reparatie consumentenartikelen en handel is de beloningsachterstand van tijdelijke flexwerkers ten opzichte van vaste flexwerkers met 37% relatief het grootst. In de sectoren vervoer opslag en communicatie en zakelijke dienstverlening is er juist sprake van een beloningsvoorsprong.

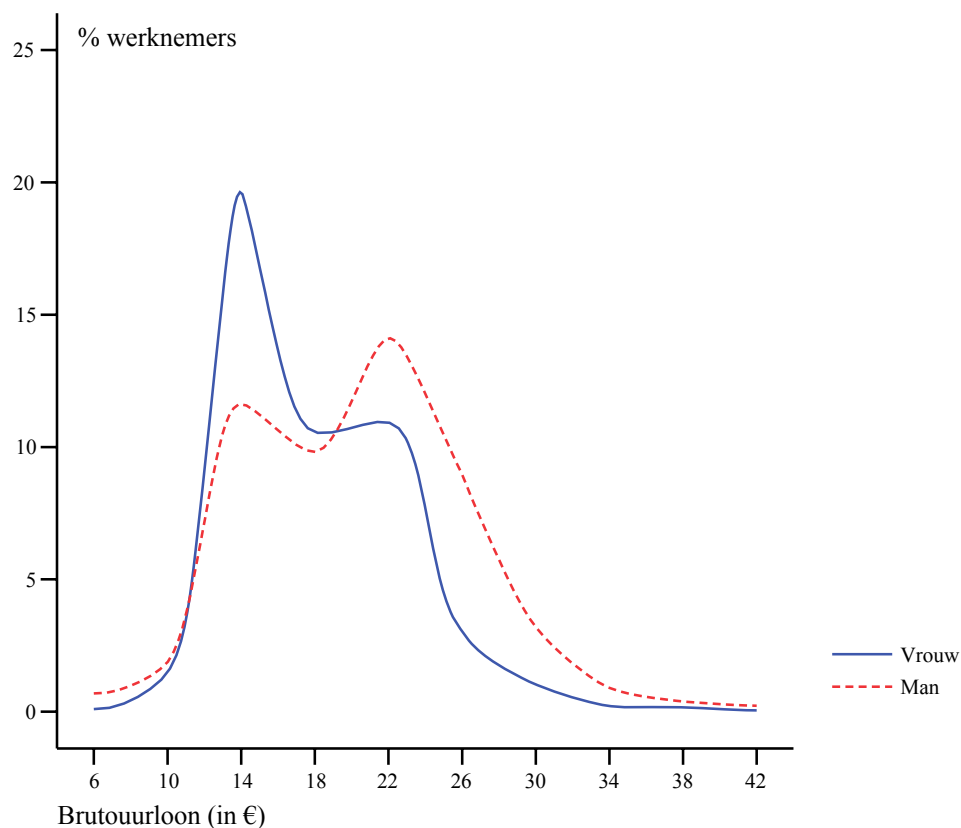
Wordt gekeken naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd, dan blijkt dat de stijging van het beloningsverschil met de leeftijd hier nauwelijks geldt. Vrijwel in alle categorieën van de achtergrondkenmerken en leeftijd hebben werknemers met een tijdelijk flexcontract een beloningsachterstand op werknemers met een vast flexcontract.

3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren

3.3.1 Mannen en vrouwen

In figuur 3.5 wordt de verdeling van de brutouurlonen voor mannen en vrouwen in de overheidssectoren voor 2006 in beeld gebracht. De verdeling van de brutouurlonen van mannen heeft twee pieken, bij ongeveer €14 en €23. De verdeling van de brutouurlonen van vrouwen heeft één hoge piek, bij ongeveer €14. De beloningscurve van mannen ligt rechts van de beloningscurve van vrouwen, wat betekent dat vrouwen gemiddeld een lager brutouurloon hebben dan mannen.

Figuur 3.5 Procentuele verdeling van brutouurlonen van mannen en vrouwen in de overheidssectoren in 2006



Vrouwen in de overheidssectoren ontvangen in 2006 een gemiddeld brutouurloon van ruim €18, terwijl mannen ongeveer €21 ontvangen. Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in de overheidssectoren komt hiermee op 12%.

In tabel 3.5 zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per leeftijdscategorie weergegeven naar arbeidsduur, functieniveau en sector. In de onderste rij van de tabel is te zien dat vrouwen, met uitzondering van die tot 23 jaar, gemiddeld minder verdienen dan mannen, waarbij het verschil oploopt met de leeftijd. Vrouwen van 23-35 jaar verdienen 2% minder dan mannen, van 35-45 jaar 9% minder en van 45 jaar en ouder 14% minder. Jonge vrouwen tot 23 jaar verdienen 11% meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.

In de rechterkolom staan de subtotalen opgesplitst naar arbeidsduur, functieniveau en sector. Voor de kleine deeltijders is het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen een stuk groter dan voor de grote deeltijders en voltijders. Naar functieniveau bezien is het beloningsverschil voor de werknemers met een hoog functieniveau groter dan voor de werknemers met lage of midden functieniveaus.

Tabel 3.5 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2006)

	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Arbeidsduur					
Voltijd	5	-3	-5	-11	-13
Deeltijd =12 uur	5	1	-8	-13	-10
Deeltijd <12 uur	6	-4	-12	-16	-15
LTD-functieniveau					
Laag	-6	-11	-13	-14	-6
Midden	-11	-8	-8	-9	-7
Hoog	-3	-9	-12	-15	-18
Onbekend [#]					
Sector					
Rijk	1	-2	-10	-17	-17
Onderwijs	0	-2	-6	-13	-15
Rechterlijke macht	--	-6	-3	-7	-14
Defensie	-5	0	-13	-25	-13
Totaal	11	-2	-9	-14	-12

-- Deze cel bevat geen waarnemingen.

Werknemers met het functieniveau "onbekend" zijn vanwege hun disproportioneel grote omvang in de steekproef buiten beschouwing gelaten (zie voor meer informatie paragraaf 3.6.3).

Wordt gekeken naar de overheidssectoren dan blijkt dat de omvang van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in kleine mate varieert van 13% in defensie tot 17% in het rijk. In het onderwijs is het beloningsverschil voor vrouwen 15% en bij de rechterlijke macht 14%.

Wanneer naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd wordt gekeken, dan blijkt dat de stijging van het beloningsverschil met de leeftijd, vrijwel voor alle werknemers vanaf 23 jaar en ouder geldt. Anders geformuleerd: naarmate de leeftijd toeneemt, neemt vrijwel altijd het beloningsverschil voor de vrouwen vanaf 23 jaar en ouder toe, ongeacht de verschillende arbeidsduur, het functieniveau en in tewerkgestelde overheidssector.

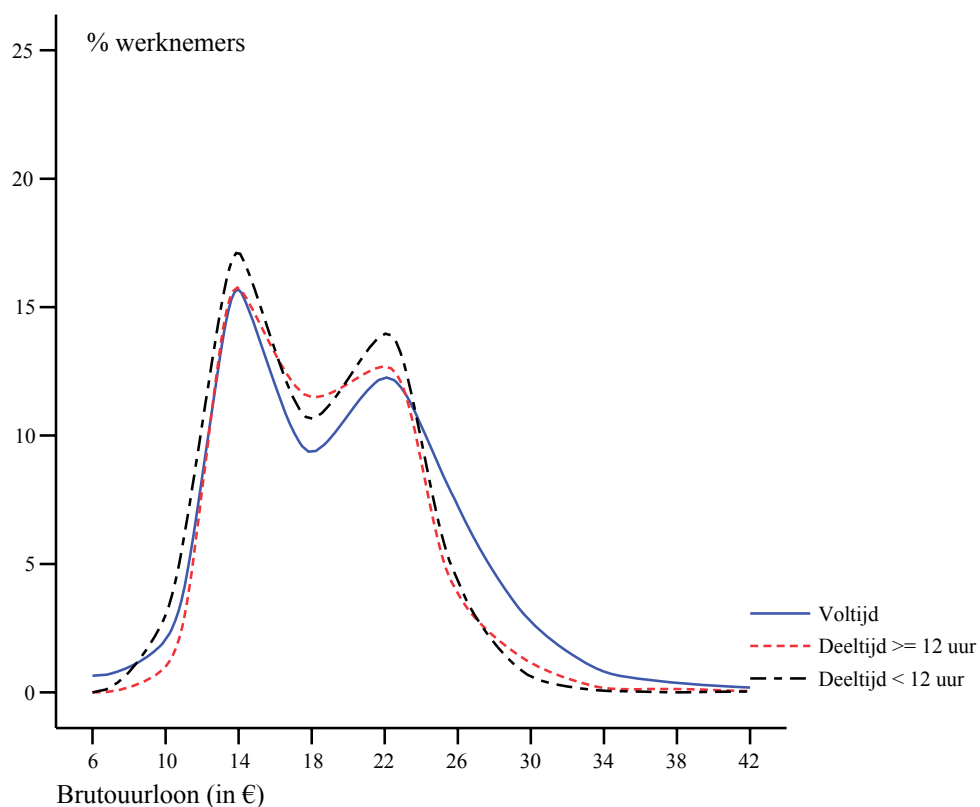
Voor de werknemers tot 23 jaar geldt dat vrouwen in een aantal categorieën evenveel dan wel meer verdienen dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Zo zijn er geen beloningsverschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen in het onderwijs. Jonge vrouwen zowel in voltijdbanen als in (grote en kleine) deeltijdbanen hebben een beloningsvoorsprong van ongeveer 5% op hun mannelijke leeftijdsgenoten.

3.3.2 Voltijders en deeltijders

In figuur 3.6 zijn de beloningscurves van voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders weergegeven. Hieruit blijkt dat in de overheidssectoren werknemers met een kleine deeltijd baan nagenoeg hetzelfde brutouurloon verdienen als werknemers met een grote deeltijd baan. Werknemers met een voltijd baan hebben gemiddeld een hoger brutouurloon dan werknemers met grote en kleine deeltijd banen. De gezamenlijke pieken liggen bij ongeveer €14 en €23.

In 2006 verdienen voltijders in de overheidssectoren gemiddeld een brutouurloon van €20. Grote en kleine deeltijders verdienen respectievelijk ongeveer €19 en ruim €18 per uur. Hiermee bedraagt het beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders 6% en tussen voltijders en kleine deeltijders 8%.

Figuur 3.6 Procentuele verdeling van brutouurlonen van voltijders en deeltijders in de overheidssectoren in 2006



In tabel 3.6.a zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders in de overheidssectoren voor de vier leeftijdscategorieën naar geslacht, functieniveau en sector weergegeven.

Onderaan tabel 3.6.a zien we dat er in totaal een beloningsverschil is van 6% ten nadele van de grote deeltijders. De beloningsachterstand van grote deeltijders vanaf 23 jaar, neemt ten opzichte van voltijders met de leeftijd toe. Voor de grote deeltijders tussen 23-35 jaar is de beloningsachterstand 1%, tussen 35-45 jaar 8% en voor 45 jaar en ouder 10%. Grote deeltijders tot 23 jaar hebben daarentegen een beloningvoorsprong van 18% op voltijders

Rechts in de tabel is te zien dat de beloningsachterstand tussen grote deeltijders en voltijders voor mannen 1% is. Voor vrouwen is er juist sprake van een beloningsvoorsprong van 2%. De beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders zijn voor werknemers met een hoog functieniveau groter dan voor werknemers met een laag en midden functieniveau. Voor werknemers met een laag en midden functieniveau is het beloningsverschil nagenoeg hetzelfde (ongeveer 4%).

Naar sector bezien zijn de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders voor de werknemers bij het rijk en onderwijs (circa 9%) groter dan voor de werknemers bij de rechterlijke macht en defensie (circa 4%).

Tabel 3.6.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2006)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	14	1	-6	-5	2
Man	14	-3	-3	-2	-1
LTD-functieniveau					
Laag	-13	-9	-9	-14	-3
Midden	-10	-5	-6	-8	-4
Hoog	-1	-6	-13	-13	-12
Onbekend [#]					
Sector					
Rijk	0	0	-8	-12	-9
Onderwijs	0	1	-5	-9	-8
Rechterlijke macht	--	17	0	-8	-3
Defensie	-2	-2	-9	-22	-4
Totaal	18	-1	-8	-10	-6

-- Deze cel bevat geen waarnemingen.

Werknemers met het functieniveau "onbekend" zijn vanwege hun disproportioneel grote omvang in de steekproef buiten beschouwing gelaten (zie voor meer informatie paragraaf 3.6.3).

Wordt gekeken naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd, dan blijkt dat de toename van de beloningsverschillen met de leeftijd voor een beperkt aantal categorieën geldt. Bij de defensie bijvoorbeeld loopt de beloningsachterstand van de grote deeltijders op de voltijders van 2% in de leeftijdscategorie tot 35 jaar naar 22% in de leeftijdscategorie van 45 jaar en ouder.

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar geslacht en leeftijd dan blijkt dat de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders bij de vrouwen vanaf 35 jaar en ouder groter zijn dan bij de mannen. Wordt gekeken naar functieniveau en leeftijd dan blijkt dat grote deeltijders met een laag en hoog functieniveau vrijwel altijd een groter beloningsachterstand hebben op voltijders dan grote deeltijders met een midden functieniveau.

Voor de werknemers vanaf 35 jaar en ouder is bij het rijk, het onderwijs, de rechterlijke macht en de defensie sprake van een stijging van de beloningsverschillen met de leeftijd. Bij defensie zijn de beloningsverschillen per leeftijdscategorie het grootst.

In tabel 3.6.b zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders weergegeven. Voor een aantal categorieën (rechterlijke macht en defensie) zijn er onvoldoende waarnemingen om een beloningsverschil op te nemen. Deze zijn in de tabel met een ‘-’ aangegeven.

Als het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders wordt vergeleken met die van grote deeltijders en voltijders, dan valt op dat het totale beloningsverschil voor kleine deeltijders (8%) groter is dan het beloningsverschil voor grote deeltijders (6%). De bij de grote deeltijders geconstateerde stijging van het beloningsverschil met de leeftijd, doet zich over het totaal bij de kleine deeltijders in mindere mate voor. De beloningsachterstand van de kleine deeltijders op de voltijders voor de werknemers vanaf 23 jaar en ouder is groter dan die tussen de grote deeltijders en voltijders (3%, 15%, en 11% versus 1%, 8%, en 10%).

Tabel 3.6.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2006)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	15	-3	-13	-8	-2
Man	14	-1	-7	-2	0
LTD-functieniveau					
Laag	-	-	-	-	-
Midden	-18	-9	-9	-10	-10
Hoog	0	-9	-21	-14	-15
Onbekend [#]					
Sector					
Rijk	-2	-13	-14	12	2
Onderwijs	-2	0	-10	-11	-9
Rechterlijke macht	-	-	-	-	-
Defensie	-	-	-	-	-
Totaal	18	-3	-15	-11	-8

- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

Werknemers met het functieniveau “onbekend” zijn vanwege hun disproportioneel grote omvang in de steekproef buiten beschouwing gelaten (zie voor meer informatie paragraaf 3.6.3).

Wordt gekeken naar de rechterkolom van de tabel, dan blijkt dat bij de mannen geen sprake is van een beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders. Echter bij vrouwen is er wel sprake van een beloningsachterstand van 2%.

Zoals ook bij de grote deeltijders naar voren kwam, zijn de beloningsverschillen voor de werknemers met een hoog functieniveau relatief groter dan voor de werknemers met een midden functieniveau, respectievelijk 15% tegen 10%.

Naar sector bezien blijkt dat bij het rijk de kleine deeltijders een beloningsvoorsprong van 2% hebben op de voltijders. In het onderwijs is er sprake van het tegenovergestelde: de kleine deeltijders hebben ten opzichte van de voltijders een beloningsachterstand van 9%.

Naar achtergrondkenmerken en leeftijd bezien, blijkt dat de beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders voor de vrouwen vanaf 23 jaar en ouder groter zijn dan voor de mannen. Voor de werknemers vanaf 23 jaar en ouder met een midden functieniveau geldt een beloningsachterstand van ongeveer 9%, terwijl dit voor de werknemers met een hoog functieniveau van 9% tot 21% varieert. Het beloningsverschil voor de werknemers vanaf 35 jaar en ouder ligt in het onderwijs ongeveer op 10%. Bij het rijk is er voor de werknemers in de hoogste leeftijdsklasse (45 jaar en ouder) sprake van een beloningvoorsprong van 12%.

3.4 Gecorrigeerde beloningsverschillen

3.4.1 Inleiding

In paragraaf 3.2 en 3.3 is het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren beschreven. Dit beloningsverschil hangt samen met de verschillen in achtergrondkenmerken tussen deze werknemers. In hoofdstuk 2 is een aantal van deze verschillen in achtergrondkenmerken beschreven. Door te corrigeren voor de genoemde verschillen, wordt een beloningsverschil verkregen dat een beter beeld geeft. Dit beloningsverschil wordt het *gecorrigeerde beloningsverschil* genoemd.

3.4.2 De techniek van de multiële regressieanalyse

De techniek waarmee het *gecorrigeerde beloningsverschil* wordt bepaald, is de multiële regressieanalyse. Dit is een techniek waarmee kan worden nagegaan in welke mate een afhankelijke variabele kan worden verklaard op basis van een aantal onafhankelijke variabelen. In dit onderzoek wordt de natuurlijke logaritme van het uurloon als afhankelijke variabele opgenomen.

De multiële regressieanalyse verklaart (de natuurlijke logaritme van) het brutourloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever¹¹, opleiding, LTD-functieniveau, functiesoort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemers-type (m.b.t. cao), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is¹². Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressie-coëfficiënt, die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten¹³. In bijlage I wordt verder ingegaan op de geschatte regressiemodellen. In bijlage III staan de resultaten van de verschillende geschatte regressie-vergelijkingen.

3.4.3 Gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven en de overheidssectoren

Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste uitkomsten van de multiële regressieanalyses. Voor zowel het bedrijfsleven als de overheidssectoren zijn regressieanalyses uitgevoerd voor de gehele populatie en verschillende deelpopulaties. Bijlage III geeft een volledig overzicht van de uitkomsten van de uitgevoerde regressieanalyses.

¹¹ Een variabele die de volledige werkervaring van een werknemer weergeeft is niet beschikbaar.

¹² Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau, overheidssector en wel of geen overige looncomponenten.

¹³ In de toegepaste multiële regressieanalyse wordt als afhankelijke variabele de natuurlijke logaritme van het uurloon gebruikt. Daardoor zijn de (exponenten van de) coëfficiënten te interpreteren als de procentuele verandering in het uurloon als de onafhankelijke variabele met één eenheid toeneemt.

In tabel 3.7 zijn enkele resultaten van de multipale regressieanalyses voor de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 2006 opgenomen. Daarnaast zijn eveneens de resultaten opgenomen om het bedrijfsleven met de overheidssectoren te kunnen vergelijken, onder de noemer ‘bedrijfsleven beperkt’ en ‘overheidssectoren beperkt’. Dat laatste wil zeggen dat de multiple regressieanalyses van bedrijfsleven en overheidssectoren ten behoeve van een vergelijking beperkt worden tot gemeenschappelijke variabelen¹⁴.

Bedrijfsleven

Geslacht

Wanneer met behulp van multipale regressieanalyse gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen 6,5% minder verdienen dan hun mannelijke collega's (de referentiecategorie in het model).

Etnische afkomst

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor allochtonen bedraagt 4,9%, dus allochtonen verdienen na correctie voor de invloed van de overige variabelen 4,9% minder dan hun autochtone collega's.

Arbeidsduur

Werknemers die in grote deeltijdbanen werken, verdienen (na correctie voor de invloed van de overige variabelen) 3,1% minder dan werknemers die in voltijdbanen werken. Werknemers die in kleine deeltijdbanen werken, verdienen ten opzichte van werknemers die in voltijdbanen werken 2,8% minder.

Contractvorm

Werknemers die een regulier contract voor bepaalde tijd hebben, verdienen 5,0% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is 4,9%. Voor werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is het gecorrigeerde beloningsverschil ten opzichte van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd 7,5%. Wanneer het gecorrigeerde beloningsverschil wordt berekend voor de flexcontracten alleen, blijkt dat werknemers met een tijdelijk flexcontract 2,1% minder verdienen dan werknemers met een vast flexcontract (dit cijfer staat niet in de tabel).

Leeftijd

Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (de referentiecategorie). Gezien het wettelijke minimum jeugdloon is dit zoals verwacht. Voor de werknemers van 15 jaar is dit verschil, met 99,6%, het grootst. Dit verschil daalt tot 15,6% voor de werknemers van 22 jaar. Gezien het wettelijke minimum jeugdloon dat stijgt met de leeftijd is een stijging van het uurloon met de leeftijd ook te verwachten. Werknemers in alle andere leeftijdscategorieën verdienen juist meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Hoe hoger de leeftijd van werknemers, hoe meer ze verdienen ten opzichte van werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar.

¹⁴ Deze gemeenschappelijke variabelen zijn als volgt: geslacht, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, extra looncomponenten en LTD-functieniveaus.

Dienstjaren

Werknemers met één dienstjaar verdienen niet meer of minder dan werknemers die korter dan één jaar in dienst zijn. Werknemers die 6 t/m 10 dienstjaren werkzaam zijn, verdienen 3,2% meer dan werknemers die korter dan één jaar in dienst zijn. Het blijkt dat toename van het aantal dienstjaren leidt tot toename van beloning.

Opleidingsniveau

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, stijgt eveneens het brutourloon van werknemers. Werknemers met een LBO-opleiding verdienen 4,8% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding. Werknemers met een MBO-opleiding verdienen 8,9%, met een HBO-opleiding 17,1% en met een WO-opleiding 25,6% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding.

Functieniveau

Eveneens voor het LTD-functieniveau geldt dat het brutourloon met het functieniveau toeneemt. Werknemers met een functie van niveau II verdienen 5,0% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I. Werknemers met functieniveau IV verdienen 32,7% meer dan werknemers met het laagste functieniveau. Dit getal wordt verkregen door de regressiecoëfficiënten van de dummy's van niveau II tot en met IV bij elkaar op te tellen. Werknemers met functieniveau VI verdienen 84,0% meer dan werknemers met LTD-functieniveau I.

Economische sectoren

De sector bouw is als referentiecategorie gekozen in het regressiemodel. De regressiecoëfficiënten van de sectoren geven weer hoeveel % het brutourloon van werknemers in de betreffende sector afwijkt van het loon van werknemers in de bouw, wanneer gecorrigeerd wordt voor de invloed van de overige variabelen in het model. Alle dummy's voor economische sectoren zijn negatief. Dit betekent dat voor alle sectoren geldt dat werknemers in die sector, na correctie voor de invloed van de andere variabelen in het model, minder verdienen dan werknemers in de bouw. Voor de sector handel is dit beloningsverschil het grootst, namelijk 15,6%. Voor de gezondheidszorg is dit verschil met 6,0% het kleinst.

Grootteklasse

Werknemers in het middenbedrijf verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 4,8% meer dan werknemers in het kleinbedrijf (de referentiecategorie). Werknemers in het grootbedrijf verdienen 7,4% meer dan werknemers in het kleinbedrijf.

Type werknemer (met betrekking tot cao)

Werknemers die onder een ondernemings-cao vallen verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 11,6% meer dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen (de referentiecategorie). Werknemers die onder een Algemeen Verbindend Verklaring vallen, verdienen na correctie voor de invloed van overige variabelen niet meer of minder dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen. Werknemers die niet onder een cao vallen maar wel in een cao-bedrijf werken (de niet-cao'ers in een cao-bedrijf) verdienen 12,6% meer dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen. De niet-cao'ers in een niet-cao bedrijf verdienen 2,0% meer dan de referentiecategorie. Directieleden verdienen in vergelijking met de werknemers onder een bedrijfstak-cao het meeste met 18,0%.

Regio

Het maakt wel een verschil in welk deel van het land men werkzaam is. Werknemers die in het noorden en zuiden van het land werken, verdienen respectievelijk 4,1% en 4,5% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen (de referentiecategorie in het model). Werknemers die in het oosten van het land werken, verdienen 2,6% minder dan de referentiecategorie.

Overheidssectoren

Geslacht

Wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen in de overheidssectoren 2,6% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

Arbeidsduur

Zowel voor grote deeltijders als voor kleine deeltijders geldt dat ze niet meer of minder verdienen dan voltijders. Er is dus met andere woorden geen verschil in beloning tussen grote en kleine deeltijders enerzijds en voltijders anderzijds.

Leeftijd

In het algemeen geldt hier dat de beloning met de leeftijd toeneemt. Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (de referentiecategorie). Hier speelt het wettelijk minimumjeugdloon een belangrijke rol. Voor de werknemers van 18 jaar is dit beloningsverschil met 10,6% het grootst. Het neemt af tot 8,8% voor de werknemers van 22 jaar. Werknemers in de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen 13,5% meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Werknemers van 55 jaar en ouder verdienen 19,1% meer.

Dienstjaren

Werknemers met één dienstjaar verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 1,2% meer dan werknemers die korter dan één jaar in dienst zijn. Het gecorrigeerde beloningsverschil stijgt met het aantal dienstjaren tot 6,8% in de categorie van 21 dienstjaren of meer.

Functieniveau

Werknemers met LTD-functieniveau II verdienen (na correctie voor de invloed van de andere variabelen, 7,5% meer dan werknemers met LTD-functieniveau I (de referentiecategorie). Voor de hogere functieniveau's stijgt dit verschil met het functieniveau tot 128,5% voor werknemers met functieniveau VII en VIII. Dit getal wordt verkregen door de regressiecoëfficiënten van de dummy's van niveau II tot en met VIII bij elkaar op te tellen.

Overheidssectoren

Wanneer de verschillen in beloning tussen de overheidssectoren bekeken worden, dan kan geconcludeerd worden dat werknemers in het onderwijs minder verdienen dan werknemers bij het rijk (de referentiecategorie). In het onderwijs verdienen werknemers 5,9% minder dan werknemers bij het rijk. Werknemers bij de rechterlijke macht daarentegen verdienen 2,4% meer dan werknemers bij het rijk.

Bedrijfsleven en overheidssectoren

In hoofdstuk I is aangegeven dat voor de overheidssectoren minder persoons-, functie- en bedrijfskenmerken bekend zijn dan voor het bedrijfsleven, hetgeen een vergelijking onderling moeilijk maakt. Om toch het bedrijfsleven met de overheidssectoren te kunnen vergelijken, zijn daarom die kenmerken in de multiële regressieanalyse opgenomen, die voor beide sectoren bekend zijn. Er is dus een beperkt model geschat voor beide groepen werknemers. Hieronder worden de resultaten van deze vergelijking beschreven.

Geslacht

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen in het bedrijfsleven is groter dan bij de overheid. Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen 5,7% minder dan mannen, terwijl vrouwen in de overheidssectoren 2,8% minder verdienen.

Arbeidsduur

Het gecorrigeerde verschil in beloning tussen grote deeltijders en voltijders in het bedrijfsleven is groter dan tussen grote deeltijders en voltijders in de overheidssectoren. Grote deeltijders in het bedrijfsleven verdienen 5,4% minder dan voltijders, terwijl grote deeltijders in de overheidssectoren 0,8% minder verdienen. Dit geldt ook voor kleine deeltijders. Kleine deeltijders in het bedrijfsleven verdienen ten opzichte van voltijders 7,6% minder, terwijl kleine deeltijders in de overheidssectoren 2,3% minder verdienen.

Leeftijd

In het bedrijfsleven en in de overheid hebben werknemers tot 23 jaar ten opzichte van werknemers in de leeftijd 23-35 jaar (referentiecategorie) een beloningsachterstand. Het wettelijk minimumjeugdloon speelt hier een belangrijke rol. Voor de werknemers van 35 jaar en ouder zijn de beloningsverschillen met de referentiecategorie bij de overheid iets groter dan in het bedrijfsleven. Bij de overheid verdienen bijvoorbeeld 45-55-jarigen 16,8% meer dan 23-35-jarigen, terwijl dit verschil in het bedrijfsleven 11,9% is.

Dienstjaren

Uit de tabel komt naar voren dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt met het aantal dienstjaren. De gemiddelde beloning neemt in het bedrijfsleven met het aantal dienstjaren sterker toe dan in de overheidssectoren. Werknemers met 11 t/m 20 dienstjaren verdienen in het bedrijfsleven 10,0% meer dan de werknemers met minder dan één dienstjaar in het bedrijfsleven. Werknemers in overheidssectoren daarentegen verdienen 7,5% meer.

Functieniveau

Uit de tabel kan geconcludeerd worden dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt naarmate het functieniveau stijgt. Om dit te illustreren: in het bedrijfsleven verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 7,8% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers met LTD-functieniveau IV verdienen 43,8% meer dan hun collega's met een functie van het laagste niveau. In de overheidssectoren verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 10,7% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen 36,0% meer. Het lijkt erop dat bij de overheid de beloningsverschillen (ten opzichte van het laagste functieniveau) voor de lagere functies groter zijn, terwijl bij het bedrijfsleven de beloningsverschillen voor de hogere functies (ten opzichte van functieniveau I) groter zijn.

Tabel 3.7 Resultaten regressiecoëfficiënten van de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren, 2006
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Geslacht				
Vrouw	-6,5	-2,6	-5,7	-2,8
Etniciteit				
Allochtoon	-4,9			
Arbeidsduur				
Deeltijd >=12 uur	-3,1	0,1*	-5,4	-0,8
Deeltijd <12 uur	-2,8	-0,3*	-7,6	-2,3
Type arbeidscontract				
Regulier contract voor bepaalde tijd	-5,0			
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-4,9			
Flexcontract voor bepaalde tijd	-7,5			
Leeftijd				
Tot 15 jaar	-99,6		-104,5	
16 jaar	-90,6		-94,8	
17 jaar	-76,0	-15,0*	-79,9	-14,7*
18 jaar	-61,3	-10,6	-65,3	-9,7
19 jaar	-47,3	-7,3	-51,2	-7,3
20 jaar	-34,5	-8,1	-37,7	-8,1
21 jaar	-24,2	-9,7	-26,9	-10,3
22 jaar	-15,6	-8,8	-17,3	-9,7
35 tot 45 jaar	10,8	13,5	11,2	13,5
45 tot 55 jaar	12,1	17,7	11,9	16,8
55 jaar of ouder	12,7	19,1	12,0	17,6
Dienstjaren				
1 dienstjaar	-0,1*	1,2	1,0	0,7
2 t/m 5 dienstjaren	0,8*	2,5	2,8	2,6
6 t/m 10 dienstjaren	3,2	4,1	6,0	4,4
11 t/m 20 dienstjaren	6,0	6,7	10,0	7,5
21 dienstjaren of meer	7,0	6,8	12,4	8,8
Opleidingsniveau				
LBO+VO	4,8			
MBO+MO	8,9			
HBO	17,1			
WO	25,6			
Onbekend	7,0			
Extra looncomponenten				
	11,2	8,3	12,4	9,3
LTD-functieniveau (b) (d)				
Functieniveau II	5,0	7,5	7,8	10,7
Functieniveau III-laag	5,9			
Functieniveau III-hoog	9,5			
Functieniveau III		13,2	12,8	13,3
Functieniveau IV	12,3	12,3	23,2	12,0
Functieniveau V	23,9	26,8	34,5	24,4
Functieniveau VI	27,4	32,9	39,9	34,6
Functieniveau VII en VIII	43,1	35,8	54,7	38,3
Onbekend	-107,3		-141,8	

Tabel 3.7 vervolg

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Functiesoort				
Administratief	3,5			
Automatisering	-1,4*			
Commercieel	1,6			
Dienstverlenend/verzorgend	-1,1			
Creatief	-0,4*			
Bestuurlijk	10,4			
Onbepaald	6,3			
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	-10,2			
Industrie	-6,5			
Handel	-15,6			
Horeca	-15,2			
Transport	-15,5			
Zakelijke dienstverlening	-12,5			
Gezondheids- en welzijnszorg	-6,0			
Overige dienstverlening	-11,9			
Overheidssectoren				
Onderwijs		-5,9		
Rechterlijke macht		2,4		
Defensie (c)				
Grootteklasse				
Middenbedrijf	4,8			
Grootbedrijf	7,4			
Type werknemer				
Ondernemings-cao	11,6			
AVV'ers	-0,1*			
Niet-cao'ers in cao-bedrijf	12,6			
Niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	2,0			
Directieleden	18,0			
Toepassing salarisschalen				
Salarisschalen	-1,4			
Regio				
Noord	-4,1			
Oost	-2,6			
Zuid	-4,5			
Constante	2,3	2,2	2,2	2,2
Aangepaste R-kwadraat	0,79	0,86	0,76	0,86
Aantal waarnemingen	52.835	61.132	52.835	61.132

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een 95% betrouwbaarheidsniveau.

- (a) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, contract voor onbepaalde tijd (niet-flex), 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen extra looncomponenten, LTD-functieniveau I, technische functie, bouw, rijk, kleinbedrijf, bedrijfstak-cao, geen salarisschalen en west.
- (b) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.
- (c) In tegenstelling tot vorige metingen is hier zowel het militair-personeel als het burgerpersoneel bij defensie buiten beschouwing gelaten, omdat voor deze werknemers de variabele dienstjaren onbekend is.
- (d) Werknemers met een onbekend functieniveau zijn niet in de analyses meegenomen. De reden hiervan is dat het aandeel werknemers met een onbekend functieniveau zeer groot is waardoor de regressiecoëfficiënten sterk worden verstoord (bijna alle werknemers met een onbekend functieniveau behoren tot de sector onderwijs).

Interpretatie

Dat er na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken nog een beloningsverschil is, kan het gevolg zijn van:

- het niet meenemen van alle achtergrondkenmerken die van invloed zijn, omdat hiervoor de gegevens niet aanwezig zijn. Zo ontbreekt bijvoorbeeld een variabele die de totale werkervaring van de werknemer (dus ook de ervaring opgedaan bij andere werkgevers) goed uitdrukt. In de regressieanalyse wordt ‘ervaring’ benaderd door de variabele ‘dienstjaren bij de huidige werkgever’ en de variabele ‘leeftijd van de werknemer’ die bij benadering ook een stukje ervaring uitdrukt;
- een te grove indeling van de achtergrondkenmerken waardoor sommige verschillen niet goed zichtbaar gemaakt worden. Zo kan bijvoorbeeld de indeling in LTD-functieniveau gezien worden als een vrij grove meting. Het zou best zo kunnen zijn dat de bandbreedte binnen een LTD-functieniveau voor dit soort analyses te breed is waardoor verschillen binnen een LTD-functieniveau wegvallen;
- mogelijke beloningsdiscriminatie. Het gecorrigeerde beloningsverschil geeft dus niet de mate van beloningsdiscriminatie aan.

3.5 Decompositie van de beloningsverschillen

In het begin van dit hoofdstuk is aangegeven dat een deel van de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen tussen groepen werknemers samenhangt met de verschillen in achtergrondkenmerken. Door het toepassen van de multiële regressieanalyse heeft een correctie plaatsgevonden voor de verschillen in achtergrondkenmerken. Maar daarmee wordt nog niet gezegd welk deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil aan welk achtergrondkenmerk kan worden toegewezen. Hiervoor doen we een decompositieanalyse. Hiermee kan een antwoord gegeven worden op de vraag welk deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil aan een bepaald achtergrondkenmerk toegeschreven kan worden.

De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen worden voor een deel verklaard door verschillen in de profielen (zie hoofdstuk 2). Het deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil dat na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken, overblijft, wordt het *onverklaarde deel* genoemd¹⁵. Dit gedeelte kan dus niet worden verklaard uit verschillen in (waargenomen) achtergrondkenmerken. Het kan worden veroorzaakt door verschillen in niet waargenomen achtergrondkenmerken (zoals motivatie of arbeidsverleden bij andere werkgevers), meetfouten maar ook door beloningsdiscriminatie.

Bij de decompositie geldt dat hoe groter de regressiecoëfficiënt van een bepaalde achtergrondvariabele is en hoe meer de groepen verschillen met betrekking tot een achtergrondvariabele, des te groter het gedeelte van het ongecorrigeerde beloningsverschil is dat door deze achtergrondvariabele kan worden verklaard.

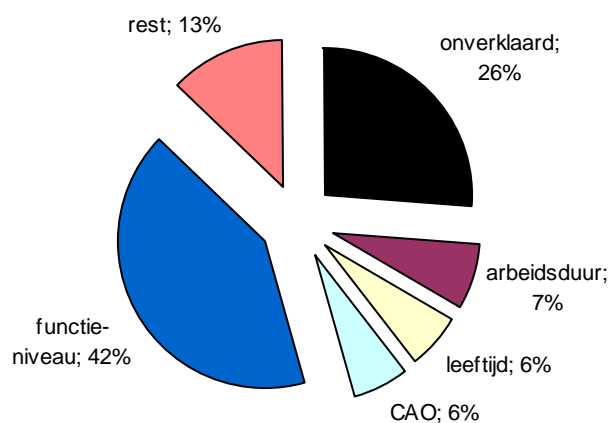
¹⁵ In het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 23% minder verdienen dan mannen (ongecorrigeerd beloningsverschil). Door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken (opleiding, functieniveau, geslacht, etnische afkomst, arbeidsduur, etc.) wordt dit verschil met circa 16 procentpunten teruggebracht van 23% naar 6,5%. Deze 6,5% is ongeveer gelijk aan de 26% in figuur 3.7 en wordt het *onverklaarde deel* genoemd. Het geeft dat deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* aan dat niet door andere achtergrondkenmerken kan worden verklaard. Door onder andere afronding en verschillen als gevolg van weging komt dit niet precies met elkaar overeen.

In de volgende figuren staan de resultaten van de decompositieanalyse voor het bedrijfsleven in 2006 voor geslacht, arbeidsduur, etniciteit en type arbeidscontract. Wanneer een variabele minder dan 5% van de ongecorrigeerde beloningsverschillen verklaart is deze opgenomen in de restcategorie.

Decompositie geslacht

Figuur 3.7 is een taartdiagram met de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Uit figuur 3.7 blijkt dat 74% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen. 26% van het ongecorrigeerde beloningsverschil blijft onverklaard. Wanneer wordt gekeken naar het verklaarde deel, dan blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. Bij de profielen in hoofdstuk 2 bleek dat vrouwen vaker een laag functieniveau hebben dan mannen, en dat mannen vaker een hoog functieniveau hebben. Uit de regressieanalyses voor de gecorrigeerde beloningsverschillen kwam naar voren dat werknemers met een hoog functieniveau een hoger uurloon hebben dan werknemers met een laag functieniveau. Dit in combinatie met elkaar betekent dat vrouwen (mede) vanwege hun gemiddeld lagere functieniveau ook een lager uurloon hebben dan mannen. Het *ongecorrigeerde* beloningsverschil wordt voor 42% verklaard uit de verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen.

Figuur 3.7 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (Bedrijfsleven 2006)

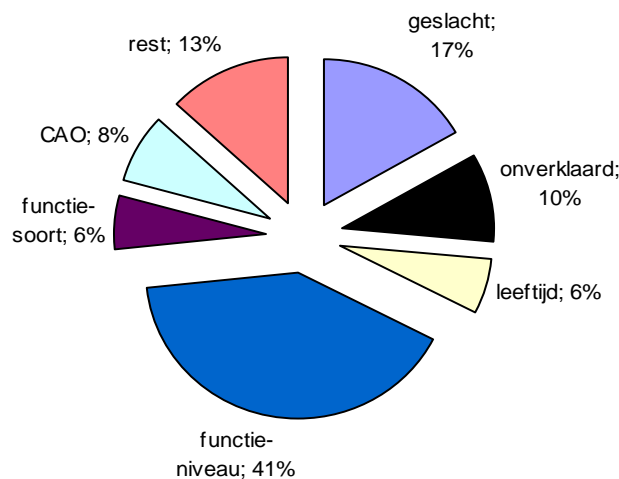


De arbeidsduur verklaart 7% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Hier geldt een vergelijkbare redenering als bij het functieniveau. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen. Uit de regressieanalyse blijkt dat werknemers die in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan werknemers die voltijds werken. Dit leidt tot de conclusie dat vrouwen mede vanwege het feit dat ze vaker in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan mannen. Dat zien we terug in de decompositie.

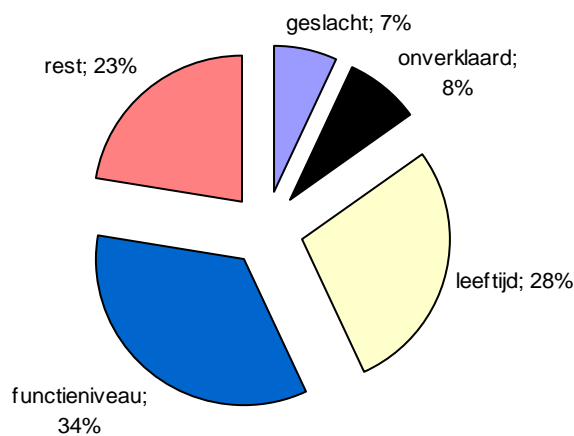
Decompositie arbeidsduur

In figuur 3.8 is de decompositie van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders weergegeven. Hieruit blijkt dat 83% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders. Net als bij geslacht blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 41% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in functieniveaus tussen voltijders en grote deeltijders. Geslacht komt met 17% als de tweede verklarende variabele naar voren. Verschillen in werknemers met betrekking tot hun cao's (bedrijfstak-cao, ondernemings-cao, AVV, etc) verklaren 8% en verschillen in leeftijd en functiesoort verklaren beiden 6% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders.

Figuur 3.8 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders (Bedrijfsleven 2006)



Figuur 3.9 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders (Bedrijfsleven 2006)

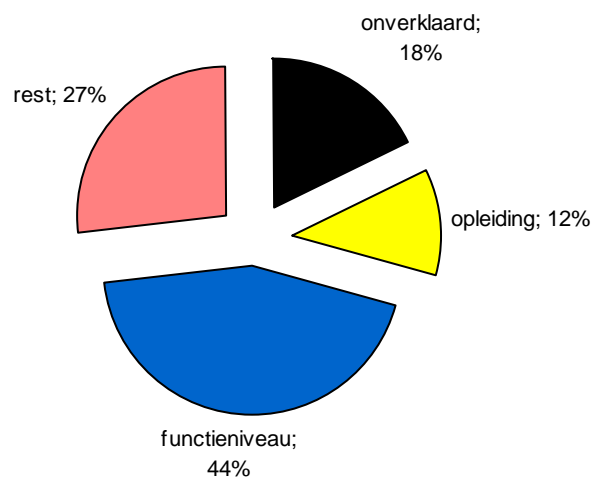


Figuur 3.9 geeft de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders. Deze laat zien dat van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil 92% wordt verklaard door de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en kleine deeltijders. 8% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan niet worden verklaard uit verschillen in achtergrondkenmerken. Bij de kleine deeltijders blijken het functieniveau en de leeftijd de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 34% van het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt verklaard uit de verschillen in functieniveau tussen voltijders en kleine deeltijders en 28% uit de verschillen in leeftijd. Kleine deeltijders zijn bijvoorbeeld vaker jonger dan 23 jaar dan voltijders en werknemers jonger dan 23 jaar krijgen een relatief laag uurloon. Verschillen in geslacht verklaren 7% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Resterende 23% wordt verklaard door verschillen in andere variabelen.

Decompositie etnische afkomst

In figuur 3.10 staan de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers.

Figuur 3.10 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen (Bedrijfsleven 2006)

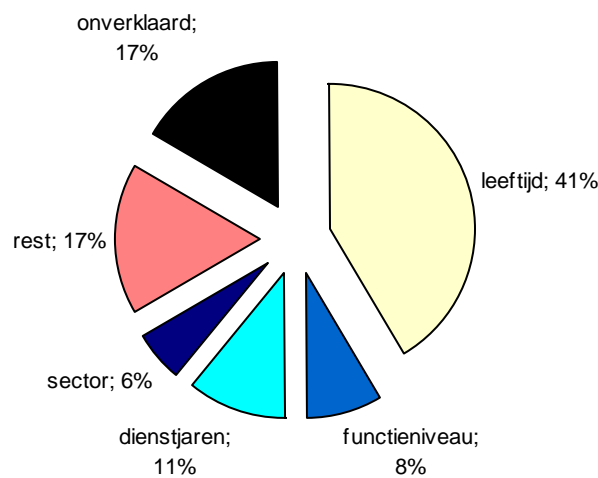


Deze laat zien dat 82% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen allochtone en autochtone werknemers. Het onverklaarde deel bedraagt 18%. Het functieniveau is de belangrijkste verklarende variabele. Het feit dat allochtonen vaker een lager functieniveau hebben, verklaart 44% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers. Verschillen in opleiding tussen allochtone en autochtone werknemers verklaren 12% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. 27% wordt verklaard door verschillen in overige variabelen.

Decompositie type arbeidscontract

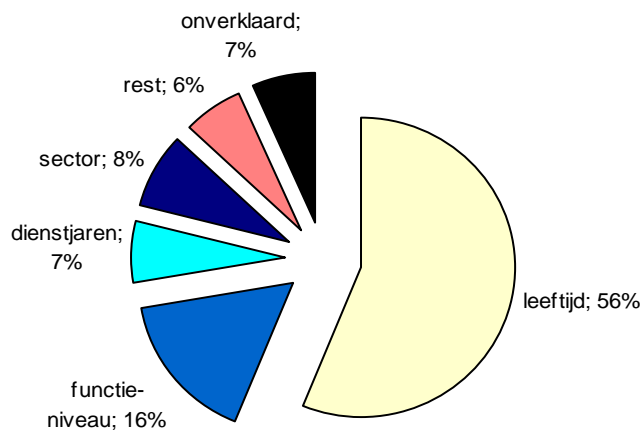
In figuur 3.11 is de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten weergegeven. Uit figuur 3.11 blijkt dat verschillen in achtergrondkenmerken 83% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren. De belangrijkste verklarende variabele is leeftijd. Leeftijdsverschillen tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren 41% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Dit wordt gevolgd door verschillen in dienstjaren en functieniveau met respectievelijk 11% en 8%. Verschillen in sector verklaren 6% en verschillen in de overige variabelen verklaren 17%.

