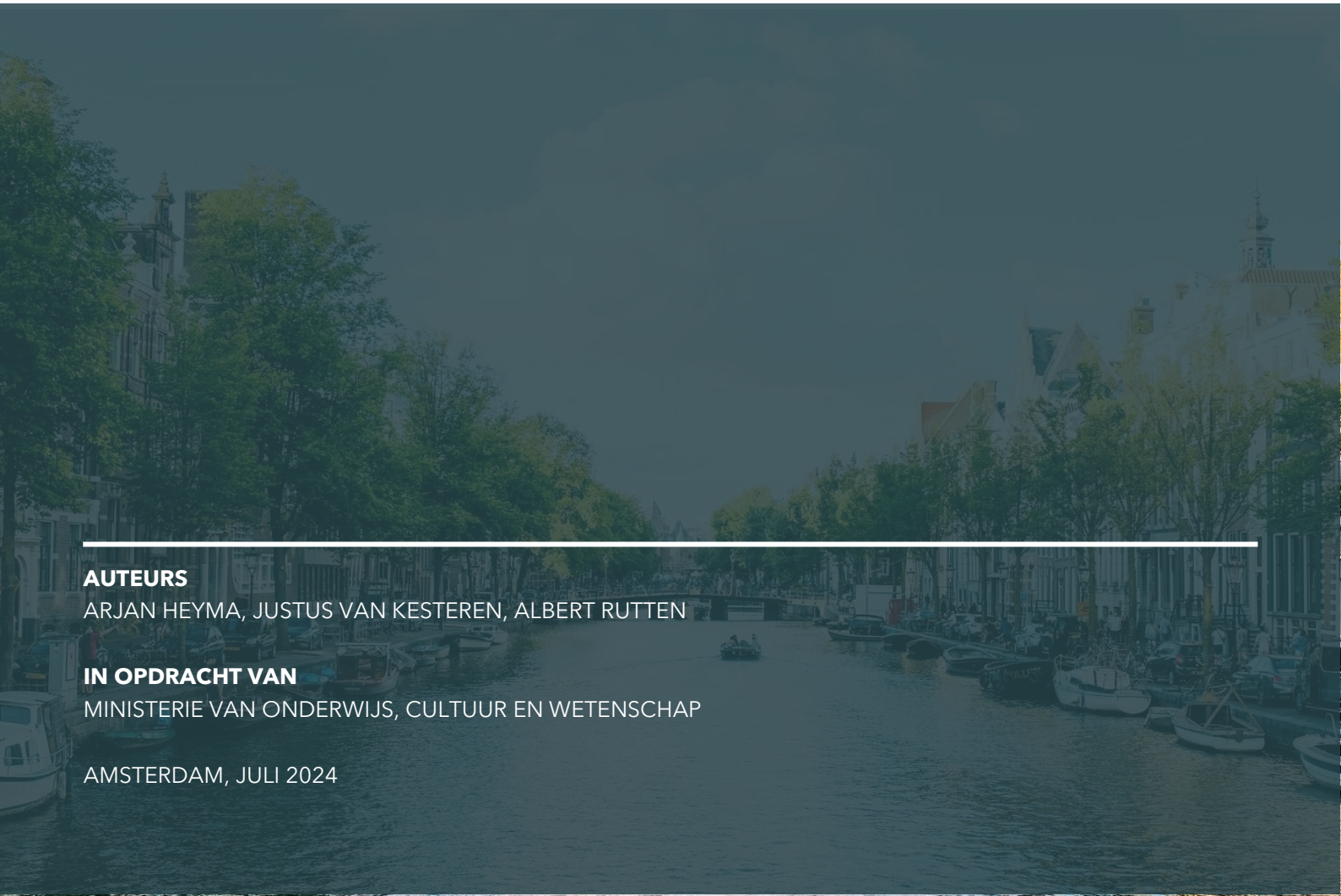
BELONINGSVERSCHILLEN ONDERWIJS NADER BESCHOUWD

LOONVERGELIJKING 2019-2022

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
ARJAN HEYMA, JUSTUS VAN KESTEREN, ALBERT RUTTEN

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, JULI 2024

Samenvatting

Dit rapport geeft verklaringen voor loonverschillen tussen werknemers in het primair en voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en de universiteiten ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere (private) sectoren, zoals die naar voren kwamen in Heyma et al. (2023). Verklaringen volgen ten eerste uit een vergelijking van de loonvergelijking voor 2022 ten opzichte van de loonvergelijking uit 2019, waaruit ongeveer eenzelfde beeld naar voren komt. Daarnaast worden loonverschillen voor verschillende functiegroepen verklaard aan de hand van verschillen in achtergrondkenmerken.

Loonvergelijking 2019 en loonvergelijking 2022 tonen eenzelfde beeld

De loonvergelijkingen van 2019 en 2022 laten over het algemeen eenzelfde beeld zien voor de relatieve beloningspositie van verschillende functiegroepen in het onderwijs. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Alleen voor de groepen ondersteunend en therapeutisch personeel en werknemers jonger dan 35 jaar wijken de resultaten af. Hetzelfde geldt voor enkele achtergrondkenmerken per onderwijssector.

Deze afwijkingen hebben voor een belangrijk deel te maken met de manier waarop lonen in beide onderzoeken worden vergeleken via de methode van matching. In het onderzoek uit 2022 is iedere werknemer in het onderwijs vergeleken (gematcht) met één vergelijkbare werknemer uit een andere sector, terwijl in het onderzoek uit 2019 is gematcht met meerdere werknemers tegelijk. Daardoor zijn relatief grote sectoren oververtegenwoordigd in de loonvergelijking van 2019. Door deze oververtegenwoordiging hebben wo-masteropgeleiden een relatief minder goede beloningspositie dan bij de loonvergelijking in 2022, terwijl middelbaar opgeleiden in de loonvergelijking van 2019 juist een relatief goede beloningspositie hebben ten opzichte van de loonvergelijking in 2022. Door de unieke matches in het meest recente onderzoek is het gemiddelde bruto uurloon voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren wél representatief voor alle andere sectoren samen. Daarmee zorgt de loonvergelijking van 2022 voor een realistischer beeld en een eerlijkere vergelijking.

Uitsplitsing functiegroepen naar achtergrondkenmerken

In aanvulling op de loonvergelijking in Heyma et al. (2023) geeft het voorliggende rapport ook een loonvergelijking naar achtergrondkenmerken voor de verschillende functiegroepen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Het gaat daarbij om de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, regio, contracttype en deeltijdfactor. Hoewel de functiegroepen en onderwijssectoren verschillen, is er toch een aantal gemeenschappelijke achtergrondkenmerken aan te wijzen die een belangrijke rol spelen in de verklaring van de resultaten.

Allereerst is het belangrijk erop te wijzen dat er in de loonvergelijking wel wordt gematcht op opleidingsniveau, maar niet op functieniveau. Het functieniveau is namelijk niet bekend voor werknemers in andere sectoren dan het onderwijs. Op het moment dat werknemers in het onderwijs met een hoog opleidingsniveau werkzaam zijn in een functie waarin een middelbare opleiding volstaat, zal het gemiddelde uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren doorgaans lager uitvallen. Dit komt doordat deze groep werknemers gematcht

wordt met werknemers met een hoog opleidingsniveau, die waarschijnlijk ook in een hogere functie werkzaam zijn. Daardoor kan het matchen op opleidingsniveau (en niet op functieniveau) het beloningsverschil voor een aantal specifieke functiegroepen verklaren. Voor de universiteiten speelt juist het ontbreken van informatie over het opleidingsniveau van werknemers een belangrijke rol in het gerapporteerde uurloon. Doordat op de universiteit het wetenschappelijk personeel voor een groot deel buiten Nederland de opleiding heeft gevolgd, is het opleidingsniveau niet beschikbaar in de gebruikte registratiegegevens. Als gevolg hiervan wordt deze groep met relatief hoge uurlonen niet meegenomen in de loonvergelijking en valt het gemiddelde uurloon voor de universiteiten lager uit dan voor vergelijkbare werknemers in anders sectoren.

Ook de mate waarin werknemers voltijd of deeltijd werken speelt een belangrijke rol. In de private sectoren verdienen werknemers die in deeltijd werken veelal een lager uurloon dan werknemers die voltijd werken. In het onderwijs (en in de publieke sectoren in het algemeen) is deze 'straf' op deeltijdwerken veelal niet aanwezig. Dit verklaart mogelijk ook waarom functiegroepen in het onderwijs, waarin veel in deeltijd gewerkt wordt, een relatief gunstige beloningspositie hebben.

Verder valt op dat binnen een bepaalde functiegroep werknemers met een lager opleidingsniveau soms een hoger (of identiek) uurloon verdienen dan werknemers met een hoger opleidingsniveau in dezelfde functiegroep. Dit wordt veelal veroorzaakt door een verschil in werkervaring. Wanneer zich dit voordoet zijn werknemers met een lager opleidingsniveau vaak ouder dan werknemers met een hoger opleidingsniveau. Door deze extra ervaring ligt het gemiddelde uurloon nagenoeg gelijk of hoger. Wanneer hiervoor gecorrigeerd zou worden, is dat niet langer het geval. Dan verdienen werknemers met een hoger opleidingsniveau gemiddeld een hoger uurloon.

Tot slot wordt ook een verklaring gevonden voor de bevinding dat docenten jonger dan 35 jaar gemiddeld een lager uurloon verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beloningsverschil wordt sterk bepaald door een aantal vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een zeer hoog uurloon. Deze uitbijters hebben een sterke invloed op het gemiddelde, waardoor het gemiddelde uurloon van vergelijkbare werknemers hoger komt te liggen dan het gemiddelde uurloon van docenten. De meeste docenten jonger dan 35 jaar hebben echter een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Inhoudsopgave

Samenvatting 2

1 Inleiding 5

2 Primair onderwijs 6

2.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019 6

2.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies primair onderwijs 6

3 Voortgezet onderwijs 24

3.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019 24

3.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies voortgezet onderwijs 24

4 Middelbaar beroepsonderwijs 35

4.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019 35

4.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies mbo 35

5 Universiteiten 49

5.1 Verklaringen hoogte gemiddelde uurloon door de data 49

5.2 Verklaringen met behulp van aandeel promovendi 49

Referenties 51

1 Inleiding

Eerder onderzoek naar het verschil in bruto uurlonen tussen werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren laat een aanzienlijke variatie in dat verschil zien naar achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau en leeftijd. Wat zijn mogelijke verklaringen die uit de onderliggende gegevens kunnen worden gehaald? Dat is de centrale vraag die dit rapport beantwoordt.

Deze notitie is een uitbreiding op de loonvergelijking in publieke sectoren die recentelijk door SEO is uitgevoerd (Heyma et al. (2023)). Die studie vergelijkt de lonen van werknemers in deelsectoren van de publieke sector met die van vergelijkbare werknemers in andere publieke en private (deel)sectoren. De huidige notitie zoomt verder in op de uitgevoerde loonvergelijking voor specifiek de deelsectoren van het onderwijs. In het bijzonder gaat het om een uitsplitsing naar functiegroepen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Ook komen enkele mogelijke verklaringen voor de afwijkende hoogte van het gemiddelde uurloon op Nederlandse universiteiten aan bod.

De gebruikte methode waarmee loonverschillen worden berekend naar achtergrondkenmerken en voor verschillende functiegroepen staat uitgebreid beschreven in Heyma et al. (2023). De vergelijkbaarheid van werknemers tussen sectoren is gebaseerd op de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio, contractvorm en omvang dienstverband (wekelijkse arbeidsduur). Vergelijkbare werknemers worden gematcht, maar die matching vindt nadrukkelijk niet plaats op basis van functie- of beroepsniveau. Administratieve gegevens hierover ontbreken voor de meeste sectoren. Bovendien zijn veel functies in de publieke sectoren dermate specifiek, dat er in andere (private) sectoren niet of nauwelijks vergelijkbare functies bestaan. Dit geldt ook voor de onderwijssectoren. De gebruikte matchingmethode geeft in de huidige notitie een antwoord op de volgende vraag: Wat verdient een werknemer met een specifieke functie in een onderwijssector ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in andere sectoren? Daarmee wordt niet de vraag beantwoord wat een werknemer met een specifieke functie in een onderwijssector verdient ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in een vergelijkbare sector, met een vergelijkbare functie, op een vergelijkbaar beroepsniveau of met een vergelijkbare opleidingsrichting. Het is belangrijk om dat in het achterhoofd te houden.

Omdat werknemers wel worden gematcht op opleidingsniveau maar niet op functie, kunnen werknemers die worden vergeleken en een vergelijkbaar opleidingsniveau hebben zeer verschillende functies bekleden. Dat heeft met name gevolgen voor de loonvergelijking van werknemers in het onderwijs die een relatief hoog opleidingsniveau hebben ten opzichte van de functie die ze bekleden. Deze groep werknemers wordt gematcht met werknemers in andere sectoren met een vergelijkbaar opleidingsniveau, maar in een hogere functie. Als gevolg daarvan kunnen er grotere beloningsverschillen ontstaan naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

De indeling van deze notitie is verder als volgt. Hoofdstuk 2 gaat dieper in op de functiegroepen in het primair onderwijs. Hoofdstuk 3 en 4 doen hetzelfde voor het voortgezet onderwijs en het mbo. Ten slotte geeft hoofdstuk 5 een aantal verklaringen voor de gevonden lonen en loonverschillen bij Nederlandse universiteiten.

2 Primair onderwijs

Dit hoofdstuk analyseert specifieke verschillen en overeenkomsten tussen de loonvergelijkingen in het primair onderwijs in 2022 en 2019. Er is aandacht voor mogelijke oorzaken van beloningsverschillen binnen verschillende functiegroepen: docenten in het regulier onderwijs en speciaal onderwijs, onderwijsassistenten in het regulier onderwijs en speciaal onderwijs, ondersteunend en therapeutisch personeel in het regulier onderwijs en speciaal onderwijs en beheer en administratieve functies. Tot slot is apart gekeken naar werknemers jonger dan 35 jaar.

2.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019

De loonvergelijking voor 2022 laat zien dat docenten in het regulier onderwijs en speciaal onderwijs gemiddeld een hoger uurloon verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De functiegroepen die minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren zijn onderwijsassistenten in het regulier en speciaal onderwijs, ondersteunend en therapeutisch personeel in het regulier en speciaal onderwijs en beheer en administratieve functies. Ook verdienen alle werknemers jonger dan 35 jaar minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De loonvergelijking voor 2019 toont ongeveer hetzelfde beeld naar functie.

Ten opzichte van de loonvergelijking in 2019 is het beeld voor 2022 wel aanzienlijk anders als het gaat om loonverschillen naar specifieke achtergrondkenmerken (zie hoofdstuk 8 in Heyma et al. (2023)). Het gaat dan voornamelijk om wo-masteropgeleiden in het primair onderwijs, die in de loonvergelijking voor 2022 een veel gunstigere relatieve beloningspositie kennen dan in de loonvergelijking voor 2019. Dat heeft voor een groot deel te maken met de manier waarop er wordt gematcht. In het eerdere onderzoek is iedere werknemer in het primair onderwijs gematcht met meerdere ‘gelijken’ in andere sectoren. Daardoor waren relatief grote sectoren oververtegenwoordigd in de loonvergelijking, zoals de zorgsector en de zakelijke dienstverlening. Dat zijn ook precies de sectoren waar wo-masteropgeleiden relatief hoge bruto uurlonen hebben, waardoor het leek of deze groep in het primair onderwijs een relatief bescheiden beloningspositie heeft. In het recentere onderzoek zijn er unieke matches met ‘gelijken’ in andere sectoren gemaakt, waardoor het gemiddelde bruto uurloon voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren representatief is voor alle andere sectoren samen. Dat geeft een realistischer beeld en een eerlijkere vergelijking.

