

De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004

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

Oktober 2006

drs. Ö. Erdem
drs. M.A. Bos
drs. J. Hoeben

INHOUDSOPGAVE

BLZ.

	SAMENVATTING	I t/m X
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	13
2.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	18
2.3	Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren	23
2.3.1	Mannen en vrouwen	23
2.3.2	Voltijders en deeltijders	24
3	BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven	28
3.2.1	Mannen en vrouwen	28
3.2.2	Voltijders en deeltijders	30
3.2.3	Autochtonen en allochtonen	34
3.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	36
3.3	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren	40
3.3.1	Mannen en vrouwen	40
3.3.2	Voltijders en deeltijders	42
3.4	Gecorrigeerde beloningsverschillen	46
3.4.1	Inleiding	46
3.4.2	De techniek van de multipele regressieanalyse	46
3.4.3	Gecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid	46
3.5	Decompositie van de beloningsverschillen	53
3.6	Ontwikkelingen in de periode 2000-2004	58
3.6.1	Inleiding	58
3.6.2	Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2004	58
3.6.3	Beloningsverschillen in de overheidssectoren in de periode 2000-2004	60
4	INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT	61
4.1	Inleiding	61
4.2	Mannen en vrouwen	61
4.2.1	Externe mobiliteit	61
4.2.2	Interne mobiliteit	64
4.3	Voltijders en deeltijders	65
4.3.1	Externe mobiliteit	65
4.3.2	Interne mobiliteit	67
4.4	Autochtonen en allochtonen	68
4.4.1	Externe mobiliteit	68
4.4.2	Interne mobiliteit	70

4.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	71
4.5.1	Externe mobiliteit	71
4.5.2	Interne mobiliteit	74
4.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	74
4.6.1	Externe mobiliteit	74
4.6.2	Interne mobiliteit	77
5	EXTRA UITKERINGEN	79
5.1	Inleiding	79
5.2	Mannen en vrouwen	79
5.3	Voltijders en deeltijders	81
5.4	Autochtonen en allochtonen	83
5.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	84
5.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	85
6	OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU	87
6.1	Inleiding	87
6.2	Mannen en vrouwen	87
6.3	Voltijders en deeltijders	88
6.4	Autochtonen en allochtonen	89
6.4.1	Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2004	90
6.5	Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	92
BIJLAGEN		95
Bijlage I	Methode van onderzoek	97
I.1	Verantwoording van de steekproef	99
I.2	Gegevensverzameling	104
I.2.1	Samenstelling van het brutoloon	105
I.3	Multipole regressieanalyse	107
Bijlage II	Gehanteerde indelingen	109
Bijlage III	Tabellen	117
Bijlage IV	Ontwikkeling gecorrigeerde beloningsverschillen 2000-2004	209
IV.1	Schattingsresultaten 2000-2004	210
IV.2	Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties	213

SAMENVATTING

Inleiding

Dit rapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, tussen voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen en tussen werknemers met vaste en tijdelijke arbeidscontracten in 2004. Voorts komen de verschillen aan bod tussen de hiervoor genoemde werknemerscategorieën op het gebied van opleiding in relatie tot het functieniveau en op het gebied van extra uitkeringen die veelal één à tweemaal per jaar worden uitgekeerd (winstafhankelijke of overige uitkeringen zoals een extra maand, arbeidsmarkt- of functioneringstoelagen).

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

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

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

De (ongecorrigeerde) beloningsverschillen tussen werknemers hangen voor een belangrijk deel samen met de verschillen in de achtergrondkenmerken. Als wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken dan resteert een gecorrigeerd beloningsverschil.

Dat er na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken nog een beloningsverschil bestaat, kan het gevolg zijn van het niet meenemen van alle relevante achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op de beloning (bijvoorbeeld de gezinssituatie, de motivatie of het arbeidsverleden bij andere werkgevers). Voorts kan er sprake zijn van een wat te grove meting en indeling bij enkele achtergrondkenmerken. Tot slot kan er sprake zijn van beloningsdiscriminatie.

Gebruikte gegevensbestanden

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) in 2004 van de Arbeidsinspectie. Het AVO-onderzoek is een representatief onderzoek dat periodiek wordt gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven en bij de vier overheidssectoren onderwijs, rijk, defensie en rechterlijke macht. Daartoe zijn in ruim 2.550 bedrijven van ruim 63.000 werknemers gegevens verzameld over onder andere de verdiende lonen, de wekelijkse arbeidsduur en diverse achtergrondkenmerken. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren de gegevens verzameld van ruim 87.000 werknemers. Voor de overheidssectoren zijn minder achtergrondkenmerken bekend dan voor het bedrijfsleven. Zo ontbreken gegevens over etnische afkomst, type arbeidscontract en opleidingsniveau van de werknemers bij de overheid.

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

Tabel S.1 Procentuele verdeling werknemers naar onderzoeksgronden in 2004 (Bedrijfsleven en overheid 2004)

Onderzoeksgrond	Bedrijfsleven	Overheid
Geslacht		
Man	55	47
Vrouw	45	53
Arbeidsduur		
Voltijd	55	55
Deeltijd ≥ 12 uur	33	40
Deeltijd < 12 uur	12	5
Etnische afkomst		
Allochtoon	6	*
Autochtoon	94	*
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	79	*
Regulier contract voor bepaalde tijd	11	*
Flexcontract voor onbep. tijd ¹	5	*
Flexcontract voor bep. tijd	3	*
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	*
Uitzendkr. met contract bep. tijd	2	*
Totaal	100	100

* Niet gemeten voor de overheid.

Beloningsverschillen

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven

Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen gemiddeld 21% minder dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen. Het beloningsverschil stijgt met de leeftijd.

Voor een deel is dit beloningsverschil toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen waarvan hieronder een aantal worden genoemd. Onderstaande verschillen in achtergrondkenmerken wijzen overigens niet noodzakelijkerwijs in de richting van een beloningsachterstand van vrouwen op mannen.

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

¹ Met werknemers met een flexcontract worden in deze rapportage oproepkrachten, vakantiekrachten, seizoenshulp en thuiswerkers bedoeld.

industrie en bouwnijverheid. Ze werken ook vaker in grote bedrijven met meer dan 500 werknemers, in bedrijven die beloningssystemen met salarisschalen toepassen en ze vallen ook vaker dan mannen onder de werkingssfeer van een cao.

Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen dan resteert een *gecorrigeerd beloningsverschil* van 7%. Met andere woorden, als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen de opleiding, het functieniveau, het aantal dienstjaren etc. gelijk zijn, dan verdienen vrouwen 7% minder dan mannen. 14 procentpunten van het (ongecorrigeerde) beloningsverschil hangt dus samen met de verschillen in de achtergrondkenmerken waarvoor is gecorrigeerd.

In vergelijking met 2002 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen gelijk gebleven.

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 14% minder dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde beloningsverschil*. Het beloningsverschil stijgt met de leeftijd. Ook hier is het beloningsverschil voor een deel te verklaren uit de verschillen in achtergrondkenmerken.

Ten opzichte van mannen zijn vrouwen bij de overheid over het algemeen jonger en werken ze vaker in deeltijd. Ze werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak functies van de hoogste niveaus.

Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren, na correctie voor de invloed van verschillen in achtergrondkenmerken, is in 2004 4%. Ten opzichte van 2002 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* 1 procentpunt toegenomen.

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven

Deeltijders die 12 uur per week of meer werken (grote deeltijders) verdienen in het bedrijfsleven *ongecorrigeerd* 21% minder dan voltijders. Kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) verdienen 43% minder dan voltijders.

Ook hier zijn de *ongecorrigeerde beloningsverschillen* toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen voltijders en deeltijders, waarvan hieronder een aantal worden genoemd. Deze verschillen in achtergrondkenmerken wijzen overigens niet noodzakelijkerwijs allemaal in de richting van een beloningsachterstand van deeltijders.

Deeltijdbanen worden vooral vervuld door vrouwen en jongeren. Jongeren tot 23 jaar zijn oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld minder dienstjaren bij hun huidige werkgever dan voltijders. Deeltijders zijn verder gemiddeld lager opgeleid dan voltijders. Deeltijders vervullen vaker een functie van laag niveau dan voltijders. Deeltijders hebben vaker dan voltijders een flexcontract en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Deeltijders hebben relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie en minder vaak een technische en/of handarbeidfunctie. Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven tot 10 werknemers en in de sectoren reparatie consumentenartikelen, horeca en gezondheids- en welzijnszorg.

Grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers en in de sector gezondheids- en welzijnszorg. In de sectoren industrie en bouwnijverheid werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een collectieve arbeidsovereenkomst en salarisschalen worden toegepast.

Na correctie voor de, onder andere hierboven genoemde, verschillen tussen voltijders en deeltijders verdienen grote deeltijders in het bedrijfsleven in 2004 4% minder dan voltijders. Kleine deeltijders verdienen ten opzichte van de voltijders 2% minder.

De *gecorrigeerde beloningsverschillen* tussen voltijders en grote respectievelijk kleine deeltijders in het bedrijfsleven zijn afgenomen ten opzichte van 2002.

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren

Grote deeltijders in de overheidssectoren verdienen *ongecorrigeerd* 8% minder dan voltijders en kleine deeltijders verdienen 14% minder.

Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders bij de overheid vaker vrouw dan man. Ten opzichte van de voltijders zijn deeltijders relatief vaak ouder dan 35 jaar en hebben ze vaker een brutourloon tot 130% van het WML. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in functies van hoog niveau. De deeltijders bij de overheid werken vooral in de sector onderwijs en slechts sporadisch in de sector defensie. Deeltijders hebben even vaak een extra uitkering bovenop het standaard functieloon.

Gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen in de overheidssectoren de grote deeltijders 1% minder dan de voltijders. De kleine deeltijders verdienen 6% minder dan de voltijders.

Ten opzichte van 2002 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen grote deeltijders en voltijders 1 procentpunt toegenomen. In 2002 was er geen sprake van een beloningsverschil tussen grote deeltijders en de voltijders. De beloningsachterstand van 1% van kleine deeltijders op de voltijders in 2002 is toegenomen naar 6% in 2004.

Beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven

Het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen allochtone en autochtone werknemers in het bedrijfsleven is 21% ten nadele van de allochtonen. Zoals bij de meeste onderzoeksgronden geldt, neemt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen de (volwassen) allochtone en autochtone werknemers toe naarmate de leeftijd stijgt.

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen lager opgeleid en jonger. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau en in deeltijd. Allochtone vrouwen hebben iets vaker een voltijd baan dan autochtone vrouwen. Verder hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Allochtonen werken relatief vaak in de sectoren horeca, industrie en zakelijke dienstverlening en minder vaak in de sectoren bouwnijverheid en transport en reparatie consumentenartikelen en handel. Voorts werken ze relatief vaak in bedrijven in het westen van het land en in bedrijven behorende tot het grootbedrijf. Allochtonen ontvangen vaker dan autochtonen toeslagen (ploegentoeslag en inconveniënten) bovenop het standaard functieloon. Allochtonen en autochtonen ontvangen even vaak een extra uitkering bovenop het periodieke maandloon.

Gecorrigeerd voor de verschillen in de posities verdienen allochtone werknemers in het bedrijfsleven gemiddeld 5% minder dan hun autochtone collega's. Vergeleken met 2002 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* 1 procentpunt toegenomen.

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

Werknemers in het bedrijfsleven met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen *ongecorrigeerd* gemiddeld 26% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld 20% minder dan werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen. De werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd zijn ongeveer gelijk verdeeld over beide seksen. Werknemers met een flexcontract zijn in meerderheid vrouw. Flexcontracten (zowel vaste als tijdelijke) zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten. Bij de reguliere contracten zijn deze percentages een stuk lager en geldt dat de tijdelijke contracten vaker deeltijdbanen betreffen dan de vaste contracten. Het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vast contracten. Dit geldt zowel bij de reguliere contracten als bij de flexcontracten. Werknemers met een flexcontract hebben vaker een lage opleiding dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de sectoren horeca en reparatie consumentenartikelen en handel en relatief weinig in de sectoren industrie en bouw. Verder werken werknemers met een flexcontract minder vaak in het westen dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstak-cao en minder vaak onder een ondernemings-cao dan werknemers met een regulier contract.

Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd 6% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Dit beloningsverschil was in 2002 3%. Het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is 2%. Dit percentage is ten opzichte van 2002 ongewijzigd gebleven.

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

Tabel S.2 Beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid 2004

Onderzoeksgroep	Ongecorrigeerd		Gecorrigeerd	
	Bedrijfsleven	Overheid	Bedrijfsleven	Overheid
Geslacht				
Vrouwen (vs mannen)	-21	-14	-7	-4
Etniciteit				
Allochtonen (vs autochtonen)	-21	*	-5	*
Arbeidsduur				
Grote deeltijd (vs voltijd)	-21	-6	-4	-1
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-43	-10	-2	-6
Contractvorm				
Regulier contract voor bepaalde tijd (vs vast contract)	-26	*	-6	*
Flexcontract voor bepaalde tijd (vs vast flexcontract)	-20	*	-2	*

* Niet gemeten voor de overheid.

Externe en interne mobiliteit

Van externe mobiliteit is sprake als een werknemer een bedrijf in- of uitstroomt. De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2004 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten waar ze oktober 2004 wel werken. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2003 die het bedrijf voor oktober 2004 hebben verlaten dan wel in oktober 2004 niet hebben gewerkt. Er is sprake van interne mobiliteit (in 2004) als een werknemer in hetzelfde bedrijf (tussen de twee peilmomenten oktober 2003 en oktober 2004) van baan verandert.

Mannen en vrouwen

De in- en uitstroom (externe mobiliteit) van vrouwen is in 2004 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2004 is 16% in het daaraan voorafgaande jaar bij een bedrijf in dienst getreden tegen 12% van de mannen. Van de vrouwen in oktober 2003 heeft 14% een jaar later het bedrijf verlaten. Van de mannen werkt 16% een jaar later niet meer in hetzelfde bedrijf. De uitgestroomde mannen vertrekken relatief vaker dan de uitgestroomde vrouwen naar een andere werkgever. Ook zijn de ingestroomde mannen relatief vaker dan de ingestroomde vrouwen afkomstig van een andere werkgever. Ten opzichte van 2002 is de externe mobiliteit zowel voor mannen als voor vrouwen afgenomen.

De interne doorstroming (interne mobiliteit) naar een andere baan is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Circa 3% van de mannen en vrouwen die tussen oktober 2003 en oktober 2004 bij dezelfde werkgever werkten, is doorgestroomd naar een andere baan. Bij vrouwen is naar verhouding iets vaker sprake van promotie: 86% van de vrouwen die intern doorstromen maken promotie tegen 82% van de mannen. Ten opzichte van 2002 is de interne mobiliteit in 2004 voor zowel de mannen als vrouwen gelijk gebleven.

Voltijders en deeltijders

Deeltijders stromen vaker in en uit dan voltijders. Van de voltijders in oktober 2004 is 11% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 13% ingestroomd en van de kleine deeltijders 31%. De uitstroom bedraagt voor de voltijders 11%, tegen 14% voor de grote deeltijders en 31% voor de kleine deeltijders. De ingestroomde voltijders zijn relatief vaker dan de ingestroomde deeltijders afkomstig van een andere werkgever. Ingestroomde

grote deeltijders zijn op hun beurt weer relatief vaker afkomstig van een andere werkgever dan kleine deeltijders. De uitgestroomde voltijders vertrekken ook relatief vaker naar een andere werkgever dan de deeltijders. De uitgestroomde grote deeltijders stromen relatief vaker weer in bij een andere werkgever dan de kleine deeltijders.

Ten opzichte van 2002 is in 2004 zowel voor de voltijders als de grote deeltijders de in- en uitstroom afgenomen. De in- en uitstroom van kleine deeltijders is in dezelfde periode nagenoeg gelijk gebleven. Voor deeltijders was in 2002 de instroom groter dan de uitstroom. In 2004 is de in- en uitstroom zijn voor deze groep nagenoeg gelijk.

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2003 en oktober 2004 4% door naar een andere baan binnen het bedrijf. Voor de grote deeltijders is dit 3%. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot 1%. Voor 84% van de voltijders die doorstromen is er sprake van een promotie tegen 81% voor de doorgestroomde grote deeltijders.

Ten opzichte van 2002 is in 2004 de interne doorstroom van voltijders toegenomen met 1 procentpunt en is de interne doorstroom van deeltijders gelijk gebleven.

Autochtone en allochtone werknemers

De in- en uitstroom van de allochtone werknemers is hoger dan die van de autochtone werknemers. In de periode oktober 2003-oktober 2004 ligt de instroom van allochtone werknemers op 21% tegen een instroom van 13% voor de autochtone werknemers. In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 22% tegen een uitstroom van 14% voor autochtone werknemers. Bij externe mobiliteit gaat het in de meeste gevallen om verandering van baan. De autochtone instromers zijn relatief vaker afkomstig van andere werkgever dan de allochtone instromers (48% ten opzichte van 40%). Ook vertrekken de uitgestroomde autochtonen relatief vaker naar een andere werkgever dan de allochtone uitstromers (43% tegenover 32%).

In 2002 én in 2004 is zowel de in- als de uitstroom voor de allochtone werknemers relatief groter dan die voor de autochtone werknemers. Ten opzichte van 2002 is de instroom van zowel allochtone als autochtone werknemers in gelijke mate gedaald, namelijk met 4 procentpunt. In dezelfde periode is de uitstroom van zowel allochtone als autochtone werknemers eveneens in gelijke mate gedaald, namelijk met 2 procentpunt.

De interne mobiliteit is voor allochtone en autochtone werknemers gelijk (3%). Er is iets vaker sprake van promotie voor de autochtonen die intern doorstromen dan voor allochtonen (84% tegen 81%). In 2002 stroomden allochtone werknemers met een hoge opleiding minder vaak intern door dan autochtone werknemers. In 2004 is dit juist omgekeerd.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

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

Van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd in oktober 2004 is 4% ingestroomd tegen 71% van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2003 is 10% een jaar later uitgestroomd tegen 55% van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd. De ingestroomde werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd komen relatief

vaker van een andere werkgever dan ingestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. De uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd gaan ook vaker naar een andere werkgever dan de uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd.

Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2003 en oktober 2004 3% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is 4% intern doorgestroomd. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd die intern doorstromen is vaker sprake van promotie dan voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (94% versus 83%).

Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd

De in- en uitstroom voor flexwerkers (oproepkrachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en seizoen(hulp)krachten) met een contract voor bepaalde tijd is in 2004 hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2004 is 10% in het voorafgaande jaar ingestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd werkte 72% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2004 wel werkzaam waren.

Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2003 is 21% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 59% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever in dienst. De ingestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn relatief minder vaak afkomstig van een andere werkgever dan flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Uitgestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn ten opzichte van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd ook relatief minder vaak vertrokken naar een andere werkgever. Overigens zijn veel flexwerkers oproepkrachten of studenten en scholieren met een bijbaan.

Tussen oktober 2003 en oktober 2004 zijn 1% van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd intern doorgestroomd tegen 2% van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd.

Extra uitkeringen

Mannen en vrouwen

Vrouwen ontvangen vaker dan mannen een extra uitkering. Van de vrouwen ontvangt gemiddeld 57% een extra uitkering tegenover 48% van de mannen. Er is nagenoeg geen verschil in de hoogte van de extra uitkering tussen mannen en vrouwen. De extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon is voor zowel mannen als vrouwen 5%.

Voor vrouwen is het percentage dat een extra uitkering heeft ontvangen in 2004 ten opzichte van 2002 toegenomen. Voor mannen daarentegen is het percentage met een extra uitkering in dezelfde periode gedaald. De hoogte van de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon is in 2004 ten opzichte van 2004 zowel voor de mannen als vrouwen gelijk gebleven.

Voltijders en deeltijders

Voltijders en grote deeltijders ontvangen vaker een extra uitkering dan kleine deeltijders. Van de voltijders ontvangt 55% een extra uitkering en van de grote deeltijders 56%, tegenover 30% van de kleine deeltijders. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders hoger dan voor grote deeltijders, en voor grote deeltijders hoger dan voor kleine deeltijders.

Ten opzichte van 2002 is het percentage voltijders met een extra uitkering afgenomen van 59% naar 55% in 2004. Daarentegen is het percentage deeltijders met een extra uitkering juist gestegen. De stijging is het grootst voor de grote deeltijders, van 51% in 2002 naar 56% in 2004.

Het verschil tussen de percentages voltijders en grote deeltijders met een extra uitkering is tussen 2000 en 2002 gelijk gebleven. Het verschil tussen kleine deeltijders en grote deeltijders is in dezelfde periode met zeven procentpunten afgenomen.

In de periode 2002-2004 is het verschil in de hoogte van de extra uitkering tussen voltijders en deeltijders toegenomen. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkering van voltijders en grote deeltijders is toegenomen van een gelijk niveau naar één procentpunt in 2004; het verschil tussen voltijders en kleine deeltijders is toegenomen van één procentpunt in 2002 naar twee procentpunten in 2004.

Autochtone en allochtone werknemers

Autochtone werknemers ontvangen vaker een extra uitkering dan allochtone werknemers. Van de autochtone werknemers ontvangt 52% een extra uitkering en van de allochtone werknemers 50%. Er is geen verschil in de hoogte van de uitkering in procenten van het bruto-jaarloon tussen allochtone en autochtone werknemers.

Het verschil tussen de percentages allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2002 en 2004 afgenomen. In 2002 bedroeg het verschil tussen allochtone en autochtone werknemers (respectievelijk 44% en 54%) 10 procentpunten, in 2004 is dit verschil gedaald naar 2 procentpunten.

In de periode 2002-2004 zijn er geen verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers ontstaan in de hoogte van de extra uitkering.

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

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd hebben vaker een extra uitkering dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2002 58% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 40%.

De hoogte van de extra uitkering is iets hoger voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd dan voor werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd.

Opleiding in relatie tot functieniveau

Mannen en vrouwen

Over het algemeen hebben vrouwen op hetzelfde functieniveau in 2004 gemiddeld genomen een iets hogere opleiding genoten dan mannen. Op de hoogste functieniveaus heeft ruim 78% van de vrouwen tegen 69% van de mannen een hogere opleiding genoten.

Tussen 2002 en 2004 is het beeld van de opleiding in relatie tot het functieniveau nauwelijks gewijzigd.

Voltijders en deeltijders

Ook deeltijders hebben op het zelfde functieniveau over het algemeen een hogere opleiding genoten dan voltijders. Op het hoogste functieniveau heeft bijna zeven op de tien van de voltijders een hogere opleiding genoten tegen circa acht op de tien van de deeltijders. Blijkbaar weten de voltijders met een lagere of middelbare opleiding, door onder andere werkervaring, makkelijker door te stromen naar hogere functies. Overigens speelt het geslacht hier ook een rol, want mannen werken relatief vaker dan vrouwen voltijd.

Voor voltijders en deeltijders komt het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2004 in grote lijnen overeen met het beeld in 2002.

Autochtone en allochtone werknemers

Voor functies van een laag niveau zijn er nagenoeg geen verschillen tussen de autochtonen en allochtonen naar opleidingsniveau. Voor functies van middelbaar niveau hebben autochtonen ten opzichte van de allochtonen gemiddeld een hogere opleiding genoten. Circa vier op de tien autochtonen heeft op dat niveau een middelbare opleiding gevolgd tegen circa drie op de tien allochtonen.

In 2002 en 2004 is het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in grote lijnen hetzelfde. Zowel in 2002 als in 2004 hebben voor functies van middelbaar niveau allochtone werknemers vaker een lagere opleiding genoten dan de autochtone werknemers.

Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

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

Bij functies van middelbaar niveau hebben werknemers met een flexcontract vaker een lage opleiding dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd hebben vaker een laag opleidingsniveau dan werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd.

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

Het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2004 komt in grote lijnen overeen met het beeld in 2002. In 2004 hebben werknemers op het laagste functieniveau vaker een laag opleidingsniveau dan in 2002. Dit geldt niet voor de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd.

1 INLEIDING

1.1 Doel

Dit rapport beschrijft de verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken evenals de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers in het arbeidsproces in 2004. Gekeken is naar de verschillen bij indeling naar geslacht, etnische afkomst², arbeidsduur (voltijd en deeltijd) en type arbeidsovereenkomst (vast en tijdelijk). Bij indeling van werknemers naar type arbeidsovereenkomst worden de werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd nader onderverdeeld naar werknemers met een regulier contract en werknemers met een flexibel contract³.

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Gegevens

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie⁵. Het AVO-onderzoek wordt periodiek 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 de uit de loonadministraties afkomstige beloningsgegevens zijn ook gegevens verzameld over een groot aantal persoons-, functie- en bedrijfskenmerken. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren onderwijs, rijk, defensie en rechterlijke macht gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Voor de overheidssectoren zijn geen gegevens beschikbaar voor de persoons- en functiemarkers opleidingsniveau, etnische afkomst, type arbeidsovereenkomst en functiesoort⁶.

Het rapport sluit aan bij de in 2003 en 2004 gepubliceerde rapporten van de Arbeidsinspectie over verschillen in de posities in het arbeidsproces ('*De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*' en '*De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002*'). Evenals het vorige rapport gaat dit rapport naast de verschillen in de arbeidsmarktposities van mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen en voltijders en deeltijders ook nader in op de verschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd en op de verschillen tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd. Over het bedrijfsleven en de overheid wordt afzonderlijk gerapporteerd, omdat een aantal functie- en persoonskenmerken niet bekend zijn voor de overheid. Voor de overheid beperkt het onderzoek zich daarom tot de verschillen tussen mannen en vrouwen en de verschillen tussen voltijders en deeltijders. Voor de verschillende groepen werknemers wordt steeds uitgegaan van dezelfde populatie, dezelfde indelingen van variabelen en wordt bij het corrigeren van de beloningsverschillen voor verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken één uniforme werkwijze gebruikt.

In het vorige onderzoek is de variabele 'type arbeidsovereenkomst' toegevoegd om de beloningsverschillen tussen werknemers (die in hoofdstuk 3 worden beschreven) iets beter te kunnen verklaren. Dit heeft een kloof veroorzaakt. Teneinde deze kloof te overbruggen zijn in dit rapport, evenals in het vorige rapport, resultaten met betrekking tot de beloningsverschillen over 2000, 2002 en 2004 opgenomen die wel goed met elkaar te vergelijken zijn. Ook in hoofdstuk 4, 5 en 6 wordt apart aandacht besteed aan de ontwikkelingen tussen 2002 en 2004.

1.3 Indeling van het rapport

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

⁵ Voor een beschrijving van de opzet van het onderzoek zie: *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2004, een onderzoek naar de ontwikkelingen in de bruto-uurlonen en de extra uitkeringen*, drs. P.M. Venema, A. Faas, drs. J. Hoeben en J.A. Samadhan, *Arbeidsinspectie 2005*.

⁶ Voor het militair-personeel van de sector defensie is ook het aantal dienstjaren onbekend.

Hoofdstuk 3 gaat over de beloningsverschillen tussen de groepen werknemers. Eerst komen de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen aan bod. Vervolgens worden de beloningsverschillen gepresenteerd als rekening wordt gehouden met de verschillen in de achtergrondkenmerken tussen werknemers (het *gecorrigeerde* beloningsverschil). Met een decompositieanalyse wordt het verklaarde deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil nader toegeschreven aan de verschillen in de posities op de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de beloningsverschillen in de periode 2000-2004.

Hoofdstuk 4 gaat nader in op de verschillen in interne en externe mobiliteit tussen de werknemerscategorieën. In hoofdstuk 5 komen de verschillen in extra uitkeringen aan bod. En ten slotte wordt in hoofdstuk 6 nader in gegaan op de verschillen in de relatie tussen het opleidingsniveau en LTD-functieniveau voor de verschillende werknemerscategorieën. Bijlage I bevat de methode van onderzoek. Bijlage II geeft een toelichting op gehanteerde begrippen en indelingen. Bijlage III bevat tabellen met gedetailleerd cijfermateriaal. In bijlage IV wordt uitgebreider ingegaan op de ontwikkeling van de gecorrigeerde beloningsverschillen in de periode 2000-2004.

2 PROFIELVERSCHILLEN

2.1 Inleiding

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

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

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

2.2 Profielverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven

2.2.1 *Mannen en vrouwen*

In het bedrijfsleven is in oktober 2004 55% van de werknemers man en 45% vrouw⁷. Ten opzichte van 2002 is het percentage vrouwen met één procentpunt toegenomen.

Uit de verdelingen van werkende mannen en vrouwen naar achtergrondkenmerken vallen de volgende verschillen tussen de profielen van mannen en vrouwen op:

⁷ In feite gaat het hier om banen van werknemers. Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt uit op verdeling 55% mannen en 45% vrouwen in 2004. Zie CBS, Sociaal-economische trends, 2005, aflevering 4.

Verschillen tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven)

Vrouwen zijn ten opzichte van mannen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werken vaker in deeltijd en tegen een lager brutouurloon. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau. Ze hebben ook vaker dan mannen een flexibele arbeidsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Vrouwen werken vaker dan mannen in de sector gezondheids- en welzijnszorg en minder vaak in de sectoren industrie en bouwnijverheid. Ze werken ook vaker in grote bedrijven met meer dan 500 werknemers, in bedrijven die beloningssystemen met salarisschalen toepassen en ze vallen ook vaker dan mannen onder de werkingssfeer van een cao.

Voorts ontvangen vrouwen minder vaak toeslagen bovenop het standaard functieloon, maar ze ontvangen wel vaker 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. Circa 45% van de vrouwen is jonger dan 35 jaar tegen 38% van de mannen. Daar staat tegenover dat 30% van de vrouwen tegen 35% van de mannen 45 jaar of ouder is;
- vrouwen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Bijna 30% van de vrouwen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever tegen 25% van de mannen. Bijna 20% van de vrouwen tegen 30% van de mannen heeft meer dan 10 dienstjaren bij de huidige werkgever;
- vrouwen werken vaker in deeltijd⁸. Circa 75% van de vrouwen heeft een deeltijdbaan tegen 21% van de mannen;
- vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen. 18% van de werkende vrouwen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 11% van de mannen. Mannen hebben echter vaker dan vrouwen een lagere beroepsopleiding (30% versus 21%) en een HBO- of universitaire opleiding (17% versus 12%). Vrouwelijke werknemers hebben vaker dan mannen een opleiding van niveau 'midden';
- het percentage allochtone werknemers is onder mannen iets groter dan onder vrouwen (6,5% versus 5,9%);
- vrouwen hebben vaker een flexcontract (oproepkracht, thuiswerker, vakantiekracht of seizoenskracht) dan mannen (11% versus 5%). Voorts hebben vrouwen vaker een regulier contract voor bepaalde tijd⁹ dan mannen (13% versus 10%). Vrouwen met een flexcontract hebben vaker dan mannen een flexcontract voor onbepaalde tijd;

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

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

- vrouwen hebben vaker een laag brutourloon dan mannen. 31% van de vrouwen heeft een brutourloon van maximaal 130% WML (wettelijk minimumloon) tegen 15% van de mannen. Mannen hebben bijna twee keer zo vaak een brutourloon van meer dan 200% WML dan vrouwen (respectievelijk 39% en 20%);
- vrouwen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon. 84% van de vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen (€ 29.000 in 2004) tegen 49% van de mannen;

Functiekenmerken

- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau. Twee op de tien vrouwen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van één op de tien van de mannen. In de drie laagste onderscheiden niveaus zit 49% van de vrouwen en 34% van de mannen. In de hogere functies komen juist vaker mannen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 2% van de vrouwen en 5% van de mannen;
- vrouwen zijn vaker werkzaam in verzorgende en dienstverlenende (51% van de vrouwen en 26% van de mannen) en administratieve functies (respectievelijk 19% en 8%), terwijl mannen vaker werkzaam zijn in technische en/of handarbeidfuncties (6% van de vrouwen en 36% van de mannen) en in bestuursfuncties (respectievelijk 4% en 11%);

Overige (bedrijfs-)kenmerken

- vrouwen zijn vaker werkzaam in de sector gezondheids- en welzijnszorg (32% van de vrouwen en 4% van de mannen). Mannen werken vaker in de sectoren industrie (22% versus 8%) en bouwnijverheid (11% tegen 1%);
- vrouwen werken relatief vaak in grotere bedrijven met 500 en meer werknemers. 40% van de vrouwen en 30% van de mannen werkt in bedrijven met 500 en meer werknemers. In bedrijven met 10 tot 500 werknemers werken mannen relatief vaker dan vrouwen (vijf op de tien van de mannen en vier op de tien van de vrouwen);
- vrouwen vallen vaker dan mannen onder een (algemeen verbindend verklaarde) werkingsfeer van een cao (78% versus 72%);
- vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (67% van de vrouwen en 51% van de mannen);
- vrouwen ontvangen minder vaak dan mannen toeslagen (overig periodiek loon) bovenop het standaard functieloon (24% van de vrouwen en 28% van de mannen);
- vrouwen ontvangen vaker extra uitkeringen bovenop het periodieke loon (56% van de vrouwen en 47% van de mannen hebben een extra uitkering);
- vrouwen zijn relatief vaker dan mannen werkzaam in bedrijven in het westen van het land (respectievelijk 37% en 32%).

*Leeftijdscategorieën*¹⁰

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen mannen en vrouwen naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.1 laat voor vier leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien (zie ook bijlage III, tabel III.1.B).

¹⁰ De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaan hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

Tabel 2.1 Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Arbeidsduur								
Voltijd	18	37	20	19	37	81	86	83
Deeltijd ≥ 12 uur	33	51	65	64	25	13	12	14
Deeltijd < 12 uur	50	11	15	17	39	6	2	4
Etnische afkomst								
Allochtoon	6	7	7	4	7	8	8	4
Autochtoon	94	93	93	96	93	92	92	96
Contractvorm								
Regulier contract voor onbepaalde tijd	36	77	80	84	42	79	90	92
Regulier contract voor bepaalde tijd	28	14	11	6	24	14	7	4
Flexcontract voor onbep. tijd	16	4	6	7	15	3	1	2
Flexcontract voor bep. tijd	15	2	2	1	12	1	1	1
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep. tijd	4	3	1	1	7	3	1	1
Functieniveau ¹								
Laag (I en II)	42	15	21	24	43	13	9	11
Midden (III en IV)	53	70	66	64	50	70	65	62
Hoog (V t/m VIII)	0	12	12	10	0	14	24	25
Onbekend	5	3	1	1	7	4	2	2
Opleiding ²								
Laag (LO, AVO, LB)	45	30	38	45	55	40	38	42
Midden (M(B)O)	25	39	32	26	17	29	32	27
Hoog (HBO, WO)	3	17	14	10	2	17	20	18
Onbekend	28	15	17	19	26	15	10	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

Uit de tabel blijkt dat voor de onderscheiden leeftijdscategorieën:

- vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Vrouwen tussen de 23-35 jaar werken relatief minder vaak in deeltijd dan vrouwen uit de overige leeftijdsgroepen;
- mannen jonger dan 23 jaar beduidend vaker in deeltijd werken 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 minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben. Zowel het aandeel vrouwen als het aandeel mannen met een contract voor onbepaalde tijd neemt toe met de leeftijd. Voorts hebben vrouwen vaker dan mannen een flexcontract;
- vrouwen relatief vaker in functies van laag niveau werken dan mannen. Vrouwen werken minder vaak dan mannen in functies van hoog niveau, het verschil neemt toe met de leeftijd;
- vrouwen en mannen tot 35 jaar nagenoeg even vaak een hogere opleiding hebben afgerond. Vanaf 35 jaar hebben mannen relatief vaker dan vrouwen een hogere opleiding afgerond;

- vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor vrouwen lager uitvalt dan voor mannen. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide mannen beter benut dan die van de hoog opgeleide vrouwen. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op de relatie tussen opleiding en functieniveau.

2.2.2 *Voltijders en deeltijders*

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2004 55% van de werknemers een voltijdbaan en 45% een deeltijdbaan. Van de werknemers met een deeltijdbaan heeft drie op de vier een baan van 12 uur per week of meer. Werknemers met een deeltijdbaan van 12 uur per week of meer worden hierna ook wel aangeduid als ‘grote deeltijders’ en werknemers met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur als ‘kleine deeltijders’.

Ten opzichte van 2002 is het percentage werknemers met een deeltijdbaan met 1 procentpunt toegenomen. De verhouding tussen grote en kleine deeltijders is gelijk gebleven.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (bedrijfsleven)

Deeltijdbanen worden vooral bezet door vrouwen. Jeugdige werknemers niet ouder dan 23 jaar zijn relatief oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld ook minder dienstjaren bij hun huidige werkgever dan voltijders. Voorts zijn deeltijders lager opgeleid dan voltijders en is ook hun brutouurloon lager. Deeltijders hebben vaker een flexcontract en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

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

Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven tot 10 werknemers en in de sectoren reparatie consumentenartikelen en handel, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. Grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers en in de sector gezondheids- en welzijnszorg. In de sectoren industrie en bouwnijverheid werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een collectieve arbeidsovereenkomst en salarisschalen worden toegepast

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

Persoonskenmerken

- voltijdbanen vaker worden vervuld door mannen dan door vrouwen: twee op de tien voltijdbanen worden vervuld door vrouwen. Echter acht op de tien deeltijdbanen van ten minste 12 uur en zeven op de tien deeltijdbanen van minder dan 12 uur worden bezet door vrouwen;

- deeltijdbanen relatief vaak worden vervuld door jeugdige werknemers. Van de werknemers met een voltijd baan is circa 6% jonger dan 23 jaar, terwijl 10% en 40% van de werknemers met een grote respectievelijk kleine deeltijd baan jonger is dan 23 jaar;
- werknemers met een deeltijd baan minder dienstjaren bij de werkgever hebben dan de overige werknemers. Vijf op de tien werknemers met een kleine deeltijd baan heeft minder dan twee dienstjaren tegen bijna drie op de tien werknemers met een grote deeltijd baan en twee op de tien werknemers met een 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 één op de tien een laag opleidingsniveau en van de grote en kleine circa twee op de tien;
- kleine deeltijders relatief vaak een flexcontract hebben (35% van de kleine deeltijders tegen 9% van de grote deeltijders en minder dan één procent van de voltijders. Kleine deeltijders hebben ook minder vaak een contract voor onbepaalde tijd dan grote deeltijders en voltijders (respectievelijk 47%, 77% en 89%);
- deeltijders vaker een laag brutourloon hebben dan voltijders. Van de voltijders heeft ruim één op de tien een brutourloon tot 130% WML tegen drie op de tien grote deeltijders en ruim vier op de tien kleine deeltijders. Van de voltijders heeft 28% een brutourloon hoger dan twee maal het WML tegen 18% van de grote deeltijders en 9% van de kleine deeltijders;
- deeltijders vaker een lager jaarloon hebben dan voltijders;
- het aandeel allochtonen onder voltijders 6% en onder deeltijders 7% is;

Functiekenmerken

- deeltijders relatief vaker functies van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) bezetten dan voltijders. Bijna een op de tien van de voltijders heeft een functie van laag niveau. Van de grote deeltijders heeft twee op de tien een functie van laag niveau en van de kleine deeltijders vijf op de tien. 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 21%;
- ruim zes op de tien van de 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 ruim twee op de tien. Deeltijders hebben vaker een commerciële functie dan voltijders. Voltijders hebben vaker dan deeltijders een technische en/of handarbeidfunctie en een bestuursfunctie;

Overige (bedrijfs)kenmerken

- werknemers met kleine deeltijd banen relatief vaak werkzaam zijn in de sectoren reparatie consumentenartikelen en handel (26%), gezondheids- en welzijnszorg (18%) en horeca (14%). Werknemers met grote deeltijd banen werken relatief vaak in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg (32%) en reparatie consumentenartikelen en handel (18%). In de sectoren industrie en bouwnijverheid werken relatief weinig deeltijders;
- kleine deeltijders relatief vaak werkzaam zijn in bedrijven met minder dan 10 werknemers (kleinbedrijf). 27% van de kleine deeltijders werkt in het kleinbedrijf tegen 18% van de grote deeltijders en 17% van de voltijders;
- ruim zes op de tien deeltijders werkzaam zijn in bedrijven waar een salarisschaal wordt toegepast tegen ruim helft van de voltijders;
- ruim 19% van de voltijders niet onder een (algemeen verbindend verklaarde) cao vallen tegen ongeveer 17% van de deeltijders.

Leeftijdscategorieën¹¹

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen deeltijders en voltijders naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.2.a laat voor vier leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien¹².

Tabel 2.2.a Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Voltijders				Grote deeltijders				Kleine deeltijders			
	tot 23	23-35	35-45	≥45	tot 23	23-35	35-45	≥45	tot 23	23-35	35-45	≥45
Geslacht												
Vrouwen	34	29	15	14	58	77	81	76	58	64	86	76
Mannen	66	71	85	86	42	23	19	24	42	36	14	24
Etnische afkomst												
Allochtoon	6	7	8	3	8	8	7	4	6	12	8	4
Autochtoon	94	93	92	97	92	92	93	96	94	88	92	96
Contractvorm												
Regulier contract voor onbepaalde tijd	63	83	91	95	33	76	82	85	29	50	60	64
Regulier contract voor bepaalde tijd	34	15	7	4	29	12	10	7	20	12	12	8
Flexcontract voor onbep. tijd	1	0	0	0	16	5	5	6	24	17	17	20
Flexcontract voor bep. tijd	1	0	0	0	12	2	2	1	23	12	7	6
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep. tijd	2	1	1	0	11	4	1	2	4	9	5	2
Functieniveau¹												
Laag (I en II)	25	9	8	9	38	17	17	21	56	41	46	45
Midden (III en IV)	72	74	66	63	50	68	67	67	40	47	46	49
Hoog (V t/m VIII)	1	15	24	27	0	10	14	10	0	2	3	4
Onbekend	3	2	1	1	12	5	2	2	4	10	5	2
Opleiding²												
Laag (LO, AVO, LB)	63	36	37	41	49	33	37	45	42	36	49	50
Midden (M(B)O)	24	34	34	29	22	35	32	26	18	20	17	14
Hoog (HBO, WO)	3	19	20	19	3	15	15	11	3	6	6	6
Onbekend	10	10	9	11	26	17	16	19	37	38	28	30
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

Uit tabel 2.2.a blijkt dat voor de verschillende leeftijdscategorieën:

- voltijdbanen 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 gelijk is behalve voor kleine deeltijders van 23 tot 35 jaar. In deze leeftijdscategorie is het aandeel allochtonen hoger dan in de overige leeftijdscategorieën. Het aandeel allochtonen in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder is lager dan in de overige leeftijdscategorieën;

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

¹² De (totale) verdelingen naar kenmerken over alle leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.2.B.

- zowel grote als kleine deeltijders vaker een flexcontract hebben dan voltijders. Grote en kleine deeltijders jonger dan 23 jaar hebben beduidend vaker een flexcontract dan de deeltijders die ouder zijn. Deeltijders hebben, binnen alle leeftijdscategorieën, minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd dan voltijders;
- deeltijders relatief vaker in functies van laag niveau werken dan voltijders. Dit geldt voor de kleine deeltijders in sterkere mate dan voor grote deeltijders. Het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau neemt voor de voltijders toe met de leeftijd;
- voltijders vaker een hoog opleidingsniveau hebben dan grote deeltijders, die weer vaker een hoog opleidingsniveau hebben dan kleine deeltijders;
- vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor deeltijders (met name voor de kleine deeltijders) beduidend lager uitvalt dan voor de voltijders.

Geslacht

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

Tabel 2.2.b Verdeling van voltijders en deeltijders per geslacht naar diverse variabelen, in %
(Bedrijfsleven 2004)

	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Geslacht									
Vrouwen	20			76			68		
Mannen	80			24			32		
Etnische afkomst									
Allochtoon	6	7	6	7	5	10	7	6	10
Autochtoon	94	93	94	93	95	90	93	94	90
Contractvorm									
Regulier contract voor onbepaalde tijd	88	85	89	76	79	68	47	50	40
Regulier contract voor bepaalde tijd	10	14	9	11	11	12	14	15	12
Flexcontract voor onbep. tijd	0	1	0	6	6	8	21	19	24
Flexcontract voor bep. tijd	0	0	0	2	2	4	14	12	17
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep. tijd	1	1	1	3	2	7	5	4	7
Functieniveau¹									
Laag (I en II)	10	12	9	20	19	24	49	47	53
Midden (III en IV)	68	70	67	66	69	56	45	47	39
Hoog (V t/m VIII)	21	17	22	10	9	12	2	2	2
Onbekend	2	1	2	4	2	8	5	4	7
Opleiding²									
Laag (LO, AVO, LB)	39	30	42	40	40	39	44	45	41
Midden (M(B)O)	32	39	30	30	32	22	18	19	15
Hoog (HBO, WO)	18	19	18	13	12	15	5	4	5
Onbekend	10	12	10	18	16	24	34	32	39
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

2.2.3 Autochtonen en allochtonen

In het bedrijfsleven is in oktober 2004 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 brutouurloon. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau en in deeltijd. Voorts hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

Allochtonen werken relatief vaak in de sectoren horeca, industrie en zakelijke dienstverlening en minder vaak in de sectoren bouwnijverheid, transport en reparatie

consumentenartikelen en handel. Voorts werken ze relatief vaak in bedrijven in het westen van het land en in bedrijven behorende tot het grootbedrijf.

Allochtonen ontvangen vaker dan autochtonen toeslagen bovenop het standaard functieloon, zoals persoonlijke toelagen, ploegentoeslag en inconveniënten. Allochtonen en autochtonen ontvangen even vaak een extra uitkering bovenop het periodieke maandloon.

Per achtergrondkenmerk vallen de volgende verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers op:

Persoonskenmerken

- allochtonen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Circa vijf op de tien allochtonen is jonger dan 35 jaar tegen drie op de tien autochtonen. Twee op de tien allochtonen is ouder dan 45 jaar tegen drie op de tien autochtonen;
- allochtonen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Ruim één op de drie allochtonen tegen één op de vier autochtonen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever. Van de allochtonen heeft 15% meer dan tien dienstjaren bij de huidige werkgever tegen 26% van de autochtonen;
- autochtonen en allochtonen werken nagenoeg even vaak in deeltijd (respectievelijk 45% en 48%);
- allochtonen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan autochtonen. 22% van de allochtonen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 13% van de autochtonen. Van de allochtonen heeft 6% een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding afgerond tegen 15% van de autochtonen;
- voor de autochtonen is het aandeel vrouwen iets hoger dan voor de allochtonen (45% en 42%);
- allochtonen hebben minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd dan autochtonen (69% versus 80%). Ze hebben vaker een regulier contract voor bepaalde tijd (16% versus 11%) en werken ook vaker als uitzendkracht (6% en 2%);
- allochtonen hebben vaker een laag brutouurloon dan autochtonen. 39% van de allochtonen heeft een brutouurloon van maximaal 130% WML tegen 21% van de autochtonen.
- Het aandeel allochtonen met een brutoloon hoger dan tweemaal het WML is voor de allochtonen bijna drie keer zo laag als voor de autochtonen (12% tegen 32%);
- allochtonen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon dan autochtonen. 81% van de allochtonen verdient op jaarbasis minder dan modaal tegen 64% van de autochtonen;

Funcatiekenmerken

- allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. Ruim 39% van de allochtonen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van 17% 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 16% van de autochtonen;
- allochtonen zijn vaker werkzaam in technische - of handarbeidfuncties (29% van de allochtonen tegen 22% van de autochtonen) en verzorgende of dienstverlenende functies

(44% respectievelijk 36%). Allochtonen zijn echter minder vaak dan autochtonen werkzaam in bestuursfuncties (respectievelijk 2% en 8%);

Overige (bedrijfs)kenmerken

- allochtonen werken relatief vaker dan autochtonen in de sector horeca (11% van de allochtonen en 4% van de autochtonen) en zakelijke dienstverlening (35% en 22%). Ze werken relatief minder vaak in de sectoren bouwnijverheid (respectievelijk 3% en 7%) en reparatie consumentenartikelen en handel (14% en 20%);
- allochtonen werken relatief minder vaak in het kleinbedrijf (15% en 19%) en relatief vaker het grootbedrijf (61% en 53%);
- allochtonen werken relatief vaker in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (62% en 58%);
- allochtonen ontvangen relatief vaker dan autochtonen overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon. Allochtonen en autochtonen ontvangen even vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon;
- allochtonen zijn relatief vaker dan autochtonen werkzaam in een bedrijf in het westen van het land (respectievelijk 38% en 34%);
- allochtonen vallen relatief vaker dan autochtonen onder een (algemeen verbindend verklaarde) cao (86% versus 79%).

*Leeftijdscategorieën*¹³

Voorts is nagegaan of de verschillen tussen autochtonen en allochtonen naar kenmerken mede samenhangen met de leeftijd. Tabel 2.3.a laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van variabelen zien¹⁴.

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 minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben dan autochtonen. Dit verschil is het grootste in de leeftijd van 23 tot 35 jaar. Allochtonen hebben vaker een regulier contract voor bepaalde tijd dan autochtonen.
- 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;
- 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.

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

¹⁴ De totale verdelingen naar kenmerken over de leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.3.B.

Tabel 2.3.a Verdeling van autochtonen en allochtonen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Allochtonen				Autochtonen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Geslacht								
Vrouwen	49	44	40	38	52	47	44	41
Mannen	51	56	60	62	48	53	56	59
Arbeidsduur								
Voltijd	24	54	60	50	27	61	57	57
Deeltijd ≥ 12 uur	37	33	32	39	28	31	35	34
Deeltijd < 12 uur	40	13	8	11	45	8	7	9
Contractvorm								
Regulier contract voor onbepaalde tijd	30	66	78	83	40	79	86	89
Regulier contract voor bepaalde tijd	31	19	12	11	26	13	9	5
Flexcontract voor onbep. tijd	16	4	3	3	16	3	3	4
Flexcontract voor bep. tijd	16	4	2	1	13	1	1	1
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	0	1	0	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep.tijd	7	7	5	2	5	3	1	1
Functieniveau ¹								
Laag (I en II)	50	32	39	45	42	12	12	15
Midden (III en IV)	41	56	51	48	52	71	66	63
Hoog (V t/m VIII)	0	5	5	5	0	13	20	20
Onbekend	10	7	5	3	6	3	1	2
Opleiding ²								
Laag (LO, AVO, LB)	49	44	53	51	49	34	37	43
Midden (M(B)O)	14	20	16	15	22	34	33	27
Hoog (HBO, WO)	3	9	5	4	3	17	18	15
Onbekend	34	27	27	29	26	14	12	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers naar kenmerken mede samenhangen met het geslacht. Uit tabel 2.3.b blijkt dat allochtone vrouwen relatief iets vaker een voltijdbaan hebben dan autochtone vrouwen en dat allochtone mannen relatief vaker een deeltijdbaan hebben dan autochtone mannen¹⁵. Allochtone vrouwen hebben relatief minder vaak een regulier contract van onbepaalde tijd, maar relatief vaker een regulier contract van bepaalde tijd dan autochtone vrouwen. Deze verhouding geldt ook tussen allochtone en autochtone mannen.

¹⁵ De (totale) verdelingen naar kenmerken over alle leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.3.B.

Tabel 2.3.b Verdeling van autochtonen en allochtonen per geslacht naar diverse variabelen, in %
(Bedrijfsleven 2004)

	Allochtonen			Autochtonen		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Geslacht						
Vrouwen	42			45		
Mannen	58			55		
Arbeidsduur						
Voltijd	52	29	68	55	25	79
Deeltijd ≥ 12 uur	34	52	22	33	56	14
Deeltijd < 12 uur	14	19	11	12	19	7
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	69	69	69	80	75	84
Regulier contract voor bepaalde tijd	16	17	16	11	12	9
Flexcontract voor onbep. tijd	5	7	4	5	7	3
Flexcontract voor bep. tijd	4	5	4	2	3	2
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	1	0	0	0
Uitzendkr. met contract bep.tijd	5	3	7	2	2	2
Functionieniveau ¹						
Laag (I en II)	39	44	35	17	21	13
Midden (III en IV)	51	48	53	65	66	65
Hoog (V t/m VIII)	5	4	5	16	10	20
Onbekend	6	4	7	2	2	3
Opleiding ²						
Laag (LO, AVO, LB)	49	49	49	39	38	41
Midden (M(B)O)	17	18	17	30	32	29
Hoog (HBO, WO)	6	7	6	15	13	18
Onbekend	28	27	29	15	18	13
Totaal	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

2.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2004 79% een regulier contract voor onbepaalde tijd, 11% een regulier contract voor bepaalde tijd, 5% een flexcontract voor onbepaalde tijd, 3% een flexcontract voor bepaalde tijd, is kleiner dan 1% uitzendkracht met een vast contract en is 2% uitzendkracht met een tijdelijk contract. Onder werknemers met een flexibele arbeids-overeenkomst (flexcontract) worden oproepkrachten, seizoenskrachten, vakantiekrachten of thuiswerkers verstaan.

Verschillen naar soort arbeidscontract (bedrijfsleven)

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen. De werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd zijn ongeveer gelijk verdeeld over beide seksen. Werknemers met een flexcontract zijn in meerderheid vrouw. Daarbij is het percentage vrouwen onder de flexcontracten van onbepaalde tijd hoger dan onder de flexcontracten van bepaalde tijd. Flexcontracten (zowel de vaste als de tijdelijke) zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten. Bij de reguliere contracten is het percentage een stuk lager en geldt dat de tijdelijke contracten vaker deeltijdbanen betreffen dan de vaste contracten. Het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vaste contracten. Dit geldt zowel bij de reguliere contracten als bij de flexcontracten.

Binnen de reguliere contracten geldt dat de werknemers met een vast contract vaker hoogopgeleid zijn dan werknemers met een tijdelijk contract. Werknemers met een flexcontract hebben vaker een lage opleiding en minder vaak een hoge opleiding dan werknemers met een regulier contract. Binnen de flexcontracten zijn weinig opleidingsverschillen tussen werknemers met een vast en een tijdelijk flexcontract.

Werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de sectoren horeca en reparatie consumentenartikelen en handel en relatief weinig in de sectoren industrie en bouw. Werknemers met een tijdelijk regulier contract werken vaker in de zakelijke dienstverlening en minder vaak in de industrie dan werknemers met een vast regulier contract. Verder werken werknemers met een flexcontract minder vaak in het westen dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract werken relatief vaker in het oosten van het land. Werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstak-cao, en minder vaak onder een ondernemings-cao dan werknemers met een regulier contract. Tussen de tijdelijke en vaste contracten zijn weinig verschillen met betrekking tot de cao.