Figuur 3.11 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten (Bedrijfsleven 2006)



In figuur 3.12 is de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke flexcontracten weergegeven.

Figuur 3.12 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke flexcontracten (Bedrijfsleven 2006)



Uit figuur 3.12 blijkt dat 93% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen deze werknemers. Het gaat dan vooral om leeftijd. Leeftijdverschillen tussen werknemers veroorzaken 56% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Aan verschillen in functieniveau kan 16% van het ongecorrigeerde beloningsverschil worden toegeschreven. Dit wordt gevolgd door verschillen in sector en dienstjaren met respectievelijk 8% en 7%. Verschillen in de overige variabelen verklaren 6%.

3.6 Ontwikkelingen in de periode 2000-2006

3.6.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling in 2006 ten opzichte van voorgaande jaren (2000-2004) van de beloningsverschillen zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren in kaart gebracht. In paragraaf 3.6.2 worden de beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2006 besproken. In paragraaf 3.6.3 wordt ingegaan op de beloningsverschillen bij de overheidssectoren in dezelfde periode. In bijlage IV wordt daarnaast ook nog ingegaan op de ontwikkeling van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor verschillende deelpopulaties en worden de volledige tabellen met de schattingsresultaten gegeven.

3.6.2 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2006

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven tussen 2000 en 2006 besproken voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsduur. Voor de onderzoeksgrond 'type arbeidscontract' kan geen vergelijking worden gemaakt omdat van deze onderzoeksgrond voor 2000 geen gegevens beschikbaar zijn.

In 2002 is het model waarmee de gecorrigeerde beloningsverschillen zijn berekend gewijzigd ten opzichte van het model dat in 2000 is gebruikt. Er zijn dummy's voor de verschillende soorten arbeidscontracten toegevoegd en er wordt gewerkt met leeftijdsdummy's per jaar voor de werknemers jonger dan 23 jaar (in plaats van één dummy voor alle werknemers jonger dan 23 jaar). De schattingen van de verschillende modellen voor beide jaren kunnen vanwege deze verschillen niet zuiver met elkaar worden vergeleken. Voor een goede vergelijking van de gecorrigeerde beloningsverschillen moet hetzelfde model voor beide jaren worden geschat. Over 2000 zijn geen gegevens over het type arbeidscontract beschikbaar, dus kan het *model 2002* niet worden geschat voor 2000. Daarom is het *model 2002* zonder de dummy's voor het type arbeidscontract geschat voor beide jaren. Dit model wordt in de tabellen aangeduid als *MB2002a*.

In tabel 3.8 zijn de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsuur tussen 2000 en 2006 weergegeven. De eerste vier kolommen met cijfers geven de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2000 en 2006 weer. In de daarop volgende vier kolommen staan de gecorrigeerde beloningsverschillen voor de drie onderzoeksgronden van het aangepaste model (*MB2002a*) tussen 2000 en 2006. Deze cijfers worden gebruikt om de ontwikkeling van de gecorrigeerde

beloningsverschillen te beoordelen¹⁶. Deze cijfers worden niet geïnterpreteerd als het niveau van de beloningsverschillen, omdat de schattingen kunnen afwijken van de schattingen met het volledige model (in tabel 3.7 op pagina 44-45). Dit laatstgenoemde model geeft het niveau van de beloningsverschillen in 2006 weer.

De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn schattingen met onzekerheidsmarges eromheen. Bij kleine steekproeven zijn schattingen bijvoorbeeld onzekerder dan bij grote steekproeven. Gezien de onzekerheid bij de schattingen kunnen sommige verschillen tussen beide jaren door toeval worden veroorzaakt. Om hierover duidelijkheid te krijgen zijn de verschillen getoetst op significantie. Als een verschil niet significant is, is de kans dat het door toeval wordt veroorzaakt te hoog. Er kan dan niet worden uitgegaan van een stijging of daling van de gecorrigeerde beloningsverschillen. In de tabel is aangegeven of verschillen in de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2004 en 2006 significant zijn.

Tabel 3.8 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2006 (in %)

MODEL JAAR	ONGECORRIGEERD				GECORRIGEERD				Sign. verschil*
	2000	2002	2004	2006	MB2002a data 2000	MB2002a data 2002	MB2002a data 2004	MB2002a data 2006	
Geslacht									
Vrouwen (vs mannen)	-23	-22	-21	-23	-6,6	-6,7	-7,2	-6,2	Ja
Etniciteit									
Allochtonen (vs autochtonen)	-22	-19	-21	-23	-4,9	-4,1	-5,4	-5,2	Nee
Arbeidsduur									
Grote deeltijd (vs voltijd)	-22	-22	-21	-22	-3,7	-5,7	-5,0	-3,7	Ja
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-46	-43	-43	-42	-4,4	-6,5	-3,8	-4,2	Nee

* 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken en 'nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

Tabel 3.8 laat zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen ten opzichte van mannen in 2000 23%, in 2002 22%, in 2004 21% en in 2006 23% is. In de periode 2000-2004 is het ongecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen licht gedaald. Echter in 2006 is deze voor vrouwen licht toegenomen. In het rechtergedeelte van de tabel kan worden afgelezen dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de periode 2000-2004 volgens het aangepaste model licht is gestegen en vervolgens in 2006 in belangrijke mate is gedaald (6,6% in 2000, 6,7% in 2002, 7,2% in 2004 en 6,2% in 2006). Uit significantietoets blijkt dat het gecorrigeerde beloningsverschil van 7,2% in 2004 significant is afgenomen naar 6,2% in 2006.

¹⁶ De volledige schattingsresultaten van het aangepaste model (*MB2002a*) staan in bijlage IV.

Uit tabel 3.8 blijkt verder dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen in 2006 bijna even groot is als in 2000 (22% in 2000 en 23% in 2006). Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen (circa 5%) is met uitzondering van 2002 vrijwel gelijk gebleven in de periode 2000-2006.

Voor grote deeltijders is het ongecorrigeerde beloningsverschil met de voltijders tussen 2000 en 2006 nauwelijks gewijzigd (circa 22%). Het gecorrigeerde beloningsverschil is in de genoemde periode aanvankelijk sterk gestegen, vervolgens weer sterk gedaald (in 2000 en 2006 3,7% ten nadele van grote deeltijders). Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders is afgenomen van 46% in 2000 naar 42% in 2006. Wat betreft het gecorrigeerde beloningsverschil laat de tabel een schommelende ontwikkeling zien: het verschil van 4,4% in 2000 is gestegen naar 6,5% in 2002, vervolgens in 2004 gedaald naar 3,8% en in 2006 opnieuw gestegen naar 4,2%.

3.6.3 Beloningsverschillen in de overheidssectoren in de periode 2000-2006

Na de bespreking van de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de vorige paragraaf, wordt in deze paragraaf hetzelfde voor de overheidssectoren gedaan. Omdat de gegevens over het type arbeidscontract voor de overheid niet bekend zijn, hoeft ook geen aangepast model voor de overheid geschat te worden. Teneinde de ontwikkeling van de beloningsverschillen in de overheidssectoren in kaart te brengen, is hier het *model 2002* gebruikt.

Er is overigens een klein verschil in de samenstelling van databestanden vanaf 2002 ten opzichte van 2000: in het databestand vanaf 2002 is voor een groep werknemers bij een overheidssector (het onderwijs) het functieniveau onbekend. Het opnemen van deze groep werknemers in het model heeft in 2002 nauwelijks invloed op de andere coëfficiënten in het model gehad, aangezien het hier om een kleine groep ging. In 2004 is deze groep werknemers eveneens in het model opgenomen. Echter later bleek dat de omvang van deze groep werknemers in het databestand van 2004 niet meer in beperkte omvang was als die van 2002. Latere analyses hebben uitgewezen dat de omvang van deze groep werknemers zeker van invloed is geweest op de andere coëfficiënten in het model. Als gevolg hiervan zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 voor de overheidssectoren opnieuw geschat zonder deze groep werknemers in het model op te nemen. Ook voor de schattingen van de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2006 is deze groep werknemers vanwege de bovengenoemde reden buiten beschouwing gelaten en niet in het model opgenomen.

In tabel 3.9 staan de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren tussen 2000 en 2006 voor de onderzoeksgronden geslacht en arbeidsduur. De volledige schattingsresultaten van de modellen (waarop de gecorrigeerde beloningsverschillen in tabel 3.9 zijn gebaseerd) staan in bijlage IV.

Tabel 3.9 Beloningsverschillen in de overheidssectoren in de periode 2000-2006 (in %)

MODEL JAAR	ONGECORRIGEERD				GECORRIGEERD				Sign verschil**
	2000	2002	2004 ^(#)	2006	MO2002 2000	MO2002 2002	MO2002 2004 ^(#)	MO2002 2006	
Geslacht									
Vrouwen (vs mannen)	-15	-14	-11	-12	-2,5	-3,1	-2,9	-2,6	Nee
Arbeidsduur									
Grote deeltijd (vs voltijd)	-7	-6	-4	-6	0,8	0,1*	-0,1*	0,1*	Nee
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-11	-10	-3	-8	0,8	-1,2	-0,4*	-0,3*	Nee

* De coëfficiënt is niet significant op een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

** 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken en 'nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

^(#) Deze resultaten over 2004 zijn opnieuw geschat/berekend.

Uit tabel 3.9 blijkt dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de periode 2000-2006 zijn gedaald. Verdienden vrouwen in 2000 15% minder dan mannen, in 2004 is het verschil afgenomen tot 11%. In 2006 bedraagt deze 12%. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is tussen 2002 en 2006 afgenomen van 3,1% in 2002, 2,9% in 2004 tot 2,6% in 2006. Het verschil in 2006 is hiermee nagenoeg even groot als die in 2000.

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is in 2004 gedaald naar 4%, maar in 2006 is dit weer toegenomen naar 6%. Wordt gekeken naar het gecorrigeerde beloningsverschil dan zien we dat tussen grote deeltijders en voltijders sinds 2002 geen verschil meer in beloning bestaat. In 2000 was er na correctie voor de invloed van andere variabelen nog een zeer lichte beloningsvoorsprong voor de grote deeltijders op de voltijders. Bij de kleine deeltijders zien we nagenoeg dezelfde ontwikkeling: de zeer lichte beloningsvoorsprong voor de kleine deeltijders op de voltijders in 2000 is omgeslagen naar een zeer kleine beloningsachterstand in 2002. Echter vanaf 2004 is er geen sprake meer van een beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders.

Het is zeer opmerkelijk dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders van 10% in 2002 naar 3% in 2004 is gedaald en vervolgens in 2006 opnieuw is gestegen naar 8%. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met een steekproefeffect. Vergelijking van de steekproeven van de kleine deeltijders in de overheidssectoren in de periode 2000-2006 heeft laten zien dat vanaf 2004 de omvang van de steekproef van de kleine deeltijders aanzienlijk is afgenomen.

4 INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de mobiliteit van de werknemers. Van mobiliteit is sprake als de werknemer een bedrijf in- of uitstroomt (externe mobiliteit) of als de werknemer een andere baan krijgt binnen een bedrijf (interne mobiliteit). Nagegaan is of er verschillen zijn in interne en externe mobiliteit tussen de verschillende werknemerscategorieën.

De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2006 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2005 die het bedrijf voor oktober 2006 hebben verlaten dan wel in oktober 2006 niet hebben gewerkt¹⁷. Ook de oproepkrachten die niet op de beide peilmomenten hebben gewerkt worden gemeten bij de in- of- uitstroom. Bijlagen II.6 en II.7 geven een overzicht van de categorieën die zijn onderscheiden bij de in- en uitstroom. Werknemers die alleen tussen de beide hiervoor genoemde peilmomenten in loondienst van een bedrijf waren worden niet waargenomen en worden dus niet meegenomen bij het bepalen van de omvang van de in- en uitstroom.

Bij interne mobiliteit is aangegeven of er sprake is van wel of geen promotie. Van promotie is sprake als de werknemer een functie van een hoger niveau is gaan vervullen. Veelal zal promotie gepaard gaan met een indeling in een hogere schaal en/of een salarisverhoging.

De resultaten van dit hoofdstuk beperken zich tot het bedrijfsleven, omdat voor de overheid de benodigde gegevens niet beschikbaar zijn.

4.2 Mannen en vrouwen

4.2.1 Externe mobiliteit

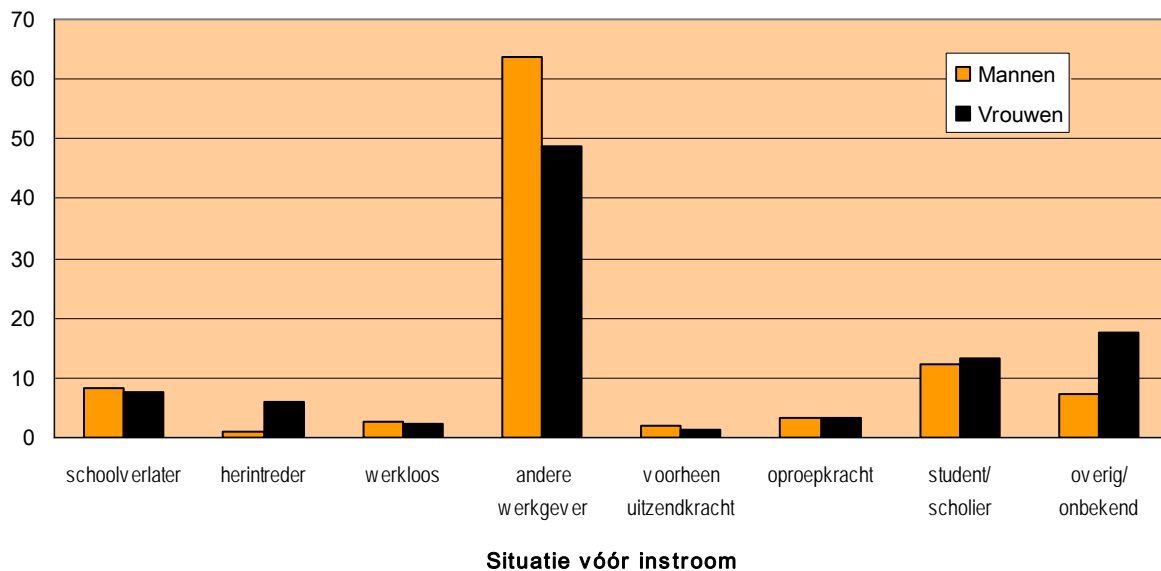
De in- en uitstroom bij vrouwen is in 2006 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2004 is 18% een bedrijf ingestroomd. Van de mannen werkte 15% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2006 wel werkzaam waren. Van de vrouwen is in oktober 2003 17% een jaar later uitgestroomd. Van de mannen werkt 15% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever.

¹⁷ Uitzendkrachten zijn allen als komer en/of als gaander in het onderzoek opgenomen, ook al werken ze op beide peilmomenten voor hetzelfde uitzendbureau. Veelal vervullen de uitzendkrachten op beide peilmomenten verschillende functies bij verschillende inlenende bedrijven. In dit hoofdstuk zijn de uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten.

Figuur 4.1 geeft een overzicht van de arbeidsmarktsituatie van de ingestroomde mannen en vrouwen voorafgaande aan de instroom. Hieruit blijkt onder andere dat:

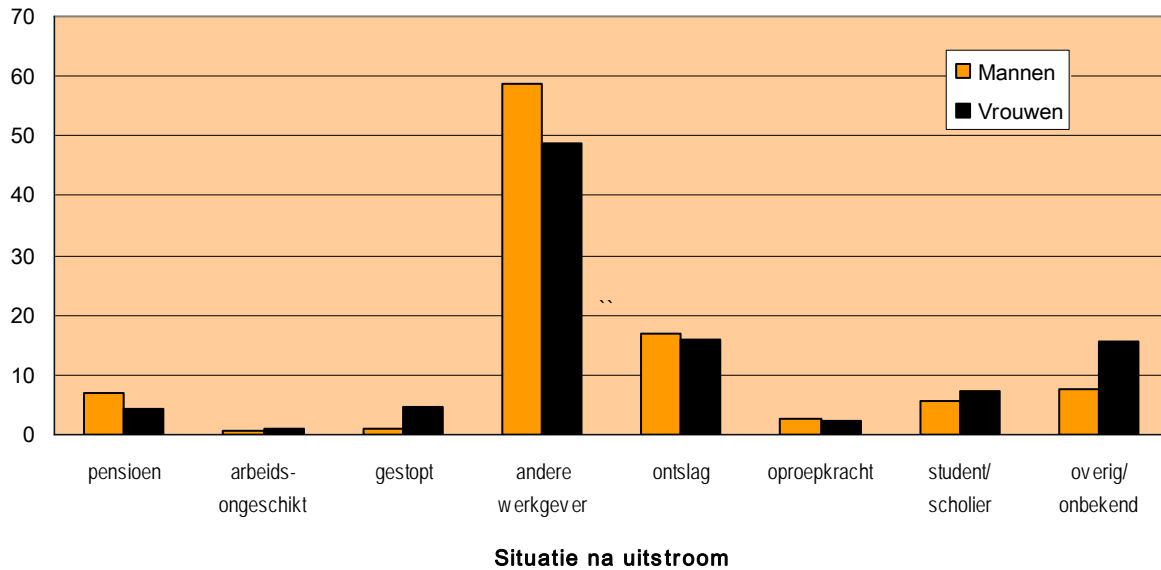
- Meer dan de helft van de ingestroomde werknemers van een andere werkgever afkomstig is;
- Het bij bijna één op de tien instromers schoolverlaters betreft, bij 4% herintreders en bij 2% voormalig werklozen;
- 13% studenten of scholieren zijn, 1% voorheen uitzendkracht was en 3% oproepkracht was;
- bij 13% van de instromers de situatie voor instroom onbekend was;
- 49% van de vrouwen afkomstig is van een andere werkgever tegenover 64% van de mannen;
- vrouwelijke instromers (6%) naar verhouding vaker opnieuw tot de arbeidsmarkt toetreden dan mannelijke instromers (1%);
- bij vrouwelijke instromers de situatie voor instroom vaker ‘overig of onbekend’ is (18%) dan bij mannelijke instromers (7%).

Figuur 4.1 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %¹⁸



¹⁸ De categorie oproepkracht wil zeggen dat het een oproepkracht betreft die in oktober 2005 niet heeft gewerkt maar in oktober 2006 wel.

Figuur 4.2 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %¹⁹



Figuur 4.2 geeft een beeld van de arbeidsmarktsituatie van de uitgestroomde werknemers na de uitstroom. Uit de figuur blijkt onder andere dat:

- Meer dan de helft van de uitgestroomde werknemers naar een andere werkgever is gegaan;
- 16% is ontslagen (inclusief ontslag na afloop van een tijdelijk contract);
- 6% met pensioen is gegaan, 3% is gestopt en 1% arbeidsongeschikt is geworden;
- in 12% van de gevallen de situatie na uitstroom onbekend was;
- van de vrouwelijke uitstromers 49% naar een andere werkgever is vertrokken tegenover 59% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke én van de mannelijke uitstromers 1% arbeidsongeschikt is geworden;
- van de vrouwelijke uitstromers 4% met pensioen is gegaan tegenover 7% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 5% is gestopt met werken tegenover 1% van de mannelijke uitstromers;
- bij vrouwelijke uitstromers de situatie na uitstroom vaker ‘overig of onbekend’ is (16%) dan bij mannelijke uitstromers (8%).

Tabel 4.1 geeft inzicht in de in- en uitstroom van mannen en vrouwen naar een aantal kenmerken (zie ook bijlage III, tabellen III.7 en III.9). De instroom (uitstroom) van een categorie is steeds berekend als de instroom (uitstroom) als percentage van de blijvers plus de instroom (uitstroom) in die categorie. In de tabel is bijvoorbeeld te lezen dat van de voltijd werkende vrouwen in 2006, 22% is ingestroomd in de periode oktober 2005-oktober 2006. Uit de tabel blijkt dat:

- relatief meer voltijd werkende vrouwen in- en uitstromen dan voltijd werkende mannen. Dit betekent dat voltijd werkende vrouwen (extern) mobieler zijn dan voltijd werkende mannen. Daar staat tegenover dat meer in deeltijd werkende mannen in- en uitstromen. Deeltijdwerkende vrouwen zijn dus minder (extern) mobiel dan deeltijdwerkende mannen;

¹⁹ Tot de categorie ontslag behoren ook de werknemers met een tijdelijk contract dat na afloop niet wordt verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6.

- relatief meer allochtone vrouwen in- en uitstromen dan allochtone mannen (het verschil is groter dan het verschil tussen autochtone vrouwen en mannen);
- relatief iets meer vrouwen met een (regulier of flex) contract voor bepaalde tijd in- en uitstromen dan mannen met een contract voor bepaalde tijd;
- voor zowel de mannen als vrouwen met een contract voor onbepaalde tijd de uitstroom groter is dan de instroom. Voor mannen en vrouwen met een contract voor bepaalde tijd geldt het omgekeerde: de instroom is groter dan de uitstroom. Dit wordt vermoedelijk veroorzaakt door mensen die instromen in een functie met een contract voor bepaalde duur. Dat contract wordt vervolgens in een deel van de gevallen omgezet in een contract voor onbepaalde duur, wat geen in- of uitstroom is.

Tabel 4.1 In- en uitstroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2005- oktober 2006. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Arbeidsduur				
Voltijd	22	12	18	13
Deeltijd (≥ 12 uur)	14	19	13	19
Deeltijd (< 12 uur)	29	36	28	34
Etnische afkomst				
Allochtoon	27	19	23	14
Autochtoon	18	15	16	15
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	5	12	11
Regulier contract voor bepaalde tijd	84	78	62	56
Flexcontract voor onbepaalde tijd	10	11	18	21
Flexcontract voor bepaalde tijd	74	70	61	57
Totaal	18	15	17	15

Vergelijking 2004 en 2006

Procentueel gezien is de externe mobiliteit voor zowel vrouwen als voor mannen iets toegenomen. Vrouwen zijn zowel in 2004 als in 2006 mobieler dan mannen. In beide jaren is de in- en uitstroom van vrouwen namelijk groter dan de in- en uitstroom van mannen. Voor mannen zijn de in- en uitstroom in 2006 aan elkaar gelijk, waar in 2004 nog sprake was van een netto uitstroom. Voor vrouwen is in 2006 de instroom iets groter dan de uitstroom, waar de instroom in 2004 nog gelijk was aan de uitstroom. Voor zowel 2004 als 2006 geldt dat voltijd werkende vrouwen meer extern mobiel waren dan voltijd werkende mannen, terwijl deeltijd werkende vrouwen juist minder extern mobiel waren dan deeltijd werkende mannen. Voorts valt op dat de instroom bij de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is toegenomen bij zowel mannen als vrouwen.

4.2.2 Interne mobiliteit

Een ander aspect van mobiliteit is de interne doorstroming naar een andere baan bij dezelfde werkgever. In de periode tussen oktober 2005 en oktober 2006 zijn gemiddeld 3% van de

werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf. In 82% van de gevallen betrof het een interne promotie. In het algemeen geldt dat voltijders vaker intern mobiel zijn dan grote deeltijders, en kleine deeltijders weinig intern mobiel zijn. Verder zijn werknemers met een regulier contract vaker intern mobiel dan werknemers met een flexcontract. Tevens is er, zowel voor opleidingsniveau, functieniveau als voor bruto jaarloon, een positief verband met interne mobiliteit. Werknemers van 45 jaar en ouder zijn minder vaak intern mobiel dan werknemers tot 45 jaar.

De interne mobiliteit is voor vrouwen (3%) bijna even groot als voor mannen (4%). Vrouwen hebben ook ongeveer even vaak promotie gemaakt als mannen. 81% van de vrouwen die intern van baan verwisselden hebben promotie gemaakt tegen 82% van de mannen.

Uit tabel 4.2 en tabel III.17 in bijlage III komt naar voren dat de verschillen in interne doorstroming per achtergrondkenmerk tussen vrouwen en mannen gering zijn. De verschillen tussen allochtone vrouwen en mannen (3% en 6% intern mobiel) zijn niet statistisch significant. Hetzelfde geldt voor vrouwen en mannen met een regulier contract voor bepaalde tijd. Opvallend is dat binnen de leeftijdscategorieën tot 45 jaar, de mannen iets vaker intern mobiel zijn dan de vrouwen (zie tabel III.17).

Tabel 4.2 Interne mobiliteit van mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk tussen oktober 2005 en oktober 2006. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Vrouwen	Mannen
Arbeidsduur		
Voltijd	5	5
Deeltijd (≥ 12 uur)	2	2
Deeltijd (< 12 uur)	0	0
Etnische afkomst		
Allochtoon	3	6
Autochtoon	3	4
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	4
Regulier contract voor bepaalde tijd	4	6
Flexcontract voor onbepaalde tijd	1	1
Flexcontract voor bepaalde tijd	0	1
Totaal	3	4

Vergelijking 2004 en 2006²⁰

Ten opzichte van 2004 is de omvang van de interne mobiliteit van de werknemers nauwelijks veranderd. In de periode tussen oktober 2003 en oktober 2004 zijn gemiddeld krap 3% van de

²⁰ In vergelijking met het vorige rapport ("De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004") is in het huidige rapport op een andere manier dan voorheen omgegaan met de werknemers voor wie de interne mobiliteit of de promotie onbekend is. In het huidige onderzoek zijn deze werknemers erbuiten gelaten. In het verleden werd een toedeling gemaakt van de werknemers voor wie de interne mobiliteit (of de promotie) onbekend was. Hierbij werd onder andere gebruik gemaakt van een controlevariabele die voor 2006 niet beschikbaar is. Voor een zuivere vergelijking met 2004 zijn de gegevens voor 2004 opnieuw berekend op dezelfde manier als voor 2006. Dit leidt soms tot verschillen met de cijfers voor 2004 uit het vorige rapport.

werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf. In de periode tussen oktober 2005 en oktober 2006 zijn het er ruim 3%. Zowel in 2004 als in 2006 zijn er weinig verschillen in de interne mobiliteit tussen vrouwen en mannen.

4.3 Voltijders en deeltijders

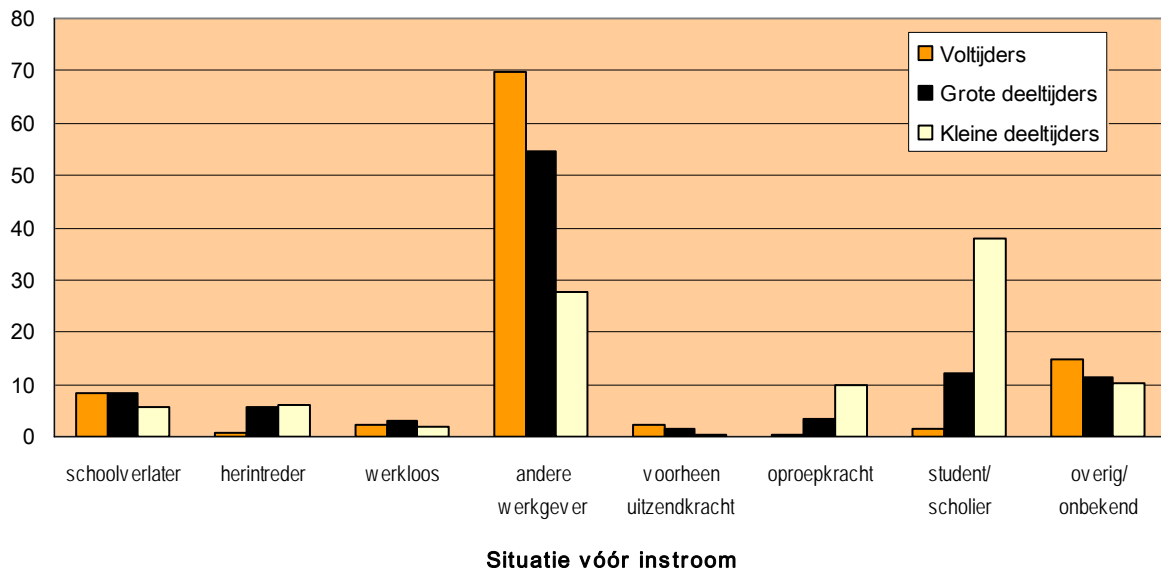
4.3.1 Externe mobiliteit

De externe mobiliteit is groter voor kleine deeltijders dan voor voltijders en grote deeltijders. Van de voltijders in oktober 2006 is 14% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 15% ingestroomd en van de kleine deeltijders 31%. De ingestroomde voltijders zijn in meerderheid man (69%); de ingestroomde deeltijders zijn vooral vrouwen (70%).

De uitstroom bedraagt voor de voltijders 14%, tegenover 14% voor de grote deeltijders en 30% voor de kleine deeltijders. Van de uitgestroomde voltijders is 73% man en van de uitgestroomde deeltijders is 69% vrouw.

Figuur 4.3 en figuur 4.4 geven inzicht in de arbeidsmarktsituatie vóór instroom en de arbeidsmarktsituatie na uitstroom. Een verdere uitsplitsing van de situatie vóór instroom en na uitstroom van voltijders en deeltijders naar geslacht is opgenomen in bijlage III: tabel III.13 en tabel III.14.

Figuur 4.3 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %



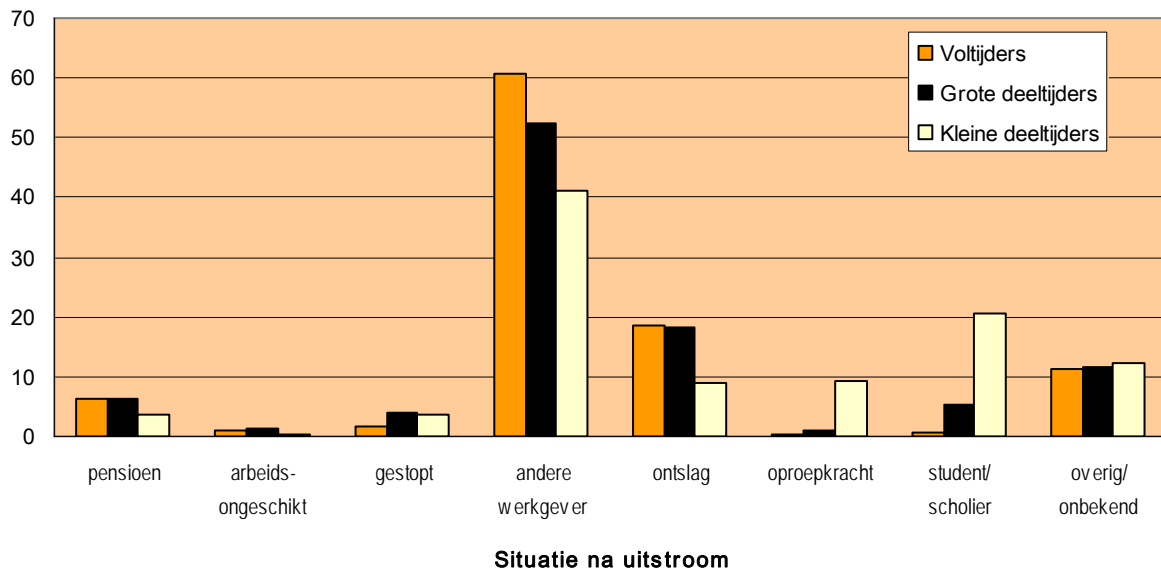
Uit figuur 4.3 blijkt dat:

- ingestroomde voltijders relatief vaker van een andere werkgever afkomstig zijn dan deeltijders;
- ingestroomde deeltijders, naar verhouding vaker dan voltijders, herintreders zijn;
- ingestroomde kleine deeltijders relatief vaker scholieren, studenten en oproepkrachten zijn.

Uit figuur 4.4 blijkt dat:

- uitgestroomde voltijders relatief vaker naar een andere werkgever zijn gegaan dan deeltijders;
- uitgestroomde kleine deeltijders minder vaak ontslagen zijn, of ontslag hebben genomen, dan andere werknemers;
- uitgestroomde kleine deeltijders relatief vaker scholieren, studenten en oproepkrachten zijn.

Figuur 4.4 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %



Tabel 4.3 geeft inzicht in de in- en uitstroom van voltijders en deeltijders naar een aantal kenmerken (zie ook bijlage III, tabellen III.7 en III.9). Uit de tabel blijkt dat:

- relatief meer kleine deeltijders in- en uitstromen dan grote deeltijders of voltijders (dit geldt ook bij onderverdeling naar geslacht en etniciteit);
- de instroom van alle voltijders en alle deeltijders ongeveer overeenkomt met de uitstroom;
- relatief veel vrouwen met een voltijd baan zijn ingestroomd;
- relatief veel allochtonen met een kleine deeltijd baan zijn in- en uitgestroomd.

Vergelijking 2004 en 2006

Voor zowel de voltijders als de deeltijders was tussen oktober 2003 en oktober 2004 en tussen oktober 2005 en oktober 2006 de instroom ongeveer gelijk aan de uitstroom. In beide periodes was de externe mobiliteit van kleine deeltijders (ongeveer 30%) een stuk groter dan die van voltijders en grote deeltijders. De externe mobiliteit van voltijders is licht toegenomen

ten opzichte van 2004 (van 11% naar 14%). De instroom van grote deeltijders is iets toegenomen. De externe mobiliteit van kleine deeltijders is gelijk gebleven.

Voorts valt op dat de externe mobiliteit van voltijd werkende vrouwen is toegenomen. Tevens is de instroom van werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd toegenomen bij zowel voltijders als deeltijders.

Tabel 4.3 In- en uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2005 en oktober 2006. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom			Uitstroom		
	Voltijd	Deeltijd >=12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd >=12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	22	14	29	18	13	28
Man	12	19	36	13	19	34
Etnische afkomst						
Allochtoon	17	18	47	14	16	37
Autochtoon	14	14	30	14	14	29
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	4	12	11	10	23
Regulier contract voor bepaalde tijd	81	78	85	59	56	64
Flexcontract voor onbepaalde tijd	9	7	13	6	11	25
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	76	70	-	63	57
Totaal	14	15	31	14	14	30

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

4.3.2 Interne mobiliteit

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2005 en oktober 2006 5% door naar een andere baan binnen het bedrijf, voor de grote deeltijders is dat 2%. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot (afgerond) 0%. Voltijders die doorstromen maken vaker promotie (84%) dan grote deeltijders die doorstromen (78%)²¹.

Ook bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er verschillen in interne mobiliteit tussen voltijders en deeltijders (zie tabel 4.4 en bijlage III, tabel III.17). De, op basis van de achtergrondkenmerken, onderscheiden subgroepen kleine deeltijders zijn weinig intern mobiel (maximaal 1%). Voor de meeste subgroepen geldt dat de voltijders vaker intern mobiel zijn dan de grote deeltijders. De grootste verschillen tussen voltijders en grote deeltijders doen zich voor bij de werknemers tot 23 jaar, de werknemers met een hoog opleidingsniveau, een hoog functieniveau, creatieve functies en werknemers met een jaarloon van €59.000 en hoger. Opvallend is dat voltijders en grote deeltijders met een regulier contract voor bepaalde tijd, werknemers met een bestuursfunctie en werknemers in de landbouw en visserij ongeveer even vaak intern mobiel zijn.

²¹ Voor de kleine deeltijders is de interne doorstroom te gering om uitspraken te doen over promotie.

Tabel 4.4 Interne mobiliteit van voltijders en deeltijders per achtergrondkenmerk tussen oktober 2005 en 2006. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Voltijd	Deeltijd ≥12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht			
Vrouw	5	2	0
Man	5	2	0
Etnische afkomst			
Allochtoon	6	3	1
Autochtoon	5	2	0
Contractvorm			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	2	0
Regulier contract voor bepaalde tijd	5	6	1
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	1	0
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	0	0
Totaal	5	2	0

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Vergelijking 2004 en 2006²²

Ten opzichte van 2004 is de interne mobiliteit van voltijders in 2006 licht gestegen. Voor kleine deeltijders is er sprake van een lichte daling en voor grote deeltijders is de interne mobiliteit gelijk gebleven. Bij de voltijders ging baanwisseling in 2006 iets minder vaak samen met promotie dan in 2004.

4.4 Autochtonen en allochtonen

4.4.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom van de allochtonen is tussen oktober 2005 en oktober 2006 hoger dan die van de autochtonen. In de periode oktober 2005-oktober 2006 ligt de instroom van allochtone werknemers op 22% tegen 16% voor autochtone werknemers. Meer dan de helft van de ingestroomde allochtonen is vrouw (53%) en zes op de tien uitgestroomde allochtonen werkten in deeltijd (60%). Onder de ingestroomde autochtonen is het aandeel vrouwen bijna even hoog (52%) en het aandeel deeltijdwerkers lager (53%).

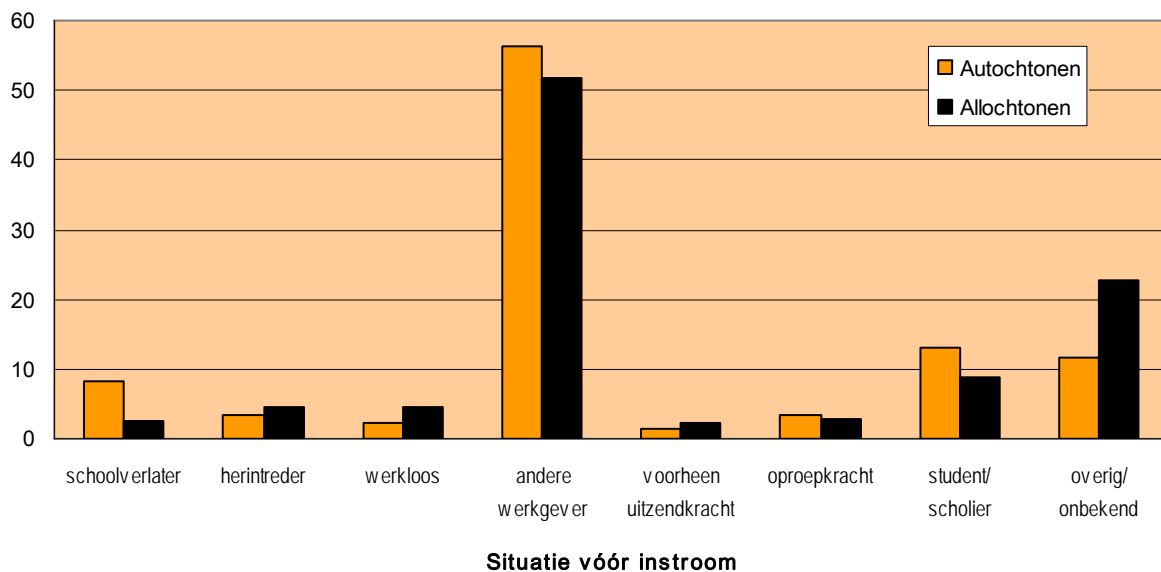
In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 18% tegen een uitstroom van 15% voor autochtone werknemers. Ruim dan de helft van de uitgestroomde allochtonen is vrouw (55%) en bijna zes op de tien (59%) uitgestroomde allochtonen werkten in deeltijd. Van de uitgestroomde autochtonen is bijna de helft vrouw (49%) en werkte ruim de helft in deeltijd (53%).

²² In vergelijking met het vorige rapport ("De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004") is in het huidige rapport op een andere manier dan voorheen omgegaan met de werknemers voor wie de interne mobiliteit of de promotie onbekend is. In het huidige onderzoek zijn deze werknemers erbuiten gelaten. In het verleden werd een toedeling gemaakt van de werknemers voor wie de interne mobiliteit (of de promotie) onbekend was. Hierbij werd onder andere gebruik gemaakt van een controlevariabele die voor 2006 niet beschikbaar is. Voor een zuivere vergelijking met 2004 zijn de gegevens voor 2004 opnieuw berekend op dezelfde manier als voor 2006. Dit leidt soms tot verschillen met de cijfers voor 2004 uit het vorige rapport.

Figuur 4.5 geeft de arbeidsmarktsituatie vóór instroom weer. Hieruit blijkt dat:

- allochtone werknemers minder vaak als schoolverlater instromen (3%) dan autochtone werknemers (8%);
- autochtone instromers iets vaker voor de instroom student of scholier waren (13%) dan allochtone instromers (9%);
- van de autochtone instromers bij 12% de situatie voor instroom ‘overig of onbekend’ is, en bij de allochtone instromers bij 23%;
- wanneer de categorie ‘overig/onbekend’ buiten beschouwing wordt gelaten, allochtone instromers iets vaker dan autochtonen naar een andere werkgever zijn gegaan.

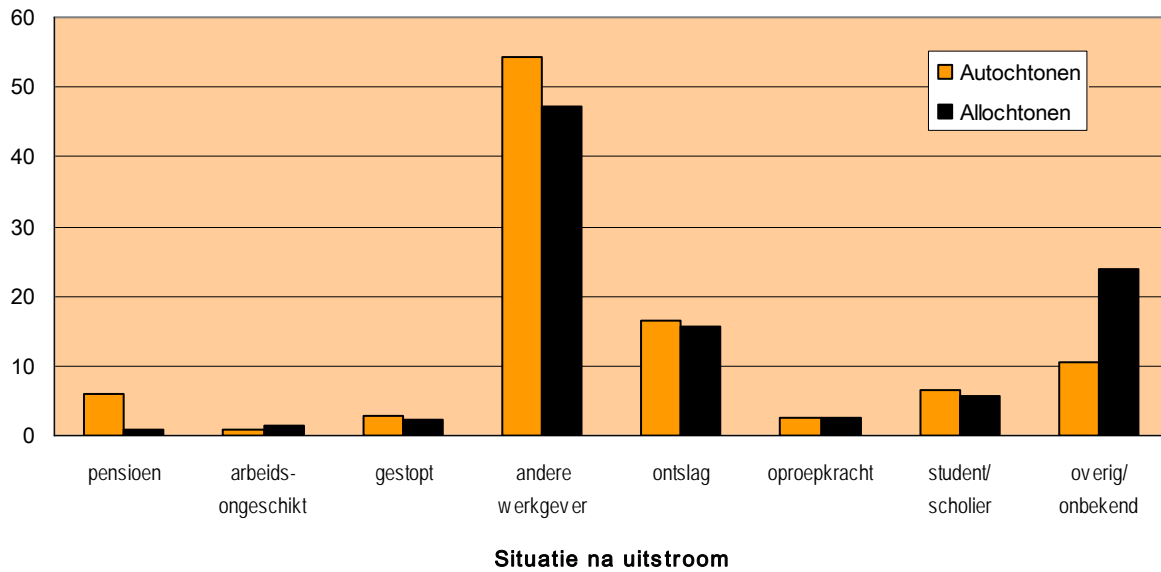
Figuur 4.5 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %



Figuur 4.6 geeft een beeld van de arbeidsmarktsituatie na uitstroom. Uit de figuur blijkt dat:

- de autochtone werknemers vaker via pensioen uitstromen dan de allochtone werknemers;
- de situatie na uitstroom voor allochtone werknemers vaker ‘overig of onbekend’ is dan voor autochtone werknemers;
- wanneer de categorie ‘overig/onbekend’ buiten beschouwing wordt gelaten, allochtone uitstromers ongeveer net zo vaak als autochtonen naar een andere werkgever zijn gegaan.

Een verdere uitsplitsing van de reden van in- en uitstroom van autochtonen en allochtonen naar geslacht is opgenomen in bijlage III, tabel III.11 en tabel III.12.

Figuur 4.6 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %

Tabel 4.5 geeft inzicht in de in- en uitstroom van autochtonen en allochtonen naar een aantal kenmerken (zie ook bijlage III, tabellen III.8 en III.10).

Tabel 4.5 In- en uitstroom van allochtonen en autochtonen tussen oktober 2005 en oktober 2006 In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	27	18	23	16
Man	19	15	14	15
Arbeidsduur				
Volgtijd	17	14	14	14
Deeltijd (≥ 12 uur)	18	14	16	14
Deeltijd (< 12 uur)	47	30	37	29
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	7	5	12	12
Regulier contract voor bepaalde tijd	79	81	55	59
Flexcontract voor onbepaalde tijd	17	10	22	19
Flexcontract voor bepaalde tijd	74	72	67	58
Totaal	22	16	18	15

Uit de tabel blijkt dat relatief meer allochtonen dan autochtonen in- en uitstromen. Verder geldt dat:

- relatief meer allochtone dan autochtone vrouwen in- en uitstromen;
- allochtone mannen relatief even vaak uitstromen als autochtone mannen;
- relatief meer allochtonen dan autochtonen met een kleine deeltijd baan instromen, en de uitstroom van allochtonen met een kleine deeltijd baan lager is dan de instroom.

Vergelijking 2004 en 2006

Evenals in 2004 is in 2006 de in- en uitstroom van allochtone werknemers relatief groter dan die van autochtone werknemers. Ten opzichte van 2004 is de instroom autochtonen wat gestegen. Tevens is de uitstroom van allochtonen een paar procentpunt gedaald.