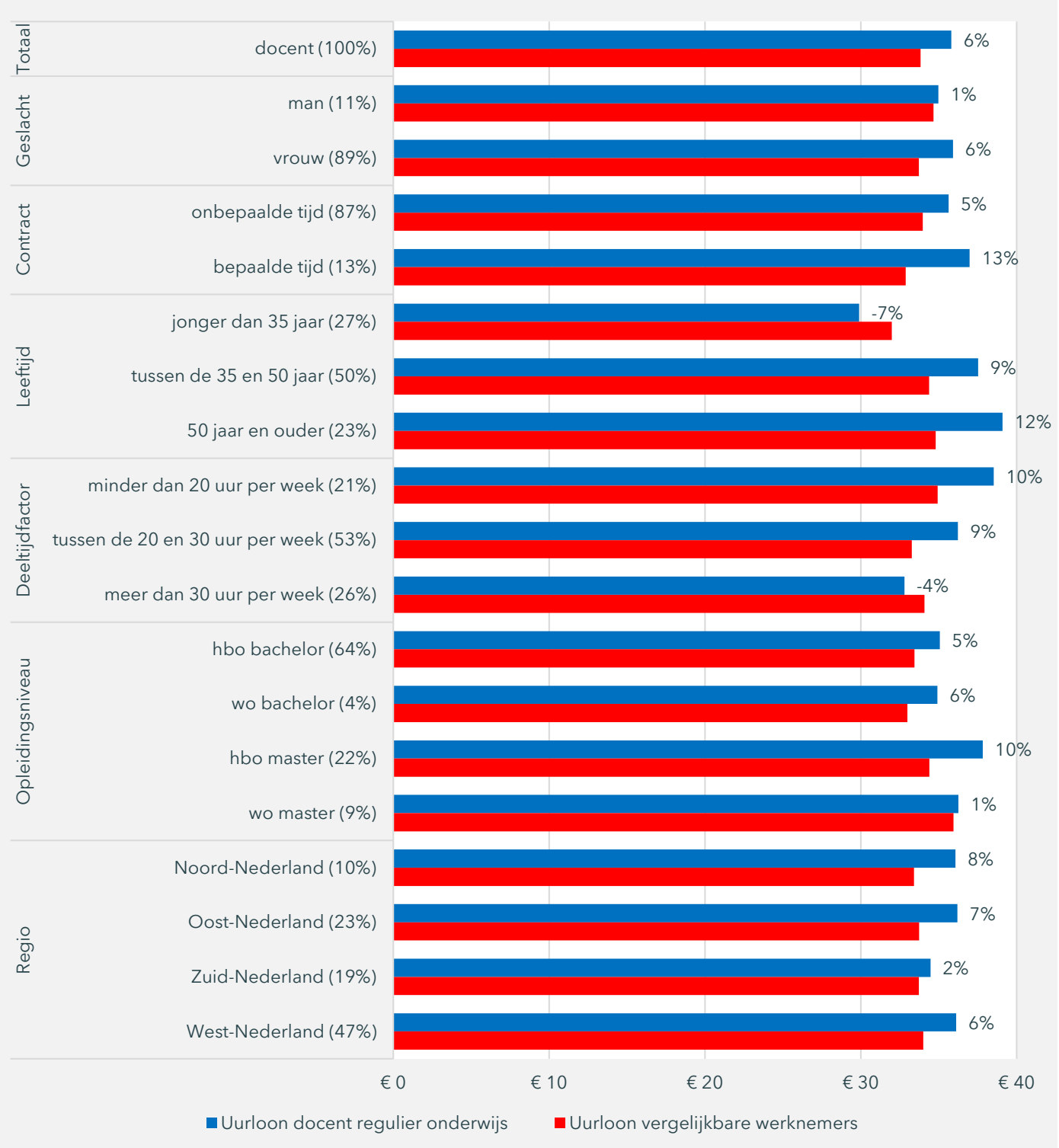
2.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies primair onderwijs

Naast de loonverschillen op sectorniveau zijn ook loonverschillen naar achtergrondkenmerken uitgedraaid per functiegroep binnen het primair onderwijs. Het gaat om de achtergrondkenmerken geslacht, contractsoort (onbepaalde tijd, bepaalde tijd), leeftijd, deeltijdfactor, opleidingsniveau en regio (Noord-, Oost-, Zuid- en West-Nederland). Indien het aantal werknemers bij een specifiek achtergrondkenmerk lager is dan 30 worden hiervoor

geen beloningsverschillen gerapporteerd. De resultaten zijn in dat geval niet betrouwbaar genoeg om een relevante vergelijking mogelijk te maken.

Docenten regulier primair onderwijs

Figuur 2.1 Loonverschillen docenten regulier primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep docenten in het regulier primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in gemiddeld uurloon tussen docenten in het reguliere onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de docenten dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor docenten in het reguliere primair onderwijs (zie Figuur 2.1) zijn:

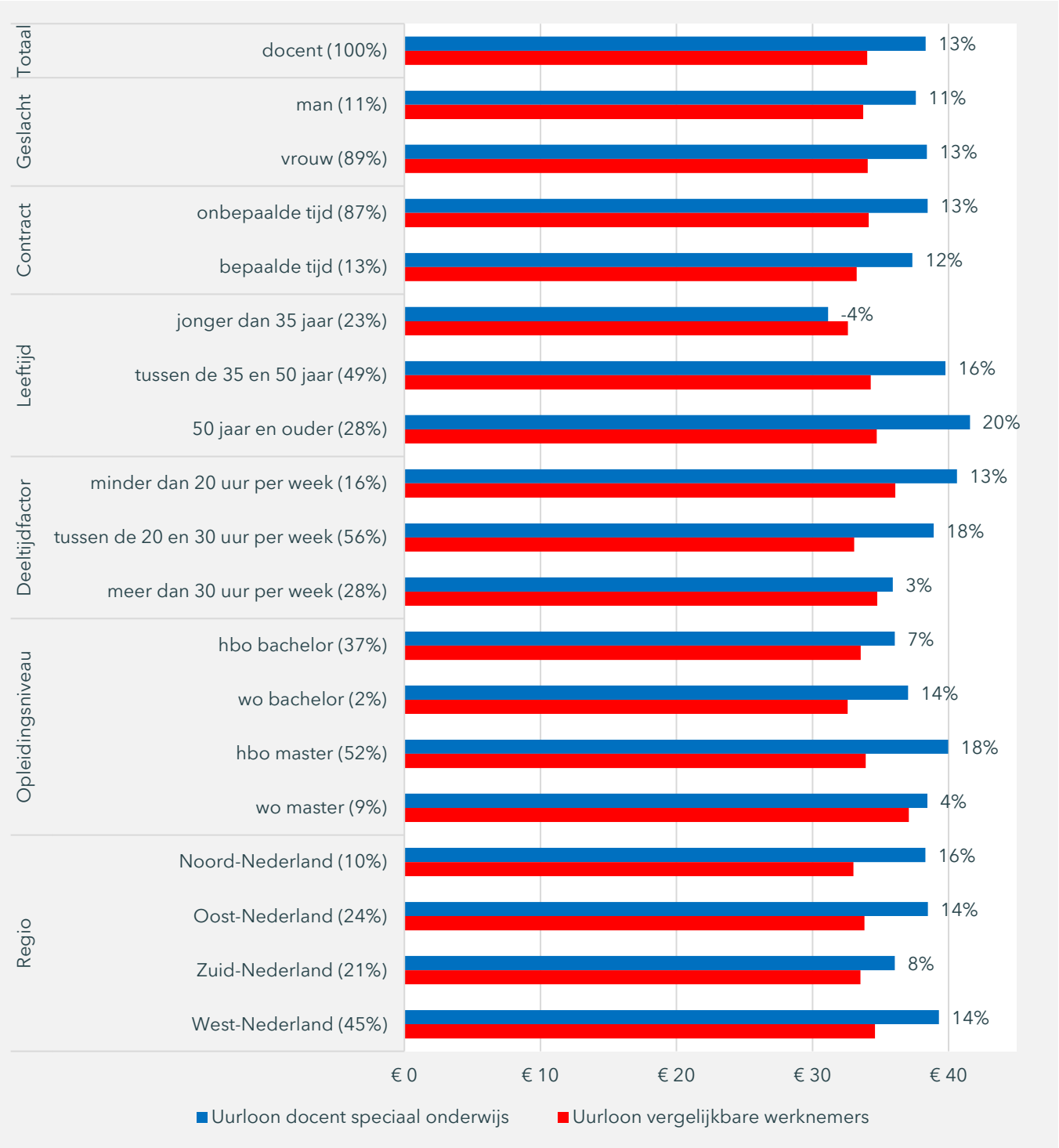
- Docenten in het primair onderwijs verdienen gemiddeld een 6 procent hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beeld verschilt niet veel wanneer er onderscheid gemaakt wordt naar achtergrondkenmerken.
- Een mogelijke verklaring voor de relatief hoge beloning is de nieuwe cao in 2022 en de eenmalige uitkering die toen is uitgekeerd. Deze uitkeringen hebben vergelijkbare werknemers in andere sectoren mogelijk niet ontvangen. Mogelijk speelt ook de algemene inhaalslag in de beloning van onderwijspersoneel (ingezet vanaf 2019) een rol in de hoogte van het gemiddelde uurloon (zie Heyma et al. (2023).
- Een uitzondering hierop zijn werknemers die meer dan 30 uur per week werken. Het verschil in het gemiddelde uurloon voor deze groep kan mogelijk verklaard worden doordat het onderwijs geen sterk onderscheid kent in het belonen van voltijd- en deeltijdarbeid. In private sectoren is een 'straf' op deeltijd- (en een beloning voor voltijd-) werken doorgaans wel aanwezig. Hierdoor verdienen werknemers in het onderwijs die in deeltijd werken relatief gunstig in vergelijking met vergelijkbare werknemers in private sectoren. Werknemers die (nagenoeg) voltijd werken, verdienen hierdoor relatief gezien minder gunstig.
- Docenten die minder dan 30 uur per week werken verdienen gemiddeld een hoger uurloon dan docenten die meer dan 30 uur per week werken. Dit wordt veroorzaakt door een samenstellingseffect. Werknemers die minder dan 30 uur per week werken zijn gemiddeld vijf jaar ouder dan werknemers die meer dan 30 uur werken. Doordat meer ervaren medewerkers doorgaans een hoger uurloon verdienen (en het onderwijs geen 'straf' kent voor deeltijdwerken), ligt het uurloon hoger voor deze groep deeltijdwerkers dan voor werknemers met minder werkervaring.
- Verder valt op dat docenten met een contract voor onbepaalde tijd minder verdienen dan docenten met een contract voor bepaalde tijd. Ook hier is sprake van een samenstellingseffect. In de hele populatie hebben oudere docenten vaker een contract voor onbepaalde tijd dan jonge docenten. Echter zitten in de groep docenten met een contract voor bepaalde tijd verhoudingsgewijs meer oudere werknemers dan in de groep docenten met een contract voor onbepaalde tijd. Een aanvullende verklaring is dat werknemers die gedurende het jaar een contract voor onbepaalde tijd kregen in de analyse nog steeds vallen onder werknemers met een contract voor bepaalde tijd. [1]
- Ook valt op dat docenten met een hbo-masteropleiding gemiddeld een iets hoger uurloon verdienen dan docenten met een wo-masteropleiding. Een verschil in werkervaring kan dit verschil verklaren. Docenten met een wo-masteropleiding zijn gemiddeld anderhalf jaar jonger dan docenten met een hbo-masteropleiding.

[1] Een werknemer wordt gedefinieerd als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd als diegene gedurende heel het jaar een vast contract heeft. Hierdoor zijn werknemers die gedurende het jaar een vast contract krijgen nog steeds gedefinieerd als werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Wanneer er een soepelere definitie van contract voor onbepaalde tijd wordt gebruikt ('werknemers die een contract voor onbepaalde tijd krijgen in 2022 of heel het jaar een vast contract hebben'), neemt het aandeel werknemers met een contract voor onbepaalde tijd toe (bijna één op de drie werknemers (32 procent) met een tijdelijk contract krijgt gedurende het jaar 2022 een vast contract). Het gemiddelde uurloon van werknemers met een contract voor bepaalde tijd blijft dan nog steeds gemiddeld hoger liggen, hetgeen verklaard wordt doordat in deze groep een grote groep oudere docenten zit (één op de vier is ouder dan 52 jaar in de groep met een contract voor bepaalde tijd t.o.v. één op de vijf werknemers met een vast contract).

- Docenten in Zuid-Nederland verdienen gemiddeld een lager uurloon dan docenten in andere regio's. Dit wordt waarschijnlijk verklaard doordat een relatief groot aantal docenten in Zuid-Nederland meer dan dertig uur per week werkt. De uurlonen van (nagenoeg) voltijdsmedewerkers in het onderwijs liggen lager dan wanneer er in deeltijd gewerkt wordt. Hierdoor liggen de uurlonen van docenten in Zuid-Nederland lager dan in de andere regio's in Nederland.
- Tot slot valt op dat docenten jonger dan 35 jaar gemiddeld een lager uurloon verdienen in het voortgezet onderwijs dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beloningsverschil wordt sterk bepaald door een aantal vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een zeer hoog uurloon. Deze uitbijters hebben een sterke invloed op het gemiddelde, waardoor het gemiddelde uurloon van vergelijkbare werknemers hoger komt te liggen dan het gemiddelde uurloon van docenten, terwijl de meeste docenten een hoger uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Om precies te zijn: het gemiddelde beloningsnadeel bij jonge docenten wordt volledig veroorzaakt door de bovenkant van de loonverdeling, waar een klein deel van de jongeren in andere sectoren relatief veel verdient. Tegelijkertijd verdienen jonge docenten aan de onderkant van de loonverdeling én op de mediaan gemiddeld beter dan vergelijkbare werkenden in andere sectoren. In de gemiddelde beloning tellen die hogere lonen sterker door dan de lagere lonen.

Docenten speciaal primair onderwijs

Figuur 2.2 Loonverschillen docenten speciaal primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

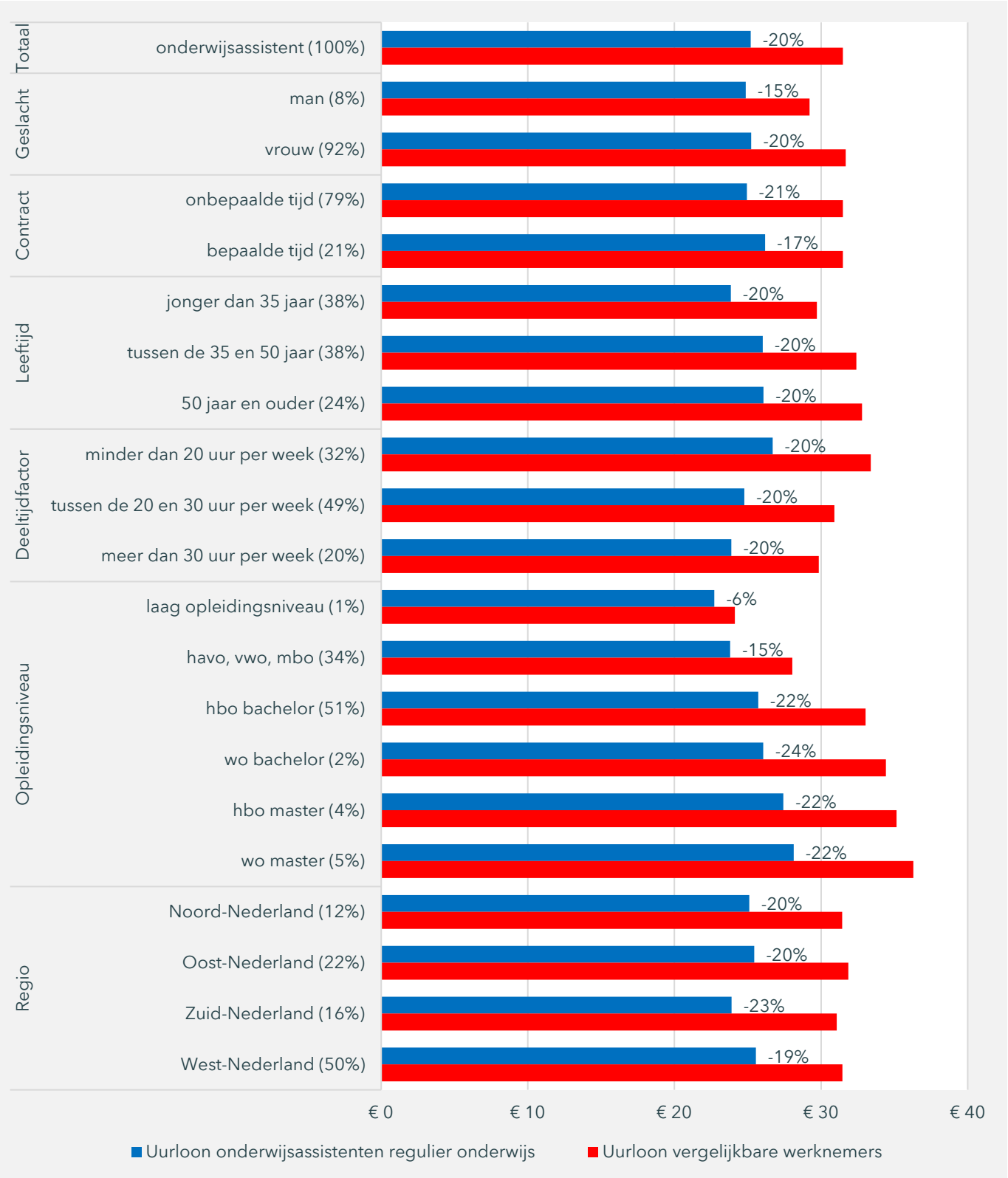
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep docenten in het speciaal primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in gemiddeld uurloon tussen docenten in het reguliere onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de docenten dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor docenten in het speciaal primair onderwijs (zie Figuur 2.2) zijn:

- Uurlonen van docenten in het speciaal primair onderwijs liggen gemiddeld genomen aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren (ongeveer 13 procent). Hierbij zal de eenmalige cao-uitkering in 2022 een rol hebben gespeeld. Dit soort uitkeringen hebben vergelijkbare werknemers in andere sectoren mogelijk niet gekregen. Mogelijk speelt ook de algemene inhaalslag in de beloning van onderwijspersoneel (ingezet vanaf 2019) een rol in de hoogte van het gemiddelde uurloon (zie Heyma et al. (2023).
- Verder valt op dat het gemiddelde uurloon van docenten in het speciaal onderwijs hoger ligt dan dat van docenten in het regulier onderwijs. Dit komt doordat docenten in het speciaal onderwijs doorgaans in een hogere schaal zitten (LC of LD) dan docenten in het reguliere onderwijs (deze zitten veelal in LB).
- Werknemers boven de 50 jaar verdienen aanzienlijk meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit kan mogelijk verklaard worden door de aanwezigheid van gunstige afbouwregelingen voor oudere docenten (bapo of het generatiepact).
- Verder valt op dat werknemers met een hbo-masteropleiding gemiddeld een hoger uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Mogelijk komt dit doordat zij relatief hoog worden ingeschaald, omdat er in het speciaal onderwijs meer van hen wordt gevraagd dan van docenten in het reguliere onderwijs. Ook het bestaan van de speciale hbo-masteropleiding Educational Needs kan een rol spelen in de hoogte van het salaris. Als dit een opleiding is met een beperkte instroom en relatief grote vraag in het speciaal onderwijs, dan heeft dit een positief effect op het uurloon van deze groep werknemers. Binnen de functiemogelijkheden kunnen werknemers met een wo-masteropleiding eenzelfde soort salariëring ontvangen. Het gemiddelde uurloon van deze groep ligt wel lager dan met een hbo-masteropleiding. Dit komt waarschijnlijk door een samenstellingseffect door leeftijd. Werknemers met een hbo-masteropleiding zijn gemiddeld twee jaar ouder dan de werknemers met een wo-masteropleiding.
- Verder valt op dat docenten in Zuid-Nederland gemiddeld een lager uurloon ontvangen dan docenten in andere regio's. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat docenten in Zuid-Nederland gemiddeld jonger zijn. Doordat zij minder dienstjaren hebben opgebouwd ligt het uurloon gemiddeld lager dan voor docenten met meer dienstjaren (die vaker in andere provincies werken).
- Tot slot valt op dat docenten jonger dan 35 jaar gemiddeld een lager uurloon verdienen in het voortgezet onderwijs dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beloningsverschil wordt sterk bepaald door een aantal vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een zeer hoog uurloon. Deze uitbijters hebben een sterke invloed op het gemiddelde, waardoor het gemiddelde uurloon van vergelijkbare werknemers hoger komt te liggen dan het gemiddelde uurloon van docenten, terwijl de meeste docenten een hoger uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Om precies te zijn: het gemiddelde beloningsnadeel bij jonge docenten wordt volledig veroorzaakt door de bovenkant van de loonverdeling, waar een klein deel van de jongeren in andere sectoren relatief veel verdient. Tegelijkertijd verdienen jonge docenten aan de onderkant van de loonverdeling én op de mediaan gemiddeld beter dan vergelijkbare werkenden in andere sectoren. In de gemiddelde beloning tellen die hogere lonen sterker door dan de lagere lonen.