Persoonskenmerken

- de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen (58%). De werknemers met reguliere contracten voor bepaalde tijd zijn ongeveer even vaak mannen als vrouwen (49% mannen en 51% vrouwen). Werknemers met flexcontracten zijn in meerderheid vrouw: 66% van de werknemers met flexcontracten voor onbepaalde tijd en 61% van de werknemers met flexcontracten voor bepaalde tijd zijn vrouwen;

- het aandeel van allochtone werknemers is onder de tijdelijke contracten een stuk hoger dan onder de vaste contracten. Dit geldt zowel voor de reguliere contracten als voor de flexcontracten;
- reguliere contracten voor bepaalde tijd zijn vaker deeltijdbanen (50%) dan reguliere contracten voor onbepaalde tijd (39%). Flexcontracten voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten (beide circa 97%);
- werknemers met een flexcontract zijn minder vaak hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract. Ze zijn ook vaker laag opgeleid. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn iets vaker hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Er zijn geen opvallende verschillen in opleidingsniveau tussen vaste en tijdelijke flexcontracten;
- werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstak-cao dan werknemers met een niet-flexcontract (70% tegenover 57%). Werknemers met een niet-flexcontract vallen vaker onder een ondernemings-cao dan werknemers met een flexcontract (18% tegenover 1%);
- het brutouurloon van werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (niet-flex) is hoger dan het uurloon van werknemers met een contract voor bepaalde tijd en het uurloon van werknemers met een flexcontract voor onbepaalde of bepaalde tijd;
- werknemers met een flexcontract hebben zelden (1%) een bruto jaarloon boven modaal. Bij de werknemers met een niet-flexcontract heeft 39% een jaarloon boven modaal (41% bij werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en 19% bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd);

Functiekenmerken

- werknemers met een flexcontract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met niet-flexcontracten. Werknemers met een tijdelijk contract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met een vast contract (dit geldt zowel voor de reguliere contracten als voor de flexcontracten);
- werknemers met een flexcontract werken vaker in een verzorgend, dienstverlenend of commercieel beroep dan werknemers met een niet-flexcontract. Werknemers met een niet-flexcontract werken vaker in een technisch of administratief beroep dan werknemers met een flexcontract. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben in vergelijking met andere werknemers relatief vaak een bestuursfunctie;

Overige (bedrijfs)kenmerken

- werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (niet-flex) hebben het vaakst extra loon (28%) en een extra uitkering (57%) bovenop hun periodieke loon. Werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd hebben het minst vaak extra loon (13%) of een extra uitkering (17%);
- werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de sectoren reparatie consumentenartikelen en handel en horeca en relatief weinig in de sectoren landbouw, industrie en bouw. Werknemers met een tijdelijk flexcontract werken vaker in de horeca dan werknemers met een vast flexcontract. Daarentegen werken ze minder vaak in de gezondheids- en welzijnszorg. Werknemers met een tijdelijk regulier contract werken iets vaker in de zakelijke dienstverlening en minder vaak in de industrie dan werknemers met een regulier vast contract;
- werknemers met een flexcontract werken minder vaak in het westen dan werknemers met een regulier contract, dit geldt het sterkst voor werknemers met een flexcontract voor

onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd werken relatief vaak in het oosten van het land. Tussen de werknemers met een vast en tijdelijk regulier contract zijn geen grote verschillen in de regio's waar ze werken. Dit geldt ook voor de werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract;

- werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstak-cao, en minder vaak onder een ondernemings-cao dan werknemers met een niet-flexcontract. Tussen de tijdelijke en vaste contracten zijn weinig verschillen met betrekking tot de cao.

In tabel 2.4a en 2.4b zijn werknemers in het bedrijfsleven per contractvorm (exclusief uitzendkrachten) en per leeftijdscategorie weergegeven naar diverse achtergrondvariabelen¹⁶.

Tabel 2.4a Verdeling van werknemers met een regulier contract (on)bepaalde tijd per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Regulier, onbepaalde tijd				Regulier, bepaalde tijd			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Geslacht								
Vrouwen	48	47	41	38	55	46	53	50
Mannen	52	53	59	62	45	54	47	50
Etnische afkomst								
Allochtoon	5	6	7	4	8	11	10	8
Autochtoon	95	94	93	96	92	89	90	92
Arbeidsduur								
Voltijd	43	64	61	61	35	66	48	41
Grote deeltijd	24	31	34	32	31	27	41	45
Kleine deeltijd	33	5	5	7	34	7	10	13
Functioniveau¹								
Laag (I en II)	35	12	13	15	38	17	21	26
Midden (III en IV)	65	73	67	64	61	71	64	63
Hoog (V t/m VIII)	0	14	20	21	0	13	15	10
Onbekend	0	1	0	1	1	0	0	0
Opleiding²								
Laag (LO, AVO, LB)	53	36	37	42	54	38	42	53
Midden (M(B)O)	23	36	34	28	20	30	24	21
Hoog (HBO, WO)	2	17	18	16	5	21	19	11
Onbekend	22	11	11	14	20	11	15	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functioniveaus, bijlage II.

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

¹⁶ De (totale) verdelingen naar kenmerken over alle leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.4.B en III.5.B.

Tabel 2.4b Verdeling van werknemers met een flexcontract (on)bepaald tijd per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Flex, onbepaalde tijd				Flex, bepaalde tijd			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht								
Vrouwen	53	59	89	74	58	65	71	62
Mannen	47	41	11	26	42	35	29	38
Etnische afkomst								
Allochtoon	7	10	7	3	7	18	17	5
Autochtoon	93	90	93	97	93	82	83	95
Arbeidsduur								
Voltijd	1	4	3	3	1	2	0	4
Grote deeltijd	29	52	54	50	24	35	54	33
Kleine deeltijd	69	44	42	47	75	63	45	63
Functionieniveau¹								
Laag (I en II)	66	35	41	34	64	46	51	40
Midden (III en IV)	34	63	55	65	36	53	47	59
Hoog (V t/m VIII)	0	2	4	2	0	0	2	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0
Opleiding²								
Laag (LO, AVO, LB)	51	44	53	69	50	38	57	48
Midden (M(B)O)	23	25	22	13	23	33	14	13
Hoog (HBO, WO)	2	8	5	2	2	3	4	8
Onbekend	25	23	20	17	26	26	25	31
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functionieniveaus, bijlage II.

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

Uit tabel 2.4a en 2.4b blijkt dat:

- voor alle leeftijdscategorieën de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd in meerderheid man zijn. Het omgekeerde geldt voor de overige contractvormen: meer dan de helft van deze werknemers is binnen die leeftijdscategorieën vrouw (behalve in de leeftijdscategorie 23-35 jaar). Bij de flexcontracten (zowel van bepaalde als van onbepaalde tijd) is er een verband met leeftijd: tot 45 jaar geldt dat hoe ouder, des te groter het aandeel vrouwen is;
- voor alle contractvormen behalve de flexcontracten voor bepaalde tijd geldt dat de werknemers van 23-35 jaar het vaakst fulltime werken. Bij alle contractvormen hebben jongeren tot 23 jaar in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën het vaakst een kleine deeltijd baan. De werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd van 35 jaar en ouder werken minder vaak fulltime en hebben vaker een laag functionieniveau dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd;
- het aandeel allochtonen per leeftijdscategorie niet constant is over de verschillende contractvormen. Voor allochtonen geldt dat ze bijna in alle leeftijdscategorieën relatief vaker een tijdelijk contract hebben dan een vast contract.

In tabel 2.4.c zijn de werknemers in het bedrijfsleven per contractvorm (exclusief uitzendkrachten) en per geslacht weergegeven naar diverse achtergrondkenmerken.

Uit tabel 2.4.c blijkt dat:

- het percentage allochtonen onder mannen en vrouwen ongeveer gelijk is (5% bij reguliere contracten voor onbepaalde tijd, ongeveer 10% bij reguliere contracten voor bepaalde tijd en ongeveer 7% bij flexcontracten voor onbepaalde tijd), behalve onder de werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd. Bij de flexcontracten voor bepaalde tijd is het percentage allochtonen onder de mannen groter dan onder de vrouwen (14% tegenover 8%);
- mannen in reguliere contracten vaker een voltijd baan hebben dan vrouwen, maar wel minder vaak een grote of kleine deeltijd banen dan vrouwen. Bij flexcontracten is het percentage voltijders en (grote en kleine) deeltijders vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen;
- bij de reguliere contracten vrouwen vaker dan mannen een functie van laag niveau hebben. Bij de flexcontracten hebben mannen vaker dan vrouwen een functie van laag niveau;
- bij zowel regulier contract als flexcontract het opleidingsniveau van mannen en vrouwen vrijwel aan elkaar gelijk is.

Tabel 2.4.c Verdeling van werknemers met verschillende contracten per geslacht naar diverse variabelen, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Regulier, onbepaalde tijd			Regulier, bepaalde tijd			Flex, onbepaalde tijd			Flex, bepaalde tijd		
	To-taal	Vrouwen	Mannen	To-taal	Vrouwen	Mannen	To-taal	Vrouwen	Mannen	To-taal	Vrouwen	Mannen
Geslacht												
Vrouwen	42			51			66			61		
Mannen	58			49			34			39		
Etnische afkomst												
Allochtoon	5	5	5	9	8	11	6	6	8	10	8	14
Autochtoon	95	95	95	91	92	89	94	94	92	90	92	86
Arbeitsduur												
Voltijd	61	28	85	50	28	73	3	2	3	2	1	3
Grote deeltijd	32	59	12	34	50	18	44	46	39	31	32	29
Kleine deeltijd	7	13	3	16	22	9	54	52	58	68	67	68
Functioniveau ¹												
Laag (I en II)	15	19	11	25	27	22	47	45	50	57	52	63
Midden (III en IV)	67	69	66	65	64	67	52	53	49	43	47	36
Hoog (V t/m VIII)	17	12	22	10	9	11	2	2	1	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opleiding ²												
Laag (LO, AVO, LB)	39	37	41	45	41	50	55	55	53	48	47	50
Midden (M(B)O)	32	34	30	25	27	22	20	21	18	23	22	23
Hoog (HBO, WO)	16	14	18	15	14	16	4	3	5	3	3	4
Onbekend	13	16	11	15	17	13	21	20	25	26	28	23
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

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

2.3 Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren

2.3.1 Mannen en vrouwen

Van de in het onderzoek betrokken overheidssectoren is in oktober 2004 (na weging) 53% van de werknemers vrouw en 47% 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 brutouurloon. Ze werken vooral in het onderwijs en vervullen relatief minder vaak functies in de hoogste niveaus.

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

Persoonskenmerken

- drie op de tien vrouwen jonger is dan 35 jaar tegen ruim twee op de tien mannen. Ruim vier op de tien vrouwen is 45 jaar of ouder tegen ruim vijf op de tien mannen;
- vrouwen 4 keer zo vaak als mannen een deeltijdbaan hebben (69% van de vrouwen en 18% van de mannen heeft een deeltijdbaan);
- 10% van de vrouwen een brutouurloon heeft van maximaal 150% WML tegen 5% van de mannen. Mannen hebben in vergelijking tot vrouwen meer dan drie keer zo vaak een brutouurloon dat groter is dan 300% WML (respectievelijk 26% en 8%);
- vrouwen een lager bruto-jaarloon hebben dan mannen. Bijna zes op de tien vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen tegen twee op de tien mannen;

Functiekenmerken

- mannen vaker een laag niveau van functie (de laagste twee LTD-functieniveaus) hebben dan vrouwen (5% van de mannen tegen 2% van de vrouwen). 10% van de vrouwen en 25% van de mannen heeft een functie behorende tot de drie hoogste LTD-functieniveaus (met name leidinggevende functies);

Overige (bedrijfs)kenmerken

- vrouwen vaker werkzaam zijn in de sector onderwijs (ruim acht op de tien vrouwen en ruim 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;
- nagenoeg alle mannen (97%) en vrouwen (100%) een extra uitkering hebben boven op het periodieke loon.

*Leeftijdscategorieën*¹⁷

Tabel 2.5 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van mannen en vrouwen bij de overheid naar arbeidsduur en functieniveau zien¹⁸. Uit de tabel blijkt dat:

- in iedere leeftijdscategorie vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Voor vrouwen jonger dan 45 jaar neemt het aandeel dat voltijd werkt af met de leeftijd. Vanaf 45 jaar gaan vrouwen weer iets 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. Tot 35 jaar werken bij de overheid vrouwen relatief vaker dan mannen in functies van hoog niveau. In de leeftijdscategorieën 35 tot 45 jaar en 45 jaar en ouder werken mannen en vrouwen even vaak in functies van hoog niveau.

Tabel 2.5 Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen, in % (Overheidssectoren 2004)

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Arbeitsduur								
Voltijd	54	46	21	27	94	83	81	80
Deeltijd ≥ 12 uur	38	50	71	65	4	15	17	16
Deeltijd < 12 uur	8	5	8	8	2	2	2	3
Functieniveau ¹								
Laag (I en II)	12	1	1	2	51	7	1	1
Midden (III en IV)	17	11	10	6	37	37	20	10
Hoog (V t/m VIII)	45	73	67	72	8	48	66	72
Onbekend	26	15	22	20	4	9	13	17
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

2.3.2 *Voltijders en deeltijders*

Bij de overheid heeft in oktober 2004 55% van de werknemers een voltijd baan en 45% een deeltijd baan. Van de werknemers met een deeltijd baan heeft 89% een baan van 12 uur per week of meer.

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

¹⁸ De totale verdelingen naar kenmerken over de leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.1.O.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (overheidssectoren)

Evenals in het bedrijfsleven zijn deeltijders bij de overheid vaker vrouw. Ten opzichte van de voltijders zijn deeltijders relatief vaak ouder dan 35 jaar en hebben ze vaker een brutouurloon tot 130% van het WML. Voorts werken deeltijders relatief minder vaak in functies van hoog niveau.

De deeltijders bij de overheid werken vooral in de sector onderwijs en slechts sporadisch in de sector defensie. Deeltijders hebben ten opzichte van voltijders even vaak een extra uitkering bovenop het standaard functieloon.

Uit de verdeling van voltijders en deeltijders naar achtergrondkenmerken¹⁹ blijkt dat:

Persoonskenmerken

- 30% van de voltijders jonger is dan 35 jaar tegen respectievelijk 23% en 19% van de grote en kleine deeltijders. Voorts blijkt dat er relatief veel grote deeltijders zitten in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar en relatief veel kleine deeltijders in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar en vanaf 55 jaar en ouder;
- voltijders relatief vaak mannen zijn en deeltijders relatief vaak vrouwen. Bijna één op de drie voltijdbanen bij de overheid worden bezet door vrouwen. Van de grote deeltijdbanen wordt ruim acht op de tien door vrouwen bezet en van de kleine deeltijdbanen ruim zeven op de tien;
- 2% van de voltijders een brutouurloon heeft van maximaal 130% WML tegen 5% van de grote deeltijders en 18% van de kleine deeltijders. Voltijders hebben juist vaker een brutouurloon van meer dan 300% WML dan deeltijders (21% van de voltijders, 11% van de grote deeltijders en 12% van de kleine deeltijders);

Functiekenmerken

- deeltijders relatief minder vaak een baan van hoog niveau (LTD-functieniveaus VI t/m VIII) hebben dan voltijders (20% van de voltijders tegen 13% van de grote en 12% van de kleine deeltijders). Voltijders hebben minder vaak dan deeltijders een functie op LTD-functieniveau V (44% van de voltijders tegen 58% van de grote en 48% van de kleine deeltijders). Het gaat voornamelijk 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. Het onderwijs heeft het laagste percentage voltijders en de defensie heeft vrijwel alleen voltijders;
- deeltijders ten opzichte van voltijders even vaak een extra uitkering bovenop het periodieke loon hebben.

¹⁹ De totale verdeling naar de achtergrondkenmerken staat in tabel III.2.O.

*Leeftijdscategorieën*²⁰

Uit tabel 2.6.a blijkt dat:

- in iedere leeftijdscategorie voltijdbanen vaker worden bezet door mannen dan door vrouwen en dat deeltijdbanen juist vaker worden bezet door vrouwen. In de leeftijds-klasse 23-35 jaar is de verhouding man/vrouw bij de voltijdbanen het minst scheef van alle leeftijdscategorieën;
- tot 23 jaar de voltijders meestal functies van laag niveau hebben, terwijl deeltijders van die leeftijd meestal een functie van hoog niveau hebben. Voor de voltijders neemt het aandeel in hogere functies toe met de leeftijd.

Tabel 2.6.a Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar geslacht en functieniveau, in % (Overheidssectoren 2004)

	Voltijders				Grote deeltijders				Kleine deeltijders			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht												
Vrouwen	27	48	25	23	86	84	85	78	68	80	83	69
Mannen	73	52	75	77	14	16	15	22	32	20	17	31
Functieniveau ¹												
Laag (I en II)	45	5	1	1	2	1	1	2	0	2	3	5
Midden (III en IV)	36	30	22	11	5	8	8	5	1	1	2	1
Hoog (V t/m VIII)	14	58	64	73	54	72	70	73	45	65	57	60
Onbekend	5	8	13	15	39	20	21	21	53	32	38	35
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

In tabel 2.6.b is de verdeling van voltijders en deeltijders per geslacht naar functieniveau weergegeven. Uit tabel 2.6.b blijkt dat voltijds werkende vrouwen bij de overheid vaker een hoog functieniveau hebben dan mannen. Bij kleine deeltijders hebben juist de mannen vaker een hoog functieniveau dan vrouwen. Bij grote deeltijders is dit in evenwicht.

Tabel 2.6.b Verdeling van voltijders en deeltijders per geslacht naar functieniveau, in % (Overheidssectoren 2004)

Functieniveau ¹	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Laag (I en II)	4	2	5	1	2	1	4	5	1
Midden (III en IV)	19	14	21	6	6	5	1	1	1
Hoog (V t/m VIII)	64	72	61	71	71	72	59	55	72
Onbekend	12	12	12	21	21	22	36	39	26
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II.

²⁰ De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaan hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

3 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS

3.1 Inleiding

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

Op basis van de bruto-uurlonen²¹ wordt het beloningsverschil tussen werknemers berekend. Dit beloningsverschil dat uitgedrukt wordt in een percentage, wordt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* genoemd. Dit *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen wordt als volgt berekend (mannen en vrouwen zijn hier als voorbeeld genomen; dezelfde formule is eveneens toegepast voor voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen alsmede voor verschillende soorten arbeidscontracten):

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

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

Dit hoofdstuk is als volgt ingedeeld. In paragraaf 3.2 wordt gekeken naar de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders, autochtonen en allochtonen en werknemers met verschillende soorten arbeidscontracten in het bedrijfsleven. In paragraaf 3.3 wordt stilgestaan bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen alsmede voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Vervolgens worden in paragraaf 3.4 de gecorrigeerde beloningsverschillen zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren behandeld. In paragraaf 3.5 komt de decompositieanalyse aan bod. Hiermee worden de verschillen tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen voor zover mogelijk toegeschreven aan de verschillende achtergrondvariabelen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 3.6, waarin ingegaan wordt op de vergelijking van de beloningsverschillen in 2004 met 2002.

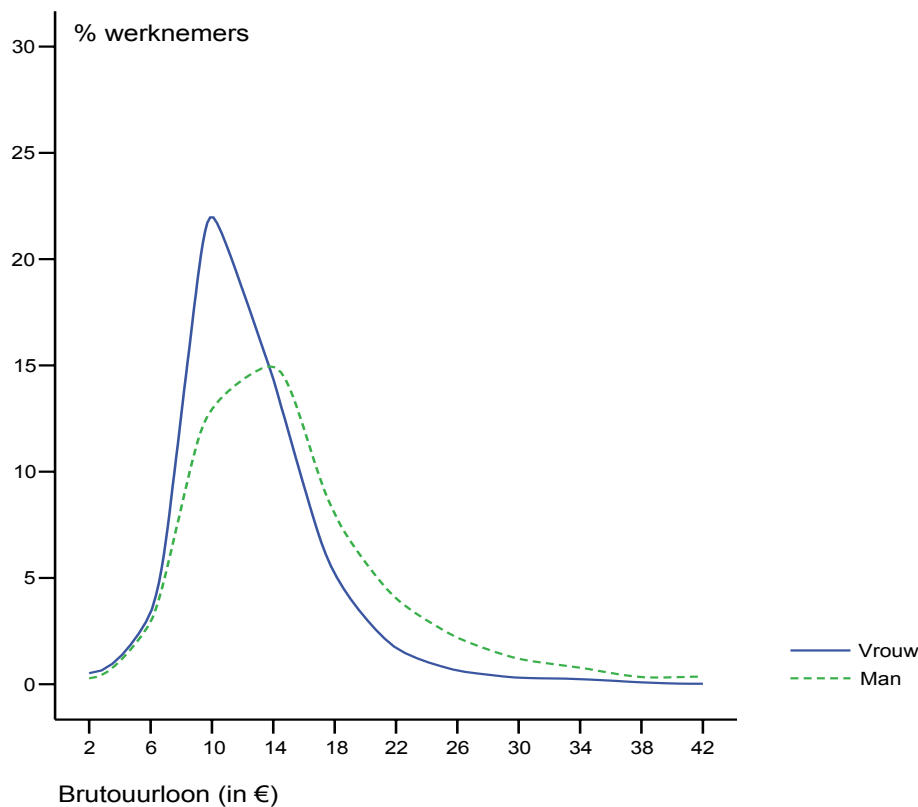
²¹ Het gemiddelde brutourloon is berekend als het gemiddelde van de bruto-uurlonen van de werknemers. Het bruto uurloon van een werknemer is berekend door het maandsalaris te delen door het aantal gewerkte uren. Voor de looncomponenten die behoren bij het brutourloon zie bijlage I. 2.1.

3.2 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven

3.2.1 Mannen en vrouwen

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

Figuur 3.1 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen (in €) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven in 2004



In 2004 bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen in het bedrijfsleven ruim €15 tegenover ruim €12 voor vrouwen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen is 21%. Met andere woorden, vrouwen verdienen gemiddeld 79% van het brutouurloon van mannen.

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

De cijfers onderaan de tabel laten zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toeneemt met de leeftijd. Voor de leeftijdscategorie tot 35 jaar is er sprake van een kleine achterstand van vrouwen op mannen: vrouwen verdienen gemiddeld 6% minder dan mannen van deze leeftijd. Dit verschil bedraagt 21% voor de vrouwen in de leeftijdscategorie 35-45 jaar en 27% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

Tabel 3.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Etnische afkomst					
Allochtoon	-3	-3	-10	-11	-9
Autochtoon	-5	-7	-22	-28	-22
Arbeidsduur					
Voltijd	1	-4	-14	-15	-17
Deeltijd >=12 uur	9	2	-8	-14	-2
Deeltijd <12 uur	-7	5	-13	-7	7
Opleiding					
Laag	-6	-9	-16	-20	-16
Midden	-2	-7	-18	-22	-20
Hoog	9	-11	-18	-28	-25
Onbekend	-10	1	-24	-23	-16
LTD-functieniveau					
Laag	-1	-3	-10	-12	-4
Midden	-9	-5	-12	-15	-13
Hoog	6	-8	-15	-22	-20
Onbekend	-2	8	-12	-13	-4
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-3	-7	-21	-27	-21
Regulier contract voor bepaalde tijd	-6	-3	-14	-18	-11
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-2	11	-10	-12	11
Flexcontract voor bepaalde tijd	0	7	-1	-3	7
Uitzendkracht	1	-1	-10	3	-2
Economische sector					
Landbouw en visserij	-32	-13	-18	-28	-20
Industrie	-13	-8	-17	-29	-21
Bouwnijverheid	-2	-7	-7	-22	-11
Reparatie consumentenartikelen en handel	-9	-11	-28	-32	-28
Horeca	-7	-6	-24	-20	-17
Vervoer, opslag en communicatie	0	-6	-19	-29	-21
Zakelijke dienstverlening	-3	-5	-31	-37	-26
Gezondheids- en welzijnszorg	0	-12	-17	-28	-23
Overige dienstverlening	-10	-15	-17	-30	-24
Totaal	-5	-6	-21	-27	-21

Aan de rechterkant van de tabel, bij de totalen over alle leeftijdsgroepen heen, is te zien dat voor de meeste achtergrondkenmerken ook per categorie geldt dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. Alleen de vrouwen met een kleine deeltijdbaan en de vrouwen met een flexcontract (vast of tijdelijk) verdienen gemiddeld meer dan mannen in deze categorie. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is bij de autochtonen (22%) groter dan bij de allochtonen (9%). Bij de hoogopgeleiden is dit verschil groter dan bij de laagopgeleiden (25% versus 16%). Naar functieniveau bekeken treedt hetzelfde verschil op. Bij functies van hoog niveau is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen groter dan bij functies van laag niveau (20% versus 4%). Wordt tenslotte gekeken naar de economische sectoren, dan kan gesteld worden dat het grootste beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zich voordoet in de reparatie consumentenartikelen en handel: daar verdienen vrouwen gemiddeld

28% minder dan mannen. In de bouw zijn de beloningsverschillen met gemiddeld 11% het kleinst.

De stijgende beloningsachterstand van vrouwen (of, in sommige gevallen, een dalende beloningsvoorsprong van vrouwen of een omslag naar een achterstand) naarmate de leeftijd toeneemt, is binnen vrijwel alle achtergrondkenmerken terug te zien. Bij de vrouwen van 35 tot 45 jaar is bij geen enkele in de tabel opgenomen opsplitsing naar achtergrondkenmerk een beloningsvoorsprong te zien. Bij de vrouwen van 45 jaar en ouder is dit alleen het geval bij de uitzendkrachten. Bij de leeftijdsklassen tot 23 jaar en 23-35 jaar (waar de gemiddelde beloningsachterstand van vrouwen gemiddeld 5% respectievelijk 6% is) komt het bij verschillende achtergrondkenmerken voor dat vrouwen in een bepaalde categorie meer verdienen dan mannen. Zowel bij de voltijders als bij grote deeltijders verdienen vrouwen tot 23 jaar bijvoorbeeld meer dan mannen. Bij de vaste en tijdelijke flexcontracten verdienen vrouwen in de leeftijdscategorie 23-35 jaar ook meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.

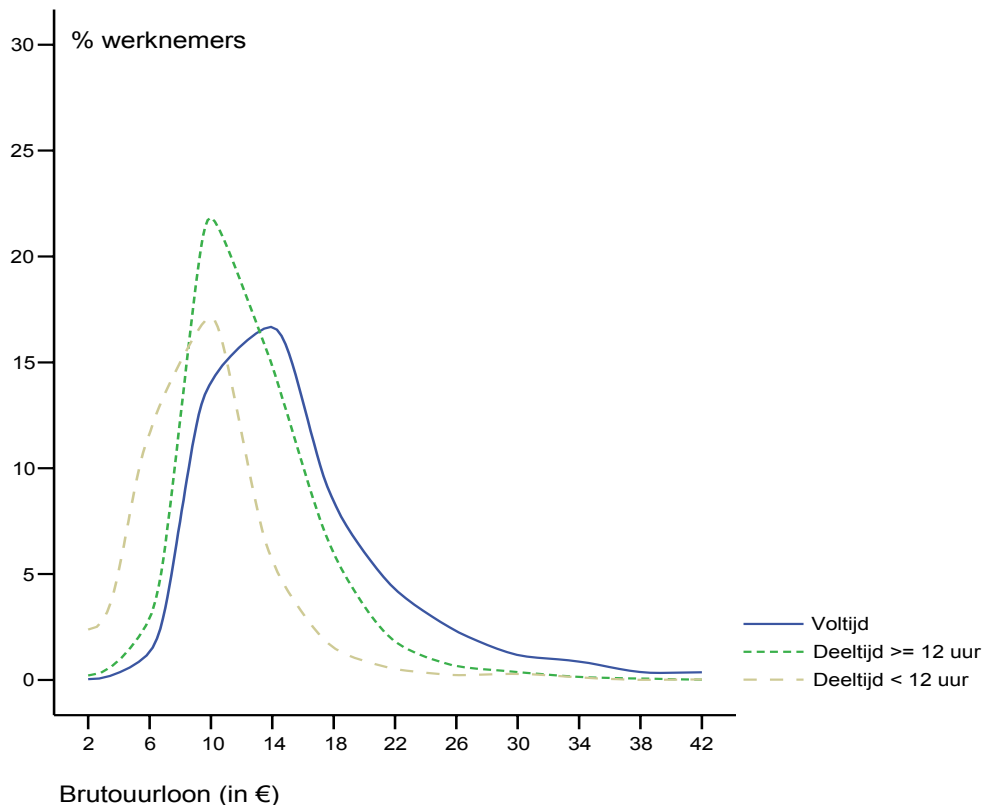
Bij vrouwen vanaf 45 jaar en ouder is de beloningsachterstand van vrouwen groter bij de hoogopgeleiden dan bij de laagopgeleiden. Hetzelfde geldt voor functieniveau. De vrouwen met een lage opleiding in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder verdienen bijvoorbeeld gemiddeld 20% minder dan mannen, terwijl vrouwen van deze leeftijd met een hoge opleiding 28% minder verdienen.

In de tabel is te zien dat het totale beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (21%) meestal groter is dan de beloningsverschillen in de verschillende categorieën. Bij de beloningsverschillen naar functieniveau is bijvoorbeeld te zien dat de beloningsverschillen bij de verschillende categorieën (variërend van 4% tot 20%) kleiner zijn dan het totaal (21%). Binnen de functieniveaus zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dus kleiner dan in het totaal. Met andere woorden, wanneer gecorrigeerd wordt voor (een deel van de) verschillen in functieniveau, dalen de beloningsverschillen. Dit is conform verwachting, want uit hoofdstuk 2 is al gebleken dat mannen vaker dan vrouwen een hoog functieniveau hebben. Een hoog functieniveau gaat gepaard met een hoog salaris. Dit effect zit wel in het totale beloningsverschil, maar in veel mindere mate in de beloningsverschillen per functieniveau. In het totaal van 21% zitten dus ook de beloningsverschillen tussen mannen met een hoge functie en vrouwen met een lage functie, terwijl deze niet worden meegenomen in de beloningsverschillen per functieniveau.

3.2.2 Voltijders en deeltijders

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

Figuur 3.2 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van voltijders en (grote en kleine) deeltijders in het bedrijfsleven in 2004



Het gemiddelde brutouurloon voor voltijders in 2004 bedraagt ruim €16, tegenover ongeveer €13 voor grote deeltijders en ruim €9 voor kleine deeltijders. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is 21% en tussen kleine deeltijders en voltijders is 43%.

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

Uit tabel 3.2.a valt af te lezen dat de beloningsachterstand van grote deeltijders op voltijders voor volwassenen toeneemt met de leeftijd (van 10% voor werknemers van 23 tot 35 jaar naar 28% voor werknemers van 45 jaar en ouder. Voor de jongeren tot 23 jaar is het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders 16% ten nadele van grote deeltijders.

Het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is voor mannen groter dan voor vrouwen (23% versus 9%) en voor autochtonen groter dan voor allochtonen (22% versus 18%). Naar opleiding en functieniveau bekeken zijn de verschillen tussen de categorieën beperkt, behalve voor de categorieën onbekend (hier zijn de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders relatief groot met ongeveer 29%). Naar sector bezien is het beloningsverschil het grootst bij de reparatie consumentenartikelen en handel (31%) en het kleinst in de gezondheids- en welzijnszorg (12%).

Wanneer het beloningsverschil opgesplitst wordt naar achtergrondkenmerken en leeftijd dan blijkt dat nagenoeg voor alle groepen geldt dat grote deeltijders gemiddeld minder verdienen per uur dan voltijders. Alléén grote deeltijders met een hoge opleiding en grote deeltijders werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg verdienen gemiddeld meer per uur dan voltijders. Het beloningsverschil is bij mannen tot 45 jaar groter dan bij vrouwen tot 45 jaar. Zo verdienen vrouwen met een grote deeltijdbaan in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 7% minder dan vrouwen die in een voltijd baan werken. Voor mannen is dit verschil in dezelfde leeftijdscategorie bijna twee keer zo groot (12%). Vanaf 45 jaar en ouder zijn de beloningsverschillen voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk.

Tabel 3.2.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-14	-7	-9	-20	-9
Man	-20	-12	-16	-21	-23
Etniciteit					
Allochtoon	-25	-12	-19	-13	-18
Autochtoon	-16	-10	-20	-28	-22
Opleiding					
Laag	-16	-9	-14	-20	-16
Midden	-9	-6	-17	-24	-17
Hoog	-15	-8	-18	-23	-19
Onbekend	-24	-22	-25	-29	-28
LTD-functieniveau					
Laag	-15	-9	-9	-11	-11
Midden	-11	-5	-11	-16	-11
Hoog	14	-5	-15	-18	-16
Onbekend	-22	-21	-12	-25	-29
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-10	-8	-18	-26	-19
Regulier contract voor bepaalde tijd	-8	-7	-17	-23	-14
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-21	-15	-18	-33	-25
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	-17	-15	-12	-10	-21
Economische sector					
Landbouw en visserij	-29	-15	-13	-20	-21
Industrie	-15	-9	-20	-30	-22
Bouwnijverheid	-35	-5	-15	-18	-14
Reparatie consumentenartikelen en handel	-17	-18	-28	-38	-31
Horeca	-17	-17	-27	-26	-29
Vervoer, opslag en communicatie	-16	-16	-14	-30	-22
Zakelijke dienstverlening	-13	-12	-29	-38	-29
Gezondheids- en welzijnszorg	2	-4	-11	-22	-12
Overige dienstverlening	-5	-7	-11	-21	-17
Totaal	-16	-10	-19	-28	-21

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

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

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

Tabel 3.2.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-27	-15	-26	-30	-32
Man	-20	-22	-28	-36	-47
Etniciteit					
Allochtoon	-20	-24	-31	-18	-31
Autochtoon	-24	-17	-34	-39	-43
Opleiding					
Laag	-22	-8	-18	-27	-30
Midden	-30	-16	-23	-27	-39
Hoog	-17	-7	-41	-36	-38
Onbekend	-25	-24	-37	-38	-44
LTD-functieniveau					
Laag	-18	-5	-9	-13	-23
Midden	-23	-8	-18	-24	-29
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-5	-25	-23	-26	-30
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-18	-12	-33	-37	-35
Regulier contract voor bepaalde tijd	-14	-16	-24	-27	-33
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-28	-16	-29	-33	-37
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	-1	-19	-19	-6	-20
Economische sector					
Landbouw en visserij	-36	-16	-28	-33	-40
Industrie	-36	-27	-34	-38	-47
Bouwnijverheid	-31	25	-8	-29	-23
Reparatie consumentenartikelen en handel	-25	-19	-39	-41	-52
Horeca	-23	-9	-27	-31	-38
Vervoer, opslag en communicatie	-12	-30	-35	-41	-41
Zakelijke dienstverlening	-9	-27	-48	-51	-46
Gezondheids- en welzijnszorg	-9	-1	-20	-29	-22
Overige dienstverlening	-1	-9	-26	-34	-33
Totaal	-24	-19	-34	-38	-43

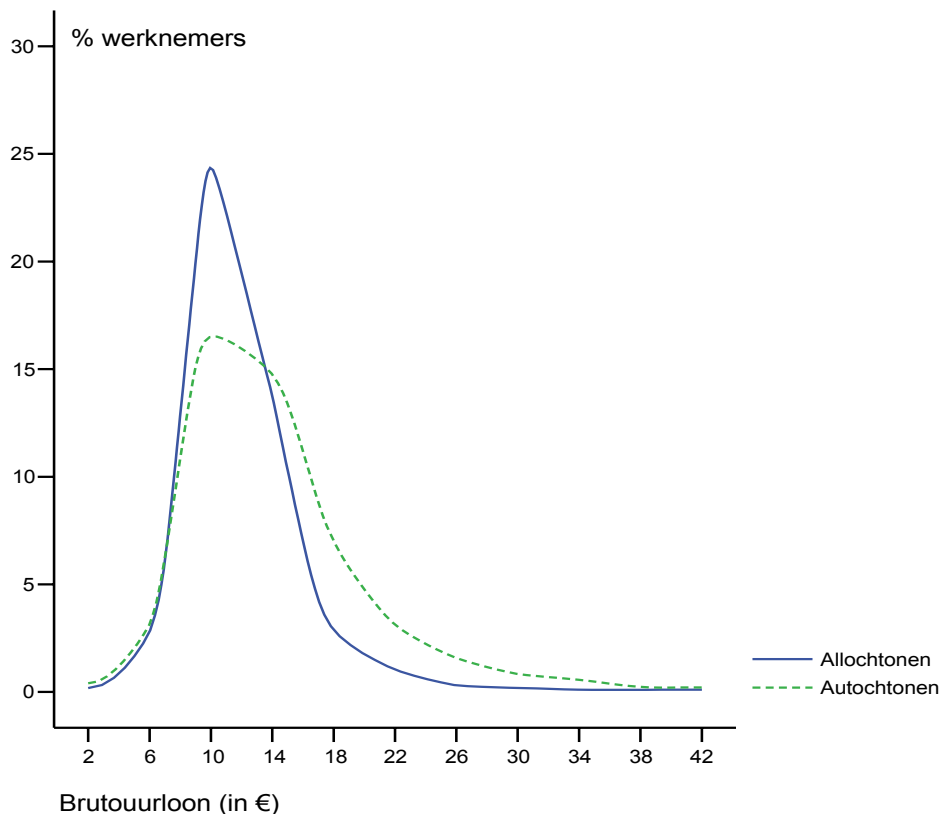
- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij is minder dan 50.

Uit een vergelijking van tabel 3.2.b met 3.2.a blijkt dat het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders in alle leeftijdscategorieën veel groter is dan die tussen grote deeltijders en voltijders. Het varieert van 19% in de leeftijdscategorie 23-35 jaar tot 38% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder. Evenals bij de grote deeltijders is het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders voor mannen groter dan voor vrouwen. Dit geldt niet voor de mannen tot 23 jaar. Er zijn, naast het verschil in omvang, weinig andere verschillen met de beloningsverschillen van grote deeltijders.

3.2.3 Autochtonen en allochtonen

In figuur 3.3 is de verdeling van de bruto-uurlonen van autochtonen en allochtonen afgebeeld.

Figuur 3.3 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven in 2004



Uit figuur 3.3 is op te maken dat allochtonen lagere bruto-uurlonen ontvangen dan autochtonen, omdat de grafiek van de allochtonen links van de grafiek van de autochtonen ligt. In 2004 bedraagt het gemiddelde brutouurloon voor allochtonen ruim €11 tegen ruim €14 voor autochtonen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is 21%.

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

Tabel 3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Allochtonen t.o.v. autochtonen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	8	-13	-17	-15	-14
Man	6	-16	-28	-31	-26
Arbeidsduur					
Volgtijd	9	-12	-24	-30	-23
Deeltijd >=12 uur	-3	-14	-24	-15	-19
Deeltijd <12 uur	16	-18	-20	-6	-6
Opleiding					
Laag	13	-5	-9	-10	-7
Midden	-11	-11	-12	-13	-15
Hoog	-27	-15	-6	-25	-23
Onbekend	14	-15	-24	-25	-17
LTD-functieniveau					
Laag	16	-4	-7	-9	1
Midden	5	-7	-9	-8	-9
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-3	-8	-14	-18	-9
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	12	-12	-23	-27	-21
Regulier contract voor bepaalde tijd	10	-13	-25	-10	-11
Flexcontract voor onbepaalde tijd	4	-12	3	-5	-5
Flexcontract voor bepaalde tijd	3	-14	-20	-14	-1
Uitzendkracht	16	-5	-10	-5	2
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-	-	-
Industrie	41	-10	-14	-20	-15
Bouwnijverheid	-16	-8	-14	-12	-12
Reparatie consumentenartikelen en handel	18	-8	-19	-16	-15
Horeca	2	-13	-23	-16	-4
Vervoer, opslag en communicatie	6	-7	-20	-36	-18
Zakelijke dienstverlening	-7	-17	-38	-35	-31
Gezondheids- en welzijnszorg	17	-17	-11	-19	-15
Overige dienstverlening	3	-9	-20	-20	-19
Totaal	7	-14	-23	-25	-21

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

Op de onderste rij van tabel 3.3 is te zien dat naarmate de leeftijd van allochtonen toeneemt, ook de beloningsachterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen toeneemt. De beloningsvoorsprong van 7% voor allochtonen in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, loopt naar een beloningsachterstand van 25% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

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

beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen. Naar functieniveau bezien is er sprake van een omslag van beloningsvoorsprong naar achterstand tussen allochtonen en autochtonen.

De beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn voor werknemers met een vast regulier contract groter dan voor werknemers met een tijdelijk regulier contract. Hetzelfde geldt voor werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract. In de zakelijke dienstverlening is het beloningsverschil het grootst en in de horeca het kleinst.

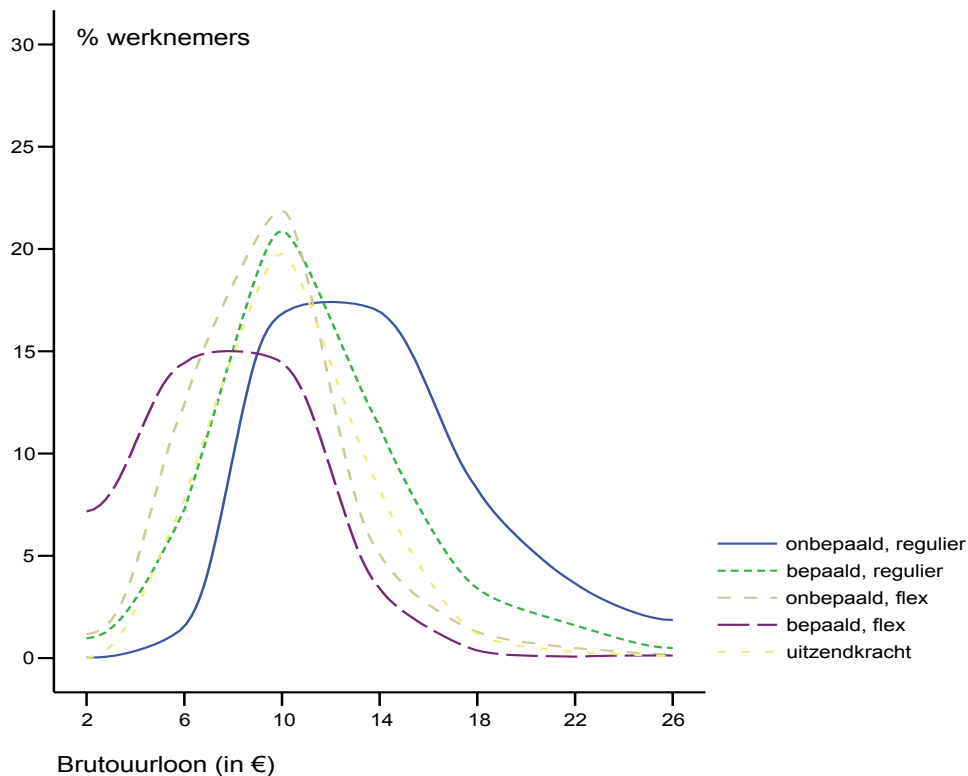
Wanneer naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd wordt gekeken blijkt dat de stijging van het beloningsverschil met de leeftijd bij mannen wel geldt maar bij vrouwen nauwelijks. Bij de vrouwelijke werknemers is de beloningsachterstand van allochtonen op autochtonen bij de werknemers vanaf 23 jaar vrijwel constant. De beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn ook per leeftijdscategorie voor de vrouwelijke werknemers kleiner dan voor de mannelijke. Bij de werknemers tot 23 jaar geldt dat zowel bij vrouwen als bij mannen sprake is van een beloningsvoorsprong van allochtonen.

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

3.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

In figuur 3.4 op de volgende pagina is de verdeling van de bruto-uurlonen van de verschillende contractvormen weergegeven. Uit figuur 3.4 kan worden afgeleid dat de bruto-uurlonen van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd het hoogst zijn, gevolgd door de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd, de werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd en tot slot de werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd. Het gemiddelde brutouurloon van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is ruim €15. Werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld ruim €11. Voor werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract zijn de gemiddelde uurlonen respectievelijk €9 en ruim €7.

Figuur 3.4 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen per type arbeidscontract in het bedrijfsleven in 2004



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

Uit de tabel blijkt dat er een beloningsachterstand is voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd, dat (voor het totaal gezien) stijgt met de leeftijd. De totale gemiddelde beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract is 26%. Voor de werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar is de beloningsachterstand met gemiddeld 10% het kleinst. Dit loopt op tot 19% voor de werknemers van 45 jaar en ouder.

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

Tabel 3.4.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Bepaalde tijd t.o.v. onbepaalde tijd (reguliere contracten)				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-16	-9	-9	-11	-20
Man	-13	-12	-16	-21	-28
Etniciteit					
Allochtoon	-16	-11	-16	-1	-17
Autochtoon	-15	-10	-14	-19	-26
Arbeidsduur					
Voltijd	-16	-11	-13	-16	-25
Deeltijd >=12 uur	-14	-9	-12	-13	-20
Deeltijd <12 uur	-12	-15	-2	-3	-22
Opleiding					
Laag	-17	-9	-10	-9	-21
Midden	-10	-11	-16	-18	-25
Hoog	0	-14	-18	-22	-28
Onbekend	-20	-13	-13	-16	-28
LTD-functieniveau					
Laag	-16	-7	-9	-6	-19
Midden	-13	-10	-9	-11	-20
Hoog	-8	-8	-13	-13	-19
Onbekend	-	-	-	-	-
Economische sector					
Landbouw en visserij	-10	-16	-17	-22	-28
Industrie	-16	-13	-15	-20	-25
Bouwnijverheid	-25	-4	1	-4	-17
Reparatie consumentenartikelen en handel	-26	-8	-14	-22	-34
Horeca	-11	-8	-16	-20	-27
Vervoer, opslag en communicatie	4	-5	-14	-30	-21
Zakelijke dienstverlening	-2	-16	-25	-27	-28
Gezondheids- en welzijnszorg	-4	-3	-5	-12	-12
Overige dienstverlening	-9	-19	-10	-8	-30
Totaal	-15	-10	-15	-19	-26

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

Bijna in alle categorieën verdienen werknemers met een tijdelijk contract gemiddeld een lager uurloon dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Alleen de jonge werknemers tot 23 jaar in de sector vervoer, opslag en communicatie en de werknemers van 35-45 jaar in de bouw hebben een hoger uurloon. De jonge werknemers tot 23 jaar met een opleiding van hoog niveau hebben een even hoog uurloon.

De stijging met de leeftijd van de beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract geldt niet of in mindere mate voor bepaalde categorieën, waaronder de functies van laag niveau en voor de kleine deeltijdbanen.

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

Tabel 3.4.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een vast flexcontract en werknemers met tijdelijk flexcontract per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijds-categorieën, in % (Bedrijfsleven 2004)

	Tijdelijk flex tov vast flex				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-11	-11	-9	2	-21
Man	-13	-7	-18	-7	-18
Etniciteit					
Allochtoon	-12	-9	-28	-9	-17
Autochtoon	-12	-8	-7	1	-20
Arbeidsduur					
Voltijd	-	-	-	-	-
Deeltijd >=12 uur	-12	-11	-17	-5	-21
Deeltijd <12 uur	-11	-7	1	4	-16
Opleiding					
Laag	-17	-6	-11	5	-22
Midden	-3	-15	-5	-1	-20
Hoog	37	-19	-14	-47	-22
Onbekend	-11	-3	2	-2	-14
LTD-functieniveau					
Laag	-15	-6	-3	9	-16
Midden	-7	-7	-10	-1	-17
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-	-
Economische sector					
Landbouw en visserij	-4	9	17	19	-13
Industrie	9	-9	-9	21	-11
Bouwnijverheid	-	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-21	-8	-10	0	-27
Horeca	-6	-4	-11	-9	-15
Vervoer, opslag en communicatie	-23	-19	-16	0	-14
Zakelijke dienstverlening	10	-1	3	-6	-9
Gezondheids- en welzijnszorg	-2	-7	-9	12	-6
Overige dienstverlening	-26	-20	-16	-21	-31
Totaal	-12	-9	-10	0	-20

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

Uit de tabel blijkt dat het totale ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een tijdelijk flexcontract en werknemers met een vast flexcontract 20% is. Voor de

werknemers van 45 jaar en ouder is er over het geheel genomen geen sprake van een ongecorrigeerd beloningsverschil (0% in de tabel).

Uit de laatste kolom van de tabel blijkt dat er in alle categorieën van de achtergrondkenmerken sprake is van een beloningsachterstand voor werknemers met een tijdelijk flexcontract ten opzichte van werknemers met een vast flexcontract. Voor mannen en vrouwen en voor allochtonen en autochtonen is het beloningsverschil ongeveer gelijk. Ook is dit ongeveer gelijk voor werknemers met een lage opleiding en een opleidingsniveau van midden alsmede een laag functieniveau en een functieniveau van midden.

In de sectoren overige dienstverlening en reparatie consumentenartikelen en handel is de beloningsachterstand van tijdelijke flexwerkers ten opzichte van vaste flexwerkers met 31% respectievelijk 27% relatief groot. In de gezondheids- en welzijnszorg is de beloningsachterstand het kleinst.

Wordt gekeken naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd, dan blijkt dat de stijging van het beloningsverschil met de leeftijd hier nauwelijks geldt. In alle leeftijds-categorieën komt het voor dat in één of meerdere categorieën de werknemers met een tijdelijk flexcontract een beloningsvoorsprong hebben op de werknemers met een vast flexcontract. Om een aantal te noemen: de werknemers tot 23 jaar in de zakelijke dienstverlening en in de industrie, de werknemers tot 23 jaar met een hoge opleiding, de werknemers van 23 jaar en ouder in de landbouw en de werknemers van 35 jaar en ouder in kleine deeltijdbanen.

3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren

3.3.1 Mannen en vrouwen

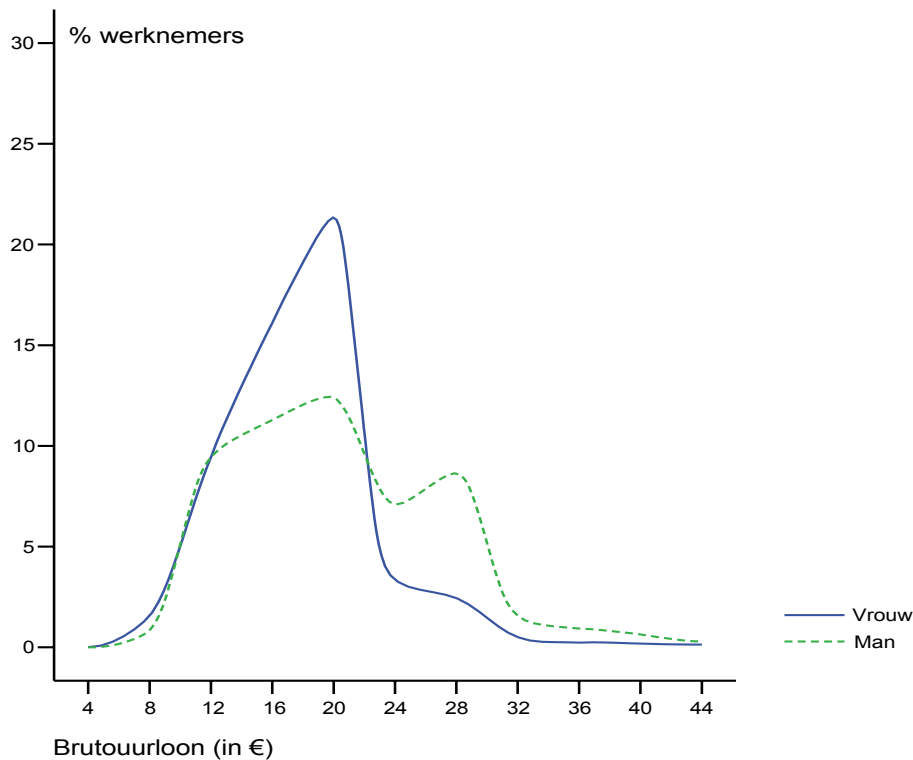
In figuur 3.5 wordt de verdeling van de bruto-uurlonen voor mannen en vrouwen in de overheidssectoren voor 2004 in beeld gebracht. De verdeling van de bruto-uurlonen van mannen heeft twee pieken, bij ongeveer €20 en €28. De verdeling van de bruto-uurlonen van vrouwen heeft één hoge piek, bij ongeveer €20. De beloningscurve van mannen ligt rechts van de beloningscurve van vrouwen, wat betekent dat vrouwen gemiddeld een lager brutouurloon hebben dan mannen.

Vrouwen in de overheidssectoren ontvangen in 2004 een gemiddeld brutouurloon van €17, terwijl mannen ongeveer €20 ontvangen. Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in de overheidssectoren komt hiermee op 14%.

In tabel 3.5 zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen (als percentage van het brutouurloon van mannen) per leeftijdscategorie weergegeven naar arbeidsduur, functieniveau en sector.

In de onderste rij van de tabel is te zien dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen, waarbij het verschil oploopt met de leeftijd. Over het totaal gezien verdienen vrouwen tot 23 jaar 1% minder per uur dan mannen, van 23-35 jaar 3% minder, van 35-45 jaar 11% minder en van 45 jaar en ouder 16% minder.

Figuur 3.5 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in de overheidssectoren in 2004



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

Wordt gekeken naar de overheidssectoren dan blijkt dat de omvang van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor de werknemers in de vier sectoren weinig verschilt.

Wanneer zowel naar leeftijd als naar andere achtergrondkenmerken worden opgesplitst, dan blijkt dat de stijging van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met de leeftijd (voor werknemers vanaf 23 jaar en ouder) ook geldt bij opsplitsing naar arbeidsduur en sector, maar niet of in mindere mate bij opsplitsing naar functieniveau. De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor werknemers met een lage of middelhoge functie nemen niet toe met de leeftijd.

Voor de werknemers tot 23 jaar geldt dat de vrouwen in een aantal categorieën evenveel dan wel meer verdienen dan de mannelijke leeftijdsgenoten. Zo zijn er geen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor de voltijders en de grote deeltijders. De vrouwen met kleine deeltijdbanen hebben een beloningsvoorsprong van 10% op de mannen met kleine deeltijdbanen. Maar voor de vrouwen van 23 jaar en ouder geldt het omgekeerde: vrouwen hebben in alle categorieën een beloningsachterstand op mannen (behalve in de leeftijdscategorie 23-35 jaar bij de rechterlijke macht).

Tabel 3.5 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2004)

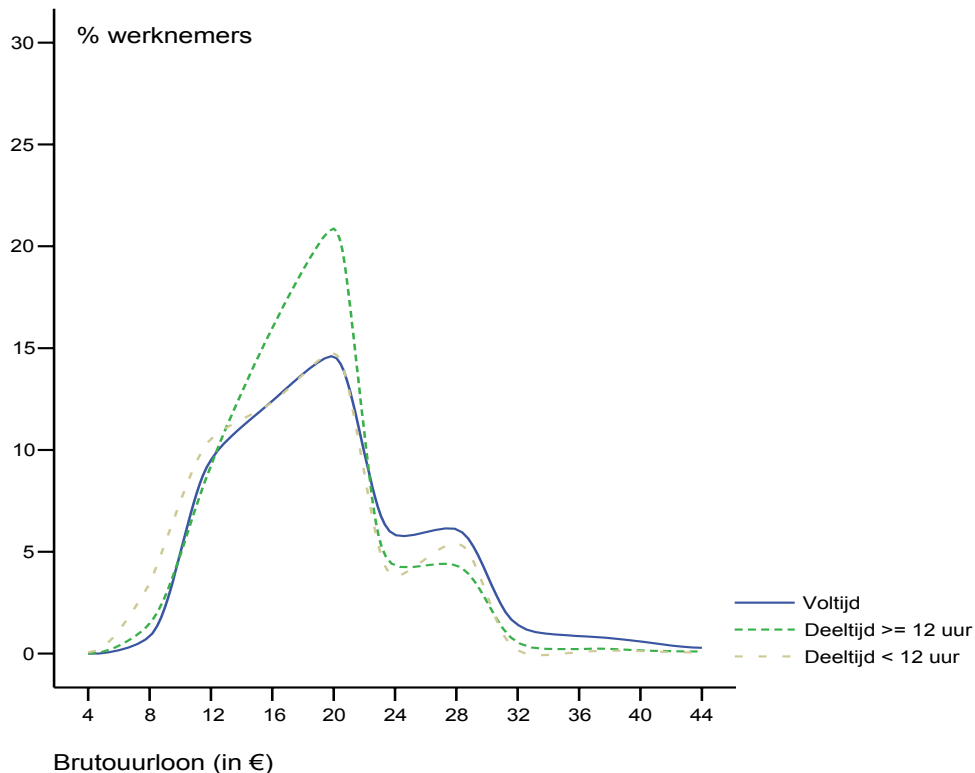
	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Arbeidsduur					
Voltijd	0	-3	-7	-10	-13
Deeltijd =12 uur	0	-2	-9	-15	-13
Deeltijd <12 uur	10	-8	-24	-27	-25
LTD-functieniveau					
Laag	-2	-11	-14	-11	-10
Midden	-3	-7	-9	-7	-6
Hoog	0	-8	-12	-15	-17
Onbekend	-8	-7	-12	-25	-23
Sector					
Rijk	-4	-2	-9	-19	-16
Onderwijs	2	-3	-10	-16	-17
Rechterlijke macht	0	2	-6	-5	-13
Defensie	0	-2	-16	-22	-13
wv burgerlijk personeel	22	-2	-13	-13	-11
Totaal	-1	-3	-11	-16	-14

3.3.2 Voltijders en deeltijders

In figuur 3.6 zijn de beloningscurves van voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders opgenomen. Uit figuur 3.6 kan worden afgelezen dat werknemers met een kleine deeltijd baan vaker een laag brutouurloon hebben en dat werknemers met een voltijd baan vaker een hoog brutouurloon hebben. De gezamenlijke pieken liggen bij ongeveer €22.

In 2004 verdienen voltijders bij de overheid gemiddeld een brutouurloon van ruim €19. Grote en kleine deeltijders verdienen respectievelijk ongeveer €18 en ongeveer €17 per uur. Hiermee bedraagt het beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders 8% en tussen voltijders en kleine deeltijders 14%.

Figuur 3.6 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van voltijders en deeltijders in de overheidssectoren in 2004



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

Onderaan tabel 3.6.a zien we dat er in totaal een beloningsverschil is van 8% ten nadele van de grote deeltijders. De beloningsachterstand van grote deeltijders ten opzichte van voltijders neemt toe met de leeftijd. Het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is tot 35 jaar 3% ten nadele van de grote deeltijders. Dit stijgt naar 9% in de leeftijdscategorie 35-45 jaar en naar 12% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

Rechts in de tabel is te zien dat de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders voor mannen en vrouwen gelijk zijn, beiden 1%. De beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders is voor werknemers met een laag functieniveau 13%, voor werknemers met een hoog functieniveau 10% en voor werknemers met een middelbaar functieniveau 3%. Naar sector bezien is de beloningsachterstand van grote deeltijders het grootst bij het onderwijs met 9% en het kleinst bij de rechterlijke macht met 3%. De beloningsachterstand zowel bij het rijk als bij de defensie is 8%.

Wanneer de beloningsverschillen zowel naar leeftijd als naar achtergrondkenmerken worden bekeken, dan blijkt dat tussen mannen en vrouwen weinig verschillen bestaan, behalve bij de werknemers van 45 jaar en ouder. Vrouwen van 45 jaar en ouder met een grote deeltijdbaan verdienen gemiddeld 8% minder dan vrouwen met een voltijdbaan, terwijl voor mannen dit beloningsverschil 3% is. De eerder geconstateerde stijging van het beloningsverschil met de

leeftijd doet zich, wanneer onderscheid wordt gemaakt naar geslacht, alleen voor vrouwen voor en nauwelijks voor mannen.

Ook wanneer onderscheid wordt gemaakt naar functieniveau en leeftijd is het verband tussen de leeftijd en de beloningsverschillen niet of nauwelijks in overeenstemming met de totale trend. Voor de werknemers van 23 jaar en ouder is bij het rijk, het onderwijs, de rechterlijke macht en de defensie wel sprake van een stijging van de beloningsverschillen met de leeftijd. Bij defensie zijn de beloningsverschillen per leeftijdscategorie het grootst.

Voor de werknemers tot 35 jaar geldt dat de grote deeltijders in een aantal categorieën een beloningsvoorsprong hebben op de voltijders. De grote deeltijders tot 23 jaar bijvoorbeeld verdienen in hoge functies iets meer dan de voltijders tot 23 jaar in hoge functies.

Tabel 3.6.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2004)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-3	-2	-5	-8	-1
Man	-3	-2	-3	-3	-1
LTD-functieniveau					
Laag	-20	-13	-15	-12	-13
Midden	-9	-3	-7	-7	-3
Hoog	2	-5	-10	-11	-10
Onbekend	-6	-5	-10	-22	-19
Sector					
Rijk	-4	-1	-5	-15	-8
Onderwijs	-5	-1	-6	-11	-9
Rechterlijke macht	0	21	-1	-8	-3
Defensie	-6	-4	-15	-20	-8
wv burgerlijk personeel	9	-6	-13	-10	-10
Totaal	-3	-3	-9	-12	-8

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

Als het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders wordt vergeleken met die van grote deeltijders en voltijders, dan valt op dat het totale beloningsverschil voor kleine deeltijders (14%) groter is dan het beloningsverschil voor grote deeltijders (8%). De bij de grote deeltijders geconstateerde stijging van het beloningsverschil met de leeftijd, doet zich over het totaal bij de kleine deeltijders nauwelijks voor. Wel is de beloningsachterstand van de kleine deeltijders op de voltijders bij de hoogste twee leeftijdscategorieën (beiden 18%) groter dan bij de laagste twee leeftijdscategorieën (9% en 6%).

Wordt gekeken naar de rechterkolom van de tabel, dan blijkt dat bij mannen een beloningsvoorsprong is van kleine deeltijders van 2% en bij vrouwen juist een beloningsachterstand van kleine deeltijders van 12%. De beloningsverschillen voor werknemers met een laag en hoog functieniveau zijn relatief groter dan de beloningsverschillen voor werknemers met een functieniveau van midden. Dit kwam ook naar voren bij de grote deeltijders. Naar sector bezien blijkt dat bij het rijk de kleine deeltijders een beloningsvoorsprong van 4% hebben op de voltijders. In het onderwijs is sprake van het tegenovergestelde: de kleine deeltijders hebben ten opzichte van de voltijders een beloningsachterstand van 15%.

De beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders naar leeftijd voor vrouwen wijken af van die voor mannen. Voor vrouwen neemt het beloningsverschil toe met de leeftijd, terwijl dit voor mannen vanaf 23 jaar vrij klein en stabiel is. Naar sector en leeftijd bezien blijkt dat het beloningsverschil voor de werknemers in het onderwijs vanaf 23 jaar met de leeftijd toeneemt. Dit geldt niet voor de werknemers bij het rijk. Voor de grote deeltijders (in vorige tabel) was er wel sprake van een stijging van de beloningsverschillen met de leeftijd toe in alle vier overheidssectoren.

Tenslotte blijkt uit de tabel dat de kleine deeltijders tot 23 jaar en 45 jaar en ouder, die werkzaam zijn bij het rijk een beloningsvoorsprong hebben op de voltijders.

Tabel 3.6.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren 2004)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-7	-7	-18	-20	-12
Man	-15	-1	0	-1	2
LTD-functieniveau					
Laag	27	-20	-18	-14	-15
Midden	-11	1	-10	-7	-4
Hoog	0	-4	-13	-10	-9
Onbekend	-4	-11	-22	-28	-26
Sector					
Rijk	4	-13	-14	7	4
Onderwijs	-12	-3	-14	-18	-15
Rechterlijke macht	-	-	-	-	-
Defensie	-	-	-	-	-
wv burgerlijk personeel	-	-	-	-	-
Totaal	-9	-6	-18	-18	-14

- Het totaal aantal waarnemingen in deze rij 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 is een aantal van deze verschillen in achtergrondkenmerken beschreven. Door te corrigeren voor de genoemde verschillen, wordt een beloningsverschil verkregen dat een beter beeld geeft. Dit beloningsverschil wordt het *gecorrigeerde beloningsverschil* genoemd.

3.4.2 De techniek van de multipele regressieanalyse

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

De multipele regressieanalyse verklaart (de natuurlijke logaritme van) het brutouurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever²², opleiding, LTD-functieniveau, functiesoort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemers-type (m.b.t. cao), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is²³. Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressie-coëfficiënt, die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten²⁴. In bijlage I wordt verder ingegaan op de geschatte regressiemodellen. In bijlage III staan de resultaten van de verschillende geschatte regressie-vergelijkingen.

3.4.3 Gecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid

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

²² Een variabele die de volledige werkervaring van een werknemer weergeeft is niet beschikbaar.

²³ Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau, overheidssector en wel of geen overige looncomponenten.

²⁴ In de toegepaste multipele regressieanalyse wordt als afhankelijke variabele de natuurlijke logaritme van het uurloon gebruikt. Daardoor zijn de (exponenten van de) coëfficiënten te interpreteren als de procentuele verandering in het uurloon als de onafhankelijke variabele met één eenheid toeneemt.

In tabel 3.7 zijn enkele resultaten van de multipere regressieanalyses voor de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 2004 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 multiple regressieanalyses van bedrijfsleven en overheidssectoren ten behoeve van een vergelijking beperkt worden tot gemeenschappelijke variabelen²⁵.

Bedrijfsleven

Geslacht

Wanneer met behulp van multipere regressieanalyse gecorrigeerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen 7% minder verdienen dan hun mannelijke collega's (de referentiecategorie in het model).

Etnische afkomst

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor allochtonen bedraagt 5%, dus allochtonen verdienen na correctie voor de invloed van de overige variabelen 5% minder dan hun autochtone collega's.

Arbeidsduur

Werknemers die in grote deeltijdbanen werken, verdienen (na correctie voor de invloed van de overige variabelen) 4% minder dan werknemers die in voltijdbanen werken. Werknemers die in kleine deeltijdbanen werken, verdienen ten opzichte van werknemers die in voltijdbanen werken 2% minder.

Contractvorm

Werknemers die een regulier contract voor bepaalde tijd hebben, verdienen 6% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is 5%. Voor werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is het gecorrigeerde beloningsverschil ten opzichte van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd 8%. Wanneer het gecorrigeerde beloningsverschil wordt berekend voor de flexcontracten alleen, blijkt dat werknemers met een tijdelijk flexcontract 2% minder verdienen dan werknemers met een vast flexcontract (dit cijfer staat niet in de tabel).

Leeftijd

Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (de referentiecategorie). Gezien het wettelijke minimum jeugdloon is dit zoals verwacht. Voor de werknemers van 15 jaar is dit verschil, met 106%, het grootst. Dit verschil daalt tot 16% voor de werknemers van 22 jaar. Gezien het wettelijke minimum jeugdloon dat stijgt met de leeftijd is een stijging van het uurloon met de leeftijd ook te verwachten. Werknemers in alle andere leeftijdscategorieën verdienen juist meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Hoe hoger de leeftijd van werknemers, hoe meer ze verdienen ten opzichte van werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar.

²⁵ Deze gemeenschappelijke variabelen zijn als volgt: geslacht, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, extra looncomponenten en LTD-functionieniveaus.

Dienstjaren

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

Opleidingsniveau

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, stijgt eveneens het brutourloon van werknemers. Werknemers met een LBO-opleiding verdienen 2% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding. Werknemers met een MBO-opleiding verdienen 6%, met een HBO-opleiding 15% en met een WO-opleiding 26% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding.

Functieniveau

Eveneens voor het LTD-functieniveau geldt dat het brutourloon met het functieniveau toeneemt. Werknemers met een functie van niveau II verdienen 5% meer dan werknemers in het LTD-functieniveau I. Werknemers met functieniveau IV verdienen 31% meer dan werknemers met het laagste functieniveau. Dit getal wordt verkregen door de regressie-coëfficiënten van de dummies van niveau II tot en met IV bij elkaar op te tellen. Werknemers met functieniveau VI verdienen 75% meer dan werknemers met LTD-functieniveau I.

Economische sectoren

De sector bouw is als referentiecategorie gekozen in het regressiemodel. De regressie-coëfficiënten van de sectoren geven weer hoeveel % het brutourloon van werknemers in de betreffende sector afwijkt van het loon van werknemers in de bouw, wanneer gecorrigeerd wordt voor de invloed van de overige variabelen in het model. Alle dummies voor economische sectoren zijn negatief. Dit betekent dat voor alle sectoren geldt dat werknemers in die sector, na correctie voor de invloed van de andere variabelen in het model, minder verdienen dan werknemers in de bouw. Voor de sector Handel is dit beloningsverschil het grootst, namelijk 11%. Voor de gezondheidszorg is dit verschil met 1% het kleinst.

Grootteklasse

Werknemers in het middenbedrijf verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 5% meer dan werknemers in het kleinbedrijf (de referentiecategorie). Werknemers in het grootbedrijf verdienen 7% meer dan werknemers in het kleinbedrijf.

Type werknemer (met betrekking tot cao)

Werknemers die onder een ondernemings-cao vallen verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 11% meer dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen (de referentiecategorie). Werknemers die onder een Algemeen Verbindend Verklaring vallen, verdienen na correctie voor de invloed van overige variabelen 2% minder dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen. Werknemers die niet onder een cao vallen maar wel in een cao-bedrijf werken (de niet-cao'ers in een cao-bedrijf) verdienen 10% meer dan werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen. De niet-cao'ers in een niet-cao bedrijf verdienen daarentegen 2% minder dan de referentiecategorie. Directieleden verdienen in vergelijking met de werknemers onder een bedrijfstak-cao het meeste met 14%.

Regio

Werknemers die in het noorden van het land werken, verdienen 4% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen (de referentiecategorie in het model). Werknemers die in het zuiden van het land werken, verdienen 1% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen. De uitkomst (regressiecoëfficiënt) voor de werknemers die in het oosten werken, is niet significant.

Overheidssectoren

Geslacht

Wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen 4% minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

Arbeidsduur

Grote deeltijders verdienen, na correctie voor de invloed van overige variabelen, 1% minder dan voltijders. Kleine deeltijders verdienen 6% minder dan voltijders.

Leeftijd

Uit de resultaten blijkt dat de beloning toeneemt met de leeftijd. Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (de referentiecategorie). Hier speelt het wettelijk minimumjeugdloon een belangrijke rol. Voor de werknemers van 17 jaar is dit beloningsverschil met 98% het grootst. Het neemt af tot 12% voor de werknemers van 22 jaar. Werknemers in de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen 12% meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Werknemers van 55 jaar en ouder verdienen 19% meer.

Dienstjaren

Werknemers met één dienstjaar verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 1% meer dan werknemers die minder dan één jaar werkzaam zijn in het bedrijf. Het gecorrigeerde beloningsverschil stijgt met het aantal dienstjaren tot 6% in de categorie van 11 t/m 20 dienstjaren. Werknemers met 21 of meer dienstjaren verdienen 2% meer dan werknemers die minder dan één jaar werkzaam zijn.

Functieniveau

Werknemers met LTD-functieniveau II verdienen (na correctie voor de invloed van de andere variabelen, 13% meer dan werknemers met LTD-functieniveau I (de referentiecategorie). Voor de hogere functieniveau's stijgt dit verschil met het functieniveau tot 133% voor werknemers met functieniveau VII en VIII. Dit getal wordt verkregen door de regressiecoëfficiënten van de dummies van niveau II tot en met VIII bij elkaar op te tellen. De werknemers met functieniveau onbekend werken allen in het onderwijs. Zij hebben gemiddeld een laag uurloon. Dit blijkt ook uit de grootte van de regressiecoëfficiënt voor functie onbekend.

Overheidssectoren

Wanneer de verschillen in beloning tussen de overheidssectoren bekeken worden, dan kan geconcludeerd worden dat werknemers in de overheidssectoren onderwijs en defensie (burgerpersoneel) minder verdienen dan werknemers bij het rijk (de referentiecategorie). In het onderwijs verdienen werknemers 4% minder en bij de defensie 6% minder dan werknemers bij het rijk. Werknemers bij de rechterlijke macht verdienen 2% meer dan werknemers bij het rijk.

Bedrijfsleven en overheidssectoren

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

Geslacht

Het gecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen in het bedrijfsleven is groter dan bij de overheid. Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen 6% minder dan mannen, terwijl vrouwen in de overheidssectoren 4% minder verdienen.

Arbeidsduur

Het gecorrigeerde verschil in brutouurloon tussen voltijders en grote deeltijders in het bedrijfsleven is groter dan tussen voltijders en grote deeltijders in de overheidssectoren. Het beloningsverschil voor grote deeltijders in het bedrijfsleven bedraagt 6%, terwijl in de overheidssectoren voor grote deeltijders dit op 1% uitkomt. Voor de kleine deeltijders bedraagt het beloningsverschil in het bedrijfsleven eveneens 6%, tegen 7% in de overheidssectoren.

Leeftijd

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

Dienstjaren

Uit de tabel komt naar voren dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt met het aantal dienstjaren. De gemiddelde beloning neemt in het bedrijfsleven met het aantal dienstjaren sterker toe dan in de overheidssectoren. Werknemers met 11 t/m 20 dienstjaren verdienen in het bedrijfsleven 10% meer dan de werknemers met minder dan één dienstjaar in het bedrijfsleven. Dit percentage bedraagt voor de werknemers in de overheidssectoren 6%.

Functieniveau

Uit de tabel kan geconcludeerd worden dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt naarmate het functieniveau stijgt. Om dit te illustreren: in het bedrijfsleven verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 7% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers met LTD-functieniveau IV verdienen 41% meer dan hun collega's met een functie van het laagste niveau. In de overheidssectoren verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 13% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen 35% meer. Het lijkt erop dat bij de overheid de beloningsverschillen (ten opzichte van het laagste functieniveau) voor de lagere functies groter zijn, terwijl bij het bedrijfsleven de beloningsverschillen voor de hogere functies (ten opzichte van functieniveau I) groter zijn.

Tabel 3.7 Resultaten regressiecoëfficiënten van de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren, 2004
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Geslacht				
Vrouw	-7	-4	-6	-4
Etniciteit				
Allochtoon	-5			
Arbeidsduur				
Deeltijd >=12 uur	-4	-1	-6	-1
Deeltijd <12 uur	-2	-6	-6	-7
Type arbeidscontract				
Regulier contract voor bepaalde tijd	-6			
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-5			
Flexcontract voor bepaalde tijd	-8			
Leeftijd				
Tot 15 jaar	-106		-108	
16 jaar	-91		-95	
17 jaar	-78	-98	-81	-98
18 jaar	-62	-45	-65	-46
19 jaar	-47	-35	-50	-35
20 jaar	-35	-27	-37	-26
21 jaar	-24	-18	-25	-18
22 jaar	-16	-12	-17	-13
35 tot 45 jaar	10	12	11	11
45 tot 55 jaar	11	17	11	16
55 jaar of ouder	11	19	11	18
Dienstjaren				
1 dienstjaar	-2	1	-1*	1
2 t/m 5 dienstjaren	-1*	1	2	1
6 t/m 10 dienstjaren	3	5	7	5
11 t/m 20 dienstjaren	5	6	10	6
21 dienstjaren of meer	7	2	13	2
Opleidingsniveau				
LBO+VO	2			
MBO+MO	6			
HBO	15			
WO	26			
Onbekend	4			
Extra looncomponenten	12	7	13	8
LTD-functieniveau (b)				
Functieniveau II	5	13	7	13
Functieniveau III-laag	6			
Functieniveau III-hoog	7			
Functieniveau III		7	12	9
Functieniveau IV	13	12	22	13
Functieniveau V	23	25	34	23
Functieniveau VI	21	32	34	34
Functieniveau VII en VIII	44	37	55	40
Onbekend	-89	-96	-144	-101

Tabel 3.7 vervolg

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Functiesoort				
Administratief	4			
Automatisering	1*			
Commercieel	-1*			
Dienstverlenend/verzorgend	-2			
Creatief	3			
Bestuurlijk	11			
Onbepaald	-13			
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	-8			
Industrie	-6			
Handel	-11			
Horeca	-9			
Transport	-10			
Zakelijke dienstverlening	-10			
Gezondheids- en verzorgingszorg	-1*			
Overige dienstverlening	-8			
Overheidssectoren				
Onderwijs		-4		
Rechterlijke macht		2		
Defensie (c)		-6		
Grootteklasse				
Middenbedrijf	5			
Grootbedrijf	7			
Type werknemer				
Ondernemings-cao	11			
AVV'ers	-2			
Niet-cao'ers in cao-bedrijf	10			
Niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	-2			
Directieleden	14			
Toepassing salarisschalen				
Salarisschalen	-3			
Regio				
Noord	-4			
Oost	0*			
Zuid	-1			
Constante	2,3	2,3	2,2	2,2
Aangepaste R-kwadraat	0,79	0,81	0,76	0,81
Aantal waarnemingen	52.208	65.381	52.208	65.381

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

- (a) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, contract voor onbepaalde tijd (niet-flex), 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen extra looncomponenten, LTD-functieniveau I, technische functie, bouw, rijk, kleinbedrijf, bedrijfstak-cao, geen salarisschalen en west.
- (b) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.
- (c) Het militair-personeel bij defensie is hier buiten beschouwing gelaten, omdat voor deze werknemers de variabele dienstjaren onbekend is.

Interpretatie

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

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

3.5 Decompositie van de beloningsverschillen

In het begin van dit hoofdstuk is aangegeven dat een deel van de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen tussen groepen werknemers samenhangt met de verschillen in achtergrondkenmerken. Door het toepassen van de multi-pele regressieanalyse heeft een correctie plaatsgevonden voor de verschillen in achtergrondkenmerken. Maar daarmee wordt nog niet gezegd welk deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil aan welk achtergrondkenmerk kan worden toegewezen. Hiervoor doen we een decompositieanalyse. Hiermee kan een antwoord gegeven worden op de vraag welk deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil aan een bepaald achtergrondkenmerk toegeschreven kan worden. De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen worden voor een deel verklaard door verschillen in de profielen (zie hoofdstuk 2). Het deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil dat na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken, overblijft, wordt het *onverklaarde deel* genoemd²⁶. Dit gedeelte kan dus niet worden verklaard uit verschillen in (waargenomen) achtergrondkenmerken. Het kan worden veroorzaakt door verschillen in niet waargenomen achtergrondkenmerken (zoals motivatie of arbeidsverleden bij andere werkgevers), meetfouten maar ook door beloningsdiscriminatie. Bij de decompositie geldt dat hoe groter de regressiecoëfficiënt van een bepaalde achtergrondvariabele is en hoe meer de groepen verschillen met betrekking tot een achtergrondvariabele, des te groter het gedeelte van het ongecorrigeerde beloningsverschil is dat door deze achtergrondvariabele kan worden verklaard.

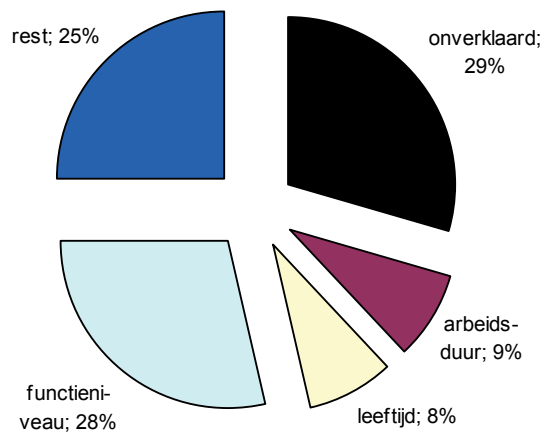
²⁶ In het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 21% minder verdienen dan mannen (ongecorrigeerd beloningsverschil). Door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken (opleiding, functieniveau, geslacht, etnische afkomst, arbeidsduur, etc.) wordt dit verschil met 14 procentpunten teruggebracht van 21% naar 7%. Deze 7% is ongeveer gelijk aan de 29% in figuur 3.7 en wordt het *onverklaarde deel* genoemd. Het geeft dat deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* aan dat niet door andere achtergrondkenmerken kan worden verklaard. Door onder andere afronding en verschillen als gevolg van weging komt dit niet precies met elkaar overeen.

In de volgende figuren staan de resultaten van de decompositieanalyse voor het bedrijfsleven in 2004 voor geslacht, arbeidsduur, etniciteit en type arbeidscontract. Wanneer een variabele minder dan 5% van de ongecorrigeerde beloningsverschillen verklaart is deze opgenomen in de restcategorie.

Decompositie geslacht

Figuur 3.7 is een taartdiagram met de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Uit figuur 3.7 blijkt dat 71% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen. 29% van het ongecorrigeerde beloningsverschil blijft onverklaard. Wanneer wordt gekeken naar het verklaarde deel, dan blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. Bij de profielen in hoofdstuk 2 bleek dat vrouwen vaker een laag functieniveau hebben dan mannen, en dat mannen vaker een hoog functieniveau hebben. Uit de regressieanalyses voor de gecorrigeerde beloningsverschillen kwam naar voren dat werknemers met een hoog functieniveau een hoger uurloon hebben dan werknemers met een laag functieniveau. Dit in combinatie met elkaar betekent dat vrouwen (mede) vanwege hun gemiddeld lagere functieniveau ook een lager uurloon hebben dan mannen. Het *ongecorrigeerde* beloningsverschil wordt voor 28% verklaard uit de verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen.

Figuur 3.7 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (Bedrijfsleven 2004)

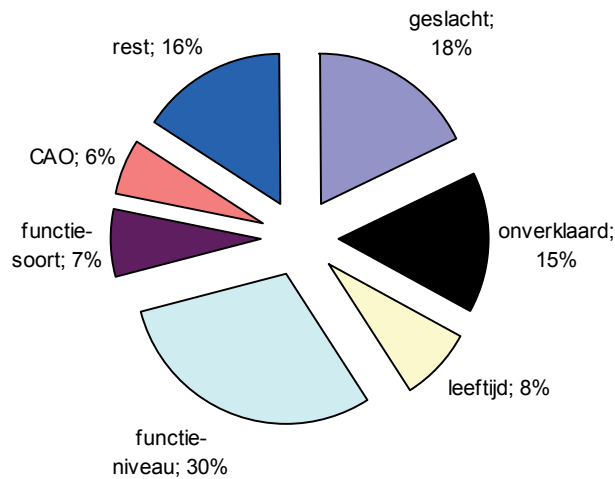


De arbeidsduur verklaart 9% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Hier geldt een vergelijkbare redenering als bij het functieniveau. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen. Uit de regressieanalyse blijkt dat werknemers die in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan werknemers die voltijds werken. Dit leidt tot de conclusie dat vrouwen mede vanwege het feit dat ze vaker in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan mannen. Dat zien we terug in de decompositie.

Decompositie arbeidsduur

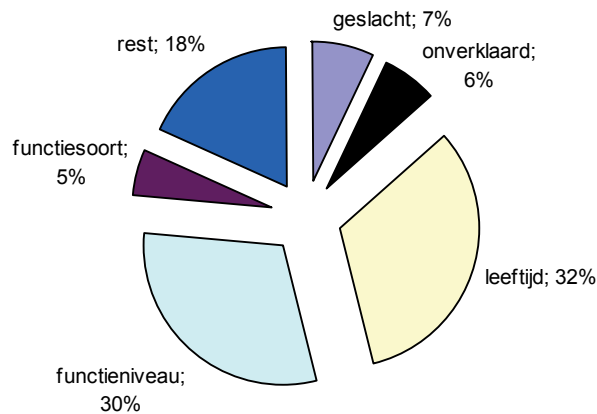
In figuur 3.8 is de decompositie van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders weergegeven. Uit figuur 3.8 komt naar voren dat 85% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders. Net als bij geslacht blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 30% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in functieniveaus tussen voltijders en grote deeltijders. Geslacht komt met 18% als de tweede verklarende variabele naar voren. Verschillen in leeftijd en functiesoort verklaren respectievelijk 8% en 7% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders.

Figuur 3.8 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders (Bedrijfsleven 2004)



Figuur 3.9 geeft de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders.

Figuur 3.9 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders (Bedrijfsleven 2004)

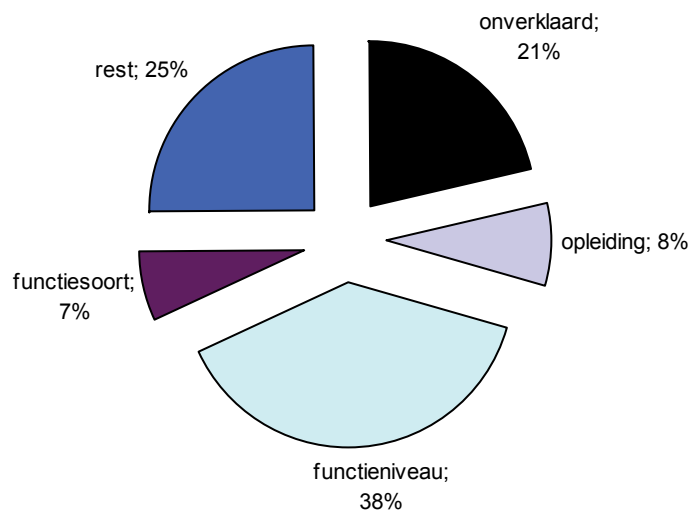


Figuur 3.9 laat zien dat van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil 94% wordt verklaard door de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en kleine deeltijders. 6% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan niet worden verklaard uit verschillen in achtergrondkenmerken. Bij de kleine deeltijders blijken de leeftijd en het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 32% van het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt verklaard uit de verschillen in leeftijd tussen voltijders en kleine deeltijders en 30% uit de verschillen in functieniveau. Kleine deeltijders zijn bijvoorbeeld vaker jonger dan 23 jaar dan voltijders en werknemers jonger dan 23 jaar krijgen een relatief laag uurloon. Verschillen in geslacht verklaren 7% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Verschillen in functiesoort verklaren 5% en de resterende 18% wordt verklaard door verschillen in andere variabelen.

Decompositie etnische afkomst

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

Figuur 3.10 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen (Bedrijfsleven 2004)

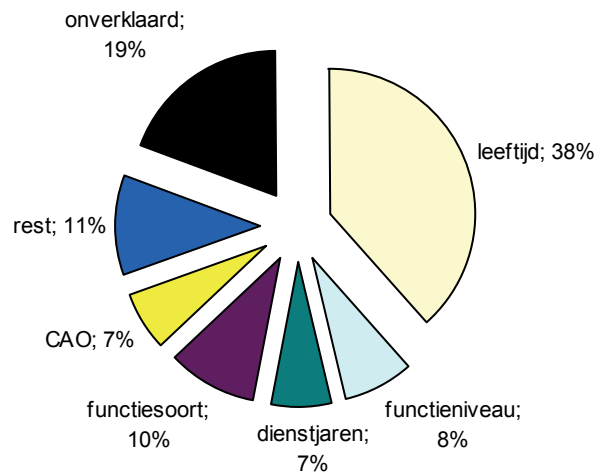


Figuur 3.10 laat zien dat 79% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen allochtone en autochtone werknemers. Het onverklaarde deel bedraagt 21%. Functieniveau is de belangrijkste verklarende variabele. Het feit dat allochtonen vaker een lager functieniveau hebben, verklaart 38% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers. Verschillen in opleiding en functiesoort verklaren respectievelijk 8% en 7% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. 25% wordt verklaard door overige variabelen.

Decompositie type arbeidscontract

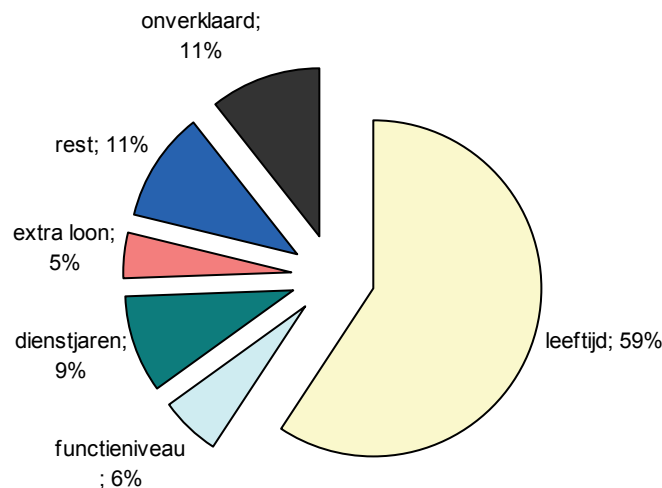
In figuur 3.11 is de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten weergegeven. Uit figuur 3.11 blijkt dat verschillen in achtergrondkenmerken 81% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren. De belangrijkste verklarende variabele is leeftijd. Leeftijdsverschillen tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren 38% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Dit wordt gevolgd door verschillen in functiesoort en functieniveau met respectievelijk 10% en 8%. Het aantal dienstjaren bij de werkgever en (het type werknemer m.b.t.) cao verklaren beiden 7%.

Figuur 3.11 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten (Bedrijfsleven 2004)



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

Figuur 3.12 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke flexcontracten (Bedrijfsleven 2004)



Uit figuur 3.12 blijkt dat 89% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen deze werknemers. Het gaat dan vooral om leeftijd. Leeftijdverschillen tussen werknemers veroorzaken 59% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Aan verschillen in dienstjaren kan 9% van het ongecorrigeerde beloningsverschil worden toegeschreven. Dit wordt gevolgd door verschillen in functieniveau en extra looncomponenten met respectievelijk 6% en 5%. De overige variabelen verklaren 11%.

3.6 Ontwikkelingen in de periode 2000 - 2004

3.6.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling in 2004 ten opzichte van 2000 en 2002 van de beloningsverschillen (zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd) in kaart gebracht voor het bedrijfsleven en de overheid. In paragraaf 3.6.2 worden de beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2004 besproken. In paragraaf 3.6.3 wordt ingegaan op de beloningsverschillen bij de overheid in dezelfde periode. In bijlage IV wordt kort ingegaan op de ontwikkeling van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor verschillende deelpopulaties en worden de volledige tabellen met de schattingsresultaten gegeven.

3.6.2 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2004

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven tussen 2000 en 2004 besproken voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsduur. Voor de onderzoeksgrond ‘type arbeidscontract’ kan geen vergelijking met 2000 worden gemaakt omdat van deze onderzoeksgrond voor 2000 geen gegevens beschikbaar zijn.

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

In tabel 3.8 zijn de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsuur tussen 2000 en 2004 weergegeven. De eerste drie kolommen met cijfers geven de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2000 en 2004 weer. In de daarop volgende drie kolommen staan de gecorrigeerde beloningsverschillen voor de drie onderzoeksgronden van het aangepaste model (MB2002a) tussen 2000 en 2004. Deze cijfers worden gebruikt om de ontwikkeling van de gecorrigeerde beloningsverschillen te beoordelen. Deze cijfers worden niet geïnterpreteerd als het niveau van de beloningsverschillen, omdat de schattingen kunnen afwijken van de schattingen met het volledige model (MB2002). In de laatste kolom zijn de schattingen weergegeven van het

volledige model (MB2002) voor 2004 zoals deze eerder in dit hoofdstuk zijn besproken. Deze laatste kolom geeft dus het niveau van de beloningsverschillen in 2004 weer. De volledige schattingsresultaten van het aangepaste model staan in bijlage IV.

De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn schattingen met onzekerheidsmarges eromheen. Bij kleine steekproeven zijn schattingen bijvoorbeeld onzekerder dan bij grote steekproeven. Gezien de onzekerheid bij de schattingen kunnen sommige verschillen tussen beide jaren door toeval worden veroorzaakt. Om hierover duidelijkheid te krijgen zijn de verschillen getoetst op significantie. Als een verschil niet significant is, is de kans dat het door toeval wordt veroorzaakt te hoog. Er kan dan niet worden uitgegaan van een stijging of daling van de gecorrigeerde beloningsverschillen. In de tabel is aangegeven of verschillen in de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2002 en 2004 significant zijn.

Tabel 3.8 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de periode 2000-2004 (in %)

Model Jaar	Ongecorrigeerd			Gecorrigeerd				
	2000	2002	2004	MB2002a data 2000	MB2002a data 2002	MB2002a data 2004	Sign Verschil*	MB2002 data 2004
Geslacht								
Vrouwen (vs mannen)	-23	-22	-21	-7	-7	-7	ns	-7
Etniciteit								
Allochtonen (vs autochtonen)	-22	-19	-21	-5	-4	-5	s	-5
Arbeidsduur								
Grote deeltijd (vs voltijd)	-22	-22	-21	-4	-6	-5	ns	-4
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-46	-43	-43	-4	-7	-4	s	-2

* 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken

In tabel 3.8 is bijvoorbeeld te zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen ten opzichte van mannen in 2000 23%, in 2002 22% en in 2004 21% was. De cijfers laten een lichte daling zien. In het rechtergedeelte van de tabel kan worden gelezen dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de periode 2000-2004 volgens het aangepaste model niet is toe- of afgenomen. Het niveau in 2004 zit op 7% ten nadele van de vrouwen.

Uit tabel 3.8 blijkt verder dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen met 3 procentpunten is afgenomen naar 19% in 2002, vervolgens gestegen naar 21% in 2004. De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn vrijwel gelijk gebleven.

Voor grote deeltijders is het ongecorrigeerde beloningsverschil met de voltijders tussen 2000 en 2004 nauwelijks gewijzigd (21% in 2004). Het gecorrigeerde beloningsverschil is in de genoemde periode vrijwel gelijk gebleven (5% in 2004). Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders is afgenomen van 46% in 2000 naar 43% in 2002. In 2004 is dit gelijk gebleven. Wordt gekeken naar het gecorrigeerde beloningsverschil dan blijkt dat dit gestegen is van 4% in 2000 naar 7% in 2002. Echter in 2004 is het gecorrigeerde beloningsverschil significant gedaald naar 4%.

3.6.3 Beloningsverschillen in de overheidssectoren in de periode 2000-2004

Na de bespreking van de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de vorige paragraaf, wordt in deze paragraaf hetzelfde voor de overheidssectoren gedaan. Omdat de gegevens over het type arbeidscontract voor de overheid niet bekend zijn, hoeft ook geen aangepast model voor de overheid geschat te worden. Teneinde de ontwikkeling van de beloningsverschillen in de overheidssectoren in kaart te brengen, is hier het *model 2002* gebruikt. Er is overigens een klein verschil in de data van 2002 en 2004 ten opzichte van 2000: in de data van 2002 en 2004 is voor een groep werknemers bij de overheid (in de sector onderwijs) het functieniveau onbekend. Om deze groep toch op te nemen in het model hebben deze allen de waarde '1' op een dummy 'functie onbekend' gekregen. In 2000 was het functieniveau voor alle werknemers in de steekproef van de overheid bekend, waardoor deze variabele niet in het model kon worden opgenomen. Het opnemen of weglaten van deze groep werknemers heeft overigens nauwelijks invloed op de andere coëfficiënten in het model.

In tabel 3.9 staan de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen bij de overheid tussen 2000 en 2004 voor de onderzoeksgronden geslacht en arbeidsduur. De volledige schattingsresultaten van de modellen (waarop de gecorrigeerde beloningsverschillen in tabel 3.9 zijn gebaseerd) staan in bijlage IV.

Tabel 3.9 Beloningsverschillen bij de overheid in de periode 2000-2004 (in %)

Model Jaar	Ongecorrigeerd			Gecorrigeerd			Sign Verskil**
	2000	2002	2004	MO2002 2000	MO2002 2002	MO2002 2004	
Geslacht							
Vrouwen (vs mannen)	-15	-14	-14	-3	-3	-4	s
Arbeidsduur							
Grote deeltijd (vs voltijd)	-7	-6	-8	1	0*	-1	s
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-11	-10	-14	1	-1	-6	s

* De coëfficiënt is niet significant met een betrouwbaarheidsniveau van 5%

** 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken

Uit tabel 3.9 blijkt dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel gelijk zijn gebleven in de periode 2000-2004. In 2002 en 2004 verdienen vrouwen 14% minder dan mannen. In 2000 ging het om 15%. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen was in 2000 en 2002 3%. In 2004 is dit met 1 procentpunt significant toegenomen naar 4%.

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is van 6% in 2002 toegenomen naar 8% in 2004. Voor de grote deeltijders is er sprake van een kleine omslag bij de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2000 en 2004. In 2000 was er na correctie voor de invloed van andere variabelen nog een zeer lichte beloningsvoorsprong voor de grote deeltijders op de voltijders. In 2004 is dit omgeslagen naar een zeer kleine beloningsachterstand (1%). Bij de kleine deeltijders is er ook sprake van een omslag: de zeer lichte beloningsvoorsprong voor de kleine deeltijders op de voltijders in 2000 is omgeslagen naar een zeer kleine beloningsachterstand in 2002. In 2004 is deze verder significant gestegen naar 6%.

4 INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT

4.1 Inleiding

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

De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2004 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2003 die het bedrijf voor oktober 2004 hebben verlaten dan wel in oktober 2004 niet hebben gewerkt²⁷. Ook de oproepkrachten die niet op de beide peilmomenten hebben gewerkt worden gemeten bij de in- of- uitstroom. Bijlagen II.6 en II.7 geven een overzicht van de categorieën die zijn onderscheiden bij de in- en uitstroom. Werknemers die alleen tussen de beide hiervoor genoemde peilmomenten in loondienst van een bedrijf waren worden niet waargenomen en worden dus niet meegenomen bij het bepalen van de omvang van de in- en uitstroom.

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

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

4.2 Mannen en vrouwen

4.2.1 Externe mobiliteit

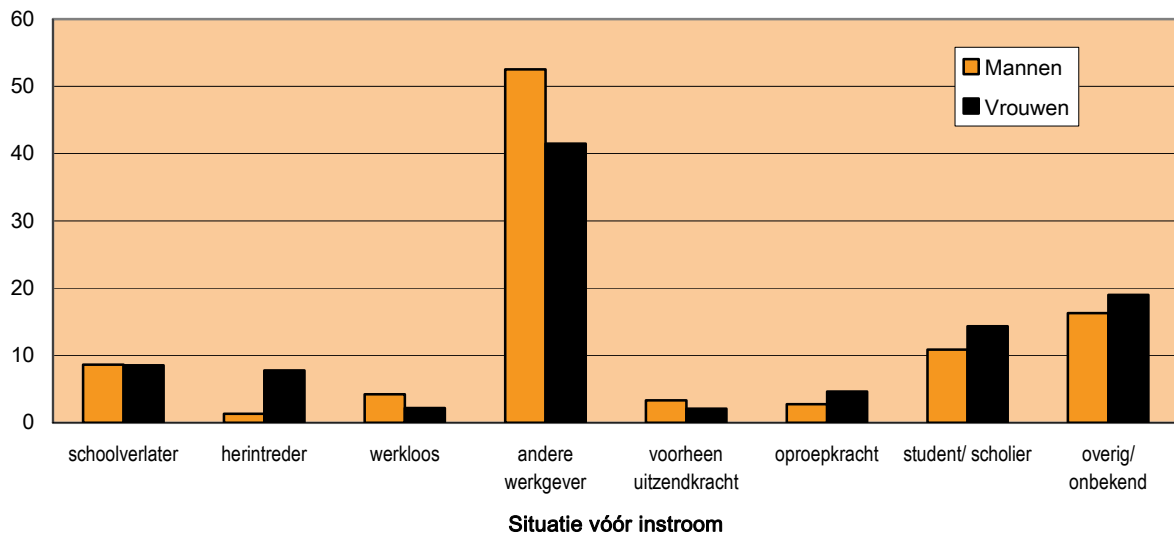
De in- en uitstroom bij vrouwen is in 2004 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2004 is 16% een bedrijf ingestroomd. Van de mannen werkte 12% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2004 wel werkzaam waren. Van de vrouwen is in oktober 2003 16% een jaar later uitgestroomd. Van de mannen werkt 14% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever.

²⁷ Uitzendkrachten zijn allen als komer en/of als gaander in het onderzoek opgenomen, ook al werken ze op beide peilmomenten voor hetzelfde uitzendbureau. Veelal vervullen de uitzendkrachten op beide peilmomenten verschillende functies bij verschillende inlenende bedrijven. In dit hoofdstuk zijn de uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten.

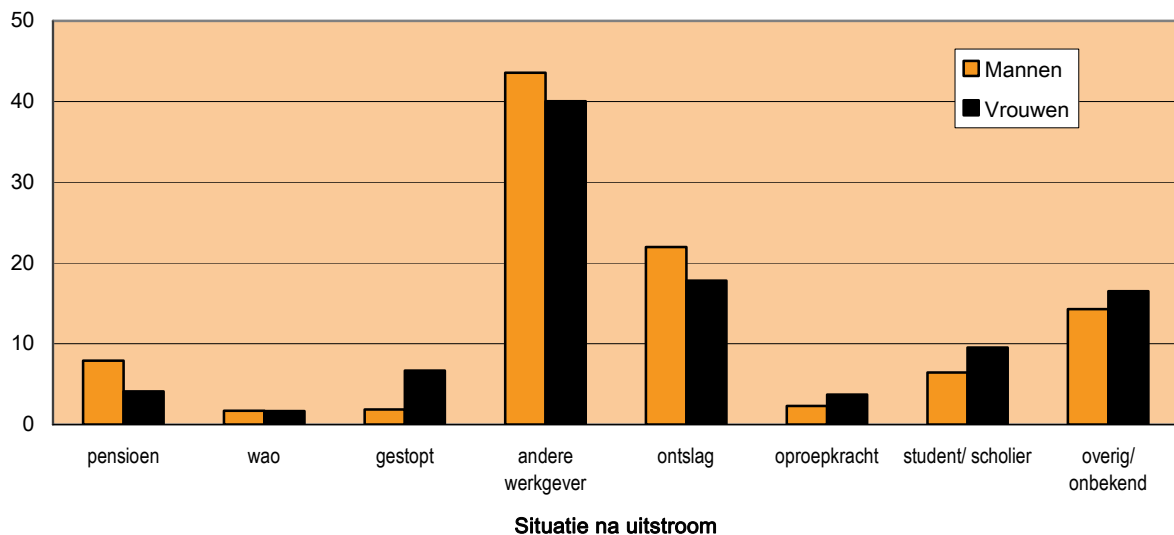
Figuur 4.1 geeft een overzicht van de arbeidsmarktsituatie van de ingestroomde werknemers voorafgaande aan de instroom. Hieruit blijkt onder andere dat:

- 41% van de vrouwen afkomstig is van een andere werkgever tegenover 53% van de mannen;
- vrouwelijke instromers (8%) naar verhouding vaker opnieuw tot de arbeidsmarkt toetreden dan mannelijke instromers (1%);

Figuur 4.1 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %²⁸



Figuur 4.2 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %²⁹



²⁸ De categorie oproepkracht wil zeggen dat het een oproepkracht betreft die in oktober 2003 niet heeft gewerkt maar in oktober 2004 wel.

²⁹ Tot de categorie ontslag behoren ook de werknemers met een tijdelijk contract dat na afloop niet wordt verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6.

Figuur 4.2 geeft een beeld van de arbeidsmarktsituatie van de uitgestroomde werknemers na de uitstroom.

Uit de figuur blijkt onder andere dat:

- van de vrouwelijke uitstromers 40% naar een andere werkgever is vertrokken tegenover 44% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 7% is gestopt met werken tegenover 2% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke én van de mannelijke uitstromers 2% in de WAO terecht is gekomen;
- van de vrouwelijke uitstromers 4% met pensioen is gegaan tegenover 8% van de mannelijke instromers;

Tabel 4.1 geeft inzicht in de in- en uitstroom van mannen en vrouwen naar een aantal kenmerken (zie ook bijlage III, tabellen III.7 en III.9). Uit de tabel blijkt dat:

- relatief meer voltijd werkende vrouwen in- en uitstromen dan voltijd werkende mannen. Daar staat tegenover dat meer in deeltijd werkende mannen in- en uitstromen;
- relatief meer allochtone vrouwen instromen dan allochtone mannen. De uitstroom is nagenoeg gelijk;
- relatief meer vrouwen met een (regulier of flex) contract voor bepaalde tijd in- en uitstromen dan mannen met een contract voor bepaalde tijd;
- voor zowel de mannen als vrouwen met een contract voor onbepaalde tijd de uitstroom groter is dan de instroom. Voor mannen en vrouwen met een contract voor bepaalde tijd geldt het omgekeerde: de instroom is groter dan de uitstroom.

Tabel 4.1 In- en uitstroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2003- oktober 2004. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Arbeidsduur				
Voltijd	13	10	13	11
Deeltijd (≥ 12 uur)	12	17	13	18
Deeltijd (< 12 uur)	29	35	28	36
Etnische afkomst				
Allochtoon	22	20	22	21
Autochtoon	15	12	15	13
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	4	10	9
Regulier contract voor bepaalde tijd	69	73	52	57
Flexcontract voor onbepaalde tijd	9	12	18	26
Flexcontract voor bepaalde tijd	74	69	61	56
Totaal	16	12	16	14

Vergelijking 2002 en 2004

Procentueel gezien is de externe mobiliteit voor zowel vrouwen als voor mannen iets afgenomen. Vrouwen zijn zowel in 2002 als in 2004 mobieler dan mannen. In beide jaren is de in- en uitstroom van vrouwen groter dan de in- en uitstroom van mannen.

Voor vrouwen zijn de in- en uitstroom in 2004 aan elkaar gelijk, waar in 2002 nog sprake was van een netto instroom. Voor mannen is in 2004 de uitstroom groter dan de instroom, waar de instroom in 2002 nog gelijk was aan de uitstroom.

4.2.2 Interne mobiliteit

Een ander aspect van mobiliteit is de interne doorstroming naar een andere baan bij dezelfde werkgever. In de periode tussen oktober 2003 en oktober 2004 zijn gemiddeld 3% van de werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf. In 83% van de gevallen betrof het een interne promotie.

De interne mobiliteit is voor vrouwen en mannen nagenoeg gelijk. Vrouwen hebben wel vaker promotie gemaakt dan mannen. 86% van de vrouwen die intern van baan verwisselden hebben promotie gemaakt tegen 82% van de mannen.

Uit tabel 4.2 en tabel III.18 in bijlage III 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 voltijd werken. Van de vrouwen die voltijd werken stroomt 5% intern door tegenover 3% van de mannen. Van de hoog opgeleide vrouwen stroomt 6% intern door, tegenover 4% van de hoog opgeleide mannen. Hetzelfde patroon doet zich voor bij de doorstroming naar LTD-functieniveau. Van de vrouwen met een hoog LTD-functieniveau stroomt 6% intern door, tegenover 5% van de mannen met een hoog LTD-functieniveau. Ook vrouwen in een bestuursfunctie stromen intern vaker door dan mannen (10% versus 5%, zie bijlage).

Tabel 4.2 Interne mobiliteit van mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk tussen oktober 2003 en oktober 2004. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

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

Vergelijking 2002 en 2004

Ten opzichte van 2002 is de omvang van de interne mobiliteit van de werknemers niet veranderd. In de periode tussen oktober 2001 en oktober 2002 zijn gemiddeld 3% van de werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf; hetzelfde als in de periode tussen oktober 2003 en oktober 2004.

Zowel in 2002 als in 2004 zijn er nauwelijks verschillen in de interne mobiliteit tussen vrouwen en mannen. Evenals in 2002 hebben vrouwen die in 2004 intern van baan zijn veranderd, iets vaker promotie gemaakt dan mannen.

4.3 Voltijders en deeltijders

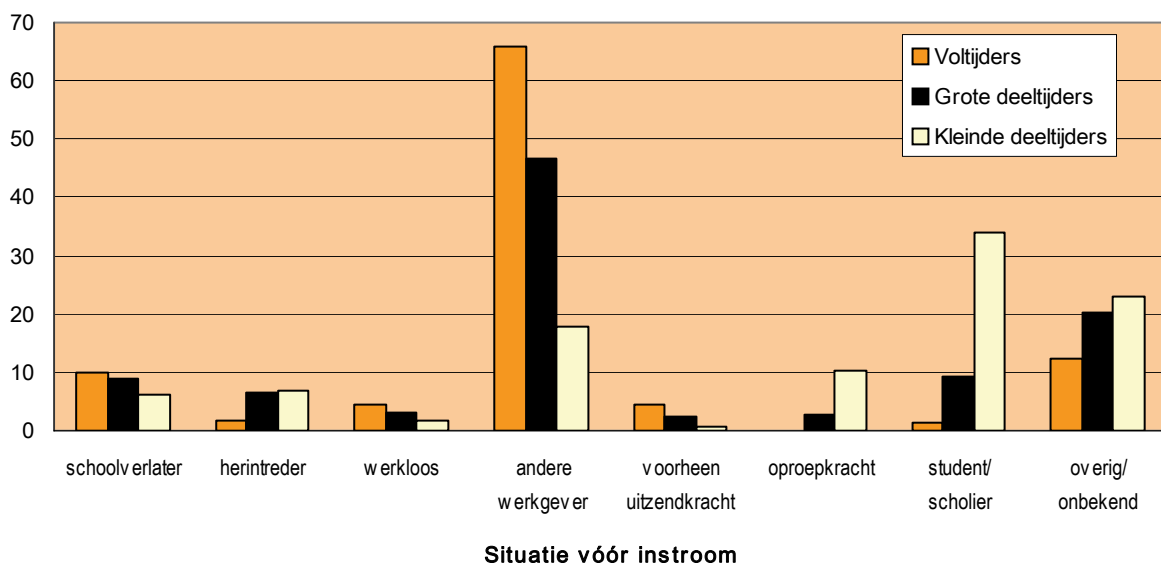
4.3.1 Externe mobiliteit

De externe mobiliteit is groter voor deeltijders dan voor voltijders. Van de voltijders in oktober 2004 is 11% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 13% ingestroomd en van de kleine deeltijders 31%. De ingestroomde voltijders zijn in meerderheid man (74%); de ingestroomde deeltijders zijn vooral vrouwen (68%).

De uitstroom bedraagt voor de voltijders 11%, tegenover 14% voor de grote deeltijders en 31% voor de kleine deeltijders. Van de uitgestroomde voltijders is 77% man en van de uitgestroomde deeltijders is 67% vrouw.

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

Figuur 4.3 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %



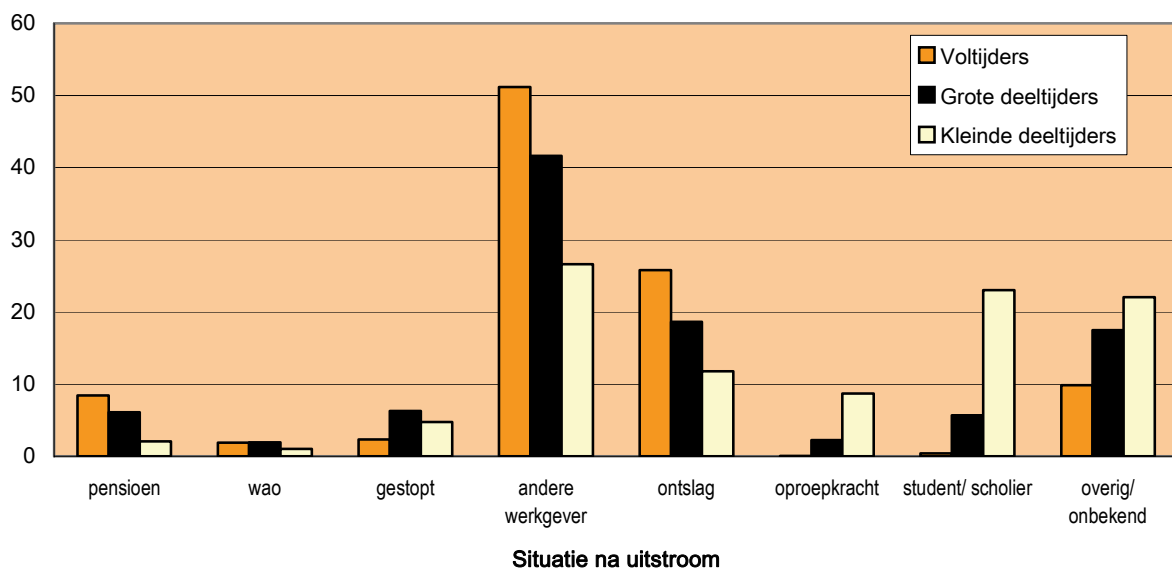
Uit figuur 4.3 blijkt dat:

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

Uit figuur 4.4 blijkt dat:

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

Figuur 4.4 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %



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

- relatief meer vrouwen met een voltijd of grote deeltijd baan in- dan uitstromen;
- relatief meer mannen met een grote deeltijd baan in- dan uitstromen;
- relatief meer allochtonen met een grote deeltijd baan in- dan uitstromen;
- relatief meer voltijders en deeltijders met een regulier contract voor bepaalde tijd in- dan uitstromen.

Vergelijking 2002 en 2004

Voor de voltijders was tussen oktober 2001 en oktober 2002 de instroom gelijk aan de uitstroom. Tussen oktober 2003 en oktober 2004 is dit opnieuw het geval. Voor de deeltijders was tussen oktober 2001 en oktober 2002 de instroom iets groter dan de uitstroom. Tussen oktober 2003 en oktober 2004 is de in- en uitstroom van deeltijders nagenoeg gelijk.

Voorts valt op dat de externe mobiliteit tussen oktober 2003 en oktober 2004 zowel voor de voltijders als de grote deeltijders is afgenomen ten opzichte van de periode tussen oktober 2001 en oktober 2002. De externe mobiliteit van kleine deeltijders is vrijwel gelijk gebleven.

Tabel 4.3 In- en uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2003 en oktober 2004. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom			Uitstroom		
	Voltijd	Deeltijd ≥12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	13	12	29	13	13	28
Man	10	17	35	11	18	36
Etnische afkomst						
Allochtoon	14	24	41	16	21	44
Autochtoon	10	12	30	11	14	30
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	4	4	12	8	10	22
Regulier contract voor bepaalde tijd	71	67	80	54	50	68
Flexcontract voor onbepaalde tijd	8	7	13	9	15	25
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	70	73	-	56	60
Totaal	11	13	31	11	14	31

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

4.3.2 Interne mobiliteit

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2003 en oktober 2004 4% door naar een andere baan binnen het bedrijf, voor de grote deeltijders is dat 3%. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot 1%. Voor 84% van de voltijders die doorstromen is er sprake van een promotie tegen 81% voor de doorgestroomde grote deeltijders³⁰.

Tabel 4.4 Interne mobiliteit van voltijders en deeltijders per achtergrondkenmerk tussen oktober 2003 en 2004. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Voltijd	Deeltijd ≥12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht			
Vrouw	5	3	1
Man	3	3	1
Etnische afkomst			
Allochtoon	4	2	0
Autochtoon	4	3	1
Contractvorm			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	4	3	1
Regulier contract voor bepaalde tijd	5	4	2
Flexcontract voor onbepaalde tijd	4	2	1
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	4	1
Totaal	4	3	1

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

³⁰ Voor de kleine deeltijders is de interne doorstroom te gering om uitspraken te doen over promotie.

Ook bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er verschillen in interne mobiliteit tussen voltijders en deeltijders (zie tabel 4.4 en bijlage III, tabel III.18). De grootste verschillen zijn er tussen vrouwelijke voltijders en deeltijders, in de leeftijdscategorie tot 35 jaar, met een hoog functieniveau, met een commerciële of administratieve functie en werkzaam in de sectoren vervoer, opslag en communicatie en zakelijke dienstverlening. Voor voltijders geldt dat de interne mobiliteit toeneemt met de bedrijfsomvang; voor deeltijders is dit nauwelijks het geval.

Vergelijking 2002 en 2004

Ten opzichte van 2002 is de interne mobiliteit van voltijders in 2004 licht gestegen van 3% naar 4%. De interne mobiliteit van de deeltijders is gelijk gebleven. Baanwisseling ging in 2004 iets minder vaak samen met promotie dan in 2002. Dit geldt zowel voor baanwisseling van de voltijders (84% promotie in 2004 tegen 85% in 2002) als voor baanwisseling van de grote deeltijders (81% promotie in 2004 tegen 83% in 2002).

4.4 Autochtonen en allochtonen

4.4.1 Externe mobiliteit

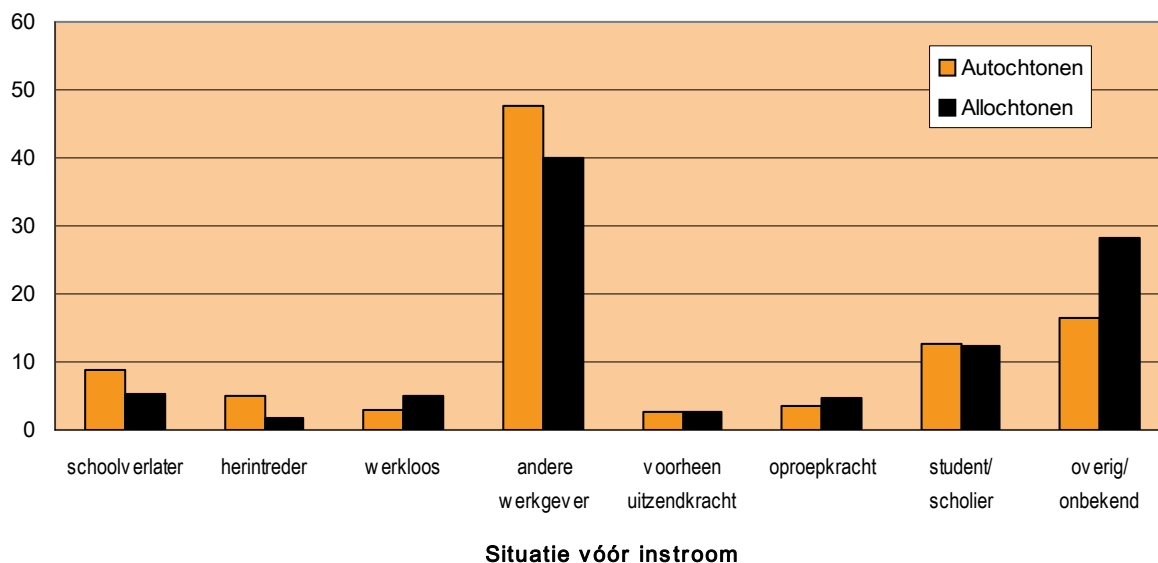
De in- en uitstroom van de allochtonen is tussen oktober 2003 en oktober 2004 hoger dan die van de autochtonen. In de periode oktober 2003-oktober 2004 ligt de instroom van allochtone werknemers op 21% tegen 13% voor autochtone werknemers. Minder dan de helft van de ingestroomde allochtonen is vrouw (45%) en bijna tweederde werkt in deeltijd (64%). Onder de ingestroomde autochtonen is het aandeel vrouwen hoger (51%) en het aandeel deeltijdwerkers lager (58%).

In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 22% tegen een uitstroom van 14% voor autochtone werknemers. Minder dan de helft van de uitgestroomde allochtonen is vrouw (44%) en ruim 60 procent werkte in deeltijd. Van de uitgestroomde autochtonen is bijna de helft vrouw (48%) en werkte ruim de helft in deeltijd (56%).

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

- van de autochtone instromers 48% afkomstig is van een andere werkgever tegenover 40% van de allochtone instromers;
- allochtone werknemers minder vaak als schoolverlater instromen (5%) dan autochtone werknemers (9%);
- allochtone werknemers vaker instromen vanuit een situatie van werkloosheid (5%) dan autochtone werknemers (3%);
- allochtone instromers (2%) naar verhouding minder vaak herintreders zijn dan autochtone instromers (5%).

Figuur 4.5 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %

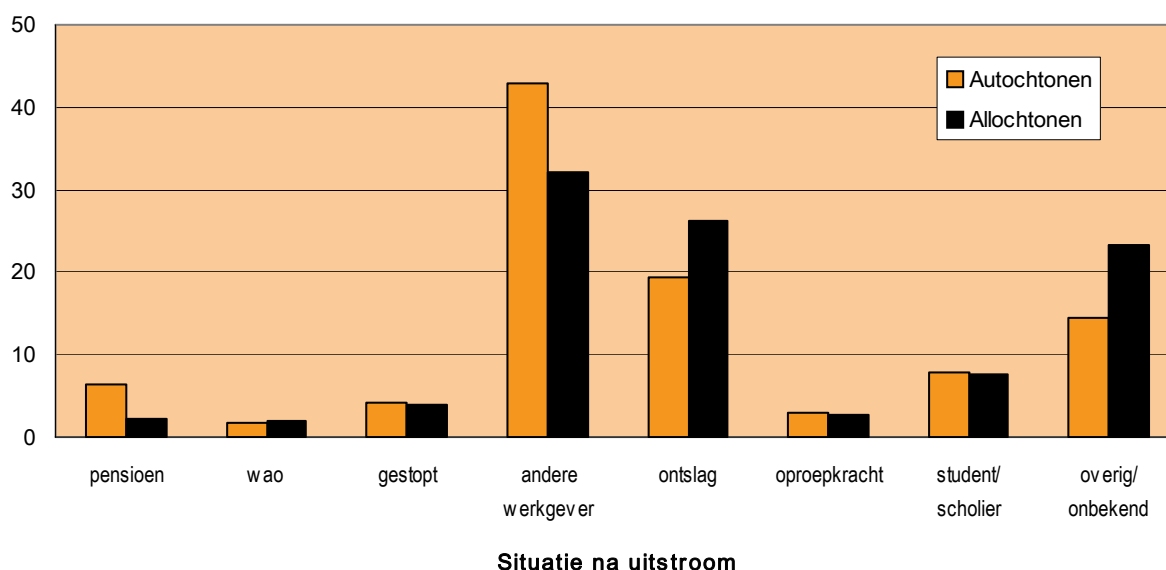


Figuur 4.6 geeft een beeld van de arbeidsmarktsituatie na uitstroom. Uit de figuur blijkt dat:

- de autochtone werknemers vaker via pensioen uitstromen dan de allochtone werknemers;
- de allochtone uitstromers vaker zijn ontslagen of ontslag hebben genomen dan de autochtone uitstromers;
- van de autochtone uitstromers 43% naar een andere werkgever is gegaan tegenover 32% van de allochtone uitstromers.

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

Figuur 4.6 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %



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

Tabel 4.5 In- en uitstroom van allochtonen en autochtonen tussen oktober 2003 en oktober 2004. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	22	15	22	15
Man	20	12	21	13
Arbeidsduur				
Volgtijd	14	10	16	11
Deeltijd (≥ 12 uur)	24	12	21	14
Deeltijd (< 12 uur)	41	30	44	30
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	5	4	13	10
Regulier contract voor bepaalde tijd	78	70	69	53
Flexcontract voor onbepaalde tijd	15	10	21	21
Flexcontract voor bepaalde tijd	72	72	64	59
Totaal	21	13	22	14

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

- relatief meer allochtone dan autochtone vrouwen in- en uitstromen;
- relatief meer allochtonen dan autochtonen met een grote deeltijdbaan instromen, en de uitstroom van allochtonen met een grote deeltijdbaan lager is dan de instroom;
- relatief meer allochtonen dan autochtonen met een regulier contract voor onbepaalde tijd uitstromen, terwijl de instroom van allochtonen en autochtonen nagenoeg gelijk is.

Vergelijking 2002 en 2004

Evenals in 2002 is in 2004 de in- en uitstroom van allochtone werknemers relatief groter dan die van autochtone werknemers. Ten opzichte van 2002 is de instroom van zowel allochtone als autochtone werknemers in gelijke mate gedaald, namelijk met 4 procentpunt. In dezelfde periode is de uitstroom van zowel allochtone als autochtone werknemers eveneens in gelijke mate gedaald, namelijk met 2 procentpunt.

4.4.2 Interne mobiliteit

De interne mobiliteit is voor allochtone en autochtone werknemers gelijk (3%). Wel maken autochtonen die intern doorstromen iets vaker promotie (84%) dan allochtonen (81%). Tabel 4.6 en tabel III.19 uit bijlage III laten zien dat ook bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken de verschillen in interne doorstroom tussen allochtone en autochtone werknemers gering zijn.

Tabel 4.6 Interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers per achtergrondkenmerk tussen oktober 2003 en 2004. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

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

Het grootste verschil komt naar voren bij de indeling naar opleidingsniveau. Allochtone werknemers met een hogere opleiding stromen naar verhouding vaker door dan autochtone werknemers met een hogere opleiding (resp. 13% en 5%). Bij een lage- en middelbare opleiding is er geen verschil tussen allochtone en autochtone werknemers. Allochtone werknemers met een administratieve functie stromen vaker intern door dan autochtone werknemers met een administratieve functie (11% en 3%). Ook allochtone werknemers met een bestuursfunctie stromen vaker intern door dan autochtone werknemers met een bestuursfunctie (9% en 6%).

Vergelijking 2002 en 2004

Zowel in 2002 als in 2004 is de interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers aan elkaar gelijk. In 2002 stroomden allochtone werknemers met een hoge opleiding minder vaak intern door dan autochtone werknemers. In 2004 is dit omgekeerd: allochtone hoger opgeleiden stromen juist vaker door dan autochtone hoger opgeleiden.

4.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.5.1 Externe mobiliteit

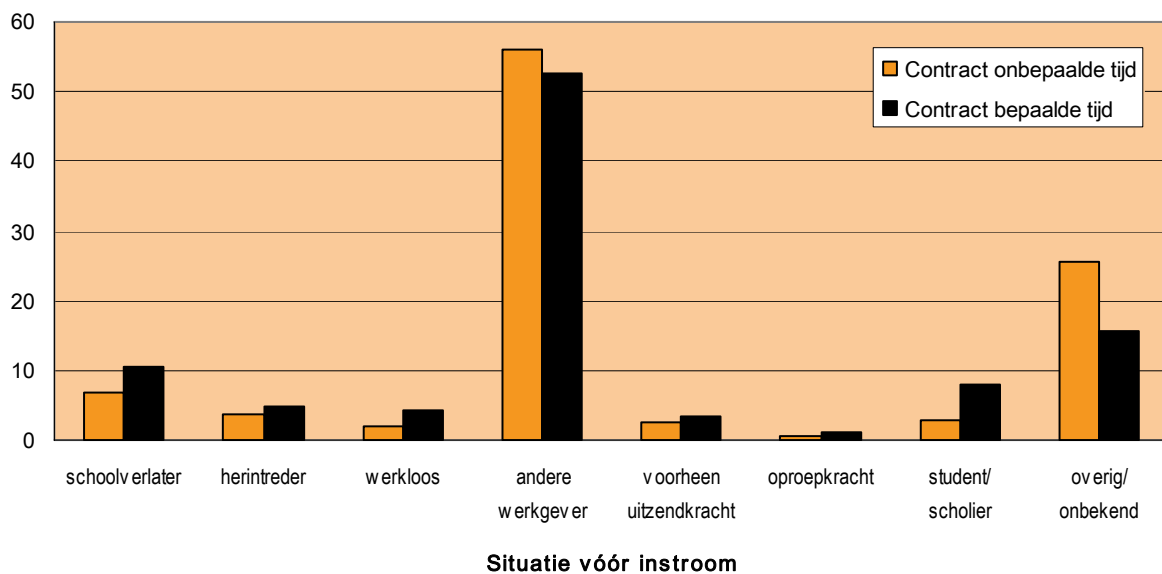
Conform de verwachting is de in- en uitstroom hoger wanneer werknemers een regulier contract voor bepaalde tijd hebben dan wanneer zij een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben. Van de werknemers die een contract voor onbepaalde tijd hebben in oktober 2004, is 4% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2004 is dit 71%.

Van de ingestroomde werknemers met een (regulier) contract voor onbepaalde tijd is 44% vrouw, 6% is allochtoon en 56% werkt voltijd. Van de ingestroomde werknemers met een contract voor bepaalde is 49% vrouw, 10% allochtoon (10%), en werkt 50% voltijds.

Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2003, is 10% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2003 is 55% een jaar daarna niet meer bij de oorspronkelijke werkgever in dienst (zie tabel 4.7). Van de uitgestroomde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is 45% vrouw, 7% is allochtoon en 52% werkt voltijd. Van de uitgestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 49% vrouw, 13% allochtoon en 49% werkt voltijd.

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

Figuur 4.7 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %



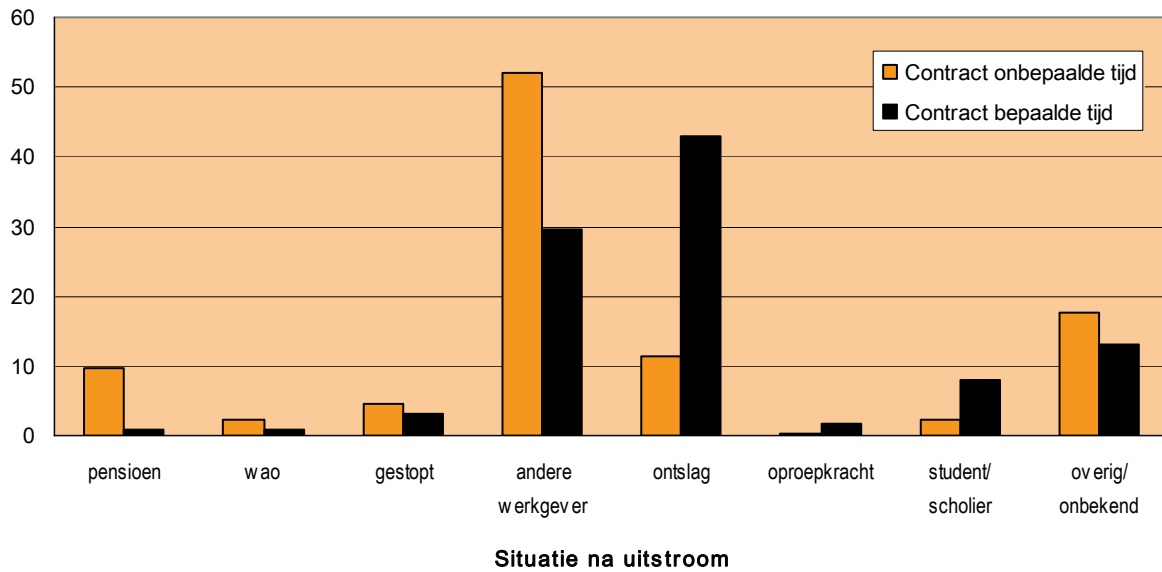
Uit figuur 4.7 blijkt dat ingestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de uitgestroomde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd:

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

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

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

Figuur 4.8 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %³¹



Tabel 4.7 geeft inzicht in de in- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar de kenmerken geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst (zie ook bijlage III, tabel III.8 en III.10). Uit de tabel blijkt dat het saldo van in- en uitstroom voor een aantal groepen verschilt van het totaalbeeld. Voor kleine deeltijders met een contract voor onbepaalde tijd is het saldo van in- en uitstroom negatiever dan gemiddeld (-10 procentpunt versus -6 voor het totaal). Voor allochtone werknemers met een contract voor bepaalde tijd is het saldo van in- en uitstroom minder positief dan gemiddeld (9 procentpunt versus 16 voor het totaal).

Tabel 4.7 In- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	5	69	10	52
Man	4	73	9	57
Arbeidsduur				
Voltime	4	71	8	54
Deeltijd (≥ 12 uur)	4	67	10	50
Deeltijd (< 12 uur)	12	80	22	68
Etnische afkomst				
Allochtoon	5	78	13	69
Autochtoon	4	70	10	53
Totaal	4	71	10	55

³¹ De categorie ontslag bevat tevens de werknemers voor wie een tijdelijk contract na afloop niet is verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6.

4.5.2 Interne mobiliteit

Tabel 4.8 geeft de verschillen in interne doorstroom weer van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar de kenmerken geslacht, arbeidsduur en etnische afkomst. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2003 en oktober 2004 3% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 4% intern doorgestroomd. Bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd die intern doorstromen is vaker sprake van promotie dan bij werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (94% versus 83%, niet in de tabel).

Tabel III.19 uit bijlage III laat zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd relatief groot zijn voor werknemers met een lage opleiding, voor werknemers met een verzorgende of dienstverlenende functie, voor werknemers ouder dan 45 jaar en voor werknemers werkzaam in de sectoren industrie en vervoer, opslag en communicatie.

Tabel 4.8 Interne mobiliteit van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

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

4.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.6.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Wat dit betreft is er een overeenkomst met de werknemers met een regulier contract (zie paragraaf 4.5.1). Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2004 is 10% in het daaraan voorafgaande jaar in ingestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd in oktober 2004 is dit 72%.

Van de ingestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is 59% vrouw en 9% allochtoon. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 63% vrouw en 10% allochtoon. Vrijwel alle ingestroomde flexwerkers hebben een deeltijdbaan, zowel degenen met een contract voor onbepaalde tijd (98%) als degenen met contract voor onbepaalde tijd (99%).

Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2003 is 21% in het daaropvolgende jaar uitgestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is dit 59%.

Van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is 56% vrouw en 6% is allochtoon. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 62% vrouw en 12% allochtoon. Vrijwel alle uitgestroomde flexwerkers hadden een deeltijdbaan, zowel degenen met een contract voor onbepaalde tijd (99%) als degenen met contract voor onbepaalde tijd (98%).

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

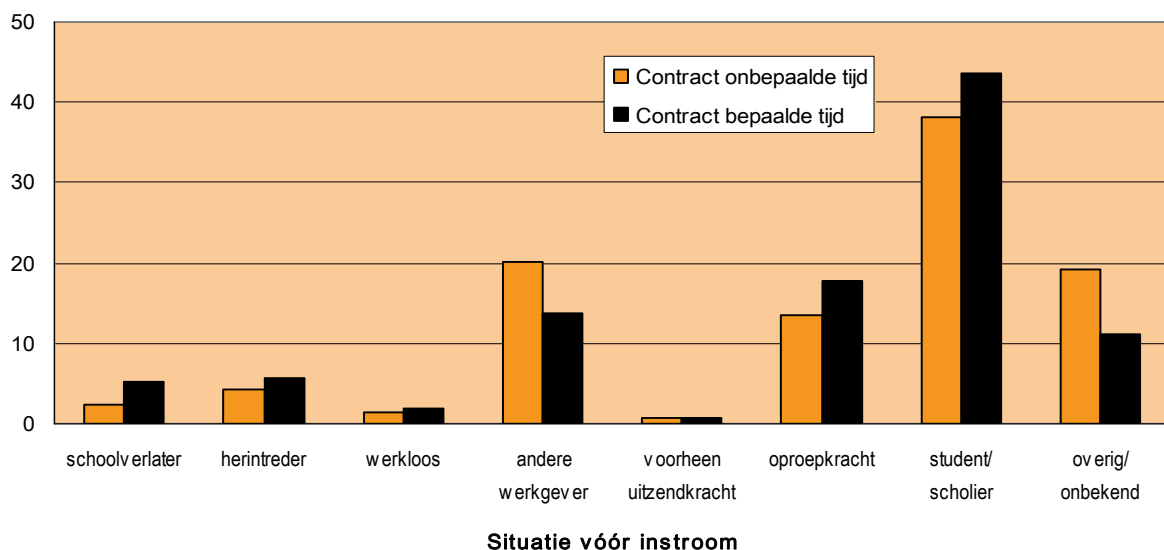
Uit figuur 4.9 blijkt dat ingestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd:

- vaker schoolverlaters zijn;
- vaker oproepkracht zijn;
- vaker scholieren/studenten zijn met een bijbaan; en
- minder vaak van een andere werkgever komen.

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

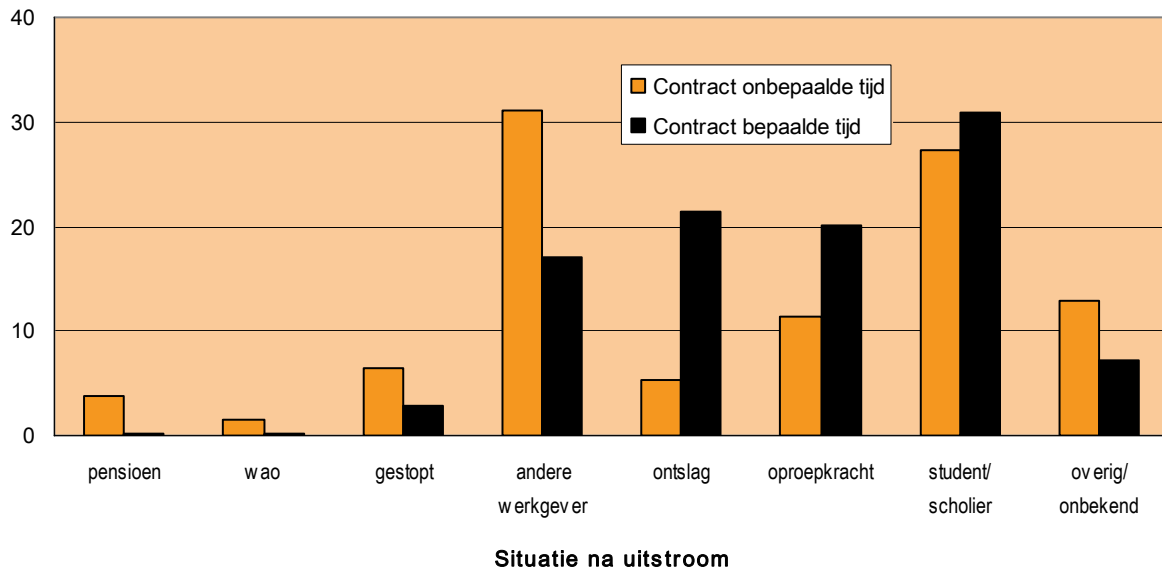
- vaker ontslagen zijn (al dan niet omdat geen verlenging van het contract is verkregen), of ontslag hebben genomen;
- vaker oproepkracht zijn;
- vaker student/scholier zijn; en
- minder vaak zijn vertrokken naar andere werkgever.

Figuur 4.9 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %*



* Het aantal waarnemingen in de cellen “werkloos” en “voorheen uitzendkracht” is minder dan 50.

Figuur 4.10 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004, in %*



* Het aantal waarnemingen in de cellen "pensioen" en "wao" is minder dan 50.

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

Tabel 4.9 In- en uitstroom van werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004. In procenten van het aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	9	74	18	61
Man	12	69	26	56
Arbeidsduur				
Volgtijd	8	-	9	-
Deeltijd (≥ 12 uur)	7	70	15	56
Deeltijd (< 12 uur)	13	73	25	60
Etnische afkomst				
Allochtoon	15	72	21	64
Autochtoon	10	72	21	59
Totaal	10	72	21	59

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

4.6.2 *Interne mobiliteit*

Tussen oktober 2003 en oktober 2004 is 1% van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd intern doorgestroomd tegen 2% van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd. Het aantal waarnemingen is te gering om uitspraken te doen over promotie. Tabel 4.10 en tabel III.19 uit bijlage III laten zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd relatief groot zijn voor flexwerkers met een deeltijd baan van 12 uur of meer, voor flexwerkers met een verzorgende functie en voor flexwerkers werkzaam in bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Tabel 4.10 Interne mobiliteit van werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2003 en oktober 2004. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

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

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

5 EXTRA UITKERINGEN

5.1 Inleiding

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

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

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

De resultaten van dit hoofdstuk beperken zich tot werknemers in het bedrijfsleven exclusief directieleden. In bijlage III (tabel II.20 t/m III.29) zijn voor de winstafhankelijke en overige extra uitkeringen afzonderlijk tabellen opgenomen over percentages werknemers met een extra uitkering als ook de hoogte van de uitkeringen. Voor de vergelijkbaarheid zijn in de bijlage (tabel III.30 t/m III.32) enkele tabellen opgenomen over het jaar 2002³².

5.2 Mannen en vrouwen

Uit tabel 5.1 blijkt dat vrouwen gemiddeld minder vaak een extra uitkering ontvangen dan mannen. Dat geldt vooral voor de winstafhankelijke uitkeringen. De extra uitkering uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon is voor vrouwen en mannen gelijk.

³²

In het vorige onderzoek naar de beloningsverschillen werden de eenmalige uitkeringen volgens cao buiten beschouwing gelaten, omdat verondersteld werd dat in cao's geen discriminerend onderscheid wordt gemaakt. Vanaf 2001 worden de eenmalige uitkeringen volgens cao niet meer afzonderlijk in het AVO-onderzoek geregistreerd maar als onderdeel van de overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen. In dit rapport worden daarom cijfers gepubliceerd over de extra uitkeringen inclusief de eenmalige uitkeringen volgens cao.

Bekijken we het percentage vrouwen respectievelijk mannen met een extra uitkering naar een aantal achtergrondkenmerken, dan blijkt dat het verschil tussen mannen en vrouwen samenhangt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie tot 23 jaar hebben vrouwen tweemaal zo vaak een extra uitkering als mannen. In de hogere leeftijdscategorieën neemt het verschil tussen mannen en vrouwen af: in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder hebben vrouwen in 2004 bijna even vaak een extra uitkering als mannen. Voorts blijkt het verschil zich te beperken tot de sector zakelijke dienstverlening. In de sectoren landbouw en visserij, gezondheids- en welzijnszorg en horeca ontvangen vrouwen (ongeveer) even vaak een extra uitkering als mannen. In de overige sectoren ontvangen mannen vaker een extra uitkering dan vrouwen.

Als de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon worden uitgedrukt, dan blijkt dat voor functies van hoog niveau de extra uitkering voor mannen hoger is dan voor vrouwen.

Tabel 5.1 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	43	35	4	4
Midden (III+IV)	60	48	5	5
Hoog (V t/m VIII)	79	68	6	8
Onbepaald	9	9	-	5
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	30	15	4	3
23 tot 35 jaar	56	41	5	5
35 tot 45 jaar	63	56	5	6
45 tot 55 jaar	65	59	5	5
55 jaar en ouder	62	58	5	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	11	11	-	2
Industrie	54	61	6	6
Bouw	32	53	3	2
Handel	34	39	4	5
Horeca	5	6	3	4
Transport	33	48	4	3
Zakelijke dienstverlening	53	44	7	8
Gezondheids- en welzijnszorg	91	90	4	4
Overige dienstverlening	37	46	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	8	13	5	5
Overige extra uitkeringen	47	48	4	5
Totaal	57	48	5	5

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

Ontwikkelingen in de tijd

Voor vrouwen is het percentage met een extra uitkering ten opzichte van 2002 toegenomen, terwijl dit percentage voor mannen is afgenomen. Uitgedrukt in procenten van het bruto jaarloon zijn de extra uitkeringen van zowel mannen als vrouwen gelijk gebleven.

De hoogte van de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon is ten opzichte van 2002 zowel voor de mannen als vrouwen gelijk gebleven. Er is geen verschil in de hoogte van de procentuele uitkering tussen mannen en vrouwen. Voor de winstafhankelijke uitkeringen geldt dat de hoogte van de uitkering voor vrouwen is gedaald van 6% in 2002 naar 5% in 2004. Het verschil tussen de hoogte van de winstafhankelijke uitkering van mannen en vrouwen in 2002 van één procentpunt is in 2004 niet langer aanwezig.

5.3 Voltijders en deeltijders

Uit tabel 5.2 blijkt dat voltijders en grote deeltijders vaker een extra uitkering ontvangen dan kleine deeltijders. Van de voltijders ontvangt 55% een extra uitkering bovenop hun brutoloon, van de grote deeltijders 56% en van de kleine deeltijders 30%. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders (6%) hoger dan voor grote (5%) en kleine deeltijders (4%).

Tabel 5.2 Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	63	61	36	6	5	4
Man	53	40	16	6	5	4
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	50	46	24	4	4	4
Midden (III+IV)	52	60	38	5	5	4
Hoog (V t/m VIII)	71	73	55	8	6	-
Onbepaald	22	5	0	6	-	0
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	31	20	19	4	3	4
23 tot 35 jaar	49	51	28	6	5	6
35 tot 45 jaar	59	63	43	6	5	4
45 tot 55 jaar	61	67	42	5	5	5
55 jaar en ouder	64	61	34	5	5	4
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	12	12	2	2	-	-
Industrie	62	56	17	6	5	6
Bouw	53	38	14	2	3	-
Handel	46	29	22	5	4	3
Horeca	12	4	1	4	2	-
Transport	53	41	14	4	3	4
Zakelijke dienstverlening	52	47	31	9	6	4
Gezondheids- en welzijnszorg	94	92	83	4	4	5
Overige dienstverlening	53	41	10	6	6	6
Extra uitkeringen						
Winstafhankelijke uitkeringen	15	7	1	5	5	4
Overige extra uitkeringen	49	53	29	4	4	4
Totaal	55	56	30	6	5	4

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

Voltijders ontvangen vaker een winstafhankelijke uitkering dan grote en kleine deeltijders. Van de voltijders ontvangt 15% een winstafhankelijke uitkering, tegen 7% van de grote deeltijders en 1% van de kleine deeltijders. Voor de overige, niet-winstafhankelijke, uitkeringen zijn de verschillen tussen voltijders en deeltijders kleiner. Van de voltijders ontvangt 49% een niet-winstafhankelijke extra uitkering, tegen 53% voor grote deeltijders en 29% voor kleine deeltijders.

Uit tabel 5.2 blijkt verder dat vrouwen met een voltijdbaan bijna even vaak een extra uitkering ontvangen als vrouwelijke grote deeltijders, maar dat mannelijke voltijders minder vaak een extra uitkering ontvangen dan mannen met een grote deeltijdbaan. Ook blijkt uit tabel 5.2 dat verschillen wat betreft extra uitkeringen tussen voltijders en deeltijders relatief gering zijn waar het een functie van hoog niveau betreft. Het verschillen in extra uitkeringen tussen voltijders en deeltijders is het grootst in de sector horeca.

Bekijken we de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon, dan blijkt dit percentage voor voltijders hoger dan voor deeltijders. Ook ontvangen voltijders met een functie van hoog niveau een hogere uitkering dan deeltijders. Voorts zijn de verschillen tussen de kleine deeltijders ten opzichte van de voltijders en grote deeltijders in de sector zakelijke dienstverlening relatief groot.

Ontwikkelingen in de tijd

Ten opzichte van 2002 is het percentage voltijders met een extra uitkering afgenomen van 59% naar 55% in 2004. Het percentage deeltijders is met een extra uitkering is daarentegen toegenomen. Voor grote deeltijders is het percentage gestegen van 51% naar 56% in 2004. Voor kleine deeltijders is het percentage gestegen van 28% naar 30% in 2004.

In 2002 ontvingen voltijders vaker een extra uitkering dan grote deeltijders. Dit verschil is in 2004 niet langer aanwezig. Het verschil tussen kleine deeltijders en grote deeltijders is in dezelfde periode met zeven procentpunten afgenomen.

In de periode 2002-2004 is het verschil in de hoogte van de extra uitkering tussen voltijders en deeltijders toegenomen. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkering van voltijders en grote deeltijders is toegenomen van een gelijk niveau naar één procentpunt in 2004; het verschil tussen voltijders en kleine deeltijders is toegenomen van één procentpunt in 2002 naar twee procentpunten in 2004.

5.4 Autochtonen en allochtonen

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

Tabel 5.3 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouwen	60	56	6	5
Mannen	42	49	5	6
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	53	38	4	4
Midden (III+IV)	52	54	6	5
Hoog (V t/m VIII)	72	71	7	7
Onbepaald	0	11	-	6
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	25	22	3	4
23 tot 35 jaar	46	48	7	5
35 tot 45 jaar	56	59	5	5
45 tot 55 jaar	60	61	4	5
55 jaar en ouder	66	59	6	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	-	10	-	2
Industrie	56	60	5	6
Bouw	51	51	-	2
Handel	30	37	6	5
Horeca	8	5	-	3
Transport	21	44	-	4
Zakelijke dienstverlening	56	47	6	8
Gezondheids- en welzijnszorg	94	91	5	4
Overige dienstverlening	54	41	6	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	13	11	5	5
Overige extra uitkeringen	46	48	4	4
Totaal	50	52	5	5

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

Van de autochtone werknemers ontvangt 52% een extra uitkering en van de allochtone werknemers 50%. Allochtone werknemers ontvangen echter wel vaker een winstafhankelijke uitkering (13%) dan autochtone werknemers (11%).

De verschillen tussen de percentages allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering zijn voor mannen groter dan voor vrouwen. Voorts zijn de verschillen relatief groot in de sector Transport.

In afwijking van het totaalbeeld is het percentage allochtone werknemers met een extra uitkering hoger dan het percentage autochtone werknemers in de sectoren landbouw en visserij, horeca, zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg en overige dienstverlening. Hetzelfde geldt voor de leeftijdsklassen tot 23 jaar en 55 jaar en ouder.

Er zijn geringe verschillen in de hoogte van de extra uitkeringen tussen allochtone en autochtone werknemers naar de diverse kenmerken. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkeringen van allochtone en autochtone werknemers is het grootst in de sector zakelijke dienstverlening.

Ontwikkelingen in de tijd

Het verschil in het percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2002 en 2004 afgenomen. In 2002 was het verschil tussen de allochtone en autochtone werknemers 10 procentpunt (respectievelijk 44% en 54%). In 2004 is dit verschil teruggelopen tot 2 procentpunt.

In de periode 2002-2004 zijn er geen verschillen in de hoogte van de extra uitkering tussen allochtone en autochtone werknemers.

5.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben vaker een extra uitkering dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd (zie tabel 5.4). Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2004 58% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 40%. De verschillen tussen de percentages werknemers met een extra uitkering voor de beide groepen zijn relatief groot voor mannen, voor werknemers van 55 jaar en ouder en voor werknemers in de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening.

De hoogte van de extra uitkering is iets hoger voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd (5%) dan voor werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd (4%).

Voor zowel de winstafhankelijke als de overige extra uitkeringen geldt dat werknemers met een contract voor onbepaalde tijd vaker een extra uitkering hebben dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd

De verschillen in de hoogte van de extra uitkeringen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn relatief groot voor mannen. Verder zijn de verschillen tussen beide groepen werknemers relatief groot voor werknemers met een hoog functieniveau en voor werknemers tussen 23 en 45 jaar.

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

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouwen	63	49	5	4
Mannen	54	30	6	3
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	48	34	4	4
Midden (III+IV)	56	39	5	3
Hoog (V t/m VIII)	72	60	8	5
Onbepaald	77	-	6	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	30	26	4	3
23 tot 35 jaar	52	39	6	4
35 tot 45 jaar	62	52	6	4
45 tot 55 jaar	64	51	5	4
55 jaar en ouder	62	40	5	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	14	4	2	-
Industrie	63	35	6	4
Bouw	53	33	2	2
Handel	43	25	5	2
Horeca	7	6	4	-
Transport	42	44	4	3
Zakelijke dienstverlening	57	33	8	5
Gezondheids- en verzorgingszorg	92	86	4	4
Overige dienstverlening	47	31	6	4
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	13	3	5	4
Overige extra uitkeringen	52	38	5	3
Totaal	58	40	5	4

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

5.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Tabel 5.5 laat zien dat in 2002 flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief vaker extra uitkeringen hebben (35%) dan flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd (17%). De hoogte van de extra uitkering in procenten van het bruto-jaarloon is voor beide groepen nagenoeg gelijk.

Vooraf in de sectoren zakelijke dienstverlening en Transport hebben flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief vaker een extra uitkering. Verder zijn de verschillen relatief groot voor vrouwen, voor werknemers met een functie van laag niveau en voor werknemers ouder dan 35 jaar. Winstafhankelijke uitkeringen komen bij flexwerkers nagenoeg niet voor.

Tabel 5.5 Percentage flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouwen	41	22	3	3
Mannen	22	9	3	3
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	25	8	4	3
Midden (III+IV)	42	27	3	3
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbepaald				
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	17	10	4	3
23 tot 35 jaar	36	25	3	4
35 tot 45 jaar	49	23	3	-
45 tot 55 jaar	51	28	4	-
55 jaar en ouder	47	33	2	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	1	4	-	-
Industrie	11	-	-	-
Bouw	-	-	-	-
Handel	8	5	2	-
Horeca		4		-
Transport	69	40	2	-
Zakelijke dienstverlening	63	25	4	2
Gezondheids- en welzijnszorg	89	75	3	3
Overige dienstverlening	11	5	-	-
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	1	0	-	-
Overige extra uitkeringen	35	17	3	3
Totaal	35	17	3	3

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

6 OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU

6.1 Inleiding

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

6.2 Mannen en vrouwen

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

Kijkend naar vrouwen en mannen met een midden functieniveau, dan blijkt dat een functie van niveau ‘midden’ vaak samen gaat met een laag opleidingsniveau of een middelbaar opleidingsniveau. Vrouwen met een middelhoog functieniveau hebben naar verhouding iets vaker een middelbare of hogere opleiding hebben genoten dan mannen met een middelhoog functieniveau. Van deze vrouwen heeft 44% een middelbare opleiding afgerond tegenover 36% van de mannen.

Bij functies op een hoog functieniveau geldt dat vrouwen relatief vaker een hogere opleiding hebben genoten dan mannen. 78% van de vrouwen met een hoog functieniveau heeft een hoge opleiding genoten tegen 69% van de mannen.

Tabel 6.1 Percentage mannen en vrouwen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2004

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Vrouwen	63	7	1	29	100
	Mannen	63	7	1	29	100
Midden (III + IV)	Vrouwen	36	44	7	13	100
	Mannen	50	36	5	9	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	2	13	78	6	100
	Mannen	4	21	69	6	100

Vergelijking 2002 en 2004

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

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

Hetzelfde verschijnsel is in beide jaren terug te vinden bij vrouwen en mannen met een hoog LTD-functieniveau. Het percentage vrouwen met een hoge opleiding is hoger dan het percentage mannen met een hoge opleiding, al is dat verschil in 2004 iets kleiner dan het in 2002 was (9% tegen 16%).

6.3 Voltijders en deeltijders

Ook voor de voltijders en deeltijders geldt dat een hoger functieniveau samengaat met een hoger opleidingsniveau. Voor voltijders is het percentage met een laag functieniveau en laag opleidingsniveau hoger dan voor de deeltijders.

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

Tenslotte gaat bij deeltijders een hoog functieniveau vaker samen met een hoog opleidingsniveau dan bij voltijders. Blijkbaar weten de voltijders met een lagere of middelbare opleiding, door bijvoorbeeld werkervaring, makkelijker door te stromen naar hogere functies.

Tabel 6.2 Percentage voltijders en deeltijders met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2004

Opleidingsniveau: LTD-functieniveau:		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Voltijd	77	4	0	19	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	65	7	1	28	100
	Deeltijd < 12 uur	50	10	1	40	100
Midden (III + IV)	Voltijd	46	40	6	8	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	40	42	6	12	100
	Deeltijd < 12 uur	44	29	6	22	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	4	21	68	6	100
	Deeltijd ≥ 12 uur	2	9	83	6	100
	Deeltijd < 12 uur	4	6	85	4	100

Vergelijking 2002 en 2004

Voor voltijders en deeltijders komt het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2002 en 2004 in grote lijnen met elkaar overeen.

Nagenoeg alle voltijders en deeltijders met een laag LTD-functieniveau en waarvoor het opleidingsniveau bekend is hebben, in beide jaren, ook een laag opleidingsniveau genoten.

Voor de hogere functies geldt dat deeltijders vaker dan voltijders een hogere opleiding hebben genoten. Ongeveer één op de vier voltijders met een functie van hoog niveau heeft een lagere of middelbare opleiding genoten, tegen ongeveer één op de tien grote en kleine deeltijders.

6.4 Autochtonen en allochtonen

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

Gecorrigeerd voor de categorie ‘opleidingsniveau onbekend’, is voor functies van laag niveau het percentage allochtone werknemers met een lage opleiding ongeveer even hoog als het percentage autochtone werknemers met een lage opleiding.

Opvallend is het verschil in opleidingsniveau tussen allochtone en autochtone werknemers met een functie van middelbaar niveau. Op dit niveau heeft 53% van de allochtone werknemers een lage opleiding gevolgd tegen 43% van de autochtone werknemers. Voorts heeft 28% van de allochtone werknemers een middelbare opleiding gevolgd tegenover 40% van de autochtone werknemers. Wanneer de werknemers met onbekende opleiding buiten beschouwing worden gelaten is het verschil nog groter. Dit betekent dat allochtone werknemers met een middelbaar functieniveau vaker een laag opleidingsniveau hebben dan autochtonen.

Wanneer gecorrigeerd wordt voor werknemers voor wie het opleidingsniveau onbekend is, blijken allochtonen met een hoog functieniveau iets vaker dan autochtonen een hoog opleidingsniveau te hebben.

Tabel 6.3 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2004

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Allochtoon	56	5	1	38	100
	Autochtoon	64	7	1	28	100
Midden (III + IV)	Allochtoon	53	28	5	14	100
	Autochtoon	43	40	6	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtoon	3	13	71	13	100
	Autochtoon	4	19	72	6	100

Vergelijking 2002 en 2004

In 2002 en 2004 is het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau en etniciteit in grote lijnen hetzelfde.

Zowel in 2002 als in 2004 valt op dat voor functies van middelbaar niveau allochtone werknemers vaker een lagere opleiding hebben genoten dan de autochtone werknemers.

6.4.1 Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2004

Voor de periode 1998-2004 is de ontwikkeling nagegaan van het aandeel werknemers met een hoge opleiding en het aandeel werknemers met een hoge functie voor autochtonen en allochtonen³³. Hierbij is onderscheid gemaakt naar werknemers tot 35 jaar en werknemers van 35 jaar en ouder. Voorts is nagegaan of er ook veranderingen zijn in de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen die toe te schrijven zijn aan veranderingen in het opleidings- en functieniveau.

Opleidingsniveau

Uit tabel III.36 blijkt dat het aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau tussen 1998 en 2004 licht is gedaald (van 51% in 1998 naar 49% in 2004) en het aandeel werknemers met een middelbaar opleidingsniveau licht is gestegen (van 31% in 1998 naar 35% in 2004). Het aandeel werknemers met een hoog opleidingsniveau heeft een wat minder stabiel verloop. Dit geldt grofweg zowel voor de allochtone mannen en vrouwen als de autochtone mannen en vrouwen. In alle jaren geldt dat autochtone mannelijke werknemers relatief het vaakst een hoge opleiding hebben, gevolgd door de autochtone vrouwen. Sinds 2000 hebben allochtone vrouwelijke werknemers net iets vaker dan allochtone mannen een hoge opleiding, zij het minder vaak dan autochtonen. Voor het aandeel werknemers met een laag opleidingsniveau geldt een ander patroon: in alle jaren hebben de mannelijke autochtone werknemers iets vaker een laag opleidingsniveau dan de vrouwelijke autochtone werknemers. Hetzelfde geldt voor de allochtonen. Overigens hebben de allochtone werknemers wel vaker een laag opleidingsniveau dan de autochtone werknemers.

Het aandeel jonge autochtone vrouwen tot 35 jaar met een hoog opleidingsniveau is ongeveer gelijk gebleven (variërend van 13% in 1998 tot 17% in 2002). Voor de jonge allochtone vrouwen is het aandeel eveneens ongeveer gelijk gebleven, zij het op een wat lager niveau (variërend van 8% in 1998 tot 10% in 2004). Het aandeel jonge vrouwen met een laag opleidingsniveau is, zowel bij allochtone als bij autochtone werknemers, licht gedaald. Bij de jonge werknemers geldt net als bij alle werknemers dat de allochtone werknemers vaker een lage opleiding hebben dan de autochtone werknemers. Voor zowel jonge allochtone als autochtonen geldt dat de mannen vaker dan de vrouwen een lage opleiding hebben.

Voor de jonge allochtone mannen is het aandeel met een hoog opleidingsniveau met circa drie procentpunt toegenomen (van 6% in 1998 naar 9% in 2004). Voor de jonge autochtone mannen is geen duidelijke trend zichtbaar (variërend van 15% tot 17%). Voor de jonge allochtone mannen is het percentage dat een laag opleidingsniveau heeft gedaald. Voor de jonge autochtone mannen is eveneens een daling te zien, zij het zeer licht.

³³ De werknemers voor wie opleiding of functieniveau onbekend zijn, zijn niet meegenomen. Dit zijn o.a. alle uitzendkrachten. Voorts zijn ook directieleden hier niet meegenomen.

Functionieniveau

Uit de tabel blijkt verder dat ook het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau in de periode 1998–2004 ongeveer gelijk is gebleven. Met name voor de autochtone vrouwen is het aandeel met een functie van hoog niveau toegenomen (van 8% in 1998 naar 14% in 2004). Voor de autochtone mannen is het gedaald (van 21% naar 17%), met name vanaf 2002. Voor de allochtone mannen en vrouwen is geen duidelijke ontwikkeling zichtbaar. Voor alle jaren geldt dat de autochtone mannen relatief het vaakst een functie van hoog niveau vervullen, gevolgd door autochtone vrouwen en vervolgens door de allochtone werknemers. Allochtone vrouwen hebben in alle jaren relatief het vaakst een functie van laag niveau, gevolgd door allochtone mannen, autochtone vrouwen en autochtone mannen.

Voor de werknemers jonger dan 35 jaar is het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau met circa drie procentpunt toegenomen (van 8% naar 11%) en daarna weer iets gedaald (naar 9%). Voor de jonge allochtone mannen en de jonge autochtone vrouwen is een stijging te zien. Ook voor werknemers jonger dan 35 jaar geldt dat autochtone mannen in alle jaren het vaakst een functie van hoog niveau vervullen, gevolgd door autochtone vrouwen en vervolgens de allochtone werknemers.

Voor de werknemers van 35 jaar en ouder is het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau afgenomen (van 21% in 1998 naar 16% in 2004). Deze daling doet zich vooral voor bij de autochtone en allochtone mannen. Ook voor werknemers van 35 jaar en ouder geldt dat autochtone mannen in alle jaren het vaakst een functie van hoog niveau vervullen, gevolgd door autochtone vrouwen en vervolgens de allochtone werknemers. Bij de werknemers van 35 jaar en ouder zijn de verschillen tussen de autochtone mannen en de andere groepen het grootst. In 2004 had 22% van de autochtone mannen van 35 jaar en ouder een hoge functie tegen 10% van de autochtone vrouwen, 5% van de allochtone mannen en 4% van de allochtone vrouwen. Bij de werknemers jonger dan 35 jaar zijn deze verschillen kleiner.

Ongecorrigeerde beloningsverschillen

Tabel III.37 bevat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers (samengesteld op basis van etniciteit, geslacht en leeftijd) in 1998, 2000, 2002 en 2004. De beloningsverschillen zijn als volgt berekend:

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

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

Allochtone vs autochtone vrouwen

Uit de tabel blijkt dat in de periode 1998-2000 de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone vrouwen zijn afgenomen van circa 18% naar 12%, en sindsdien constant zijn gebleven. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd blijkt dat voor de leeftijdscategorie tot 35 jaar het ongecorrigeerde beloningsverschil zelfs verder is gedaald sinds 2002 (van 11% naar 6% in 2004), maar voor de leeftijdscategorie 35 jaar en ouder is het wat toegenomen (van 11% naar 15% in 2004).

Allochtone vrouwen vs autochtone mannen

Wanneer het beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en autochtone mannen wordt bekeken (in 2004 was dit bijvoorbeeld circa 29%), wordt duidelijk dat dit hoger ligt dan tussen allochtone vrouwen en autochtone vrouwen (circa 12% in 2004). Dit komt omdat allochtone vrouwen gemiddeld een (ongecorrigeerde) beloningsachterstand hebben op autochtone vrouwen, en autochtone vrouwen gemiddeld ook een achterstand op autochtone mannen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en autochtone mannen was in 1998 39% en is via 32% in 2000 gedaald naar 29% in 2002. In 2004 is dit gelijk gebleven. Deze daling doet zich voornamelijk voor bij de jongeren, maar ook bij de werknemers van 35 jaar en ouder.

Allochtone vrouwen vs allochtone mannen

In de periode 1998-2000 is het beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en allochtone mannen afgenomen van circa 18% naar circa 9%. Sinds 2000 is het ongeveer constant gebleven op dit lagere niveau. Zowel bij de werknemers jonger dan 35 jaar als de werknemers ouder dan 35 jaar doet deze daling zich voor. Bij de jongeren heeft de daling zich voortgezet na 2002.

Allochtone mannen vs autochtone mannen

Het beloningsverschil tussen allochtone en autochtone mannen is iets gedaald (van circa 26% in 1998 naar circa 23% in 2004). Dit wordt vooral veroorzaakt door een daling bij de jongeren (van circa 16% in 1998 naar circa 10% in 2004). Bij de werknemers van 35 en ouder is het in 2004 even hoog als in 1998 (namelijk circa 27%).

Autochtone vrouwen vs autochtone mannen

De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtone vrouwen en autochtone mannen zijn afgenomen, van circa 25% in 1998 naar circa 19% in 2004. Deze daling doet zich voor in beide leeftijdscategorieën.

6.5 Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Voor de werknemers met verschillende contractvormen geldt in het algemeen dat een hoger functieniveau vaker gepaard gaat met een hoger opleidingsniveau dan een lager functieniveau. Voor flexcontracten van hoog niveau zijn onvoldoende waarnemingen in de steekproef om uitspraken te doen.

Voor de functies van laag niveau geldt dat werknemers met een regulier contract relatief iets vaker een lage opleiding hebben genoten dan werknemers met een flexcontract (zie tabel 6.4). Wanneer alleen gekeken wordt naar werknemers met een lage functie voor wie het opleidingsniveau bekend is, zijn er tussen werknemers met een regulier contract voor bepaalde en onbepaalde tijd nauwelijks verschillen in opleidingsniveau. Hetzelfde geldt voor werknemers met een flexcontract voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Tabel 6.4 Percentage werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2004

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag	Middelbaar	Hoog	Onbekend	Totaal
		(LO+LBO)	(MO+MBO)	(HBO+WO)		
Laag (I + II)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	65	4	1	30	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	72	7	1	20	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	50	13	1	36	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	50	16	1	33	100
Midden (III + IV)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	43	41	6	10	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	42	34	10	14	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	60	27	4	9	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	46	31	5	18	100
Hoog (V t/m VIII)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	4	19	70	6	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	1	8	87	5	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	-	-	-	-
	Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-

-) Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Bij functies van middelbaar niveau hebben werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd vaker een middelbare opleiding genoten dan de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Werknemers met een middelbare functie en een regulier contract voor bepaalde tijd hebben iets vaker een hoge opleiding dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract en een functie van middelbaar niveau hebben vaker een lage opleiding dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd hebben vaker een laag opleidingsniveau dan werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd.

Op het hoogste functieniveau kunnen alleen uitspraken worden gedaan over werknemers met een regulier contract. Hiervoor geldt dat werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd relatief vaker een hoge opleiding hebben genoten dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd.

Vergelijking 2002 en 2004

In grote lijnen geldt zowel in 2002 als in 2004 bij alle contractvormen dat een hoger functieniveau vaker samengaat met een hoog opleidingsniveau dan een lager functieniveau.

In 2004 hebben werknemers met een lage functie en een contract voor bepaalde tijd, in vergelijking met 2002, vaker een laag opleidingsniveau. Hetzelfde geldt voor beide soorten flexcontracten.

Werknemers met een functieniveau 'midden' en een regulier contract voor onbepaalde tijd geldt dat ze in 2004 relatief iets vaker een middelbaar opleidingsniveau hebben genoten dan in 2002. Voor werknemers met een regulier en tijdelijk contract is dit juist licht gedaald in de periode 2002-2004. Voor flexcontracten van onbepaalde tijd lijkt er een verschil, maar dit wordt grotendeels veroorzaakt door een daling van het percentage werknemers waarvoor het opleidingsniveau onbekend is.

Voor functies van hoger niveau zijn er geen verschillen in de periode 2002 tot 2004.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

METHODE VAN ONDERZOEK

I.1 Verantwoording van de steekproef

Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en de gepremieerde en gesubsidieerde sector. Voorts is er een steekproef getrokken van werknemers bij de overheid. Om de ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2003 en oktober 2004. Hierna wordt voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren afzonderlijk nader ingegaan op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld.

Bedrijfsleven

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

Steekproef van bedrijven

Uit een eigen bedrijfscartotheek van de Arbeidsinspectie zijn in de eerste trap van de steekproef 2.557 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 2005 327.000.

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

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

Tabel I.a Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		in steekproef in %	na herweging ^a in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	130	5,1	6,0
Delfstoffenwinning	23	,9	,0
Industrie	442	17,3	8,3
Energie- en waterleidingbedrijven	20	,8	,0
Bouwnijverheid	157	6,1	8,5
Reparatie consumentenartikelen; handel	675	26,4	26,7
Horeca	185	7,2	7,9
Vervoer, opslag en communicatie	151	5,9	4,2
Financiële instellingen	85	3,3	2,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	360	14,1	15,8
Verplichte sociale verzekeringen	9	,4	,0
Onderwijs	32	1,3	,9
Gezondheids- en welzijnszorg	120	4,7	8,3
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	168	6,6	11,1
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	736	28,8	69,6
5 - 9 werknemers	491	19,2	12,5
10 - 19 werknemers	370	14,5	8,5
20 - 49 werknemers	291	11,4	5,9
50 - 99 werknemers	199	7,8	1,9
100 - 199 werknemers	174	6,8	,8
200 - 499 werknemers	168	6,6	,5
≥ 500 werknemers	128	5,0	,3
Totaal	2.557	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie volgens de CBS statistiek 'Bedrijven in Nederland 2004'.

Steekproef van werknemers

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

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

In totaal zijn loongegevens verzameld van 63.606 werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2003 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2004').

Tabel I.b laat de verdeling voor 2003 zien van het aantal werknemers in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

Tabel I.b Aantal werknemers in 2003 in onderzoek (bedrijfsleven)

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		<i>in steekproef</i> in %	<i>na herweging^a</i> in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	1.354	2,6	1,7
Delfstoffenwinning	389	,7	0,1
Industrie	12.342	23,4	15,0
Energie- en waterleidingbedrijven	860	1,6	,5
Bouwnijverheid	2.848	5,4	6,6
Reparatie van consumentenartikelen en handel	11.459	21,8	19,6
Horeca	2.299	4,4	4,3
Vervoer, opslag en communicatie	3.603	6,8	7,4
Financiële instellingen	1.729	3,3	4,3
Verhuur en zakelijke dienstverlening	7.995	15,2	18,5
Verplichte sociale verzekeringen	500	0,9	,3
Onderwijs	662	1,3	,4
Gezondheids- en welzijnszorg	4.080	7,7	16,7
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.534	4,8	4,5
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	1.908	3,6	11,8
5 - 9 werknemers	3.116	5,9	6,7
10 - 19 werknemers	4.878	9,3	8,3
20 - 49 werknemers	8.371	15,9	11,4
50 - 99 werknemers	7.740	14,7	8,0
100 - 199 werknemers	7.361	14,0	7,6
200 - 499 werknemers	7.677	14,6	11,4
≥ 500 werknemers	11.603	22,0	35,0
Totaal	52.654	100,0	100,0

^a 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 bedraagt 21,0% van het totaal aantal voor het jaar 2004 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 21,6% van het aantal werknemers in 2003.

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

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	komers	gaanders
In 2003	52.654	41.256	---	11.398
In 2004	52.208	41.256	10.952	---
Totaal	63.606	41.256	10.952	11.398

Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd³⁴. 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 èn om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, is met zogenaamde wegingsfactoren voor bedrijven èn werknemers een correctie uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekkingskans. Alle bedrijven binnen één van de 288 onderscheiden strata hebben dezelfde trekkingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens uit de CBS-statistiek 'Bedrijven in Nederland 2004' hebben hierbij als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2003'. 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 onderscheiden³⁵. De vier onderscheiden overheidssectoren zijn onderwijs, rijk, defensie (burgerpersoneel en militair personeel) en rechterlijke macht. In deze sectoren werkt bijna 60% 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 in het onderzoek opgenomen sectoren.

³⁴ 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.

³⁵ Voor een uitvoerige beschrijving van de samenstelling van de sectoren wordt verwezen naar Kerncijfers Overheidspersoneel 2003, Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. In 2000 is in de sector onderwijs en wetenschappen het arbeidsvoorwaardenoverleg gedecentraliseerd in vier sectoren.

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

Sector	Aantal instellingen in onderzoek	Werknemers in 2003	
		<i>in steekproef</i>	<i>Populatie</i>
Onderwijs	a)	25.972	355.500
Rijk	b)	32.473	91.500
Defensie w.o.		20.675	74.100
- burgerpersoneel	c)	(7.584)	(21.900)
- militair personeel	d)	(13.091)	(52.400)
Rechterlijke Macht	e)	1.544	2.700
Totaal		80.664	524.000

- 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 (zie par. I.2).

** IVOP: Dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (zie par. I.2).

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

Sector	Totaal	Werknemerscategorie		
		<i>blijvers</i>	<i>gaanders</i>	<i>Komers</i>
Onderwijs	29.774	20.846	5.126	3.802
Rijk	34.971	29.649	2.824	2.498
Defensie w.o.	21.382	18.563	2.112	707
-burgerpersoneel	(7.715)	(6.877)	(707)	(131)
-militair personeel	(13.667)	(11.686)	(1.405)	(576)
Rechterlijke Macht	1.605	1.517	27	61
Totaal	87.732	70.575	10.089	7.068

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 de twee peilmomenten oktober 2003 en oktober 2004 gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. Voorts zijn de in 2003 en 2004 uitgekeerde extra uitkeringen genoteerd.

Van alle in de steekproef opgenomen werknemers zijn ook een aantal kenmerken genoteerd zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (cao/AVV/niet-cao'ers/ directielid³⁶), opleidingsniveau, allochtone afkomst³⁷, flexcontract (vakantiekraacht, oproepkraacht, thuiswerker of seizoenwerker), type arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur), LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere gaander en komer in de steekproef is de reden van uitstroom respectievelijk instroom aangegeven. Per 'blijver' in de steekproef is aangegeven of er sprake is van interne mobiliteit, d.w.z. of de werknemer tussen oktober 2003 en oktober 2004 van functie en/of afdeling is veranderd. Bij vaststelling van interne mobiliteit is ook aangegeven of er sprake is van promotie.

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

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 het onderwijs).

³⁶ Deze indeling van werknemers is gebaseerd op het al dan niet van toepassing zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) op werknemer. Onder *cao'ers* wordt verstaan werknemers waarop in oktober 2004 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening van toepassing is. Werknemers in dienst bij de overheid worden dus ook tot de categorie cao'ers gerekend. Voorts worden werknemers die door middel van een algemeen verbindend verklaring van een cao onder de cao vallen hiertoe ook gerekend, soms echter ook afzonderlijk als categorie beschouwd en dan aangeduid als *AVV'ers*. Werknemers die van de werkingssfeer van een cao zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen cao, regeling of verordening van toepassing is, worden aangeduid als *niet-cao'ers*.

³⁷ Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. In een aantal gevallen is in bedrijven de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

Voor het militaire personeel van de krijgsmacht heeft het ministerie van defensie gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit het Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht (NSK).

Voor de overheidssectoren zijn niet alle persoonskenmerken bekend, te weten: opleidingsniveau, functiesoort, allochtone afkomst, flexcontract en type arbeidsovereenkomst (en bij het militair-personeel ook het aantal dienstjaren).

1.2.1 Samenstelling van het brutoloon

Het brutouurloon is berekend als het gemiddelde van de bruto uurlonen van werknemers. Het uurloon is berekend uit het maandloon en het aantal gewerkte uren per maand³⁸. In tabel I.f is aangegeven welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van het brutouurloon. Hierna volgt een omschrijving van de looncomponenten.

Tabel I.f Samenstelling van het brutoloon

Looncomponenten (op maandbasis gemeten)	
Functie c.q. basisloon	+
Persoonlijke toelage	+
Tarief/provisie	+
Ploegentoeslag/toeslag voor onregelmatige diensten	+
Inconveniënten	+
Loon in natura	+
Werkgeversbijdrage particuliere ziektekosten	-
Overwerk	-
Overig brutoloon (exclusief loon in natura en overwerk)	+
Winstafhankelijke uitkering (op jaarbasis gemeten)	-
Overige niet-winstafhankelijke uitkeringen (op jaarbasis gemeten)	-

+ : wel onderdeel brutoloon

- : geen onderdeel brutoloon

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.

³⁸ Gecorrigeerd voor arbeidsduurverkorting.

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.

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

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

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

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

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

I.3 Multipele regressieanalyse

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

De multipele regressieanalyse zoals toegepast in dit onderzoek, verklaart (de natuurlijke logaritme van) het bruto uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever, opleiding, LTD-functieniveau, functie-soort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemerstype (m.b.t. cao), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is³⁹.

Een vergelijking van de volgende vorm wordt geschat:

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

Waarbij:

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

Bij een geschatte regressievergelijking hoort een determinatiecoëfficiënt, de R², die weergeeft hoe goed het model de hoogte van de afhankelijke variabele kan verklaren. Deze R² heeft een waarde tussen 0 en 1, waarbij de waarde 1 betekent dat voor alle waarnemingen (dus alle werknemers in de steekproef) de afhankelijke variabele (het uurloon) precies geschat kan worden als men de waarde van de achtergrondkenmerken in de vergelijking invult. Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressiecoëfficiënt (β_i), die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten. De coëfficiënten (*100%) zijn namelijk te interpreteren als de (procentuele) verandering in het brutouurloon (per eenheid van de onafhankelijke variabele)⁴⁰.

³⁹ Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau, overheidssector en wel of geen overige looncomponenten.

⁴⁰ Omdat de natuurlijke logaritme van de bruto-uurlonen als de te verklaren variabele is opgenomen, geeft [(exp(β_i) - 1)] het effect van deze achtergrondvariabele op de bruto-uurlonen weer. Voor kleine waarden van β_i geldt dat [(exp(β_i) - 1)] vrijwel gelijk is aan β_i. Het teken van β_i geeft aan of het effect positief of negatief is bij een toename van X_i met één eenheid. Het effect wordt uitgedrukt in een percentage door de coëfficiënt β_i met 100% te vermenigvuldigen.

Alle verklarende variabelen zijn in de vorm van een dummy⁴¹ in de beloningsfunctie opgenomen. Zo neemt de dummy 'geslacht' voor vrouwen de waarde '1' aan en voor mannen de waarde '0'. De voor de dummy verkregen schatting in de beloningsfunctie geeft de verhouding weer tussen het brutouurloon van vrouwen ten opzichte van het brutouurloon van mannen, waarbij voor de effecten van alle overige in de beloningsfunctie opgenomen variabelen gecorrigeerd is. In de beloningsfunctie is niet het brutouurloon opgenomen, maar de natuurlijke logaritme van het brutouurloon. De coëfficiënt ($\beta_i * 100\%$) geeft de procentuele invloed van de desbetreffende achtergrondvariabele aan.

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

- Geslacht (2 categorieën, referentiegroep mannen)
- Etnische afkomst (2 categorieën, referentiegroep autochtonen)
- Leeftijd (12 categorieën, referentiegroep werknemers tussen 23 en 35 jaar)
- Opleidingsniveau (6 categorieën, referentiegroep werknemers met basisonderwijs)
- Dienstjaren (6 categorieën, referentiegroep werknemers met 0 dienstjaren)
- Arbeidsduur (3 categorieën, referentiegroep werknemers met een voltijd baan)
- Type arbeidscontract (4 categorieën, referentiegroep werknemers met regulier contract voor onbepaalde tijd (niet flex))
- LTD-functieniveau (9 categorieën, referentiegroep werknemers op LTD-functieniveau I⁴²)
- Functiesoort (8 categorieën, referentiegroep werknemers met technische/handarbeid functie)
- Extra looncomponenten (2 categorieën, referentiegroep zonder overige looncomponenten)
- Economische sector (9 categorieën, referentiegroep werknemers in bouw)
- Bedrijfsomvang (3 categorieën, referentiegroep werknemers in kleinbedrijf)
- Type werknemer⁴³ (6 categorieën, referentiegroep bedrijfstak-cao'ers)
- Regio (4 categorieën, referentiegroep werknemers in regio west)
- Toepassing salarisschalen (2 categorieën, referentiegroep geen toepassing salarisschalen)
- Overheidssectoren (4 categorieën, referentiegroep werknemers in de sector rijk)

⁴¹ Een dummyvariabele kan alleen de waarde '0' of '1' aannemen.

⁴² Voor de overheid is geen onderscheid gemaakt tussen LTD- functieniveaus III-laag en III-hoog. Voor de overheid worden er dus 7 categorieën onderscheiden .

⁴³ Deze variabele bestaat uit zes werknemerscategorieën: bedrijfstak-cao'ers, ondernemings-cao'ers, AVV'ers, niet-cao'ers in cao bedrijf, niet cao'ers in niet-cao bedrijf en directieleden.

BIJLAGE II GEHANTEERDE INDELINGEN

Overzicht II.1 Indeling LTD-functieniveaus

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

Bij de methode van indelen is gebruik gemaakt van een referentiekader bestaande uit een negental LTD-functieniveaus. Deze niveaus zijn zodanig gekozen dat ze zo goed mogelijk aansluiten bij in vele cao's voorkomende niveaugroepen of combinaties hiervan⁴⁴. Overzicht II.1 bevat de omschrijving van de 9 niveaus.

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

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

⁴⁴ Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

Overzicht II.2 Indeling functiesoorten

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

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

Overzicht II.3 Indeling opleidingsniveau (hoogst afgeronde opleiding)

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

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

Overzicht II.4 Indeling van bedrijven naar regio's

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

Overzicht II.5 Indeling van werknemers naar arbeidsduur

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

Overzicht II.6 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom

Voor de werknemers in oktober 2004 die in oktober 2003 niet in het bedrijf hebben gewerkt is de arbeidsmarktsituatie voorafgaande aan de instroom achterhaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën instroom
<p>Personen die tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schoolverlater • Herintreder
<p>Personen die elders al op de arbeidsmarkt actief waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorheen werkloos (WW) • Voorheen werkloos (Abw) • Van andere werkgever • Voorheen als uitzendkracht werkzaam
<p>Overig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten en scholieren met een bijbaan dat los staat van het opleidingsniveau • Oproepkrachten (in oktober 2003 wel in dienst, maar in oktober 2003 niet gewerkt) • Onbekend/overig (w.o. terug van langdurige ziekte, van zwangerschaps- en/of bevallingsverlof)

Overzicht II. 7 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom

Voor werknemers die in oktober 2003 in een bedrijf hebben gewerkt maar in oktober 2004 niet meer is de arbeidsmarktsituatie na uitstroom bepaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën uitstroom
Personen die de arbeidsmarkt hebben verlaten (uittreder): <ul style="list-style-type: none">• 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: <ul style="list-style-type: none">• Naar andere werkgever ^a• Ontslag (WW, werkzoekend)• Werknemer is voor zichzelf begonnen
Overig <ul style="list-style-type: none">• Oproepkrachten (nog wel in dienst, maar in oktober 2004 niet gewerkt)• Onbekend/overig, w.o. ziekte-, bevallings- en/of zwangerschapsverlof

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

BIJLAGE III TABELLEN

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

	Vrouwen		Mannen		Totaal		Vrouwen		Mannen		Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen	
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon
Totaal	100	100	100	100	45	55	100	12,37	15,65	100	100	12,37	15,65	79
Geslacht														
Vrouw														
Man														
Etnische afkomst														
Allochtoon	6	7	6	6	42	58	100	10,76	11,82	100	100	10,76	11,82	91
Autochtoon	94	93	94	94	45	55	100	12,47	15,92	100	100	12,47	15,92	78
Arbeidsduur														
Voltijd	25	79	55	55	20	80	100	13,92	16,77	100	100	13,92	16,77	83
Deeltijd, 12 uur of meer	56	14	33	33	76	24	100	12,65	12,89	100	100	12,65	12,89	98
Deeltijd, minder dan 12 uur	19	7	12	12	68	32	100	9,49	8,88	100	100	9,49	8,88	107
CAO-indeling														
CAO'ers	77	72	74	74	47	53	100	12,41	15,04	100	100	12,41	15,04	83
AVV'ers	4	5	5	5	41	59	100	9,04	11,42	100	100	9,04	11,42	79
Niet-CAO'ers	17	19	18	18	42	58	100	12,39	15,96	100	100	12,39	15,96	78
Directieleden	1	4	3	3	17	83	100	22,23	29,80	100	100	22,23	29,80	75
CAO-indeling														
Bedrijfstaking-CAO	64	54	58	58	49	51	100	12,08	13,76	100	100	12,08	13,76	88
Ondernemings-CAO	13	18	16	16	37	63	100	14,02	18,84	100	100	14,02	18,84	74
AVV'ers	4	5	5	5	41	59	100	9,04	11,42	100	100	9,04	11,42	79
Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	1	1	1	35	65	100	15,57	22,58	100	100	15,57	22,58	69
Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	16	18	17	17	42	58	100	12,21	15,43	100	100	12,21	15,43	79
Directieleden	1	4	3	3	17	83	100	22,23	29,80	100	100	22,23	29,80	75
Leeftijd														
tot 23 jaar	13	10	11	11	52	48	100	6,66	6,99	100	100	6,66	6,99	95
23 tot 35 jaar	31	28	29	29	47	53	100	12,54	13,38	100	100	12,54	13,38	94
35 tot 45 jaar	27	28	27	27	44	56	100	13,69	17,37	100	100	13,69	17,37	79
45 tot 55 jaar	21	23	22	22	43	57	100	13,44	18,54	100	100	13,44	18,54	72
55 jaar en ouder	8	12	10	10	35	65	100	13,60	18,51	100	100	13,60	18,51	73

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen		Mannen		Totaal		Vrouwen		Mannen		Totaal		Uurloon vrouwen in % uurloon mannen	
		kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%
Aantal diensjaren	minder dan 1 jaar	17	49	14	51	15	100	9,88	11,60	85					
	1 jaar	12	47	11	53	11	100	10,90	13,57	80					
	2 t/m 5 jaren	38	50	30	50	34	100	12,17	14,71	83					
	6 t/m 10 jaren	14	45	14	55	14	100	13,72	16,89	81					
	11 t/m 20 jaren	14	41	16	59	15	100	14,44	18,06	80					
	21 of meer jaren	5	23	14	77	10	100	15,82	19,18	82					
Extra loon	Geen	76	46	72	54	74	100	11,83	15,24	78					
	Wel	24	41	28	59	26	100	14,07	16,70	84					
Extra uitkeringen	Geen	44	40	53	60	49	100	10,64	14,07	76					
	Wel	56	49	47	51	51	100	13,71	17,42	79					
Salarisschalen	Geen	33	35	49	65	42	100	11,77	16,22	73					
	Wel	67	51	51	49	58	100	12,66	15,11	84					
Regio	Noord	6	41	7	59	6	100	11,34	13,96	81					
	Oost	34	44	35	56	35	100	12,20	15,42	79					
	West	37	48	32	52	34	100	12,73	16,08	79					
	Zuid	24	42	26	58	25	100	12,31	15,90	77					
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	12	47	11	53	12	100	10,58	13,97	76					
	5 - 9 werknemers	7	43	7	57	7	100	10,48	14,40	73					
	10 - 19 werknemers	7	38	9	62	8	100	10,99	14,35	77					
	20 - 49 werknemers	9	36	13	64	12	100	11,28	14,83	76					
	50 - 99 werknemers	6	34	9	66	8	100	12,15	15,67	78					
	100 - 199 werknemers	7	41	8	59	8	100	12,33	15,83	78					
	200 - 499 werknemers	11	44	11	56	11	100	12,90	17,14	75					
	>= 500 werknemers	40	52	30	48	34	100	13,62	16,74	81					

Tabel III.1.B vervolg

Sectoren	Vrouwen		Mannen		Totaal		Vrouwen		Mannen		Totaal		Uurloon vrouwen in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon mannen
Landbouw en visserij	1	24	2	76	2	100	9,72	12,09	80					
Industrie, w.o.	8	23	16	77	16	100	12,99	16,52	79					
Voedings- en genotmiddelenindustrie	2	40	2	60	2	100	11,44	16,88	68					
Grafische industrie	1	40	1	60	1	100	15,75	18,04	87					
Aardolie en chemische industrie	1	23	2	77	2	100	14,91	18,29	82					
Metaal- en elektrotechnische industrie	2	15	6	85	6	100	13,71	16,97	81					
Autohandel en -reparatie	1	18	2	82	2	100	10,24	13,16	78					
Energie- en waterleidingbedrijven	0	16	0	84	0	100	16,43	20,67	79					
Bouwnijverheid	1	8	7	92	7	100	13,89	15,70	89					
Reparatie consumentengartikelen en handel, w.o.	20	45	20	55	20	100	10,22	14,14	72					
Groothandel	5	30	7	70	7	100	12,34	15,89	78					
Detailhandel	14	61	10	39	10	100	9,50	12,41	77					
Horeca	5	53	4	47	4	100	8,62	10,33	83					
Vervoer, opslag en communicatie	5	28	7	72	7	100	11,84	14,90	79					
Zakelijke dienstverlening, w.o.	22	43	23	57	23	100	12,49	16,96	74					
Financiële instellingen	4	42	4	58	4	100	15,09	22,15	68					
Rest zakelijke dienstverlening	18	43	19	57	19	100	11,92	15,76	76					
Gezondheids- en welzijnszorg	32	85	17	15	17	100	14,13	18,29	77					
Overige dienstverlening	6	55	5	45	5	100	12,43	16,31	76					
Opleidingsniveau														
Basisonderwijs	4	46	4	54	4	100	9,44	10,74	88					
Voortgezet alg. onderwijs	13	60	10	40	10	100	9,90	11,57	86					
Lager beroepsonderwijs	21	35	26	65	26	100	11,14	12,96	86					
Middelbaar algemeen onderwijs	10	57	8	43	8	100	12,17	14,28	85					
Middelbaar beroepsonderwijs	21	44	21	56	21	100	13,59	16,93	80					
Hoger beroepsonderwijs	10	38	12	62	12	100	17,29	22,29	78					
Wetenschappelijk onderwijs	2	32	3	68	3	100	22,86	31,27	73					
Onbekend	18	51	16	49	16	100	10,96	13,10	84					

Tabel III.1.B vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen		Mannen		Totaal		Vrouwen		Mannen		Totaal	
				rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon
LTD-functieniveau															
Functieniveau I	6	3	4	63	8,65	37	100	100	8,27	105					
Functieniveau II	17	11	14	54	9,31	46	100	100	9,89	94					
Functieniveau III-Laag	26	20	23	51	10,26	49	100	100	11,89	86					
Functieniveau III-Hoog	15	20	18	38	12,61	62	100	100	13,44	94					
Functieniveau IV	23	24	24	44	14,40	56	100	100	16,50	87					
Functieniveau V	8	14	11	32	19,62	68	100	100	23,24	84					
Functieniveau VI	2	5	3	22	24,94	78	100	100	31,94	78					
Functieniveau VII en VIII	0	1	0	12	42,96	88	100	100	46,30	93					
Onbepaald	2	3	3	40	10,30	60	100	100	10,76	96					
Functiesoort															
Technisch en/of handarbeid	6	36	22	12	10,94	88	100	100	13,78	79					
Administratief	19	8	13	65	13,27	35	100	100	16,85	79					
Automatisering	1	3	2	15	16,11	85	100	100	18,21	88					
Commercieel	17	11	14	54	10,20	46	100	100	16,18	63					
Verzorgend of dienstverlenend	51	26	37	61	12,23	39	100	100	13,00	94					
Creatief	1	2	2	36	17,46	64	100	100	19,12	91					
Bestuursfuncties	4	11	8	21	20,34	79	100	100	25,95	78					
Onbepaald	3	3	3	38	11,15	62	100	100	13,35	84					
Contractvorm															
Regulier contract voor onbepaalde tijd	75	83	79	42	13,25	58	100	100	16,71	79					
Regulier contract voor bepaalde tijd	13	10	11	51	10,63	49	100	100	11,95	89					
Flex-contract voor onbepaalde tijd	7	3	5	66	9,32	34	100	100	8,42	111					
Flex-contract voor bepaalde tijd	4	2	3	61	7,37	39	100	100	6,92	107					
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	4	-	96	100	100	12,71	-					
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	2	2	42	9,69	58	100	100	9,63	101					
Bruto-jaarloon															
- 16.390 (WML)	50	16	31	72	9,91	28	100	100	8,32	119					
16.390 - 29.000 (Modaal)	34	34	34	45	12,76	55	100	100	11,39	112					
29.000 - 58.000	14	42	30	22	18,01	78	100	100	17,82	101					
58.000 -	1	9	5	11	34,91	89	100	100	35,07	100					
Bruto-uurloonklasse															
t/m WML	2	1	1	56	6,11	44	100	100	5,91	103					
WML t/m 115% WML	13	6	9	64	7,69	36	100	100	7,53	102					
115% WML t/m 130% WML	15	8	11	61	8,94	39	100	100	8,56	104					
130% WML t/m 150% WML	18	12	15	55	10,19	45	100	100	10,06	101					
150% WML t/m 200% WML	31	34	33	43	13,00	57	100	100	12,96	100					
200% WML t/m 300% WML	17	27	22	33	17,89	67	100	100	18,27	98					
> 300% WML	3	13	8	17	29,75	83	100	100	31,89	93					

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
tot 23 jaar:									
Totaal	100	100	100	52	48	100	6,66	6,99	95
Arbeidsduur									
Volgtijd	18	37	27	34	66	100	8,11	8,03	101
Deeltijd, 12 uur of meer	33	25	29	58	42	100	7,01	6,40	109
Deeltijd, minder dan 12 uur	50	39	45	58	42	100	5,92	6,38	93
Etnische afkomst									
Allochtoon	6	7	6	49	51	100	7,16	7,36	97
Autochtoon	94	93	94	52	48	100	6,63	6,96	95
Contractvorm									
Regulier contract voor onbepaalde tijd	36	42	39	48	52	100	7,71	7,94	97
Regulier contract voor bepaalde tijd	28	24	26	55	45	100	6,51	6,89	94
Flex-contract voor onbepaalde tijd	16	15	16	53	47	100	5,85	6,00	98
Flex-contract voor bepaalde tijd	15	12	14	58	42	100	5,24	5,21	100
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	100	100	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	4	7	5	40	60	100	6,82	6,76	101
Functioniveau									
Laag	42	43	43	51	49	100	6,00	6,08	99
Midden	53	50	51	53	47	100	7,11	7,80	91
Hoog	0	0	0	82	18	100	-	-	-
Onbekend	5	7	6	42	58	100	6,63	6,74	98
Opleiding									
Laag	45	55	49	47	53	100	6,53	6,94	94
Midden	25	17	21	60	40	100	7,26	7,43	98
Hoog	3	2	3	60	40	100	9,32	8,53	109
Onbekend	28	26	27	53	47	100	6,00	6,65	90

Tabel III.1.B.a vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
23 tot 35 jaar:									
Totaal	100	100	100	47	53	100	12,54	13,38	94
Arbeidsduur									
Voltijd	37	81	60	29	71	100	13,27	13,77	96
Deeltijd, 12 uur of meer	51	13	31	77	23	100	12,30	12,08	102
Deeltijd, minder dan 12 uur	11	6	8	64	36	100	11,27	10,77	105
Etnische afkomst									
Allochtoon	7	8	8	44	56	100	11,06	11,42	97
Autochtoon	93	92	92	47	53	100	12,65	13,55	93
Contractvorm									
Regulier contract voor onbepaalde tijd	77	79	78	47	53	100	12,93	13,88	93
Regulier contract voor bepaalde tijd	14	14	14	46	54	100	11,80	12,23	97
Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	3	3	59	41	100	10,70	9,65	111
Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	2	65	35	100	9,58	8,95	107
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	100	100	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	3	3	45	55	100	10,50	10,44	101
Functioniveau									
Laag	15	13	14	52	48	100	9,91	10,24	97
Midden	70	70	70	47	53	100	12,24	12,87	95
Hoog	12	14	13	43	57	100	18,15	19,66	92
Onbekend	3	4	4	45	55	100	11,57	10,72	108
Opleiding									
Laag	30	40	35	40	60	100	10,93	11,94	91
Midden	39	29	33	55	45	100	12,53	13,54	93
Hoog	17	17	17	47	53	100	15,97	17,90	89
Onbekend	15	15	15	48	52	100	11,97	11,83	101

Tabel III.1.B.a vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
35 tot 45 jaar:									
Totaal	100	100	100	44	56	100	13,69	17,37	79
Arbeidsduur									
Voltijd	20	86	57	15	85	100	15,22	17,79	86
Deeltijd, 12 uur of meer	65	12	35	81	19	100	13,78	15,02	92
Deeltijd, minder dan 12 uur	15	2	8	86	14	100	11,22	12,84	87
Etnische afkomst									
Allochtoon	7	8	7	40	60	100	11,49	12,82	90
Autochtoon	93	92	93	44	56	100	13,85	17,76	78
Contractvorm									
Regulier contract voor onbepaalde tijd	80	90	86	41	59	100	14,09	17,75	79
Regulier contract voor bepaalde tijd	11	7	9	53	47	100	12,87	14,92	86
Flex-contract voor onbepaalde tijd	6	1	3	89	11	100	11,34	12,64	90
Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	1	71	29	100	10,28	-	-
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	5	95	100	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	35	65	100	10,53	11,53	91
Functioniveau									
Laag	21	9	14	64	36	100	10,08	11,20	90
Midden	66	65	65	44	56	100	13,35	15,21	88
Hoog	12	24	19	28	72	100	22,01	25,97	85
Onbekend	1	2	2	34	66	100	11,03	12,49	88
Opleiding									
Laag	38	38	38	44	56	100	11,20	13,41	84
Midden	32	32	32	43	57	100	14,47	17,58	82
Hoog	14	20	17	35	65	100	20,54	25,20	82
Onbekend	17	10	13	56	44	100	12,12	15,86	76

Tabel III.1.B.a vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
45 jaar en ouder:									
Totaal	100	100	100	41	59	100	13,48	18,53	73
Arbeidsduur									
Voltijd	19	83	57	14	86	100	16,35	19,34	85
Deeltijd, 12 uur of meer	64	14	34	76	24	100	13,17	15,33	86
Deeltijd, minder dan 12 uur	17	4	9	76	24	100	11,44	12,30	93
Etnische afkomst									
Allochtoon	4	4	4	38	62	100	11,53	12,96	89
Autochtoon	96	96	96	41	59	100	13,55	18,77	72
Contractvorm									
Regulier contract voor onbepaalde tijd	84	92	89	38	62	100	13,89	18,97	73
Regulier contract voor bepaalde tijd	6	4	5	50	50	100	12,41	15,05	82
Flex-contract voor onbepaalde tijd	7	2	4	74	26	100	10,41	11,83	88
Flex-contract voor bepaalde tijd	1	1	1	62	38	100	10,66	11,03	97
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	7	93	100	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	1	45	55	100	11,54	10,98	105
Functioniveau									
Laag	24	11	16	59	41	100	10,22	11,59	88
Midden	64	62	63	42	58	100	13,27	15,67	85
Hoog	10	25	19	22	78	100	22,66	29,05	78
Onbekend	1	2	2	33	67	100	11,93	13,66	87
Opleiding									
Laag	45	42	43	42	58	100	11,45	14,35	80
Midden	26	27	27	40	60	100	14,94	19,16	78
Hoog	10	18	15	27	73	100	20,80	28,85	72
Onbekend	19	13	15	50	50	100	12,34	16,09	77

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.1.0 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van mannen en vrouwen bij de overheid naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon vrouwen als percentage bruto-uurloon mannen

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Totaal	100	100	100	53	47	100	17,09	19,89	86
Geslacht									
Arbeidsduur									
	31	82	55	30	70	100	17,32	19,90	87
	62	16	40	81	19	100	17,19	19,75	87
	7	3	5	75	25	100	15,21	20,31	75
Overheidssectoren									
	14	21	17	42	58	100	18,05	21,58	84
	83	53	69	63	37	100	16,89	20,32	83
	1	1	1	48	52	100	35,00	40,25	87
	3	25	13	13	87	100	14,74	16,95	87
LTD-functieniveau									
	1	2	2	40	60	100	10,37	10,99	94
	1	2	1	24	76	100	12,30	13,56	91
	3	8	6	33	67	100	12,65	13,50	94
	5	10	8	35	65	100	14,37	15,37	93
	60	38	50	64	36	100	17,59	19,16	92
	9	23	16	31	69	100	25,03	26,85	93
	1	2	1	26	74	100	39,16	41,15	95
	19	14	17	61	39	100	13,09	16,98	77
Leeftijd									
	2	4	3	39	61	100	11,69	11,81	99
	28	19	23	62	38	100	14,90	15,41	97
	27	23	25	57	43	100	17,28	19,52	89
	31	35	33	50	50	100	18,57	21,80	85
	12	20	16	40	60	100	18,93	22,88	83

Tabel III.1.0 vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Extra loon	Geen	13	19	16	44	56	18,46	22,02	84
	Wel	4	28	15	15	85	16,57	17,62	94
	Onbekend (Onderwijs)	83	53	69	63	37	16,89	20,32	83
Extra uitkeringen	Geen	0	3	1	13	87	16,06	19,15	84
	Wel	100	97	99	53	47	17,09	19,91	86
Bruto-jaarloon	- 16.390 (WML)	20	5	13	82	18	13,68	16,10	85
	16.390 - 29.000 (Modaal)	38	16	27	73	27	15,99	13,72	117
	29.000 - 58.000	40	66	52	41	59	18,92	19,29	98
	58.000 -	2	14	8	15	85	32,80	31,29	105
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	0	0	0	72	28	-	-	-
	WML t/m 115% WML	1	0	1	76	24	8,78	8,70	101
	115% WML t/m 130% WML	4	2	3	74	26	9,61	9,54	101
	130% WML t/m 150% WML	5	3	4	65	35	10,89	10,97	99
	150% WML t/m 200% WML	34	24	29	61	39	14,06	13,65	103
	200% WML t/m 300% WML	47	45	46	54	46	18,91	19,31	98
	> 300% WML	8	26	17	26	74	28,06	28,55	98

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
tot 23 jaar:									
Totaal	100	100	100	39	61	100	11,69	11,81	99
Arbeidsduur									
Voltijd	54	94	78	27	73	100	11,91	11,86	100
Deeltijd, 12 uur of meer	38	4	17	86	14	100	11,50	-	-
Deeltijd, minder dan 12 uur	8	2	5	68	32	100	-	-	-
Functioniveau									
laag	12	51	36	13	87	100	11,57	11,75	98
midden	17	37	29	23	77	100	11,37	11,76	97
hoog	45	8	23	79	21	100	13,96	14,03	100
onbekend	26	4	13	80	20	100	8,01	-	-
23 tot 35 jaar:									
Totaal	100	100	100	62	38	100	14,90	15,41	97
Arbeidsduur									
Voltijd	46	83	60	48	52	100	15,08	15,47	97
Deeltijd, 12 uur of meer	50	15	37	84	16	100	14,80	15,09	98
Deeltijd, minder dan 12 uur	5	2	4	80	20	100	14,08	15,36	92
Functioniveau									
laag	1	7	3	21	79	100	11,78	13,27	89
midden	11	37	21	33	67	100	13,16	14,14	93
hoog	73	48	63	72	28	100	15,76	17,12	92
onbekend	15	9	13	74	26	100	12,23	13,21	

Tabel III.1.O.a vervolg

	Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
35 tot 45 jaar:									
Totaal	100	100	100	57	43	100	17,28	19,52	89
Arbeidsduur									
Voltijd	21	81	47	25	75	100	18,16	19,62	93
Deeltijd, 12 uur of meer	71	17	48	85	15	100	17,30	19,03	91
Deeltijd, minder dan 12 uur	8	2	5	83	17	100	14,92	19,71	76
Functioniveau									
laag	1	1	1	55	45	100	10,87	12,66	86
midden	10	20	14	39	61	100	14,19	15,55	91
hoog	67	66	66	57	43	100	19,24	21,74	88
onbekend	22	13	18	70	30	100	13,09	14,92	88
45 jaar en ouder:									
Totaal	100	100	100	47	53	100	18,67	22,19	84
Arbeidsduur									
Voltijd	27	80	55	23	77	100	19,99	22,30	90
Deeltijd, 12 uur of meer	65	16	39	78	22	100	18,47	21,67	85
Deeltijd, minder dan 12 uur	8	3	6	69	31	100	16,01	22,03	73
Functioniveau									
laag	2	1	2	61	39	100	10,64	11,98	89
midden	6	10	8	34	66	100	14,09	15,09	93
hoog	72	72	72	47	53	100	20,61	24,25	85
onbekend	20	17	18	50	50	100	13,89	18,43	75

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Voltijders		Deeltijders, >= 12 uur		Deeltijders, < 12 uur		Totaal		Voltijders		Deeltijders, >= 12 uur		Deeltijders, < 12 uur		Totaal		Uurloon		Uurloon		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	Uurloon	Uurloon	in % uurloon voltijders	in % uurloon voltijders	
Totaal	100	100	100	100	55	33	12	100	16,19	12,71	9,30	79	57								
Geslacht																					
Vrouw	20	76	68	45	25	56	19	100	13,92	12,65	9,49	91	68								
Man	80	24	32	55	79	14	7	100	16,77	12,89	8,88	77	53								
Etnische afkomst																					
Allochtoon	6	7	7	6	52	34	14	100	12,70	10,45	8,80	82	69								
Autochtoon	94	93	93	94	55	33	12	100	16,41	12,87	9,34	78	57								
Arbeidsduur																					
Voltijd																					
Deeltijd, 12 uur of meer																					
Deeltijd, minder dan 12 uur																					
CAO-indeling																					
CAO'ers	72	78	73	74	53	35	12	100	15,61	12,68	9,23	81	59								
AVV'ers	4	5	10	5	41	33	26	100	12,31	9,98	8,06	81	65								
Niet-CAO'ers	19	16	17	18	58	30	12	100	16,08	13,09	9,95	81	62								
Directieleden	5	1	0	3	90	9	1	100	28,78	25,23	-	88	-								
CAO-indeling																					
Bedrijfstak-CAO	53	66	60	58	50	37	13	100	14,29	12,37	9,33	87	65								
Ondernemings-CAO	19	12	13	16	66	24	10	100	19,28	14,43	8,74	75	45								
AVV'ers	4	5	10	5	41	33	26	100	12,31	9,98	8,06	81	65								
Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	2	1	1	1	69	22	8	100	23,23	14,10	10,47	61	-								
Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	18	16	16	17	58	30	12	100	15,47	13,03	9,93	84	64								
Directieleden	5	1	0	3	90	9	1	100	28,78	25,23	-	88	-								
Leeftijd																					
tot 23 jaar	5	10	40	11	27	29	45	100	8,05	6,75	6,12	84	76								
23 tot 35 jaar	32	28	20	29	60	31	8	100	13,63	12,25	11,09	90	81								
35 tot 45 jaar	29	29	16	27	57	35	8	100	17,40	14,02	11,44	81	66								
45 tot 55 jaar	23	23	15	22	57	35	8	100	18,66	13,62	11,91	73	64								
55 jaar en ouder	10	10	9	10	57	33	11	100	19,53	13,81	11,19	71	57								

Tabel III.2.B vervolg

	Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar 1 jaar 2 t/m 5 jaren 6 t/m 10 jaren 11 t/m 20 jaren 21 of meer jaren	Volgers		Grote deeltijders, >= 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur		Volgers		Grote deeltijders, >= 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur		Volgers		Grote deeltijders, >= 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur		Uurloon		Uurloon		
			kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	
Extra loon	Geen	71	75	81	74	53	33	14	100	15,81	12,23	8,91	77	56											
	Wel	29	25	19	26	59	32	9	100	17,13	14,13	10,97	82	64											
Extra uitkeringen	Geen	47	44	70	49	52	30	18	100	14,95	11,25	8,57	75	57											
	Wel	53	56	30	51	57	36	7	100	17,27	13,86	11,02	80	64											
Salarisschalen	Geen	48	33	39	42	62	26	12	100	16,64	12,28	9,26	74	56											
	Wel	52	67	61	58	49	38	13	100	15,78	12,93	9,32	82	59											
Regio	Noord	6	6	6	6	54	33	13	100	14,48	12,01	8,28	83	57											
	Oost	35	34	38	35	54	32	14	100	16,04	12,55	9,45	78	59											
	West	32	36	36	34	52	35	13	100	16,78	12,85	9,56	77	57											
	Zuid	27	24	19	25	59	32	10	100	16,10	12,92	8,89	80	55											
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	10	12	17	12	48	34	18	100	14,36	11,24	9,19	78	64											
	5 - 9 werknemers	7	6	10	7	52	30	18	100	14,77	11,44	9,05	77	61											
	10 - 19 werknemers	9	7	9	8	58	29	13	100	14,76	11,26	9,37	76	63											
	20 - 49 werknemers	13	10	12	12	59	28	13	100	15,46	12,17	7,59	79	49											
	50 - 99 werknemers	9	6	6	8	65	25	10	100	15,95	12,90	8,63	81	54											
	100 - 199 werknemers	8	7	6	8	60	30	10	100	16,06	12,40	10,19	77	63											
	200 - 499 werknemers	12	12	8	11	57	34	9	100	17,18	13,32	10,20	78	59											
>= 500 werknemers	32	40	32	34	50	38	12	100	17,52	13,60	9,77	78	56												

Tabel III.2.B vervolg

Sectoren	Volijders kolom% kolom% kolom%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%	
	Grote deelrijders, >= 12 uur	Kleine deelrijders, < 12 uur	Totaal	Grote deelrijders, >= 12 uur	Kleine deelrijders, < 12 uur	Totaal	Grote deelrijders, >= 12 uur	Kleine deelrijders, < 12 uur	Totaal	Grote deelrijders, >= 12 uur	Kleine deelrijders, < 12 uur	Totaal	Grote deelrijders, >= 12 uur	Kleine deelrijders, < 12 uur
Landbouw en visserij	2	1	2	2	65	19	16	100	12,89	10,12	7,77	79	60	60
Industrie, w.o.	23	8	4	16	80	17	3	100	16,56	12,86	8,73	78	53	53
Voedings- en genotsmidelenindustrie	3	2	1	2	66	26	8	100	16,93	11,28	7,63	67	45	45
Grafische industrie	2	1	1	1	69	26	6	100	18,20	16,16	8,26	89	45	45
Aardolie en chemische industrie	3	1	0	2	89	10	1	100	18,06	13,64	-	76	-	-
Metaal- en elektrotechnische industrie	9	2	1	6	86	12	2	100	16,89	14,39	11,32	85	67	67
Autohandel en -reparatie	3	1	1	2	73	18	9	100	13,72	10,01	9,07	73	66	66
Energie- en waterleidingbedrijven	1	0	0	0	89	11	100	20,38	16,93	-	83	-	-	
Bouwnijverheid	11	2	1	7	90	8	3	100	15,82	13,57	12,26	86	77	77
Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	19	18	26	20	53	30	17	100	15,11	10,39	7,25	69	48	48
Groothandel	10	5	3	7	74	21	5	100	16,02	12,14	9,16	76	57	57
Detailhandel	7	12	21	10	35	39	26	100	14,39	9,77	6,85	68	48	48
Horeca	2	4	14	4	29	32	39	100	12,40	8,76	7,75	71	62	62
Vervoer, opslag en communicatie	8	5	10	7	62	21	17	100	15,88	12,44	9,32	78	59	59
Zakelijke dienstverlening, w.o.	23	23	19	23	56	34	10	100	17,57	12,56	9,44	71	54	54
Financiële instellingen	6	3	0	4	74	25	1	100	20,88	14,59	-	70	-	-
Rest zakelijke dienstverlening	18	20	19	19	52	36	12	100	16,51	12,24	9,42	74	57	57
Gezondheids- en welzijnszorg	7	32	18	17	23	63	13	100	16,46	14,49	12,87	88	78	78
Overige dienstverlening	4	7	6	5	41	45	14	100	16,14	13,44	10,77	83	67	67
Opleidingsniveau														
Basisonderwijs	3	4	7	4	46	33	20	100	11,51	9,46	8,21	82	71	71
Voortgezet alg. onderwijs	6	13	17	10	36	43	21	100	12,34	10,25	8,19	83	66	66
Lager beroepsonderwijs	30	23	20	26	62	29	10	100	13,13	11,36	9,95	87	76	76
Middelbaar algemeen onderwijs	7	9	9	8	49	36	14	100	14,78	12,57	8,47	85	57	57
Middelbaar beroepsonderwijs	25	21	8	21	63	32	5	100	16,61	13,83	11,51	83	69	69
Hoger beroepsonderwijs	14	10	4	12	67	29	4	100	21,89	17,74	14,11	81	64	64
Wetenschappelijk onderwijs	4	2	1	3	72	25	3	100	30,04	25,70	-	86	-	-
Onbekend	10	18	34	16	36	38	27	100	15,50	11,10	8,62	72	56	56

Tabel III.2.B vervolg

	Volijders		Kleine deelrijders, < 12 uur		Totaal		Volijders		Kleine deelrijders, >= 12 uur		Totaal		Uurloon		Uurloon		Uurloon		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
LTD-functieniveau																			
Functieniveau I	1	5	16	4	18	39	43	100	9,72	8,94	7,61	92	78	83	8,83	7,61	92	78	83
Functieniveau II	8	15	33	14	33	37	31	100	10,72	9,54	8,39	89	78	86	8,39	8,39	89	78	86
Functieniveau III-laag	19	27	28	23	46	38	15	100	12,20	10,69	8,46	88	69	95	8,46	8,46	88	69	95
Functieniveau III-hoog	21	17	9	18	63	31	6	100	13,47	12,72	11,67	94	87	63	11,67	11,67	94	87	63
Functieniveau IV	28	22	8	24	64	31	4	100	16,07	14,77	13,86	92	86	92	13,86	13,86	92	86	92
Functieniveau V	15	8	1	11	74	24	2	100	22,89	19,67	20,88	86	91	86	20,88	20,88	86	91	86
Functieniveau VI	5	2	0	3	82	17	1	100	30,59	29,57	-	97	-	97	-	-	97	-	97
Functieniveau VII en VIII	1	0	0	0	96	4	0	100	46,29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Onbepaald	2	4	5	3	32	45	22	100	13,18	9,38	9,27	71	70	71	9,27	9,27	71	70	71
Functiesoort																			
Technisch en/of handarbeid	34	9	7	22	83	13	4	100	13,96	11,63	8,83	83	63	83	8,83	8,83	83	63	83
Administratief	12	16	6	13	52	42	6	100	15,69	13,52	11,65	86	74	86	11,65	11,65	86	74	86
Automatisering	3	1	0	2	81	18	1	100	18,12	17,27	-	95	-	95	-	-	95	-	95
Commercieel	12	15	18	14	48	35	16	100	16,70	10,49	7,12	63	43	63	7,12	7,12	63	43	63
Verzorgend of dienstverlenend	23	50	63	37	34	45	21	100	13,99	12,82	9,59	92	69	92	9,59	9,59	92	69	92
Creatief	2	2	0	2	66	31	3	100	18,80	17,89	-	95	-	95	-	-	95	-	95
Bestuursfuncties	12	3	0	8	87	13	1	100	25,43	20,18	-	79	-	79	-	-	79	-	79
Onbepaald	2	4	5	3	40	41	20	100	17,08	9,65	9,27	56	54	56	9,27	9,27	56	54	56
Contractvorm																			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	88	76	47	79	61	32	7	100	16,68	13,55	10,78	81	65	81	10,78	10,78	81	65	81
Regulier contract voor bepaalde tijd	10	11	14	11	50	34	16	100	12,53	10,79	8,39	86	67	86	8,39	8,39	86	67	86
Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	6	21	5	3	44	54	100	13,07	9,77	8,20	75	63	75	8,20	8,20	75	63	75
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	14	3	2	31	68	100	-	7,76	6,87	-	-	-	6,87	6,87	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	63	30	6	100	13,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	3	5	2	24	49	27	100	11,41	9,02	9,25	79	81	79	9,25	9,25	79	81	81
Bruto-jaarloon																			
- 16.390 (WML)	3	52	100	31	5	56	40	100	5,83	9,96	9,20	171	158	171	9,20	9,20	171	158	158
16.390 - 29.000 (Modaal)	40	36	0	34	65	35	0	100	11,00	13,82	-	126	-	126	-	-	126	-	126
29.000 - 58.000	48	11	0	30	88	12	0	100	17,52	20,10	-	115	-	115	-	-	115	-	115
58.000 -	9	1	0	5	96	4	0	100	34,49	48,71	-	141	-	141	-	-	141	-	141

Tabel III.2.B vervolg

Bruto-uurloonklasse	t/m	Volijders		Totaal		Volijders		Totaal		Volijders		Totaal		Volijders		Totaal	
		kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
		≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur	≥ 12 uur	< 12 uur
WML	WML	0	1	6	1	15	33	52	100	5,79	6,29	5,91	109	102			
WML t/m 115% WML	WML t/m 115% WML	4	13	25	9	23	44	33	100	7,88	7,90	7,10	100	90			
115% WML t/m 130% WML	115% WML t/m 130% WML	7	15	19	11	35	44	21	100	9,18	9,02	7,66	98	83			
130% WML t/m 150% WML	130% WML t/m 150% WML	12	18	18	15	45	40	15	100	10,51	10,33	8,44	98	80			
150% WML t/m 200% WML	150% WML t/m 200% WML	35	32	22	33	59	32	8	100	13,22	13,14	10,59	99	80			
200% WML t/m 300% WML	200% WML t/m 300% WML	28	18	9	22	69	26	5	100	18,39	18,10	15,01	98	82			
> 300% WML	> 300% WML	13	3	2	8	84	13	3	100	31,76	30,70	28,80	97	91			

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Voltijders		Deeltijders		Verhouding		Verhouding		Verhouding		Verhouding		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	>= 1%	< 1%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
tot 23 jaar:													
Totaal	100	100	100	100	27	45	100	8,05	6,75	6,12	84	76	
Geslacht													
Vrouw	34	58	52	18	33	50	100	8,11	7,01	5,92	86	73	
Man	66	42	48	37	25	39	100	8,03	6,40	6,38	80	80	
Etnische afkomst													
Allochtoon	6	8	6	24	37	40	100	8,73	6,58	7,01	75	80	
Autochtoon	94	92	94	27	28	45	100	8,01	6,77	6,06	84	76	
Contractvorm													
Regulier contract voor onbepaalde tijd	63	33	29	39	43	24	33	100	8,54	7,68	7,03	90	82
Regulier contract voor bepaalde tijd	34	29	20	26	35	31	34	100	7,20	6,60	6,22	92	86
Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	16	24	16	1	29	69	100	-	6,32	5,71	-	-
Flex-contract voor bepaalde tijd	1	12	23	14	1	24	75	100	-	5,59	5,07	-	-
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	50	50	100	-	-	-	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	11	4	5	11	58	31	100	-	6,28	7,44	-	-
Functioniveau													
Laag	25	38	56	43	16	25	59	100	7,04	5,96	5,81	85	82
Midden	72	50	40	51	37	28	35	100	8,38	7,42	6,43	89	77
Hoog	1	0	0	0	53	45	2	100	-	-	-	-	-
Onbekend	3	12	4	6	12	58	30	100	-	6,11	7,42	-	-
Opleiding													
Laag	63	49	42	49	34	28	38	100	7,74	6,50	6,05	84	78
Midden	24	22	18	21	31	30	39	100	8,58	7,78	5,99	91	70
Hoog	3	3	3	3	29	29	42	100	-	-	8,43	-	-
Onbekend	10	26	37	27	10	28	62	100	8,08	6,13	6,09	76	75

Tabel III.2.B.a vervolg

	Volleders kolom%, kolom% > 1		Totaal		Volleders rij%, rij% > 1		Totaal		Grote deeltijders, >= 12,5		Kleine deeltijders, < 12,5		Uurloon		Uurloon		Uurloon		
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
23 tot 35 jaar:																			
Totaal	100	100	100	100	60	31	8	100	13,63	12,25	11,09	90	81						
Geslacht																			
Vrouw	29	77	64	47	37	51	11	100	13,27	12,30	11,27	93	85						
Man	71	23	36	53	81	13	6	100	13,77	12,08	10,77	88	78						
Etnische afkomst																			
Allochtoon	7	8	12	8	54	33	13	100	12,14	10,63	9,26	88	76						
Autochtoon	93	92	88	92	61	31	8	100	13,74	12,39	11,34	90	83						
Contractvorm																			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	83	76	50	78	64	31	5	100	13,88	12,70	12,22	92	88						
Regulier contract voor bepaalde tijd	15	12	12	14	66	27	7	100	12,42	11,50	10,44	93	84						
Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	17	3	4	52	44	100	-	10,26	10,14	-	-						
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	12	2	2	35	63	100	-	9,11	9,47	-	-						
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	68	25	7	100	-	-	-	-	-						
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	4	9	3	28	45	26	100	11,77	10,10	9,70	86	82						
Funcitieniveau																			
Laag	9	17	41	14	37	38	25	100	10,55	9,65	9,98	91	95						
Midden	74	68	47	70	64	31	6	100	12,84	12,16	11,83	95	92						
Hoog	15	10	2	13	74	25	1	100	19,21	18,18	-	95	-						
Onbekend	2	5	10	4	36	42	22	100	12,94	10,26	9,72	79	75						
Opleiding																			
Laag	36	33	36	35	62	29	9	100	11,92	10,90	10,91	91	92						
Midden	34	35	20	33	62	33	5	100	13,35	12,59	11,20	94	84						
Hoog	19	15	6	17	68	29	3	100	17,44	16,04	16,17	92	93						
Onbekend	10	17	38	15	42	36	21	100	13,68	10,71	10,37	78	76						

Tabel III.2.B.a vervolg

	Volijders kolom% kolom% > 1		Volijders rij% rij% > 1		Totaal		Volijders rij% rij% > 12		Totaal		Volijders rij% rij% > 12		Totaal		Volijders rij% rij% > 12		Totaal		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	
35 tot 45 jaar:																			
Totaal	100	100	100	100	100	57	35	8	100	17,40	14,02	11,44	81	66					
Geslacht																			
Vrouw	15	81	86	44	20	65	15	100	15,22	13,78	11,22	91	74						
Man	85	19	14	56	86	12	2	100	17,79	15,02	12,84	84	72						
Etnische afkomst																			
Allochtoon	8	7	8	7	60	32	8	100	13,47	10,87	9,27	81	69						
Autochtoon	92	93	92	93	57	35	7	100	17,73	14,25	11,63	80	66						
Contractvorm																			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	91	82	60	86	61	34	5	100	17,62	14,43	11,84	82	67						
Regulier contract voor bepaalde tijd	7	10	12	9	48	41	10	100	15,29	12,69	11,60	83	76						
Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	17	3	3	54	42	100	-	12,03	10,51	-	-						
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	7	1	0	54	45	100	-	10,01	10,67	-	-						
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	64	32	5	100	-	-	-	-	-						
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	1	5	1	35	38	27	100	12,48	10,70	-	86	-						
Funcitieniveau																			
Laag	8	17	46	14	34	42	24	100	11,13	10,16	10,14	91	91						
Midden	66	67	46	65	58	36	5	100	15,16	13,42	12,51	89	82						
Hoog	24	14	3	19	73	26	1	100	25,98	22,05	-	85	-						
Onbekend	1	2	5	2	41	37	22	100	13,27	11,64	-	88	-						
Opleiding																			
Laag	37	37	49	38	56	34	10	100	13,30	11,48	10,89	86	82						
Midden	34	32	17	32	61	35	4	100	17,42	14,51	13,37	83	77						
Hoog	20	15	6	17	66	31	2	100	25,22	20,71	14,97	82	59						
Onbekend	9	16	28	13	41	43	16	100	16,50	12,42	10,46	75	63						

Tabel III.2.B.a vervolg

	Volijders kolom% kolom% kolom%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%		Volijders rij% rij% rij%	
	Grote deeltijders, >= 12	Kleine deeltijders, < 12	Totaal	Grote deeltijders, >= 12	Kleine deeltijders, < 12	Totaal	Grote deeltijders, >= 12	Kleine deeltijders, < 12	Totaal	Grote deeltijders, >= 12	Kleine deeltijders, < 12	Totaal	Grote deeltijders, >= 12	Kleine deeltijders, < 12
45 jaar en ouder:														
Totaal	100	100	100	57	34	9	100	18,93	13,68	11,65	72	62		
Geslacht														
Vrouw	14	76	41	19	64	17	100	16,35	13,17	11,44	80	70		
Man	86	24	59	83	14	4	100	19,34	15,33	12,30	79	64		
Etnische afkomst														
Allochtoon	3	4	4	50	39	11	100	13,33	11,65	10,97	87	82		
Autochtoon	97	96	96	57	34	9	100	19,13	13,77	11,68	72	61		
Contractvorm														
Regulier contract voor onbepaalde tijd	95	85	64	89	61	32	7	100	19,10	14,09	12,03	74	63	
Regulier contract voor bepaalde tijd	4	7	8	5	41	45	13	100	16,00	12,28	11,63	77	73	
Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	6	20	4	3	50	47	100	-	10,63	10,62	-	-	
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	1	6	1	4	33	63	100	-	10,09	11,02	-	-	
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	61	33	7	100	-	-	-	-	-	
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	0	2	2	1	25	54	21	100	11,98	10,84	11,35	90	95	
Functioniveau														
Laag	9	21	45	16	31	44	25	100	11,74	10,43	10,19	89	87	
Midden	63	67	49	63	57	36	7	100	15,84	13,36	12,08	84	76	
Hoog	27	10	4	19	81	17	2	100	28,63	23,46	-	82	-	
Onbekend	1	2	2	2	43	44	14	100	15,30	11,45	-	75	-	
Opleiding														
Laag	41	45	50	43	54	35	11	100	14,60	11,60	10,72	80	73	
Midden	29	26	14	27	62	33	5	100	19,21	14,68	14,02	76	73	
Hoog	19	11	6	15	72	24	3	100	28,59	22,09	18,29	77	64	
Onbekend	11	19	30	15	41	41	18	100	17,50	12,42	10,84	71	62	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Voltijders		Deeltijders		Voltijders		Deeltijders		Voltijders		Deeltijders		Voltijders		Deeltijders		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
Vrouwen:																	
Totaal	100	100	100	100	25	56	19	100	13,92	12,65	9,49	91	68				
Etnische afkomst																	
Allochtoon	7	5	6	6	29	52	19	100	11,92	10,70	9,12	90	76				
Autochtoon	93	95	94	94	25	56	19	100	14,07	12,77	9,52	91	68				
Contractvorm																	
Regulier contract voor onbepaalde tijd	85	79	50	75	28	59	13	100	14,35	13,25	10,86	92	76				
Regulier contract voor bepaalde tijd	14	11	15	13	28	50	22	100	11,60	11,12	8,31	96	72				
Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	6	19	7	2	46	52	100	-	10,25	8,38	-	-				
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	12	4	1	32	67	100	-	8,01	7,03	-	-				
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	0	67	33	100	-	-	-	-	-				
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	2	4	2	8	57	35	100	-	9,41	9,78	-	-				
Funcitieniveau																	
Laag	12	19	47	23	13	48	39	100	9,67	9,62	8,34	99	86				
Midden	70	69	47	65	27	60	14	100	12,71	12,60	10,24	99	81				
Hoog	17	9	2	10	43	53	4	100	21,71	20,11	19,15	93	88				
Onbekend	1	2	4	2	14	56	31	100	14,44	9,59	9,77	66	68				
Opleiding																	
Laag	30	40	45	38	19	58	22	100	10,80	10,97	9,11	102	84				
Midden	39	32	19	31	31	58	11	100	13,76	13,29	10,52	97	76				
Hoog	19	12	4	12	39	55	7	100	19,07	18,29	13,99	96	73				
Onbekend	12	16	32	18	16	50	33	100	13,99	11,38	8,83	81	63				

Tabel III.2.B.b vervolg

	Volijders kolom%, kolom% >= 1,4		Totaal		Volijders rij%, rij% >= 1,4		Totaal		Grote deelijders, >= 12 u		Kleine deelijders, < 12 u		Uurloon	
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	in % uurloon	in % uurloon
Mannen:														
Totaal	100	100	100	100	79	14	7	100	16,77	12,89	8,88	77	53	
Etnische afkomst														
Allochtoon	6	10	10	7	68	22	11	100	12,94	10,00	8,39	77	65	
Autochtoon	94	90	90	93	79	14	7	100	16,99	13,21	8,93	78	53	
Contractvorm														
Regulier contract voor onbepaalde tijd	89	68	40	83	85	12	3	100	17,24	14,68	10,57	85	61	
Regulier contract voor bepaalde tijd	9	12	12	10	73	18	9	100	12,89	9,84	8,60	76	67	
Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	8	24	3	3	39	58	100	-	8,69	7,88	-	-	
Flex-contract voor bepaalde tijd	0	4	17	2	3	29	68	100	-	7,32	6,63	-	-	
Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	0	66	29	5	100	13,01	-	-	-	-	
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	7	7	2	36	43	21	100	11,42	8,66	8,60	76	75	
Funcitieniveau														
Laag	9	24	53	14	50	24	27	100	10,87	8,77	7,75	81	71	
Midden	67	56	39	64	83	12	4	100	14,55	12,56	9,66	86	66	
Hoog	22	12	2	19	90	9	1	100	26,27	24,54	-	93	-	
Onbekend	2	8	7	3	45	39	17	100	12,92	9,18	8,65	71	67	
Opleiding														
Laag	42	39	41	41	80	13	7	100	13,23	10,23	8,77	77	66	
Midden	30	22	15	28	85	11	4	100	16,99	14,17	8,32	83	49	
Hoog	18	15	5	17	85	13	2	100	24,95	21,74	15,98	87	64	
Onbekend	10	24	39	14	56	24	20	100	15,97	10,47	8,26	66	52	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.2.0 Verdeling en gemiddelde bruto-uurloon (in euro's) van voltijders en deeltijders bij de overheid naar diverse kenmerken
Verhouding bruto-uurloon deeltijders als percentage bruto-uurloon voltijders

	Voltijders		Deeltijders, > 12 uur		Deeltijders, < 12 uur		Voltijders		Deeltijders, > 12 uur		Deeltijders, < 12 uur		Voltijders		Deeltijders, > 12 uur		Deeltijders, < 12 uur		
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
Totaal	100	100	100	100	55	40	5	100	19,13	17,66	16,50	92	86	92	86	92	86	92	86
Geslacht																			
Vrouw	30	81	75	53	31	62	7	100	17,32	17,19	15,21	99	88	99	88	99	88	99	88
Man	70	19	25	47	82	16	3	100	19,90	19,75	20,31	99	102	99	102	99	102	99	102
Arbeidsduur																			
Voltijd																			
Deeltijd, 12 uur of meer																			
Deeltijd, minder dan 12 uur																			
Overheidssectoren																			
Rijk	24	11	2	17	74	25	1	100	20,53	18,86	21,28	92	104	92	104	92	104	92	104
Onderwijs	53	87	97	69	42	51	7	100	19,28	17,46	16,36	91	85	91	85	91	85	91	85
Rechtelijke macht	1	0	0	1	70	29	0	100	37,97	37,02	-	97	-	97	-	97	-	97	-
Defensie	23	2	0	13	94	5	0	100	16,74	15,46	-	92	-	92	-	92	-	92	-
LTD-functieniveau																			
Functieniveau I	2	1	3	2	66	24	10	100	10,97	10,33	10,27	94	94	94	94	94	94	94	94
Functieniveau II	2	0	0	1	88	11	1	100	13,47	11,75	-	87	-	87	-	87	-	87	-
Functieniveau III-laag	8	3	1	6	81	18	1	100	13,31	12,82	12,81	96	96	96	96	96	96	96	96
Functieniveau IV	11	4	1	8	80	20	0	100	15,11	14,67	-	97	-	97	-	97	-	97	-
Functieniveau V	44	58	48	50	48	47	5	100	18,49	17,87	17,75	97	96	97	96	97	96	97	96
Functieniveau VI	19	12	11	16	65	32	4	100	26,70	25,48	25,80	95	97	95	97	95	97	95	97
Functieniveau VII en VIII	2	1	0	1	81	17	2	100	41,00	38,51	-	94	-	94	-	94	-	94	-
Onbepaald	12	21	36	17	40	50	11	100	16,62	13,53	12,31	81	74	81	74	81	74	81	74
Leeftijd																			
tot 23 jaar	5	1	3	3	78	17	5	100	11,87	11,51	10,78	97	91	97	91	97	91	97	91
23 tot 35 jaar	25	21	16	23	60	37	4	100	15,29	14,85	14,34	97	94	97	94	97	94	97	94
35 tot 45 jaar	21	30	27	25	47	48	5	100	19,25	17,55	15,72	91	82	91	82	91	82	91	82
45 tot 55 jaar	32	35	32	33	53	42	5	100	21,42	18,99	17,26	89	81	89	81	89	81	89	81
55 jaar en ouder	17	13	21	16	60	33	7	100	22,45	19,70	18,77	88	84	88	84	88	84	88	84

Tabel III.2.O vervolg

	Volijders kolom% kolom% kolom%	Grote deeltijders, > 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur		Volijders rij% rij% rij%	Totaal	Grote deeltijders, > 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur		Volijders rij% rij% rij%	Totaal	Uurloon	Uurloon Uurloon	in % uurloon deeltijders	in % uurloon deeltijders	in % uurloon deeltijders	
		kolom%	rij%	kolom%	rij%			kolom%	rij%	Uurloon	Uurloon								Uurloon
Extra loon																			
Geen	21	10	2	16	73	26	1	100	20,89	19,30	21,81					92	104		
Wel	26	3	0	15	93	7	0	100	17,44	17,82	-					102	-		
Onbekend (Onderwijs)	53	87	97	69	42	51	7	100	19,28	17,46	16,36					91	85		
Extra uitkeringen																			
Geen	2	0	0	1	94	6	0	100	18,81	17,34	-					92	-		
Wel	98	100	100	99	54	41	5	100	19,14	17,66	16,49					92	86		
Bruto-jaarloon																			
- 16.390 (WML)	0	18	98	13	2	59	39	100	6,31	12,99	16,19					206	257		
16.390 - 29.000 (Modaal)	13	51	2	27	26	74	0	100	11,44	16,68	30,17					146	264		
29.000 - 58.000	73	30	0	52	77	23			18,39	21,63	-					118	-		
58.000 -	13	1	0	8	96	4			31,31	36,15	-					115	-		
Bruto-uurloonklasse																			
t/m WML	0	0	0	0	32	62	6	100	-	-	-					-	-		
WML t/m 115% WML	0	1	3	1	25	56	18	100	8,74	8,77	8,76					100	100		
115% WML t/m 130% WML	2	4	15	3	29	48	24	100	9,55	9,59	9,65					100	101		
130% WML t/m 150% WML	3	4	7	4	44	47	10	100	10,92	10,94	10,80					100	99		
150% WML t/m 200% WML	29	30	25	29	55	41	4	100	13,76	14,08	13,84					102	101		
200% WML t/m 300% WML	44	49	38	46	53	43	4	100	19,13	19,06	18,96					100	99		
> 300% WML	21	11	12	17	70	27	3	100	28,68	27,70	28,66					97	100		

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Voltijders		Kleine deeltijders, >= 14		Kleine deeltijders, < 14		Voltijders		Grote deeltijders, >= 14		Grote deeltijders, < 14		in % uurloon voltijders		in % uurloon deeltijders	
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
tot 23 jaar:																
Totaal	100	100	100	100	78	17	5	100	11,87	11,51	10,78	97	91			
Geslacht																
Vrouw	27	86	68	39	54	38	8	100	11,91	11,50	-	97	-			
Man	73	14	32	61	94	4	2	100	11,86	-	-	-	-			
Functioniveau																
Laag	45	2	0	36	99	1	0	100	11,74	-	-	-	-			
Midden	36	5	1	29	97	3	0	100	11,71	-	-	-	-			
Hoog	14	54	45	23	49	42	9	100	13,84	14,16	-	102	-			
Onbekend	5	39	53	13	29	53	19	100	-	7,97	-	-	-			
23 tot 35 jaar:																
Totaal	100	100	100	100	60	37	4	100	15,29	14,85	14,34	97	94			
Geslacht																
Vrouw	48	84	80	62	46	50	5	100	15,08	14,80	14,08	98	93			
Man	52	16	20	38	83	15	2	100	15,47	15,09	15,36	98	99			
Functioniveau																
Laag	5	1	2	3	92	6	2	100	13,11	11,46	-	87	-			
Midden	30	8	1	21	86	14	0	100	13,87	13,49	-	97	-			
Hoog	58	72	65	63	55	42	4	100	16,51	15,70	15,84	95	96			
Onbekend	8	20	32	13	35	56	9	100	12,96	12,34	11,53	95	89			

Tabel III.2.O.a vervolg

	Volijders kolom%, kolom% >= 1,1		Totaal		Volijders rij%, rij% >= 1,1		Totaal		Volijders Uurloon		Totaal		Volijders Uurloon		Totaal	
	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
35 tot 45 jaar:																
Totaal	100	100	100	47	48	5	100	19,25	17,55	15,72	91	82				
Geslacht																
Vrouw	25	85	83	57	21	71	8	100	18,16	17,30	14,92	95	82			
Man	75	15	17	43	81	17	2	100	19,62	19,03	19,71	97	100			
Funcitieniveau																
Laag	1	1	3	1	49	38	13	100	12,68	10,83	-	85	-			
Midden	22	8	2	14	72	28	1	100	15,31	14,29	-	93	-			
Hoog	64	70	57	66	45	50	5	100	21,56	19,32	18,79	90	87			
Onbekend	13	21	38	18	32	56	12	100	14,86	13,35	11,62	90	78			
45 jaar en ouder:																
Totaal	100	100	100	55	39	6	100	21,78	19,18	17,86	88	82				
Geslacht																
Vrouw	23	78	69	47	27	65	8	100	19,99	18,47	16,01	92	80			
Man	77	22	31	53	80	16	3	100	22,30	21,67	22,03	97	99			
Funcitieniveau																
Laag	1	2	5	2	38	46	16	100	12,10	10,62	10,43	88	86			
Midden	11	5	1	8	77	22	1	100	14,99	13,95	-	93	-			
Hoog	73	73	60	72	56	40	5	100	23,68	21,10	21,22	89	90			
Onbekend	15	21	35	18	45	44	10	100	18,45	14,46	13,26	78	72			

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Voltijders		Deeltijders, > 12,5%		Deeltijders, < 12,5%		Uurloon		Uurloon		Uurloon		Uurloon	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	Grote deeltijders, > 12,5%	Kleine deeltijders, < 12,5%	Totaal	Grote deeltijders, > 12,5%	Kleine deeltijders, < 12,5%	Totaal	Grote deeltijders, > 12,5%	Kleine deeltijders, < 12,5%
Vrouwen:														
Totaal	100	100	100	100	31	62	7	100	17,32	17,19	15,21	99	88	88
Functioniveau														
Laag	2	2	5	2	33	49	17	100	11,80	10,69	10,39	91	88	88
Midden	14	6	1	8	51	48	1	100	13,52	13,81	13,57	102	100	100
Hoog	72	71	55	70	32	63	6	100	18,74	18,82	18,35	100	98	98
Onbekend	12	21	39	19	19	66	14	100	14,26	13,12	11,40	92	80	80
Mannen:														
Totaal	100	100	100	100	82	16	3	100	19,90	19,75	20,31	99	102	102
Functioniveau														
Laag	5	1	1	4	96	3	1	100	12,35	10,91	-	88	-	-
Midden	21	5	1	18	95	5	0	100	14,57	14,50	-	100	-	-
Hoog	61	72	72	63	79	18	3	100	22,86	21,59	21,99	94	96	96
Onbekend	12	22	26	14	71	24	5	100	17,61	15,27	16,29	87	93	93

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	uurloon	in % uurloon	uurloon	uurloon	in % uurloon	
Totaal	100	100	6	94	100	100	6	94	100	100	100	100	11,37	14,37	79	11,37	14,37	79	
Geslacht																			
Vrouw	42	45	6	94	45	100	6	94	100	100	100	100	10,76	12,47	86	10,76	12,47	86	
Man	58	55	7	93	55	100	7	93	100	100	100	100	11,82	15,92	74	11,82	15,92	74	
Etnische afkomst																			
Allochtoon																			
Autochtoon																			
Arbeidsduur																			
Volgtijd	52	55	6	94	55	100	6	94	100	100	100	100	12,70	16,41	77	12,70	16,41	77	
Deeltijd, 12 uur of meer	34	33	7	93	33	100	7	93	100	100	100	100	10,45	12,87	81	10,45	12,87	81	
Deeltijd, minder dan 12 uur	14	12	7	93	12	100	7	93	100	100	100	100	8,80	9,34	94	8,80	9,34	94	
CAO-indeling																			
CAO'ers	78	74	7	93	74	100	7	93	100	100	100	100	11,57	13,98	83	11,57	13,98	83	
AVV'ers	8	5	11	89	5	100	11	89	100	100	100	100	8,69	10,65	82	8,69	10,65	82	
Niet-CAO'ers	13	18	5	95	18	100	5	95	100	100	100	100	11,35	14,62	78	11,35	14,62	78	
Directieleden	1	3	1	99	3	100	1	99	100	100	100	100	-	28,57	-	-	28,57	-	
CAO-indeling																			
Bedrijfstak-CAO	63	58	7	93	58	100	7	93	100	100	100	100	10,87	13,09	83	10,87	13,09	83	
Ondernemings-CAO	14	16	6	94	16	100	6	94	100	100	100	100	14,70	17,19	86	14,70	17,19	86	
AVV'ers	8	5	11	89	5	100	11	89	100	100	100	100	8,69	10,65	82	8,69	10,65	82	
Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	0	1	2	98	1	100	2	98	100	100	100	100	-	20,14	-	-	20,14	-	
Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	13	17	5	95	17	100	5	95	100	100	100	100	11,10	14,21	78	11,10	14,21	78	
Directieleden	1	3	1	99	3	100	1	99	100	100	100	100	-	28,57	-	-	28,57	-	

Tabel III.3.B vervolg

	Aallochtonen		Aallochtonen		Totaal		Aallochtonen		Aallochtonen		Totaal		Aallochtonen		Aallochtonen		Totaal	
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	in % uurloon aallochtonen	
Leeftijd																		
	11	11	6	94	11	100	11	100	7,26	6,79	100	100	7,26	6,79	100	100	107	
tot 23 jaar	36	29	8	92	29	100	29	100	11,26	13,12	100	100	11,26	13,12	100	100	86	
23 tot 35 jaar	33	27	7	93	27	100	27	100	12,29	16,04	100	100	12,29	16,04	100	100	77	
35 tot 45 jaar	15	23	4	96	22	100	22	100	12,13	16,53	100	100	12,13	16,53	100	100	73	
45 tot 55 jaar	5	10	3	97	10	100	10	100	13,31	16,88	100	100	13,31	16,88	100	100	79	
55 jaar en ouder																		
Aantal dienstjaren																		
	24	15	10	90	15	100	15	100	9,74	10,86	100	100	9,74	10,86	100	100	90	
minder dan 1 jaar	12	11	7	93	11	100	11	100	9,97	12,49	100	100	9,97	12,49	100	100	80	
1 jaar	37	33	7	93	34	100	34	100	11,31	13,59	100	100	11,31	13,59	100	100	83	
2 t/m 5 jaren	13	15	6	94	14	100	14	100	12,39	15,66	100	100	12,39	15,66	100	100	79	
6 t/m 10 jaren	10	16	4	96	15	100	15	100	14,05	16,69	100	100	14,05	16,69	100	100	84	
11 t/m 20 jaren	5	11	3	97	10	100	10	100	15,25	18,50	100	100	15,25	18,50	100	100	82	
21 of meer jaren																		
Extra loon																		
	67	74	6	94	74	100	74	100	10,62	13,85	100	100	10,62	13,85	100	100	77	
Geen	33	26	8	92	26	100	26	100	12,91	15,86	100	100	12,91	15,86	100	100	81	
Wel																		
Extra uitkeringen																		
	50	49	6	94	49	100	49	100	10,43	12,86	100	100	10,43	12,86	100	100	81	
Geen	50	51	6	94	51	100	51	100	12,33	15,81	100	100	12,33	15,81	100	100	78	
Wel																		
Salarisschalen																		
	38	42	6	94	42	100	42	100	10,72	14,88	100	100	10,72	14,88	100	100	72	
Geen	62	58	7	93	58	100	58	100	11,77	14,01	100	100	11,77	14,01	100	100	84	
Wel																		
Regio																		
	2	6	2	98	6	100	6	100	10,08	12,94	100	100	10,08	12,94	100	100	78	
Noord	37	35	7	93	35	100	35	100	10,93	14,23	100	100	10,93	14,23	100	100	77	
Oost	38	34	7	93	34	100	34	100	11,72	14,66	100	100	11,72	14,66	100	100	80	
West	23	25	6	94	25	100	25	100	11,63	14,57	100	100	11,63	14,57	100	100	80	
Zuid																		

Tabel III.3.B vervolg

	Aallochtonen		Aallochtonen		Totaal		Aallochtonen		Totaal		Aallochtonen		Aallochtonen		Totaal		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in % uurloon	in % uurloon	
Bedrijfsomvang																	
1 - 4 werknemers	10	12	12	12	5	95	100	9,24	12,55	74							
5 - 9 werknemers	5	7	7	8	4	96	100	10,02	12,86	78							
10 - 19 werknemers	7	9	8	9	5	95	100	11,19	13,17	85							
20 - 49 werknemers	9	12	12	12	5	95	100	10,80	13,70	79							
50 - 99 werknemers	8	8	8	8	6	94	100	12,15	14,62	83							
100 - 199 werknemers	8	8	8	8	7	93	100	11,08	14,63	76							
200 - 499 werknemers	17	11	11	11	10	90	100	11,33	15,68	72							
>= 500 werknemers	35	34	34	34	6	94	100	12,27	15,31	80							
Sectoren																	
Landbouw en visserij	1	2	2	2	4	96	100	-	11,57	-							
Industrie, w.o.	17	16	16	16	7	93	100	13,44	15,87	85							
Delfstoffenwinning	0	0	0	0	3	97	100	-	26,90	-							
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	3	2	2	2	9	91	100	12,59	14,90	85							
Grafische industrie	1	1	1	1	4	96	100	13,59	17,26	79							
Aardolie en chemische industrie	3	2	2	2	10	90	100	14,87	17,81	83							
Metaal- en elektrotechnische industrie	7	6	6	6	8	92	100	13,73	16,72	82							
Autohandel en -reparatie	1	2	2	2	2	98	100	-	12,71	-							
Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	0	0	2	98	100	-	20,06	-							
Bouwnijverheid	3	7	7	7	3	97	100	13,70	15,61	88							
Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	14	20	20	20	4	96	100	10,64	12,47	85							
Groothandel	6	7	7	7	6	94	100	11,25	15,05	75							
Detailhandel	6	10	10	10	4	96	100	10,15	10,66	95							
Horeca	11	4	4	4	16	84	100	9,10	9,49	96							
Vervoer, opslag en communicatie	4	8	7	7	3	97	100	11,53	14,10	82							
Zakelijke dienstverlening	35	22	23	23	10	90	100	10,76	15,49	69							
Gezondheids- en welzijnszorg	12	17	17	17	5	95	100	12,59	14,84	85							
Overige dienstverlening	4	5	5	5	5	95	100	11,54	14,33	81							

Tabel III.3.B vervolg

	Allochtonen		Totaal		Autochtonen		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		
	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	in % uurloon autochtonen	
Opleidingsniveau																			
Basisonderwijs	10	4	4	15	85	100	10,21	10,14	101										
Voortgezet alg. onderwijs	12	10	10	7	93	100	9,78	10,62	92										
Lager beroepsonderwijs	27	26	26	6	94	100	11,65	12,36	94										
Middelbaar algemeen onderwijs	7	8	8	5	95	100	10,65	13,21	81										
Middelbaar beroepsonderwijs	10	22	21	3	97	100	13,95	15,51	90										
Hoger beroepsonderwijs	5	12	12	3	97	100	15,84	20,49	77										
Wetenschappelijk onderwijs	1	3	3	3	97	100	-	28,81	-										
Onbepaald	28	15	16	11	89	100	10,17	12,23	83										
LTD-functieniveau																			
Functieniveau I	14	4	4	19	81	100	8,81	8,43	105										
Functieniveau II	25	13	14	11	89	100	9,73	9,56	102										
Functieniveau III-laag	24	23	23	7	93	100	10,91	11,06	99										
Functieniveau III-hoog	15	18	18	5	95	100	12,90	13,14	98										
Functieniveau IV	12	24	24	3	97	100	13,79	15,62	88										
Functieniveau V	4	12	11	2	98	100	20,30	22,11	92										
Functieniveau VI	1	3	3	2	98	100	-	30,54	-										
Functieniveau VII en VIII	0	0	0	0	100	100	-	45,85	-										
Onbepaald	6	2	3	14	86	100	9,76	10,70	91										
Functiesoort																			
Technisch en/of handarbeid	29	22	22	8	92	100	11,85	13,58	87										
Administratief	9	13	13	4	96	100	13,34	14,58	91										
Automatisering	2	2	2	7	93	100	17,92	17,91	100										
Commercieel	7	14	14	3	97	100	10,82	13,00	83										
Verzorgend of dienstverlenend	44	36	37	8	92	100	10,19	12,72	80										
Creatief	0	2	2	2	98	100	-	18,61	-										
Bestuursfuncties	2	8	8	2	98	100	19,40	24,85	78										
Onbepaald	6	3	3	13	87	100	10,29	12,84	80										

Tabel III.3.B vervolg

Contractvorm	Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal	
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in % uurloon	uurloon	uurloon	in % uurloon
Regulier contract voor onbepaalde tijd	69	80	79	5	95	100	12,22	15,43	79									
Regulier contract voor bepaalde tijd	16	11	11	9	91	100	10,16	11,40	89									
Flex-contract voor onbepaalde tijd	5	5	5	6	94	100	8,62	9,04	95									
Flex-contract voor bepaalde tijd	4	2	3	10	90	100	7,15	7,20	99									
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	17	83	100	-	11,97	-									
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	5	2	2	15	85	100	9,53	9,68	98									
Bruto-jaarloon																		
- 16.390 (WML)	38	31	31	8	92	100	8,68	9,53	91									
16.390 - 29.000 (Modaal)	43	33	34	8	92	100	11,05	12,09	91									
29.000 - 58.000	18	31	30	4	96	100	16,57	17,91	93									
58.000 -	1	6	5	1	99	100	-	35,02	-									
Bruto-uurloonklasse																		
t/m	2	1	1	11	89	100	6,18	6,00	103									
WML t/m 115% WML	21	9	9	14	86	100	8,07	7,56	107									
115% WML t/m 130% WML	16	11	11	9	91	100	8,99	8,77	102									
130% WML t/m 150% WML	19	15	15	8	92	100	10,16	10,13	100									
150% WML t/m 200% WML	30	33	33	6	94	100	12,88	12,98	99									
200% WML t/m 300% WML	10	23	22	3	97	100	17,50	18,16	96									
> 300% WML	2	9	8	1	99	100	29,10	31,57	92									

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		Allochtonen		Autochtonen		Totaal		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in % uurloon	uurloon	uurloon	in % uurloon	
tot 23 jaar:																			
Totaal	100	100	100	100	6	94	100	107	7,26	6,79	7,26	6,79	107						
Geslacht																			
Vrouw	49	52	52	52	6	94	100	108	7,16	6,63	7,16	6,63	108						
Man	51	48	48	48	7	93	100	106	7,36	6,96	7,36	6,96	106						
Arbeidsduur																			
Voltyd	24	27	27	27	6	94	100	109	8,73	8,01	8,73	8,01	109						
Deeltijd, 12 uur of meer	37	28	29	29	8	92	100	97	6,58	6,77	6,58	6,77	97						
Deeltijd, minder dan 12 uur	40	45	45	45	6	94	100	116	7,01	6,06	7,01	6,06	116						
Contractvorm																			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	30	40	39	39	5	95	100	112	8,69	7,79	8,69	7,79	112						
Regulier contract voor bepaalde tijd	31	26	26	26	8	92	100	110	7,30	6,63	7,30	6,63	110						
Flex-contract voor onbepaalde tijd	16	16	16	16	7	93	100	-	-	5,91	-	5,91	-						
Flex-contract voor bepaalde tijd	16	13	14	14	7	93	100	103	5,39	5,21	5,39	5,21	103						
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	0		100	100	-	-	-	-	-	-						
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	5	5	5	8	92	100	-	-	6,70	-	6,70	-						
Functionieniveau																			
laag	50	42	43	43	7	93	100	116	6,93	5,97	6,93	5,97	116						
midden	41	52	51	51	5	95	100	105	7,81	7,41	7,81	7,41	105						
hoog	0	0	0	0	2	98	100	-	-	-	-	-	-						
onbekend	10	6	6	6	11	89	100	-	-	6,72	-	6,72	-						
Opleiding																			
laag	49	49	49	49	6	94	100	113	7,59	6,69	7,59	6,69	113						
midden	14	22	21	21	4	96	100	89	6,57	7,36	6,57	7,36	89						
hoog	3	3	3	3	6	94	100	-	-	9,15	-	9,15	-						
onbekend	34	26	27	27	8	92	100	114	7,12	6,23	7,12	6,23	114						

Tabel III.3.B.a vervolg

	Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal	
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	in % uurloon	in % uurloon	in % uurloon	in % uurloon
23 tot 35 jaar:																
Totaal	100	100	100	100	8	92	100	100	11,26	13,12	86	86				
Geslacht																
Vrouw	44	47	47	47	7	93	100	100	11,06	12,65	87	87				
Man	56	53	53	53	8	92	100	100	11,42	13,55	84	84				
Arbeidsduur																
Volgtijd	54	61	60	60	7	93	100	100	12,14	13,74	88	88				
Deeltijd, 12 uur of meer	33	31	31	31	8	92	100	100	10,63	12,39	86	86				
Deeltijd, minder dan 12 uur	13	8	8	8	12	88	100	100	9,26	11,34	82	82				
Contractvorm																
Regulier contract voor onbepaalde tijd	66	79	78	78	6	94	100	100	11,89	13,54	88	88				
Regulier contract voor bepaalde tijd	19	13	14	14	11	89	100	100	10,60	12,20	87	87				
Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	3	3	3	10	90	100	100	-	10,40	-	-				
Flex-contract voor bepaalde tijd	4	1	2	2	18	82	100	100	8,27	9,60	86	86				
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	0	18	82	100	100	-	-	-	-				
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	3	3	3	17	83	100	100	9,49	10,67	89	89				
Functionieniveau																
laag	32	12	14	14	18	82	100	100	9,72	10,14	96	96				
midden	56	71	70	70	6	94	100	100	11,73	12,63	93	93				
hoog	5	13	13	13	3	97	100	100	17,01	19,07	89	89				
onbekend	7	3	4	4	15	85	100	100	10,35	11,23	92	92				
Opleiding																
laag	44	34	35	35	10	90	100	100	10,97	11,60	95	95				
midden	20	34	33	33	5	95	100	100	11,66	13,06	89	89				
hoog	9	17	17	17	4	96	100	100	14,51	17,10	85	85				
onbekend	27	14	15	15	14	86	100	100	10,33	12,15	85	85				

Tabel III.3.B.a vervolg

	Alochtonen		Totaal		Alochtonen		Totaal		Alochtonen		Totaal		Alochtonen		Totaal		
	kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	in % uurloon	in % uurloon	in % uurloon	in % uurloon	
35 tot 45 jaar:																	
Totaal	100	100	100	100	7	93	100	77	12,29	16,04	77	12,29	16,04	77	12,29	16,04	77
Geslacht																	
Vrouw	40	44	44	44	7	93	100	83	11,49	13,85	83	11,49	13,85	83	11,49	13,85	83
Man	60	56	56	56	8	92	100	72	12,82	17,76	72	12,82	17,76	72	12,82	17,76	72
Arbeidsduur																	
Volgtijd	60	57	57	57	8	92	100	76	13,47	17,73	76	13,47	17,73	76	13,47	17,73	76
Deeltijd, 12 uur of meer	32	35	35	35	7	93	100	76	10,87	14,25	76	10,87	14,25	76	10,87	14,25	76
Deeltijd, minder dan 12 uur	8	7	7	8	8	92	100	80	9,27	11,63	80	9,27	11,63	80	9,27	11,63	80
Contractvorm																	
Regulier contract voor onbepaalde tijd	78	86	86	86	7	93	100	77	12,77	16,50	77	12,77	16,50	77	12,77	16,50	77
Regulier contract voor bepaalde tijd	12	9	9	9	10	90	100	75	10,67	14,17	75	10,67	14,17	75	10,67	14,17	75
Flex-contract voor onbepaalde tijd	3	3	3	3	7	93	100	-	-	11,45	-	-	11,45	-	-	11,45	-
Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	1	1	17	83	100	-	-	10,68	-	-	10,68	-	-	10,68	-
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	0	21	79	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	5	1	1	1	28	72	100	-	-	11,50	-	-	11,50	-	-	11,50	-
Functionieniveau																	
laag	39	12	14	14	20	80	100	93	9,86	10,64	93	9,86	10,64	93	9,86	10,64	93
midden	51	66	65	65	6	94	100	91	13,12	14,47	91	13,12	14,47	91	13,12	14,47	91
hoog	5	20	19	19	2	98	100	94	23,37	24,88	94	23,37	24,88	94	23,37	24,88	94
onbekend	5	1	2	2	24	76	100	86	10,68	12,42	86	10,68	12,42	86	10,68	12,42	86
Opleiding																	
laag	53	37	38	38	10	90	100	91	11,39	12,56	91	11,39	12,56	91	11,39	12,56	91
midden	16	33	32	32	4	96	100	88	14,35	16,30	88	14,35	16,30	88	14,35	16,30	88
hoog	5	18	17	17	2	98	100	94	22,15	23,60	94	22,15	23,60	94	22,15	23,60	94
onbekend	27	12	13	13	15	85	100	76	10,90	14,28	76	10,90	14,28	76	10,90	14,28	76

Tabel III.3.B.a vervolg

	Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal	
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%
45 jaar en ouder:																
Totaal	100	100	100	100	4	96	100	100	12,42	16,64	75	75				
Geslacht																
Vrouw	38	41	41	41	4	96	100	100	11,53	13,55	85	85				
Man	62	59	59	59	4	96	100	100	12,96	18,77	69	69				
Arbeidsduur																
Volgtijd	50	57	57	57	3	97	100	100	13,33	19,13	70	70				
Deeltijd, 12 uur of meer	39	34	34	34	4	96	100	100	11,65	13,77	85	85				
Deeltijd, minder dan 12 uur	11	9	9	9	4	96	100	100	10,97	11,68	94	94				
Contractvorm																
Regulier contract voor onbepaalde tijd	83	89	89	89	4	96	100	100	12,58	17,18	73	73				
Regulier contract voor bepaalde tijd	11	5	5	5	8	92	100	100	12,48	13,84	90	90				
Flex-contract voor onbepaalde tijd	3	4	4	4	3	97	100	100	-	10,80	-	-				
Flex-contract voor bepaalde tijd	1	1	1	1	5	95	100	100	-	10,88	-	-				
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	0	0	0	14	86	100	100	-	-	-	-				
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	1	1	1	7	93	100	100	-	11,34	-	-				
Functionieniveau																
laag	45	15	16	16	10	90	100	100	9,89	10,88	91	91				
midden	48	63	63	63	3	97	100	100	13,58	14,71	92	92				
hoog	5	20	19	19	1	99	100	100	-	27,69	-	-				
onbekend	3	2	2	2	6	94	100	100	-	13,22	-	-				
Opleiding																
laag	51	43	43	43	5	95	100	100	11,83	13,18	90	90				
midden	15	27	27	27	2	98	100	100	15,25	17,51	87	87				
hoog	4	15	15	15	1	99	100	100	-	26,73	-	-				
onbekend	29	15	15	15	7	93	100	100	10,85	14,50	75	75				

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	rij%	uurloon	uurloon	rij%	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
Vrouwen:																
Totaal	100	100	100	100	6	94	100	100	10,76	12,47	86		10,76	12,47	86	
Arbeidsduur																
Voltijd	29	25	25	25	7	93	100	100	11,92	14,07	85		11,92	14,07	85	
Deeltijd, 12 uur of meer	52	56	56	56	5	95	100	100	10,70	12,77	84		10,70	12,77	84	
Deeltijd, minder dan 12 uur	19	19	19	19	6	94	100	100	9,12	9,52	96		9,12	9,52	96	
Contractvorm																
Regulier contract voor onbepaalde tijd	69	75	75	75	5	95	100	100	11,52	13,35	86		11,52	13,35	86	
Regulier contract voor bepaalde tijd	17	12	13	13	8	92	100	100	9,64	10,72	90		9,64	10,72	90	
Flex-contract voor onbepaalde tijd	7	7	7	7	6	94	100	100	9,02	9,34	97		9,02	9,34	97	
Flex-contract voor bepaalde tijd	5	3	4	4	8	92	100	100	6,83	7,41	92		6,83	7,41	92	
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	0	0	0		100	100	100	-	-	-		-	-	-	
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	2	2	2	9	91	100	100	-	9,68	-		-	9,68	-	
Functionieniveau																
laag	44	21	23	23	11	89	100	100	9,31	9,11	102		9,31	9,11	102	
midden	48	66	65	65	4	96	100	100	11,57	12,34	94		11,57	12,34	94	
hoog	4	10	10	10	2	98	100	100	-	20,78	-		-	20,78	-	
onbekend	4	2	2	2	9	91	100	100	-	10,49	-		-	10,49	-	
Opleiding																
laag	49	38	38	38	8	92	100	100	10,40	10,53	99		10,40	10,53	99	
midden	18	32	31	31	3	97	100	100	11,73	13,17	89		11,73	13,17	89	
hoog	7	13	12	12	3	97	100	100	15,09	18,41	82		15,09	18,41	82	
onbekend	27	18	18	18	9	91	100	100	9,66	11,09	87		9,66	11,09	87	

Tabel III.3.B.b vervolg

	Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal		Allochtonen		Totaal	
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%	uurloon	uurloon	rij%	rij%
Mannen:																
Totaal	100	100	100	100	7	93	100	100	11,82	15,92	74	74	11,82	15,92	74	74
Arbeidsduur																
Volgtijd	68	79	79	79	6	94	100	100	12,94	16,99	76	76	12,94	16,99	76	76
Deeltijd, 12 uur of meer	22	14	14	14	10	90	100	100	10,00	13,21	76	76	10,00	13,21	76	76
Deeltijd, minder dan 12 uur	11	7	7	7	10	90	100	100	8,39	8,93	94	94	8,39	8,93	94	94
Contractvorm																
Regulier contract voor onbepaalde tijd	69	84	83	83	5	95	100	100	12,73	16,94	75	75	12,73	16,94	75	75
Regulier contract voor bepaalde tijd	16	9	10	10	11	89	100	100	10,56	12,12	87	87	10,56	12,12	87	87
Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	3	3	3	8	92	100	100	8,09	8,44	96	96	8,09	8,44	96	96
Flex-contract voor bepaalde tijd	4	2	2	2	14	86	100	100	7,44	6,84	109	109	7,44	6,84	109	109
Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	0	0	0	17	83	100	100	-	11,80	-	-	-	11,80	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	2	2	2	19	81	100	100	9,45	9,68	98	98	9,45	9,68	98	98
Functionieniveau																
laag	35	13	14	14	16	84	100	100	9,48	9,56	99	99	9,48	9,56	99	99
midden	53	65	64	64	5	95	100	100	12,58	14,17	89	89	12,58	14,17	89	89
hoog	5	20	19	19	2	98	100	100	21,61	26,21	82	82	21,61	26,21	82	82
onbekend	7	3	3	3	17	83	100	100	10,22	10,86	94	94	10,22	10,86	94	94
Opleiding																
laag	49	41	41	41	8	92	100	100	11,27	12,61	89	89	11,27	12,61	89	89
midden	17	29	28	28	4	96	100	100	13,36	16,45	81	81	13,36	16,45	81	81
hoog	6	18	17	17	2	98	100	100	18,74	24,47	77	77	18,74	24,47	77	77
onbekend	29	13	14	14	14	86	100	100	10,51	13,51	78	78	10,51	13,51	78	78

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Totaal		Uurloon bepaald in %		
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	
Totaal	100		100		100		15,25		100		11,28		15,25		11,28		74		
Geslacht																			
Vrouw	42		51		43		13,25		100		10,63		13,25		10,63		80		
Man	58		49		57		16,71		100		11,95		16,71		11,95		72		
Etnische afkomst																			
Allochtoon	5		9		6		12,22		6		10,16		12,22		10,16		83		
Autochtoon	95		91		94		15,43		94		11,40		15,43		11,40		74		
Arbeidsduur																			
Volgtijd	61		50		60		16,68		100		12,53		16,68		12,53		75		
Deeltijd, 12 uur of meer	32		34		32		13,55		100		10,79		13,55		10,79		80		
Deeltijd, minder dan 12 uur	7		16		8		10,78		100		8,39		10,78		8,39		78		
Type werknemer																			
CAO'ers	75		72		74		14,77		100		11,06		14,77		11,06		75		
AVV'ers	4		6		4		11,76		100		9,07		11,76		9,07		77		
Niet-CAO'ers	18		22		18		15,42		100		12,23		15,42		12,23		79		
Directieleden	3		0		3		28,38		100		-		28,38		-		-		
CAO-indeling																			
Bedrijfstak-CAO	56		64		57		13,88		100		11,05		13,88		11,05		80		
Ondernemings-CAO	19		8		18		17,44		100		11,17		17,44		11,17		64		
AVV'ers	4		6		4		11,76		100		9,07		11,76		9,07		77		
Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1		1		1		21,79		100		13,83		21,79		13,83		63		
Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	17		21		17		14,95		100		12,15		14,95		12,15		81		
Directieleden	3		0		3		28,38		100		-		28,38		-		-		
Leeftijd																			
tot 23 jaar	5		26		8		7,83		100		6,68		7,83		6,68		85		
23 tot 35 jaar	29		36		30		13,43		100		12,03		13,43		12,03		90		
35 tot 45 jaar	29		22		29		16,24		100		13,82		16,24		13,82		85		
45 tot 55 jaar	25		11		23		16,83		100		14,13		16,83		14,13		84		
55 jaar en ouder	11		4		10		17,41		100		12,66		17,41		12,66		73		

Tabel III.4.B vervolg

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon onbepaald
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	4	12	30	71	70	13,30	100	10,99	70	10,99	83
	1 jaar	9	10	80	17	20	13,62	100	11,20	20	11,20	82
	2 t/m 5 jaren	38	34	97	8	3	13,88	100	12,80	3	12,80	92
	6 t/m 10 jaren	17	15	99	2	1	15,72	100	12,17	1	12,17	77
	11 t/m 20 jaren	19	17	99	1	1	16,69	100	-	1	-	-
21 of meer jaren	13	11	99	1	1	18,45	100	-	1	-	-	
Extra loon	Geen	72	73	87	76	13	14,83	100	10,89	13	10,89	73
	Wel	28	27	89	24	11	16,35	100	12,52	11	12,52	77
Extra uitkeringen	Geen	44	46	84	60	16	14,12	100	10,40	16	10,40	74
	Wel	56	54	91	40	9	16,12	100	12,62	9	12,62	78
Salarisschalen	Geen	41	42	87	43	13	15,90	100	11,46	13	11,46	72
	Wel	59	58	88	57	12	14,79	100	11,15	12	11,15	75
Regio	Noord	6	6	87	7	13	13,77	100	11,92	13	11,92	87
	Oost	36	35	90	27	10	14,94	100	11,19	10	11,19	75
	West	32	34	85	42	15	15,73	100	11,58	15	11,58	74
	Zuid	26	26	89	24	11	15,44	100	10,73	11	10,73	69
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	11	12	84	15	16	13,42	100	9,61	16	9,61	72
	5 - 9 werknemers	7	7	86	8	14	13,92	100	10,50	14	10,50	75
	10 - 19 werknemers	8	8	85	10	15	14,21	100	10,43	15	10,43	73
	20 - 49 werknemers	11	11	85	14	15	14,79	100	12,00	15	12,00	81
	50 - 99 werknemers	8	8	90	6	10	15,57	100	11,49	10	11,49	74
	100 - 199 werknemers	8	8	89	7	11	15,41	100	12,32	11	12,32	80
	200 - 499 werknemers	12	11	90	9	10	16,28	100	11,95	10	11,95	73
>= 500 werknemers	36	35	90	30	10	16,02	100	11,79	10	11,79	74	

Tabel III.4.B vervolg

Sectoren	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon onbepaald
Landbouw en visserij	2	88	2	12	12,72	100	9,21	100	72	72
Industrie, w.o.	18	92	17	8	16,17	100	12,18	100	75	75
Delfstoffenwinning	0	97	0	3	27,09	100	-	100	-	-
Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2	91	2	9	15,61	100	10,29	100	66	66
Grafische industrie	1	92	1	8	18,08	100	13,65	100	75	75
Aardolie en chemische industrie	2	96	2	4	17,76	100	13,48	100	76	76
Metaal- en elektrotechnische industrie	6	91	6	9	16,89	100	12,97	100	77	77
Autohandel en -reparatie	2	87	2	13	13,38	100	10,03	100	75	75
Energie- en waterleidingbedrijven	1	95	1	5	20,24	100	15,66	100	77	77
Bouwnijverheid	7	91	7	9	15,85	100	13,09	100	83	83
Reparatie consumptieartikelen en handel, w.o.	19	87	19	13	13,69	100	8,98	100	66	66
Groothandel	8	89	8	11	15,64	100	11,19	100	72	72
Detailhandel	9	85	9	15	12,15	100	7,43	100	61	61
Horeca	3	73	3	27	11,39	100	8,35	100	73	73
Vervoer, opslag en communicatie	8	89	8	11	14,63	100	11,57	100	79	79
Zakelijke dienstverlening, w.o.	21	87	22	13	16,62	100	11,98	100	72	72
Financiële instellingen	5	93	5	7	19,58	100	14,44	100	74	74
Rest zakelijke dienstverlening	16	86	17	14	15,73	100	11,62	100	74	74
Gezondheids- en welzijnszorg	17	87	17	13	15,17	100	13,35	100	88	88
Overige dienstverlening	5	86	5	14	15,37	100	10,71	100	70	70
Opleidingsniveau										
Basisonderwijs	4	90	4	10	10,87	100	8,78	100	81	81
Voortgezet alg. onderwijs	9	82	9	18	11,53	100	9,24	100	80	80
Lager beroepsonderwijs	27	87	27	13	12,87	100	10,18	100	79	79
Middelbaar algemeen onderwijs	8	88	8	12	14,13	100	10,14	100	72	72
Middelbaar beroepsonderwijs	24	91	23	9	15,98	100	12,40	100	78	78
Hoger beroepsonderwijs	13	88	13	12	21,17	100	15,96	100	75	75
Wetenschappelijk onderwijs	4	90	3	10	29,64	100	19,50	100	66	66
Onbekend	13	86	13	14	13,59	100	9,80	100	72	72

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

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in % uurloon onbepaald	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	
tot 23 jaar:												
Totaal	100	60	100	40	100	7,83	6,68	85				
Geslacht												
Vrouw	48	57	51	43	100	7,71	6,51	84				
Man	52	64	49	36	100	7,94	6,89	87				
Arbeidsduur												
Volgtijd	43	65	40	35	100	8,54	7,20	84				
Deeltijd, 12 uur of meer	24	53	27	47	100	7,68	6,60	86				
Deeltijd, minder dan 12 uur	33	60	33	40	100	7,03	6,22	88				
Functioniveau												
Laag	35	58	36	42	100	7,23	6,06	84				
Midden	65	62	63	38	100	8,10	7,06	87				
Hoog	0	59	0	41	100	-	-	-				
Onbekend	0	19	0	81	100	-	-	-				
Opleiding												
Laag	53	59	53	41	100	7,78	6,42	83				
Midden	23	64	22	36	100	8,23	7,39	90				
Hoog	2	40	4	60	100	-	9,65	-				
Onbekend	22	62	21	38	100	7,32	5,88	80				
23 tot 35 jaar:												
Totaal	100	85	100	15	100	13,43	12,03	90				
Geslacht												
Vrouw	47	85	47	15	100	12,93	11,80	91				
Man	53	85	53	15	100	13,88	12,23	88				
Arbeidsduur												
Volgtijd	64	85	64	15	100	13,88	12,42	89				
Deeltijd, 12 uur of meer	31	86	30	14	100	12,70	11,50	91				
Deeltijd, minder dan 12 uur	5	81	6	19	100	12,22	10,44	85				
Functioniveau												
Laag	12	81	13	19	100	10,38	9,64	93				
Midden	73	85	73	15	100	12,84	11,60	90				
Hoog	14	86	14	14	100	19,25	17,65	92				
Onbekend	1	97	0	3	100	-	-	-				
Opleiding												
Laag	36	84	36	16	100	11,83	10,75	91				
Midden	36	87	35	13	100	13,28	11,83	89				
Hoog	17	82	18	18	100	17,52	15,10	86				
Onbekend	11	85	11	15	100	12,80	11,18	87				

Tabel III.4.B.a vervolg

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	in %
35 tot 45 jaar:										
Totaal	100	91	100	100	16,24	9	13,82	100	13,82	85
Geslacht										
Vrouw	41	88	42	100	14,09	12	12,87	100	12,87	91
Man	59	92	58	100	17,75	8	14,92	100	14,92	84
Arbeidsduur										
Volgtijd	61	92	60	100	17,62	8	15,29	100	15,29	87
Deeltijd, 12 uur of meer	34	89	34	100	14,43	11	12,69	100	12,69	88
Deeltijd, minder dan 12 uur	5	83	6	100	11,84	17	11,60	100	11,60	98
Functionieniveau										
Laag	13	85	13	100	10,77	15	9,79	100	9,79	91
Midden	67	91	67	100	14,59	9	13,21	100	13,21	91
Hoog	20	93	20	100	25,11	7	21,85	100	21,85	87
Onbekend	0	97	0	100	-	3	-	100	-	-
Opleiding										
Laag	37	89	38	100	12,69	11	11,48	100	11,48	90
Midden	34	93	33	100	16,49	7	13,85	100	13,85	84
Hoog	18	90	18	100	24,06	10	19,81	100	19,81	82
Onbekend	11	88	11	100	14,62	12	12,65	100	12,65	87
45 jaar en ouder:										
Totaal	100	94	100	100	17,01	6	13,73	100	13,73	81
Geslacht										
Vrouw	38	93	39	100	13,89	7	12,41	100	12,41	89
Man	62	95	61	100	18,97	5	15,05	100	15,05	79
Arbeidsduur										
Volgtijd	61	96	60	100	19,10	4	16,00	100	16,00	84
Deeltijd, 12 uur of meer	32	92	33	100	14,09	8	12,28	100	12,28	87
Deeltijd, minder dan 12 uur	7	89	7	100	12,03	11	11,63	100	11,63	97
Functionieniveau										
Laag	15	91	16	100	10,94	9	10,25	100	10,25	94
Midden	64	95	64	100	14,94	5	13,37	100	13,37	89
Hoog	21	97	20	100	27,79	3	24,13	100	24,13	87
Onbekend	1	96	1	100	16,67	4	-	100	-	-
Opleiding										
Laag	42	93	42	100	13,41	7	12,21	100	12,21	91
Midden	28	96	28	100	17,71	4	14,59	100	14,59	82
Hoog	16	96	16	100	26,99	4	21,05	100	21,05	78
Onbekend	14	94	14	100	14,90	6	12,47	100	12,47	84

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald	uurloon onbepaald
Vrouwen:																
Totaal	100	100	100	100	86	14	100	100	13,25	10,63					80	
Geslacht	100	100	100	100	86	14	100	100	13,25	10,63					80	
Arbeidsduur																
Volgtijd	28	28	28	28	86	14	100	100	14,35	11,60					81	
Deeltijd, 12 uur of meer	59	50	58	58	88	12	100	100	13,25	11,12					84	
Deeltijd, minder dan 12 uur	13	22	14	14	77	23	100	100	10,86	8,31					77	
Etnische afkomst																
Allochtoon	5	8	6	6	80	20	100	100	11,52	9,64					84	
Autochtoon	95	92	94	94	86	14	100	100	13,35	10,72					80	
Funcitieniveau																
Laag	19	27	20	20	81	19	100	100	9,96	8,48					85	
Midden	69	64	68	68	87	13	100	100	12,83	10,56					82	
Hoog	12	9	11	11	89	11	100	100	21,13	18,20					86	
Onbekend	0	0	0	0	85	15	100	100	-	-					-	
Opleiding																
Laag	37	41	37	37	84	16	100	100	11,10	9,50					86	
Midden	34	27	33	33	88	12	100	100	13,72	11,06					81	
Hoog	14	14	14	14	85	15	100	100	18,97	15,38					81	
Onbekend	16	17	16	16	84	16	100	100	12,33	8,66					70	

Tabel III.4.B.b vervolg

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%
Mannen:																
Totaal	100	100	100	100	100	100	16,71	11	100	100	16,71	11,95	11,95	72	72	
Geslacht	100	100	100	100	100	100	16,71	11	100	100	16,71	11,95	11,95	72	72	
Arbeidsduur	85	73	84	91	84	91	17,24	9	100	100	17,24	12,89	12,89	75	75	
Deeltijd, 12 uur of meer	12	18	12	85	12	85	14,68	15	100	100	14,68	9,84	9,84	67	67	
Deeltijd, minder dan 12 uur	3	9	4	76	4	76	10,57	24	100	100	10,57	8,60	8,60	81	81	
Etnische afkomst	5	11	6	81	6	81	12,73	19	100	100	12,73	10,56	10,56	83	83	
Allochtoon	95	89	94	90	94	90	16,94	10	100	100	16,94	12,12	12,12	72	72	
Autochtoon																
Funcitieniveau	11	22	12	81	12	81	10,68	19	100	100	10,68	8,11	8,11	76	76	
Laag	66	67	67	89	67	89	14,57	11	100	100	14,57	11,63	11,63	80	80	
Midden	22	11	21	94	21	94	26,38	6	100	100	26,38	21,70	21,70	82	82	
Hoog	0	0	0	96	0	96	15,87	4	100	100	15,87	-	-	-	-	
Onbekend																
Opleiding	41	50	42	87	42	87	13,21	13	100	100	13,21	10,07	10,07	76	76	
Laag	30	22	29	92	29	92	16,99	8	100	100	16,99	12,45	12,45	73	73	
Midden	18	16	18	91	18	91	25,20	9	100	100	25,20	17,75	17,75	70	70	
Hoog	11	13	11	88	11	88	14,91	12	100	100	14,91	11,41	11,41	77	77	
Onbekend																

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Totaal		Bepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in % uurloon onbepaald		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	
Totaal	100	100	100	100	65	35	100	100	9,01	7,19	80								
Geslacht																			
Etnische afkomst																			
Arbeidsduur																			
Type werknemer																			
CAO-indeling																			
Leeftijd																			

Tabel III.5.B vervolg

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Onbepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	10	72	32	21	79	100	7,19	6,93	96	7,19	6,93	96	7,19	6,93	96	7,19	6,93
	1 jaar	18	19	19	64	36	100	7,30	7,63	105	7,30	7,63	105	7,30	7,63	105	7,30	7,63
	2 t/m 5 jaren	50	9	35	91	9	100	8,75	8,10	93	8,75	8,10	93	8,75	8,10	93	8,75	8,10
	6 t/m 10 jaren	14	0	9	100	0	100	11,53	-	-	11,53	-	-	-	11,53	-	-	-
	11 t/m 20 jaren	6	0	4	97	3	100	12,26	-	-	12,26	-	-	-	12,26	-	-	-
21 of meer jaren	1	0	1	100	0	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Extra loon	Geen	80	88	83	63	37	100	8,38	6,83	81	8,38	6,83	81	8,38	6,83	81	8,38	6,83
	Wel	20	12	17	74	26	100	11,59	9,73	84	11,59	9,73	84	11,59	9,73	84	11,59	9,73
Extra uitkeringen	Geen	65	83	72	59	41	100	8,05	6,72	83	8,05	6,72	83	8,05	6,72	83	8,05	6,72
	Wel	35	17	28	80	20	100	10,81	9,59	89	10,81	9,59	89	10,81	9,59	89	10,81	9,59
Salarisschalen	Geen	47	46	46	66	34	100	8,44	6,92	82	8,44	6,92	82	8,44	6,92	82	8,44	6,92
	Wel	53	54	54	65	35	100	9,51	7,42	78	9,51	7,42	78	9,51	7,42	78	9,51	7,42
Regio	Noord	10	8	9	71	29	100	8,83	6,45	73	8,83	6,45	73	8,83	6,45	73	8,83	6,45
	Oost	42	40	41	66	34	100	9,74	6,55	67	9,74	6,55	67	9,74	6,55	67	9,74	6,55
	West	24	36	28	55	45	100	8,78	8,24	94	8,78	8,24	94	8,78	8,24	94	8,78	8,24
	Zuid	24	17	21	72	28	100	8,03	6,83	85	8,03	6,83	85	8,03	6,83	85	8,03	6,83
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	15	13	14	68	32	100	7,79	-	-	7,79	-	-	7,79	-	-	-	-
	5 - 9 werknemers	11	12	11	62	38	100	8,44	6,19	73	8,44	6,19	73	8,44	6,19	73	8,44	6,19
	10 - 19 werknemers	10	11	10	62	38	100	7,91	6,80	86	7,91	6,80	86	7,91	6,80	86	7,91	6,80
	20 - 49 werknemers	16	19	17	61	39	100	7,57	6,78	89	7,57	6,78	89	7,57	6,78	89	7,57	6,78
	50 - 99 werknemers	7	11	8	53	47	100	8,71	7,06	81	8,71	7,06	81	8,71	7,06	81	8,71	7,06
	100 - 199 werknemers	7	8	8	62	38	100	9,38	7,88	84	9,38	7,88	84	9,38	7,88	84	9,38	7,88
	200 - 499 werknemers	11	8	10	73	27	100	9,38	8,57	91	9,38	8,57	91	9,38	8,57	91	9,38	8,57
>= 500 werknemers	23	17	21	72	28	100	11,33	7,40	65	11,33	7,40	65	11,33	7,40	65	11,33	7,40	

Tabel III.5.B vervolg

Sectoren	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in % uurloon onbepaald	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon
Landbouw en visserij	3	65	3	35	7,19	100	6,26		87	
Industrie, w.o.	4	66	4	34	8,47	100	7,53		89	
Voedings- en genotsmidelenindustrie	2	61	2	39	-	100	-		-	
Autohandel en -reparatie	2	65	1	35	7,01	100	-		-	
Bouwnijverheid	1	64	1	36	-	100	-		-	
Reparatie consumptieartikelen en handel, w.o.	29	65	29	35	7,56	100	5,51		73	
Groothandel	5	71	4	29	9,35	100	6,03		65	
Detailhandel	23	64	24	36	7,23	100	5,40		75	
Horeca	17	57	24	43	7,50	100	6,36		85	
Vervoer, opslag en communicatie	6	70	5	30	9,61	100	8,29		86	
Zakelijke dienstverlening, w.o.	15	64	15	36	8,61	100	7,87		91	
Rest zakelijke dienstverlening	14	64	15	36	8,60	100	7,87		92	
Gezondheids- en welzijnszorg	20	78	11	22	12,47	100	11,70		94	
Overige dienstverlening	5	52	9	48	10,47	100	7,24		69	
Opleidingsniveau										
Basisonderwijs	9	68	8	32	8,14	100	6,07		75	
Voortgezet alg. onderwijs	21	62	23	38	8,20	100	6,59		80	
Lager beroepsonderwijs	25	73	17	27	9,77	100	7,78		80	
Middelbaar algemeen onderwijs	10	61	11	39	8,09	100	6,42		79	
Middelbaar beroepsonderwijs	10	63	11	37	11,13	100	9,12		82	
Hoger beroepsonderwijs	3	69	3	31	12,38	100	10,46		84	
Wetenschappelijk onderwijs	0	79	0	21	-	100	-		-	
Onbekend	21	60	26	40	7,95	100	6,84		86	
LTD-niveau										
Functieniveau I	16	62	18	38	6,77	100	5,99		89	
Functieniveau II	31	60	38	40	7,85	100	6,38		81	
Functieniveau III-laag	29	66	27	34	8,85	100	7,35		83	
Functieniveau III-hoog	14	76	8	24	10,68	100	9,45		88	
Functieniveau IV	9	68	8	32	13,01	100	10,61		82	
Functieniveau V	1	89	0	11	-	100	-		-	
Functieniveau VI	0	95	0	5	-	100	-		-	

Tabel III.5.B vervolg

Functiesoort	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon onbepaald
Technisch en/of handarbeid	10	63	10	37	100	8,48	7,71	91				
Administratief	4	62	5	38	100	10,42	8,81	85				
Automatisering	0	16	0	84	100	-	-	-				
Commercieel	22	69	21	31	100	7,66	6,07	79				
Verzorgend of dienstverlenend	63	64	64	36	100	9,37	7,24	77				
Creatief	0	76	0	24	100	-	-	-				
Bestuursfuncties	0	79	0	21	100	-	-	-				
Onbepaald	0	100	0	0	100	-	-	-				
Contractvorm												
Flex-contract voor onbepaalde tijd												
Flex-contract voor bepaalde tijd												
Bruto-jaarloon												
- 16.390 (WML)	89	63	91	37	100	8,46	6,97	82				
16.390 - 29.000 (Modaal)	10	82	8	18	100	12,93	11,21	87				
29.000 - 58.000	1	77	1	23	100	-	-	-				
58.000 -	0	100	0	0	100	-	-	-				
Bruto-uurloonklasse												
t/m WML	4	53	5	47	100	5,26	5,27	100				
WML t/m 115% WML	24	64	25	36	100	7,29	6,22	85				
115% WML t/m 130% WML	22	61	24	39	100	7,94	6,01	76				
130% WML t/m 150% WML	21	72	19	28	100	8,38	7,53	90				
150% WML t/m 200% WML	20	68	19	32	100	11,39	9,39	82				
200% WML t/m 300% WML	7	66	7	34	100	14,75	11,28	76				
> 300% WML	1	86	1	14	100	-	-	-				

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in % uurloon onbepaald		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	
tot 23 jaar:																	
Totaal	100	100	100	100	100	54	46	100	100	5,92	5,23	88					
Geslacht																	
Vrouw	53	58	55	52	48	52	48	100	5,85	5,24	89						
Man	47	42	45	56	44	56	44	100	6,00	5,21	87						
Arbeidsduur																	
Volgtijd	1	1	1	57	43	100	100	-	-	-	-	-					
Deeltijd, 12 uur of meer	29	24	27	58	42	100	6,32	5,59	88								
Deeltijd, minder dan 12 uur	69	75	72	52	48	100	5,71	5,07	89								
Etnische afkomst																	
Allochtoon	7	7	7	51	49	100	5,39	-	-	-	-	-					
Autochtoon	93	93	93	54	46	100	5,91	5,21	88								
Functionieniveau																	
Laag	66	64	65	54	46	100	5,58	4,72	85								
Midden	34	36	35	53	47	100	6,57	6,11	93								
Opleiding																	
Laag	51	50	50	54	46	100	6,12	5,05	83								
Midden	23	23	23	53	47	100	6,11	5,92	97								
Hoog	2	2	2	60	40	100	-	-	-								
Onbekend	25	26	25	52	48	100	5,38	4,81	89								

Tabel III.5.B.a vervolg

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	uurloon onbepaald
23 tot 35 jaar:												
Totaal	100	100	100	100	67	33	10,27	100	9,36	91		
Geslacht												
Vrouw	59	65	61	65	65	35	10,70	100	9,58	89		
Man	41	35	39	71	71	29	9,65	100	8,95	93		
Arbeidsduur												
Volgtijd	4	2	3	76	76	24	-	100	-	-		
Deeltijd, 12 uur of meer	52	35	47	75	75	25	10,26	100	9,11	89		
Deeltijd, minder dan 12 uur	44	63	50	59	59	41	10,14	100	9,47	93		
Etnische afkomst												
Allochtoon	10	18	13	53	53	47	-	100	8,27	-		
Autochtoon	90	82	87	69	69	31	10,40	100	9,60	92		
Funcitieniveau												
Laag	35	46	39	61	61	39	9,24	100	8,66	94		
Midden	63	53	60	71	71	29	10,65	100	9,95	93		
Hoog	2	0	2	92	92	8	-	100	-	-		
Opleiding												
Laag	44	38	42	70	70	30	9,76	100	9,21	94		
Midden	25	33	28	60	60	40	11,11	100	9,46	85		
Hoog	8	3	6	83	83	17	-	100	-	-		
Onbekend	23	26	24	65	65	35	9,64	100	9,36	97		

Tabel III.5.B.a vervolg

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	in %
35 tot 45 jaar:										
Totaal	100	73	100	100	11,48	100	10,32	90		
Geslacht										
Vrouw	89	78	84	100	11,34	100	10,28	91		
Man	11	50	16	100	12,64	100	-	-		
Arbeidsduur										
Volgtijd	3	95	3	100	-	100	-	-		
Deeltijd, 12 uur of meer	54	73	54	100	12,03	100	10,01	83		
Deeltijd, minder dan 12 uur	42	72	43	100	10,51	100	10,67	101		
Etnische afkomst										
Allochtoon	7	54	10	100	-	100	-	-		
Autochtoon	93	75	90	100	11,45	100	10,68	93		
Functionieniveau										
Laag	41	69	44	100	9,56	100	9,31	97		
Midden	55	76	53	100	12,26	100	11,02	90		
Hoog	4	85	3	100	-	100	-	-		
Opleiding										
Laag	53	72	54	100	10,72	100	9,58	89		
Midden	22	81	20	100	13,37	100	12,67	95		
Hoog	5	77	5	100	-	100	-	-		
Onbekend	20	68	21	100	9,62	100	9,77	102		

Tabel III.5.B.a vervolg

	Onbepaald		Totaal		Bepaald		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald	uurloon onbepaald
45 jaar en ouder:												
Totaal	100	100	100	100	81	19	10,79	10,80			100	
Geslacht												
Vrouw	74	62	71	100	84	16	10,41	10,66			102	
Man	26	38	29	100	75	25	11,83	11,03			93	
Arbeidsduur												
Volgtijd	3	4	3	100	77	23	-	-			-	
Deeltijd, 12 uur of meer	50	33	47	100	87	13	10,63	10,09			95	
Deeltijd, minder dan 12 uur	47	63	50	100	76	24	10,62	11,02			104	
Etnische afkomst												
Allochtoon	3	5	3	100	72	28	-	-			-	
Autochtoon	97	95	97	100	81	19	10,80	10,88			101	
Functionieniveau												
Laag	34	40	35	100	78	22	9,66	10,51			109	
Midden	65	59	64	100	82	18	11,12	10,98			99	
Hoog	2	0	1	100	98	2	-	-			-	
Opleiding												
Laag	69	48	65	100	86	14	10,43	10,97			105	
Midden	13	13	13	100	80	20	12,21	-			-	
Hoog	2	8	3	100	48	52	-	-			-	
Onbekend	17	31	19	100	70	30	10,17	9,94			98	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %		
	kolom%	kolom%	rij%	rij%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald	uurloon onbepaald	
Vrouwen:															
Totaal	100	100	100	100	67	33	100	100	9,32	7,37			79		
Arbeidsduur															
Totaal	2	1	2	2	85	15	100	100	-	-			-		
Volgtijd	46	32	41	41	74	26	100	100	10,25	8,01			78		
Deeltijd, 12 uur of meer	52	67	57	57	60	40	100	100	8,38	7,03			84		
Deeltijd, minder dan 12 uur															
Etnische afkomst															
Totaal	6	8	6	6	59	41	100	100	9,02	6,83			76		
Allochtoon	94	92	94	94	67	33	100	100	9,34	7,41			79		
Autochtoon															
Funcitieniveau															
Totaal	45	52	48	48	63	37	100	100	7,72	6,29			81		
Laag	53	47	51	51	69	31	100	100	10,37	8,53			82		
Midden	2	0	1	1	93	7	100	100	-	-			-		
Hoog															
Opleiding															
Totaal	55	47	53	53	70	30	100	100	9,16	7,21			79		
Laag	21	22	22	22	66	34	100	100	10,02	8,29			83		
Midden	3	3	3	3	72	28	100	100	15,36	-			-		
Hoog	20	28	23	23	58	42	100	100	8,00	6,68			84		
Onbekend															

Tabel III.5.B.b vervolg

	Onbepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Totaal		Onbepaald		Bepaald		Uurloon bepaald in %	
	kolom%	rij%	kolom%	rij%	kolom%	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%	uurloon	rij%
Mannen:																
Totaal	100		100		100	62	38	100	8,42	6,92	82					
Arbeidsduur																
Totaal	3	3	3	3	3	66	34	100	-	-	-					
Deeltijd, 12 uur of meer	39	29	35	35	35	69	31	100	8,69	7,32	84					
Deeltijd, minder dan 12 uur	58	68	62	62	62	58	42	100	7,88	6,63	84					
Etnische afkomst																
Allochtoon	8	14	10	10	10	49	51	100	8,09	7,44	92					
Autochtoon	92	86	90	90	90	63	37	100	8,44	6,84	81					
Functioniveau																
Laag	50	63	55	55	55	56	44	100	7,08	6,21	88					
Midden	49	36	44	44	44	69	31	100	9,52	7,99	84					
Hoog	1	0	1	1	1	77	23	100	-	-	-					
Opleiding																
Laag	53	50	52	52	52	63	37	100	8,36	6,50	78					
Midden	18	23	20	20	20	55	45	100	8,83	6,97	79					
Hoog	5	4	4	4	4	68	32	100	-	-	-					
Onbekend	25	23	24	24	24	63	37	100	7,87	7,13	91					

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.6.B: Schattingresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven, 2004
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltdijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
Geslacht																
Vrouw	-7,4			-4,6	-7,7	-9,3	-4,7	-2,6	-8,5	-6,1	-3,3	1,0*	-3,1	-5,0	-8,8	-10,1
Etnische afkomst																
Allochtoon	-4,8	-5,1	-3,8			-4,5	-4,0	-6,2	-4,6	-3,9	-2,7*	-4,9	2,5*	-4,2	-6,7	-5,2
Arbeidsduur																
Grote deeltijd (>=12uur)	-4,4	-6,5	-1,3	-3,1	-4,4				-3,4	-3,9	-14,0	-9,8	-0,1*	-2,5	-3,8	-5,6
Kleine deeltijd (<12uur)	-2,4	-3,6	0,0*	-2,2*	-2,3				-3,5	1,2*	-10,5	-6,9	3,0	-0,7*	-1,3*	-3,4
Type arbeidscontract																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-6,1	-6,5	-4,9	-0,4*	-6,4	-7,0	-4,9	-0,4*								
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-5,4	-4,8	-4,8	-3,2*	-5,6	0,5*	-6,9	-3,1								
Flexcontract voor bepaalde tijd	-7,6	-9,7	-5,5	-7,3	-7,5	-11,1	-8,8	-4,7								
Leeftijd																
Tot 15 jaar	-105,8	-106,6	-104,5	-97,3	-105,9	-79,0	-100,6	-109,1	-93,3	-100,6	-115,2	-108,2	-95,6			
16 jaar	-90,8	-89,4	-92,0	-87,6	-91,0	-105,8	-90,4	-91,0	-77,7	-96,8	-90,3	-92,9	-79,9			
17 jaar	-78,2	-78,8	-78,0	-68,9	-78,8	-81,7	-82,9	-77,1	-77,8	-84,9	-76,0	-76,4	-66,6			
18 jaar	-62,2	-62,9	-61,4	-47,5	-62,8	-69,2	-61,0	-60,8	-62,9	-65,1	-62,0	-62,0	-50,3			
19 jaar	-47,2	-46,8	-47,6	-43,7	-47,5	-52,2	-45,0	-46,4	-50,6	-45,5	-45,8	-47,3	-34,0			
20 jaar	-34,9	-35,3	-34,9	-29,8	-35,3	-38,1	-32,4	-34,6	-38,1	-34,6	-33,8	-33,5	-21,8			
21 jaar	-23,7	-24,7	-22,7	-17,2	-24,4	-26,7	-19,5	-23,2	-26,2	-22,1	-23,6	-16,2	-9,0			
22 jaar	-15,5	-15,9	-15,1	-8,3	-16,1	-18,0	-13,8	-12,0	-16,6	-14,8	-14,1	-15,9				
35 tot 45 jaar	10,2	11,9	6,8	3,5	10,7	11,8	7,1	5,4	9,9	10,9	7,9	8,3				
45 tot 55 jaar	11,1	14,5	5,3	3,7	11,6	14,7	5,9	2,9	11,3	11,9	4,5	4,9				
55 jaar of ouder	11,1	14,0	6,0	-1,0*	11,7	16,1	6,0	-0,5*	11,9	9,0	0,8*	13,0				
Diensten																
1 dienstjaar	-2,0	-1,2	-2,6	0,1*	-2,1	-2,1	-0,8*	-2,2	-2,2	-1,1*	-5,3	1,2*	-1,3*	-1,5	-3,2	-2,2*
2 t/m 5 dienstjaren	-0,6*	-1,2	0,7*	2,5	-0,8*	-1,9	0,6*	2,8	-0,8*	-1,7*	-1,2*	0,3*	0,9*	0,2*	-2,6	-1,2*
6 t/m 10 dienstjaren	3,5	2,8	5,0	7,2	3,3	2,0	4,8	7,0	3,2	-0,9*	5,4	20,5*	10,9	5,6	0,6*	2,0*
11 t/m 20 dienstjaren	5,0	3,5	7,7	12,0	4,7	2,5	7,3	8,6	4,6	13,2	7,3	3,8*		7,9	2,0	3,9
21 dienstjaren of meer	7,1	5,0	10,8	15,2	6,7	3,1	12,1	8,8	6,3	4,3*	16,0			1,3*	1,3*	5,5
Opleidingsniveau																
LBO+VO	2,4	3,0	1,0*	-0,6*	2,8	2,6	3,3	-1,2*	3,6	1,7*	-4,0	-5,7	-1,5*	1,0*	0,3*	2,6
MBO+MO	5,6	6,1	3,9	-1,7*	6,3	6,6	6,9	-3,6	7,4	3,0*	-3,1*	-5,6	-3,4	2,0*	6,1	6,6
HBO	14,7	16,3	11,9	7,9	15,3	16,8	12,7	10,4	16,8	7,2	17,3	-0,1*	2,5*	9,0	18,0	17,8
WO	25,9	28,6	22,1	15,4	26,5	28,7	23,9	17,8	28,6	12,5	6,5*	3,9*	2,0*	15,4	32,7	30,7
Onbekend	4,4	6,2	2,1	1,3*	4,9	7,9	3,8	-2,0*	5,4	4,9	-5,4	-1,4*	-3,7	2,8	3,6	6,9

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Totaal	Mannen	Vrouwen	Allochtonen	Autochtonen	Voltdijders	Deeltijders >=12uur	Deeltijders <12uur	Onbepaald niet flex	Bepaald niet flex	Flex bepaald	<23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar		
Extra looncomponenten	11,6	12,2	10,0	14,2	11,4	11,3	10,7	15,8	11,3	13,7	12,0	14,0	14,8	12,2	10,8	10,7
Extra looncomponenten																
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	5,2	5,0	6,0	2,9	5,4	8,7	6,0	4,5	5,6	6,7	6,2	3,8	4,5	5,2	7,1	6,1
Functieniveau III-laag	6,1	6,7	5,7	7,3	6,0	7,0	6,6	2,4	7,1	6,2	0,0*	4,4	2,6	6,2	8,4	8,2
Functieniveau III-hoog	7,0	5,4	8,6	7,6	6,9	5,0	8,1	8,6	6,5	8,3	6,5	3,1*	6,9	7,2	6,6	6,1
Functieniveau IV	12,7	13,3	10,7	8,7	12,8	11,7	12,6	16,5	12,4	12,7	11,1	13,0	8,3	10,6	11,8	14,4
Functieniveau V	23,4	23,6	21,7	30,8	23,1	23,2	21,8	20,3	22,8	28,2	15,0	11,8*	30,6	21,3	22,0	24,3
Functieniveau VI	21,0	21,2	16,1	12,7	21,1	21,1	19,4	-6,9*	21,2	11,9	17,2*	29,5*	-18,3*	12,1	18,4	21,3
Functieniveau VII en VIII	43,8	40,5	64,0	50,8	43,8	42,6	41,5	8,6*	42,3	44,8				40,4	36,7	41,3
Onbekend	-89,0	-86,4	-104,0	-95,7	-88,2	-83,4	-88,6	-45,2*	-74,1	-97,2				-86,6	-69,6	-84,0
Functiesoort																
Administratief	4,3	2,7	7,8	6,6	4,3	3,3	5,8	3,7*	4,5	3,2	-2,7*	10,4	3,9	3,6	3,9	5,2
Automatisering	1,5*	0,2*	11,2	13,0	1,0*	0,3*	9,0	5,5*	0,6*	5,8	38,1*	23,1	4,3*	3,5	0,6*	2,6*
Commercieel	-0,5*	3,2	-2,8	0,6*	-0,5*	3,9	-5,3	-10,9	1,1	-2,6	-6,8	-9,4	-7,6	1,1*	0,6*	-0,4*
Dienstverlenend/verzorgend	-1,7	-4,1	2,8	-1,3*	-1,6	-3,4	-0,5*	-2,1*	-1,9	-1,2*	-2,0*	-6,9	-0,9*	-1,5	-2,5	-1,6
Creatief	3,3	2,7	7,0	5,9*	3,3	2,5	7,0	12,8	1,7*	10,3	51,8	1,5*	-2,9*	1,6*	1,3*	7,0
Bestuurlijk	11,3	11,0	12,7	14,9	11,3	11,7	9,4	11,6*	11,3	12,2	2,6*	22,9	4,7*	10,8	9,7	10,4
Onbepaald	-13,4	-15,7	-5,8	-16,3	-12,4	-12,8	-14,3	2,0*	-8,7	-10,3	40,3*		8,5*	-3,4*	-22,2	-20,6
Economische sector																
Landbouw en visserij	-7,6	-6,3	-5,6	-4,6*	-7,6	-7,6	-5,7	-12,1	-6,7	-10,6	1,3*	-24,6	-6,1	-8,4	-7,3	-7,5
Industrie	-6,3	-6,3	-2,8*	-3,1*	-6,5	-6,4	-5,4	-12,0	-5,7	-10,1	-1,5*	-27,4	-9,6	-6,1	-6,2	-5,1
Handel	-11,2	-10,5	-9,2	-8,7	-11,3	-10,8	-10,9	-13,8	-10,2	-18,7	1,1*	-29,0	-16,6	-14,0	-9,4	-8,3
Horeca	-8,5	-7,9	-6,5	-15,1	-7,7	-11,6	-11,7	-8,7	-11,6	-14,8	5,8*	-18,6	-9,5	-13,2	-7,8	-12,7
Transport	-10,2	-7,5	-11,3	-10,7	-10,2	-7,3	-14,4	-16,2	-8,3	-18,7	0,7*	-30,5	-9,8	-13,7	-9,2	-5,8
Zakelijke dienstverlening	-10,4	-9,9	-8,5	-13,3	-10,2	-10,4	-9,8	-14,8	-9,5	-14,6	-2,8*	-27,7	-9,7	-12,6	-9,3	-7,7
Gezondheids- en welzijnzorg	-1,2*	-3,9	-0,5*	0,6*	-1,3*	-4,8	-3,7	2,3*	-1,3*	-5,8	12,0*	-6,4*	7,5	-6,2	-0,9*	1,0*
Overige dienstverlening	-8,0	-8,2	-5,6	-6,9	-8,1	-10,1	-7,2	-7,6*	-8,0	-13,4	12,2*	-23,7	-12,0	-9,6	-9,2	-6,7
Grootteklasse																
Middenbedrijf	4,6	4,1	4,5	4,1	4,6	4,9	3,8	1,3*	5,0	3,2	3,6	4,6	2,3	2,3	7,1	5,1
Grootbedrijf	7,5	7,0	7,9	3,4	7,7	7,7	7,0	4,6	8,8	2,1*	8,5	3,3*	3,5	4,2	9,5	8,7

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
Totaal	Mannen	Vrouwen	Allochtonen	Autochtonen	Voltdiers	Deeltjiders >=12uur	Deeltjiders <12uur	Onbepaald	Onbepaald niet flex	Bepaald niet flex	Flex onbepaald	Flex bepaald	<23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	
Type werknemer																	
Ondernemings-cao	10,5	10,7	10,3	14,0	10,3	11,0	9,8	6,6	10,5	9,5	1,1*	9,4*	13,9	11,2	10,5	9,7	
AVV'ers	-1,6	-2,1	-1,3*	-3,7	-1,2	-1,5*	-1,7*	-2,0*	0,2*	-4,9	-2,0*	-5,7	1,2*	-3,8	-1,9*	-2,5*	
niet-cao'ers in cao-bedrijf	10,0	10,2	7,8	17,8	9,7	11,3	3,9	-5,7*	11,1	6,9	-3,4*	-6,6*	-0,2*	5,9	9,0	11,9	
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	-1,8	-2,5	-0,7*	-4,9	-1,7	-2,2	-1,3	-4,8	-2,0	-0,9*	-1,0*	-9,5	-5,6	-4,1	-0,1*	0,6*	
Directieleden	14,0	13,4	12,8	33,6	13,7	13,2	13,3	50,9	13,8	39,7	30,8		21,0*	14,0	16,1	14,2	
Regio																	
Noord	-4,4	-3,8	-5,7	-2,6*	-4,3	-3,7	-6,2	-3,5	-5,0	-3,8	0,0*	-4,3	-5,3	-4,7	-4,2	-4,7	
Oost	0,4*	0,6*	-0,7*	-1,6*	0,6	0,7	-1,2	1,5*	0,1*	0,0*	4,9	-4,6	-0,1*	-0,7*	0,4*	0,5*	
Zuid	-1,2	-1,1	-1,7	-1,2*	-1,2	-0,9	-1,6	-2,3	-1,1	-2,8	1,9*	-4,9	0,0*	-1,0	-1,4	-2,3	
Toepassing salarisschalen																	
Salarisschalen	-3,3	-4,7	-0,7*	-1,3*	-3,4	-3,9	0,1*	-5,7	-3,9	0,0*	-3,5	0,2*	-0,1*	-1,6	-4,2	-5,0	
(Constante)	2,3	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2	2,4	2,3	2,3	2,3	2,5	2,2	2,4	2,4	2,4	
Aangepaste R ²	0,79	0,78	0,76	0,71	0,79	0,74	0,74	0,75	0,74	0,74	0,79	0,83	0,68	0,54	0,71	0,75	
Aantal waarnemingen	52.208	32.635	19.573	3.366	48.842	32.267	14.167	5.772	39.561	8.285	2.611	1.751	5.983	15.547	14.640	10.939	

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf	Groot- bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezhh./ welz.org	Overige dinstverl.
Geslacht																
Vrouw	-5,3	-10,2	-7,8	-6,4	-3,1	-8,1	-10,5	-9,1	-7,9	-11,4	-8,6	-4,7	-10,2	-6,3	-6,0	-5,2
Etnische afkomst																
Allochtoon	-10,7	-6,8	-4,7	-3,9	-3,0	-5,0	-0,7*	-5,6*	-1,1*	-4,7*	-2,3	-9,1	-7,4	-7,3	-4,2	1,4*
Arbeidsduur																
Grote deeltijd (>=12uur)	-8,2	-4,4	-5,2	-3,4	-4,7	-2,7	-3,9	-1,9*	-2,6	-4,0	-4,4	-8,4	-6,5	-3,8	2,3	0,8*
Kleine deeltijd (<12uur)	-10,6	-2,1*	-4,4	-1,4	-2,0	-1,5	0,3*	-0,6*	-2,0*	-7,7	-3,7	-2,4*	-8,4	-3,4	6,7	2,3*
Type arbeidscontract																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-7,6	-3,3	-2,7	-8,1	-1,0*	-4,0	-9,1	-8,1	-8,2	4,2	-5,5	-4,0	-1,5*	-5,9	-1,1*	1,0*
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-10,5	-6,4	-4,3	-4,5	-1,6	-7,8	-8,3*	-10,1	-12,8	-18,3	-3,3	-2,1*	-5,3	-8,4	-7,8	5,4
Flexcontract voor bepaalde tijd	-2,3*	-8,9	-3,5	-9,0	-1,9	-8,4	-36,3	-4,1*	-18,2	3,1*	-7,6	-2,1*	-4,8*	-10,6	-3,9	-10,5
Leeftijd																
Tot 15 jaar	-99,8	-110,1	-101,8	-101,8	-111,6	-99,6	-131,7	-87,8	-87,8	4,2	-107,1	-103,4	-86,2	-89,5	-63,9	-63,9
16 jaar	-81,9	-95,4	-89,4	-89,4	-94,5	-94,8	-54,7	-96,9	-91,6	-18,3	-94,5	-89,1	-77,8	-60,2	-103,7	-103,7
17 jaar	-80,3	-81,6	-73,4	-73,4	-79,0	-87,5	-73,5	-83,1	-83,1	3,1	-83,3	-76,5	-57,2	-70,7	-53,6	-82,1
18 jaar	-63,5	-64,7	-59,8	-59,8	-64,1	-68,0	-30,8*	-64,4	-69,4	4,2	-69,1	-61,5	-50,4	-47,3	-51,7	-57,5
19 jaar	-54,0	-48,7	-43,4	-43,4	-48,1	-52,3	-45,3	-52,5	-52,5	-18,3	-54,5	-47,9	-33,6	-40,4	-28,1	-40,6
20 jaar	-40,5	-36,7	-32,2	-32,2	-36,1	-39,1	-29,3*	-36,0	-40,0	3,1	-41,9	-35,2	-21,2	-31,1	-19,0	-34,9
21 jaar	-26,9	-26,1	-20,7	-20,7	-21,4	-27,9	-14,6*	-22,9	-24,2	4,2	-31,3	-19,1	-16,7	-21,2	-10,6	-23,7
22 jaar	-21,0	-16,8	-12,9	-12,9	-11,4	-19,4	-10,3	-10,3	-18,6	-18,3	-17,4	-9,2	-14,1	-16,2	-14,4	-12,1
35 tot 45 jaar	9,3	11,1	9,4	9,4	2,6	9,3	21,8	8,3	8,1	3,1	10,7	10,5	9,2	12,0	7,5	8,8
45 tot 55 jaar	10,7	11,4	10,8	10,8	1,9	9,2	28,9	9,2	10,3	4,2	10,9	3,6*	11,4	12,4	8,4	12,0
55 jaar of ouder	7,3	10,5	12,7	12,7	1,3*	9,1	31,2	3,4*	11,4	-18,3	10,8	2,1*	6,5	11,8	8,1	13,0
Dienstjaren																
1 dienstjaar	0,9*	1,3*	0,4*	-4,6	-0,5*	0,0*	-5,6	-1,4*	-3,3	7,9	-0,1*	-6,2	0,0*	-4,5	2,9	2,5*
2 t/m 5 dienstjaren	0,0*	3,5	0,5*	-1,7	3,5	0,5*	-4,9	-4,4*	-2,0	7,0	0,8*	1,8*	4,2	-3,3	3,8	3,5
6 t/m 10 dienstjaren	0,6*	3,7	4,0	4,0	7,9	5,2	-4,0	-0,4*	-0,2*	8,3	5,5	4,0*	10,1	0,2*	7,9	13,1
11 t/m 20 dienstjaren	3,7*	7,6	6,1	4,4	10,8	6,7	-2,7*	0,1*	0,5*	9,5	8,2	5,1*	13,5	5,4	12,1	11,3
21 dienstjaren of meer	6,8	11,4	8,6	5,8	11,2	10,4	-5,1	3,2*	1,5*	11,2	10,3	12,7	17,7	12,4	12,4	11,7
Opleidingsniveau																
LBO+VO	1,5*	-0,7*	0,2*	3,6	0,7*	3,8	-28,2	-7,8	3,2	1,7*	0,8*	-1,4*	-9,3	2,7*	3,9	1,9*
MBO+MO	7,4	1,1*	4,6	6,4	0,4*	7,8	-19,1	-6,8	7,8	2,4*	4,4	-0,2*	-7,2	6,6	6,5	5,3
HBO	15,5	9,7	13,6	14,0	8,2	17,4	-6,6*	7,8*	17,1	10,4	15,0	8,9	2,1*	13,3	10,8	17,3
WO	30,8	16,0	21,7	25,5	18,0	16,8	5,4*	2,5*	24,9	41,9	26,1	11,4	29,5	14,3	23,7	25,0
Onbekend	4,3	-1,6*	4,3	4,2	-0,2*	5,7	-1,6*	-8,2	11,4	5,5*	1,0*	-1,4*	-8,1	5,7	10,7	5,6

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf	Groot- Bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en Visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezhl./ welz.zorg	Overige dnstverl.
Extra looncomponenten	12,1	13,2	11,1	12,0	15,4	11,0	10,3	3,4*	13,4	13,9	9,3	5,4	11,3	12,5	12,1	12,8
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	2,8*	7,3	2,9	5,7	5,2			0,1*	7,0	2,0*	3,4	5,9	11,7	3,2	8,6	-7,7
Functieniveau III-laag	7,1	4,7	6,1	6,5				6,4	10,0	4,4	1,4	9,2	12,1	6,2	8,0	12,0
Functieniveau III-hoog	7,1	6,3	6,1	8,5		6,3		2,4*	5,4	4,6	7,5	1,9*	4,1	11,9	6,6	5,5
Functieniveau IV	15,3	12,2	14,2	12,0		12,7		12,1	14,8	7,5	16,0	3,0*	9,8	12,5	7,0	15,4
Functieniveau V	23,0	19,2	26,6	23,5				23,9	23,6	15,8	28,9	27,9	21,3	25,8	21,4	15,8
Functieniveau VI	27,2	8,8	14,3	25,5			17,8	22,4	20,4	18,2	15,2	-6,1*	31,3	25,7	26,0	14,5
Functieniveau VII en VIII	44,7	28,9	36,4	30,2			36,9	22,6*	37,6	34,0	40,8	44,2	59,0	55,8	51,7	23,9
Onbekend	-96,2	-25,0*	-109,8	-74,8				-81,0	-72,7		-77,6	-72,7	-37,2	-128,6	-87,7	-67,0
Functiesoort																
Administratief	4,5	3,1	4,9	4,6	7,6	4,0	6,5	6,7	6,0	8,2	3,3	20,2	0,7*	2,9	6,9	6,1
Automatisering	1,1*	-12,8	0,3*	3,5	1,9*	4,8	-0,5*	10,0*	5,2	13,2	0,3*	62,1	7,4	-3,2	14,4	7,4
Commercieel	0,2*	-3,5	0,6*	-0,5*	-6,6	-1,4	11,9	17,2	3,9	7,7	-2,5	8,9	-1,0*	-1,7*	-2,1*	13,9
Dienstverlenend/verzorgend	-3,9	-2,0*	-3,3	-0,2*	-1,3	-2,3	5,3	-1,7*	-0,6*	0,3*	-1,5	5,4	-6,4	-2,0	0,6*	4,8
Creatief	9,9	5,3*	-3,3	7,5	-1,3*	7,5	4,4	10,0*	1,0*	-4,7*	-5,9	9,8*	43,2	0,6*	4,2*	14,8
Bestuurlijk	9,4	6,5	8,0	13,4	8,3*	7,0	17,2	8,3	12,0	17,8	5,6	16,7	13,7	13,2	11,3	19,1
Onbepaald	-8,4*	-11,5*	13,2	-15,2	-4,1*	8,1	-10,7	-13,7*	-31,6		-3,4*		10,9*	-0,6*	-6,8*	27,6
Economische sector																
Landbouw en visserij	-12,8	-11,3	-8,5	-10,3	-8,6	-9,0	-8,3									
Industrie	-8,4	-12,7	-8,2	-1,5*	-12,8	-6,7	5,6									
Handel	-9,7	-14,8	-11,0	-9,4	-13,1	-13,3	4,7									
Horeca	-11,9	-10,6	-9,0	-7,5	-13,2	-10,3	-8,5									
Transport	-10,4	-17,4	-15,2	-2,2	-16,9	-14,6	11,3									
Zakelijke dienstverlening	-10,3	-11,0	-11,6	-7,4	-14,4	-10,9	5,7									
Gezondheids- en welzijnszorg	-1,9*	-10,0	-8,6	3,1	-0,3*	-0,8*	0,2*									
Overige dienstverlening	-7,3	-10,4	-6,9	-6,2	-15,1	-7,0	-0,7*									
Grootteklasse																
Middenbedrijf	7,2				2,2	3,1	15,8	4,8	6,2	1,9*	6,1	3,6	6,2	2,4	4,2	6,0
Grootbedrijf	13,2				2,5	4,8	23,7	2,0*	10,0	6,6	4,9	7,1	8,4	4,5	12,8	12,6

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen(a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf	Groot- Bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en Visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezh./ welz.zorg	Overige dnstverl.
Type werknemer																
Ondernemings-cao	8,7	0,7*	10,9	11,4	18,0	10,6	3,8	5,3*	9,3	-2,5*	13,4	21,7	22,1	8,9		1,3*
AVV'ers	-4,0*	-0,9*	-1,5	-9,5	-1,1*	-1,5	4,0*	8,1	-1,9*	-2,6*	2,1*	-3,0*	-2,8*	-2,4	-1,9*	-8,6
niet-cao'ers in cao-bedrijf	11,8	-0,2*	4,8	12,3	-2,7*	8,5	9,8	1,2*	9,5	8,3	8,2	-12,0	3,0*	17,6	5,0*	-9,4
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf	1,7*	-0,8*	-4,9	2,2	-5,2	-3,2	-0,1*	-5,0	-4,5	10,2	-3,1	-25,8	5,7	-0,8*	-11,8	-7,7
Directieleden	5,6	14,7	12,9	30,3	53,2	15,6	16,2	-5,2*	16,1	10,7	18,0	23,6	6,0*	11,3	26,5	21,6
Regio																
Noord	-5,1	-4,3	-3,9	-4,4	-4,2	-4,3	0,1*	1,1*	-5,7	-3,9	-1,0*	-8,7	0,1*	-6,3	-6,8	-0,8*
Oost	0,7*	0,2*	0,6*	-0,4*	-0,8*	0,5*	-0,2*	7,7	-0,7*	-1,2*	0,4*	1,5*	4,1	1,3	0,1*	-6,3
Zuid	-3,4	1,2*	-0,9	-2,0	0,3*	-2,3	0,1*	4,3	-2,2	-2,2*	0,7*	3,9	4,5	-0,8*	-1,8	-7,6
Toepassing salarisschalen																
Salarisschalen	-6,2	-0,9*	-1,6	-3,6	-4,1	-3,0	-2,8	1,6*	-2,8	-12,1	0,7*	-7,8	-7,4	1,7	-0,9*	-8,8
(Constante)	2,4	2,4	2,4	2,3	2,4	2,4	2,7	2,4	2,2	2,4	2,2	2,2	2,1	2,2	2,1	2,2
Aangepaste R ²	0,73	0,71	0,79	0,80	0,78	0,63	0,56	0,82	0,79	0,74	0,84	0,78	0,78	0,76	0,74	0,80
Aantal waarnemingen	5.099	5.125	21.075	26.008	9.760	32.604	8.665	1.377	13.245	2.761	11.433	2.406	3.612	9.664	4.083	3.627

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

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

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

Tabel III.6.O: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in de overheidssectoren, 2004
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen***	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Totaal	Vrouwen	Mannen	Tot 23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 en ouder	Volvtijders	Deeltijders >=12uur	Deeltijders <12uur	Funcitie laag	Funcitie midden	Funcitie hoog	
Geslacht														
Vrouw	-4,0			-0,2*	-1,9	-3,0	-4,5	-5,5	-3,8	-3,2	-8,7	-2,2	-1,1	-2,7
Arbeidsduur														
Grote deeltijd (>=12uur)	-1,0	0,1*	-2,7	0,3*	1,8	0,0*	-2,6	-3,5				-0,5*	0,5	-0,2*
Kleine deeltijd (<12uur)	-6,1	-5,2	-3,1	2,8*	0,4*	-4,8	-9,8	-8,3				0,1*	1,8	-0,9
Leeftijd														
17 jaar	-98,5	-93,7		-72,6							-90,3			
18 jaar	-45,5	-47,7	-42,8	-26,8				-40,0	-50,5	-76,6	-20,2		-44,7	
19 jaar	-35,3	-32,3	-38,0	-20,1				-41,7	-31,4	-14,7*	-27,9		-33,6	-8,3*
20 jaar	-26,7	-27,1	-21,3	-11,0				-20,8	-34,6	-23,4	-19,1		-18,4	-8,4*
21 jaar	-18,0	-16,7	-19,5	-3,6				-15,6	-21,4	-23,1	-16,1		-15,1	-9,0
22 jaar	-12,3	-11,5	-14,2					-11,9	-13,5	-13,6	-5,5		-12,3	-8,7
35 tot 45 jaar	11,7	11,5	12,1					12,0	11,1	10,1	6,7		6,7	14,9
45 tot 55 jaar	16,6	16,0	17,3					17,5	15,4	13,0	6,5		7,6	20,9
55 jaar of ouder	18,6	17,1	19,3					19,4	16,7	17,2	5,9		7,4	23,0
Dienstiaren														
1 dienstjaar	0,7	-0,1*	2,1	0,7*	1,6	0,5*	-0,7*	1,3*	1,8	0,1*	-2,2*	6,0	0,3*	0,6
2 t/m 5 dienstjaren	1,4	0,9	1,9	1,1*	2,7	0,7*	-0,3*	-0,6*	1,8	1,1	-0,7*	7,5	0,5*	1,6
6 t/m 10 dienstjaren	4,7	4,4	5,0		8,2	3,7	2,0	1,5	4,9	4,7	1,2*	12,1	6,3	3,2
11 t/m 20 dienstjaren	5,8	5,7	6,1		11,2	6,0	4,0	3,1	5,8	6,3	2,6*	12,5	7,8	4,3
21 dienstjaren of meer	1,6	3,0	2,0			4,1	1,1	1,1*	1,7	3,0	2,8*	11,2	6,4	0,7
Extra looncomponenten														
Extra looncomponenten	7,1	8,6	7,2	14,7	8,6	7,2	6,4	5,2	7,1	8,4	25,8	11,9	11,9	3,0

Tabel III.6.O vervolg

Verklarende variabelen***	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Tot 23 jaar	23-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 en ouder	Volgtijders	Deeltijders >=12uur	Deeltijders <12uur	Funcitie laag	Funcitie midden	Funcitie hoog
LTD-functieniveau****														
Funcitieniveau II	13,1	11,0	13,5	-3,6*	8,1	11,3	12,9	13,9	12,7	9,4	10,7	10,7		
Funcitieniveau III	7,0	8,8	6,1	6,3	8,0	6,4	7,0	6,8	6,5	10,0	8,5*			
Funcitieniveau IV	11,8	11,8	11,8	11,8	11,5	11,6	11,7	12,0	11,5	12,7	16,3		11,9	
Funcitieniveau V	25,0	25,9	24,8	18,4	22,7	25,6	26,9	27,2	24,5	27,1	24,6			
Funcitieniveau VI	32,4	31,8	33,1	14,6*	28,0	32,8	32,5	33,0	33,1	31,2	30,4			31,9
Funcitieniveau VII en VIII	37,4	34,2	38,3		27,3	35,4	38,6	39,6	37,4	34,0	48,2			36,7
Onbekend	-96,2	-98,4	-88,7	-65,5	-76,6	-98,1	-98,8	-94,8	-87,7	-96,2	-120,7			
Overheidssectoren														
Onderwijs	-4,4	-5,6	-3,8	-0,8*	-9,9	-6,1	-1,2	-0,2*	-4,6	-6,6	-3,2*	-1,0*	-3,3	-6,7
Rechterlijke macht	1,9	3,5	1,5		11,4	-3,0	1,2*	4,9	3,4	0,5*	-7,4*			1,3
Defensie**	-5,9	-3,4	-6,2	-16,4	-0,8*	-5,6	-7,1	-7,7	-5,8	-3,7	-4,3*	-0,8*	-3,7	-7,1
(Constate)	2,3	2,2	2,2	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3	2,2	2,3	2,2	2,5	2,8
Aangepaste R ²	0,81	0,79	0,82	0,80	0,68	0,81	0,80	0,82	0,83	0,78	0,73	0,61	0,64	0,82
Aantal waarnemingen	65.381	31.276	34.105	740	14.707	18.586	20.788	10.560	41.550	21.817	2.014	1.654	16.011	41.657

* 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, volgtijders, 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, geen overige loonbestanddelen, volgtijders, 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.

**Tabel III.7 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2003 en oktober 2004
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	16		13	12	29
	Man		12	10	17	35
Arbeidsduur	Voltijd	13	10	11		
	Deeltijd >= 12 uur	12	17		13	
	Deeltijd < 12 uur	29	35			31
Etnische afkomst	Allochtonen	22	20	14	24	41
	Autochtonen	15	12	10	12	30
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	5	4	4	4	12
	Contract voor bepaalde tijd	69	73	71	67	80
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	9	12	8	7	13
	Flex-contract voor bepaalde tijd	74	69	-	70	73
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	43	40	35	41	46
	23 tot 35 jaar	16	17	16	15	29
	35 tot 45 jaar	11	8	8	10	22
	45 tot 55 jaar	8	6	5	7	18
	55 jaar en ouder	5	4	2	6	12
Opleiding	Laag (LO+LBO)	17	13	10	15	30
	Middelbaar (MO+MBO)	13	10	10	11	28
	Hoog (HBO+WO)	15	11	12	11	33
	Onbekend	19	18	12	15	34
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	22	23	13	20	34
	Midden (III+IV)	14	12	11	12	28
	Hoog (V t/m VIII)	11	8	9	9	20
	Onbekend	12	3	4	11	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	19	18	16	17	29
	10 - 99 werknemers	19	14	12	17	33
	>= 100 werknemers	13	9	8	11	31
Sectoren	Landbouw en visserij	19	14	9	21	31
	Industrie	12	8	8	11	30
	Bouwnijverheid	7	9	9	8	16
	Reparatie consumentenartikelen en handel	18	13	11	14	31
	Horeca	30	29	20	28	38
	Vervoer, opslag en communicatie	19	14	10	15	36
	Zakelijke dienstverlening	17	14	13	14	33
	Gezondheids- en welzijnszorg	12	11	10	10	23
	Overige dienstverlening	16	13	9	14	30
Bruto jaarloon	16.390 (WML)	21	32	43	18	31
	16.390 - 29.000 (Modaal)	11	13	14	9	-
	29.000 - 58.000	8	7	7	6	-
	58.000 en hoger	9	5	6	5	-
Totaal		16	12	11	13	31

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

**Tabel III.8 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2003 en oktober 2004
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	22	15	5	69	9	74
	Man	20	12	4	73	12	69
Arbeidsduur	Voltijd	14	10	4	71	8	-
	Deeltijd >= 12 uur	24	12	4	67	7	70
	Deeltijd < 12 uur	41	30	12	80	13	73
Etnische afkomst	Allochtonen	21		5	78	15	72
	Autochtonen		13	4	70	10	72
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	5	4	4			
	Contract voor bepaalde tijd	78	70		71		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	15	10			10	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	72	72				72
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	53	41	16	77	17	75
	23 tot 35 jaar	23	16	6	75	9	68
	35 tot 45 jaar	13	9	3	66	5	65
	45 tot 55 jaar	11	6	3	60	5	74
	55 jaar en ouder	13	4	1	55	4	60
Opleiding	Laag (LO+LBO)	19	14	4	69	10	74
	Middelbaar (MO+MBO)	16	11	3	76	8	70
	Hoog (HBO+WO)	19	12	5	69	6	77
	Onbekend	29	17	7	74	13	69
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	25	22	7	72	11	72
	Midden (III+IV)	18	12	4	71	9	72
	Hoog (V t/m VIII)	22	9	4	69	-	-
	Onbekend	40	3	2	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	35	18	7	74	14	69
	10 - 99 werknemers	21	16	4	74	12	72
	>= 100 werknemers	17	11	4	68	6	74
Sectoren	Landbouw en visserij	20	15	3	74	14	72
	Industrie	12	9	3	80	19	75
	Bouwnijverheid	10	9	3	65	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	26	15	3	78	7	75
	Horeca	28	30	7	72	16	74
	Vervoer, opslag en communicatie	25	15	9	62	6	72
	Zakelijke dienstverlening	24	15	5	76	9	78
	Gezondheids- en verzorgingszorg	15	12	4	58	8	72
	Overige dienstverlening	15	14	3	71	12	51
Bruto jaarloon	16.390 (WML)	34	24	8	75	11	72
	16.390 - 29.000 (Modaal)	15	12	4	68	4	71
	29.000 - 58.000	9	7	3	69	-	-
	58.000 en hoger	18	6	4	82	-	-
Totaal		21	13	4	71	10	72

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

**Tabel III.9 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2003 en oktober 2004
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders ≥ 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	16		13	13	28
	Man		14	11	18	36
Arbeidsduur	Voltijd	13	11	11		
	Deeltijd ≥ 12 uur	13	18		14	
	Deeltijd < 12 uur	28	36			31
Etnische afkomst	Allochtonen	22	21	16	21	44
	Autochtonen	15	13	11	14	30
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	10	9	8	10	22
	Contract voor bepaalde tijd	52	57	54	50	68
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	18	26	9	15	25
	Flex-contract voor bepaalde tijd	61	56	-	56	60
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	35	32	25	32	40
	23 tot 35 jaar	15	16	14	15	35
	35 tot 45 jaar	12	10	9	11	22
	45 tot 55 jaar	8	6	5	8	15
	55 jaar en ouder	17	15	14	16	20
Opleiding	Laag (LO+LBO)	16	14	12	15	28
	Middelbaar (MO+MBO)	12	11	10	11	27
	Hoog (HBO+WO)	12	11	10	11	29
	Onbekend	23	23	16	20	37
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	22	24	14	21	34
	Midden (III+IV)	14	12	11	12	29
	Hoog (V t/m VIII)	9	9	9	10	12
	Onbekend	27	36	41	21	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	18	18	16	16	27
	10 - 99 werknemers	18	14	12	16	32
	≥ 100 werknemers	14	11	9	12	32
Sectoren	Landbouw en visserij	18	11	8	17	26
	Industrie	11	9	9	11	28
	Bouwnijverheid	8	10	10	11	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	19	14	12	16	32
	Horeca	29	31	21	28	37
	Vervoer, opslag en communicatie	18	15	9	16	38
	Zakelijke dienstverlening	17	16	14	16	32
	Gezondheids- en welzijnszorg	12	14	12	10	22
	Overige dienstverlening	17	14	10	16	30
Bruto jaarloon	16.390 (WML)	21	30	28	18	31
	16.390 - 29.000 (Modaal)	11	13	13	10	-
	29.000 - 58.000	9	9	9	9	-
	58.000 en hoger	11	9	9	12	-
Totaal	16	14	11	14	31	

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

**Tabel III.10 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2003 en oktober 2004
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	22	15	10	52	18	61
	Man	21	13	9	57	26	56
Arbeidsduur	Voltijd	16	11	8	54	9	-
	Deeltijd \geq 12 uur	21	14	10	50	15	56
	Deeltijd < 12 uur	44	30	22	68	25	60
Etnische afkomst	Allochtonen	22		13	69	21	64
	Autochtonen		14	10	53	21	59
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	13	10	10			
	Contract voor bepaalde tijd	69	53		55		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	21	21			21	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	64	59				59
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	44	33	21	63	28	62
	23 tot 35 jaar	22	15	11	58	24	65
	35 tot 45 jaar	18	10	8	50	12	46
	45 tot 55 jaar	11	7	6	39	9	-
	55 jaar en ouder	23	15	14	40	18	-
Opleiding	Laag (LO+LBO)	19	14	10	52	17	60
	Middelbaar (MO+MBO)	16	11	8	56	19	58
	Hoog (HBO+WO)	12	11	9	44	14	-
	Onbekend	34	22	16	67	31	59
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	29	22	15	60	23	59
	Midden (III+IV)	17	13	9	53	18	60
	Hoog (V t/m VIII)	8	9	8	42	-	-
	Onbekend	-	31	35	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	32	17	11	61	23	63
	10 - 99 werknemers	20	15	10	57	22	57
	\geq 100 werknemers	20	12	9	50	18	59
Sectoren	Landbouw en visserij	-	13	6	56	25	-
	Industrie	10	10	7	58	21	53
	Bouwnijverheid	13	10	6	56	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	28	16	11	63	24	58
	Horeca	27	30	16	60	23	70
	Vervoer, opslag en communicatie	16	15	13	39	21	62
	Zakelijke dienstverlening	29	15	11	65	16	67
	Gezondheids- en verzorgingszorg	11	12	9	34	16	-
	Overige dienstverlening	21	15	10	55	23	46
Bruto jaarloon	16.390 (WML)	33	23	15	60	22	59
	16.390 - 29.000 (Modaal)	16	12	9	51	8	-
	29.000 - 58.000	10	9	7	46	-	-
	58.000 en hoger	-	9	8	67	-	-
Totaal		22	14	10	55	21	59

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.11 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom oktober 2003-oktober 2004 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Alloctonen			Autoctonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	5	8	3	9	9	9	9
Herintreder	2	4	1	5	8	1	5
Voorheen werkloos	5	4	6	3	2	4	3
Andere werkgever	40	35	44	48	42	53	47
Voorheen uitzendkracht	3	2	3	3	2	3	3
Oproepkracht	5	5	4	4	5	3	4
Student/ scholier	12	15	10	13	14	11	13
Onbekend/overig	28	27	29	17	18	15	18
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.12 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2003-oktober 2004 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Alloctonen			Autoctonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	2	1	3	6	4	8	6
Arbeidsongeschikt/wao	2	3	1	2	2	2	2
Gestopt	4	4	4	4	7	2	4
Andere werkgever	32	27	36	43	41	44	42
Ontslag	26	28	25	19	17	22	20
Oproepkracht	3	4	2	3	4	2	3
Studenten en scholieren	8	10	6	8	10	6	8
Onbekend/overig	23	24	23	15	16	13	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.13 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2003-oktober 2004 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	10	13	9	9	8	11	6	6	6	9
Herintreder	2	3	1	7	9	2	7	10	1	5
Voorheen werkloos	4	2	5	3	3	4	2	2	1	3
Andere werkgever	66	61	68	47	49	42	18	21	13	47
Voorheen uitzendkracht	4	4	4	2	2	3	1	0	1	3
Oproepkracht	0	0	0	3	3	2	10	9	12	4
Student/ scholier	1	1	1	9	7	14	34	32	38	13
Onbekend/overig	12	16	11	20	20	22	23	20	28	18
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.14 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2003-oktober 2004 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	8	4	10	6	6	7	2	2	2	6
Arbeidsongeschikt/wao	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
Gestopt	2	4	2	6	8	2	5	6	3	4
Andere werkgever	51	53	51	42	42	40	27	29	23	42
Ontslag	26	23	27	19	19	19	12	14	9	20
Oproepkracht	0	0	0	2	2	2	9	8	10	3
Studenten en scholieren	0	0	0	6	4	9	23	22	24	8
Onbekend/overig	10	14	9	17	16	20	22	18	28	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.15 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2003-oktober 2004 voor flex-werkers en overige werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar geslacht, in %

	Regulier contract						Flex-contract						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	7	6	8	10	11	10	2	2	4	5	6	4	9
Herintreder	4	6	1	5	8	1	4	6	2	6	8	1	5
Voorheen werkloos	2	1	3	4	3	6	1	1	2	2	2	1	3
Andere werkgever	56	52	59	52	47	58	20	26	12	14	14	13	47
Voorheen uitzendkracht	2	2	3	3	3	4	1	1	0	1	1	1	3
Oproepkracht	1	1	0	1	2	0	13	10	18	18	17	19	4
Student/ scholier	3	2	3	8	10	6	38	38	38	44	40	50	13
Onbekend/overig	26	29	23	16	18	14	19	17	23	11	11	11	18
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.16 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2003-oktober 2004 voor flex-werkers en overige werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar geslacht, in %

	Regulier contract						Flex-contract						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	10	7	12	1	0	1	4	4	4	0	0	0	6
Arbeidsongeschikt/wao	2	3	2	1	0	1	2	2	1	0	0	0	2
Gestopt	4	8	2	3	4	2	6	10	2	3	4	1	4
Andere werkgever	52	51	53	30	29	30	31	31	31	17	19	14	42
Ontslag	11	9	13	43	37	48	5	6	5	21	22	21	20
Oproepkracht	0	0	0	2	3	1	11	10	13	20	19	21	3
Studenten en scholieren	2	3	2	8	10	6	27	25	30	31	28	35	8
Onbekend/overig	18	19	17	13	16	10	13	13	13	7	7	7	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.17 Procentuele verdeling van het functieniveau van de uitstroom naar andere werkgevers en de instroom vanuit andere werkgevers naar geslacht, arbeidsduur, etnische afkomst en contractvorm

	naar andere werkgevers vertrokken werknemers (uitstroom)			van andere werkgevers afkomstige werknemers (instroom)		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	10	7	8	10	7	8
Functieniveau II	23	19	21	24	20	22
Functieniveau III-laag	33	24	28	30	25	27
Functieniveau III-hoog	12	17	15	12	17	15
Functieniveau IV	15	18	17	17	19	18
Functieniveau V	5	10	7	6	10	8
Functieniveau VI	1	3	2	1	3	2
Functieniveau VII	0	0	0	0	0	0
Functieniveau VIII	0	0	0	0	0	0
Onbepaald	1	2	2	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100
	Voltijders	Deeltijders ≥ 12 uur	Deeltijders < 12 uur	Voltijders	Deeltijders ≥ 12 uur	Deeltijders < 12 uur
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	2	9	17	2	9	17
Functieniveau II	10	22	37	10	22	40
Functieniveau III-laag	23	33	32	24	31	28
Functieniveau III-hoog	20	13	8	19	14	8
Functieniveau IV	26	14	5	27	16	6
Functieniveau V	13	6	0	13	6	1
Functieniveau VI	3	2	0	4	1	0
Functieniveau VII	0	0	0	0	0	0
Functieniveau VIII	0	0	0	0	0	0
Onbepaald	3	1	0	0	1	0
Totaal	100	100	100	100	100	100
	Allochtonen	Autochtonen		Allochtonen	Autochtonen	
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	26	7		20	7	
Functieniveau II	30	20		28	21	
Functieniveau III-laag	26	28		29	27	
Functieniveau III-hoog	8	15		7	15	
Functieniveau IV	6	18		10	19	
Functieniveau V	1	8		3	8	
Functieniveau VI	0	2		2	2	
Functieniveau VII	0	0		0	0	
Functieniveau VIII	0	0		0	0	
Onbepaald	2	2		2	0	
Totaal	100	100		100	100	
	Regulier, onbepaalde tijd	Regulier, bepaalde tijd		Regulier, onbepaalde tijd	Regulier, bepaalde tijd	
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	5	10		3	7	
Functieniveau II	17	21		21	18	
Functieniveau III-laag	26	32		22	29	
Functieniveau III-hoog	16	14		15	17	
Functieniveau IV	20	16		21	19	
Functieniveau V	10	5		12	8	
Functieniveau VI	3	1		5	1	
Functieniveau VII	0	0		0	0	
Functieniveau VIII	0	0		0	0	
Onbepaald	2	2		0	0	
Totaal	100	100		100	100	

Tabel III. 18 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2003 en oktober 2004

Achtergrondkenmerk		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	3		5	3	1
	Man		3	3	3	1
Arbeidsduur	Voltijd	5	3	4		
	Deeltijd >= 12 uur	3	3		3	
	Deeltijd < 12 uur	1	1			1
Etnische afkomst	Allochtonen	3	2	4	2	0
	Autochtonen	3	3	4	3	1
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	3	3	4	3	1
	Contract voor bepaalde tijd	4	4	5	4	2
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	2	4	2	1
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	1	-	4	1
Opleiding	Laag (LO+LBO)	3	2	3	3	1
	Middelbaar (MO+MBO)	3	4	4	3	1
	Hoog (HBO+WO)	6	4	6	4	1
	Onbekend	2	2	3	1	1
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	4	3	7	3	2
	23 tot 35 jaar	4	5	6	3	1
	35 tot 45 jaar	3	3	4	3	1
	45 tot 55 jaar	2	2	2	2	1
	55 jaar en ouder	1	1	2	1	0
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	2	1	1	2	1
	Midden (III+IV)	3	3	3	3	1
	Hoog (V t/m VIII)	6	5	6	4	2
	Onbekend	2	3	3	3	-
Functiesoort	Technisch handarbeid	2	2	2	3	0
	Administratief	3	6	5	3	0
	Automatisering	5	3	3	2	-
	Commercieel	4	4	6	2	1
	Verzorgend of dienstverlenend	3	3	4	3	1
	Creatief	1	3	3	2	-
	Bestuursfuncties	10	5	6	8	-
	Onbepaald	10	4	6	8	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	2	2	2	2	1
	10 - 99 werknemers	3	3	3	2	1
	>= 100 werknemers	4	4	5	3	1
Sectoren	Landbouw en visserij	3	1	2	2	1
	Industrie	3	3	3	4	0
	Bouwnijverheid	1	3	3	2	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	4	3	4	3	1
	Horeca	2	3	3	2	2
	Vervoer, opslag en communicatie	3	4	5	2	1
	Zakelijke dienstverlening	3	4	5	2	1
	Gezondheids- en welzijnszorg	3	3	5	3	1
Overige dienstverlening	5	2	3	4	0	
Bruto jaarloon	16.390 (WML)	1	2	4	2	1
	16.390 - 29.000 (Modaal)	4	3	3	3	-
	29.000 - 58.000	6	4	4	6	-
	58.000 en hoger	8	4	4	9	-
Totaal		3	3	4	3	1

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III. 19 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2003 en oktober 2004

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtonen	Autochtonen	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	3	3	3	4	1	3
	Man	2	3	3	4	2	1
Arbeidsduur	Volgtijd	4	4	4	5	4	-
	Deeltijd >= 12 uur	2	3	3	4	2	4
	Deeltijd < 12 uur	0	1	1	2	1	1
Etnische afkomst	Allochtonen	3		3	3	2	1
	Autochtonen		3	3	4	1	2
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	3	3	3			
	Contract voor bepaalde tijd	3	4		4		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	1			1	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	2				2
Opleiding	Laag (LO+LBO)	2	2	2	5	1	2
	Middelbaar (MO+MBO)	4	4	4	5	2	3
	Hoog (HBO+WO)	13	5	5	4	0	-
	Onbekend	1	2	2	1	2	1
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	2	4	5	4	1	3
	23 tot 35 jaar	4	5	5	5	2	1
	35 tot 45 jaar	2	3	3	4	1	-
	45 tot 55 jaar	2	2	2	4	2	-
	55 jaar en ouder	2	1	1	2	0	-
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	1	2	1	2	2	1
	Midden (III+IV)	4	3	3	5	1	4
	Hoog (V t/m VIII)	7	5	5	4	-	-
	Onbekend	-	3	2	-	-	-
Functiesoort	Technisch handarbeid	1	2	2	3	0	0
	Administratief	11	3	4	4	6	-
	Automatisering	-	3	3	-	-	-
	Commercieel	5	4	4	4	1	1
	Verzorgend of dienstverlenend	2	3	3	5	1	2
	Creatief	-	2	2	-	-	-
	Bestuursfuncties	9	6	6	7	-	-
	Onbepaald	-	6	6	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	0	2	2	2	1	0
	10 - 99 werknemers	2	3	3	6	1	0
	>= 100 werknemers	4	4	4	4	2	6
Sectoren	Landbouw en visserij	-	2	1	-	0	-
	Industrie	2	3	3	5	0	-
	Bouwnijverheid	1	3	3	2	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	3	3	3	4	2	1
	Horeca	1	2	2	3	3	1
	Vervoer, opslag en communicatie	9	3	4	6	1	-
	Zakelijke dienstverlening	4	4	4	4	1	1
	Gezondheids- en welzijnszorg	3	3	3	4	1	-
	Overige dienstverlening	2	3	3	4	2	1
	Bruto jaarloon	16.390 (WML)	1	1	1	3	1
16.390 - 29.000 (Modaal)		2	3	3	5	3	-
29.000 - 58.000		7	4	4	4	-	-
58.000 en hoger		-	5	5	-	-	-
Totaal		3	3	3	4	1	2

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.20 Percentage mannen en vrouwen met een winstafhankelijke uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	5	4	3	4
Midden (III+IV)	9	12	5	5
Hoog (V t/m VIII)	14	25	6	6
Onbekend	4	3	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	2	2	3	4
23 tot 35 jaar	11	11	6	6
35 tot 45 jaar	9	18	5	5
45 tot 55 jaar	7	15	5	5
55 jaar en ouder	6	14	5	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	0	1	-	-
Industrie	19	22	5	4
Bouwnijverheid	7	6	-	5
Reparatie consumentenartikelen en handel	8	10	5	7
Horeca	1	2	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	14	9	3	4
Zakelijke dienstverlening	17	20	7	6
Gezondheids- en welzijnszorg	1	0	-	-
Overige dienstverlening	2	3	5	6
Totaal	8	13	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.21 Percentage mannen en vrouwen met een overige extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	41	37	4	3
Midden (III+IV)	49	52	4	4
Hoog (V t/m VIII)	61	53	5	7
Onbekend	6	8	-	4
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	21	26	4	3
23 tot 35 jaar	46	44	5	4
35 tot 45 jaar	53	53	4	5
45 tot 55 jaar	55	58	4	5
55 jaar en ouder	51	55	4	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	29	20	-	1
Industrie	50	64	5	5
Bouwnijverheid	44	59	2	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	17	38	4	5
Horeca	0	1	3	3
Vervoer, opslag en communicatie	49	56	3	3
Zakelijke dienstverlening	37	36	5	6
Gezondheids- en welzijnszorg	82	69	4	4
Overige dienstverlening	40	58	6	6
Totaal	47	48	4	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.22 Percentage voltijders en deeltijders met een winstafhankelijke uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	14	8	2	6	5	4
Man	15	7	0	5	5	-
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	7	5	2	4	3	-
Midden (III+IV)	14	8	1	5	5	-
Hoog (V t/m VIII)	26	12	0	-	-	-
Onbekend	7	2	0	7	6	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	3	2	1	4	-	-
23 tot 35 jaar	14	8	1	6	5	-
35 tot 45 jaar	19	9	3	6	5	-
45 tot 55 jaar	16	7	1	5	6	-
55 jaar en ouder	16	7	1	5	4	-
Sectoren						
Landbouw en visserij	2	0	0	-	-	-
Industrie	22	18	2	4	5	-
Bouwnijverheid	6	7	0	5	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	12	8	2	6	4	-
Horeca	4	1	0	-	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	13	13	0	4	3	-
Zakelijke dienstverlening	25	14	2	7	6	-
Gezondheids- en welzijnszorg	0	1	1	-	-	-
Overige dienstverlening	4	2	0	6	5	-
Totaal	15	7	1	5	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.23 Percentage voltijders en deeltijders met een overige extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	58	58	35	5	4	4
Man	46	37	15	5	4	4
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	47	44	23	3	4	4
Midden (III+IV)	46	56	37	4	4	4
Hoog (V t/m VIII)	63	69	55	7	5	-
Onbekend	18	3	0	-	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	28	19	18	4	3	4
23 tot 35 jaar	43	48	28	5	4	6
35 tot 45 jaar	52	59	41	5	4	3
45 tot 55 jaar	55	64	42	5	4	5
55 jaar en ouder	58	58	33	4	5	4
Sectoren						
Landbouw en visserij	10	12	2	1	-	-
Industrie	54	50	15	5	4	6
Bouwnijverheid	49	31	14	2	2	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	38	23	20	5	4	3
Horeca	8	4	1	3	2	-
Vervoer, opslag en communicatie	47	38	13	3	2	4
Zakelijke dienstverlening	46	42	30	7	5	4
Gezondheids- en welzijnszorg	94	92	83	4	4	5
Overige dienstverlening	52	40	10	6	5	6
Totaal	49	53	29	5	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.24 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een winstafhankelijke uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	14	8	6	5
Man	12	13	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	10	3	3	4
Midden (III+IV)	16	10	6	5
Hoog (V t/m VIII)	17	22	-	6
Onbekend	0	4	-	7
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	3	2	-	4
23 tot 35 jaar	13	11	7	6
35 tot 45 jaar	14	14	5	5
45 tot 55 jaar	14	11	2	5
55 jaar en ouder	20	11	-	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	-	1	-	-
Industrie	21	21	4	4
Bouwnijverheid	2	6	-	5
Reparatie consumentenartikelen en handel	12	9	5	6
Horeca	1	1	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	2	11	-	4
Zakelijke dienstverlening	20	18	6	6
Gezondheids- en welzijnszorg	2	1	-	-
Overige dienstverlening	4	2	-	6
Totaal	13	11	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.25 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een overige extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	58	53	5	4
Man	38	43	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	51	36	4	4
Midden (III+IV)	47	49	5	4
Hoog (V t/m VIII)	67	64	7	6
Onbekend	0	8	-	4
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	23	21	4	4
23 tot 35 jaar	42	43	5	4
35 tot 45 jaar	53	54	4	5
45 tot 55 jaar	57	57	4	4
55 jaar en ouder	62	55	5	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	-	9	-	2
Industrie	46	52	4	5
Bouwnijverheid	49	47	-	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	23	30	6	4
Horeca	7	3	-	3
Vervoer, opslag en communicatie	20	40	-	3
Zakelijke dienstverlening	53	42	4	6
Gezondheids- en welzijnszorg	94	91	5	4
Overige dienstverlening	53	40	6	6
Totaal	46	48	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.26 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	10	2	5	5
Man	15	4	5	4
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	6	1	4	-
Midden (III+IV)	12	3	5	4
Hoog (V t/m VIII)	23	4	6	5
Onbekend	28	-	7	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	4	1	4	-
23 tot 35 jaar	13	4	6	5
35 tot 45 jaar	16	5	5	5
45 tot 55 jaar	13	1	5	-
55 jaar en ouder	13	1	5	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	2	0	-	-
Industrie	23	6	4	2
Bouwnijverheid	6	0	5	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	11	3	6	4
Horeca	3	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	12	6	4	5
Zakelijke dienstverlening	25	5	6	6
Gezondheids- en welzijnszorg	1	0	-	-
Overige dienstverlening	3	1	6	-
Totaal	13	3	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.27 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	59	48	5	4
Man	48	28	5	3
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	45	34	4	3
Midden (III+IV)	51	37	4	3
Hoog (V t/m VIII)	65	57	6	5
Onbekend	58	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	27	25	4	3
23 tot 35 jaar	47	37	5	4
35 tot 45 jaar	55	50	5	3
45 tot 55 jaar	59	50	5	4
55 jaar en ouder	57	40	5	4
Sectoren				
Landbouw en visserij	12	3	2	-
Industrie	55	33	5	4
Bouwnijverheid	48	33	2	2
Reparatie consumentenartikelen en handel	35	23	4	2
Horeca	5	6	3	-
Vervoer, opslag en communicatie	38	40	3	2
Zakelijke dienstverlening	50	31	6	4
Gezondheids- en welzijnszorg	92	86	4	4
Overige dienstverlening	47	31	6	4
Totaal	52	38	5	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.28 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	1	0	-	-
Man	0	0	-	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	0	0	-	-
Midden (III+IV)	1	1	-	-
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	0	0	-	-
23 tot 35 jaar	1	1	-	-
35 tot 45 jaar	1	1	-	-
45 tot 55 jaar	1	0	-	-
55 jaar en ouder	0	0	-	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	0	0	-	-
Industrie	1	1	-	-
Bouwnijverheid	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	2	1	-	-
Horeca	0	0	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	0	2	-	-
Zakelijke dienstverlening	0	0	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg	0	1	-	-
Overige dienstverlening	0	0	-	-
Totaal	1	0	-	-

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.29 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2004 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	41	22	3	3
Man	22	8	3	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	25	8	4	3
Midden (III+IV)	42	27	3	-
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	17	10	3	3
23 tot 35 jaar	35	25	3	3
35 tot 45 jaar	49	23	3	-
45 tot 55 jaar	51	28	4	-
55 jaar en ouder	47	33	2	-
Sectoren				
Landbouw en visserij	1	0	-	-
Industrie	11	3	-	-
Bouwnijverheid	24	10	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-	-	1	-
Horeca	0	4	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	69	39	2	-
Zakelijke dienstverlening	63	25	4	2
Gezondheids- en welzijnszorg	89	75	3	3
Overige dienstverlening	11	5	-	-
Totaal	35	17	3	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.30 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	42	38	4	4
Midden (III+IV)	54	58	5	4
Hoog (V t/m VIII)	65	64	5	8
Onbekend	8	15	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	22	27	5	4
23 tot 35 jaar	51	50	6	5
35 tot 45 jaar	57	61	5	5
45 tot 55 jaar	58	65	5	5
55 jaar en ouder	56	64	4	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	29	21	5	5
Industrie	63	76	5	5
Bouwnijverheid	46	62	3	3
Reparatie consumentenartikelen en handel	20	44	6	5
Horeca	0	2	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	70	68	4	4
Zakelijke dienstverlening	40	43	9	8
Gezondheids- en welzijnszorg	82	69	4	4
Overige dienstverlening	40	59	5	5
Totaal	50	55	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.31 Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto jaarloon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	51	56	32	6	5	4
Man	61	35	20	5	4	5
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	49	44	29	4	3	4
Midden (III+IV)	60	54	34	5	5	5
Hoog (V t/m VIII)	63	69	65	8	5	5
Onbekend	29	11	2	2	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	40	22	15	4	5	5
23 tot 35 jaar	53	49	30	6	5	5
35 tot 45 jaar	63	57	38	5	5	4
45 tot 55 jaar	66	60	41	5	4	5
55 jaar en ouder	69	54	43	5	4	4
Sectoren						
Landbouw en visserij	24	23	3	5	4	-
Industrie	77	62	17	5	4	-
Bouwnijverheid	63	46	27	3	2	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	46	19	10	5	5	-
Horeca	2	0	1	-	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	71	61	64	4	4	5
Zakelijke dienstverlening	50	37	21	9	9	4
Gezondheids- en welzijnszorg	67	84	79	4	4	4
Overige dienstverlening	63	43	19	5	5	4
Totaal	59	51	28	5	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.32 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerk	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	45	51	5	5
Man	43	56	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	37	41	4	4
Midden (III+IV)	52	57	5	5
Hoog (V t/m VIII)	61	64	5	7
Onbekend	4	13	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	14	25	4	4
23 tot 35 jaar	43	51	5	6
35 tot 45 jaar	50	60	4	5
45 tot 55 jaar	52	63	4	5
55 jaar en ouder	72	61	4	5
Sectoren				
Landbouw en visserij	-	24	-	5
Industrie	69	74	4	5
Bouwnijverheid	58	61	3	3
Reparatie consumentenartikelen en handel	26	33	5	5
Horeca	0	1	-	-
Vervoer, opslag en communicatie	47	69	6	4
Zakelijke dienstverlening	26	43	6	9
Gezondheids- en welzijnszorg	80	80	4	4
Overige dienstverlening	79	47	6	5
Totaal	44	54	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

TABEL III.33 Verdeling van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse in procenten, 2004

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Vrouw	54	16	1	29	100
	Mannen	58	13	1	28	100
Midden (III+IV)	Vrouw	41	33	5	20	100
	Mannen	60	23	4	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw	-	-	-	-	-
	Mannen	-	-	-	-	-
Onbepaald	Vrouw	0	0	1	98	100
	Mannen	0	0	0	100	100
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Vrouw	66	7	2	26	100
	Mannen	61	6	2	31	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	46	37	8	9	100
	Mannen	37	44	9	10	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	2	13	80	5	100
	Mannen	2	12	81	5	100
Onbekend	Vrouwen	0	1	0	99	100
	Mannen	1	1	2	96	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Vrouwen	66	4	0	30	100
	Mannen	76	3	0	21	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	36	44	6	13	100
	Mannen	46	42	5	7	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	13	80	6	100
	Mannen	3	20	70	6	100
Onbekend	Vrouwen	0	2	0	98	100
	Mannen	2	1	1	96	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Vrouwen	65	2	0	33	100
	Mannen	68	2	0	29	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	43	38	4	15	100
	Mannen	52	33	5	10	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	4	16	73	6	100
	Mannen	5	21	67	7	100
Onbekend	Vrouwen	-	-	-	100	100
	Mannen	4	6	0	90	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Vrouwen	67	3	2	28	100
	Mannen	56	2	1	42	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	48	36	3	13	100
	Mannen	55	33	3	9	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	5	18	67	9	100
	Mannen	8	30	55	7	100
Onbekend	Vrouwen	-	-	-	-	-
	Mannen	1	1	1	98	100

TABEL III.34 Verdeling van voltijders en deeltijders naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten, 2004

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	80	6		14	100
	Deeltijd	51	16	1	31	100
Midden (III+IV)	Voltijd	59	32	3	6	100
	Deeltijd	44	27	5	24	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	-	-	-	-	-
	Deeltijd	-	-	-	-	-
Onbepaald	Voltijd	-	-	-	-	-
	Deeltijd	0	0	0	100	100
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	77	5	1	18	100
	Deeltijd	55	8	3	34	100
Midden (III+IV)	Voltijd	40	43	9	8	100
	Deeltijd	33	46	8	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	1	14	78	7	100
	Deeltijd	3	6	88	2	100
Onbekend	Voltijd	1	1	2	95	100
	Deeltijd	0	0	1	99	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	81	3	0	16	100
	Deeltijd	64	3	0	32	100
Midden (III+IV)	Voltijd	44	43	5	8	100
	Deeltijd	39	43	6	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	3	21	70	6	100
	Deeltijd	0	11	82	7	100
Onbekend	Voltijd	3	1	2	94	100
	Deeltijd	0	1	0	99	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	75	2	0	22	100
	Deeltijd	62	2	0	35	100
Midden (III+IV)	Voltijd	51	34	4	10	100
	Deeltijd	44	36	5	15	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	5	23	65	7	100
	Deeltijd	2	8	83	7	100
Onbekend	Voltijd	6	8	0	86	100
	Deeltijd	0	0	0	100	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Voltijd	67	1	1	32	100
	Deeltijd	60	3	1	36	100
Midden (III+IV)	Voltijd	52	36	3	9	100
	Deeltijd	53	31	4	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	9	31	54	7	100
	Deeltijd	3	14	73	10	100
Onbekend	Voltijd	-	-	-	-	-
	Deeltijd	-	-	-	-	-

TABEL III.35 Verdeling van autochtone en allochtone werknemers naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten, 2004

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	48	17	2	33	100
	Autochtonen	56	15	1	28	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	62	14	4	20	100
	Autochtonen	49	30	4	17	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	-	-	-	-	-
Onbepaald	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	0	0	1	99	100
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	55	6	1	38	100
	Autochtonen	65	7	2	26	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	47	32	8	13	100
	Autochtonen	37	45	9	9	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	1	6	79	13	100
	Autochtonen	2	12	81	5	100
Onbekend	Allochtonen	0	0	0	100	100
	Autochtonen	1	1	1	97	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	60	1	0	39	100
	Autochtonen	72	4	0	24	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	58	29	2	11	100
	Autochtonen	41	44	6	10	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	1	13	76	10	100
	Autochtonen	2	18	73	6	100
Onbekend	Allochtonen	0	0	0	100	100
	Autochtonen	2	1	1	96	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	56	2	0	42	100
	Autochtonen	68	2	0	30	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	60	22	3	15	100
	Autochtonen	48	36	4	12	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	5	20	69	7	100
Onbekend	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	3	4	0	93	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Allochtonen	60	6		34	-
	Autochtonen	62	2	1	35	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	39	37	3	21	100
	Autochtonen	53	34	3	10	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	8	28	57	7	100
Onbekend	Allochtonen	-	-	-	-	-
	Autochtonen	1	0	1	98	100

Tabel III.36 Verdeling allochtone en autochtone werknemers naar leeftijd, geslacht, opleiding en functieniveau, 1998-2004 (bedrijfsleven excl uitzendbranche en directieleden, in procenten)*

	Totaal													
	23 tot 35 jaar				35 jaar en ouder									
	Allochtonen		Autochtonen		Allochtonen		Autochtonen		Allochtonen		Autochtonen		Totaal	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Totaal 2004	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	46	38	22	14	19	19	39	41	23	21	23	21	23	16
Laag	50	57	69	69	68	68	58	54	69	69	68	69	68	68
Midden	4	5	9	17	13	13	3	5	8	10	9	10	22	16
Hoog	67	70	46	49	49	49	62	67	42	53	49	73	51	48
Opleiding	24	22	39	33	35	35	28	24	44	31	37	20	36	34
Laag	9	8	14	18	16	16	10	9	14	15	14	7	13	17
Midden	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Hoog	46	31	22	13	18	18	44	34	22	20	22	48	22	8
Totaal 2002	49	63	67	67	67	67	52	62	68	67	67	46	67	67
functieniveau	5	6	11	20	15	15	4	4	10	13	11	6	11	18
Laag	61	71	45	51	49	49	57	71	42	52	48	63	48	51
Midden	30	21	38	28	33	33	34	21	41	30	35	27	35	30
Hoog	9	8	17	21	18	18	8	8	17	17	17	10	16	19
Totaal 2000	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	35	30	21	10	16	16	34	35	23	16	21	38	18	11
Laag	60	65	69	69	68	68	62	62	70	71	69	55	70	67
Midden	5	5	10	21	16	16	4	3	7	13	10	7	12	21
Hoog	66	76	47	50	50	50	68	77	45	53	51	63	48	47
Opleiding	25	17	39	29	33	33	23	16	41	29	33	28	37	29
Laag	10	8	14	21	17	17	10	7	13	17	15	9	15	24
Midden	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Hoog	56	36	24	11	18	18	53	39	24	16	22	60	24	8
Totaal 1998	41	59	68	68	67	67	44	59	70	73	70	38	66	64
Functieniveau	3	5	8	21	15	15	3	2	6	11	8	2	10	21
Laag	3	5	8	21	15	15	3	2	6	11	8	2	10	28
Midden	56	36	24	11	18	18	53	39	24	16	22	60	24	8
Hoog	41	59	68	68	67	67	44	59	70	73	70	38	66	64

Tabel III.36 vervolg

	Totaal						23 tot 35 jaar						35 jaar en ouder					
	Allochtonen			Autochtonen			Allochtonen			Autochtonen			Allochtonen			Autochtonen		
	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal
Opleiding	72	76	48	52	51	51	69	79	46	55	52	76	73	49	49	51	49	51
Laag	21	15	38	27	31	31	23	15	41	28	33	17	15	34	26	29	34	29
Midden	7	8	15	21	18	18	8	6	13	16	14	7	12	16	24	21	16	21
Hoog																		

* Werknemers voor wie het functieniveau of het opleidingsniveau onbekend is, zijn in de tabel niet meegenomen.

Tabel III.37 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers, 1998-2004
 berekend als: ((uurloon bovenste groep-uurloon onderste groep)/(uurloon onderste groep)*100%

LTD-niveau	Allochtone vrouw		Allochtone man		Autochtone vrouw		Autochtone man	
	t.o.v.	Allochtone vrouw	t.o.v.	Allochtone man	t.o.v.	Autochtone vrouw	t.o.v.	Autochtone man
Totaal 2004								
Tot 35 jaar	-12%	-23%	-9%	-19%	-29%	-14%	-29%	-14%
35 jaar en ouder	-6%	-10%	-4%	-8%	-14%	-34%	-14%	-34%
	-15%	-27%	-11%	-23%	-34%			
Totaal 2002								
Tot 35 jaar	-12%	-21%	-10%	-20%	-29%	-18%	-29%	-18%
35 jaar en ouder	-11%	-12%	-6%	-8%	-18%	-32%	-18%	-32%
	-11%	-23%	-12%	-24%	-32%			
Totaal 2000								
Tot 35 jaar	-12%	-25%	-9%	-23%	-32%	-22%	-32%	-22%
35 jaar en ouder	-10%	-17%	-6%	-13%	-22%	-33%	-22%	-33%
	-11%	-27%	-9%	-25%	-33%			
Totaal 1998								
Tot 35 jaar	-18%	-26%	-18%	-25%	-39%	-28%	-39%	-28%
35 jaar en ouder	-16%	-16%	-14%	-14%	-28%	-41%	-28%	-41%
	-19%	-27%	-20%	-27%	-41%			

BIJLAGE IV

ONTWIKKELING GECORRIGEERDE BELONINGSVERSCHILLEN 2000-2004

In deze bijlage worden de schattingsresultaten van de regressieanalyses ten behoeve van de vergelijking in de tijd voor het bedrijfsleven en de overheid gegeven. In paragraaf IV.1 staan de tabellen met de schattingsresultaten van de regressieanalyses op de totale populatie ten behoeve van de vergelijking tussen 2000 en 2004 voor het bedrijfsleven (tabel IV.1) en de overheid (tabel IV.2). In paragraaf IV.2 komen de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in verschillende deelpopulaties tussen 2000 en 2004 aan bod.

IV.1 Schattingsresultaten 2000-2004

Tabel IV.1 Gecorrigeerde beloningsverschillen in procenten (Bedrijfsleven, 2000 - 2004)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Model Jaar	MB2002a 2000	MB2002a 2002	MB2002a 2004	Sign. verschil(a)	MB2002 2004
<i>Verklarende variabelen (b)</i>					
Geslacht					
Vrouw	-7	-7	-7	ns	-7
Etnische afkomst					
Allochtoon	-5	-4	-5	s	-5
Arbeidsduur					
Grote deeltijd (>=12uur)	-4	-6	-5	ns	-4
Kleine deeltijd (<12uur)	-4	-7	-4	s	-2
Type arbeidscontract					
Contract voor bepaalde tijd					-6
Flexcontract voor onbepaalde tijd					-5
Flexcontract voor bepaalde tijd					-8
Leeftijd					
Tot 15 jaar	-109	-105	-107	ns	-106
16 jaar	-94	-92	-92	ns	-91
17 jaar	-82	-78	-79	ns	-78
18 jaar	-66	-62	-63	ns	-62
19 jaar	-49	-49	-48	ns	-47
20 jaar	-36	-33	-36	s	-35
21 jaar	-25	-22	-24	ns	-24
22 jaar	-16	-16	-16	ns	-16
35 tot 45 jaar	8	9	10	s	10
45 tot 55 jaar	10	11	11	ns	11
55 jaar of ouder	10	11	11	ns	11
Dienstjaren					
1 dienstjaar	1	1	0*	ns	-2
2 t/m 5 dienstjaren	3	3	3	ns	-1*
6 t/m 10 dienstjaren	7	7	7	ns	3
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	9	ns	5
21 dienstjaren of meer	11	10	12	s	7
Opleidingsniveau					
LBO+VO	5	4	2	s	2
MBO+MO	9	8	6	ns	6
HBO	15	15	15	ns	15
WO	23	26	27	ns	26
Onbekend	9	4	5	ns	4
Extra looncomponenten					
Extra looncomponenten	12	11	12	s	12
LTD-functieniveau (c)					
Functieniveau II	4	2	6	s	5
Functieniveau III-laag	7	7	6	ns	6
Functieniveau III-hoog	8	8	7	s	7
Functieniveau IV	13	12	13	s	13
Functieniveau V	24	23	24	ns	23
Functieniveau VI	27	21	22	ns	21
Functieniveau VII en VIII	42	42	43	ns	44
Onbekend	-100	-83	-95	s	-89

Tabel IV.1 vervolg

Model Jaar	MB2002a 2000	MB2002a 2002	MB2002a 2004	Sign. verschil(a)	MB2002 2004
Functiesoort					
Administratief	3	4	5	ns	4
Automatisering	3	0*	2	s	1*
Commercieel	0*	3	-1*	s	-1*
Dienstverlenend/verzorgend	-2	-2	-2	ns	-2
Creatief	-1*	-3	3	s	3
Bestuurlijk	10	15	12	s	11
Onbepaald	6	-17	-12	ns	-13
Economische sector					
Landbouw en visserij	-10	-5	-7	ns	-8
Industrie	-9	-4	-6	s	-6
Handel	-15	-11	-11	ns	-11
Horeca	-9	-8	-9	ns	-9
Transport	-12	-10	-9	s	-10
Zakelijke dienstverlening	-11	-6	-9	s	-10
Gezondheids- en welzijnszorg	-9	-2	-3	ns	-1*
Overige dienstverlening	-10	-7	-8	ns	-8
Grootteklasse					
Middenbedrijf	6	5	4	ns	5
Grootbedrijf	7	9	9	ns	7
Type werknemer					
Ondernemings-cao					11
AVV'ers	0*	1*	-2	s	-2
niet-cao'ers	1	3	-2	s	
niet-cao'ers in cao-bedrijf					10
niet-cao'ers in niet-cao bedrijf					-2
Directieleden	21	18	11	s	14
Regio					
Noord	-4	-5	-5	ns	-4
Oost	-7	-4	0*	s	0*
Zuid	-4	-6	-1	s	-1
Toepassing salarisschalen					
Salarisschalen	1	0*	-3	s	-3
(Constante)	3	2	2	s	3
Aangepaste R ²	0,80	0,78	0,78		0,79

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

- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.
- (b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, contract voor onbepaalde tijd (niet-flex), 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen extra looncomponenten, LTD-functieniveau I, technische functie, bouw, kleinbedrijf, bedrijfstak-cao (bij model MB2002a de cao'ers), west en geen salarisschalen.
- (c) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Tabel IV.2 Gecorrigeerde beloningsverschillen in procenten (Overheidssectoren, 2000 - 2004)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Model Jaar	MO2002 2000	MO2002 2002	MO2002 2004	Sign Verschil(a)
<i>Verklarende variabelen (b)</i>				
Geslacht				
Vrouw	-3	-3	-4	s
Arbeidsduur				
Grote deeltijd (≥ 12 uur)	1	0*	-1	s
Kleine deeltijd (< 12 uur)	1	-1	-6	s
Leeftijd (c)				
16 jaar	-52	-39		
17 jaar	-63	-34	-98	s
18 jaar	-44	-27	-45	s
19 jaar	-30	-22	-35	s
20 jaar	-21	-14	-27	s
21 jaar	-11	-13	-18	s
22 jaar	-10	-10	-12	s
35 tot 45 jaar	11	12	12	s
45 tot 55 jaar	14	16	17	s
55 jaar of ouder	15	16	19	s
Dienstjaren				
1 dienstjaar	2	1	1	ns
2 t/m 5 dienstjaren	4	3	1	s
6 t/m 10 dienstjaren	8	7	5	s
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	6	s
21 dienstjaren of meer	9	7	2	s
Extra looncomponenten				
Extra looncomponenten	7	7	7	ns
LTD-functieniveau (d)				
Functieniveau II	14	13	13	ns
Functieniveau III	8	9	7	s
Functieniveau IV	12	12	12	s
Functieniveau V	25	26	25	s
Functieniveau VI	34	33	32	ns
Functieniveau VII en VIII	38	37	37	ns
Onbekend		-134	-96	s
Overheidssectoren				
Onderwijs	-9	-4	-4	ns
Rechterlijke macht	-1*	3	2	s
Defensie (e)	-8	-7	-6	s
(Constante)	3	2	3	s
Aangepaste R ²	0,89	0,88	0,81	

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

- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.
- (b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, voltijders, 23-35 jarigen, 0 dienstjaren, geen extraloon componenten, functieniveau I, rijk.
- (c) Voor de werknemers jonger dan 23 geldt dat de regressiecoëfficiënten significant zijn, maar ook zijn gebaseerd op kleine aantallen werknemers. De betrouwbaarheidsintervallen om deze parameters heen zijn breed. De precieze waarde van deze coëfficiënten kan dan ook onder of boven de geschatte waarde liggen. De gevonden waarde in 2000 voor 16-jarigen is bijvoorbeeld groter dan de gevonden waarde voor 17-jarigen (dit zou impliceren dat 16-jarigen, na correctie voor de invloed van overige variabelen, meer verdienen dan 17-jarigen), terwijl het niet aannemelijk is dat dit in de hele populatie zal gelden. Er is dus hoogstwaarschijnlijk sprake van steekproefeffecten.

- (d) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.
- (e) Het militair-personeel bij defensie is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren.

IV.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties

Hieronder wordt ingegaan op de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk (resultaten over de deelpopulaties) voor het bedrijfsleven en de overheid.

Bedrijfsleven

De ontwikkeling in de tijd van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt geanalyseerd met de resultaten van een aangepast *model 2002* (MB2002a: zonder de dummy's voor de verschillende soorten arbeidscontract) voor de periode 2000-2004. Het niveau van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt bepaald aan de hand van de resultaten van de schatting van het *model 2002* (MB2002) zoals in hoofdstuk 3 is besproken.

In tabel IV.3 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weergegeven voor verschillende deelpopulaties. In de tabel is eveneens aangegeven of de beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar verschillen. Als verschillen niet significant zijn, is de kans te groot dat deze door toeval zijn veroorzaakt. In deze gevallen kan niet geconcludeerd worden dat er van een stijging of een daling sprake is.

De gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor alle groepen gezamenlijk zijn in de periode 2000-2004 op 7% gelijk gebleven. Voor de allochtonen en de autochtonen is er voor de gecorrigeerde beloningsverschillen weinig tot niets veranderd. Bij de voltijders en grote deeltijders geldt hetzelfde. Bij de kleine deeltijders zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen afgenomen van 3% in 2000 naar 0% in 2002. In 2004 is deze echter toegenomen naar 2%.

Naar leeftijd, opleiding en functieniveau zijn er in de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weinig tot geen verschillen in de periode 2000-2004. Vermeldenswaard is de significante verandering van het gecorrigeerde beloningsverschil bij de groep jongeren tot 23 jaar tussen mannen en vrouwen van 0% in 2002 naar 3% in 2004. En verder de significante toename van de beloningsachterstand van de vrouwen op mannen bij functieniveau midden van 6% in 2002 naar 8% in 2004.

Naar sector bezien is het beeld minder stabiel, maar niet alle verschillen in de regressiecoëfficiënten zijn significant. Om alléén de significante veranderingen te noemen: bij het transport is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen significant gestegen van 5% in 2002 naar 9% in 2004. Dit was 7% in 2000. Bij de zakelijke dienstverlening is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen significant gedaald van 8% in 2002 naar 6% in 2004. Dit bedroeg in 2000 7%.

Bij het kleinbedrijf is er sprake van een significante stijging van het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van 7% in 2002 naar 10% in 2004. In 2000 was dit 9%. Bij het midden- en grootbedrijf is het beeld in de periode 2000-2004 stabiel te noemen.

Tabel IV.3 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Bedrijfsleven, 2000 - 2004)

Model Data	Ongecorrigeerd			Gecorrigeerd			Sign Verschil(a)	MB2002 2004
	2000	2002	2004	MB2002a 2000	MB2002a 2002	MB2002a 2004		
Etnische afkomst								
Allochtoon	-9	-10	-9	-6	-4	-5	ns	-5
Autochtoon	-24	-23	-22	-7	-7	-7	ns	-8
Arbeidsduur								
Voltijd	-20	-18	-17	-8	-9	-9	ns	-9
Grote deeltijd	3	-3	-2	-3	-4	-4	ns	-5
Kleine deeltijd	15	16	7	-3	0*	-2	ns	-3
Leeftijd								
Tot 23 jaar	-3	-1	-5	0*	0*	-3	s	-3
23 tot 35 jaar	-10	-9	-6	-6	-5	-5	ns	-5
35 tot 45 jaar	-22	-22	-21	-8	-8	-9	ns	-9
45 tot 55 jaar	30	-29	-28	-9	-10	-10	ns	-10
55 jaar en ouder	-33	-31	-27	-6	-7	-5	ns	-5
Opleiding								
Laag (BO+LBO+VO)	-17	-15	-16	-5	-6	-6	ns	-7
Midden (MBO+MO)	-19	-21	-20	-6	-7	-8	ns	-8
Hoog (HBO+WO)	-28	-25	-25	-9	-9	-9	ns	-9
LTD-functieniveau								
Laag	-6	-2	-4	-2	-2	-3	ns	-3
Midden	-10	-10	-13	-6	-6	-8	s	-8
Hoog	-24	-21	-20	-11	-10	-11	ns	-10
Economische sectoren								
Landbouw en visserij	-14	-20	-20	-4	-8	-8	ns	-9
Industrie	-22	-22	-21	-6	-7	-8	ns	-8
Bouw	-16	-17	-11	-13	-9	-11	ns	-11
Handel	-30	-28	-28	-6	-9	-8	ns	-9
Horeca	-22	-11	-17	-3	-4	-5	ns	-5
Transport	-20	-13	-21	-7	-5	-9	s	-10
Zakelijke dienstverlening	-28	-31	-26	-7	-8	-6	s	-6
Gezondheids- en welzijnszorg	-29	-25	-23	-6	-5	-6	ns	-6
Overige dienstverlening	-25	-22	-24	-7	-3	-5	ns	-5
Grootteklasse								
Kleinbedrijf	-26	-29	-25	-9	-7	-10	s	-10
Middenbedrijf	-24	-21	-24	-9	-7	-8	ns	-8
Grootbedrijf	-22	-21	-20	-5	-6	-6	ns	-6
Totaal	-23	-22	-21	-7	-7	-7	ns	-7

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

(a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.

Overheid

In tabel IV.4 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen voor verschillende deelpopulaties voor de periode 2000-2004 weergegeven. In de laatste kolom is aangegeven of de beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar verschillen of niet. De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn geschat met behulp van het *model 2002* (MO2002) voor de overheid. Aangezien er in 2002 en 2004, bij het onderwijs, een groep werknemers is voor wie het functieniveau onbekend is, terwijl in 2000 voor alle werknemers het functieniveau bekend was, verschillen de modellen op één variabele (een dummy voor werknemers met functieniveau onbekend). Het opnemen of weglaten van deze groep werknemers heeft overigens weinig invloed op de andere coëfficiënten in het model.

In de tabel is te zien dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor alle groepen bij elkaar significant is toegenomen van 3% in 2002 naar 4% in 2004 ten nadele van vrouwen. Verder is in de tabel te zien dat er weinig is veranderd in de periode 2000-2004 op de volgende punten na: in de kleine deeltijdbanen is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van 4% in 2002 naar 9% in 2004 significant toegenomen. Ook in het onderwijs is het gecorrigeerde beloningsverschil significant gestegen van 4% naar 7% ten nadele van vrouwen. In 2000 bedroeg dit nog 3%. Voor de oudere werknemers (55 jaar en ouder) geldt hier ook dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen significant is gestegen van 3% naar 6%. In 2000 was dit 2%. Bij de overige groep werknemers zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen vrij stabiel gebleven. Een opmerking hier is op zijn plaats: sommige zeer kleine verschillen zijn wel significant omdat de steekproef voor de overheid zeer groot is.

Tabel IV.4 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Overheidssectoren, 2000 - 2004)

Model Jaar	Ongecorrigeerd			Gecorrigeerd			Sign Verschil(a)
	2000	2002	2004	MO2002 2000	MO2002 2002	MO2002 2004	
Arbeidsduur							
Voltijd	-14	-15	-13	-3	-3	-4	s
Grote deeltijd	-15	-13	-13	-2	-3	-3	ns
Kleine deeltijd	-24	-26	-25	-4	-4	-9	s
Leeftijd							
Tot 23 jaar	24	12	-1	1*	1	0*	ns
23 tot 35 jaar	-2	-3	-3	-2	-2	-2	ns
35 tot 45 jaar	-12	-12	-11	-2	-3	-3	ns
45 tot 55 jaar	-16	-15	-15	-3	-4	-4	s
55 jaar en ouder	-17	-18	-17	-2	-3	-6	s
LTD-functieniveau							
Laag	-3	-4	-10	-1	-2	-2	ns
Midden	-8	-10	-6	-2	-2	-1	s
Hoog	-18	-17	-17	-3	-3	-3	s
Overheidssectoren							
Rijk	-19	-19	-16	-3	-3	-3	s
Onderwijs	-18	-18	-17	-3	-4	-7	s
Rechterlijke macht	-15	-15	-13	-3	-3	-3	ns
Defensie burgerpersoneel (b)	-12	-13	-11	-1	-2	-1	ns
Totaal	-15	-14	-14	-3	-3	-4	s

- * Niet significant op een 95% betrouwbaarheidsniveau (er is geen sprake van een meetbaar effect op dit betrouwbaarheidsniveau).
- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2002 en 2004 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken.
- (b) Het militair-personeel bij defensie is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren. Voor de vergelijkbaarheid zijn bij de ongecorrigeerde beloningsverschillen in deze tabel dan ook het militair-personeel weggelaten.