4.4.2 Interne mobiliteit

De interne mobiliteit is voor allochtone werknemers (5%) iets hoger dan voor autochtone werknemers (3%). Wel maken autochtonen die intern doorstromen vaker promotie (83%) dan allochtonen (69%). Tabel 4.6 en tabel III.18 uit bijlage III laten zien dat bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken, de allochtone werknemers in veel subgroepen iets vaker intern mobiel zijn.

Tabel 4.6 Interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers per achtergrondkenmerk tussen oktober 2005 en 2006. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht		
Vrouw	3	3
Man	6	4
Arbeidsduur		
Volgtijd	6	5
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	2
Deeltijd (< 12 uur)	1	0
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	4
Regulier contract voor bepaalde tijd	5	5
Flexcontract voor onbepaalde tijd	0	1
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	1
Totaal	5	3

De grootste verschillen tussen autochtonen en allochtonen doen zich voor bij de werknemers met een functie van hoog niveau en de werknemers met een bestuursfunctie. In beide groepen zijn de allochtonen intern mobieler dan de autochtonen.

Vergelijking 2004 en 2006

In 2004 was de interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers aan elkaar gelijk. In 2006 zijn de allochtonen intern mobieler dan de autochtonen en intern mobieler dan beide groepen in 2004 waren. Wanneer de interne mobiliteit per leeftijdsgroep wordt bekeken blijkt dat in 2004 allochtonen in elke leeftijdsgroep even vaak of minder vaak intern mobiel waren dan autochtonen. In 2006 is dit omgekeerd: allochtonen zijn in iedere leeftijdsgroep even vaak of vaker intern mobiel dan autochtonen.

4.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.5.1 Externe mobiliteit

Conform de verwachting is de in- en uitstroom veel hoger wanneer werknemers een regulier contract voor bepaalde tijd hebben dan wanneer zij een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben. Van de werknemers die een contract voor onbepaalde tijd hebben in oktober 2006, is 5% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2006 is dit 81%. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt dat de instroom (81%) groter is dan de uitstroom (59%). Voor de contracten voor onbepaalde tijd geldt juist het omgekeerde: de instroom (5%) is kleiner dan de uitstroom (12%). Dit wordt vermoedelijk veroorzaakt doordat een deel van de werknemers bij een bedrijf begint met een contract voor bepaalde tijd, dat na enige tijd wordt opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd (wat geen in- of uitstroom is).

Van de ingestroomde werknemers met een (regulier) contract voor onbepaalde tijd, is 47% vrouw. 52% van de ingestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd is vrouw. Van beide groepen werkt iets meer dan de helft van de instromers voltijds.

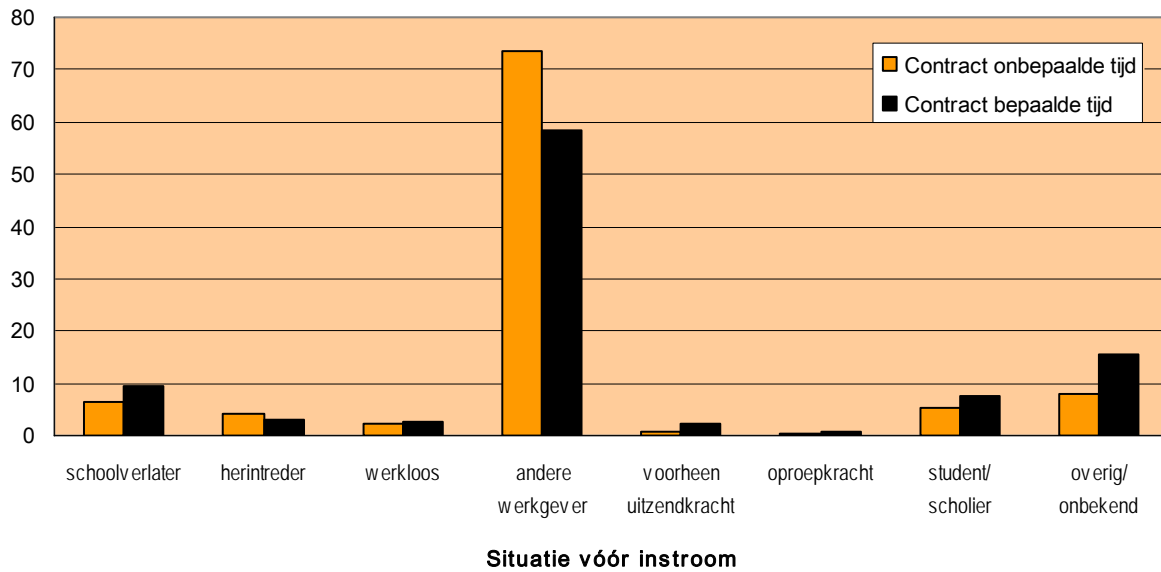
Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2005, is 12% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2005 is 59% een jaar daarna niet meer bij de oorspronkelijke werkgever in dienst (zie tabel 4.7). Van de uitgestroomde werknemers met een (regulier) contract voor onbepaalde tijd, is 48% vrouw. Hetzelfde geldt voor de uitgestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Van beide groepen werkt iets meer dan de helft van de uitstromers voltijds.

Figuur 4.7 en figuur 4.8 geven respectievelijk de arbeidsmarktsituatie vóór instroom en de arbeidsmarktsituatie na uitstroom voor werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd. Een verdere opsplitsing naar geslacht is opgenomen in bijlage III, tabel III.15 en tabel III.16.

Uit figuur 4.7 blijkt dat ingestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de ingestroomde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd:

- vaker schoolverlaters zijn;
- vaker student/scholier zijn;
- minder vaak afkomstig zijn van een andere werkgever.

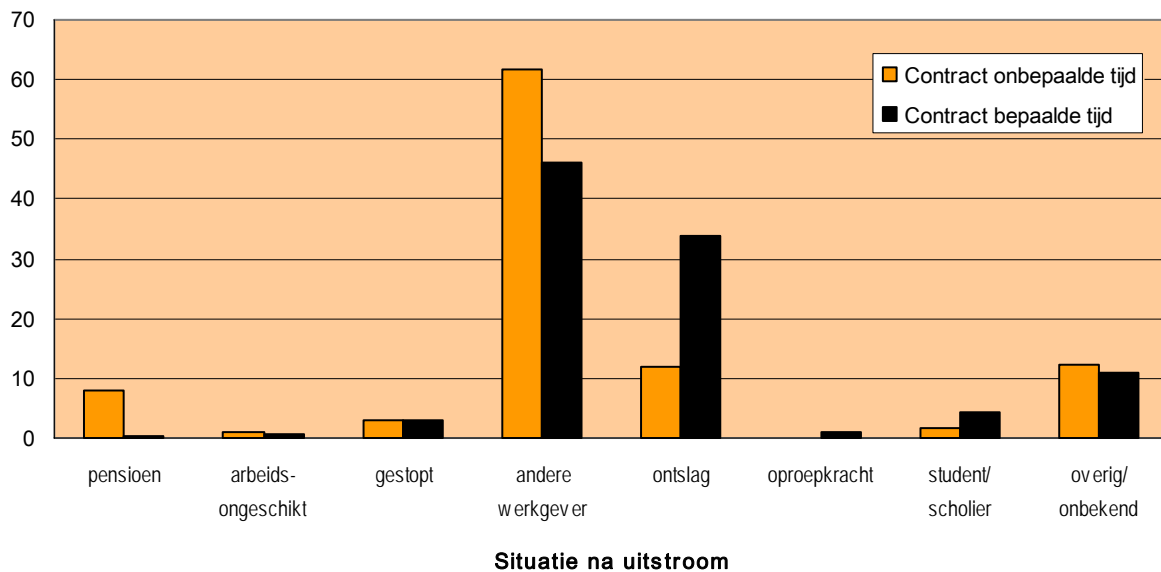
Figuur 4.7 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %



Uit figuur 4.8 blijkt dat uitgestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de uitgestroomde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd:

- vaker ontslagen zijn (al dan niet omdat geen verlenging van het contract is verkregen), of ontslag hebben genomen;
- vaker studenten of scholieren zijn;
- minder vaak zijn vertrokken naar andere werkgever;
- minder vaak met pensioen zijn gegaan.

Figuur 4.8 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %²³



²³ De categorie ontslag bevat tevens de werknemers voor wie een tijdelijk contract na afloop niet is verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6.

Tabel 4.7 geeft inzicht in de in- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar de kenmerken geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst (zie ook bijlage III, tabel III.8 en III.10). Zoals eerder in deze paragraaf al is vermeld, is de in- en uitstroom van werknemers met een contract voor bepaalde tijd veel groter dan die voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Tevens stromen er relatief meer werknemers met een contract voor bepaalde tijd in dan uit. Het omgekeerde geldt voor de contracten van onbepaalde tijd. In de tabel is te zien dat deze verschillen ook optreden wanneer de cijfers worden onderverdeeld naar geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst. Bij de kleine deeltijders zijn met name de in- en uitstroom in (uit) een contract voor onbepaalde tijd groter dan bij de voltijders en de grote deeltijders.

Tabel 4.7 In- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	5	84	12	62
Man	5	78	11	56
Arbeidsduur				
Voltijd	5	81	11	59
Deeltijd (≥ 12 uur)	4	78	10	56
Deeltijd (< 12 uur)	12	85	23	64
Etnische afkomst				
Allochtoon	7	79	12	55
Autochtoon	5	81	12	59
Totaal	5	81	12	59

Vergelijking 2004 en 2006

De in- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is toegenomen ten opzichte van 2004. Vooral de instroom in een contract voor bepaalde tijd is toegenomen (van 71% naar 81%). Bij de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is ook een kleine toename van de in- en uitstroom ten opzichte van 2004.

4.5.2 Interne mobiliteit

Tabel 4.8 geeft de verschillen in interne doorstroom weer van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar de kenmerken geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2005 en oktober 2006 4% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 5% intern doorgestroomd. Bij werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die intern doorstromen is vaker sprake van promotie dan bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd (82% versus 71%, niet in de tabel).

Tabel III.18 uit bijlage III laat zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd relatief groot zijn voor werknemers :

- met een grote deeltijdbaan;
- met een functie van niveau ‘midden’;
- meteen administratieve functie;
- in bedrijven met 100 en meer werknemers;
- met een bruto jaarloon van €29.500 tot €59.000; en
- werkzaam in de sectoren landbouw en visserij en vervoer, opslag en communicatie.

Tabel 4.8 Interne mobiliteit van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht		
Vrouw	3	4
Man	4	6
Arbeidsduur		
Voltime	5	5
Deeltijd (≥ 12 uur)	2	6
Deeltijd (< 12 uur)	0	1
Etnische afkomst		
Allochtoon	5	5
Autochtoon	4	5
Totaal	4	5

Vergelijking 2004 en 2006

De interne mobiliteit van werknemers met een regulier contract is iets toegenomen ten opzichte van 2004. Voltijders met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn in 2006 even vaak intern mobiel, terwijl in 2004 de werknemers met een voltijds aanstelling van bepaalde tijd iets vaker intern mobiel waren.

4.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.6.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is veel hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Wat dit betreft is er een overeenkomst met de werknemers met een regulier contract (zie paragraaf 4.5.1). Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2006 is 11% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2006 is dit 72%. Van de ingestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is 66% vrouw. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 60% vrouw. Vrijwel alle ingestroomde flexwerkers hebben een deeltijdbaan, zowel degenen met een contract voor onbepaalde tijd (98%) als degenen met contract voor bepaalde tijd (99%). Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2005 is 19% in het daaropvolgende jaar uitgestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is

dit 59%. Voor flexcontracten voor bepaalde tijd is de instroom groter dan de uitstroom, terwijl het omgekeerde geldt voor flexcontracten van onbepaalde tijd. Dit is ook het geval bij de reguliere contracten en geeft vermoedelijk weer dat een deel van de werknemers met een (flexibel) contract voor bepaalde tijd vervolgens een (flexibel) contract voor onbepaalde tijd krijgt.

Van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is 65% vrouw. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 58% vrouw. Vrijwel alle uitgestroomde flexwerkers hadden een deeltijdbaan, zowel degenen met een contract voor onbepaalde tijd (99%) als degenen met contract voor bepaalde tijd (95%).

Figuur 4.9 geeft de arbeidsmarktsituatie vóór instroom weer, en figuur 4.10 de arbeidsmarktsituatie na uitstroom. Een verdere onderverdeling van de situatie vóór in- en na uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd is opgenomen in bijlage III, tabel III.15 en tabel III.16.

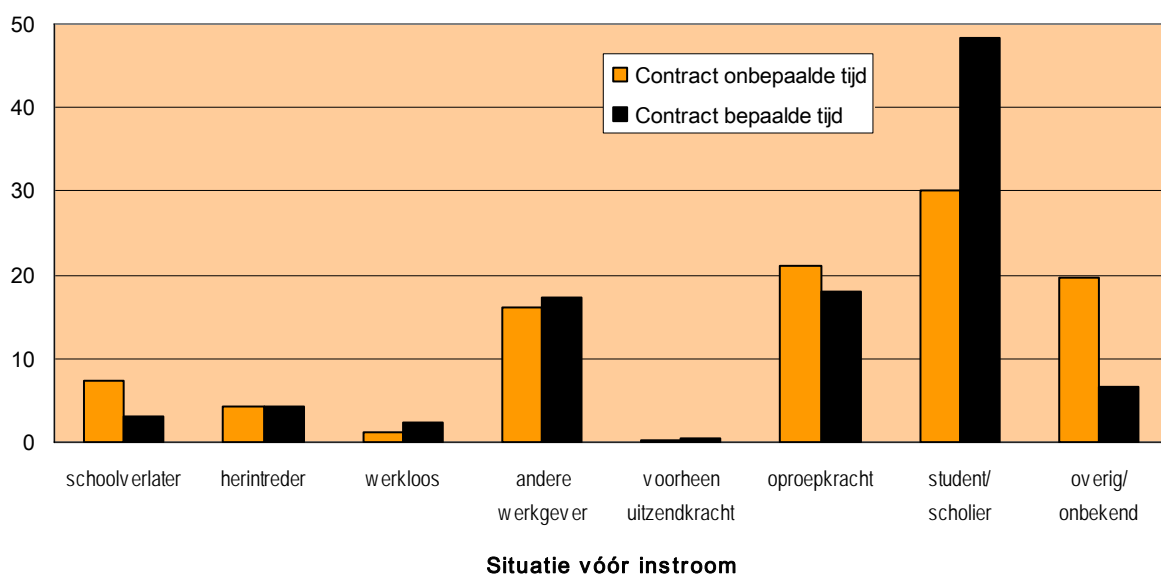
Uit figuur 4.9 blijkt dat ingestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de flexwerkers met een contract voor *onbepaalde* tijd:

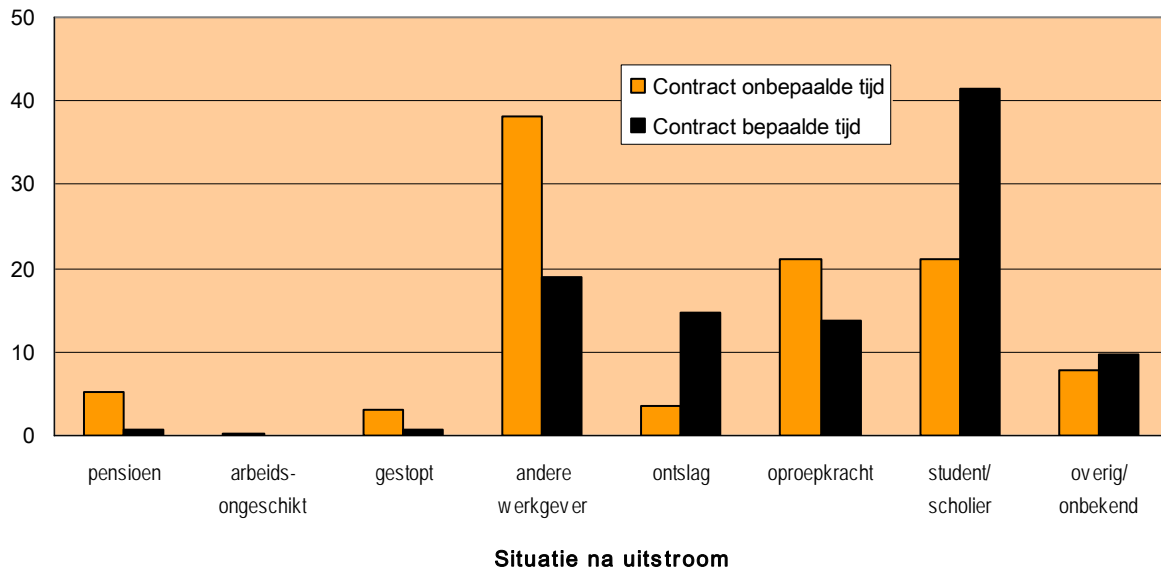
- vaker schoolverlaters zijn;
- vaker oproepkracht zijn;
- minder vaak scholieren of studenten zijn.

Uit figuur 4.10 blijkt dat uitgestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd:

- vaker ontslagen zijn (al dan niet omdat geen verlenging van het contract is verkregen), of ontslag hebben genomen;
- vaker student/scholier zijn; en
- minder vaak zijn vertrokken naar andere werkgever.

Figuur 4.9 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %



Figuur 4.10 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006, in %

Tabel 4.9 en tabellen III.8 en III.10 (bijlage III) geven inzicht in de in- en uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar diverse kenmerken. Uit de tabellen blijkt voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd dat bij indeling naar de verschillende kenmerken de instroom meestal kleiner is dan de uitstroom. Voor flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd geldt het omgekeerde: bij indeling naar de kenmerken is de instroom groter dan de uitstroom.

Tabel 4.9 In- en uitstroom van werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006. In procenten van het aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	10	74	18	61
Man	11	70	21	57
Arbeidsduur				
Voltijd	9	-	6	-
Deeltijd (≥ 12 uur)	7	76	11	63
Deeltijd (< 12 uur)	13	70	25	57
Etnische afkomst				
Allochtoon	17	74	22	67
Autochtoon	10	72	19	58
Totaal	11	72	19	59

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Vergelijking 2004 en 2006

De in- en uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn weinig veranderd ten opzichte van 2004.

4.6.2 Interne mobiliteit

Tussen oktober 2005 en oktober 2006 is 1% van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd intern doorgestroomd en eveneens 1% van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd. Het aantal waarnemingen is te gering om uitspraken te doen over promotie. Tabel 4.10 en tabel III.18 uit bijlage III laten zien dat interne mobiliteit bij flexwerkers bij de meeste categorieën werknemers weinig voorkomt. Ook blijkt uit deze tabel dat er weinig verschillen zijn in interne mobiliteit van flexwerkers met een contract voor bepaalde en voor onbepaalde duur. De grootste verschillen in interne doorstroom tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn niet statistisch significant. Voor een deel van de groepen kan geen uitspraak worden gedaan over de interne mobiliteit, omdat het aantal waarnemingen te klein is.

Tabel 4.10 Interne mobiliteit van werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2005 en oktober 2006. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht		
Vrouw	1	0
Man	1	1
Arbeidsduur		
Voltijd	-	-
Deeltijd (≥ 12 uur)	1	0
Deeltijd (< 12 uur)	0	0
Etnische afkomst		
Allochtoon	0	-
Autochtoon	1	1
Totaal	1	1

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Vergelijking 2004 en 2006

De interne mobiliteit van flexwerkers in 2006 is ongeveer gelijk aan 2004. Interne mobiliteit bij flexwerkers komt minder vaak voor dan bij werknemers met een regulier contract.

5 EXTRA UITKERINGEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de extra uitkeringen, die meestal één à twee keer per jaar worden uitgekeerd. Nagegaan is of er tussen de diverse werknemerscategorieën verschillen zijn in de mate waarin aan werknemers extra uitkeringen zijn verstrekt en of er verschillen zijn in de hoogte van deze uitkeringen.

Er is een onderscheid gemaakt tussen winstafhankelijke uitkeringen en overige uitkeringen. Bij een winstafhankelijke uitkering is er sprake van een (jaarlijkse) eenmalige uitkering die afhankelijk is van het bedrijfsresultaat. Het al dan niet uitbetalen en de hoogte van de winstafhankelijke uitkering kan bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat, de winst voor of na belasting, of gekoppeld zijn aan de hoogte van het dividend.

Tot de overige, niet-winstafhankelijke, uitkeringen behoren de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Voorts worden onder de niet-winstafhankelijke uitkeringen ook uitkeringen gerekend die een algemeen geldend karakter hebben en meestal bij cao zijn geregeld. Kenmerkend voor deze uitkeringen is dat zij niet structureel doorwerken op het beloningsniveau en niet afhankelijk zijn van het behaalde bedrijfsresultaat.

De resultaten van dit hoofdstuk beperken zich tot werknemers in het bedrijfsleven exclusief directieleden. In bijlage III (tabel III.19 t/m III.28) zijn voor de winstafhankelijke en overige extra uitkeringen afzonderlijk tabellen opgenomen over percentages werknemers met een extra uitkering als ook de hoogte van de uitkeringen. Voor de vergelijkbaarheid zijn in de bijlage (tabel III.29 t/m III.32) enkele tabellen opgenomen over de jaren 2002 en 2004.

5.2 Mannen en vrouwen

Uit tabel 5.1 blijkt dat vrouwen gemiddeld iets vaker een extra uitkering ontvangen dan mannen (56% tegenover 53%). Dat geldt voor de overige extra uitkeringen, maar dat geldt niet voor de winstafhankelijke uitkeringen; mannen ontvangen namelijk vaker dan vrouwen een winstafhankelijke uitkering. De extra uitkering uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon is voor vrouwen iets lager dan voor mannen.

Bekijken we het percentage vrouwen respectievelijk mannen met een extra uitkering naar een aantal achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen in alle leeftijdscategorieën even vaak of vaker een extra uitkering krijgen als mannen. Mannen en vrouwen van 35 jaar en ouder

krijgen vaker dan jongere werknemers een extra uitkering. Naar sector bezien krijgen mannen in de industrie, bouw, handel en gezondheidszorg iets vaker dan vrouwen een extra uitkering. Tussen sectoren zijn er flinke verschillen in het al dan niet krijgen van een extra uitkering. De verschillen tussen de sectoren zijn over het algemeen groter dan de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen de sectoren.

Als de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon worden uitgedrukt, dan blijkt dat de verschillen tussen de categorieën groter zijn dan de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen de categorieën. Mannen en vrouwen met een hoog functieniveau en mannen en vrouwen in de zakelijke dienstverlening met een extra uitkering, krijgen een relatief hoge extra uitkering (gemiddeld 8% tot 9% van het bruto jaarloon).

Tabel 5.1 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	51	48	4	4
Midden (III+IV)	56	49	5	5
Hoog (V t/m VIII)	69	72	8	9
Onbepaald	55	42	4	6
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	18	17	4	4
23 tot 35 jaar	54	46	6	7
35 tot 45 jaar	61	58	5	7
45 tot 55 jaar	67	65	5	6
55 jaar en ouder	64	61	5	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	7	10	-	3
Industrie	63	70	6	6
Bouw	48	55	4	3
Handel	20	33	6	8
Horeca	4	3	3	5
Transport	69	55	2	3
Zakelijke dienstverlening	59	58	8	9
Gezondheids- en welzijnszorg	82	88	4	5
Overige dienstverlening	42	46	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	9	20	6	6
Overige extra uitkeringen	50	43	5	5
Totaal	56	53	5	6

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Ontwikkelingen in de tijd

Voor vrouwen is het percentage met een extra uitkering, na een toename in de periode 2002-2004, ongeveer gelijk gebleven. Voor de mannen is er juist sprake van een toename, waardoor het percentage mannen met een extra uitkering weer bijna op het niveau van 2002 zit. Uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon geldt hetzelfde: een kleine toename voor

mannen terwijl de hoogte van de extra uitkering voor de vrouwen (gemiddeld) gelijk is gebleven. In tabel III.32 staan cijfers over de periode 2002-2006.

5.3 Voltijders en deeltijders

Uit tabel 5.2 blijkt dat voltijders en grote deeltijders vaker een extra uitkering ontvangen dan kleine deeltijders. Van de voltijders en grote deeltijders ontvangt 57% een extra uitkering bovenop hun brutoloon en van de kleine deeltijders 34%. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders (7%) hoger dan voor grote en kleine deeltijders (beide 5%).

Tabel 5.2 Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	56	60	40	7	5	5
Man	57	46	20	7	5	6
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	64	54	33	4	4	5
Midden (III+IV)	52	57	32	6	5	5
Hoog (V t/m VIII)	72	69	39	10	7	-
Onbepaald	49	39	50	6	3	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	27	15	13	4	3	5
23 tot 35 jaar	50	52	38	7	5	5
35 tot 45 jaar	59	63	48	7	5	5
45 tot 55 jaar	67	68	52	6	4	5
55 jaar en ouder	66	63	44	6	4	4
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	11	9	1	3	-	-
Industrie	71	68	13	6	5	-
Bouw	57	38	-	3	2	-
Handel	37	20	6	7	6	7
Horeca	8	3	2	5	-	-
Transport	55	72	57	3	2	4
Zakelijke dienstverlening	62	56	49	9	7	6
Gezondheids- en welzijnszorg	86	83	77	5	4	5
Overige dienstverlening	51	47	12	6	6	5
Extra uitkeringen						
Winstafhankelijke uitkeringen	21	9	5	6	5	5
Overige extra uitkeringen	46	52	30	5	4	5
Totaal	57	57	34	7	5	5

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Voltijders ontvangen vaker een winstafhankelijke uitkering dan grote en kleine deeltijders. Van de voltijders ontvangt 21% een winstafhankelijke uitkering, tegen 9% van de grote

deeltijders en 5% van de kleine deeltijders. Voor de overige, niet-winstafhankelijke, uitkeringen zijn de verschillen vooral groot tussen kleine deeltijders (30%) en werknemers met ten minste een grote deeltijd baan (46% en 52%).

Uit tabel 5.2 blijkt verder dat vrouwen met een voltijd baan bijna even vaak een extra uitkering ontvangen als vrouwelijke grote deeltijders, maar dat mannelijke voltijders vaker een extra uitkering ontvangen dan mannen met een grote deeltijd baan. Vrouwelijke kleine deeltijders ontvangen veel vaker dan mannelijke kleine deeltijders een extra uitkering (40% tegenover 20%). Vrouwelijke grote deeltijders ontvangen vaker een extra uitkering dan mannelijke grote deeltijders (60% tegenover 46%). Ook blijkt uit tabel 5.2 dat verschillen wat betreft extra uitkeringen tussen voltijders en grote deeltijders voor de meeste leeftijdscategorieën relatief gering zijn. Alleen grote deeltijders tot 23 jaar hebben beduidend minder vaak dan voltijders van dezelfde leeftijd een extra uitkering. In de bouw en de handel krijgen voltijders veel vaker dan grote deeltijders ene extra uitkering. In de transportsector krijgen grote deeltijders vaker een extra uitkering dan voltijders. Het verschil tussen kleine deeltijders en overige werknemers is relatief klein in de zakelijke dienstverlening, de gezondheids- en welzijnszorg en de transport. In de industrie is dit verschil juist heel groot.

Bekijken we de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon, dan blijkt dit percentage voor voltijders hoger dan voor deeltijders. Dit geldt met name voor de werknemers met een functie van hoog niveau.

Ontwikkelingen in de tijd

Ten opzichte van 2004 is het percentage voltijders en grote deeltijders met een extra uitkering iets toegenomen van 55% en 56% naar 57% in 2006. Voor de deeltijders is er ook een stijging ten opzichte van 2002, voor de voltijders licht het percentage iets onder dat van 2002. Net als in 2004 ontvingen grote deeltijders ongeveer even vaak als voltijders een extra uitkering, in 2002 kregen voltijders nog vaker een extra uitkering. Het verschil tussen kleine deeltijders en grote deeltijders is in de periode 2004-2006 met drie procentpunten afgenomen. Het verschil tussen voltijders en kleine deeltijders is ook afgenomen. In tabel III.32 zijn cijfers over de periode 2002-2006 opgenomen.

5.4 Autochtonen en allochtonen

Tabel 5.3 laat zien dat autochtone werknemers vaker een extra uitkering ontvangen dan allochtone werknemers. De hoogte van de uitkering in procenten van het bruto-jaarloon is voor de autochtone werknemers hoger dan voor de allochtone werknemers.

Van de autochtone werknemers ontvangt 54% een extra uitkering en van de allochtone werknemers 52%. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat allochtone werknemers minder vaak dan autochtone werknemers een winstafhankelijke uitkering krijgen (9% tegenover 15%). Allochtone werknemers ontvangen wel vaker een overige extra uitkering (13%) dan autochtone werknemers (11%).

Tabel 5.3 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Alloctonen	Autoctonen	Alloctonen	Autoctonen
Geslacht				
Vrouwen	53	56	4	5
Mannen	52	53	4	6
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	65	47	3	4
Midden (III+IV)	46	53	5	5
Hoog (V t/m VIII)	58	71	8	9
Onbepaald	6	52	-	5
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	13	18	4	4
23 tot 35 jaar	49	50	5	6
35 tot 45 jaar	56	60	4	6
45 tot 55 jaar	69	66	4	6
55 jaar en ouder	69	62	4	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	10	9	-	3
Industrie	66	69	5	6
Bouw	51	55	-	3
Handel	28	26	6	7
Horeca	5	3	-	4
Transport	73	59	3	3
Zakelijke dienstverlening	61	58	4	9
Gezondheids- en welzijnszorg	71	83	4	4
Overige dienstverlening	52	43	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	9	15	5	6
Overige extra uitkeringen	48	46	4	5
Totaal	52	54	4	6

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

Naar functieniveau bezien zijn de verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers groter. Voorts zijn de verschillen relatief groot in de sectoren ‘transport’, ‘gezondheids- en welzijnszorg’ en ‘overige dienstverlening’. In de lage functieniveaus, in de transport en in de overige dienstverlening is dit verschil ten gunste van de allochtone werknemers.

In afwijking van het totaalbeeld is het percentage allochtone werknemers met een extra uitkering hoger dan het percentage autochtone werknemers in de sectoren landbouw en visserij, horeca, zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg en overige dienstverlening .

Er zijn verschillen in de hoogte van de extra uitkeringen tussen allochtone en autochtone werknemers naar de diverse kenmerken. De verschillen zijn wat groter onder de mannelijke werknemers en onder de werknemers van 35 tot 55 jaar. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkeringen van allochtone en autochtone werknemers is het grootst in de sector zakelijke dienstverlening.

Ontwikkelingen in de tijd

Het verschil in het percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2004 en 2006 gelijk gebleven op 2 procentpunt. In 2002 was het verschil tussen de allochtone en autochtone werknemers nog 10 procentpunt (respectievelijk 44% en 54%).

In 2002 en 2004 waren er geen verschillen in de hoogte van de extra uitkering. In 2006 ontvangen de allochtonen gemiddeld een lagere uitkering dan de autochtonen. In tabel III.32 staan cijfers over de periode 2002-2006.

5.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben veel vaker een extra uitkering dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd (zie tabel 5.4). Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2006 62% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 29%. De hoogte van de extra uitkering is in procenten van het jaarloon is voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hoger dan voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd (6% tegenover 4%).

Zowel voor de winstafhankelijke als voor de overige extra uitkeringen geldt dat de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur vaker een extra uitkering krijgen dan werknemers met een contract voor bepaalde duur.

De verschillen tussen de percentages werknemers met een extra uitkering voor de beide groepen zijn relatief klein voor werknemers tot 23 jaar en voor werknemers in de sectoren landbouw en visserij, horeca en de gezondheids- en welzijnszorg. In de industrie zijn de verschillen relatief groot.

De verschillen in de hoogte van de extra uitkeringen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn relatief groot voor werknemers met een hoog functieniveau en werknemers in de zakelijke dienstverlening. In de transportsector zijn de extra uitkeringen gemiddeld even hoog.

Ontwikkelingen in de tijd

Het verschil in het percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur en werknemers met een contract voor bepaalde duur is flink toegenomen ten opzichte van 2002 en 2004. Dit komt vooral doordat werknemers met een contract voor bepaalde duur minder vaak dan in 2002 en 2004 een extra uitkering ontvangen. In 2004 ontving 40% van de werknemers met een contract voor bepaalde duur een extra uitkering tegen 29% in 2006. Voor de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur is het percentage werknemers dat een extra uitkering ontvang juist een paar procentpunten toegenomen van 58% in 2004 naar 62% in 2006.

Het verschil in hoogte van de extra uitkering is eveneens iets toegenomen naar 2 procentpunt (ten gunste van de werknemers met een contract voor onbepaalde duur) in 2006. In tabel III.32 zijn cijfers over de periode 2002-2006 opgenomen.

Tabel 5.4 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouwen	64	30	5	4
Mannen	60	28	6	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	65	27	4	4
Midden (III+IV)	58	28	5	4
Hoog (V t/m VIII)	74	42	9	6
Onbepaald	96	16	5	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	26	18	4	3
23 tot 35 jaar	57	31	6	5
35 tot 45 jaar	64	32	6	4
45 tot 55 jaar	70	38	6	4
55 jaar en ouder	66	34	5	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	12	1	3	-
Industrie	72	38	6	4
Bouw	57	29	3	2
Handel	34	11	7	6
Horeca	5	4	5	-
Transport	66	26	3	3
Zakelijke dienstverlening	69	36	9	6
Gezondheids- en welzijnszorg	84	67	4	3
Overige dienstverlening	53	28	6	4
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	18	4	6	5
Overige extra uitkeringen	53	25	5	4
Totaal	62	29	6	4

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

5.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Tabel 5.5 laat zien dat in 2006 flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief vaker extra uitkeringen hebben (31%) dan flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd (11%). De hoogte van de extra uitkering in procenten van het bruto-jaarloon is voor flexwerkers met een vast contract iets hoger dan voor flexwerkers met een tijdelijk contract. (4% tegenover 3%).

Flexwerkers krijgen zelden een winstafhankelijke extra uitkering of ze nu een vaste aanstelling hebben of niet. Het verschil tussen flexwerkers met een vast en een tijdelijk contract wordt dan ook voornamelijk veroorzaakt door de overige extra uitkeringen: 30% van de flexwerkers met een vast contract krijgt een overige extra uitkering tegenover 11% van de flexwerkers met een tijdelijke aanstelling.

Vooraf in de sectoren zakelijke dienstverlening en Transport hebben flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief vaker een extra uitkering. Verder zijn de verschillen relatief groot voor vrouwen en voor werknemers van 35 tot 45 jaar.

Ontwikkelingen in de tijd

Het verschil in het percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde duur en werknemers met een contract voor bepaalde duur is iets toegenomen ten opzichte van 2002 en 2004.

In de periode 2002-2004 is de hoogte van de extra uitkering ongeveer gelijk voor de flexwerkers met vaste en tijdelijke contracten en in 2006 ontvangen de flexwerkers met een vast contract net iets meer dan de flexwerkers met een tijdelijk contract. In tabel III.32 staan cijfers over de periode 2002-2006.

Tabel 5.5 Percentage flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouwen	38	14	4	3
Mannen	17	7	3	3
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	25	8	4	4
Midden (III+IV)	36	15	4	2
Hoog (V t/m VIII)	28	-	-	-
Onbepaald	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	9	5	5	5
23 tot 35 jaar	32	15	4	3
35 tot 45 jaar	47	20	5	-
45 tot 55 jaar	44	34	3	2
55 jaar en ouder	44	22	2	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	0	0	-	-
Industrie	21	11	-	-
Bouw	-	-	-	-
Handel	6	3	5	-
Horeca	1	0	-	-
Transport	64	32	1	-
Zakelijke dienstverlening	60	6	3	-
Gezondheids- en welzijnszorg	78	84	4	3
Overige dienstverlening	18	6	3	-
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	2	0	-	-
Overige extra uitkeringen	30	11	4	3
Totaal	31	11	4	3

-) De uitkomst is gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

6 OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt voor de verschillende categorieën werknemers nader ingegaan op de relatie tussen het functie- en opleidingsniveau. De resultaten hebben betrekking op werknemers in het bedrijfsleven. Een aantal tabellen met een nadere uitsplitsing van de opleiding in relatie tot het functieniveau naar leeftijdscategorieën is opgenomen in bijlage III (tabellen III.33 t/m III.37).

6.2 Mannen en vrouwen

In tabel 6.1 zijn mannelijke en vrouwelijke werknemers per functieniveau weergegeven naar hun opleidingsniveau. Wanneer het opleidings- of functieniveau onbekend is, zijn de werknemers niet in de tabel opgenomen. In de tabel is bijvoorbeeld te zien dat 90% van de vrouwelijke werknemers met een laag functieniveau een laag opleidingsniveau heeft.

Voor zowel vrouwen als mannen geldt dat een hoger functieniveau over het algemeen samengaat met een hoger opleidingsniveau. Op het laagste functieniveau is de verdeling van het opleidingsniveau voor vrouwen en mannen ongeveer aan elkaar gelijk.

Kijkend naar vrouwen en mannen met een ‘midden’ functieniveau, dan blijkt dat een functie van niveau ‘midden’ vaak samen gaat met een laag opleidingsniveau of een middelbaar opleidingsniveau. Vrouwen met een middelhoog functieniveau hebben naar verhouding vaker een middelbare opleiding genoten dan mannen met een middelhoog functieniveau. Van deze vrouwen heeft 56% een middelbare opleiding afgerond tegenover 39% van de mannen.

Bij functies op een hoog functieniveau geldt dat vrouwen vaker een hogere opleiding hebben genoten dan mannen. 87% van de vrouwen met een hoog functieniveau heeft een hoge opleiding genoten tegen 67% van de mannen.

Wanneer binnen de leeftijdscategorieën wordt gekeken naar de relatie tussen opleiding en functieniveau (deze cijfers staan in tabel III.33 in de bijlage), dan blijkt dat de genoemde verschillen ook binnen de leeftijdscategorieën bestaan. Dit betekent dat het verband niet wordt verklaard door eventuele verschillen in leeftijd tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Tabel 6.1 Percentage mannen en vrouwen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau (bedrijfsleven, 2006)*

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
Laag (I + II)	Vrouwen	90	8	1	100
	Mannen	90	9	2	100
Midden (III + IV)	Vrouwen	37	56	7	100
	Mannen	55	39	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	12	87	100
	Mannen	3	21	76	100

* In de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

Vergelijking 2004 en 2006

Het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau komt in beide jaren in grote lijnen met elkaar overeen. Een laag functieniveau gaat vaak samen met een laag opleidingsniveau.

Een functie van niveau ‘midden’ gaat vaak samen met een laag opleidingsniveau of een middelbaar opleidingsniveau. Opvallend is dat in beide jaren vrouwen met een functie met niveau ‘midden’, vaker een middelbare opleiding hebben genoten dan mannen.

Hetzelfde verschijnsel is in beide jaren terug te vinden bij vrouwen en mannen met een hoog LTD-functieniveau. Het percentage vrouwen met een hoge opleiding is hoger dan het percentage mannen met een hoge opleiding.

6.3 Voltijders en deeltijders

In tabel 6.2 is voor voltijders en deeltijders per functieniveau aangegeven hoe de verdeling naar opleidingsniveau is. In de tabel is bijvoorbeeld te lezen dat van de voltijders met een laag functieniveau 96% een laag opleidingsniveau heeft. Voor voltijders is het percentage werknemers met een laag functieniveau dat een laag opleidingsniveau heeft, iets hoger dan voor deeltijders (96% voor voltijders tegenover 91 % en 84% voor deeltijders).

Voor de voltijders en deeltijders geldt, net als voor mannen en vrouwen, dat een hoger functieniveau samengaat met een hoger opleidingsniveau.

Kijkend naar voltijders en deeltijders met een midden functieniveau, dan blijkt dat grote deeltijders naar verhouding iets vaker een opleiding op middelbaar niveau hebben afgerond dan voltijders of kleine deeltijders.

Tenslotte gaat bij deeltijders een hoog functieniveau vaker samen met een hoog opleidingsniveau dan bij voltijders.

Tabel 6.2 Percentage voltijders en deeltijders met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau (bedrijfsleven, 2006)*

Opleidingsniveau: LTD-functieniveau:		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
Laag (I + II)	Voltijd	96	4	0	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	91	8	1	100
	Deeltijd < 12 uur	84	14	2	100
Midden (III + IV)	Voltijd	51	43	7	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	39	54	7	100
	Deeltijd < 12 uur	52	41	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	3	20	77	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	1	13	86	100
	Deeltijd < 12 uur	3	4	93	100

* In de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

Vergelijking 2004 en 2006

Voor voltijders en deeltijders komt het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2004 en 2006 in grote lijnen met elkaar overeen.

Nagenoeg alle voltijders en deeltijders met een laag LTD-functieniveau en voor wie het opleidingsniveau bekend is hebben, in beide jaren, ook een laag opleidingsniveau genoten. Bij de voltijders is dit percentage, in beide jaren, het hoogst en bij de kleine deeltijders het minst hoog.

Voor de hogere functies geldt dat deeltijders vaker dan voltijders een hogere opleiding hebben genoten.

6.4 Autochtonen en allochtonen

Voor zowel de autochtone als de allochtone werknemers geldt dat een hoger functieniveau gepaard gaat met een hoger opleidingsniveau.

Voor functies van laag niveau is het percentage allochtone werknemers met een lage opleiding iets hoger dan het percentage autochtone werknemers met een lage opleiding (97% tegenover 89%).

Opvallend is het verschil in opleidingsniveau tussen allochtone en autochtone werknemers met een functie van middelbaar niveau. Op dit niveau heeft 59% van de allochtone werknemers een lage opleiding gevolgd tegen 45% van de autochtone werknemers. Voorts heeft 34% van de allochtone werknemers een middelbare opleiding gevolgd tegenover 48% van de autochtone werknemers. Dit betekent dat allochtone werknemers met een middelbaar functieniveau vaker een laag opleidingsniveau hebben dan autochtonen.

Allochtonen met een hoog functieniveau blijken iets vaker dan autochtonen een hoog opleidingsniveau te hebben (88% tegenover 79%).

Tabel 6.3 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau (bedrijfsleven, 2006)

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
Laag (I + II)	Allochtoon	97	3	1	100
	Autochtoon	89	10	1	100
Midden (III + IV)	Allochtoon	59	34	8	100
	Autochtoon	45	48	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtoon	1	10	88	100
	Autochtoon	2	18	79	100

* In de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

Vergelijking 2004 en 2006

In 2004 was het percentage allochtonen en autochtonen van laag functieniveau dat een lage opleiding had ongeveer gelijk. In 2006 is dit percentage voor allochtonen hoger.

Zowel in 2004 als in 2006 valt op dat voor functies van middelbaar niveau allochtone werknemers vaker een lagere opleiding hebben genoten dan de autochtone werknemers.

Voor functies van hoog niveau hebben allochtonen vaker een hoge opleiding genoten dan autochtonen.

6.4.1 Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2006

Voor de periode 1998-2006 is voor allochtone en autochtone mannelijke en vrouwelijke werknemers de ontwikkeling nagegaan van het functie- en opleidingsniveau²⁴. Hierbij is vervolgens onderscheid gemaakt naar werknemers tot 35 jaar en werknemers van 35 jaar en ouder. Voorts is nagegaan of er ook veranderingen zijn in de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen.

Opleidingsniveau

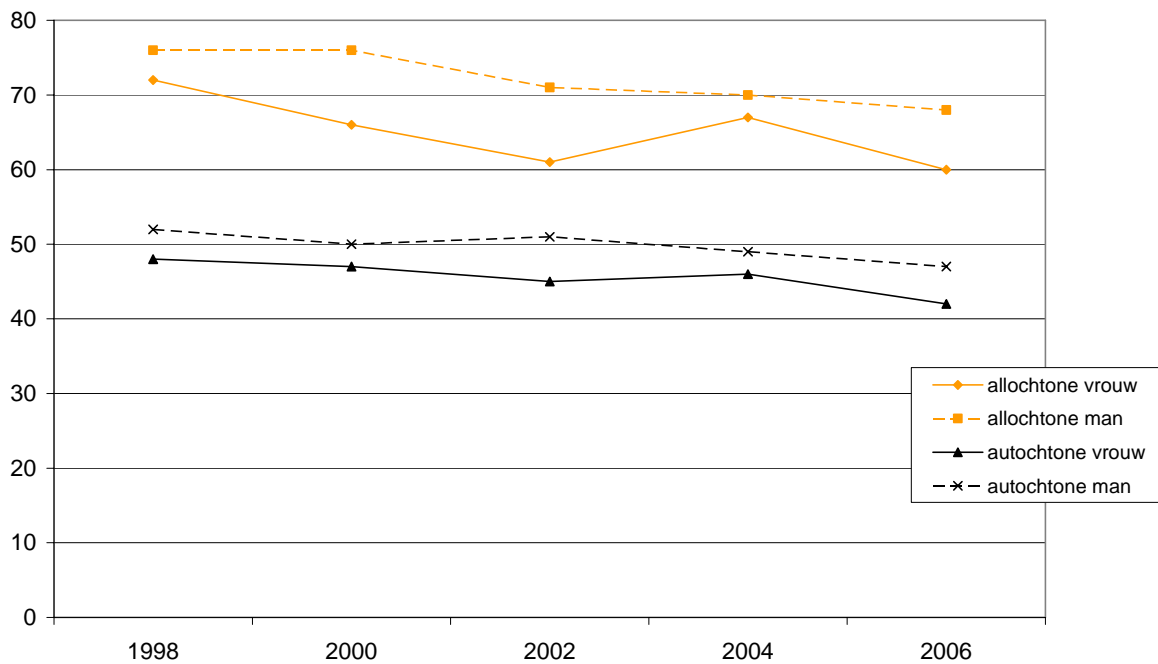
Uit tabel III.36 (in bijlage III) blijkt dat het aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau tussen 1998 en 2006 licht is gedaald (van 51% in 1998 naar 46% in 2006) en het aandeel werknemers met een middelbaar opleidingsniveau licht is gestegen (van 31% in 1998 naar 37% in 2006). Het aandeel werknemers met een hoog opleidingsniveau schommelt tussen de 16% en 18%.