Onderwijsassistenten regulier primair onderwijs

Figuur 2.3 Loonverschillen onderwijsassistenten regulier primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

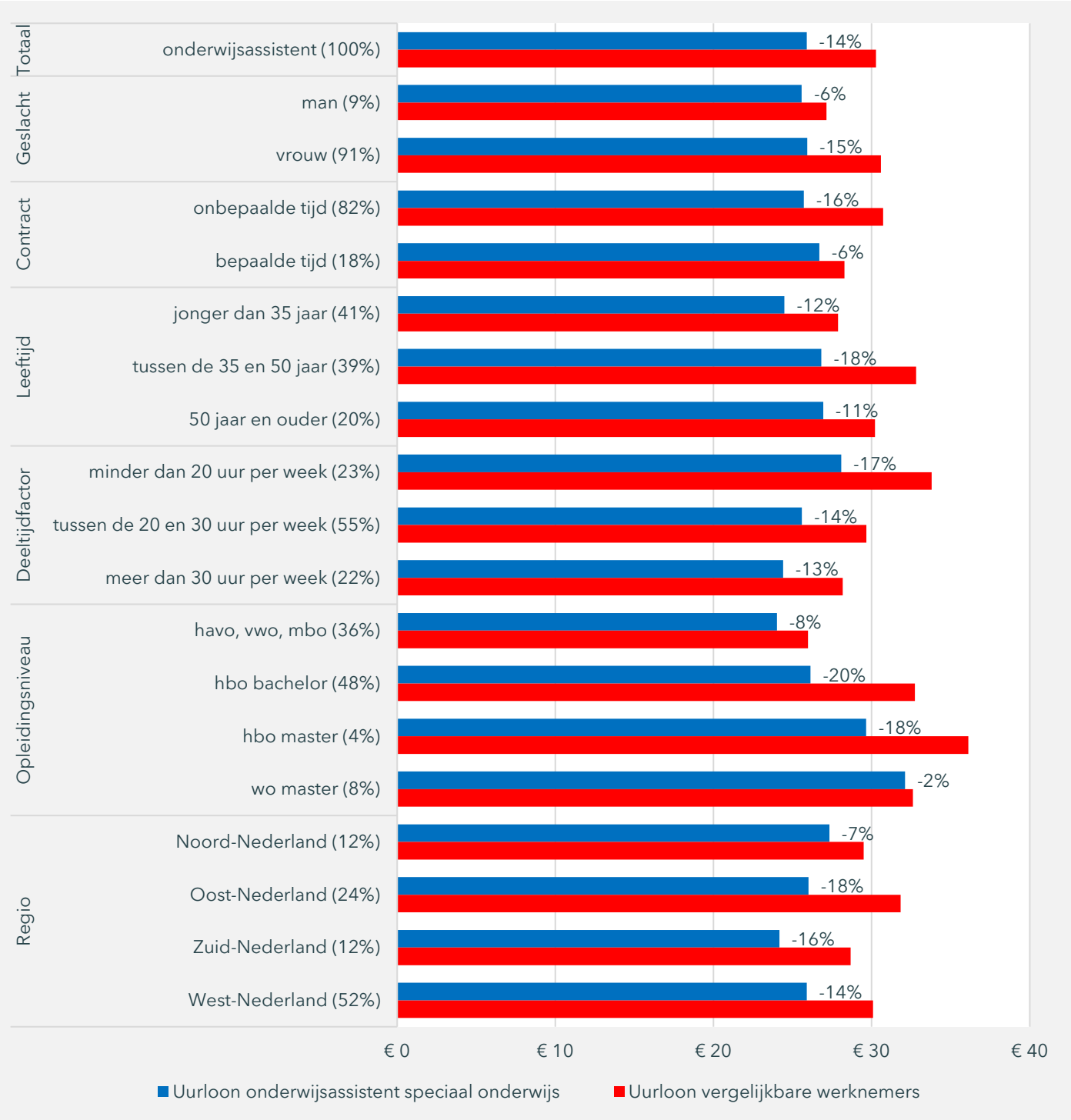
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep onderwijsassistenten in het regulier primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen onderwijsassistenten in het reguliere onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de assistenten dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onderwijsassistenten bekleden de volgende functies: (technisch) onderwijsassistent, docent-assistent, lokaalassistent of klassenassistent. De belangrijkste bevindingen voor onderwijsassistenten in het reguliere primair onderwijs (zie Figuur 2.3) zijn:

- Het gemiddelde uurloon van onderwijsassistenten ligt ongeveer 20 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Verder valt op dat er veel hoger opgeleiden werkzaam zijn in de functie van onderwijsassistent (bijna één op de vier). Dit kan mogelijk verklaard worden door zijinstroom. Hoewel zijinstroom niet direct is af te leiden uit de data, is het wel opvallend dat een groot aandeel van onderwijsassistenten ouder dan vijftig is. En aangezien de functie van onderwijsassistent nog niet lang bestaat, bevestigt dit het vermoeden dat zijinstroom een belangrijke rol speelt in het grote aandeel hoger opgeleiden.
- Een uitzondering hierop zijn werknemers met een laag opleidingsniveau. Zij ontvangen gemiddeld een 6 procent lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Verder zit er weinig variatie in het gemiddelde uurloon wanneer wordt uitgesplitst naar andere achtergrondkenmerken.
- Het gemiddelde opleidingsniveau van onderwijsassistenten kan mogelijk het verschil met vergelijkbare werknemers in andere sectoren verklaren. In de matching wordt namelijk wel gematcht op opleidingsniveau, maar niet op functieniveau (laatstgenoemde is niet beschikbaar voor werknemers in andere sectoren). Een fors aandeel onderwijsassistenten (62 procent) is hoogopgeleid (minimaal een hbo-bacheloropleiding), terwijl voor deze functie op zich een middelbare opleiding volstaat. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die (minimaal) een hbo-opleiding hebben en daarmee waarschijnlijk in hogere functies werkzaam zijn, ontvangen onderwijsassistenten in verhouding een relatief laag uurloon. Daarmee kan het (noodzakelijk) matchen op opleidingsniveau en niet op functieniveau het beloningsverschil mogelijk grotendeels verklaren.

Onderwijsassistenten speciaal primair onderwijs

Figuur 2.4 Loonverschillen onderwijsassistenten speciaal primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

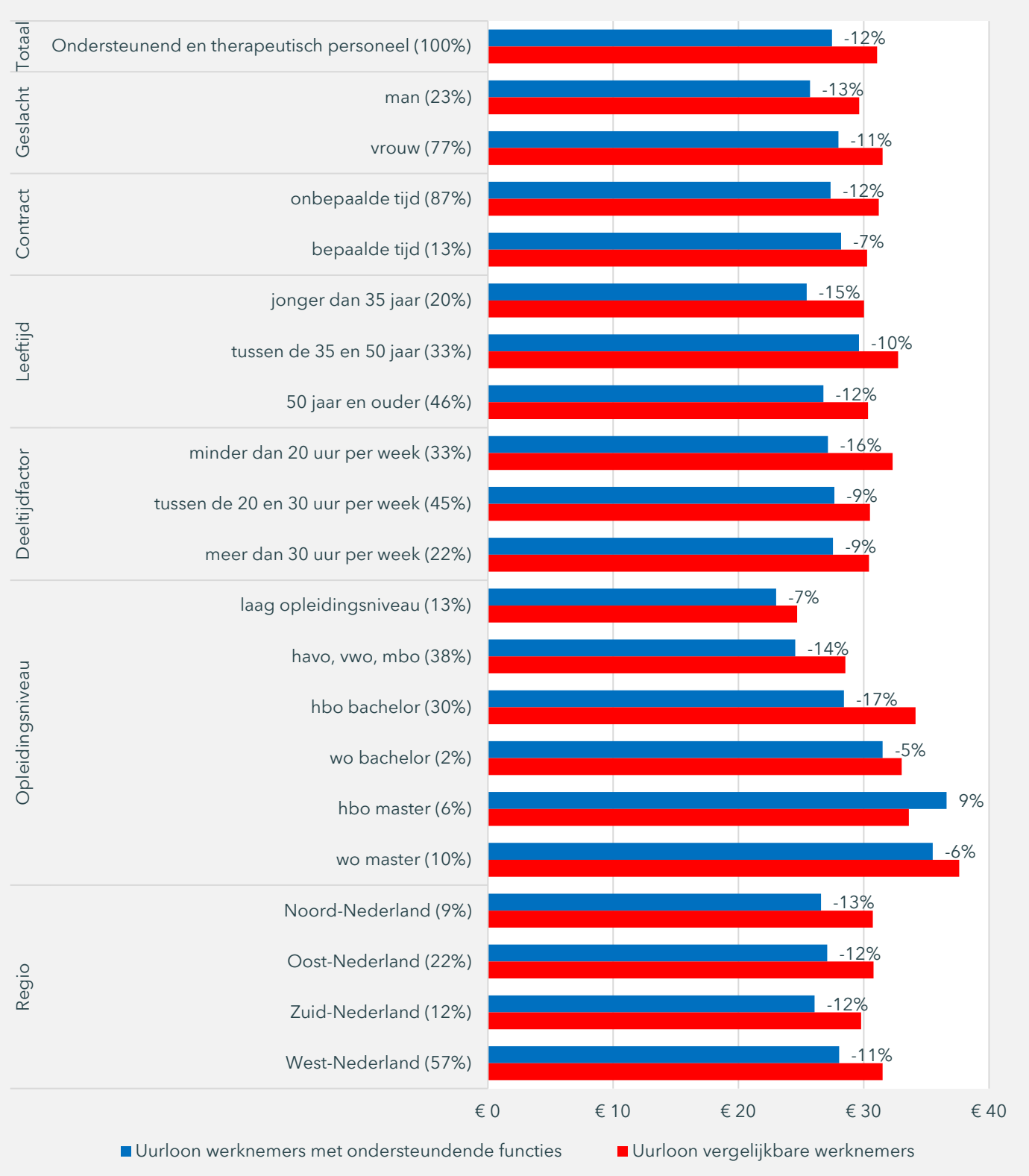
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep onderwijsassistenten in het speciaal primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen onderwijsassistenten in het reguliere onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de assistenten dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onderwijsassistenten bekleden de volgende functies: (technisch) onderwijsassistent, docent-assistent, lokaalassistent of klassenassistent. De belangrijkste bevindingen voor onderwijsassistenten in het speciaal primair onderwijs (zie Figuur 2.4) zijn:

- Het uurloon van onderwijsassistenten in het speciaal onderwijs ligt gemiddeld genomen 14 procent lager dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Verder valt op dat er veel hoger opgeleiden werkzaam zijn in de functie van onderwijsassistent (één op de vijf). Dit kan mogelijk verklaard worden door zijinstroom. Hoewel zijinstroom niet direct is af te leiden uit de data, is het wel opvallend dat een groot aandeel van onderwijsassistenten ouder dan vijftig is. En aangezien de functie van onderwijsassistent nog niet lang bestaat, bevestigt dit het vermoeden dat zijinstroom een belangrijke rol speelt in het grote aandeel hoger opgeleiden.
- Het uurloon van vergelijkbare werknemers met een hbo-masteropleiding ligt gemiddeld hoger dan dat van vergelijkbare werknemers met een wo-masteropleiding. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het aantal observaties van werknemers met een hbo-masteropleiding relatief laag ligt (n=32), hetgeen het gemiddelde uurloon gevoelig maakt voor uitbijters.
- Het gemiddelde opleidingsniveau van onderwijsassistenten kan mogelijk het verschil met vergelijkbare werknemers in andere sectoren verklaren. In de matching wordt namelijk wel gematcht op opleidingsniveau, maar niet op functieniveau (laatstgenoemde is niet beschikbaar voor werknemers in andere sectoren). Een fors aandeel onderwijsassistenten (60 procent) is hoogopgeleid (minimaal een hbo-bacheloropleiding), terwijl voor deze functie op zich een middelbare opleiding volstaat. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die (minimaal) een hbo-opleiding hebben en daarmee waarschijnlijk in hogere functies werkzaam zijn, ontvangen onderwijsassistenten in verhouding een relatief laag uurloon. Daarmee kan het (noodzakelijk) matchen op opleidingsniveau en niet op functieniveau het beloningsverschil mogelijk grotendeels verklaren.

Ondersteunend en therapeutisch personeel primair onderwijs

Figuur 2.5 Loonverschillen ondersteunend en therapeutisch personeel regulier primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

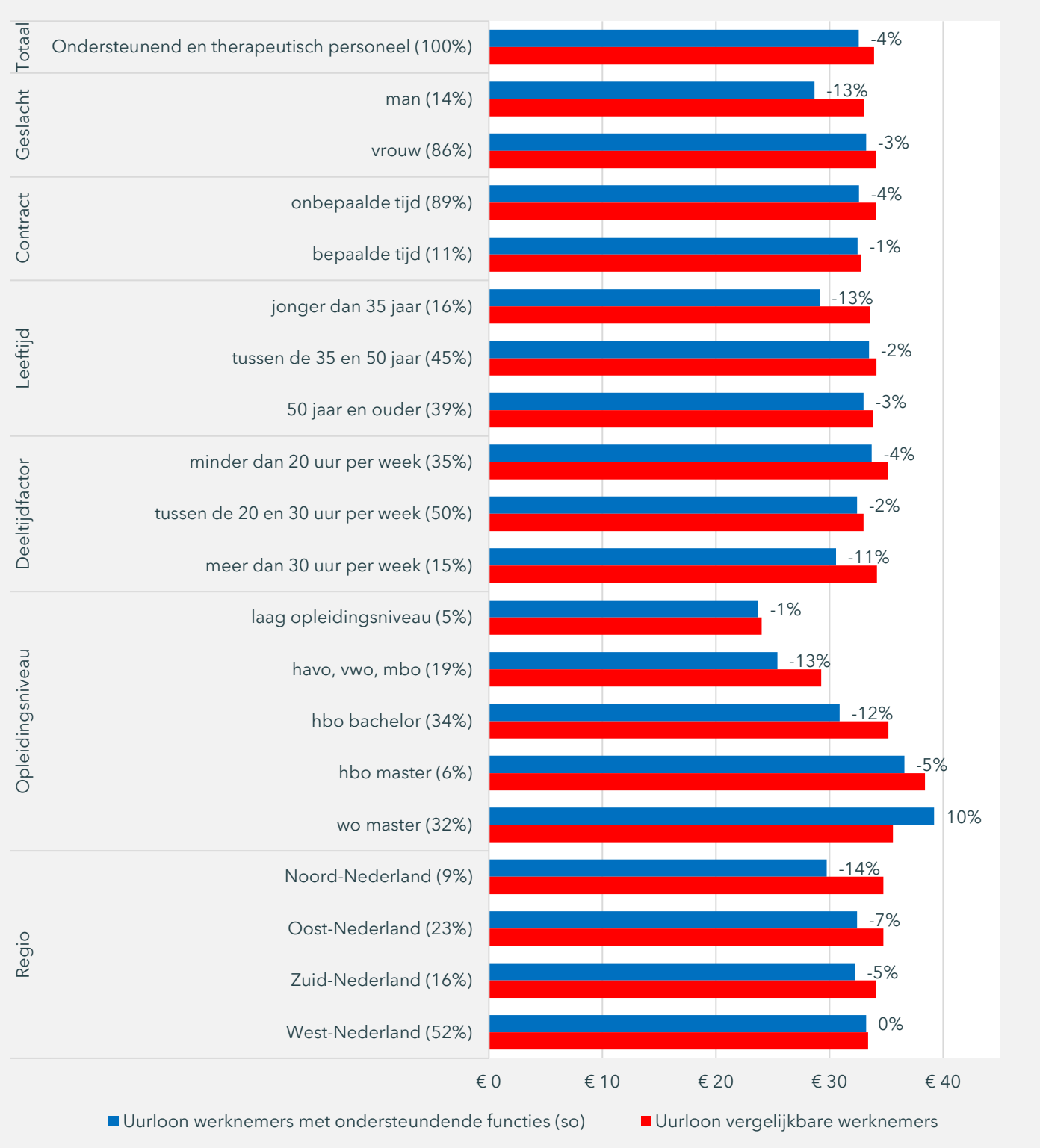
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep ondersteunend en therapeutisch personeel in het reguliere primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen ondersteunend en therapeutisch personeel in het reguliere onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Werknemers in het onderwijs in het ondersteunende personeel dragen onder verantwoordelijkheid van de leraar bij aan de verzorging van het onderwijs door het verzorgen van lesondersteunende activiteiten. Therapeutisch personeel zijn werknemers in het onderwijs die werkzaam zijn in functies als psychologisch medewerker, logopedist, orthopedagoog, fysiotherapeut of schoolmaatschappelijk werker. De belangrijkste bevindingen voor ondersteunend en therapeutisch personeel in het reguliere primair onderwijs (zie Figuur 2.5) zijn:

