

**Arbeidsinspectie**

Centraal Kantoor  
Afdeling Monitoring en  
Beleidsinformatie

## **De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000**

*Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit  
tussen  
mannen en vrouwen,  
voltijders en deeltijders,  
autochtonen en allochtonen*

SEPTEMBER 2002

drs. Ö. Erdem  
drs. I.M.J. Pieters  
drs. P.M. Venema



**INHOUDSOPGAVE****BLZ.**

SAMENVATTING	I t/m VI
1 INLEIDING	1
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	9
2.2.3 Autochtonen en allochtonen	11
2.3 Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren	14
2.3.1 Mannen en vrouwen	14
2.3.2 Voltijders en deeltijders	16
3 BELONINGSVERSCHILLEN	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	25
3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren	27
3.3.1 Mannen en vrouwen	27
3.3.2 Voltijders en deeltijders	28
3.4 Gecorrigeerde beloningsverschillen	31
3.4.1 Inleiding	31
3.4.2 De techniek van de multiële regressieanalyse	31
3.4.3 Uitkomsten van de multiële regressieanalyse	32
3.5 Decompositie van de beloningsverschillen	37
3.6 Ontwikkelingen in de tijd	39
3.6.1 Inleiding	39
3.6.2 (On)gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 1993-2000	40
3.6.3 (On)gecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren in 1998 en 2000	44
4 ANDERE VERSCHILLEN TUSSEN DE WERKNEMERSCATEGORIEËN	47
4.1 Inleiding	47
4.2 Vrouwen en mannen	47
4.2.1 Mobiliteit	47
4.2.1.1 Externe mobiliteit	47
4.2.1.2 Interne mobiliteit	49
4.2.2 Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau	51
4.2.3 Extra uitkeringen	51

4.2.4	Vergelijking met 1998	52
4.3	Voltijders en deeltijders	53
4.3.1	Mobiliteit	53
4.3.1.1	Externe mobiliteit	53
4.3.1.2	Interne mobiliteit	55
4.3.2	Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau	56
4.3.3	Extra uitkeringen	57
4.4	Autochtonen en allochtonen	58
4.4.1	Mobiliteit	58
4.4.1.1	Externe mobiliteit	58
4.4.1.2	Interne mobiliteit	60
4.4.2	Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau	62
4.4.3	Extra uitkeringen	62
4.4.4	Vergelijking met 1998	64

## BIJLAGEN

Bijlage I	Methode van onderzoek	1
	I.1 Verantwoording van de steekproef	1
	I.2 Gegevensverzameling	5
Bijlage II	Gehanteerde indelingen en begrippenlijst	7
	II.1 Gehanteerde indelingen	7
	II.2 Begrippenlijst	12
Bijlage III	Tabellen	15
	III.1` Verdeling en gemiddelde bruto uurlonen van de werknemerscategorieën	17
	III.2 Andere verschillen tussen de werknemerscategorieën 1998	38
Bijlage IV	Multipele regressieanalyse	51
	IV.1 Toelichting op de multipele regressieanalyse	51
	IV.2 De resultaten van de beloningsfuncties (gecorrigeerde beloningsverschillen)	54
	IV.3 Vergelijking resultaten van multipele regressieanalyses 1998 en 2000 (oud model)	65





## **SAMENVATTING**

### **Inleiding**

Dit rapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, tussen voltijders en deeltijders evenals tussen autochtonen en allochtonen<sup>1</sup> in 2000. Voorts komen ook de verschillen aanbod 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 boven op het periodieke (maand)loon.

Onder beloning wordt in dit rapport verstaan het bruto-uurloon, dit is het maandsalaris gedeeld door het aantal gewerkte uren per maand. De veelal één à tweemaal per jaar uitgekeerde extra uitkeringen maken geen deel uit van het gehanteerde loonbegrip.

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, arbeidsduur, etnische afkomst, opleidingsniveau, functieniveau, functiesoort en bedrijven waar werknemers werkzaam zijn (bedrijfsomvang, economische sector). Door deze verschillen nemen vrouwen ten opzichte van mannen, deeltijders ten opzichte van voltijders en allochtonen ten opzichte van autochtonen een andere positie 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 van werknemers). Voorts kan er sprake zijn van een wat te grove meting en indeling bij enkele achtergrondkenmerken. Tevens kan er sprake zijn van enige beloningsdiscriminatie.

### **Gebruikte gegevensbestanden**

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO) in 2000 van de Arbeidsinspectie. Het AVO-onderzoek is een representatief onderzoek dat jaarlijks 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 Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht. Daartoe zijn in 1875 bedrijven in het bedrijfsleven van ruim 50.000 werknemers gegevens verzameld over verdiende lonen en de wekelijkse arbeidsduur. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren de gegevens verzameld van 86.500 werknemers. Voor de overheidssectoren zijn in tegenstelling tot het bedrijfsleven onder andere geen gegevens beschikbaar over etnische afkomst en opleidingsniveau.

---

<sup>1</sup> Bij de indeling naar etnische afkomst is aangesloten bij het begrip allochtoon zoals dat geldt in de Wet Samen. In hoofdstuk 1 is de definitie van allochtoon opgenomen.

## **Verschillen tussen mannen en vrouwen**

### *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven*

Vrouwen verdienen in het bedrijfsleven 23% minder dan mannen. Voor een deel is dit beloningsverschil toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen.

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen in het bedrijfsleven over het algemeen jonger, lager opgeleid en werken ze vaker in deeltijdbanen en tegen een lager bruto uurloon. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau. Vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven behorende tot de sectoren 'Gezondheids- en welzijnszorg' en 'Overige dienstverlening'. Voorts werken ze vaker in bedrijven in het westen van het land, in bedrijven behorende tot het klein- en grootbedrijf (bedrijven tot 10 werknemers en bedrijven met meer dan 100 werknemers) en in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast.

Als het hierboven genoemde (ongecorrigeerde) beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen dan resteert een *gecorrigeerd beloningsverschil* van 5%. 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. zijn gelijk, dan verdienen vrouwen 5% minder dan mannen. 18 procentpunt van het (ongecorrigeerde) beloningsverschil hangt dus samen met de verschillen in de achtergrondkenmerken waarvoor is gecorrigeerd.

In de periode 1996 – 2000 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen gelijk gebleven.

### *Andere verschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven*

#### *Mobiliteit*

Het aantal werkende vrouwen nam in 2000 sterker toe dan het aantal mannen. Ook is zowel de in- als de uitstroom (externe mobiliteit) van vrouwen in 2000 groter dan die mannen. 24% van het totale aantal vrouwen in loondienst van bedrijven in oktober 2000 is in het daaraan voorafgaande jaar bij een bedrijf in dienst getreden tegenover 18% van de mannen. Van het aantal vrouwen in loondienst van bedrijven in oktober 1999 heeft een jaar later 20% het bedrijf verlaten, tegen 17% van de mannen. Voor de externe mobiliteit geldt dat mannen vaker dan vrouwen van werkgever wisselen.

De interne doorstroming naar een andere baan is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Van de vrouwen is gemiddeld 4% doorgestroomd naar een andere baan tegenover 5% van de mannen. Bij mannen is naar verhouding iets vaker sprake van promotie: 89% van de mannen die intern doorstromen maken promotie tegen 82% van de vrouwen.

#### *Opleiding in relatie tot functieniveau*

Over het algemeen hebben vrouwen op hetzelfde functieniveau gemiddeld genomen een iets hogere opleiding genoten dan mannen. Op de hoogste functieniveaus heeft ruim 80% van de vrouwen tegen 70% van de mannen een hogere opleiding genoten.



### *Extra uitkeringen*

Vrouwen ontvangen minder vaak dan mannen een extra uitkering. Van de vrouwen ontvangt gemiddeld 25% een extra uitkering tegenover 35% van de mannen. De extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon is voor mannen en de vrouwen nagenoeg gelijk (8% voor mannen en 9% voor vrouwen).

Ook voor de hiervoor vermelde ‘andere verschillen’ tussen mannen en vrouwen geldt dat deze voor een deel samenhangen met de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen.

### *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren*

In de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht verdienen vrouwen gemiddeld 15% minder dan mannen. Ook hier is het beloningsverschil voor een 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 deeltijdbanen en tegen een lager bruto-uurloon. Ze werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak leidinggevende functies. Voorts ontvangen vrouwen minder vaak overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon.

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren is in 2000 3%. Ten opzichte van 1998 is dit verschil met 1 procentpunt afgenomen.

## **Verschillen tussen voltijders en deeltijders**

### *Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven*

Deeltijders die 12 uur per week of meer werken (grote deeltijders) verdienen 22% minder dan voltijders. Kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) verdienen 46% minder dan voltijders. Ook hier zijn de beloningsverschillen toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen voltijders en deeltijders.

Deeltijdbanen worden vooral bezet door vrouwen. Jeugdige werknemers niet ouder dan 23 jaar zijn relatief oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld ook minder dienstjaren dan voltijders. Voorts zijn deeltijders lager opgeleid dan voltijders en is ook hun bruto-uurloon lager.

Deeltijders vervullen ook vaker een functie van laag niveau dan voltijders. Het aandeel werknemers met een functie van laag niveau is binnen de groep kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) groter dan binnen de groep grote deeltijders (meer dan 12 uur). Deeltijders hebben relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie.

Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven in de sector ‘Handel’. Grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers in de sector ‘Gezondheids- en welzijnszorg’. In de sectoren ‘Industrie’, ‘Bouwnijverheid’ en ‘Transport’ werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken grote deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast, terwijl kleine deeltijders relatief vaak werken in bedrijven waar geen salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast.

Na correctie voor de bovengenoemde verschillen tussen voltijders en deeltijders verdienen in het bedrijfsleven grote deeltijders in 2000 5% minder dan voltijders. Kleine deeltijders verdienen ten opzichte van de voltijders 11% minder.

*Andere verschillen tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven*

*Mobiliteit*

Het aantal deeltijders nam in 2000 sterker toe dan het aantal voltijders. Ook de in- en uitstroom van deeltijders is groter dan van voltijders. 18% van het totale aantal voltijders in loondienst van bedrijven in oktober 2000 is ingestroomd tegenover 23% van de grote deeltijders (werknemers die 12 uur of meer werken) en 38% van de kleine deeltijders (minder dan 12 uur). Van het aantal voltijders in loondienst van bedrijven in oktober 1999 is 16% een jaar later het bedrijf uitgestroomd, tegen 19% van de grote en 34% van de kleine deeltijders. Voor de externe mobiliteit geldt dat voltijders vaker van werkgever veranderen dan deeltijders.

Ook de interne doorstroming naar een andere baan is voor voltijders hoger dan voor deeltijders. Van de voltijders stroomt gemiddeld 6% door naar een andere baan binnen het bedrijf tegenover 3% van de grote en 1% van de kleine deeltijders. Bij voltijders is tevens vaker sprake van promotie dan bij deeltijders: 89% van de voltijders die intern doorstromen maken promotie tegenover 77% van de grote en kleine deeltijders.

*Opleiding in relatie tot functieniveau*

Deeltijders hebben op hetzelfde functieniveau over het algemeen een hogere opleiding genoten dan voltijders. Op de hoogste functieniveaus heeft circa 70% van de voltijders tegen bijna 90% van de deeltijders een hogere opleiding genoten.

*Extra uitkeringen*

Deeltijders ontvangen minder vaak dan voltijders een extra uitkering bovenop hun bruto loon. Van de voltijders ontvangt gemiddeld 38% een extra uitkering tegenover 21% van de grote en 5% van de kleine deeltijders. De extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon is voor voltijders en grote deeltijders nagenoeg gelijk (8% voor voltijders en 7% voor de grote deeltijders), de kleine deeltijders ontvangen een lagere extra uitkering (3%).

Ook voor de hiervoor vermelde ‘andere verschillen’ tussen voltijders en deeltijders geldt dat deze voor een deel samenhangen met verschillen in achtergrondkenmerken.

*Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren*

Grote deeltijders verdienen in de overheidssectoren 7% minder dan voltijders en kleine deeltijders verdienen 11% minder.

Ook hier zijn er verschillen in de posities tussen voltijders en deeltijders. Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders vaker vrouw dan man. Ten opzichte van de voltijders zijn deeltijders relatief vaak ouder dan 35 jaar. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in leidinggevende functies van hoog niveau, terwijl juist meer deeltijders werken in een hoge niet-leidinggevende functie. De deeltijders bij de overheid werken vooral in de sector ‘Onderwijs’ en sporadisch in de sector ‘Defensie’. Voorts hebben deeltijders minder vaak overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon.

Gecorrigeerd voor de verschillen in posities verdienen in de overheidssectoren zowel de grote als de kleine deeltijders 1% minder dan de voltijders.

### **Verschillen tussen autochtonen en allochtonen**

#### *Beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven*

Allochtonen verdienen in het bedrijfsleven 22% minder dan autochtonen. Ook hier wordt het beloningsverschil voor een deel verklaard uit de verschillen in posities.

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen jonger en lager opgeleid. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen ook vaker een functie van laag niveau dan autochtonen. Allochtonen werken vaker dan autochtonen in de sectoren 'Horeca' en 'Industrie' en minder vaak in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Transport' en 'Zakelijke dienstverlening'. Voorts werken ze relatief vaak in bedrijven in het westen van het land en in bedrijven behorende tot het midden en grootbedrijf.

Gecorrigeerd voor de verschillen in de posities verdienen allochtone werknemers in het bedrijfsleven gemiddeld 4% minder dan hun autochtone collega's.

#### *Andere verschillen tussen allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven*

##### *Mobiliteit*

Het aantal allochtonen nam in 2000 sterker toe dan het aantal autochtonen. Zowel de in- als uitstroom van allochtonen is groter dan van autochtonen. 29% van het totale aantal allochtonen in loondienst van bedrijven in oktober 2000 is in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd tegen 18% van de autochtonen. Van het aantal allochtonen in loondienst van bedrijven in oktober 1999 heeft een jaar later 23% het bedrijf verlaten, tegen 20 van de autochtonen. Voor de externe mobiliteit geldt dat autochtonen vaker van werkgever wisselen dan allochtonen.

De interne doorstroming naar een andere baan is voor autochtonen en allochtonen gelijk. 5% van zowel de allochtonen als de autochtonen is doorgestroomd naar een andere baan. Bij de autochtonen is naar verhouding wel iets vaker sprake van promotie: 87% van de autochtonen die intern doorstromen maken promotie tegenover 78% van de allochtonen.

##### *Opleiding in relatie tot functieniveau*

Voor functies van een laag niveau zijn er nagenoeg geen verschillen tussen de allochtonen en autochtonen naar opleidingsniveau. Voor functies van middelbaar niveau hebben autochtonen ten opzichte van de allochtonen gemiddeld een hogere opleiding hebben genoten. Ruim 40% van de autochtonen heeft op dat niveau een middelbare of hogere opleiding gevolgd tegen bijna 30% van de allochtonen. Voor de functies van hoog niveau hebben allochtonen vaker een hogere opleiding genoten dan de autochtonen.

*Extra uitkeringen*

Allochtonen en autochtonen ontvangen nagenoeg even vaak een extra uitkering bovenop hun bruto loon (29% van de allochtonen en 31% van de autochtonen. Ook de extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon is nagenoeg gelijk (9% voor de allochtonen en 8% voor de autochtonen).

Ook voor de hiervoor vermelde ‘andere verschillen’ tussen allochtonen en autochtonen geldt dat deze voor een deel samenhangen met de verschillen in achtergrondkenmerken.





## 1 INLEIDING

Dit rapport beschrijft de verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken evenals de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers in het arbeidsproces in 2000. Gekeken is naar de verschillen bij indeling naar geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst. Bij de indeling naar etnische afkomst is aangesloten bij het begrip allochtoon zoals dat geldt in de Wet Samen<sup>2</sup>.

### Doel

Het onderzoek richt zich in hoofdlijnen op de volgende onderdelen:

Verschillen tussen de profielschetsen van mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders en autochtonen en allochtonen naar persoons-, functie- en bedrijfskenmerken;

Het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen de hiervoor genoemde groepen werknemers;

Het voor verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken gecorrigeerde beloningsverschil tussen de hiervoor genoemde groepen werknemers;

Voorts is voor de genoemde groepen werknemers aandacht besteed aan de mogelijke relatie tussen opleiding en functieniveau evenals aan verschillen in extra uitkeringen en mobiliteit.

### Gegevens

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie<sup>3</sup>.

Het AVO-onderzoek wordt jaarlijks gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden.

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 beloningsgegevens die uit de loonadministraties afkomstig zijn, zijn ook bedrijfskenmerken van het bedrijf waar de werknemers werkzaam zijn en functie- en persoonskenmerken van de werknemer in het onderzoek opgenomen.

Voorts zijn voor de vier overheidssectoren Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht gegevensbestanden beschikbaar gesteld.

Ten opzichte van het bedrijfsleven zijn voor de overheidssectoren de functie- en persoonskenmerken opleiding, functiesoort en allochtone afkomst onbekend<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Voor een beschrijving van de opzet van het onderzoek zie: *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2000, een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar ontwikkelingen in de bruto-uurlonen, extra uitkeringen en afdrachtverminderingen, Arbeidsinspectie 2002.*

<sup>4</sup> Voor het militairpersoneel van de sector Defensie is ook het aantal dienstjaren onbekend.

## Geïntegreerde aanpak

Het rapport sluit aan bij eerder verschenen rapporten van de Arbeidsinspectie over verschillen in de posities in het arbeidsproces. In de rapporten werden verschillende populaties, verschillende indelingen van variabelen en verschillende modellen gebruikt.

In dit rapport worden de arbeidsmarktposities beschreven van mannen en vrouwen, van autochtonen en allochtonen evenals van 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.

### *Populatieafbakening*

De gegevensbestanden bevatten de laatste jaren meer waarnemingen voor jeugdige werknemers, werknemers in de hogere functieniveaus en directieleden. Deze werknemers zijn daarom in afwijking van de voorgaande rapporten in de analyses voor zowel het bedrijfsleven als de overheidssectoren meegenomen. De in dit rapport gepresenteerde cijfers hebben betrekking op alle werknemers in het bedrijfsleven en alle werknemers werkzaam in de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren.

### *Extra variabelen*

Ten behoeve van dit onderzoek zijn in het AVO-onderzoek twee extra variabelen opgenomen, te weten het al dan niet toepassen van een functiewaarderingssysteem door bedrijven en het al dan niet toepassen van een beloningssysteem met salarisschalen. De achterliggende gedachte hiervan is dat deze variabelen mogelijk een bijdrage leveren aan het verklaren van de beloningsverschillen tussen verschillende categorieën. Voorts zijn twee extra variabelen gebruikt waarover al gegevens werden verzameld, te weten regio waarin het bedrijf is gevestigd en type werknemer (CAO'er, AVV'er, niet-CAO'er en directielid).

Mede door de hiervoor genoemde wijzigingen is het mogelijk dat het beloningsverschil tussen werknemers meer wordt verklaard dan in de voorgaande rapporten. Tegelijkertijd wordt er ook een breuk veroorzaakt met de gepubliceerde informatie over de beloningsverschillen in voorgaande jaren. Teneinde deze kloof te overbruggen zijn in dit rapport ook resultaten over 2000 opgenomen die een goede vergelijking mogelijk maken met de voorgaande rapportages. Er is verder gekozen in het rapport afzonderlijk over het bedrijfsleven en de overheid te rapporteren, omdat zoals eerder hiervoor al is vermeld het aantal functie- en persoonskenmerken voor de overheid beperkter is dan voor het bedrijfsleven<sup>5</sup>.

## Indeling van het rapport

De indeling van dit rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 bevat de profielschets voor de groepen werknemers naar persoons-, functie- en bedrijfskenmerken. Hoofdstuk 3 gaat over de beloningsverschillen tussen categorieën werknemers. In paragraaf 3.2 en 3.3 wordt nader ingegaan op de *ongecorrigeerde beloningsverschillen* in het bedrijfsleven respectievelijk de overheidssectoren. Paragraaf 3.4 laat zien wat de beloningsverschillen zijn, als rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers. In paragraaf 3.5 wordt met behulp van de decompositieanalyse het verklaarde deel van het *ongecorrigeerde*

---

<sup>5</sup> De variabele allochtone afkomst ontbreekt voor de overheid. De verschillen in persoons- en functiekenmerken beloning tussen groepen werknemers in het arbeidsproces in 2000 beperkt zich voor de overheid daarom tot de verschillen tussen vrouwen en mannen en tussen voltijders en deeltijders.



*beloningsverschil* beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 3.6, waarin ingegaan wordt op het (on)gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de periode 1993-2000.

Hoofdstuk 4 gaat in op andere verschillen tussen categorieën werknemers. Gekeken wordt naar verschillen in mobiliteit, verschillen in de relatie tussen opleiding en LTD-functieniveau en verschillen in extra uitkeringen.

Bijlage I bevat de methode van onderzoek. Bijlage II geeft een toelichting op gehanteerde begrippen en indelingen. Bijlage III bevat tabellen met gedetailleerd cijfermateriaal en bijlage IV ten slotte geeft een toelichting op de techniek waarmee de gecorrigeerde beloningsverschillen zijn bepaald, de zogenaamde multi-pele regressieanalyse en geeft tevens de uitkomsten van de regressieanalyse weer.



## 2 PROFIELVERSCHILLEN

### 2.1 Inleiding

Verschillen in beloning tussen groepen werknemers zijn 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 ingegaan worden op de verschillen in samenstelling

Op basis van het jaarlijkse AVO-onderzoek is het mogelijk om voor groepen werknemers de samenstelling naar diverse persoons-, functie- en overige (bedrijfs-) kenmerken in kaart te brengen en een profielschets te maken. Het AVO-onderzoek bevat gegevens over de persoonskenmerken geslacht, arbeidsduur, etnische afkomst, leeftijd, aantal dienstjaren bij de huidige werkgever en opleidingsniveau. Voorts worden de werknemers ingedeeld naar bruto-uurloon en bruto-jaarloon. Deze twee variabelen geven informatie over de samenstelling van de groepen werknemers, maar zijn geen variabelen die de loonverschillen tussen werknemers verklaren<sup>6</sup>. 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 functiewaarderings- en / of een beloningssysteem met salarisschalen.

In de hierna volgende paragrafen is bij indeling naar geslacht, naar arbeidsduur en naar etnische afkomst steeds voor het bedrijfsleven en de overheid afzonderlijk de verschillen in het profiel van de groepen werknemers weergegeven. Tabel III.1 t/m tabel III.3 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 2000 58% van de werknemers man en 42% vrouw<sup>7</sup>. Uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar achtergrondkenmerken vallen de volgende verschillen tussen de profielen van mannen en vrouwen op:

---

<sup>6</sup> In hoofdstuk 3 worden de twee variabelen dan ook niet gebruikt als verklarende variabelen.

<sup>7</sup> In feite gaat het hier om banen van werknemers. Volgens Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is in december 2000 57% van de werknemers man en 43% vrouw. Zie CBS, Sociaal Economische maandstatistiek, december 2001).

### **Verschillen tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven)**

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werken ze vaker in deeltijd en tegen een lager bruto uurloon. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau.

Vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven behorende tot de sectoren 'Gezondheids- en welzijnszorg' en 'Overige dienstverlening', in bedrijven in het westen van het land, in bedrijven behorende tot het klein- en grootbedrijf en in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingsysteem wordt toegepast.

Voorts ontvangen vrouwen minder vaak overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon evenals minder vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon.

Per achtergrondkenmerk vallen de volgende verschillen tussen mannen en vrouwen op:

#### *Persoonskenmerken*

- vrouwen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Vijf op de tien vrouwen is jonger dan 35 jaar tegen vier op de tien mannen. Echter twee op de tien vrouwen tegen drie op de tien mannen is 45 jaar of ouder;
- vrouwen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Twee op de tien vrouwen tegen drie op de tien mannen heeft meer dan 10 dienstjaren bij de huidige werkgever. Vier op de tien vrouwen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever tegen drie op de tien mannen;
- vrouwen werken vaker in deeltijd<sup>8</sup>. Vrouwen hebben vijf keer zo vaak een deeltijd baan als mannen, namelijk 67% van de vrouwen en 13% van de mannen heeft een deeltijd baan;
- vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen. 20% van de werkende vrouwen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 11% van de mannen. Daarentegen hebben mannen vaker een lager beroepsopleiding (33%) en vaker een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding (19%) dan vrouwen (respectievelijk 19% en 14%);
- het aandeel alloctonen onder mannen en vrouwen nagenoeg gelijk is (circa 6%);
- vrouwen hebben vaker een laag bruto-uurloon dan mannen. 27% van de vrouwen heeft een bruto-uurloon van maximaal 115% WML (wettelijk minimumloon) tegen 11% van de mannen. Mannen hebben twee keer zo vaak een bruto-uurloon van meer dan 200% WML dan vrouwen (respectievelijk 40% en 20%);
- vrouwen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon. Acht op de tien vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modale inkomen (f. 55.000 in 2000) tegen vier op de tien mannen;

---

<sup>8</sup> Werknemers werken in deeltijd indien 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.

### *Functiekenmerken*

- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau. Een op de vijf vrouwen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van een op de tien van de mannen. In de drie laagste onderscheiden niveaus zit 45% van de vrouwen en bijna 30% van de mannen. In de hogere functies komen juist vaker mannen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 2% van de vrouwen en 6% van de mannen;
- vrouwen zijn vaker werkzaam in verzorgende en dienstverlenende (45% van de vrouwen en 23% van de mannen) en administratieve functies (respectievelijk 23% en 8%), terwijl mannen vaker werkzaam zijn in technische handarbeidfuncties (7% van de vrouwen en 38% van de mannen) en in bestuursfuncties (respectievelijk 4% en 12%);

### *Overige (bedrijfs-)kenmerken*

- vrouwen zijn vaker werkzaam in de sectoren 'Gezondheids- en welzijnszorg' (29% van de vrouwen en 5% mannen) en 'Overige dienstverlening' (respectievelijk 7% en 4%); Mannen werken vaker in de sectoren 'Industrie en delfstoffenwinning' (9% van de vrouwen en 23% van de mannen), 'Bouwnijverheid' (respectievelijk 1% en 11%) en 'Vervoer, opslag en communicatie (respectievelijk 5% en 9%)';
- vrouwen werken relatief vaak in kleine bedrijven met één tot tien werknemers of in grotere bedrijven met 100 en meer werknemers. In middelgrote bedrijven met 10 tot 100 werknemers werkt circa een op de vier vrouwen tegen een op de drie mannen;
- vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven waar een salarisschaal en/of functie-waarderingssysteem wordt toegepast (65% van de vrouwen en 56% van de mannen);
- vrouwen ontvangen minder vaak dan mannen overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon en extra uitkeringen bovenop het periodieke loon (21% van de vrouwen en 26% van de mannen hebben overig periodiek loon en 47% van de vrouwen en 27% van de mannen hebben een extra uitkering);
- vrouwen zijn relatief iets vaker dan mannen werkzaam in bedrijven in het westen van het land (respectievelijk 52% en 47%).

### *Leeftijdscategorieën<sup>9</sup>*

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen mannen en vrouwen naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.1 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien<sup>10</sup>.

Uit de tabel blijkt dat voor de verschillende leeftijdscategorieën:

- vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Vrouwen tot 23 jaar en vrouwen ouder dan 35 jaar werken vaker in deeltijd dan vrouwen tussen 23-35 jaar. Mannen jonger dan 23 jaar werken beduidend vaker in deeltijd dan mannen ouder dan 23 jaar. Het gaat hier vooral om werknemers die naast een studie een deeltijdbaan hebben;
- de verdelingen van mannen en vrouwen naar etnische afkomst nagenoeg aan elkaar gelijk zijn;
- vrouwen relatief vaker in functies van laag niveau werken dan mannen. Vrouwen werken echter minder vaak dan mannen in functies van hoog niveau, het verschil neemt toe met de leeftijd.

---

<sup>9</sup> De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

<sup>10</sup> De (totale) verdelingen naar kenmerken over alle leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.1.

- vrouwen en mannen tussen de 23 en 35 jaar nagenoeg even vaak een hogere opleiding hebben afgerond. Vanaf 35 jaar hebben mannen relatief vaker dan vrouwen een hogere opleiding afgerond.
- Als we in de tabel kijken naar de verhouding tussen het opleidingsniveau en het functieniveau dan valt op dat in de leeftijdscategorieën vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor vrouwen lager uitvalt dan voor de mannen. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide mannen beter benut dan die van de hoog opgeleide vrouwen. In hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op de relatie tussen opleiding en functieniveau.

**Tabel 2.1** Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen  
Bedrijfsleven 2000

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
<b>Arbeidsduur</b>								
Voltijd	26	47	24	25	48	90	91	90
Deeltijd ≥ 12 uur	35	45	63	61	26	8	7	8
Deeltijd < 12 uur	39	8	13	14	26	2	1	2
<b>Etnische afkomst</b>								
Allochtoon	7	6	5	4	8	7	6	3
Autochtoon	93	94	95	96	92	93	94	97
<b>Functieniveau<sup>1</sup></b>								
Laag (I en II)	55	11	17	20	47	8	6	7
Midden (III en IV)	43	77	69	67	52	73	66	61
Hoog (V t/m VIII)	1	11	14	13	0	17	26	32
Onbekend	1	1	1	0	1	2	2	1
<b>Opleiding<sup>2</sup></b>								
Laag (LO, AVO, LB)	49	31	38	46	59	42	42	44
Midden (M(B)O)	23	37	33	29	16	27	29	26
Hoog (HBO, WO)	3	18	16	12	2	18	22	23
Onbekend	25	14	13	12	23	12	8	7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

## 2.2.2 Voltijders en deeltijders

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2000 64% van de werknemers een voltijd baan en 36% een deeltijd baan. Van de werknemers met een deeltijd baan heeft drie op de vier een baan van 12 uur per week of meer (hierna ook wel aangeduid als 'grote deeltijders'. Een deeltijd baan van minder dan 12 uur wordt ook wel aangeduid als 'kleine deeltijders').

### **Verschillen tussen voltijders en deeltijders (bedrijfsleven)**

Deeltijd banen worden vooral bezet door vrouwen. Jeugdige werknemers niet ouder dan 23 jaar zijn relatief oververtegenwoordigd bij de deeltijd werkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld ook minder dienstjaren dan voltijders. Voorts zijn deeltijders lager opgeleid dan voltijders en is ook hun bruto-uurloon lager.

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 (minder dan 12 uur per week) groter dan binnen de groep grote deeltijders (meer dan 12 uur). Deeltijders hebben relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie.

Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven in de sector 'Handel', en grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers in de sector 'Gezondheids- en verzorging'; In de sectoren 'Industrie', 'Bouwnijverheid' en 'Transport' werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken grote deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast, terwijl kleine deeltijders relatief vaak werken in bedrijven waar geen salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast.

Uit de verdeling van werknemers met een voltijd- en deeltijd baan blijkt dat:

#### *Persoonskenmerken*

- voltijd banen vaker worden vervuld door mannen dan door vrouwen: twee op de tien voltijd banen worden vervuld door vrouwen. Echter acht op de tien deeltijd banen van tenminste 12 uur en zeven op de tien deeltijd banen van minder dan 12 uur worden bezet door vrouwen;
- deeltijd banen relatief vaak worden vervuld door jeugdige werknemers. Van de werknemers met een voltijd baan is circa 6% jonger dan 23 jaar, terwijl 13% en 40% van de werknemers met een grote respectievelijk kleine deeltijd baan jonger is dan 23 jaar;
- werknemers met een deeltijd baan minder dienstjaren hebben dan de overige werknemers. Circa zes op de tien werknemers met een kleine deeltijd baan heeft minder dan twee dienstjaren tegen respectievelijk ruim vier op de tien en drie op de tien van de werknemers met een grote deeltijd baan en voltijd baan;
- werknemers met een deeltijd baan vaker een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) hebben dan werknemers met een voltijd baan. Van de voltijders heeft ruim 10% een laag opleidingsniveau en van de grote en kleine deeltijders respectievelijk circa 20% en 40%.
- het aandeel alloctonen onder voltijders en deeltijders nagenoeg gelijk is (6%);

- deeltijders vaker een laag bruto-uurloon hebben dan voltijders. Van de voltijders heeft 4% een bruto-uurloon tot 115% WML, terwijl respectievelijk 13% en 32% van grote en kleine deeltijders een bruto-uurloon hebben tot 115% WML.
- deeltijders vaker een lager jaarloon hebben dan voltijders.

#### *Functiekenmerken*

- deeltijders relatief vaker functies van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) bezetten dan voltijders. 7% van de voltijders heeft een functie van laag niveau. Van de grote deeltijders heeft 20% een functie van laag niveau en van de kleine deeltijder 56%; Kleine deeltijders met een functie van hoog niveau (LTD-functieniveaus V t/m VIII) worden sporadisch aangetroffen. Van de grote deeltijders heeft circa 10% een hoger functieniveau en van de voltijders ruim 20%;
- circa twee op de drie kleine deeltijders werkzaam zijn in verzorgende en dienstverlenende functies. Van de grote deeltijders heeft de helft een verzorgende en dienstverlenende functie en van de voltijders een op de vijf. Voltijders hebben vaker dan deeltijders een technische handarbeidfunctie en een bestuursfunctie. Nagenoeg alle werknemers met een technische handarbeidfunctie hebben een voltijd baan (89%). Dat geldt ook voor werknemers met een bestuursfunctie.

#### *Overige (bedrijfs)kenmerken*

- werknemers met kleine deeltijd banen relatief vaak werkzaam zijn in de sector 'Handel' (34%). Werknemers met grote deeltijd banen komen relatief vaak voor in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg' (35%); In de sectoren 'Industrie', 'Bouwnijverheid' en 'Transport' werken relatief weinig deeltijders.
- kleine deeltijders relatief vaak voorkomen in bedrijven met minder dan 10 werknemers (ruim 30%) en juist minder in bedrijven met meer dan 500 werknemers; grote deeltijders worden relatief vaak aangetroffen in bedrijven met meer dan 500 werknemers (bijna 40% van de grote deeltijders werkt in deze bedrijven);
- circa tweederde van de grote deeltijders werkzaam is in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingsysteem wordt toegepast, terwijl iets minder dan de helft van de kleine deeltijders werkzaam is in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingsysteem wordt toegepast. Van de voltijders werkt 60% in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingsysteem wordt toegepast;

#### *Leeftijdscategorieën<sup>11</sup>*

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen deeltijders en voltijders naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.2 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien<sup>12</sup>.

Uit de tabel blijkt dat voor de verschillende leeftijdscategorieën:

- voltijd banen vaker worden bezet door mannen dan door vrouwen. Het aandeel mannen dat een voltijd baan bezet neemt toe met de leeftijd.
- het aandeel allochtone werknemers onder voltijders en deeltijders nagenoeg aan elkaar gelijk zijn. Het aandeel allochtonen neemt af met de leeftijd;

---

<sup>11</sup> De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

<sup>12</sup> De (totale) verdelingen naar kenmerken over alle leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.2.



- deeltijders relatief vaker in functies van laag niveau werken dan voltijders;
- er weinig verschil bestaat tussen de samenstelling van voltijders en deeltijders naar opleidingsniveau binnen de leeftijdscategorieën.
- Als we in de tabel kijken naar de verhouding tussen het opleidingsniveau en het functieniveau dan valt op dat in iedere leeftijdscategorie vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor deeltijders beduidend lager uitvalt dan voor de voltijders. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide voltijders beter benut dan die van de hoog opgeleide deeltijders.

**Tabel 2.2 Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Bedrijfsleven 2000**

	Voltijders				Deeltijders			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
<b>Geslacht</b>								
Vrouw	35	30	15	13	61	75	88	79
Man	65	70	85	87	39	25	12	21
<b>Etnische afkomst</b>								
Allochtoon	8	7	6	4	7	8	4	2
Autochtoon	92	93	94	96	93	92	96	98
<b>Functieniveau<sup>1</sup></b>								
Laag (I en II)	26	6	6	6	77	43	38	42
Midden (III en IV)	73	76	66	61	22	53	57	52
Hoog (V t/m VIII)	1	17	27	32	0	2	4	5
Onbekend	0	1	1	1	1	2	1	0
<b>Opleiding<sup>2</sup></b>								
Laag (LO, AVO, LB)	65	37	41	43	59	42	42	44
Midden (M(B)O)	23	30	30	27	16	27	29	26
Hoog (HBO, WO)	2	20	21	23	2	18	22	23
Onbekend	10	13	8	7	23	12	8	7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

### 2.2.3 Autochtonen en allochtonen

In het bedrijfsleven is in oktober 2000 6% van de werknemers van allochtone en 94% van autochtone afkomst. Uit de verdelingen van werkende autochtonen en allochtonen naar achtergrondkenmerken vallen de volgende verschillen tussen de profielen van autochtonen en allochtonen op:

### **Verschillen tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven)**

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werkzaam tegen een lager bruto-uurloon. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau dan autochtonen.

Allochtonen werken vaker dan autochtonen in de sectoren 'Horeca' en 'Industrie' en minder vaak in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Transport' en 'Zakelijke dienstverlening'. Voorts werken ze relatief vaak in bedrijven in het westen van het land en in bedrijven behorende tot het midden en grootbedrijf.

Voorts ontvangen allochtonen vaker dan autochtonen overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon.

Per achtergrondkenmerk vallen de volgende verschillen tussen autochtonen en allochtonen op:

#### *Persoonskenmerken*

- allochtonen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. 56% van de allochtonen is jonger dan 35 jaar tegen 46% van de autochtonen. Daarentegen is 16% van de allochtonen 45 jaar of ouder en 27% van de autochtonen;
- allochtonen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Bijna een op de twee allochtonen tegen een op de drie autochtonen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever. Van de allochtonen heeft circa 10% meer dan tien dienstjaren bij de huidige werkgever tegen 26% van de autochtonen;
- autochtonen en allochtonen werken nagenoeg even vaak in deeltijd (een op de drie).
- allochtonen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan autochtonen. 28% van de allochtonen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 14% van de autochtonen. Van de allochtonen heeft 7% een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding afgerond tegen 18% van de autochtonen;
- aandeel vrouwen onder autochtonen en allochtonen is nagenoeg gelijk (42% en 40%);
- allochtonen vaker een laag bruto-uurloon hebben dan autochtonen. Een op de drie allochtonen heeft een bruto-uurloon van maximaal 130% WML tegen nog geen een op de vijf autochtonen. Het aandeel allochtonen met een bruto-loon hoger dan tweemaal het WML is voor de allochtonen bijna drie keer zo laag als voor de autochtonen;
- allochtonen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon. 66% van de allochtonen verdient op jaarbasis minder dan modaal tegen 56% van de autochtonen;

#### *Functiekenmerken*

- allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. Ruim 30% van de allochtonen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van 14% van de autochtonen. In de drie laagste functieniveaus zit 60% van de allochtonen en 33% van de autochtonen. In de hogere (leidinggevende) functies komen juist minder vaak

allochtonen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 5% van de allochtonen en 18% van de autochtonen;

- allochtonen zijn vaker werkzaam in technische - of handarbeidfuncties (34% van de allochtonen tegen 24% van de autochtonen) en verzorgende of dienstverlenende functies (39% respectievelijk 32%). Allochtonen zijn echter minder vaak dan autochtonen werkzaam in bestuursfuncties (respectievelijk 2% en 9%);

#### Overige (bedrijfs)kenmerken

- allochtonen zijn ten opzichte van de autochtonen relatief vaker werkzaam in de sectoren 'Horeca' (10% van de allochtonen en 3% van de autochtonen), Industrie (20% respectievelijk 17%) en Detailhandel en reparatiebedrijven (16% versus 13%), maar relatief minder vaak in de sectoren 'Bouwnijverheid' (3% en 7%), 'Transport' (4% en 7%) en 'Zakelijke dienstverlening' (18% en 22%);
- allochtonen werken relatief minder vaak in het kleinbedrijf (12% en 18%) en relatief vaker het grootbedrijf (60% en 53%);
- allochtonen en autochtone werken nagenoeg even vaak in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingsstelsel wordt toegepast;
- allochtonen ontvangen vaker dan autochtonen overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon en autochtonen en allochtonen ontvangen nagenoeg even vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon ontvangen;
- allochtonen zijn vaker dan autochtonen werkzaam in een bedrijf in het westen van het land (respectievelijk 65% en 48%).

#### Leeftijdscategorieën<sup>13</sup>

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen autochtonen en allochtonen naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.3 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien<sup>14</sup>.

Uit de tabel blijkt dat voor de verschillende leeftijdscategorieën:

- zowel voor de allochtonen als de autochtonen het aandeel vrouwen afneemt met het oplopen van de leeftijd;
- het aandeel in deeltijd werkende autochtonen en allochtonen nagenoeg gelijk is. Wel valt op dat zowel jeugdige allochtonen als jeugdige autochtonen vaker in deeltijd werken;
- allochtonen relatief vaker in functies van laag niveau werken dan autochtonen. Voor jeugdige werknemers is het verschil geringer.
- allochtonen minder vaak dan autochtonen een hogere opleiding hebben afgerond.
- Als we in de tabel kijken naar de verhouding tussen het opleidingsniveau en het functieniveau dan valt op dat in iedere leeftijdscategorie vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor allochtonen lager uitvalt dan voor de autochtonen. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide autochtonen beter benut dan die van de hoog opgeleide allochtonen.

---

<sup>13</sup> De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

<sup>14</sup> De totale verdelingen naar kenmerken over de leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.3.

**Tabel 2.3** Verdeling van autochtonen en allochtonen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Bedrijfsleven 2000

	Allochtonen				Autochtonen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
<b>Geslacht</b>								
Vrouw	48	41	35	38	51	46	40	35
Man	52	59	65	62	49	54	60	65
<b>Arbeidsduur</b>								
Voltijd	37	67	69	72	37	71	65	67
Deeltijd ≥ 12 uur	35	25	27	25	30	24	29	27
Deeltijd < 12 uur	28	6	4	4	33	5	6	6
<b>Functionieniveau<sup>1</sup></b>								
Laag (I en II)	55	25	29	25	51	9	9	11
Midden (III en IV)	40	67	64	64	48	75	67	63
Hoog (V t/m VIII)	0	5	5	9	1	15	22	25
Onbekend	5	4	3	2	1	1	1	1
<b>Opleiding<sup>2</sup></b>								
Laag (LO, AVO, LB)	44	56	56	58	55	36	39	45
Midden (M(B)O)	11	16	18	16	20	33	31	28
Hoog (HBO, WO)	1	8	7	8	3	19	20	19
Onbekend	44	21	20	19	22	12	9	8
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Zie indeling LTD-functionieniveaus, bijlage II

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

## 2.3 Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren

### 2.3.1 Mannen en vrouwen

Van de in het onderzoek betrokken overheidssectoren is in oktober 2000 47% van de werknemers vrouw en 53% man. De volgende profielverschillen vallen op:

#### Verschillen tussen mannen en vrouwen (overheid)

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen bij de overheid over het algemeen jonger en werken ze vaker in deeltijd en tegen een lager bruto-uurloon. Ze werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak leidinggevende functies. Voorts ontvangen vrouwen minder vaak overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon.

Uit de verdeling van werkende mannen en vrouwen naar achtergrondkenmerken blijkt dat:

#### Persoonskenmerken

- drie op de tien vrouwen jonger is dan 35 jaar tegen twee op de tien mannen. Drie op de tien vrouwen tegen vier op de tien mannen is 45 jaar of ouder.

- vrouwen 4 keer zo vaak als mannen een deeltijdbaan hebben, namelijk 66% van de vrouwen en 16% van de mannen heeft een deeltijdbaan.
- 10% van de vrouwen een bruto-uurloon heeft van maximaal 150% WML tegen 5% van de mannen. Mannen hebben drie keer zo vaak een bruto-uurloon van meer dan 300% WML dan vrouwen (respectievelijk 24% en 8%).
- vrouwen een lager bruto-jaarloon hebben dan mannen. Zes op de tien vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen tegen twee op de tien mannen.

#### *Functiekenmerken*

- het aandeel vrouwen en het aandeel mannen bij de overheid met een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus, 8%) ongeveer gelijk is. Een op de tien vrouwen en drie op de tien mannen heeft een functie behorende tot de drie hoogste LTD-functieniveaus (leidinggevende functies);

#### *Overige (bedrijfs)kenmerken*

- vrouwen vaker werkzaam zijn in de sector Onderwijs (acht op de tien vrouwen en vijf op de tien mannen). De overige vrouwen bij de overheid werken nagenoeg allen in de sector Rijk, terwijl de overige mannen nagenoeg gelijk zijn verdeeld over de sectoren Rijk en Defensie;
- vrouwen minder vaak dan mannen overig periodiek loon hebben bovenop het standaard functieloon (21% van de vrouwen en 48% van de mannen hebben overig periodiek loon (Nagenoeg al het militaire personeel van Defensie heeft overig loon);
- nagenoeg alle mannen en vrouwen een extra uitkering hebben bovenop het periodieke loon.

#### *Leeftijdscategorieën*<sup>15</sup>

Tabel 2.4 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien leeftijd<sup>16</sup>. Uit de tabel blijkt dat:

- in iedere leeftijdscategorie vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Voor vrouwen jonger dan 45 jaar neemt aandeel dat voltijd werkt af met de leeftijd. Vanaf 45 jaar gaan vrouwen weer vaker voltijd werken. Voorts blijkt dat mannen jonger dan 23 jaar vaker voltijd werken dan mannen die ouder zijn dan 23 jaar.
- tot 35 jaar mannen beduidend vaker in een functie van laag niveau werken dan vrouwen. Vanaf 35 jaar werken vrouwen echter relatief vaker in een functie van laag niveau. Tot en met 35 jaar werken bij de overheid vrouwen relatief vaker dan mannen in functies van hoog niveau, vanaf 35 jaar en ouder werken vrouwen en mannen verhoudingsgewijs even vaak in een functie van hoog niveau.

---

<sup>15</sup> De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

<sup>16</sup> De totale verdelingen naar kenmerken over de leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.1b.

**Tabel 2.4** Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen  
Overheidssectoren 2000

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
<b>Arbeidsduur</b>								
Voltijd	66	51	24	29	94	86	84	83
Deeltijd ≥ 12 uur	29	44	67	60	4	12	14	14
Deeltijd < 12 uur	5	5	9	11	2	2	3	3
<b>Functionieniveau<sup>1</sup></b>								
Laag (I en II)	24	6	7	10	61	12	4	4
Midden (III en IV)	28	24	21	15	30	39	26	16
Hoog (V t/m VIII)	48	71	72	76	8	49	70	80
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Zie indeling LTD-functionieniveaus, bijlage II

### 2.3.2 Voltijders en deeltijders

Bij de overheid heeft op oktober 2000 61% van de werknemers een voltijd baan en 39% een deeltijd baan. Van de werknemers met een deeltijd baan heeft 86% een baan van 12 uur per week of meer.

#### **Verschillen tussen voltijders en deeltijders (overheidssectoren)**

Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders vaker vrouw dan man. Ten opzichte van de voltijders zijn deeltijders relatief vaak ouder dan 35 jaar en hebben ze vaker een bruto-urloon tot 130% van het WML. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in leidinggevende functies van hoog niveau, terwijl juist meer deeltijders werken in een hoge niet-leidinggevende functie.

De deeltijders bij de overheid werken vooral in de sector Onderwijs en sporadisch in de sector Defensie. Voorts hebben deeltijders minder vaak overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon.

Uit de verdeling van voltijders en deeltijders naar achtergrondkenmerken blijkt dat:

#### *Persoonskenmerken*

- 27% van de voltijders jonger is dan 35 jaar tegen respectievelijk 20% en 16% van de grote en kleine deeltijders. Voorts blijkt dat relatief veel grote deeltijders zitten in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar en relatief veel kleine deeltijders in de leeftijdsklasse vanaf 45 jaar en ouder;
- mannen in de voltijdbanen zijn oververtegenwoordigd en de vrouwen in de deeltijdbanen. Een op de vier voltijdbanen bij de overheid worden bezet door vrouwen. Van de grote

deeltijdbanen wordt acht op de tien door vrouwen bezet en van de kleine deeltijdbanen zeven op de tien;

- 2% van de voltijders een bruto-uurloon heeft van maximaal 130% WML tegen 5% van de grote deeltijders en 16% van de kleine deeltijders. Voltijders hebben juist vaker een bruto-uurloon van meer dan 300% WML dan deeltijders (19% van de voltijders, 11% van de grote deeltijders en 13% van de kleine deeltijders);
- voltijders vaker een hoger bruto-jaarloon hebben dan deeltijders. 86% van de voltijders verdient per jaar meer dan modaal, terwijl van de grote deeltijders 30% een jaar loon heeft van meer dan modaal. Het aandeel kleine deeltijders met een jaarloon boven modaal is nihil.

#### *Funcatiekenmerken*

- deeltijders relatief minder vaak een leidinggevende baan van hoog niveau (LTD-functieniveaus VI t/m VIII) hebben dan voltijders (24% van de voltijders tegen 16% van de grote en 18% van de kleine deeltijders). Voltijders hebben minder vaak dan deeltijders een functie op LTD-functieniveau V (44% van de voltijders tegen respectievelijk 60% van de grote en 55% van de kleine deeltijders). Het gaat hier om niet leidinggevende functies (staf- en beleidsfuncties) waarvoor een afgeronde wetenschappelijke opleiding vereist is.

#### *Overige (bedrijfs)kenmerken*

- deeltijders vooral werkzaam zijn in de sector Onderwijs. Nagenoeg alle kleine deeltijders en ook meer dan acht op de tien grote deeltijders werken in deze sector. In de sector Onderwijs zijn dan ook meer dan de helft van de banen deeltijdbanen. Voltijdbanen zijn in de overige sectoren, te weten sector Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht oververtegenwoordigd;
- deeltijders minder vaak dan voltijders overig periodiek loon hebben bovenop het standaard functieloon (45% van de voltijders en respectievelijk 21% en 16% van de grote en kleine deeltijders);
- nagenoeg alle voltijders en deeltijders hebben een extra uitkering bovenop het periodieke loon.

#### *Leeftijdscategorieën<sup>17</sup>*

Uit tabel 2.5 blijkt dat:

- in iedere leeftijdscategorie voltijdbanen vaker worden bezet door mannen dan door vrouwen en dat deeltijdbanen juist vaker worden bezet door vrouwen. Vanaf 23 jaar neemt het aandeel mannen dat een voltijdbaan bezet toe met de leeftijd. In de leeftijdsklasse 23 tot 35 jaar hebben vrouwen relatief het vaakst een voltijdbaan;
- vanaf 23 jaar deeltijders relatief vaker dan voltijders in functies van laag niveau werken. Voor de voltijders neemt het aandeel in hogere functies toe met de leeftijd, terwijl voor de deeltijders vanaf 23 jaar het aandeel in lagere functies toeneemt.

---

<sup>17</sup> De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

**Tabel 2.5** Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar diverse variabelen  
Overheidssectoren 2000

	Voltijders				Deeltijders			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht								
Man	74	55	77	81	42	24	23	32
Vrouw	26	45	23	19	58	76	77	68
Functioniveau <sup>1</sup>								
Laag (I en II)	56	9	4	4	26	11	15	22
Midden (III en IV)	31	35	28	18	29	11	10	7
Hoog (V t/m VIII)	13	56	68	79	46	78	75	72
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

<sup>1</sup> Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II



### 3 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders alsmede autochtonen en allochtonen behandeld. Nu in het vorige hoofdstuk de zogenaamde profielen van de werknemers geschetst zijn, kan in dit hoofdstuk ingegaan worden op de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen de werknemers.

Op basis van de bruto-uurlonen<sup>18</sup> 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 alsmede autochtonen en allochtonen):

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

De hoogte van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* hangt in sterke mate samen met de in hoofdstuk II beschreven verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers. Het *gecorrigeerde beloningsverschil* ontstaat door te corrigeren voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers. Deze correctie vindt plaats met behulp van multiële regressieanalyse<sup>19</sup>.

Voordat de resultaten van de beloningsverschillen beschreven worden, volgt hier een uitleg over de indeling van dit hoofdstuk. In paragraaf 3.2 wordt afzonderlijk gekeken naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders alsmede autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven. In paragraaf 3.3 wordt stilgestaan bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen alsmede voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 de zogenaamde gecorrigeerde beloningsverschillen zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren behandeld. In paragraaf 3.5 komt de decompositieanalyse aan bod en het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 3.6, waarin ingegaan wordt op de ontwikkeling van (on)gecorrigeerde beloningsverschillen in de periode 1993-2000.

<sup>18</sup> Het gemiddelde bruto-uurloon is berekend als het gemiddelde van de bruto uurlonen van de werknemers. Het bruto uurloon van een werknemer is berekend door het maandsalaris te delen door het aantal gewerkte uren. Voor de looncomponenten die behoren bij het bruto-uurloon zie bijlage II.3.

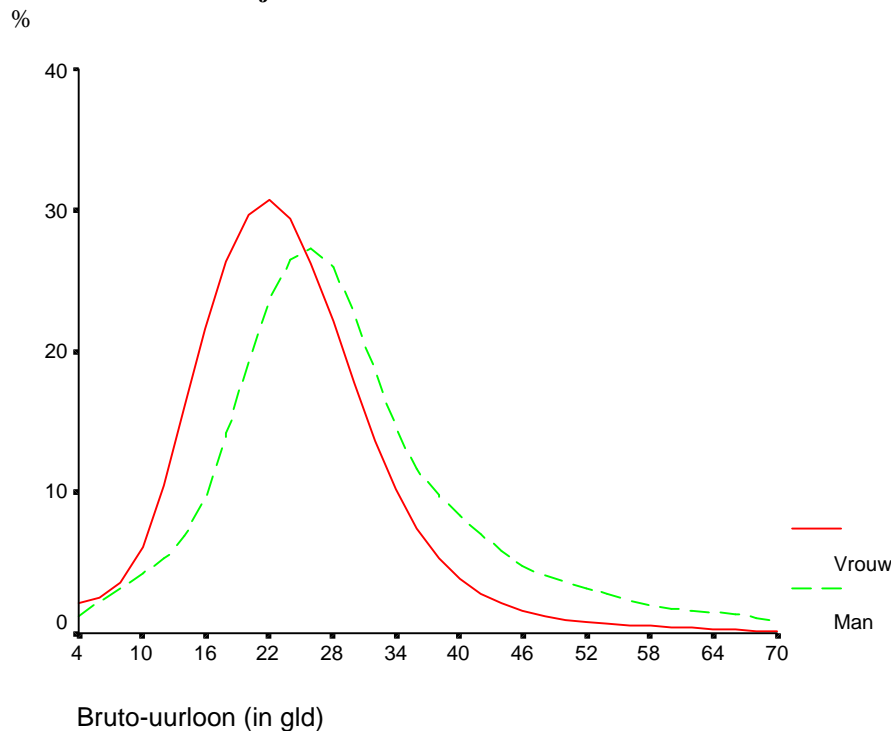
<sup>19</sup> Bijlage IV geeft een nadere toelichting op de techniek van multiële regressieanalyse en bevat tevens de belangrijkste uitkomsten van deze analyse op totale populaties en een aantal deelpopulaties.

## 3.2 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven

### 3.2.1 Mannen en vrouwen

Zoals figuur 3.1 laat zien is de verdeling van bruto-uurlonen voor mannen en vrouwen in het bedrijfsleven niet gelijk: mannen verdienen gemiddeld een hoger bruto-uurloon dan vrouwen. De verdeling van bruto-uurlonen van vrouwen is geconcentreerd rond een piek die ligt bij een uurloon van circa f 20 tot f 22<sup>20</sup>. De piek van de beloningscurve van mannen ligt bij een uurloon van circa f 24 tot f 26.

**Figuur 3.1** Verdeling van bruto-uurlonen (in gld) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven in 2000



In 2000 bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen circa f 31 tegenover circa f 24 voor vrouwen. Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen vrouwen en mannen is **23%**.

Hieronder wordt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen nader bekeken voor een aantal relevante achtergrondkenmerken, te weten etniciteit, arbeidsduur, opleiding, LTD-functieniveau en economische sector. Er is een uitsplitsing gemaakt naar vier leeftijdscategorieën.

De cijfers laten zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met de leeftijd toeneemt. Is de beloningsachterstand van vrouwen op mannen in de leeftijdscategorie tot 23 jaar 3%, in de leeftijdscategorie van 45 jaar en ouder stijgt dit naar 31%.

<sup>20</sup> In de tekst genoemde bedragen zijn afgerond. Daardoor kunnen ze licht afwijken van de bedragen in de tabellen in bijlage III.1. Verder is in dit rapport gekozen om alle bedragen alléén in guldens te vermelden.

**Tabel 3.1** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2000)*

	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Etniciteit</b>					
Allochtoon	0	-4	-12	-5	-9
Autochtoon	-3	-11	-22	-31	-24
<b>Arbeidsduur</b>					
Voltijd	1	-9	-14	-22	-20
Deeltijd =12 uur	19	2	-14	-14	3
Deeltijd <12 uur	0	-6	-5	-5	15
<b>Opleiding</b>					
Laag	-7	-13	-17	-19	-17
Midden	6	-8	-16	-25	-19
Hoog	*	-14	-21	-32	-28
Onbekend	-9	-16	-38	-37	-28
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	-1	-10	-14	-11	-6
Midden	0	-5	-11	-14	-10
Hoog	*	-15	-17	-26	-24
Onbekend	*	-17	*	*	-38
<b>Economische sector</b>					
Landbouw en visserij	-6	-9	-24	-27	-14
Industrie	-11	-8	-19	-27	-22
Bouwnijverheid	*	-13	*	*	-16
Reparatie consumentenartikelen en handel	-8	-16	-33	-39	-30
Horeca	-6	-11	-13	-21	-12
Vervoer, opslag en communicatie	7	-13	-19	-22	-20
Zakelijke dienstverlening	7	-13	-26	-43	-28
Gezondheids- en welzijnszorg	*	-7	-25	-34	-29
Overige dienstverlening	-10	-15	-18	-24	-25
<b>Totaal</b>	<b>-3</b>	<b>-10</b>	<b>-22</b>	<b>-31</b>	<b>-23</b>

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Over alle leeftijdscategorieën bezien verdienen vrouwen nagenoeg altijd gemiddeld minder dan mannen. Slechts in de leeftijdscategorie tot 23 jaar verdient een aantal groepen vrouwen gemiddeld meer dan mannen; dit zijn vrouwen die in grote deeltijdbanen werken, of vrouwen die een opleiding hebben op middenniveau, of vrouwen die in de sectoren 'vervoer, opslag en communicatie' en 'zakelijke dienstverlening' werken.

De grootste beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen doen zich in de meeste gevallen in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder voor.

Het verschil in bruto-uurlonen tussen mannen en vrouwen hangt niet alleen samen met toename van leeftijd maar eveneens met toename van opleidings- en functieniveau. Een opmerking hierbij is dat hier alléén gekeken wordt naar laag versus hoog functie- en opleidingsniveau van werknemers. In zijn algemeenheid kan worden aangenomen dat de beloningskloof van vrouwen ten opzichte van mannen toeneemt, naarmate het opleidingsniveau of het functieniveau van vrouwen ook toeneemt. De vrouwen met een lage

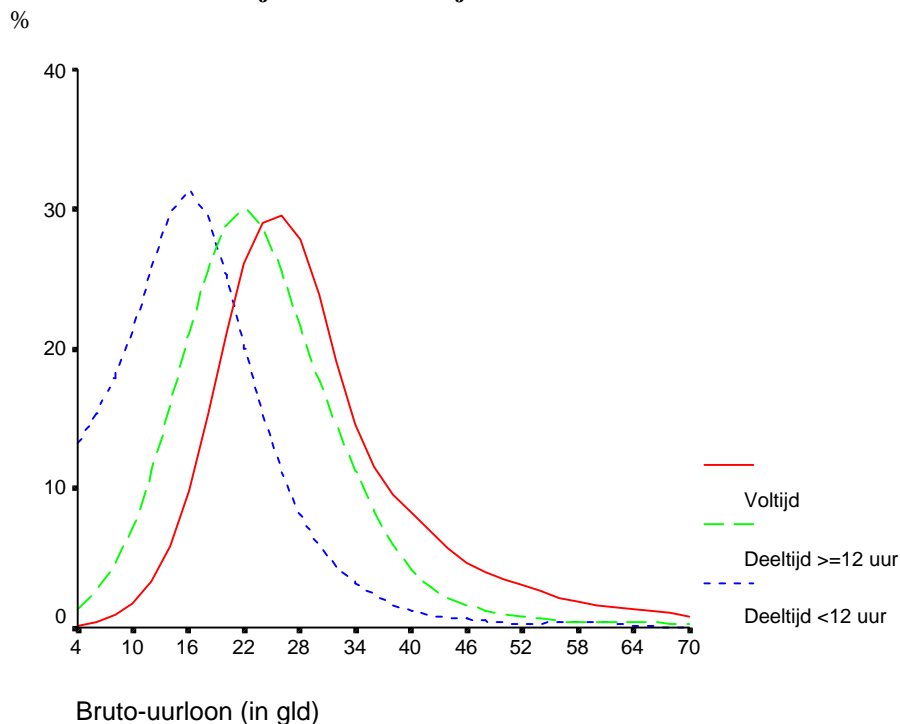
opleiding in de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen gemiddeld 17% minder dan mannen, terwijl vrouwen met een hoge opleiding 21% minder verdienen. In de leeftijdscategorie van 45 of ouder is het beloningsverschil groter: vrouwen met een lage opleiding verdienen 19% minder dan mannen, terwijl vrouwen met een hoge opleiding 32% minder verdienen.

Wordt tenslotte gekeken naar de economische sectoren, dan kan gesteld worden dat het grootste beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zich voordoet in ‘zakelijke dienstverlening’: daar verdienen vrouwen die 45 jaar of ouder zijn, gemiddeld 43% minder dan mannen. Eveneens in de ‘reparatie consumentenartikelen en handel’ alsmede ‘gezondheids- en welzijnszorg’ verdienen vrouwen minder dan mannen: de beloningsachterstand bedraagt in deze sectoren respectievelijk 39% en 34%.

### 3.2.2 Voltijders en deeltijders

Uit figuur 3.2 kan afgelezen worden dat voltijders gemiddeld een hoger bruto-uurloon hebben dan deeltijders. De lijn die het uurloon van voltijders aangeeft ligt immers ter rechterzijde van die van het bruto uurloon van zowel grote als die van kleine deeltijders, wat betekent dat relatief meer voltijders dan deeltijders een hoger bruto-uurloon hebben.

**Figuur 3.2** Verdeling van bruto-uurlonen (in gld) van voltijders en (grote en kleine) deeltijders in het bedrijfsleven in 2000



Het gemiddelde bruto-uurloon voor voltijders in 2000 bedraagt circa f 31, tegenover circa f 24 voor grote deeltijders en circa f 17 voor kleine deeltijders. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is **22%** en tussen kleine deeltijders en voltijders is **46%**.

De volgende tabel biedt een overzicht van de beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders en de tweede over voltijders en kleine deeltijders. Ook hier is een onderscheid gemaakt naar vier leeftijdscategorieën.

Uit tabel 3.2a valt af te lezen dat de beloningsachterstand van grote deeltijders op voltijders niet toeneemt met de leeftijd. De beloningsachterstand van grote deeltijders is het kleinst in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (-10%) en het grootst in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder (-30%). Opvallend is dat grote deeltijders op jonge leeftijd een beloningsachterstand hebben van 22%.

**Tabel 3.2a** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2000)*

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Geslacht</b>					
Vrouw	-17	-4	-11	-15	-6
Man	-30	-14	-11	-23	-27
<b>Etniciteit</b>					
Allochtoon	-20	-10	-8	-4	-14
Autochtoon	-23	-10	-21	-31	-23
<b>Opleiding</b>					
Laag	-20	-11	-16	-20	-18
Midden	-9	-3	-15	-24	-14
Hoog	*	-7	-21	-27	-21
Onbekend	-34	-23	-36	-38	-38
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	-19	-12	-16	-12	-18
Midden	-16	-3	-9	-15	-8
Hoog	*	-9	-14	-23	-17
Onbekend	*	-25	*	*	-34
<b>Totaal</b>	-22	-10	-20	-30	-22

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Het verschil in bruto-uurloon tussen mannen in grote deeltijd- en voltijdbanen is in vrijwel alle leeftijdscategorieën groter dan tussen vrouwen in grote deeltijd- en voltijdbanen. Zo verdienen vrouwen met een grote deeltijdbaan in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 4% minder dan vrouwen die in voltijd baan werken. Voor mannen is dit verschil in dezelfde leeftijdscategorie 14%.

Verder wordt geconstateerd dat autochtone grote deeltijders in de hogere leeftijdscategorieën een beloningskloof hebben ten opzichte van autochtone voltijders. De beloningskloof neemt van 21% toe in de leeftijdscategorie 35-45 jaar naar 31% in de leeftijdscategorie 45 en ouder. Dit gaat niet op voor allochtone grote deeltijders: bij deze groep is de beloningskloof ten opzichte van allochtone voltijders juist kleiner en neemt af met de leeftijd.

Uit tabel 3.2b blijkt dat het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders in alle leeftijdscategorieën veel groter is dan die tussen grote deeltijders en voltijders. Het varieert van 24% in de leeftijdscategorie 23-35 jaar tot 42% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder. Eveneens wordt hier geconstateerd dat het verschil in bruto-uurloon tussen mannen in kleine deeltijdbanen en mannen in voltijdbanen groter is dan tussen vrouwen in kleine deeltijdbanen en vrouwen in voltijdbanen.

**Tabel 3.2b** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2000)*

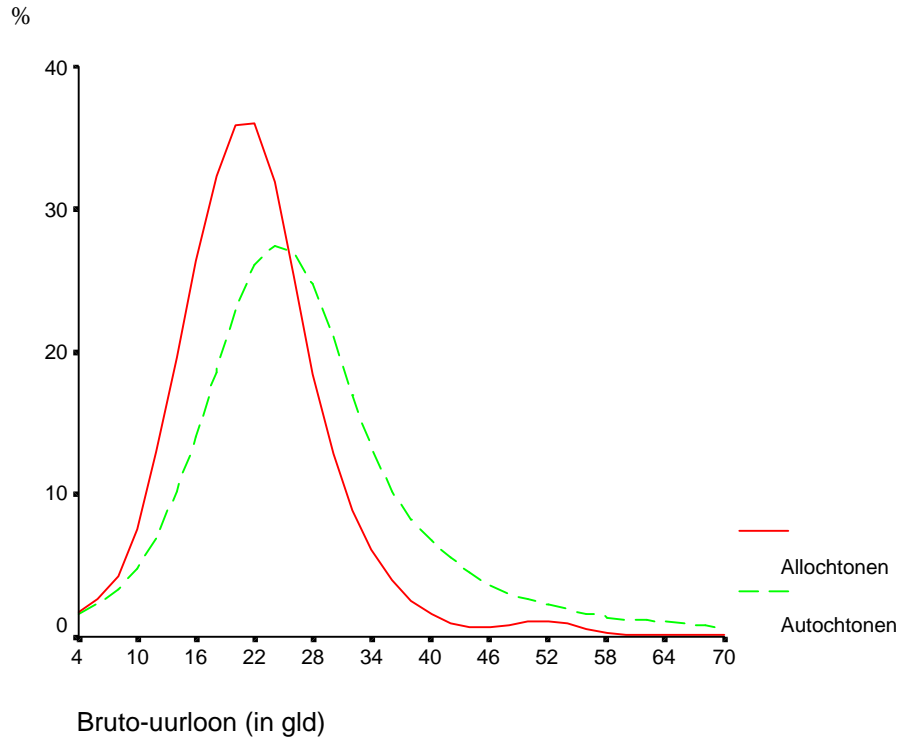
	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Geslacht</b>					
Vrouw	-34	-20	-25	-27	-32
Man	-34	-23	-33	-41	-53
<b>Etniciteit</b>					
Allochtoon	-28	*	*	*	-36
Autochtoon	-34	-24	-35	-42	-46
<b>Opleiding</b>					
Laag	-30	-22	-20	-26	-32
Midden	-28	-17	-26	-29	-37
Hoog	*	*	*	*	-33
Onbekend	-40	-38	-34	-48	-56
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	-26	-14	-12	-16	-31
Midden	-22	-11	-20	-23	-23
Hoog	*	*	*	*	-17
Onbekend	*	*	*	*	-51
<b>Totaal</b>	-34	-24	-34	-42	-46

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

## 3.2.3 Autochtonen en allochtonen

In de volgende figuur is de verdeling van de bruto-uurlonen van autochtonen en allochtonen afgebeeld.

**Figuur 3.3** Verdeling van bruto-uurlonen (in gld) van autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven in 2000



Uit figuur 3.3 is op te maken dat allochtonen lagere bruto-uurlonen ontvangen dan autochtonen. De beloningscurve van allochtonen ligt immers ter linkerzijde van die van autochtonen, hetgeen aangeeft dat een groot percentage allochtonen minder verdient dan autochtonen. De piek van de verdeling van de bruto-uurlonen ligt bij allochtonen tussen circa f 20 - f 22, terwijl deze bij autochtonen tussen circa f 24 - f 26 ligt.

In 2000 bedraagt het gemiddelde bruto-uurloon voor allochtonen circa f 22, tegen circa f 28 voor autochtonen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is **22%**. Met andere woorden, allochtonen verdienen 78% van het bruto-uurloon van autochtonen.

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

**Tabel 3.3** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2000)*

	Allochtonen t.o.v. autochtonen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Geslacht</b>					
Vrouw	-3	-11	-17	-14	-13
Man	-6	-17	-27	-30	-27
<b>Arbeidsduur</b>					
Voltijd	-8	-14	-27	-31	-25
Deeltijd >=12 uur	-5	-14	-15	-4	-16
Deeltijd <12 uur	1	*	*	*	-11
<b>Opleiding</b>					
Laag	5	-7	-12	-7	-8
Midden	*	-9	-9	-15	-13
Hoog	*	-9	-8	*	-16
Onbekend	-2	-17	-30	-22	-24
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	4	-3	-2	3	6
Midden	-10	-7	-12	-8	-10
Hoog	*	-9	*	*	-12
Onbekend	*	*	*	*	-36
<b>Totaal</b>	-5	-14	-23	-23	-22

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Naarmate de leeftijd van allochtonen toeneemt, neemt ook de beloningsachterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen toe. De beloningsachterstand van 5% in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, loopt op tot 23% in de leeftijdscategorieën 35-45 jaar en 45 jaar en ouder.

Op dit punt is tussen allochtone mannen en vrouwen in vergelijking met autochtone mannen en vrouwen geen verschil te constateren. In beide gevallen neemt het beloningsverschil toe; over de gehele linie is dit verschil bij allochtonen mannen groter dan bij allochtone vrouwen. Zo bedraagt het beloningsverschil voor allochtone vrouwen in de leeftijdscategorie tot 23 jaar 3% en in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder 14%, terwijl voor allochtone mannen in dezelfde leeftijdscategorieën, respectievelijk 6% en 30% bedraagt.

Voorts kan hier ook genoemd worden dat allochtonen bijna overal (in alle leeftijdscategorieën) gemiddeld minder verdienen dan autochtonen. Alléén allochtone jongeren tot 23 jaar met een lage opleiding of met een laag functieniveau, verdienen gemiddeld meer dan autochtonen, respectievelijk met 5% en 4%.

Wat verder nog opvalt, is dat allochtonen die 45 jaar en ouder zijn en tegelijkertijd voltijd werken, wat beloning betreft de hoogste achterstand op autochtonen hebben: het gemiddeld bruto-uurloon van hen ligt 31% lager dan die van autochtonen.



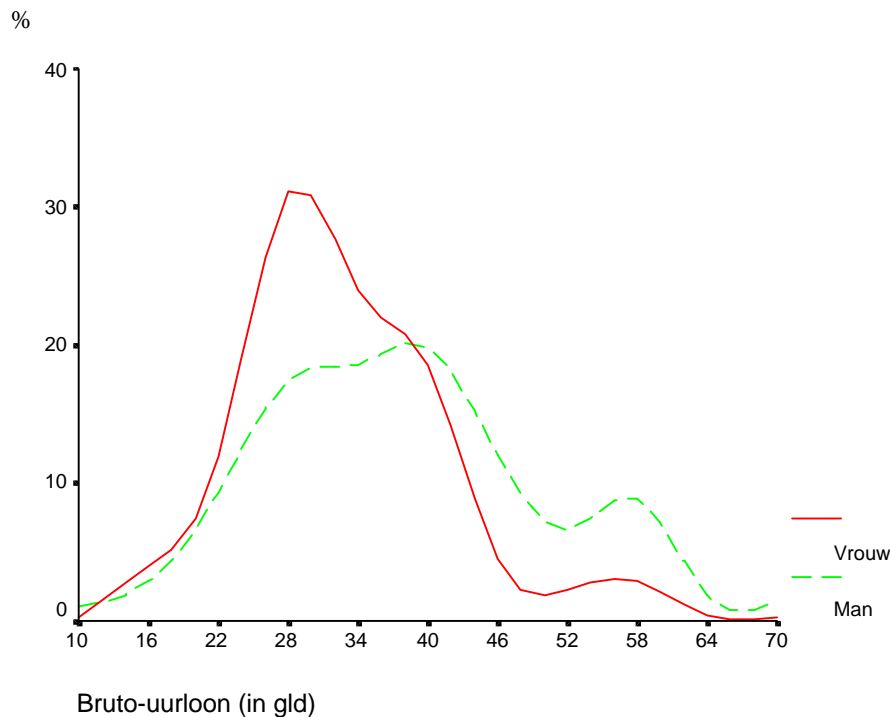
### 3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren

#### 3.3.1 Mannen en vrouwen

In figuur 3.4 wordt de verdeling van de bruto-uurlonen voor mannen en vrouwen in de overheidssectoren voor 2000 in beeld gebracht. De verdeling van de bruto-uurlonen van vrouwen is geconcentreerd rond een piek, die ligt tussen circa f 28 en f 30. Daarentegen kent de verdeling van die van mannen geen piek en laat een vlakker verloop zien. Uit dezelfde figuur is op te maken dat een groter percentage vrouwen een lager bruto-uurloon ontvangt dan mannen.

Vrouwen in de overheidssectoren ontvangen in 2000 een gemiddeld bruto-uurloon van circa f 33, terwijl mannen daarentegen circa f 39 ontvangen. Dit duidt op een beloningsverschil van **15%** tussen vrouwen en mannen in de overheidssectoren.

**Figuur 3.4** Verdeling van bruto-uurlonen (in gld) van mannen en vrouwen in de overheidssectoren in 2000



Wordt gekeken naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen onderscheiden naar leeftijdscategorieën, dan valt op dat vrouwen tot 23 jaar 24% meer verdienen dan mannen (tabel 3.5)<sup>21</sup>. In alle andere leeftijdscategorieën verdienen vrouwen juist minder dan mannen. In de leeftijdscategorie 23-35 jaar verdienen vrouwen 2% minder dan mannen. In de leeftijdscategorie 35-45 jaar is dit 12% minder en in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder

<sup>21</sup> Werknemers tot 23 jaar vertonen zowel in tabel 3.4 als in tabel 3.5 een opmerkelijk afwijkend beeld ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het geringe aantal waarnemingen voor deze groep in de onderzoekspopulatie.

17% minder. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen neemt toe, naarmate de leeftijd van mannen en vrouwen toeneemt.

Verder is op te merken dat het verschil in bruto-uurloon tussen vrouwen en mannen die in deeltijd werken groter is dan tussen vrouwen en mannen die in voltijd werken. Zo is in kleine deeltijdbanen, in de leeftijdscategorie 23-35 jaar, de beloningsachterstand van vrouwen op mannen 9%. In dezelfde leeftijdscategorie hebben vrouwen in voltijdbanen daarentegen een beloningsachterstand van 1% op mannen.

Wordt gekeken naar de overheidssectoren over de leeftijdscategorieën, dan doen zich nagenoeg dezelfde beloningsverschillen voor tussen mannen en vrouwen, behalve in de sector rechterlijke macht. In de sectoren rijk, onderwijs en defensie varieert het beloningsverschil voor vrouwen tussen 11% en 13% in de leeftijdscategorie 35-45 jaar.

In de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder varieert het beloningsverschil van vrouwen tussen 17% en 21%. Ook voor de overheidssectoren geldt dat de beloningsverschillen met de leeftijd toenemen.

**Tabel 3.4** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2000)*

	Vrouwen t.o.v. mannen				
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	Totaal
<b>Arbeidsduur</b>					
Voltijd	19	-1	-9	-11	-14
Deeltijd =12 uur	*	-3	-11	-17	-15
Deeltijd <12 uur	*	-9	-22	-26	-24
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	-1	-11	-12	-7	-3
Midden	-3	-6	-10	-9	-8
Hoog	1	-8	-13	-16	-18
<b>Sector</b>					
Rijk	0	-5	-13	-21	-19
Onderwijs	1	-3	-11	-17	-18
Rechterlijke macht	*	*	-4	-8	-15
Defensie	0	-2	-15	-21	-16
<b>Totaal</b>	24	-2	-12	-17	-15

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

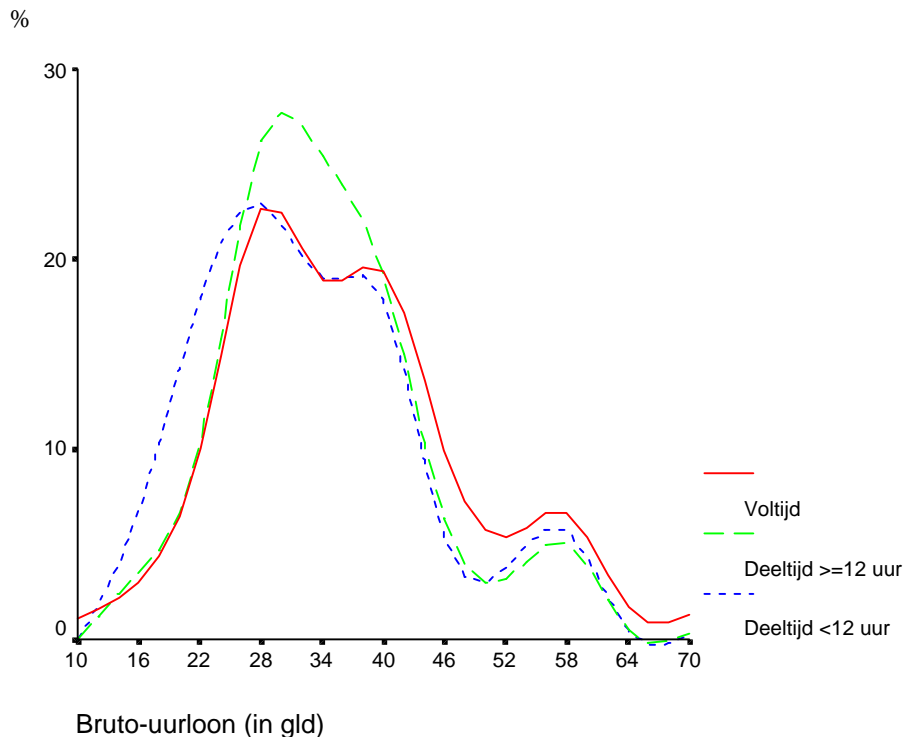
### 3.3.2 Voltijders en deeltijders

Uit figuur 3.5 kan afgelezen worden dat voltijders gemiddeld een hoger bruto uurloon hebben dan grote deeltijders die op hun beurt weer een hoger bruto uurloon hebben dan kleine deeltijders. De lijn die het uurloon van voltijders aangeeft ligt immers rechts van die van zowel grote als kleine deeltijders, wat betekent dat een groter percentage voltijders dan (grote en kleine) deeltijders een hoger uurloon heeft. De lijn die het uurloon van grote deeltijders

aangeeft ligt weer iets ter rechterzijde van die van kleine deeltijders, wat aangeeft dat naar verhouding meer grote voltijders dan kleine deeltijders een hoger uurloon hebben.

In 2000 verdienen voltijders gemiddeld een bruto-uurloon van circa f 37. Grote en kleine deeltijders daarentegen verdienen respectievelijk circa f 35 gulden en f 33 per uur. Hiermee bedraagt het beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders 7% en tussen voltijders en kleine deeltijders **11%**.

**Figuur 3.5** Verdeling van bruto-uurlonen (in gld) van voltijders en deeltijders in de overheidssectoren in 2000



Eveneens geldt hier de conclusie dat het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders met de leeftijd toeneemt (zie tabel 3.5). Het beloningsverschil van 1% tussen grote deeltijders en voltijders in de leeftijdscategorie 23-35 jaar stijgt naar 12% in de leeftijdscategorie van 45 jaar en ouder. Vrouwen met een grote deeltijdbaan hebben ten opzichte van vrouwen met een voltijd baan vooral in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder een achterstand, namelijk 8%.

Voor de LTD-functieniveaus geldt dat de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders over de leeftijdscategorieën niet veel van elkaar afwijken. Alléén de grote deeltijders op het lage LTD-functieniveau, in de leeftijdscategorie 23-35 jaar, vertonen een beloningsverschil (13%), dat op andere LTD-functieniveaus wat lager ligt.

Wat betreft de overheidssectoren kan worden opgemerkt dat grote deeltijders vooral bij de defensie en in de leeftijdscategorieën 35-45 jaar en 45 jaar en ouder, minder verdienen dan voltijders, namelijk 13% en 22%.

**Tabel 3.5** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2000)*

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Geslacht</b>					
Vrouw	21	-1	-4	-8	1
Man	*	1	-2	-1	2
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	*	-13	-8	-7	1
Midden	-1	-3	-9	-9	-5
Hoog	2	-5	-11	-11	-11
<b>Sector</b>					
Rijk	0	-2	-9	-15	-10
Onderwijs	4	0	-7	-12	-10
Rechterlijke macht	*	*	-3	-9	-4
Defensie	*	2	-13	-22	-5
<b>Totaal</b>	<b>37</b>	<b>-1</b>	<b>-9</b>	<b>-12</b>	<b>-7</b>

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Als kleine deeltijders met voltijders worden vergeleken, dan vallen op basis van tabel 3.6 twee punten op, naast het feit dat hier ook het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders met de leeftijd toeneemt.

Ten eerste is er geen sprake van een beloningsverschil tussen mannen met een kleine deeltijd baan en mannen met een voltijd baan, in de leeftijdscategorieën 35-45 jaar en 45 jaar en ouder. Tussen de vrouwen met een kleine deeltijd baan en vrouwen met een voltijd baan, in dezelfde leeftijdscategorieën, nemen we juist wel een beloningsverschil waar, te weten 14% en 17%.

Ten tweede, voor de LTD-functieniveaus over alle leeftijdscategorieën geldt dat het verschil in bruto-uurloon tussen kleine deeltijders en voltijders op het middenniveau, groter is dan op andere LTD-functieniveaus. Het beloningsverschil tussen betreffende kleine deeltijders en voltijders is in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 13%, 35-45 jaar 18% en 45 jaar en ouder 15%.

**Tabel 3.6** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2000)*

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
<b>Geslacht</b>					
Vrouw	*	-5	-14	-17	-8
Man	*	4	0	0	4
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag	*	*	-8	-10	0
Midden	*	-13	-18	-15	-14
Hoog	*	-6	-15	-11	-11
<b>Sector</b>					
Rijk	*	*	-16	-4	-7
Onderwijs	*	-2	-12	-17	-14
Rechterlijke macht	*	*	*	*	*
Defensie	*	*	*	*	*
<b>Totaal</b>	*	-3	-15	-16	-11

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

### 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 zijn deze verschillen 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 met behulp waarvan dit *gecorrigeerde beloningsverschil* bepaald wordt, is de multiële regressieanalyse. De multiële regressieanalyse is een techniek waarmee nagegaan kan worden in welke mate het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders alsmede allochtonen en autochtonen toegeschreven kan worden aan de verschillen in achtergrondkenmerken (onderverdeeld in persoons-, functie- en overige kenmerken).

De multiële regressieanalyse verklaart het bruto uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, opleiding, LTD-functieniveau, functiesoort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector,

werknemerstype (AVV'ers/(niet)-CAO'ers/directieleden), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is<sup>22</sup>.

### *3.4.3 Uitkomsten van de multiële regressieanalyse*

Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste uitkomsten van de multiële regressieanalyses. Voor zowel het bedrijfsleven als de overheidssectoren zijn multiële regressieanalyses uitgevoerd voor de gehele populatie en verschillende deelpopulaties.

Bijlage IV (tabel IV.1A, IV.1B en IV.2) geeft een volledig overzicht van de uitkomsten van de uitgevoerde multiële regressieanalyses.

In tabel 3.7 zijn enkele resultaten van de multiële regressieanalyses voor de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 2000 opgenomen. Daarnaast zijn eveneens de resultaten opgenomen om het bedrijfsleven met de overheidssectoren te kunnen vergelijken, onder de noemer 'bedrijfsleven beperkt' en 'overheid beperkt'. Dat laatste wil zeggen dat de multiële regressieanalyses van bedrijfsleven en overheidssectoren ten behoeve van een vergelijking beperkt worden tot gemeenschappelijke variabelen<sup>23</sup>.

## **Bedrijfsleven**

### *Geslacht*

Wanneer met behulp van multiële regressieanalyse gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken, dan wordt geconstateerd dat vrouwen 5% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

### *Etnische afkomst*

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor allochtonen bedraagt 4%, hetgeen betekent dat allochtonen 4% minder verdienen dan hun autochtone collega's.

### *Arbeidsduur*

Werknemers die in grote deeltijdbanen werken, verdienen 5% minder dan werknemers die in voltijdbanen werken. Werknemers die in kleine deeltijdbanen werken, verdienen ten opzichte van werknemers die in voltijdbanen werken 11% minder.

### *Leeftijd*

Werknemers tot 23 jaar verdienen 42% minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. 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.

---

<sup>22</sup> Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau en wel of geen overige looncomponenten.

<sup>23</sup> Deze gemeenschappelijke variabelen zijn als volgt: geslacht, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, extra looncomponenten en LTD-functieniveaus.

### *Dienstjaren*

Werknemers met één dienstjaar verdienen 3% meer dan werknemers die minder dan één dienstjaar werkzaam zijn. Het blijkt dat toename van het aantal dienstjaren leidt tot toename van beloning.

### *Opleidingsniveau*

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, stijgt eveneens het bruto-uurloon van werknemers. Werknemers met een LBO-opleiding verdienen 4% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding. Werknemers met een MBO-opleiding verdienen 8%, met een HBO-opleiding 15% en met een WO-opleiding 23% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding.

### *LTD-functieniveau*

Eveneens voor het LTD-functieniveau geldt dat het bruto-uurloon met het functieniveau toeneemt. Werknemers in het LTD-functieniveau II verdienen 7% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen nog hoger, namelijk 37% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I.

### *Economische sectoren*

Werknemers werkzaam in de sectoren 'handel' en 'landbouw en visserij' verdienen respectievelijk 16% en 13% minder dan werknemers in de sector 'bouw'. In de sectoren 'industrie' en 'gezondheids- en verzorgingszorg' verdienen werknemers respectievelijk 9% en 8% minder dan werknemers in de sector 'bouw'.

### *Regio*

Werknemers die in het noorden van het land werken, verdienen 4% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen. In het oosten van het land verdienen werknemers ten opzichte van hun collega's in het westen 7% minder.

## **Overheidssectoren**

### *Geslacht*

Wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen 3% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

### *Leeftijd*

Werknemers tot 23 jaar verdienen 15% minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Overigens ook hier geldt dat de beloning met de leeftijd toeneemt. In de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen werknemers 11% meer en in de leeftijdscategorie 45-55 jaar verdienen werknemers 14% meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar.

### *Dienstjaren*

Werknemers met één dienstjaar verdienen 2% meer dan werknemers die minder dan één dienstjaar werkzaam zijn. Verder kan in zijn algemeenheid gesteld worden dat de toename van het aantal dienstjaren tot de toename van hogere beloning leidt.

### *Arbeidsduur*

Zowel grote als kleine deeltijders verdienen 1% meer dan voltijders.

### *LTD-functieniveau*

Ten opzichte van werknemers in het LTD-functieniveau I verdienen werknemers in het LTD-functieniveau II 15% meer, terwijl werknemers in het LTD-functieniveau III 23% meer verdienen.

### *Overheidssectoren*

Bezien we de beloning in de overheidssectoren dan kan gesteld worden dat werknemers in de overheidssectoren onderwijs en defensie minder verdienen dan werknemers bij het rijk. In het onderwijs verdienen werknemers 9% minder, bij de defensie 8% minder dan werknemers bij het rijk. Het beloningsverschil tussen werknemers bij de rechterlijke macht en werknemers bij het rijk is niet significant. Opgemerkt moet worden dat hier niet gecorrigeerd is voor verschillen in opleiding.

## **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. Hieronder worden de resultaten van deze vergelijking beschreven.

### *Geslacht*

Het beloningsverschil voor vrouwen in het bedrijfsleven is hoger dan vrouwen in de overheidssectoren. Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen 5% minder dan mannen, terwijl vrouwen in de overheidssectoren 3% minder verdienen.

### *Arbeidsduur*

Het verschil in bruto-uurloon tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven is groter dan tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Het beloningsverschil voor grote deeltijders in het bedrijfsleven bedraagt 6%, terwijl in de overheidssectoren voor grote deeltijders bijna geen sprake is van een beloningsverschil. Voor de kleine deeltijders bedraagt het beloningsverschil in het bedrijfsleven 13%, tegen 2% in de overheidssectoren.

### *Leeftijd*

In het bedrijfsleven hebben werknemers tot 23 jaar ten opzichte van werknemers in de leeftijd 23-35 jaar een beloningsachterstand van 43%. Dit is in de overheidssectoren 16%. In de leeftijdscategorieën 35-45, 45-55 en 55 jaar en ouder daarentegen, verdienen werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren meer dan werknemers in de leeftijd 23-35 jaar. Tussen bedrijfsleven en overheidssectoren wijkt de gemiddelde beloning van werknemers in deze leeftijdscategorieën niet veel van elkaar af. Om een voorbeeld te noemen: in het bedrijfsleven verdienen werknemers in de leeftijd 35-45 jaar 9% meer dan werknemers in de leeftijd 23-35 jaar. In de overheidssectoren verdienen ze 10% meer.

### *Dienstjaren*

Uit de tabel komt naar voren dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren met het aantal dienstjaren toeneemt. De gemiddelde beloning loopt met het aantal dienstjaren in beide sectoren nagenoeg gelijk op. Werknemers met 21 dienstjaren en meer verdienen ten opzichte van werknemers die minder dan één dienstjaar hebben, in het bedrijfsleven 12% en in de overheidssectoren 13% meer.



*LTD-functieniveau*

Uit de tabel kan geconcludeerd worden dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren met de LTD-functieniveaus toeneemt.

Om dit te illustreren: in het bedrijfsleven verdienen werknemers in het LTD-functieniveau II 8% meer dan hun collega's in het LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen 45% meer dan hun collega's in het LTD-functieniveau I.

In de overheidssectoren verdienen werknemers in het LTD-functieniveau II 16% meer dan hun collega's in het LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen 40% meer.

**Tabel 3.7 Resultaten regressiecoëfficiënten van de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren en ook de resultaten ter vergelijking van het bedrijfsleven met de overheidssectoren, 2000**

Verklarende variabelen***	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
<b>Geslacht</b>				
Vrouw	-5,4	-2,5	-4,8	-2,6
<b>Etniciteit</b>				
Allochtoon	-4,2			
<b>Arbeidsduur</b>				
Deeltijd >=12 uur	-5,2	0,8	-6,0	-0,4
Deeltijd <12 uur	-11,4	0,8	-13,3	-2,2
<b>Leeftijd</b>				
Tot 23 jaar	-42,1	-15,0	-43,4	-15,7
35 tot 45 jaar	8,5	10,8	8,6	9,5
45 tot 55 jaar	10,1	14,0	9,9	11,3
55 jaar of ouder	11,0	14,8	10,4	11,6
<b>Dienstjaren</b>				
1 dienstjaar	2,9	1,7	2,3	1,4
2 t/m 5 dienstjaren	5,4	4,1	4,8	4,0
6 t/m 10 dienstjaren	8,3	8,0	8,1	8,8
11 t/m 20 dienstjaren	11,2	9,7	11,3	11,9
21 dienstjaren of meer	11,5	8,7	11,9	12,8
<b>Opleidingsniveau</b>				
LBO+VO	3,9			
MBO+MO	8,1			
HBO	14,7			
WO	22,6			
Onbekend	7,6			
<b>Extra looncomponenten</b>	12,0	6,8	12,6	6,2
<b>LTD-functieniveau****</b>				
Functieniveau II	7,1	14,9	7,5	16,2
Functieniveau III-laag	9,9			
Functieniveau III-hoog	8,2	8,2	16,4	9,7
Functieniveau IV	12,0	12,5	20,8	13,7
Functieniveau V	23,3	25,1	31,8	22,1
Functieniveau VI	26,7	33,7	38,4	35,3
Functieniveau VII en VIII	41,3	38,0	56,1	40,5
Onbekend	-99,4			

Verklarende variabelen***	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	-12,9			
Industrie	-9,0			
Handel	-15,8			
Horeca	-9,3			
Transport	-11,3			
Zakelijke dienstverlening	-11,1			
Gezondheids- en welzijnszorg	-8,2			
Overige dienstverlening	-10,8			
<b>Overheidssectoren</b>				
Onderwijs		-9,4		
Rechterlijke macht		-0,7*		
Defensie**		-7,7		
<b>Regio</b>				
Noord	-3,6			
Oost	-6,5			
Zuid	-3,5			

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

\*\* Defensie militairpersoneel is hier buiten beschouwing gelaten, omdat de variabele dienstjaren onbekend is.

\*\*\* Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, LTD-functieniveau I, kleinbedrijf en west (voor de overheid ook nog het rijk).

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

## 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.*

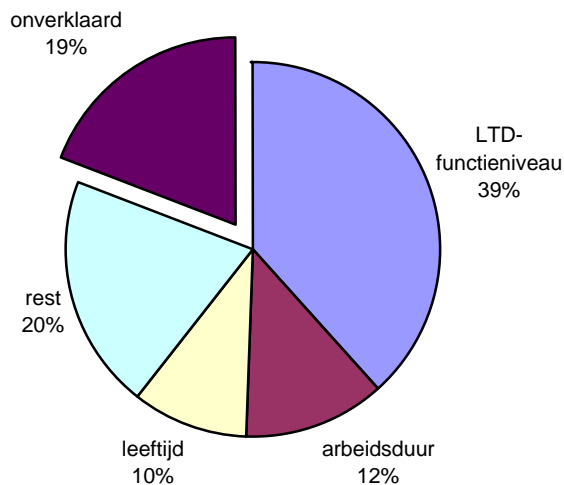
### 3.5 Decompositie van de beloningsverschillen

In het begin van dit hoofdstuk is aangegeven dat een deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen 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 veel gezegd hoe groot het deel is dat we kunnen verklaren en welke achtergrondkenmerken hierbij het grootste effect hebben. Om dit na te kunnen gaan, wordt hier een decompositieanalyse toegepast. Hiermee kan een antwoord gegeven worden op de vraag welk deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* aan een bepaald achtergrondkenmerk toegeschreven kan worden. Het deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* dat na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken, overblijft, wordt het *onverklaarde deel* genoemd<sup>24</sup>.

In de volgende figuren zijn de resultaten weergegeven van de decompositieanalyse voor mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders alsmede autochtonen en allochtonen.

#### *Decompositie geslacht*

**Figuur 3.6** Decompositie *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven-2000)<sup>25</sup>



Uit figuur 3.6 blijkt dat 81% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* toegeschreven kan worden aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen. 19% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* blijft onverklaard. Wordt gekeken naar het verklaarde deel, dan blijkt het LTD-functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn.

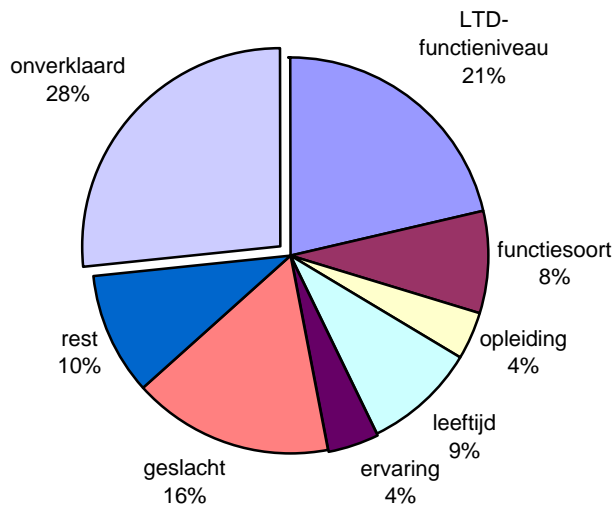
<sup>24</sup> In het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat vrouwen gemiddeld 23% minder verdienen dan mannen (ongecorrigeerd beloningsverschil). Door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken (geslacht, etnische afkomst, arbeidsduur, etc.) wordt dit verschil met 18 procentpunten teruggebracht van 23% naar 5%. Deze 5% is gelijk aan 19% in figuur 3.6 en wordt het *onverklaarde deel* genoemd. Het geeft dat deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* aan dat niet door andere achtergrondkenmerken verklaard kan worden.

<sup>25</sup> Zowel in deze als in de volgende figuren (cirkels) kunnen door afrondingen kleine verschillen optreden.

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* wordt voor bijna 40% verklaard uit de verschillen in de LTD-functieniveaus tussen mannen en vrouwen.

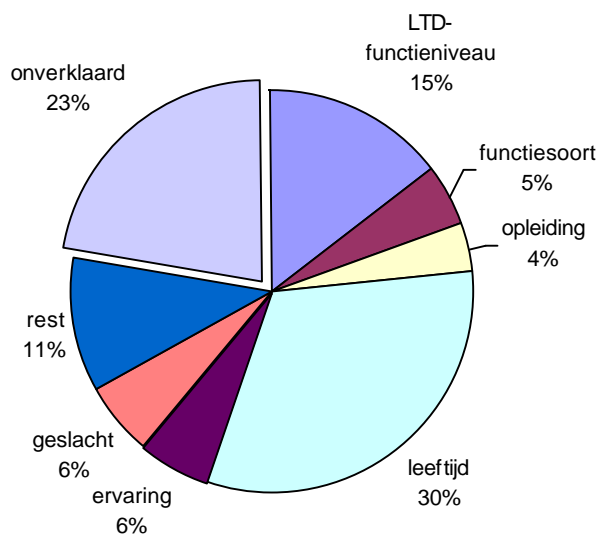
**Decompositie arbeidsduur**

**Figuur 3.7** Decompositie *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen voltijders en grote deeltijders (bedrijfsleven-2000)



Uit figuur 3.7 komt naar voren dat 72% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* toegeschreven kan worden aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders. Eveneens hier blijkt het LTD-functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn, want 21% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* kan toegeschreven worden aan de verschillen in de LTD-functieniveaus tussen voltijders en grote deeltijders.

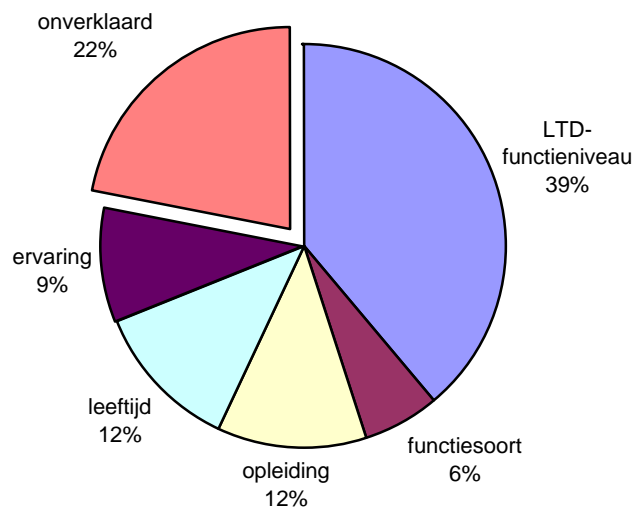
**Figuur 3.8** Decompositie *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen voltijders en kleine deeltijders (bedrijfsleven-2000)



Figuur 3.8 laat zien dat van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* 77% wordt verklaard door de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en kleine deeltijders. Hier blijkt niet het LTD-functieniveau, maar de leeftijd de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 30% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* wordt verklaard uit de verschillen in leeftijd tussen voltijders en kleine deeltijders en 15% uit de verschillen in de LTD-functieniveaus.

### *Decompositie etnische afkomst*

**Figuur 3.9** Decompositie *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven-2000)



Ten slotte laat figuur 3.9 zien dat 78% van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* toegeschreven kan worden aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen allochtone en autochtone werknemers. Het onverklaarde deel bedraagt 22%. Ook hier blijkt dat het LTD-functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. Van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* wordt 39% verklaard uit de verschillen in de LTD-functieniveaus tussen allochtone en autochtone werknemers.

## 3.6 Ontwikkelingen in de tijd

### 3.6.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de afgelopen jaren in kaart gebracht. Aandacht wordt besteed aan de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven in 1993, 1996, 1998 en 2000. Ten einde de breuk in 2000 in kaart te brengen, wordt hier voor 2000 twee kolommen (met cijfers) gepresenteerd: de eerste omvat de cijfers volgens het oude model en de tweede volgens het nieuwe model.

Naast het bedrijfsleven wordt verder aandacht besteed aan de ontwikkeling van de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren in 1998 en 2000. Ook hier wordt de breuk in kaart gebracht.

Tabellen 3.8 en 3.9 bevatten de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zowel voor de totale populatie als voor een aantal deelpopulaties in het bedrijfsleven voor 1993, 1996, 1998 en 2000.

### 3.6.2 (On)gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven in 1993 - 2000

In hoofdlijnen bezien komen uit de tabellen 3.8 en 3.9 twee belangrijke ontwikkelingen naar voren. Tabel 3.8 laat zien dat het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen tussen 1993 en 2000 aan het afnemen is. In 1993 bedraagt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* nog 26%. In 1996, 1998 en 2000 daalt dit respectievelijk tot 24%, 23% en 20%. Volgens het nieuwe model is dit in 2000 23%. Wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen, dan wordt geconstateerd dat het *gecorrigeerde beloningsverschil* in 1996, 1998 en 2000 7% bedraagt (zie tabel 3.9). Wordt dit bekeken in het licht van het nieuwe model, dan bedraagt dit verschil 5% in 2000. In 1993 bedraagt het verschil 9%.

Hieronder wordt ingegaan op de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk (resultaten over de deelpopulaties).

#### *Etnische afkomst*

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen allochtone mannen en vrouwen is in 1998 en 2000 kleiner dan tussen autochtone mannen en vrouwen. Verdienen allochtone vrouwen in 1998 17% minder dan allochtone mannen, in 2000 verdienen ze 6% minder. Autochtone vrouwen daarentegen verdienen in 1998 23% minder en in 2000 20% minder. Volgens het nieuwe model bedraagt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen allochtone mannen en vrouwen 9%, ten nadele van allochtone vrouwen. Tussen autochtone mannen en vrouwen bedraagt dit verschil 24%, ten nadele van autochtone vrouwen.

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen allochtone mannen en vrouwen is ook kleiner dan tussen autochtone mannen en vrouwen. Terwijl allochtone vrouwen in 1998 en 2000 6% minder verdienen dan allochtone mannen, verdienen autochtone vrouwen in dezelfde jaren 7% minder dan autochtone mannen. Volgens het nieuwe model is het *gecorrigeerde beloningsverschil* in 2000 tussen allochtone mannen en vrouwen even groot als tussen autochtone mannen en vrouwen, namelijk 5% ten nadele van vrouwen.

#### *Leeftijd*

In de tijd gezien is het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen in de leeftijdscategorie 23 jaar en ouder afgenomen. In 1993 verdienen vrouwen in de leeftijd 23 tot 35 jaar 18% minder dan hun mannelijke leeftijdgenoten. Dit is geleidelijk gedaald van 13% in 1996 naar 11% in 2000. Vrouwen die 35 jaar en ouder zijn, verdienen in 1993 30% minder dan hun mannelijke leeftijdgenoten. In 1996 is dit gedaald naar 28% en in 2000 naar 23%. In het licht van het nieuwe model bedraagt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen tussen 23 tot 35 jaar 10% en voor vrouwen die 35 jaar en ouder zijn 26%.

Eveneens is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen in de betreffende periode afgenomen. Vrouwen tussen 23 tot 35 jaar verdienen in 1993 6% minder dan hun mannelijke leeftijdgenoten. In 1998 bedraagt dit verschil 4% en in 2000 5%. Vrouwen boven 35 jaar verdienen in 1993 10% minder dan mannen. Daarna blijft dit verschil stabiel op 7%.

Conform het nieuwe model is het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen tussen 23 tot 35 jaar 6% en voor vrouwen die 35 jaar en ouder zijn 8%.

#### *Arbeidsduur*

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen in voltijd-, en grote deeltijdbanen is tussen 1993 en 2000 afgenomen. In 1993 verdienen vrouwen in voltijdbanen 26% en vrouwen in grote deeltijdbanen 11% minder dan hun mannelijke collega's. In 2000 verdienen vrouwen in voltijdbanen 16% en vrouwen in grote deeltijdbanen 7% minder. Voor vrouwen in kleine deeltijdbanen geldt dat ze het kleinste *ongecorrigeerde beloningsverschil* hebben: zowel in 1993 als in 2000 is de beloningsachterstand 4%. Conform het nieuwe model kan gesteld worden dat vrouwen in voltijdbanen 20% minder verdienen. In tegenstelling tot vrouwen in voltijdbanen verdienen vrouwen in grote en kleine deeltijdbanen meer dan hun mannelijke collega's<sup>26</sup>.

In de tijd gezien is het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen in voltijd-, en grote deeltijdbanen eveneens afgenomen. Vrouwen in voltijdbanen verdienen in 1993 10% minder dan hun mannelijke collega's tegen 7% in 2000. Vrouwen in grote deeltijdbanen verdienen in 1993 6% en in 2000 4% minder dan hun mannelijke collega's. De cijfers voor vrouwen in kleine deeltijdbanen laten voor 1993, 1996 en 1998 niet-significante verschillen zien. Over 2000 kan gemeld worden dat ze 5% minder verdienen dan mannen. Wordt gekeken naar de cijfers van het nieuwe model, dan verdienen vrouwen in voltijdbanen 8% minder, tegen 2% voor de vrouwen in grote deeltijdbanen en 4% voor de vrouwen in kleine deeltijdbanen.

---

<sup>26</sup> Dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen voor vrouwen hier positief uitkomen, heeft waarschijnlijk te maken met het uitbreiden van de onderzoekspopulatie in 2000.

Tabel 3.8 *Ongecorrigeerde beloningsverschillen voor vrouwen t.o.v. mannen, in % (Bedrijfsleven)*<sup>27</sup>

	Oud model				Nieuw model
	1993	1996	1998	2000	2000
<b>Etnische afkomst</b>					
Allochtoon			-17	-6 <sup>28</sup>	-9
Autochtoon			-23	-20	-24
<b>Leeftijd</b>					
23 tot 35 jaar	-18	-13	-12	-11	-10
35 jaar en ouder	-30	-28	-27	-23	-26
<b>Opleiding</b>					
Laag (BO+LBO+VO)	-21	-16	-18	-16	-17
Midden (MBO+MO)	-25	-19	-18	-16	-19
Hoog (HBO+WO)	-24	-27	-26	-22	-28
<b>Arbeidsduur</b>					
Voltijd	-26	-20	-21	-16	-20
Grote deeltijd (=40%)	-11	-10	-8	-7	
Kleine deeltijd (<40%)	-4	-3	4	-4 <sup>29</sup>	
Grote deeltijd (=12 uur)					3
Kleine deeltijd (<12 uur)					15
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag (I+II)	-10	-9	-9	-11	-6
Midden (III+IV)	-18	-12	-12	-11	-10
Hoog (V+VI)	-23	-22	-19	-19	
Hoog (V+VI+VII+VIII)					-24
<b>Functiesoort</b>					
Technische/handarbeid	-31	-23	-21	-23	-24
Administratief	-28	-23	-24	-20	-20
Automatisering	-22	-18	-18	-15	-15
Commercieel	-44	-33	-43	-30	-33
Dienstverlenend/verzorgend	-14	-13	-11	-9	-10
Creatief	-21	-20	-21	-15	-18
Bestuurlijk	-20	-19	-26	-20	-25
<b>Economische sectoren</b>					
Landbouw en visserij	-18	-15	-20	-18	-14
Industrie	-22	-23	-23	-19	-22
Bouw	-18	-20	-16	-17	-16
Handel	-30	-24	-26	-26	-30
Horeca	-15	-11	-7	-11	-22
Transport	-41	-19	-14	-19	-20
Zakelijke dienstverlening	-29	-36	-39	-26	-28
gezondheids- en welzijnszorg	-22	-22	-24	-18	-29
Overige dienstverlening	-26	-13	-19	-20	-25
<b>Grootteklasse</b>					
Kleinbedrijf	-21	-20	-18	-18	-26
Middenbedrijf	-20	-20	-18	-20	-24
Grootbedrijf	-29	-26	-27	-20	-22
<b>Totaal</b>	<b>-26</b>	<b>-24</b>	<b>-23</b>	<b>-20</b>	<b>-23</b>

<sup>27</sup> Percentages over de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen van 1993 t/m 1998, in tabel 3.8 en 3.9 zijn ontleend aan het rapport van de Arbeidsinspectie, *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*, april 2000.

<sup>28</sup> Dat hier voor vrouwen het *ongecorrigeerde beloningsverschil* uitkomt op 6% en voor kleine deeltijders op 4%, kan mede veroorzaakt zijn door steekproefeffecten. De resultaten dienen als gevolg hiervan voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

<sup>29</sup> Zie voetnoot 28.



Tabel 3.9 Gecorrigeerde beloningsverschillen voor vrouwen t.o.v. mannen, in % (Bedrijfsleven)

	Oud model				Nieuw model
	1993	1996	1998	2000	2000
<b>Etnische afkomst</b>					
Allochtoon			-6	-6	-5
Autochtoon			-7	-7	-5
<b>Leeftijd</b>					
23 tot 35 jaar	-6	-5	-4	-5	-6
35 jaar en ouder	-10	-7	-7	-7	-8
<b>Opleiding</b>					
Laag (BO+LBO+VO)	-8	-6	-7	-6	-4
Midden (MBO+MO)	-9	-6	-6	-6	-6
Hoog (HBO+WO)	-9	-7	-6	-9	-9
<b>Arbeidsduur</b>					
Voltijd	-10	-8	-8	-7	-8
Grote deeltijd (=40%)	-6	-3	-6	-4	
Kleine deeltijd (<40%)	-2*	-1*	2*	-5	
Grote deeltijd (=12 uur)					-2
Kleine deeltijd (<12 uur)					-4
<b>LTD-functieniveau</b>					
Laag (I+II)	-4	-4	-4	-3	1*
Midden (III+IV)	-10	-7	-7	-6	-6
Hoog (V+VI)	-9	-9	-8	-9	
Hoog (V+VI+VII+VIII)					-11
<b>Functiesoort</b>					
Technische/handarbeid	-10	-8	-9	-8	-5
Administratief	-9	-8	-6	-6	-6
Automatisering	-13	-8	-4	-4*	-4*
Commercieel	-10	-8	-10	-9	-7
Dienstverlenend/verzorgend	-4	-3	-3	-4	-2
Creatief	-7*	-4	-5	-2*	-2*
Bestuurlijk	-13	-12	-10	-10	-12
<b>Economische sectoren</b>					
Landbouw en visserij	-7	-0*	-7	-6	-1*
Industrie	-9	-7	-8	-6	-5
Bouw	-16	-9	-10	-11	-12
Handel	-13	-5	-8	-8	-5
Horeca	-4	-4	-4	-7	-4*
Transport	-8	-8	-8	-6	-6
Zakelijke dienstverlening	-6	-8	-5	-6	-7
Gezondheids- en welzijnszorg	-7	-6	-3	-5	-6
Overige dienstverlening	-5	-3	-5	-6	-6
<b>Grootteklasse</b>					
Kleinbedrijf	-11	-10	-7	-10	-7
Middenbedrijf	-9	-6	-8	-10	-8
Grootbedrijf	-7	-6	-6	-5	-4
<b>Totaal</b>	<b>-9</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>	<b>-5</b>

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

## 3.6.3 (On)gecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren in 1998 en 2000

In de tabellen 3.10 en 3.11 staan de (on)gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zowel voor de totale populatie als voor een aantal deelpopulaties in de overheidssectoren voor 1998 en 2000.

In hoofdlijnen bezien kan gesteld worden dat het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen tussen 1998 en 2000 gelijk is gebleven op 15%, ten nadele voor vrouwen. Dit percentage blijft in 2000 ongewijzigd wanneer het nieuwe model wordt toegepast. Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen is tussen 1998 en 2000 met één procent gedaald van 4% naar 3%. Eveneens volgens het nieuwe model is het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen 3% in 2000.

**Tabel 3.10** *Ongecorrigeerde beloningsverschillen voor vrouwen t.o.v. mannen, in % (Overheidssectoren)*

	Oud model		Nieuw model
	1998	2000	2000
<b>Leeftijd</b>			
23 tot 35 jaar	1	-2	-2
35 jaar en ouder	-15	-15	-16
<b>Arbeidsduur</b>			
Voltijd	-15	-14	-14
Grote deeltijd (=40%)	-16	-15	
Kleine deeltijd (<40%)	-24	-23	
Grote deeltijd (=12 uur)			-15
Kleine deeltijd (<12 uur)			-24
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	-7	-10	-3
Midden (III+IV)	-11	-9	-8
Hoog (V+VI)	-17	-17	
Hoog (V+VI+VII+VIII)			-18
<b>Economische sectoren</b>			
Rijksoverheid	-18	-17	-19
Onderwijs	-19	-18	-18
Politie	-18		
Gemeente	-12		
Provincie	-11		
Waterschappen	-21		
Rechterlijke macht			-15
Defensie	-16	-15	-16
<b>Totaal</b>	<b>-15</b>	<b>-15</b>	<b>-15</b>

### *Leeftijd*

Met betrekking tot het ongecorrigeerde beloningsverschil het volgende: vrouwen tussen 23 tot 35 jaar verdienen in 1998 1% meer, maar in 2000 2% minder dan mannen. Vrouwen die 35 jaar en ouder zijn, verdienen zowel in 1998 als in 2000 15% minder dan mannen. Volgens het nieuwe model bedraagt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen tussen 23 tot 35 jaar 2% en voor vrouwen die 35 jaar en ouder zijn, 16%.

Tussen 1998 en 2000 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen ouder dan 23 jaar afgenomen. Vrouwen tussen 23 tot 35 jaar hebben in 1998 een beloningsachterstand van 2%, hetgeen in 2000 daalt tot 1%. Vrouwen die 35 jaar en ouder zijn, hebben in 1998 een beloningsachterstand van 4%. Dit daalt in 2000 tot 3%. De cijfers van het nieuwe model wijzen op dezelfde richting: 2% voor de vrouwen tussen 23 tot 35 jaar en 3% voor vrouwen die 35 jaar en ouder zijn.

### *Arbeidsduur*

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen is, ongeacht de arbeidsduur, tussen 1998 en 2000 teruggelopen. Het verschil is voor vrouwen in voltijdbanen teruggelopen van 15% naar 14%, in grote deeltijdbanen van 16% naar 15% en in kleine deeltijdbanen van 24% naar 23%. De cijfers van het nieuwe model liggen nagenoeg op hetzelfde spoor: voor vrouwen in voltijdbanen is het 14%, in grote deeltijdbanen 15% en in kleine deeltijdbanen 24%.

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen in voltijd- en kleine deeltijdbanen is tussen 1998 en 2000 afgenomen. Voor vrouwen in grote deeltijdbanen is het verschil stabiel gebleven. In 1998 verdienen vrouwen in voltijdbanen 4% minder dan mannen, tegen 3% in 2000. Vrouwen in kleine deeltijdbanen verdienen in 1998 6% minder, tegen 4% in 2000. Vrouwen in grote deeltijdbanen verdienen zowel in 1998 als in 2000 3% minder dan mannen. Volgens het nieuwe model verdienen vrouwen in voltijdbanen 3% minder. Vrouwen in grote deeltijdbanen verdienen 2% en vrouwen in kleine deeltijdbanen 4% minder.

**Tabel 3.11**      *Gecorrigeerde beloningsverschillen voor vrouwen t.o.v. mannen, in %*  
**(Overheidssectoren)**

	Oud model		Nieuw model
	1998	2000	2000
<b>Leeftijd</b>			
23 tot 35 jaar	-2	-1	-2
35 jaar en ouder	-4	-3	-3
<b>Arbeidsduur</b>			
Voltijd	-4	-3	-3
Grote deeltijd (=40%)	-3	-3	
Kleine deeltijd (<40%)	-6	-4	
Grote deeltijd (=12 uur)			-2
Kleine deeltijd (<12 uur)			-4
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	-4	-3	-1
Midden (III+IV)	-3	-1	-2
Hoog (V+VI)	-4	-3	
Hoog (V+VI+VII+VIII)			-3
<b>Economische sectoren</b>			
Rijksoverheid	-4	-3	-3
Onderwijs	-4	-3	-3
Politie	-5		
Gemeente	-3		
Provincie	-3*		
Waterschappen	-7		
Rechterlijke macht			-3
Defensie	-3	-2	-1
<b>Totaal</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>

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

## 4 ANDERE VERSCHILLEN TUSSEN DE WERKNEMERSCATEGORIEËN

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op verschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders en autochtone<sup>30</sup> en allochtone werknemers op het gebied van mobiliteit, opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau en extra uitkeringen die veelal één à tweemaal per jaar boven op het periodieke (maand)loon komen. Dit hoofdstuk beperkt zich tot het bedrijfsleven, omdat voor de overheid de benodigde gegevens niet beschikbaar zijn.

### 4.2 Vrouwen en mannen

#### 4.2.1 Mobiliteit

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). Bij interne mobiliteit wordt tevens onderscheid gemaakt of er sprake is van wel of geen promotie.

##### 4.2.1.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom van vrouwen is groter dan van mannen. Weergegeven in percentage van het totale aantal werknemers in oktober 2000 ligt de instroom van vrouwen op 24% tegenover een instroom van 18% voor de mannen. De uitstroom van vrouwen, in percentage van het totale aantal werknemers in oktober 1999 ligt op 20%, tegenover een uitstroom van 17% voor mannen.

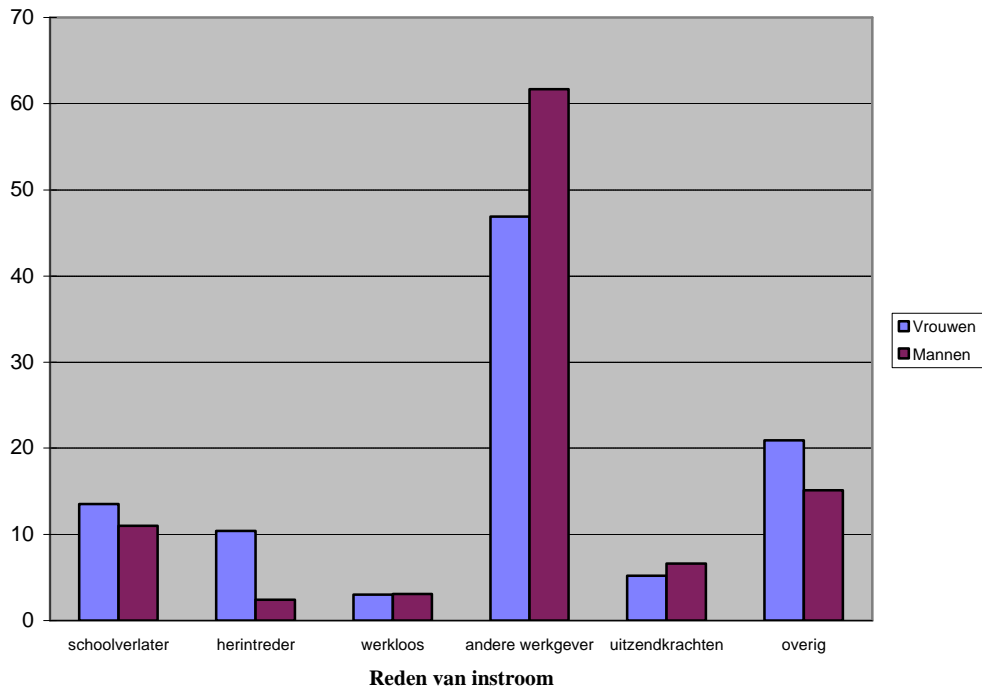
Figuur 4.1 geeft een overzicht van de reden van instroom. Hieruit blijkt dat:

- 47% van de vrouwen afkomstig is van een andere werkgever tegenover 62% van de mannen;
- vrouwelijke instromers (10%) naar verhouding vaker herintreders zijn dan mannelijke instromers (2%);
- zowel 3% van de vrouwen als van de mannen instromen vanuit een situatie van werkloosheid.

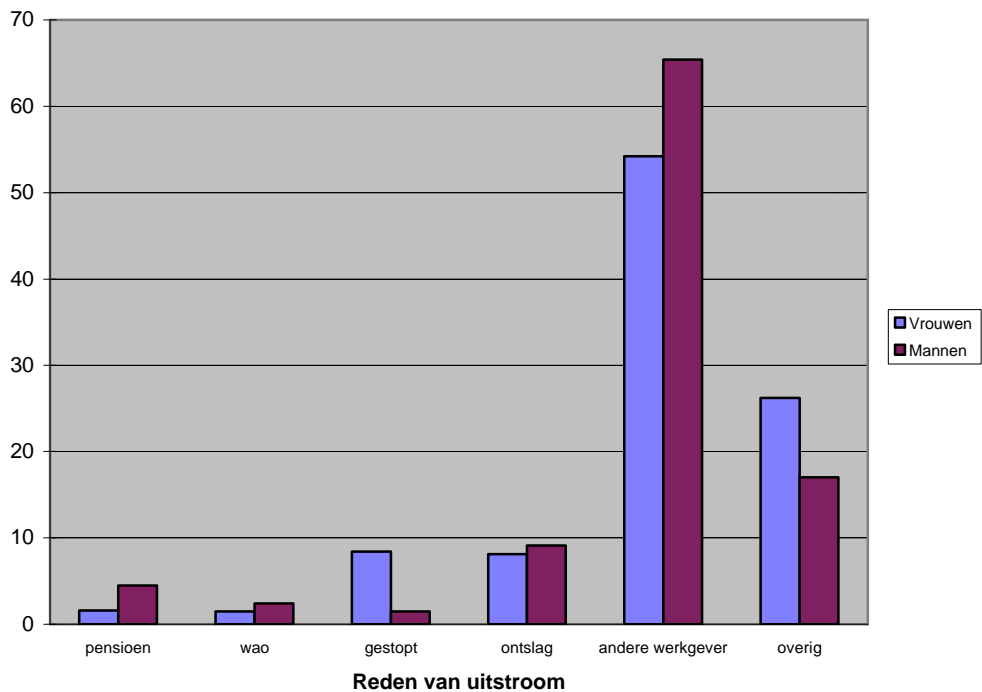
---

<sup>30</sup> De waarnemingen waarbij onbekend is of de werknemer van etnische afkomst is, vallen onder de groep autochtone werknemers.

**Figuur 4.1 Reden van instroom van mannen en vrouwen in 2000, in %<sup>31</sup>**



**Figuur 4.2 Reden van uitstroom van mannen en vrouwen in 2000, in %**



<sup>31</sup> De categorie 'overig' is een restcategorie. Vrouwen: terug van langdurige ziekte 0,7%, oproepkracht 4,4%, onbekend/ overig 15,9%. Mannen: terug van langdurige ziekte 0,7%, oproepkracht 3,3%, onbekend/overig 11,1% (vaak niet meer te achterhalen omdat de werkgever het niet meer weet).

Uit figuur 4.2 blijkt dat:

- van vrouwelijke uitstromers 8% gestopt is met werken tegenover 1% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 54% naar een andere werkgever gaat tegenover 65% van de mannelijke uitstromers;
- als reden van uitstroom de restcategorie 'overig'<sup>32</sup>, met 23% voornamelijk redelijk hoog scoort bij de vrouwelijke uitstromers (tegenover 13% bij mannelijke uitstromers);
- het percentage vrouwelijke uitstromers dat in de WAO terecht is gekomen respectievelijk ontslag heeft gekregen nagenoeg gelijk is aan het percentage mannelijke uitstromers dat in de WAO terecht is gekomen respectievelijk ontslagen is.

#### *4.2.1.2 Interne mobiliteit*

Een ander aspect van mobiliteit is de interne doorstroming naar een andere baan bij dezelfde werkgever, met of zonder promotie. In de periode tussen oktober 1999 - oktober 2000 zijn gemiddeld 5% van de werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf. In 87% van de gevallen betrof het een interne promotie. Bij promotie is sprake van een bevordering naar een hogere schaal of van de mogelijkheid daarop binnen afzienbare tijd aanspraak te maken.

De interne mobiliteit is voor vrouwen en mannen nagenoeg gelijk. Van de vrouwen stroomt tussen oktober 1999 en oktober 2000 4% door naar een andere baan binnen het bedrijf, tegenover 5% van de mannen. Bij mannen (89%) is naar verhouding iets vaker sprake van promotie dan bij vrouwen (82%).

Uit tabel 4.1 komt naar voren dat de verschillen in interne doorstroming per achtergrondkenmerk tussen vrouwen en mannen gering zijn. Noemenswaardige verschillen zijn waar te nemen tussen vrouwen en mannen die fulltime werken. Van de vrouwen die fulltime werken stroomt 8% intern door tegenover 5% van de mannen. Van de vrouwen die een hoog LTD-functieniveau hebben stroomt 10% intern door, tegenover 6% van de mannen met een hoog LTD-functieniveau. Hetzelfde geldt voor vrouwen en mannen met een bestuursfunctie. Betreffende vrouwen (9%) stromen vaker intern door dan mannen (6%) met een bestuursfunctie.

---

<sup>32</sup> Vrouwen: werknemer voor zichzelf begonnen 0,6%, oproepkracht 8,8%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,6%, onbekend/overig 12,7%. Mannen: werknemer voor zichzelf begonnen 1,6%, oproepkracht 4,6%, werknemer ziek 0,0%, onbekend/overig 6,7%.

**Tabel 4.1 Interne mobiliteit van mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk, 2000**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Opleiding</b>			
Laag (LO+LBO)	4	3	3
Middelbaar (MO+MBO)	5	6	6
Hoog (HBO+WO)	7	6	7
Onbekend	2	3	2
<b>Arbeidsduur</b>			
Voltijd	8	5	6
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	3	3
Deeltijd (< 12 uur)	1	1	1
<b>Etnische afkomst</b>			
Allochtoon	6	4	5
Autochtoon	4	5	5
<b>Leeftijd</b>			
tot 23 jaar	6	4	5
23 tot 35 jaar	6	7	6
35 tot 45 jaar	4	5	4
45 tot 55 jaar	2	3	3
55 jaar en ouder	2	1	1
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	2	1	1
Midden (III+IV)	4	5	4
Hoog (V t/m VIII)	10	6	7
Onbepaald	*	3	2
<b>Functiesoort</b>			
Technische handarbeid	3	4	4
Administratief	4	5	4
Automatisering	5	7	6
Commercieel	5	7	6
Verzorgende dienstverlening	4	4	4
Creatief	7	7	7
Bestuursfuncties	9	6	7
Onbepaald	5	1	3
<b>Bedrijfsomvang</b>			
Kleinbedrijf	3	2	2
Middenbedrijf	4	5	5
Grootbedrijf	5	6	5
<b>Economische sectoren</b>			
Landbouw en visserij	1	1	1
Industrie	4	4	4
Bouw	5	3	3
Handel	4	4	4
Horeca	6	7	6
Transport	4	5	7
Zakelijke dienstverlening	3	4	4
Gezondheids- en verzorgingszorg	4	5	4
Overige dienstverlening	8	6	7
<b>Bruto jaarloon 2000</b>			
tot WML	2	1	2
WML-modaal	6	4	5
Modaal-2x modaal	7	5	6
2x modaal en hoger	7	5	5
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\* Het aantal waarnemingen is minder dan 50



#### 4.2.2 Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau

Voor zowel vrouwen als mannen geldt dat een hogere LTD-functieniveau over het algemeen samengaat met een hoger opleidingsniveau. Het percentage vrouwen en mannen met een laag LTD-functieniveau en een laag respectievelijk middelbaar en hoog opleidingsniveau is aan elkaar gelijk.

Kijkend naar vrouwen en mannen met een midden LTD-functieniveau, dan blijkt dat vrouwen naar verhouding vaker een iets hogere opleiding hebben genoten. Van deze vrouwen heeft namelijk 43% een middelbare opleiding afgerond tegenover 32% van de mannen. Echter het percentage mannen met een laag opleidingsniveau is hoger en met een hoog opleidingsniveau iets lager in vergelijking met het percentage vrouwen met overeenkomstig functie- en opleidingsniveau.

Bij functies op een hoog LTD-functieniveau is er met name een verschil te zien bij de hogere opleidingen. 82% van de vrouwen met een hogere LTD-functieniveau heeft een hoge opleiding genoten tegen 69% van de mannen.

Een nadere uitsplitsing van de opleiding in relatie tot het functieniveau naar leeftijdscategorieën is opgenomen in bijlage III, tabel III.22.

**Tabel 4.2 Percentage mannen en vrouwen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2000**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	vrouw	66	6	0	28	100
	man	67	6	1	27	100
Midden (III + IV)	vrouw	37	43	8	13	100
	man	55	32	5	8	100
Hoog (V t/m VIII)	vrouw	2	14	82	3	100
	man	3	21	69	7	100
Onbepaald	vrouw	16	32	20	32	100
	man	18	9	12	61	100

#### 4.2.3 Extra uitkeringen

Uit tabel 4.3 blijkt dat vrouwen gemiddeld minder vaak een extra uitkering ontvangen dan mannen. De extra uitkering uitgedrukt in percentage van het bruto jaarloon is daarentegen voor vrouwen en mannen nagenoeg gelijk.

Bekijken we het percentage vrouwen respectievelijk mannen met een extra uitkering naar een aantal achtergrondkenmerken, dan zijn de grootste verschillen waar te nemen wanneer het functieniveau hoog of onbepaald is, bij de leeftijdsklassen vanaf 35 jaar en in de sectoren Industrie en Handel.

Indien we de extra uitkeringen uitdrukken in percentage van het bruto jaarloon dan zijn de grootste verschillen waar te nemen bij vrouwen respectievelijk mannen met een midden LTD-

functieniveau en in de sectoren Handel, Zakelijke dienstverlening en Gezondheids- en welzijnszorg.

**Tabel 4.3** Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het loon, 2000

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers met een extra uitkering		Extra uitkering in % bruto jaarloon <sup>33</sup>	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
<b>LTD-functieniveau</b>				
Laag (I+II)	10	15	4	5
Midden (III+IV)	28	34	9	6
Hoog (V t/m VIII)	32	49	9	10
Onbepaald	23	55	*	9
<b>Leeftijdsklasse</b>				
tot 23 jaar	9	9	4	5
23 tot 35 jaar	30	32	11	9
35 tot 45 jaar	25	41	7	8
45 tot 55 jaar	25	42	7	7
55 jaar en ouder	22	38	7	9
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	1	4	*	*
Industrie	42	53	8	6
Bouw	24	15	*	5
Handel	14	25	7	10
Horeca	9	14	*	4
Transport	46	42	5	5
Zakelijke dienstverlening	35	43	14	11
Gezondheids- en welzijnszorg	18	24	2	5
Overige dienstverlening	26	29	7	7
<b>Totaal</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

\* Het aantal waarnemingen is minder dan 50

#### 4.2.4 Vergelijking met 1998

In bijlage III zijn voorgaande resultaten betreffende de categorie vrouwen en mannen voor 1998 opgenomen. Uit de vergelijking van de resultaten van 2000 met die van 1998 blijkt het volgende.

#### Externe en interne mobiliteit

De percentages in- en uitstroom van vrouwen en mannen voor de periode oktober 1997 t/m oktober 1998 zijn nagenoeg gelijk aan de percentages in 2000. Ook in 1998 stromen naar verhouding meer vrouwen in en uit dan mannen.

Ook bij de reden van instroom van zowel mannen als vrouwen zijn ten opzichte van 1998 nagenoeg geen verschillen op te merken. Bij de reden van uitstroom is zowel bij de vrouwen als bij de mannen een lichte afname waar te nemen ten opzichte van 1998 wat betreft ontslag.

<sup>33</sup> Extra uitkeringen in 2000 als percentage van het brutoloon voor werknemers met een extra uitkering in 2000.

Bij de mannen is echter een geringe toename waar te nemen bij de reden vertrek naar een andere werkgever.

In beide jaren is voor zowel vrouwen als mannen de meest voorkomende reden van in- en uitstroom de afkomst van of het vertrek naar een andere werkgever.

Het percentage vrouwen respectievelijk mannen dat tussen oktober 1997 en oktober 1998 intern doorstroomt is nagenoeg gelijk aan het percentage vrouwen respectievelijk mannen dat tussen oktober 1999 en oktober 2000 doorstroomt. Opvallend is dat van de werknemers die intern doorstromen in 2000, mannen (89%) vaker promotie maken dan vrouwen (82%), terwijl in 1998 het omgekeerde effect is waar te nemen (83% versus 88%).

### **Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau**

Het beeld met betrekking tot opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau komt in beide jaren in grote lijnen met elkaar overeen. Ruim de helft van de mannen en vrouwen met een laag LTD-functieniveau heeft tevens een laag opleidingsniveau genoten.

Het merendeel van de mannen en vrouwen met een midden LTD-functieniveau heeft een lage of middelbare opleiding. Opvallend is wel dat in beide jaren de vrouwen iets vaker een middelbare opleiding hebben genoten, terwijl de mannen relatief vaker een lage opleiding hebben afgerond.

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.

### **Extra uitkeringen**

Het percentage vrouwen met een extra uitkering is ten opzichte van 1998 toegenomen, namelijk van 16% naar 25%. Voor mannen is het gelijk gebleven. Indien de extra uitkeringen worden uitgedrukt in percentage van het bruto jaarloon, dan is de hoogte van de uitkering voor zowel mannen als vrouwen in beide jaren nagenoeg gelijk.

## **4.3 Voltijders en deeltijders**

### *4.3.1 Mobiliteit*

#### *4.3.1.1 Externe mobiliteit*

Weergegeven in percentage van het totale aantal werknemers werkzaam in oktober 2000 ligt de instroom van voltijders op 18% tegenover een instroom van 23% voor de grote deeltijders en 38% voor de kleine deeltijders.

De uitstroom van voltijders, in percentage van het totale aantal werknemers in oktober 1999 bedraagt 16%, tegenover 19% van de grote deeltijders en 34% van de kleine deeltijders.

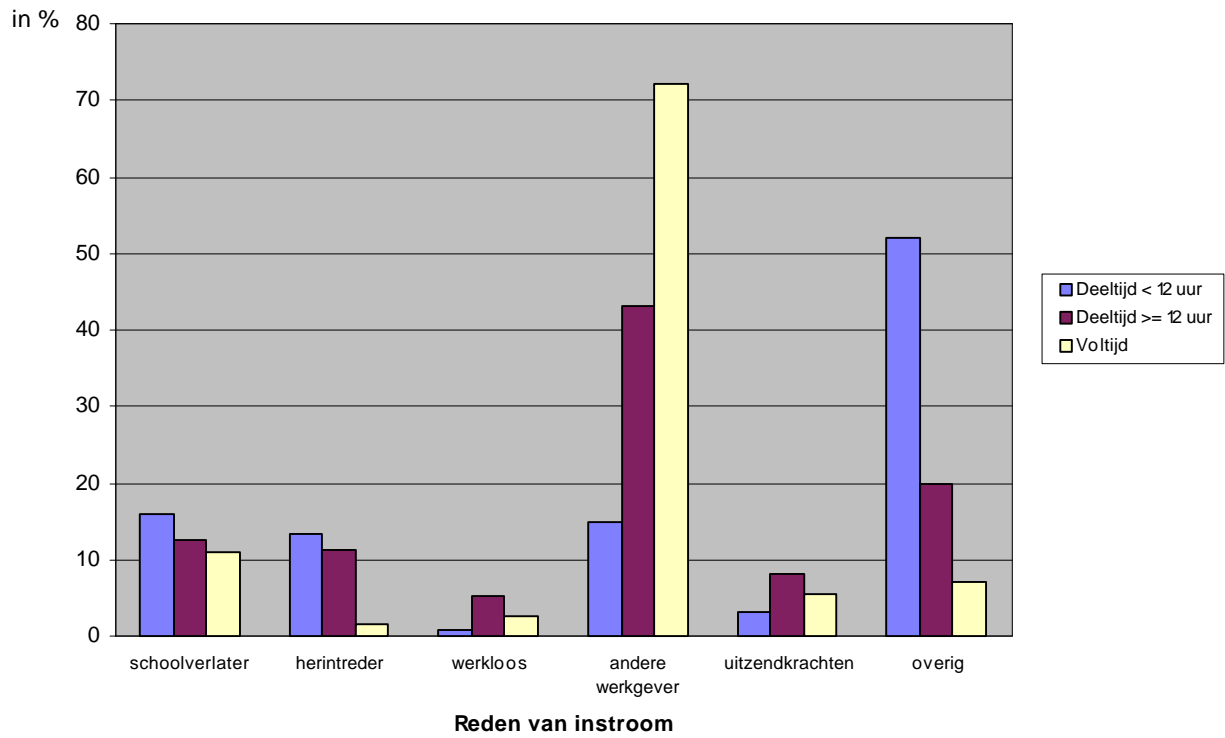
Uit figuur 4.3 blijkt dat:

- deeltijders naar verhouding vaker herintreders zijn dan voltijders;
- voltijders naar verhouding vaker afkomstig zijn van een andere werkgever dan deeltijders;
- als reden van instroom de restcategorie 'overig'<sup>34</sup> hoog scoort bij deeltijders en dan voornamelijk de kleine deeltijders.

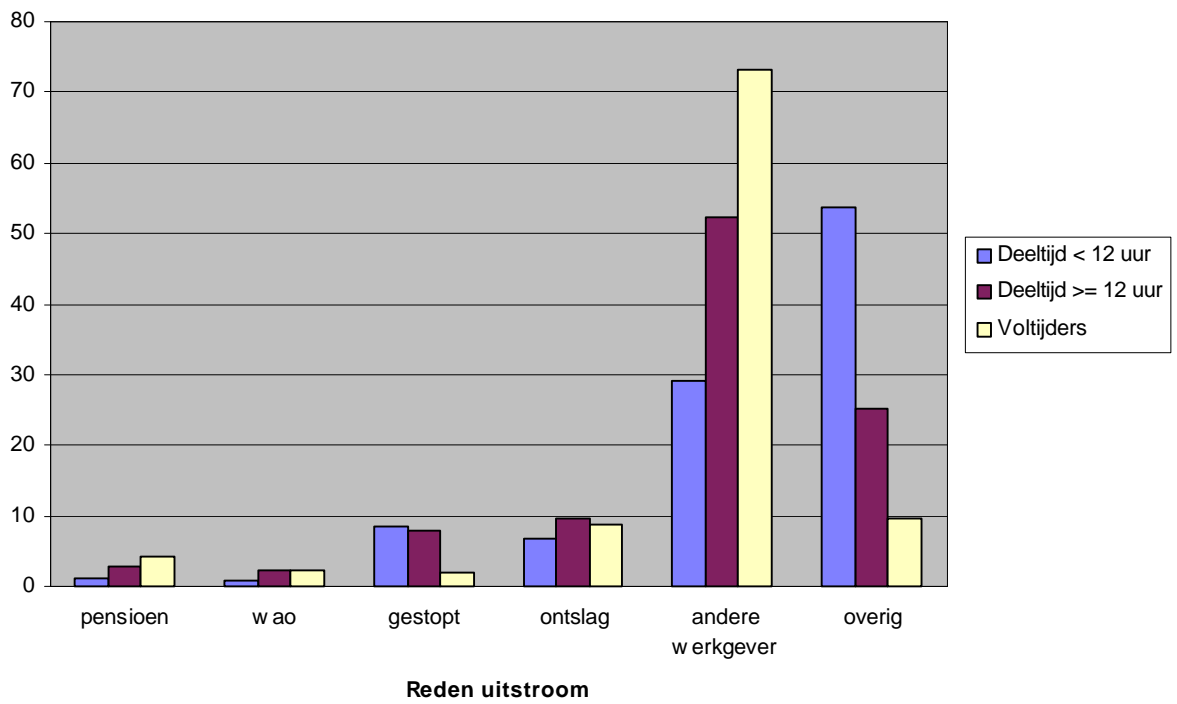
---

<sup>34</sup> De categorie 'overig' is een restcategorie. Voltijders: terug van langdurige ziekte 0,5%, oproepkracht 0,4%, onbekend/overig 6,1%. Grote deeltijders: terug van langdurige ziekte 0,7%, oproepkracht 3,5%, onbekend/overig 15,6%. Kleine deeltijders: terug van langdurige ziekte 1,1%, oproepkracht 16,2%, onbekend/overig 34,7%.

**Figuur 4.3 Reden van instroom van voltijders en deeltijders in 2000, in %**



**Figuur 4.4 Reden van uitstroom van voltijders en deeltijders in 2000, in %**



Uit figuur 4.4 blijkt dat:

- van de uitstromers die voltijd werken 2% gestopt is met werken tegenover 8% respectievelijk 9% van de grote en kleine deeltijders;
- van de uitstromers die voltijd werken 73% naar een andere werkgever is gegaan tegenover 52% van de grote deeltijders en 29% van de kleine deeltijders;
- als reden van uitstroom de restcategorie ‘overig’<sup>35</sup> met 18% redelijk hoog scoort bij de grote deeltijders en met 51% hoog scoort bij de kleine deeltijders.

Een verdere uitsplitsing van de in- en uitstroom van voltijders en deeltijders naar geslacht is opgenomen in bijlage III, tabel III.18 en tabel III.19.

#### 4.3.1.2 Interne mobiliteit

Bij de interne mobiliteit zijn (grote) verschillen waar te nemen tussen voltijders en deeltijders. Van de voltijders stroomt tussen oktober 1999 en oktober 2000 6% door naar een andere baan binnen het bedrijf, tegenover 3% van de grote deeltijders en 1% van de kleine deeltijders. Bij voltijders (89%) is tevens vaker sprake van promotie dan bij grote en kleine deeltijders (77%).

De verschillen in interne mobiliteit tussen voltijders en deeltijders zijn tevens waarneembaar indien we de interne mobiliteit van voltijders en deeltijders naar een aantal achtergrondkenmerken bekijken. De grootste verschillen zijn waar te nemen tussen vrouwelijke voltijders en deeltijders, voltijders en deeltijders in de leeftijdscategorieën tot 35 jaar, met een hoog opleidingsniveau, met commerciële en creatieve functies en werkzaam in de sectoren horeca en transport. Opvallend is dat voor deeltijders de interne mobiliteit niet toeneemt met de bedrijfsomvang.

**Tabel 4.4 Interne mobiliteit van voltijders en deeltijders per achtergrondkenmerk, 2000**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd			Totaal
	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders <12 uur	
<b>Opleiding</b>				
Laag (LO+LBO)	4	3	1	3
Middelbaar (MO+MBO)	7	3	2	6
Hoog (HBO+WO)	8	3	1	7
Onbekend	3	2	1	2
<b>Geslacht</b>				
Vrouw	8	3	1	4
Man	5	3	1	5
<b>Etnische afkomst</b>				
Allochtoon	6	4	3	5
Autochtoon	5	3	1	5
<b>Leeftijd</b>				
Tot 23 jaar	8	4	1	5
23 tot 35 jaar	8	3	1	6

<sup>35</sup> Voltijders: werknemer voor zichzelf begonnen 1,5%, oproepkracht 0,3%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,2%, onbekend/overig 5,3%. Grote deeltijders: werknemer voor zichzelf begonnen 1,0%, oproepkracht 6,5%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,5%, onbekend/overig 10,1%. Kleine deeltijders: werknemer voor zichzelf begonnen 0,3%, oproepkracht 27,6%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,2%, onbekend/overig 22,4%.

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd			Totaal
	Voltijders	Deeltijders ≥ 12 uur	Deeltijders <12 uur	
35 tot 45 jaar	5	4	1	4
45 tot 55 jaar	3	3	1	3
55 jaar en ouder	1	2	1	1
<b>LTD-functieniveau</b>				
Laag (I+II)	1	2	1	1
Midden (III+IV)	5	3	1	4
Hoog (V t/m VIII)	7	4	*	7
Onbepaald	2	*	*	2
<b>Functiesoort</b>				
Technische handarbeid	4	2	3	4
Administratief	6	3	0	4
Automatisering	4	2	*	6
Commercieel	8	3	0	6
Verzorgende dienstverlening	5	3	1	4
Creatief	7	1	*	7
Bestuursfuncties	7	6	*	7
Onbepaald	4	0	*	3
<b>Bedrijfsomvang</b>				
Kleinbedrijf	3	2	0	2
Middenbedrijf	5	3	2	5
Grootbedrijf	6	3	1	5
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	2	0	0	1
Industrie	5	3	0	4
Bouw	4	1	*	3
Handel	6	2	1	4
Horeca	15	2	0	6
Transport	8	0	0	7
Zakelijke dienstverlening	5	1	0	4
Gezondheids- en welzijnszorg	6	4	2	4
Overige dienstverlening	9	6	2	7
<b>Bruto jaarloon 2000</b>				
tot WML	4	2	1	2
WML-modaal	5	4	*	5
Modaal-2x modaal	6	4	*	6
2x modaal en hoger	5	4	*	5
Totaal	6	3	1	5

\* Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50

#### 4.3.2 Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau

Ook bij de voltijders en deeltijders is waar te nemen dat een hoger LTD-functieniveau over het algemeen samengaat met een hoger opleidingsniveau. Het percentage voltijders met een laag LTD-functieniveau en laag opleidingsniveau is hoger vergeleken bij deeltijders met overeenkomstig LTD-functieniveau en opleidingsniveau. Het hoge percentage deeltijders waarvan het opleidingsniveau niet bekend is kan hier een mogelijke verklaring voor zijn. Kijkend naar voltijders en deeltijders met een midden LTD-functieniveau, dan blijkt dat grote deeltijders naar verhouding iets vaker een opleiding op middelbaar niveau hebben afgerond en voltijders in vergelijking met grote deeltijders vaker een laag opleidingsniveau hebben

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

Een nadere uitsplitsing van de opleiding in relatie tot het functieniveau naar leeftijdscategorieën is opgenomen in bijlage III, tabel III.23.

**Tabel 4.5** Percentage voltijders en deeltijders met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2000

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	voltijd	82	3	0	14	100
	deeltijd ≥ 12 uur	65	5	1	30	100
	deeltijd < 12 uur	53	10	1	37	100
Midden (III + IV)	voltijd	51	35	6	9	100
	deeltijd ≥ 12 uur	39	42	7	11	100
	deeltijd < 12 uur	48	32	4	17	100
Hoog (V t/m VIII)	voltijd	3	21	70	6	100
	deeltijd ≥ 12 uur	1	10	86	4	100
	deeltijd < 12 uur	3	6	87	5	100
Onbepaald	voltijd	10	9	5	76	100
	deeltijd ≥ 12 uur	33	30	35	3	100
	deeltijd < 12 uur	25	33	22	21	100

#### 4.3.3 Extra uitkeringen

Uit tabel 4.6 blijkt dat voltijders vaker een uitkering ontvangen dan deeltijders. Vooral het verschil tussen voltijders en kleine deeltijders is aanzienlijk. Van de voltijders ontvangt 38% een extra uitkering bovenop hun brutoloon tegenover 5% van de kleine deeltijders. Indien de extra uitkeringen worden uitgedrukt in percentage van het bruto jaarloon, dan zijn er geen grote verschillen waar te nemen.

Indien we het percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering naar een aantal achtergrondkenmerken bekijken zien we, overeenstemmend met het totaal beeld, dat het percentage voltijders met een extra uitkering hoger is dan het percentage grote deeltijders en dat het percentage grote deeltijders met een extra uitkering hoger is dan het percentage kleine deeltijders. Dit beeld is echter niet terug te vinden in de sectoren Bouw, Gezondheids- en welzijnszorg en de Overige dienstverlening. Bij de laatst genoemde twee sectoren is het percentage voltijders en grote deeltijders met een extra uitkering gelijk aan elkaar.

Indien we de extra uitkeringen uitdrukken als percentage van het bruto loon, dan zijn de grootste verschillen tussen voltijders en grote deeltijders te constateren in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder en in de sectoren Handel en Gezondheids- en welzijnszorg.

**Tabel 4.6** Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het loon, 2000

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers met een extra uitkering			Extra uitkering in % bruto loon <sup>36</sup>		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
<b>LTD-functieniveau</b>						
Laag (I+II)	23	11	4	5	3	5
Midden (III+IV)	36	23	7	7	7	8
Hoog (V t/m VIII)	47	34	9	10	8	*
Onbepaald	68	0	4	9	*	*
<b>Leeftijdsklasse</b>						
tot 23 jaar	17	6	3	5	3	*
23 tot 35 jaar	35	24	6	10	8	*
35 tot 45 jaar	42	24	8	8	6	4
45 tot 55 jaar	44	23	6	7	6	*
55 jaar en ouder	42	20	6	9	6	*
<b>Economische sectoren</b>						
Landbouw en visserij	5	0	0	*	*	*
Industrie	54	38	14	7	7	*
Bouw	15	25	20	4	*	*
Handel	29	10	2	10	7	*
Horeca	28	7	1	3	*	*
Transport	47	26	2	5	5	*
Zakelijke dienstverlening	45	30	4	12	12	*
Gezondheids- en welzijnszorg	20	20	12	5	2	1
Overige dienstverlening	31	30	8	7	7	*
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

\* Het aantal waarnemingen is minder dan 50

## 4.4 Allochtone en autochtone werknemers

### 4.4.1 Mobiliteit

#### 4.4.1.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom van de allochtonen is hoger dan die van de autochtonen.

In de periode oktober 1999 - oktober 2000<sup>37</sup> ligt de instroom van allochtone werknemers op 29%<sup>38</sup> tegen een instroom van 20% voor autochtone werknemers. Van de ingestroomde allochtonen is circa 40% vrouw en werkt 46% in deeltijd. Van de ingestroomde autochtonen is circa de helft vrouw en werkt bijna de helft in deeltijd (45%).

In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 23%<sup>39</sup> tegen een uitstroom van 18% voor autochtone werknemers. Van de uitgestroomde allochtonen is nagenoeg de helft vrouw (46%) en werkt ruim de helft in deeltijd (53%). Van de uitgestroomde autochtonen is 45% vrouw en werkt 42% in deeltijd.

<sup>36</sup> Extra uitkeringen in 2000 als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering in 2000.

<sup>37</sup> Dit zijn de twee peilmomenten van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek 2001.

<sup>38</sup> In percentage van het totaal aantal werknemers werkzaam in oktober 2000.

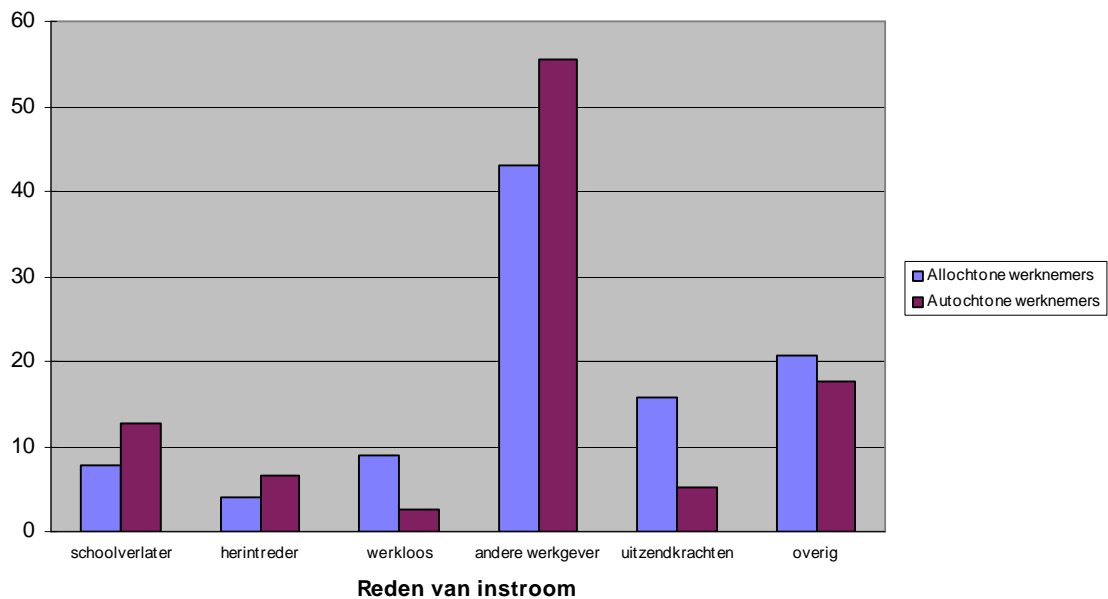
<sup>39</sup> In percentage van het totaal aantal werknemers werkzaam in oktober 1999.



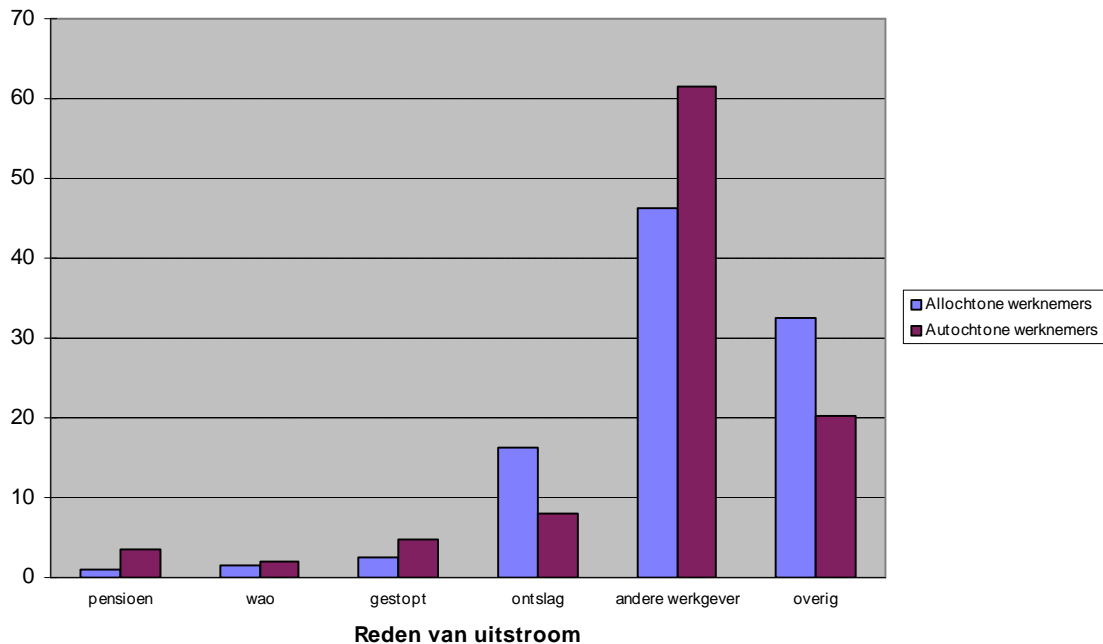
Figuur 4.5 geeft de reden van instroom weer. Hieruit blijkt dat:

- van de autochtone instromers 56% afkomstig is van een andere werkgever tegenover 43% van de allochtone instromers;
- allochtone instromers (4%) naar verhouding minder vaak herintreders zijn dan autochtone instromers (7%);
- van de allochtone instromers 9% dat doet vanuit een situatie van werkloosheid tegenover ruim 2% van de autochtone instromers;
- allochtone werknemers (16%) vaker als uitzendkracht instromen dan autochtone werknemers (5%).

**Figuur 4.5 Reden van instroom van allochtone en autochtone werknemers in 2000, in %<sup>40</sup>**



<sup>40</sup> De categorie 'overig' is een restcategorie. Allochtonen: terug van langdurige ziekte 0,2%, oproepkracht 2,0%, onbekend/overig 18,4%. Autochtonen: terug van langdurige ziekte 0,7%, oproepkracht 4,0%, onbekend/overig 13,0%.

**Figuur 4.6** Reden van uitstroom van allochtone en autochtone werknemers in 2000, in %

In figuur 4.6 is de reden van uitstroom weergegeven. Hieruit blijkt dat:

- van de allochtone uitstromers 16% ontslag gekregen heeft. Bij autochtone uitstromers is dit de helft, namelijk 8%;
- van de autochtone uitstromers 61% naar een andere werkgever gaat tegenover 46% van de allochtone uitstromers;
- van de allochtone werknemers 19% als uitzendkracht werkzaam was tegenover 3% van de autochtone werknemers;
- als reden van uitstroom de restcategorie 'overig'<sup>41</sup> met 18% redelijk hoog scoort bij autochtone uitstromers. Bij allochtone uitstromers ligt dit percentage iets lager (13%).

Een verdere uitsplitsing van de in- en uitstroom van autochtonen en allochtonen naar geslacht is opgenomen in bijlage III, tabel III.18 en tabel III.19.

#### 4.4.1.2 Interne mobiliteit

De interne mobiliteit is voor allochtone en autochtone werknemers nagenoeg gelijk. Bij autochtone werknemers (87%) is naar verhouding wel iets vaker sprake van promotie dan bij allochtone werknemers (78%). Tabel 4.7 laat zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen allochtone en autochtone werknemers niet zo groot zijn. Het grootste verschil komt voor bij werknemers in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg'. Van de allochtone werknemers in deze sector stroomt namelijk 9% intern door tegenover 4% van de autochtone werknemers. Allochtone werknemers (10%) met een middelbare opleiding stromen naar

<sup>41</sup> Allochtonen: werknemer voor zichzelf begonnen 0,2%, oproepkracht 3,8%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,0%, onbekend/overig 9,4%. Autochtonen: werknemer voor zichzelf begonnen 1,2%, oproepkracht 6,7%, werknemer ziek/bevallingsverlof 0,3%, onbekend/overig 9,4%.

verhouding vaker door dan autochtone werknemers (6%) met een middelbare opleiding. In het kleinbedrijf stroomt 5% van de allochtone werknemers door, tegenover 2% van de autochtone werknemers.

**Tabel 4.7 Interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers per achtergrondkenmerk, 2000**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers	Totaal
<b>Opleiding</b>			
Laag (LO+LBO)	4	3	3
Middelbaar (MO+MBO)	10	6	6
Hoog (HBO+WO)	7	7	7
Onbekend	2	2	2
<b>Geslacht</b>			
Vrouw	6	4	4
Man	4	5	5
<b>Arbeidsduur</b>			
Voltijd	6	5	6
Deeltijd (≥ 12 uur)	4	3	3
Deeltijd (< 12 uur)	3	1	1
<b>Leeftijd</b>			
tot 23 jaar	3	5	5
23 tot 35 jaar	7	6	6
35 tot 45 jaar	5	4	4
45 tot 55 jaar	1	3	3
55 jaar en ouder	2	1	1
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	2	1	1
Midden (III+IV)	6	4	4
Hoog (V t/m VIII)	8	7	7
Onbepaald	*	3	2
<b>Functiesoort</b>			
Technische handarbeid	4	4	4
Administratief	4	4	4
Automatisering	*	6	6
Commercieel	5	6	6
Verzorgende dienstverlening	6	4	4
Creatief	*	7	7
Bestuursfuncties	*	7	7
Onbepaald	*	3	3
<b>Bedrijfsomvang</b>			
Kleinbedrijf	5	2	2
Middenbedrijf	4	5	5
Grootbedrijf	5	5	5
<b>Economische sectoren</b>			
Landbouw en visserij	*	1	1
Industrie	5	4	4
Bouw	4	3	3
Handel	4	4	4

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers	Totaal
Horeca	0 <sup>42</sup>	7	6
Transport	9	7	7
Zakelijke dienstverlening	3	4	4
Gezondheids- en welzijnszorg	9	4	4
Overige dienstverlening	8	7	7
<b>Bruto jaarloon 2000</b>			
tot WML	2	2	2
WML-modaal	6	5	5
Modaal-2x modaal	5	6	6
2x modaal en hoger	*	5	5
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\* Het aantal waarnemingen is minder dan 50

#### 4.4.2 Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau

Over het algemeen kan opgemerkt worden dat voor zowel de autochtone als de allochtone werknemers geldt, dat hoe hoger het LTD-functieniveau hoe hoger de genoten opleiding.

Op het lage LTD-functieniveau is het percentage allochtone werknemers met een lage opleiding iets lager dan het percentage autochtone werknemers, maar dat is veroorzaakt door het hogere percentage allochtone werknemers waarvan de opleiding niet bekend is<sup>43</sup>.

Opvallend is het verschil in opleidingsniveau tussen allochtone en autochtone werknemers met een functie op midden LTD-functieniveau. Op dit LTD-functieniveau heeft 55% van de allochtone werknemers een lage opleiding gevolgd tegenover 47% van de autochtone werknemers en heeft 22% van de allochtone werknemers een middelbare opleiding gevolgd tegenover 37% van de autochtone werknemers.

In functies op hoog LTD-functieniveau is er voornamelijk een verschil te zien met betrekking tot de hoge opleidingen. Op dit LTD-functieniveau heeft 83% van de allochtone werknemers een hoge opleiding gevolgd tegenover 72% van de autochtone werknemers.

Een nadere uitsplitsing van de opleiding in relatie tot het functieniveau naar leeftijdscategorieën is opgenomen in bijlage III, tabel III.24.

<sup>42</sup> Opvallend is dat onder de allochtone werknemers in de horeca geen interne mobiliteit is waar te nemen, terwijl 7% van de autochtone werknemers in deze sector intern doorstroomt. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het totaal aantal van 84 waarnemingen aan de geringe kant is.

<sup>43</sup> Uit tabel 4.8 blijkt dat het percentage werknemers waarvan de opleiding bij de werkgever niet bekend is, hoog is voor werknemers werkzaam op het lage LTD-functieniveau (dit geldt dan voornamelijk voor allochtone werknemers).

**Tabel 4.8** Percentage allochtone en autochtone werknemers met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2000

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Allochtoon	61	2	0	37	100
	Autochtoon	67	7	1	26	100
Midden (III + IV)	Allochtoon	55	22	3	20	100
	Autochtoon	47	37	7	9	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtoon	2	12	83	3	100
	Autochtoon	3	19	72	6	100
Onbepaald	Allochtoon	47	23	23	7	100
	Autochtoon	12	16	14	59	100

#### 4.4.3 Extra uitkeringen

Extra uitkeringen zijn uitkeringen die bovenop het bruto loon komen. Onder extra uitkeringen vallen winstafhankelijke uitkeringen en overige al dan niet persoons- en functiegebonden uitkeringen die veelal op jaarbasis worden uitgekeerd. Uitkeringen ineens volgens CAO zijn hier buiten beschouwing gebleven, omdat verondersteld wordt dat op dit punt in CAO's geen discriminerend onderscheid wordt gemaakt tussen allochtone en autochtone werknemers.

Tabel 4.9 laat zien dat het percentage autochtone en allochtone werknemers met een extra uitkering nagenoeg gelijk is. Hetzelfde geldt voor de hoogte van de uitkering, uitgedrukt in percentage van het brutoloon. Van de autochtone werknemers ontvangt 31% een extra uitkering bovenop hun brutoloon die gemiddeld 8% van het bruto jaarloon bedraagt. Van de allochtone werknemers ontvangt 29% een extra uitkering die gemiddeld 9% van het bruto jaarloon bedraagt.

De grootste verschillen tussen percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering komen voor bij laag LTD-functieniveau (18% resp. 11%), en hoog LTD-functieniveau (38% resp. 44%), de leeftijdscategorie '55 jaar en ouder' (39% resp. 33%) en de economische sectoren Industrie (40% resp. 51%), Horeca (18% resp. 10%) en Gezondheids- en welzijnszorg (32% resp. 19%).

Gekeken naar de extra uitkeringen als percentage van het bruto jaarloon dan valt op dat allochtone werknemers met een leeftijd van 23 tot 35 jaar gemiddeld een extra uitkering ontvangen die 13% bedraagt van het brutoloon, tegenover 9% bij de overeenkomstige groep autochtone werknemers.

**Tabel 4.9** Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het loon, 2000

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers met een extra uitkering		Extra uitkering in % bruto jaarloon <sup>44</sup>	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
<b>LTD-functieniveau</b>				
Laag (I+II)	18	11	4	4
Midden (III+IV)	36	31	10	7
Hoog (V t/m VIII)	38	44	9	10
Onbepaald	5	51	*	9
<b>Leeftijdsklasse</b>				
tot 23 jaar	12	9	4	5
23 tot 35 jaar	32	31	13	9
35 tot 45 jaar	33	35	6	8
45 tot 55 jaar	31	36	8	7
55 jaar en ouder	39	33	*	9
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	1	3	*	*
Industrie	40	51	6	7
Bouw	20	16	*	5
Handel	17	20	7	10
Horeca	18	10	*	4
Transport	47	43	*	5
Zakelijke dienstverlening	38	40	9	12
Gezondheids- en welzijnszorg	32	19	1	3
Overige dienstverlening	30	27	7	7
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

\* Het aantal waarnemingen is minder dan 50

#### 4.4.4 Vergelijking met 1998

In bijlage III zijn voorgaande resultaten opgenomen voor 1998. Voor beide jaren hebben de resultaten betrekking op dezelfde onderzoekspopulatie. Indien de resultaten van 2000 met die van 1998 worden vergeleken, is in hoofdlijnen het volgende waarneembaar.

#### Externe en interne mobiliteit

De in- en uitstroom van allochtone en autochtone werknemers is ten opzichte van 1998 nagenoeg gelijk gebleven. Ook in 1998 is de in- en uitstroom van de allochtone werknemers groter dan die van de autochtone werknemers.

Bij de reden van in- en uitstroom voor allochtone en autochtone werknemers zijn geen grote verschillen waar te nemen. In beide jaren is voor zowel allochtone als autochtone werknemers de afkomst van of vertrek naar een andere werkgever de meest voorkomende reden van in- en uitstroom.

Het percentage allochtone en autochtone werknemers dat tussen oktober 1997 en 1998 intern doorstroomt is nagenoeg gelijk aan het percentage allochtone en autochtone werknemers dat tussen oktober 1999 en oktober 2000 doorstroomt. Het percentage werknemers waarbij het

<sup>44</sup> Extra uitkeringen in 2000 als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering in 2000.

een promotie betrof, is ook in beide jaren nagenoeg gelijk. Opvallend is echter wel dat er enigszins een verschuiving is waar te nemen onder de allochtone en autochtone werknemers met promotie. In 2000 was het percentage autochtone werknemers met een promotie (87%) hoger dan het percentage allochtone werknemers (78%). In 1998 daarentegen is het percentage allochtone werknemers met een promotie (93%) hoger dan het percentage autochtone werknemers (84%). Uit het voorgaande blijkt dat het percentage allochtone werknemers dat intern doorstroomt en waarbij het een promotie betrof, ten opzichte van 1998 is afgenomen.

### **Opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau**

In 1998 en 2000 is het beeld met betrekking tot opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in grote lijnen overeenkomstig. Meer dan de helft van de allochtone en autochtone werknemers met een laag LTD-functieniveau heeft een laag opleidingsniveau. Opvallend is dat in beide jaren bij de werknemers met een laag functieniveau het opleidingsniveau vaak onbekend is.

In beide jaren heeft het merendeel van de allochtone en autochtone werknemers met een midden LTD-functieniveau een laag of middelbaar opleidingsniveau, met de nadruk op laag. Daarentegen heeft (ruim) driekwart van de allochtone en autochtone werknemers met een hoog LTD-functieniveau een hoog opleidingsniveau.

### **Extra uitkeringen**

Het percentage allochtone werknemers met een extra uitkering en de hoogte van deze extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon, is ten opzichte van 1998 toegenomen. Voor de autochtone werknemers is een kleine toename waar te nemen wat het percentage werknemers met een extra uitkering betreft.

# **BIJLAGE I      METHODE VAN ONDERZOEK**

## **I.1      Verantwoording van de steekproef**

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevenbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2000 (AVO-onderzoek). Voor het AVO-onderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de zorgsector. 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 1999 en oktober 2000. 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 1875 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 2000 ruim 350.000.

Bij de steekproeftrekking is de populatie van bedrijven verdeeld in 280 strata. Deze strata zijn gevormd op basis van 35 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 I.a      Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)**

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		<i>in steekproef</i> <i>in %</i>	<i>na herweging<sup>a</sup></i> <i>in %</i>
<b>Economische sectoren (SBI'93)</b>			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	76	4,1	6,3
Delfstoffenwinning	20	1,1	0,0
Industrie	388	20,7	8,8
Energie- en waterleidingbedrijven	15	0,8	0,0
Bouwnijverheid	131	7,0	9,6
Reparatie consumentenartikelen; handel	413	22,0	27,6
Horeca	88	4,7	8,5
Vervoer, opslag en communicatie	131	7,0	4,6
Financiële instellingen	67	3,6	2,8
Verhuur en zakelijke dienstverlening	287	15,3	15,2
Verplichte sociale verzekeringen	7	0,4	0,0
Onderwijs	20	1,1	0,7
Gezondheids- en welzijnszorg	123	6,6	7,2
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	109	5,8	8,5
<b>Bedrijfsomvang</b>			
1 - 4 werknemers	457	24,4	67,8
5 - 9 werknemers	273	14,6	15,5
10 - 19 werknemers	279	14,9	7,7
20 - 49 werknemers	245	13,1	5,5
50 - 99 werknemers	177	9,4	1,8
100 - 199 werknemers	173	9,2	0,8
200 - 499 werknemers	159	8,5	0,5
≥ 500 werknemers	112	6,0	0,3
<b>Totaal</b>	<b>1.875</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>a</sup> Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie volgens de CBS statistiek 'Bedrijven in Nederland 2000'.

### *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 (oktober 1999) in dienst van het bezochte bedrijf waren en ook daadwerkelijk arbeid hebben verricht ('*gaanders*') en werknemers die alleen op het tweede peilmoment (oktober 2000) in dienst van het bezochte bedrijf waren en arbeid hebben verricht ('*komers*'). In totaal zijn loongegevens verzameld van 50.651 werknemers.

Tabel I.b laat de verdeling voor 2000 zien van het aantal werknemers in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

**Tabel I.b      Aantal werknemers in 2000 in onderzoek (bedrijfsleven)**

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		<i>in steekproef</i> in %	<i>na herweging<sup>a</sup></i> in %
<b>Economische sectoren (SBI'93)</b>			
Landbouw en visserij	775	1,8	1,8
Industrie	12.886	30,4	17,0
Bouw	2.676	6,3	6,9
Handel	7.181	16,9	20,3
Horeca	1.026	2,4	3,6
Transport	3.295	7,8	7,4
Zakelijke dienstverlening	7.926	18,7	22,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.032	9,5	15,2
Overige dienstverlening	2.619	6,2	5,4
<b>Bedrijfsomvang</b>			
1 - 4 werknemers	1.104	2,6	10,3
5 - 9 werknemers	1.787	4,2	7,2
10 - 19 werknemers	3.852	9,1	8,9
20 - 49 werknemers	5.458	12,9	11,8
50 - 99 werknemers	5.643	13,3	8,5
100 - 199 werknemers	7.748	18,3	7,7
200 - 499 werknemers	7.386	17,4	11,7
≥ 500 werknemers	9.438	22,2	33,9
<b>Totaal</b>	<b>42.416</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>a</sup> Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie volgens het CBS.

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers in de steekproef bedraagt 22% van het totaal aantal voor het jaar 2000 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 20% van het aantal werknemers in 1999.

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

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		blijvers	komers	gaanders
in 1999	41.459	33.224	---	8.235
in 2000	42.416	33.224	9.192	---
<b>Totaal</b>	<b>50.651</b>	<b>33.224</b>	<b>9.192</b>	<b>8.235</b>

### Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd<sup>1</sup>. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wèl representatieve cijfers voor de populatie te krijgen en om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, is met zogenaamde wegingsfactoren voor bedrijven èn werknemers een correctie

<sup>1</sup> 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.

uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekkingskans. Alle bedrijven binnen één van de 280 onderscheiden strata hebben dezelfde trekkingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens uit de CBS-statistiek 'Bedrijven in Nederland 2000' hebben hierbij als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. 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 onderscheiden<sup>2</sup>. De vier onderscheiden overheidssectoren zijn Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie waaronder burgerpersoneel en militairpersoneel en Rechterlijke Macht. In deze sectoren werken circa 70% van alle werknemers bij de overheid.

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 onderscheiden overheidssectoren.

**Tabel I.d Instellingen en werknemers in 2000 in onderzoek (overheid)**

Sector	Aantal instellingen in onderzoek	Werknemers in 20000	
		<i>in steekproef in %</i>	<i>na herweging in %</i>
Onderwijs	a)	29.568	382.954
Rijk	b)	43.372	123.586
Defensie w.o.		12.227	80.626
- burgerpersoneel	c)	(8.166)	23.536
- militair personeel	d)	(4.061)	57.090
Rechterlijke Macht	e)	1.302	2.664
Totaal		86.479	589.830

- a) Gegevens sector Onderwijs aangeleverd door CASO\*  
(Exclusief universiteiten en instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening).
- b) Gegevens sector Rijk aangeleverd door IVOP\*\*.
- c) Gegevens burgerpersoneel Defensie aangeleverd door IVOP.
- d) Gegevens militair personeel Defensie aangeleverd door ministerie van Defensie.
- e) Gegevens sector Rechterlijke Macht aangeleverd door IVOP.

\* CASO: Centrale Administratie Salarissen Onderwijspersoneel.

\*\* IVOP: Dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

<sup>2</sup> Voor een andere beschrijving van de samenstelling van de sectoren wordt verwezen naar Kerncijfers Overheidspersoneel 1999, Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. In 1999 is in de sector Onderwijs en wetenschappen het arbeidsvoorwaardenonderleg gedecentraliseerd in vier sectoren.

**Tabel I.e Aantal werknemers in 2000 in steekproef per werknemerscategorie (overheid)**

Sector	totaal	Werknemerscategorie		
		<i>blijvers</i>	<i>gaanders</i>	<i>komers</i>
Onderwijs	29.568	19.720	4.892	4.956
Rijk	43.372	36.401	3.016	3.955
Defensie w.o.	12.227	9.388	1.584	1.256
-burgerpersoneel	(8.166)	(7.073)	( 569)	(524)
-militair personeel	(4.061)	(2.315)	(1.015)	(732)
Rechterlijke Macht	1.302	1.145	49	108
<b>Totaal</b>	<b>86.469</b>	<b>66.654</b>	<b>9.541</b>	<b>10.275</b>

## I.2 Gegevensverzameling

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 twee peilmomenten gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. De peilmomenten waren oktober 1999 en oktober 2000.

Voor de sectoren Rijk, Onderwijs, Rechterlijke Macht en Defensie zijn gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Van de dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (IVOP) is 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). Ook de gegevens van de sector Rechterlijke Macht en het burgerpersoneel in dienst bij de sector Defensie zijn afkomstig uit het IPA-systeem. De Commissie Automatisering Salarisadministratie Onderwijs (CASO) heeft een gegevensbestand geleverd voor de sector Onderwijs. Het bestand bevat geen gegevens van werknemers in dienst bij de universiteiten en van werknemers in dienst bij instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening (circa 15% van de werknemers in de sector onderwijs).

Voor het militairpersoneel van de krijgsmacht heeft het ministerie van Defensie gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit het Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht (NSK). Voor de overheidssectoren waarvoor een gegevensbestand is aangeleverd zijn niet alle persoonskenmerken bekend (opleidingsniveau, functiesoort en allochtone afkomst).

### Looncomponenten van werknemers in AVO-onderzoek

Onder bruto-uurloon wordt verstaan de gemiddelde bruto beloning van werknemers per uur. Het bruto-uurloon vormt voor de werkgevers de belangrijkste component van de loonkosten. Andere onderdelen van de loonkosten, zoals het werkgeversdeel in de sociale premies, de kosten in verband met pensioenvoorziening en vervroegde uittredingsregelingen (VUT) en bovenwettelijke uitkeringen en vergoedingen maken geen deel uit van het in dit rapport gehanteerde loonbegrip.

Tabel I.f geeft een overzicht van de in het AVO-onderzoek onderscheiden looncomponenten.

Aangegeven is welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van de in dit rapport gehanteerde definitie van het bruto uurloon.

**Tabel I.f Looncomponenten en premies van werknemers in onderzoek**

	Maandbasis	Jaarbasis
<b>Looncomponenten</b>		
Functie c.q. basisloon	+	
Persoonlijke toelage	+	
Tarief/provisie	+	
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+	
Inconveniënten	+	
Loon in natura	+	
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten	-	
Overwerk	-	
Overig loon (exclusief loon in natura en overwerk)	+	
Eenmalige uitkering (volgens CAO)		-
Winstafhankelijke uitkering		-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen		-

+ : inbegrepen in de in dit rapport gebruikte definitie van bruto uurloon

- : overige looncomponenten, niet inbegrepen in het bruto uurloon

## **BIJLAGE II      GEHANTEERDE INDELINGEN EN BEGRIPPENLIJST**

### ***II.1 Gehanteerde indelingen***

#### **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 zo mogelijk 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 hiervan<sup>1</sup>. Hieronder volgt een korte omschrijving per LTD-functieniveau.

- 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.*
- Functieniveau 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.*
- Functieniveau 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.*
- Functieniveau III hoog***      *Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend afwisselend karakter, waarvoor een lagere administratieve of technische kennis, gecombineerd met een aanvullende beroepsopleiding in een specifieke procedure en/of techniek, en ervaring is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht.*
- Functieniveau 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.*
- Functieniveau V***      *Samengestelde werkzaamheden binnen een bepaald vakgebied die een hoger kennisniveau en/of de nodige aanzienlijke ervaring vereisen en die zelfstandig worden verricht.*
- Functieniveau VI***      *Leidinggevende of beleidsvoorbereidende werkzaamheden van*

---

<sup>1</sup> Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

*analyserende, creatieve of contactuele aard, die op grond van onafhankelijke oordeelsvorming worden verricht en die een academisch of gelijkwaardig kennisniveau vereisen.*

**Functionieniveau VII** *Leiding geven aan middelgrote ondernemingen of gelijkwaardige eenheden, diensten of staforganen, gepaard aan deelneming aan de beleidsvoorbereiding of beleidsvorming.*

**Functionieniveau VIII** *Leiding geven aan grote ondernemingen of gelijkwaardige concerndelen of instellingen.*

In enkele tabellen heeft clustering van functionieniveau plaatsgevonden. Functionieniveau is daarbij geclusterd in vier groepen:

**Laag** *LTD-functieniveau I en II*  
**Midden** *LTD-functieniveau III-laag, III-hoog en IV*  
**Hoog** *LTD-functie-niveau V, VI, VII en VIII*  
**Onbepaald**

### **Conversie van overheidsschalen naar LTD-functieniveau**

Van de werkn(e)m(st)ers van de vier overheidssectoren (Onderwijs, Defensie, Rechterlijke macht en Rijksoverheid) waarvan de gegevens buiten de steekproef om zijn verzameld, zijn de LTD-functieniveaus achteraf bepaald. Op basis van vier conversiemethoden is een redelijk betrouwbare conversie van overheidsschalen naar LTD-functieniveau gemaakt<sup>2</sup>.

### **Functioniesoorten**

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 functioniesoorten onderkend. Bij deze groepering van functies is de tijdsbesteding bepalend indien tussen twee van de functioniesoorten gekozen moet worden (meer dan 50%). Hieronder volgt een beschrijving van de onderscheiden functioniesoorten.

**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 ponstypiste (of data-entry-typiste).*

**Automatiseringsfuncties** *Alle functies waarin werkzaamheden ten behoeve van de input en/of output van een computer worden verricht*

---

<sup>2</sup> Op basis van een aantal conversiemethoden zijn de BBRA-schalen geconverteerd naar ORBA-scores. Aan de aldus verkregen ORBA-scores zijn de LTD-functieniveaus gekoppeld, gebaseerd op de reeds ontwikkelde .puntengrenzen voor deze LTD-functieniveaus. De 18 BBRA-schalen zijn op deze wijze rechtstreeks vertaald naar LTD-functieniveau. De overige overheidsschalen zijn eerst vertaald naar de BBRA-schalen waarna vervolgens vertaling naar LTD-functieniveau heeft plaats gevonden.

*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 inkoopsfeer die zich richten op activiteiten die als doel hebben de eigen organisatie toegang te verschaffen op de juiste inkoopmarkt.*

***Verzorgende 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. worden hier ook werknemers ondergebracht die vanuit hun functie of vakgebied initiërend bezig zijn aan de ontwikkeling van procédés, processen, projecten of onderzoek: bijvoorbeeld een researchmedewerker, maar geen analist.*

***Bestuurlijke (of leidinggevende) functies***

*Als zodanig worden die leidinggevende functies aange-merkt 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.*

**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 beroeps-  
Onderwijs (MBO)** *MTS, MEAO, MLO, MMO, MDGO, Middelbare Land- Tuin-, Bos-  
bouw en Cultuurtechnische school, MBA, SPD-1, alsmede vele  
richtingen van het MBO, KMBO en voortgezet leerlingwezen*

**Hoger beroepsonderwijs  
(HBO)** *HTS, HEAO, SPD-2, Hogere Land-, Tuin-, Bosbouw en Cultuurtech-  
nische school, akte MO-A, N-akte, alsmede 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 de tabellen heeft clustering van opleidingsniveau plaatsgevonden. Opleidingsniveau is daarbij geclusterd in vier groepen:

**Laag** *Basis-, voortgezet algemeen- en lager beroepsonderwijs*  
**Middelbaar** *Middelbaar algemeen- en middelbaar beroepsonderwijs*  
**Hoger** *Hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs*  
**Onbekend**

**Reden instroom** Weergegeven wordt of de werknemer de arbeidsmarkt (tijdelijk) heeft verlaten, naar een andere werkgever is overgestapt of op zoek is gegaan naar een andere baan.

*Personen die tot de arbeidsmarkt zijn toetreden:*

**Schoolverlater;**

**Herintreder.**

*Personen die al op de arbeidsmarkt actief waren:*

**Voorheen werkloos (WW);**

**Voorheen werkloos (ABW);**

**Van andere werkgever.**

*Weknemers zijn in dienst, maar hebben in oktober 1999 niet gewerkt:*

**Terug van langdurige ziekte, van zwangerschaps- en/of bevallingsverlof;**

**Oproepkrachten.**

*Uitzendkrachten:*

**Voorheen als uitzendkracht werkzaam;**

**Uitzendkrachten in loondienst bij uitzendbureaus.**

**Onbekend/overig** (Wordt uitsluitend gebruikt als het echt niet mogelijk is de reden van instroom in te delen in één van de voorgaande categorieën. Tot deze categorie behoren ook scholieren die naast de school werkzaamheden verrichten die geheel losstaan van de opleiding, het z.g. bijbaantje.)

**Reden uitstroom** Weergegeven wordt of de werknemer de arbeidsmarkt (tijdelijk) heeft verlaten, naar een andere werkgever is overgestapt of op zoek is gegaan naar een andere baan.

*Personen die de arbeidsmarkt hebben verlaten (uittreder):*

***Pensioen/VUT;***

***Arbeidsongeschikt (WAO);***

***Uitgetreden (gestopt met werken, niet werkzoekend).***

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

***Ontslag (WW, werkzoekend) w.o. :***

- Ontslag tijdens of na afloop van contract voor bepaalde tijdsduur/ontslag tijdens de proeftijd van max. 2 maanden.
- Ontslag overig (contract voor onbepaalde tijdsduur).

***Naar andere werkgever, b.v. ook tijdens proefperiode of gedurende contractperiode gemaakte vrijwillige overgang naar ander werkgever.***

***Werknemer is voor zichzelf begonnen.***

*Werknemers zijn nog wel in diens, maar hebben in oktober 2000 niet hebben gewerkt:*

***Oproepkrachte;***

***Werknemer is ziek, met bevallings- en/of zwangerschapsverlof;***

***Uitzendkrachten in loondienst bij uitzendbureau.***

***Onbekend/overig:*** Wordt uitsluitend gebruikt als het echt niet mogelijk is de reden van uitstroom in te delen in één van de voorgaande categorieën.

## **Regio**

***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*

## **Arbeidsduur**

***Voltijders***

*werknemers die even veel uren werken als de voor het bedrijf geldende normale arbeidsduur (een volledige dienstbetrekking)*

***Grote deeltijders***

*werknemers die meer dan 12 uur maar minder dan de voor het bedrijf geldende normale arbeidsduur werken*

***Kleine deeltijders***

*werknemers die minder dan 12 uur werken.*

## **II.2 Begrippenlijst**

### **Bruto uurloon**

Het bruto uurloon bestaat uit het functie- of basisloon, vermeerderd met overige looncomponenten (persoonlijke toeslagen, prestatietoelage en provisie, ploegentoeslag, inconveniënten en eventuele overige loonbestanddelen die in de betaalperiode worden toegekend). Niet meegerekend worden verdiensten uit overwerk, vakantiebijslag, de bijdrage van de werkgever in de particuliere ziektekosten verzekering, eventueel per betaalperiode verrekende aanspraak op vakantiedagen, onkostenvergoedingen en winst- of andere eenmalige uitkeringen.

### *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 ploegentoeslag of toeslag voor onregelmatige diensten.

**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.

Tot het **overig loon** worden niet eerder genoemde periodiek uitbetaalde loonbestanddelen gerekend (met uitzondering van vakantiebijslag en de hierna besproken (eenmalige) extra uitkeringen op jaarbasis) zoals reisenvergoedingen en waarnemingstoelagen.

### **Extra uitkeringen op jaarbasis**

Onder extra uitkeringen zijn uitkeringen die bovenop het bruto loon komen. Onder extra uitkeringen vallen winstafhankelijke uitkeringen (hoogte van de uitkering is gekoppeld aan de bedrijfsresultaten of het uitbetalen van de uitkering is expliciet afhankelijk van het bedrijfsresultaat) en overige (al dan niet) persoons- of functiegebonden uitkeringen die veelal op jaarbasis worden uitgekeerd. In hoofdstuk 4 zijn uitkeringen ineens volgens CAO niet als een extra uitkering meegenomen, omdat verondersteld wordt dat in CAO's geen discriminerend onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen.

### **Allochtonen**

Voor het bepalen van de doelgroep allochtonen wordt aangesloten bij de definitie zoals die gehanteerd wordt in de Wet Samen. De doelgroep allochtonen bestaat uit mensen die geboren zijn in of waarvan één van de ouders geboren is in: Turkije, Afrika w.o. Marokko, landen in Zuid- of Midden-Amerika w.o. Suriname, Aruba en Nederlandse Antillen, Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands Indië. Mensen die na 27-12-1949 in Indonesië geboren zijn, behoren wel tot de doelgroep, voormalig Joegoslavië, Molukkers.

### **Multicollineariteit**

Gemeenschappelijkheid van lineaire samenhang. Voorspellende variabelen zijn in het algemeen onderling gecorreleerd. Daardoor is de samenhang van  $Y$  met  $X_1$  gedeeltelijk dezelfde als de samenhang van  $Y$  met  $X_2$ . Deze samenhang tussen de voorspellende variabelen mag niet te groot zijn, omdat het dan moeilijk is het 'eigen effect' van elke  $X$  te bepalen. Dit wordt het probleem van (multi)collineariteit genoemd.

### **Modaal inkomen (loon)**

Het modale inkomen is het inkomen (loon) dat het meest voorkomt. In 2000 bedraagt het modale inkomen f 55.000.

**Tabel III.1 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven naar diverse categorieën.**

**Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen.**

(kolom %: verticaal lezen: b.v. 5,5% van de vrouwen is van allochtone afkomst en 94,5% van de vrouwen is van autochtone afkomst)

(rij % : horizontaal lezen: b.v. 39,8% van de allochtonen is vrouw en 60,2% van de allochtonen is man)

		Vrouwen			Mannen			Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
Totaal	Totaal	100,0	41,7	23,88	100,0	58,3	30,99	100,0	100	77,1
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Etnische afkomst	Allochtoon	5,5	39,8	20,88	6,0	60,2	22,98	5,8	100	90,9
	Autochtoon	94,5	41,8	24,06	94,0	58,2	31,50	94,2	100	76,4
Arbeidsduur	Voltijd	33,4	21,6	25,99	86,5	78,4	32,54	64,4	100	79,8
	Deeltijd, 12 uur of meer	51,6	79,7	24,35	9,4	20,3	23,61	27,0	100	103,2
	Deeltijd, minder dan 12 uur	15,0	72,2	17,57	4,1	27,8	15,30	8,7	100	114,9
Type werknemer	CAO'ers	76,0	43,2	23,92	71,3	56,8	29,42	73,2	100	81,3
	AVV'ers	4,1	43,2	18,74	3,9	56,8	22,63	4,0	100	82,8
	Niet CAO'ers	19,0	38,5	24,13	21,7	61,5	33,50	20,5	100	72,0
	Directieleden	0,9	16,9	38,38	3,2	83,1	59,15	2,2	100	64,9
Leeftijd	tot 23 jaar	13,4	50,3	12,76	9,4	49,7	13,13	11,1	100	97,2
	23 tot 35 jaar	38,7	45,4	24,43	33,3	54,6	27,27	35,5	100	89,6
	35 tot 45 jaar	25,5	39,5	26,77	27,9	60,5	34,24	26,9	100	78,2
	45 tot 55 jaar	17,7	36,8	26,39	21,6	63,2	37,64	20,0	100	70,1
	55 jaar en ouder	4,7	30,3	25,91	7,7	69,7	38,48	6,5	100	67,3
Aantal dienstjaren	Etnische afkomst									
	minder dan 1 jaar	23,5	48,3	19,74	18,0	51,7	23,89	20,3	100	82,6
	1 jaar	14,3	44,2	20,96	12,9	55,8	26,36	13,5	100	79,5
	2 t/m 5 jaren	26,3	44,7	23,58	23,2	55,3	29,87	24,5	100	78,9
	6 t/m 10 jaren	18,6	46,5	27,05	15,3	53,5	33,45	16,7	100	80,9
	11 t/m 20 jaren	12,8	34,2	28,68	17,5	65,8	35,95	15,5	100	79,8
	21 of meer jaren	4,5	19,8	29,89	13,0	80,2	37,81	9,5	100	79,1
Extra loon	Geen	79,4	43,7	23,11	73,1	56,3	30,53	75,7	100	75,7
	Wel	20,6	35,3	26,86	26,9	64,7	32,23	24,3	100	83,4
Extra uitkeringen	Geen	53,4	44,4	20,96	47,7	55,6	27,76	50,1	100	75,5
	Wel	46,6	38,9	27,23	52,3	61,1	33,94	49,9	100	80,2
Funciewaardering	Geen	36,4	37,3	20,93	43,7	62,7	30,13	40,7	100	69,5
	Wel	63,6	44,6	25,57	56,3	55,4	31,65	59,3	100	80,8

Salarisschalen	Geen	34,4	35,7	21,10	44,2	64,3	30,05	40,1	100	70,2
	Wel	65,6	45,6	25,33	55,8	54,4	31,74	59,9	100	79,8
Economische sectoren	Landbouw en visserij	1,4	32,5	18,47	2,0	67,5	21,56	1,8	100	85,7
	Industrie, w.o.	9,0	22,0	24,12	22,7	78,0	30,78	17,0	100	78,4
	Delfstoffenwinning	0,1	26,2	42,18	0,1	73,8	55,55	0,1	100	75,9
	Voedings- en genotmiddelen	1,9	30,4	20,43	3,1	69,6	29,24	2,6	100	69,9
	Aardolie en chemische industrie	0,9	19,6	24,98	2,6	80,4	35,39	1,9	100	70,6
	Metaal- en electrotechnische industrie	2,1	14,4	25,59	9,1	85,6	31,74	6,2	100	80,6
	Openbare voorzieningsbedrijven	0,2	15,2	33,60	0,9	84,8	41,86	0,6	100	80,3
	Bouwnijverheid	1,0	6,3	24,95	11,1	93,7	29,56	6,9	100	84,4
	Reparatie consumentenartikelen en handel, v	20,3	41,8	17,92	20,2	58,2	25,45	20,3	100	70,4
	Groothandel	5,3	30,3	22,01	8,8	69,7	29,86	7,3	100	73,7
	Detailhandel en reparatiebedrijven	15,0	48,3	16,47	11,5	51,7	22,08	12,9	100	74,6
	Horeca	4,6	52,9	17,53	2,9	47,1	20,01	3,6	100	87,6
	Vervoer, opslag en communicatie	4,7	26,3	25,87	9,3	73,7	32,26	7,4	100	80,2
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	22,8	42,3	26,89	22,2	57,7	37,24	22,4	100	72,2
	Bank- en verzekeringswezen	5,5	53,6	28,32	3,4	46,4	41,45	4,3	100	68,3
	Rest zakelijke dienstverlening	17,2	39,6	26,42	18,7	60,4	36,48	18,1	100	72,4
	Gezondheids- en welzijnszorg	28,9	79,2	26,78	5,4	20,8	37,64	15,2	100	71,2
Overige dienstverlening	7,3	56,3	22,91	4,1	43,7	30,35	5,4	100	75,5	
Grootteklasse	1 - 4 werknemers	11,3	45,5	19,29	9,7	54,5	26,49	10,3	100	72,8
	5 - 9 werknemers	7,8	45,3	20,07	6,8	54,7	26,89	7,2	100	74,6
	10 - 19 werknemers	8,0	37,3	21,13	9,6	62,7	28,42	8,9	100	74,4
	20 - 49 werknemers	9,7	34,1	22,19	13,3	65,9	28,59	11,8	100	77,6
	50 - 99 werknemers	7,0	34,6	23,37	9,5	65,4	30,94	8,5	100	75,5
	100 - 199 werknemers	6,7	36,2	24,27	8,5	63,8	30,31	7,7	100	80,1
	200 - 499 werknemers	11,4	40,6	25,21	11,9	59,4	32,83	11,7	100	76,8
	>= 500 werknemers	38,1	46,9	26,66	30,8	53,1	34,63	33,8	100	77,0
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4,7	45,4	18,21	4,1	54,6	21,10	4,3	100	86,3
	Voortgezet alg. onderwijs	15,0	59,8	19,14	7,2	40,2	21,88	10,5	100	87,5
	Lager beroepsonderwijs	18,8	28,9	21,37	33,0	71,1	25,24	27,1	100	84,7
	Middelbaar alg. onderwijs	10,9	56,9	23,32	5,9	43,1	29,01	8,0	100	80,4
	Middelbaar beroepsonderwijs	21,4	42,9	26,51	20,3	57,1	31,84	20,8	100	83,3

	Hoger beroepsondewijs	10,9	36,0	32,70	13,9	64,0	43,95	12,7	100	74,4
	Wetenschappelijk onderwijs	3,3	31,6	39,47	5,1	68,4	58,20	4,4	100	67,8
	Niet in te delen	0,2	27,5	-	0,3	72,5	15,11	0,2	100	-
	Onbekend	14,8	51,0	20,35	10,1	49,0	28,51	12,1	100	71,4
LTD-functieniveau	F-niveau 1	5,6	64,4	16,26	2,2	35,6	12,90	3,7	100	126,1
	F-niveau 2	14,7	54,9	15,62	8,6	45,1	17,76	11,1	100	87,9
	F-niveau 3 laag	24,7	49,8	19,97	17,7	50,2	21,98	20,6	100	90,9
	F-niveau 3 hoog	18,8	37,1	23,80	22,7	62,9	25,78	21,1	100	92,3
	F-niveau 4	24,6	41,1	28,36	25,1	58,9	30,98	24,9	100	91,5
	F-niveau 5	8,8	28,3	36,18	15,8	71,7	44,00	12,9	100	82,2
	F-niveau 6	1,9	19,2	46,40	5,8	80,8	60,49	4,2	100	76,7
	F-niveau 7	0,0	3,2	-	0,6	96,8	101,39	0,4	100	-
	F-niveau 8	0,0	3,1	-	0,0	96,9	177,70	0,0	100	-
	Onbepaald	1,0	34,1	23,77	1,4	65,9	38,31	1,2	100	62,1
Functiesoort	Technisch handarbeid	6,7	11,3	20,27	37,8	88,7	26,65	24,8	100	76,1
	Administratief	22,9	68,0	25,04	7,7	32,0	31,31	14,0	100	80,0
	Automatisering	0,7	14,3	31,36	3,2	85,7	36,74	2,1	100	85,4
	Commercieel	16,1	50,2	19,79	11,4	49,8	29,59	13,4	100	66,9
	Verzorg dienstverlenend	44,6	58,0	23,13	23,0	42,0	25,84	32,0	100	89,5
	Creatief	1,2	26,0	31,31	2,5	74,0	37,99	2,0	100	82,4
	Bestuursfuncties	4,0	19,0	38,33	12,0	81,0	51,11	8,7	100	75,0
	Onbepaald	3,7	53,2	30,65	2,3	46,8	38,93	2,9	100	78,7
Regio	Noord	11,2	41,9	21,30	11,1	58,1	28,15	11,2	100	75,7
	Oost	16,6	39,6	22,37	18,1	60,4	28,51	17,5	100	78,5
	West	52,0	44,2	25,46	46,8	55,8	33,22	48,9	100	76,6
	Zuid	20,2	37,5	22,50	24,0	62,5	29,84	22,4	100	75,4
Bruto jaarloon	t/m WML	44,5	73,7	18,79	11,3	26,3	14,71	25,1	100	127,8
	WML - modaal	35,7	45,8	24,26	30,2	54,2	21,90	32,5	100	110,8
	modaal - 2x modaal	18,7	21,6	33,25	48,5	78,4	33,15	36,1	100	100,3
	2x modaal en hoger	1,1	7,3	58,09	10,0	92,7	66,47	6,3	100	87,4
Bruto uurloonklasse	t/m WML	2,5	66,3	11,08	0,9	33,7	9,52	1,6	100	116,4
	WML t/m 115% WML	10,9	64,4	14,26	4,3	35,6	13,34	7,1	100	106,9
	115% WML t/m 130% WML	13,2	60,2	17,36	6,2	39,8	16,96	9,1	100	102,3
	130% WML t/m 150% WML	19,3	55,9	19,74	10,8	44,1	19,44	14,4	100	101,5
	150% WML t/m 200% WML	34,4	40,2	25,23	36,5	59,8	25,21	35,6	100	100,1
	200% WML t/m 300% WML	17,0	29,9	34,45	28,4	70,1	35,17	23,7	100	98,0
	> 300% WML	2,6	12,6	54,92	12,8	87,4	62,42	8,5	100	88,0

- ) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.1a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen.**

			Vrouwen			Mannen			Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
tot 23 jaar	Totaal	Totaal	100,0	50,3	12,76	100,0	49,7	13,13	100,0	100	97,2
	Arbeidsduur	Voltijd	26,0	35,3	15,85	48,2	64,7	15,71	37,0	100	100,9
		Deeltijd, 12 uur of meer	34,6	57,5	13,09	25,9	42,5	11,05	30,3	100	118,5
		Deeltijd, minder dan 12 uur	39,4	60,6	10,43	25,9	39,4	10,40	32,7	100	100,2
	Etnische afkomst	Allochtoon	7,4	48,0	12,41	8,1	52,0	12,37	7,8	100	100,3
		Autochtoon	92,6	50,5	12,79	91,9	49,5	13,20	92,2	100	96,9
	Functieniveau	laag	54,8	53,9	10,48	47,4	46,1	10,55	51,1	100	99,3
		midden	43,2	45,9	15,35	51,5	54,1	15,42	47,3	100	99,5
		hoog	0,9	70,1	-	0,4	29,9	-	0,7	100	-
		onbekend	1,1	60,2	-	0,7	39,8	-	0,9	100	-
	Opleiding	laag	48,8	45,6	12,51	58,8	54,4	13,43	53,8	100	93,1
		midden	22,7	58,6	15,73	16,2	41,4	14,80	19,5	100	106,3
		hoog	3,2	59,8	-	2,2	40,2	-	2,7	100	-
		onbekend	25,3	53,0	9,93	22,8	47,0	10,86	24,1	100	91,4
23 tot 35 jaar	Totaal	Totaal	100,0	45,4	24,43	100,0	54,6	27,27	100,0	100	89,6
	Arbeidsduur	Voltijd	46,7	30,1	25,29	90,2	69,9	27,71	70,5	100	91,2
		Deeltijd, 12 uur of meer	44,9	83,3	24,32	7,5	16,7	23,81	24,5	100	102,1
		Deeltijd, minder dan 12 uur	8,4	75,3	20,25	2,3	24,7	21,44	5,0	100	94,4
	Etnische afkomst	Allochtoon	6,0	40,7	21,97	7,3	59,3	22,85	6,7	100	96,1
		Autochtoon	94,0	45,7	24,59	92,7	54,3	27,62	93,3	100	89,0
	Functieniveau	laag	11,1	52,6	18,17	8,3	47,4	20,11	9,6	100	90,3
		midden	76,5	46,5	24,08	73,3	53,5	25,36	74,7	100	94,9
		hoog	11,0	35,5	33,16	16,7	64,5	38,98	14,1	100	85,1
		onbekend	1,4	39,9	24,54	1,7	60,1	29,63	1,5	100	82,8
	Opleiding	laag	31,1	37,9	20,53	42,2	62,1	23,51	37,2	100	87,3
		midden	36,6	52,8	24,77	27,2	47,2	26,83	31,5	100	92,3
		hoog	18,2	45,1	30,32	18,4	54,9	35,28	18,3	100	85,9
		onbekend	14,1	49,3	24,54	12,1	50,7	29,21	13,0	100	84,0
35 tot 45 jaar	Totaal	Totaal	100,0	39,5	26,77	100,0	60,5	34,24	100,0	100	78,2



45 jaar en ouder	Arbeidsduur	Voltijd	24,4	14,8	29,83	91,4	85,2	34,65	65,0	100	86,1
		Deeltijd, 12 uur of meer	62,7	84,6	26,54	7,4	15,4	30,87	29,2	100	86,0
		Deeltijd, minder dan 12 uur	12,9	87,8	22,12	1,2	12,2	23,35	5,8	100	94,8
	Etnische afkomst	Allochtoon	5,3	35,1	22,39	6,4	64,9	25,59	5,9	100	87,5
		Autochtoon	94,7	39,8	27,02	93,6	60,2	34,83	94,1	100	77,6
	Functieniveau	laag	16,7	64,6	19,08	6,0	35,4	22,28	10,2	100	85,6
		midden	68,7	40,4	25,73	66,1	59,6	28,84	67,1	100	89,2
		hoog	13,7	25,3	41,39	26,3	74,7	49,93	21,3	100	82,9
		onbekend	1,0	28,2	-	1,6	71,8	43,84	1,3	100	-
	Opleiding	laag	37,8	37,2	22,19	41,7	62,8	26,68	40,2	100	83,2
		midden	33,2	43,1	27,88	28,6	56,9	33,12	30,4	100	84,2
		hoog	15,9	32,4	39,08	21,6	67,6	49,60	19,4	100	78,8
onbekend		13,1	51,5	22,25	8,1	48,5	36,00	10,1	100	61,8	
Totaal	Totaal	100,0	35,2	26,29	100,0	64,8	37,86	100,00	100	69,4	
Arbeidsduur	Voltijd	25,1	13,2	30,29	89,8	86,8	38,90	67,03	100	77,9	
	Deeltijd, 12 uur of meer	60,7	80,3	25,65	8,1	19,7	29,99	26,63	100	85,5	
	Deeltijd, minder dan 12 uur	14,2	79,1	21,98	2,0	20,9	23,12	6,34	100	95,1	
Etnische afkomst	Allochtoon	3,8	38,1	25,37	3,4	61,9	26,84	3,54	100	94,5	
	Autochtoon	96,2	35,1	26,33	96,6	64,9	38,24	96,46	100	68,8	
Functieniveau	laag	19,7	62,1	19,16	6,6	37,9	21,60	11,20	100	88,7	
	midden	67,4	37,6	25,41	60,9	62,4	29,54	63,17	100	86,0	
	hoog	12,6	17,8	42,19	31,6	82,2	56,81	24,90	100	74,3	
	onbekend	0,3	14,7	-	1,0	85,3	52,57	0,73	100	-	
Opleiding	laag	46,3	36,2	22,50	44,5	63,8	27,71	45,13	100	81,2	
	midden	29,4	38,1	28,18	26,0	61,9	37,67	27,20	100	74,8	
	hoog	12,1	22,6	40,02	22,6	77,4	58,73	18,93	100	68,1	
	onbekend	12,2	49,1	22,46	6,9	50,9	35,57	8,74	100	63,1	

- ) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.1b Verdeling en gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen bij de overheid naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen.**

		Vrouwen			Mannen			Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
Totaal	Totaal	100,0	46,8	33,03	100,0	53,2	38,75	100,0	100,0	85,2
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Arbeidsduur	Volgtijd	34,0	26,2	33,09	84,2	73,8	38,62	60,7	100,0	85,7
	Deeltijd, 12 uur of meer	57,5	79,7	33,36	12,9	20,3	39,33	33,7	100,0	84,8
	Deeltijd, minder dan 12 uur	8,5	71,9	30,60	2,9	28,1	40,07	5,5	100,0	76,4
Overheidssectoren	Rijk	16,8	35,5	33,34	26,9	64,5	41,38	22,2	100,0	80,6
	Onderwijs	79,3	58,7	33,08	49,0	41,3	40,54	63,2	100,0	81,6
	Rechterlijke macht	0,4	41,8	66,45	0,5	58,2	78,47	0,5	100,0	84,7
	Defensie	3,4	11,3	26,14	23,5	88,7	31,11	14,1	100,0	84,0
LTD-niveau	F-niveau 1	5,6	55,3	18,49	4,0	44,7	17,09	4,7	100,0	108,2
	F-niveau 2	2,3	34,8	21,91	3,8	65,2	23,01	3,1	100,0	95,2
	F-niveau 3	11,9	51,2	24,05	9,9	48,8	25,15	10,9	100,0	95,6
	F-niveau 4	7,5	33,3	28,28	13,2	66,7	30,08	10,5	100,0	94,0
	F-niveau 5	61,1	57,7	33,80	39,3	42,3	37,18	49,5	100,0	90,9
	F-niveau 6	11,0	25,8	49,44	27,9	74,2	52,29	20,0	100,0	94,5
	F-niveau 7	0,5	20,6	74,93	1,7	79,4	80,04	1,1	100,0	93,6
	F-niveau 8	0,0	8,3	-	0,2	91,7	102,29	0,1	100,0	-
Leeftijd	tot 23 jaar	2,2	33,7	21,94	3,8	66,3	17,71	3,0	100,0	123,9
	23 tot 35 jaar	26,7	58,1	28,48	16,9	41,9	28,96	21,5	100,0	98,3
	35 tot 45 jaar	32,2	50,6	33,14	27,7	49,4	37,72	29,8	100,0	87,9
	45 tot 55 jaar	30,7	41,3	36,42	38,3	58,7	43,56	34,7	100,0	83,6
	55 jaar en ouder	8,2	35,1	37,74	13,3	64,9	45,47	10,9	100,0	83,0
Extra loon	Geen	78,9	57,1	31,76	52,1	42,9	39,96	64,7	100,0	79,5
	Wel	21,1	27,9	37,79	47,9	72,1	37,44	35,3	100,0	100,9

Extra uitkeringen	Geen	2,0	65,0	28,39	1,0	35,0	33,83	1,5	100,0	83,9
	Wel	98,0	46,5	33,13	99,0	53,5	38,80	98,5	100,0	85,4
Bruto jaarloon	t/m WML	22,4	77,0	27,46	5,9	23,0	29,01	13,6	100,0	94,7
	WML - modaal	34,8	68,9	30,86	13,8	31,1	26,34	23,6	100,0	117,1
	modaal - 2x modaal	40,6	34,9	36,35	66,5	65,1	37,46	54,4	100,0	97,1
	2x modaal en hoger	2,2	12,4	62,53	13,8	87,6	61,67	8,4	100,0	101,4
Bruto uurloonklasse	t/m WML	0,0	100,0	13,22				0,0	100,0	
	WML t/m 115% WML	1,9	67,8	16,73	0,8	32,2	16,68	1,3	100,0	100,2
	115% WML t/m 130% WML	4,1	72,8	19,03	1,3	27,2	18,18	2,6	100,0	104,7
	130% WML t/m 150% WML	4,0	55,3	21,21	2,8	44,7	19,38	3,4	100,0	109,4
	150% WML t/m 200% WML	34,8	56,8	27,38	23,3	43,2	26,01	28,7	100,0	105,3
	200% WML t/m 300% WML	47,6	46,7	36,44	47,8	53,3	37,89	47,7	100,0	96,2
	> 300% WML	7,6	21,8	55,38	24,0	78,2	57,07	16,3	100,0	97,0

- ) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.1c Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen bij de overheid per leeftijdscategorie naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen.**

			Vrouwen			Mannen			Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen	
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%		
tot 23 jaar	Totaal	Totaal	100,0	33,7	21,9	100,0	66,3	17,7	100,0	100,0	123,9	
	Arbeidsduur	Voltijd	65,8	26,2	20,6	94,2	73,8	17,3	84,6	100,0	119,1	
		Deeltijd, 12 uur of meer	28,7	79,4	24,8	3,8	20,6	25,1	12,2	100,0	99,1	
		Deeltijd, minder dan 12 uur	5,5	57,6	-	2,0	42,4	-	3,2	100,0	-	
	Functieniveau	laag	23,9	16,5	15,4	61,4	83,5	15,5	48,8	100,0	99,2	
		midden	28,2	32,1	19,3	30,3	67,9	19,8	29,6	100,0	97,3	
		hoog	48,0	74,5	26,8	8,3	25,5	26,4	21,7	100,0	101,3	
	23 tot 35 jaar	Totaal	Totaal	100,0	58,1	28,5	100,0	41,9	29,0	100,0	100,0	98,3
		Arbeidsduur	Voltijd	51,4	45,2	28,6	86,4	54,8	28,9	66,0	100,0	99,1
Deeltijd, 12 uur of meer			43,8	84,1	28,4	11,5	15,9	29,2	30,3	100,0	97,4	
Deeltijd, minder dan 12 uur			4,8	75,8	27,1	2,1	24,2	29,9	3,7	100,0	90,6	
Functieniveau		laag	5,7	39,8	19,6	11,9	60,2	22,0	8,3	100,0	89,3	
		midden	23,7	45,5	24,5	39,3	54,5	25,9	30,2	100,0	94,3	
		hoog	70,7	66,8	30,5	48,8	33,2	33,1	61,5	100,0	92,2	
Totaal		Totaal	100,0	50,6	33,1	100,0	49,4	37,7	100,0	100,0	87,9	
35 tot 45 jaar		Arbeidsduur	Voltijd	23,9	22,6	34,5	83,6	77,4	37,8	53,4	100,0	91,2
	Deeltijd, 12 uur of meer		67,1	83,5	33,1	13,6	16,5	37,2	40,7	100,0	89,1	
	Deeltijd, minder dan 12 uur		9,0	76,8	29,6	2,8	23,2	37,9	5,9	100,0	78,2	
	Functieniveau	laag	6,6	61,9	19,1	4,2	38,1	21,7	5,4	100,0	87,7	
		midden	21,0	45,7	26,7	25,5	54,3	29,8	23,2	100,0	89,7	
		hoog	72,4	51,3	36,3	70,3	48,7	41,5	71,4	100,0	87,4	
	Totaal	Totaal	100,0	39,8	36,7	100,0	60,2	44,1	100,0	100,0	83,3	
	45 jaar en ouder	Arbeidsduur	Voltijd	28,7	18,6	39,2	83,1	81,4	44,1	61,4	100,0	88,9
			Deeltijd, 12 uur of meer	60,5	74,7	36,2	13,6	25,3	43,6	32,3	100,0	83,2
Deeltijd, minder dan 12 uur			10,8	68,3	32,6	3,3	31,7	44,0	6,3	100,0	74,0	
Functieniveau		laag	9,6	58,8	20,3	4,5	41,2	21,9	6,5	100,0	92,5	
		midden	14,6	37,7	26,5	16,0	62,3	29,2	15,5	100,0	90,9	
		hoog	75,7	38,7	40,8	79,5	61,3	48,3	78,0	100,0	84,4	

- ) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.2 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders.**

		Voltijders			Grote deeltijders (>=12 uur)			Kleine deeltijders (< 12 uur)			Totaal		uurloon grote deeltijders als % uurloon voltijders	uurloon kleine deeltijders als % uurloon voltijders
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%		
Totaal	Totaal	100,0	64,4	31,13	100,0	27,0	24,20	100,0	8,7	16,94	100,0	100	77,7	54,4
Geslacht	Vrouw	21,6	33,4	25,99	79,7	51,6	24,35	72,2	15,0	17,57	41,7	100	93,7	67,6
	Man	78,4	86,5	32,54	20,3	9,4	23,61	27,8	4,1	15,30	58,3	100	72,5	47,0
Etnische afkomst	Allochtoon	5,8	64,6	23,75	5,8	27,2	20,47	5,5	8,3	15,18	5,8	100	86,2	63,9
	Autochtoon	94,2	64,4	31,58	94,2	27,0	24,43	94,5	8,7	17,04	94,2	100	77,4	54,0
Arbeidsduur	Voltijd													
	Deeltijd, 12 uur of meer													
	Deeltijd, minder dan 12 uur													
Type werknemer	CAO'ers	70,9	62,3	29,87	78,8	29,0	24,07	73,1	8,6	16,66	73,2	100	80,6	55,8
	AVV'ers	3,3	53,0	24,05	4,1	27,7	18,64	8,9	19,3	15,74	4,0	100	77,5	65,5
	Niet CAO'ers	22,7	71,0	32,45	16,4	21,5	25,54	17,7	7,4	18,09	20,5	100	78,7	55,7
	Directieleden	3,1	89,5	57,56	0,7	9,0	38,49	0,4	1,5	-	2,2	100	66,9	-
Leeftijd	t/m 23 jaar	6,4	37,0	15,76	12,5	30,3	12,22	41,9	32,7	10,42	11,1	100	77,5	66,1
	23 tot 35 jaar	38,9	70,5	26,98	32,3	24,5	24,23	20,7	5,0	20,54	35,5	100	89,8	76,1
	35 tot 45 jaar	27,2	65,0	33,94	29,2	29,2	27,21	18,1	5,8	22,27	26,9	100	80,2	65,6
	45 tot 55 jaar	20,8	67,2	37,21	20,2	27,2	26,55	12,8	5,6	22,62	20,0	100	71,4	60,8
	55 jaar en ouder	6,7	66,5	39,51	6,0	24,8	26,36	6,5	8,7	21,44	6,5	100	66,7	54,3
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	17,4	55,2	25,29	22,2	29,5	19,73	36,0	15,4	13,83	20,3	100	78,0	54,7
	1 jaar	12,5	59,6	27,47	13,1	26,2	20,96	22,3	14,3	14,89	13,5	100	76,3	54,2
	2 t/m 5 jaren	23,8	62,5	29,87	25,4	27,9	23,70	26,9	9,5	18,42	24,5	100	79,3	61,7
	6 t/m 10 jaren	16,6	64,1	32,53	19,3	31,2	27,35	9,1	4,7	23,40	16,7	100	84,1	71,9
	11 t/m 20 jaren	17,3	71,6	35,46	14,9	25,9	28,61	4,6	2,6	26,73	15,5	100	80,7	75,4
	21 of meer jaren	12,4	84,3	37,48	5,2	14,7	29,56	1,1	1,0	-	9,5	100	78,9	-
Extra loon	Geen	73,6	62,6	30,79	77,7	27,7	23,39	85,2	9,8	15,89	75,7	100	76,0	51,6
	Wel	26,4	70,0	32,06	22,3	24,8	27,01	14,8	5,3	23,01	24,3	100	84,2	71,8
Extra uitkeringen	Geen	44,8	57,6	28,84	52,2	28,1	21,26	82,8	14,3	15,11	50,1	100	73,7	52,4
	Wel	55,2	71,2	32,98	47,8	25,8	27,41	17,2	3,0	25,73	49,9	100	83,1	78,0

Functiewaardering	Geen	41,4	65,6	30,51	34,5	22,9	21,39	54,2	11,5	15,56	40,7	100	70,1	51,0
	Wel	58,6	63,5	31,56	65,5	29,8	25,68	45,8	6,7	18,57	59,3	100	81,4	58,8
Salarischalen	Geen	41,7	66,9	30,45	32,5	21,9	21,58	52,0	11,2	15,71	40,1	100	70,9	51,6
	Wel	58,3	62,7	31,61	67,5	30,4	25,46	48,0	6,9	18,26	59,9	100	80,5	57,8
Economische sectoren	Landbouw en visserij	1,5	56,0	23,81	1,7	26,4	17,81	3,6	17,6	14,35	1,8	100	74,8	60,3
	Industrie, w.o.	22,2	84,4	30,54	8,4	13,4	23,64	4,4	2,2	17,10	17,0	100	77,4	56,0
	Delfstoffenwinning	0,1	87,9	54,81	0,0	11,0	-	0,0	1,0	-	0,1	100	-	-
	Voedings- en genotmiddelen	3,1	76,8	28,75	1,7	17,6	21,15	1,7	5,7	13,76	2,6	100	73,6	47,9
	Aardolie en chemische industri	2,6	90,5	34,13	0,6	8,7	26,45	0,2	0,7	-	1,9	100	77,5	-
	Metaal- en electrotechnische in	8,7	90,5	31,44	1,8	8,0	26,23	1,1	1,5	20,24	6,2	100	83,4	64,4
	Openbare voorzieningsbedrijve	0,9	88,2	41,59	0,3	11,8	33,30				0,6	100	80,1	-
	Bouwnijverheid	10,0	93,1	29,57	1,3	5,2	24,75	1,4	1,7	-	6,9	100	83,7	-
	Reparatie consumentenartikelen e	18,6	59,1	26,87	20,0	26,6	17,72	33,5	14,3	11,99	20,3	100	65,9	44,6
	Groothandel	8,8	77,4	29,72	4,5	16,7	21,52	5,0	5,9	15,00	7,3	100	72,4	50,5
	Detailhandel en reparatiebedrijv	9,8	48,7	24,30	15,4	32,2	16,59	28,5	19,1	11,47	12,9	100	68,3	47,2
	Horeca	1,7	30,8	23,93	4,6	33,9	17,41	14,9	35,3	15,38	3,6	100	72,7	64,3
	Vervoer, opslag en communicatie	9,7	84,5	31,77	3,6	13,2	24,69	2,0	2,3	20,50	7,4	100	77,7	64,5
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	25,3	72,6	35,25	18,4	22,2	28,50	13,6	5,3	18,32	22,4	100	80,9	52,0
	Bank- en verzekeringswezen	5,1	76,4	36,40	3,5	22,0	28,40	0,8	1,6	-	4,3	100	78,0	-
	Rest zakelijke dienstverlening	20,2	71,6	34,96	14,9	22,2	28,53	12,8	6,1	18,12	18,1	100	81,6	51,8
	Gezondheids- en welzijnszorg	6,8	28,7	34,58	34,6	61,3	27,05	17,7	10,1	25,47	15,2	100	78,2	73,6
Overige dienstverlening	4,1	48,9	30,54	7,4	36,7	23,66	9,0	14,4	17,68	5,4	100	77,5	57,9	
Grootteklasse	1 - 4 werknemers	8,6	53,5	27,08	11,7	30,5	20,27	19,1	16,0	15,93	10,3	100	74,9	58,8
	5 - 9 werknemers	6,5	57,9	27,38	6,9	25,6	20,87	13,7	16,4	15,75	7,2	100	76,2	57,5
	10 - 19 werknemers	9,2	66,4	28,45	7,8	23,6	21,85	10,3	10,0	16,50	8,9	100	76,8	58,0
	20 - 49 werknemers	12,8	69,6	28,78	9,3	21,2	22,60	12,5	9,2	17,23	11,8	100	78,5	59,9
	50 - 99 werknemers	9,3	71,0	30,84	7,1	22,5	23,78	6,4	6,6	16,56	8,5	100	77,1	53,7
	100 - 199 werknemers	8,4	69,5	29,92	7,1	24,8	25,37	5,2	5,8	18,45	7,7	100	84,8	61,7
	200 - 499 werknemers	12,1	66,5	32,28	11,9	27,3	25,57	8,3	6,2	20,85	11,7	100	79,2	64,6
	>= 500 werknemers	33,2	63,1	34,52	38,4	30,6	26,29	24,5	6,3	16,87	33,8	100	76,2	48,9
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	3,5	51,4	21,86	5,3	32,8	18,16	7,9	15,8	16,40	4,3	100	83,1	75,0
	Voortgezet alg. onderwijs	7,5	46,3	23,06	14,3	36,9	19,35	20,3	16,8	14,43	10,5	100	83,9	62,6
	Lager beroepsonderwijs	30,5	72,4	25,35	21,0	20,9	21,46	20,9	6,7	19,14	27,1	100	84,6	75,5
	Middelbaar alg. onderwijs	6,9	56,0	28,85	10,0	33,9	23,67	9,3	10,1	15,76	8,0	100	82,0	54,6
	Middelbaar beroepsonderwijs	21,9	68,0	30,84	21,6	28,1	27,38	9,4	3,9	22,76	20,8	100	88,8	73,8
	Hoger beroepsonderwijs	14,8	75,2	41,99	10,7	22,9	34,10	2,8	1,9	27,33	12,7	100	81,2	65,1
	Wetenschappelijk onderwijs	5,3	77,7	55,48	3,2	19,4	41,96	1,5	2,9	-	4,4	100	75,6	-
	Niet in te delen	0,1	20,8	-	0,2	25,1	-	1,5	54,0	-	0,2	100	-	-
	Onbekend	9,4	50,4	31,28	13,6	30,5	19,46	26,5	19,0	13,81	12,1	100	62,2	44,2

LTD-functieniveau	F-niveau 1	1,0	17,3	17,90	4,9	35,8	15,95	19,8	46,8	13,33	3,7	100	89,1	74,5
	F-niveau 2	6,1	35,4	19,73	15,0	36,3	16,00	36,3	28,2	13,38	11,1	100	81,1	67,8
	F-niveau 3 laag	18,2	56,7	22,15	25,8	33,7	19,92	22,8	9,6	17,78	20,6	100	89,9	80,3
	F-niveau 3 hoog	23,1	70,5	25,53	19,3	24,6	24,16	11,7	4,8	22,42	21,1	100	94,6	87,8
	F-niveau 4	27,7	71,6	30,28	24,2	26,3	29,06	6,0	2,1	27,46	24,9	100	96,0	90,7
	F-niveau 5	16,6	82,8	42,63	7,7	16,2	37,88	1,4	0,9	-	12,9	100	88,9	-
	F-niveau 6	5,6	86,2	59,22	1,9	12,1	49,05	0,9	1,8	-	4,2	100	82,8	-
	F-niveau 7	0,6	97,0	101,31	0,0	3,0	-	0,0	0,0	-	0,4	100	-	-
	F-niveau 8	0,0	100,0	-							0,0	100		
	Onbepaald	1,2	63,7	38,63	1,2	27,8	25,66	1,2	8,5	19,00	1,2	100	66,4	49,2
Functiesoort	Technisch handarbeid	34,0	88,0	26,74	8,7	9,5	21,05	7,3	2,6	16,05	24,8	100	78,7	60,0
	Administratief	12,7	58,2	28,40	19,5	37,5	25,52	7,0	4,3	22,05	14,0	100	89,9	77,7
	Automatisering	3,0	90,6	36,49	0,7	8,4	32,53	0,3	1,1	-	2,1	100	89,1	-
	Commercieel	12,5	60,2	29,76	13,4	27,0	18,84	19,8	12,8	13,06	13,4	100	63,3	43,9
	Verzorg dienstverlenend	20,3	40,8	27,83	49,8	42,0	23,62	63,7	17,2	17,40	32,0	100	84,9	62,5
	Creatief	2,3	72,6	36,58	1,7	23,5	37,32	0,9	3,9	-	2,0	100	102,0	-
	Bestuursfuncties	12,0	89,5	49,77	3,2	9,9	39,79	0,6	0,6	-	8,7	100	80,0	-
	Onbepaald	3,2	71,1	35,64	3,0	27,7	32,28	0,4	1,2	-	2,9	100	90,6	-
Regio	Noord	9,9	57,3	29,93	12,2	29,6	20,70	17,0	13,2	15,33	11,2	100	69,2	51,2
	Oost	16,9	62,3	29,05	17,4	26,8	23,08	22,1	10,9	16,50	17,5	100	79,5	56,8
	West	50,0	65,7	32,59	50,2	27,7	25,89	37,5	6,6	18,20	48,9	100	79,4	55,8
	Zuid	23,2	66,6	29,99	20,2	24,3	23,08	23,5	9,1	16,50	22,4	100	76,9	55,0
Bruto jaarloon	WML	2,8	7,1	11,11	54,5	58,5	19,05	99,9	34,4	16,82	25,1	100	171,5	151,4
	WML - modaal	35,9	71,0	21,25	34,9	28,9	27,14	0,1	0,0	-	32,5	100	127,7	-
	modaal - 2x modaal	51,9	92,5	32,68	10,0	7,5	39,19				36,1	100	119,9	
	2x modaal en hoger	9,5	97,5	65,69	0,6	2,5	71,71	0,0	0,0	-	6,3	100	109,2	-
Bruto uurloonklasse	t/m WML	0,2	10,0	10,74	2,3	38,2	11,46	9,6	51,8	9,85	1,6	100	106,7	91,7
	WML t/m 115% WML	3,5	31,7	14,68	10,9	41,6	14,42	22,0	26,8	12,28	7,1	100	98,3	83,7
	115% WML t/m 130% WML	6,1	43,1	17,74	13,6	40,2	17,79	17,7	16,6	14,36	9,1	100	100,3	80,9
	130% WML t/m 150% WML	11,5	51,6	20,29	19,0	35,7	19,89	21,4	12,8	16,07	14,4	100	98,1	79,2
	150% WML t/m 200% WML	38,5	69,7	25,61	33,9	25,7	24,97	19,3	4,6	20,76	35,6	100	97,5	81,0
	200% WML t/m 300% WML	28,2	76,8	35,19	17,7	20,2	34,82	8,2	3,0	29,67	23,7	100	98,9	84,3
	> 300% WML	11,9	89,7	61,92	2,7	8,5	58,02	1,8	1,8	55,58	8,5	100	93,7	89,8

- ) minder dan 50 waarnemingen.

**Tabel III.2a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven per leeftijdscategorie naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders.**

			Voltijders			Deeltijders			Totaal		uurloon grote deeltijders als % uurloon voltijders
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
tot 23 jaar	Totaal	Totaal	100,0	53,1	15,76	100,0	46,9	10,42	100,00	100	66,1
	Geslacht	Vrouw	35,3	39,7	15,85	60,6	60,3	10,43	47,21	100	65,8
		Man	64,7	65,0	15,71	39,4	35,0	10,40	52,79	100	66,2
	Etnische afkomst	Allochtoon	7,7	56,6	14,53	6,7	43,4	10,52	7,25	100	72,4
		Autochtoon	92,3	52,8	15,87	93,3	47,2	10,41	92,75	100	65,6
	Functieniveau	laag	25,8	27,5	12,94	77,0	72,5	9,59	49,83	100	74,1
		midden	72,8	79,0	16,68	21,8	21,0	13,07	48,89	100	78,3
		hoog	1,1	92,0	-	0,1	8,0	-	0,61	100	-
		onbekend	0,4	30,2	-	1,0	69,8	-	0,68	100	-
	Opleiding	laag	64,5	61,5	15,14	45,7	38,5	10,53	55,66	100	69,5
		midden	23,4	60,4	17,19	17,3	39,6	12,32	20,54	100	71,6
		hoog	2,4	70,1	-	1,1	29,9	-	1,79	100	-
		onbekend	9,8	23,6	15,11	35,9	76,4	9,17	22,02	100	60,7
23 tot 35 jaar	Totaal	Totaal	100,0	93,3	26,98	100,0	6,7	20,54	100,00	100	76,1
	Geslacht	Vrouw	30,1	84,8	25,29	75,3	15,2	20,25	33,12	100	80,1
		Man	69,9	97,5	27,71	24,7	2,5	21,44	66,88	100	77,4
	Etnische afkomst	Allochtoon	6,5	92,1	23,43	7,9	7,9	-	6,63	100	-
		Autochtoon	93,5	93,4	27,23	92,1	6,6	20,75	93,37	100	76,2
	Functieniveau	laag	5,8	65,5	20,59	42,6	34,5	17,75	8,25	100	86,2
		midden	75,7	95,2	25,04	52,7	4,8	22,35	74,16	100	89,2
		hoog	17,1	99,0	37,44	2,5	1,0	-	16,14	100	-
		onbekend	1,4	89,9	30,48	2,2	10,1	-	1,45	100	-
	Opleiding	laag	36,9	91,7	23,18	46,7	8,3	20,35	37,58	100	87,8
		midden	30,3	94,7	26,10	23,9	5,3	21,71	29,91	100	83,2
		hoog	20,2	97,4	33,72	7,6	2,6	-	19,36	100	-
		onbekend	12,5	88,9	29,46	21,8	11,1	18,21	13,15	100	61,8



35 tot 45 jaar	Totaal	Totaal	100,0	91,8	33,94	100,0	8,2	22,27	100,00	100	65,6	
	Geslacht	Vrouw	14,8	65,4	29,83	87,8	34,6	22,12	20,83	100	74,2	
		Man	85,2	98,7	34,65	12,2	1,3	23,35	79,17	100	67,4	
	Etnische afkomst	Allochtoon	6,3	95,1	25,30	3,6	4,9	-	6,11	100	-	
		Autochtoon	93,7	91,6	34,52	96,4	8,4	22,44	93,89	100	65,0	
	Functieniveau	laag	5,9	63,6	22,07	37,8	36,4	19,48	8,53	100	88,3	
		midden	66,2	92,8	28,68	57,4	7,2	22,93	65,52	100	80,0	
		hoog	26,5	98,8	49,12	3,5	1,2	-	24,57	100	-	
		onbekend	1,4	92,3	46,08	1,3	7,7	-	1,38	100	-	
	Opleiding	laag	40,9	90,0	26,50	51,0	10,0	21,28	41,76	100	80,3	
		midden	29,5	93,8	32,82	21,9	6,2	24,44	28,84	100	74,5	
		hoog	21,5	98,2	49,07	4,4	1,8	-	20,08	100	-	
		onbekend	8,1	80,0	35,41	22,7	20,0	19,68	9,32	100	55,6	
	45 jaar en ouder	Totaal	Totaal	100,0	91,4	37,77	100,0	8,6	22,22	100,00	100	58,8
		Geslacht	Vrouw	13,2	63,8	30,29	79,1	36,2	21,98	18,88	100	72,6
			Man	86,8	97,8	38,90	20,9	2,2	23,12	81,12	100	59,4
Etnische afkomst		Allochtoon	3,8	94,8	26,34	2,2	5,2	-	3,64	100	-	
		Autochtoon	96,2	91,2	38,22	97,8	8,8	22,02	96,36	100	57,6	
Functieniveau		laag	5,9	59,6	22,01	42,0	40,4	18,45	8,98	100	83,8	
		midden	61,3	92,5	29,63	52,3	7,5	22,93	60,48	100	77,4	
		hoog	32,0	98,4	55,97	5,4	1,6	44,93	29,69	100	80,3	
		onbekend	0,9	96,5	47,69	0,3	3,5	-	0,84	100	-	
Opleiding		laag	43,2	88,9	27,96	56,9	11,1	20,60	44,42	100	73,7	
		midden	27,5	95,6	37,02	13,2	4,4	26,23	26,25	100	70,9	
		hoog	22,7	97,1	57,72	7,2	2,9	-	21,33	100	-	
		onbekend	6,6	75,5	36,60	22,7	24,5	18,92	8,00	100	51,7	

- ) minder dan 50 waarnemingen.

**Tabel III.2b Verdeling en gemiddelde uurloon van voltijders en deeltijders bij de overheid naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders.**

		Voltijders			Grote deeltijders (>=12 uur)			Kleine deeltijders (< 12 uur)			Totaal		uurloon grote deeltijders als % uurloon voltijders	uurloon kleine deeltijders als % uurloon voltijders
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%		
Totaal	Totaal	100,0	60,7	37,2	100,0	33,7	34,6	100,0	5,5	33,3	100,0	100	93,0	89,5
Geslacht	Vrouw	26,2	34,0	33,1	79,7	57,5	33,4	71,9	8,5	30,6	46,8	100	100,8	92,5
	Man	73,8	84,2	38,6	20,3	12,9	39,3	28,1	2,9	40,1	53,2	100	101,8	103,8
Overheidssectoren	Rijk	28,7	78,4	39,4	13,8	21,0	35,3	2,1	0,5	36,5	22,2	100	89,5	92,7
	Onderwijs	48,5	46,6	38,4	84,0	44,9	34,4	97,7	8,5	33,2	63,2	100	89,8	86,4
	Rechterlijke macht	0,6	77,9	74,0	0,3	21,5	71,3	0,1	0,6	-	0,5	100	96,4	-
	Defensie	22,2	95,6	30,6	1,8	4,4	29,2	0,2	0,1	-	14,1	100	95,4	-
LTD-functieniveau	F-niveau I	3,8	48,5	16,9	4,7	33,8	18,6	15,1	17,6	19,3	4,7	100	110,1	114,3
	F-niveau II	3,5	68,5	22,7	2,4	26,0	22,5	3,1	5,4	21,8	3,1	100	98,9	95,7
	F-niveau III	11,3	63,3	24,8	10,6	33,0	24,5	7,1	3,6	22,7	10,9	100	98,8	91,7
	F-niveau IV	13,6	78,6	29,7	6,4	20,7	28,8	1,5	0,8	27,7	10,5	100	97,0	93,5
	F-niveau V	43,6	53,5	36,1	59,4	40,4	34,3	54,7	6,1	33,8	49,5	100	95,1	93,7
	F-niveau VI	22,4	68,0	52,3	16,0	27,0	50,1	18,4	5,1	49,3	20,0	100	95,8	94,3
	F-niveau VII	1,6	88,1	79,4	0,4	11,5	75,7	0,1	0,5	-	1,1	100	95,4	-
	F-niveau VIII	0,2	95,4	102,5	0,0	3,0	-	0,0	1,6	-	0,1	100	-	-
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	4,2	84,6	18,2	1,1	12,2	24,9	1,7	3,2	-	3,0	100	136,9	-
	23 tot 35 jaar	23,4	66,0	28,8	19,3	30,3	28,6	14,4	3,7	27,8	21,5	100	99,2	96,7
	35 tot 45 jaar	26,2	53,4	37,0	35,9	40,7	33,8	31,8	5,9	31,5	29,8	100	91,3	85,2
	45 tot 55 jaar	34,6	60,6	42,7	34,5	33,5	37,8	37,4	5,9	35,8	34,7	100	88,5	83,9
	55 jaar en ouder	11,5	64,1	44,9	9,2	28,4	39,3	14,7	7,4	37,2	10,9	100	87,6	82,8
Extra loon	Geen	54,9	51,6	37,7	79,0	41,2	32,9	83,9	7,2	31,5	64,7	100	87,5	83,8
	Wel	45,1	77,4	36,6	21,0	20,0	40,7	16,1	2,5	42,2	35,3	100	111,3	115,4
Extra uitkeringen	Geen	0,8	34,1	31,6	2,2	50,5	28,8	4,1	15,4	32,5	1,5	100	91,1	103,0
	Wel	99,2	61,1	37,2	97,8	33,5	34,7	95,9	5,4	33,3	98,5	100	93,2	89,5

Bruto jaarloon	WML	1,2	5,5	12,0	22,0	54,7	25,9	97,8	39,8	32,7	13,6	100	215,6	272,7
	WML - modaal	12,5	32,2	21,7	47,2	67,3	32,9	2,2	0,5	57,3	23,6	100	151,8	264,2
	Modaal - 2x modaal	73,0	81,5	35,8	29,9	18,5	42,6	0,0	0,0	-	54,4	100	118,8	-
	2x modaal en hoger	13,3	96,3	61,6	0,9	3,7	67,1	0,0	0,0	-	8,4	100	109,0	-
Bruto uurloonklasse	t/m WML	0,0	100,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	100	-	-
	WML t/m 115% WML	0,8	38,2	16,7	2,0	51,1	16,6	2,5	10,7	17,1	1,3	100	99,2	102,3
	115% WML t/m 130% WML	1,4	32,1	18,3	3,1	40,4	19,0	13,0	27,5	19,2	2,6	100	103,8	104,8
	130% WML t/m 150% WML	3,5	62,6	19,7	3,2	32,3	21,5	3,1	5,1	21,2	3,4	100	109,0	107,6
	150% WML t/m 200% WML	28,3	59,9	26,3	29,8	35,0	27,5	26,5	5,1	27,6	28,7	100	104,3	104,7
	200% WML t/m 300% WML	46,6	59,4	37,5	50,6	35,8	36,8	41,6	4,8	36,8	47,7	100	98,1	98,1
	> 300% WML	19,4	72,2	57,6	11,3	23,3	54,7	13,2	4,5	53,5	16,3	100	95,0	93,0

\* - ) minder dan 50 waarnemingen.

**Tabel III.2c Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van voltijders en deeltijders bij de overheid per leeftijdscategorie naar diverse categorieën. Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders.**

			Voltijders			Deeltijders			Totaal		uurloon grote deeltijders als % uurloon voltijders
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
tot 23 jaar	Totaal	Totaal	100,0	96,4	18,18	100,0	3,6	-	100,0	100	-
	Geslacht	Vrouw	26,2	92,3	20,62	57,6	7,7	-	27,3	100	-
		Man	73,8	97,9	17,32	42,4	2,1	-	72,7	100	-
	Functieniveau	laag	55,8	98,3	15,43	25,8	1,7	-	54,7	100	-
		midden	31,1	96,7	19,69	28,5	3,3	-	31,0	100	-
		hoog	13,0	88,3	26,39	45,8	11,7	-	14,2	100	-
23 tot 35 jaar	Totaal	Totaal	100,0	94,7	28,78	100,0	5,3	27,82	100,0	100	96,7
	Geslacht	Vrouw	45,2	91,4	28,64	75,8	8,6	27,14	46,8	100	94,8
		Man	54,8	97,6	28,90	24,2	2,4	29,94	53,2	100	103,6
	Functieniveau	laag	9,2	93,8	21,81	10,9	6,2	-	9,3	100	-
		midden	35,2	98,2	25,46	11,5	1,8	22,04	33,9	100	86,6
		hoog	55,7	92,8	32,03	77,7	7,2	29,95	56,8	100	93,5
35 tot 45 jaar	Totaal	Totaal	100,0	90,0	37,04	100,0	10,0	31,54	100,0	100	85,2
	Geslacht	Vrouw	22,6	72,7	34,45	76,8	27,3	29,62	28,0	100	86,0
		Man	77,4	96,8	37,80	23,2	3,2	37,89	72,0	100	100,3
	Functieniveau	laag	4,3	71,6	21,04	15,5	28,4	19,34	5,5	100	91,9
		midden	27,8	96,3	29,40	9,6	3,7	24,11	26,0	100	82,0
		hoog	67,9	89,1	41,19	74,9	10,9	35,03	68,6	100	85,0
45 jaar en ouder	Totaal	Totaal	100,0	90,7	43,23	100,0	9,3	36,19	100,0	100	83,7
	Geslacht	Vrouw	18,6	72,6	39,23	68,3	27,4	32,56	23,2	100	83,0
		Man	81,4	96,2	44,14	31,7	3,8	43,99	76,8	100	99,7
	Functieniveau	laag	3,6	62,0	22,09	21,6	38,0	20,06	5,3	100	90,8
		midden	17,6	96,3	28,97	6,6	3,7	24,60	16,5	100	84,9
		hoog	78,8	91,5	47,37	71,9	8,5	42,08	78,2	100	88,8

- ) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.3 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven naar diverse categorieën.  
Verhouding bruto-uurloon allochtonen als percentage bruto-uurloon autochtonen.**

		Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen in% uurloon autochtonen
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
Totaal	Totaal	100,0	5,8	22,15	100,0	94,2	28,39	100,0	100	78,0
Geslacht	Vrouw	39,8	5,5	20,88	41,8	94,5	24,06	41,7	100	86,8
	Man	60,2	6,0	22,98	58,2	94,0	31,50	58,3	100	73,0
Etnische afkomst	Ja									
	Nee									
Arbeidsduur	Voltijd	64,6	5,8	23,75	64,4	94,2	31,58	64,4	100	75,2
	Deeltijd, 12 uur of meer	27,2	5,8	20,47	27,0	94,2	24,43	27,0	100	83,8
	Deeltijd, minder dan 12 uur	8,3	5,5	-	8,7	94,5	17,04	8,7	100	-
Type werknemer	CAO'ers	77,4	6,1	22,06	73,0	93,9	27,37	73,2	100	80,6
	AVV'ers	5,4	7,9	19,87	3,9	92,1	21,05	4,0	100	94,4
	Niet CAO'ers	17,0	4,8	23,11	20,8	95,2	30,24	20,5	100	76,4
	Directieleden	0,2	0,5	37,37	2,4	99,5	55,73	2,2	100	67,1
Leeftijd	tot 23 jaar	14,9	7,8	12,39	10,9	92,2	12,99	11,1	100	95,4
	23 tot 35 jaar	41,2	6,7	22,49	35,2	93,3	26,23	35,5	100	85,7
	35 tot 45 jaar	27,7	5,9	24,47	26,9	94,1	31,72	26,9	100	77,1
	45 tot 55 jaar	12,9	3,7	26,16	20,4	96,3	33,78	20,0	100	77,5
	55 jaar en ouder	3,3	2,9	26,74	6,7	97,1	34,91	6,5	100	76,6
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	28,5	8,1	18,67	19,8	91,9	22,17	20,3	100	84,2
	1 jaar	17,6	7,5	19,39	13,3	92,5	24,35	13,5	100	79,7
	2 t/m 5 jaren	26,1	6,2	23,22	24,4	93,8	27,31	24,5	100	85,0
	6 t/m 10 jaren	15,4	5,4	25,47	16,7	94,6	30,76	16,7	100	82,8
	11 t/m 20 jaren	8,0	3,0	26,84	16,0	97,0	33,67	15,5	100	79,7
	21 of meer jaren	4,3	2,6	29,42	9,8	97,4	36,42	9,5	100	80,8
Extra loon	Geen	70,8	5,4	20,97	76,0	94,6	27,65	75,7	100	75,8
	Wel	29,2	6,9	25,01	24,0	93,1	30,73	24,3	100	81,4
Extra uitkeringen	Geen	52,4	6,0	19,44	49,9	94,0	25,08	50,1	100	77,5
	Wel	47,6	5,5	25,12	50,1	94,5	31,69	49,9	100	79,3
Functiewaardering	Geen	41,1	5,8	20,03	40,6	94,2	27,11	40,7	100	73,9
	Wel	58,9	5,7	23,62	59,4	94,3	29,26	59,3	100	80,7

		Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	in% uurloon autochtonen
Salarisschalen	Geen	43,2	6,2	20,24	39,9	93,8	27,29	40,1	100	74,2
	Wel	56,8	5,5	23,60	60,1	94,5	29,12	59,9	100	81,0
Economische sectoren	Landbouw en visserij	2,2	7,1	20,31	1,7	92,9	20,58	1,8	100	98,7
	Industrie, w.o.	20,4	7,0	23,62	16,7	93,0	29,74	17,0	100	79,4
	Delfstoffenwinning	0,1	4,9	-	0,1	95,1	52,29	0,1	100	-
	Voedings- en genotmiddelen	2,8	6,3	22,96	2,6	93,7	26,81	2,6	100	85,6
	Aardolie en chemische industrie	2,9	8,9	24,10	1,8	91,1	34,26	1,9	100	70,4
	Metaal- en electrotechnische industrie	6,4	6,0	25,63	6,2	94,0	31,19	6,2	100	82,2
	Openbare voorzieningsbedrijven	0,6	6,0	-	0,6	94,0	40,91	0,6	100	-
	Bouwnijverheid	3,4	2,9	26,74	7,1	97,1	29,35	6,9	100	91,1
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	22,2	6,3	17,61	20,2	93,7	22,63	20,3	100	77,8
	Groothandel	6,4	5,0	21,67	7,4	95,0	27,79	7,3	100	78,0
	Detailhandel en reparatiebedrijven	15,8	7,1	15,97	12,7	92,9	19,63	12,9	100	81,4
	Horeca	9,7	15,4	17,27	3,3	84,6	18,96	3,6	100	91,1
	Vervoer, opslag en communicatie	3,8	3,0	24,16	7,6	97,0	30,78	7,4	100	78,5
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	18,0	4,6	25,16	22,7	95,4	33,24	22,4	100	75,7
	Bank- en verzekeringswezen	5,0	6,7	27,46	4,3	93,3	34,91	4,3	100	78,7
	Rest zakelijke dienstverlening	13,0	4,1	24,27	18,4	95,9	32,85	18,1	100	73,9
Gezondheids- en welzijnszorg	14,3	5,4	24,45	15,3	94,6	29,31	15,2	100	83,4	
Overige dienstverlening	6,0	6,4	24,10	5,4	93,6	26,30	5,4	100	91,6	
Grootteklasse	1 - 4 werknemers	7,7	4,3	-	10,5	95,7	23,46	10,3	100	-
	5 - 9 werknemers	4,0	3,2	20,21	7,4	96,8	23,92	7,2	100	84,5
	10 - 19 werknemers	6,8	4,4	21,76	9,1	95,6	25,88	8,9	100	84,1
	20 - 49 werknemers	11,4	5,6	21,72	11,8	94,4	26,68	11,8	100	81,4
	50 - 99 werknemers	10,5	7,1	22,11	8,3	92,9	28,80	8,5	100	76,8
	100 - 199 werknemers	10,8	8,0	22,29	7,6	92,0	28,63	7,7	100	77,9
	200 - 499 werknemers	16,1	8,0	22,86	11,4	92,0	30,33	11,7	100	75,4
	>= 500 werknemers	32,7	5,6	23,25	33,9	94,4	31,35	33,8	100	74,2
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	15,5	20,6	19,66	3,7	79,4	19,81	4,3	100	99,2
	Voortgezet alg. onderwijs	12,2	6,7	19,35	10,4	93,3	20,30	10,5	100	95,3
	Lager beroepsonderwijs	26,6	5,7	22,54	27,1	94,3	24,22	27,1	100	93,0
	Middelbaar alg. onderwijs	3,7	2,7	21,15	8,2	97,3	25,90	8,0	100	81,7
	Middelbaar beroepsonderwijs	12,0	3,3	26,13	21,3	96,7	29,67	20,8	100	88,1
	Hoger beroepsonderwijs	4,5	2,0	31,96	13,2	98,0	40,07	12,7	100	79,8
	Wetenschappelijk onderwijs	2,1	2,7	-	4,5	97,3	52,46	4,4	100	-
	Niet in te delen	1,6	38,6	-	0,2	61,4	13,60	0,2	100	-
	Onbekend	21,9	10,5	18,87	11,5	89,5	24,99	12,1	100	75,5

		Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	in% uurloon autochtonen
LTD-niveau	F-niveau 1	9,5	15,1	16,38	3,3	84,9	14,83	3,7	100	110,5
	F-niveau 2	21,0	10,9	17,46	10,5	89,1	16,48	11,1	100	106,0
	F-niveau 3 laag	29,1	8,1	20,55	20,1	91,9	21,01	20,6	100	97,8
	F-niveau 3 hoog	18,5	5,1	23,75	21,2	94,9	25,11	21,1	100	94,6
	F-niveau 4	13,8	3,2	27,53	25,6	96,8	29,98	24,9	100	91,8
	F-niveau 5	3,7	1,6	35,67	13,4	98,4	41,89	12,9	100	85,2
	F-niveau 6	1,1	1,6	-	4,3	98,4	57,89	4,2	100	-
	F-niveau 7	0,1	2,0	-	0,4	98,0	100,59	0,4	100	-
	F-niveau 8					100,0	176,00	0,0	100	
	Onbepaald	3,2	15,5	22,65	1,1	84,5	35,33	1,2	100	64,1
Functiesoort	Technisch handarbeid	33,8	7,9	22,78	24,3	92,1	26,20	24,8	100	86,9
	Administratief	10,5	4,3	23,62	14,3	95,7	27,20	14,0	100	86,8
	Automatisering	0,6	1,6	31,05	2,2	98,4	36,06	2,1	100	86,1
	Commercieel	12,6	5,4	21,04	13,4	94,6	24,88	13,4	100	84,6
	Verzorg dienstverlenend	39,0	7,0	20,38	31,6	93,0	24,56	32,0	100	83,0
	Creatief	1,1	3,2	27,36	-	96,8	36,54	2,0	100	-
	Bestuursfuncties	1,5	1,0	40,14	9,1	99,0	48,76	8,7	100	82,3
	Onbepaald	0,9	1,9	31,69	-	98,1	34,58	2,9	100	-
Regio	Noord	8,3	4,3	18,41	11,3	95,7	25,58	11,2	100	72,0
	Oost	11,8	3,9	22,19	17,8	96,1	26,23	17,5	100	84,6
	West	64,6	7,6	22,93	48,0	92,4	30,35	48,9	100	75,5
	Zuid	15,4	4,0	20,85	22,9	96,0	27,34	22,4	100	76,3
Bruto jaarloon	tot WML	28,3	6,5	15,75	24,9	93,5	17,86	25,1	100	88,2
	WML - modaal	48,1	8,6	21,11	31,5	91,4	23,16	32,5	100	91,2
	modaal - 2x modaal	22,2	3,6	30,24	36,9	96,4	33,28	36,1	100	90,9
	2x modaal en hoger	1,3	1,2	-	6,6	98,8	65,91	6,3	100	-
Bruto uurloonklasse	t/m WML	1,7	6,3	-	1,6	93,7	10,66	1,6	100	-
	WML t/m 115% WML	15,3	12,5	14,72	6,6	87,5	13,82	7,1	100	106,5
	115% WML t/m 130% WML	15,4	9,8	17,29	8,7	90,2	17,19	9,1	100	100,6
	130% WML t/m 150% WML	20,4	8,2	19,88	14,0	91,8	19,58	14,4	100	101,5
	150% WML t/m 200% WML	34,9	5,7	24,34	35,7	94,3	25,27	35,6	100	96,3
	200% WML t/m 300% WML	9,8	2,4	32,23	24,5	97,6	35,02	23,7	100	92,0
	> 300% WML	2,4	1,6	56,65	8,9	98,4	61,55	8,5	100	92,0

**Tabel III.3a Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon van allochtonen en autochtonen per leeftijdscategorie in het bedrijfsleven naar diverse categorieën. Verhouding bruto-uurloon allochtonen als percentage bruto-uurloon autochtonen.**

		Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen in%	
		kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon autochtonen	
t/m 23 jaar	Totaal	Totaal	100,0	7,8	12,39	100,0	92,2	12,99	100,0	100	95,4
	Geslacht	Vrouw	48,0	7,4	12,41	50,5	92,6	12,79	50,3	100	97,1
		Man	52,0	8,1	12,37	49,5	91,9	13,20	49,7	100	93,7
	Arbeidsduur	Voltijd	36,9	7,7	14,53	37,0	92,3	15,87	37,0	100	91,6
		Deeltijd, 12 uur of meer	34,9	8,9	11,63	29,9	91,1	12,28	30,3	100	94,8
		Deeltijd, minder dan 12 uur	28,3	6,7	10,52	33,1	93,3	10,41	32,7	100	101,0
	Functieniveau	laag	55,4	8,4	10,91	50,8	91,6	10,47	51,1	100	104,1
		midden	39,7	6,5	14,00	47,9	93,5	15,48	47,3	100	90,4
		hoog	0,2	2,0	-	0,7	98,0	-	0,7	100	-
		onbekend	4,8	40,8	-	0,6	59,2	14,05	0,9	100	-
	Opleiding	laag	44,3	6,4	13,63	54,6	93,6	12,97	53,8	100	105,1
		midden	11,4	4,6	-	20,1	95,4	15,34	19,5	100	-
		hoog	0,6	1,8	-	2,9	98,2	17,13	2,7	100	-
		onbekend	43,6	14,1	10,23	22,4	85,9	10,39	24,1	100	98,4
23 tot 35 jaar	Totaal	Totaal	100,0	6,7	22,49	100,0	93,3	26,23	100,0	100	85,7
	Geslacht	Vrouw	40,7	6,0	21,97	45,7	94,0	24,59	45,4	100	89,3
		Man	59,3	7,3	22,85	54,3	92,7	27,62	54,6	100	82,7
	Arbeidsduur	Voltijd	68,7	6,5	23,43	70,6	93,5	27,23	70,5	100	86,0
		Deeltijd, 12 uur of meer	25,4	6,9	20,99	24,4	93,1	24,48	24,5	100	85,8
		Deeltijd, minder dan 12 uur	5,9	7,9	-	5,0	92,1	20,75	5,0	100	-



			Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen in%
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon autochtonen
35 tot 45 jaar	Functieniveau	laag	25,0	17,5	18,57	8,5	82,5	19,20	9,6	100	96,7
		midden	66,6	6,0	23,07	75,3	94,0	24,87	74,7	100	92,7
		hoog	5,0	2,4	33,80	14,8	97,6	36,99	14,1	100	91,4
		onbekend	3,5	15,1	-	1,4	84,9	28,33	1,5	100	-
	Opleiding	laag	55,6	10,0	21,03	35,9	90,0	22,53	37,2	100	93,3
		midden	15,9	3,4	23,48	32,6	96,6	25,82	31,5	100	90,9
		hoog	7,8	2,8	30,01	19,1	97,2	33,14	18,3	100	90,6
		onbekend	20,7	10,7	22,84	12,4	89,3	27,40	13,0	100	83,4
	Totaal	Totaal	100,0	5,9	24,47	100,0	94,1	31,72	100,0	100	77,1
	Geslacht	Vrouw	35,1	5,3	22,39	39,8	94,7	27,02	39,5	100	82,9
		Man	64,9	6,4	25,59	60,2	93,6	34,83	60,5	100	73,5
	Arbeidsduur	Voltijd	69,2	6,3	25,30	64,7	93,7	34,52	65,0	100	73,3
Deeltijd, 12 uur of meer		27,3	5,6	23,24	29,4	94,4	27,44	29,2	100	84,7	
Deeltijd, minder dan 12 uur		3,5	3,6	-	6,0	96,4	22,44	5,8	100	-	
Functieniveau	laag	28,5	16,6	19,90	9,0	83,4	20,28	10,2	100	98,1	
	midden	63,6	5,6	24,49	67,4	94,4	27,77	67,1	100	88,2	
	hoog	5,1	1,4	-	22,4	98,6	47,76	21,3	100	-	
	onbekend	2,8	12,6	-	1,2	87,4	41,01	1,3	100	-	
Opleiding	laag	55,7	8,2	22,32	39,2	91,8	25,25	40,2	100	88,4	
	midden	17,6	3,4	28,08	31,2	96,6	30,97	30,4	100	90,7	
	hoog	7,0	2,2	42,44	20,2	97,8	46,28	19,4	100	91,7	
	onbekend	19,7	11,6	20,88	9,4	88,4	29,98	10,1	100	69,7	

			Allochtonen			Autochtonen			Totaal		Uurloon allochtonen in% uurloon autochtonen
			kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	uurloon	kolom%	rij%	
45 jaar en ouder	Totaal	Totaal	100,0	3,5	26,28	100,0	96,5	34,06	100,0	100	77,2
	Geslacht	Vrouw	38,1	3,8	25,37	35,1	96,2	26,33	35,2	100	96,4
		Man	61,9	3,4	26,84	64,9	96,6	38,24	64,8	100	70,2
	Arbeidsduur	Voltijd	71,6	3,8	26,34	66,9	96,2	38,22	67,0	100	68,9
		Deeltijd, 12 uur of meer	24,5	3,3	25,35	26,7	96,7	26,55	26,6	100	95,5
		Deeltijd, minder dan 12 uur	3,9	2,2	31,07	6,4	97,8	22,02	6,3	100	141,1
	Functieniveau	laag	25,4	8,0	20,65	10,7	92,0	20,04	11,2	100	103,0
		midden	63,8	3,6	25,91	63,1	96,4	28,07	63,2	100	92,3
		hoog	8,9	1,3	-	25,5	98,7	54,32	24,9	100	-
		onbekend	1,9	9,1	-	0,7	90,9	50,91	0,7	100	-
	Opleiding	laag	57,6	4,5	23,98	44,7	95,5	25,91	45,1	100	92,6
		midden	15,6	2,0	29,15	27,6	98,0	34,16	27,2	100	85,3
		hoog	8,1	1,5	-	19,3	98,5	54,66	18,9	100	-
		onbekend	18,7	7,6	23,14	8,4	92,4	29,63	8,7	100	78,1

## III.2 Andere verschillen tussen de werknemerscategorieën in 1998

### III.2.1 Vrouwen en mannen

**Tabel III.4** Percentage instroom en uitstroom van vrouwen en mannen voor de periode oktober 1997- oktober 1998

	Vrouwen	Mannen
Instroom	22	16
Uitstroom	19	14

**Tabel III.5** Reden van instroom van vrouwen en mannen als percentage van het totaal aantal werknemers, 1998

	Vrouwen	Mannen
Reden instroom		
Schoolverlater	13	12
Herintreder	11	2
Werkloos	3	5
Andere werkgever	47	60
Uitzendkrachten	8	9
Overig	18 <sup>1</sup>	12 <sup>2</sup>
Totaal	100	100

**Tabel III.6** Reden van uitstroom van vrouwen en mannen als percentage van het totaal aantal werknemers, 1998

	Vrouwen	Mannen
Reden uitstroom		
Pensioen	3	4
WAO	3	2
Gestopt	7	3
Ontslag	13	15
Andere werkgever	55	57
Uitzendkrachten	3	5
Overig	18 <sup>3</sup>	14 <sup>4</sup>
Totaal	100 <sup>5</sup>	100

<sup>1</sup> Terug van langdurige ziekte 0,3%, oproepkracht 3,8%, onbekend/overig 14,1%.

<sup>2</sup> Terug van langdurige ziekte 0,7%, oproepkracht 2,2%, onbekend/overig 8,7%.

<sup>3</sup> Voor zichzelf begonnen 0,5%, oproepkracht 2,5%, werknemer is ziek 0,5%, onbekend/overig 14,2%.

<sup>4</sup> Voor zichzelf begonnen 2,7%, oproepkracht 1,7%, werknemer is ziek 0,1%, onbekend/overig 9,6%.

<sup>5</sup> Door afrondingen kan er bij het totaal een verschil van enkele procenten optreden.

**Tabel III.7 Percentage werknemers dat tussen oktober 1997 en oktober 1998 intern doorstromen en hiervan het percentage werknemers met promotie**

	Interne mobiliteit	Promotie
Vrouwen	3	88
Mannen	5	83
Totaal	4	85

**Tabel III.8 Interne mobiliteit van vrouwen en mannen naar een aantal achtergrondkenmerken, 1998**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Opleiding</b>			
Laag (LO+LBO)	3	3	3
Midden (MO+MBO)	4	6	5
Hoog (HBO+WO)	5	9	8
Onbekend	2	3	2
<b>Allochtone afkomst</b>			
Ja	3	6	5
Nee	3	5	4
<b>Omvang dienstbetrekking</b>			
Voltime	6	5	5
Deeltijd (≥ 12 uur)	2	4	3
Deeltijd (< 12 uur)	1	1	1
<b>Leeftijd</b>			
tot 23 jaar	6	6	6
23 tot 35 jaar	5	7	6
35 tot 45 jaar	2	4	3
45 tot 55 jaar	1	3	2
55 jaar en ouder	1	1	1
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	1	2	1
Midden (III+IV)	4	4	4
Hoog (V t/m VIII)	6	8	8
Onbepaald	*	*	*
<b>Functiesoort</b>			
Technische handarbeid	3	3	3
Administratief	3	6	4
Automatisering	18	12	13
Commercieel	4	6	5
Verzorgende dienstverlening	3	3	3
Creatief	4	4	4
Bestuursfuncties	7	7	7
Onbepaald	0	1	1
<b>Grootteklasse</b>			
Kleinbedrijf	1	2	2
Middenbedrijf	3	4	4
Grootbedrijf	4	6	5
<b>Economische sectoren</b>			
Landbouw en visserij	1	1	1
Industrie	4	4	4
Bouw	2	3	3

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Vrouwen	Mannen	Totaal
Handel	4	4	4
Horeca	2	6	4
Transport	5	4	5
Zakelijke dienstverlening	2	7	5
Gezondheids- en welzijnszorg	4	7	4
Overige dienstverlening	3	5	4
<b>Bruto-jaarloon 1998</b>			
tot WML	1	2	2
WML-modaal	5	4	4
Modaal-2x modaal	6	5	5
2x modaal en hoger	6	8	8
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

\* minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.9 Percentage vrouwen en mannen met een bepaald opleidingsniveau voor drie functieniveaus, 1998<sup>6</sup>**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Vrouwen	67	5	1	28	100
	Mannen	73	5	2	20	100
Midden (III + IV)	Vrouwen	39	45	8	8	100
	Mannen	59	30	5	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	10	88	1	100
	Mannen	4	20	72	4	100
Onbepaald	Vrouwen	*	*	*	*	100
	Mannen	72	13	0	15	100

\* minder dan 50 waarnemingen

<sup>6</sup> Door afrondingen kan er bij het totaal een verschil van 1% ontstaan.

**Tabel III.10 Percentage vrouwen en mannen met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het loon, 1998**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers met een extra uitkering		Extra uitkering in % brutoloon <sup>7</sup>	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
<b>LTD-functieniveau</b>				
Laag (I+II)	5	19	5	4
Midden (III+IV)	20	31	7	6
Hoog (V t/m VIII)	23	51	8	9
Onbepaald	*	*	*	*
<b>Leeftijdsklasse</b>				
tot 23 jaar	6	9	5	4
23 tot 35 jaar	21	31	8	6
35 tot 45 jaar	15	39	7	8
45 tot 55 jaar	14	39	7	8
55 jaar en ouder	11	33	7	8
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	6	9	*	5
Industrie	36	44	7	7
Bouw	16	19	*	6
Handel	16	30	8	10
Horeca	0	1	*	*
Transport	40	33	5	5
Zakelijke dienstverlening	28	51	8	7
Gezondheids- en welzijnszorg	2	4	3	*
Overige dienstverlening	5	16	7	8
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

\* minder dan 50 waarnemingen.

### III.2.2 Alloctonen en autoctonen

**Tabel III.11 Percentage instroom en uitstroom van allochtone en autochtone werknemers voor de periode oktober 1997 - oktober 1998**

	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers
Instroom	33	18
Uitstroom	24	15

<sup>7</sup> Extra uitkeringen in 1998 als percentage van het brutoloon voor werknemers met een extra uitkering in 1998.

**Tabel III.12 Reden van instroom van allochtone en autochtone werknemers als percentage van het totaal aantal werknemers, 1998**

Reden instroom	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers
Schoolverlater	8	12
Herintreder	3	7
Werkloos	10	3
Andere werkgever	44	55
Uitzendkrachten	12	8
Overig	23 <sup>8</sup>	14 <sup>9</sup>
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel III.13 Reden van uitstroom van allochtone en autochtone werknemers als percentage van het totaal aantal werknemers, 1998**

Reden uitstroom	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers
Pensioen	1	4
WAO	1	2
Gestopt	3	5
Ontslag	15	14
Andere werkgever	42	57
Uitzendkrachten	6	4
Overig	33 <sup>10</sup>	14 <sup>11</sup>
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel III.14 Percentage werknemers dat tussen oktober 1997 en oktober 1998 intern doorstroomt en hiervan het percentage werknemers met promotie**

	Interne mobiliteit	Promotie
Allochtonen	4,5	93
Autochtonen	4	84
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>85</b>

<sup>8</sup> Terug van langdurige ziekte 0,2%, oproepkracht 2,4%, onbekend/overig 20%.

<sup>9</sup> Terug van langdurige ziekte 0,5%, oproepkracht 3,1%, onbekend/overig 10,7%.

<sup>10</sup> Voor zichzelf begonnen 1,9%, oproepkracht 2,6%, werknemer is ziek 0,2%, onbekend/overig 28,1%.

<sup>11</sup> Voor zichzelf begonnen 1,6%, oproepkracht 2,1%, werknemer is ziek 0,3%, onbekend/overig 10,5%.

**Tabel III.15 Interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers naar een aantal achtergrondkenmerken, 1998**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd		
	Allochtone werknemers	Autochtone werknemers	Totaal
<b>Opleiding</b>			
Laag (LO+LBO)	3	3	3
Midden (MO+MBO)	5	5	5
Hoog (HBO+WO)	11	7	8
Onbekend	3	2	2
<b>Geslacht</b>			
Vrouw	3	3	3
Man	6	5	5
<b>Omvang dienstbetrekking</b>			
Voltime	6	5	5
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	3	3
Deeltijd (< 12 uur)	1	1	1
<b>Leeftijd</b>			
Tot 23 jaar	3	6	6
23 tot 35 jaar	4	6	6
35 tot 45 jaar	7	3	3
45 tot 55 jaar	2	2	2
55 jaar en ouder	0	1	1
<b>LTD-functieniveau</b>			
Laag (I+II)	2	1	1
Midden (III+IV)	5	4	4
Hoog (V t/m VIII)	10	7	8
Onbepaald	0	*	*
<b>Functiesoort</b>			
Technische handarbeid	4	3	3
Administratief	8	4	4
Automatisering	*	13	13
Commercieel	2	5	5
Verzorgende dienstverlening	3	3	3
Creatief	*	4	4
Bestuursfuncties	11	7	7
Onbepaald	0	1	1
<b>Grootteklasse</b>			
Kleinbedrijf	3	1	2
Middenbedrijf	7	4	4
Grootbedrijf	4	5	5
<b>Economische sectoren</b>			
Landbouw en visserij	0	1	1
Industrie	3	4	4
Bouw	1	3	3
Handel	5	4	4
Horeca	4	4	4
Transport	5	5	5
Zakelijke dienstverlening	6	5	5
Gezondheids- en welzijnszorg	4	4	4
Overige dienstverlening	6	4	4
<b>Bruto jaarloon 1998</b>			
Tot WML	2	2	2
WML-modaal	5	4	4
Modaal-2x modaal	5	5	5
2x modaal en hoger	*	7	8
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

\* minder dan 50 waarnemingen



**Tabel III.16 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een bepaald opleidingsniveau voor drie functieniveaus, 1998<sup>12</sup>**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Allochtoon	55	3	0	42	100
	Autochtoon	72	5	2	22	100
Midden (III + IV)	Allochtoon	63	20	4	14	100
	Autochtoon	50	37	6	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtoon	3	12	83	3	100
	Autochtoon	3	18	75	4	100
Onbepaald	Allochtoon	*	*	*	*	100
	Autochtoon	41	8	0	52	100

\* minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.17 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering en deze uitkering als percentage van het loon, 1998**

Achtergrondkenmerken	Percentage werknemers met een extra uitkering		Extra uitkering in % bruto loon <sup>13</sup>	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
<b>LTD-functieniveau</b>				
Laag (I+II)	6	11	6	4
Midden (III+IV)	26	26	5	6
Hoog (V t/m VIII)	24	46	*	9
Onbepaald	*	31	*	*
<b>Leeftijdsklasse</b>				
Tot 23 jaar	5	8	*	5
23 tot 35 jaar	18	27	6	7
35 tot 45 jaar	16	30	5	8
45 tot 55 jaar	25	30	5	8
55 jaar en ouder	32	27	*	8
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	*	8	*	5
Industrie	40	43	5	7
Bouw	48	18	*	6
Handel	16	24	8	9
Horeca	0	0	*	*
Transport	16	35	*	5
Zakelijke dienstverlening	10	43	6	8
Gezondheids- en welzijnszorg	3	2	*	6
Overige dienstverlening	7	10	*	8
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

\* minder dan 50 waarnemingen.

<sup>12</sup> Door afrondingen kan er bij het totaal een verschil van 1% ontstaan.

<sup>13</sup> Extra uitkeringen in 1998 als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering in 1998.

**Tabel III.18 Reden van instroom in 2000, in %**

Reden van instroom	Alle werknemers		Etnische afkomst		Arbeidsduur	
	Vrouwen	mannen	Allochtonen	Autochtonen	Voltijd	Deeltijd
Schoolverlater	14	11	8	13	11	14
Herintreder	10	2	4	7	2	12
Werkloos	3	3	9	3	3	4
Andere werkgever	47	62	43	56	72	33
Terug van langdurige ziekte	1	1	0	1	1	1
Oproepkracht	4	3	2	4	0	8
Uitzendkracht	5	7	16	5	6	6
Overig	16	11	18	13	6	22
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel III.19 Reden van instroom in 2000, in %**

Reden van instroom	Allochtonen		Autochtonen		Voltijd		Deeltijd	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Schoolverlater	10	7	14	12	16	9	12	14
Herintreder	5	3	11	2	3	1	15	6
Werkloos	11	8	2	3	2	3	3	4
Andere werkgever	37	48	48	63	64	76	38	24
Terug van langdurige ziekte	0	0	1	1	0	1	1	0
Oproepkracht	2	2	5	3	1	0	6	12
Uitzendkracht	18	14	4	6	1	4	6	7
Overig	18	19	16	10	3	3	19	22
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel III.20 Redenen van uitstroom in 2000, in %**

Reden van uitstroom	Alle werknemers		Etnische afkomst		Arbeidsduur	
	Vrouwen	mannen	Allochtonen	Autochtonen	Voltijd	Deeltijd
Pensioen	2	5	1	3	4	2
Arbeidsongeschikt/WAO	2	2	2	2	2	2
Gestopt	8	2	2	5	2	8
Ontslag	8	9	16	8	9	9
Andere werkgever	54	65	46	61	73	43
Werknemer voor zichzelf begonnen	1	2	0	1	2	1
Oproepkracht	9	5	4	7	0	15
Werknemer ziek, met bevallingsverlof	1			0	0	0
Uitzendkracht in loondienst bij uitzendbureau	4	4	19	3	2	6
Overig	13	7	9	9	5	15
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabel III.21 Redenen van uitstroom in 2000, in %**

Reden van uitstroom	Allochtonen		Autochtonen		Voltijd		Deeltijd	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Pensioen	0	2	2	5	1	5	2	3
Arbeidsongeschikt/WAO	1	2	2	3	1	3	2	2
Gestopt	3	2	9	2	5	1	10	3
Ontslag	13	19	8	8	8	9	8	9
Andere werkgever	46	47	55	67	72	74	45	39
Werknemer voor zichzelf begonnen		0	1	2	1	2	0	1
Oproepkracht	3	4	9	5	1	0	13	19
Werknemer ziek, met bevallingsverlof			1	0	1	0	1	0
Uitzendkracht in loondienst bij uitzendbureau	22	16	2	3	3	2	4	10
Overig	11	8	13	7	8	4	15	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

**Tabel III.22 Percentage vrouwen en mannen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau naar geslacht en leeftijdsklassen, 2000**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
<b>tot 23 jaar</b>						
Laag (I + II)	Vrouw	52	10	0	38	100
	Man	50	10	0	40	100
Midden (III + IV)	Vrouw	46	39	5	10	100
	Man	67	22	3	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw					
	Man					
Onbepaald	Vrouw					
	Man					
<b>23 – 35 jaar</b>						
Laag (I + II)	Vrouw	72	7	1	21	100
	Man	73	4	2	21	100
Midden (III + IV)	Vrouw	30	45	11	15	100
	Man	49	33	8	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	0	11	87	1	100
	Man	1	15	75	9	100
Onbepaald	Vrouw	9	38	23	31	100
	Man	16	12	14	59	100
<b>35 – 45 jaar</b>						
Laag (I + II)	Vrouw	74	4	0	22	100
	Man	80	2	0	18	100
Midden (III + IV)	Vrouw	37	44	7	12	100
	Man	54	35	5	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	1	15	81	4	100
	Man	3	21	69	8	100
Onbepaald	Vrouw					
	Man	13	7	12	69	100
<b>45 – 55 jaar</b>						
Laag (I + II)	Vrouw	75	3		22	100
	Man	87	2	1	10	100
Midden (III + IV)	Vrouw	45	40	4	11	100
	Man	59	32	3	6	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	6	16	76	2	100
	Man	5	22	68	5	100
Onbepaald	Vrouw					
	Man	17	4	7	72	100
<b>55 jaar en ouder</b>						
Laag (I + II)	Vrouw	76	1		23	100
	Man	80	2	1	18	100
Midden (III + IV)	Vrouw	78	1	4	21	100
	Man	49	39	3	9	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	7	15	68	11	100
	Man	5	29	60	5	100
Onbepaald	Vrouw					
	Man					

**Tabel III.23 Percentage voltijders en deeltijders met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau naar arbeidsduur en leeftijdsklassen, 2000**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
<b>tot 23 jaar</b>						
Laag (I + II)	Voltijd	77	6		18	100
	Deeltijd	45	10	0	44	100
Midden (III + IV)	Voltijd	61	30	2	7	100
	Deeltijd	52	31	7	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd					
	Deeltijd					
Onbepaald	Voltijd					
	Deeltijd	58	26	9	7	100
<b>23 – 35 jaar</b>						
Laag (I + II)	Voltijd	84	3	0	13	100
	Deeltijd	63	7	2	27	100
Midden (III + IV)	Voltijd	42	36	9	13	100
	Deeltijd	35	44	9	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	1	15	77	7	100
	Deeltijd		6	92	2	100
Onbepaald	Voltijd	10	11	9	71	100
	Deeltijd	18	42	33	7	100
<b>35 -45 jaar</b>						
Laag (I + II)	Voltijd	83	3		14	100
	Deeltijd	71	3	0	25	100
Midden (III + IV)	Voltijd	53	35	5	7	100
	Deeltijd	37	44	7	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	3	21	69	7	100
	Deeltijd	0	9	85	6	100
Onbepaald	Voltijd	7	7	0	86	100
	Deeltijd	26	21	50	4	100
<b>45- 55 jaar</b>						
Laag (I + II)	Voltijd	86	1	0	12	100
	Deeltijd	76	3	0	21	100
Midden (III + IV)	Voltijd	58	33	3	6	100
	Deeltijd	45	38	5	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	5	23	67	5	100
	Deeltijd	1	12	84	3	100
Onbepaald	Voltijd	9	4	6	81	100
	Deeltijd					
<b>55 jaar een ouder</b>						
Laag (I + II)	Voltijd	81	1	1	18	100
	Deeltijd	76	1		23	100
Midden (III + IV)	Voltijd	65	27	2	6	100
	Deeltijd	55	33	2	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	61	29	2	8	100
	Deeltijd	6	29	60	6	100
Onbepaald	Voltijd					
	Deeltijd					

**Tabel III.24 Percentage allochtonen en autochtonen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau naar etnische afkomst en leeftijdsklassen, 2000**

Opleidingsniveau versus LTD-functieniveau		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
<b>tot 23 jaar</b>						
Laag (I + II)	Allochtonen	36	3	0	61	100
	Autochtonen	53	10	0	37	100
Midden (III + IV)	Allochtonen	51	10	0	39	100
	Autochtonen	52	22	1	25	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					
	Autochtonen					
Onbepaald	Allochtonen					
	Autochtonen	37	36	13	13	100
<b>23 – 35 jaar</b>						
Laag (I + II)	Allochtonen	72	1	0	27	100
	Autochtonen	72	6	2	20	100
Midden (III + IV)	Allochtonen	55	20	4	20	100
	Autochtonen	39	40	9	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen		17	82	1	100
	Autochtonen	1	14	79	6	100
Onbepaald	Allochtonen					
	Autochtonen	10	20	16	54	100
<b>35 – 45 jaar</b>						
Laag (I + II)	Allochtonen	68	1	0	31	100
	Autochtonen	77	4	0	19	100
Midden (III + IV)	Allochtonen	55	26	2	17	100
	Autochtonen	47	39	6	8	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					
	Autochtonen	2	19	72	7	100
Onbepaald	Allochtonen					
	Autochtonen	9	13	12	67	100
<b>45 – 55 jaar</b>						
Laag (I + II)	Allochtonen	77			23	100
	Autochtonen	80	3	0	17	100
Midden (III + IV)	Allochtonen	54	26	2	19	100
	Autochtonen	54	36	4	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					
	Autochtonen	5	21	69	5	100
Onbepaald	Allochtonen					
	autochtonen	11	3	7	80	100
<b>55 jaar en ouder</b>						
Laag (I + II)	Allochtonen					
	Autochtonen	78	1	0	21	100
Midden (III + IV)	Allochtonen	71	12		18	100
	Autochtonen	61	30	2	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					
	Autochtonen	6	27	61	6	100
Onbepaald	Allochtonen					
	Autochtonen					



## BIJLAGE IV      MULTIPELE REGRESSIEANALYSE

Paragraaf IV.1 bevat een toelichting op de multipele regressieanalyse. In paragraaf IV.2 worden de uitkomsten van de multipele regressieanalyses weergegeven die in het hoofdstuk 3 genoemd zijn. Als laatste worden in paragraaf IV.3 de uitkomsten van de multipele regressieanalyses van 1998 vergeleken met de uitkomsten van 2000, volgens de oude methodiek (oude model).

### IV.1 Toelichting op de multipele regressieanalyse

#### *Van ongecorrigeerd verschil naar gecorrigeerd verschil:*

In het hier beschreven onderzoek wordt aan de hand van de bruto-uurlonen nagegaan hoe groot het beloningsverschil tussen de verschillende werknemerscategorieën is. Dit levert het zogenaamde *ongecorrigeerde beloningsverschil* op. Dit beloningsverschil hangt samen met de verschillen in achtergrondkenmerken tussen werknemers. Door te corrigeren voor de verschillen in achtergrondkenmerken ontstaat het *gecorrigeerde beloningsverschil*. Deze correctie vindt plaats met behulp van de multipele regressieanalyse.

De multipele regressieanalyse is een techniek waarmee de afhankelijke variabele (in dit onderzoek dus ‘het bruto-uurloon’) kan worden verklaard (voorspeld) op basis van een aantal onafhankelijke variabelen (in dit onderzoek zijn dat de achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding, etnische afkomst, arbeidsduur, LTD-functieniveau, functiesoort en economische sector).

De multipele regressieanalyse levert (dus) een beloningsfunctie op die de hoogte van het loon kan verklaren. De  $R^2$  (=determinatiecoëfficiënt) die bij deze vergelijking hoort, geeft aan hoe goed deze beloningsfunctie de hoogte van het loon kan verklaren. Als de  $R^2$  gelijk aan 1 is, dan betekent dit dat 100% van de waarnemingen goed verklaard worden door de regressievergelijking.

De coëfficiënten ( $\beta_i$ ) in de regressievergelijking geven de invloed van de onafhankelijke variabele ( $X_i$ ) aan op het bruto-uurloon. Uitspraken over *gecorrigeerde beloningsverschillen* zijn gebaseerd op deze coëfficiënten. In de in dit rapport toegepaste multipele regressieanalyse wordt uitgegaan van de (natuurlijke) logaritme van het bruto-uurloon. De coëfficiënten (\*100%) zijn dan te interpreteren als de (procentuele) verandering in het bruto-uurloon (per eenheid van de onafhankelijke variabele)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Omdat de natuurlijke logaritme van de bruto-uurlonen als de te verklaren variabele is opgenomen, geeft  $[1 - (\exp(\beta_i))]$  het effect van deze achtergrondvariabele op de bruto-uurlonen weer. Voor kleine waarden van  $\beta_i$  geldt dat  $[1 - (\exp(\beta_i))]$  vrijwel gelijk is aan  $\beta_i$ . Het teken van  $\beta_i$  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  $\beta_i$  met 100% te vermenigvuldigen.



De multipele regressieanalyse levert een beloningsfunctie op die de volgende vorm heeft.

$$\ln Y = C + \beta_i * X_i + e$$

waarbij	$\ln$	de natuurlijke logaritme
	$Y$	de afhankelijke variabele (bruto-uurloon)
	$C$	de constante
	$X_i$	de onafhankelijke variabele (persoons-, functie- en overige kenmerken)
	$\beta_i$	de regressie-coëfficiënt die de invloed van $X_i$ aangeeft
	$e$	de standaardfout (storingsterm)

### ***De beloningsfunctie:***

De beloningsfunctie laat dus zien welke invloed de achtergrondkenmerken (=verklarende variabelen) hebben op het bruto-uurloon (de te verklaren variabele).

Alle verklarende variabelen zijn in de vorm van een dummy<sup>2</sup> 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 bruto-uurloon van vrouwen ten opzichte van het bruto-uurloon van mannen, waarbij voor de effecten van alle overige in de beloningsfunctie opgenomen variabelen gecorrigeerd is. In de beloningsfunctie is niet het bruto-uurloon opgenomen, maar de natuurlijke logaritme van het bruto-uurloon. De coëfficiënt ( $\beta_i * 100\%$ ) geeft de procentuele invloed van de desbetreffende achtergrondvariabele aan.

Onderstaande achtergrondkenmerken zijn in de beloningsfuncties opgenomen. Het aantal te onderscheiden categorieën en de als referentiegroep gekozen categorie werknemers zijn schuin gedrukt tussen haakjes geplaatst.

- Geslacht (2 categorieën, referentiegroep mannen)
- Etnische afkomst (2 categorieën, referentiegroep autochtonen)
- Leeftijd (5 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)
- LTD-functieniveau (9 categorieën, referentiegroep werknemers op LTD-functieniveau F)
- Functiesoort (8 categorieën, referentiegroep werknemers met technische/handarbeid functie)
- Extra looncomponenten (2 categorieën, referentiegroep zonder overige looncomponenten)

---

<sup>2</sup> Een dummyvariabele kan alleen de waarde '0' of '1' aannemen.

<sup>3</sup> Voor de overheid geldt 7 categorieën, referentiegroep werknemers op het LTD-functieniveau I.

- Economische sector (9 categorieën, referentiegroep werknemers in bouw)
- Bedrijfsomvang (3 categorieën, referentiegroep werknemers in kleinbedrijf)
- Type werknemer<sup>4</sup> (4 categorieën, referentiegroep 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)

De tabellen IV.1A, IV.IB en IV.2 geven de beloningsfuncties van een aantal (deel)regressies weer voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren. De volgende populaties zijn onderscheiden:

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| (1) totaal:                        | <i>alle werknemers</i>                                      |
| (2) lage functieniveaus:           | <i>werknemers in LTD-functieniveaus I en II</i>             |
| (3) midden functieniveaus:         | <i>werknemers in LTD-functieniveaus III en IV</i>           |
| (4) hoge functieniveaus:           | <i>werknemers in LTD-functieniveaus V, VI, VII en VIII</i>  |
| (5) tot 23 jaar:                   | <i>werknemers tot 23 jaar</i>                               |
| (6) 23 tot 35 jaar:                | <i>werknemers in de leeftijd van 23 tot 35 jaar</i>         |
| (7) 35 tot 45 jaar:                | <i>werknemers in de leeftijd van 35 tot 45 jaar</i>         |
| (8) 45 tot 55 jaar:                | <i>werknemers in de leeftijd van 45 tot 55 jaar</i>         |
| (9) 55 jaar en ouder:              | <i>werknemers van 55 jaar en ouder</i>                      |
| (10) allochtonen:                  | <i>werknemers met een allochtone afkomst</i>                |
| (11) autochtonen:                  | <i>werknemers met een autochtone afkomst</i>                |
| (12) voltijders:                   | <i>werknemers in voltijdbanen</i>                           |
| (13) grote deeltijders:            | <i>werknemers in deeltijdbanen <math>\geq 12</math> uur</i> |
| (14) kleine deeltijders:           | <i>werknemers in deeltijdbanen <math>&lt; 12</math> uur</i> |
| (15) vrouwen:                      | <i>vrouwen</i>  |
| (16) mannen:                       | <i>mannen</i>   |
| (17) Landbouw en visserij:         | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (18) Industrie:                    | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (19) Bouw:                         | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (20) Handel:                       | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (21) Horeca:                       | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (22) Transport:                    | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (23) Zakelijke dienstverlening:    | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (24) Gezondheids- en welzijnszorg: | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (25) Overige dienstverlening:      | <i>werknemers in deze sector</i>                            |
| (26) Kleinbedrijf:                 | <i>werknemers in bedrijven met 1 tot 10 werknemers</i>      |
| (27) Middenbedrijf:                | <i>werknemers in bedrijven met 10 tot 100 werknemers</i>    |
| (28) Grootbedrijf:                 | <i>werknemers in bedrijven met 100 en meer werknemers</i>   |

Om multicollineariteit<sup>5</sup> zo veel mogelijk te vermijden zijn voor de variabele 'LTD-functieniveau' de effecten van een bepaalde categorie gemeten ten opzichte van de voorgaande categorieën (en niet ten opzichte van een constant gehouden referentiecategorie). Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de coëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

<sup>4</sup> Deze variabele bestaat uit vier werknemerscategorieën: CAO'ers, AVV'ers, niet-CAO'ers en directieleden.

<sup>5</sup> Voor de beschrijving zie Bijlage II.

Coëfficiënten die niet significant zijn op 5%-niveau zijn met een \* gemarkeerd. Alle andere coëfficiënten wijken met een 95%-betrouwbaarheidsinterval significant af van nul.

De 'constante' is de constante term in de beloningsfunctie. Het aantal waarnemingen geeft de omvang van de (deel)populaties weer. De bij de beloningsfunctie behorende (aangepaste) 'determinatiecoëfficiënt' ( $=R^2$ ) geeft een indicatie van hoe goed de beloningsfunctie aansluit op de waarnemingen.

## IV.2 De resultaten van de beloningsfuncties (gecorrigeerde beloningsverschillen)

In het kort worden hieronder de belangrijkste resultaten van de 28 beloningsfuncties voor het bedrijfsleven (tabel IV.1A en tabel IV.1B) en van de 14 beloningsfuncties voor de overheidssectoren (tabel IV.2) toegelicht. Wordt begonnen met de belangrijkste resultaten betreffende de totale populatie.

### Bedrijfsleven

#### *(1) Totaal*

Gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 5% minder dan hun mannelijke collega's<sup>6</sup>. Met andere woorden, ook al verkeren vrouwen in gelijke posities (gelijke opleiding, functieniveau, dienstjaren, sector, etc.) als mannen, blijken ze een beloningsachterstand te hebben van 5%.

Allochtone werknemers verdienen gemiddeld 4% minder dan hun autochtone collega's.

Het blijkt dat arbeidsduur van een werknemer van invloed is op de hoogte van het bruto-uurloon. Werknemers in grote deeltijdbanen verdienen gemiddeld 5% minder dan werknemers in voltijdbanen en werknemers in kleine deeltijdbanen verdienen gemiddeld 11% minder.

Werknemers tot 23 jaar verdienen 42% minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. 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.

Werknemers met één dienstjaar verdienen 3% meer dan werknemers die minder dan één dienstjaar werkzaam zijn. Het blijkt dat de beloning toeneemt met het aantal dienstjaren.

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, stijgt eveneens het bruto-uurloon van werknemers. Werknemers met een LBO-opleiding verdienen 4% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding. Werknemers met een MBO-opleiding verdienen 8%, met een HBO-opleiding 15% en met een WO-opleiding 23% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding.

---

<sup>6</sup> Wordt niet gecorrigeerd voor de effecten van andere variabelen, dan verdienen vrouwen gemiddeld 23% minder dan mannen (= ongecorrigeerd beloningsverschil). Door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken (geslacht, etnische afkomst, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, opleiding, overige looncomponenten, LTD-functieniveau, functiesoort, economische sector, grootteklasse, type werknemer, regio en toepassing salarisschalen) wordt het beloningsverschil met 18 procentpunten teruggebracht van 23% naar 5%.

Werknemers die extra looncomponenten ontvangen naast hun functieloon, blijken gemiddeld 12% meer te ontvangen dan werknemers die dat niet ontvangen.

Eveneens voor het LTD-functieniveau geldt dat het bruto-uurloon met het functieniveau toeneemt. Werknemers in het LTD-functieniveau II verdienen 7% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen nog hoger, namelijk 37% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I.

Werknemers in dienstverlenende functies verdienen gemiddeld 3% minder dan werknemers in technische/handarbeid functies.

Werknemers werkzaam in de sectoren 'handel' en 'landbouw en visserij' verdienen respectievelijk 16% en 13% minder dan werknemers in de sector 'bouw'.

In het middenbedrijf verdienen werknemers gemiddeld 6% meer dan werknemers in het kleinbedrijf. In het grootbedrijf verdienen werknemers gemiddeld 7% meer.

Niet-CAO'ers verdienen 1% meer dan CAO'ers. Directieleden daarentegen verdienen 21% meer dan CAO'ers.

Ook de regio waar werknemers werkzaam zijn, is van invloed op de hoogte van het bruto-uurloon. Werknemers die in het noorden van het land werken, verdienen 4% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen. In het oosten van het land verdienen werknemers ten opzichte van hun collega's in het westen nog minder, te weten 7%.

Werknemers werkzaam bij bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen toegepast wordt, verdienen 1% meer dan werknemers werkzaam bij bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen niet wordt toegepast<sup>7</sup>.

### ***Deelpopulaties***

Nu de resultaten van de beloningsfuncties over de totale populatie beschreven zijn, wordt hier ingegaan op de resultaten van de beloningsfuncties behorende bij de deelpopulaties. De totale populatie wordt onderverdeeld in een aantal deelpopulaties om nader inzicht te kunnen krijgen in het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen werknemers binnen een bepaalde situatie. Ter illustratie: om na te kunnen gaan of op de hoge functieniveaus een *gecorrigeerd beloningsverschil* bestaat tussen mannen en vrouwen, wordt gekeken naar de resultaten behorende bij de deelpopulatie "Functie hoog" in tabel IV.1A. Daaruit blijkt dat op de hoge functieniveaus vrouwen 11% (-10,5) minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

#### ***(2 t/m 4) LTD-functieniveaus***

Wanneer gecorrigeerd wordt voor de overige variabelen, dan kan gesteld worden dat vrouwen op de middenniveaus 6% minder verdienen dan mannen die werkzaam zijn op hetzelfde niveau. Op de hoge functieniveaus verdienen vrouwen nog minder hun mannelijke collega's:

---

<sup>7</sup> Aanzien de variabele 'toepassing functiewaarderingssystemen in het bedrijfsleven' niet significant is op een 95% betrouwbaarheidsniveau en ook geen bijdrage levert aan het model, is hier buiten beschouwing gelaten.

daar bedraagt het beloningsverschil voor vrouwen namelijk 11%. Dit leidt tot de conclusie dat het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen toeneemt met het toenemen van het functieniveau. Vrouwen op de lage functieniveaus verdienen weliswaar 1% meer dan mannen, maar dit resultaat blijkt niet-significant te zijn.

#### **(5 t/m 9) Leeftijdscategorieën**

Wordt rekening gehouden met andere variabelen dan verdienen vrouwen in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 6% minder dan mannen in dezelfde leeftijdscategorie. In de volgende twee hogere leeftijdscategorieën neemt het beloningsverschil voor vrouwen toe: tussen 35-45 jaar verdienen ze 8% en tussen 45-55 jaar 9% minder. In de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder neemt het beloningsverschil voor vrouwen af, dan verdienen ze 6% minder dan hun mannelijke collega's. Met uitzondering van de vrouwen in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder kan gesteld worden dat het *gecorrigeerde beloningsverschil* voor vrouwen met de leeftijd toeneemt.

#### **(10 t/m 11) Etnische afkomst**

Allochtone vrouwen verdienen 5% minder dan allochtone mannen. Eveneens verdienen autochtone vrouwen 5% minder dan autochtone mannen.

#### **(12 t/m 14) Arbeidsduur**

Zowel in voltijdbanen als in deeltijdbanen verdienen vrouwen altijd minder dan mannen. In voltijdbanen verdienen vrouwen 8% minder dan hun mannelijke collega's. In grote deeltijdbanen verdienen ze 2% minder en in kleine deeltijdbanen 4% minder.

#### **(15 t/m 16) Geslacht**

Allochtone vrouwen verdienen 4% minder dan autochtone vrouwen. Eveneens allochtone mannen verdienen 4% minder dan autochtone mannen. Voor vrouwen in grote deeltijdbanen geldt dat ze 3% minder verdienen dan vrouwen in voltijdbanen. Vrouwen in kleine deeltijdbanen verdienen 8% minder. Voor mannen in grote deeltijdbanen geldt dat ze 10% minder verdienen dan mannen in voltijdbanen. Mannen in kleine deeltijdbanen verdienen 17% minder.

#### **(17 t/m 25) Economische sectoren**

Vrouwen verdienen in alle sectoren minder dan hun mannelijke collega's<sup>8</sup>. Het beloningsverschil voor vrouwen ten opzichte van mannen is met 5% het kleinste in de sectoren 'industrie' en 'handel' en met 12% het grootste in de sector 'bouw'. In de sectoren 'transport' en 'gezondheids- en welzijnszorg' verdienen vrouwen 6% minder, tegen 7% in de sector 'zakelijke dienstverlening'.

Voor allochtone werknemers geldt dat ze alléén in de sector 'bouw' meer verdienen (2%) dan hun autochtone collega's<sup>9</sup>. In de resterende sectoren verdienen ze altijd minder, variërend van 3% in de sector 'industrie' tot 7% in de sector 'horeca'.

---

<sup>8</sup> Hierbij zijn de resultaten in de sectoren 'landbouw en visserij' en 'horeca' niet inbegrepen, omdat deze niet-significant zijn.

<sup>9</sup> De resultaten in de sectoren 'landbouw en visserij' en 'overige dienstverlening' zijn niet inbegrepen, wegens de niet-significante uitkomsten.

Voor grote en kleine deeltijders geldt dat ze alléén in de sector ‘gezondheids- en welzijnszorg’, met respectievelijk 2% en 6%, meer verdienen dan voltijders. In alle andere sectoren verdienen ze minder<sup>10</sup>: grote deeltijders hebben de grootste beloningsachterstand in de sectoren ‘landbouw en visserij’ (13%), ‘bouw’ (10%) en ‘handel’ (10%), en de kleinste beloningsachterstand in de sectoren ‘industrie’ (3%), ‘zakelijke dienstverlening’ (3%) en ‘overige dienstverlening’ (3%).

Kleine deeltijders hebben de grootste beloningsachterstand in de sectoren ‘landbouw en visserij’(29%), ‘handel’ (21%) en ‘zakelijke dienstverlening’ (11%) en de kleinste beloningsachterstand in de sectoren ‘overige dienstverlening’ (5%), ‘industrie’ (6%) en ‘transport’ (6%).

### ***(26 t/m 28) Grootteklasse***

Het blijkt dat de grootte van een bedrijf van invloed is op de beloning van vrouwen. In het klein- en middenbedrijf bedraagt de beloningsachterstand van vrouwen ten opzichte van mannen, respectievelijk 7% en 8%. In het grootbedrijf daarentegen bedraagt dit verschil 4%.

Ook voor allochtone werknemers geldt dat ze in het grootbedrijf minder beloningsachterstand hebben op autochtonen dan in het middenbedrijf. De beloningsachterstand van allochtone werknemers in het middenbedrijf bedraagt 5%, tegen 3% in het grootbedrijf. Het resultaat voor allochtone werknemers in het kleinbedrijf is niet significant.

De grootte van een bedrijf is eveneens van invloed op de beloning van grote en kleine deeltijders ten opzichte van voltijders. In het klein- en middenbedrijf hebben grote deeltijders een beloningsachterstand van 6% op voltijders. In het grootbedrijf bedraagt deze achterstand 4%. Voor kleine deeltijders geldt dat ze ten opzichte van voltijders een beloningsachterstand hebben van 13% in het kleinbedrijf, 12% in het middenbedrijf en 10% in het grootbedrijf.

## **Overheidssectoren**

### ***(1) Totaal***

Vrouwen verdienen in de overheidssectoren gemiddeld 3% minder dan mannen, wanneer gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken<sup>11</sup>.

Werknemers tot 23 jaar verdienen 15% minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Ook hier geldt dat de beloning met de leeftijd toeneemt. In de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen ze 11% meer en in de leeftijdscategorie 45-55 jaar verdienen ze 14% meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar.

Werknemers met één dienstjaar verdienen 2% meer dan werknemers die minder dan één dienstjaar werkzaam zijn. Verder kan in zijn algemeenheid gesteld worden dat de toename van het aantal dienstjaren tot de toename van hogere beloning leidt.

---

<sup>10</sup> De resultaten in de sector ‘horeca’ zijn buiten beschouwing gelaten, omdat deze niet-significant zijn. Verder is het resultaat in de sector ‘bouw’ alléén voor de kleine deeltijders buiten beschouwing gelaten, omdat dit niet-significant is.

<sup>11</sup> Wordt niet gecorrigeerd voor de effecten van andere variabelen, dan verdienen vrouwen gemiddeld 15% minder dan mannen. Dit ongecorrigeerde beloningsverschil is dus voor 12 procentpunten toe te schrijven aan de verschillen tussen mannen en vrouwen in de achtergrondkenmerken (zoals, leeftijd, dienstjaren, overige looncomponenten, arbeidsduur, LTD-functieniveaus en overheidssectoren).

Zowel werknemers in grote deeltijdbanen als werknemers in kleine deeltijdbanen verdienen 1% meer dan werknemers in voltijdbanen.

Ten opzichte van werknemers in het LTD-functieniveau I verdienen werknemers in het LTD-functieniveau II 15% meer, terwijl werknemers in het LTD-functieniveau III juist 23% meer verdienen.

Bezien we de beloning in de overheidssectoren dan kan gesteld worden dat werknemers in de overheidssectoren onderwijs, rechterlijke macht en defensie minder verdienen dan werknemers bij het rijk. In het onderwijs verdienen werknemers 9% minder, bij de defensie 8% minder en bij de rechterlijke macht 1% minder dan werknemers bij het rijk. Dat beloningsverschil van 1% bij de rechterlijke macht is overigens niet significant.

### ***Deelpopulaties***

#### ***(2 t/m 4) LTD-functieniveaus***

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen neemt met het functieniveau toe. Het beloningsverschil voor vrouwen op het laagniveau bedraagt 1% ten opzichte van mannen op hetzelfde niveau. Het beloningsverschil voor vrouwen op de midden- en hoogniveau's bedraagt respectievelijk 2% en 3% ten opzichte van mannen op vergelijkbare niveaus.

#### ***(5 t/m 9) Leeftijdscategorieën***

Wordt rekening gehouden met andere variabelen dan geldt voor vrouwen tussen 25-35 jaar en 35-45 jaar dat ze 2% minder verdienen dan mannen in dezelfde leeftijdscategorieën. Vrouwen tussen 45-55 jaar verdienen 3% minder dan mannen en vrouwen boven 55 jaar verdienen 2% minder dan mannen met vergelijkbare leeftijden.

#### ***(10 t/m 12) Arbeidsduur***

Vrouwen in voltijdbanen verdienen 3% minder dan hun mannelijke collega's. Vrouwen in grote deeltijdbanen verdienen 2% minder en vrouwen in kleine deeltijdbanen verdienen 4% minder dan hun mannelijke collega's.

#### ***(13 t/m 14) Geslacht***

Gecorrigeerd voor de overige variabelen verdienen vrouwen zowel in grote deeltijdbanen als in kleine deeltijdbanen 1% minder dan vrouwen in voltijdbanen. Mannen in grote deeltijdbanen daarentegen verdienen evenveel als mannen in voltijdbanen, maar dit resultaat is overigens niet significant. Mannen in kleine deeltijdbanen verdienen 1% minder dan mannen in voltijdbanen.

**IV.1A: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven, 2000**

Verklarende variabelen**	(1) Totaal	(2) Functie Laag	(3) Functie midden	(4) Functie hoog	(5) Tot 23 jaar	(6) 23-35 jaar	(7) 35-45 jaar	(8) 45-55 jaar	(9) 55 en ouder	(10) Alloch- tonen	(11) Autoch- tonen	(12) Voltijders	(13) Deeltijders >=12uur	(14) Deeltijders <12uur
<b><u>Geslacht</u></b>														
Vrouw	-5,4	1,3*	-5,5	-10,5	1,5*	-6,0	-7,5	-9,4	-5,9	-4,9	-5,3	-7,9	-1,5	-4,1
<b><u>Etnische afkomst</u></b>														
Allochtoon	-4,2	-0,4*	-4,7	-7,0	4,5	-4,4	-6,6	-6,6	-5,1			-4,2	-3,9	0,2*
<b><u>Arbeidsduur</u></b>														
Grote deeltijd (>=12uur)	-5,2	-6,7	-4,6	-0,5*	-15,9	-1,2	-2,5	-3,8	-9,7	-4,1	-5,2			
Kleine deeltijd (<12uur)	-11,4	-10,4	-9,3	-3,0*	-23,9	-3,4	-1,6*	-3,1	-6,9	-10,0	-11,4			
<b><u>Leeftijd</u></b>														
Tot 23 jaar	-42,1	-52,3	-36,6	-30,5						-38,1	-42,2	-33,6	-46,0	-56,6
35 tot 45 jaar	8,5	2,8	7,0	19,2						4,6	8,9	9,4	5,8	7,2
45 tot 55 jaar	10,1	2,2	7,3	26,1						5,1	10,5	12,2	4,6	6,1
55 jaar of ouder	11,0	0,6*	7,9	28,9						4,7	11,4	14,0	2,0	4,4*
<b><u>Dienstjaren</u></b>														
1 dienstjaar	2,9	7,4	1,9	-0,2*	7,8	1,7	2,0	1,6*	4,1*	3,9	2,8	2,1	2,4	9,4
2 t/m 5 dienstjaren	5,4	9,6	4,6	2,0	15,7	3,6	4,4	3,5	5,6	6,7	5,3	4,3	5,9	12,1
6 t/m 10 dienstjaren	8,3	12,0	8,3	3,9	45,4	9,0	6,4	5,8	5,7	9,8	8,3	6,7	11,4	10,6
11 t/m 20 dienstjaren	11,2	17,8	11,7	2,6		11,5	10,1	9,4	8,4	14,5	11,0	9,1	16,0	16,1
21 dienstjaren of meer	11,5	18,6	12,3	3,8			8,9	10,1	9,9	17,6	11,2	9,2	16,0	25,1
<b><u>Opleidingsniveau</u></b>														
LBO+VO	3,9	3,1	4,5	27,3*	-0,5*	4,9	4,7	5,0	2,6*	6,5	3,6	5,1	3,7	-3,1*
MBO+MO	8,1	3,1*	9,4	30,7	5,6	7,6	8,8	10,3	8,4	9,3	7,9	9,6	7,3	2,4*
HBO	14,7	14,3	17,6	41,0	20,5	14,5	18,6	16,7	12,3	12,3	14,6	17,2	13,0	6,7*
WO	22,6	1,2*	17,6	52,8	-19,4*	16,0	29,9	32,2	28,4	30,9	22,4	26,2	20,8	-1,5*
Onbekend	7,6	2,1	6,2	48,7	3,3*	9,3	10,3	8,0	5,1	3,9	8,0	12,1	4,4	-4,1*
<b><u>Extra looncomponenten</u></b>														
Extra looncomponenten	12,0	19,6	11,4	7,6	19,7	11,9	11,8	10,7	11,1	15,6	11,6	10,8	13,3	22,4
<b><u>LTD-functieniveau***</u></b>														
Functieniveau II	7,1	6,4			13,5	4,5	5,4	1,4*	-0,7*	4,0	7,7	6,6	4,6	8,3
Functieniveau III-laag	9,9				15,2	6,8	7,6	7,5	10,6	5,3	10,6	9,2	10,3	6,4
Functieniveau III-hoog	8,2		8,8		13,1	7,1	9,2	9,7	11,0	7,3	8,3	8,2	8,8	8,0
Functieniveau IV	12,0		12,2		7,6	12,6	12,2	12,4	14,1	10,3	12,0	12,2	11,3	10,1
Functieniveau V	23,3				8,3*	19,7	22,4	25,3	25,8	26,6	23,1	23,5	21,2	15,6
Functieniveau VI	26,7			21,7	53,3	19,7	24,4	25,3	25,9	19,6	26,7	27,0	17,9	48,0
Functieniveau VII en VIII	41,3			34,8		3,3*	35,8	36,4	47,1	45,6	41,3	39,9	69,3	30,9*
Onbekend	-99,4				-85,6	-51,8	-86,8	-90,8	-101,5	-105,3	-97,0	-93,1	-119,6	-115,2



Verklarende variabelen**	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	Totaal	Functie Laag	Functie midden	Functie hoog	Tot 23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 en ouder	Alloch- tonen	Autoch- tonen	Voltijders	Deeltijders >=12uur	Deeltijders <12uur
<b>Functiesoort</b>														
Administratief	2,5	1,8*	2,9	-3,2	0,0*	2,8	2,1	3,7	4,8	3,0*	2,3	1,6	4,1	6,9
Automatisering	3,3	16,4*	5,5	-3,2*	-3,7*	3,2	5,3	6,1	3,7*	2,0*	3,2	1,8	13,2	27,0
Commercieel	0,2*	-7,2	-1,3	7,0	-8,4	0,2*	3,6	3,7	4,8	0,1*	0,1*	3,3	-3,9	-5,5*
Dienstverlenend/verzorgend	-2,5	-0,9*	-2,7	-5,3	-0,4*	-2,0	-3,1	-3,0	-2,3*	-1,6*	-2,6	-3,2	-1,0*	-2,5*
Creatief	-1,6	-25,7	2,5	-6,5	-11,6*	-3,8	0,3*	4,3	2,9*	-12,9	-1,5*	-3,5	8,5	-1,8*
Bestuurlijk	9,5	-7,6*	5,5	8,2	-16,1*	9,0	8,9	10,1	9,7	4,5*	9,4	9,1	10,2	-11,1*
Onbepaald	6,8	-8,6*	1,7*	-10,0	-1,4*	7,2	7,0	2,3*	9,6	2,2*	6,1	5,4	4,8	-3,1*
<b>Economische sector</b>														
Landbouw en visserij	-12,9	-17,5	-13,4	-11,1	-16,4	-10,7	-13,3	-10,5	-12,8	-20,5	-12,8	-10,0	-4,5*	-34,6
Industrie	-9,0	-16,7	-9,0	3,9	-9,4	-9,6	-8,9	-7,6	-6,2	-20,3	-8,5	-8,9	-3,2*	-17,5
Handel	-15,8	-23,0	-14,9	1,4*	-22,1	-15,1	-13,7	-12,5	-11,1	-27,7	-15,3	-13,2	-11,9	-33,3
Horeca	-9,3	-18,1	-8,4	-20,7	-7,3	-15,6	-8,9	-5,7	-2,5*	-27,9	-8,0	-15,3	-1,7*	-17,8
Transport	-11,3	-15,3	-12,2	6,1	-3,4*	-12,4	-11,0	-10,2	-13,5	-20,9	-10,9	-10,1	-9,4	-23,1
Zakelijke dienstverlening	-11,1	-18,9	-9,9	0,8*	-9,4	-12,8	-10,4	-8,2	-6,6	-19,3	-10,7	-11,0	-4,0	-21,0
Gezondheids- en welzijnszorg	-8,2	-14,7	-6,6	-6,8	2,6*	-12,2	-8,9	-7,8	-5,6	-22,8	-7,5	-14,3	-3,7*	-11,3
Overige dienstverlening	-10,8	-20,2	-9,1	-1,6*	-14,7	-11,9	-10,7	-9,9	-8,0	-19,7	-10,4	-11,3	-5,4	-20,7
<b>Grootteklasse</b>														
Middenbedrijf	5,7	3,0	4,6	15,6	1,9*	4,5	7,0	9,0	9,8	1,2*	5,9	6,2	4,2	6,8
Grootbedrijf	7,2	2,2*	3,9	23,2	4,7	5,5	8,1	11,3	13,3	3,5*	7,3	8,1	5,9	8,8
<b>Type werknemer</b>														
AVV'ers	0,7*	0,5*	-0,9*	-4,3*	4,5*	-0,9*	-2,2*	-0,2*	-5,1*	4,9	0,0*	1,7	-1,1*	-2,0*
niet-CAO'ers	1,1	0,4*	-1,2	1,0*	4,9	-0,9	1,3	0,3*	0,5*	1,8*	1,0	0,1*	2,1	-2,9*
Directieleden	20,7	21,5*	22,1	22,3		18,6	18,4	20,8	17,6	4,7*	20,8	20,0	19,7	33,8
<b>Regio</b>														
Noord	-3,5	-4,1	-3,1	-1,3*	-0,4*	-4,3	-3,6	-3,4	-2,3*	-0,5*	-3,6	-1,9	-4,5	-10,8
Oost	-6,5	-5,9	-6,5	-3,3	-1,6*	-4,5	-7,8	-8,9	-8,7	-5,9	-6,6	-6,7	-5,9	-4,7
Zuid	-3,5	-4,4	-3,1	-4,2	2,1*	-1,4	-4,5	-6,2	-6,8	-2,8	-3,5	-3,2	-3,6	-2,4*
<b>Toepassing salarisschalen****</b>														
Salarisschalen	0,9	-0,9*	2,3	-0,5*	1,6*	2,2	1,4	-0,9*	-1,5*	1,1*	1,0	1,1	2,1	-3,4
(Constante)	2,854	2,974	3,036	2,933	2,363	2,929	2,952	2,990	2,969	3,000	2,840	2,843	2,760	2,979
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,774	0,654	0,568	0,629	0,431	0,564	0,728	0,796	0,795	0,672	0,776	0,770	0,720	0,650
Aantal waarnemingen	42.416	5.925	27.859	8.066	3.714	14.315	11.988	9.227	3.172	2.737	39.679	30.805	9.064	2.547

**IV.1B: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven, 2000**

Verklarende variabelen**	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)
	Vrouwen	mannen	Landbouw en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dienst verlening	Gezondh./ welz.zorg	Overige dienstverl.	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf	Groot- bedrijf
<b>Geslacht</b>														
Vrouw			1,1*	-4,8	-12,3	-4,8	-3,7*	-6,4	-6,8	-5,7	-6,1	-7,2	-7,5	-3,6
<b>Etnische afkomst</b>														
Allochtoon	-3,9	-3,8	-1,6*	-2,5	2,2	-2,7	-7,1	-5,5	-4,0	-6,1	-2,9*	-3,1*	-4,8	-3,2
<b>Arbeidsduur</b>														
Grote deeltijd (>=12uur)	-2,6	-9,5	-12,5	-3,0	-10,2	-10,0	0,8*	-6,8	-2,7	2,0	-2,6	-6,2	-5,9	-4,4
Kleine deeltijd (<12uur)	-7,7	-17,2	-28,5	-6,4	-0,7*	-21,4	-0,1*	-6,1	-11,0	5,7	-4,7	-13,0	-12,0	-10,1
<b>Leeftijd</b>														
Tot 23 jaar	-41,3	-41,5	-49,8	-37,7	-40,1	-49,9	-44,5	-26,1	-35,3	-26,2	-39,1	-44,6	-43,4	-40,2
35 tot 45 jaar	6,8	9,5	2,8*	6,6	7,0	9,1	11,0	6,6	12,6	7,6	7,9	9,7	9,3	8,0
45 tot 55 jaar	5,5	12,5	4,5*	8,9	8,9	10,8	11,3	7,4	15,9	7,6	9,9	10,3	10,6	9,8
55 jaar of ouder	5,5	13,4	0,4*	10,1	8,5	11,6	8,4*	2,4*	17,9	9,3	10,6	10,3	10,3	11,6
<b>Dienstjaren</b>														
1 dienstjaar	3,0	2,7	4,4*	2,4	4,9	4,1	9,3	0,4*	3,1	3,0	4,3	1,1*	3,9	1,7
2 t/m 5 dienstjaren	5,6	5,1	4,4*	4,2	4,1	6,5	8,6	6,6	6,1	4,8	10,1	2,7	5,5	5,3
6 t/m 10 dienstjaren	10,1	7,1	11,2	6,7	4,9	7,4	8,6	9,7	10,7	11,1	13,0	5,2	8,3	8,4
11 t/m 20 dienstjaren	14,4	9,3	14,3	9,8	6,3	9,8	17,2	13,5	14,0	14,4	16,7	5,9	10,3	11,8
21 dienstjaren of meer	15,5	9,5	11,9	9,8	6,4	11,8	11,4*	15,5	13,8	15,0	16,0	7,9	12,3	11,3
<b>Opleidingsniveau</b>														
LBO+VO	2,0	4,5	-2,1*	6,6	-0,8*	0,9*	-11,2	-0,8*	12,8	0,4*	-2,9*	-4,2*	2,1	4,7
MBO+MO	6,1	8,6	-0,1*	11,0	1,6*	4,4	-4,0*	3,8*	15,9	2,6*	5,2	-1,9*	6,9	9,2
HBO	11,9	16,6	7,2*	18,4	6,9	15,9	-6,2*	6,4	23,7	10,2	11,6	6,1*	13,7	14,5
WO	16,2	27,5	5,7*	31,7	43,7	20,2	-27,2*	27,3	28,8	26,3	22,0	2,6*	19,0	23,1
Onbekend	3,1	10,6	20,9	7,1	3,2*	1,0*	-5,3*	9,0	23,9	-0,9*	13,0	-2,7*	5,6	8,0
<b>Extra looncomponenten</b>														
Extra looncomponenten	12,4	11,4	0,5*	13,4	10,8	8,4	12,0	9,9	11,1	13,6	8,6	8,2	12,9	12,5
<b>LTD-functieniveau***</b>														
Functieniveau II	5,0	11,1	27,3	5,5	-4,9*	7,3	14,3	-0,2*	5,6	2,9*	1,2*	7,9	8,7	5,7
Functieniveau III-laag	9,9	9,9	6,0	8,4	12,0	6,5	11,6	13,7	9,1	14,3	19,0	9,9	9,8	9,8
Functieniveau III-hoog	8,1	8,0	4,8*	8,4	6,9	10,7	18,3	5,4	6,8	8,8	10,3	13,3	8,1	7,5
Functieniveau IV	11,1	12,4	9,3	14,6	7,4	13,8	-6,0*	13,0	12,1	6,8	6,4	9,6	11,6	13,0
Functieniveau V	18,5	24,5	15,1	24,5	23,4	25,3	18,6	32,5	18,6	15,9	23,9	16,5	22,5	25,0
Functieniveau VI	25,0	25,8	47,4	28,2	28,6	37,7	-10,2*	20,0	21,6	29,7	18,7	24,6	23,1	27,4
Functieniveau VII en VIII	45,3	39,2	45,2	32,8	24,4	28,1	48,8*	45,6	45,7	47,2	36,7	16,7*	24,2	33,5
Onbekend	-109,6	-91,0		-119,2		-144,7		-95,8	-91,3	-70,4	-18,3*	-80,6	-92,1	-85,8

Verklarende variabelen**	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)
	Vrouwen	mannen	Landbouw en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dienstverlening	Gezondh./welz.zorg	Overige dienstverl.	Klein-bedrijf	Midden-bedrijf	Groot-bedrijf
<b>Funcitiesoort</b>														
Administratief	4,8	0,8*	-2,6*	2,3	5,4	0,7*	2,4*	-5,8	6,5	5,5	1,0*	1,1*	2,7	2,2
Automatisering	11,4	1,4*		3,3	-3,9*	5,4	28,4	-4,9*	7,4	10,3*	-0,2*	-1,0*	1,6*	5,0
Commercieel	-1,9	3,0	4,6*	4,2	-3,6*	-2,1	-1,8*	-13,0	12,9	-1,7*	0,0*	-0,5*	0,1*	0,4*
Dienstverlenend/verzorgend	0,6*	-4,0	1,2*	-2,4	-1,7*	-2,7	-0,3*	-12,6	2,1	0,6*	-2,4*	-1,3*	-1,3	-3,3
Creatief	6,8	-4,1	5,6*	0,0*	4,7*	-6,2*	-7,1*	-25,5	3,0	2,1*	3,1*	2,5*	-10,1	2,4
Bestuurlijk	10,6	8,3	21,7	9,5	8,3	1,6*	9,4*	-0,8*	20,4	11,9	5,5	5,3*	6,7	10,7
Onbepaald	9,2	5,1	15,9*	-1,7*		1,1*		-30,8	12,7	-15,7*	-4,5*	0,7*	-8,7	9,2
<b>Economische sector</b>														
Landbouw en visserij	-6,6	-12,5										-7,2	-12,3	-19,5
Industrie	-3,3*	-9,1										-11,6	-6,9	-10,7
Handel	-12,6	-14,6										-13,2	-12,9	-19,2
Horeca	-5,5	-8,0										-14,6	-6,6	-12,8
Transport	-7,3	-10,3										-14,7	-11,9	-11,2
Zakelijke dienstverlening	-5,1	-11,9										-6,6	-8,8	-12,8
Gezondheids- en welzijnszorg	-4,1	-12,2										-8,4	-3,9	-10,9
Overige dienstverlening	-6,2	-10,6										-9,2	-8,7	-12,1
<b>Grootteklasse</b>														
Middenbedrijf	5,1	5,2	-6,7	9,0	3,2	2,8	12,7	5,1	5,3	13,5	8,7			
Grootbedrijf	7,7	6,4	-1,7*	9,7	8,4	3,4	16,7	9,1	6,9	15,4	11,7			
<b>Type werknemer</b>														
AVV'ers	-0,9*	2,1	0,7*	-1,1*	18,5	-2,3*	-4,5*	0,6*	-3,3*	1,3*	-2,6*	-2,3*	1,4*	-2,8*
niet-CAO'ers	0,5*	0,6*	5,5*	-4,7	1,4*	0,4*	-10,5*	3,1	3,7	-2,7*	2,3	-4,6	1,5	1,8
Directieleden	11,4	21,0	0,6*	20,7	14,6	17,5	23,5	19,6	27,2	11,3	21,5	11,4	20,2	35,0
<b>Regio</b>														
Noord	-5,0	-2,8	-2,5*	-0,1*	-0,7*	-3,3	-0,3*	-0,7*	-18,2	-1,8*	7,8*	-2,9*	-1,3*	-5,0
Oost	-5,1	-7,1	3,0*	-6,1	-8,5	-2,2	-6,2	-11,5	-9,0	-0,9*	-8,3	-2,1*	-4,6	-8,1
Zuid	-3,3	-3,5	3,8*	-2,9	-2,5	0,0*	-0,6*	-6,6	-5,5	-4,1	-0,5*	-1,4*	-1,7	-4,7
<b>Toepassing salarisschalen****</b>														
Salarisschalen	2,2	0,3*	1,8*	-1,7	1,4*	1,0*	-1,0*	0,3*	8,1	-6,9	1,7*	-0,1*	-0,2*	3,0
(Constance)	2,768	2,821	2,715	2,752	3,056	2,799	2,658	2,919	2,587	2,732	2,702	2,971	2,901	2,926
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,709	0,784	0,787	0,803	0,702	0,817	0,645	0,748	0,748	0,766	0,807	0,699	0,756	0,791
Aantal waarnemingen	14.298	28.118	775	12.886	2.676	7.181	1.026	3.295	7.926	4.032	2.619	2.891	14.953	24.572

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

\*\* Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, 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.

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

\*\*\*\* Aanzien de variabele 'toepassing functiewaarderingssystemen in het bedrijfsleven' niet significant is op een 95% betrouwbaarheidsniveau en ook geen bijdrage levert aan het model, wordt hier buiten beschouwing gelaten.

**IV.2: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in de overheidssectoren, 2000**

Verklarende variabelen****	(1) Totaal	(2I) Functie laag	(3) Functie midden	(4) Functie hoog	(5) Tot 23 jaar	(6) 23-35 jaar	(7) 35-45 jaar	(8) 45-55 jaar	(9) 55 en ouder	(10) Voltijders	(11) Deeltijders >=12uur	(12) Deeltijders <12uur	(13) vrouwen	(14) Mannen
<b><u>Geslacht</u></b>														
Vrouw	-2,5	-1,2	-1,6	-2,7	2,0*	-1,8	-2,1	-3,1	-1,8	-2,6	-2,1	-3,5		
<b><u>Leeftijd</u></b>														
Tot 23 jaar	-15,0	-22,2	-17,9	-7,1						-16,5	-12,2	-9,7	-12,8	-19,1
35 tot 45 jaar	10,8	4,0	7,0	14,2						11,9	8,8	10,0	9,9	11,9
45 tot 55 jaar	14,0	5,2	7,2	19,5						14,7	12,4	15,0	13,0	15,1
55 jaar of ouder	14,8	6,1	7,5	20,7						15,2	13,4	15,3	14,2	15,5
<b><u>Dienstjaren</u></b>														
1 dienstjaar	1,7	3,7	1,7	1,3	2,4*	1,7	1,6	2,1	1,6	1,4	2,2	2,4	1,2	2,3
2 t/m 5 dienstjaren	4,1	8,7	4,4	3,1	4,2	4,4	3,8	3,7	1,5	3,5	4,9	4,7	4,1	3,9
6 t/m 10 dienstjaren	8,0	14,7	10,1	5,8		11,9	7,3	5,2	2,5	7,7	8,1	5,0	8,3	7,4
11 t/m 20 dienstjaren	9,7	15,5	12,6	7,1		16,8	9,4	7,1	4,2	9,0	10,5	8,1	10,4	8,8
21 dienstjaren of meer	8,7	14,1	12,6	5,5			10,8	6,4	4,2	8,2	9,5	4,9*	9,3	7,9
<b><u>Extra looncomponenten</u></b>														
Extra looncomponenten	6,8	10,9	8,9	4,4	9,6	7,2	7,3	5,7	4,3	6,0	8,6	14,0	8,7	5,9
<b><u>Arbeidsduur</u></b>														
Grote deeltijd (>=12uur)	0,8	1,8	1,3	0,3	2,4	2,5	-0,1*	0,0*	0,1*				1,3	0,2*
Kleine deeltijd (<12uur)	0,8	4,8	0,5*	-0,7	5,3	1,7	-1,0	0,3*	0,8*				0,8	1,1
<b><u>LTD-functieniveau*****</u></b>														
Functieniveau II	14,9	15,6			21,2	10,2	15,5	14,3	16,0	18,8	12,5	10,8	11,7	19,1
Functieniveau III	8,2				7,7	8,1	7,8	7,8	7,2	7,4	10,1	7,5	10,6	6,6
Functieniveau IV	12,5		12,9		22,4	12,7	12,6	12,4	12,7	12,5	12,3	14,3	12,4	12,8
Functieniveau V	25,1				18,3	21,1	25,1	28,1	28,0	25,0	25,3	23,2	23,9	25,6
Functieniveau VI	33,7			32,8	-5,2*	32,1	34,1	33,0	32,5	34,0	32,6	32,4	34,0	33,4
Functieniveau VII en VIII	38,0			36,6		24,6	34,7	38,0	41,3	38,1	33,7	48,4	32,5	38,9

Verklarende variabelen***	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	Totaal	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Tot 23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 en ouder	Voltijders	Deeltijders >=12uur	Deeltijders <12uur	vrouwen	Mannen
<b>Overheidssectoren</b>														
Onderwijs	-9,4	-2,5	-4,9	-10,9	-2,4*	-9,2	-10,1	-9,5	-9,1	-8,9	-10,2	-12,0	-8,5	-9,9
Rechterlijke macht	-0,7*			-0,6*		11,5	-4,0	-1,3*	0,4*	0,2*	-0,9*	-10,4*	3,5	-1,5
Defensie**	-7,7	-1,6	-7,0	-9,4	-11,3	-2,0	-8,2	-9,0	-8,6	-7,8	-6,9	-2,5*	-5,3	-8,3
(Constante)	2,871	2,818	3,102	3,475	2,582	2,913	2,980	3,029	3,047	2,839	2,894	2,941	2,854	2,842
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,892	0,689	0,701	0,819	0,755	0,779	0,870	0,904	0,925	0,892	0,889	0,893	0,877	0,890
Aantal waarnemingen	73.882	4.291	23.626	45.965	774	15.744	24.413	24.646	8.305	50.796	20.745	2.341	30.901	42.981

\* 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, 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.

### IV.3 Vergelijking resultaten van multiële regressieanalyses 1998 en 2000 (oud model)

Met het huidige onderzoek heeft een breuk plaatsgevonden met de methodiek, die toegepast is in voorgaande rapporten. Werd vroeger een aantal werknemerscategorieën (jeugdigen, werknemers in hoger LTD-functieniveaus VII en VIII) apart beschreven, in dit onderzoek worden ze juist meegenomen in de analyses.

Bovendien wordt in dit onderzoek een aantal extra variabelen (regio, type werknemer, wel of geen toepassing salarisschalen in een bedrijf) opgenomen om een beter beeld te krijgen van de beloningsverschillen tussen de werknemers.

Aanzien dit een overgangsfase betreft, wordt ook de oude methodiek (oude model) toegepast op de gegevens van 2000. Als gevolg hiervan wordt hier nog de resultaten gepresenteerd van de multiële regressieanalyses betreffende werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren. In dit onderzoek betrokken overheidssectoren zijn, te weten rijk, onderwijs, rechterlijke macht en defensie.

In tabel IV.3 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyses voor de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 1998 en 2000 opgenomen. Hieronder wordt aandacht besteedt aan de belangrijkste resultaten.

#### Bedrijfsleven

##### *Geslacht*

Wanneer gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken, verdienen vrouwen in 2000 7% minder dan hun mannelijke collega's. Eveneens in 1998 verdienen vrouwen 7% minder dan hun mannelijke collega's.

##### *Etnische afkomst*

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen allochtonen en autochtonen is in 2000 gelijk gebleven. Zowel in 1998 als in 2000 bedraagt dit verschil 3%.

##### *Leeftijd*

Voor werknemers in diverse leeftijdscategorieën laat de *gecorrigeerde beloningsverschillen* in 2000 weinig verschillen zien met die van in 1998. Het belangrijkste verschil is dat werknemers tussen 30 en 40 jaar in 2000 (ten opzichte van werknemers 23 tot 30 jaar) iets minder verdienen dan werknemers in 1998, 12% tegen 10%.

##### *Opleiding*

Tussen 1998 en 2000 wijken de *gecorrigeerde beloningsverschillen* voor werknemers met verschillende opleidingsniveaus niet veel van elkaar af. Wellicht het belangrijkste verschil is dat werknemers met een WO-opleiding in 1998 ten opzichte van werknemers met een basisschoolopleiding 17% meer verdienen, terwijl hun opleidingsgenoten in 2000 21% meer verdienen.

##### *Arbeidsduur*

Eveneens hier wordt geconstateerd dat het beloningsverschil tussen voltijders en (grote en kleine) deeltijders niet is veranderd in de tussenliggende periode. Grote en kleine deeltijders

hebben ten opzichte van voltijders zowel in 1998 als in 2000 respectievelijk 3% en 4% achterstand in beloning.

#### *LTD-functieniveaus*

Voor werknemers in verschillende LTD-functieniveaus laat de *gecorrigeerde beloningsverschillen* weinig verschillen zien tussen 1998 en 2000. Ten opzichte van werknemers in het LTD-functieniveau I verdienen in 1998 werknemers in het LTD-functieniveau VI iets meer dan hun collega's in 2000, 87% tegen 83%.

#### *Economische sectoren*

De *gecorrigeerde beloningsverschillen* voor werknemers in de economische sectoren laten tussen 1998 en 2000 verschillen zien. Zo verdienen werknemers in 1998 in de sector 'landbouw en visserij' 2% minder dan werknemers in de sector 'bouw'. In 2000 is dit verschil opgelopen tot 11%. Een mogelijke verklaring voor de wijzigingen kan zijn, dat de samenstelling van de populaties in de economische sectoren tussen 1998 en 2000 is veranderd.

### **Overheidssectoren**

#### *Geslacht*

Het blijkt dat vrouwen die werkzaam zijn in één van de overheidssectoren in 2000 3% minder verdienen dan hun mannelijke collega's. In 1998 bedraagt het beloningsverschil 4%.

#### *Leeftijd*

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor werknemers in verschillende leeftijdscategorieën is tussen 1998 en 2000 nagenoeg gelijk gebleven. In 1998 verdienen werknemers tussen 30 tot 40 jaar 11% ten opzichte van 23 tot 30 jarigen. In 2000 is dit verschil 12%.

#### *Arbeidsduur*

Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen grote deeltijders en voltijders is gelijk gebleven op 1%. Het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders daarentegen is wel afgenomen: was het beloningsverschil in 1998 6%, in 2000 is het gedaald naar 4%.

#### *LTD-functieniveaus*

Voor werknemers in verschillende LTD-functieniveaus zijn de *gecorrigeerde beloningsverschillen* tussen 1998 en 2000 nauwelijks veranderd. Ten opzichte van werknemers in het LTD-functieniveau I+II verdienen in 1998 werknemers in het LTD-functieniveau VI 84% meer. In 2000 verdienen hun collega's 85% meer.

**IV.3: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 1998 en 2000 (oude model)**

Verklarende variabelen**	1998		2000	
	Bedrijfsleven	Overheid	Bedrijfsleven	Overheid
<b>Geslacht</b>				
Vrouw	-7	-4	-7	-3
<b>Etnische afkomst</b>				
Allochtoon	-3		-3	
<b>Leeftijd***</b>				
30 tot 40 jaar	12	11	10	12
40 tot 50 jaar	4	4	3	4
50 tot 60 jaar	2	2	1	1
>= 60 jaar	-3	*	-3	*
<b>Opleidingsniveau***</b>				
LBO+VO	4		4	
MBO+MO	4		4	
HBO	6		7	
WO	3		6	
Onbekend	-13		-16	
<b>Dienstjaren***</b>				
1 dienstjaar	2	3	1	1
2 t/m 5 dienstjaren	2	3	2	2
6 t/m 10 dienstjaren	4	3	3	5
11 t/m 20 dienstjaren	2	2	4	4
21 dienstjaren of meer	*	0	*	1
Onbekend		-2		-7
<b>Extra looncomponenten</b>	11	8	12	6
<b>Arbeidsduur</b>				
Deeltijd (>40%)	-3	-1	-3	-1
Deeltijd (<40%)	-4	-6	-4	-4
<b>LTD-functieniveau***</b>				
Functieniveau II	4		4	
Functieniveau III-laag	8		8	
Functieniveau III-hoog	9	15	8	15
Functieniveau IV	13	15	13	13
Functieniveau V	24	20	24	22
Functieniveau VI	29	34	26	35
<b>Functiesoort</b>				
Administratief	3		3	
Automatisering	*		4	
Commercieel	3		2	
Dienstverlenend	-2		-3	
Creatief	-2		*	
Bestuurlijk	9		10	
<b>Economische sectoren</b>				
Landbouw en visserij	-2		-11	
Industrie	-4		-10	
Handel	-8		-14	
Horeca	-6		-9	
Transport	-7		-11	
Zakelijke dienstverlening	-8		-11	
Gezondheids- en welzijnszorg	-3		-9	
Overige dienstverlening	-5		-9	



Verklarende variabelen**	1998		2000	
	Bedrijfsleven	Overheid	Bedrijfsleven	Overheid
<b>Grootteklasse</b>				
Middenbedrijf	4		6	
Grootbedrijf	6		7	
(constante)	2,7	2,9	2,9	2,9
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,70	0,84	0,69	0,85
Aantal waarnemingen	36.768	78.645	36.482	73.232

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

\*\* Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, 23 tot 30 jarigen, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen overige loonbestanddelen, LTD-functieniveau I, handarbeid/technische functie, bouw en kleinbedrijf (voor de overheid geldt LTD-functieniveau I+II).

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