Bovenstaand patroon geldt grofweg zowel voor de allochtone mannen en vrouwen als de autochtone mannen en vrouwen. Bij de allochtone mannen en vrouwen is de daling in procentpunten van het aandeel met een lage opleiding wat sterker dan bij autochtone mannen en vrouwen. Het percentage allochtone mannen en vrouwen met een lage opleiding blijft wel hoger dan bij de autochtone mannen en vrouwen.

²⁴ De werknemers voor wie opleiding of functieniveau onbekend zijn, zijn niet meegenomen. Dit zijn o.a. alle uitzendkrachten. Voorts zijn ook directieleden hier niet meegenomen.

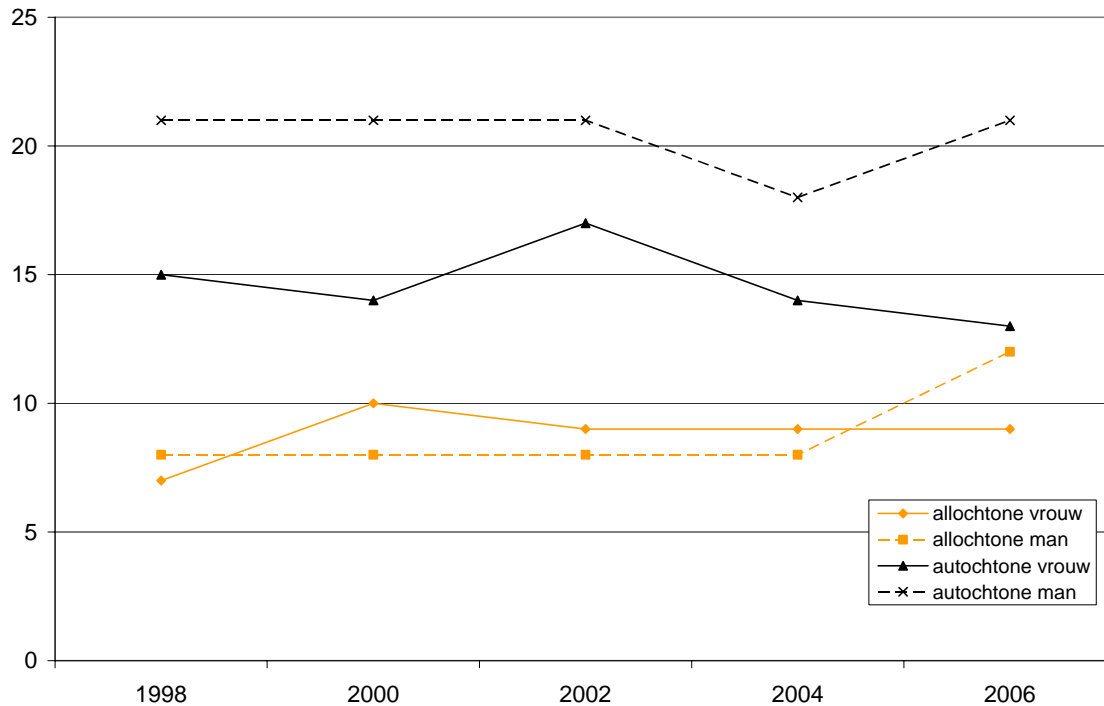
In figuur 6.1 is het aandeel werknemers met een lage opleiding naar geslacht en etniciteit weergegeven voor de periode 1998 tot 2006. Voor alle groepen geldt dat de grafiek een dalend verloop heeft, al is er voor de allochtone vrouw een kleine piek in 2004. Voor het aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau geldt in alle jaren dat de autochtone vrouwen het minst vaak een lage opleiding hebben. Allochtone mannelijke werknemers hebben het vaakst een lage opleiding, gevolgd door de allochtone vrouwelijke werknemers.

Figuur 6.1 Werknemers met een lage opleiding naar geslacht en etniciteit (in procenten, bedrijfsleven, 1998-2006)



In alle jaren geldt dat autochtone mannelijke werknemers relatief het vaakst een hoge opleiding hebben, gevolgd door de autochtone vrouwen. In de periode 2000-2004 hebben allochtone vrouwelijke werknemers net iets vaker dan allochtone mannen een hoge opleiding, zij het minder vaak dan autochtonen. In 2006 hebben relatief meer allochtone mannen dan allochtone vrouwen een hoge opleiding.

Figuur 6.2 Werknemers met een hoge opleiding naar geslacht en etniciteit (in procenten, bedrijfsleven, 1998-2006)



Het aandeel jonge vrouwen met een laag opleidingsniveau is, zowel bij jonge allochtone als bij jonge autochtone werknemers, licht gedaald. Bij de jonge werknemers geldt net als bij alle werknemers dat de allochtone werknemers vaker een lage opleiding hebben dan de autochtone werknemers. Voor zowel jonge allochtonen als autochtonen geldt dat de mannen vaker dan de vrouwen een lage opleiding hebben.

Als wordt gekeken naar het aandeel werknemers tot 35 jaar met een hoge opleiding, dan valt op dat dit aandeel voor de allochtone mannen en vrouwen in de loop der jaren is gestegen, al blijft het aandeel onder dat van de autochtonen liggen. Voor de autochtone mannen en vrouwen is het patroon wat grillig. In 2006 geldt voor werknemers tot 35 jaar dat autochtone mannen het vaakst een hoge opleiding hebben, gevolgd door autochtone vrouwen, allochtone mannen en tot slot allochtone vrouwen.

Functioniveau

Uit de tabel blijkt verder dat ook het aandeel werknemers met een functie van laag niveau in de periode 1998-2006 vrij stabiel is. In 1998 had 18% van de werknemers een lage functie en in 2006 16%. Voor de allochtone mannen en vrouwen is het patroon wat grillig (dit kan te maken hebben met het aantal allochtonen in de steekproef), maar voor zowel de allochtone mannen als de allochtone vrouwen geldt dat het aandeel met een lage functie in 2006 lager ligt dan in 1998.

Het aandeel werknemers met een functieniveau 'midden' is vrij stabiel. In 1998 had 67% van de werknemers een functie van niveau midden en in 2006 70%. Autochtone mannen en vrouwen hebben het vaakst een functie van niveau 'midden', gevolgd door de allochtone

mannen en tot slot de allochtone vrouwen. Voor de allochtone vrouwen is het aandeel met een midden functieniveau relatief het sterkst gestegen.

Ook voor het aandeel werknemers met een hoog functieniveau geldt dat dit vrij stabiel is. In 1998 had 15% van de werknemers een functie van hoog niveau en in 2006 14%. Autochtone mannen hebben het vaakst een functie van hoog niveau (20% in 2006), gevolgd door de autochtone vrouwen (8%) en de allochtone mannen (8%) en tot slot de allochtone vrouwen (3%).

Van de werknemers tot 35 jaar hebben autochtone mannen het minst vaak een lage functie (17% in 2006) gevolgd door autochtone vrouwen (21%), de allochtone vrouwen (28%) en de allochtone mannen (32%). Bij de allochtone vrouwen tot 35 jaar is het aandeel met een lage functie het sterkst afgenomen in de periode 1998-2006. Ook bij de jonge allochtone mannen is het aandeel met een lage functie afgenomen.

Voor het aandeel werknemers tot 35 jaar met een hoge functie valt op dat dit licht is gestegen (van 8% in 1998 naar 11% in 2002) en vervolgens weer is gedaald naar 8% in 2006. Dit patroon is terug te zien bij de verschillende groepen. Alleen voor de allochtone mannen tot 35 jaar geldt dat er een stabiele stijging in de gehele periode is.

Ongecorrigeerde beloningsverschillen

Tabel III.37 bevat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers (samengesteld op basis van etniciteit, geslacht en leeftijd) voor de periode 1998 t/m 2006. De beloningsverschillen zijn als volgt berekend:

$$((\text{uurloon bovenste groep} - \text{uurloon onderste groep}) / \text{uurloon onderste groep}) * 100\%$$

Waarbij met de bovenste groep de bovenste groep uit de titelbalk van de tabel wordt bedoeld. De beloningsverschillen in de tabel zijn dus de procentuele verschillen in bruto uurloon van de bovenste groep als percentage van het uurloon van de onderste groep. Zo blijkt bijvoorbeeld dat in 2004 allochtone vrouwen gemiddeld circa 12% minder verdienen dan autochtone vrouwen. Met deze berekeningswijze wordt dus geen rekening gehouden met verschillen in opleidings- of functieniveau.

Allochtone vs autochtone vrouwen

Uit de tabel blijkt dat in de periode 1998-2000 de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone vrouwen zijn afgenomen van circa 18% naar 12%, een aantal jaren constant is gebleven en vervolgens weer is toegenomen naar 16% in 2006. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd blijkt dat voor de leeftijdscategorie tot 35 jaar het ongecorrigeerde beloningsverschil zelfs verder is gedaald sinds 2002. Voor de leeftijdscategorie 35 jaar en ouder is het beloningsverschil eerst gedaald en vervolgens weer gestegen. In de periode 1998-2002 was er nauwelijks verschil tussen de werknemers tot 35 jaar en de werknemers vanaf 35 jaar. In 2004 en 2006 is het verschil voor de werknemers tot 35 jaar kleiner dan voor de werknemers vanaf 35 jaar.

Allochtone vrouwen vs autochtone mannen

Wanneer het beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en autochtone mannen wordt bekeken (in 2006 was dit bijvoorbeeld circa 33%), wordt duidelijk dat dit hoger ligt dan tussen allochtone vrouwen en autochtone vrouwen (circa 16% in 2006). Dit komt omdat

allochtone vrouwen gemiddeld een (ongecorrigeerde) beloningsachterstand hebben op autochtone vrouwen, en autochtone vrouwen gemiddeld ook een achterstand op autochtone mannen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en autochtone mannen was in 1998 39%, en is via 32% in 2000 gedaald naar 29% in 2002 en 2004. In 2006 is het vervolgens weer gestegen naar 33%. De daling deed zich voornamelijk voor bij de jongeren, maar ook bij de werknemers van 35 jaar en ouder. In alle jaren geldt dat het beloningsverschil voor de jongeren kleiner is dan voor de ouderen.

Allochtone vrouwen vs allochtone mannen

In alle jaren verdienen allochtone vrouwen minder dan allochtone mannen. In de periode 1998-2000 is het beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en allochtone mannen afgenomen van circa 18% naar circa 9%. In de periode 2000 tot 2004 is het ongeveer constant gebleven op dit lagere niveau, maar in 2006 is het weer toegenomen naar 16%. De stijging in 2006 doet zich voor bij de werknemers vanaf 35 jaar. Bij de werknemers ouder dan 35 is het beloningsverschil groter dan bij de werknemers tot 35 jaar (20% tegenover 5% in 2006).

Allochtone mannen vs autochtone mannen

Allochtone mannen hebben in 2006 gemiddeld een beloningsverschil van 20% op autochtone mannen. Het verschil is voor werknemers tot 35 jaar kleiner dan voor werknemers vanaf 35 jaar. Het beloningsverschil tussen allochtone en autochtone mannen is iets gedaald (van circa 26% in 1998 naar circa 20% in 2004). Zowel bij de jongere als bij de oudere werknemers doet zich een daling voor in de periode 1998-2006.

Autochtone vrouwen vs autochtone mannen

Autochtone vrouwen verdienen in 2006 gemiddeld 20% minder dan autochtone mannen. De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtone vrouwen en autochtone mannen zijn sinds 2002 ongeveer stabiel op 20%. In 1998 en 2000 waren de verschillen wat groter. Deze ontwikkeling doet zich met name voor bij de jongeren.

6.5 Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Voor de werknemers met verschillende contractvormen geldt dat een hoger functieniveau vaker gepaard gaat met een hoger opleidingsniveau dan een lager functieniveau. Voor werknemers met een hoge functie en een flexcontract voor bepaalde duur zijn onvoldoende waarnemingen.

Voor de functies van laag niveau geldt dat werknemers met een regulier contract relatief vaker een lage opleiding hebben genoten dan werknemers met een flexcontract (zie tabel 6.4). Voor functies van niveau midden is het opleidingsniveau van de werknemers met verschillende contractvormen ongeveer gelijk. Bij de werknemers met een hoog functieniveau hebben de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd iets minder vaak een hoog opleidingsniveau dan de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd of een flexcontract voor onbepaalde tijd.

Tabel 6.4 Percentage werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau (bedrijfsleven, 2006)*

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
Laag (I + II)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	95	5	1	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	87	11	2	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	73	22	5	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	75	22	3	100
Midden (III + IV)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	46	48	6	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	44	45	11	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	47	45	8	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	52	36	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	19	78	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	1	10	89	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	1	10	90	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-

-) Het aantal waarnemingen waarop het percentage in deze cel is gebaseerd is minder dan 50.

* In de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

Vergelijking 2004 en 2006

Het beeld voor 2004 en 2006 komt sterk met elkaar overeen. In grote lijnen geldt zowel in 2004 als in 2006 bij alle contractvormen dat een hoger functieniveau vaker samengaat met een hoog opleidingsniveau dan een lager functieniveau.

Voor werknemers met een midden functieniveau en een flexcontract voor onbepaalde tijd is het percentage met een lage opleiding in 2006 lager dan in 2004.

BIJLAGEN

BIJLAGE I METHODE VAN ONDERZOEK

I.1 *Verantwoording van de steekproef*

Het onderzoek is gedaan met behulp van gegevens van het arbeidsvoorwaardenonderzoek. Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de gepremieerde en gesubsidieerde sector. Voorts is er een steekproef getrokken van werknemers bij de overheid. Om de ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2005 en oktober 2006. Hierna wordt voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren afzonderlijk nader ingegaan op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld.

Bedrijfsleven

Voor het bedrijfsleven is een zogenaamde gestratificeerde tweetrapssteekproef gebruikt. In de eerste trap is een steekproef van bedrijven en instellingen getrokken. In de tweede trap is een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven.

Steekproef van bedrijven

Uit een eigen bedrijfscartotheek van de Arbeidsinspectie zijn in de eerste trap van de steekproef 2.628 bedrijven getrokken uit de populatie bedrijven met één of meer werknemers in loondienst. Volgens de 'Statistiek bedrijven in Nederland' van het CBS waren dat er in januari 2006 329 duizend.

Bij de steekproeftrekking is de populatie van bedrijven verdeeld in 288 strata. Deze strata zijn gevormd op basis van 36 onderscheiden economische sectoren en een indeling in 8 klassen van bedrijven naar bedrijfsomvang. In ieder stratum zijn aselekt een aantal bedrijven getrokken.

Tabel I.a laat de verdeling zien van bedrijven in het bedrijfsleven naar standaard bedrijfsindeling (SBI'93) en naar bedrijfsomvang. In de steekproef is het aantal kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers ondervertegenwoordigd terwijl het aantal grotere bedrijven is oververtegenwoordigd. Door herweging van de onderzoeksgegevens wordt hiervoor gecorrigeerd.

Tabel La Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		<i>in steekproef</i> in %	<i>na herweging^a</i> in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	114	4,3	6,2
Delfstoffenwinning	21	,8	,0
Industrie	421	16,0	8,1
Energie- en waterleidingbedrijven	17	,6	,0
Bouwnijverheid	155	5,9	8,6
Reparatie consumentenartikelen; handel	669	25,5	26,3
Horeca	207	7,9	8,1
Vervoer, opslag en communicatie	148	5,6	4,1
Financiële instellingen	73	2,8	2,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	420	16,0	15,8
Verplichte sociale verzekeringen	4	,2	,0
Onderwijs	41	1,6	,9
Gezondheids- en welzijnszorg	137	5,2	8,2
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	201	7,6	11,1
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	766	29,1	69,7
5 - 9 werknemers	551	21,0	13,2
10 - 19 werknemers	373	14,2	8,3
20 - 49 werknemers	303	11,5	5,5
50 - 99 werknemers	182	6,9	1,8
100 - 199 werknemers	159	6,1	,8
200 - 499 werknemers	156	5,9	,5
≥ 500 werknemers	138	5,3	,3
Totaal	2.628	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie op 1 januari 2006 (voorlopige cijfers) volgens het CBS.

Steekproef van werknemers

De tweede trap betreft een steekproef van werknemers getrokken uit de in de eerste trap geselecteerde bedrijven. Het aantal geselecteerde werknemers per bedrijf is afhankelijk van de bedrijfsomvang, evenals van de te onderscheiden categorieën werknemers binnen een bedrijf, te weten een indeling van werknemers naar CAO'ers en niet-CAO'ers.

Voorts is onderscheid gemaakt tussen werknemers die op beide peilmomenten in hetzelfde bedrijf werkzaam waren (*'blijvers'*), werknemers die alleen op het eerste peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en ook daadwerkelijk arbeid hebben verricht (*'gaanders'*) en werknemers die alleen op het tweede peilmoment in dienst van het bezochte bedrijf waren en arbeid hebben verricht (*'komers'*).

In totaal zijn loongegevens verzameld van 64.702 (banen van) werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2005 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen 2005').

Tabel I.b laat de verdeling voor 2005 zien van het aantal werknemers uit het bedrijfsleven in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

Tabel I.b Aantal werknemers in 2005 in onderzoek (bedrijfsleven)

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		in steekproef in %	na herweging ^a in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	1.298	2,5	1,6
Delfstoffenwinning	440	,8	0,1
Industrie	11.054	21,2	13,8
Energie- en waterleidingbedrijven	878	1,7	,4
Bouwnijverheid	2.645	5,1	6,1
Reparatie van consumentenartikelen en handel	10.849	20,8	19,0
Horeca	2.409	4,6	4,2
Vervoer, opslag en communicatie	3.693	7,1	7,0
Financiële instellingen	1.343	2,6	4,2
Verhuur en zakelijke dienstverlening	9.614	18,4	19,5
Verplichte sociale verzekeringen	294	0,6	,6
Onderwijs	654	1,3	,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.150	8,0	18,4
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.842	5,4	4,6
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	2.044	3,9	11,8
5 - 9 werknemers	3.485	6,7	6,3
10 - 19 werknemers	4.867	9,3	8,0
20 - 49 werknemers	8.712	16,7	10,9
50 - 99 werknemers	6.985	13,4	7,8
100 - 199 werknemers	6.630	12,7	7,5
200 - 499 werknemers	7.280	14,0	9,3
≥ 500 werknemers	12.160	23,3	38,4
Totaal	52.163	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie op 31 december 2005 volgens het CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen).

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers bedraagt 23,7% van het totaal aantal voor het jaar 2006 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 22,7% van het aantal werknemers in 2005.

Tabel I.c Aantal werknemers in de steekproef naar blijvers, komers en gaanders

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	Komers	Gaanders
in 2005	52.163	40.296	---	11.867
in 2006	52.835	40.296	12.539	---
Totaal	64.702	40.296	12.539	11.867

Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd²⁵. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wél representatieve cijfers voor de populatie te krijgen en om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, is met zogenaamde wegingsfactoren voor bedrijven en werknemers een correctie uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekkingskans. Alle bedrijven binnen één van de 288 onderscheiden strata hebben dezelfde trekkingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens van het CBS over het aantal bedrijven in Nederland op 1 januari 2006 hebben hiervoor als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Enquête Werkgelegenheid en Lonen' per 31 december 2005. Doordat bij het trekken van de steekproef van werknemers binnen een bedrijf verschillende werknemerscategorieën zijn onderscheiden, hebben werknemers verschillende kansen om in de steekproef te worden geselecteerd. Bij het berekenen van de wegingsfactoren is hiervoor gecorrigeerd, zodat binnen een stratum de aan individuele werknemers toegewezen wegingsfactoren van elkaar kunnen verschillen.

Overheidssectoren

In deze publicatie omvat de (totale) overheidssector vier van de in totaal acht sectoren die bij het sectoraal gevoerde arbeidsvoorwaardenoverleg worden onderscheiden²⁶.

De vier onderscheiden overheidssectoren zijn Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie (burgerpersoneel en militair personeel) en Rechterlijke Macht. In deze sectoren werkt bijna 60% van alle werknemers bij de overheid.

²⁵ Hierdoor kan in de relatief oververtegenwoordigde categorieën een (aanzienlijk) grotere nauwkeurigheid van de schattingen voor doelvariabelen worden bereikt, terwijl het effect op de schattingen in de relatief ondervertegenwoordigde categorieën beperkt blijft.

²⁶ Voor een uitvoerige beschrijving van de samenstelling van de sectoren wordt verwezen naar Kerncijfers Overheids-personeel 2005, Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. In 2000 is in de sector Onderwijs en wetenschappen het arbeidsvoorwaardenoverleg gedecentraliseerd in vier sectoren.

Tabel I.d en tabel I.e bevatten informatie over het aantal werknemers in de steekproef en het aantal werknemers in loondienst bij de vier in het onderzoek opgenomen sectoren.

Tabel I.d Instellingen en werknemers in onderzoek (overheid)

Sector	Werknemers in 2005	
	Steekproef	Populatie
Onderwijs a)	26.726	356.517
Rijk b)	40.479	113.238
Defensie w.o. c)	17.266	69.202
- burgerpersoneel	(5.008)	(20.063)
- militair personeel	(12.258)	(49.139)
Rechterlijke Macht d)	1.613	3.267
Totaal	86.084	542.224

- a) Gegevens sector Onderwijs aangeleverd door Pinkroccade*
(Exclusief universiteiten en instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening).
b) Gegevens sector Rijk aangeleverd door Pinkroccade en Facilitair Salariscentrum.
d) Gegevens Defensie aangeleverd door het Ministerie van Defensie.
e) Gegevens sector Rechterlijke Macht aangeleverd door Pinkroccade.

Tabel I.e Aantal werknemers in steekproef per werknemerscategorie (overheid)

Sector	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	Gaanders	Komers
Onderwijs	31.176	21.463	5.263	4.450
Rijk	43.948	37.470	3.009	3.469
Defensie w.o.	18.688	15.863	1.403	1.422
-burgerpersoneel	(5.310)	(4.723)	(285)	(302)
-militair personeel	(13.378)	(11.140)	(1.118)	(1.120)
Rechterlijke Macht	1.701	1.562	51	88
Totaal	95.513	76.358	9.726	9.429

I.2 Gegevensverzameling

Bedrijfsleven

De in het onderzoek opgenomen bedrijven en instellingen in het bedrijfsleven zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie bezocht. Uit de loonadministraties van de bedrijven en instellingen zijn voor de twee peilmomenten oktober 2005 en oktober 2006 gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. Voorts zijn de in 2005 en 2006 uitgekeerde extra uitkeringen genoteerd.

Van alle in de steekproef opgenomen werknemers zijn ook een aantal kenmerken genoteerd zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (CAO/AVV/niet-CAO'ers/ directielid²⁷), opleidingsniveau, allochtone afkomst²⁸, flexcontract (uitzendkracht, oproepkracht, thuiswerker of seizoenwerker), type arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur), LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere gaander en komer in de steekproef is de reden van uitstroom respectievelijk instroom aangegeven. Per 'blijver' in de steekproef is aangegeven of er sprake is van interne mobiliteit, d.w.z. of de werknemer tussen oktober 2005 en oktober 2006 van functie en/of afdeling is veranderd. Bij vaststelling van interne mobiliteit is ook aangegeven of er sprake is van promotie.

Ook zijn er gegevens op bedrijfsniveau verzameld, te weten: bedrijfstak (Standaard Bedrijfsindeling Kamer van Koophandel en Fabrieken 1995), formeel op het bedrijf van toepassing zijnde CAO, de door het bedrijf feitelijk gevolgde CAO, het aantal werknemers in loondienst, gedifferentieerd naar het aantal CAO'ers/AVV'ers/niet-CAO'ers/directieleden en gedifferentieerd naar het aantal blijvers, komers en gaanders. Verder is per categorie CAO'ers/AVV'ers, niet-CAO'ers en directieleden aangegeven of het bedrijf een beloningssysteem met salarisschalen toepast. Voorts zijn op bedrijfsniveau het aantal deelnemers aan verlofsparen in geld en het aantal deelnemers verlofsparen in tijd voor 2005 en 2006 genoteerd.

Overheidssectoren

Voor de sectoren Rijk, Onderwijs, Rechterlijke Macht en Defensie zijn gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Van Pinkroccade is voor een deel van het Rijk (alle ministeries behalve de ministeries van Financiën, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Verkeer en Waterstaat) een bestand met beloningsgegevens ontvangen van werknemers in dienst van de instellingen behorende tot de overheidssector Rijk. Deze gegevens zijn afkomstig uit de geïntegreerde personeels- en salarisadministratie van de Rijksoverheid (het IPA-systeem).

²⁷ Deze indeling van werknemers is gebaseerd op het al dan niet van toepassing zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op werknemer. Onder CAO'ers wordt verstaan werknemers waarop in oktober 2006 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening van toepassing is. Werknemers in dienst bij de overheid worden dus ook tot de categorie CAO'ers gerekend. Voorts worden werknemers die door middel van een algemeen verbindend verklaring van een CAO onder de CAO vallen hiertoe ook gerekend, soms echter ook afzonderlijk als categorie beschouwd en dan aangeduid als *AVV'ers*. Werknemers die van de werkingssfeer van een CAO zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen CAO, regeling of verordening van toepassing is, worden aangeduid als *niet-CAO'ers*.

²⁸ Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. De Wet Samen is inmiddels niet meer van kracht. In een aantal gevallen is in bedrijven de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

Van het Facilitair Salariscentrum zijn gegevens ontvangen van werknemers bij de ministeries van Financiën, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Verkeer en Waterstaat. In het vorige AVO (AVO 2005, met de loonontwikkeling over 2004) zaten geen gegevens van het Facilitair Salariscentrum, waardoor het Ministerie van Financiën (inclusief de Belastingdienst) niet in de gegevens was opgenomen. In dit AVO zitten het Ministerie van Financiën er dus wel in. Verder is het mogelijk dat door de aanlevering van een deelbestand door een nieuwe leverancier bij het Rijk (een bestand dat voor het eerst werd geleverd), er kleine definitieverschillen zijn opgetreden ten opzichte van het verleden, bijvoorbeeld als een looncomponent door de ene leverancier in een andere groep terecht is gekomen dan bij de andere leverancier.

De gegevens van de sector Rechterlijke Macht zijn, net als de gegevens van een groot deel van de werknemers bij het Rijk, afkomstig uit het IPA-systeem. Voor de sector Onderwijs is een gegevensbestand geleverd door Pinkroccade. Het bestand bevat geen gegevens van werknemers in dienst bij de universiteiten en van werknemers in dienst bij instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening (circa 12% van de werknemers in het Onderwijs). Voor het personeel van Defensie heeft het ministerie van Defensie gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit het Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht (NSK). In het verleden werden de gegevens van het burgerpersoneel bij Defensie tegelijk met de gegevens van de Rechterlijke macht en het Rijk opgeleverd door dezelfde leverancier. Inmiddels is de salarisadministratie van het burgerpersoneel van Defensie overgegaan naar het Ministerie van Defensie waardoor zij nu voor alle defensiemedewerkers gegevens hebben geleverd. Er heeft uitgebreide afstemming plaatsgevonden over de opname en groepering van looncomponenten. Desalniettemin is niet uit te sluiten dat er voor het burgerpersoneel van Defensie kleine definitieverschillen zijn met de vorige keer.

Voor de overheidssectoren zijn niet alle persoonskenmerken bekend (te weten: opleidingsniveau, functiesoort en allochtone afkomst, flexcontract, type arbeidsovereenkomst en bij het Defensie-personeel ook het aantal dienstjaren²⁹). Voor het onderwijs is de tegemoetkoming ziektekosten niet beschikbaar.

1.2.1 Samenstelling van het brutoloon

Het brutouurloon is berekend als het gemiddelde van de bruto uurlonen van werknemers. Het uurloon is berekend uit het maandloon en het aantal gewerkte uren per maand³⁰. In tabel I.f is aangegeven welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van het brutouurloon. Hierna volgt een omschrijving van de looncomponenten.

²⁹ Bij de vorige AVO onderzoeken was voor het burgerpersoneel bij Defensie wel het aantal dienstjaren bekend. Dit keer zijn de gegevens voor het burgerpersoneel samen met de gegevens voor het militaire personeel geleverd en zijn de dienstjaren ook voor het burgerpersoneel bij Defensie onbekend.

³⁰ Gecorrigeerd voor arbeidsduurverkorting.

Tabel I.f Samenstelling van het brutoloon

	Maandbasis	Jaarbasis
Looncomponenten		
Functie c.q. basisloon	+	
Persoonlijke toelage	+	
Tarief/provisie	+	
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+	
Inconveniënten	+	
Loon in natura	+	
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten (alleen in 2005)	-	
Bovenwettelijke werkgeversbijdrage zorgverzekering (alleen in 2006)	-	
Overwerk	-	
Overig bruto-loon (inclusief werkgeversbijdrage levensloopregeling)	+	
Winstafhankelijke uitkering		-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen		-

+ : wel onderdeel brutoloon
 - : geen onderdeel brutoloon

Looncomponenten op maandbasis

Het **functie- of basisloon** is de bedongen standaardbeloning, veelal in de vorm van een maand- of vierwekelijkse salaris. De te werken arbeidstijd is de grondslag voor de beloning, het wordt daarom ook wel tijdloon genoemd.

Tot de **persoonlijke toelage** wordt gerekend het salaris dat boven de voor een werknemer geldende normale schaal uitgaat, zoals een bindingspremie. Een toeslag wegens bijzondere bekwaamheden valt hier ook onder.

Bij **tarief of provisie** is sprake van een, vaak gedeeltelijke, beloning naar inzet, bijvoorbeeld afhankelijk van de omzet. De belangrijkste categorie werknemers die op deze basis wordt beloond zijn handelsvertegenwoordigers.

Onder de **ploegentoeslag of een toeslag voor onregelmatige diensten** valt de extra uitbetaling boven het functieloon als gevolg van wisselende arbeidstijden, werk in de avond, 's nachts of in het weekeinde (werk op arbeidsonaangename uren).

Eventuele vergoedingen die gegeven worden voor vuil en onaangenaam werk worden geboekt onder de **inconveniënten**. Hiertoe worden echter niet gerekend de vergoedingen die voor het werk op arbeidsonaangename uren worden betaald. Deze vergoedingen vallen onder de toeslag voor onregelmatige diensten of ploegentoeslag.

Loon in natura omvat de waarde van niet in geld uitgekeerd loon dat op de loonspecificatie van werknemers als fiscale bijtelling staat vermeld, zoals kost en inwoning.

In 2006 is de Zorgverzekeringswet (ZVW) ingegaan. Hierdoor zijn er met betrekking tot de zorgverzekering twee verschillende looncomponenten voor de twee peilmomenten in het onderzoek.

In 2005, voor de invoering van de ZVW, kon een werkgever aan werknemers een bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering uitkeren. Een door de werkgever direct aan een individuele werknemer uitgekeerde (belastbare) bijdrage in de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering wordt geboekt onder de **werkgeversbijdrage ZKV**. Een niet rechtstreeks aan een werknemer zelf uitgekeerde werkgeversbijdrage ZKV wordt fiscaal bij het inkomen opgeteld (fiscale bijtelling ZKV). Deze bijtelling maakt geen deel uit van de looncomponent werkgeversbijdrage ZKV.

In 2006 gold de ZVW. Werkgevers betalen een wettelijke bijdrage van 6,5% van het brutoloon aan de werknemer, als compensatie voor de inkomensafhankelijke premie die de werknemer betaalt voor de zorgverzekering. Hierboven op kan een werkgever een **bovenwettelijke bijdrage ZVW** geven aan de werknemer. Wanneer deze periodiek is uitgekeerd, valt dit onder de looncomponent bovenwettelijke bijdrage ZVW.

Inkomsten uit **overwerk**-uren worden niet tot het bruto-uurloon gerekend, omdat deze inkomsten niet binnen de overeengekomen contractuele arbeidstijd zijn verworven.

Tot het **overig loon** worden niet eerder genoemde periodiek uitbetaalde loonbestanddelen gerekend zoals reisenvergoedingen en waarnemingstoelagen.

Een werkgever kan zijn werknemers een **werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling** geven. Wanneer dit is uitgekeerd bij het periodeloon is dit als looncomponent bij het maandloon gerekend. Als het niet bij het periodeloon is uitgekeerd is het als onderdeel van de extra uitkeringen opgenomen. In deze rapportage is het gerekend tot het overig loon.

Extra uitkering op jaarbasis

Een eenmalige extra uitkering afhankelijk van het bedrijfsresultaat wordt geregistreerd als een **winstafhankelijke uitkering**. Het al dan niet uitbetalen en de hoogte van de winstafhankelijke uitkering kan bijvoorbeeld gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat, de winst voor of na belasting of gekoppeld zijn aan de hoogte van het dividend.

Tot de **overige niet-winstafhankelijke uitkeringen** behoren de aan individuele werknemers toegekende arbeidsmarkttoeslagen, functioneringstoeslagen die doorgaans alleen aan bepaalde categorieën personeelsleden worden uitgekeerd en een 13e/14e maand. Voorts wordt onder deze uitkering ook uitkeringen gerekend die een algemeen geldend karakter hebben en meestal bij CAO zijn geregeld. Kenmerkend voor deze uitkeringen is dat zij niet structureel doorwerken op het beloningsniveau en niet afhankelijk zijn van het behaalde bedrijfsresultaat. In CAO's worden vaak afspraken over deze uitkeringen vastgelegd ter compensatie van een lagere, structureel op het beloningsniveau doorwerkende, generieke loonsverhoging. De hoogte wordt in de regel op twee manieren vastgesteld: een gelijk bedrag voor alle werknemers of een bepaald percentage van het maand- of jaarsalaris. De uitkering is niet persoons- en/of functie-gebonden, alle werknemers van een bedrijf komen er voor in aanmerking. Een niet bij het periodeloon uitgekeerde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling of bovenwettelijke bijdrage ZVW valt ook onder de overige niet-winstafhankelijke extra uitkeringen.

I.3 Multipele regressieanalyse

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* wordt bepaald met behulp van multipele regressieanalyse. Dit is een techniek waarmee kan worden nagegaan in welke mate een afhankelijke variabele kan worden verklaard op basis van een aantal onafhankelijke variabelen. In dit onderzoek wordt de natuurlijke logaritme van het uurloon als afhankelijke variabele opgenomen.

De multipele regressieanalyse zoals toegepast in dit onderzoek, verklaart (de natuurlijke logaritme van) het bruto uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever, opleiding, LTD-functieniveau, functie-soort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemerstype (m.b.t. cao), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is³¹.

Een vergelijking van de volgende vorm wordt geschat:

$$Y = C + \beta_i * X_i + \varepsilon$$

Waarbij:

- Y de afhankelijke variabele (de natuurlijke logaritme van het uurloon)
- C de constante
- X_i de onafhankelijke variabelen (persoons- functie- en bedrijfskenmerken)
- β_i de regressiecoëfficiënten die de invloed van de bijbehorende onafhankelijke variabelen (X_i) op Y aangeven
- ε de storingsterm

Bij een geschatte regressievergelijking hoort een determinatiecoëfficiënt, de R², die weergeeft hoe goed het model de hoogte van de afhankelijke variabele kan verklaren. Deze R² heeft een waarde tussen 0 en 1, waarbij de waarde 1 betekent dat voor alle waarnemingen (dus alle werknemers in de steekproef) de afhankelijke variabele (het uurloon) precies geschat kan worden als men de waarde van de achtergrondkenmerken in de vergelijking invult. Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressiecoëfficiënt (β_i), die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten. De coëfficiënten (*100%) zijn namelijk te interpreteren als de (procentuele) verandering in het brutouurloon (per eenheid van de onafhankelijke variabele)³².

³¹ Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau, overheidssector en wel of geen overige looncomponenten.

³² Omdat de natuurlijke logaritme van de brutouurlonen als de te verklaren variabele is opgenomen, geeft [(exp(β_i) - 1)] het effect van deze achtergrondvariabele op de brutouurlonen weer. Voor kleine waarden van β_i geldt dat [(exp(β_i) - 1)] vrijwel gelijk is aan β_i. Het teken van β_i geeft aan of het effect positief of negatief is bij een toename van X_i met één eenheid. Het effect wordt uitgedrukt in een percentage door de coëfficiënt β_i met 100% te vermenigvuldigen.

Alle verklarende variabelen zijn in de vorm van een dummy³³ in de beloningsfunctie opgenomen. Zo neemt de dummy 'geslacht' voor vrouwen de waarde '1' aan en voor mannen de waarde '0'. De voor de dummy verkregen schatting in de beloningsfunctie geeft de verhouding weer tussen het brutouurloon van vrouwen ten opzichte van het brutouurloon van mannen, waarbij voor de effecten van alle overige in de beloningsfunctie opgenomen variabelen gecorrigeerd is. In de beloningsfunctie is niet het brutouurloon opgenomen, maar de natuurlijke logaritme van het brutouurloon. De coëfficiënt ($\beta_i * 100\%$) geeft de procentuele invloed van de desbetreffende achtergrondvariabele aan.

Onderstaande achtergrondkenmerken zijn in de vorm van dummy-variabelen in de beloningsfuncties opgenomen. Het aantal te onderscheiden categorieën en de als referentiegroep gekozen categorie werknemers zijn schuingedrukt tussen haakjes geplaatst. Sommige achtergrondkenmerken gelden alleen voor de overheid of juist niet voor de overheid.

- Geslacht (2 categorieën, referentiegroep mannen)
- Etnische afkomst (2 categorieën, referentiegroep autochtonen)
- Leeftijd (12 categorieën, referentiegroep werknemers tussen 23 en 35 jaar)
- Opleidingsniveau (6 categorieën, referentiegroep werknemers met basisonderwijs)
- Dienstjaren (6 categorieën, referentiegroep werknemers met 0 dienstjaren)
- Arbeidsduur (3 categorieën, referentiegroep werknemers met een voltijd baan)
- Type arbeidscontract (4 categorieën, referentiegroep werknemers met regulier contract voor onbepaalde tijd (niet flex))
- LTD-functieniveau (9 categorieën, referentiegroep werknemers op LTD-functieniveau I³⁴)
- Functiesoort (8 categorieën, referentiegroep werknemers met technische/handarbeid functie)
- Extra looncomponenten (2 categorieën, referentiegroep zonder overige looncomponenten)
- Economische sector (9 categorieën, referentiegroep werknemers in bouw)
- Bedrijfsomvang (3 categorieën, referentiegroep werknemers in kleinbedrijf)
- Type werknemer³⁵ (6 categorieën, referentiegroep bedrijfstak-cao'ers)
- Regio (4 categorieën, referentiegroep werknemers in regio west)
- Toepassing salarisschalen (2 categorieën, referentiegroep geen toepassing salarisschalen)
- Overheidssectoren (4 categorieën, referentiegroep werknemers in de sector rijk)

³³ Een dummyvariabele kan alleen de waarde '0' of '1' aannemen.

³⁴ Voor de overheid is geen onderscheid gemaakt tussen LTD- functieniveaus III-laag en III-hoog. Voor de overheid worden er dus 7 categorieën onderscheiden .

³⁵ Deze variabele bestaat uit zes werknemerscategorieën: bedrijfstak-cao'ers, ondernemings-cao'ers, AVV'ers, niet-cao'ers in cao bedrijf, niet cao'ers in niet-cao bedrijf en directieleden.

BIJLAGE II GEHANTEERDE INDELINGEN

Overzicht II.1 Indeling LTD-functieniveaus

Bij het AVO-onderzoek wordt een relatie gelegd tussen het beloningsniveau van werknemers en het niveau van de door hen beklede functies. Het onderscheid naar functieniveaus wordt gebruikt om beloningsverschillen te beschrijven en te verklaren.

Bij de methode van indelen is gebruik gemaakt van een referentiekader bestaande uit een negental LTD-functieniveaus. Deze niveaus zijn zodanig gekozen dat ze zo goed mogelijk aansluiten bij in vele cao's voorkomende niveaugroepen of combinaties hiervan³⁶. Overzicht II.1 bevat de omschrijving van de 9 niveaus.

Functieniveau	
I	Zeer eenvoudige werkzaamheden die zich steeds herhalen, waarvoor geen scholing en slechts een geringe ervaring is vereist en die onder directe leiding worden verricht.
II	Eenvoudige tot vrij eenvoudige werkzaamheden, die zich als regel herhalen, waarvoor (enige) lagere administratieve of technische kennis en enige ervaring vereist is, die enige zelfstandigheid vereisen en die doorgaans onder leiding worden verricht.
III - laag	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend herhalend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
III - hoog	Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend afwisselend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis, gecompleteerd met een aanvullende beroeps-opleiding in een specifieke procedure en/of techniek, en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.
IV	Moeilijke werkzaamheden van wisselende aard waarvoor een middelbaar administratief of technisch kennisniveau en daarbij behorende ervaring is vereist en die in beginsel zelfstandig worden verricht.
V	Samengestelde werkzaamheden binnen een bepaald vakgebied die een hoger kennisniveau en/of de nodige aanzienlijke ervaring vereisen en die zelfstandig worden verricht.
VI	Leidinggevende of beleidsvoorbereidende werkzaamheden van analyserende, creatieve of contactuele aard, die op grond van onafhankelijke oordeelsvorming worden verricht en die een academisch of gelijkwaardig kennisniveau vereisen.
VII	Leiding geven aan middelgrote ondernemingen of gelijkwaardige eenheden, diensten of staforganen, gepaard aan deelneming aan de beleidsvoorbereiding of beleidsvorming.
VIII	Leiding geven aan grote ondernemingen of gelijkwaardige concerndelen of instellingen.

In enkele tabellen zijn de functieniveaus geclusterd in de groepen laag (LTD-functie-niveau I en II), midden (LTD-functieniveau III-laag, III-hoog en IV), hoog (LTD-functie-niveau V, VI, VII en VIII) en onbepaald.

³⁶ Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

Overzicht II.2 Indeling functiesoorten

Iedere arbeidsorganisatie met meerdere medewerkers bestaat uit functies die zich door bepaalde karakteristieken van elkaar onderscheiden. Op basis van de essentiële inhoud van de te verrichten werkzaamheden worden 7 functiesoorten onderkend. Bij deze groepering van functies is de tijdsbesteding bepalend indien tussen twee van de functiesoorten gekozen moet worden (meer dan 50%). Overzicht II.2 bevat de omschrijvingen van de 7 onderscheiden functiesoorten.

Functiesoorten	
Productie, technische en/of handarbeidfuncties	Als zodanig worden al die functies aangemerkt die in de productiesfeer liggen alsmede functies op een technisch vakgebied.
Administratieve functies	Kenmerkend voor de hieronder te brengen functies is het administratieve karakter van de te verrichten werkzaamheden voorzover die niet in de sfeer van de automatisering liggen. Dus ook een puur administratieve kracht op een verkoop-/inkoopafdeling en een typiste tekstverwerking, maar géén poststypiste of data-entry-typiste).
Automatiseringsfuncties	Alle functies waarin werkzaamheden ten behoeve van de input en/of output van een computer worden verricht en werknemers die zich bezighouden met programmering.
Commerciële functies	Alle functies waarin de te verrichten werkzaamheden zich kenmerken door klantgerichte bezigheden in de verkoopsfeer, dan wel functies in de inkoop sfeer die zich richten op activiteiten die als doel hebben de eigen organisatie toegang te verschaffen op de juiste inkoopmarkt.
Verzorgende en/of dienstverlenende functies	Binnen deze functiesoort kenmerken de werkzaamheden zich door verzorging van of dienstverlening aan anderen in de eigen organisatie of daar buiten, waarbij die werkzaamheden niet tot een technisch vakgebied gerekend kunnen worden, noch administratief of commercieel van aard zijn.
Creatieve functies	Naast kunstenaars, mode-ontwerp(st)ers, etaleurs, architecten e.d. zijn hier ook werknemers ondergebracht die vanuit hun functie of vakgebied initiërend bezig zijn aan de ontwikkeling van procédés, processen, projecten of onder-zoek, zoals een researchmedewerker (maar geen analist).
Leidinggevende of bestuursfuncties	Als zodanig worden die leidinggevende functies aangemerkt waarin het besturen op “managen” van een afdeling of een project meer dan 50% van de arbeidstijd vergt. Indien een functionaris vanuit zijn/haar vakgebied meer dan 50% van de tijd (technisch) inhoudelijk bezig is met de eigenlijke tot de functie of afdeling te rekenen uitvoerende werkzaamheden, dan prevaleert de functiesoort waaronder die werkzaamheden vallen.