- Het uurloon van ondersteunend en therapeutisch personeel ligt gemiddeld 12 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Uitgesplitst naar achtergrondkenmerken liggen de uurlonen veelal tussen de 11 en 15 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Een uitzondering hierop zijn werknemers met een hbo-masteropleiding. Zij ontvangen gemiddeld een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit houdt vermoedelijk verband met de bijzondere positie die zij innemen in de onderwijsketen.
- Verder ontvangen werknemers met een wo-bacheloropleiding gemiddeld een hoger uurloon dan werknemers met een hbo-bacheloropleiding. Een verschil in werkervaring kan dit verschil verklaren. Werknemers met een wo-bacheloropleiding zijn gemiddeld drie jaar ouder dan werknemers met een hbo-bacheloropleiding.
- Tot slot valt op dat het gemiddelde uurloon van ondersteunend en therapeutisch personeel hoger ligt bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd dan voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Een mogelijke verklaring hiervoor is het opleidingsniveau. Een nadere uitsplitsing van de data laat zien dat werknemers met een hbo-bacheloropleiding, wo-bacheloropleiding en een wo-masteropleiding vaker voorkomen onder werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Werknemers met deze opleidingsachtergrond ontvangen een hoger uurloon dan werknemers met een middelbare opleiding. Als gevolg hiervan ligt het uurloon van werknemers met een contract voor bepaalde tijd hoger dan voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

Ondersteunend en therapeutisch personeel speciaal primair onderwijs

Figuur 2.6 Loonverschillen ondersteunend en therapeutisch personeel speciaal primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

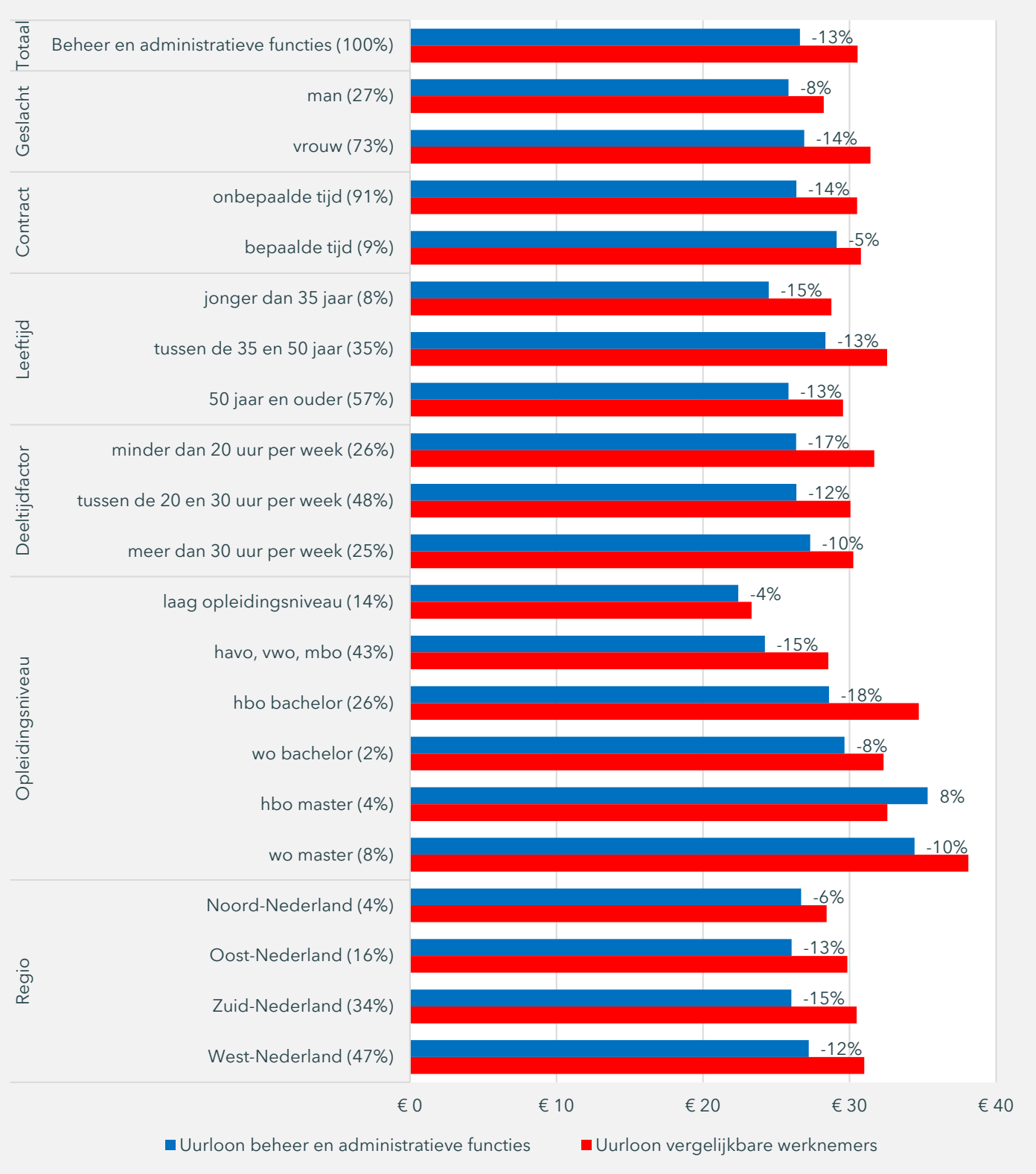
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep ondersteunend en therapeutisch personeel in het speciaal primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen ondersteunend en therapeutisch personeel in het speciale onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Werknemers in het onderwijs in het ondersteunende personeel dragen onder verantwoordelijkheid van de leraar bij aan de verzorging van he onderwijs door het verzorgen van lesondersteunende activiteiten. Therapeutisch personeel zijn werknemers in het onderwijs die werkzaam zijn in functies als psychologisch medewerker, logopedist, orthopedagoog, fysiotherapeut of schoolmaatschappelijk werker. De belangrijkste bevindingen voor ondersteunend en therapeutisch personeel in het speciaal primair onderwijs (zie Figuur 2.6) zijn:

- Het uurloon van ondersteunend en therapeutisch personeel ligt gemiddeld 4 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Uitgesplitst naar achtergrondkenmerken liggen de uurlonen over de hele linie lager dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De spreiding is daarbij fors (tussen de 0 en -14 procent).
- De spreiding verschilt ook per regio. De samenstelling van de functiegroep speelt hierin een belangrijke rol. Zo is ondersteunend en therapeutisch personeel in Noord-Nederland relatief jong in vergelijking met de andere landsdelen (25 procent is jonger dan 35 jaar, bij de andere regio's is dit bijna 40 jaar). Tevens is het percentage werknemers met een masteropleiding in Noord-Nederland lager dan in het zuiden en het westen van Nederland. Aangezien deze groep een relatief gunstig uurloon ontvangt, drukt een ondervertegenwoordiging van deze groep het gemiddelde uurloon in het noorden van Nederland.
- Verder valt op dat vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een wo-masteropleiding bij het reguliere primair onderwijs (zie vorige paragraaf) gemiddeld een hoger uurloon ontvangen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een wo-masteropleiding bij het speciaal primair onderwijs. Leeftijd en het aantal gewerkte uren per week kunnen dat grotendeels verklaren. Vergelijkbare werknemers met ondersteunend en therapeutisch personeel met een wo-masteropleiding in het reguliere onderwijs zijn gemiddeld ouder en werken vaker meer dan 30 uur per week dan vergelijkbare werknemers met ondersteunend en therapeutisch personeel met een wo-masteropleiding in het speciaal onderwijs.
- Het ondersteunend en therapeutisch personeel in het speciaal primair onderwijs met gemiddeld een substantieel hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren zijn werknemers met een wo-masteropleiding. Het aandeel van deze groep in het totale bestand met ondersteunend en therapeutisch personeel is 32 procent en het gemiddelde uurloon ligt ruim 10 procent hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren (in het reguliere onderwijs is deze groep 10 procent van de totale populatie). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ondersteunend en therapeutisch personeel in het speciaal onderwijs een meer essentiële functie is in de onderwijsketen dan in het reguliere primair onderwijs. Als gevolg hiervan ligt het gemiddelde uurloon van deze groep hoger. Ook kan de aanwezigheid van meer gespecialiseerde scholing (in bijvoorbeeld de vorm van een GZ-diploma) het positieve verschil in uurlonen verklaren.

Beheer en administratieve functies

Figuur 2.7 Loonverschillen beheer en administratieve functies primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

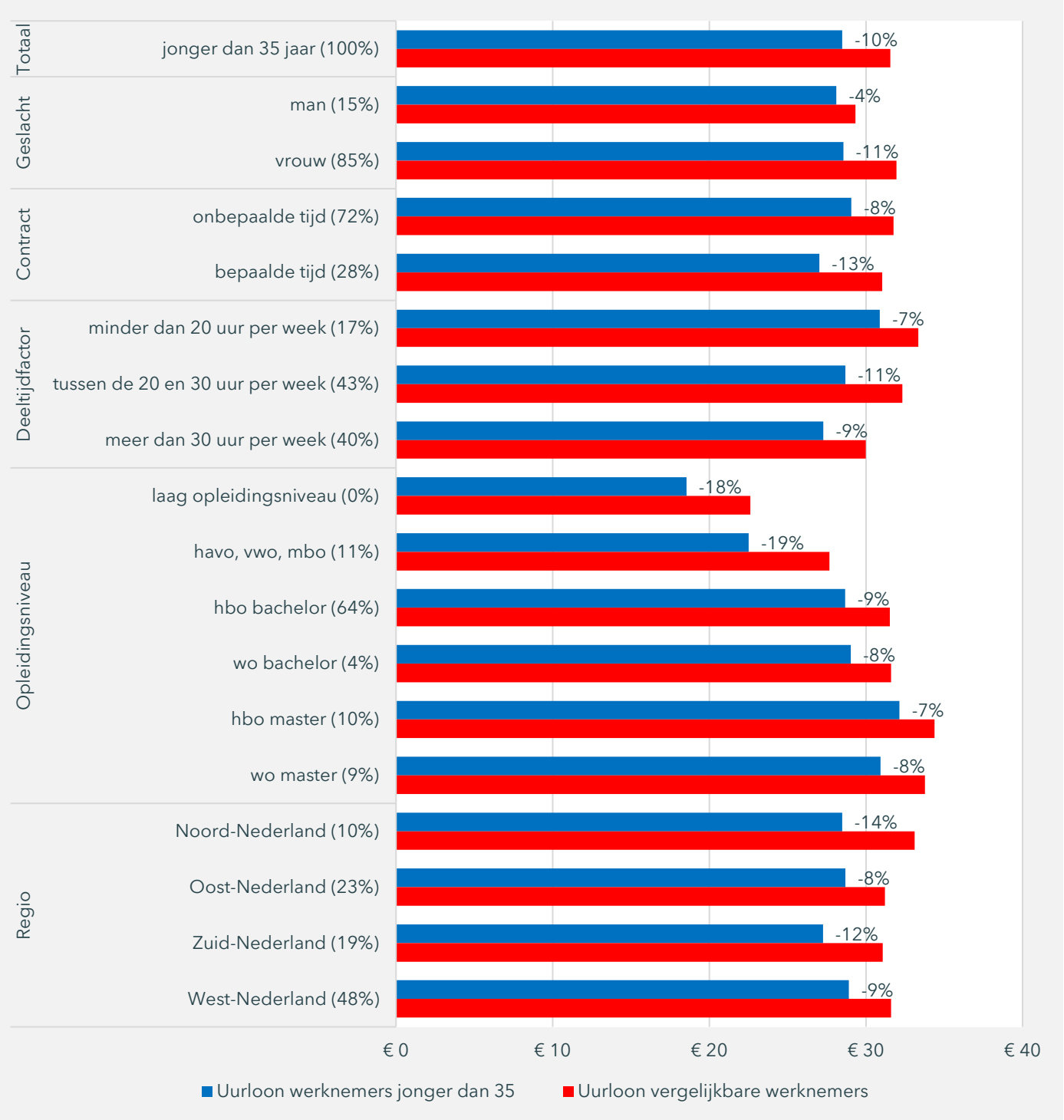
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep beheer en administratieve functies in het primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen beheer en administratief personeel in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onder beheer en administratieve functies vallen beroepen als conciërge, schoonmaker, ICT-medewerkers, personeelszaken en leerlingenadministratie. Managers vallen niet onder deze groep. De belangrijkste bevindingen voor beheer en administratieve functies (zie Figuur 2.7) zijn:

- Het uurloon van beheer en administratieve functies in het primair onderwijs ligt gemiddeld 13 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- De spreiding is echter fors (van minus 4 procent tot minus 18 procent). Dit suggereert dat er velerlei beroepen onder deze functiegroep vallen.
- Een positieve uitzondering zijn werknemers met een hbo-masteropleiding (aandeel is 4 procent). Het uurloon van deze werknemers ligt gemiddeld ruim 8 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Een mogelijke verklaring voor de variatie in uurloonverschillen is dat er niet gematcht is op functie. In deze vergelijking worden werknemers met een beheer en administratieve functie in het primair onderwijs vergeleken met werknemers in andere sectoren met ook andere functies. Het opleidingsniveau is dan wel gelijkwaardig, maar door een verschil in functie valt het gemiddelde uurloon mogelijk lager uit. Ter illustratie, op het moment dat managers op basis van opleidingsniveau worden gematcht met de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren, dan zal dat niet altijd met andere managers zijn. Hierdoor zal het gemiddelde uurloon van managers hoger liggen dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Mogelijk is bij beheer en administratieve functies het omgekeerde het geval.
- Tot slot valt op dat het uurloon van beheer en administratieve functies gemiddeld hoger ligt voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd versus onbepaalde tijd. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat werknemers met een hogere opleiding (hbo-/wo-bacheloropgeleid en wo-masteropgeleid) oververtegenwoordigd zijn in de groep met een contract voor bepaalde tijd.

Werknemers jonger dan 35 jaar

Figuur 2.8 Loonverschillen werknemers jonger dan 35 jaar in het primair onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor werknemers jonger dan 35 jaar in het primair onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen deze jongeren in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor werknemers tot 35 jaar in het primair onderwijs (zie Figuur 2.8) zijn:

- De uurlonen van werknemers onder de 35 jaar in het onderwijs liggen gemiddeld 10 procent lager dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Een uitsplitsing naar andere achtergrondkenmerken laat veel variatie in gemiddelde uurloonverschillen zien. Het kleinste loonverschil zit bij mannen (minus 4 procent) en het grootste loonverschil bij middelbaar opgeleiden (minus 19 procent).
- Stagairs en leraren in opleiding (lio's) kunnen dit verschil niet verklaren. In de loonvergelijking worden namelijk alleen werknemers meegenomen die minimaal het minimumuurloon verdienen. Stagairs en lio's worden hierdoor niet meegenomen.

3 Voortgezet onderwijs

Dit hoofdstuk analyseert specifieke verschillen en overeenkomsten tussen de loonvergelijkingen voor het voortgezet onderwijs in 2022 en 2019. Er is aandacht voor mogelijke oorzaken van beloningsverschillen binnen verschillende functiegroepen: docenten, onderwijsassistenten, ondersteunend en therapeutisch personeel, beheer en administratieve functies. Tot slot is apart gekeken naar werknemers jonger dan 35 jaar.

3.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019

De loonvergelijking voor 2022 laat zien dat docenten in het voortgezet onderwijs gemiddeld een hoger uurloon ontvangen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De andere functiegroepen (onderwijsassistenten, ondersteunend en therapeutisch personeel, beheer en administratieve functies) ontvangen gemiddeld een lager uurloon. Hetzelfde geldt ook voor werknemers in het voortgezet onderwijs jonger dan 35 jaar. De loonvergelijking voor 2019 toont ongeveer een vergelijkbaar beeld ten aanzien van de functies die meer en minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Ten opzichte van de loonvergelijking voor 2019 bestaat er in 2022 wel aanzienlijk meer variatie in de loonverschillen naar achtergrondkenmerken (zie hoofdstuk 9 van Heyma et al (2023)). Het gaat dan voornamelijk om wo-masteropgeleiden in het voortgezet onderwijs, die in de loonvergelijking voor 2022 een veel betere relatieve beloningspositie kennen dan in de loonvergelijking voor 2019, en om jongeren die in het recentere onderzoek juist een relatief minder goede beloningspositie kennen dan in de loonvergelijking voor 2019. Dat heeft voor een groot deel te maken met de manier waarop er wordt gematcht. In het eerdere onderzoek is iedere werknemer in het voortgezet onderwijs gematcht met meerdere ‘gelijken’ in andere sectoren. Daardoor waren relatief grote sectoren oververtegenwoordigd in de loonvergelijking, zoals de zorgsector en de zakelijke dienstverlening. Dat zijn precies de sectoren waar wo-masteropgeleiden relatief hoge bruto uurlonen hebben, waardoor het leek of deze groep in het voortgezet onderwijs een relatief bescheiden beloningspositie heeft. Jongeren lijken in die grotere sectoren juist een minder gunstige beloningspositie te hebben, waardoor het leek of jongere werknemers in het voortgezet onderwijs een relatief gunstige beloningspositie hebben. In het recentere onderzoek zijn er unieke matches met ‘gelijken’ in andere sectoren gemaakt, waardoor het gemiddelde bruto uurloon voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren representatief is voor alle andere sectoren samen. Dat geeft een realistischer beeld en een eerlijkere vergelijking.

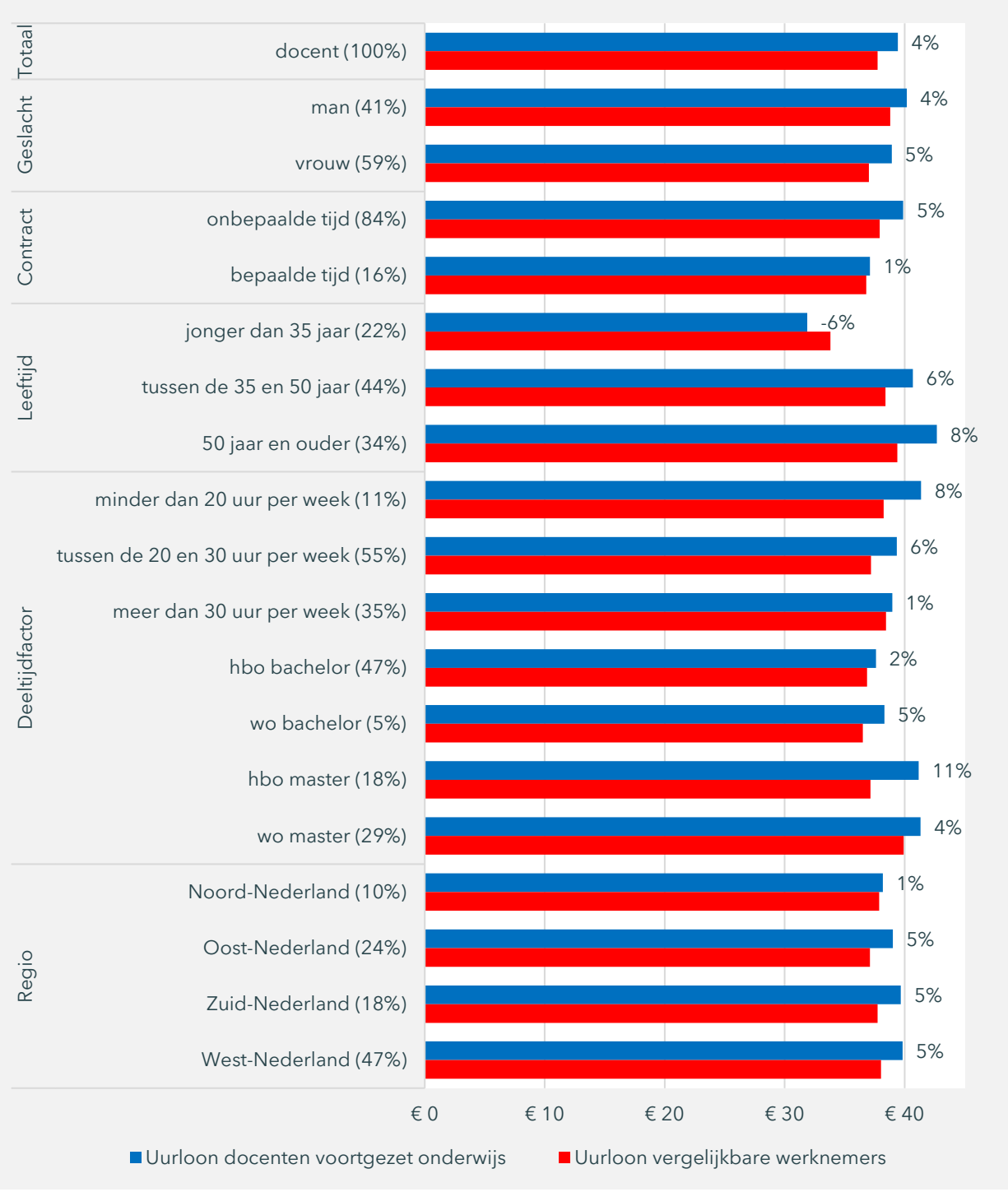
3.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies voortgezet onderwijs

Naast de loonverschillen op sectorniveau zijn ook loonverschillen naar achtergrondkenmerken uitgedraaid per functiegroep binnen het voortgezet onderwijs. Het gaat om de achtergrondkenmerken geslacht, contractsoort (onbepaalde tijd, bepaalde tijd), leeftijd, deeltijdfactor, opleidingsniveau en regio (Noord-, Oost-, Zuid- en West-Nederland). Indien het aantal werknemers bij een specifiek achtergrondkenmerk lager is dan 30 worden hiervoor

geen beloningsverschillen gerapporteerd. De resultaten zijn in dat geval niet betrouwbaar genoeg om een relevante vergelijking mogelijk te maken.

Docenten voortgezet onderwijs

Figuur 3.1 Loonverschillen docenten voortgezet onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

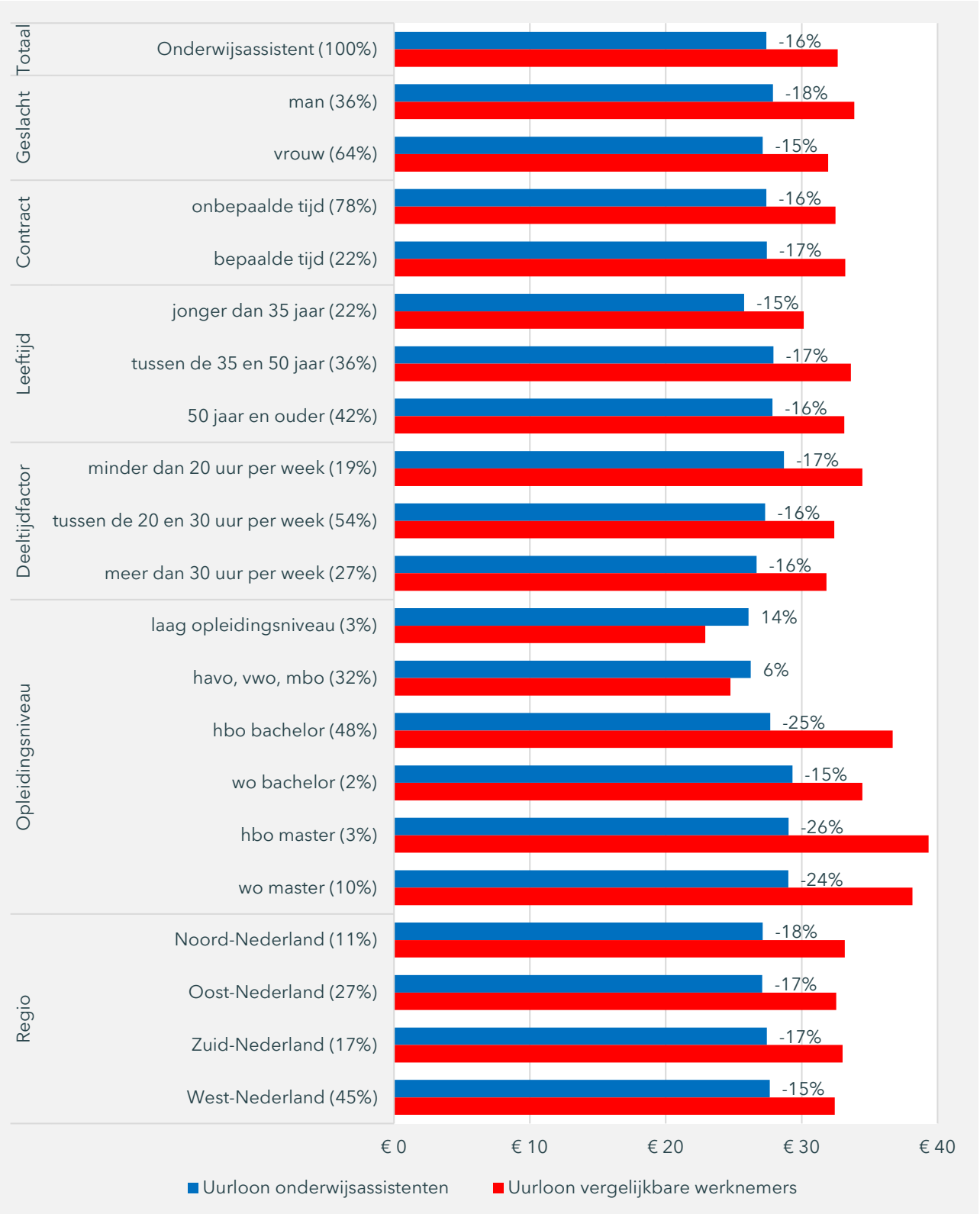
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep docenten in het voortgezet onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen docenten in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor docenten in het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.1) zijn:

- Docenten in het voortgezet onderwijs verdienen gemiddeld een 4 procent hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beeld verschilt niet veel wanneer er onderscheid gemaakt wordt naar achtergrondkenmerken.
- Een mogelijke verklaring hiervoor is de nieuwe cao in 2022 en de eenmalige uitkering die toen is uitgekeerd. Deze uitkeringen hebben vergelijkbare werknemers in andere sectoren mogelijk niet gekregen. Tot slot speelt ook de algemene inhaalslag in de beloning van het onderwijspersoneel (ingezet vanaf 2019) een mogelijke rol in de hoogte van het gemiddelde uurloon van docenten in het voortgezet onderwijs (zie Heyma et al. (2023).
- Verder valt op dat hbo-masteropgeleiden gemiddeld een vrijwel gelijk uurloon ontvangen als wo-masteropgeleiden in het voortgezet onderwijs. Dat kan mogelijk verklaard worden doordat beide groepen in dezelfde functie werkzaam zijn. Buiten het onderwijs is dat doorgaans niet het geval. Daarom verschilt het loon van best vergelijkbare werknemers (de rode balkjes in Figuur 3.1) naar opleidingsniveau, terwijl dit bij de docenten (blauwe balkjes) niet het geval is.
- Tot slot valt op dat docenten jonger dan 35 jaar gemiddeld een lager uurloon verdienen in het voortgezet onderwijs dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit beloningsverschil wordt sterk bepaald door een aantal vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een zeer hoog uurloon. Deze uitbijters hebben een sterke invloed op het gemiddelde, waardoor het gemiddelde uurloon van vergelijkbare werknemers hoger komt te liggen dan het gemiddelde uurloon van docenten, terwijl de meeste docenten een hoger uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Om precies te zijn: het gemiddelde beloningsnadeel bij jonge docenten wordt volledig veroorzaakt door de bovenkant van de loonverdeling, waar een klein deel van de jongeren in andere sectoren relatief veel verdient. Tegelijkertijd verdienen jonge docenten aan de onderkant van de loonverdeling én op de mediaan gemiddeld beter dan vergelijkbare werkenden in andere sectoren. In de gemiddelde beloning tellen die hogere lonen sterker door dan de lagere lonen.

Onderwijsassistenten voortgezet onderwijs

Figuur 3.2 Loonverschillen onderwijsassistenten voortgezet onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

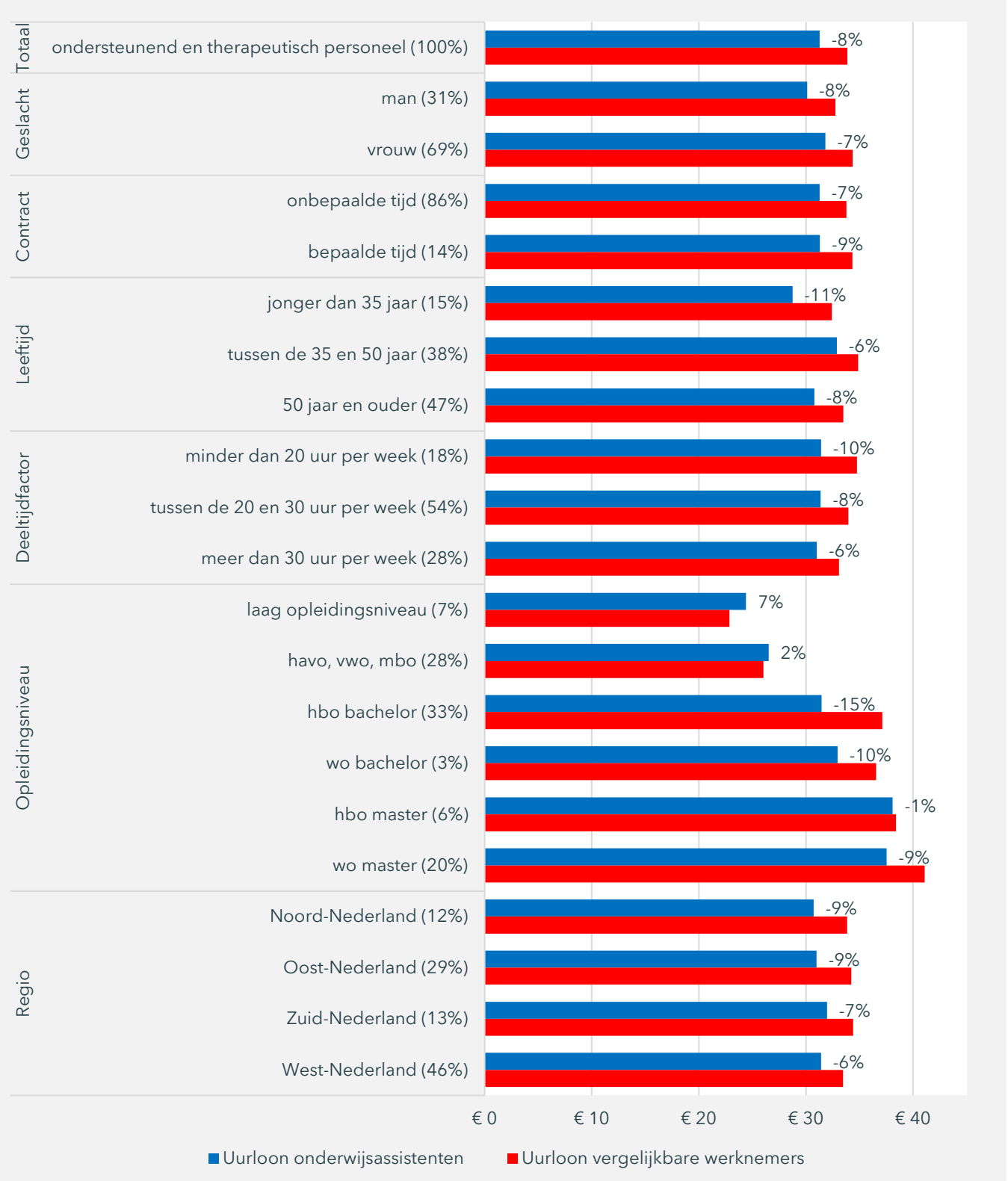
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onderwijsassistenten bekleden de volgende functies: (technisch) onderwijsassistent, docent-assistent, lokaalassistent of klassenassistent. De belangrijkste bevindingen voor onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.2) zijn:

- Onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs verdienen gemiddeld een lager uurloon (minus 16 procent).
- Verder valt op dat er veel hoger opgeleiden werkzaam zijn in de functie van onderwijsassistent. Dit kan mogelijk verklaard worden door zijinstroom. Hoewel zijinstroom niet direct is af te leiden uit de data, is het wel opvallend dat een groot aandeel van onderwijsassistenten ouder dan vijftig is. En aangezien de functie van onderwijsassistent nog niet lang bestaat, bevestigt dit het vermoeden dat zijinstroom een belangrijke rol speelt in het grote aandeel hoger opgeleiden.
- Het beloningsverschil voor onderwijsassistenten varieert sterk naar opleidingsniveau. Voor hoogopgeleide onderwijsassistenten (minimaal hbo-bachelor opgeleid) ligt het gemiddelde uurloon aanzienlijk lager (tussen de minus 15 en 26 procent) dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een lagere of middelbare opleiding ligt het gemiddelde uurloon juist respectievelijk 14 procent en 6 procent hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Een verklaring voor dit verschil is dat er een fors aandeel hoogopgeleiden (minimaal hbo-bachelor opgeleid) werkzaam is in een functie waarbij een middelbare opleiding volstaat. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die wel op (minimaal) hbo-niveau werken, zullen vergelijkbare werknemers een hoger uurloon verdienen dan de onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs. Dit kan het relatieve beloningsverschil verklaren. Anders geformuleerd: in het voortgezet onderwijs wordt men als onderwijsassistent voornamelijk betaald naar de functie die men uitoefent en niet naar het genoten opleidingsniveau. Op dat laatste vindt echter wel de vergelijking plaats met vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Ondersteunend en therapeutisch personeel voortgezet onderwijs

Figuur 3.3 Loonverschillen ondersteunend en therapeutisch personeel voortgezet onderwijs, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