Overzicht II.3 Indeling opleidingsniveau (hoogst afgeronde opleiding)

Opleidingsniveau	
Basisonderwijs (BO)	Basisonderwijs, Buitengewoon Lager Onderwijs
Voorgezet Algemeen Onderwijs (VO)	MAVO, LAVO, IVO, Buitengewoon Voortgezet Onderwijs, Middenschool, onderbouw HAVO/VWO, ULO, MULO
Lager beroepsonderwijs (LBO)	LTS, LHNO, LEAO, LMO, LDS, VBO, Lagere Land-, Tuin- en Bosbouwschool, School voor Visserij en Scheepvaart, CVV, ITO, Praktijkdiploma Boekhouden, primair leerlingwezen en Lagere Beroeps Opleidingen voor o.a.: Bus-, Taxi- en Vrachtwagenchauffeur, Matroos, Machinist, Scheepskok, Postbode, Ziekenverzorgende, Verpleegassistent, Kraamhulp, Dierenartsassistent, Gezins-, Bejaarden- en Kinderverzorging, Beveiliging en Bewaking
Middelbaar algemeen onderwijs (MO)	volledig HAVO/VWO, Atheneum, Gymnasium, VHBO, HBS, MMS
Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)	MTS, MEAO, MLO, MMO, MDGO, Middelbare Land- Tuin, Bosbouw en Cultuurtechnische school, MBA, SPD-1 als ook vele richtingen van het MBO, KMBO en voortgezet leerlingwezen
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	HTS, HEAO, SPD-2, Hogere Land-, Tuin-, Bosbouw en Cultuurtechnische school, akte MO-A, N-akte, als ook vele hogere scholen en academies voor vakgebieden als onderwijs, talen, theologie, statistiek, scheepvaart, luchtvaart, verpleging, therapie, informatica, politie en defensie
Wetenschappelijk Onderwijs (WO)	wetenschappelijke opleiding aan (technische) universiteit in een van de vele studierichtingen en akte MO-B
Onbekend	

In een aantal tabellen is het opleidingsniveau geclusterd in laag (BO, VO, LBO), middelbaar (MO en MBO), hoog (HBO en WO) en onbekend.

Overzicht II.4 Indeling van bedrijven naar regio's

Regio's	
Noord	Provincies Groningen, Friesland en Drenthe
Oost	Provincies Flevoland, Overijssel en Gelderland
West	Provincies Noord- en Zuid-Holland, Utrecht
Zuid	Provincies Zeeland, Noord-Brabant en Limburg

Overzicht II.5 Indeling van werknemers naar arbeidsduur

Arbeidsduur	
Voltijders	Werknemers die evenveel uren werken als de voor het bedrijf geldende normale arbeidsduur (een volledige dienstbetrekking)
Grote deeltijders	werknemers die 12 uur of meer werken, maar minder dan de voor het bedrijf geldende normale arbeidsduur werken
Kleine deeltijders	Werknemers die minder dan 12 uur werken

Overzicht II.6 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom

Voor de werknemers in oktober 2006 die in oktober 2005 niet in het bedrijf hebben gewerkt is de arbeidsmarktsituatie voorafgaande aan de instroom achterhaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën instroom
Personen die tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden: <ul style="list-style-type: none"> • Schoolverlater; • Herintreder.
Personen die elders al op de arbeidsmarkt actief waren: <ul style="list-style-type: none"> • Voorheen werkloos (WW); • Voorheen werkloos (bijstand); • Van andere werkgever; • Voorheen als uitzendkracht werkzaam.
Overig: <ul style="list-style-type: none"> • Studenten en scholieren met een bijbaan dat los staat van het opleidingsniveau; • Oproepkrachten (in oktober 2005 wel in dienst, maar in oktober 2005 niet gewerkt); • Onbekend/overig (w.o. terug van langdurige ziekte, van zwangerschaps- en/of bevallingsverlof).

Overzicht II. 7 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom

Voor werknemers die in oktober 2005 in een bedrijf hebben gewerkt maar in oktober 2006 niet meer is de arbeidsmarktsituatie na uitstroom bepaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën uitstroom

Personen die de arbeidsmarkt hebben verlaten (uittreder):

- (Pre-)pensioen/VUT;
- Arbeidsongeschikt;
- Uitgetreden (gestopt met werken, niet werkzoekend).

Personen die na hun vertrek wel actief zijn gebleven op de arbeidsmarkt, hetzij als werknemer hetzij als werkzoekende:

- Naar andere werkgever;
- Ontslag (WW, werkzoekend)^a;
- Werknemer is voor zichzelf begonnen.

Overig

- Oproepkrachten (nog wel in dienst, maar in oktober 2006 niet gewerkt);
- Onbekend/overig, w.o. ziekte-, bevallings- en/of zwangerschapsverlof.

^a w.o. ontslag tijdens of na afloop van een tijdelijk contract.

BIJLAGE III TABELLEN

Tabel III.1.B Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Totaal	Totaal	100	100	100	46	54	100	13,07	16,87	77
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Etnische afkomst	Allochtoon	6	7	7	42	58	100	10,59	12,66	84
	Autochtoon	94	93	93	47	53	100	13,23	17,21	77
Arbeidsduur	Voltijd	23	79	53	20	80	100	14,48	18,00	80
	Deeltijd, 12 uur of meer	60	15	36	78	22	100	13,33	13,96	96
	Deeltijd, minder dan 12 uur	17	6	11	70	30	100	10,20	9,54	107
CAO-indeling	CAO'ers	76	67	71	49	51	100	12,84	15,75	82
	AVV'ers	4	5	4	43	57	100	10,95	12,85	85
	Niet-CAO'ers	19	24	22	41	59	100	13,69	17,57	78
	Directieleden	1	4	3	17	83	100	25,66	34,52	74
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	68	54	60	52	48	100	12,44	14,24	87
	Ondernemings-CAO	8	13	11	34	66	100	16,23	21,85	74
	AVV'ers	4	5	4	43	57	100	10,95	12,85	85
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	1	1	33	67	100	16,46	23,82	69
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	19	23	21	41	59	100	13,59	17,22	79
	Directieleden	1	4	3	17	83	100	25,66	34,52	74
Leeftijd	tot 23 jaar	11	9	10	52	48	100	6,54	6,91	95
	23 tot 35 jaar	30	27	28	49	51	100	12,79	14,11	91
	35 tot 45 jaar	28	29	29	45	55	100	14,70	18,91	78
	45 tot 55 jaar	22	22	22	47	53	100	14,19	19,82	72
	55 jaar en ouder	9	13	11	38	62	100	14,13	19,64	72

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	19	16	17	50	50	100	10,53	12,98	81
	1 jaar	10	11	10	44	56	100	11,15	14,63	76
	2 t/m 5 jaren	28	25	26	50	50	100	12,58	15,81	80
	6 t/m 10 jaren	21	20	20	48	52	100	14,02	17,93	78
	11 t/m 20 jaren	16	16	16	47	53	100	15,47	20,09	77
	21 of meer jaren	7	13	10	31	69	100	16,19	20,06	81
Extra loon	Geen	74	74	74	46	54	100	12,52	16,50	76
	Wel	26	26	26	46	54	100	14,63	17,87	82
Extra uitkeringen	Geen	45	48	47	44	56	100	11,24	14,87	76
	Wel	55	51	53	48	52	100	14,54	18,73	76
Salarisschalen	Geen	30	51	41	34	66	100	13,08	17,57	74
	Wel	70	49	59	55	45	100	13,06	16,14	81
Regio	Noord	7	7	7	45	55	100	12,13	14,70	83
	Oost	16	17	17	44	56	100	13,17	16,24	81
	West	48	50	49	46	54	100	13,36	18,08	74
	Zuid	30	26	28	49	51	100	12,75	15,54	82
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	11	12	11	46	54	100	11,26	15,72	72
	5 - 9 werknemers	6	7	7	41	59	100	12,17	15,63	78
	10 - 19 werknemers	7	9	8	39	61	100	11,98	15,23	79
	20 - 49 werknemers	9	13	11	37	63	100	12,09	15,89	76
	50 - 99 werknemers	6	9	8	36	64	100	12,47	15,39	81
	100 - 199 werknemers	6	9	8	37	63	100	14,27	17,45	82
	200 - 499 werknemers	9	10	9	44	56	100	14,15	18,04	78
	>= 500 werknemers	46	31	38	56	44	100	13,68	18,39	74

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Sectoren	Landbouw en visserij	1	2	2	20	80	100	10,37	12,84	81
	Industrie, w.o.	7	20	14	24	76	100	14,13	17,36	81
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2	2	2	36	64	100	13,35	17,84	75
	Grafische industrie	1	1	1	47	53	100	15,27	18,10	84
	Aardolie en chemische industrie	1	2	2	25	75	100	15,28	20,17	76
	Metaal- en elektrotechnische industrie	2	8	5	14	86	100	14,82	17,65	84
	Autohandel en -reparatie	1	3	2	16	84	100	11,67	14,01	83
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	0	19	81	100	17,80	21,02	85
	Bouwnijverheid	1	10	6	9	91	100	13,72	16,94	81
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	20	18	19	48	52	100	10,12	14,12	72
	Groothandel	5	8	7	35	65	100	12,30	16,25	76
	Detailhandel	14	7	10	64	36	100	9,23	11,52	80
	Horeca	5	4	4	53	47	100	8,94	9,82	91
	Vervoer, opslag en communicatie	4	9	7	29	71	100	14,12	17,63	80
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	21	27	24	40	60	100	13,51	18,97	71
	Financiële instellingen	4	5	4	40	60	100	15,73	25,87	61
	Rest zakelijke dienstverlening	17	23	20	40	60	100	13,04	17,51	74
	Gezondheids- en welzijnszorg	34	4	18	87	13	100	14,62	19,56	75
	Overige dienstverlening	7	4	5	58	42	100	13,78	16,60	83
	Opleidingsniveau	Basisonderwijs	5	5	5	47	53	100	8,95	10,05
Voortgezet alg. onderwijs		13	7	10	61	39	100	10,07	11,37	89
Lager beroepsonderwijs		20	28	25	38	62	100	11,51	13,38	86
Middelbaar algemeen onderwijs		11	7	9	59	41	100	12,83	15,98	80
Middelbaar beroepsonderwijs		26	20	23	53	47	100	14,43	17,10	84
Hoger beroepsonderwijs		10	14	12	37	63	100	18,50	24,58	75
Wetenschappelijk onderwijs		2	4	3	32	68	100	24,95	33,86	74
Onbekend		13	14	14	45	55	100	11,25	15,94	71

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon mannen
LTD-functieniveau	Functieniveau I	7	4	5	62	38	100	8,66	8,33	104
	Functieniveau II	14	8	11	58	42	100	9,22	9,38	98
	Functieniveau III-Laag	22	16	19	55	45	100	10,45	11,54	91
	Functieniveau III-Hoog	18	21	20	43	57	100	13,14	13,90	94
	Functieniveau IV	27	25	26	49	51	100	15,24	17,07	89
	Functieniveau V	8	15	12	30	70	100	20,45	24,01	85
	Functieniveau VI	2	5	4	21	79	100	29,59	36,71	81
	Functieniveau VII en VIII Onbepaald	0 2	1 5	0 4	8 30	92 70	100 100	- 12,02	60,97 14,13	- 85
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	6	32	20	13	87	100	10,66	14,04	76
	Administratief	18	8	12	67	33	100	14,01	17,34	81
	Automatisering	1	4	2	14	86	100	18,06	19,33	93
	Commercieel	15	11	13	54	46	100	10,60	17,13	62
	Verzorgend of dienstverlenend	53	26	39	64	36	100	12,98	14,16	92
	Creatief	1	2	2	34	66	100	17,41	20,02	87
	Bestuursfuncties	4	12	9	23	77	100	20,24	29,21	69
	Onbepaald	2	5	4	32	68	100	12,05	14,16	85
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	77	81	79	45	55	100	13,96	18,05	77
	Regulier contract voor bepaalde tijd	13	11	12	50	50	100	10,64	12,55	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	6	2	4	68	32	100	10,60	9,19	115
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	2	3	58	42	100	6,99	7,15	98
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	1	1	14	86	100	15,39	16,66	92
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	2	1	24	76	100	10,69	11,97	89
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	49	14	31	75	25	100	10,43	8,55	122
	16.650 - 29.500 (Modaal)	34	31	32	49	51	100	13,37	11,57	116
	29.500 - 59.000	16	44	31	24	76	100	18,57	18,20	102
	59.000 -	2	11	7	11	89	100	35,72	37,39	96
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	1	1	1	57	43	100	5,95	5,96	100
	WML t/m 115% WML	13	6	10	65	35	100	7,79	7,54	103
	115% WML t/m 130% WML	14	8	11	60	40	100	8,99	8,66	104
	130% WML t/m 150% WML	18	11	14	58	42	100	10,45	10,13	103
	150% WML t/m 200% WML	31	30	31	47	53	100	13,54	13,27	102
	200% WML t/m 300% WML	19	28	24	37	63	100	18,38	18,49	99
	> 300% WML	4	16	10	17	83	100	30,95	33,97	91

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.1.B.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar kenmerken
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	52	48	100	6,54	6,91	95
Arbeidsduur	Voltijd	18	39	28	33	67	100	7,76	8,19	95
	Deeltijd, 12 uur of meer	37	28	33	59	41	100	6,79	6,28	108
	Deeltijd, minder dan 12 uur	45	33	39	59	41	100	5,86	5,93	99
Etnische afkomst	Allochtoon	8	7	8	57	43	100	6,58	6,55	100
	Autochtoon	92	93	92	51	49	100	6,54	6,94	94
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	36	37	36	51	49	100	7,55	7,76	97
	Regulier contract voor bepaalde tijd	30	32	31	50	50	100	6,47	7,04	92
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	14	12	13	56	44	100	6,13	6,22	98
	Flex-contract voor bepaalde tijd	19	15	17	58	42	100	5,11	4,76	107
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	100	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	3	2	24	76	100	-	8,33	-
Functieniveau	Laag	43	42	42	52	48	100	5,54	5,59	99
	Midden	54	51	52	53	47	100	7,28	7,79	93
	Hoog	0	0	0	48	52	100	-	-	-
	Onbekend	3	7	5	31	69	100	-	8,30	-
Opleiding	Laag	48	55	52	48	52	100	6,01	6,87	87
	Midden	26	20	23	58	42	100	8,19	7,30	112
	Hoog	3	2	3	58	42	100	7,85	8,88	88
	Onbekend	23	22	23	53	47	100	5,66	6,48	87

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	49	51	100	12,79	14,11	91
Arbeidsduur	Voltijd	36	81	59	30	70	100	13,21	14,63	90
	Deeltijd, 12 uur of meer	55	14	34	79	21	100	12,84	12,58	102
	Deeltijd, minder dan 12 uur	10	5	7	64	36	100	10,95	10,11	108
Etnische afkomst	Allochtoon	7	9	8	45	55	100	11,44	12,11	94
	Autochtoon	93	91	92	49	51	100	12,89	14,30	90
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	74	76	75	49	51	100	13,21	14,59	91
	Regulier contract voor bepaalde tijd	18	17	18	51	49	100	11,64	12,98	90
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	2	3	69	31	100	11,81	10,73	110
	Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	2	57	43	100	9,89	9,80	101
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	1	14	86	100	-	14,14	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	2	2	23	77	100	11,28	12,20	92
Functieniveau	Laag	13	9	11	58	42	100	9,72	9,95	98
	Midden	74	71	72	50	50	100	12,57	13,34	94
	Hoog	10	15	13	39	61	100	18,46	20,94	88
	Onbekend	2	5	4	31	69	100	12,44	12,41	100
Opleiding	Laag	28	35	32	43	57	100	10,80	11,88	91
	Midden	41	31	36	56	44	100	13,15	14,28	92
	Hoog	16	18	17	46	54	100	16,52	18,37	90
	Onbekend	15	15	15	49	51	100	11,46	13,81	83

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	45	55	100	14,70	18,91	78
Arbeidsduur	Voltijd	19	86	56	15	85	100	16,67	19,20	87
	Deeltijd, 12 uur of meer	67	12	37	82	18	100	14,49	16,52	88
	Deeltijd, minder dan 12 uur	13	2	7	86	14	100	12,92	21,03	61
Etnische afkomst	Allochtoon	6	9	8	36	64	100	10,93	14,41	76
	Autochtoon	94	91	92	46	54	100	14,94	19,35	77
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	83	89	86	44	56	100	15,12	19,32	78
	Regulier contract voor bepaalde tijd	10	8	9	50	50	100	12,75	16,29	78
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	5	1	2	87	13	100	12,56	12,08	104
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	0	1	72	28	100	10,09	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	1	15	85	100	-	19,02	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	25	75	100	12,82	13,44	95
Functieniveau	Laag	18	9	13	63	37	100	10,04	10,84	93
	Midden	68	60	64	48	52	100	14,42	15,76	92
	Hoog	12	27	20	26	74	100	23,61	28,78	82
	Onbekend	2	4	3	35	65	100	12,71	16,20	78
Opleiding	Laag	35	38	36	43	57	100	11,80	13,68	86
	Midden	39	28	33	54	46	100	15,02	18,42	82
	Hoog	14	22	19	35	65	100	22,00	27,46	80
	Onbekend	11	12	12	43	57	100	13,10	20,49	64

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %
										uurloon mannen
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	44	56	100	14,17	19,76	72
Arbeidsduur	Voltijd	16	81	52	13	87	100	17,50	20,68	85
	Deeltijd, 12 uur of meer	68	16	38	77	23	100	13,95	16,69	84
	Deeltijd, minder dan 12 uur	17	4	9	78	22	100	11,97	12,49	96
Etnische afkomst	Allochtoon	5	6	5	39	61	100	11,46	12,89	89
	Autochtoon	95	94	95	44	56	100	14,30	20,16	71
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	87	91	89	43	57	100	14,48	20,28	71
	Regulier contract voor bepaalde tijd	5	4	5	47	53	100	12,20	15,87	77
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	6	2	4	70	30	100	12,19	12,07	101
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	1	1	51	49	100	10,10	12,60	80
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	1	14	86	100	-	17,40	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	0	1	1	24	76	100	-	12,91	-
Functieniveau	Laag	23	10	16	64	36	100	10,17	10,78	94
	Midden	65	59	62	47	53	100	14,09	16,14	87
	Hoog	9	27	19	21	79	100	24,99	31,64	79
	Onbekend	2	5	3	23	77	100	13,51	16,45	82
Opleiding	Laag	46	43	44	45	55	100	11,59	14,21	82
	Midden	34	25	29	52	48	100	15,31	19,70	78
	Hoog	10	20	16	27	73	100	22,97	32,34	71
	Onbekend	10	12	11	40	60	100	13,54	18,46	73

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.1.O Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van mannen en vrouwen bij de overheid naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Totaal	Totaal	100	100	100	51	49	100	18,32	20,78	88
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Arbeidsduur	Voltijd	34	85	59	30	70	100	18,10	20,81	87
	Deeltijd, 12 uur of meer	61	13	38	83	17	100	18,49	20,61	90
	Deeltijd, minder dan 12 uur	4	2	3	74	26	100	17,69	20,77	85
Overheidssectoren	Rijk	22	32	27	42	58	100	18,46	22,12	83
	Onderwijs	74	39	57	67	33	100	18,25	21,41	85
	Rechtelijke macht	1	1	1	52	48	100	35,77	41,53	86
	Defensie	4	28	16	13	87	100	15,50	17,84	87
LTD-functieniveau	Functieniveau I	1	3	2	26	74	100	10,04	10,48	96
	Functieniveau II	1	3	2	24	76	100	12,23	13,13	93
	Functieniveau III-laag	5	9	7	37	63	100	13,02	14,06	93
	Functieniveau IV	8	14	11	38	62	100	14,83	16,06	92
	Functieniveau V	74	45	60	63	37	100	17,94	19,82	91
	Functieniveau VI	10	24	17	31	69	100	25,71	27,71	93
	Functieniveau VII en VIII	1	2	2	30	70	100	40,05	42,88	93
Leeftijd	tot 23 jaar	2	5	3	32	68	100	12,54	11,31	111
	23 tot 35 jaar	30	20	25	62	38	100	15,63	15,96	98
	35 tot 45 jaar	25	22	23	55	45	100	18,89	20,80	91
	45 tot 55 jaar	30	36	33	48	52	100	19,98	22,98	87
	55 jaar en ouder	12	18	15	41	59	100	20,69	24,08	86

Tabel III.1.O vervolg

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Extra loon	Geen	19	22	20	47	53	100	19,14	23,57	81
	Wel	8	39	23	17	83	100	17,03	18,59	92
	Onbekend (onderwijs)	74	39	57	67	33	100	18,25	24,41	75
Extra uitkeringen	Geen	0	0	0	64	36	100	-	-	-
	Wel	100	100	100	51	49	100	18,32	20,78	88
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	12	3	7	81	19	100	15,93	15,39	104
	16.650 - 29.500 (Modaal)	38	11	25	78	22	100	16,99	13,98	122
	29.500 - 59.000	48	71	59	42	58	100	19,11	19,55	98
	59.000 -	3	15	9	15	85	100	33,86	32,58	104
Bruto-uurloonklasse	t/m WML									
	WML t/m 115% WML	0	0	0	32	68	100	-	8,62	-
	115% WML t/m 130% WML	1	1	1	63	37	100	9,95	9,25	108
	130% WML t/m 150% WML	2	2	2	51	49	100	11,25	10,70	105
	150% WML t/m 200% WML	33	23	28	60	40	100	14,67	14,03	105
	200% WML t/m 300% WML	56	47	52	56	44	100	19,26	19,53	99
	> 300% WML	8	27	18	24	76	100	29,10	29,59	98

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.1.O.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) bij de overheid per leeftijdscategorie naar kenmerken
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen	
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %	
											uurloon mannen
tot 23 jaar:											
Totaal	Totaal	100	100	100	32	68	100	12,54	11,31	111	
Arbeidsduur	Voltijd	58	96	84	22	78	100	11,83	11,24	105	
	Deeltijd, 12 uur of meer	35	3	13	86	14	100	13,52	-	-	
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	1	3	73	27	100	-	-	-	
Functieniveau	laag	19	60	47	13	87	100	9,71	10,30	94	
	midden	21	34	30	23	77	100	11,24	12,61	89	
	hoog	60	5	23	84	16	100	13,88	14,27	97	
23 tot 35 jaar:											
Totaal	Totaal	100	100	100	62	38	100	15,63	15,96	98	
Arbeidsduur	Voltijd	49	85	63	48	52	100	15,59	16,03	97	
	Deeltijd, 12 uur of meer	48	14	35	85	15	100	15,70	15,54	101	
	Deeltijd, minder dan 12 uur	3	1	2	78	22	100	15,19	15,85	96	
Functieniveau	laag	1	9	4	19	81	100	11,86	13,26	89	
	midden	14	41	24	35	65	100	13,33	14,51	92	
	hoog	85	50	72	73	27	100	16,05	17,60	91	

Tabel III.1.O.a vervolg

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	55	45	100	18,89	20,80	91
Arbeidsduur	Voltijd	24	84	51	26	74	100	19,79	20,92	95
	Deeltijd, 12 uur of meer	73	15	47	86	14	100	18,69	20,24	92
	Deeltijd, minder dan 12 uur	4	1	3	82	18	100	17,12	-	-
Functieniveau	laag	1	2	1	37	63	100	11,54	13,22	87
	midden	17	24	20	47	53	100	14,67	16,00	92
	hoog	82	74	79	58	42	100	19,85	22,53	88
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	45	55	100	20,18	23,35	86
Arbeidsduur	Voltijd	29	85	60	22	78	100	20,89	23,44	89
	Deeltijd, 12 uur of meer	66	13	37	81	19	100	19,94	22,86	87
	Deeltijd, minder dan 12 uur	5	2	3	70	30	100	19,25	22,87	84
Functieniveau	laag	2	1	2	56	44	100	11,12	12,99	86
	midden	9	14	12	35	65	100	14,68	16,13	91
	hoog	89	85	87	47	53	100	20,94	24,70	85

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.B Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
Totaal	Totaal	100	100	100	100	53	36	11	100	17,30	13,47	10,01	78	58	
Geslacht	Vrouw	20	78	70	46	23	60	17	100	14,48	13,33	10,20	92	70	
	Man	80	22	30	54	79	15	6	100	18,00	13,96	9,54	78	53	
Etnische afkomst	Allochtoon	7	7	9	7	51	34	15	100	13,55	10,79	8,16	80	60	
	Autochtoon	93	93	91	93	53	36	11	100	17,56	13,66	10,20	78	58	
Arbeidsduur	Voltijd														
	Deeltijd, 12 uur of meer														
	Deeltijd, minder dan 12 uur														
CAO-indeling	CAO'ers	66	77	75	71	49	39	12	100	16,25	13,29	9,65	82	59	
	AVV'ers	4	4	8	4	46	35	20	100	13,92	11,64	8,33	84	60	
	Niet-CAO'ers	26	19	17	22	61	30	9	100	17,71	14,18	10,07	80	57	
	Directieleden	5	1	0	3	90	9	1	100	32,33	25,79	-	80	-	
CAO-indeling	Bedrijfstaking-CAO	52	69	69	60	45	42	13	100	14,80	12,79	9,65	86	65	
	Ondernemings-CAO	14	7	6	11	70	24	6	100	21,46	18,09	9,65	84	45	
	AVV'ers	4	4	8	4	46	35	20	100	13,92	11,64	8,33	84	60	
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	1	1	1	72	21	7	100	23,50	17,47	11,66	74	50	
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	24	18	16	21	61	31	9	100	17,37	14,07	10,01	81	58	
	Directieleden	5	1	0	3	90	9	1	100	32,33	25,79	-	80	-	
Leeftijd	tot 23 jaar	5	9	35	10	28	33	39	100	8,05	6,58	5,89	82	73	
	23 tot 35 jaar	31	26	19	28	59	34	7	100	14,21	12,78	10,65	90	75	
	35 tot 45 jaar	31	29	18	29	56	37	7	100	18,81	14,85	14,05	79	75	
	45 tot 55 jaar	22	25	17	22	52	40	9	100	20,12	14,54	11,88	72	59	
	55 jaar en ouder	11	11	11	11	53	35	11	100	20,55	14,63	12,41	71	60	

Tabel III.2.B vervolg

		Volgtijders				Grote deeltijders, >= 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders		Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders		
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	15	16	32	17	46	33	20	100	14,19	10,83	7,72	76	54			
	1 jaar	10	9	16	10	51	32	17	100	15,82	11,45	8,26	72	52			
	2 t/m 5 jaren	25	27	30	26	50	38	13	100	16,43	12,64	10,06	77	61			
	6 t/m 10 jaren	21	22	13	20	54	39	7	100	17,90	14,25	12,34	80	69			
	11 t/m 20 jaren	16	18	7	16	54	41	5	100	19,52	15,79	18,04	81	92			
	21 of meer jaren	13	8	2	10	70	27	3	100	19,91	16,64	14,52	84	73			
Extra loon	Geen	74	71	81	74	53	35	12	100	17,10	12,85	9,24	75	54			
	Wel	26	29	19	26	53	39	8	100	17,83	15,04	13,28	84	74			
Extra uitkeringen	Geen	45	43	66	47	51	34	16	100	15,66	11,60	9,09	74	58			
	Wel	55	57	34	53	55	38	7	100	18,63	14,91	11,78	80	63			
Salarisschalen	Geen	50	30	37	41	64	26	10	100	18,08	13,40	9,91	74	55			
	Wel	50	70	63	59	45	43	12	100	16,51	13,51	10,06	82	61			
Regio	Noord	6	7	9	7	49	36	14	100	15,37	12,75	9,22	83	60			
	Oost	17	16	16	17	54	35	10	100	16,73	13,44	10,12	80	60			
	West	52	45	44	49	56	34	10	100	18,21	14,04	9,51	77	52			
	Zuid	24	31	32	28	46	41	13	100	16,24	12,83	10,85	79	67			
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	10	11	16	11	48	36	15	100	16,69	11,73	8,87	70	53			
	5 - 9 werknemers	6	6	9	7	52	33	16	100	15,78	12,34	12,88	78	82			
	10 - 19 werknemers	9	7	9	8	58	30	12	100	15,86	12,47	8,81	79	56			
	20 - 49 werknemers	13	8	12	11	61	27	12	100	16,45	12,56	8,94	76	54			
	50 - 99 werknemers	9	7	7	8	60	30	11	100	16,24	12,70	8,20	78	50			
	100 - 199 werknemers	9	6	4	8	63	31	6	100	17,64	14,61	10,62	83	60			
	200 - 499 werknemers	10	9	6	9	57	36	7	100	18,10	14,79	10,23	82	57			
	>= 500 werknemers	34	45	36	38	47	43	10	100	18,42	14,05	10,69	76	58			

Tabel III.2.B vervolg

		Volgtijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
Sectoren	Landbouw en visserij	2	1	2	2	69	19	12	100	13,58	10,57	8,22	78	61			
	Industrie, w.o.	21	7	4	14	78	19	3	100	17,47	14,13	9,37	81	54			
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	3	1	2	2	69	22	9	100	18,22	13,30	7,81	73	43			
	Grafische industrie	1	1	0	1	61	34	5	100	18,18	15,30	-	84	-			
	Aardolie en chemische industrie	3	1	0	2	83	16	1	100	19,70	15,62	-	79	-			
	Metaal- en elektrotechnische industrie	8	2	1	5	86	13	2	100	17,61	15,70	10,26	89	58			
	Autohandel en -reparatie	3	1	1	2	73	19	8	100	14,39	11,37	12,19	79	85			
	Energie- en waterleidingbedrijven	1	0	0	0	84	16	0	100	20,76	18,52	-	89	-			
	Bouwnijverheid	10	2	1	6	88	10	2	100	16,94	15,10	-	89	-			
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	19	18	23	19	53	34	13	100	14,57	10,42	7,38	72	51			
	Groothandel	9	5	4	7	69	26	6	100	16,35	12,25	8,84	75	54			
	Detailhandel	7	12	18	10	37	43	20	100	12,39	9,59	6,70	77	54			
	Horeca	2	5	15	4	24	38	38	100	12,55	9,27	7,35	74	59			
	Vervoer, opslag en communicatie	8	4	8	7	64	23	13	100	17,81	15,01	13,31	84	75			
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	28	21	20	24	60	30	9	100	19,22	14,16	9,44	74	49			
	Financiële instellingen	6	3	1	4	73	24	3	100	24,06	16,43	-	68	-			
	Rest zakelijke dienstverlening	22	18	19	20	58	32	10	100	17,92	13,79	9,41	77	53			
	Gezondheids- en verzorgingszorg	6	36	22	18	16	70	13	100	18,94	14,68	13,81	77	73			
	Overige dienstverlening	4	7	7	5	39	47	14	100	17,49	14,12	10,81	81	62			
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	5	11	5	39	37	24	100	10,78	9,16	8,05	85	75			
	Voortgezet alg. onderwijs	7	11	18	10	36	43	21	100	12,18	10,45	8,06	86	66			
	Lager beroepsonderwijs	27	22	23	25	57	32	11	100	13,62	11,73	10,38	86	76			
	Middelbaar algemeen onderwijs	7	10	9	9	45	43	12	100	15,98	13,20	10,50	83	66			
	Middelbaar beroepsonderwijs	23	27	12	23	52	42	6	100	16,78	14,67	13,52	87	81			
	Hoger beroepsonderwijs	15	10	5	12	65	30	4	100	24,18	19,53	13,76	81	57			
	Wetenschappelijk onderwijs	5	2	1	3	73	24	3	100	33,01	26,06	-	79	-			
	Onbekend	13	12	21	14	51	33	17	100	17,11	11,42	8,57	67	50			

Tabel III.2.B vervolg

		Volgtijders				Grote deeltijders, >= 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
													Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders	Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders	
LTD-functieniveau	Functioniveau I	2	6	19	5	19	41	40	100	9,72	8,30	8,19	85	84	
	Functioniveau II	6	13	27	11	29	43	28	100	10,57	9,52	7,60	90	72	
	Functioniveau III-laag	15	22	24	19	43	43	14	100	11,78	10,82	8,74	92	74	
	Functioniveau III-hoog	22	19	11	20	59	35	6	100	13,79	13,23	13,47	96	98	
	Functioniveau IV	29	27	9	26	59	38	4	100	16,62	15,51	16,04	93	96	
	Functioniveau V	16	8	2	12	73	25	2	100	23,70	21,04	18,19	89	77	
	Functioniveau VI	6	2	0	4	83	15	1	100	35,72	31,97	-	90	-	
	Functioniveau VII en VIII	1	0	0	0	93	6	0	100	55,89	-	-	-	-	
	Onbepaald	3	3	7	4	45	32	22	100	15,50	13,52	9,46	87	61	
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	30	9	7	20	80	16	4	100	14,26	11,55	8,58	81	60	
	Administratief	12	16	5	12	49	46	5	100	16,09	14,19	14,34	88	89	
	Automatisering	4	1	0	2	84	14	1	100	19,47	18,10	-	93	-	
	Commercieel	12	12	15	13	52	34	13	100	16,90	11,20	6,75	66	40	
	Verzorgend of dienstverlenend	23	54	64	39	31	50	18	100	15,44	13,33	10,18	86	66	
	Creatief	2	1	0	2	69	28	3	100	19,75	18,07	-	91	-	
	Bestuursfuncties	14	4	1	9	84	15	1	100	27,85	21,54	-	77	-	
		Onbepaald	3	3	7	4	44	34	23	100	15,53	13,52	9,54	87	61
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	86	79	49	79	57	36	7	100	17,99	14,28	11,58	79	64	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	12	11	15	12	54	33	13	100	12,98	10,78	8,07	83	62	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	20	4	2	42	56	100	11,67	10,51	9,81	90	84	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	3	14	3	1	41	57	100	-	7,10	6,88	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1	0	1	68	30	2	100	16,25	17,11	-	105	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	1	41	47	13	100	12,10	12,04	8,89	100	73	
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	3	50	100	31	5	59	36	100	5,93	10,32	9,88	174	167	
	16.650 - 29.500 (Modaal)	36	35	0	32	60	40	0	100	11,08	14,41	-	130	-	
	29.500 - 59.000	49	13	0	31	84	16	0	100	17,86	20,56	-	115	-	
	59.000 -	12	1	0	7	94	6	0	100	36,81	42,84	-	116	-	

Tabel III.2.B vervolg

Bruto-urloonklasse	t/m	WML	Volgtijders				Grote deeltijders, >= 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders	Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders
			kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%					
			0	1	5	1	12	39	49	100	5,59	6,37	5,72	114	102				
	WML t/m 115% WML		4	12	28	10	23	44	33	100	7,86	8,02	7,18	102	91				
	115% WML t/m 130% WML		7	13	19	11	37	43	20	100	9,28	8,90	7,97	96	86				
	130% WML t/m 150% WML		11	17	18	14	41	45	15	100	10,62	10,51	8,84	99	83				
	150% WML t/m 200% WML		32	33	17	31	55	39	6	100	13,45	13,62	11,50	101	86				
	200% WML t/m 300% WML		29	20	11	24	65	30	5	100	18,61	18,46	16,25	99	87				
	> 300% WML		16	4	2	10	82	16	2	100	33,81	30,51	40,66	90	120				

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.B.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 1				Kleine deeltijders, < 1				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
						Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 1				Kleine deeltijders, < 1	
										Uurloon grote deeltijde.				Uurloon kleine deeltijde.	
										in % uurloon voltijders				in % uurloon voltijders	
tot 23 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	28	33	39	100	8,05	6,58	5,89	82	73	
Geslacht	Vrouw	33	59	59	52	18	37	45	100	7,76	6,79	5,86	87	75	
	Man	67	41	41	48	39	28	33	100	8,19	6,28	5,93	77	72	
Etnische afkomst	Allochtoon	6	7	10	8	22	28	49	100	7,23	6,89	6,08	95	84	
	Autochtoon	94	93	90	92	29	33	39	100	8,11	6,56	5,87	81	72	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	51	34	28	36	40	30	30	100	8,49	7,47	6,74	88	79	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	45	29	22	31	41	30	28	100	7,59	6,56	5,76	86	76	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	13	23	13	2	32	67	100	-	6,54	5,96	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	21	26	17	1	39	60	100	-	4,94	4,97	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	38	54	8	100	-	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	3	1	2	25	49	26	100	-	8,22	7,06	-	-	
Functieniveau	Laag	21	44	57	42	14	34	53	100	6,75	5,49	5,31	81	79	
	Midden	76	53	35	52	41	33	26	100	8,36	7,36	6,41	88	77	
	Hoog	1	0	0	0	74	23	3	100	-	-	-	-	-	
	Onbekend	2	3	8	5	12	22	66	100	-	8,24	7,70	-	-	
Opleiding	Laag	60	49	49	52	32	30	37	100	7,81	6,36	5,35	81	69	
	Midden	24	23	22	23	29	32	39	100	9,11	7,92	6,75	87	74	
	Hoog	2	2	3	3	22	26	52	100	-	-	7,66	-	-	
	Onbekend	14	27	25	23	18	38	44	100	6,96	5,79	5,92	83	85	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volledig-tijds Grote deeltijds, ≥ 1 Kleine deeltijds, < 1 Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, ≥ 1 Kleine deeltijds, < 1 Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, ≥ 12 Kleine deeltijds, < 12 Uurloon grote deeltijds, in % uurloon voltijds Uurloon kleine deeltijds, in % uurloon voltijds					
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
23 tot 35 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	59	40	7	100	14,21	12,78	10,65	90	75	
Geslacht	Vrouw	30	79	64	49	36	55	10	100	13,21	12,84	10,95	97	83	
	Man	70	21	36	51	81	14	5	100	14,63	12,58	10,11	86	69	
Etnische afkomst	Allochtoon	8	8	14	8	55	32	13	100	12,75	11,23	9,14	88	72	
	Autochtoon	92	92	86	92	59	34	7	100	14,33	12,91	10,89	90	76	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	78	75	50	75	61	34	5	100	14,57	13,17	11,03	90	76	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	19	16	15	18	64	30	6	100	12,88	11,57	9,87	90	77	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	4	20	3	3	46	51	100	-	12,19	10,86	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	12	2	4	42	54	100	-	9,61	9,87	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1		1	72	28		100	13,93	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	2	2	2	41	50	9	100	12,44	12,11	-	97	-	
Functieniveau	Laag	6	14	38	11	33	42	25	100	10,34	9,65	9,43	93	91	
	Midden	76	72	48	72	61	34	5	100	13,22	12,67	11,55	96	87	
	Hoog	16	9	2	13	73	26	1	100	20,56	18,44	-	90	-	
	Onbekend	3	4	12	4	40	37	22	100	13,98	12,33	9,72	88	70	
Opleiding	Laag	31	31	42	32	57	33	10	100	11,95	10,89	9,99	91	84	
	Midden	34	41	26	36	56	39	5	100	14,13	13,17	11,97	93	85	
	Hoog	20	15	8	17	67	29	4	100	18,29	16,48	11,76	90	64	
	Onbekend	15	13	24	15	58	30	12	100	13,68	11,76	9,99	86	73	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volledig-tijds				Grote deeltijds, >= 1/2				Kleine deeltijds, < 1/2				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
						Volledig-tijds				Grote deeltijds, >= 1/2				Kleine deeltijds, < 1/2	
										Uurloon grote deeltijds				Uurloon kleine deeltijds	
										in % uurloon voltijds				in % uurloon deeltijds	
35 tot 45 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	56	37	7	100	18,81	14,85	14,05	79	75	
Geslacht	Vrouw	15	82	86	45	19	67	13	100	16,67	14,49	12,92	87	77	
	Man	85	18	14	55	86	12	2	100	19,20	16,52	21,03	86	109	
Etnische afkomst	Allochtoon	8	7	11	8	57	34	10	100	15,19	10,89	9,10	72	60	
	Autochtoon	92	93	89	92	56	37	7	100	19,12	15,15	14,65	79	77	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	90	85	63	86	58	37	5	100	19,10	15,22	15,36	80	80	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	8	8	12	9	54	36	9	100	16,40	12,64	11,01	77	67	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	3	18	2	2	48	50	100	-	11,93	13,00	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	1	6	1	3	46	50	100	-	9,86	10,22	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1	0	1	66	33	1	100	18,72	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	1	46	46	9	100	12,96	14,07	-	109	-	
Functieniveau	Laag	8	15	41	13	34	44	22	100	11,21	9,92	9,82	88	88	
	Midden	62	69	49	64	55	40	5	100	15,64	14,38	15,22	92	97	
	Hoog	28	13	5	20	75	23	2	100	28,29	23,30	-	82	-	
	Onbekend	3	3	6	3	47	39	14	100	16,56	15,06	-	91	-	
Opleiding	Laag	36	34	56	36	55	34	11	100	13,76	11,75	11,90	85	86	
	Midden	30	40	21	33	50	45	4	100	17,58	15,06	20,94	86	119	
	Hoog	22	16	6	19	66	31	2	100	27,54	21,83	-	79	-	
	Onbekend	12	10	17	12	59	32	10	100	20,58	13,43	10,43	65	51	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 1/2 Kleine deeltijds, < 1/2 Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 1/2 Kleine deeltijds, < 1/2 Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 1/2 Kleine deeltijds, < 1/2 Uurloon grote deeltijds, in % uurloon voltijds Uurloon kleine deeltijds, in % uurloon voltijds					
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
45 jaar en ouder:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	52	38	9	100	20,27	14,57	12,09	72	60	
Geslacht	Vrouw	13	77	78	44	16	68	17	100	17,50	13,95	11,97	80	68	
	Man	87	23	22	56	81	16	4	100	20,68	16,69	12,49	81	60	
Etnische afkomst	Allochtoon	5	5	6	5	50	40	10	100	13,57	11,43	9,81	84	72	
	Autochtoon	95	95	94	95	52	38	9	100	20,61	14,75	12,22	72	59	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	94	88	67	89	55	38	7	100	20,52	14,89	12,05	73	59	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	4	5	7	5	44	42	14	100	16,65	12,39	11,46	74	69	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	20	4	2	48	50	100	-	11,43	12,73	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	1	6	1	1	46	53	100	-	11,17	11,16	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1	0	1	67	29	4	100	16,69	17,86	-	107	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	1	50	39	12	100	12,40	13,23	-	107	-	
Functieniveau	Laag	8	20	45	16	25	48	26	100	11,11	10,34	9,80	93	88	
	Midden	59	68	48	62	50	42	7	100	16,34	14,15	13,26	87	81	
	Hoog	29	10	4	19	79	19	2	100	31,35	26,28	23,27	84	74	
	Onbekend	4	2	4	3	62	27	11	100	16,42	15,20	-	93	-	
Opleiding	Laag	41	45	60	44	48	39	13	100	14,56	11,85	10,77	81	74	
	Midden	26	34	18	29	48	46	6	100	19,63	15,51	14,39	79	73	
	Hoog	21	11	6	16	70	26	4	100	32,38	24,28	19,95	75	62	
	Onbekend	12	10	15	11	54	33	13	100	19,74	13,20	11,24	67	57	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.B.b vervolg

		Volgtijders Grote deeltijders, ≥ 1 u Kleine deeltijders, < 1 u Totaal				Volgtijders Grote deeltijders, ≥ 1 u Kleine deeltijders, < 1 u Totaal				Volgtijders Grote deeltijders, ≥ 12 u Kleine deeltijders, < 12 u Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders				
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon		
Mannen:														
Totaal	Totaal	100	100	100	100	79	15	6	100	18,00	13,96	9,54	78	53
Etnische afkomst	Allochtoon	6	10	15	7	67	21	12	100	14,12	10,80	7,98	76	57
	Autochtoon	94	90	85	93	80	15	6	100	18,26	14,33	9,82	78	54
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	87	67	40	81	84	12	3	100	18,61	15,80	11,90	85	64
	Regulier contract voor bepaalde tijd	10	14	16	11	73	18	9	100	13,72	10,29	7,59	75	55
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	6	23	2	4	38	58	100	-	9,49	8,74	-	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	6	19	2	2	44	53	100	-	6,87	7,05	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	2	0	1	73	25	2	100	16,21	18,12	-	112	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	5	2	2	48	45	7	100	12,19	12,14	9,34	100	77
Functieniveau	Laag	8	24	46	12	48	29	23	100	10,56	8,23	6,91	78	65
	Midden	65	53	40	62	83	13	4	100	15,02	13,09	9,97	87	66
	Hoog	24	15	3	21	88	11	1	100	28,72	25,99	43,99	90	153
	Onbekend	3	8	11	5	58	27	15	100	15,57	13,42	9,91	86	64
Opleiding	Laag	40	40	47	40	78	15	7	100	13,41	10,62	8,33	79	62
	Midden	28	23	19	27	83	13	4	100	17,42	14,48	12,40	83	71
	Hoog	20	17	7	19	84	14	2	100	27,57	23,91	13,68	87	50
	Onbekend	12	19	28	14	67	21	12	100	18,65	11,59	8,59	62	46

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.O Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van voltijders en deeltijders bij de overheid naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
Totaal	Totaal	100	100	100	100	59	38	3	100	20,00	18,84	18,48	94	98	
Geslacht	Vrouw	30	83	74	51	34	61	4	100	18,10	18,49	17,69	102	96	
	Man	70	17	26	49	85	13	2	100	20,81	20,61	20,77	99	101	
Arbeidsduur	Voltijd														
	Deeltijd, 12 uur of meer														
	Deeltijd, minder dan 12 uur														
Overheidssectoren	Rijk	34	18	5	27	74	25	1	100	21,05	19,25	21,50	91	112	
	Onderwijs	41	78	95	57	43	53	5	100	20,20	18,67	18,28	92	98	
	Rechtelijke macht	1	1	0	1	67	32	0	100	38,84	37,75	-	97	-	
	Defensie	25	3	1	16	93	7	0	100	17,59	16,81	-	96	-	
LTD-functieniveau	Functieniveau I	3	1	3	2	81	14	5	100	10,32	10,40	-	101	-	
	Functieniveau II	2	1	0	2	87	12	1	100	12,99	12,44	-	96	-	
	Functieniveau III-laag	9	4	2	7	78	21	1	100	13,80	13,27	12,31	96	93	
	Functieniveau IV	14	6	1	11	77	23	0	100	15,75	15,08	-	96	-	
	Functieniveau V	49	76	83	60	48	47	4	100	19,11	18,20	17,90	95	98	
	Functieniveau VI	21	12	10	17	71	27	2	100	27,50	26,11	25,38	95	97	
	Functieniveau VII en VIII	2	1	1	2	80	19	1	100	42,55	39,70	-	93	-	
Leeftijd	tot 23 jaar	5	1	3	3	84	13	3	100	11,37	13,42	-	118	-	
	23 tot 35 jaar	27	23	21	25	63	35	2	100	15,82	15,67	15,33	99	98	
	35 tot 45 jaar	20	29	21	23	51	47	3	100	20,63	18,91	17,54	92	93	
	45 tot 55 jaar	32	34	32	33	58	39	3	100	22,56	20,21	19,56	90	97	
	55 jaar en ouder	16	13	23	15	63	32	5	100	23,50	21,28	21,37	91	100	

Tabel III.2.O vervolg

		Volledig				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
													Uurloon grote deeltijders in % uurloon voltijders	Uurloon kleine deeltijders in % uurloon voltijders	
Extra loon	Geen	24	16	4	20	70	29	1	100	22,12	19,90	21,98	90	110	
	Wel	35	6	1	23	90	9	0	100	18,32	18,28	-	100	-	
	Onbekend (Onderwijs)	41	78	95	57	43	53	5	100	20,20	18,67	18,28	92	98	
Extra uitkeringen	Geen	0	0	0	0	68	32	0	100	-	-	-	-	-	
	Wel	100	100	100	100	59	38	3	100	20,00	18,84	18,48	94	98	
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	1	11	98	7	5	56	38	100	6,24	15,10	18,18	242	120	
	16.650 - 29.500 (Modaal)	8	53	2	25	20	80	0	100	11,48	17,46	30,53	152	175	
	29.500 - 59.000	77	35	0	59	77	23	0	100	18,76	21,44	-	114	-	
	59.000 -	14	1	0	9	94	6	0	100	32,57	36,32	-	112	-	
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	WML t/m 115% WML	0	0	0	0	87	10	3	100	8,61	-	-	-	-	
	115% WML t/m 130% WML	1	1	2	1	56	34	10	100	9,44	10,00	-	106	-	
	130% WML t/m 150% WML	2	1	1	2	75	24	2	100	10,88	11,29	-	104	-	
	150% WML t/m 200% WML	28	29	26	28	59	38	3	100	14,15	14,79	14,73	105	100	
	200% WML t/m 300% WML	46	59	62	52	53	44	4	100	19,42	19,35	19,15	100	99	
> 300% WML	23	10	9	18	76	22	1	100	29,74	28,62	28,41	96	99		

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.O.a vervolg

		Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 1. Kleine deeltijds, < 1. Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 1. Kleine deeltijds, < 1. Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 12 u Kleine deeltijds, < 12 u Uurloon grote deeltijds in % uurloon voltijds Uurloon kleine deeltijds in % uurloon voltijds					
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
35 tot 45 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	51	47	3	100	20,63	18,91	17,54	92	85	
Geslacht	Vrouw	26	86	82	55	24	73	4	100	19,79	18,69	17,12	94	87	
	Man	74	14	18	45	84	15	1	100	20,92	20,24	-	97	-	
Functieniveau	Laag	2	1	2	1	70	25	5	100	13,03	11,87	-	91	-	
	Midden	26	15	4	20	66	34	1	100	15,73	14,73	-	94	-	
	Hoog	72	85	94	79	47	50	3	100	22,58	19,69	17,86	87	79	
45 jaar en ouder:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	60	37	3	100	22,87	20,50	20,32	90	89	
Geslacht	Vrouw	22	81	70	45	29	66	5	100	20,89	19,94	19,25	95	92	
	Man	78	19	30	55	85	13	2	100	23,44	22,86	22,87	98	98	
Functieniveau	Laag	1	2	4	2	45	45	10	100	13,00	11,19	-	86	-	
	Midden	15	8	1	12	75	24	0	100	15,92	14,72	-	92	-	
	Hoog	84	90	94	87	58	39	4	100	24,24	21,20	20,87	87	86	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.O.b Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van voltijders en deeltijders bij de overheid per sekse naar functieniveau
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
						Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u	
						Uurloon grote deeltijders in % uurloon voltijders				Uurloon kleine deeltijders in % uurloon voltijders					
Vrouwen:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	34	61	4	100	18,10	18,49	17,69	102	98	
Functieniveau	Laag	2	1	4	2	47	43	10	100	10,97	11,21	-	102	-	
	Midden	18	10	3	13	49	50	1	100	13,97	14,29	13,64	102	98	
	Hoog	79	88	93	85	32	64	5	100	19,27	19,09	18,12	99	94	
Mannen:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	85	13	2	100	20,81	20,61	20,77	99	100	
Functieniveau	Laag	6	1	2	5	96	3	1	100	11,73	11,74	-	100	-	
	Midden	25	10	3	23	94	6	0	100	15,30	14,98	-	98	-	
	Hoog	69	89	95	72	82	16	2	100	23,60	21,36	21,15	90	90	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.3.B Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon allochtonen als percentage bruto-uurloon autochtonen

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Totaal	Totaal	100	100	100	7	93	100	11,79	15,35	77
Geslacht	Vrouw	42	47	46	6	94	100	10,59	13,23	80
	Man	58	53	54	7	93	100	12,66	17,21	74
Etnische afkomst	Allochtoon									
	Autochtoon									
Arbeidsduur	Voltijd	51	53	53	7	93	100	13,55	17,56	77
	Deeltijd, 12 uur of meer	34	36	36	7	93	100	10,79	13,66	79
	Deeltijd, minder dan 12 uur	15	11	11	9	91	100	8,16	10,20	80
CAO-indeling	CAO'ers	77	70	71	8	92	100	11,51	14,54	79
	AVV'ers	7	4	4	11	89	100	10,47	12,23	86
	Niet-CAO'ers	15	23	22	5	95	100	13,51	16,11	84
	Directieleden	0	3	3	1	99	100	-	33,14	-
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	71	59	60	8	92	100	10,99	13,51	81
	Ondernemings-CAO	7	11	11	4	96	100	17,12	20,04	85
	AVV'ers	7	4	4	11	89	100	10,47	12,23	86
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	0	1	1	2	98	100	-	21,51	-
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	15	21	21	5	95	100	13,48	15,83	85
	Directieleden	0	3	3	1	99	100	-	33,14	-

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Leeftijd	tot 23 jaar	11	10	10	8	92	100	6,57	6,73	98
	23 tot 35 jaar	32	28	28	8	92	100	11,80	13,61	87
	35 tot 45 jaar	32	29	29	8	92	100	13,15	17,34	76
	45 tot 55 jaar	19	23	22	6	94	100	12,40	17,49	71
	55 jaar en ouder	6	11	11	4	96	100	12,13	17,76	68
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	26	17	17	10	90	100	10,23	11,94	86
	1 jaar	14	10	10	10	90	100	11,94	13,23	90
	2 t/m 5 jaren	29	26	26	8	92	100	11,62	14,41	81
	6 t/m 10 jaren	16	21	20	5	95	100	13,05	16,24	80
	11 t/m 20 jaren	12	16	16	5	95	100	13,06	18,17	72
	21 of meer jaren	4	10	10	3	97	100	13,97	19,02	73
Extra loon	Geen	70	74	74	7	93	100	11,11	14,90	75
	Wel	30	26	26	8	92	100	13,42	16,62	81
Extra uitkeringen	Geen	48	47	47	7	93	100	11,35	13,41	85
	Wel	52	53	53	7	93	100	12,20	17,04	72
Salarisschalen	Geen	27	42	41	5	95	100	12,42	16,22	77
	Wel	73	58	59	9	91	100	11,56	14,71	79
Regio	Noord	2	7	7	2	98	100	12,07	13,56	89
	Oost	9	17	17	4	96	100	12,14	14,99	81
	West	53	48	49	8	92	100	12,85	16,18	79
	Zuid	36	27	28	9	91	100	10,11	14,56	69

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	8	12	11	5	95	100	12,65	13,73	92
	5 - 9 werknemers	5	7	7	5	95	100	11,00	14,36	77
	10 - 19 werknemers	5	8	8	4	96	100	11,62	14,07	83
	20 - 49 werknemers	9	11	11	5	95	100	12,16	14,62	83
	50 - 99 werknemers	9	8	8	8	92	100	10,87	14,62	74
	100 - 199 werknemers	8	7	8	7	93	100	13,87	16,45	84
	200 - 499 werknemers	10	9	9	7	93	100	12,73	16,62	77
	>= 500 werknemers	48	37	38	9	91	100	11,32	16,16	70
Sectoren	Landbouw en visserij	1	2	2	4	96	100	-	12,43	-
	Industrie, w.o.	13	14	14	7	93	100	13,90	16,79	83
	Delfstoffenwinning	0	0	0	2	98	100	-	31,31	-
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	4	2	2	13	87	100	12,94	16,72	77
	Grafische industrie	1	1	1	5	95	100	-	16,94	-
	Aardolie en chemische industrie	2	2	2	6	94	100	18,19	19,02	96
	Metaal- en elektrotechnische industrie	4	5	5	5	95	100	14,41	17,40	83
	Autohandel en -reparatie	1	2	2	3	97	100	11,24	13,72	82
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	0	0	2	98	100	-	20,50	-
	Bouwnijverheid	2	6	6	2	98	100	14,30	16,71	86
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	14	19	19	5	95	100	9,64	12,34	78
	Groothandel	5	7	7	5	95	100	11,53	15,04	77
	Detailhandel	9	10	10	6	94	100	8,44	10,16	83
	Horeca	10	4	4	16	84	100	9,01	9,41	96
	Vervoer, opslag en communicatie	4	7	7	4	96	100	14,63	16,67	88
	Zakelijke dienstverlening	43	23	24	12	88	100	11,50	17,54	66
	Gezondheids- en welzijnszorg	10	19	18	4	96	100	14,22	15,30	93
Overige dienstverlening	3	6	5	4	96	100	13,52	15,04	90	

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	25	4	5	35	65	100	9,16	9,72	94
	Voortgezet alg. onderwijs	13	9	10	10	90	100	10,57	10,58	100
	Lager beroepsonderwijs	20	25	25	6	94	100	12,53	12,68	99
	Middelbaar algemeen onderwijs	5	9	9	4	96	100	13,16	14,17	93
	Middelbaar beroepsonderwijs	10	24	23	3	97	100	13,78	15,76	87
	Hoger beroepsonderwijs	5	13	12	3	97	100	19,67	22,40	88
	Wetenschappelijk onderwijs	2	4	3	4	96	100	24,67	31,28	79
	Onbekend	20	13	14	10	90	100	10,49	14,18	74
LTD-functieniveau	Functieniveau I	25	4	5	31	69	100	8,82	8,40	105
	Functieniveau II	17	10	11	11	89	100	9,49	9,26	103
	Functieniveau III-laag	20	19	19	7	93	100	10,40	10,98	95
	Functieniveau III-hoog	15	20	20	5	95	100	13,58	13,57	100
	Functieniveau IV	13	27	26	3	97	100	15,38	16,21	95
	Functieniveau V	3	12	12	2	98	100	23,14	22,94	101
	Functieniveau VI	1	4	4	2	98	100	-	35,21	-
	Functieniveau VII en VIII	0	0	0	2	98	100	-	60,23	-
Onbepaald	6	3	4	12	88	100	12,37	13,66	91	
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	24	20	20	8	92	100	12,78	13,66	94
	Administratief	7	13	12	4	96	100	14,07	15,17	93
	Automatisering	1	2	2	3	97	100	-	19,13	-
	Commercieel	10	13	13	6	94	100	10,04	13,80	73
	Verzorgend of dienstverlenend	47	38	39	8	92	100	10,28	13,70	75
	Creatief	1	2	2	3	97	100	-	19,00	-
	Bestuursfuncties	4	9	9	3	97	100	18,73	27,38	68
	Onbepaald	6	3	4	12	88	100	12,33	13,65	90

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	71	80	79	6	94	100	12,49	16,46	76
	Regulier contract voor bepaalde tijd	17	12	12	10	90	100	9,75	11,79	83
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	3	4	4	5	95	100	10,71	10,12	106
	Flex-contract voor bepaalde tijd	4	3	3	9	91	100	7,49	7,02	107
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	8	92	100	-	16,60	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	5	1	1	31	69	100	11,89	11,57	103
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	39	30	31	9	91	100	8,56	10,09	85
	16.650 - 29.500 (Modaal)	41	31	32	9	91	100	10,87	12,60	86
	29.500 - 59.000	17	32	31	4	96	100	17,24	18,33	94
	59.000 -	3	7	7	3	97	100	35,04	37,28	94
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	2	1	1	12	88	100	6,91	5,83	119
	WML t/m 115% WML	28	8	10	21	79	100	8,02	7,62	105
	115% WML t/m 130% WML	17	10	11	11	89	100	9,23	8,81	105
	130% WML t/m 150% WML	16	14	14	8	92	100	10,27	10,32	100
	150% WML t/m 200% WML	23	31	31	5	95	100	13,23	13,41	99
	200% WML t/m 300% WML	9	25	24	3	97	100	18,09	18,45	98
	> 300% WML	5	11	10	3	97	100	31,05	33,54	93

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.3B.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon allochtonen als percentage bruto-uurloon autochtonen

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	6,57	6,73	98
Geslacht	Vrouw	57	51	52	8	92	100	6,58	6,54	101
	Man	43	49	48	7	93	100	6,55	6,94	94
Arbeidsduur	Voltijd	22	29	28	6	94	100	7,23	8,11	89
	Deeltijd, 12 uur of meer	28	33	33	7	93	100	6,89	6,56	105
	Deeltijd, minder dan 12 uur	49	39	39	10	90	100	6,08	5,87	104
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	30	37	36	6	94	100	7,82	7,65	102
	Regulier contract voor bepaalde tijd	43	30	31	11	89	100	5,81	6,87	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	5	14	13	3	97	100	-	6,18	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	15	18	17	6	94	100	5,36	4,93	109
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	26	74	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	2	2	28	72	100	-	7,51	-
Functieniveau	laag	51	42	42	9	91	100	5,77	5,55	104
	midden	42	53	52	6	94	100	7,14	7,54	95
	hoog	0	0	0	0	100	100	-	-	-
	onbekend	8	5	5	12	88	100	8,69	7,73	112
Opleiding	laag	47	52	52	7	93	100	5,92	6,49	91
	midden	13	24	23	4	96	100	10,04	7,72	130
	hoog	2	3	3	6	94	100	-	8,39	-
	onbekend	38	21	23	13	87	100	6,17	6,03	102

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	11,80	13,61	87
Geslacht	Vrouw	45	49	49	7	93	100	11,44	12,89	89
	Man	55	51	51	9	91	100	12,11	14,30	85
Arbeidsduur	Voltijd	55	59	59	8	92	100	12,75	14,33	89
	Deeltijd, 12 uur of meer	32	34	34	8	92	100	11,23	12,91	87
	Deeltijd, minder dan 12 uur	13	7	7	14	86	100	9,14	10,89	84
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	64	76	75	7	93	100	12,03	14,06	86
	Regulier contract voor bepaalde tijd	22	17	18	10	90	100	11,27	12,41	91
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	3	3	10	90	100	-	11,47	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	2	2	14	86	100	-	10,00	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	6	94	100	-	14,05	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	1	2	35	65	100	12,72	11,60	110
Functieniveau	laag	29	10	11	21	79	100	9,32	9,95	94
	midden	58	74	72	6	94	100	12,23	13,00	94
	hoog	5	13	13	3	97	100	19,70	19,98	99
	onbekend	9	3	4	18	82	100	12,73	12,36	103
Opleiding	laag	45	31	32	11	89	100	10,44	11,54	90
	midden	21	38	36	5	95	100	12,82	13,68	94
	hoog	11	18	17	5	95	100	16,82	17,56	96
	onbekend	24	14	15	13	87	100	11,12	12,89	86

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	13,15	17,34	76
Geslacht	Vrouw	36	46	45	6	94	100	10,93	14,94	73
	Man	64	54	55	9	91	100	14,41	19,35	74
Arbeidsduur	Voltijd	57	56	56	8	92	100	15,19	19,12	79
	Deeltijd, 12 uur of meer	34	37	37	7	93	100	10,89	15,15	72
	Deeltijd, minder dan 12 uur	10	7	7	11	89	100	9,10	14,65	62
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	80	87	86	7	93	100	13,57	17,79	76
	Regulier contract voor bepaalde tijd	10	9	9	9	91	100	11,15	14,88	75
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	2	2	7	93	100	-	12,61	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	1	18	82	100	-	10,48	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	1	1	5	95	100	-	19,24	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	5	1	1	37	63	100	12,87	13,54	95
Functieniveau	laag	44	10	13	26	74	100	9,76	10,53	93
	midden	45	65	64	5	95	100	14,40	15,16	95
	hoog	6	22	20	2	98	100	29,35	27,37	107
	onbekend	5	3	3	13	87	100	13,17	15,24	86
Opleiding	laag	68	34	36	14	86	100	11,82	13,05	91
	midden	12	35	33	3	97	100	14,55	16,65	87
	hoog	7	20	19	3	97	100	24,84	25,58	97
	onbekend	13	12	12	8	92	100	12,87	17,73	73

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	5	95	100	12,33	17,58	70
Geslacht	Vrouw	39	44	44	5	95	100	11,46	14,30	80
	Man	61	56	56	6	94	100	12,89	20,16	64
Arbeidsduur	Voltijd	50	52	52	5	95	100	13,57	20,61	66
	Deeltijd, 12 uur of meer	40	38	38	5	95	100	11,43	14,75	77
	Deeltijd, minder dan 12 uur	10	9	9	6	94	100	9,81	12,22	80
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	6	4	5	7	93	100	11,55	14,34	81
	Regulier contract voor bepaalde tijd	3	4	4	4	96	100	13,19	12,11	109
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	1	1	8	92	100	-	11,47	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	1	10	90	100	-	17,00	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	3	1	1	20	80	100	-	12,86	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	1	1	7	93	100	-	11,34	-
Functieniveau	laag	51	14	16	16	84	100	9,62	10,54	91
	midden	41	63	62	3	97	100	13,83	15,23	91
	hoog	4	20	19	1	99	100	-	30,22	-
	onbekend	4	3	3	7	93	100	13,13	15,94	82
Opleiding	laag	68	43	44	8	92	100	10,71	13,21	81
	midden	13	29	29	2	98	100	15,57	17,47	89
	hoog	4	16	16	1	99	100	-	29,75	-
	onbekend	15	11	11	7	93	100	11,47	16,86	68

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.3.B.b Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven per sekse naar kenmerken
Verhouding bruto-uurloon allochtonen als percentage bruto-uurloon autochtonen

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	6	94	100	10,59	13,23	80
Arbeidsduur	Voltijd	29	22	23	8	92	100	11,75	14,72	80
	Deeltijd, 12 uur of meer	52	61	60	5	95	100	10,78	13,48	80
	Deeltijd, minder dan 12 uur	19	17	17	7	93	100	8,32	10,35	80
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	68	77	77	6	94	100	11,25	14,12	80
	Regulier contract voor bepaalde tijd	21	12	13	10	90	100	9,18	10,80	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	6	6	4	96	100	11,06	10,58	105
	Flex-contract voor bepaalde tijd	5	3	3	9	91	100	7,65	6,93	110
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	4	96	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	0	1	23	77	100	9,06	11,19	81
Functieniveau	laag	45	19	21	13	87	100	8,84	9,05	98
	midden	51	69	67	5	95	100	11,63	13,16	88
	hoog	3	10	9	2	98	100	-	22,37	-
	onbekend	2	2	2	7	93	100	9,22	12,21	76
Opleiding	laag	54	37	38	9	91	100	9,54	10,80	88
	midden	20	38	37	3	97	100	13,18	13,99	94
	hoog	6	13	12	3	97	100	17,15	19,83	86
	onbekend	20	13	13	9	91	100	8,72	11,51	76

Tabel III.3.B.b vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	7	93	100	12,66	17,21	74
Arbeidsduur	Voltijd	67	80	79	6	94	100	14,12	18,26	77
	Deeltijd, 12 uur of meer	21	15	15	10	90	100	10,80	14,33	75
	Deeltijd, minder dan 12 uur	12	6	6	15	85	100	7,98	9,82	81
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	72	82	81	7	93	100	13,34	18,39	73
	Regulier contract voor bepaalde tijd	14	11	11	9	91	100	10,37	12,77	81
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	3	2	2	8	92	100	10,34	9,09	114
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	2	2	9	91	100	7,26	7,14	102
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	9	91	100	-	16,78	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	1	2	34	66	100	12,50	11,70	107
Functieniveau	laag	39	10	12	24	76	100	9,29	8,97	104
	midden	46	63	62	6	94	100	13,62	14,62	93
	hoog	6	23	21	2	98	100	27,71	28,57	97
	onbekend	9	4	5	15	85	100	12,97	14,33	90
Opleiding	laag	61	39	40	11	89	100	11,35	12,79	89
	midden	12	28	27	3	97	100	14,07	16,92	83
	hoog	8	20	19	3	97	100	23,46	26,84	87
	onbekend	20	13	14	11	89	100	11,78	16,43	72

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.4.B Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd exclusief flexwerkers en uitzendkrachten in het bedrijfsleven naar diverse kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Totaal	Totaal	100	100	100	87	13	100	16,21	11,60	72
Geslacht	Vrouw	45	50	46	86	14	100	13,96	10,64	76
	Man	55	50	54	88	12	100	18,05	12,55	70
Etnische afkomst	Allochtoon	6	10	7	5	1	7	12,49	9,75	78
	Autochtoon	94	90	93	81	12	93	16,46	11,79	72
Arbeidsduur	Voltijd	57	54	57	88	12	100	17,99	12,98	72
	Deeltijd, 12 uur of meer	36	33	36	88	12	100	14,28	10,78	75
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	13	8	77	23	100	11,58	8,07	70
Type werknemer	CAO'ers	72	66	71	88	12	100	15,29	10,87	71
	AVV'ers	3	5	4	81	19	100	13,27	10,70	81
	Niet-CAO'ers	21	29	22	83	17	100	17,11	13,12	77
	Directieleden	3	0	3	99	1	100	32,84	-	-
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	72	66	71	88	12	100	15,29	10,87	71
	Ondernemings-CAO	3	5	4	81	19	100	13,27	10,70	81
	AVV'ers	21	29	22	83	17	100	17,11	13,12	77
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	3	0	3	99	1	100	32,84	44,41	135
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	20	28	21	83	17	100	16,80	13,06	78
	Directieleden	3	0	3	99	1	100	32,84	-	-
Leeftijd	tot 23 jaar	5	25	7	54	46	100	7,66	6,76	88
	23 tot 35 jaar	27	41	28	81	19	100	13,92	12,30	88
	35 tot 45 jaar	31	21	30	91	9	100	17,49	14,53	83
	45 tot 55 jaar	25	10	23	94	6	100	17,65	14,01	79
	55 jaar en ouder	12	3	11	97	3	100	18,09	14,60	81

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	5	81	15	29	71	100	14,70	11,55	79
	1 jaar	9	14	10	81	19	100	14,31	11,43	80
	2 t/m 5 jaren	30	4	26	98	2	100	14,69	11,49	78
	6 t/m 10 jaren	24	1	21	99	1	100	16,21	14,92	92
	11 t/m 20 jaren	20	0	17	100	0	100	18,02	-	-
	21 of meer jaren	12	0	11	100	0	100	18,95	-	-
Extra loon	Geen	71	84	73	85	15	100	15,93	11,39	71
	Wel	29	16	27	92	8	100	16,92	12,66	75
Extra uitkeringen	Geen	39	71	43	78	22	100	14,80	10,93	74
	Wel	61	29	57	93	7	100	17,12	13,24	77
Salarisschalen	Geen	40	45	41	85	15	100	17,48	12,23	70
	Wel	60	55	59	88	12	100	15,36	11,08	72
Regio	Noord	7	5	6	90	10	100	14,38	10,93	76
	Oost	17	15	17	88	12	100	15,90	11,55	73
	West	48	57	49	85	15	100	17,16	11,86	69
	Zuid	28	23	27	89	11	100	15,21	11,10	73
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	11	13	11	85	15	100	14,87	10,35	70
	5 - 9 werknemers	6	9	6	82	18	100	15,72	10,46	67
	10 - 19 werknemers	8	10	8	83	17	100	15,17	11,88	78
	20 - 49 werknemers	10	12	11	85	15	100	15,75	12,02	76
	50 - 99 werknemers	7	8	7	84	16	100	15,86	11,95	75
	100 - 199 werknemers	8	7	7	88	12	100	17,09	13,42	79
	200 - 499 werknemers	10	8	9	89	11	100	17,30	13,36	77
	>= 500 werknemers	41	33	39	89	11	100	16,61	11,24	68

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Sectoren	Landbouw en visserij	2	2	2	86	14	100	13,59	9,23	68
	Industrie, w.o.	16	9	15	92	8	100	17,01	13,11	77
	Delfstoffenwinning	0	0	0	95	5	100	31,63	20,14	64
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2	2	2	90	10	100	17,13	11,12	65
	Grafische industrie	1	1	1	89	11	100	17,41	14,02	81
	Aardolie en chemische industrie	2	1	2	93	7	100	19,33	14,80	77
	Metaal- en elektrotechnische industrie	6	3	6	92	8	100	17,61	13,64	77
	Autohandel en -reparatie	2	2	2	89	11	100	14,31	9,94	69
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	0	0	96	4	100	20,57	15,88	77
	Bouwnijverheid	7	4	7	92	8	100	17,05	12,84	75
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	17	25	18	82	18	100	13,63	9,87	72
	Groothandel	7	8	7	85	15	100	15,72	12,52	80
	Detailhandel	8	15	9	77	23	100	11,56	8,41	73
	Horeca	3	7	3	73	27	100	10,83	8,59	79
	Vervoer, opslag en communicatie	7	8	7	86	14	100	17,97	11,31	63
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	24	27	24	85	15	100	18,02	13,23	73
	Financiële instellingen	5	3	5	91	9	100	22,71	14,25	63
	Rest zakelijke dienstverlening	19	24	19	84	16	100	16,80	13,10	78
	Gezondheids- en welzijnszorg	20	11	19	92	8	100	15,61	12,53	80
	Overige dienstverlening	5	7	5	83	17	100	16,63	11,21	67
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	5	5	5	87	13	100	10,07	8,04	80
	Voortgezet alg. onderwijs	9	11	9	84	16	100	11,49	8,37	73
	Lager beroepsonderwijs	26	22	25	88	12	100	13,22	10,13	77
	Middelbaar algemeen onderwijs	9	8	9	87	13	100	15,24	11,04	72
	Middelbaar beroepsonderwijs	25	20	24	89	11	100	16,23	12,84	79
	Hoger beroepsonderwijs	13	12	13	88	12	100	23,40	17,15	73
	Wetenschappelijk onderwijs	4	3	4	88	12	100	32,56	21,86	67
	Onbekend	10	18	11	78	22	100	16,41	9,82	60

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
LTD-niveau	Functieniveau I	5	6	5	85	15	100	9,29	8,17	88
	Functieniveau II	9	15	10	79	21	100	10,38	7,58	73
	Functieniveau III-laag	18	24	19	83	17	100	11,65	9,10	78
	Functieniveau III-hoog	21	21	21	87	13	100	14,08	11,22	80
	Functieniveau IV	28	21	27	90	10	100	16,49	14,09	85
	Functieniveau V	13	8	13	91	9	100	23,31	19,70	85
	Functieniveau VI	4	2	4	94	6	100	35,82	25,90	72
	Functieniveau VII en VIII	1	0	0	98	2	100	59,77	-	-
	Onbepaald	2	2	2	84	16	100	14,29	9,70	68
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	21	20	21	88	12	100	14,22	10,56	74
	Administratief	13	13	13	87	13	100	15,50	13,17	85
	Automatisering	2	2	2	87	13	100	20,08	14,17	71
	Commercieel	11	20	12	79	21	100	15,40	10,06	65
	Verzorgend of dienstverlenend	37	37	37	87	13	100	14,43	11,05	77
	Creatief	2	2	2	84	16	100	19,98	15,22	76
	Bestuursfuncties	10	3	9	96	4	100	27,25	24,32	89
	Onbepaald	2	2	2	84	16	100	14,34	9,79	68
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd									
	Contract voor bepaalde tijd									
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	24	42	26	79	21	100	11,00	8,10	74
	16.650 - 29.500 (Modaal)	33	37	34	85	15	100	12,68	11,21	88
	29.500 - 59.000	35	19	33	92	8	100	18,33	17,57	96
	59.000 -	8	2	7	96	4	100	37,29	35,80	96
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	0	2	1	57	43	100	6,41	5,86	92
	WML t/m 115% WML	7	18	9	72	28	100	8,17	7,21	88
	115% WML t/m 130% WML	8	17	9	77	23	100	9,37	8,55	91
	130% WML t/m 150% WML	13	17	14	84	16	100	10,67	9,75	91
	150% WML t/m 200% WML	33	27	32	89	11	100	13,64	12,40	91
	200% WML t/m 300% WML	27	15	25	92	8	100	18,68	16,93	91
	> 300% WML	12	4	11	95	5	100	33,81	30,40	90

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.4.B.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd exclusief flexwerkers en uitzendkrachten in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	54	46	100	7,66	6,76	88
Geslacht	Vrouw	51	50	50	55	45	100	7,55	6,47	86
	Man	49	50	50	54	46	100	7,76	7,04	91
Arbeidsduur	Voltijd	40	41	40	53	47	100	8,49	7,59	89
	Deeltijd, 12 uur of meer	30	30	30	54	46	100	7,47	6,56	88
	Deeltijd, minder dan 12 uur	30	28	29	56	44	100	6,74	5,76	86
Functieniveau	Laag	30	38	34	49	51	100	6,41	5,66	88
	Midden	66	58	62	57	43	100	8,17	7,37	90
	Hoog	1	0	0	60	40	100	-	-	-
	Onbekend	4	4	4	51	49	100	-	-	-
Opleiding	Laag	62	53	58	58	42	100	7,19	6,43	89
	Midden	25	23	24	57	43	100	8,78	8,02	91
	Hoog	2	2	2	56	44	100	-	-	-
	Onbekend	11	22	16	37	63	100	7,40	6,11	83
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	81	19	100	13,92	12,30	88
Geslacht	Vrouw	49	51	49	80	20	100	13,21	11,64	88
	Man	51	49	51	82	18	100	14,59	12,98	89
Arbeidsduur	Voltijd	61	64	62	80	20	100	14,57	12,88	88
	Deeltijd, 12 uur of meer	34	30	33	83	17	100	13,17	11,57	88
	Deeltijd, minder dan 12 uur	5	6	5	77	23	100	11,03	9,87	90
Functieniveau	Laag	10	13	10	77	23	100	10,00	9,54	95
	Midden	75	74	75	81	19	100	13,30	11,93	90
	Hoog	14	12	13	83	17	100	20,44	17,72	87
	Onbekend	2	2	2	82	18	100	-	-	-
Opleiding	Laag	33	27	32	84	16	100	11,66	10,62	91
	Midden	39	31	37	84	16	100	13,97	12,56	90
	Hoog	17	21	18	77	23	100	18,37	15,40	84
	Onbekend	11	20	13	69	31	100	13,74	10,92	79

Tabel III.4.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	91	9	100	17,49	14,53	83
Geslacht	Vrouw	44	50	44	90	10	100	15,12	12,75	84
	Man	56	50	56	92	8	100	19,32	16,29	84
Arbeidsduur	Voltijd	58	54	58	91	9	100	19,10	16,40	86
	Deeltijd, 12 uur of meer	37	36	37	91	9	100	15,22	12,64	83
	Deeltijd, minder dan 12 uur	5	9	5	84	16	100	15,36	11,01	72
Functieniveau	Laag	12	17	12	88	12	100	10,55	9,47	90
	Midden	65	63	65	91	9	100	15,37	13,46	88
	Hoog	22	18	21	92	8	100	27,78	23,37	84
	Onbekend	2	2	2	89	11	100	14,64	-	-
Opleiding	Laag	36	38	36	91	9	100	13,15	11,22	85
	Midden	34	28	34	93	7	100	16,86	14,54	86
	Hoog	19	20	20	90	10	100	26,00	22,33	86
	Onbekend	10	14	10	87	13	100	18,89	12,10	64
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	95	5	100	17,79	14,14	79
Geslacht	Vrouw	43	47	43	95	5	100	14,48	12,20	84
	Man	57	53	57	96	4	100	20,28	15,87	78
Arbeidsduur	Voltijd	55	44	55	96	4	100	20,52	16,65	81
	Deeltijd, 12 uur of meer	38	42	38	95	5	100	14,89	12,39	83
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	14	7	91	9	100	12,05	11,46	95
Functieniveau	Laag	15	19	15	94	6	100	10,52	9,54	91
	Midden	62	66	63	95	5	100	15,44	13,01	84
	Hoog	20	13	20	97	3	100	30,42	27,20	89
	Onbekend	2	1	2	97	3	100	16,57	-	-
Opleiding	Laag	44	49	45	95	5	100	13,25	10,98	83
	Midden	29	27	29	95	5	100	17,71	14,80	84
	Hoog	17	13	16	96	4	100	30,21	25,30	84
	Onbekend	10	10	10	95	5	100	17,66	13,49	76

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.4.B.b Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd exclusief flexwerkers en uitzendkrachten in het bedrijfsleven per sekse naar kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald.

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	86	14	100	13,96	10,64	76
Geslacht	Vrouw	100	100	100	86	14	100	13,96	10,64	76
Arbeidsduur	Voltijd	23	34	25	80	20	100	15,28	11,40	75
	Deeltijd, 12 uur of meer	65	48	62	89	11	100	13,93	10,97	79
	Deeltijd, minder dan 12 uur	12	18	13	79	21	100	11,48	8,30	72
Etnische afkomst	Allochtoon	6	10	6	77	23	100	11,25	9,18	82
	Autochtoon	94	90	94	86	14	100	14,12	10,80	77
Functieniveau	Laag	18	23	19	82	18	100	9,84	7,79	79
	Midden	70	68	70	86	14	100	13,69	10,81	79
	Hoog	11	7	10	90	10	100	22,82	18,40	81
	Onbekend	2	2	2	80	20	100	12,68	-	-
Opleiding	Laag	38	33	37	87	13	100	11,33	8,57	76
	Midden	40	29	38	89	11	100	14,48	11,72	81
	Hoog	13	13	13	85	15	100	20,72	15,92	77
	Onbekend	10	25	12	69	31	100	13,14	9,29	71

Tabel III.4.B.b vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	88	12	100	18,05	12,55	70
Geslacht	Man	100	100	100	88	12	100	18,05	12,55	70
Arbeidsduur	Voltijd	84	73	83	89	11	100	18,61	13,72	74
	Deeltijd, 12 uur of meer	12	18	13	83	17	100	15,80	10,29	65
	Deeltijd, minder dan 12 uur	3	9	4	71	29	100	11,90	7,59	64
Etnische afkomst	Allochtoon	7	9	7	84	16	100	13,34	10,37	78
	Autochtoon	93	91	93	88	12	100	18,39	12,77	69
Functieniveau	Laag	10	19	11	79	21	100	10,25	7,68	75
	Midden	64	66	64	88	12	100	15,13	11,95	79
	Hoog	24	13	23	93	7	100	29,08	22,65	78
	Onbekend	2	2	2	88	12	100	15,26	-	-
Opleiding	Laag	41	45	42	87	13	100	13,28	9,91	75
	Midden	28	27	28	88	12	100	17,70	12,95	73
	Hoog	20	17	20	90	10	100	27,87	19,99	72
	Onbekend	10	12	11	87	13	100	18,85	10,94	58

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.5.B Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd (exclusief uitzendkrachten) in het bedrijfsleven naar diverse kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Totaal	Totaal	100	100	100	60	40	100	10,15	7,06	70
Geslacht	Vrouw	68	58	64	63	37	100	10,60	6,99	66
	Man	32	42	36	53	47	100	9,19	7,15	78
Etnische afkomst	Allochtoon	5	9	7	3	4	7	10,71	7,49	70
	Autochtoon	95	91	93	56	37	93	10,12	7,02	69
Arbeidsduur	Voltijd	2	1	2	69	31	100	11,67	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	42	41	42	60	40	100	10,51	7,10	68
	Deeltijd, minder dan 12 uur	56	57	56	59	41	100	9,81	6,88	70
Type werknemer	CAO'ers	70	69	70	60	40	100	10,30	6,67	65
	AVV'ers	7	8	7	56	44	100	8,47	6,43	76
	Niet-CAO'ers	23	23	23	60	40	100	10,07	8,46	84
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	70	69	70	60	40	100	10,30	6,67	65
	Ondernemings-CAO	0	0	0	83	17	100	-	-	-
	AVV'ers	7	8	7	56	44	100	8,47	6,43	76
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	0	1	79	21	100	-	-	-
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	22	22	22	59	41	100	10,17	8,51	84
Leeftijd	tot 23 jaar	32	62	44	43	57	100	6,17	4,96	80
	23 tot 35 jaar	20	17	19	64	36	100	11,48	9,85	86
	35 tot 45 jaar	17	9	14	74	26	100	12,50	10,28	82
	45 tot 55 jaar	16	8	13	76	24	100	12,89	10,51	82
	55 jaar en ouder	14	5	10	82	18	100	11,27	12,73	113

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	10	72	35	17	83	100	9,35	6,87	73
	1 jaar	16	19	17	56	44	100	8,34	7,40	89
	2 t/m 5 jaren	46	8	31	89	11	100	9,66	7,52	78
	6 t/m 10 jaren	16	1	10	97	3	100	11,87	-	-
	11 t/m 20 jaren	9	0	5	99	1	100	12,80	-	-
	21 of meer jaren	3	0	2	100	0	100	-	-	-
Extra loon	Geen	79	89	83	57	43	100	9,34	6,75	72
	Wel	21	11	17	73	27	100	13,24	9,51	72
Extra uitkeringen	Geen	69	89	77	53	47	100	9,17	6,67	73
	Wel	31	11	23	80	20	100	12,35	10,18	82
Salarisschalen	Geen	43	46	44	58	42	100	9,14	7,25	79
	Wel	57	54	56	61	39	100	10,90	6,90	63
Regio	Noord	12	8	10	69	31	100	10,93	6,17	56
	Oost	24	15	20	70	30	100	10,32	7,17	69
	West	29	41	34	51	49	100	10,08	7,67	76
	Zuid	35	36	35	59	41	100	9,83	6,51	66
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	16	15	15	61	39	100	9,68	6,61	68
	5 - 9 werknemers	9	8	8	61	39	100	9,55	7,32	77
	10 - 19 werknemers	11	12	12	58	42	100	8,84	7,42	84
	20 - 49 werknemers	18	14	16	65	35	100	9,26	7,61	82
	50 - 99 werknemers	13	16	14	54	46	100	9,94	6,79	68
	100 - 199 werknemers	8	4	6	72	28	100	11,02	9,94	90
	200 - 499 werknemers	6	7	6	56	44	100	12,37	9,31	75
>= 500 werknemers	21	24	22	56	44	100	11,43	5,80	51	

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Sectoren	Landbouw en visserij	2	3	2	48	52	100	7,12	6,95	98
	Industrie, w.o.	3	3	3	66	34	100	10,78	8,25	77
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	1	1	1	57	43	100	-	-	-
	Autohandel en -reparatie	1	1	1	74	26	100	-	-	-
	Bouwnijverheid	1	0	1	79	21	100	-	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	30	38	34	54	46	100	8,25	5,23	63
	Groothandel	4	5	4	51	49	100	8,57	5,71	67
	Detailhandel	25	32	28	53	47	100	8,17	5,12	63
	Horeca	16	20	18	54	46	100	8,01	6,04	75
	Vervoer, opslag en communicatie	5	6	6	54	46	100	9,17	10,04	110
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	8	14	10	47	53	100	9,35	9,55	102
	Rest zakelijke dienstverlening	8	13	10	47	53	100	9,24	9,65	104
	Gezondheids- en welzijnszorg	22	8	16	81	19	100	14,52	10,41	72
Overige dienstverlening	11	7	9	69	31	100	10,73	7,79	73	
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	6	9	7	49	51	100	8,60	5,42	63
	Voortgezet alg. onderwijs	16	18	17	57	43	100	8,63	6,19	72
	Lager beroepsonderwijs	22	16	20	66	34	100	9,99	8,17	82
	Middelbaar algemeen onderwijs	10	12	11	56	44	100	8,76	7,22	82
	Middelbaar beroepsonderwijs	18	9	14	75	25	100	12,74	9,16	72
	Hoger beroepsonderwijs	7	5	7	67	33	100	14,53	11,02	76
	Wetenschappelijk onderwijs	1	1	1	48	52	100	-	-	-
	Onbekend	20	29	24	50	50	100	8,15	5,68	70
LTD-niveau	Functieniveau I	13	22	16	46	54	100	7,53	5,15	68
	Functieniveau II	29	34	31	56	44	100	7,94	6,24	79
	Functieniveau III-laag	27	27	27	60	40	100	9,32	7,02	75
	Functieniveau III-hoog	15	10	13	68	32	100	11,69	9,66	83
	Functieniveau IV	13	6	10	77	23	100	14,89	10,93	73
	Functieniveau V	3	1	2	75	25	100	18,55	19,92	107
	Functieniveau VI	1	0	0	91	9	100	-	-	-
	Onbepaald	0	0	0	0	100	100	-	-	-

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	8	9	9	57	43	100	8,98	6,86	76
	Administratief	4	2	3	69	31	100	11,31	-	-
	Automatisering	0	1	1	21	79	100	-	-	-
	Commercieel	17	21	18	54	46	100	8,33	6,42	77
	Verzorgend of dienstverlenend	69	66	68	61	39	100	10,57	7,03	67
	Creatief	0	0	0	57	43	100	-	-	-
	Bestuursfuncties	0	0	0	90	10	100	-	-	-
	Onbepaald	1	0	1	97	3	100	-	-	-
Contractvorm	Flex-contract voor onbepaalde tijd									
	Flex-contract voor bepaalde tijd									
Bruto-jaarloon	- 16.650 (WML)	90	96	92	58	42	100	9,57	6,78	71
	16.650 - 29.500 (Modaal)	8	3	6	78	22	100	13,88	11,04	79
	29.500 - 59.000	2	0	1	93	7	100	-	-	-
	59.000 -	0	0	0	17	83	100	-	-	-
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	3	8	5	37	63	100	6,12	5,17	84
	WML t/m 115% WML	19	31	24	47	53	100	7,27	6,26	86
	115% WML t/m 130% WML	23	28	25	55	45	100	8,38	5,75	69
	130% WML t/m 150% WML	24	15	20	71	29	100	9,00	7,54	84
	150% WML t/m 200% WML	19	13	17	68	32	100	11,99	9,39	78
	200% WML t/m 300% WML	10	4	8	79	21	100	16,67	12,42	74
	> 300% WML	2	1	2	79	21	100	-	-	-

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.5.B.a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd (exclusief uitzendkrachten) in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar diverse kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	43	57	100	6,17	4,96	80
Geslacht	Vrouw	56	58	57	42	58	100	6,13	5,11	83
	Man	44	42	43	45	55	100	6,22	4,76	77
Arbeidsduur	Voltijd	2	1	1	68	32	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	32	39	36	38	62	100	6,54	4,94	76
	Deeltijd, minder dan 12 uur	67	60	63	46	54	100	5,96	4,97	83
Etnische afkomst	Allochtoon	3	6	5	26	74	100	-	5,36	-
	Autochtoon	97	94	95	44	56	100	6,18	4,93	80
Functieniveau	Laag	63	66	65	43	57	100	5,72	4,55	80
	Midden	36	34	35	45	55	100	6,94	5,76	83
Opleiding	Laag	43	41	42	44	56	100	6,04	4,52	75
	Midden	25	19	22	51	49	100	6,27	6,27	100
	Hoog	5	4	4	47	53	100	-	-	-
	Onbekend	27	36	32	37	63	100	5,99	4,52	76

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	64	36	100	11,48	9,85	86
Geslacht	Vrouw	69	57	64	68	32	100	11,81	9,89	84
	Man	31	43	36	56	44	100	10,73	9,80	91
Arbeidsduur	Voltijd	3	4	3	58	42	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	46	42	45	66	34	100	12,19	9,61	79
	Deeltijd, minder dan 12 uur	51	54	52	63	37	100	10,86	9,87	91
Etnische afkomst	Allochtoon	10	14	11	56	44	100	-	-	-
	Autochtoon	90	86	89	65	35	100	11,47	10,00	87
Functieniveau	Laag	29	35	31	59	41	100	9,60	8,99	94
	Midden	65	60	63	66	34	100	11,45	9,97	87
	Hoog	5	4	5	68	32	100	-	-	-
Opleiding	Laag	38	34	37	66	34	100	10,21	9,46	93
	Midden	37	26	33	71	29	100	11,90	9,92	83
	Hoog	14	20	16	54	46	100	15,53	11,46	74
	Onbekend	12	19	15	52	48	100	9,57	8,79	92

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	74	26	100	12,50	10,28	82
Geslacht	Vrouw	87	72	83	77	23	100	12,56	10,09	80
	Man	13	28	17	57	43	100	12,08	10,76	89
Arbeidsduur	Voltijd	2	3	2	59	41	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	48	46	48	75	25	100	11,93	9,86	83
	Deeltijd, minder dan 12 uur	50	50	50	74	26	100	13,00	10,22	79
Etnische afkomst	Allochtoon	7	18	10	53	47	100	-	-	-
	Autochtoon	93	82	90	76	24	100	12,61	10,48	83
Functieniveau	Laag	29	51	35	62	38	100	9,67	9,30	96
	Midden	66	48	62	80	20	100	13,17	10,71	81
	Hoog	5	1	4	90	10	100	-	-	-
Opleiding	Laag	45	56	48	70	30	100	11,07	9,85	89
	Midden	30	25	29	78	22	100	14,25	-	-
	Hoog	9	2	7	92	8	100	-	-	-
	Onbekend	16	17	16	72	28	100	10,04	9,44	94