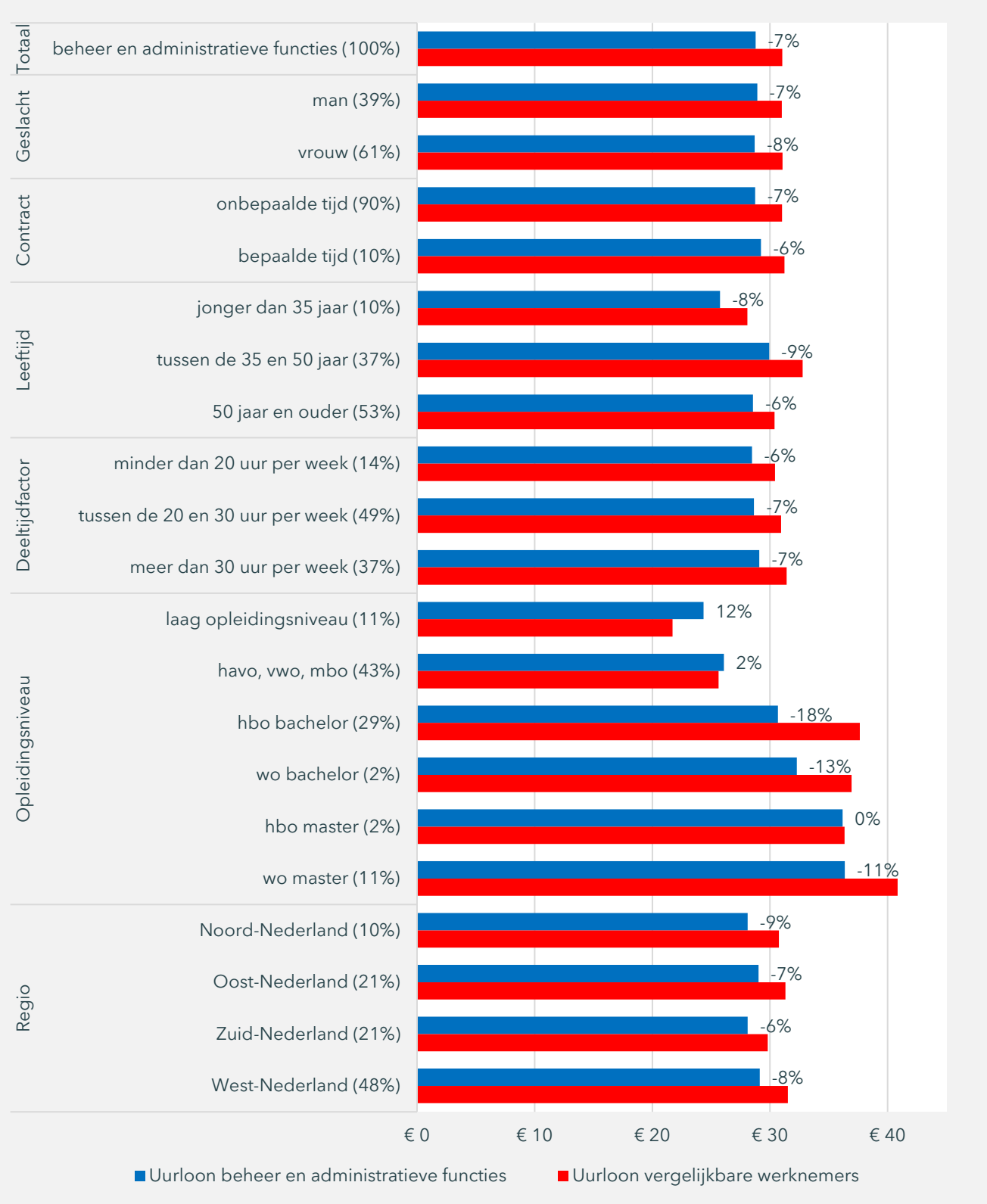
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep ondersteunend en therapeutisch personeel in het voortgezet onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen ondersteuners en therapeuten in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Werknemers in het onderwijs in het ondersteunende personeel dragen onder verantwoordelijkheid van de leraar bij aan de verzorging van het onderwijs door het verzorgen van lesondersteunende activiteiten. Therapeutisch personeel zijn werknemers in het onderwijs die werkzaam zijn in functies als psychologisch medewerker, logopedist, orthopedagoog, fysiotherapeut of schoolmaatschappelijk werker. De belangrijkste bevindingen voor ondersteunend en therapeutisch personeel in het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.3) zijn:

- Ondersteunend en therapeutisch personeel in het voortgezet onderwijs ontvangt gemiddeld een 8 procent lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Het verschil in het gemiddelde bruto uurloon is het grootst voor ondersteunend en therapeutisch personeel met een hbo-bacheloropleiding (minus 15 procent) en het kleinst voor het personeel met een hbo-masteropleiding (minus 1 procent). Hierbij zij wel opgemerkt dat de groep met een hbo-masteropleiding een relatief kleine groep is die vooral bestaat uit jongere werknemers.
- Ondersteunend en therapeutisch personeel met een lager en middelbaar opleidingsniveau verdient respectievelijk 6 en 2 procent meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit zal naar verwachting samenhangen met bepaalde beroepen binnen deze functiegroep.

Beheer en administratieve functies

Figuur 3.4 Loonverschillen beheer en administratieve functies t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

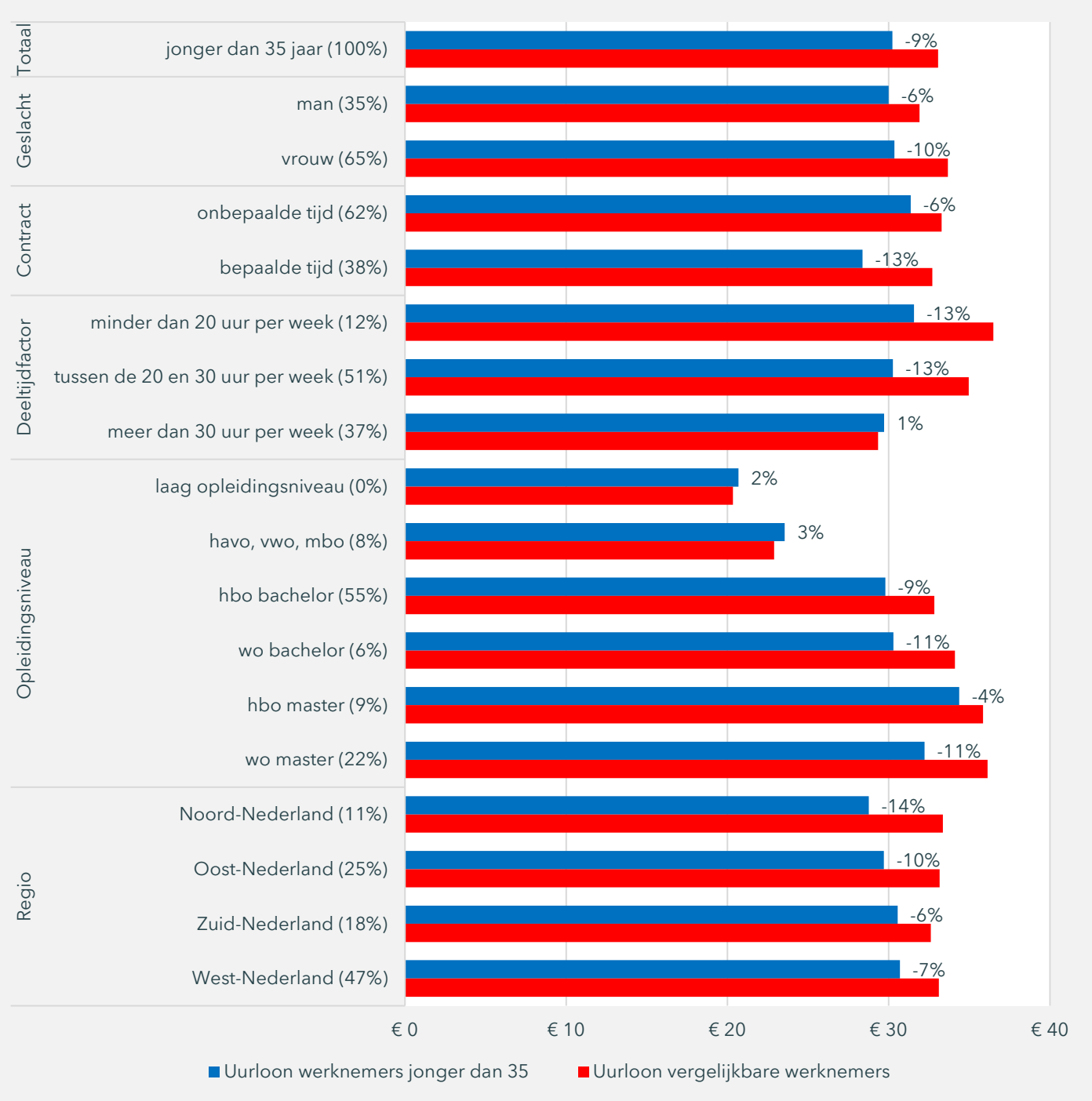
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep beheer en administratieve functies in het voortgezet onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen beheer en administratief personeel in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onder beheer en administratieve functies vallen beroepen als conciërge, schoonmaker, ICT-medewerkers, personeelszaken en leerlingenadministratie. Managers vallen niet onder deze groep. De belangrijkste bevindingen voor beheer en administratief personeel in het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.4) zijn:

- Werknemers in beheer en administratieve functies ontvangen gemiddeld een lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (minus 7 procent).
- Er zijn tegelijkertijd grote verschillen in de relatieve beloning naar opleidingsniveau. Werknemers met een lagere of middelbare opleiding verdienen respectievelijk 12 en 2 procent meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hoogopgeleiden (hbo-/wo-bachelor opgeleiden en wo-masteropgeleiden) ontvangen juist een ongeveer 12 procent lager gemiddeld uurloon in vergelijking met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor beheer en administratief personeel met een hbo-masteropleiding is het uurloon nagenoeg gelijk met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit is een relatief kleine en jonge groep (aandeel is 2 procent).
- Een verklaring voor dit verschil is dat er een aanzienlijk aandeel hoogopgeleiden (minimaal met een hbo-bacheloropleiding) werkzaam is in een functie waarbij een middelbaar opleidingsniveau volstaat. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die wel op (minimaal) hbo-niveau werken, zullen vergelijkbare werknemers een hoger uurloon ontvangen dan werknemers in beheer of administratieve functies. Ter illustratie, werknemers met een beheer of administratieve functie in het voortgezet onderwijs met een masteropleiding kunnen op basis van andere achtergrondkenmerken gematcht worden met bijvoorbeeld werknemers met een masteropleiding die voor de rijksoverheid werken. Deze laatste groep ontvangt gezien de verwachte functie bij de rijksoverheid bij een masteropleiding waarschijnlijk een hoger uurloon. Een mogelijke verklaring voor de verschillen in het gemiddelde uurloon voor beheer en administratief personeel in het voortgezet onderwijs ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren is dat er gematcht wordt op opleiding en niet op functie.

Werknemers jonger dan 35 jaar

Figuur 3.5 Loonverschillen werknemers jonger dan 35 jaar in het voortgezet onderwijs t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor werknemers tot 35 jaar in het voortgezet onderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen jongere werknemers in het voortgezet onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor werknemers tot 35 jaar in het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.5) zijn:

- Werknemers jonger dan 35 jaar ontvangen gemiddeld een 9 procent lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Het zijn vooral jongere werknemers met een tijdelijk contract die gemiddeld een fors lager uurloon ontvangen in vergelijking met vergelijkbare werknemers met een tijdelijk contract in andere sectoren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers in het onderwijs relatief snel een vast contract krijgen. In andere sectoren is dat minder snel het geval. Dit zorgt voor een minder goede vergelijking op basis van dit achtergrondkenmerk.
- Stagairs en leraren in opleiding (lio's) kunnen dit verschil niet verklaren. In de loonvergelijking worden namelijk alleen werknemers meegenomen die minimaal het minimumuurloon verdienen. Stagairs en lio's worden hierdoor niet meegenomen.
- Lager en middelbaar opgeleiden ontvangen gemiddeld een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (beide groepen ongeveer 2 procent hoger). Hoger opgeleiden ontvangen gemiddeld een lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

4 Middelbaar beroepsonderwijs

Dit hoofdstuk analyseert specifieke verschillen en overeenkomsten tussen de loonvergelijkingen voor het middelbaar beroepsonderwijs in 2022 en 2019. Er is aandacht voor mogelijke oorzaken van beloningsverschillen binnen verschillende functiegroepen: docenten, mbo-instructeurs, onderwijsassistenten, ondersteunend en therapeutisch personeel, beheer en administratieve functies. Tot slot is apart gekeken naar werknemers jonger dan 35 jaar.

4.1 Resultaten loonvergelijking 2022 versus 2019

De loonvergelijking voor 2022 laat zien dat docenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gemiddeld genomen een hoger uurloon ontvangen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De functiegroepen die gemiddeld een lager uurloon ontvangen zijn instructeurs, onderwijsassistenten en beheer en administratieve functies. De functiegroep ondersteunend en therapeutisch personeel ontvangt gemiddeld ongeveer evenveel per uur als vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hetzelfde geldt ook voor werknemers jonger dan 35 jaar. De loonvergelijking voor 2019 toont op twee groepen na ongeveer eenzelfde beeld als het gaat om functies die meer of minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

De eerste groep die afwijkt is het ondersteunend en therapeutisch personeel. Bij de loonvergelijking voor 2019 lag het uurloon gemiddeld 6 procent hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In de loonvergelijking voor 2022 zijn de uurlonen vrijwel gelijk. De tweede groep die afwijkt zijn werknemers jonger dan 35 jaar. In de loonvergelijking voor 2019 lag het uurloon gemiddeld 9 procent lager. In de loonvergelijking voor 2022 is het gemiddelde uurloon ongeveer gelijk. Beide afwijkingen hebben voor een groot deel te maken met de manier waarop werknemers in het mbo worden gematcht met werknemers in andere sectoren. In het eerdere onderzoek is iedere werknemer in het mbo gematcht met meerdere ‘gelijken’ in andere sectoren. Daardoor waren relatief grote sectoren oververtegenwoordigd in de loonvergelijking, zoals de zorgsector. Dat is een sector waar wo-masteropgeleiden een relatief gunstig bruto uurloon hebben en middelbaar opgeleiden een relatief ongunstig bruto uurloon, zie Heyma et al. (2023). Ondersteunend en therapeutisch personeel werd in 2019 vooral vergeleken met werknemers die een relatief laag bruto uurloon hadden en kwam er daardoor relatief gunstig uit. Jongere werknemers tot 35 jaar werden in 2019 vooral vergeleken met wo-masteropgeleiden die relatief gunstige bruto uurlonen hadden, waardoor deze jongeren in het middelbaar beroepsonderwijs een relatief ongunstige beloningspositie leken te hebben. In het recente onderzoek zijn er unieke matches met ‘gelijken’ in andere sectoren gemaakt, waardoor het gemiddelde bruto uurloon voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren representatief is voor alle andere sectoren samen. Dat geeft een realistischer beeld en een eerlijkere vergelijking. Daardoor is er minder vaak met de zorgsector gematcht en zijn de uurloonverschillen minder vertekend.

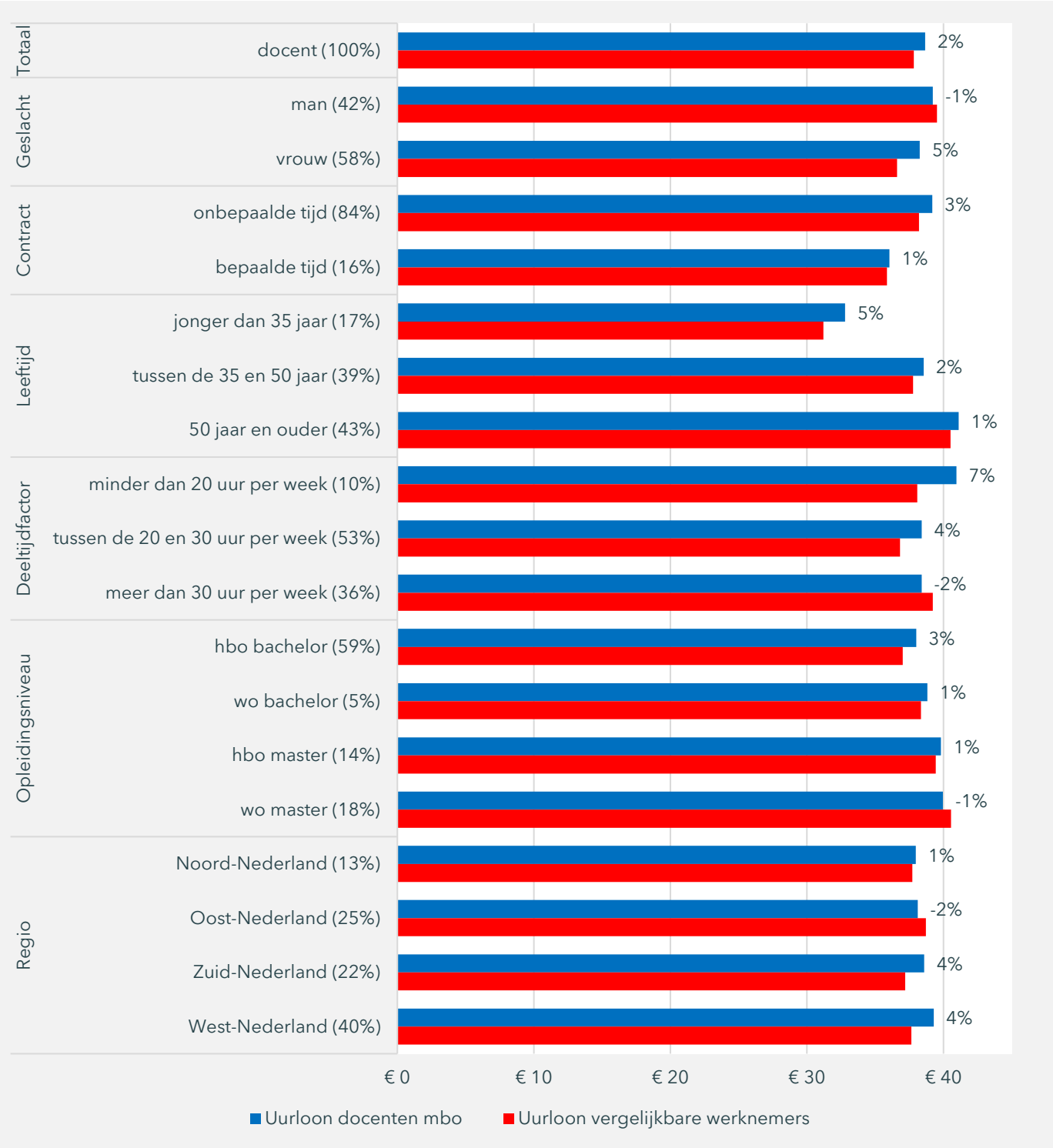
4.2 Uitsplitsing achtergrondkenmerken functies mbo

Naast de loonverschillen op sectorniveau zijn ook loonverschillen naar achtergrondkenmerken uitgedraaid per functiegroep binnen het mbo. Het gaat om de achtergrondkenmerken geslacht, contractsoort (onbepaalde tijd, bepaalde tijd), leeftijd, deeltijdfactor, opleidingsniveau en regio (Noord-, Oost-, Zuid- en West-Nederland). Indien

het aantal werknemers bij een specifiek achtergrondkenmerk lager is dan 30 worden hiervoor geen beloningsverschillen gerapporteerd. De resultaten zijn in dat geval niet betrouwbaar genoeg om een relevante vergelijking mogelijk te maken.

Docent

Figuur 4.1 Loonverschillen docenten mbo t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

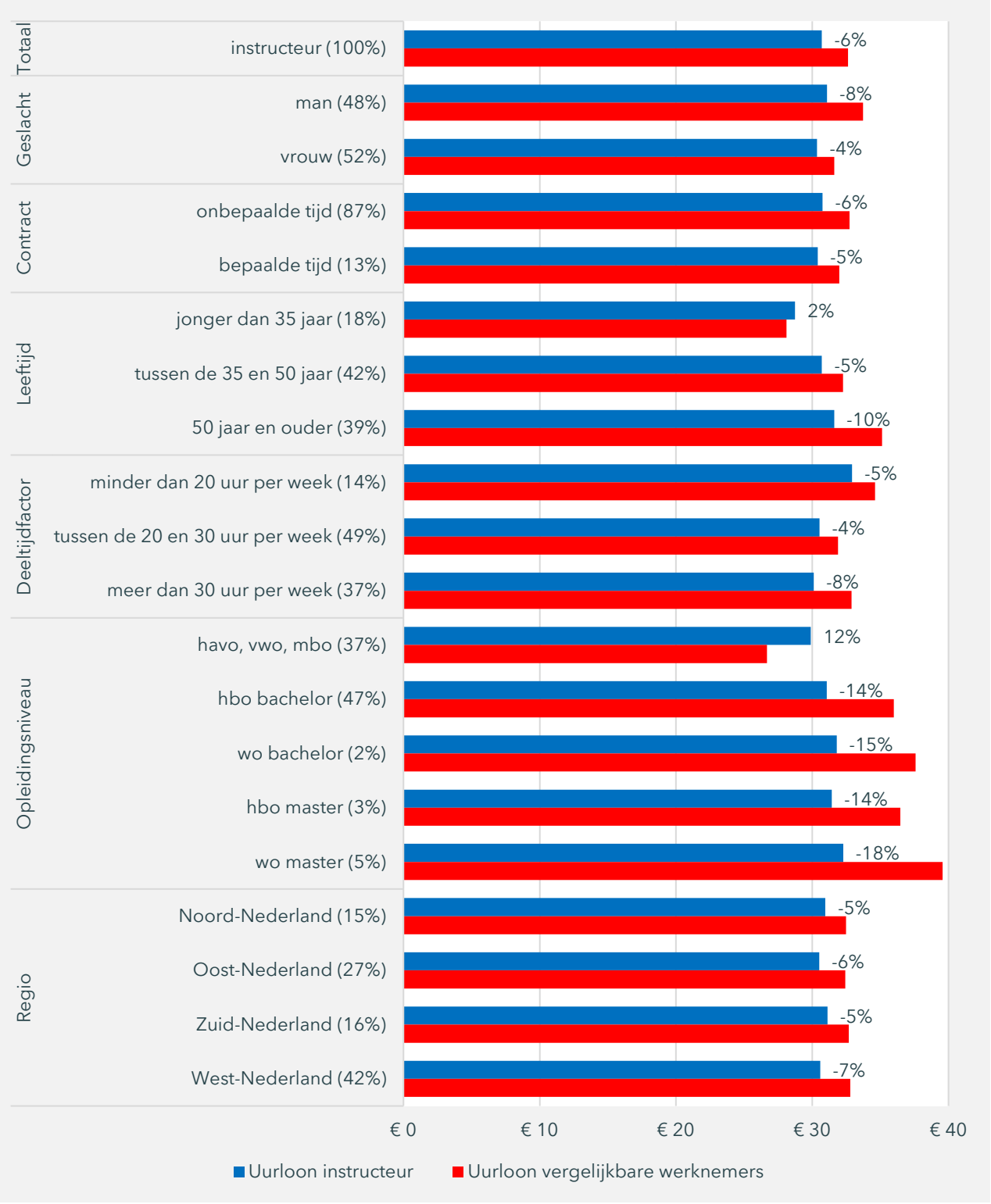
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor docenten in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen docenten in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor docenten in het mbo (zie Figuur 4.1) zijn:

- Over de hele linie van achtergrondkenmerken ligt het uurloon van docenten in het mbo gemiddeld ongeveer 2 procent hoger dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De uitsplitsing naar achtergrondkenmerken laat weinig variatie zien.
- Verder is het opvallend dat werknemers die meer dan 30 uur per week werken gemiddeld een lager uurloon ontvangen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil in het gemiddelde uurloon voor deze groep kan mogelijk verklaard worden doordat het onderwijs geen sterk onderscheid kent in het belonen van voltijd- en deeltijdarbeid. In private sectoren is een 'straf' op deeltijd- (en een beloning voor voltijd-) werken doorgaans wel aanwezig. Hierdoor verdienen werknemers in het onderwijs die in deeltijd werken relatief gunstig in vergelijking met vergelijkbare werknemers in private sectoren. Werknemers die (nagenoeg) voltijd werken, verdienen hierdoor relatief gezien minder gunstig.

Instructeurs

Figuur 4.2 Loonverschillen instructeurs mbo t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

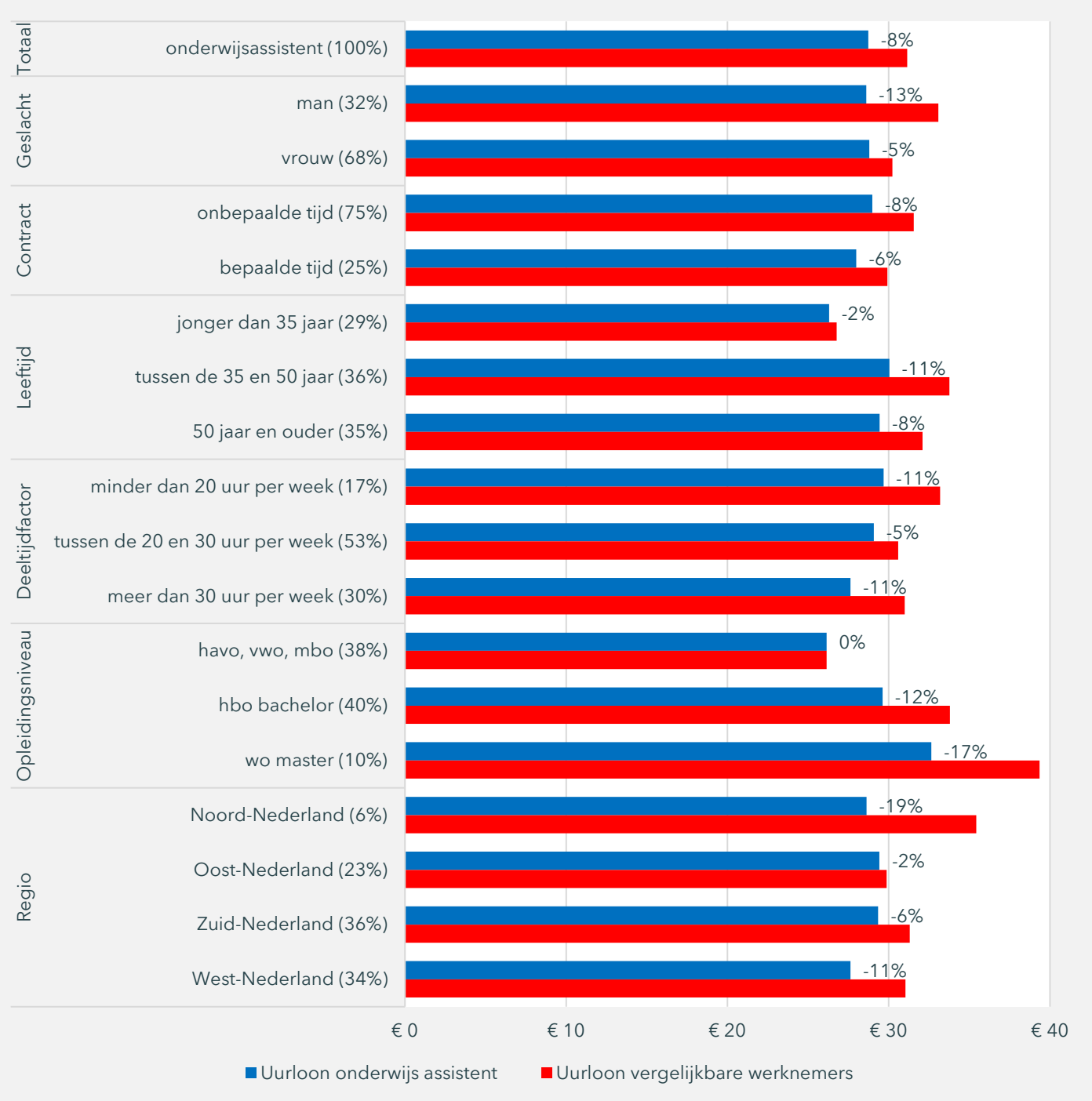
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor instructeurs in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen instructeurs in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor instructeurs in het mbo (zie Figuur 4.2) zijn:

- Het uurloon voor instructeurs in het mbo ligt gemiddeld 6 procent lager dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Het beloningsverschil varieert sterk naar opleidingsniveau. Instructeurs in het mbo met een middelbaar opleidingsniveau ontvangen gemiddeld een 12 procent hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Instructeurs in het mbo met een hoger opleidingsniveau (minimaal een hbo-bacheloropleiding) ontvangen gemiddeld tussen de 14 en 18 procent minder per uur. Een verklaring hiervoor is dat een groot aandeel van de instructeurs een hogere opleiding heeft genoten en daarmee werkzaam is in een functie waarvoor een middelbare opleiding volstaat. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die wel op (minimaal) hbo-niveau werken, zullen vergelijkbare werknemers een hoger uurloon ontvangen dan de instructeurs in het mbo. Dit kan de relatieve beloningsverschillen verklaren. Anders geformuleerd: in het mbo wordt men vooral betaald naar de functie en niet naar het genoten opleidingsniveau. Op dat laatste vindt echter wel de loonvergelijking plaats met vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Onderwijsassistenten

Figuur 4.3 Loonverschillen onderwijsassistenten mbo t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

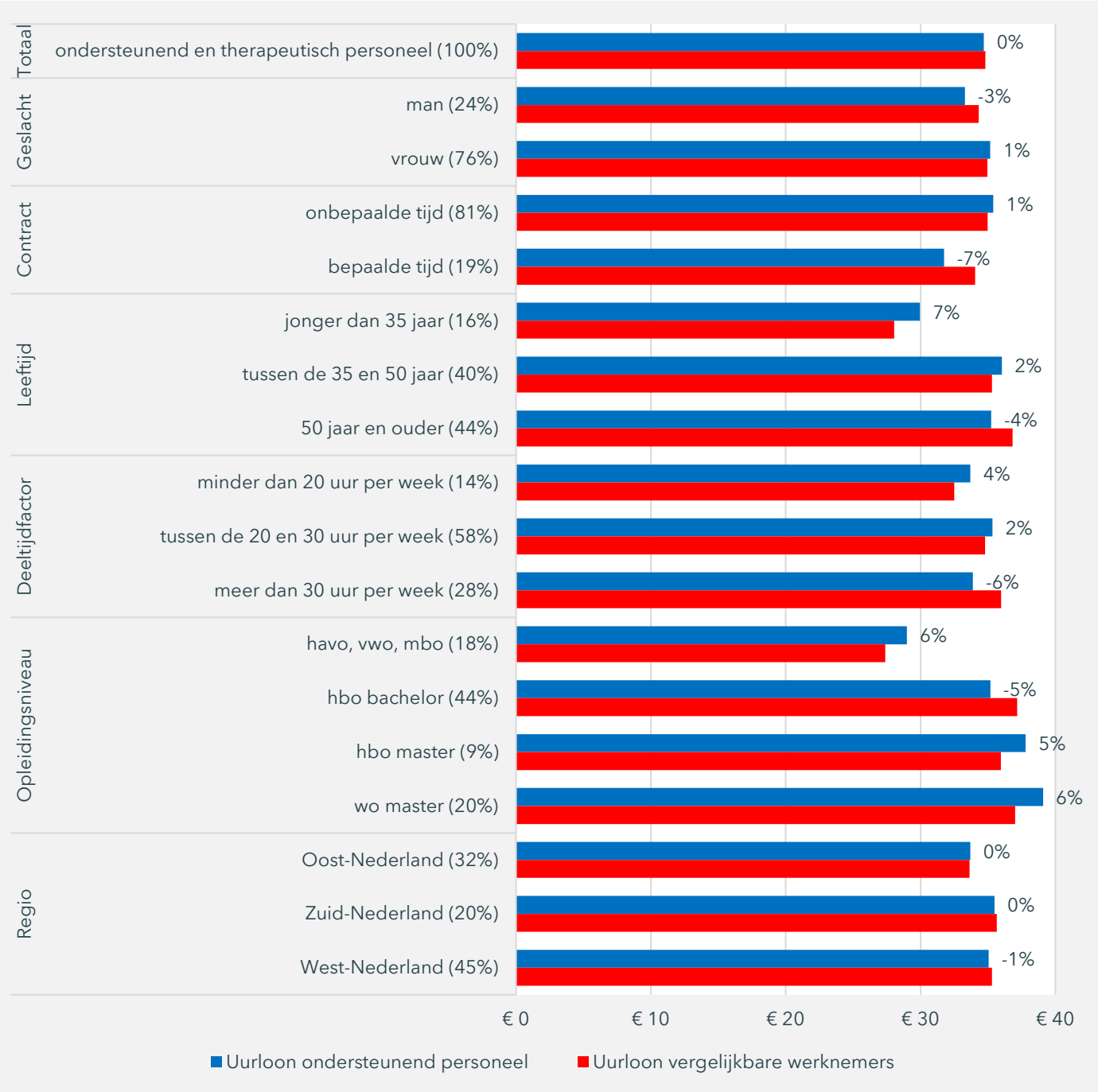
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor onderwijsassistenten in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen onderwijsassistenten in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onderwijsassistenten bekleden de volgende functies: (technisch) onderwijsassistent, docent-assistent, lokaalassistent of klassenassistent. De belangrijkste bevindingen voor onderwijsassistenten in het mbo (zie Figuur 4.3) zijn:

- Het uurloon van onderwijsassistenten ligt gemiddeld 8 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Verder valt op dat er veel hoger opgeleiden werkzaam zijn in de functie van onderwijsassistent (ruim één op de drie). Dit kan mogelijk verklaard worden door zijinstroom. Hoewel zijinstroom niet direct is af te leiden uit de data, is het wel opvallend dat een groot aandeel van onderwijsassistenten ouder dan vijftig is. En aangezien de functie van onderwijsassistent nog niet lang bestaat, bevestigt dit het vermoeden dat zijinstroom een belangrijke rol speelt in het grote aandeel hoger opgeleiden.
- Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er een fors aandeel hoogopgeleiden (minimaal een hbo-bacheloropleiding) werkzaam is in een functie waarbij een middelbaar opleidingsniveau volstaat. Deze hoogopgeleide werknemers zijn overgekwalificeerd voor de functie waarin zij werkzaam zijn. Als deze werknemers vervolgens gematcht worden met vergelijkbare werknemers die wel op dat niveau werken, zullen vergelijkbare werknemers een hoger uurloon verdienen. Dit zou het beloningsverschil kunnen verklaren.
- Het gemiddelde uurloon van middelbaar opgeleide onderwijsassistenten is nagenoeg gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Bij hoger opgeleide onderwijsassistenten ligt het gemiddelde uurloon lager. Een nadere uitsplitsing voor onderwijsassistenten met een mbo-achtergrond laat zien dat het uurloon verschilt naar leeftijd. Onderwijsassistenten tussen de 35 en 50 jaar verdienen meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren en onderwijsassistenten ouder dan 50 jaar verdienen nagenoeg hetzelfde uurloon. Een verklaring hiervoor is dat onderwijsassistenten boven de 50 jaar vergeleken worden met vergelijkbare werknemers in andere (hogere) functie, omdat niet wordt gematcht op functieniveau. Dat kan het gevonden verschil verklaren.