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	78	22	100	12,15	11,33	93
Geslacht	Vrouw	70	51	66	83	17	100	12,19	10,10	83
	Man	30	49	34	69	31	100	12,07	12,60	104
Arbeidsduur	Voltijd	2	1	2	91	9	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	48	46	47	79	21	100	11,43	11,17	98
	Deeltijd, minder dan 12 uur	50	53	51	77	23	100	12,73	11,16	88
Etnische afkomst	Allochtoon	4	8	5	64	36	100	-	-	-
	Autochtoon	96	92	95	79	21	100	12,11	11,47	95
Functieniveau	Laag	35	38	36	77	23	100	9,99	9,32	93
	Midden	60	58	60	79	21	100	12,82	11,23	88
	Hoog	5	4	5	81	19	100	-	-	-
Opleiding	Laag	48	54	50	76	24	100	10,98	10,81	98
	Midden	24	20	23	81	19	100	14,24	-	-
	Hoog	8	6	8	84	16	100	17,92	-	-
	Onbekend	19	21	19	77	23	100	9,97	9,39	94

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.5.B.b Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd (exclusief uitzendkrachten) in het bedrijfsleven voor mannen en vrouwen naar kenmerken. Verhouding bruto-uurloon bepaald als percentage bruto-uurloon onbepaald

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	86	14	100	13,96	10,64	76
Arbeidsduur	Voltijd	23	34	25	80	20	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	65	48	62	89	11	100	13,93	10,97	79
	Deeltijd, minder dan 12 uur	12	18	13	79	21	100	11,48	8,30	72
Etnische afkomst	Allochtoon	6	10	6	77	23	100	11,25	9,18	82
	Autochtoon	94	90	94	86	14	100	14,12	10,80	77
Functieniveau	Laag	18	23	19	82	18	100	9,84	7,79	79
	Midden	70	68	70	86	14	100	13,69	10,81	79
	Hoog	11	7	10	90	10	100	-	-	-
Opleiding	Laag	38	33	37	87	13	100	11,33	8,57	76
	Midden	40	29	38	89	11	100	14,48	11,72	81
	Hoog	13	13	13	85	15	100	20,72	15,92	77
	Onbekend	10	25	12	69	31	100	13,14	9,29	71

Tabel III.5.B.b vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	88	12	100	18,05	13	70
Arbeidsduur	Voltijd	84	73	83	89	11	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	12	18	13	83	17	100	15,80	10,29	65
	Deeltijd, minder dan 12 uur	3	9	4	71	29	100	11,90	7,59	64
Etnische afkomst	Allochtoon	7	9	7	84	16	100	13,34	10,37	78
	Autochtoon	93	91	93	88	12	100	18,39	12,77	69
Functieniveau	Laag	10	19	11	79	21	100	10,25	7,68	75
	Midden	64	66	64	88	12	100	15,13	11,95	79
	Hoog	24	13	23	93	7	100	-	-	-
Opleiding	Laag	41	45	42	87	13	100	13,28	9,91	75
	Midden	28	27	28	88	12	100	17,70	12,95	73
	Hoog	20	17	20	90	10	100	27,87	19,99	72
	Onbekend	10	12	11	87	13	100	18,85	10,94	58

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.6.B: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven, 2006

(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
<u>Geslacht</u>																
Vrouw	-6,5			-4,1	-6,8	-9,1	-4,1	-0,8*	-7,4	-5,8	-2,3	0,4*	-1,9	-3,9	-7,1	-9,4
<u>Etnische afkomst</u>																
Allochtoon	-4,9	-6,4	-2,0			-6,4	-2,7	-1,3*	-4,8	-3,5	1,4*	-4,9	1,3*	-2,9	-6,7	-6,8
<u>Arbeidsduur</u>																
Grote deeltijd (>=12uur)	-3,1	-4,6	-0,5*	-0,5*	-3,3				-2,4	-1,5	-8,4	-17,4	-2,1	-1,2	-3,2	-3,1
Kleine deeltijd (<12uur)	-2,8	-5,6	0,2*	-1,4*	-2,9				-1,4	-2,5	-7,0	-15,2	-1,1*	-3,0	-1,2*	-2,5
<u>Type arbeidscontract</u>																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-5,0	-4,5	-4,8	-3,5	-5,1	-6,1	-2,2	-0,4*					1,7*	-5,1	-7,6	-10,5
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-4,9	-6,2	-4,1	-0,3*	-5,1	0,5*	-5,6	-3,3					-2,1*	-5,1	-4,6	-4,2
Flexcontract voor bepaalde tijd	-7,5	-6,8	-7,9	-8,0	-7,5	8,0	-8,4	-4,4					-2,7	-10,1	-8,3	-15,0
<u>Leeftijd</u>																
Tot 15 jaar	-99,6	-98,1	-100,5	-102,8	-99,1	-100,0	-96,3	-101,8	-108,3	-92,2	-107,9	-103,8	-87,7			
16 jaar	-90,6	-92,5	-89,1	-77,8	-91,5	-107,3	-89,7	-89,9	-96,6	-98,0	-93,0	-86,3	-77,5			
17 jaar	-76,0	-77,4	-75,2	-71,2	-76,3	-86,8	-79,7	-72,4	-81,9	-77,2	-73,6	-77,3	-62,6			
18 jaar	-61,3	-60,1	-62,9	-54,7	-61,6	-62,0	-62,3	-60,7	-63,8	-61,4	-63,0	-62,3	-48,3			
19 jaar	-47,3	-46,6	-48,0	-43,3	-47,5	-46,4	-48,0	-46,7	-56,3	-42,3	-49,2	-46,7	-33,6			
20 jaar	-34,5	-34,8	-34,1	-30,0	-34,8	-36,3	-33,7	-33,6	-37,8	-32,4	-36,1	-34,7	-20,5			
21 jaar	-24,2	-25,0	-23,7	-21,6	-24,4	-26,7	-23,2	-21,2	-26,2	-23,7	-22,9	-18,8	-9,3			
22 jaar	-15,6	-17,0	-14,1	-12,0	-16,0	-17,6	-15,1	-10,7	-16,9	-15,7	-13,8	-10,4				
35 tot 45 jaar	10,8	12,4	8,2	5,1	11,3	12,6	7,5	5,1	10,8	11,4	6,1	5,5				
45 tot 55 jaar	12,1	15,4	6,6	4,5	12,7	15,7	7,3	3,3	12,7	9,7	7,6	3,4*				
55 jaar of ouder	12,7	16,3	6,6	3,6*	13,3	16,9	8,3	5,5	13,3	12,8	5,9	9,0				
<u>Dienstjaren</u>																
1 dienstjaar	-0,1*	0,7*	-0,7*	-2,1*	0,0*	-1,1*	2,6	0,9*	-0,2*	0,1*	-1,8*	0,2*	2,5	-1,1*	-1,1*	-3,1
2 t/m 5 dienstjaren	0,8*	1,8	0,0*	2,3*	0,7*	-0,2*	3,5	1,6*	0,6*	2,9	-0,7*	0,8*	5,1	0,6*	-2,1	-3,4
6 t/m 10 dienstjaren	3,2	3,6	3,2	3,2	3,2	1,8	6,3	5,1	2,9	-0,2*	3,2*	10,1*	10,3	4,9	-0,5*	-3,1
11 t/m 20 dienstjaren	6,0	5,8	6,8	8,9	5,8	3,3	10,7	8,3	5,8	7,9*	5,8	-3,0*	9,2	2,3	1,4*	1,4*
21 dienstjaren of meer	7,0	5,8	9,1	7,4	6,8	3,4	12,8	7,9	6,5	8,6*	12,1			2,2*	1,8*	1,8*
<u>Opleidingsniveau</u>																
LBO+VO	4,8	5,8	3,1	3,9	5,3	5,2	8,1	-1,1*	4,9	5,7	-2,3*	3,3*	-0,3*	4,2	4,3	5,0
MBO+MO	8,9	10,0	6,3	7,5	9,5	10,3	11,5	-0,3*	9,9	8,6	-0,5*	4,4*	0,8*	6,7	8,7	9,7
HBO	17,1	19,0	14,8	13,3	17,8	19,5	20,8	1,7*	19,0	15,3	2,5*	4,9*	6,1	13,1	19,2	19,2
WO	25,6	29,8	19,4	21,3	26,4	29,8	24,2	6,1*	28,0	20,6	-3,3*	12,6	-2,5*	19,2	29,2	31,0
Onbekend	7,0	10,6	3,1	1,3*	8,1	10,3	8,3	-1,9*	9,1	3,5	-2,2*	2,9*	0,8*	3,8	8,4	9,9

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
Extra looncomponenten																
Extra looncomponenten	11,2	10,6	11,9	13,2	11,0	10,2	11,9	16,2	11,0	13,5	8,0	15,5	15,6	11,1	11,3	10,0
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	5,0	5,0	6,5	6,2	5,1	4,2	8,2	5,0	6,8	2,4*	10,0	1,1*	4,6	4,1	6,0	6,1
Functieniveau III-laag	5,9	5,9	5,4	5,0	6,0	7,6	5,2	3,3	6,9	6,1	4,9	3,5	1,7	5,9	8,1	8,4
Functieniveau III-hoog	9,5	8,2	11,2	8,1	9,6	7,3	10,6	13,9	9,6	8,9	7,1	8,1	6,9	7,8	9,8	10,0
Functieniveau IV	12,3	12,9	10,8	11,2	12,2	11,9	11,0	14,3	11,5	13,4	17,1	5,2*	6,7	11,8	11,8	12,8
Functieniveau V	23,9	23,3	23,7	28,2	23,7	23,2	23,5	20,1	23,3	23,6	12,6	56,8	17,5	21,1	21,5	23,4
Functieniveau VI	27,4	26,8	25,9	22,8	27,4	26,6	25,3	43,4	27,9	16,9	52,0	94,6		16,9	23,7	30,1
Functieniveau VII en VIII	43,1	41,1	48,9	41,5	42,6	40,7	57,4	177,7	41,9	50,1				73,1	33,7	41,6
Onbekend	-107,3	-104,8	-113,4	-109,0	-106,0	-102,9	-112,6	-274,1	-102,2	-116,6		-174,5	-59,9	-122,4	-87,6	-107,2
Functiesoort																
Administratief	3,5	0,8*	9,0	5,5	3,4	2,2	3,8	12,3	3,2	3,2	10,3	13,9	4,6	3,0	4,3	3,9
Automatisering	-1,4*	-2,4	5,3	10,5	-1,9	-2,0	1,3*	2,7*	0,1*	-8,6	-10,2*	-8,0*	-9,4	-2,7	3,3	-1,7*
Commercieel	1,6	3,6	2,2	1,0*	1,5	4,5	-2,5	-2,1*	3,0	-0,2*	-5,4	-2,2*	-7,1	1,0*	6,6	3,0
Dienstverlenend/verzorgend	-1,1	-4,2	5,1	1,1*	-1,3	-2,8	-0,5*	4,1	-0,9	-1,7	2,6*	1,2*	-2,4	-0,1*	-1,2*	-0,5*
Creatief	-0,4*	-1,7*	5,0	2,2*	-0,5*	-0,4*	0,0*	6,2*	0,3*	-2,0*	-19,9	-13,2*	6,3*	-0,8*	2,3*	0,7*
Bestuurlijk	10,4	9,9	11,6	15,7	10,1	10,3	8,2	-2,8*	9,9	15,5	9,8*	-14,6*	-3,3*	8,4	9,8	10,4
Onbepaald	6,3	5,8*	9,8	10,6*	6,6	6,2*	2,4*	12,7	9,7	14,6	-26,1	1,4*	29,9	5,0*	4,1*	-1,3*
Economische sector																
Landbouw en visserij	-10,2	-9,9	-5,1	-11,0	-10,1	-10,0	-9,9	-12,4	-9,7	-14,2	-21,7	-2,5*	-12,7	-10,6	-10,7	-11,1
Industrie	-6,5	-7,2	0,1*	-5,5*	-6,5	-6,7	-6,9	-2,9*	-6,5	-9,2	-9,4*	0,6*	-12,3	-6,3	-7,0	-8,1
Handel	-15,6	-15,5	-10,6	-19,0	-15,4	-15,4	-15,2	-15,7	-15,0	-20,6	-18,3	-14,6*	-22,0	-16,8	-15,0	-15,0
Horeca	-15,2	-14,4	-10,8	-24,7	-13,9	-16,3	-16,9	-15,8	-17,7	-21,0	-16,6	-14,3*	-18,8	-17,5	-16,6	-16,8
Transport	-15,5	-14,7	-11,4	-14,0	-15,6	-14,1	-17,9	-13,7	-14,4	-23,5	-25,7	-9,1*	-10,5	-19,0	-15,6	-15,5
Zakelijke dienstverlening	-12,5	-12,9	-7,5	-15,8	-12,2	-13,5	-10,9	-11,4	-12,9	-14,4	-20,2	-4,5*	-7,1	-13,4	-13,0	-13,8
Gezondheids- en welzijnszorg	-6,0	-10,9	-2,5*	-10,9	-5,6	-8,7	-8,6	1,4*	-7,4	-9,7	0,6*	6,8*	7,4	-11,0	-7,8	-7,6
Overige dienstverlening	-11,9	-12,6	-6,5	-9,0	-11,8	-12,9	-10,3	-13,1	-12,0	-12,1	-18,8	-13,5*	-8,4	-14,7	-13,1	-14,4
Grootteklasse																
Middenbedrijf	4,8	4,4	5,6	2,4*	5,0	5,2	5,6	0,5*	4,9	6,2	0,5*	1,8*	4,1	3,3	5,7	5,9
Grootbedrijf	7,4	6,6	8,7	3,8	7,6	8,0	8,7	-1,6*	8,2	5,7	0,4*	-2,9*	2,7	5,8	8,9	10,1

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
Type werknemer																
Ondernemings-cao	11,6	12,3	9,7	14,5	11,4	10,7	13,6	6,8*	11,1	10,8	9,1*	16,7*	12,6	12,7	11,0	11,0
AVV'ers	-0,1*	-0,4*	0,6*	-0,2*	0,0*	0,0*	-0,5*	-1,5*	1,8	-5,1	-1,0*	-2,0*	-3,2	1,6*	-1,3*	-0,2*
niet-cao'ers in cao-bedrijf	12,6	14,0	7,9	4,8*	12,7	12,8	8,2	4,9*	13,8	5,3	3,0*	0,3*	-2,6*	6,7	12,5	15,0
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	2,0	1,7	2,1	1,9*	1,9	1,8	2,8	-0,7*	2,8	0,1*	-3,4	-2,9*	-5,6	1,5	3,2	4,0
Directieleden	18,0	19,0	14,3	-4,9*	18,5	18,2	15,1	66,5	18,5	31,2	56,4		66,6	18,5	23,6	17,9
Regio																
Noord	-4,1	-5,1	-2,5	-6,7	-3,9	-5,8	-2,3	-1,1*	-4,5	-5,0	2,4*	-3,7*	-2,0*	-2,1	-6,4	-5,9
Oost	-2,6	-3,8	-1,0	-6,6	-2,5	-3,9	-1,8	1,0*	-3,1	-3,7	0,2*	-0,1*	-2,2	-1,9	-3,8	-4,2
Zuid	-4,5	-5,6	-2,7	-6,8	-4,4	-5,9	-3,1	-2,1	-4,6	-6,2	1,5*	-1,8*	-2,5	-3,5	-5,3	-5,8
Toepassing salarisschalen																
Salarisschalen	-1,4	-0,8	-2,5	-0,2*	-1,5	-0,8	-1,3	-3,5	-1,3	-1,3	0,3*	-3,4	-1,0*	-0,1*	-0,9*	-2,2
(Constante)	2,3	2,3	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3	2,4	2,4	2,2	2,3	2,4	2,4
Aangepaste R ²	0,79	0,80	0,76	0,69	0,80	0,75	0,75	0,77	0,76	0,73	0,81	0,85	0,70	0,53	0,71	0,78
Aantal waarnemingen	52.835	32.666	20.169	3.499	49.336	31.674	15.830	5.331	39.772	9.182	2.189	1.692	5.584	14.982	15.241	11.343

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17) 55 en ouder	(18) Klein- bedrijf	(19) Midden- bedrijf	(20) Groot bedrijf	(21) Functie laag	(22) Functie midden	(23) Functie hoog	(24) Landb. en visserij	(25) Industrie	(26) Bouw	(27) Handel	(28) Horeca	(29) Transport	(30) Zak.dnst verlening	(31) Gezh./ welz.zorg	(32) Overige dnstverl.
Geslacht																
Vrouw	-9,1	-7,6	-7,0	-5,5	-2,7	-6,4	-7,9	-6,8	-7,4	-13,9	-7,1	-2,8	-6,1	-7,3	-2,6	-3,4
Etnische afkomst																
Allochtoon	-9,1	-4,9	-6,3	-2,9	-2,0	-4,2	-4,4	-6,4	-3,1	-6,5	-1,7*	-7,2	-4,1	-5,6	-1,4*	1,2*
Arbeidsduur																
Grote deeltijd (>=12uur)	-3,9	-4,4	-4,7	-1,5	-3,9	-2,7	-1,4*	-5,6	-1,4	-1,5*	-4,1	-7,3	-3,8	-0,7*	-2,7	-0,3*
Kleine deeltijd (<12uur)	-3,9	-0,9*	-5,2	-2,0	-2,8	-1,6	-2,9*	-6,6	3,2	-5,3*	-3,9	-6,3	0,7*	-2,3	1,9*	-0,2*
Type arbeidscontract																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-5,0	-6,1	-3,0	-6,1	-0,3*	-3,0	-9,5	-2,4*	-6,4	0,3*	-3,1	-0,7*	-12,6	-6,7	-3,3	-1,2*
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-7,7	-5,2	-4,9	-4,6	-2,4	-5,4	-16,5	-10,8	-7,0	1,5*	-4,2	3,5	-11,1	-7,1	2,3*	-12,7
Flexcontract voor bepaalde tijd	-8,5	-8,0	-4,9	-10,9	-3,6	-9,9	7,0*	-2,0*	-8,7	-10,5*	-7,4	-1,7*	-13,2	-6,9	-8,4	-10,7
Leeftijd																
Tot 15 jaar		-102,5	-101,9	-103,4	-106,4	-101,1		-94,0	-88,3	-76,9	-105,2	-112,3	-115,7	-91,2		-98,6
16 jaar		-98,7	-90,7	-88,4	-92,9	-98,2		-89,6	-95,0	-118,5	-94,1	-99,8	-81,8	-75,0	-81,5	-98,2
17 jaar		-78,6	-76,1	-74,4	-75,8	-86,5		-71,1	-87,3	-94,6	-81,3	-83,4	-58,0	-59,3	-43,8	-76,4
18 jaar		-63,9	-60,9	-62,5	-64,6	-65,8	-10,5*	-54,9	-70,3	-65,5	-72,5	-66,3	-52,6	-43,5	-39,6	-57,9
19 jaar		-53,0	-45,1	-48,6	-50,0	-50,4	-23,9*	-44,8	-54,4	-52,6	-58,3	-51,9	-33,8	-36,6	-19,5	-43,1
20 jaar		-42,8	-33,4	-33,0	-38,1	-36,4	-116,4	-38,9	-42,8	-39,5	-46,2	-35,9	-15,8	-27,0	-18,3	-24,5
21 jaar		-26,4	-24,3	-23,9	-21,3	-27,6	-25,4	-23,2	-24,0	-26,9	-31,2	-23,2	-19,3	-23,1	-11,9	-19,3
22 jaar		-21,4	-16,7	-13,3	-12,3	-18,1	-28,5	-13,3	-16,5	-12,7	-20,6	-15,0	-11,6	-18,1	-9,1	-12,5
35 tot 45 jaar		10,0	11,4	10,3	2,0	10,5	19,8	6,6	8,4	11,1	11,1	4,3	10,7	13,0	7,8	11,8
45 tot 55 jaar		11,2	12,3	11,7	1,1*	10,8	27,2	6,6	10,4	13,0	12,0	5,5	13,4	13,8	9,0	13,1
55 jaar of ouder		10,9	13,2	12,7	2,4	11,0	30,0	4,2*	12,1	10,1	12,0	-0,1*	13,9	15,6	11,3	13,8
Dienstjaren																
1 dienstjaar	5,0	-0,4*	0,8*	-0,2*	1,7	0,3*	-2,3*	0,3*	0,4*	1,0*	1,1*	-1,2*	-6,3	0,6*	0,1*	5,5
2 t/m 5 dienstjaren	4,0	-0,5*	2,6	-0,3*	3,5	1,6	-2,0*	8,0	-0,1*	2,4*	2,3	0,6*	-6,0	1,7	2,4	6,6
6 t/m 10 dienstjaren	4,6	1,9*	4,9	2,2	6,8	4,6	-3,7	9,9	1,1*	3,7	3,8	4,4	-0,5*	4,0	5,6	8,5
11 t/m 20 dienstjaren	7,6	2,5*	8,7	4,9	10,2	7,2	-0,4*	11,4	2,9	8,3	7,2	17,3	4,6	5,1	9,7	10,3
21 dienstjaren of meer	8,3	0,3*	9,3	5,7	10,6	9,3	-2,0*	11,8	3,5	10,0	10,1	12,8	-1,4*	8,3	9,8	9,2
Opleidingsniveau																
LBO+VO	3,4	4,0	1,0*	6,1	2,7	5,8	6,5*	-6,1	7,2	4,7	5,6	-6,6	3,4*	0,0*	4,7	5,9*
MBO+MO	9,7	6,4	5,5	10,1	3,3	10,8	11,8*	-7,4	11,2	6,1	10,3	-6,3	9,4	1,7*	7,1	8,9
HBO	21,9	13,9	14,2	16,6	-0,1*	20,7	24,5	-4,3*	19,5	17,5	20,6	-3,2*	15,9	10,1	15,0	17,8
WO	32,4	26,0	21,1	23,7	-2,6*	21,2	35,9	51,5	27,7	22,8	28,7	2,0*	16,6	18,9	26,1	27,3
Onbekend	6,7	8,1	3,5	7,2	0,2*	7,4	30,9	-2,7*	12,3	11,3	6,3	-4,8	11,4	3,9	6,9	7,9

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17) 55 en ouder	(18) Klein- bedrijf	(19) Midden- bedrijf	(20) Groot Bedrijf	(21) Functie laag	(22) Functie midden	(23) Functie hoog	(24) Landb. en Visserij	(25) Industrie	(26) Bouw	(27) Handel	(28) Horeca	(29) Transport	(30) Zak.dnst verlening	(31) Gezh./ welz.zorg	(32) Overige dnstverl.
Extra looncomponenten																
Extra looncomponenten	11,2	12,6	10,9	11,7	15,1	11,6	6,2	0,6*	14,6	9,2	8,7	8,5	11,4	8,3	13,8	6,9
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	5,5	3,7*	3,2	4,8	4,5			8,9	3,7	-2,3*	3,2	5,4	-14,4	6,9	5,8	5,4*
Functieniveau III-laag	5,1	5,3	4,5	7,4				6,2	9,0	7,2	2,3	1,8*	7,7	9,9	8,5	6,3
Functieniveau III-hoog	12,5	8,0	8,8	9,9		8,6		6,0	7,9	5,4	8,2	7,8	10,1	12,3	10,9	8,3
Functieniveau IV	12,1	14,3	13,0	11,6		12,3		18,0	12,3	12,2	17,3	11,2	4,2	12,7	7,1	13,2
Functieniveau V	24,6	21,2	23,1	25,7				26,0	25,1	21,8	25,2	18,1	29,8	20,8	19,9	18,5
Functieniveau VI	26,1	19,2	21,3	30,7			22,9	11,5	29,3	28,2	30,1	39,0	34,7	22,6	25,7	21,9
Functieniveau VII en VIII	43,4	46,3	24,2	33,4			35,6	7,4*	42,1	2,2*	34,2	28,2	60,6	48,8	34,8	33,5
Onbekend	-89,3	-88,5	-99,3	-95,0				-53,6	-112,7		-106,5	14,2*	-156,5			
Functiesoort																
Administratief	2,9	3,2	3,7	2,9	4,9	2,8	5,6	9,1	3,5	4,2	4,8	7,1	-3,4*	6,4	6,1	-6,2
Automatisering	3,4*	-6,3*	-6,6	1,7*	0,4*	-1,0*	1,2*	5,6*	1,4*	0,7*	6,0	18,7	3,1*	1,8*	16,5	-24,9
Commercieel	5,0	-3,2	4,2	1,3	-3,1	-0,2*	11,4	1,1*	6,8	2,8*	1,4	-6,6	-10,6	12,0	11,7	1,2*
Dienstverlenend/verzorgend	-1,8*	-2,2*	0,2*	-1,9	0,4*	-2,6	5,4	1,9*	-1,9	-6,6	2,2	-3,4*	-10,3	6,1	0,7*	-11,3
Creatief	-0,1*	-1,5*	-4,2	1,0*	-21,7	0,2*	3,3*	3,0*	4,4	-10,2	-6,6	-13,2*	9,4*	1,4*	0,9*	-10,4
Bestuurlijk	11,5	2,7*	10,2	11,5	3,1*	6,2	15,5	5,8	12,3	10,2	6,7	0,4*	6,2	18,3	8,1	4,2*
Onbepaald	-5,0*	-19,1*	28,0	-2,3*	35,2	-11,5	7,8*		31,9			54,9	-17,4	-97,4	-11,7	-11,1
Economische sector																
Landbouw en visserij	-10,4	-7,8	-12,2	-5,2	-16,1	-10,3	-10,5									
Industrie	-3,3	-8,2	-7,9	-6,0	-12,0	-7,9	2,9									
Handel	-11,1	-11,7	-13,5	-20,3	-18,8	-15,7	-6,0									
Horeca	-12,2	-13,9	-15,9	-17,9	-18,3	-16,4	-24,5									
Transport	-11,9	-12,7	-17,0	-15,4	-16,1	-16,1	-0,6*									
Zakelijke dienstverlening	-9,7	-7,5	-8,7	-15,9	-19,0	-10,9	-6,6									
Gezondheids- en welzijnzorg	-1,0*	-7,8	-6,6	-6,7	-6,6	-5,2	-10,5									
Overige dienstverlening	-10,4	-13,1	-12,5	-10,4	-12,9	-10,0	-9,6									
Grootteklasse																
Middenbedrijf	6,3				1,6	3,7	10,9	2,0*	6,3	3,2	5,0	0,5*	1,5*	6,9	9,7	9,7
Grootbedrijf	9,2				-1,3	5,7	20,0	7,6	12,7	8,7	4,1	6,7	3,1*	6,6	13,0	16,5

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen(a)	(17) 55 en ouder	(18) Klein- bedrijf	(19) Midden- bedrijf	(20) Groot Bedrijf	(21) Functie laag	(22) Functie midden	(23) Functie hoog	(24) Landb. en Visserij	(25) Industrie	(26) Bouw	(27) Handel	(28) Horeca	(29) Transport	(30) Zak.dnst verlening	(31) Gezh./ welz.zorg	(32) Overige dnstverl.
Type werknemer																
Ondernemings-cao	11,5	2,5*	3,8	12,6	13,1	12,0	6,8	-0,4*	5,8		8,1		21,9	12,3		10,6
AVV'ers	1,2*	-2,0*	-3,4	0,8*	2,6	0,2*	-1,0*	5,5	-0,4*	2,5*	-0,3*	-4,0	5,2	-1,8*	2,6*	-8,4
niet-cao'ers in cao-bedrijf	16,9	6,2*	6,2	15,2	0,5*	8,9	9,8	20,1	14,8	5,9	1,7*	43,8	37,2	2,6*	1,6*	2,0*
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	4,9	-1,7*	-0,2*	5,2	-2,1	0,1*	3,0	2,7*	2,5	-6,9*	-1,3	-5,4	12,4	4,3	-6,2	-2,2
Directieleden	11,0	15,9	18,0	34,4	26,7	22,1	21,1	11,5	17,6	11,9	16,3	9,2	20,3	23,3	28,8	26,0
Regio																
Noord	-3,3	-3,7	-5,3	-3,3	-2,3	-4,1	-5,1	0,1*	-8,6	-5,5	-1,9	-1,6*	-9,1	-5,5	2,0	1,8*
Oost	-4,4	-1,8*	-3,3	-3,2	-4,9	-1,9	-0,9*	-1,9*	-8,8	-9,6	-0,2*	-2,9	-8,3	0,0*	2,9	1,1*
Zuid	-6,3	-0,8*	-5,1	-5,4	-4,2	-4,0	-3,4	-0,3*	-6,4	-4,9	-0,3*	-1,5*	-12,6	-6,1	-1,9	-3,4
Toepassing salarisschalen																
Salarisschalen	-2,6	-0,7*	-1,1	-0,8*	0,8*	-1,0	-2,9	2,7	-0,4*	-5,0	-2,8	-3,8	7,3	0,1*	-10,4	1,9*
(Constante)	2,3	2,4	2,4	2,3	2,4	2,4	2,5	2,2	2,2	2,4	2,2	2,4	2,4	2,1	2,1	2,1
Aangepaste R ²	0,75	0,73	0,79	0,81	0,80	0,64	0,57	0,83	0,79	0,74	0,83	0,83	0,75	0,76	0,77	0,79
Aantal waarnemingen	5.685	5.619	21.065	26.151	8.367	33.269	9.522	1.315	12.312	2.688	11.070	2.517	3.731	11.245	4.186	3.771

* Niet significant op een 95% betrouwbaarheidsniveau (er is geen sprake van een meetbaar effect op dit betrouwbaarheidsniveau).

(a) Als referentiegroep voor de variabelen zijn gebruikt: mannen, autochtonen, regulier contract voor onbepaalde tijd, voltijders, 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen overige loonbestanddelen, LTD-functieniveau I, handarbeid/technische functie, bouw, kleinbedrijf, cao'ers, west en geen toepassing salarisschalen.

(b) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Tabel III.6.O: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in de overheidssectoren, 2006
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen***	(1) Totaal	(2) Vrouwen	(3) Mannen	(4) Tot 23 jaar	(5) 23-35 jaar	(6) 35-45 jaar	(7) 45-55 jaar	(8) 55 en ouder	(9) Voltij- ders	(10) Deeltij- ders ≥12uur	(11) Deeltij- ders <12uur	(12) Functie laag	(13) Functie midden	(14) Functie hoog	(15) Rijk	(16) Onder- wijs	(17) Rechter- lijke macht
<u>Geslacht</u>																	
Vrouw	-2,6			-0,8	-1,5	-2,0	-3,5	-3,0	-2,9	-1,6	-4,2	-2,5	-1,7	-2,3	-2,8	-3,7	-2,6
<u>Arbeidsduur</u>																	
Grote deeltijd (≥12uur)	0,1*	0,7	-1,1	0,0*	2,1	0,0*	-0,4	-1,1				2,1	0,4	0,0*	0,7	-0,7	-2,0
Kleine deeltijd (<12uur)	-0,3*	-0,3*	0,7*	0,1*	2,1	-2,4	-1,6	0,2*				4,8	1,3*	-1,0	3,6	-2,2	0,8*
<u>Leeftijd</u>																	
17 jaar	-15,0*	-14,4*		-7,3*					-15,6*				-17,9*		-15,8*		
18 jaar	-10,6	-10,0	-11,8	-5,5					-10,4	-11,7*		-8,2	-17,7		-11,5		
19 jaar	-7,3	-7,1	-7,9	-1,9*					-7,0	-7,6*	-8,2*	-5,7	-13,4		-8,6	-4,6*	
20 jaar	-8,1	-7,5	-8,8	-0,6*					-7,7	-9,1	-3,0*	-7,0	-11,5	-10,0	-8,9	-5,9	
21 jaar	-9,7	-9,5	-9,1	-1,5					-9,5	-10,2	-8,6	-7,0	-13,0	-9,5	-10,0	-7,6	
22 jaar	-8,8	-8,8	-7,6						-8,1	-9,8	-6,4	-3,7	-11,0	-9,1	-8,0	-7,4	
35 tot 45 jaar	13,5	13,0	14,4						14,0	12,8	11,2	4,2	8,0	15,9	11,9	16,0	4,6
45 tot 55 jaar	17,7	16,8	19,0						18,1	17,0	18,5	5,7	9,3	21,2	13,9	24,4	13,0
55 jaar of ouder	19,1	18,9	19,9						19,2	18,6	22,9	6,1	9,4	22,9	14,0	27,1	16,9
<u>Dienstjaren</u>																	
1 dienstjaar	1,2	1,3	1,1	1,7	2,0	2,1	-0,8*	-2,0	0,7	1,9	1,0*	7,5	1,3	0,6	1,1	1,2	-4,8
2 t/m 5 dienstjaren	2,5	3,0	1,6	3,7	4,7	2,2	-0,2*	-1,9	1,6	3,3	5,6	14,0	1,0	2,4	2,5	2,5	0,7*
6 t/m 10 dienstjaren	4,1	5,4	2,3		8,4	3,2	0,8	-1,8	2,8	5,4	7,9	16,0	4,8	3,3	4,8	3,9	2,3
11 t/m 20 dienstjaren	6,7	7,5	5,3		10,9	7,8	3,6	-0,1*	5,6	7,8	6,6	17,6	9,4	5,1	7,8	5,4	9,9
21 dienstjaren of meer	6,8	7,7	5,5			9,9	4,8	0,9*	6,0	7,8	7,3	18,5	11,1	5,0	9,1	5,2	13,4
<u>Extra looncomponenten</u>																	
Extra looncomponenten	8,3	8,2	8,5	10,1	8,7	7,4	8,9	8,4	8,5	7,4	20,6	11,4	12,8	4,4	8,7	17,0	8,2

Tabel III.6.O vervolg

Verklarende variabelen***	(1) Totaal	(2) Vrouwen	(3) Mannen	(4) Tot 23 jaar	(5) 23-35 jaar	(6) 35-45 jaar	(7) 45-55 jaar	(8) 55 en ouder	(9) Voltij- ders	(10) Deeltij- ders ≥12uur	(11) Deeltij- ders <12uur	(12) Functie laag	(13) Functie midden	(14) Functie hoog	(15) Rijk	(16) Onder- wijs	(17) Rechter- lijke macht
LTD-functieniveau****																	
Functieniveau II	7,5	8,4	3,8*	8,3	-5,9*	1,8*	5,2	11,1	6,9	8,7	4,0*	7,3			6,6	13,0	
Functieniveau III	13,2	12,3	14,2	9,5	12,6	17,1	15,2	11,3	14,3	11,4	9,3				13,5	8,5	
Functieniveau IV	12,3	12,3	12,2	11,9	11,8	12,4	13,9	13,3	12,1	12,7	12,1		12,3		12,4	8,9	
Functieniveau V	26,8	27,6	26,4	18,6	24,2	27,8	28,0	28,1	26,0	29,1	32,2				25,6	32,5	
Functieniveau VI	32,9	32,2	33,2		28,7	33,8	33,1	32,5	33,6	31,2	27,7			32,3	36,0	23,6	28,8
Functieniveau VII en VIII	35,8	32,3	37,1		27,5	35,5	36,5	39,8	35,9	33,5	43,8			35,3	37,4	37,9	27,5
Onbekend#																	
Overheidssectoren																	
Onderwijs	-5,9	-6,8	-5,1	0,2*	-10,3	-8,3	-2,9	-2,3	-4,9	-8,0	-11,3	-4,2	-2,8	-7,2			
Rechterlijke macht	2,4	4,4	1,9		14,4	-5,3	1,4*	4,2	4,1	0,4*	-3,9*			2,1			
Defensie**																	
(Constante)	2,2	2,2	2,2	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4	2,2	2,2	2,3	2,2	2,4	2,8	2,2	2,1	3,0
Aangepaste R ²	0,86	0,85	0,85	0,87	0,75	0,84	0,85	0,90	0,86	0,86	0,85	0,50	0,62	0,81	0,86	0,79	0,88
Aantal waarnemingen	61.132	30.223	30.909	561	13.745	17.269	20.417	9.140	39.391	20.617	1.124	834	15.726	44.572	40.933	18.549	1.650

* Niet significant op een 95% betrouwbaarheidsniveau (er is geen sprake van een meetbaar effect op dit betrouwbaarheidsniveau).

** Defensie militairpersoneel buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren.

*** Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, voltijders, 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, geen overige loonbestanddelen, voltijders, LTD-functieniveau I en rijk.

**** Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Werknemers met een onbekend functieniveau zijn niet in de analyses meegenomen. De reden hiervan is dat het aandeel werknemers met een onbekend functieniveau zeer groot is waardoor de regressiecoëfficiënten sterk worden verstoord (bijna alle werknemers met een onbekend functieniveau behoren tot de sector onderwijs).

Tabel III.7 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar geslacht en arbeidsduur
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	18		22	14	29
	Man		15	12	19	36
Arbeidsduur	Voltijd	22	12	14		
	Deeltijd >= 12 uur	14	19		15	
	Deeltijd < 12 uur	29	36			31
Etnische afkomst	Allochtonen	27	19	17	18	47
	Autochtonen	18	15	14	14	30
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	5	5	5	4	12
	Contract voor bepaalde tijd	84	78	81	78	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	10	11	9	7	13
	Flex-contract voor bepaalde tijd	74	70	-	76	70
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	50	46	45	48	50
	23 tot 35 jaar	23	21	23	19	31
	35 tot 45 jaar	13	11	11	11	21
	45 tot 55 jaar	8	7	6	7	18
	55 jaar en ouder	4	5	3	5	13
Opleiding	Laag (LO+LBO)	17	14	12	15	31
	Middelbaar (MO+MBO)	15	15	14	12	31
	Hoog (HBO+WO)	19	14	15	16	24
	Onbekend	32	20	23	24	36
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	25	24	16	22	35
	Midden (III+IV)	17	14	15	13	28
	Hoog (V t/m VIII)	15	11	12	14	16
	Onbekend	19	14	6	5	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	21	17	15	20	29
	10 - 99 werknemers	21	18	16	19	35
	>= 100 werknemers	16	12	14	12	30
Sectoren	Landbouw en visserij	23	16	13	23	31
	Industrie	12	9	9	10	32
	Bouwnijverheid	8	12	11	10	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	25	19	20	20	32
	Horeca	33	31	24	28	40
	Vervoer, opslag en communicatie	17	14	12	13	34
	Zakelijke dienstverlening	23	16	17	18	36
	Gezondheids- en welzijnszorg	12	10	10	10	22
	Overige dienstverlening	15	17	14	15	25
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	23	35	50	20	31
	16.650 - 29.500 (Modaal)	15	16	20	10	-
	29.500 - 59.000	11	9	10	7	
	59.000 en hoger	12	7	8	7	
Totaal	18	15	14	15	31	

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.8 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar etnische afkomst en contractvorm
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	27	18	5	84	10	74
	Man	19	15	5	78	11	70
Arbeidsduur	Volgtijd	17	14	5	81	9	-
	Deeltijd >= 12 uur	18	14	4	78	7	76
	Deeltijd < 12 uur	47	30	12	85	13	70
Etnische afkomst	Allochtonen	22		7	79	17	74
	Autochtonen		16	5	81	10	72
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	7	5	5			
	Contract voor bepaalde tijd	79	81		81		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	17	10			11	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	74	72				72
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	61	47	19	81	15	74
	23 tot 35 jaar	27	22	7	81	12	72
	35 tot 45 jaar	15	12	4	82	8	71
	45 tot 55 jaar	10	7	3	77	6	65
	55 jaar en ouder	6	5	2	69	7	60
Opleiding	Laag (LO+LBO)	18	15	5	77	11	70
	Middelbaar (MO+MBO)	21	14	5	81	11	70
	Hoog (HBO+WO)	25	15	6	80	13	63
	Onbekend	42	24	5	89	9	79
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	23	25	6	80	12	74
	Midden (III+IV)	23	15	5	81	10	70
	Hoog (V t/m VIII)	17	12	6	79	13	-
	Onbekend	-	16	2	94	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	26	18	6	74	11	68
	10 - 99 werknemers	30	18	6	77	11	69
	>= 100 werknemers	19	14	4	86	10	79
Sectoren	Landbouw en visserij	-	16	5	65	21	68
	Industrie	11	9	3	82	13	82
	Bouwnijverheid	30	11	5	78	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	33	21	5	87	4	73
	Horeca	33	31	8	82	19	68
	Vervoer, opslag en communicatie	15	15	4	76	2	65
	Zakelijke dienstverlening	21	19	8	80	6	73
	Gezondheids- en verzorgingszorg	17	11	4	84	17	90
	Overige dienstverlening	21	16	4	64	8	66
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	34	25	7	81	11	72
	16.650 - 29.500 (Modaal)	17	16	5	80	9	73
	29.500 - 59.000	11	10	4	80	-	-
	59.000 en hoger	13	8	5	85	-	-
Totaal		22	16	5	81	11	72

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.9 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar geslacht en arbeidsduur
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders ≥ 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	17		18	13	28
	Man		15	13	19	34
Arbeidsduur	Voltijd	18	13	14		
	Deeltijd ≥ 12 uur	13	19		14	
	Deeltijd < 12 uur	28	34			30
Etnische afkomst	Allochtonen	23	14	14	16	37
	Autochtonen	16	15	14	14	29
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	12	11	11	10	23
	Contract voor bepaalde tijd	62	56	59	56	64
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	18	21	6	11	25
	Flex-contract voor bepaalde tijd	61	57	-	63	57
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	38	33	28	34	41
	23 tot 35 jaar	21	19	19	17	37
	35 tot 45 jaar	11	11	11	10	18
	45 tot 55 jaar	8	7	6	7	15
	55 jaar en ouder	14	14	13	14	19
Opleiding	Laag (LO+LBO)	16	15	13	14	26
	Middelbaar (MO+MBO)	13	14	13	11	30
	Hoog (HBO+WO)	17	12	13	13	29
	Onbekend	29	21	20	24	39
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	20	22	14	18	31
	Midden (III+IV)	16	14	14	13	29
	Hoog (V t/m VIII)	14	11	12	12	20
	Onbekend	16	24	15	20	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	20	17	14	17	31
	10 - 99 werknemers	19	17	15	16	31
	≥ 100 werknemers	15	13	12	12	28
Sectoren	Landbouw en visserij	22	16	13	18	38
	Industrie	11	10	9	10	29
	Bouwnijverheid	10	12	12	11	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	24	19	18	20	35
	Horeca	29	28	19	26	38
	Vervoer, opslag en communicatie	14	16	13	14	29
	Zakelijke dienstverlening	18	15	15	15	28
	Gezondheids- en welzijnszorg	11	8	9	10	20
	Overige dienstverlening	17	20	17	17	29
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	19	29	27	17	29
	16.650 - 29.500 (Modaal)	14	16	17	11	-
	29.500 - 59.000	12	10	11	11	
	59.000 en hoger	14	12	12	16	
Totaal		17	15	14	14	30

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.10 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar etnische afkomst en contractvorm
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	23	16	12	62	18	61
	Man	14	15	11	56	21	57
Arbeidsduur	Voltijd	14	14	11	59	6	-
	Deeltijd >= 12 uur	16	14	10	56	11	63
	Deeltijd < 12 uur	37	29	23	64	25	57
Etnische afkomst	Allochtonen	18		12	55	22	67
	Autochtonen		15	12	59	19	58
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	12	12	12			
	Contract voor bepaalde tijd	55	59		59		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	22	19			19	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	67	58				59
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	46	35	26	60	23	60
	23 tot 35 jaar	21	20	15	61	25	72
	35 tot 45 jaar	12	11	9	57	14	52
	45 tot 55 jaar	8	8	6	46	12	41
	55 jaar en ouder	12	14	13	53	14	-
Opleiding	Laag (LO+LBO)	13	15	11	54	19	54
	Middelbaar (MO+MBO)	17	13	10	61	17	59
	Hoog (HBO+WO)	22	14	11	56	19	57
	Onbekend	39	24	19	69	22	68
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	17	22	13	63	20	61
	Midden (III+IV)	19	15	12	58	18	56
	Hoog (V t/m VIII)	18	12	10	55	14	-
	Onbekend	-	21	21	45		
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	23	18	12	57	27	60
	10 - 99 werknemers	25	17	12	58	18	53
	>= 100 werknemers	15	14	11	60	14	67
Sectoren	Landbouw en visserij	-	17	12	39	35	-
	Industrie	9	10	8	53	21	-
	Bouwnijverheid	-	12	10	53	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	34	21	17	64	15	61
	Horeca	26	29	18	67	26	57
	Vervoer, opslag en communicatie	13	15	12	47	18	41
	Zakelijke dienstverlening	16	16	12	59	17	62
	Gezondheids- en welzijnszorg	10	11	9	62	16	-
Overige dienstverlening	17	18	11	55	20	52	
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	26	21	15	59	20	59
	16.650 - 29.500 (Modaal)	15	15	12	59	11	-
	29.500 - 59.000	8	11	9	53	-	-
	59.000 en hoger	13	12	11	80	-	-
Totaal		18	15	12	59	19	59

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.11 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom oktober 2005-oktober 2006 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Allochtonen			Autochtonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	3	4	1	8	8	9	8
Herintreder	5	7	2	3	6	1	4
Voorheen werkloos	4	3	6	2	2	2	2
Andere werkgever	52	46	58	56	49	64	56
Voorheen uitzendkracht	2	1	4	1	1	2	1
Oproepkracht	3	2	3	3	3	3	3
Student/ scholier	9	8	10	13	14	12	13
Onbekend/overig	23	29	15	12	17	7	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.12 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2005-oktober 2006 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Allochtonen			Autochtonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	1	0	2	6	5	7	6
Arbeidsongeschikt/wao	1	2	1	1	1	1	1
Gestopt	2	4	1	3	5	1	3
Andere werkgever	47	37	60	54	50	59	54
Ontslag	16	16	16	16	16	17	16
Oproepkracht	3	3	2	2	2	3	2
Studenten en scholieren	6	7	4	6	7	6	6
Onbekend/overig	24	32	15	11	14	7	12
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.13 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2005-oktober 2006 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	8	9	8	8	7	11	6	6	5	8
Herintreder	1	1	1	6	7	2	6	9	1	4
Voorheen werkloos	2	1	3	3	3	4	2	2	2	2
Andere werkgever	70	53	77	55	57	48	28	31	23	56
Voorheen uitzendkracht	2	2	2	1	1	2	0	0	1	1
Oproepkracht	0	0	0	3	3	5	10	8	14	3
Student/ scholier	2	2	1	12	9	21	38	32	49	13
Onbekend/overig	15	31	7	11	13	8	10	12	7	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.14 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2005-oktober 2006 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	6	3	7	6	6	8	4	3	4	6
Arbeidsongeschikt/wao	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1
Gestopt	2	4	1	4	5	2	4	5	0	3
Andere werkgever	61	49	65	52	53	51	41	42	38	54
Ontslag	18	17	19	18	19	16	9	10	8	16
Oproepkracht	0	0	0	1	1	1	9	7	15	2
Studenten en scholieren	1	1	1	5	4	8	21	17	27	6
Onbekend/overig	11	25	6	12	11	14	12	15	7	12
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.15 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2005-oktober 2006 naar contractvorm en geslacht, in %

	Regulier contract						Flex-contract						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	6	7	5	9	9	10	7	5	11	3	3	3	8
Herintreder	4	8	0	3	5	1	4	6	1	4	6	1	4
Voorheen werkloos	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2
Andere werkgever	73	69	77	59	50	68	16	16	16	17	20	13	56
Voorheen uitzendkracht	1	1	1	2	2	3	0	0		0	0	1	1
Oproepkracht	0	0	0	1	1	1	21	15	33	18	16	21	3
Student/ scholier	5	5	5	8	8	7	30	28	35	48	45	53	13
Onbekend/overig	8	8	8	16	23	7	20	29	2	7	6	7	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.16 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2003-oktober 2004 naar contractvorm en geslacht, in %

	Regulier contract						Flex-contract						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	8	6	10	0	0	0	5	3	10	1	0	1	6
Arbeidsongeschikt/wao	1	1	1	1	1	0	0	0		0	0		1
Gestopt	3	5	1	3	4	1	3	4	1	1	1	1	3
Andere werkgever	62	56	67	46	40	51	38	47	22	19	20	17	54
Ontslag	12	11	13	34	36	32	3	4	2	15	15	15	16
Oproepkracht	0	0	0	1	1	1	21	13	35	14	14	14	2
Studenten en scholieren	2	2	2	4	4	4	21	19	25	42	44	39	6
Onbekend/overig	12	19	7	11	13	9	8	9	5	10	7	14	12
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.17 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar geslacht en arbeidsduur
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur			Totaal
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur	
Geslacht	Vrouw	3		5	2	0	3
	Man		4	5	2	0	4
Arbeidsduur	Voltijd	5	5	5			5
	Deeltijd >= 12 uur	2	2		2		2
	Deeltijd < 12 uur	0	0			0	0
Etnische afkomst	Allochtonen	3	6	6	3	1	5
	Autochtonen	3	4	5	2	0	3
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	3	4	5	2	0	4
	Contract voor bepaalde tijd	4	6	5	6	1	5
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	1	-	1	0	1
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	1	-	0	0	1
Opleiding	Laag (LO+LBO)	2	2	3	2	0	2
	Middelbaar (MO+MBO)	2	4	4	2	0	3
	Hoog (HBO+WO)	5	6	7	2	1	5
	Onbekend	3	7	8	3	0	5
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	3	5	9	4	0	4
	23 tot 35 jaar	4	6	7	3	0	5
	35 tot 45 jaar	2	5	5	2	0	4
	45 tot 55 jaar	2	2	2	2	1	2
	55 jaar en ouder	2	1	2	2	0	2
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	1	2	3	2	0	2
	Midden (III+IV)	3	3	4	2	1	3
	Hoog (V t/m VIII)	6	7	8	3	1	7
	Onbekend	0	4	6	-	-	3
Functiesoort	Technisch handarbeid	2	2	3	2	0	2
	Administratief	2	6	5	2	0	3
	Automatisering	4	11	10	8	-	10
	Commercieel	3	6	7	3	0	5
	Verzorgend of dienstverlenend	2	3	4	2	0	3
	Creatief	4	6	7	2	-	6
	Bestuursfuncties	8	6	7	7	-	7
	Onbepaald	0	4	6	0	-	2
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	1	3	3	1	0	2
	10 - 99 werknemers	2	3	4	2	1	3
	>= 100 werknemers	3	5	6	3	0	4
Sectoren	Landbouw en visserij	4	1	2	2	1	2
	Industrie	4	4	4	2	1	4
	Bouwnijverheid	0	3	3	0	-	2
	Reparatie consumentenartikelen en handel	2	4	5	2	0	3
	Horeca	1	2	3	1	0	2
	Vervoer, opslag en communicatie	2	4	4	2	0	3
	Zakelijke dienstverlening	3	6	7	3	0	5
	Gezondheids- en welzijnszorg	3	4	5	3	1	3
	Overige dienstverlening	3	2	4	2	1	3
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	1	2	3	2	0	1
	16.650 - 29.500 (Modaal)	3	3	4	2	-	3
	29.500 - 59.000	5	4	5	4	-	4
	59.000 en hoger	11	8	8	2	-	8
Totaal		3	4	5	2	0	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.18 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2005 en oktober 2006 naar etnische afkomst en contractvorm
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	3	3	3	4	1	0
	Man	6	4	4	6	1	1
Arbeidsduur	Voltijd	6	5	5	5	-	-
	Deeltijd >= 12 uur	3	2	2	6	1	0
	Deeltijd < 12 uur	1	0	0	1	0	0
Etnische afkomst	Allochtonen	5		5	5	0	-
	Autochtonen		3	4	5	1	1
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	5	4	4			
	Contract voor bepaalde tijd	5	5		5		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	1			1	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	-	1				1
Opleiding	Laag (LO+LBO)	4	2	2	3	1	0
	Middelbaar (MO+MBO)	6	3	3	6	1	1
	Hoog (HBO+WO)	8	5	6	8	2	0
	Onbekend	6	5	6	8	1	1
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	7	4	5	6	1	1
	23 tot 35 jaar	5	5	6	6	0	1
	35 tot 45 jaar	6	4	4	5	1	-
	45 tot 55 jaar	3	2	2	4	1	1
	55 jaar en ouder	0	2	2	1	2	-
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	4	1	2	1	1	1
	Midden (III+IV)	4	3	3	7	0	0
	Hoog (V t/m VIII)	12	6	7	4	2	-
	Onbekend	-	3	3	-	-	-
Functiesoort	Technisch handarbeid	3	2	2	4	0	0
	Administratief	3	3	3	11	1	-
	Automatisering	-	10	10	-	-	-
	Commercieel	8	4	5	5	0	0
	Verzorgend of dienstverlenend	4	2	3	5	1	0
	Creatief	-	6	6	-	-	-
	Bestuursfuncties	18	6	7	-	-	-
	Onbepaald	-	2	3	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	4	2	2	3	0	0
	10 - 99 werknemers	3	3	3	3	1	1
	>= 100 werknemers	5	4	4	9	1	0
Sectoren	Landbouw en visserij	-	2	2	7	1	-
	Industrie	7	4	4	6	0	-
	Bouwnijverheid	-	2	2	-	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	6	3	4	4	0	0
	Horeca	2	1	2	0	1	1
	Vervoer, opslag en communicatie	2	3	3	11	0	-
	Zakelijke dienstverlening	4	5	5	4	4	1
	Gezondheids- en verzorgingszorg	5	3	3	-	0	-
	Overige dienstverlening	1	3	2	4	2	1
Bruto jaarloon	16.650 (WML)	2	1	2	3	1	0
	16.650 - 29.500 (Modaal)	5	3	3	5	3	-
	29.500 - 59.000	6	4	4	9	-	-
	59.000 en hoger	12	8	8	-	-	-
Totaal		5	3	4	5	1	1

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.19 Percentage mannen en vrouwen met een winstafhankelijke uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	3	5	5	4
Midden (III+IV)	9	18	5	5
Hoog (V t/m VIII)	19	33	7	7
Onbekend	50	35	4	6
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	2	4	-	4
23 tot 35 jaar	12	20	6	6
35 tot 45 jaar	11	23	6	6
45 tot 55 jaar	8	22	5	6
55 jaar en ouder	8	18	6	6
Sectoren				
Landbouw en visserij	1	4	-	3
Industrie	23	27	5	6
Bouwnijverheid	13	16	-	3
Reparatie consumentenartikelen en handel	8	14	6	7
Horeca	1	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	29	17	3	3
Zakelijke dienstverlening	21	29	6	6
Gezondheids- en welzijnszorg	1	2	2	-
Overige dienstverlening	4	7	6	4
Totaal	9	20	6	6

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.20 Percentage mannen en vrouwen met een overige extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	50	45	4	4
Midden (III+IV)	51	40	5	4
Hoog (V t/m VIII)	61	57	6	8
Onbekend	8	14	4	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	17	13	4	3
23 tot 35 jaar	47	35	5	6
35 tot 45 jaar	55	48	5	6
45 tot 55 jaar	63	54	5	5
55 jaar en ouder	59	51	4	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	6	6	-	4
Industrie	53	61	5	4
Bouwnijverheid	39	45	2	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	15	22	5	7
Horeca	3	3	3	5
Vervoer, opslag en communicatie	41	39	2	3
Zakelijke dienstverlening	50	45	7	7
Gezondheids- en welzijnszorg	82	88	4	5
Overige dienstverlening	39	40	6	6
Totaal	50	43	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.21 Percentage voltijders en deeltijders met een winstafhankelijke uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	17	8	4	6	5	6
Man	22	12	7	6	5	-
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	10	3	1	4	4	-
Midden (III+IV)	18	8	2	5	5	-
Hoog (V t/m VIII)	33	19	4	7	7	-
Onbekend	39	32	49	7	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	6	1	4	4	-	-
23 tot 35 jaar	20	10	10	6	5	-
35 tot 45 jaar	23	12	3	6	5	-
45 tot 55 jaar	24	8	4	6	4	-
55 jaar en ouder	21	8	4	6	6	-
Sectoren						
Landbouw en visserij	5	3	0	3	-	-
Industrie	28	22	1	6	5	-
Bouwnijverheid	17	8	-	3	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	15	8	2	7	6	12
Horeca	1	1	0	-	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	14	26	46	3	3	-
Zakelijke dienstverlening	33	19	1	6	6	-
Gezondheids- en welzijnszorg	1	1	0	-	2	-
Overige dienstverlening	6	6	1	-	4	-
Totaal	21	9	5	6	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.22 Percentage voltijders en deeltijders met een overige extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	48	55	36	6	4	5
Man	46	39	14	5	4	6
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	60	52	32	4	3	5
Midden (III+IV)	42	52	31	5	5	5
Hoog (V t/m VIII)	58	59	37	8	6	-
Onbekend	19	8	1	3	4	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	22	15	9	3	3	5
23 tot 35 jaar	39	46	30	6	5	5
35 tot 45 jaar	49	55	45	6	5	5
45 tot 55 jaar	56	63	49	5	4	5
55 jaar en ouder	54	58	41	4	4	4
Sectoren						
Landbouw en visserij	7	6	1	4	-	-
Industrie	61	59	12	5	4	-
Bouwnijverheid	47	31	-	2	2	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	26	14	4	6	5	3
Horeca	6	2	2	5	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	42	47	11	3	1	2
Zakelijke dienstverlening	47	47	48	8	6	6
Gezondheids- en welzijnszorg	86	83	77	5	4	5
Overige dienstverlening	46	42	12	6	6	5
Totaal	46	52	30	5	4	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.23 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een winstafhankelijke uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een winstafhankelijke extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	7	10	5	6
Man	11	20	4	6
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	3	4	4	5
Midden (III+IV)	14	13	4	5
Hoog (V t/m VIII)	25	29	-	7
Onbekend	4	44	-	5
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	1	3	-	4
23 tot 35 jaar	13	16	5	6
35 tot 45 jaar	9	18	4	6
45 tot 55 jaar	8	16	5	5
55 jaar en ouder	6	15	-	6
Sectoren				
Landbouw en visserij	0	4	-	3
Industrie	26	26	4	6
Bouwnijverheid	40	15	-	4
Reparatie consumentenartikelen en handel	12	11	7	7
Horeca	0	1	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	13	21	-	3
Zakelijke dienstverlening	6	28	5	6
Gezondheids- en welzijnszorg	1	1	-	2
Overige dienstverlening	8	5	-	5
Totaal	9	15	5	6

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.24 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een overige extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een overige extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	49	50	4	5
Man	47	42	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	64	45	3	4
Midden (III+IV)	40	46	4	5
Hoog (V t/m VIII)	49	58	6	7
Onbekend	3	13	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	12	15	4	4
23 tot 35 jaar	42	41	5	5
35 tot 45 jaar	51	51	4	5
45 tot 55 jaar	66	58	3	5
55 jaar en ouder	67	54	4	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	10	6	-	4
Industrie	61	59	3	5
Bouwnijverheid	37	45	-	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	19	18	5	6
Horeca	5	3	-	4
Vervoer, opslag en communicatie	60	38	2	2
Zakelijke dienstverlening	58	46	4	8
Gezondheids- en welzijnszorg	69	83	4	4
Overige dienstverlening	43	39	7	6
Totaal	48	46	4	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.25 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een winstafhankelijke extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	12	3	6	5
Man	23	6	6	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	6	2	5	6
Midden (III+IV)	15	4	5	5
Hoog (V t/m VIII)	31	9	7	6
Onbekend	93	13	5	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	7	2	4	4
23 tot 35 jaar	20	6	6	6
35 tot 45 jaar	20	4	6	7
45 tot 55 jaar	17	3	5	-
55 jaar en ouder	16	5	6	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	5	1	3	-
Industrie	28	12	6	5
Bouwnijverheid	17	5	3	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	14	4	7	6
Horeca	1	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	25	2	3	-
Zakelijke dienstverlening	32	7	6	6
Gezondheids- en welzijnszorg	1	0	2	-
Overige dienstverlening	7	1	5	-
Totaal	18	4	6	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.26 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een overige extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	57	28	5	4
Man	48	23	5	4
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	63	26	4	3
Midden (III+IV)	50	25	5	4
Hoog (V t/m VIII)	60	35	7	6
Onbekend	14	9	4	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	20	17	4	3
23 tot 35 jaar	47	26	5	5
35 tot 45 jaar	55	28	5	4
45 tot 55 jaar	61	36	5	4
55 jaar en ouder	57	31	4	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	8	0	4	-
Industrie	62	32	5	3
Bouwnijverheid	47	24	2	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	24	8	6	5
Horeca	4	4	5	-
Vervoer, opslag en communicatie	41	24	3	3
Zakelijke dienstverlening	55	30	7	6
Gezondheids- en welzijnszorg	84	66	4	3
Overige dienstverlening	46	27	7	4
Totaal	53	25	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.27 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een winstafhankelijke extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	1	0	-	-
Man	2	0	-	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	1	0	-	-
Midden (III+IV)	2	0	-	-
Hoog (V t/m VIII)	0	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	0	0	-	-
23 tot 35 jaar	2	1	-	-
35 tot 45 jaar	2	1	-	-
45 tot 55 jaar	2	1	-	-
55 jaar en ouder	3	1	-	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	0	0	-	-
Industrie	13	0	-	-
Bouwnijverheid	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	3	1	-	-
Horeca	0	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	0	0	-	-
Zakelijke dienstverlening	1	0	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg	0	0	-	-
Overige dienstverlening	0	0	-	-
Totaal	2	0	-	-

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.28 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2006 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een overige extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	37	14	4	3
Man	15	7	2	3
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	24	8	4	4
Midden (III+IV)	34	15	4	2
Hoog (V t/m VIII)	28	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	9	5	5	5
23 tot 35 jaar	31	15	4	3
35 tot 45 jaar	46	20	4	-
45 tot 55 jaar	43	34	3	-
55 jaar en ouder	42	21	2	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	0	0	-	-
Industrie	18	11	-	-
Bouwnijverheid	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	3	2	-	-
Horeca	1	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	64	32	1	-
Zakelijke dienstverlening	60	6	3	-
Gezondheids- en welzijnszorg	78	84	4	3
Overige dienstverlening	18	6	3	-
Totaal	30	11	4	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.29 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	43	35	4	4
Midden (III+IV)	60	48	5	5
Hoog (V t/m VIII)	79	68	6	8
Onbekend	9	9	-	5
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	30	15	4	3
23 tot 35 jaar	56	41	5	5
35 tot 45 jaar	63	56	5	6
45 tot 55 jaar	65	59	5	5
55 jaar en ouder	62	58	5	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	11	11	-	2
Industrie	54	61	6	6
Bouwnijverheid	32	53	3	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	34	39	4	5
Horeca	5	6	3	4
Vervoer, opslag en communicatie	33	48	4	3
Zakelijke dienstverlening	53	44	7	8
Gezondheids- en welzijnszorg	91	90	4	4
Overige dienstverlening	37	46	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	8	13	5	5
Overige extra uitkeringen	47	48	4	5
Totaal	57	48	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.30 Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	63	61	36	6	5	4
Man	53	40	16	6	5	4
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	50	46	24	4	4	4
Midden (III+IV)	52	60	38	5	5	4
Hoog (V t/m VIII)	71	73	55	8	6	-
Onbekend	22	5	0	6	-	0
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	31	20	19	4	3	4
23 tot 35 jaar	49	51	28	6	5	6
35 tot 45 jaar	59	63	43	6	5	4
45 tot 55 jaar	61	67	42	5	5	5
55 jaar en ouder	64	61	34	5	5	4
Sectoren						
Landbouw en visserij	12	12	2	2	-	-
Industrie	62	56	17	6	5	6
Bouwnijverheid	53	38	14	2	3	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	46	29	22	5	4	3
Horeca	12	4	1	4	2	-
Vervoer, opslag en communicatie	53	41	14	4	3	4
Zakelijke dienstverlening	52	47	31	9	6	4
Gezondheids- en welzijnszorg	94	92	83	4	4	5
Overige dienstverlening	53	41	10	6	6	6
Extra uitkeringen						
Winstafhankelijke uitkeringen	15	7	1	5	5	4
Overige extra uitkeringen	49	53	29	4	4	4
Totaal	55	56	30	6	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.31 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	60	56	6	5
Man	42	49	5	6
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	53	38	4	4
Midden (III+IV)	52	54	6	5
Hoog (V t/m VIII)	72	71	7	7
Onbekend	0	11	-	6
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	25	22	3	4
23 tot 35 jaar	46	48	7	5
35 tot 45 jaar	56	59	5	5
45 tot 55 jaar	60	61	4	5
55 jaar en ouder	66	59	6	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	-	10	-	2
Industrie	56	60	5	6
Bouwnijverheid	51	51	-	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	30	37	6	5
Horeca	8	5	-	3
Vervoer, opslag en communicatie	21	44	-	4
Zakelijke dienstverlening	56	47	6	8
Gezondheids- en welzijnszorg	94	91	5	4
Overige dienstverlening	54	41	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	13	11	5	5
Overige extra uitkeringen	46	48	4	4
Totaal	50	52	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.32 Percentage werknemers met een extra uitkering en hoogte van de uitkering als percentage van het bruto jaarloon naar diverse achtergrondkenmerken (2002-2006)

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Geslacht						
Vrouw	50	57	56	5	5	5
Man	55	48	53	5	5	6
Arbeidsduur						
Voltijd	59	55	57	5	6	7
Deeltijd (> 12 uur)	51	56	57	5	5	5
Deeltijd (< 12 uur)	28	30	34	4	4	5
Etnische afkomst						
allochtoon	44	50	52	5	5	4
autochtoon	54	52	54	5	5	6
Contractvorm						
Regulier contract, onbepaalde duur	60	58	62	5	5	6
Regulier contract, bepaalde duur	37	40	29	4	4	4
Flexcontract, onbepaalde duur	31	35	31	4	3	4
Flexcontract, bepaalde duur	13	17	11	4	3	3

TABEL III.33 Verdeling van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse in procenten (bedrijfsleven, 2006)*

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
tot 23 jaar					
Laag (I+II)	Vrouw	76	22	3	100
	Mannen	79	19	2	100
Midden (III+IV)	Vrouw	55	40	4	100
	Mannen	67	30	3	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	-	-	-	-
	Mannen	-	-	-	-
23 tot 35 jaar					
Laag (I+II)	Vrouw	87	11	3	100
	Mannen	85	11	3	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	29	60	11	100
	Mannen	45	44	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	0	10	90	100
	Mannen	1	17	82	100
35 tot 45 jaar					
Laag (I+II)	Vrouwen	93	6	0	100
	Mannen	97	2	0	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	33	60	7	100
	Mannen	54	41	5	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	0	9	91	100
	Mannen	2	19	79	100
45 tot 55 jaar					
Laag (I+II)	Vrouwen	98	2	0	100
	Mannen	99	1	0	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	43	52	5	100
	Mannen	58	37	5	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	18	81	100
	Mannen	4	22	75	100
55 jaar en ouder					
Laag (I+II)	Vrouwen	98	2		100
	Mannen	95	4	1	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	42	53	5	100
	Mannen	66	30	3	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	4	22	74	100
	Mannen	8	25	67	100

* in de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

TABEL III.34 Verdeling van voltijders en deeltijders naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten (bedrijfsleven, 2006)*

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
tot 23 jaar					
Laag (I+II)	Voltijd	90	9	2	100
	Deeltijd	75	22	3	100
Midden (III+IV)	Voltijd	66	32	1	100
	Deeltijd	57	38	5	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	-	-	-	-
	Deeltijd	-	-	-	-
23 tot 35 jaar					
Laag (I+II)	Voltijd	94	5	1	100
	Deeltijd	82	14	4	100
Midden (III+IV)	Voltijd	40	48	12	100
	Deeltijd	33	58	10	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	0	16	83	100
	Deeltijd	1	8	91	100
35 tot 45 jaar					
Laag (I+II)	Voltijd	97	3	0	100
	Deeltijd	94	6	0	100
Midden (III+IV)	Voltijd	51	45	5	100
	Deeltijd	36	57	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	2	19	79	100
	Deeltijd	0	10	90	100
45 tot 55 jaar					
Laag (I+II)	Voltijd	99	1		100
	Deeltijd	98	2	0	100
Midden (III+IV)	Voltijd	58	39	4	100
	Deeltijd	45	49	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	3	22	74	100
	Deeltijd	1	16	82	100
55 jaar en ouder					
Laag (I+II)	Voltijd	98	2		100
	Deeltijd	96	3	1	100
Midden (III+IV)	Voltijd	63	33	4	100
	Deeltijd	50	46	4	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	9	25	66	100
	Deeltijd	2	22	76	100

* in de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

TABEL III.35 Verdeling van autochtone en allochtone werknemers naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten (bedrijfsleven, 2006)*

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Totaal
tot 23 jaar					
Laag (I+II)	Allochtonen	89	8	3	100
	Autochtonen	76	21	2	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	61	34	4	100
	Autochtonen	61	36	3	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-
	Autochtonen	-	-	-	-
23 tot 35 jaar					
Laag (I+II)	Allochtonen	94	5	1	100
	Autochtonen	84	12	4	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	45	40	14	100
	Autochtonen	36	53	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	1	12	88	100
	Autochtonen	1	14	85	100
35 tot 45 jaar					
Laag (I+II)	Allochtonen	99	0	0	100
	Autochtonen	93	6	0	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	68	28	4	100
	Autochtonen	42	52	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	3	6	92	100
	Autochtonen	1	17	82	100
45 tot 55 jaar					
Laag (I+II)	Allochtonen	98	2	0	100
	Autochtonen	98	2	0	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	67	31	2	100
	Autochtonen	50	45	5	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-
	Autochtonen	3	21	76	100
55 jaar en ouder					
Laag (I+II)	Allochtonen	100	0	-	-
	Autochtonen	96	4	1	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	60	32	8	100
	Autochtonen	56	39	4	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-
	Autochtonen	7	25	68	100

* in de tabel zijn werknemers van wie het opleidings- of functieniveau onbekend is niet opgenomen.

Tabel III.36 Verdeling allochtone en autochtone werknemers naar leeftijd, geslacht, opleiding en functieniveau, 1998-2006 (bedrijfsleven excl. uitzendbranche en directieleden, in procenten)*

		Totaal					23 tot 35 jaar					35 jaar en ouder				
		Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal
		Vrouw	Man	Vrouw	Man		Vrouw	Man	Vrouw	Man		Vrouw	Man			
Totaal 2006																
Functieniveau	Laag	36	29	20	11	16	28	32	21	17	20	45	27	19	7	14
	Midden	61	63	71	69	70	69	63	72	72	72	52	64	71	68	69
	Hoog	3	8	9	20	14	3	5	7	10	8	3	9	10	25	18
Opleiding	Laag	60	68	42	47	46	50	65	40	49	45	69	71	44	46	46
	Midden	32	20	44	32	37	38	23	46	34	40	26	18	43	31	36
	Hoog	9	12	13	21	17	12	13	14	16	15	6	11	13	23	18
Totaal 2004		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	46	38	22	14	19	39	41	23	21	23	53	36	22	10	16
	Midden	50	57	69	69	68	58	54	69	69	68	43	59	68	68	68
	Hoog	4	5	9	17	13	3	5	8	10	9	4	5	10	22	16
Opleiding	Laag	67	70	46	49	49	62	67	42	53	49	73	73	51	46	48
	Midden	24	22	39	33	35	28	24	44	31	37	20	22	36	34	34
	Hoog	9	8	14	18	16	10	9	14	15	14	7	5	13	20	17
Totaal 2002		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
functieniveau	Laag	46	31	22	13	18	44	34	22	20	22	48	28	22	8	15
	Midden	49	63	67	67	67	52	62	68	67	67	46	65	67	67	67
	Hoog	5	6	11	20	15	4	4	10	13	11	6	7	11	25	18
Opleiding	Laag	61	71	45	51	49	57	71	42	52	48	63	71	48	50	51
	Midden	30	21	38	28	33	34	21	41	30	35	27	20	35	27	30
	Hoog	9	8	17	21	18	8	8	17	17	17	10	9	16	23	19
Totaal 2000		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	35	30	21	10	16	34	35	23	16	21	38	23	18	6	11
	Midden	60	65	69	69	68	62	62	70	71	69	55	70	70	67	68
	Hoog	5	5	10	21	16	4	3	7	13	10	7	7	12	27	21

		Totaal					23 tot 35 jaar					35 jaar en ouder				
		Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal
		Vrouw	Man	Vrouw	Man		Vrouw	Man	Vrouw	Man		Vrouw	Man	Vrouw	Man	
				Vrouw	Man	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Vrouw
Opleiding	Laag	66	76	47	50	50	68	77	45	53	51	63	76	48	47	48
	Midden	25	17	39	29	33	23	16	41	29	33	28	16	37	29	32
	Hoog	10	8	14	21	17	10	7	13	17	15	9	9	15	24	20
Totaal 1998		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	56	36	24	11	18	53	39	24	16	22	60	32	24	8	15
	Midden	41	59	68	68	67	44	59	70	73	70	38	59	66	64	64
	Hoog	3	5	8	21	15	3	2	6	11	8	2	9	10	28	21
Opleiding	Laag	72	76	48	52	51	69	79	46	55	52	76	73	49	49	51
	Midden	21	15	38	27	31	23	15	41	28	33	17	15	34	26	29
	Hoog	7	8	15	21	18	8	6	13	16	14	7	12	16	24	21

*Werknemers voor wie het functieniveau onbekend is, zijn bij de verdeling naar functieniveau niet meegenomen. Hetzelfde geldt voor opleidingsniveau.

Tabel III.37 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers, 1998-2006
 berekend als: ((uurloon bovenste groep-uurloon onderste groep)/uurloon onderste groep)*100%

LTD-niveau	Allochtone vrouw	Allochtone man	Allochtone vrouw	Autochtone vrouw	Allochtone vrouw
	t.o.v.	t.o.v.	t.o.v.	t.o.v.	t.o.v.
	Autochtone vrouw	Autochtone man	Allochtone man	Autochtone man	Autochtone man
Totaal 2006	-16%	-20%	-16%	-20%	-33%
Tot 35 jaar	-8%	-12%	-5%	-9%	-16%
35 jaar en ouder	-17%	-21%	-20%	-23%	-36%
Totaal 2004	-12%	-23%	-9%	-19%	-29%
Tot 35 jaar	-6%	-10%	-4%	-8%	-14%
35 jaar en ouder	-15%	-27%	-11%	-23%	-34%
Totaal 2002	-12%	-21%	-10%	-20%	-29%
Tot 35 jaar	-11%	-12%	-6%	-8%	-18%
35 jaar en ouder	-11%	-23%	-12%	-24%	-32%
Totaal 2000	-12%	-25%	-9%	-23%	-32%
Tot 35 jaar	-10%	-17%	-6%	-13%	-22%
35 jaar en ouder	-11%	-27%	-9%	-25%	-33%
Totaal 1998	-18%	-26%	-18%	-25%	-39%
Tot 35 jaar	-16%	-16%	-14%	-14%	-28%
35 jaar en ouder	-19%	-27%	-20%	-27%	-41%

BIJLAGE IV

ONTWIKKELING GECORRIGEERDE BELONINGSVERSCHILLEN IN 2000-2006

In deze bijlage worden de schattingsresultaten van de regressieanalyses ten behoeve van de vergelijking in de tijd voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren gegeven.

In paragraaf IV.1 staan de tabellen met de schattingsresultaten van de regressieanalyses op de *totale populatie* ten behoeve van de vergelijking tussen 2000 en 2006 voor het bedrijfsleven (tabel IV.1) en de overheidssectoren (tabel IV.2).

In paragraaf IV.2 komen de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in verschillende *deelpopulaties* tussen 2000 en 2006 aan bod.

IV.1 Schattingsresultaten 2000-2006

Tabel IV.1 Gecorrigeerde beloningsverschillen in procenten (Bedrijfsleven, 2000-2006)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

MODEL JAAR	MB2002a				Sign. verschil(a)	MB2002 2006
	2000	2002	2004	2006		
<i>Verklarende variabelen (b)</i>						
Geslacht						
Vrouw	-7	-7	-7	-6	Ja	-7
Etnische afkomst						
Allochtoon	-5	-4	-5	-5	Nee	-5
Arbeidsduur						
Grote deeltijd (>=12uur)	-4	-6	-5	-4	Ja	-3
Kleine deeltijd (<12uur)	-4	-7	-4	-4	Nee	-3
Type arbeidscontract						
Contract voor bepaalde tijd						-5
Flexcontract voor onbepaalde tijd						-5
Flexcontract voor bepaalde tijd						-8
Leeftijd						
Tot 15 jaar	-109	-105	-107	-100	Ja	-100
16 jaar	-94	-92	-92	-91	Nee	-91
17 jaar	-82	-78	-79	-77	Nee	-76
18 jaar	-66	-62	-63	-62	Nee	-61
19 jaar	-49	-49	-48	-48	Nee	-47
20 jaar	-36	-33	-36	-35	Nee	-34
21 jaar	-25	-22	-24	-25	Nee	-24
22 jaar	-16	-16	-16	-16	Nee	-16
35 tot 45 jaar	8	9	10	11	Nee	11
45 tot 55 jaar	10	11	11	12	Ja	12
55 jaar of ouder	10	11	11	13	Ja	13
Dienstjaren						
1 dienstjaar	1	1	0*	2	Ja	0*
2 t/m 5 dienstjaren	3	3	3	4	Nee	1*
6 t/m 10 dienstjaren	7	7	7	7	Nee	3
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	9	10	Nee	6
21 dienstjaren of meer	11	10	12	11	Nee	7
Opleidingsniveau						
LBO+VO	5	4	2	5	Ja	5
MBO+MO	9	8	6	10	Ja	9
HBO	15	15	15	18	Ja	17
WO	23	26	27	26	Nee	26
Onbekend	9	4	5	7	Ja	7
Extra looncomponenten						
Extra looncomponenten	12	11	12	12	Nee	11
LTD-functieniveau (c)						
Functieniveau II	4	2	6	5	Nee	5
Functieniveau III-laag	7	7	6	6	Nee	6
Functieniveau III-hoog	8	8	7	10	Ja	10
Functieniveau IV	13	12	13	13	Nee	12
Functieniveau V	24	23	24	25	Nee	24
Functieniveau VI	27	21	22	28	Ja	27
Functieniveau VII en VIII	42	42	43	43	Nee	43
Onbekend	-100	-83	-95	-110	Ja	-107

Tabel IV.1 vervolg

MODEL JAAR	MB2002a				Sign. verschil(a)	MB2002 2006
	2000	2002	2004	2006		
Funciesoort						
Administratief	3	4	5	4	Ja	3
Automatisering	3	0*	2	-2	Ja	-1*
Commercieel	0*	3	-1*	1	Ja	2
Dienstverlenend/verzorgend	-2	-2	-2	-2	Nee	-1
Creatief	-1*	-3	3	-1*	Ja	0*
Bestuurlijk	10	15	12	11	Ja	10
Onbepaald	6	-17	-12	7	Ja	6
Economische sector						
Landbouw en visserij	-10	-5	-7	-10	Ja	-10
Industrie	-9	-4	-6	-5	Nee	-6
Handel	-15	-11	-11	-15	Ja	-16
Horeca	-9	-8	-9	-15	Ja	-15
Transport	-12	-10	-9	-13	Ja	-15
Zakelijke dienstverlening	-11	-6	-9	-12	Ja	-12
Gezondheids- en welzijnszorg	-9	-2	-3	-7	Ja	-6
Overige dienstverlening	-10	-7	-8	-11	Ja	-12
Grootteklasse						
Middenbedrijf	6	5	4	4	Nee	5
Grootbedrijf	7	9	9	9	Nee	7
Type werknemer						
Ondernemings-cao						12
AVV'ers	0*	1*	-2	-1	Nee	0*
niet-cao'ers	1	3	-2	2	Ja	
niet-cao'ers in cao-bedrijf						13
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf						2
Directieleden	21	18	11	15	Ja	18
Regio						
Noord	-4	-5	-5	-4	Ja	-4
Oost	-7	-4	0*	-3	Ja	-3
Zuid	-4	-6	-1	-5	Ja	-4
Toepassing salarisschalen						
Salarisschalen	1	0*	-3	-1	Ja	-1
(Constance)	3	2	2	2	Nee	2
Aangepaste R ²	0,80	0,78	0,78	0,79		0,79

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een 95% betrouwbaarheidsniveau.

(a) 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken. 'Nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

(b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, contract voor onbepaalde tijd (niet-flex), 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen extra looncomponenten, LTD-functieniveau I, technische functie, bouw, kleinbedrijf, bedrijfstak-cao (bij model MB2002a de cao'ers), west en geen salarisschalen.

(c) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Tabel IV.2 Gecorrigeerde beloningsverschillen in procenten (Overheidssectoren, 2000-2006)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

MODEL JAAR	MO2002				Sign Verskil(a)
	2000	2002	2004 [#]	2006	
<i>Verklarende variabelen (b)</i>					
Geslacht					
Vrouw	-3	-3	-3	-3	Nee
Arbeidsduur					
Grote deeltijd (>=12uur)	1	0*	0*	0*	Nee
Kleine deeltijd (<12uur)	1	-1	0*	0*	Nee
Leeftijd (c)					
16 jaar	-52	-39			
17 jaar	-63	-34		-15*	
18 jaar	-44	-27	-14	-11	Nee
19 jaar	-30	-22	-9	-7	Nee
20 jaar	-21	-14	-10	-8	Nee
21 jaar	-11	-13	-9	-10	Nee
22 jaar	-10	-10	-9	-9	Nee
35 tot 45 jaar	11	12	13	13	Ja
45 tot 55 jaar	14	16	18	18	Nee
55 jaar of ouder	15	16	19	19	Nee
Dienstjaren					
1 dienstjaar	2	1	1	1	Nee
2 t/m 5 dienstjaren	4	3	2	3	Ja
6 t/m 10 dienstjaren	8	7	5	4	Nee
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	6	7	Ja
21 dienstjaren of meer	9	7	2	7	Ja
Extra looncomponenten					
Extra looncomponenten	7	7	8	8	Ja
LTD-functieniveau (d)					
Functieniveau II	14	13	12	7	Ja
Functieniveau III	8	9	9	13	Ja
Functieniveau IV	12	12	13	12	Nee
Functieniveau V	25	26	25	27	Ja
Functieniveau VI	34	33	33	33	Nee
Functieniveau VII en VIII	38	37	37	36	Ja
Onbekend		-134			
Overheidssectoren					
Onderwijs	-9	-4	-5	-6	Ja
Rechterlijke macht	-1*	3	2	2	Nee
Defensie (e)	-8	-7			
(Constante)	3	2	2	2	
Aangepaste R ²	0,89	0,88	0,87	0,86	

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een 95% betrouwbaarheidsniveau.

- (a) 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken. 'Nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.
- (b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, voltijders, 23-35 jarigen, 0 dienstjaren, geen extraloon componenten, functieniveau I, rijk.
- (c) Voor de werknemers jonger dan 23 geldt dat de regressiecoëfficiënten significant zijn, maar ook zijn gebaseerd op kleine aantallen werknemers. De betrouwbaarheidsintervallen om deze parameters heen zijn breed. De precieze waarde van deze coëfficiënten kan dan ook onder of boven de geschatte waarde liggen. De gevonden waarde in 2000 voor 16-jarigen is bijvoorbeeld groter dan de gevonden waarde voor 17-jarigen (dit zou impliceren dat 16-jarigen, na correctie voor de invloed van overige variabelen, meer verdienen dan 17-jarigen), terwijl het niet aannemelijk is dat dit in de hele populatie zal gelden. Er is dus hoogstwaarschijnlijk sprake van steekproefeffecten.

- (d) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.
- (e) Het militair-personeel bij defensie is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren. (Voor 2006 geldt dat zowel het militair-personeel als het burgerpersoneel bij defensie buiten beschouwing is gelaten, omdat voor deze werknemers de variabele dienstjaren onbekend is.)
- (#) Deze resultaten over 2004 zijn opnieuw geschat/berekend (zie voor meer informatie paragraaf 3.6.3 op pagina 53).

IV.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties

Bedrijfsleven

In tabel IV.3 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor verschillende *deelpopulaties* voor de periode 2000-2006 weergegeven.

Tabel IV.3 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Bedrijfsleven, 2000-2006)

MODEL JAAR	ONGECORRIGEERD				GECORRIGEERD				Sign verschil(a)	MB2002 2006
	2000	2002	2004	2006	MB2002a					
Etnische afkomst										
Allochtoon	-9	-10	-9	-16	-6	-4	-5	-4	Nee	-4
Autochtoon	-24	-23	-22	-23	-7	-7	-7	-6	Ja	-7
Arbeidsduur										
Voltijd	-20	-18	-17	-20	-8	-9	-9	-9	Nee	-9
Grote deeltijd	3	-3	-2	-4	-3	-4	-4	-4	Nee	-4
Kleine deeltijd	15	16	7	7	-3	0*	-2	-1*	Nee	-1*
Leeftijd										
Tot 23 jaar	-3	-1	-5	-5	0*	0*	-3	-2	Nee	-2
23 tot 35 jaar	-10	-9	-6	-9	-6	-5	-5	-4	Ja	-4
35 tot 45 jaar	-22	-22	-21	-22	-8	-8	-9	-7	Ja	-7
45 tot 55 jaar	30	-29	-28	-28	-9	-10	-10	-9	Nee	-9
55 jaar en ouder	-33	-31	-27	-28	-6	-7	-5	-8	Ja	-9
Opleiding										
Laag (BO+LBO+VO)	-17	-15	-16	-15	-5	-6	-6	-6	Nee	-6
Midden (MBO+MO)	-19	-21	-20	-17	-6	-7	-8	-6	Ja	-6
Hoog (HBO+WO)	-28	-25	-25	-26	-9	-9	-9	-6	Ja	-6
LTD-functieniveau										
Laag	-6	-2	-4	0	-2	-2	-3	-3	Nee	-3
Midden	-10	-10	-13	-10	-6	-6	-8	-6	Ja	-6
Hoog	-24	-21	-20	-22	-11	-10	-11	-8	Ja	-8
Economische sectoren										
Landbouw en visserij	-14	-20	-20	-19	-4	-8	-8	-7	Nee	-7
Industrie	-22	-22	-21	-19	-6	-7	-8	-7	Nee	-7
Bouw	-16	-17	-11	-19	-13	-9	-11	-14	Nee	-14
Handel	-30	-28	-28	-28	-6	-9	-8	-7	Ja	-7
Horeca	-22	-11	-17	-9	-3	-4	-5	-3	Nee	-3
Transport	-20	-13	-21	-20	-7	-5	-9	-6	Nee	-6
Zakelijke dienstverlening	-28	-31	-26	-29	-7	-8	-6	-7	Nee	-7
Gezondheids- en welzijnszorg	-29	-25	-23	-25	-6	-5	-6	-3	Ja	-3
Overige dienstverlening	-25	-22	-24	-17	-7	-3	-5	-3	Nee	-3
Grootteklasse										
Kleinbedrijf	-26	-29	-25	-26	-9	-7	-10	-7	Ja	-8
Middenbedrijf	-24	-21	-24	-22	-9	-7	-8	-7	Nee	-7
Grootbedrijf	-22	-21	-20	-24	-5	-6	-6	-5	Nee	-5
Totaal	-23	-22	-21	-23	-7	-7	-7	-6	Ja	-7

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een 95% betrouwbaarheidsniveau.

(a) 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken. 'Nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

In de tabel is eveneens aangegeven of de beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar verschillen. Als verschillen niet significant zijn, is de kans te groot dat deze door toeval zijn veroorzaakt. In deze gevallen kan niet geconcludeerd worden dat er van een stijging of een daling sprake is. De ontwikkeling in de tijd van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt geanalyseerd met de resultaten van een aangepast *model 2002* (MB2002a: zonder de dummy's voor de verschillende soorten arbeidscontract) voor de periode 2000-2006. Het niveau van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt bepaald aan de hand van de resultaten van de schatting van het *model 2002* (MB2002) zoals in hoofdstuk 3 is besproken.

Overheidssectoren

In tabel IV.4 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen voor verschillende *deelpopulaties* voor de periode 2000-2006 weergegeven. In de laatste kolom is aangegeven of de beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar verschillen of niet. De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn geschat met behulp van het *model 2002* (MO2002) voor de overheidssectoren.

Tabel IV.4 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Overheidssectoren, 2000-2006)

MODEL JAAR	ONGECORRIGEERD				GECORRIGEERD				Sign verschil(a)
	2000	2002	2004 [#]	2006	MO2002				
	2000	2002	2004 [#]	2006	2000	2002	2004 [#]	2006	
Arbeidsduur									
Voltijd	-14	-15	-12	-13	-3	-3	-3	-3	Nee
Grote deeltijd	-15	-13	-13	-10	-2	-3	-2	-2	Nee
Kleine deeltijd	-24	-26	-19	-15	-4	-4	-3	-4	Nee
Leeftijd									
Tot 23 jaar	24	12	9	11	1*	1	-1*	-1*	Nee
23 tot 35 jaar	-2	-3	-2	-2	-2	-2	-2	-1	Nee
35 tot 45 jaar	-12	-12	-8	-9	-2	-3	-3	-2	Nee
45 tot 55 jaar	-16	-15	-12	-13	-3	-4	-3	-3	Ja
55 jaar en ouder	-17	-18	-16	-14	-2	-3	-3	-3	Nee
LTD-functieniveau									
Laag	-3	-4	-10	-6	-1	-2	-1*	-3	Nee
Midden	-8	-10	-6	-7	-2	-2	-1	-2	Nee
Hoog	-18	-17	-17	-18	-3	-3	-3	-2	Ja
Overheidssectoren									
Rijk	-19	-19	-16	-17	-3	-3	-3	-3	Nee
Onderwijs	-18	-18	-16	-15	-3	-4	-4	-4	Ja
Rechterlijke macht	-15	-15	-13	-14	-3	-3	-3	-3	Nee
Defensie burgerpersoneel (b)	-12	-13	--	--	-1	-2	--	--	--
Totaal	-15	-14	-11	-12	-3	-3	-3	-3	Nee

* Niet significant (er is geen sprake van een meetbaar effect) op een 95% betrouwbaarheidsniveau.

(a) 'Ja' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2004 en 2006 significant van elkaar afwijken. 'Nee' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

(b) Het militair-personeel bij defensie is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren. Voor de vergelijkbaarheid zijn bij de ongecorrigeerde beloningsverschillen in deze tabel dan ook het militair-personeel weggelaten. (Voor 2006 geldt dat zowel het militair-personeel als het burgerpersoneel bij defensie buiten beschouwing is gelaten, omdat voor deze werknemers de variabele dienstjaren onbekend is).

([#]) Deze resultaten over 2004 zijn opnieuw geschat/berekend (zie voor meer informatie paragraaf 3.6.3 op pagina 53).