Ondersteunend en therapeutisch personeel

Figuur 4.4 Loonverschillen ondersteunend en therapeutisch personeel t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

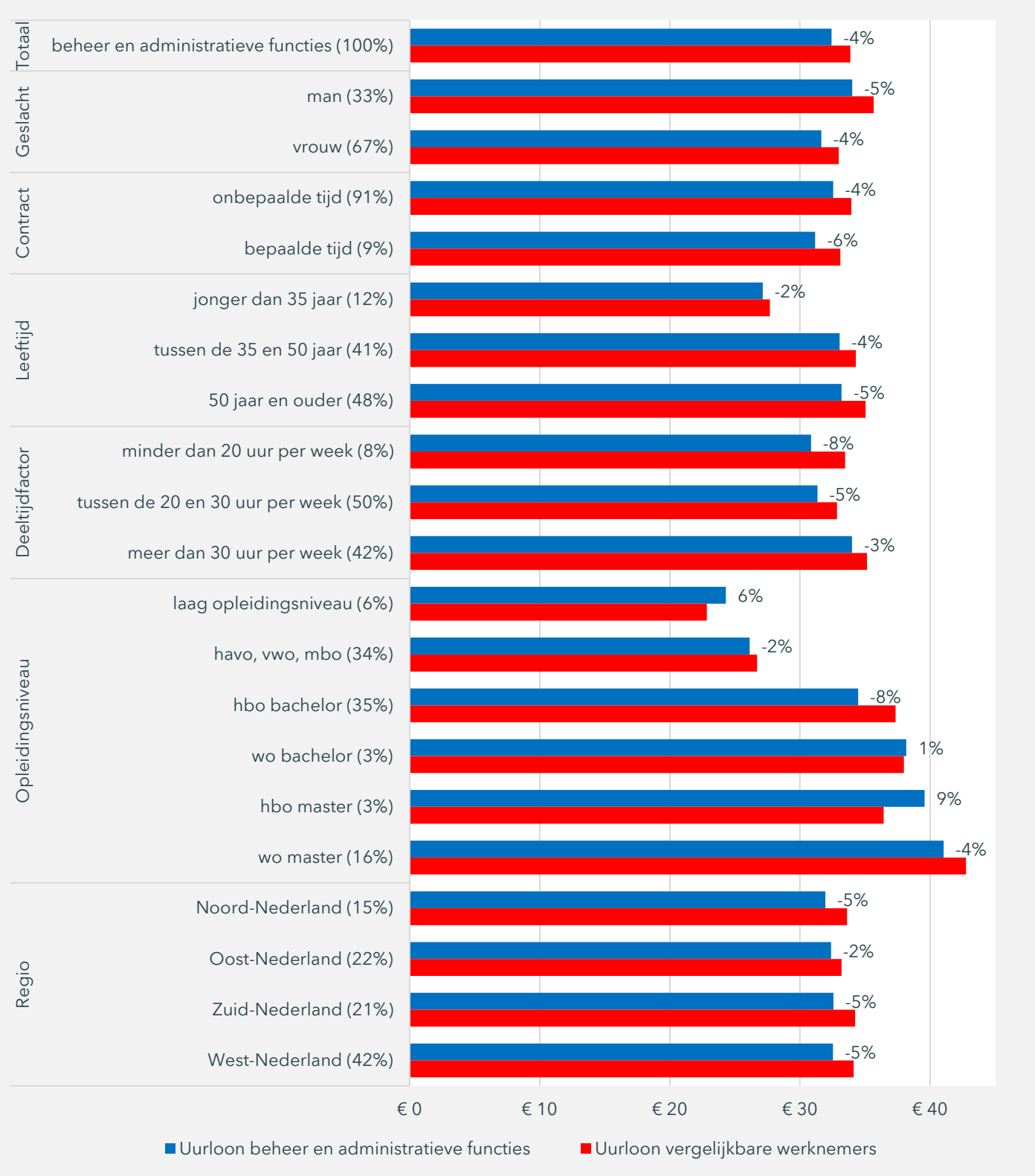
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor ondersteunend en therapeutisch personeel in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen ondersteuners en therapeutisch personeel in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Werknemers in het onderwijs in het ondersteunende personeel dragen onder verantwoordelijkheid van de leraar bij aan de verzorging van he onderwijs door het verzorgen van lesondersteunende activiteiten. Therapeutisch personeel zijn werknemers in het onderwijs die werkzaam zijn in functies als psychologisch medewerker, logopedist, orthopedagoog, fysiotherapeut of schoolmaatschappelijk werker. De belangrijkste bevindingen voor het ondersteunend en therapeutisch personeel in het mbo (zie Figuur 4.4) zijn:

- Over de hele linie van achtergrondkenmerken ligt het gemiddelde uurloon voor ondersteunend en therapeutisch personeel in het mbo ongeveer op hetzelfde niveau als voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Vrouwen, werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers die minder dan 30 uur per week werken ontvangen gemiddeld een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers in het mbo, in tegenstelling tot veel private sectoren, geen lager uurloon krijgen als ze in deeltijd werken. Aangezien vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen, verklaart dit waarom deze groepen gemiddeld een hoger uurloon verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Beheer en administratieve functies

Figuur 4.5 Loonverschillen beheer en administratieve functies t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

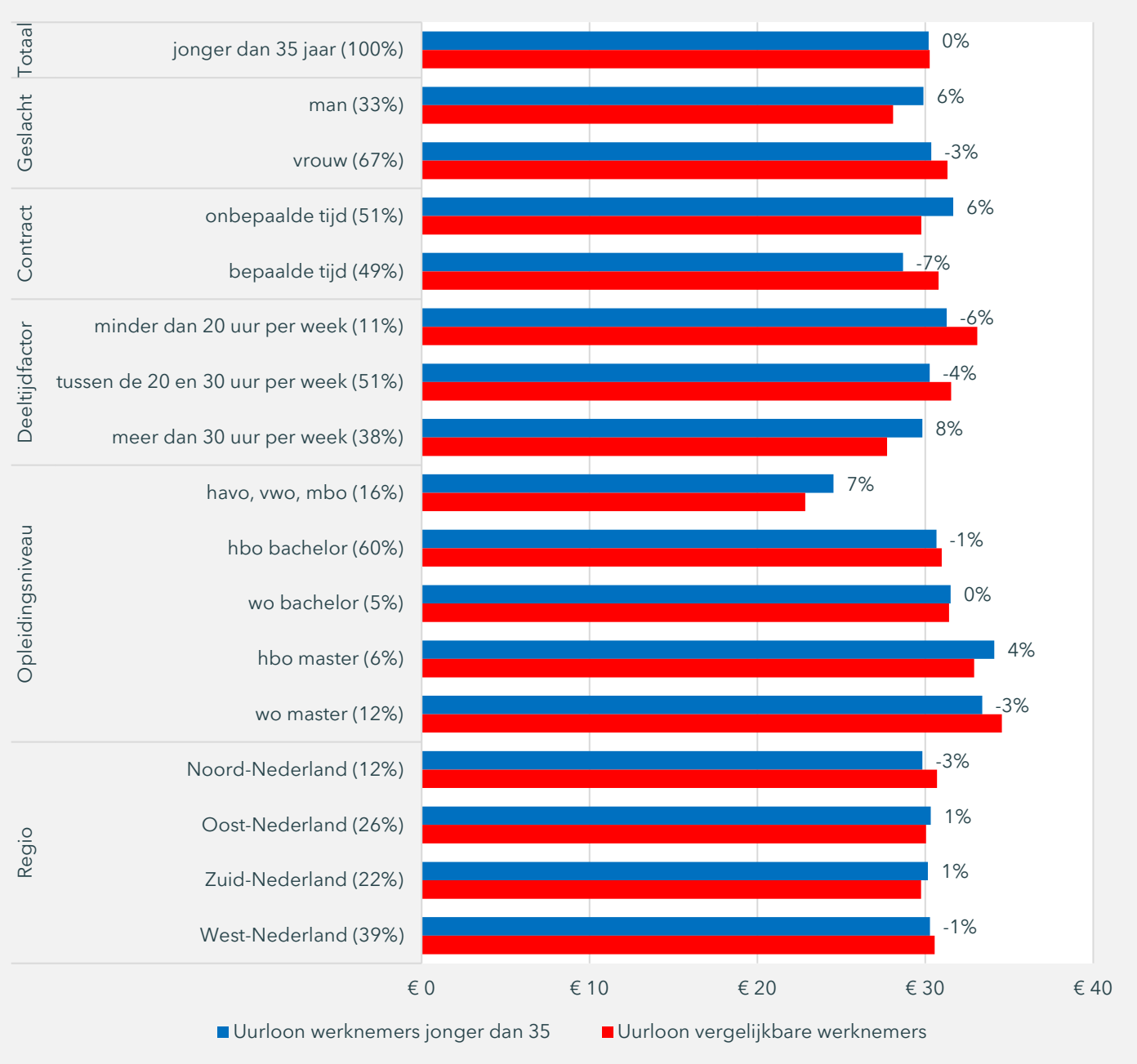
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor de functiegroep beheer en administratief personeel in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen beheer en administratief personeel in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

Onder beheer en administratieve functies vallen beroepen als conciërge, schoonmaker, ICT-medewerkers, personeelszaken en leerlingenadministratie. Managers vallen niet onder deze groep. De belangrijkste bevindingen voor het beheer en administratief personeel in het mbo (zie Figuur 4.5) zijn:

- Het gemiddelde uurloon van beheer en administratief personeel in het mbo ligt ongeveer 4 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De meeste achtergrondkenmerken lijken een beperkte rol te spelen in het verklaren van dit verschil.
- Dat geldt niet voor opleidingsniveau. Er is een duidelijk verschil in het gemiddelde uurloon met vergelijkbare werknemers in andere sectoren zichtbaar tussen beheer en administratief personeel met een middelbaar opleidingsniveau en een hoger opleidingsniveau (hbo-bacheloropleiding). Dit zijn de twee grootste groepen binnen de beheer en administratieve functies.
- Een verklaring voor de relatief ongunstige beloningspositie van werknemers met een hbo-bacheloropleiding is dat zij mogelijk werkzaam zijn in een functie waarvoor een middelbaar opleidingsniveau volstaat. Omdat voor de loonvergelijking niet wordt gematcht op functie en wel op opleidingsniveau, kunnen vergelijkbare werknemers in andere sectoren met een hbo-bacheloropleiding mogelijk vaker in een hogere functie werken, waardoor er gemiddeld een beloningsnadeel ontstaat voor beheer en administratief personeel in het mbo.
- Tot slot valt op dat het gemiddelde uurloon van vrouwen in beheer en administratieve functies in het mbo een stuk lager ligt dan dat van mannen. Hetzelfde geldt voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Een verklaring hiervoor is dat vrouwen in beheer en administratieve functies vaker in deeltijd werken dan mannen. Het uurloon blijkt immers in deze functies en voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren lager te liggen in deeltijd dan in voltijd.

Jonger dan 35 jaar

Figuur 4.6 Loonverschillen werknemers jonger dan 35 jaar in het mbo t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende achtergrondkenmerken voor werknemers tot 35 jaar in het middelbaar beroepsonderwijs. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen jongeren in het mbo en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes achter het achtergrondkenmerk staat telkens het aandeel van de werknemers dat voldoet aan het betreffende achtergrondkenmerk.

De belangrijkste bevindingen voor werknemers tot 35 jaar in het mbo (zie Figuur 4.6) zijn:

- Werknemers onder de 35 jaar in het mbo ontvangen gemiddeld een vergelijkbaar uurloon als de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Jongere werknemers in het mbo met een tijdelijk contract ontvangen een lager uurloon dan vergelijkbare werknemers met een contract voor bepaalde tijd in andere sectoren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongere werknemers in het mbo relatief snel een vast contract krijgen. In andere sectoren is dat minder snel het geval. Dit zorgt voor een minder goede vergelijking op basis van dit achtergrondkenmerk.

5 Universiteiten

Dit hoofdstuk geeft mogelijke verklaringen voor de gemiddeld relatief ongunstige beloningspositie van hoger opgeleid universitair personeel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dat zit zowel in het ontbreken van het opleidingsniveau van werknemers die in het buitenland hun diploma hebben behaald, waardoor zij niet worden meegenomen in de loonvergelijking, als het relatief grote aantal promovendi dat in dienst is bij de universiteiten.

5.1 Verklaringen hoogte gemiddelde uurloon door de data

De gemiddelde hoogte van het uurloon voor werknemers in een sector kan in de analyse worden beïnvloed door het niet meenemen van werknemers waarvoor achtergrondkenmerken ontbreken, en dan met name het onderwijsniveau. In de studie arbeidsvoorwaarden publieke sector (Heyma et al. (2022)) worden werknemers aan de universiteit gematcht met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit gebeurt op basis van baan- en achtergrondkenmerken. Een voorwaarde om meegenomen te worden in deze vergelijking is dat voor werknemers al deze baan- en achtergrondkenmerken bekend zijn. Eén van de achtergrondkenmerken dat relatief vaak ontbreekt is opleidingsniveau. Dit is het geval voor ongeveer 23 procent van de werknemers.

Doordat DUO alleen het opleidingsniveau van werknemers registreert die in Nederland hun diploma hebben behaald, is het opleidingsniveau van werknemers die een diploma in het buitenland hebben behaald niet bekend. Het gevolg hiervan is dat deze werknemers niet worden meegenomen in de loonvergelijking doordat één van de achtergrondkenmerken ontbreekt. Doordat dit bij universiteiten vaak om beter betaalde werknemers gaat, valt het gemiddelde uurloon lager uit dan wanneer deze groep wel zou kunnen worden meegenomen.

5.2 Verklaringen met behulp van aandeel promovendi

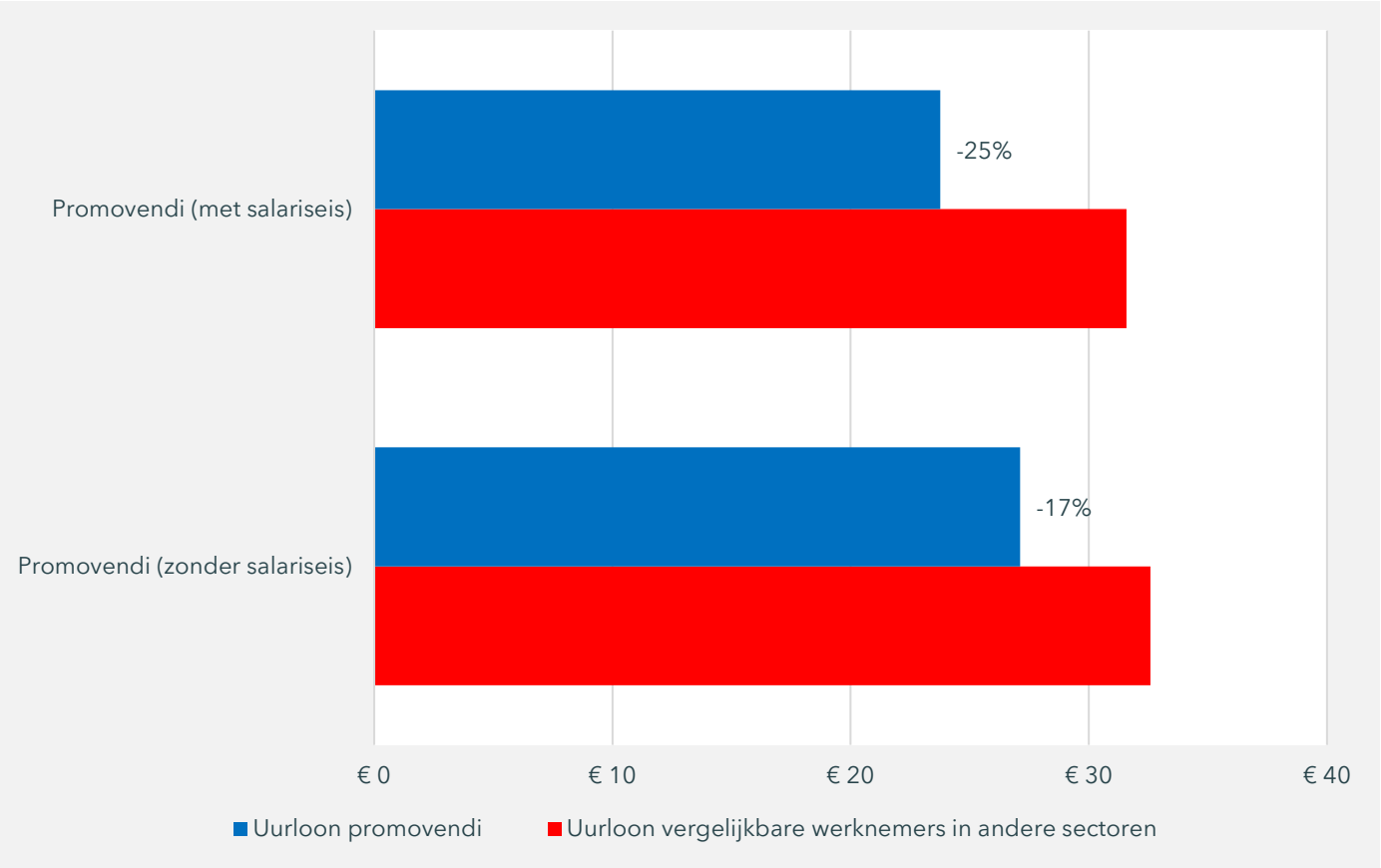
Een tweede reden dat het gemiddelde uurloon voor het hoger opgeleid universitair personeel relatief laag uitvalt (tot minus 8 procent voor wo-masteropgeleiden), is het grote aantal promovendi dat in dienst is bij universiteiten. Deze werknemers zijn nog in opleiding, maar kunnen niet buiten de loonvergelijking worden gehouden, omdat promovendi niet als zodanig zijn te identificeren. Met behulp van de verschillende baan- en achtergrondkenmerken zijn promovendi wel bij benadering in het personeelsbestand terug te vinden, namelijk als ze voldoen aan de volgende voorwaarden: i) ze hebben een wo-masterdiploma, ii) ze hebben een contract voor bepaalde tijd en iii) ze zitten in de leeftijdscategorie 25 tot 33 jaar. Deze voorwaarden zullen niet op elke promovendus van toepassing zijn, maar vermoedelijk wel op de meesten van hen.

Verder is het mogelijk om met behulp van salarisschalen het gemiddelde uurloon van promovendi te bepalen. Hierbij zij wel opgemerkt dat het precieze uurloon van promovendi vanwege twee redenen moeilijk is vast te stellen. Allereerst is er het keuzebudget. Ter illustratie, op het moment dat een promovendus verlofuren verkoopt voor de aanschaf van een fiets, stijgt het loon dat deze promovendus ontvangt. Als gevolg hiervan stijgt ook het uurloon van de promovendus. Ten tweede kunnen promovendi ook bijverdienen aan de universiteit door meer onderwijsuren te geven. Dit zorgt eveneens voor een stijging van het uurloon. Daarom is ervoor gekozen om in Figuur 5.1 zowel

een ruime als enge definitie van promovendi te hanteren. Bij de enge definitie is de salariseis wel meegenomen en bij de brede definitie niet.

Figuur 5.1 laat zien dat promovendi gemiddeld een lager uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit geldt zowel voor de situatie waarin de salariseis wordt meegenomen als waarin deze niet wordt meegenomen. Een belangrijke verklaring voor het gemiddeld lagere uurloon is dat promovendi deels nog in opleiding zijn. Deze lagere uurlonen drukken het gemiddelde uurloon voor hoger opgeleid universitair personeel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Figuur 5.1 Gemiddeld uurloon potentiële promovendi aan de universiteiten t.o.v. andere sectoren, 2022



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2024)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie Heyma, et al. (2023)). De resultaten zijn weergegeven voor werknemers bij universiteiten waarvan vermoed wordt dat ze promovendi zijn. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde uurloon tussen deze potentiële promovendi en vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Referenties

Heyma, A., van Kesteren, J., Rutten, A. (2023). Arbeidsvoorwaarden publieke sector; Vergelijking arbeidsvoorwaarden tussen overheid, onderwijs en zorg en met andere (private) sectoren, SEO-rapport 2023-154. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2024-97
ISBN 978-90-5220-435-2

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl