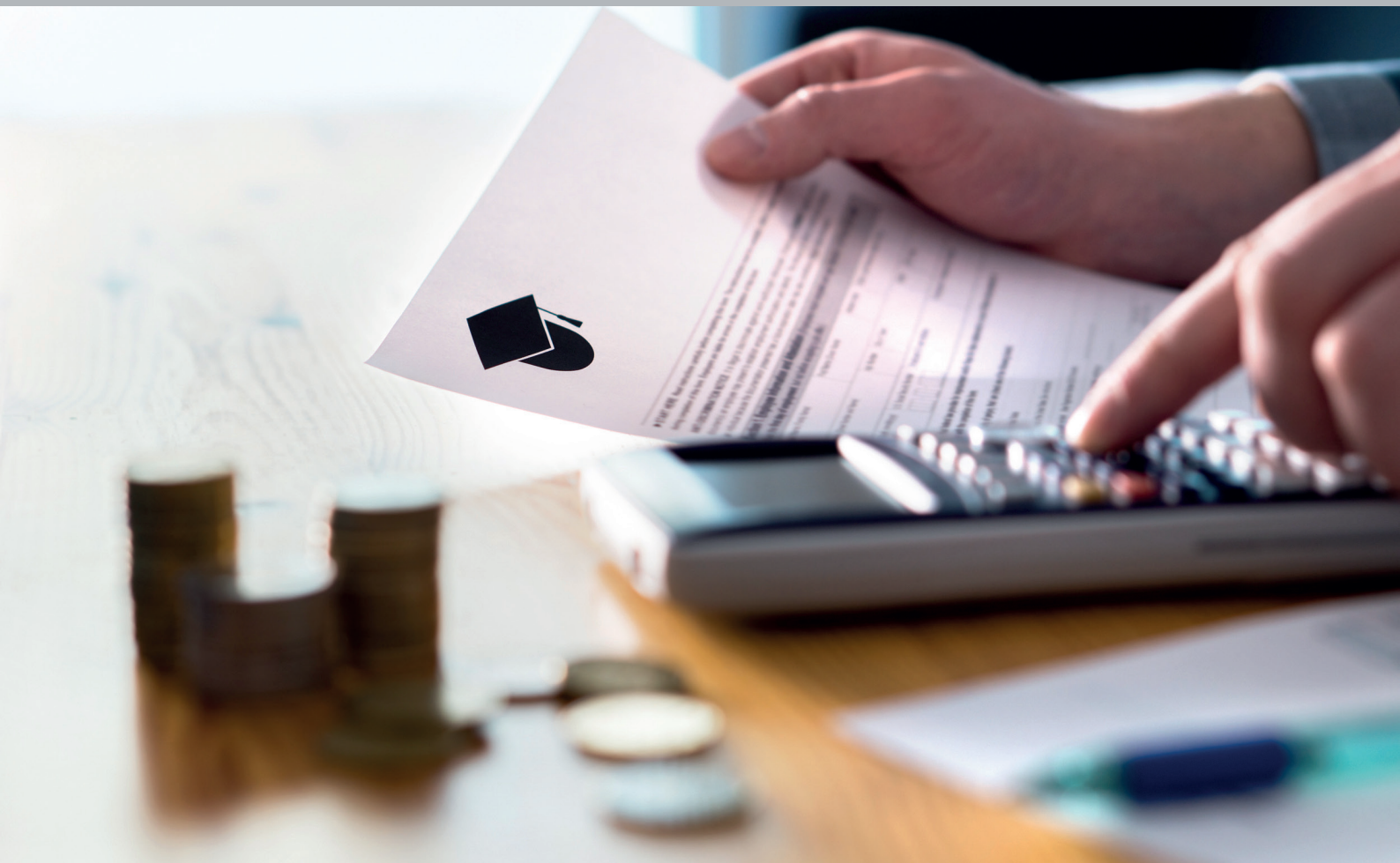


# Loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren in 2019



**Onderzoek in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

Siemen van der Werff | Wouter van Casteren | Jelle Zwetsloot | Tom Stolp

Loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren  
in 2019

Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW

Werff, S. van der, Casteren, W. van, Zwetsloot, J. & Stolp T.

Nijmegen/Amsterdam: ResearchNed/SEO Economisch onderzoek

Juni 2021

© 2021 ResearchNed/SEO Nijmegen/Amsterdam in opdracht van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging.

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding en onderzoeksvragen</b>	<b>10</b>
1.1 Inleiding en achtergronden	10
1.2 Onderzoeksvragen	10
<b>2 Methode en data</b>	<b>12</b>
2.1 De matchingmethode	12
2.2 Data	13
2.3 Loondefinitie	17
2.4 De output van de vergelijking	19
2.5 CAO-analyse	20
<b>3 Primair onderwijs</b>	<b>21</b>
3.1 Uitsplitsingen	24
3.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	27
<b>4 Voortgezet onderwijs</b>	<b>29</b>
4.1 Uitsplitsingen	32
4.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	36
<b>5 Middelbaar beroepsonderwijs</b>	<b>38</b>
5.1 Uitsplitsingen	41
5.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	44
<b>6 Hoger beroepsonderwijs</b>	<b>46</b>
6.1 Uitsplitsingen	49
6.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	51
<b>7 Wetenschappelijk onderwijs</b>	<b>53</b>
7.1 Uitsplitsingen	56
7.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	58
<b>8 CAO-vergelijking</b>	<b>60</b>
8.1 Verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden	61
8.1.1 Verlofuren	61
8.1.2 Uitloopschaal	62
8.1.3 Periodieke uitkeringen	63
8.1.4 Prestatie- en arbeidsmarkttoelagen	63
8.1.5 Bijzondere/eenmalige uitkeringen	64
8.1.6 Toeslagen voor overwerk, onregelmatige diensten en bereikbaarheid	64
8.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang	67
8.2.1 Scholingsfaciliteiten	67
8.2.2 Faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid, inclusief startende en oudere werknemers	68
8.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang in specifieke situaties	71
8.3.1 Zorgverlof	71
8.3.2 Ouderschapsverlof	72
8.3.3 Bovenwettelijke uitkeringen	73
8.3.4 Vergoeding woon- werkverkeer en overige vergoedingen	74
8.4 Arbeidsvoorwaarden zonder direct te kapitaliseren belang: cao's à la carte	76
8.5 Samenvatting en conclusies	76
<b>Bijlage 1 Geraadpleegde cao's</b>	<b>79</b>
<b>Bijlage 2 Resultaten EBB-analyses</b>	<b>80</b>

## Voorwoord

Beloning in het onderwijs is een belangrijk onderwerp waarover cao-partijen in het onderwijs en het ministerie van OCW elkaar regelmatig spreken. Alle betrokkenen zijn het er daarbij over eens dat het onderwijs concurrerende arbeidsvoorwaarden moet kunnen bieden, om voldoende goede werknemers aan zich te binden. Om inzicht te krijgen in die concurrentiepositie, met name wat betreft de beloning, heeft het ministerie van OCW opdracht gegeven voor een onderzoek. Dit onderzoek is een vervolg op eerder onderzoek naar de beloningsverschillen tussen onderwijssectoren en marktsectoren en voegt daar een methode om loonverschillen te analyseren aan toe. Door deze toevoeging zijn de werkelijke (gemiddelde) loonverschillen beter in te schatten. De onderzoekers hopen dat deze rapportage het gewenste inzicht biedt aan de betrokken partijen en hen ondersteunt bij het maken en faciliteren van afspraken in de toekomst over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs.

Dit onderzoek is vanuit het ministerie van OCW begeleid door medewerkers van verschillende directies binnen OCW. De onderzoekers willen met name dank zeggen aan Priscilla Grim, Tjitse Ozinga, Hans Ruesink, Annette Sonnenberg en Jerry Straten vanwege hun ondersteunende en kritische rol bij de totstandkoming van dit rapport. Mede vanwege hun bijdragen is gaandeweg dit onderzoek het inzicht in de beloningsverschillen tussen werknemers in de onderwijssectoren en vergelijkbare werknemers elders, verder gegroeid. Door een aanvullende opdracht van de zijde van OCW kon dat nadere inzicht ook concreet worden gevormd met aanvullende analyses.

Ten tweede willen we graag dank zeggen aan de kritische maar constructieve inbreng van de sociale partners in het onderwijs (PO-Raad, VO-raad, MBO RAAD, VH, VSNU, AOb, FVOv en AVS). Als deelnemers aan de begeleidingscommissie gaven zij meerdere keren nuttig commentaar op tussentijdse analyses en presentaties. Door hun grote en gedetailleerde kennis van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs werden analyses steeds robuuster. Hun inbreng hebben we dan ook zeer gewaardeerd.

Tot slot is dank verschuldigd aan het CBS en DUO voor het verzamelen, documenteren en ter beschikking stellen van de benodigde data voor dit onderzoek. Zonder deze kwalitatief hoogwaardige data was het niet mogelijk geweest om de loonverschillen zo diepgaand te analyseren.

## Managementsamenvatting

### Doel van het onderzoek

Dit onderzoek levert actuele informatie over de *feitelijke* bruto uurlonen van werknemers in het onderwijs ten opzichte van de best vergelijkbare medewerkers in private sectoren en overige (overheids)sectoren. Het onderzoek bekijkt zowel de loonniveaus van de gehele sector als de loonniveaus van verschillende deelpopulaties. Het onderzoek kijkt naar de uurlonen in het jaar 2019. Het vergelijken van gemiddelde uurlonen tussen onderwijssectoren valt buiten het doel van dit onderzoek. Op basis van de onderzoeksresultaten kan geen zuivere vergelijking worden gemaakt van lonen tussen de verschillende onderwijssectoren onderling, omdat de werknemerspopulaties te sterk verschillen.

De hoofdvraag die dit rapport beantwoordt is daarmee als volgt:

In hoeverre hebben werknemers in het onderwijs een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met de op geobserveerde kenmerken best vergelijkbare werknemers in private sectoren en overige niet-onderwijs sectoren?

Daarnaast is een vergelijking gemaakt van de vijf cao's in het onderwijs en zijn deze vergeleken met tien cao's in de (semi)publieke en marktsector. Gekeken is naar primaire arbeidsvoorwaarden zoals verlofdagen die verschillen in brutolonen mede verklaren en naar secundaire arbeidsvoorwaarden zoals opleidingsfaciliteiten die een nader inzicht geven in de aantrekkelijkheid van een sector voor nieuwe medewerkers. De feitelijke *arbeidsomstandigheden* zoals werkdruk, die de aantrekkelijkheid van een sector ook bepalen, zijn in dit onderzoek niet vergeleken.

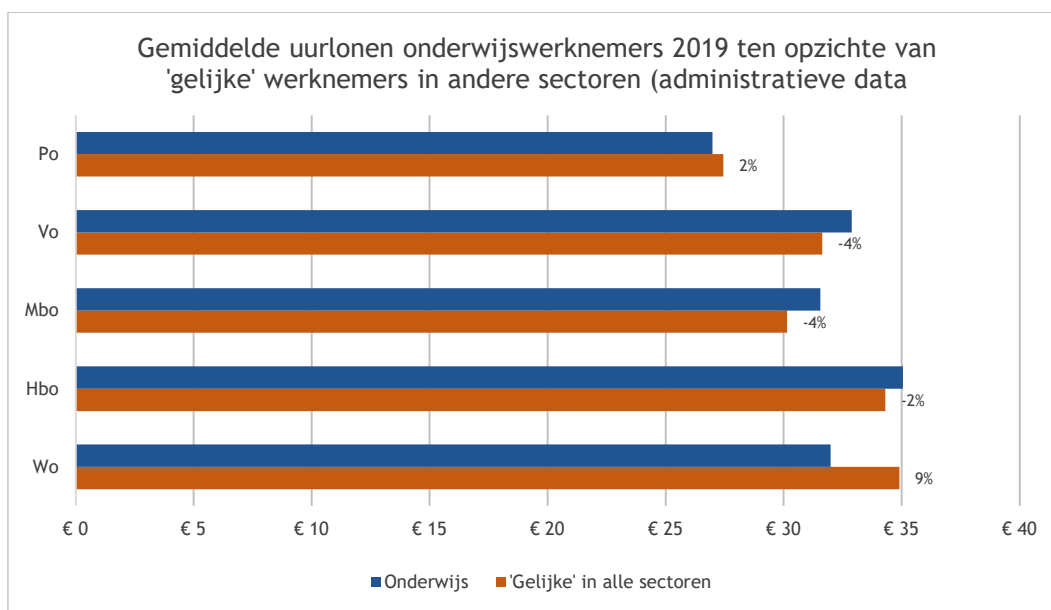
### Matchingmethode

Dit onderzoek gebruikt voor de loonvergelijking de zogeheten matchingmethode, waarbij de lonen van werknemers in het onderwijs worden vergeleken met die van de best vergelijkbare werknemers in niet-onderwijs sectoren. Hierbij wordt voor elke werknemer in het onderwijs de best vergelijkbare werknemer in niet-onderwijssectoren gezocht op basis van objectieve kenmerken. Belangrijk hierbij is dat de kenmerken van werknemers in de verschillende onderwijssectoren verschillen, waardoor de groep vergelijkbare werknemers uit de niet-onderwijssector per onderwijssector ook verschillend is samengesteld. Werknemers bij de universiteiten hebben bijvoorbeeld gemiddeld andere achtergrondkenmerken dan werknemers in het primair onderwijs. Dat geldt dus ook voor de best vergelijkbare werknemers in de niet-onderwijs sectoren. Dit onderzoek vergelijkt dan ook nadrukkelijk geen lonen van specifieke functies. Veel functies in het onderwijs zijn dermate specifiek, dat er in de marktsector niet of nauwelijks een vergelijkbare functie bestaat. Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De primaire bron voor de uurlonen is de Polisadministratie, waarin alle arbeidsrelaties in Nederland worden geregistreerd (inclusief cao van de sector, loon en contracturen).

### Resultaten loonvergelijking

Uit figuur 0.1 blijkt dat er alleen voor het po en wo sprake is van een loonverschil waarbij werknemers in het po en wo gemiddeld minder verdienen dan vergelijkbare werknemers, voor de andere onderwijssectoren (vo, mbo, hbo) is er juist sprake van een positief loonverschil. Op basis daarvan kan alleen voor werknemers in het po en wo worden geconcludeerd dat zij gemiddeld minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Deze analyse is uitgevoerd op basis van registratiedata, waarbij alle werknemers die in 2019 in het onderwijs werkten zijn meegenomen en de matchingsvariabelen op hoog detailniveau zijn onderscheiden.

Figuur 0.1: Resultaten vergelijking uurlonen werknemers onderwijs met vergelijkbare werknemers



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

De vergelijking met alleen de private sectoren is niet in de figuur opgenomen, maar levert vergelijkbare resultaten op. Deze is vanuit arbeidsmarktperspectief minder relevant, omdat voor alle onderwijssectoren geldt dat een groot gedeelte van de vergelijkbare werknemers in de Zorg en Welzijn werkt. Op het moment dat alleen met werknemers in private sectoren wordt vergeleken, wordt de match minder goed van kwaliteit omdat de sector Zorg en Welzijn en andere (semi)publieke sectoren dan buiten de vergelijking vallen.

De inschatting van de lonen van vergelijkbare werknemers is een bovengrens. Dit is het geval omdat het in het onderwijs minder vaak voorkomt dat hoger opgeleide werknemers een functie op een laag niveau hebben dan in private sectoren. De functie van werknemers in de markt is namelijk in deze vergelijking niet bekend. Op het moment dat gebruik wordt gemaakt van enquêtedata in de vergelijking, dan is het loon van vergelijkbare werknemers structureel lager. Dat geldt vooral voor het po, vo, mbo en hbo. In deze vergelijking wordt het beroepsniveau wel meegenomen, maar is het detailniveau aanzienlijk lager.

Als gekeken wordt naar het loon van de doorsnee werknemer (de mediaan) in plaats van het gemiddelde loon, is er sprake van minder negatieve loonverschillen. Dit komt doordat uitschieters naar boven in de beloning in het onderwijs veel minder vaak voorkomen dan in private sectoren. Deze uitschieters verhogen het gemiddelde, maar hebben geen invloed op de mediaan. De resultaten van de analyses over de medianen geven dan ook vooral zicht op de positie van de middengroep werknemers in het onderwijs ten opzichte van hun vergelijkbare werknemers. Deze analyse geeft geen informatie over de positie van werknemers aan de onderkant en bovenkant van de loonverdeling in het onderwijs. De verschillende uitsplitsingen naar onder andere functie geven die informatie wel.

## Verschillen in beloning met de marktsector naar kenmerken van werknemers

De resultaten naar functiegroep laten voor het po, vo en mbo zien dat schoolleiders en managers het grootste negatieve loonverschil hebben ten opzichte van managers uit andere sectoren. Voor docenten is er een positief loonverschil. Ook ondersteunend personeel verdient minder dan vergelijkbare werknemers in de markt. Dat geldt bijvoorbeeld specifiek voor onderwijsassistenten. Voor het hbo en wo is het minder goed te bepalen wat de loonverschillen per functiegroep zijn, omdat voor werknemers in die sectoren de functies niet gedetailleerd bekend zijn.

Daarnaast blijken de loonverschillen ten opzichte van de marktsector aanzienlijk te verschillen wanneer deze worden uitgesplitst naar opleidingsniveau. Over het algemeen hebben lager en mbo-opgeleide werknemers bij de onderwijssectoren een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Aan de andere kant krijgen wo-master opgeleide werknemers in de onderwijssectoren juist een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Samenstellingseffecten zijn van groot belang bij de interpretatie van de loonvergelijking. Mannen in het onderwijs blijken bijvoorbeeld relatief vaak een lager uurloon te hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan hebben meestal juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit geldt voor vrijwel alle overheids- en onderwijssectoren, maar niet voor het primair onderwijs. Daar ligt het bruto uurloon voor vrijwel alle werknemers lager dan voor de best vergelijkbare werknemers in de marktsector.

## Matchen lonen met vergelijkbare werknemers

De zoektocht naar best vergelijkbare werknemers wordt telkens twee keer uitgevoerd. Eén keer is alleen gekeken naar de best vergelijkbare werknemers in private sectoren en één keer naar de best vergelijkbare werknemers in alle niet-onderwijssectoren (inclusief de zorg en overheid). Vooral in de zorgsector blijken veel vergelijkbare werknemers werkzaam zijn, wat laat zien dat het relevant is om de groep werknemers in (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen.

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

## Arbeidsvoorwaarden in de onderwijscao's en tien cao's in de (semi)publieke en marktsector

In dit deel van het onderzoek is gekeken naar afspraken in de vijf onderwijscao's en in tien andere cao's die een sector of werkgever meer of minder aantrekkelijk maken voor nieuwe medewerkers. Uit die vergelijking blijkt dat - los van de loonschalen - de onderwijscao's onderling vrij goed vergelijkbaar zijn en er niet een onderwijssector consistent als beter of slechter uitspringt als het gaat om de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Enkele opvallende zaken zijn:

- Verlofaanspraken zijn in het wo minder groot dan elders in het onderwijs.
- In het po is de eindejaarsuitkering ongeveer een kwart lager dan elders in het onderwijs.
- In de cao's voor het po en vo is de mogelijkheid van een arbeidsmarkttoelage voor nieuwe medewerkers bij moeilijk vervulbare vacatures niet opgenomen, in die voor het mbo, hbo en wo wel. Dit is opvallend te noemen omdat personele tekorten in het po en vo het meest nijpend zijn.

- Individuele opleidingsfaciliteiten zijn het meest uitgebreid in het po, vo en mbo, met in het mbo ook een teambudget in uren en in het po en vo naast individuele scholingsuren ook persoonlijke budgetten in euro's. Het hbo biedt met 40 uur bekwaamheidsonderhoud wat minder uren en in het wo zijn individuele aanspraken open geformuleerd waarbij een niet functiegebonden opleiding wel mogelijk is.
- Persoonlijke budgetten voor duurzame inzetbaarheid ontlopen elkaar in het po, vo, mbo en hbo weinig (40-50 uur/jaar); in het wo is dat met 16 uur minder groot. Verschillen zijn er wel bij de bestedingsdoelen; in het vo mogen uren voor duurzame inzetbaarheid ook voor extra verlof worden ingezet, in de andere sectoren niet of enkel in overleg met de schoolleiding. Voor oudere werknemers biedt elke onderwijs-cao mogelijkheden om minder te werken met deels behoud van salaris en/of extra uren voor duurzame inzetbaarheid.
- In het po, vo en mbo zijn er extra uren duurzame inzetbaarheid en/of minder lessen of andere faciliteiten in uren ten behoeve van inwerkactiviteiten voor *startende* leraren.
- Zorg- en ouderschapsverlof zijn in de onderwijscao's vergelijkbaar geregeld, met alleen in het wo een basale regeling (conform de WAZO) voor het zorgverlof.
- Afspraken over bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn vergelijkbaar in de vijf onderwijssectoren en deze afspraken zijn gemiddeld tot bovengemiddeld in vergelijking tot andere cao's.

In de vergelijking met de tien cao's in de (semi)publieke en marktsector<sup>1</sup> scoren de onderwijscao's op veel punten bovengemiddeld. Het gaat om belangrijke aspecten als individuele opleidingsfaciliteiten en faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid, waarbij in de onderwijscao's vaker dan in de andere onderzochte cao's - boven op de vergoeding van tijd en geld voor door de werkgever opgedragen scholing - een normatief aantal uren en (in po en vo) bedragen per jaar zijn opgenomen voor individuele werknemers. Ook betaald zorgverlof (behalve wo) en betaald ouderschapsverlof (hbo: lokaal geregeld) zijn bovengemiddeld goed. Meer in het domein van de primaire arbeidsvoorwaarden zijn ook verlofaanspraken (behalve wo), de eindejaarsuitkering (behalve po) en de mogelijkheid van een arbeidsmarktoeslag bij moeilijk vervulbare vacatures (behalve po en vo) bovengemiddeld. Doordat de onderwijscao's op veel punten al relatief goede secundaire arbeidsvoorwaarden bieden, met name op belangrijke punten als faciliteiten voor opleiden, duurzame inzetbaarheid en zorg- en ouderschapsverlof, kunnen voor het onderwijs vooral de relatief bijzondere afspraken in andere cao's inspirerend zijn.

Minder aantrekkelijk zijn de onderwijscao's waar het gaat om de compensatie van overwerk en van werken op onregelmatige tijden, waarbij er meestal geen mogelijkheden zijn voor leraren en leidinggevenden. Alleen het mbo kent een compensatieregeling voor onregelmatige werktijden voor onderwijspersoneel tot en met functie LC en het hbo kent een regeling voor overwerk voor functies tot en met schaal 10. Echter, ook andere cao's buiten het onderwijs bevatten doorgaans geen faciliteiten voor overwerk en onregelmatige tijden voor werknemers in hogere functies met 'reguliere' werktijden (doordeweeks en overdag). Faciliteiten zijn meestal voorbehouden aan functies waarin onregelmatige of uitlopende diensten vaak voorkomen, zoals in de zorg. In de onderzochte cao's - ook die in het onderwijs - zijn er doorgaans wel afspraken over compensatie in tijd en/of geld voor lagere en/of ondersteunende functies in het geval van overwerk of onregelmatige tijden.

De relatieve posities van de vijf onderwijscao's op onderscheiden arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de andere cao's zijn in de onderstaande tabel samengevat. Hierbij zij benadrukt dat dit een subjectieve inschatting is zonder een harde normering. Het overzicht is enkel bedoeld om snel een overzicht te krijgen van de relatieve posities van de onderwijscao's.

<sup>1</sup> (Semi)publieke sector: twee cao's in de zorg, gemeenten, musea en openbare bibliotheken. Marktsector: banken, uitgeverijbedrijf, horeca en twee ondernemingscao's (ANWB en Philips).



Tabel 0.1: Arbeidsvoorwaarden in de onderwijscao's in vergelijking tot tien cao's in de (semi)publieke en marktsector

Arbeidsvoorwaarden	Po	Vo	Mbo	Hbo	Wo
Verlof	++	++	+	++	-
Collectieve uitloopschalen	-	+	-	-	-
Eindejaarsuitkering	+/-	+	+	+	+
Prestatiebeloning	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Arbeidsmarkttoeslag voor nieuw personeel	-	-	+	+	+
Eenmalige uitkeringen	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Compensatie overwerken	+/-	+/-	+/-	+	+/-
Compensatie onregelmatige werktijden	+/-	+/-	+	+/-	+/-
Opleidingsfaciliteiten	++	++	++	+	+
Duurzame inzetbaarheid	++	++	++	++	+
Zorgverlof	+	+	+	+	+/-
Ouderschapsverlof	++	++	++		++
Bovenwettelijke uitkeringen	+	+	+	+	+
Vergoeding woon-werkverkeer	+	+	+		

++: duidelijk bovengemiddeld, +: bovengemiddeld, +/-: gemiddeld, -: ondergemiddeld, --: duidelijk ondergemiddeld positie. Wit: lokaal geregeld.

Gecombineerd met de resultaten van de analyse naar de beloningen laat dit zien dat de arbeidsvoorwaarden voor het vo, mbo en hbo relatief goed zijn. In deze sectoren lijkt de beloning vergelijkbaar te zijn met die in markt, terwijl de overige voorwaarden relatief goed zijn. Voor het po en wo geldt dat de overige relatief goede arbeidsvoorwaarden de mindere beloning (gedeeltelijk) zouden kunnen compenseren.

# 1 Inleiding en onderzoeksvragen

## 1.1 Inleiding en achtergronden

In de onderwijssectoren heeft de beloning van het personeel en in het bijzonder van leraren al tijden de aandacht. De primaire arbeidsvoorwaarden worden gezien als een belangrijke factor in de aantrekkelijkheid van het onderwijs voor potentiële werknemers. Bij personele tekorten en moeilijk vervulbare vacatures in het onderwijs is dat een belangrijk gegeven. In de afgelopen jaren is daarom op verschillende manieren een impuls gegeven aan de beloning van leraren, onder meer met de middelen voor de functiemix waarmee carrièrelijnen in het po en vo zijn verkort en meer leraren in een hogere functieschaal kunnen worden geplaatst, en met extra middelen die in 2018 zijn vrijgemaakt voor de beloning van leraren in het po.

Het ministerie van OCW en de sociale partners in het onderwijs hebben de wens om actuele informatie te vergaren over de loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs enerzijds en vergelijkbare werknemers in andere sectoren anderzijds. Het doel is dus niet om een vergelijking te maken tussen onderwijssectoren onderling; het gaat om een vergelijking per onderwijssector met de voor die sector meest vergelijkbare personen uit de arbeidsmarkt buiten het onderwijs. Welke die vergelijkbare personen zijn, verschilt per onderwijssector, omdat de kenmerken van werknemers per onderwijssector verschillen.

### Eerder beloningsonderzoek

De beloning kan op basis van uiteenlopende bronnen en manieren worden vergeleken. In 2017 zijn drie beloningsonderzoeken uitgevoerd: een algemeen onderzoek naar de overheids- en onderwijssectoren<sup>2</sup> in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties door SEO en twee verdiepende onderzoeken in opdracht van respectievelijk het Arbeidsmarktplatform PO (APPO) en het Arbeidsmarktplatform VO (VOION) naar de beloning in het primair onderwijs<sup>3</sup> en het voortgezet onderwijs<sup>4</sup>. Uit het vorige algemene onderzoek bleek dat werknemers in de meeste overheids- en onderwijssectoren gemiddeld een ongeveer even hoog bruto uurloon hadden als vergelijkbare werknemers uit de marktsector. Een van de uitzonderingen hierop vormde het primair onderwijs (een verschil van gemiddeld -11% met de marktsector). Uit het vervolgonderzoek bleek dat er aanzienlijke verschillen zijn binnen subgroepen van werknemers in het po. Globaal gezien was in 2017 het loonverschil met de marktsector voor oudere docenten en voor mannen groter dan voor jongere docenten en vrouwen.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Het ministerie van OCW en de sociale partners in het onderwijs hebben de volgende vragen voorgelegd.

### Hoofdvragen

- Wat is het verschil in bruto (uur)loon voor werknemers per onderwijssector in vergelijking met de gehele arbeidsmarkt (in 'ruime' zin)?
- Wat is het verschil in bruto (uur)loon voor werknemers per onderwijssector in vergelijking met de marktsector in 'enge' zin (zonder de sectoren zorg, onderwijs en overheid)?

2 SEO, Wat verdient een overheids- of onderwijswerknemer ten opzichte van de marktsector?, Amsterdam, 2017.

3 [http://www.seo.nl/uploads/media/2017-06\\_Wat\\_een\\_leraar\\_in\\_het\\_primair\\_onderwijs\\_verdient.PDF](http://www.seo.nl/uploads/media/2017-06_Wat_een_leraar_in_het_primair_onderwijs_verdient.PDF)

4 <https://www.voion.nl/media/1905/rapportwateenleraarinhetoortgezetonderwijsverdient.pdf>

### Deelvragen

- Hoe verschilt deze loonvergelijking per onderwijssector gelet op specifieke achtergrondkenmerken, uitgesplitst naar:
  - deeltijd (0-0,5 fte vs. 0,5-0,8 fte en voltijd);
  - functiegroepen (zoals docenten/leraren en directie);
  - opleidingsniveau;
  - beroepsniveau<sup>5</sup>;
  - regio (Randstad versus niet Randstad; alleen voor po, vo en mbo);
  - bevoegdheid (eerste- en tweedegraads leraren; alleen voor vo);
  - vak of vakgroep (alleen voor vo).
- Wat zijn de relevante verschillen met de marktsector gekeken naar *secundaire arbeidsvoorwaarden*? Wat voor invloed op de primaire arbeidsvoorwaarden hebben deze?

Deze deelvragen zijn grotendeels ook in de vorige onderzoeken beantwoord. Verschillen zijn dat in 2017 alleen voor po en vo (en dus niet voor mbo) uitsplitsingen zijn gemaakt voor Randstad en niet Randstad en dat de vorige keer het hbo niet is meegenomen. De reden voor het weglaten van het hbo was dat er problemen waren met de registratie van het aantal gewerkte uren in het hbo door het CBS vanwege de wijze waarop de normjaartaak verwerkt werd in de data. In het voorliggende rapport is het hbo wel meegenomen.

### Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de methode waarmee deze vergelijking is uitgevoerd besproken. De hoofdstukken daarna bespreken de resultaten van die vergelijking per sector van het onderwijs. De vergelijking van cao's is opgenomen in hoofdstuk 8.

---

5 Het beroepsniveau kent vier niveaus (oplopend in moeilijkheidsgraad) volgens de internationale definitie (niveau 1 t/m 4). Niveau 1 zijn functies die geen reken- of taalvaardigheden vereisen. Niveau 4 zijn de complexe functies. De volledige indeling met beroepen per niveau is te vinden op <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->. Beroepsniveau 3 bevat bijvoorbeeld mondhygiënisten, verpleegkundigen, en ambulancepersoneel. Beroepsniveau 4 bevat bijvoorbeeld gespecialiseerd verpleegkundigen, fysiotherapeuten, verloskundigen en diëtisten. Dit laat zien dat de medische beroepen op hbo-niveau op zowel het derde als het vierde beroepsniveau zijn ingedeeld.

## 2 Methode en data

### 2.1 De matchingmethode

Om antwoord te geven op de vraag wat een werknemer uit de onderwijssector zou verdienen als hij of zij in de marktsector zou werken, zou idealiter het loon moeten worden vergeleken van dezelfde persoon werkzaam in het onderwijs en werkzaam in de marktsector. Die situatie doet zich alleen bij benadering voor bij mensen die eerst in de ene, en daarna in de andere sector werken. Die groep mensen is niet alleen te beperkt voor een goede loonvergelijking, maar bovendien selectief: iemand die overstapt van het onderwijs naar de marktsector of andersom, is niet noodzakelijkerwijs de representatieve werknemer in het onderwijs.

Daarom wordt in dit onderzoek uitgegaan van de totale groep werknemers in het onderwijs en worden daar werknemers in de marktsector bij gezocht die vergelijkbaar zijn. Op basis van welke eigenschappen werknemers dan vergelijkbaar zijn, is cruciaal voor het resultaat van de loonvergelijking. Een vergelijking van functies is slechts beperkt mogelijk: de functie van docent komt in de marktsector niet vaak voor. Voor andere functies in het onderwijs zijn meer vergelijkingsmogelijkheden.

Voor de vergelijkbaarheid moet worden gedacht aan achtergrondkenmerken die zowel op de beroepskeuze als op het potentiële looninkomen van invloed zijn. Dat zijn onder meer het geslacht, hoogst behaalde opleidingsniveau en de leeftijd. Voor de concurrentiepositie van het onderwijs is het van belang in hoeverre mensen uit andere sectoren met dezelfde achtergrondkenmerken een vergelijkbaar loon kan worden geboden. Vanuit de werknemer is het voor zijn of haar beroepskeuze van belang wat hij of zij in verschillende sectoren zou kunnen verdienen, gegeven de achtergrondkenmerken. Om die reden worden lonen vergeleken tussen mensen met vergelijkbare achtergrondkenmerken, die zowel in het onderwijs als in de marktsector voorkomen. Het idee daarachter is dat werknemers in het onderwijs met deze achtergrondkenmerken ook in de marktsector hadden kunnen werken en andersom en dus een goed vergelijkbare groep zijn als het gaat om de loonpositie.

Om de mate van vergelijkbaarheid van werknemers in het onderwijs en in de marktsector vast te kunnen stellen, wordt in dit onderzoek gebruikgemaakt van de zogeheten *propensity score matching*. In deze methode wordt voor *elke individuele werknemer* in het onderwijs gezocht naar de best vergelijkbare werknemer in de marktsector. Daarbij gebruikt de methode alle beschikbare kenmerken van de werknemers uit beide sectoren om een zo identiek mogelijke werknemer in de marktsector te vinden voor iedere onderwijswerknemer. Hoe meer vergelijkbaar de werknemers in beide sectoren, hoe zekerder het is dat het gevonden loonverschil uitsluitend kan worden verklaard door het verschil in de manier waarop de sectoren productiviteit belonen. Een werknemer in de marktsector is volgens de matchingsmethode vergelijkbaar wanneer de kans om op basis van die achtergrondkenmerken in het onderwijs te werken vergelijkbaar is met de kans dat de werknemer in het onderwijs daar werkt. Niet alle achtergrondkenmerken hoeven dus exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in het onderwijs. Dat betekent dat de vergelijking niet de gehele populatie van werknemers betreft, maar het totale aantal werknemers in het onderwijs en hun gekoppelde equivalenten in de marktsector. Er worden uitdrukkelijk geen specifieke beroepen of deelsectoren in de marktsector benoemd waarmee vergeleken wordt. Alle werknemers in de marktsector komen in principe in aanmerking voor de vergelijking. Dit zorgt ervoor dat de vergelijking wordt gebaseerd op zoveel mogelijk empirische informatie en niet afhankelijk is van de functie of het beroep waarmee wordt vergeleken. De matching voeren we twee keer uit. Een keer voor een smalle definitie van de marktsector (alleen private sectoren) en een keer voor een brede definitie van de marktsector (alle sectoren, inclusief zorg en overheid).

De matchingmethode gaat als volgt in zijn werk:

- Op basis van de gehele werknemerspopulatie wordt de kans om in het onderwijs te werken bepaald voor elke individuele werknemer, ongeacht in welke sector hij of zij daadwerkelijk werkt.
- Voor elke persoon die in het onderwijs werkt wordt de best vergelijkbare persoon die in de marktsector werkt gezocht, d.w.z. de werknemer in de marktsector met op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken de best vergelijkbare kans om in het onderwijs te werken.
- Het uurloon voor elke werknemer in het onderwijs wordt vergeleken met dat van deze meest vergelijkbare marktwerknemer.

Bij de vergelijking wordt zowel gekeken naar het gemiddelde uurloon als naar de mediaan. Het gemiddelde is de optelsom van alle verschillen gedeeld door het aantal werknemers, de mediaan is het verschil dat in het midden van alle waarnemingen zit. Concreet betekent dit dat als er een paar hele hoge (of hele lage) lonen zijn, deze het gemiddelde fors kunnen beïnvloeden, maar op de mediaan geen invloed hebben. Het verschil tussen het gemiddelde en de mediaan zegt dus iets over de mate van spreiding van de verschillen.

## 2.2 Data

De bron van de gegevens voor dit onderzoek zijn de microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Microdata). Deze bevatten onder andere alle dienstverbanden van werknemers in Nederland in alle overheids-, onderwijs- en marktsectoren. De bron van de dienstverbanden is de Polisadministratie van het UWV in combinatie met bestanden van de Belastingdienst voor de loongegevens. De achterliggende bron van deze Polisadministratie zijn weer de loonaangiftes die werkgevers doen bij de Belastingdienst. Deze bestanden zijn gekoppeld aan andere relevante registratiebestanden van het CBS, waaronder die met bevolkingsgegevens (zoals leeftijd, geslacht en herkomst), afgeronde (bekostigde) opleidingen en de registratie van studenten. De leeftijd en onderwijsinschrijvingen zijn gebruikt voor de afbakening van de onderzoekspopulatie, waar scholieren/studenten en personen boven de AOW-leeftijd geen deel van uitmaken.

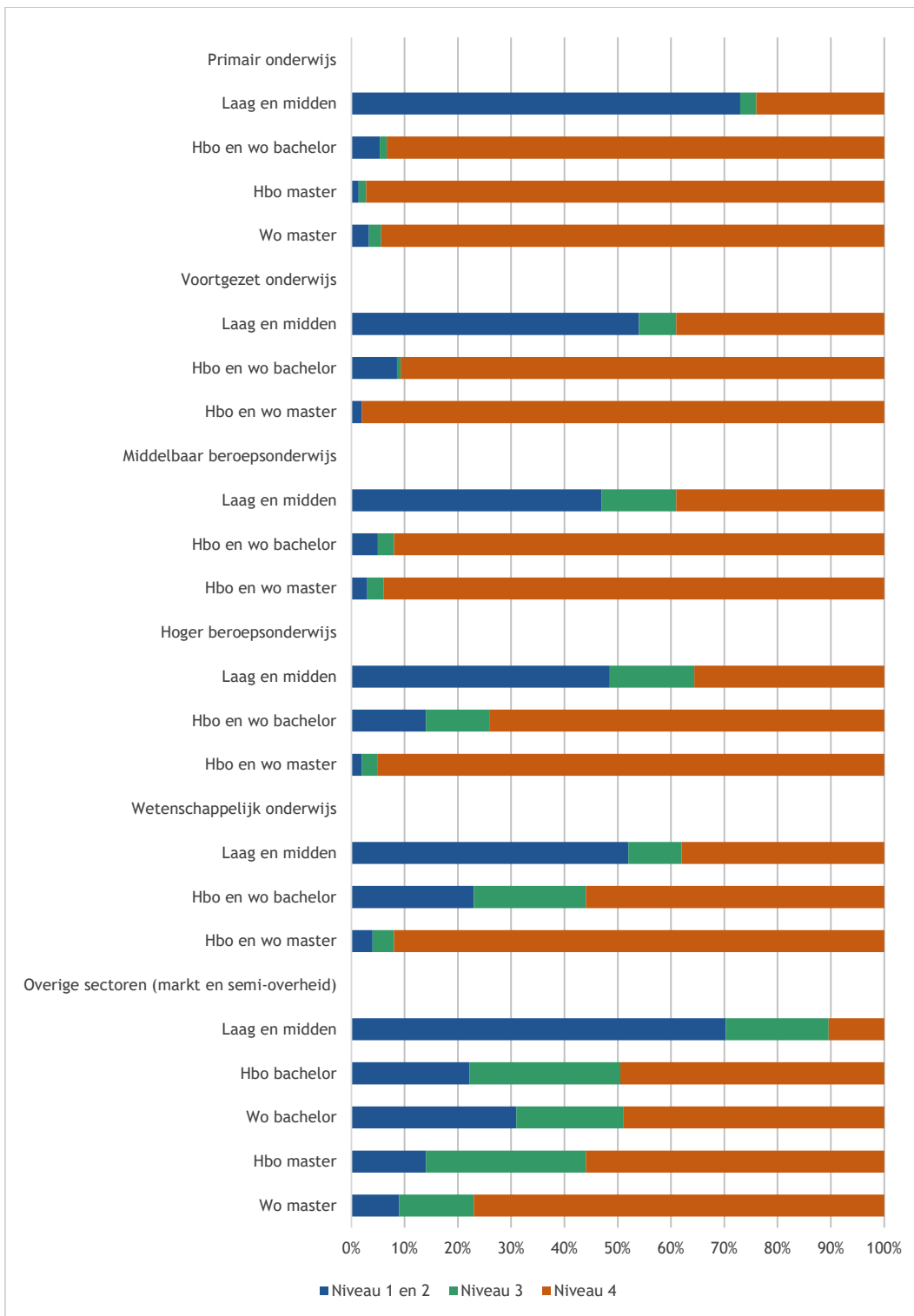
De CBS-registraties van hoogst behaalde opleidingen zijn gebruikt om de opleiding van werknemers mee te nemen in de analyse. Hierin is iedereen opgenomen van wie bij het CBS de hoogst gevolgde opleiding bekend is met opleidingsniveau en specifieke opleidingsrichting. Dat is gebaseerd op diplomaregistraties van afgestudeerden. Vanaf 1983 zijn alle afgestudeerden in het wetenschappelijk onderwijs, vanaf 1986 in het hoger beroepsonderwijs, vanaf 1999 in het voortgezet onderwijs en vanaf 2004 in het middelbaar beroepsonderwijs bekend bij DUO. Ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit enquêtes van het CBS en registraties van UWV Werkbedrijf. Voor hoger opgeleiden (tot ongeveer 55) en iedereen tot ongeveer 35 is de dekking daarmee uitstekend, voor laagopgeleide ouderen is deze minder volledig. Het bestand bevat echter ophooggewichten om de opleidingsniveaus representatief te maken voor de gehele Nederlandse bevolking.

Er zijn twee manieren gebruikt om hierin werknemers in het onderwijs (en hun functie) te identificeren. Als eerste is dat op basis van administratieve data van DUO met werknemers in het po, vo en mbo. Van deze werknemers is ook bekend welke functie zij in het onderwijs hebben, voor het vo geldt dat ook voor de bevoegdheid en het vak waarin docenten lesgeven. Voor het hbo en wo wordt bepaald wie er in het onderwijs werken op basis van de cao waaronder werknemers vallen. Voor hbo en wo is bij deze methode niet bekend wat de exacte functie is van werknemers. Deze integrale werknemerspopulatie in het onderwijs wordt vergeleken met alle werknemers in andere sectoren. Hierbij wordt gematcht op het opleidingsniveau, woonregio, geslacht, migratieachtergrond, leeftijd en het aantal wekelijks contracturen. Omdat er sprake is van een volledige populatie van werknemers, worden de matchingsvariabelen op een hoog detailniveau onderscheiden, bijvoorbeeld 16 opleidingsniveaus. Het is bij deze werkwijze echter niet zeker dat een werknemer in de markt daadwerkelijk in een beroep werkt dat qua niveau aansluit bij zijn of haar opleiding.

De tweede manier van vergelijken is op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête van het CBS onder een representatief deel van de beroepsbevolking van ongeveer 110 duizend respondenten per jaar. Om een zo representatief mogelijk onderzoeksbestand over te houden, zijn naast jaargang 2019 van de dienstverbandenregistratie ook de jaargang 2018 en 2020 uit de EBB gekoppeld aan de loongegevens. Voor respondenten van deze enquête wordt bepaald of zij in het onderwijs werken op basis van de cao waaronder zij vallen. Het beroep dat zij hebben is ook in de EBB opgenomen, er is dus bijvoorbeeld bekend wie als docent werkzaam is. Deze steekproef van werknemers in het onderwijs wordt vergeleken met werknemers in andere sectoren die ook in de EBB opgenomen zijn. De matching is hierbij op dezelfde variabelen (opleidingsniveau, woonregio, geslacht, migratieachtergrond, leeftijd en het aantal wekelijkse contracturen), maar in een minder gedetailleerde indeling. Zo is er hier bijvoorbeeld sprake van 5 opleidingsniveaus die worden onderscheiden. Aanvullend daarop wordt ook het beroepsniveau in de matching opgenomen, dat is niet het geval in de hiervoor besproken administratieve matching. Dit beroepsniveau is op basis van een internationaal vastgestelde vierdeling. Docenten in het onderwijs vallen hierbij altijd onder het hoogste niveau (van docent po tot hoogleraar in het wo). Dit betekent dat ook bachelor-opgeleide docenten in het onderwijs op het hoogste beroepsniveau werkzaam zijn. Echter, voor een gedeelte van andere bachelor-opgeleide werknemers die in het beroep van hun opleiding werkzaam zijn (zoals mondhygiënist, technici, sociaal werkers en opgeleiden uit richtingen economie en bedrijfskunde) geldt dat zij op het derde en op een-na-laatste beroepsniveau worden ingedeeld. In de matching vallen de bachelor-opgeleiden uit deze groepen daarom weg als zij vergeleken worden met docenten in het onderwijs. Dat is voor specifiek het po, (een deel van het) vo en het mbo van invloed, omdat daar veel bachelor-opgeleide docenten werkzaam zijn. Deze manier van matchen is gelijk aan de manier die in voorgaande onderzoeken van SEO is gebruikt.

Figuur 2.1 geeft een kwantitatief overzicht van de relatie tussen het opleidings- en beroepsniveau per sector. Deze is gebaseerd op de EBB-data. Hieruit blijkt dat het derde beroepsniveau amper voorkomt in het po, vo en mbo. Dit in tegenstelling tot in de overige sectoren. Dit geldt specifiek voor werknemers met een hbo- en wo-opleiding in het onderwijs. Dit relateert eraan dat vrijwel alle onderwijsfuncties in de indeling van beroepsniveaus in het hoogste beroepsniveau zijn ingedeeld. Dit is niet altijd het geval voor andere functies die volgen op een bacheloropleiding. Ook laat dit zien dat er in het onderwijs veel minder werknemers onder hun opleidingsniveau werkzaam zijn dan in andere sectoren. Dit relateert direct aan de wettelijke eisen op het gebied van opleiding die aan docenten worden gesteld. Dergelijke eisen zijn er veel minder vaak in andere sectoren (met uitzondering van de zorg).

Figuur 2.1: Overzicht relatie opleidingsniveau en beroepsniveau per onderwijssector en markt



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

De achtergrondkenmerken die gebruikt zijn in de matching op de EBB-data en de matching op de administratieve data zijn gepresenteerd in onderstaande tabel. Deze tabel laat zien dat voor de variabelen op administratieve data een groter detailonderscheid is. Dit komt door het veel grotere aantal waarnemingen in de matching. Dat biedt de mogelijkheid om beter vergelijkbare personen in de markt te vinden bij werknemers uit het onderwijs. Zo zal een werknemer in het onderwijs met een wekelijkse contractuur van 12 tot 20 uur in de vergelijking op basis van de administratieve data alleen worden vergeleken met werknemers in overige sectoren met een wekelijkse contractuur van 12 tot 20 uur. In de EBB-data kan deze persoon worden vergeleken met iedereen die niet voltijd werkt. Een uitzondering is het beroepsniveau, dat is zoals hiervoor beschreven niet beschikbaar in de administratieve data. Omdat beroepsniveau en opleidingsniveau zwaar gecorreleerd zijn, heeft dit tot gevolg bij de matching op administratieve data dat het opleidingsniveau relatief belangrijker wordt dan in de matching op de EBB. Voor variabelen waarmee het beroepsniveau minder sterk samenhangt (zoals leeftijd) heeft het weglaten daarvan ook minder gevolgen voor het belang in de matching.

Tabel 2.1: Achtergrondkenmerken die gebruikt zijn in de matching op de EBB-data en de matching op de administratieve data

	Administratieve data	Enquête Beroepsbevolking (EBB)
Beroepsniveau	Niet beschikbaar	Onderscheid in vier niveaus volgens internationale definitie en de daaruit volgende Nederlandse BRC 2014-indeling van het ROA en het CBS. Alle leraren vallen onder het hoogste beroepsniveau en worden uitsluitend vergeleken met werknemers in de marktsector met een functie op het hoogste beroepsniveau.
Geslacht	Man en vrouw (zie bij Herkomst)	Man en vrouw
Leeftijd	In maanden	In jaren
Herkomst	Combinatievariabele van herkomstgroepering (Nederland, overige westerse landen, Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba of overig niet-westers), generatie (1 <sup>e</sup> of 2 <sup>e</sup> generatie) en geslacht (man of vrouw). Daarmee onderscheid naar 26 categorieën.	Nederland, westerse migratieachtergrond, niet-westerse migratieachtergrond.
Hoogst behaalde opleidingsniveau	Indeling in 18 categorieën volgens de SOI-2016 indeling.	Onderscheid naar maximaal vmbo, mbo, bachelor en master.
Regio	Onderscheid naar 35 arbeidsmarktregio's waarin woonachtig.	Landsdeel woonachtig: Noord, Oost, Zuid, West.
Contractvorm	Bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).	Bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).
Dienstverband	Indeling in 6 klassen van wekelijkse arbeidsduur: minder dan 12 uur, 12 tot 20 uur, 20 tot 25 uur, 25 tot 30 uur, 30 tot 35 uur en 35 uur of meer (voltijd).	Voltijd of deeltijd

Door het grotere aantal waarnemingen in de administratieve data is deze werkwijze veel beter geschikt om uitsplitsingen te maken. Het is namelijk aan de ene kant zo dat er ook voor kleinere subgroepen werknemers in het onderwijs uitsplitsingen te maken zijn, alsook dat er veel meer potentiële vergelijkbare werknemers in de markt zijn. Dat is specifiek een voordeel bij bijvoorbeeld de uitsplitsing naar opleidingsniveau. In de uitsplitsing op administratieve data is het goed mogelijk om hierin op correcte wijze hbo-masteropleidingen apart mee te nemen. Dit omdat er ook in de markt voldoende werknemers met zo'n opleiding zijn. In de EBB-uitsplitsing kan dit minder goed, omdat er zeer beperkt hbo-masteropleidingen die in de markt werken in de EBB zijn opgenomen. Het ontbreken van deze fijnmazigheid zorgt voor een lagere kwaliteit van de matching. Het belangrijkste minpunt van matching op basis van administratieve data is het ontbreken van functies voor de sectoren hbo en wo. Die uitsplitsing is daarom op basis van administratieve data niet mogelijk.



Ook ontbreekt het beroepsniveau, maar zoals hiervoor aangegeven is dit sowieso een kenmerk met een bepaalde mate van subjectiviteit, dat ook nog eens sterk gecorreleerd is met het opleidingsniveau.

Onderstaande tabel geeft een kort overzicht van de voor- en nadelen van de twee manieren van identificatie van werknemers in het onderwijs.

Tabel 2.2: Voor- en nadelen van de twee manieren van identificatie van werknemers in het onderwijs

	Administratieve data	EBB-data
Omvang populatie werknemers	Vrijwel alle werknemers in onderwijs en markt	Alleen respondenten EBB (<5 procent van alle werknemers)
Mate van detail matching	Zeer hoog	Matig
Mogelijkheden tot gedetailleerde uitsplitsingen	Zeer hoog	Matig
Bepalen van functie in onderwijs	Op basis van gegevens werkgevers (po, vo en mbo), niet mogelijk (hbo en wo)	Op basis van rapportage werknemers
Meenemen beroepsniveau in matching	Niet mogelijk	Wel mogelijk, maar opnemen beroepsniveau is aandachtspunt bij bacheloropleidingen in onderwijs
Mogelijkheid om schoolleiders alleen met andere managers te vergelijken	Niet mogelijk	Wel mogelijk

Studenten/scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling worden niet meegenomen in de vergelijking. Voor 2019 is gekeken naar mensen die in het studiejaar 2019-2020 een inschrijving in het onderwijs hadden. Ook werknemers die niet als wonend in Nederland zijn ingeschreven vallen buiten het onderzoek. Tot slot worden uitzendkrachten, werknemers met een nulurencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-grotaandeelhouders niet meegenomen in het onderzoek. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

### 2.3 Loondefinitie

In dit onderzoek wordt steeds uitgegaan van het totale bruto uurloon. Dit is berekend door het totale brutoloon (inclusief vakantiegeld en incidentele beloningen) waarop loonheffing van toepassing is en dat in 2019 is uitbetaald, te delen door het aantal gewerkte uren inclusief betaalde overwerkuren in 2019. Bij betaalde overwerkuren gaat het om gewerkte uren boven op de reguliere werkuren, waarover een toeslag op het uurloon wordt betaald. Onbetaalde overwerkuren maken géén deel uit van de berekening van het totaal uurloon. Deze uren worden bovendien niet geregistreerd. Ook het werkgeversdeel van pensioenpremies maakt geen deel uit het bruto uurloon. Het gaat hierbij nadrukkelijk om het uitbetalingsjaar van de beloning en niet om het jaar waarin dat is opgebouwd. Voor bijvoorbeeld het vakantiegeld geldt dat een gedeelte hiervan is opgebouwd in 2018. Deze definitie is in lijn met het loonvergelijkingsonderzoek dat SEO in 2017 en 2018 heeft uitgevoerd.

Ter illustratie wordt het bruto uurloon van drie docenten in het vo berekend.

- Docent A heeft een voltijd dienstverband, is het volledige jaar 2019 in dienst bij dezelfde werkgever en werkte daar ook het volledige vorige kalenderjaar. Hij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Het totale bruto jaarsalaris van deze docent is € 41.664 in 2019. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2019 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2019 uitgekeerde eindejaarsuitkering (88,8 procent van een maandsalaris). Daar zijn alle inkomsten waarover loonbelasting betaald moet worden bij inbegrepen, waaronder dus vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In 2019 heeft docent A netto 1.659 uur gewerkt. Verlofdagen en feestdagen tellen niet als gewerkte uren, omdat op die dagen niet wordt gewerkt. Onbetaalde overwerkuren tellen ook niet mee als gewerkte uren. Het bruto uurloon van docent A bedraagt in dit voorbeeld € 41.664 / 1.659 uur = € 25,11.

- Docent B heeft een voltijd dienstverband in het vo, maar werkt alleen in de eerste helft van het kalenderjaar. Deze docent werkt van januari tot en met juli bij een werkgever en werkte daar ook het volledige vorige jaar 2018. Op 1 juli 2019 treedt docent B uit dienst en in de tweede helft van het jaar heeft deze docent geen inkomen. Het totale bruto jaarsalaris van docent B is € 22.732 in 2019. Dit bestaat uit de 6 maandsalarissen, het uitgekeerde vakantiegeld in mei 2019 (over de voorgaande 12 maanden) en een uitkering ter waarde van de opbouw van de eindejaarsuitkering over 2019 (€ 1.332) en het nieuw opgebouwde vakantiegeld (€ 1.332). Deze docent heeft 829,5 uur gewerkt in 2019. Het bruto uurloon van docent B bedraagt in dit voorbeeld  $\text{€ } 22.732 / 829,5 \text{ uur} = \text{€ } 27,40$ .
- Docent C heeft een voltijd dienstverband, is het volledige jaar 2019 in dienst bij dezelfde werkgever en werkte daar ook het volledige vorige kalenderjaar. Deze docent neemt 200 uur ouderschapsverlof op in 2019. Over deze uren wordt 55 procent salaris doorbetaald. Docent C heeft in 2019  $1.659 - 200 = 1.459$  uur gewerkt. Het totale bruto jaarsalaris van docent C is  $\text{€ } 41.664 - (0,45 * 200 / 1.659) * \text{€ } 41.664 = \text{€ } 41.664 - \text{€ } 2.260 = \text{€ } 39.403$ . Het bruto uurloon van docent C bedraagt in dit voorbeeld  $\text{€ } 39.403 / 1.459 \text{ uur} = \text{€ } 27,01$ .

Uit analyses van uurloonen van werknemers in het hoger beroepsonderwijs is gebleken dat de werknemers in het hbo in de geregistreerde gegevens bij het CBS een opvallend laag aantal gewerkte uren hebben. Dat komt doordat er bij de verwerking van de loonaangiften van werknemers in het hoger beroepsonderwijs door het CBS te veel verlofuren van het totaal aantal verloonde uren worden afgetrokken, waardoor het aantal gewerkte uren te laag uitkomt (zie kader).

De onjuiste registratie van het netto aantal gewerkte uren in het hoger beroepsonderwijs ontstaat tijdens de verwerking van de loonaangiften door het CBS. Dit probleem gold in het verleden ook voor een gedeelte van het middelbaar beroepsonderwijs, maar is daar inmiddels opgelost.

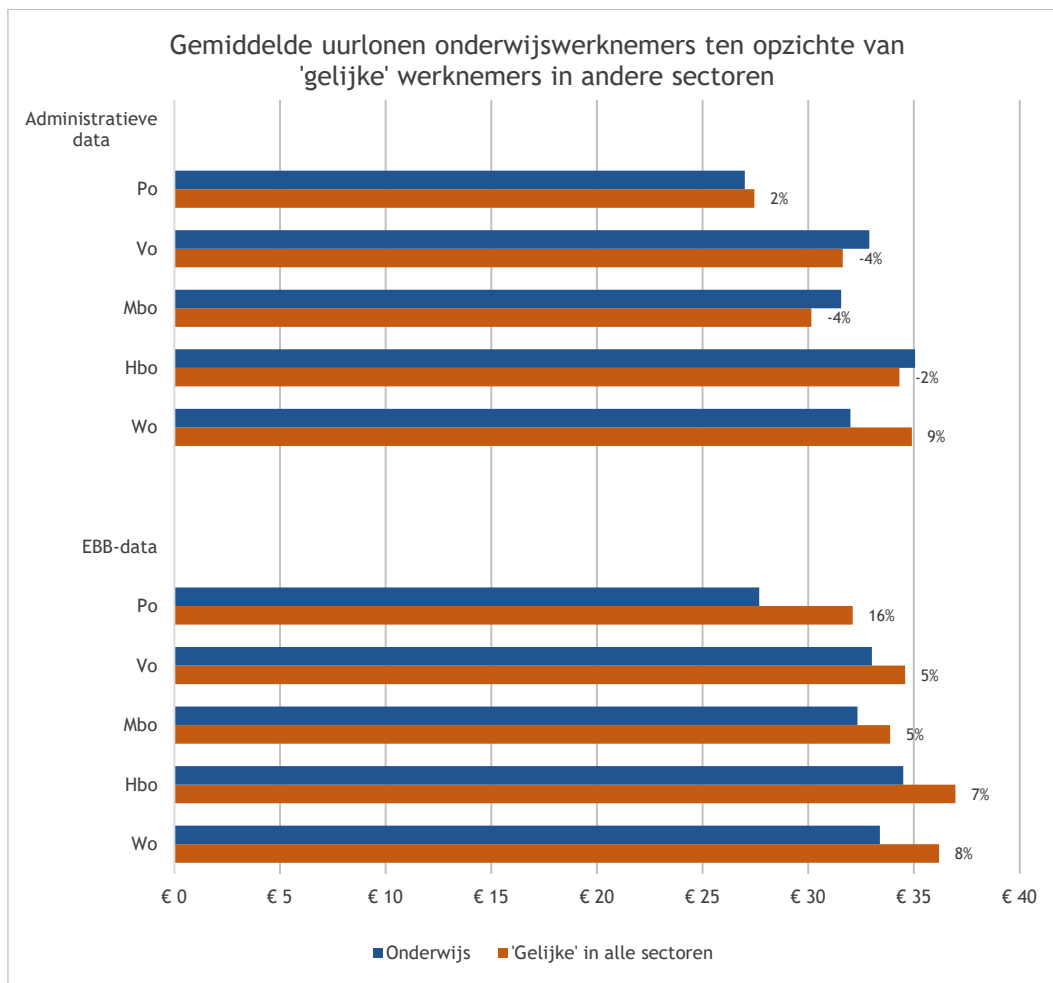
Het CBS berekent het netto aantal gewerkte uren op basis van de loonaangiften vanuit werkgevers, ook wel de polisadministratie genoemd. Werkgevers leveren die de loonaangiften het algemeen via hun salarisadministrateur aan bij de Belastingdienst. Die loonaangiften bevatten het aantal verloonde uren en het aantal contracturen per week. Verloonde uren zijn gedefinieerd als het aantal overeengekomen uren (contracturen), vermeerderd met uitbetaalde meeruren en overwerkuren (mits niet gecompenseerd in tijd), verminderd met niet gewerkte uren waar geen beloning tegenover staat (minderuren). Dit aantal uren is bij een reguliere werkweek gelijk aan het aantal contracturen per week, in het geval van een voltijdcontract in het wo bijvoorbeeld 38 uur per week. Dit geldt ook als er in een week betaalde verlofuren zijn opgenomen. Omdat er in het vo, mbo en hbo met een netto normjaartaak gewerkt wordt, is daar geen sprake van een vast aantal wekelijkse contracturen en van betaalde verlofuren. Daarom geldt voor die sectoren een uitzonderingsprocedure van het berekenen van de verloonde uren en contracturen. Het CBS berekent op basis van het aantal verloonde uren uit de loonaangiften de basisuren en het netto aantal gewerkte uren (inclusief overwerkuren) voor deze sectoren, door het aantal verloonde uren te verminderen met het aantal verlofuren, leeftijdsafhankelijke verlofuren en uren van feestdagen. Vanwege de bijzondere positie van de sectoren met een normjaartaak voert het CBS voor die sectoren een correctie uit op de verlofuren. Voor het hoger beroepsonderwijs is er door het CBS een dubbele correctie uitgevoerd, waarbij het aantal feestdagen dubbel is afgetrokken van het aantal verloonde uren. De uren van feestdagen waren namelijk al in de loonaangiften in het hoger beroepsonderwijs door werkgevers of salarisadministrateurs zelf van het aantal verloonde uren afgetrokken. Bij de bewerking door het CBS is dit nogmaals gedaan. Daardoor werken voltijd medewerkers in het hoger onderwijs volgens de CBS-data op jaarbasis afgerond 45 uur minder (6 feestdagen maal 7,4 uur per dag).

De onjuiste registratie van het aantal gewerkte uren voor het hbo, zou als daar geen rekening mee zou worden gehouden, tot een overschatting van het uurloon leiden. Het gemiddelde uurloon over alle werknemers in het hbo is in dat geval niet goed vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er is daarom voor gekozen om voor de werknemers in het hbo het jaarlijkse aantal gewerkte uren te verhogen met 45 uur. Dit is namelijk de afwijking zoals deze geïdentificeerd is. Dit komt overeen met ongeveer zes werkdagen van 7,6 uur. In het vorige onderzoek is ervoor gekozen om de hbo-sector vanwege dit probleem niet mee te nemen. Destijds was echter nog niet helder wat de oorzaak was, waardoor toen geen adequate oplossing gevonden kon worden.

## 2.4 De output van de vergelijking

Dit rapport geeft voor werknemers in het onderwijs in 2019 het gemiddelde bruto uurloon weer, en vergelijkt dit met het gemiddelde bruto uurloon van de meest vergelijkbare werknemers in andere sectoren volgens de brede en smalle definitie op basis van de administratieve data en de EBB-data. Dit is het resultaat van de hierboven beschreven matchingmethode. Figuur 2.2 geeft hier een overzicht van voor de matching op basis van de brede definitie. Zoals hiervoor beschreven kunnen er daarbij aanzienlijke verschillen zijn in de resultaten. Het gaat dan specifiek om de loonniveaus van de vergelijkbare werknemers die voor het po, vo, mbo en hbo verschillen tussen de gebruikte databronnen.

Figuur 2.2: Resultaten vergelijking uurlonen werknemers onderwijs met vergelijkbare werknemers



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Ook kijkt het onderzoek naar de mediane lonen van een doorsnee werknemer in het onderwijs en een vergelijkbare doorsnee werknemer werkzaam in andere sectoren. De mediaan betreft het middelste loon in een loonverdeling: de helft van de werknemers verdient minder dan de mediaan en de helft van de werknemers verdient meer dan de mediaan. Anders dan het gemiddelde is de mediaan niet gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling; de werknemers die zeer weinig of juist zeer veel verdienen. Het mediane loon wordt ook wel het doorsnee loon genoemd. De resultaten van de analyse van de mediane lonen worden alleen gepresenteerd bij de analyses op de administratieve data.

Voor de verschillende uitsplitsingen worden de resultaten weergegeven van de vergelijking met werknemers in alle sectoren. In de hoofdtekst worden de resultaten gepresenteerd van deze analyses op basis van de administratieve data. De bijlage bevat de resultaten van deze uitsplitsingen op basis van de EBB-data. Er worden ook uitsplitsingen weergegeven voor specifieke combinaties van persoonskenmerken. Dit zijn de zogeheten maatmensen. Deze indelingen zijn gebaseerd op de indelingen die in de vorige SEO-onderzoeken zijn gebruikt en deze zijn destijds afgestemd met de sociale partners in de onderwijssectoren. Voor het po is er sprake van een andere indeling dan voor de andere onderwijssectoren. Dit is ook in lijn met de vorige onderzoeken.

## 2.5 CAO-analyse

Ten slotte zijn de relevante verschillen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de vijf onderwijssectoren, vijf sectoren in de (semi)publieke sector en vijf sectoren of ondernemingen in de markt bekeken. Hierbij zijn de meest recente versies van cao's gebruikt (zie Bijlage 1).

Naast de vijf cao's voor het onderwijs zijn de volgende cao's geanalyseerd:

### (Semi)publieke sectoren

Ziekenhuizen

Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg

Gemeenten

Openbare bibliotheken

Musea

### Marktsector

Banken

Uitgeverijbedrijf

Horeca

ANWB

Philips

Een nadere verantwoording en toelichting is opgenomen in hoofdstuk 8 dat verslag doet van deze analyse.

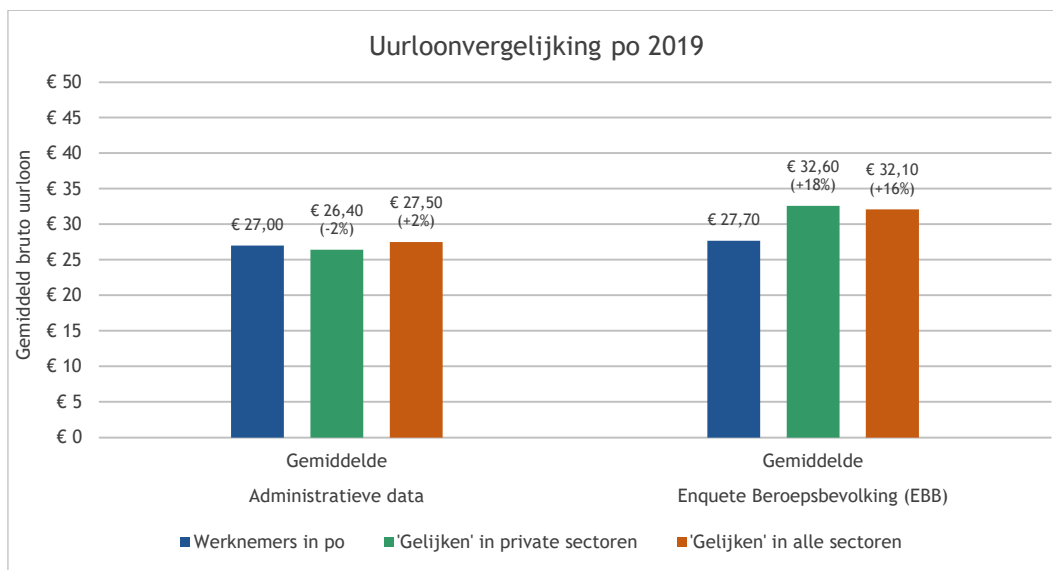
### 3 Primair onderwijs

#### Samenvatting belangrijkste resultaten primair onderwijs

- I Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het po twee procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- II De inschatting van de lonen van vergelijkbare werknemers is een bovengrens. Dit is zo omdat het in het onderwijs minder vaak voorkomt dat hoger opgeleide werknemers een functie op een laag niveau hebben dan in private sectoren.
- III Vergelijkbare werknemers zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het po, maar deze hoeven niet dezelfde functie te hebben. Twee derde van alle vergelijkbare werknemers werkt in de sector Zorg en Welzijn. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beide goed voor ongeveer tien procent van de vergelijkbare werknemers.
- IV Op basis van de uitsplitsing naar functiegroep verdienen docenten in zowel het regulier basisonderwijs als het speciaal (basis)onderwijs gemiddeld evenveel als vergelijkbare werknemers in alle sectoren en meer dan vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren. Aan de andere kant verdienen onderwijsassistenten, werknemers met een onderwijsondersteunende functie (waaronder therapeutische- en zorgfuncties) en werknemers met een beheer- of administratieve functie gemiddeld minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- V Het relatieve loonverschil is het grootst voor wo-master opgeleide werknemers, voltijd werkende werknemers, mannen en ouderen. Zij verdienen relatief het minst ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hbo-master opgeleide werknemers, deeltijd werknemers, vrouwen en jongeren verdienen relatief het meest ten opzichte van aan hen vergelijkbare werknemers.
- VI Qua secundaire arbeidsvoorwaarden is het po relatief aantrekkelijk ten opzichte van andere sectoren. Dat geldt vooral voor de onderwerpen (ouderschaps)verlof, opleiding en duurzame inzetbaarheid.

Op basis van de analyses op de administratieve data liggen de gemiddelde lonen van werknemers in het po en vergelijkbare werknemers in andere sectoren dicht bij elkaar. Afhankelijk van of wordt vergeleken met werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) of ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie) is het verschil twee procent positief of negatief. Op basis van de analyses op de EBB-data was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het po in 2019 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1: Resultaten uurloonvergelijking po 2019



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Dit grote verschil tussen de twee resultaten komt doordat bij de match op de administratieve data de kwaliteit beter is (bijvoorbeeld omdat hbo-masters specifiek met hbo-masters in de markt kunnen worden vergeleken, terwijl dat in de EBB-data niet mogelijk is), maar ook omdat in deze match vergeleken wordt met werknemers in alle beroepsniveaus (die wel op andere kenmerken zoals opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met werknemers in het onderwijs).

Het daadwerkelijke loonverschil ligt daarom tussen de twee en zestien procent in het nadeel van onderwijswerknemers, waarbij het loonverschil van twee procent dichterbij het daadwerkelijke loonverschil ligt. Dit omdat de administratieve data zoals hiervoor beschreven meer geschikt is voor de loonvergelijking (zie hoofdstuk 2.3 voor een toelichting). De grote spreiding hiervan komt doordat in het po relatief veel werknemers werken met een bacheloropleiding op het hoogste beroepsniveau. Zij worden in de EBB-matching met een selectieve groep andere bacheloropgeleiden vergeleken.

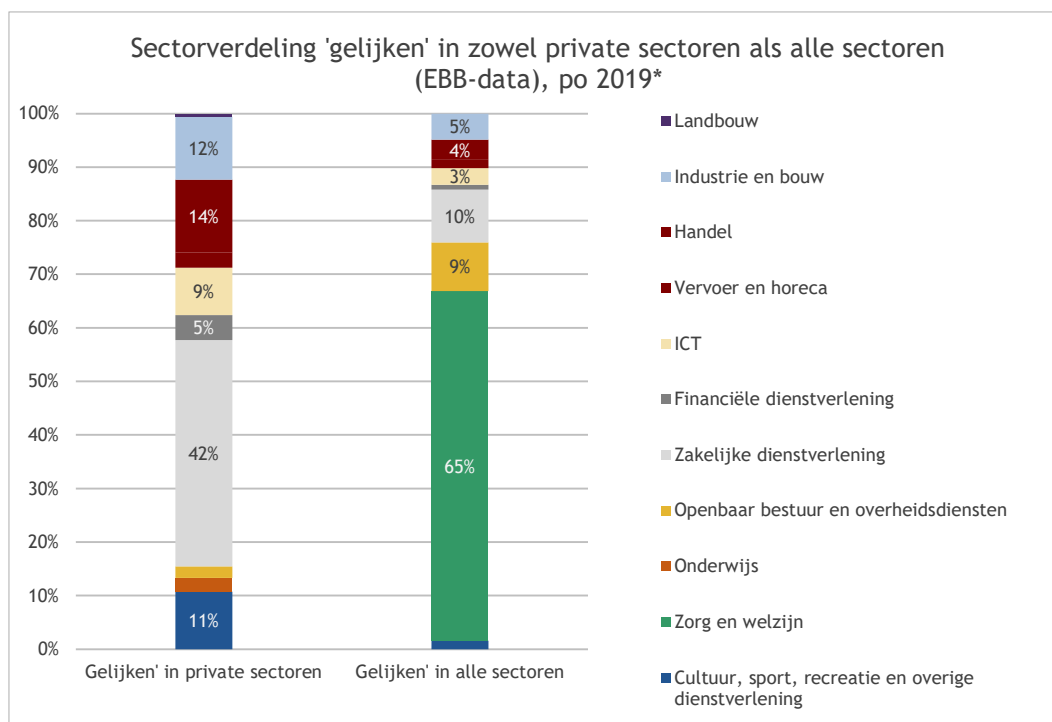
Het gaat bij beide analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao primair onderwijs vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en schoolleiders. Ook werknemers in het (voortgezet) speciaal onderwijs vallen onder deze cao.

Van belang hierbij is dat dit onderzoek kijkt naar het jaar 2019, waardoor de eenmalige bijzondere beloningen en de loonsverhoging in 2020 in het po niet in de loonvergelijking zijn meegenomen. In 2020 was er sprake van een eenmalige toelage van 33 procent van een maandsalaris, van 0,7 procent van een jaarsalaris en 875 euro naast een salarisverhoging van 4,5 procent. Voor bestuurders was er in 2020 een eenmalige uitkering van 4.000 euro en een loonsverhoging van 3,4 procent die ook niet in de vergelijking is meegenomen. Ook eenmalige beloningen en loonsverhogingen voor vergelijkbare werknemers in de markt in 2020 zijn niet in het onderzoek meegenomen. Voor 2020 zou het resultaat van eenzelfde vergelijking daarom relatief beter voor werknemers in het onderwijs kunnen uitvallen, als die verhogingen hoger uitvallen dan voor vergelijkbare werknemers elders, maar hierover is op het moment van schrijven van dit onderzoek niet voldoende informatie beschikbaar.

### Vergelijking met alleen private sectoren of alle sectoren

Figuur 3.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle sectoren, bijna twee derde van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beiden goed voor ongeveer 10 procent van de vergelijkbare werknemers. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhankelijk is van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 3.2: Sectorverdeling aan werknemers in po vergelijkbare werknemers



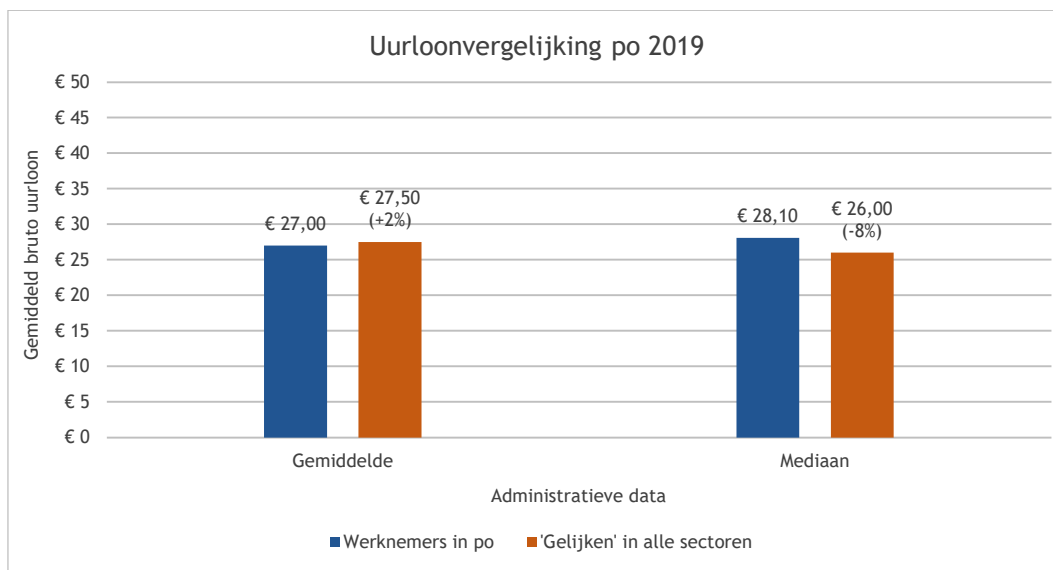
\* Bij het bepalen van de sectorverdeling van 'gelijken' in de private sectoren en/of alle sectoren is er per werknemer in het onderwijs telkens één sector van de match bepaald, ook al is de onderwijswerknemer aan meerdere vergelijkbare werknemers 'gematcht'. In dat geval is de meest voorkomende sector onder de verschillende vergelijkbare gekozen om weer te geven in deze figuur.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Mediane lonen

Wanneer uitgegaan wordt van de mediane lonen verdienen werknemers in het po juist relatief veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers uit andere sectoren (zie figuur 3.3). Dat komt doordat er in de private sector ten opzichte van het po relatief veel werknemers met hoge gemiddelde uurlonen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld managers in de private sectoren. Deze werknemers trekken wel het gemiddelde omhoog, maar hebben geen invloed op het loon van een 'doorsnee' werknemer (de mediaan).

Figuur 3.3: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 gemiddelde en mediane lonen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### 3.1 Uitsplitsingen

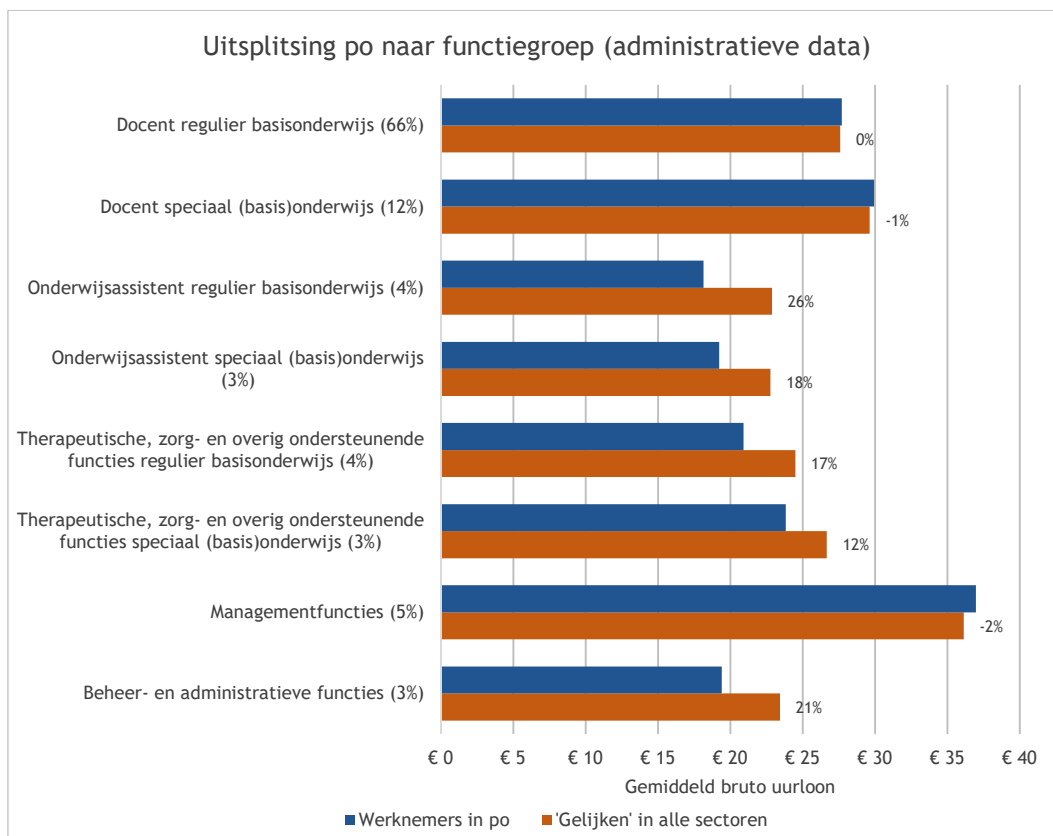
Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar de EBB-data of naar alleen private sectoren. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking. De uitsplitsingen op basis van de EBB-data zijn weergegeven in Bijlage 2.

#### Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat zowel docenten in het regulier basisonderwijs als het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs alsook werkenden in managementfuncties ongeveer evenveel verdienen als vergelijkbare werknemers in alle sectoren (figuur 3.4, waarbij de percentages in de labels de grootte van de verschillende groepen werknemers in het po weergegeven). Ten opzichte van werknemers in alleen private sectoren is er voor docenten in het po sprake van een hoger loon. Voor de kleinere groepen onderwijsassistenten, werknemers in zorgfuncties en beheer- administratieve functies geldt wel dat zij minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De functies van werknemers in het onderwijs zijn voor deze uitsplitsing bepaald op basis van gegevens van DUO. Voor werknemers in de markt is de functie niet bekend en daarom ook niet meegenomen in de vergelijking. Dat betekent bijvoorbeeld dat niet bekend is of aan managers in het onderwijs vergelijkbare werknemers ook daadwerkelijk managers zijn. Wel is te zien dat de groep marktwerknemers die vergeleken wordt met managers in het onderwijs een aanzienlijk hoger loon verdient dan de groepen marktwerknemers die met andere onderwijsfuncties worden vergeleken.



Figuur 3.4: Resultaten uurloongelijking po 2019 naar functiegroep

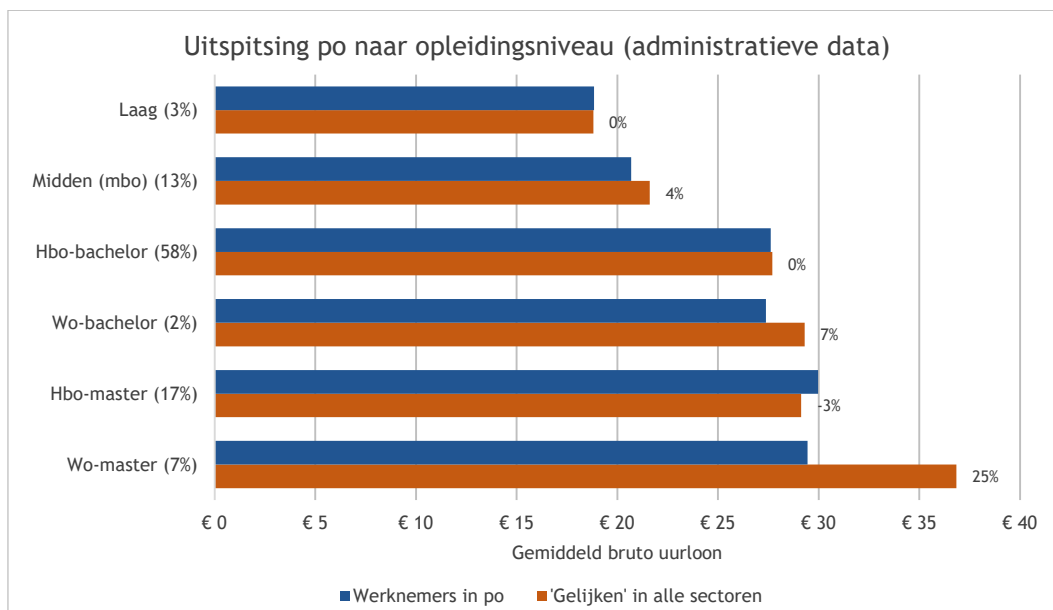


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau laat zien dat het negatieve loonverschil relatief groot is voor werknemers in het po met een wo-masteropleiding (zie figuur 3.5). Voor hbo-bachelor en hbo-master opgeleide werknemers in het po is het loonverschil daarentegen zeer beperkt. Voor wo-bachelor opgeleide werknemers in het po is het negatieve loonverschil na de groep wo-masters het grootst, maar dit is een relatief kleine groep. De groep met opleidingsniveau laag omvat de werknemers die maximaal een (speciaal) basisonderwijs- of vmbo-diploma hebben.

Figuur 3.5: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 naar opleidingsniveau

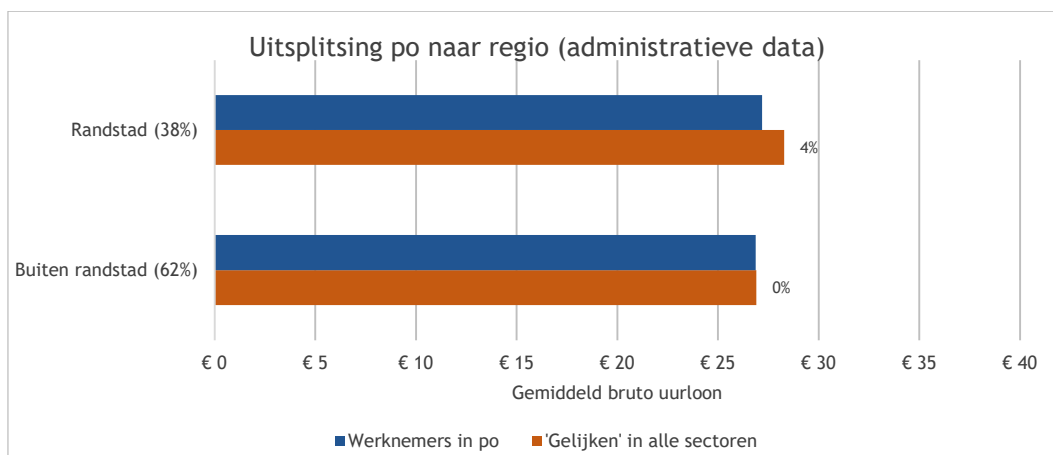


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio op basis van de administratieve data laat zien dat het loonverschil iets groter is voor werknemers binnen de Randstad (zie figuur 3.6). Dat komt vooral doordat lonen van werknemers in overige sectoren in de Randstad gemiddeld hoger zijn dan buiten de Randstad. De Randstad is hierbij gedefinieerd zoals in de Regeling versterking functiemix VO. De lonen in het po verschillen minder naar gelang iemand in de Randstad of daarbuiten werkt.

Figuur 3.6: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 naar regio

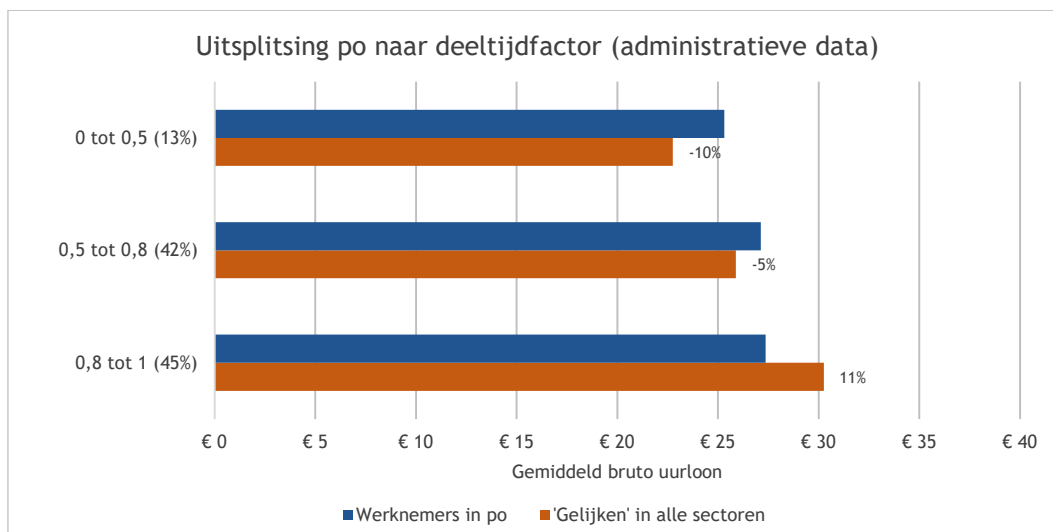


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Deeltijdfactor

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar deeltijdfactor op basis van de administratieve data laat zien dat het loonverschil het grootst is voor werknemers die een deeltijdfactor van minstens 0,8 fte hebben (figuur 3.7). Voor de groep werknemers die een deeltijdfactor van maximaal 0,5 fte hebben geldt dat er een ruim positief loonverschil is met de vergelijkbare werknemers. Ook voor de groep met tussen 0,5 en 0,8 fte geldt dat zij een positief loonverschil hebben met vergelijkbare werknemers.

Figuur 3.7: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 naar deeltijdfactor

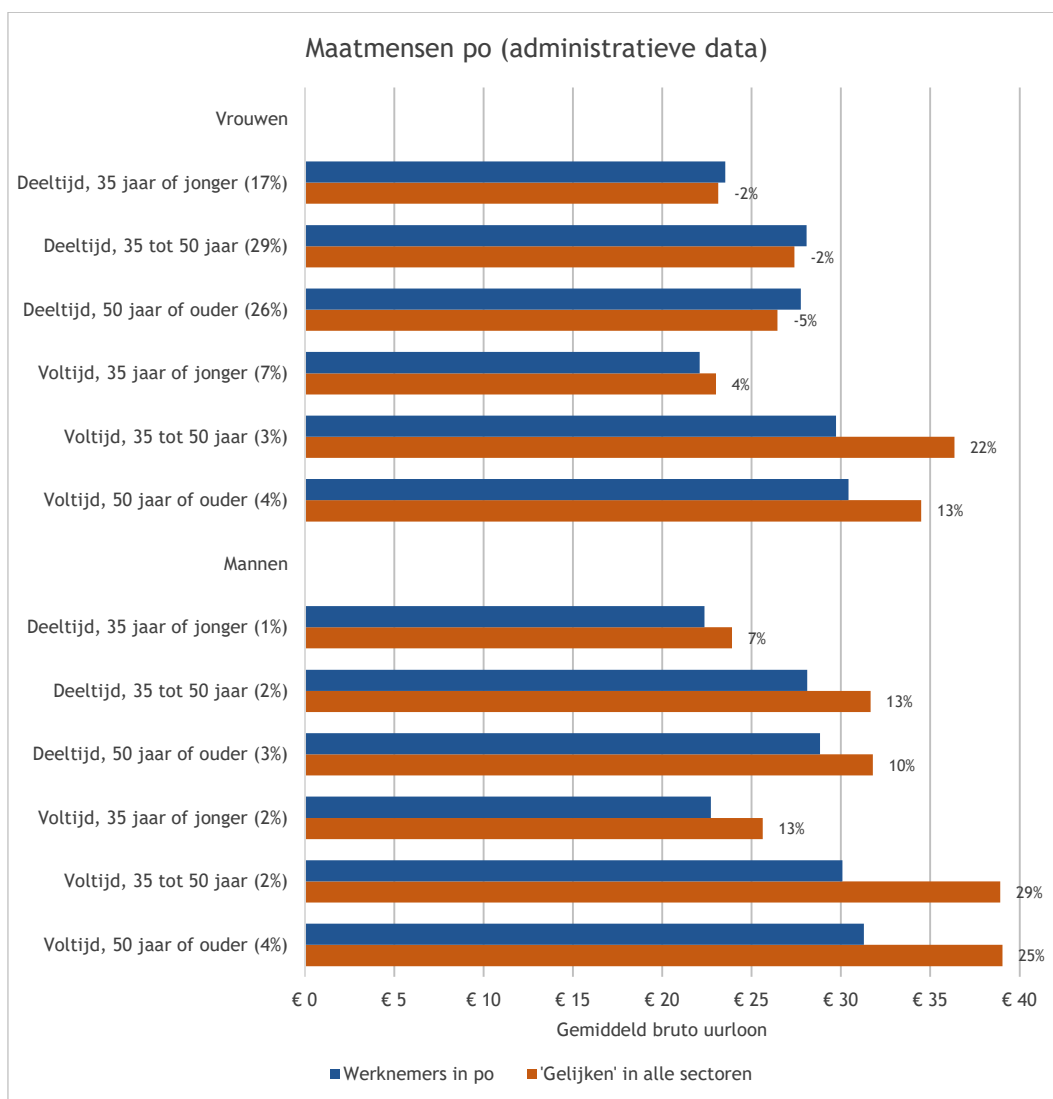


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### 3.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 3.8 presenteert de resultaten van de administratieve analyses van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen aangeven. Daaruit blijkt dat deeltijd werkende vrouwen boven de 35 tezamen goed zijn voor meer dan de helft van alle werknemers in het po. Met name jonge mannen zijn in het po ondervertegenwoordigd. De indeling naar maatmensen is hetzelfde als in het vorige SEO-onderzoek naar de beloningen in het po en is toen bepaald in samenspraak met vertegenwoordigers uit de sector. Deeltijd betreft werknemers die (volgens contract) per week minder dan 35 uur werken.

Figuur 3.8: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 voor groepen maatmensen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Voor de groepen maatmensen geldt dat de meeste werknemers in het po op basis van de analyses gemiddeld minder verdienen ten opzichte van vergelijkbare werknemers. De uitzondering zijn de deeltijd werkende vrouwen, zij verdienen meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. Voltijd werknemers vanaf 35 jaar hebben het grootste loonverschil. Kortom, het loonverschil is gemiddeld groter voor ouderen, mannen en voltijd werkenden en kleiner voor jongeren, vrouwen en deeltijd werkenden. Het valt op dat aan po-werknemers vergelijkbare vrouwen in de andere sectoren minder verdienen dan mannen. Dit speelt niet bij werknemers in het po. De redenen voor de dit verschil tussen mannen en vrouwen zijn niet onderzocht.

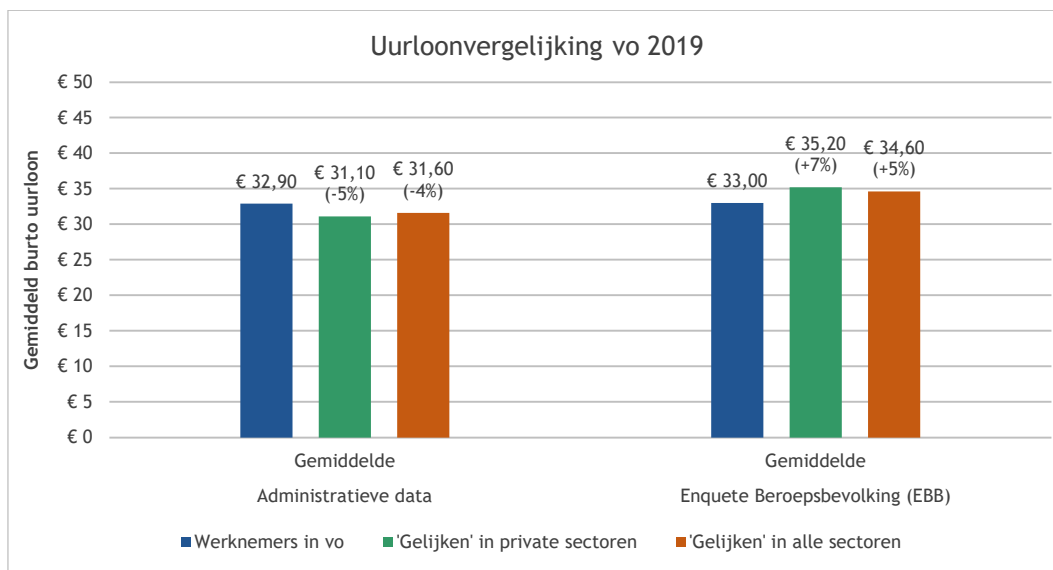
## 4 Voortgezet onderwijs

### Samenvatting belangrijkste resultaten voortgezet onderwijs

- I Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het vo vier procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- II De inschatting van de lonen van vergelijkbare werknemers is een bovengrens. Dit is zo omdat het in het onderwijs minder vaak voorkomt dat hoger opgeleide werknemers een functie op een laag niveau hebben dan in private sectoren.
- III Vergelijkbare werknemers zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken als werknemers in het vo, maar deze hoeven niet dezelfde functie te hebben. Bij de vergelijking met alle sectoren werkt bijna twee derde van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beide goed voor ongeveer tien procent van de vergelijkbare werknemers.
- IV Op basis van de uitsplitsing naar functiegroep verdienen docenten in het vo gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Aan de andere kant verdienen onderwijsassistenten, werknemers met een onderwijsondersteunende functie (waaronder therapeutische- en zorgfuncties) en werknemers met een beheer- of administratieve functie gemiddeld minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- V Op basis van de uitsplitsing naar vak en lesbevoegdheid hebben zowel tweede- als eerste graads docenten een positief loonverschil, al is het loonverschil bij eerste graads docenten relatief klein. Docenten in kunst- en cultuurvakken, talen en lichamelijke opvoeding verdienen ten opzichte van andere sectoren relatief veel.
- VI Het loonverschil is het grootst voor wo-master opgeleide werknemers, zij verdienen minder. Hbo-bachelor en hbo-master opgeleide werknemers verdienen juist relatief meer dan vergelijkbare werknemers. Deeltijdwerknemers in het vo verdienen ook relatief meer dan van vergelijkbare werknemers, terwijl voltijdwerknemers juist relatief minder verdienen dan vergelijkbare werknemers.
- VII Qua secundaire arbeidsvoorwaarden is het vo relatief aantrekkelijk ten opzichte van andere sectoren. Dat geldt vooral voor de onderwerpen (ouderschaps)verlof, opleiding en duurzame inzetbaarheid.

Op basis van de analyses op de administratieve data verdienen werknemers in het vo gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie figuur 4.1). Dat geldt zowel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) of ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie). Op basis van de analyses op de EBB-data was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het vo in 2019 juist lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Figuur 4.1: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Dit grote verschil tussen de twee resultaten komt doordat bij de match op de administratieve data de kwaliteit beter is (bijvoorbeeld omdat hbo-masters specifiek met hbo-masters in de markt kunnen worden vergeleken, terwijl dat in de EBB-data niet mogelijk is), maar ook omdat in deze match vergeleken wordt met werknemers in alle beroepsniveaus (die wel op andere kenmerken zoals opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met werknemers in het onderwijs).

Het daadwerkelijke loonverschil ligt daarom tussen de vijf procent in het nadeel van werknemers in het vo en vier procent in het voordeel van werknemers in het vo, waarbij het loonverschil van vier procent in het voordeel van werknemers in het vo dichterbij het daadwerkelijke loonverschil ligt. Dit omdat de administratieve data zoals in hoofdstuk 2 beschreven meer geschikt is voor de loonvergelijking. De grote spreiding hiervan komt doordat in het vo relatief veel werknemers werken met een bacheloropleiding op het hoogste beroepsniveau. Zij worden in de EBB-matching met een selectieve groep andere bacheloropleiden vergeleken.

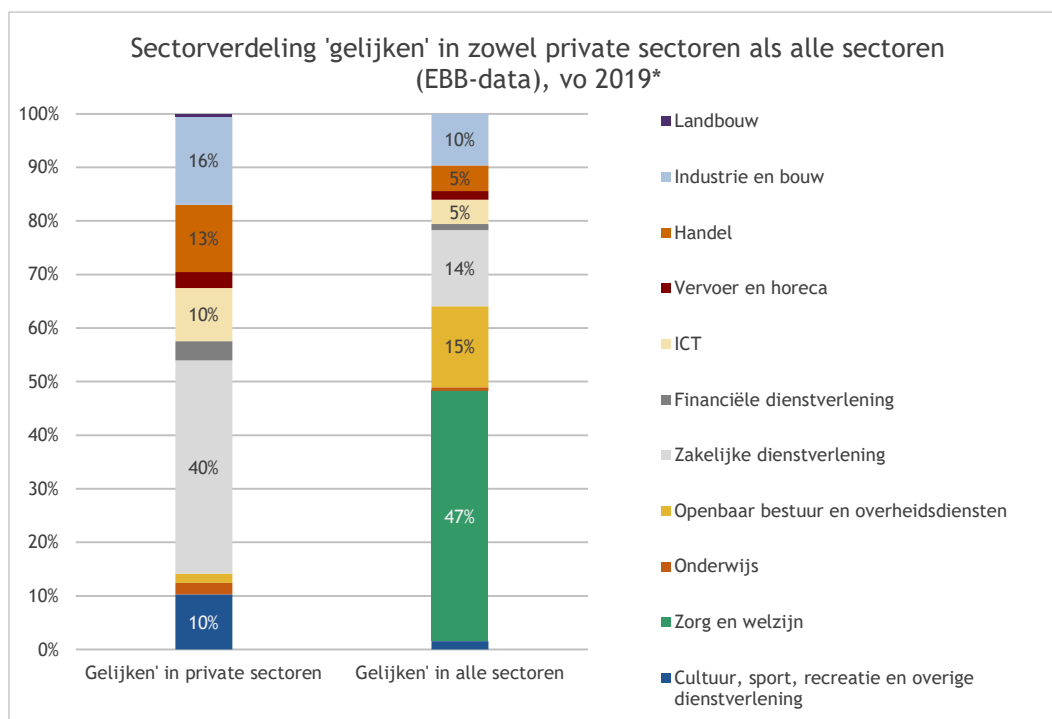
Het gaat bij de analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao vo vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en schoolleiders. Werknemers in het voortgezet speciaal onderwijs vallen niet onder deze cao, maar onder die van het primair onderwijs.

Van belang hierbij is dat dit onderzoek kijkt naar het jaar 2019, waardoor de eenmalige bijzondere beloning van 750 euro en de structurele loonsverhoging van 2,75 procent en de structurele verhoging van de eindejaarsuitkering van 0,6 procent in 2020 in het vo niet in de loonvergelijking is meegenomen. Voor bestuurders was er in 2020 een eenmalige uitkering van 4.000 euro en loonsverhoging van 3,4 procent die ook niet in de vergelijking is meegenomen. Ook eenmalige beloningen en loonsverhogingen voor vergelijkbare werknemers in de markt in 2020 zijn niet in het onderzoek meegenomen. Voor 2020 zou het resultaat van eenzelfde vergelijking daarom relatief beter voor werknemers in het onderwijs kunnen uitvallen, als die verhogingen hoger uitvallen dan voor vergelijkbare werknemers elders, maar hierover is op het moment van schrijven van dit onderzoek niet voldoende informatie beschikbaar.

### Vergelijking met alleen private sectoren of alle sectoren

Figuur 4.2 laat op basis van de EBB-analyses zien dat bij de vergelijking met alle sectoren bijna de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke Dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beiden goed voor ongeveer 15 procent van de vergelijkbare werknemers. 10 procent van de vergelijkbare werknemers is werkzaam in de Industrie of Bouw. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 4.2: Sectorverdeling aan werknemers in vo vergelijkbare werknemers



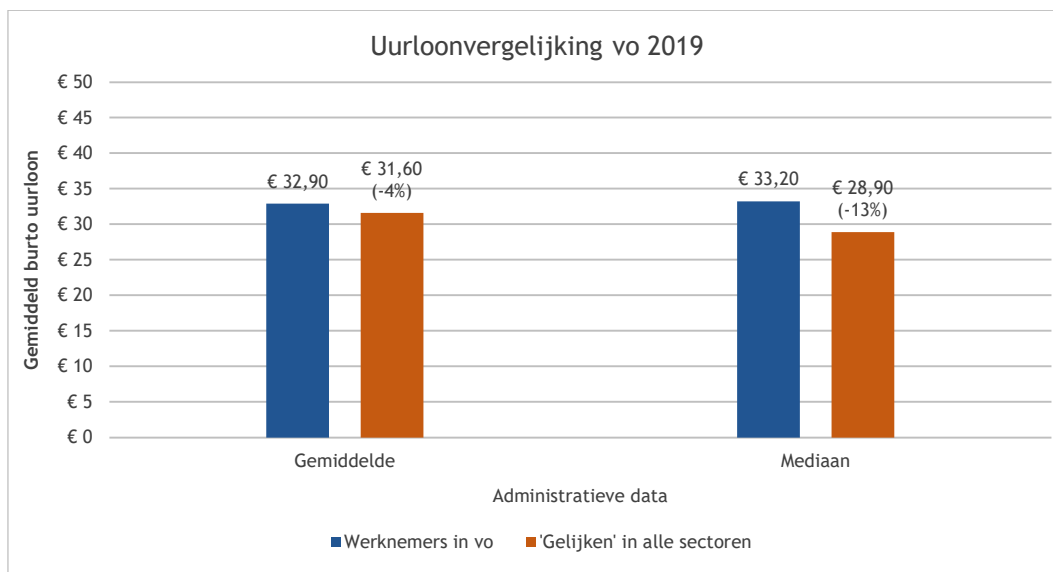
\* Bij het bepalen van de sectorverdeling van 'gelijken' in de private sectoren en/of alle sectoren is er per werknemer in het onderwijs telkens één sector van de match bepaald, ook al is de onderwijswerknemer aan meerdere vergelijkbare werknemers 'gematcht'. In dat geval is de meest voorkomende sector onder de verschillende vergelijkbare gekozen om weer te geven in deze figuur.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Mediane lonen

Wanneer uitgegaan wordt van de mediane lonen verdienen werknemers in het vo veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers uit andere sectoren in vergelijking tot de resultaten als naar het gemiddelde wordt gekeken, zie figuur 4.3. Dat komt doordat er in de private sector ten opzichte van het vo relatief veel werknemers met hoge gemiddelde uurlonen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld managers in de private sectoren. Deze werknemers trekken wel het gemiddelde omhoog, maar hebben geen invloed op het loon van een 'doorsnee' werknemer (de mediaan).

Figuur 4.3: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 gemiddelde en mediane lonen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

#### 4.1 Uitsplitsingen

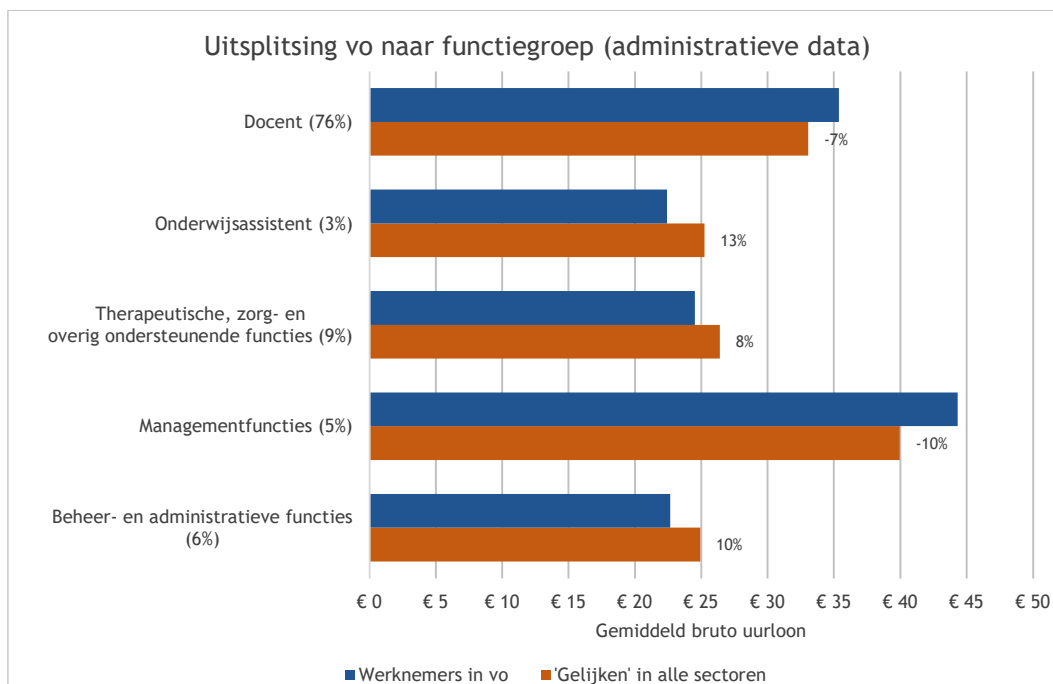
Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar de EBB-data of naar alleen private sectoren. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking. De uitsplitsingen op basis van de EBB-data zijn weergegeven in Bijlage 2.

##### Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat docenten in het voorgezet onderwijs meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (figuur 4.4). Onderwijsassistenten, werknemers met een onderwijsondersteunende functie en werknemers met een beheer- of administratieve functie verdienen gemiddeld minder dan vergelijkbare werknemers in private sectoren en met name minder dan vergelijkbare werknemers uit alle sectoren. Werknemers in het vo met een managementfunctie verdienen gemiddeld ook meer dan vergelijkbare werknemers. Hieronder vallen zowel managementfuncties op het niveau van directie als bestuur als functies op het niveau van een afdeling. Voor werknemers in de markt is de functie niet bekend en daarom ook niet meegenomen in de vergelijking. Dat betekent bijvoorbeeld dat niet bekend is of aan managers in het onderwijs vergelijkbare werknemers ook daadwerkelijk managers zijn. Wel is te zien dat de groep marktwerknemers die vergeleken wordt met managers in het onderwijs een aanzienlijk hoger loon verdient dan de groepen marktwerknemers die met andere onderwijsfuncties worden vergeleken.



Figuur 4.4: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 naar functiegroep

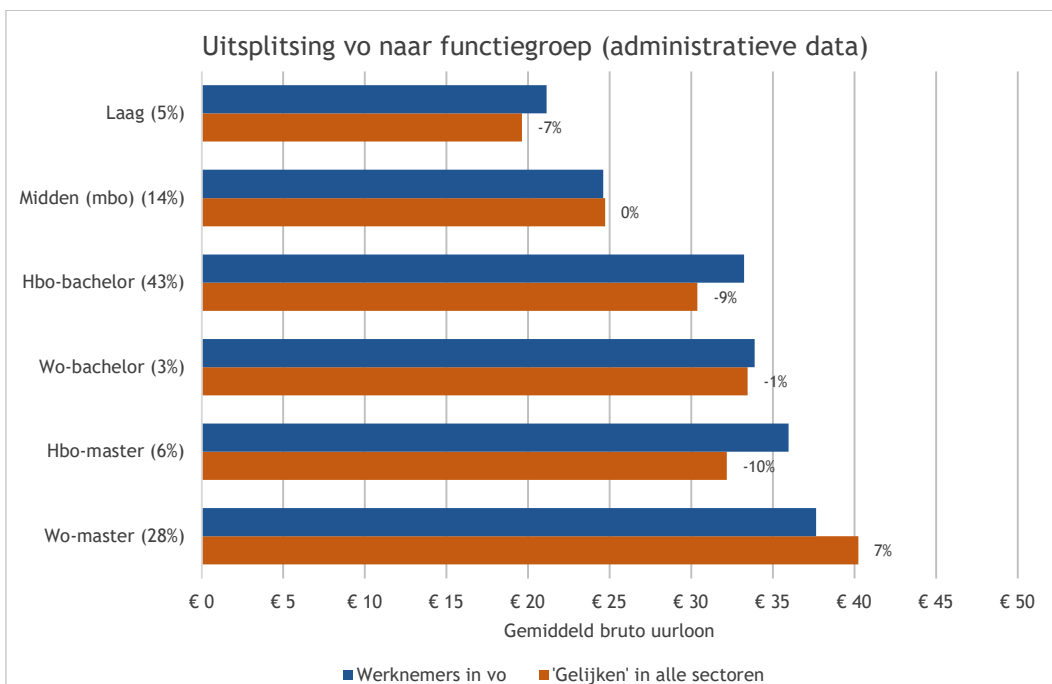


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

#### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau laat zien het negatieve loonverschil het grootst is voor werknemers in het vo met een wo-masteropleiding (zie figuur 4.5). Onder deze groepen valt een gedeelte van de eerstegraadsdocenten en een gedeelte van de schoolleiders. Voor de relatief grote groep werknemers met een hbo-bachelor opleiding, waaronder tweedegraadsdocenten, is er juist sprake van een hogere beloning voor werknemers in het vo dan voor vergelijkbare werknemers in de markt. Dat geldt ook voor werknemers met een hbo-master opleiding en lager opgeleide werknemers in het onderwijs. De groep met opleidingsniveau laag omvat de werknemers die maximaal een (speciaal) basisonderwijs- of vmbo-diploma hebben.

Figuur 4.5: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 naar opleidingsniveau

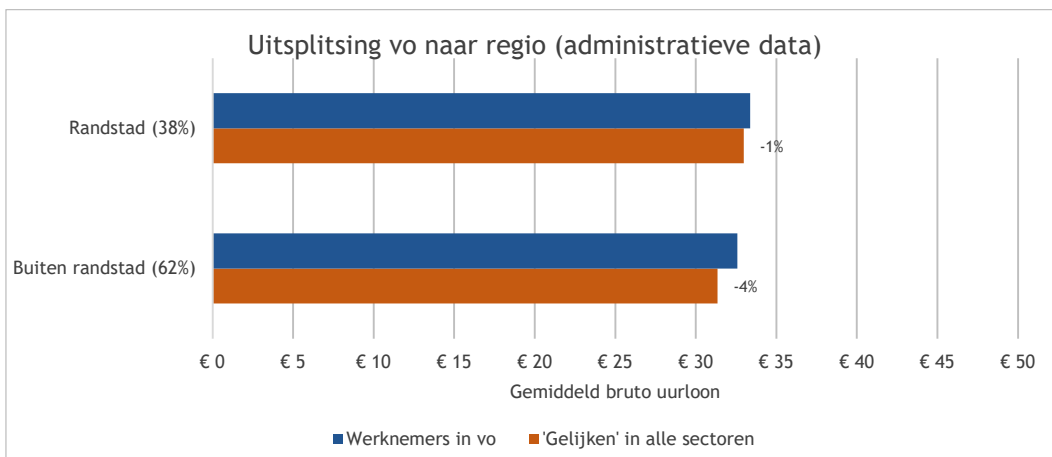


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio laat zien dat het loonverschil kleiner is voor werknemers binnen de Randstad (zie figuur 4.6). Dat komt vooral doordat lonen van werknemers in overige sectoren in de Randstad gemiddeld hoger zijn dan buiten de Randstad. De Randstad is hierbij gedefinieerd zoals in de Regeling versterking functiemix VO. De lonen in het vo verschillen minder naar gelang iemand in de Randstad of daarbuiten werkt.

Figuur 4.6: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 naar regio

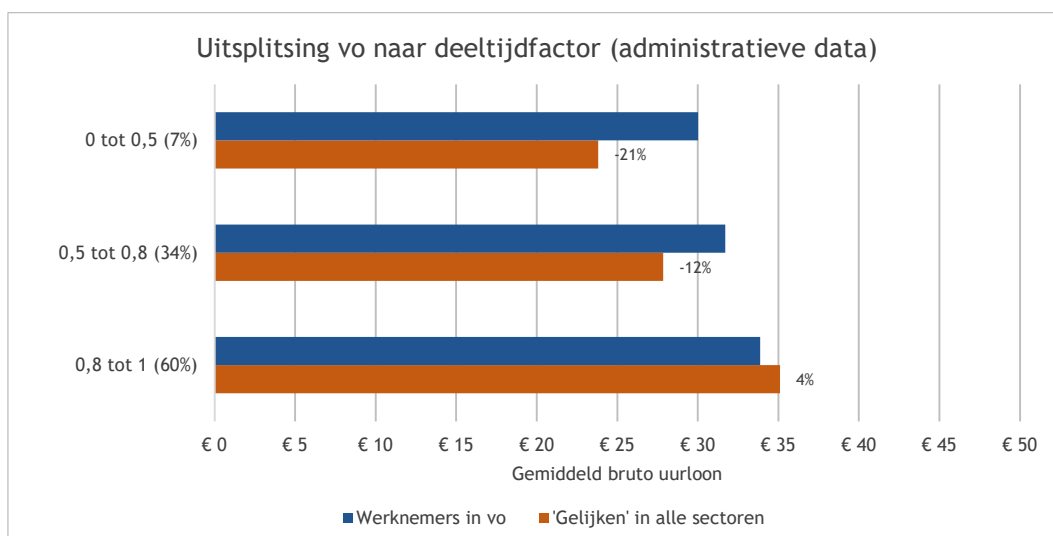


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

Uitgesplitst naar deeltijdfactor verdienen werknemers in het vo die contractueel maximaal 0,8 FTE (4 dagen per week) werken gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers. Dat geldt vooral voor werknemers met een deeltijdfactor onder de 0,5. Voor de meerderheid van werknemers in het voortgezet onderwijs die voltijd werken (0,8 t/m 1 FTE) is er juist sprake van dat vergelijkbare werknemers in de markt meer verdienen (zie figuur 4.7).

Figuur 4.7: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 naar deeltijdfactor

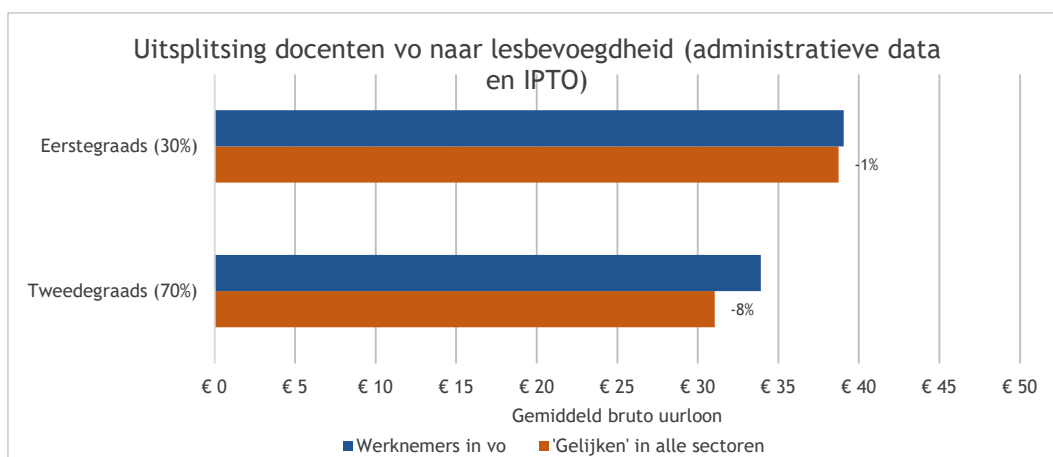


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Lesbevoegdheid

Figuur 4.8 laat zien dat docenten in het vo met een eerstegraads lesbevoegdheid gemiddeld net iets meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een tweedegraads lesbevoegdheid is het positieve loonverschil groter. Dat blijkt uit een analyse op de administratieve data, waarbij de lesbevoegdheden en vakken uit de integrale personeelstellingen (IPTO) zijn gekoppeld aan de informatie over functiegroepen en de overige CBS-bestanden.<sup>6</sup>

Figuur 4.8: Resultaten uurloonvergelijking docenten vo 2019 naar lesbevoegdheid



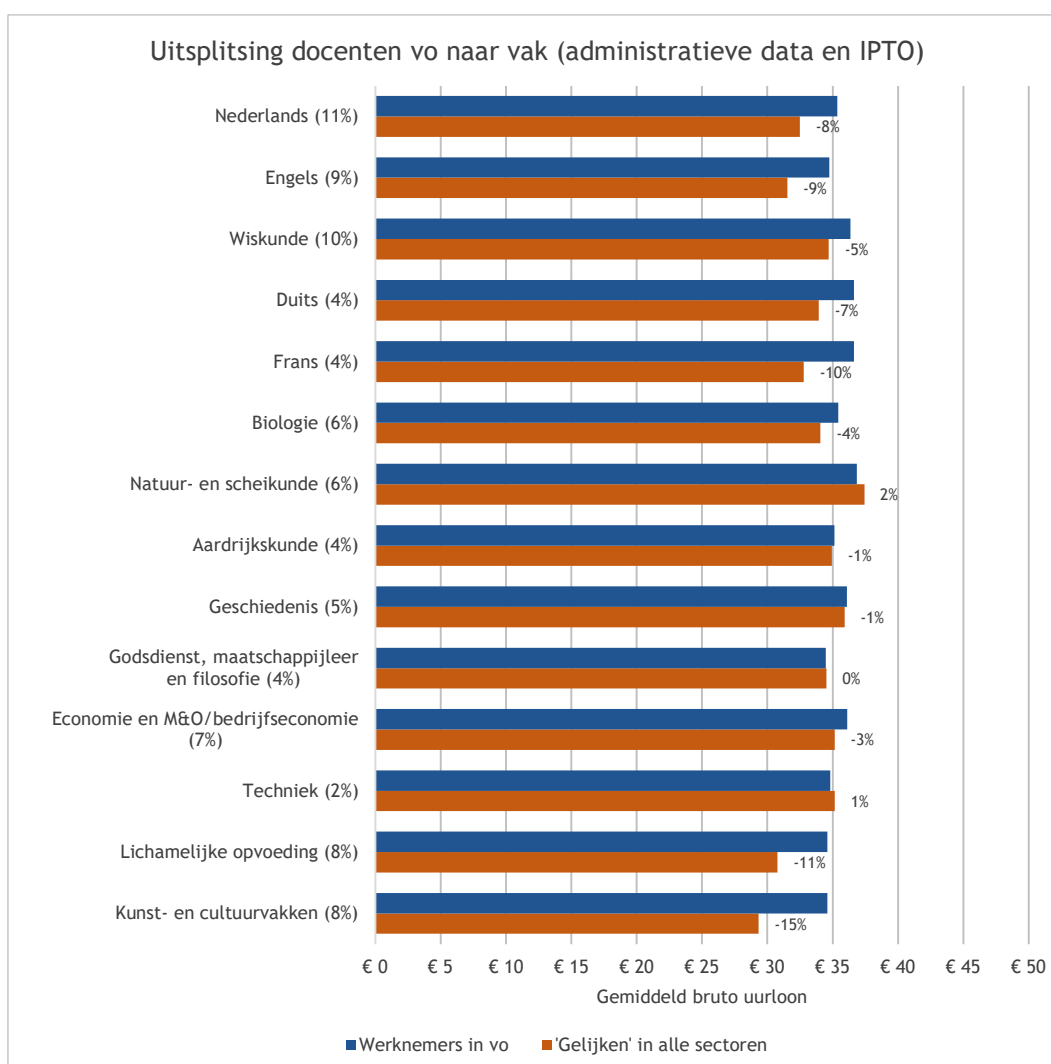
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand/IPTO, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

6 Elke docent is toegewezen aan één lesbevoegdheid (graad) en één vak, op basis van waar hij of zij de meeste lessen aan heeft besteed in oktober 2019.

## Vak

Gelet op vakken verdienen docenten in taalvakken gemiddeld ongeveer tien procent meer dan vergelijkbare werknemers uit andere sectoren. Dat geldt zowel voor Engels en Nederlands als Duits en Frans. Bij docenten in de exacte vakken Wiskunde, Biologie, Natuurkunde en Scheikunde is het loonverschil kleiner. Docenten Natuur- en Scheikunde en Techniek verdienen niet meer (of minder) dan vergelijkbare werknemers uit andere sectoren. Ook voor docenten van maatschappijvakken zoals Geschiedenis, Aardrijkskunde, Godsdienst en Maatschappijleer is het loonverschil relatief klein. Aan de andere kant is er sprake van een groot loonverschil bij docenten in kunst- en cultuurvakken en lichamelijke opvoeding. Hun uurloon ligt gemiddeld meer dan tien procent hoger dan bij vergelijkbare werknemers uit andere sectoren.

Figuur 4.9: Resultaten uurloonvergelijking docenten vo 2019 naar vak



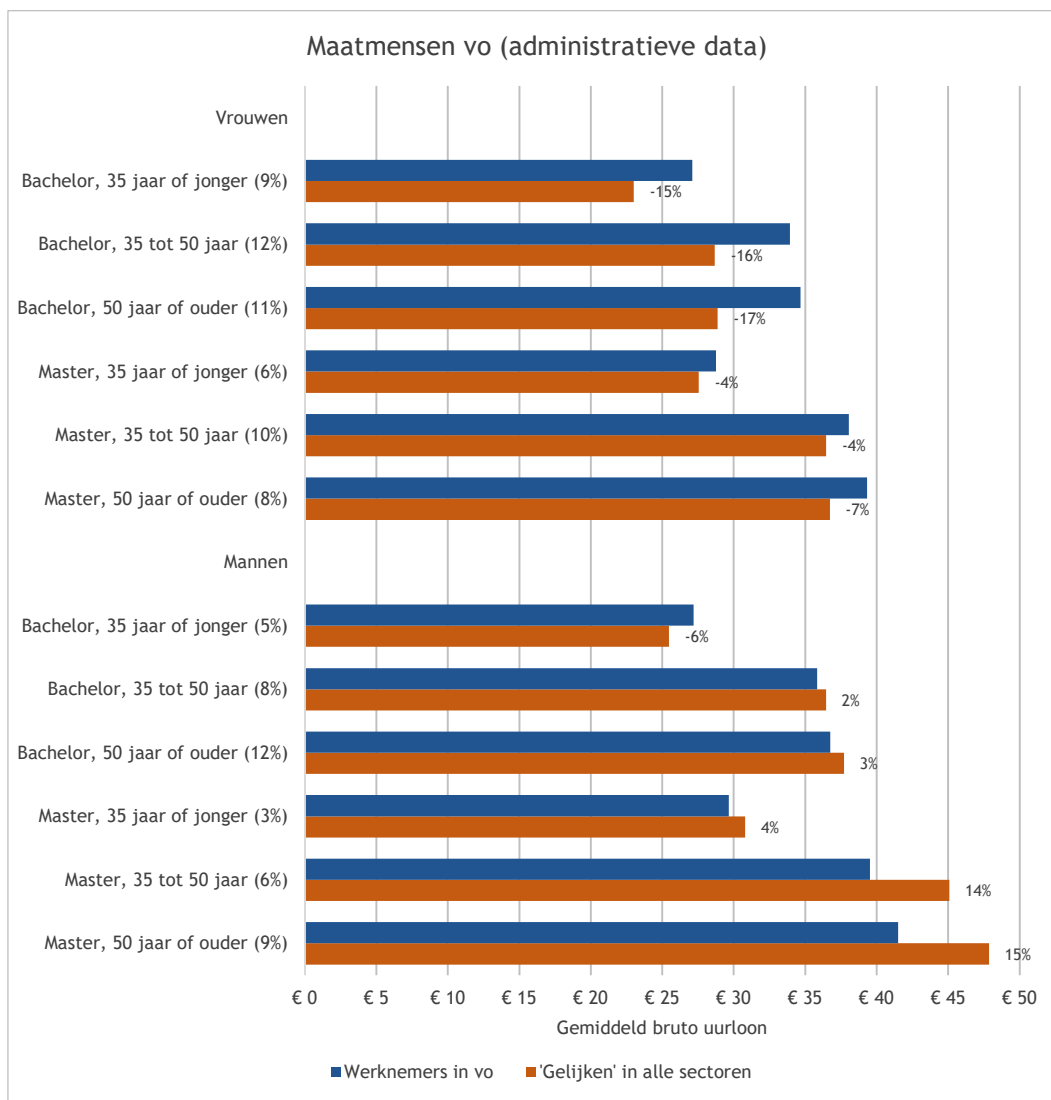
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand/IPTO, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 4.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 4.10 presenteert de resultaten van de analyse op administratieve data van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen aangeven. Daaruit blijkt dat de meeste werknemers in het vo een bacheloropleiding hebben genoten. Ook is bijna 40 procent van de werknemers in het vo 50 jaar of ouder. Er werken iets meer vrouwen dan mannen.

De indeling naar maatmensen is hetzelfde als in het vorige SEO-onderzoek naar de beloningen in het vo en is toen bepaald in samenspraak met vertegenwoordigers uit de sector. Deeltijd betreft werknemers die (volgens contract) per week minder dan 35 uur werken.

Figuur 4.10: Resultaten uurloongelijking vo 2019 voor groepen maatmensen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Master opgeleide mannen vanaf 35 jaar hebben in het vo gemiddeld het grootste negatieve loonverschil. Bachelor opgeleide vrouwen verdienen juist rond de 15 procent meer dan aan hen vergelijkbare werknemers in alle sectoren. Ook voor master opgeleide vrouwen en bachelor opgeleide mannen tot 35 jaar geldt dat zij gemiddeld meer verdienen dan vergelijkbare werknemers.

Al met al blijkt dat het negatieve loonverschil groter is voor master opgeleiden, mannen en ouderen en juist kleiner of positief voor jongeren, bachelor opgeleiden en vrouwen. Het valt op dat aan vo-werknemers vergelijkbare vrouwen in de andere sectoren minder verdienen dan mannen. Dit speelt niet bij werknemers in het vo. De redenen voor dit verschil tussen mannen en vrouwen zijn niet onderzocht.

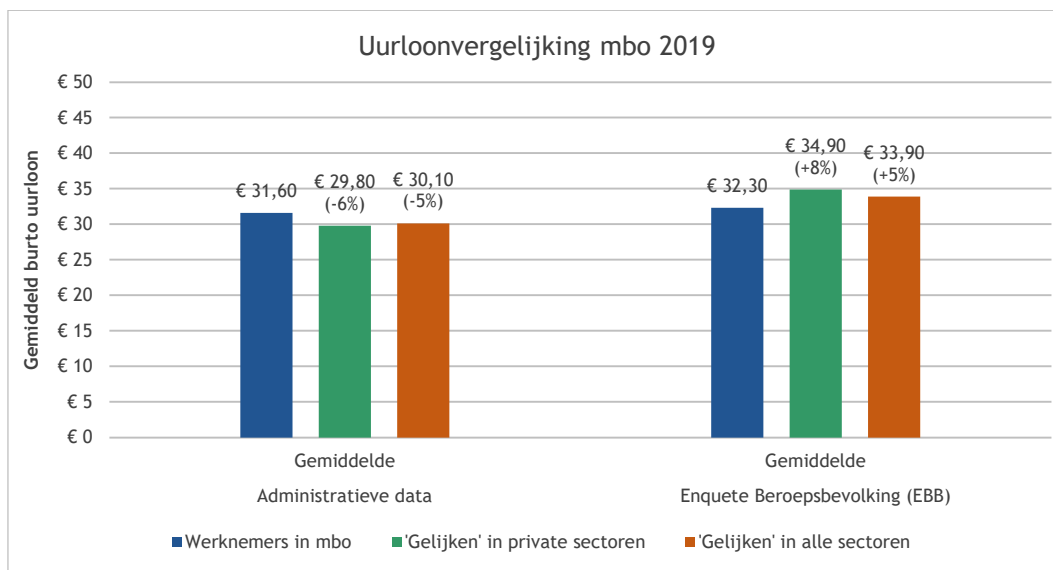
## 5 Middelbaar beroepsonderwijs

### Samenvatting belangrijkste resultaten middelbaar beroepsonderwijs

- I Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het mbo vijf procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- II De inschatting van de lonen van vergelijkbare werknemers is een bovengrens. Dit is zo omdat het in het onderwijs minder vaak voorkomt dat hoger opgeleide werknemers een functie op een laag niveau hebben dan in private sectoren.
- III Vergelijkbare werknemers zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het mbo, maar deze hoeven niet dezelfde functie te hebben. Bij de vergelijking met alle sectoren werkt de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn.
- IV Op basis van de uitsplitsing naar functiegroep verdienen docenten in het mbo gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor instructeurs, onderwijsassistenten en werknemers met een beheer- of administratieve functie zijn de loonverschillen met vergelijkbare werknemers in overige sectoren relatief klein. Werknemers met een overige onderwijsondersteunende functie, waaronder therapeutische- en zorgfuncties, verdienen relatief veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- V Het loonverschil is relatief het grootst voor master opgeleide werknemers en schoolleiders. Deeltijdwerknemers in het mbo verdienen relatief het beste ten opzichte van vergelijkbare werknemers.
- VI Qua secundaire arbeidsvoorwaarden is het mbo relatief aantrekkelijk ten opzichte van andere sectoren. Dat geldt vooral voor de onderwerpen opleiding, duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof.

Op basis van de analyses op de administratieve data verdienen werknemers in het mbo gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Afhankelijk van of wordt vergeleken met werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) of ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie) is het verschil zes of vijf procent. Op basis van de analyses op de EBB-data was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het mbo in 2019 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Dit grote verschil tussen de twee resultaten komt doordat bij de match op de administratieve data de kwaliteit beter is (bijvoorbeeld omdat hbo-masters specifiek met hbo-masters in de markt kunnen worden vergeleken, terwijl dat in de EBB-data niet mogelijk is), maar ook omdat in deze match vergeleken wordt met werknemers in alle beroepsniveaus (die wel op andere kenmerken zoals opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met werknemers in het onderwijs).

Het daadwerkelijke loonverschil met alle sectoren ligt daarom tussen de vijf procent in het nadeel van werknemers in het mbo en vijf procent in het voordeel van werknemers in het mbo, waarbij het loonverschil van vijf procent in het voordeel van werknemers in het mbo dichterbij het daadwerkelijke loonverschil ligt. Dit omdat de administratieve data zoals in hoofdstuk 2 beschreven meer geschikt is voor de loonvergelijking. De grote spreiding hiervan komt doordat in het mbo relatief veel werknemers werken met een bacheloropleiding op het hoogste beroepsniveau. Zij worden in de EBB-matching met een selectieve groep andere bacheloropleiden vergeleken.

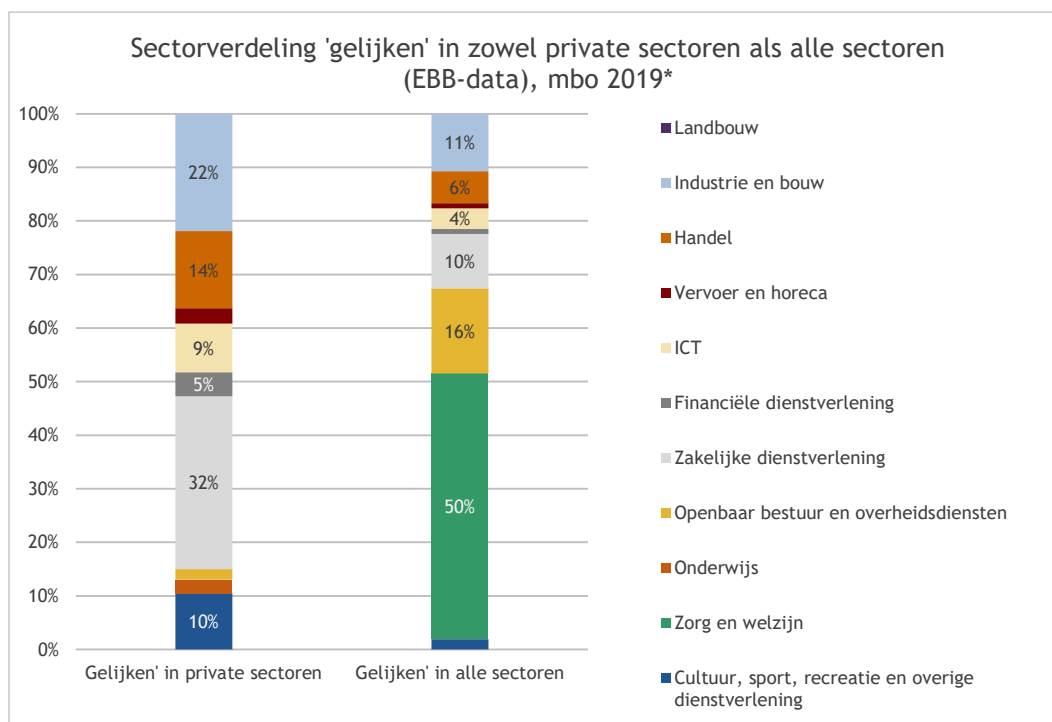
Het gaat hierbij om de lonen van alle werknemers die onder de cao mbo vallen. Het gaat bij beide analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao mbo vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en schoolleiders.

Van belang hierbij is dat dit onderzoek kijkt naar het jaar 2019, waardoor de eenmalige bijzondere beloning van 825 euro en de structurele loonsverhoging van 3,35 procent in 2020 in het mbo niet in de loonvergelijking is meegenomen. Ook eenmalige beloningen en loonsverhogingen voor vergelijkbare werknemers in de markt in 2020 zijn niet in het onderzoek meegenomen. Voor 2020 zou het resultaat van eenzelfde vergelijking daarom relatief beter voor werknemers in het onderwijs kunnen uitvallen, als die verhogingen hoger uitvallen dan voor vergelijkbare werknemers elders, maar hierover is op het moment van schrijven van dit onderzoek niet voldoende informatie beschikbaar.

### Vergelijking met alleen private sectoren of alle sectoren

Figuur 5.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle sectoren de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast is de sector Openbaar bestuur en overheidsdiensten goed voor ongeveer zestien procent van de vergelijkbare werknemers. In de Industrie en bouw en Zakelijke dienstverlening werken beiden ongeveer tien procent van de vergelijkbare werknemers. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 5.2: Sectorverdeling aan werknemers in mbo vergelijkbare werknemers



\* Bij het bepalen van de sectorverdeling van 'gelijken' in markt en/of (semi)overheid is er per werknemer in het onderwijs telkens één sector van de match bepaald, ook al is de onderwijswerknemer aan meerdere vergelijkbare werknemers 'gematcht'. In dat geval is de meest voorkomende sector onder de verschillende vergelijkbare gekozen om weer te geven in deze figuur.

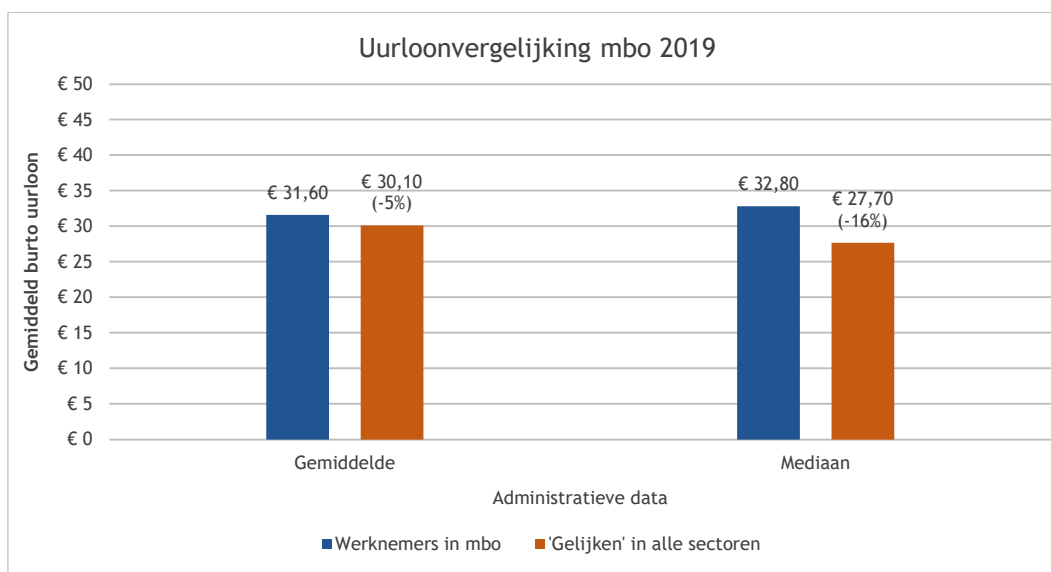
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Mediane lonen

Wanneer uitgegaan wordt van de mediane lonen is het negatieve loonverschil kleiner (EBB-analyses) en/of verdienen werknemers in het mbo juist relatief veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers uit andere sectoren (administratieve analyses), zie figuur 5.3. Dat komt doordat er in de private sector ten opzichte van het mbo-onderwijs relatief veel werknemers met hoge gemiddelde uurlonen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld managers in de private sectoren. Deze werknemers trekken wel het gemiddelde omhoog, maar hebben geen invloed op het loon van een 'doorsnee' werknemer (de mediaan).



Figuur 5.3: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 gemiddelde en mediane lonen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 5.1 Uitsplitsingen

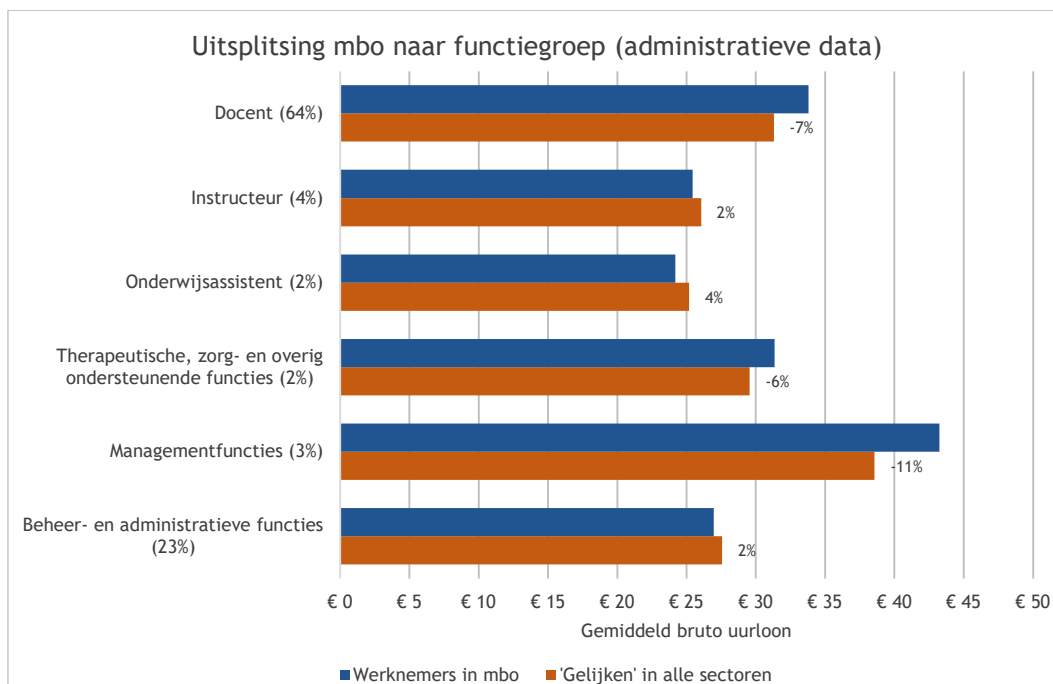
Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar de EBB-data of naar alleen private sectoren. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking. De uitsplitsingen op basis van de EBB-data zijn weergegeven in Bijlage 2.

### Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat docenten in het mbo meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (Figuur 5.4, waarbij de percentages in de labels de grootte van de verschillende groepen werknemers in het mbo weergegeven). Voor instructeurs, onderwijsassistenten en werknemers met een beheer- of administratieve functie zijn de loonverschillen met vergelijkbare werknemers in overige sectoren relatief klein. Werknemers met een overige onderwijsondersteunende functie, waaronder therapeutische- en zorgfuncties, verdienen relatief veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs met een managementfunctie verdienen ook gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hieronder vallen zowel managementfuncties op het niveau van directie als bestuur als functies op het niveau van een afdeling. De functies van werknemers in het onderwijs zijn voor deze uitsplitsing bepaald op basis van gegevens van DUO. Voor werknemers in de markt is hun functie niet bekend en daarom ook niet meegenomen in de vergelijking. Dat betekent bijvoorbeeld dat niet bekend is of aan managers in het onderwijs vergelijkbare werknemers ook daadwerkelijk managers zijn. Wel is te zien dat de groep marktwerknemers die vergeleken wordt met managers in het onderwijs een aanzienlijk hoger loon verdient dan de groepen marktwerknemers die met andere onderwijsfuncties worden vergeleken.

Figuur 5.4: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 naar functiegroep

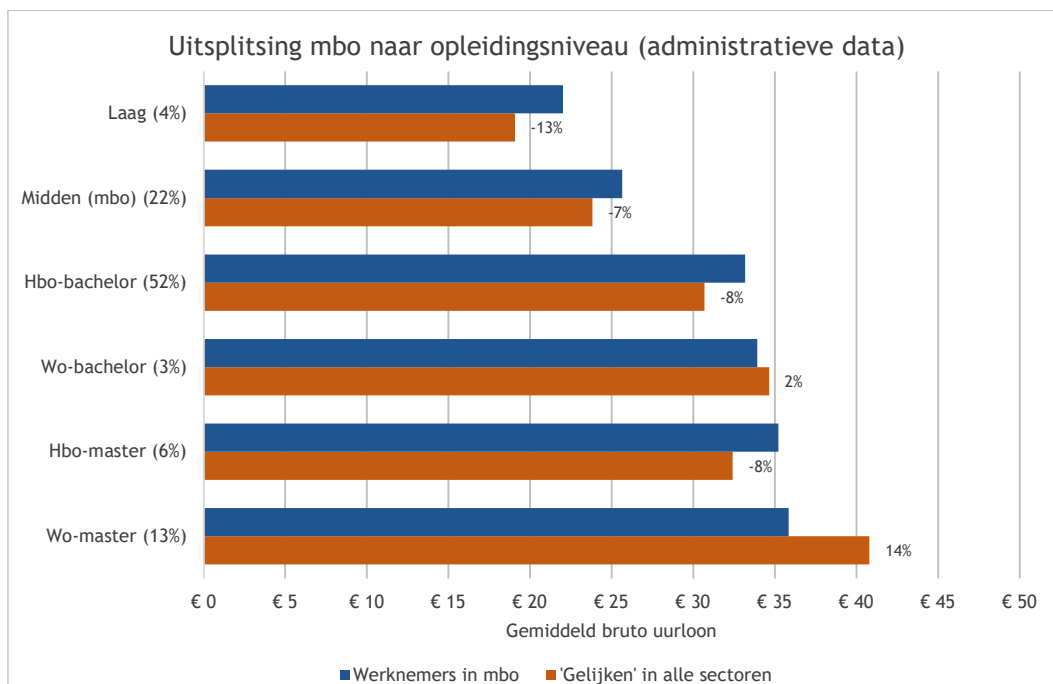


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

#### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau laat zien dat het loonverschil het grootst is voor werknemers in het mbo met een wo-masteropleiding, zij verdienen minder (zie figuur 5.5). Werknemers met een lager opleidingsniveau, waaronder hbo-bachelor, hbo-master en mbo verdienen juist meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. De groep met opleidingsniveau laag omvat de werknemers die maximaal een (speciaal) basisonderwijs- of vmbo-diploma hebben.

Figuur 5.5: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 naar opleidingsniveau

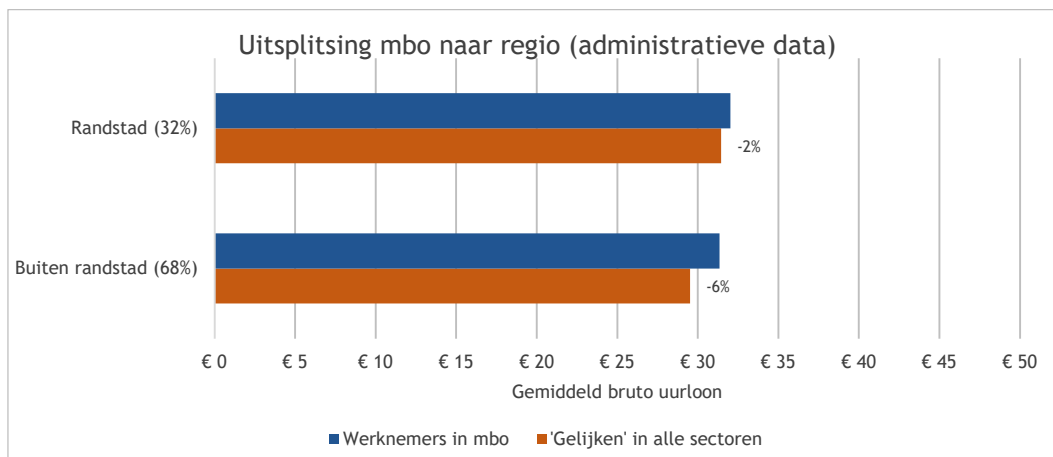


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio laat zien dat het positieve loonverschil voor werknemers in het mbo groter is voor werknemers buiten de Randstad (zie figuur 5.6). Dat komt vooral doordat lonen van zowel werknemers in het mbo als in overige sectoren in de Randstad gemiddeld hoger zijn dan buiten de Randstad. De Randstad is hierbij gedefinieerd zoals in de Regeling versterking functiemix VO.

Figuur 5.6: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 naar regio

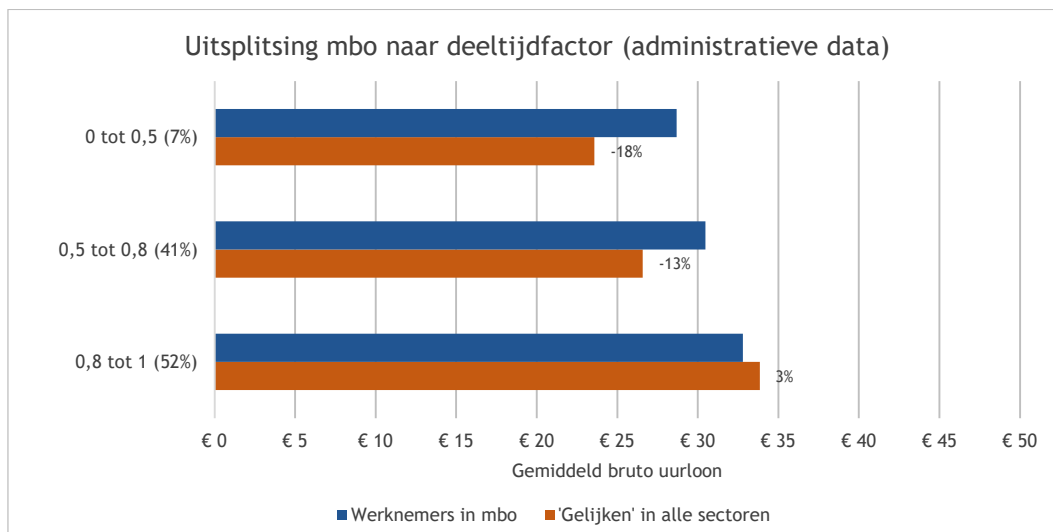


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

Uitgesplitst naar deeltijdfactor verdienen werknemers in het mbo die contractueel maximaal 0,8 FTE (4 dagen per week) werken gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers. Voor de werknemers in het mbo die voltijd werkt (0,8 t/m 1 FTE) is er sprake van een negatief loonverschil (zie figuur 5.7).

Figuur 5.7: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 naar deeltijdfactor

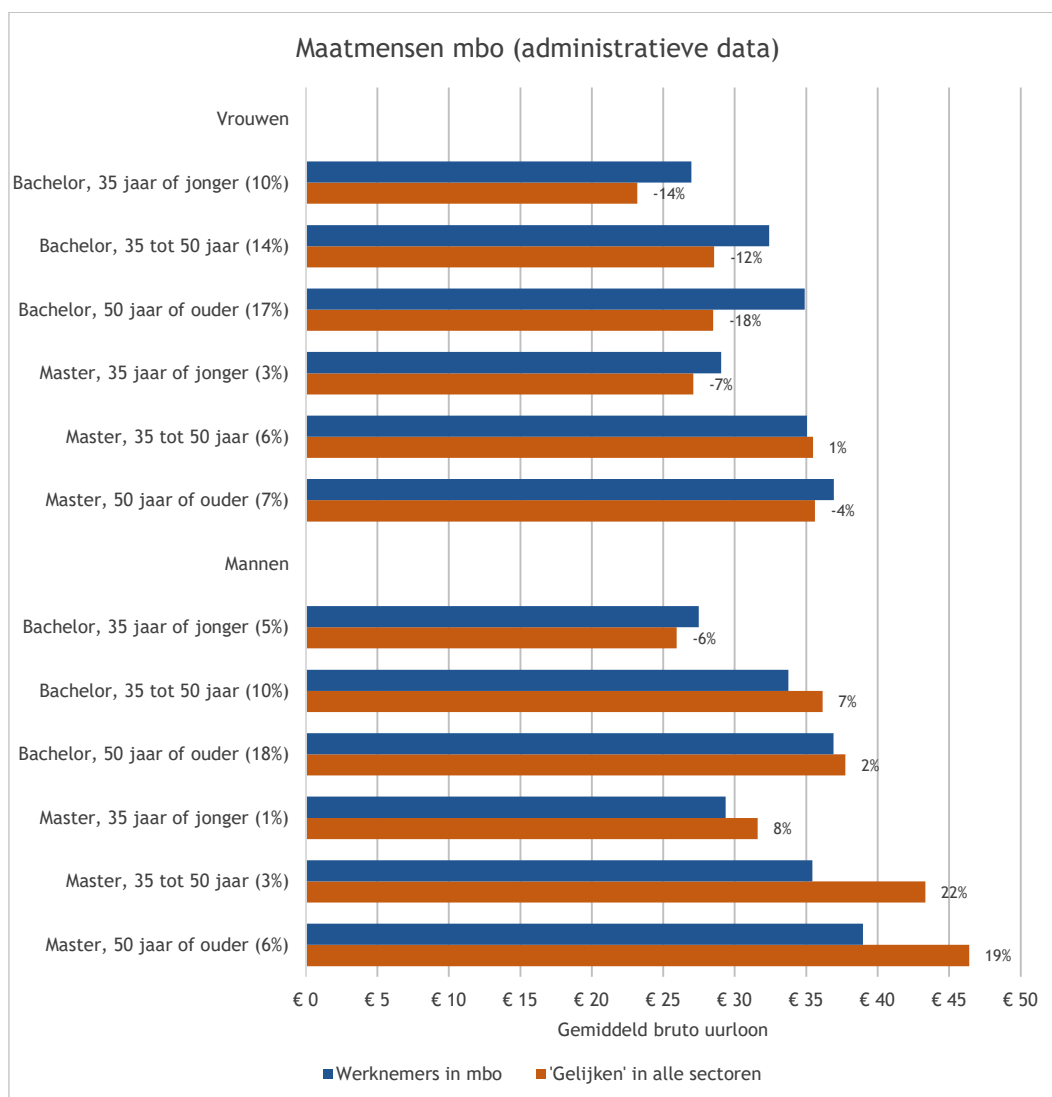


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 5.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 5.8 geeft de resultaten van de analyse op administratieve data van de loonverschillen naar maatmensen. De percentages in de labels geven de omvang van de verschillende groepen aan. Daaruit blijkt dat de grootste groepen werknemers in het mbo bacheloropgeleiden boven de 50 zijn. In totaal valt ruim een kwart van de werknemers in het mbo in deze groep. De indeling naar maatmensen is hetzelfde als in het vorige SEO-onderzoek naar de beloningen in het mbo en is toen bepaald in samenspraak met vertegenwoordigers uit de sector. Deeltijd betreft werknemers die (volgens contract) per week minder dan 35 uur werken.

Figuur 5.8: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 voor groepen maatmensen



Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

De groepen met de grootste loonverschillen ten opzichte van vergelijkbare werknemers uit overige sectoren zijn de (relatief kleine groep) master opgeleide mannen vanaf 35 jaar, zowel master opgeleide mannen tot 50 jaar als master opgeleide mannen van 50 jaar of ouder. Het loonverschil bij deze groepen bedraagt tussen de 19 en 22 procent in het nadeel van de master opgeleide mannen, afhankelijk van de leeftijd en vergelijkingsgroep. Ook bachelor opgeleide mannen vanaf 35 hebben een relatief groot negatief loonverschil. Aan de andere kant verdienen bachelor opgeleide vrouwen (alle leeftijdsgroepen), master opgeleide vrouwen onder de 35 of vanaf 50 en bachelor opgeleide mannen tot 35 jaargemiddeld juist meer dan vergelijkbare werknemers, ongeacht de vergelijkingsgroep. Het valt op dat aan mbo-werknemers vergelijkbare vrouwen in de andere sectoren minder verdienen dan mannen. Dit speelt veel minder bij werknemers in het mbo. De redenen voor de dit verschil tussen mannen en vrouwen zijn niet onderzocht.

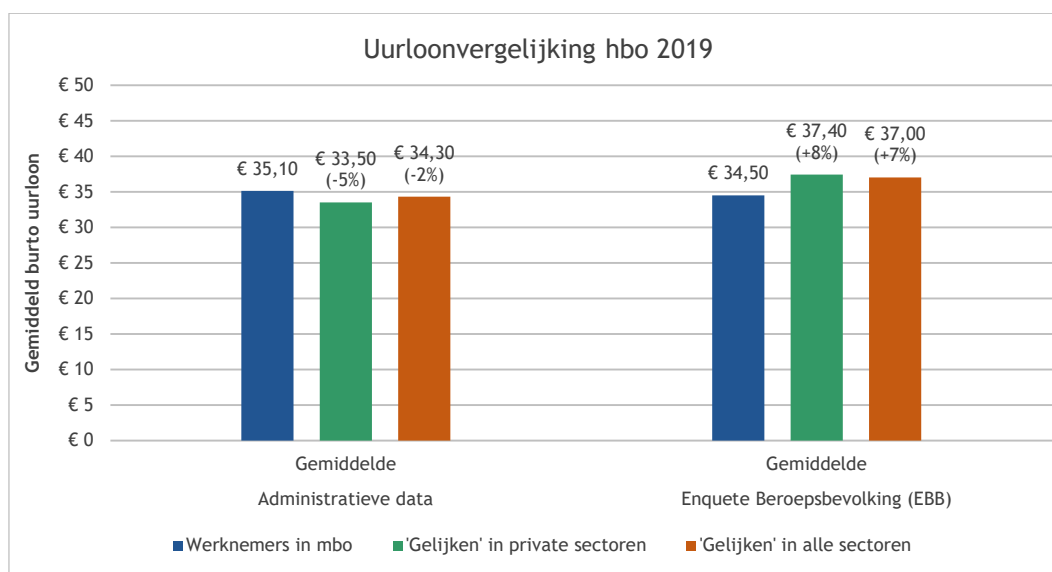
## 6 Hoger beroepsonderwijs

### Samenvatting belangrijkste resultaten hoger beroepsonderwijs

- I Op basis van de analyses op de administratieve data zijn de lonen van werknemers in het hbo twee procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- II De inschatting van de lonen van vergelijkbare werknemers is een bovengrens. Dit is zo omdat het in het onderwijs minder vaak voorkomt dat hoger opgeleide werknemers een functie op een laag niveau hebben dan in private sectoren.
- III Vergelijkbare werknemers zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het hbo, maar deze hoeven niet dezelfde functie te hebben. Bij de vergelijking met alle sectoren werkt de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn.
- IV Het loonverschil is het grootst voor master opgeleide werknemers, oudere werknemers en managers. Zij verdienen minder. Deeltijdwerknemers, jongere werknemers en lager opgeleide werknemers in het hbo verdienen juist relatief goed ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt.
- V Qua secundaire arbeidsvoorwaarden is het hbo relatief aantrekkelijk ten opzichte van andere sectoren. Dat geldt vooral voor de onderwerpen verlof en duurzame inzetbaarheid.

Op basis van de analyses op de administratieve data verdienen werknemers in het hbo gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie figuur 6.1). Dat geldt zowel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) als ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie). Op basis van de analyses op de EBB-data was het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het hbo in 2019 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Figuur 6.1: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Dit grote verschil tussen de twee resultaten komt doordat bij de match op de administratieve data de kwaliteit beter is (bijvoorbeeld omdat regionale verschillen veel gedetailleerder kunnen worden meegenomen in de administratieve data), maar ook omdat in deze match vergeleken wordt met werknemers in alle beroepsniveaus (die wel op andere kenmerken zoals opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met werknemers in het onderwijs).

Het daadwerkelijke loonverschil met alle sectoren ligt daarom tussen de zeven procent in het nadeel van werknemers in het hbo en twee procent in het voordeel van werknemers in het hbo, waarbij het loonverschil van twee procent in het voordeel van werknemers in het hbo dichterbij het daadwerkelijke loonverschil ligt. Dit omdat de administratieve data meer geschikt is voor de loonvergelijking (zie hoofdstuk 2.3 voor een toelichting). De grote spreiding hiervan komt doordat in het hbo relatief veel werknemers werken met een bacheloropleiding op het hoogste beroepsniveau. Zij worden in de EBB-matching met een selectieve groep andere bacheloropgeleiden vergeleken.

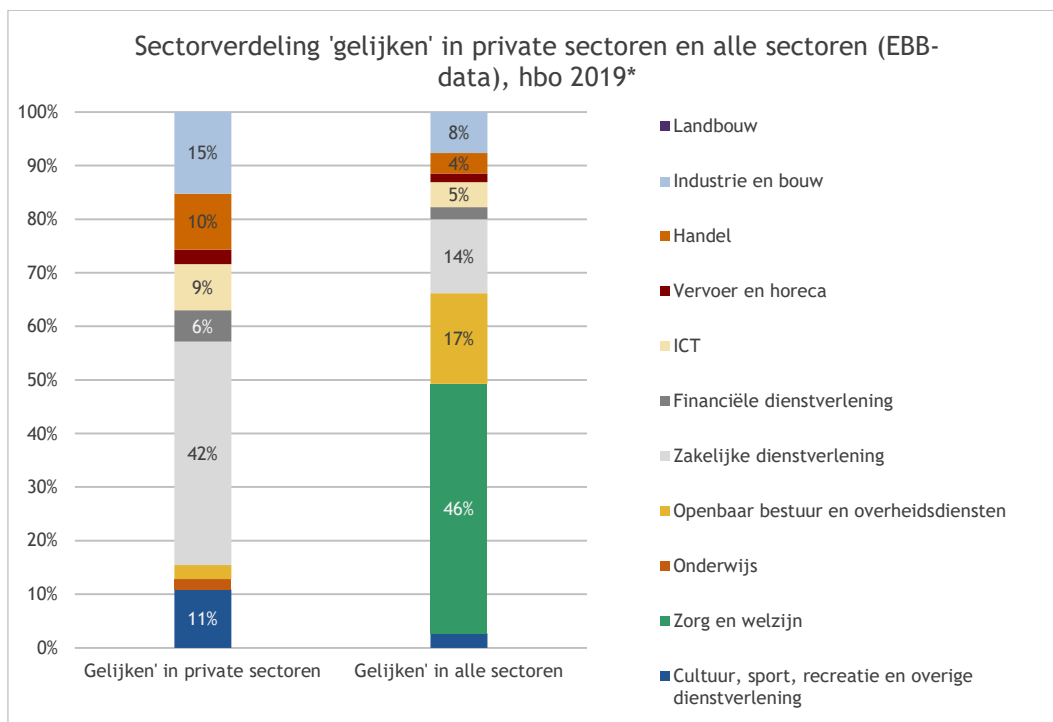
Het gaat bij beide analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao hbo vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en managers. Zoals uit hoofdstuk 2 blijkt is er een correctie uitgevoerd op het aantal gewerkte uren zoals dat geregistreerd is voor werknemers in het hbo. Dit aantal uren is namelijk in de Polisadministratie verkeerd geregistreerd.

Van belang hierbij is dat dit onderzoek kijkt naar het jaar 2019, waardoor de eenmalige bijzondere beloning van 880 euro en de structurele loonsverhoging van 2,75 procent in 2020 in het hbo niet in de loonvergelijking is meegenomen. Ook eenmalige beloningen en loonsverhogingen voor vergelijkbare werknemers in de markt in 2020 zijn niet in het onderzoek meegenomen. Voor 2020 zou het resultaat van eenzelfde vergelijking daarom relatief beter voor werknemers in het onderwijs kunnen uitvallen, als die verhogingen hoger uitvallen dan voor vergelijkbare werknemers elders, maar hierover is op het moment van schrijven van dit onderzoek niet voldoende informatie beschikbaar.

#### Vergelijking met alleen private sectoren of alle sectoren

Figuur 6.2 laat op basis van de EBB-data zien dat bij de vergelijking met alle sectoren bijna de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Openbaar bestuur en overheidsdiensten en Zakelijke dienstverlening goed voor respectievelijk 17 en 14 procent van de vergelijkbare werknemers. Dit laat ook zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 6.2: Sectorverdeling aan werknemers in hbo vergelijkbare werknemers



\* Bij het bepalen van de sectorverdeling van 'gelijken' in markt en/of (semi)overheid is er per werknemer in het onderwijs telkens één sector van de match bepaald, ook al is de onderwijswerknemer aan meerdere vergelijkbare werknemers 'gematcht'. In dat geval is de meest voorkomende sector onder de verschillende vergelijkbare gekozen om weer te geven in deze figuur.

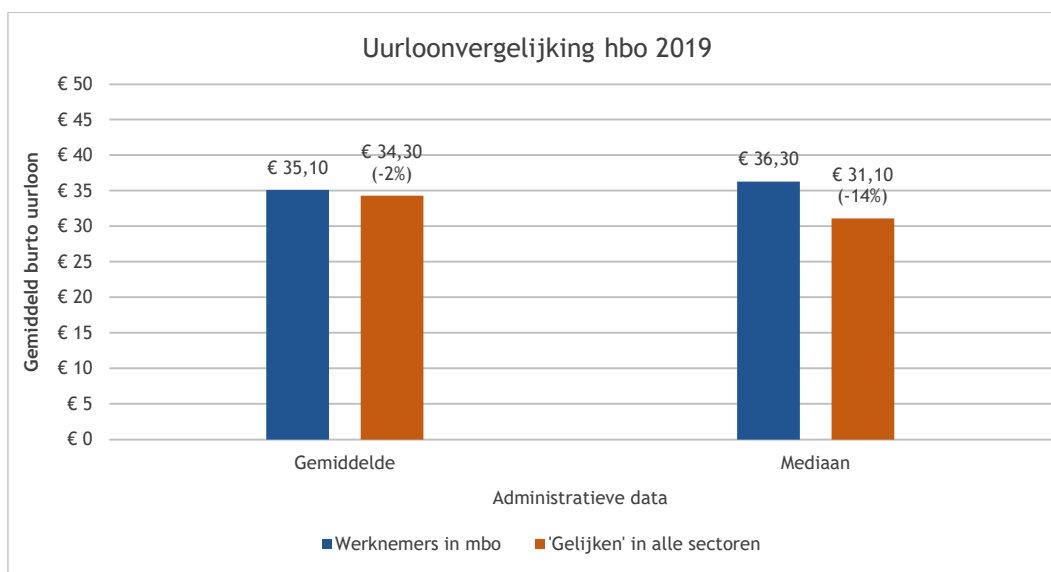
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Mediane lonen

Wanneer uitgegaan wordt van de mediane lonen is er geen loonverschil (EBB-data) en/of verdienen werknemers in het hbo juist relatief veel ten opzichte van vergelijkbare werknemers uit andere sectoren (administratieve data), zie figuur 6.3. Dat komt doordat er in de private sector ten opzichte van het hbo-onderwijs relatief veel werknemers met hoge gemiddelde uurloonen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld managers in de private sectoren. Deze werknemers trekken wel het gemiddelde omhoog, maar hebben geen invloed op het loon van een 'doorsnee' werknemer (de mediaan).



Figuur 6.3: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 gemiddelde en mediane lonen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

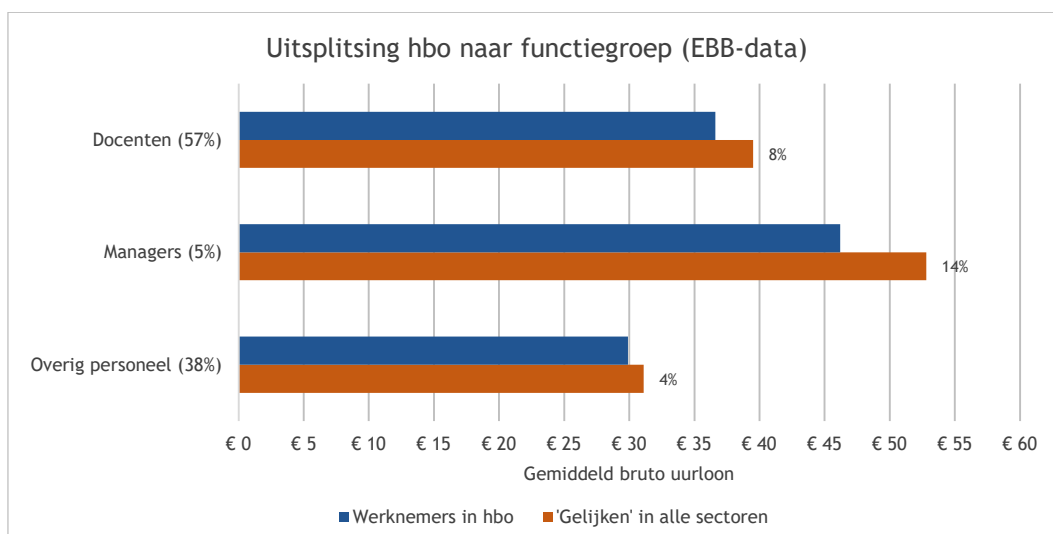
## 6.1 Uitsplitsingen

Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar de EBB-data of naar alleen private sectoren. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking. De uitsplitsingen op basis van de EBB-data zijn weergegeven in Bijlage 2. De uitzondering is de uitsplitsing naar functiegroep, omdat deze niet te maken is op basis van de administratieve data en wel zeer relevant is.

### Functiegroep

Uitgesplitst naar functiegroep op basis van de EBB verdienen docenten in het hbo minder dan vergelijkbare werknemers. De uitsplitsingen zijn gepresenteerd in figuur 6.4, waarbij de percentages in de labels de grootte van de verschillende groepen werknemers in het hbo weergegeven. Managers in het hbo hebben een groter negatief loonverschil dan docenten. Voor overig personeel is het negatieve loonverschil minder groot dan voor docenten en schoolleiders. Bij de uitsplitsing naar functie is gekeken naar de functiegroep zoals werknemers dit zelf hebben aangegeven in de EBB. Onder managers vallen onder andere de functiegroepen managers onderwijs en algemeen directeuren. De managers in het hbo zijn alleen vergeleken met managers in andere sectoren. Docenten zijn vergeleken met alle beroepen behalve managers. Deze uitsplitsing is niet mogelijk op administratieve data, omdat daarin geen functies van werknemers in het hbo bekend zijn.

Figuur 6.4: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 naar functiegroep

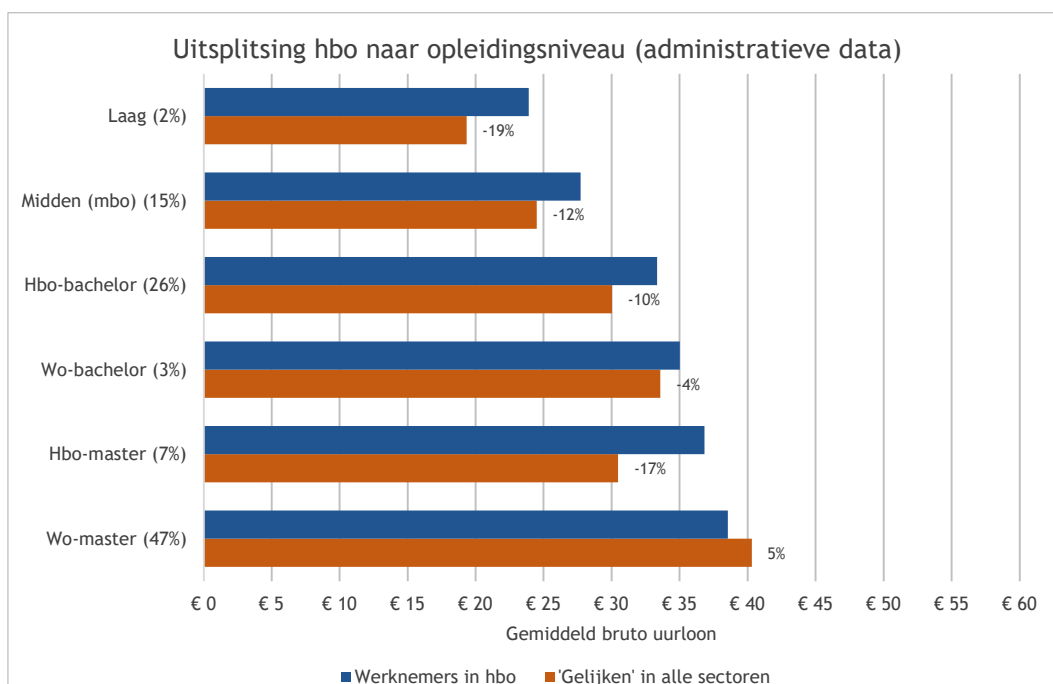


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau laat zien het loonverschil negatief is voor werknemers in het hbo met een wo-masteropleiding (zie figuur 6.5). Onder deze groepen vallen de meeste docenten en de managers. Werknemers met een ander opleidingsniveau verdienden in 2019 juist meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. Dat geldt specifiek voor hbo-master en mbo en laagopgeleiden. De groep met opleidingsniveau laag omvat de werknemers die maximaal een (speciaal) basisonderwijs- of vmbo-diploma hebben.

Figuur 6.5: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 naar opleidingsniveau

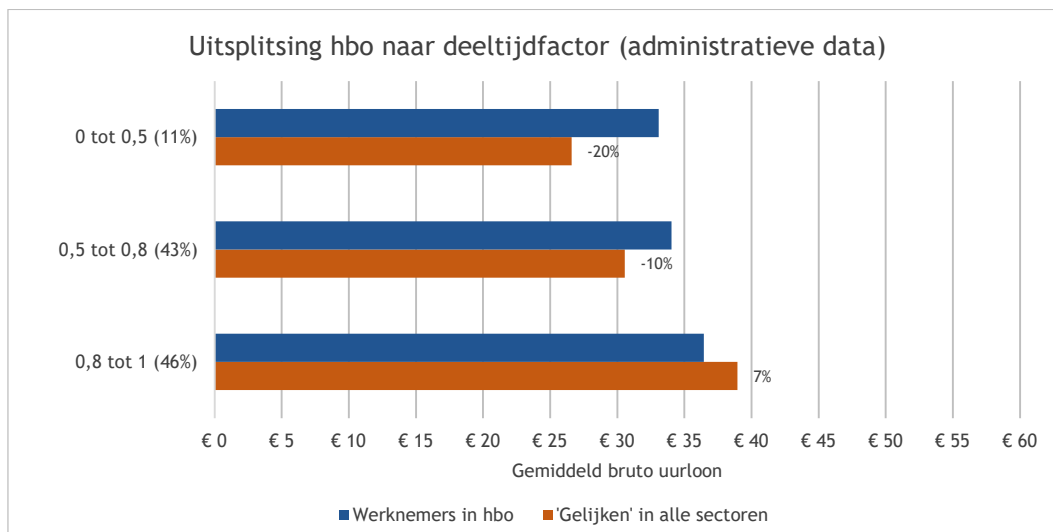


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

Uitgesplitst naar deeltijdfactor verdienen werknemers in het hbo die contractueel een baan hebben van maximaal 0,8 FTE gemiddeld meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. Werknemers die een baan hebben van 0,9 tot 1 FTE, verdienen gemiddeld minder dan vergelijkbare werknemers (zie figuur 6.6).

Figuur 6.6: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 naar deeltijdfactor

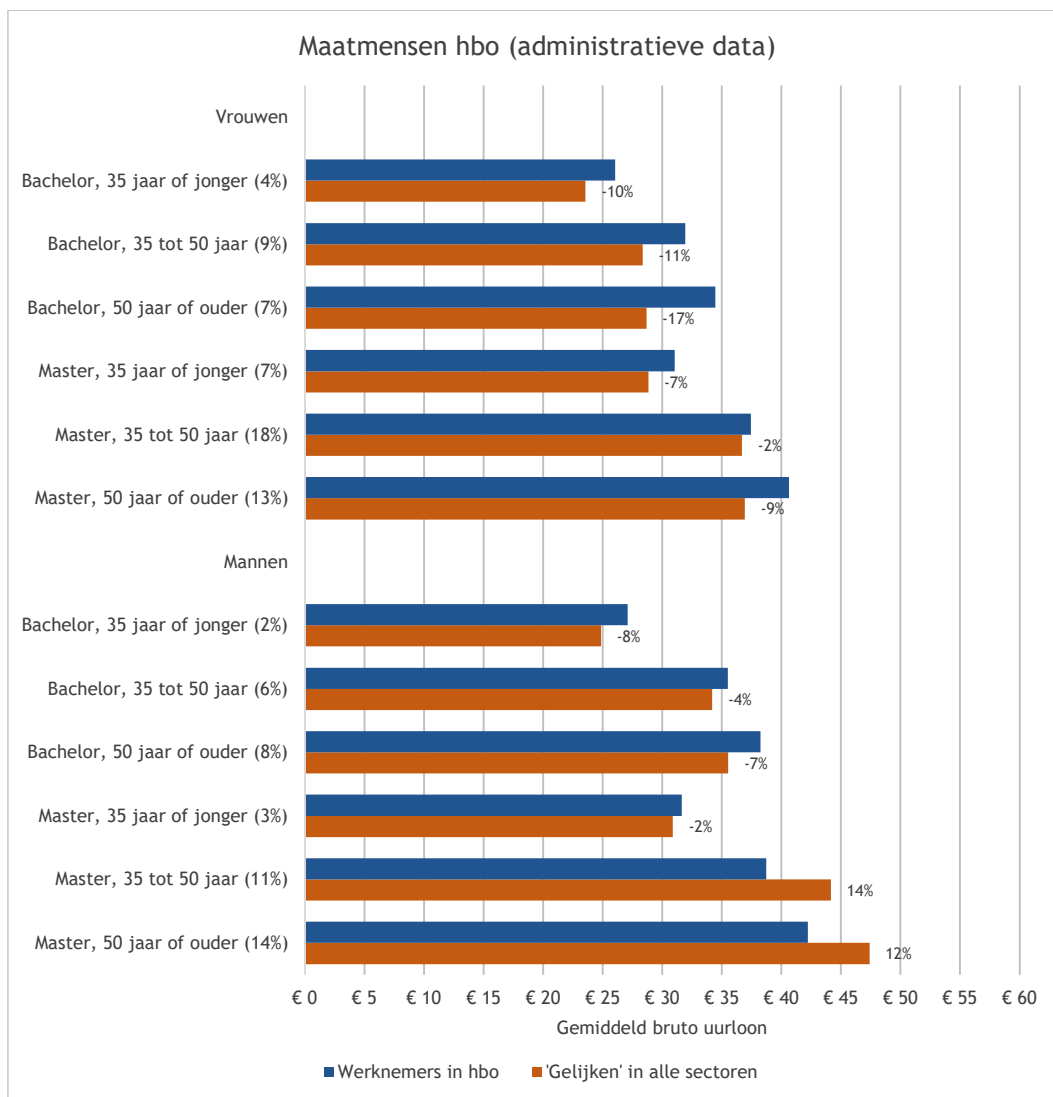


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 6.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 6.7 geeft de resultaten van de analyse op de administratieve data van de loonverschillen naar maatmensen. De percentages in de labels geven de omvang van de verschillende groepen aan. Daaruit blijkt dat de grootste groep werknemers in het hbo de groep master opgeleiden van 35 jaar of ouder is. In het totaal valt de helft van de werknemers in het hbo in deze groep. De indeling naar maatmensen is hetzelfde als in die voor het vo, mbo en hbo. Deeltijd betreft werknemers die (volgens contract) per week minder dan 35 uur werken.

Figuur 6.7: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 voor groepen maatmensen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

De groepen met het grootste negatieve loonverschil zijn de master opgeleide mannen vanaf 35 jaar, zowel ten opzichte van alleen de private sector als ten opzichte van alle overige sectoren. Het verschil bedraagt afhankelijk van de vergelijkingsgroep tussen de 12 en 14 procent.

Aan de andere kant verdienen de andere groepen gemiddeld juist meer dan vergelijkbare werknemers. Over het algemeen verdienen bachelor opgeleide vrouwen het meest in vergelijking tot hen vergelijkbare werknemers in de markt. Het valt op dat aan hbo-werknemers vergelijkbare vrouwen in de andere sectoren minder verdienen dan mannen. Dit speelt veel minder bij werknemers in het mbo. De redenen voor de dit verschil tussen mannen en vrouwen zijn niet onderzocht.

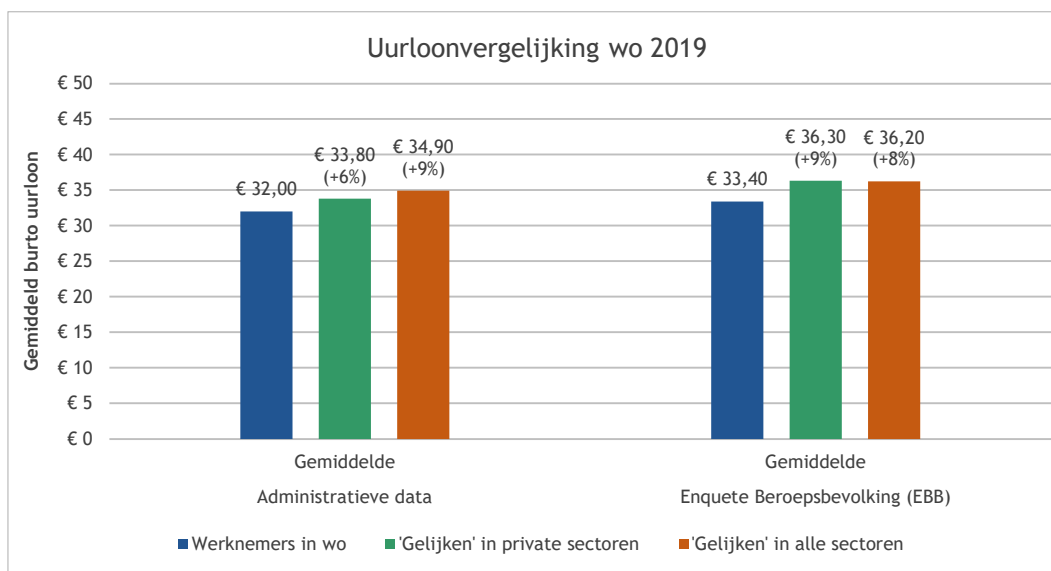
## 7 Wetenschappelijk onderwijs

### Samenvatting belangrijkste resultaten wetenschappelijk onderwijs

- I Op basis van de analyses op de administratieve data zijn de lonen van werknemers in het wo negen procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- II Vergelijkbare werknemers zijn personen met de best vergelijkbare kenmerken met werknemers in het wo, maar deze hoeven niet dezelfde functie te hebben. Bij de vergelijking met alle sectoren werkt de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn.
- III De meeste groepen werknemers in het wo blijken gemiddeld minder te verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, maar het loonverschil is het grootst voor jongere hbo-bachelor- en wo-master opgeleide werknemers en managers. Deeltijdwerknemers in het wo verdienen juist relatief goed ten opzichte van vergelijkbare werknemers.
- IV Qua secundaire arbeidsvoorwaarden is het wo relatief aantrekkelijk ten opzichte van andere sectoren. Dat geldt vooral voor het onderwerp ouderschapsverlof.

Zowel uit de EBB- als de administratieve data blijkt dat het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het wo in 2019 lager was dan die van vergelijkbare werknemers in de markt (zie figuur 7.1). Dat geldt zowel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) als ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie). Het gaat hierbij om de lonen van alle werknemers die onder de cao wo vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en managers.

Figuur 7.1: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

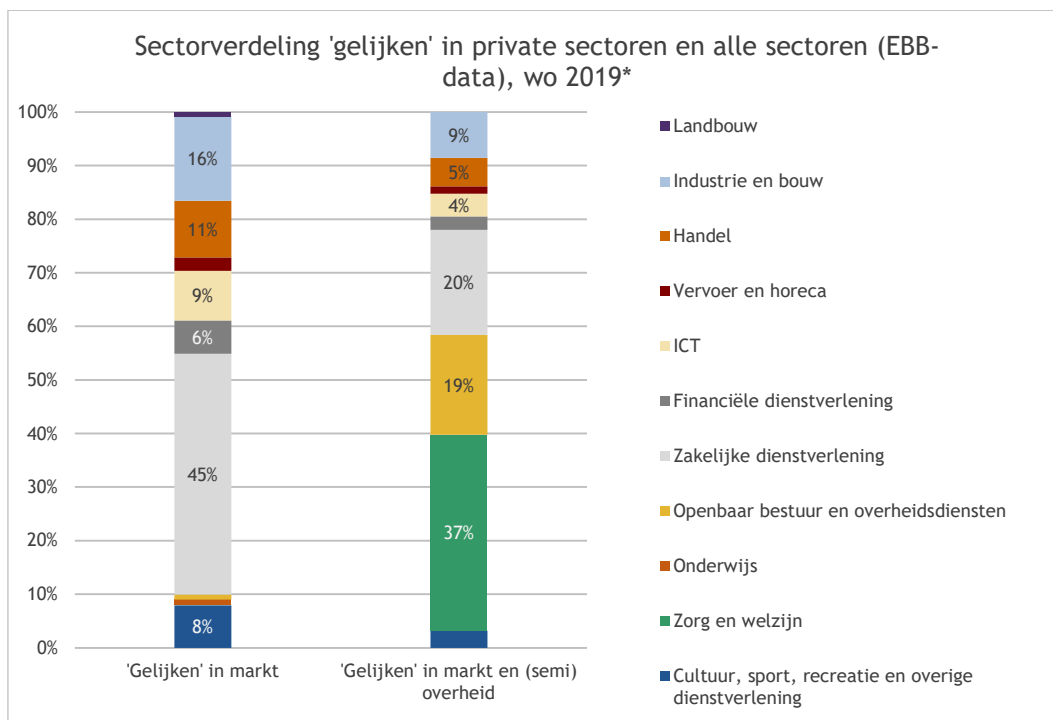
Er is een verschil tussen de resultaten uit de twee databronnen. Dit komt doordat bij de match op de administratieve data de kwaliteit beter is (bijvoorbeeld omdat regionale verschillen veel gedetailleerder kunnen worden meegenomen in de administratieve data), maar ook omdat in deze match vergeleken wordt met werknemers in alle beroepsniveaus (die wel op andere kenmerken zoals opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met werknemers in het onderwijs). Het daadwerkelijke loonverschil met alle sectoren ligt daarom tussen de acht en negen procent in het nadeel van werknemers in het wo, waarbij het loonverschil van negen procent dichterbij het daadwerkelijke loonverschil ligt. Dit omdat de administratieve data meer geschikt is voor de loonvergelijking (zie hoofdstuk 2.3 voor een toelichting). Het gaat bij beide analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao universiteiten vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en managers.

Van belang hierbij is dat dit onderzoek kijkt naar het jaar 2019, waardoor de eenmalige bijzondere beloning van 750 euro en de structurele loonsverhoging van 3 procent in 2020 in het wo niet in de loonvergelijking is meegenomen. Ook eenmalige beloningen en loonsverhogingen voor vergelijkbare werknemers in de markt in 2020 zijn niet in het onderzoek meegenomen. Voor 2020 zou het resultaat van eenzelfde vergelijking daarom relatief beter voor werknemers in het onderwijs kunnen uitvallen, als die verhogingen hoger uitvallen dan voor vergelijkbare werknemers elders, maar hierover is op het moment van schrijven van dit onderzoek niet voldoende informatie beschikbaar.

#### Vergelijking met alleen private sectoren of alle sectoren

Figuur 7.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle markt en (semi)overheid sectoren ruim een op de drie van de vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten samen goed voor 39 procent van de vergelijkbare werknemers. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, wordt dit veroorzaakt door de verdeling van werknemers met vergelijkbare achtergrondkenmerken als werknemers bij de universiteiten in de andere sectoren. Dit laat ook zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 7.2: Sectorverdeling aan werknemers in wo vergelijkbare werknemers



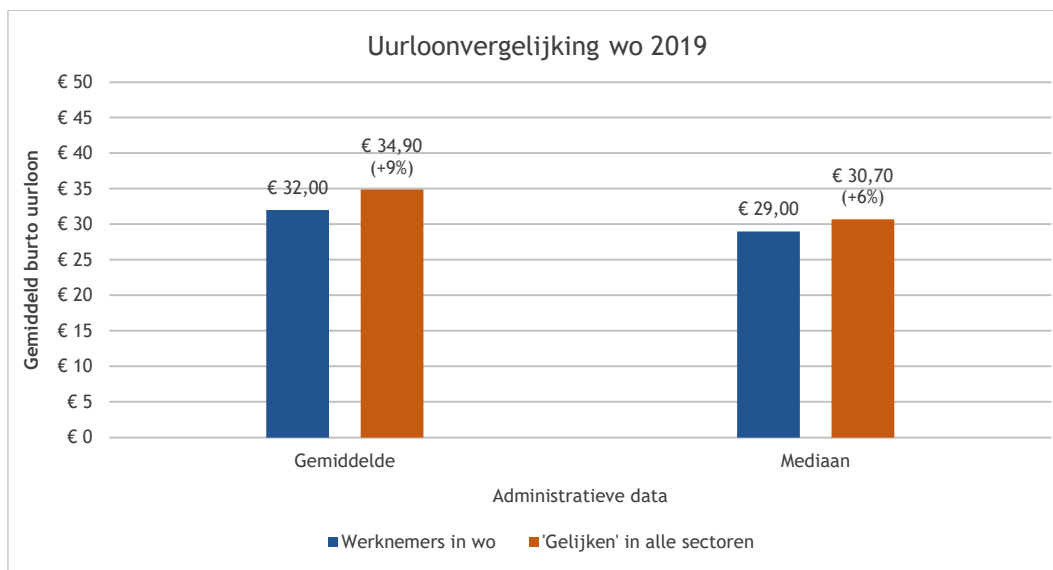
\* Bij het bepalen van de sectorverdeling van 'gelijken' in markt en/of (semi)overheid is er per werknemer in het onderwijs telkens één sector van de match bepaald, ook al is de onderwijswerknemer aan meerdere vergelijkbare werknemers 'gematcht'. In dat geval is de meest voorkomende sector onder de verschillende vergelijkbare gekozen om weer te geven in deze figuur.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Mediane lonen

Ook wanneer uitgegaan wordt van de mediane lonen verdienen werknemers in het wo minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, al zijn de verschillen (bij de analyse op de administratieve data) wel kleiner. Dat komt doordat er in de private sector ten opzichte van het wo relatief veel werknemers met hoge gemiddelde uurlonen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld managers in de private sectoren. Deze werknemers trekken wel het gemiddelde omhoog, maar hebben geen invloed op het loon van een 'doorsnee' werknemer (de mediaan).

Figuur 7.3: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019 gemiddelde en mediane lonen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 7.1 Uitsplitsingen

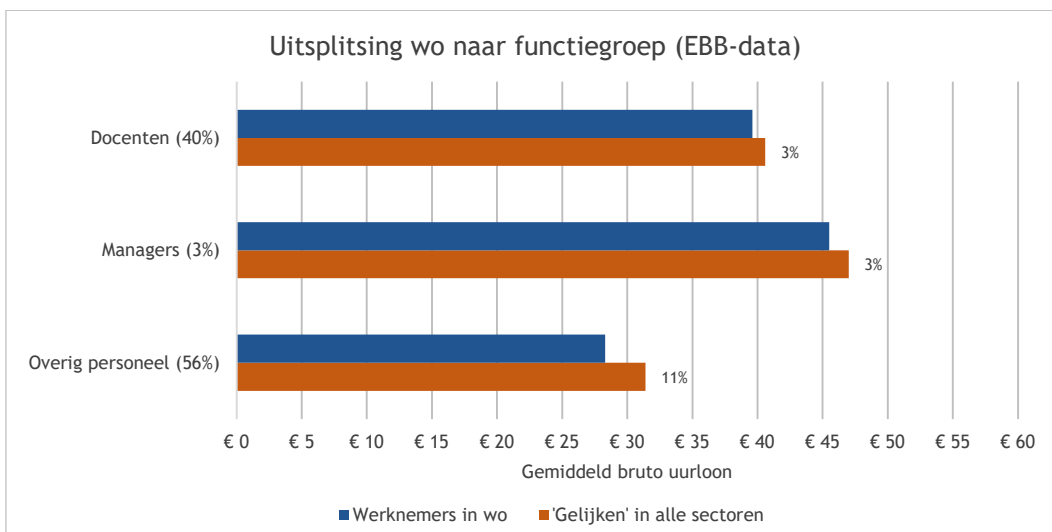
Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar de EBB-data of naar alleen private sectoren. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking. De uitsplitsingen op basis van de EBB-data zijn weergegeven in Bijlage 2. De uitzondering is de uitsplitsing naar functiegroep, omdat deze niet te maken is op basis van de administratieve data en wel zeer relevant is.

### Functiegroep

Uitgesplitst naar functiegroep op basis van de EBB-data verdienen docenten en managers in het wo minder dan vergelijkbare werknemers in private sectoren. Voor overig personeel is het negatieve loonverschil het grootst (zie figuur 7.4). Bij deze uitsplitsing naar functiegroep zijn de werknemers in het wo onderverdeeld in docenten, managers en overig personeel. De indeling naar functie is gebaseerd op de omschrijving van de (hoofd)werkzaamheden zoals werknemers dit zelf hebben aangeven in de Enquête Beroepsbevolking (EBB), waarna het CBS dit heeft gecodeerd naar een functie. Daarbij vallen hoogleraren, docenten, onderwijsbegeleiders onder docenten en bijvoorbeeld onderzoekers, chemici, ingenieurs en natuurkundigen onder overig personeel. Dat terwijl zij mogelijk wel ook lesgeven, maar op basis van de hoofdwerkzaamheden niet zijn geclassificeerd als docent. Managers zijn in hoofdzaak leidinggevende, maar geven mogelijk ook les. De managers in het wo zijn alleen vergeleken met managers in andere sectoren. Docenten en overig personeel zijn vergeleken met alle beroepen behalve managers. Deze uitsplitsing is niet mogelijk op administratieve data, omdat daarin geen functies van werknemers in het wo bekend zijn.



Figuur 7.4: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019 naar functiegroep

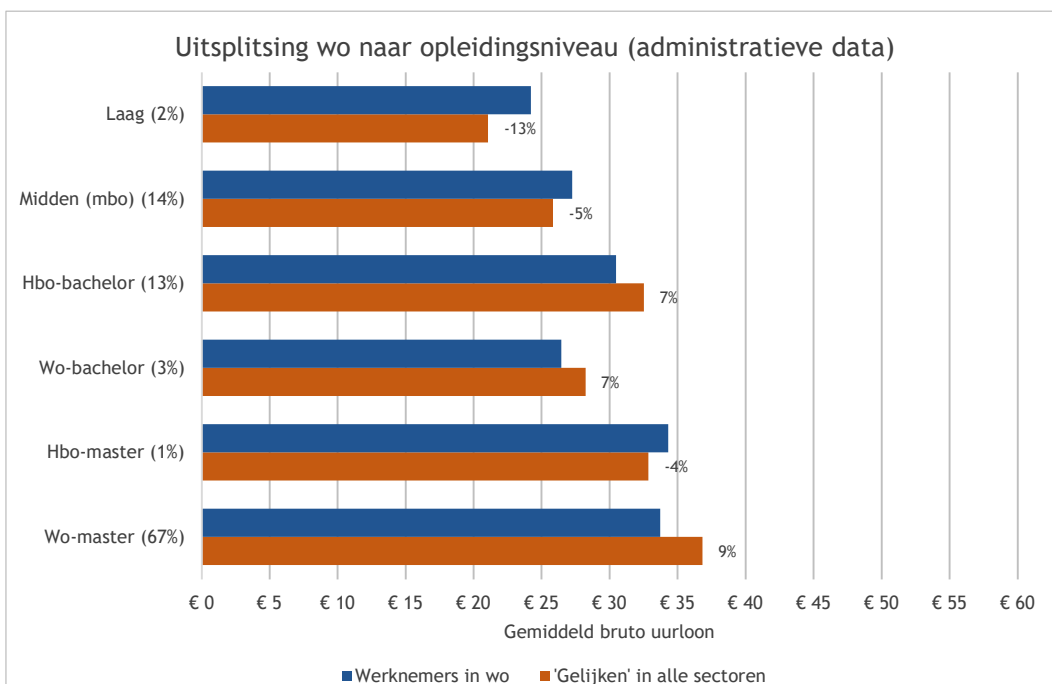


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de administratieve data laat zien dat het negatieve loonverschil relatief groot is voor (de relatief grote groep) werknemers in het wo met een wo-masteropleiding (zie figuur 7.5). Onder deze groepen valt het wetenschappelijk personeel en de meeste managers. Ook voor de kleinere groepen met een hbo-bachelor en wo-bachelor opleiding is het loonverschil negatief. Voor lager opgeleide werknemers geldt juist dat zij meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in de markt. De groep met opleidingsniveau laag omvat de werknemers die maximaal een (speciaal) basisonderwijs- of vmbo-diploma hebben.

Figuur 7.5: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019 naar opleidingsniveau

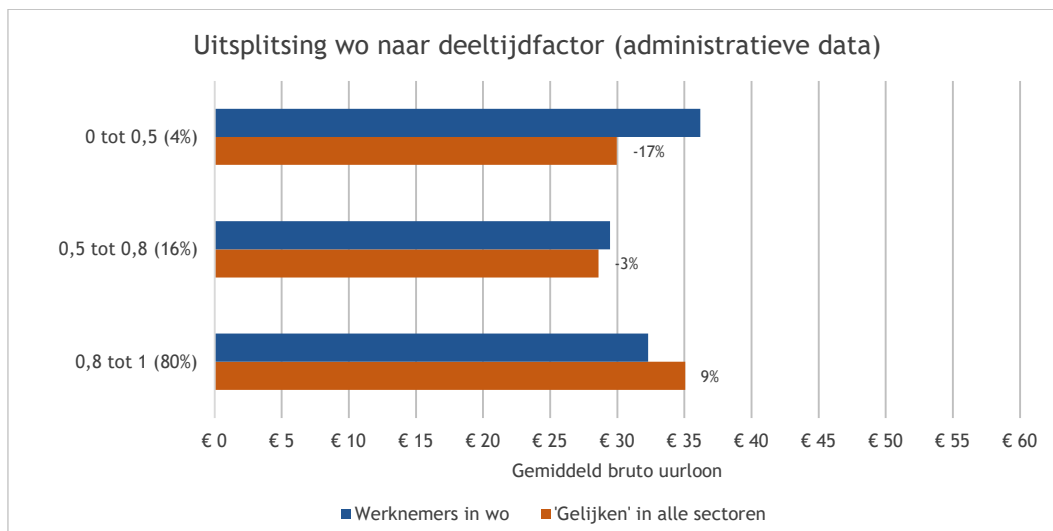


\* Betreft een te kleine groep werknemers voor een betrouwbare analyse  
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

Uitgesplitst naar deeltijdfactor op basis van de administratieve data blijkt dat voltijdwerknemers, goed voor driekwart van alle werknemers in het wo, minder verdienen dan vergelijkbare voltijdwerknemers in de markt, ongeacht de vergelijkingsgroep (zie Figuur 7.6). Voor de kleinere groepen deeltijdwerknemers geldt juist dat zij meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in de markt. De groep die maximaal 0,5 FTE in het wo werkt valt hierbij op, omdat hun loonniveau het hoogst is. Dat heeft er waarschijnlijk mee te maken dat hier onder andere deeltijdhoogleraren onder vallen.

Figuur 7.6: Resultaten uurloonvergelijking hbo 2019 naar deeltijdfactor

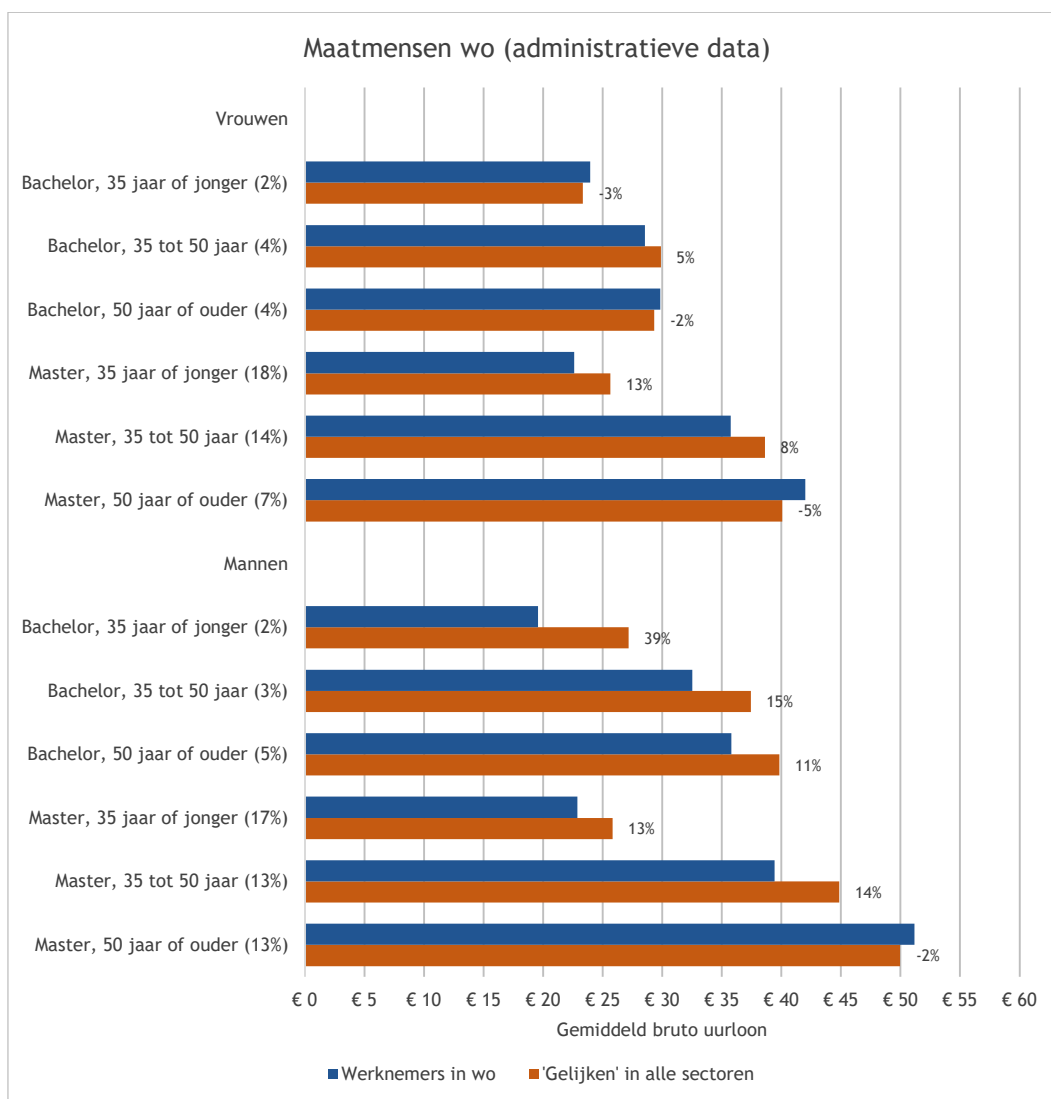


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## 7.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 7.7 presenteert de resultaten van de analyse op de administratieve data van de loonverschillen naar maatmensen. De percentages in de labels geven de omvang van de verschillende groepen aan. Daaruit blijkt dat de grootste groepen werknemers in het wo master opgeleiden tot 50 jaar oud zijn. In totaal valt ruim de helft van de werknemers in het wo in deze groepen. De indeling naar maatmensen is hetzelfde als in het vorige SEO-onderzoek naar de beloningen in het wo. Deeltijd betreft werknemers die (volgens contract) per week minder dan 35 uur werken.

Figuur 7.7: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019 voor groepen maatmensen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Bachelor opgeleide mannen hebben gemiddeld het grootste negatieve loonverschil ten opzichte van vergelijkbare werknemers. Tegelijkertijd vormt deze groep bij elkaar slechts 10 procent van alle werknemers in het wo. Master opgeleiden tot 50 jaar hebben ook gemiddeld een negatief loonverschil ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Dit zijn wel grote groepen van de werknemers van de universiteiten. Aan de andere kant verdienen master opgeleiden boven de 50 bij de universiteiten wel meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. Dat geldt vooral voor vrouwen.

Al met al blijkt dat het loonverschil negatiever is voor mannen en bachelor opgeleiden en juist positief voor werknemers vanaf 50 jaar. Het valt op dat zowel vrouwen boven de 35 in het wo als vergelijkbare vrouwen in de andere sectoren minder verdienen dan mannen. De redenen voor de dit verschil tussen mannen en vrouwen zijn niet onderzocht.

## 8 CAO-vergelijking

Dit hoofdstuk behandelt verschillen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de vijf onderwijssectoren onderling en daarnaast tussen de vijf onderwijscao's en vijf sectoren in het (semi)publieke domein en vijf sectoren of ondernemingen in het private domein. Uitgangspunt zijn de arbeidsvoorwaarden zoals die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Deze analyse is toegevoegd omdat een vergelijking van enkel uurlonen geen volledig inzicht biedt in de aantrekkelijkheid van een werkgever. Werkgevers kunnen ook met andere arbeidsvoorwaarden dan loon een beroep aantrekkelijker maken. Dat cumuleert in een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden, vaak geregeld in een cao. Ook die arbeidsvoorwaarden, zoals opleidingsfaciliteiten, zijn een deel van de verdeling van (personele) middelen. Het voorliggende hoofdstuk geeft voorbeelden op welke manier de maandelijks beloning wordt aangevuld met andere arbeidsvoorwaarden.

Naast de vijf cao's voor het onderwijs zijn de volgende tien cao's bekeken.

### (Semi)publieke sectoren

- Ziekenhuizen
- Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT)
- Gemeenten
- Bibliotheken
- Musea

### Private sectoren en bedrijven

- Banken
- Uitgeverijbedrijf
- Horeca
- ANWB
- Philips

Deze tien cao's zijn geselecteerd omdat het sectoren zijn waar werknemers in het onderwijs naar (zouden kunnen) uitwijken of die vergelijkbare competenties vergen, zoals educatieve functies bij musea of bibliotheken. Ook zijn twee cao's van aansprekende bedrijven betrokken vanwege hun algemene aantrekkingskracht op en bekendheid onder potentiële werknemers. De meest recente versies van cao's zijn gebruikt (stand per 1 januari 2021, zie Bijlage 1 voor een bronvermelding).

Vooraf gelden nog de volgende opmerkingen en beperkingen:

- Deze cao-vergelijking geeft geen volledig inzicht in de verschillen tussen het onderwijs en andere sectoren. Daarvoor is de vergelijkingsgroep van tien cao's te klein en niet representatief voor alle cao's in Nederland. Waarbij nog zij opgemerkt dat een deel (ca. 15%) van de Nederlandse werknemers niet onder een cao valt.
- Het gaat in deze vergelijking niet om een complete weergave van alle details, uitzonderingen en bijzondere situaties per cao-bepaling, maar om een beeld op welke punten een sector meer of minder aantrekkelijke voorwaarden biedt aan nieuwe werknemers. Om de basis voor de vergelijking te verbreden, is op enkele plekken ook kort samengevat wat uit recent onderzoek van het ministerie van SZW bekend is over de afspraken in een groot aantal cao's in Nederland<sup>7</sup>.
- Het perspectief is dat van nieuwe medewerkers. Voorwaarden die alleen gelden voor (sommige) zittende medewerkers, zijn niet in de vergelijking opgenomen.
- Arbeidsvoorwaarden die voor een klein deel van de medewerkers of voor segmenten van een sector gelden, zijn doorgaans weggelaten omdat dit de vergelijking onnodig complex maakt.

7 Op basis van: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mVrg=187>

- De aanleiding voor dit onderzoek is het terugdringen van het lerarentekort en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. De focus ligt daarom op leraren en met leraren vergelijkbare functieniveaus. Arbeidsvoorwaarden die alleen gelden voor ondersteunende (niet lesgevende) functies zijn om die reden doorgaans niet nader beschreven, om de analyse niet onnodig complex te maken.
- Lonen en andere arbeidsvoorwaarden vertellen ook nog niet het hele verhaal. De aantrekkelijkheid van een werkgever wordt ook bepaald door *arbeidsomstandigheden* zoals werkdruk, overwerk, mate van autonomie en dergelijke. De arbeidsomstandigheden zijn in dit onderzoek niet onderzocht.
- Ten slotte: cao-teksten blinken niet altijd uit in leesbaarheid. Artikelen bevatten vaak verwijzingen naar andere delen van de cao, die nadere invullingen, uitzonderingen of voorwaarden regelen. Cao's zijn daardoor uiteindelijk helder, maar niet altijd toegankelijk. De arbeidsvoorwaarden voor de onderwijssectoren zijn extern gecontroleerd door vertegenwoordigers uit de sector, voor de andere cao's is een interne check uitgevoerd. Aan de weergave van de cao's kunnen uiteraard geen rechten worden ontleend; de oorspronkelijke teksten van de cao's zijn leidend.

In de analyse is een onderscheid gemaakt tussen:

1. Primaire arbeidsvoorwaarden (tijd en geld): deze verschillen komen al tot uitdrukking in de *lonenvergelijking*. De analyse in dit hoofdstuk dient enkel ter duiding van aangetroffen beloningsverschillen. Een beloningsverschil kan bijvoorbeeld worden veroorzaakt doordat er in een sector een eindejaaruitkering is en in de andere sector niet.
2. Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang: hierbij gaat het bijvoorbeeld om individuele opleidingsbudgetten of om vergoedingen die geen deel zijn van het loon, zoals een vergoeding van de premie ziektekostenverzekering.
3. Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang in specifieke situaties, zoals vormen van betaald verlof en bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en werkloosheid.
4. Overige arbeidsvoorwaarden zonder te kapitaliseren belang, die de flexibiliteit en aantrekkelijkheid van de sector voor werknemers kunnen vergroten.

## 8.1 Verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden

De informatie in de navolgende paragrafen is zoals gezegd primair bedoeld ter duiding van de hiervoor beschreven verschillen in uurlonen. *Pensioenpremies* maken in dit onderzoek geen deel uit van het bruto uurloon; dat wil zeggen dat het brutoloon is berekend na afdracht van de pensioenpremie door de werknemer. Dit strijkt verschillen in premiehoogte voor werknemers glad bij de analyse van de uurlonen. Om deze reden is een vergelijking van premiehoogtes niet in de navolgende analyse opgenomen.

### 8.1.1 Verlofuren

In het po tot en met hbo wordt voor docenten uitgegaan van een normjaartaak van 1659 uur. Dat betekent in de praktijk dat buiten de schoolvakanties er een werkweek van ongeveer 40 uur is. In het wo is er een werkweek van 38 uur. In praktijk verschilt in het onderwijs de arbeidsduur per week voor onderwijspersoneel door een afwisseling in lesweken, toetsweken en schoolvakanties. In de onderzochte (semi)publieke sectoren is er steeds een werkweek van 36 uur en in de onderzochte cao's in de marktsector wisselt dat meer (36, 38 of 40 uur). Verlofaanspraken in uren zijn bij een werkweek van 36 uur doorgaans lager dan bij een werkweek van 40 uur. Op individuele of collectieve basis kan dat worden aangepast; bijvoorbeeld door bij een 36-urige werkweek 40 uur per week te werken, kan een werknemer extra verlofuren (of salaris) opsparen. In het onderstaande staatje zijn de formele verlofaanspraken per cao teruggerekend naar een 40-urige werkweek. Bij een 36-urige werkweek is daartoe simpelweg het aantal verlofuren vermeerderd met  $4 \times 52 \text{ uren} = 208 \text{ uren}$ . Met feestdagen is geen rekening gehouden, die vallen voor alle werknemers min of meer hetzelfde uit. Als er op dit punt toch bijzonderheden zijn, is dat hieronder vermeld.

Uit de vergelijking blijkt dat in het onderwijs de vakantie-aanspraken in elke sector zo ongeveer gelijk zijn, behalve in het wo waar er duidelijk minder verlofdagen zijn. In het mbo is een bijzonderheid dat er voor het onderwijsgevend personeel formeel 30 verlofdagen zijn; het overige in de tabel aangegeven verlof betreft uren waarop onderwijsgevend personeel niet ingeroosterd wordt omdat anders de normjaartaak wordt overschreden; deze uren kan de betrokkene dus niet zomaar opnemen voor vakantie. In de praktijk komt het verlof voor leraren neer op de situatie dat men roostervrij is gedurende de schoolvakanties. In alle onderwijssectoren kunnen er in roostervrije weken andere taken zijn zoals onderzoek, overleg en voorbereiding van lessen, waardoor er geen sprake hoeft te zijn van vakantie.

In de semipublieke sector is er relatief veel verlof bij de verpleeg- en zorgtehuizen, waarbij in die sector er wel verlof op een feestdag opgenomen dient te worden. In de marktsector zijn er enkele onderzochte cao's met relatief weinig verlofaanspraken.

Per saldo zijn de verlofaanspraken op grond van de cao in het onderwijs bovengemiddeld te noemen, behalve in het wo.

Tabel 8.1: Verlofaanspraken op grond van de cao

Onderwijs	Verlofuren o.b.v. werkweek 40 uur	(Semi)publiek	Verlofuren o.b.v. werkweek 40 uur	Markt	Verlofuren o.b.v. werkweek 40 uur
Po	428*	Ziekenhuizen	352	Banken	417
Vo	426	VVT	445**	Uitgeverijbedrijf	400***
Mbo	420****	Gemeenten	352	Horeca	300
Hbo	428	Musea	402	ANWB	304
Wo	328	Bibliotheken	388	Philips	200

\*: Inclusief de algemeen erkende feestdagen.

\*\* : bij inroostering op een feestdag dient een werknemer verlof op te nemen als die vrij wil zijn.

\*\*\*: Plus: drie dagen extra verlof voor werknemers in de hogere salarisschalen ter compensatie van overuren. Voorts: de werknemer ontvangt voor bijzondere situaties naar algemeen gebruik of op grond van de wet (zoals doktersbezoek) per jaar een toeslag op zijn salaris ter waarde van één verlofdag die wordt toegevoegd aan het persoonlijk keuzebudget. Wel is er bijzonder verlof bij overlijden, huwelijk en de feestdagen.

\*\*\*\*: Deze 420 uur bestaan voor onderwijsgevend personeel naast 30 dagen vakantieverlof uit een aantal roostervrije dagen.

### 8.1.2 Uitloopschaal

Sommige cao's bevatten afspraken over loonstijgingen voor medewerkers die een bepaalde periode in het maximum van hun functieschaal zitten. Doorgaans is de voorwaarde dat de medewerker minimaal goed functioneert. Voor de drie onderzochte groepen cao's is er het volgende beeld.

In de onderwijscao's biedt alleen het vo de mogelijkheid van een uitloop, met een bindingstoelage voor medewerkers in het maximum van de schaal. Bij een onvoldoende beoordeling kan eenmalig de start van het toekennen van de bindingstoelage een jaar opschuiven. De toelage is 260 euro voor directie en salarisgroep 9 en 1567 euro voor leraren en onderwijskundig team-/afdelingsleiders.

In de onderzochte cao's in de (semi)publieke en de marktsector komen afspraken over uitloopschalen amper voor. De cao van Philips vormt een uitzondering met een systeem van referentiesalarissen per functie. Deze salarissen zijn bij normaal functioneren voor elke werknemer bereikbaar. Bij goed functioneren en verdere persoonlijk groei is een stapsgewijze uitloop mogelijk naar het maximaal haalbare loon (plus ongeveer 12-15% bij lagere functies en plus ongeveer 30% bij hogere functies). In de salarisschalen zelf is dus een uitloopmogelijkheid verwerkt.

Conclusie is dat collectieve uitloopschalen weinig lijken voor te komen. Alleen het vo scoort hier bovengemiddeld. Omdat buiten het onderwijs collectieve uitloopschalen wel voorkomen - al is het dan weinig - scoren de andere onderwijscao's op dit punt ondergemiddeld.

### 8.1.3 Periodieke uitkeringen

Veel cao's bevatten afspraken over een eindejaarsuitkering die meestal 8 tot 8,5 procent van het jaarloon bedraagt. In het onderwijs geldt dat voor alle sectoren, behalve in het po waar de eindejaarsuitkering 6,3 procent is, met wel nog jaarlijks een uitkering van nominaal 200 euro per werknemer vanwege de Dag van de Leraar (alle bedragen en percentages per jaar en naar rato van de duur van het dienstverband per jaar).

In de (semi)publieke sector is alleen bij de musea en bij de bibliotheken de eindejaarsuitkering lager dan 8 procent, namelijk resp. 3,4 en 3,25 procent. In de marktsector is er bij de vijf onderzochte cao's maar eenmaal een 'reguliere' eindejaarsuitkering van rond de 8 procent. In twee cao's (uitgeverijbedrijf en horeca) is geen eindejaarsuitkering opgenomen. Het uitgeverijbedrijf heeft wel de afspraak dat de werkgever elk jaar 2,0 procent van het bruto jaarsalaris toevoegt aan het persoonlijk keuzebudget van elke werknemer; doordat dit budget ook uitbetaalbaar is, is de 2 procent vergelijkbaar met een eindejaarsuitkering. De cao van Philips noemt een (voorwaardelijke) winstdeling (die in de afgelopen jaren gemiddeld op bijna 6% uitkwam) en een vierde cao (ANWB) bevat een eindejaarsuitkering van 5,58 procent.

Wat betreft een eindejaarsuitkering scoren de onderwijscao's hiermee bovengemiddeld, waarbij er in het po een lichte achterstand is op de andere onderwijscao's.

### 8.1.4 Prestatie- en arbeidsmarkttoelagen

Cao's bevatten vaak afspraken over de mogelijkheid van individuele prestatietoelagen bij goed functioneren of bij bijzondere prestaties. Die toelagen kunnen eenmalig zijn, maar kunnen in alle onderwijssectoren ook structureel zijn, zoals in de vorm van een individueel toe te kennen extra periodiek.

In het po, mbo en hbo en in één van de vijf onderzochte cao's in de (semi)publieke sector is er een maximum gesteld aan de hoogte van de toeslag. In de andere cao's in het onderwijs en de (semi)publieke sector is dit opengelaten.

Enigszins opvallend is dat de onderzochte cao's in de marktsector, behalve die voor het uitgeverijbedrijf, geen afspraken bevatten over prestatiebeloning. Het is echter niet aannemelijk dat in die sectoren of bedrijven geen gratificaties voorkomen.

Tabel 8.2: Aanvullende afspraken of bijzonderheden aangaande prestatiebeloning

Cao's	Afspraken over prestatiebeloning
Onderwijs	In elke cao. In het po, mbo en hbo is de (structurele) toelage gemaximeerd op 15 procent van het jaarsalaris.
(Semi)publiek	In elke cao. Bij de gemeenten is de toelage gemaximeerd op 10 procent van het jaarsalaris.
Markt	Alleen de cao voor het uitgeverijbedrijf benoemt de mogelijkheid van prestatiebeloning.

Per saldo is op dit punt geen voorspog of achterstand bij de onderwijscao's te constateren. Veel cao's bevatten de mogelijkheid van prestatiebeloning, en waar dat niet het geval is, is aannemelijk dat op individuele basis gratificaties wel voorkomen.

## Arbeidsmarkttoelage

Sommige cao's bevatten afspraken over de mogelijkheid van een arbeidsmarkttoeslag bij de werving van nieuwe medewerkers, in het geval van een moeilijk vervulbare vacature. Voor de drie groepen cao's is er het volgende beeld.

In het mbo, hbo en wo zijn er afspraken over een arbeidsmarkttoelage. De cao po kent enkel een arbeidsmarkttoelage voor docenten in het vso die lesgeven in het uitstroomprofiel vervolgonderwijs. In het po is de mogelijkheid van een toelage voor directeuren recent vervallen en verwerkt in de nieuwe salarisschalen. De cao voor het vo bevat geen specifieke afspraken, afgezien van de hiervoor al genoemde bindingspremie.

Ziekenhuizen, gemeenten en openbare bibliotheken hebben de mogelijkheid van een arbeidsmarkttoelage in de cao opgenomen; bij gemeenten is die gemaximeerd op 10% van het salaris. De vijf cao's in de marktsector bevatten op dit punt op één cao na geen afspraken. Alleen de cao voor de banken meldt dat bij wervingsproblemen tijdelijk, in incidentele gevallen, een arbeidsmarkttoeslag mogelijk is.

Per saldo zijn er in het mbo, hbo en wo afspraken over een arbeidsmarkttoelage voor nieuwe medewerkers en zij nemen daarmee een bovengemiddelde positie in. Opvallend is te noemen dat in het funderend onderwijs, waar personele tekorten het meest nijpend zijn, de mogelijkheden in de cao op dit punt ontbreken. In het po en vo zijn er wel mogelijkheden voor een toelage voor al zittende medewerkers (op basis van een beoordeling); mogelijk biedt dat ook mogelijkheden bij de werving van nieuwe medewerkers.

### 8.1.5 Bijzondere/eenmalige uitkeringen

Cao's bevatten doorgaans afspraken over gratificaties bij werkjubilea (meestal een half tot een heel maandloon bij 25, 40 en 50 jaar in dienst), bij overlijden van de werknemer (doorgaans drie maandsalarissen) en een tegemoetkoming of vergoeding van de verhuiskosten bij een verhuizing vanwege het werk. Sommige cao's in de (semi)publieke en de marktsector bieden extra of hogere gratificaties dan de cao's voor het onderwijs: de ziekenhuizen, musea en de ANWB geven ook na 12,5 jaar in dienst een gratificatie (25 of 50% maandsalaris) en de ziekenhuizen en de ANWB bieden ook bij pensionering een gratificatie ter hoogte van een maandsalaris. De ANWB hanteert bovendien bij 25 en 40 jaar in dienst hogere gratificaties dan in de onderwijscao's (resp. 100 en 150% tegenover 50 en 100% in de onderwijscao's).

Per saldo zijn de faciliteiten in het onderwijs gemiddeld tot ondergemiddeld te noemen; sommige andere cao's bieden hogere gratificaties en/of bij meer gelegenheden zoals bij pensionering.

### 8.1.6 Toeslagen voor overwerk, onregelmatige diensten en bereikbaarheid

Toeslagen voor overwerk, onregelmatige diensten en bereikbaarheidsdiensten komen in de meeste cao's voor, maar zijn vaak beperkt tot de lager betaalde en/of ondersteunende functies. Voor de loonniveaus die normaliter voor leraren en directieleden in het onderwijs gelden zijn er ook buiten het onderwijs vaak minder of geen mogelijkheden. Ook uit de algemene informatie van het ministerie van SZW blijkt dat de meeste cao's (88%) afspraken bevatten over overwerk, maar dat die doorgaans enkel gelden voor bepaalde functies of lagere functieschalen. Voor de onderzochte vijftien cao's is er het volgende beeld.



In het onderwijs is de overwerkregeling meestal beperkt tot ondersteunende en/of lagere functies. In het hbo is de voorwaarde dat het overwerk minimaal een uur bedraagt en expliciet in opdracht van de werkgever is en geldt de regeling tot en met schaal 10. Overwerken door leraren en schoolleiders op eigen initiatief om de reguliere taken te kunnen uitvoeren, valt in de onderwijssectoren dus buiten de regelingen.

In de andere onderzochte cao's gelden vergelijkbare beperkingen, al zijn de loongrenzen tot waar de overwerkvergoeding geldt soms ruimer. De twee cao's in de zorg bieden de meeste mogelijkheden, vermoedelijk omdat daar extra of uitlopende diensten vaak voorkomen; voor de hogere salarissen zijn er ook daar wel beperkingen. In de onderzochte cao's buiten het onderwijs is vaak een voorwaarde dat het overwerk expliciet in opdracht is van een leidinggevende, om voor compensatie in aanmerking te komen. Ook buiten het onderwijs geldt dus dat overwerk op eigen initiatief ('om het werk af te krijgen') doorgaans niet wordt gecompenseerd. In de cao voor het Uitgeverijbedrijf is een bijzondere voorziening opgenomen dat in het geval van 'overmatige werktijd' bij een journalist in een bepaalde periode, wel compensatie in tijd mogelijk is. Ook is een bijzonderheid in het uitgeverijbedrijf dat overwerken voor bepaalde functies standaard gecompenseerd wordt met drie extra verlofdagen. In het onderstaande staatje zijn de diverse afspraken samengevat.

Tabel 8.3: Afspraken over overwerken per cao

Onderwijs	Regeling overwerk	(Semi)publiek	Regeling	Markt	Regeling
Po	Alleen voor ondersteunende functies t/m sg 10.	Ziekenhuizen	Compensatie in tijd plus 25-100% van het uurloon afh. van dag en tijdstip. Voor hogere salarisniveaus en aio's is er alleen compensatie bij een minimaal aantal (6-16) overwerkuren per week.	Banken	Overwerk: alleen tot sg 10; toeslag van 25-100%, afh. van dag en tijdstip.
Vo	Alleen voor werknemers in schalen 1-8.	VVT	Tot functiegroep 48, bij een half uur of meer overwerk: compensatie in tijd plus 25-100% van het uurloon afh. van dag en tijdstip. FG 48-65: alleen compensatie in tijd.	Uitgeverijbedrijf	Drie dagen extra verlof voor werknemers in de hogere schalen ter compensatie van overwerk. Lagere schalen: compensatie in tijd en/of toeslag op het uurloon. Als een journalist door omstandigheden <i>overmatig</i> werkzaam is geweest, heeft die aanspraak op compensatie in tijd, in de daaropvolgende weken.
Mbo	Alleen OBP t/m sg 10.	Gemeenten	Tot sg 10 en alleen voor werknemers waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.	Horeca	Overwerk: tijd-voor-tijd regeling of, als dat niet past, regulier uurloon.
Hbo	Voor werknemers in sg 1-10: als meer dan 1 uur en in opdracht van de werkgever, compensatie in tijd en geld afhankelijk van dag en tijdstip.	Musea	Tot sg 9: uitbetaling van 'plusuren'. Vanaf sg 10 mits deze zijn gemaakt in opdracht van de directie.	ANWB	Overwerk: voor sg 1-11 en mits in opdracht manager: toeslag 50-100% afh. van dag en tijdstip. Sg 12 en hoger: bij werken in opdracht op za, zo of feestdagen: 100% toeslag in tijd of geld.
Wo	Alleen voor OBP in sg 1-10.	Bibliotheken	Overwerk vanaf schaal 11 wordt niet vergoed. Daaronder: compensatie in tijd plus een vergoeding van 50% of 100% afh. van dag en tijdstip.	Philips	Overwerk: tot referentieloon van ca. 4400/maand: 25-100% compensatie afh. van dag en tijdstip en omvang, mits in opdracht van werkgever.

De onderwijscao's nemen per saldo op het punt van overwerkcompensatie een gemiddelde positie in, met enkel in het hbo mogelijkheden voor (lager ingeschaalde) onderwijsgeevenden. Met name in functies buiten het onderwijs waarin er sprake is van duidelijke, afgebakende diensten met de mogelijkheid van uitloop is er compensatie, daarbuiten meestal - net als in het onderwijs - amper tot niet.

### Onregelmatige werktijden

Voor het werken op onregelmatige tijden (globaal buiten 7-19 uur op maandag tot en met vrijdag) biedt in het onderwijs alleen de cao voor het mbo (t/m schaal LC) mogelijkheden voor leraren. De andere onderwijscao's beperken dit tot ondersteunende functies of tot maximaal schaal 8 (vo). De onderzochte cao's buiten het onderwijs bieden vaak toeslagen voor onregelmatige diensten voor een bredere groep medewerkers. Dat komt vermoedelijk doordat de onderzochte cao's veel meer dan het onderwijs functies betreffen waarbij een inzet op andere tijden dan doordeweeks en overdag gebruikelijk is.

Tabel 8.4: Afspraken over onregelmatige werktijden per cao

Onderwijs	Regeling	(Semi)publiek	Regeling	Markt	Regeling
Po	Alleen voor ondersteunende functies t/m sg 10.	Ziekenhuizen	Toeslag van 22% - 60%, afh. van dag en tijdstip, voor werknemers in functiegroep 10-65.	Banken	Toeslag van 25 % bij werken op zaterdag.
Vo	Alleen voor functies in schalen 1-8.	VVT	Tot functiegroep 65: toeslag van 22-68% op het uurloon afh. van dag en tijdstip.	Uitgeverij- bedrijf	Voor werktijden buiten ma-vrij, 7-19 uur geldt een toeslag van 25%.
Mbo	OBP t/m sg 10 en OP t/m functiegroep LC: toeslag 20 - 100% afhankelijk van dag.	Gemeenten	Toeslag van 50% - 100% op het uurloon afh. van dag en tijdstip.	Horeca	Op feestdagen toeslag van 50%.
Hbo	Alleen voor niet onderwijsgevend personeel.	Musea	Vaste toeslag van 20% - ANWB 100% van max sg 7, afh. van dag en tijdstip.		Onregelmatige tijden: 22-50% toeslag afh. van dag en tijdstip.
Wo	Alleen voor OBP in sg 1-10.	Bibliotheken	T/m sg 10: toeslag voor werk op zon- en feestdagen 70% o.b.v. max schaal 4. Vanaf schaal 11 geen toeslagen.	Philips	Tot referentieloon van ca. 5100/maand: 25-100% toeslag afh. van dag en tijdstip.

Samenvattend scoren de onderwijscao's bij de faciliteiten voor onregelmatige werktijden gemiddeld. Het mbo is bovengemiddeld met een afspraak over onregelmatige werktijden voor het onderwijspersoneel tot en met functie LC. In de andere onderwijscao's zijn er geen faciliteiten voor leraren en leidinggeevenden, maar dit geldt ook voor de meeste vergelijkbare functies in de andere cao's. Waar er wel faciliteiten zijn voor hogere functieschalen, is dat doordat onregelmatige werktijden (zoals in de nacht of in het weekend werken) of de mogelijkheid van uitlopende diensten een regulier onderdeel zijn van het werk, zoals in de zorg en bij musea en bibliotheken (in het weekend open).

## 8.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang

### 8.2.1 Scholingsfaciliteiten

Vrijwel alle werknemers hebben in hun cao afspraken over scholing. Het ministerie van SZW meldt dat deze afspraken vaak de vorm van een plicht (67%) hebben en minder vaak van een *recht* (27%) of *gelegenheid* (37%) tot scholing; bij 19% van de werknemers is niet duidelijk of er een plicht of een recht op scholing is. Een derde van de werknemers die onder een cao vallen, krijgt enkel functiegerichte studiekosten (deels) vergoed, een kwart van de werknemers krijgt ook de studiekosten van niet functiegebonden scholing (deels) vergoed. Voor de overige werknemers is het onderscheid niet duidelijk of zijn er geen afspraken over vergoedingen. Afspraken over *studieverlof* betreffen driekwart van de werknemers met een cao. Meestal zijn dat afspraken over verlof voor functiegerichte scholing (67%) en examenverlof (44%). Afspraken over verlof voor *andere scholing* (19%) en *tijdsparen voor scholingsverlof* (22%) komen minder vaak voor. Ten slotte had een kwart van de werknemers met een cao in 2018 een *individueel ontwikkelbudget*, op grond van de cao. Die budgetten zijn gemiddeld 450 euro.

Alle vijftien onderzochte cao's bevatten een recht dan wel een plicht van de werknemer tot scholing en opleiding om de inzetbaarheid op peil te houden. Meestal is dit nauw verbonden aan de functie of aan de voorkoming van werkloosheid. In de vijftien cao's is meestal geregeld dat door de werkgever opgedragen scholing volledig gecompenseerd wordt in tijd en geld. In afwijking hiervan is in de cao voor het mbo geregeld dat bij scholing in opdracht van de werkgever er wel 100% vergoeding is van kosten, maar dat studieverlof wordt verleend voor 75% van de genormeerde studielast. In de andere onderwijscao's is er in die gevallen zoals gezegd een volledige compensatie in tijd en geld.

*Individuele* rechten in tijd en geld voor scholing vertegenwoordigen een waarde voor de werknemer, omdat die (meer) los van de directe functietaken zijn in te zetten, bijvoorbeeld voor algemene ontwikkeling. Hieronder is ten aanzien van de individuele scholingsaanspraken de situatie per onderzochte cao samengevat. Extra faciliteiten voor startende werknemers zijn opgenomen onder duurzame inzetbaarheid.

Tabel 8.5: Individuele scholingsaanspraken in de onderwijscao's

Po	Werknemer heeft recht op een individueel professionaliseringsbudget van 500 euro per jaar en 2 uren per werkweek (schoolleiders: 3000 euro). * Het budget kan gedurende maximaal drie jaar worden gespaard. Startende leraren en zij-instromers hebben hiernaast recht op begeleiding door een coach.
Vo	Elke leraar heeft recht op 83 uren voor professionalisering, naar eigen inzicht in te zetten, en een individueel professionaliseringsbudget van 600 euro per jaar. Basisrechten in tijd vervallen na een jaar, basisrecht in geld kan twee jaar worden gespaard (tenzij andersluidende afspraken worden gemaakt). 10% van de personele lumpsum moet besteed worden aan professionalisering; de 83 uur als individueel recht maakt deel uit van de algemene deskundigheidsbevordering in het taakbeleid, dat veelal groter is.
Mbo	Elke werknemer heeft jaarlijks recht op 59 uren voor professionalisering. Daarnaast zijn er per onderwijsteam uren voor professionalisering (107 uur x aantal fte in team), op basis van een scholingsplan van het team.
Hbo	Elke werknemer heeft jaarlijks recht op tenminste 40 uren om zijn bekwaamheid bij te houden.
Wo	Elke werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever verzoeken voor het volgen van een studie of opleiding, ook wanneer er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie/opleiding en huidige (of toekomstige) functie. De werkgever kan voorts een bijdrage leveren - indien sprake is van een bedrijfsbelang - aan een individueel afgesproken sabbatical, waarvoor de werknemer kan sparen.

\* Bedragen worden in overleg aangepast. Vanaf 2020 is het budget voor leraar en schoolleider resp. €600 en €3100/jaar.

Tabel 8.6: Individuele scholingsaanspraken in tien cao's in de (semi)publieke en marktsector

Ziekenhuizen	Over de vergoeding van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werktrajecten', worden individuele afspraken gemaakt, waarvan de inzet van PLB-uren onderdeel kan zijn.
VVT	Geen concrete aanvullende afspraken naast vergoeding in tijd en geld van functiegebonden scholing.
Gemeenten	Werkgever en werknemer stellen samen een persoonlijk ontwikkelplan op (eens per 36 maanden) met afspraken over de loopbaanontwikkeling en de kennis en vaardigheden die de werknemer nodig heeft. De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het plan staan.
Musea	De kosten en tijd van een studie of opleiding die <i>overwegend</i> in het belang van de werkgever is, worden voor 75% vergoed/gecompenseerd. De kosten van een studie of opleiding die <i>deels</i> in het belang van werkgever en deels in het belang van werknemer is, worden voor 50% vergoed. Deze studie wordt zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd.
Bibliotheken	Bij een opleiding (op eigen initiatief) die in het belang van de instelling is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, kan een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend en buitengewoon verlof worden verleend. Voor een tegemoetkoming tot maximaal 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen- en diplomakosten en kosten van studiemateriaal.
Banken	De medewerker heeft recht op opleiding. Na overleg met de werkgever kan de medewerker, om meer inzicht te krijgen in zijn ontwikkelingsmogelijkheden, vitaliteit of arbeidsmarktwaarde, een loopbaan- of arbeidsmarktscan o.i.d. afleggen op kosten van de werkgever.
Uitgeverijen	De werkgever faciliteert het realiseren van de inzetbaarheid door het aanbieden van bijvoorbeeld een loopbaanscan of coaching. De werknemer kan minimaal eens per vier jaar gebruik maken van een dergelijke faciliteit.
Horeca	Geen afspraken over niet geheel functiegebonden scholing.
ANWB	Bij niet (geheel) functiegerichte scholing is er in overleg de mogelijkheid van gehele of gedeeltelijke vergoeding van studiekosten. Verlof is in die gevallen alleen geregeld voor het afleggen van examens.
Philips	Per medewerker zijn er jaarlijks tenminste 2 opleidingsdagen. Jaarlijks is er de mogelijkheid van een scan om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid, inclusief adviesgesprek met een adviseur. Elke medewerker krijgt voorts jaarlijks 'E-miles' om in te zetten voor workshops, testen, coaching en dergelijke, onder werktijd. Vanaf 2020 is er een experiment met een persoonlijk ontwikkelingsbudget, dat individueel is aan te vragen (max. 5000 euro per aanvraag).

Te concluderen is dat de individuele faciliteiten voor professionalisering bovengemiddeld zijn in de onderwijscao's. Binnen het onderwijs zijn de individuele aanspraken het ruimst in het po en vo, met naast relatief veel professionaliseringsuren ook een persoonlijk budget in euro's. In het mbo is het teambudget een extra. In het wo zijn afspraken opener maar is er op grond van de cao wel veel mogelijk. Relatief beperkt geformuleerd zijn de afspraken in het hbo, met minder professionaliseringsuren dan in het po, vo en mbo en geen persoonlijk budget. In het onderwijs (po tot en met hbo) komen hier nog de subsidieregelingen van OCW bij, zoals de Lerarenbeurs, die individueel door de werknemer zijn aan te vragen. In de andere onderzochte cao's zijn afspraken over individuele rechten/scholingsbudgetten die inzetbaar zijn voor niet (100%) functiegebonden scholing, algemener verwoord, kariger of afwezig.

De afspraken over professionalisering dienen overigens mede in relatie tot afspraken over duurzame inzetbaarheid te worden gezien (zie hierna). Die afspraken bieden immers vaak ook mogelijkheden voor individuele ontwikkeling.

### 8.2.2 Faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid, inclusief startende en oudere werknemers

Veel cao's bevatten afspraken opdat werknemers de juiste balans tussen werk en privé kunnen behouden, oftewel hun werkplezier en motivatie behouden. Dit gebeurt ook wel met een persoonlijk budget dat kan worden ingezet voor (studie)verlof, coaching, persoonlijke ontwikkeling of bijvoorbeeld vermindering van werkdruk. Onderstaand is in drie tabellen de situatie in de drie groepen cao's beschreven.

In elke onderwijssector zijn er op grond van de cao faciliteiten voor alle werknemers en daarnaast ook specifieke faciliteiten voor *startende* en *oudere werknemers*. Dat wisselt wel per cao. In het po tot en met hbo zijn er vergelijkbare uren (40 tot 50 uren per jaar) beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid. Verschil is er wel in de doelen waarvoor het budget kan worden ingezet; in het vo kunnen uren expliciet ook worden ingezet voor verlof, in het mbo is dit uitgesloten en in het po en hbo is dit opengelaten dan wel in overleg met de werkgever af te spreken. In het wo is de ruimte voor duurzame inzetbaarheid met twee dagen (16 uur) minder dan elders in het onderwijs. In de vijf onderwijscao's zijn er specifiek voor *oudere werknemers* extra faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid. Wat betreft *startende* leraren bevatten de cao's voor het po, vo en mbo expliciet extra faciliteiten in de vorm van vermindering lessen of uren voor inwerkactiviteiten. In het hbo en wo is dit lokaal geregeld, met als startpunt dat startende docenten in elk geval hun basiskwalificatie onderwijs kunnen behalen.

Tabel 8.7: Afspraken over duurzame inzetbaarheid in de onderwijscao's

Po	<p>Iedere werknemer heeft jaarlijks recht om <u>40 uren</u> te besteden aan duurzame inzetbaarheid (peerreview, studieverlof, coaching, oriëntatie op mobiliteit of in overleg met de werkgever andere doelen). Uren kunnen maximaal drie jaar worden gespaard (oudere werknemers 5 jaar).</p> <p><u>Starters en zij-instromers</u> krijgen een aanvullend duurzaamheidsbudget van <u>40 uur</u> dat kan worden ingezet voor verlichting van de werkdruk.</p> <p><u>Oudere werknemers</u> (57 jaar en ouder) hebben jaarlijks een aanvullend budget van <u>130 uur</u>, dat ook kan worden ingezet voor verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof). Als de werknemer deze uren inzet voor verlof betaalt de werknemer in een functie met schaal 9 of hoger, over het salaris van de ingezette uren een eigen bijdrage van 50% (voor functies t/m schaal 8: 40%). Als de werknemer deze uren inzet voor verlof, kan de werknemer ook het basisbudget van 40 uren inzetten voor verlof. Over deze 40 uren wordt geen eigen bijdrage berekend. Uren kunnen gedurende vijf jaar worden gespaard, tot een maximum van 340 uur verlof.</p>
Vo	<p>Elke werknemer heeft jaarlijks een keuzebudget van <u>50 uren</u> die naar eigen inzicht is te besteden aan aanpassing van de werkzaamheden (met behoud van de jaartaak), verlof of overige keuzes zoals kinderopvang of extra pensioenaanspraken). Dit budget kan gedurende vier jaar worden opgespaard.</p> <p><u>Starters</u> hebben recht op een reductie van de lesgevende taak met 20 procent in het eerste jaar en met 10 procent in het tweede jaar van de aanstelling.</p> <p><u>Werknemers van 57 jaar en ouder</u> krijgen een aanvullend verlofbudget van maximaal <u>120 uur</u>/jaar (met een eigen bijdrage van 50% voor leraren). Een extra aanvullend verlof is mogelijk van 170 uur, met een 100% eigen bijdrage voor de werknemer, maar wel met behoud van pensioenopbouw. Leraren van 57 jaar en ouder hebben voorts recht op verlaging van de maximum lessentaak met 3 lessen van 50 minuten of een equivalent daarvan (vrij dagdeel). De werknemer kan daarbij kiezen voor een maximaal aantal in te roosteren dagen van vier. Op de roostervrije dag kan de werknemer maximaal 10 dagdelen/jaar worden opgeroepen, voor niet-lesgevende taken. De oudere werknemer kan deze aanspraken ook sparen voor een gefaseerde afbouw (jaarlijks 170 uren sparen) waarbij er een maximaal op te nemen verlof is van 340 uur (c.q. 1 vrije dag/week).</p>
Mbo	<p>Elke werknemer heeft recht op een persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid van <u>50 uur</u> per jaar (naar rato van de aanstelling). Dit is naast het persoonlijk budget van 59 uur voor deskundigheidsbevordering. Uren kunnen niet worden gespaard of worden ingezet voor verlof of geld.</p> <p><u>Starters</u> hebben in de eerste twee jaar van de aanstelling recht op 6,25 % van de normjaartaak (100 uur bij een voltijds aanstelling) t.b.v. inwerkactiviteiten. De invulling hiervan gaat in overleg tussen werknemer en werkgever.</p> <p><u>Oudere werknemers</u> (57 jaar en ouder) hebben recht op <u>170 uur seniorenverlof</u> per cursusjaar, met een eigen bijdrage van 45% vanaf salarisgroep 9, met behoud van opbouw van eindejaarsuitkering, vakantiegeld en pensioen.</p> <p>De werknemer die <u>60 jaar en ouder</u> is en voldoet aan de voorwaarden heeft recht op <u>170 uur extra verlof</u> per cursusjaar. Hiertegenover staat een 100% eigen bijdrage, maar wel blijft de pensioenopbouw intact. Als de oudere werknemer niet meedoet aan deze regeling heeft hij recht op <u>senioren dagen</u>, dat wil zeggen voor leraren 1 dag extra verlof per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 55 jaar is en 1,5 dag per cursusjaar indien de werknemer 56 jaar of ouder is.</p>

Hbo	<p>De werknemer heeft jaarlijks een basisrecht van <u>45 uren</u> voor duurzame inzetbaarheid, te benutten voor afspraken om het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, het bijhouden en versterken van employability en overige professionele ontwikkeling.</p> <p>Faciliteiten voor <u>starters</u> worden lokaal afgesproken.</p> <p>De <u>oudere werknemer</u> (AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar) heeft jaarlijks recht op een extra aantal van <u>45 DI-uren</u> (als minimaal aanstelling van minimaal 0,4 fte en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo). Deze oudere werknemer kan voorts de werktijd verminderen met een vast percentage van max 20% van de overeengekomen jaartaak gedurende max 5 jaar, met een eigen bijdrage van 45% in de periode van 10 tot 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd en een bijdrage van 25% daarna.</p>
Wo	<p>Werknemer krijgt jaarlijks ten minste 16 uur om te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid.</p> <p><u>Startende</u> docenten worden in elk geval gefaciliteerd om hun basiskwalificatie onderwijs te halen.</p> <p>De <u>oudere werknemer</u> (AOW-gerechtigde leeftijd min vijf jaar) met een volledige arbeidsduur heeft het recht om de werkweek te verkorten tot een werkweek van 4 of van 3 dagen, waarbij resp. 85% en 70% van het brutosalaris wordt doorbetaald, met behoud van de oorspronkelijke pensioenopbouw.</p>

In de onderzochte cao's in de (semi)publieke sector is er ook vaak sprake van afspraken over een duurzame inzetbaarheid. Wel is vaak het beleid (deels) nog in ontwikkeling en/of in onderzoek. Alleen de ziekenhuizen kennen binnen deze groep cao's nu een persoonlijk levensfasebudget dat breed inzetbaar is en onbeperkt is te sparen.

Tabel 8.8: Afspraken over duurzame inzetbaarheid in vijf sectoren in de (semi)publieke sector

Ziekenhuizen	<p>De werknemer ontvangt jaarlijks een Persoonlijk LevensfaseBudget (PLB) van 57 uur. De werknemer kan dit onbeperkt sparen en gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft voor scholing, verlof en dergelijke.</p> <p>Tijdelijk Generatiebeleid voor <u>oudere medewerkers</u> (vanaf 60 jaar): de medewerker kan een vrijstelling krijgen van een deel van het aantal overeengekomen arbeidsuren waarbij ten minste 50% van een voltijd dienstverband dient te worden gewerkt. Bestaande PLB-uren dienen eerst te zijn benut. De pensioenopbouw kan in overleg doorlopen op de oude voet. Dit Generatiebeleid wordt (vooralsnog) gevoerd tot eind 2022.</p>
VVT	<p>Een 'BalansBudget' en 'LandingsBaan' zijn in de cao aangekondigd om duurzame inzetbaarheid te ondersteunen. Vanaf 1 jan 2020 mogen <u>oudere werknemers</u> (vanaf 60 jaar) beginnen met sparen voor verlof. De beoogde Landingsbaan stelt werknemers in staat om met (gedeeltelijke) aanwending van het Balansbudget en een nader te bepalen werkgeversbijdrage minder te gaan werken in aanloop naar het pensioen. Voorts is aangekondigd dat werknemers met 45 jaar werkervaring in de sector volledig met pensioen kunnen.</p>
Gemeenten	<p>Afspraken zijn geschaard onder het Keuzemodel en het Individueel Keuzebudget (IKB) dat elke werknemer beheert en dat ongeveer 9% van het salaris beslaat. Dat kan worden ingezet voor extra verlof, extra inkomen of een opleiding. Niet benut IKB wordt aan het einde van het jaar uitbetaald.</p>
Musea	<p>Voor nieuwe medewerkers is de regeling leeftijdsvakantie-uren vervallen. Levensfasebewust personeelsbeleid wordt lokaal ingevuld. Er is voorts een peiling uitgezet onder alle medewerkers in de branche om te onderzoeken hoe de duurzame inzetbaarheid bevorderd kan worden; mede op die basis willen cao-partijen zaken nader agenderen en uitwerken.</p>
Bibliotheken	<p>Cao-partijen spreken af dat zij de stimulering van duurzame inzetbaarheid gaan invullen. Voor <u>oudere werknemers</u> is er 7,2 uur extra verlof.</p>

In de vijf cao's in de marktsector zijn er in vier van de vijf onderzochte cao's voorzieningen voor de oudere werknemer en in drie cao's ook voor alle werknemers. Alleen de twee ondernemingscao's bevatten afspraken over een persoonlijk budget voor inzetbaarheid voor elke werknemer. Bijzonder is voorts de regeling in de cao voor de banken, met elke zeven jaar de mogelijkheid van twee maanden extra (deels betaald) verlof.

Tabel 8.9: Afspraken over duurzame inzetbaarheid in vijf cao's in de marktsector

Banken	Elke werkgever ontwikkelt en herijkt samen met het vertegenwoordigend overleg een beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. In dit beleid besteedt de werkgever extra aandacht aan de ontwikkeling en loopbaanbegeleiding van de ouder wordende medewerker. Voor alle medewerkers is er na 7 jaar diensttijd en vervolgens eens per 7 jaar de mogelijkheid van twee maanden extra verlof, met de 1e maand 70% en de 2e maand 40% van het salaris. De <u>oudere medewerker</u> (minder dan 7 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd) kan kiezen uit: * 80-80-100-regeling (80% werken, 80% inkomen, 100% pensioenopbouw); * of het vitaliteitsverlof. In de periode van twee jaar voorafgaand aan pensionering is er recht op in totaal vier dagen doorbetaald prepensioneringsverlof om cursussen over dit onderwerp te volgen.
Uitgeverijen	De <u>oudere werknemer</u> (minder dan 3 jaar verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd) heeft recht op een 80-90-100 regeling (80 % werken, 90 % salaris en 100 % voortzetting pensioenopbouw) of varianten met naar rato andere percentages, met als ondergrens 50% werken, 56,25 % salaris en 62,5 % pensioenopbouw. Voorts bevat de cao wisselende afspraken voor specifieke voorzieningen (m.n. extra verlofdagen voor oudere werknemers of na een bepaalde tijd in dienst) voor specifieke functiegroepen zoals journalisten.
Horeca	Geen afspraken over duurzame inzetbaarheid in de cao opgenomen.
ANWB	Elke werknemer heeft een inzetbaarheidsbudget. Bij een dienstverband tot 24 uur/week is dat 350 euro per jaar en daarboven 700 euro per jaar. Dit budget is niet om te zetten in tijd of geld en is max 3 jaar op te sparen. Eens per drie jaar heeft een werknemer het recht op een inzetbaarheidsscan. <u>Oudere werknemers</u> (vanaf 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd) hebben recht op werktijdvermindering van 4-5 uur/week. Voorts hebben oudere werknemers extra verlofdagen, oplopend van 1 extra dag voor 50-plussers tot 12 extra dagen voor 64 jaar en ouder.
Philips	Elke werknemer heeft recht op jaarlijks 5 persoonlijke ontwikkelings- en zorgdagen (in totaal dus 40 uur). Dit is in te zetten naar eigen inzicht, ook voor zorgtaken. Dit budget is niet op te sparen en niet te compenseren in geld. <u>Oudere werknemers</u> (vanaf 62 jaar) in salarisgroep 10-45 hebben jaarlijks recht op 60 uur extra verlof. <u>Oudere werknemers</u> (vanaf 60 jaar) hebben recht op een 80-85-100 regeling (80% werken, 85% loon, 100% pensioenopbouw).

Samenvattend zijn de afspraken in de onderwijscao's over duurzame inzetbaarheid bovengemiddeld te noemen. In de vijf cao's in de (semi)publieke sector valt op dat in drie cao's de afspraken in de ontwikkel- of onderzoeksfase zitten. Dat is in veel sectoren in de afgelopen jaren herkenbaar, omdat er in het algemeen een omslag is gemaakt of gaande is van maatregelen gericht op oudere werknemers naar een algemener, voor alle werknemers geldend beleid voor duurzame inzetbaarheid.

### 8.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden met een te kapitaliseren belang in specifieke situaties

In deze paragraaf gaan we met name in op faciliteiten voor zorg- en ouderschapsverlof en bovenwettelijke uitkeringen in het geval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Andere vormen van bijzonder of calamiteitenverlof zijn buiten beschouwing gelaten omdat dit doorgaans om een heel klein aantal dagen/uren in bijzondere situaties gaat dan wel dit verlof wettelijk is geregeld en in elke cao min of meer hetzelfde is omschreven. Daarnaast zijn vergoedingen voor woon-werkverkeer beschreven en eventuele overige vergoedingen.

#### 8.3.1 Zorgverlof

Wettelijk is in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) vastgelegd dat kortdurend zorgverlof (max twee weken) mogelijk is, met behoud van 70 procent van het salaris. Partijen kunnen in de cao afspreken om langer en/of meer dan 70 procent door te betalen. In veel cao's zijn daarover afspraken opgenomen. In de drie groepen onderzochte cao's is de situatie als volgt.

Tabel 8.10: Afspraken over duur en doorbetaling bij zorgverlof per cao

Onderwijs	Doorbetaling bij zorgtaken (Semi)publiek		Doorbetaling bij zorgtaken	Markt	Doorbetaling bij zorgtaken
Po	100% / 2 weken	Ziekenhuizen	100 % / 12 weken	Banken	100% / 1 week
Vo	100% / 2 weken	VVT	100% / 13 weken	Uitgeverij- bedrijf	100 % in 1 <sup>e</sup> week. 2e periode van 5 dagen: 70% o.b.v. max dagloon.
Mbo	Cf. WAZO met daarnaast de mogelijkheid van 100% betaald <i>bijzonder</i> verlof bij zorgtaken*	Gemeenten	50% / 13 weken	Horeca	cf. WAZO
Hbo	100% / 2 weken, met verlengingsmogelijkheid	Musea	cf. WAZO	ANWB	cf. WAZO
Wo	Cf. WAZO	Bibliotheken	Lokaal geregeld	Philips	Cf. WAZO

\*: Voor het mbo is het zorgverlof conform de WAZO geregeld, maar kent de cao daarnaast de mogelijkheid om in specifieke situaties (waaronder situaties waarvoor ook zorgverlof verleend zou kunnen worden) van 100 % betaald buitengewoon verlof.

Samenvattend zijn de arbeidvoorwaarden in de onderwijscao's wat betreft zorgverlof bovengemiddeld, behalve in het wo. Het kan echter ook nog beter; in drie van de tien andere onderzochte cao's is de periode van doorbetaling langer. Met name de beide cao's in de zorg zijn op dit punt sterk bovengemiddeld te noemen, met een doorbetaling gedurende maximaal 12 of 13 weken.

### 8.3.2 Ouderschapsverlof

Op grond van de WAZO heeft een werknemer recht op maximaal 26 weken onbetaald ouderschapsverlof. In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over (deels) betaald ouderschapsverlof. Voor de drie groepen onderzochte cao's is de situatie hieronder samengevat.

Tabel 8.11: Afspraken over doorbetaling bij ouderschapsverlof per cao

	Doorbetaling bij ouderschapsverlof		Doorbetaling bij ouderschapsverlof		Doorbetaling bij ouderschapsverlof
Po	Per kind 415 uur* met behoud 55% salaris, plus aanvullend 415 uur zonder salaris.	Ziekenhuizen	Cf. WAZO	Banken	1 maand met behoud 50% salaris.
Vo	Per kind 415 uur* met behoud 55% salaris, plus aanvullend 415 uur zonder salaris.	VVT	Cf. WAZO	Uitgeverij- bedrijf	Cf. WAZO
Mbo	Per kind 415 uur* met behoud 55% salaris, plus aanvullend 415 uur zonder salaris. **	Gemeenten	Per kind 13 weken met behoud 50% salaris.	Horeca	Cf. WAZO
Hbo	Lokaal geregeld.	Musea	Cf. WAZO	ANWB	Cf. WAZO
Wo	Per kind 13 weken met behoud 62,5% salaris.	Bibliotheken	Verlof cf. WAZO met behoud 25% salaris.	Philips	Cf. WAZO

\*: 415 uur in het onderwijs is gelijk te stellen aan 13 weken. \*\*: de eerste 415 uur wordt 55% doorbetaald; bij opname van meer uren daalt het percentage doorbetaling over *alle* uren evenredig.

Samengevat bieden de onderwijscao's bij het ouderschapsverlof bovengemiddelde arbeidsvoorwaarden, met een gedeeltelijke doorbetaling in de eerste 13 weken. In de andere tien cao's zijn alleen de voorwaarden bij de gemeenten vergelijkbaar (marginaal minder goed) met die in het onderwijs. Medewerkers van banken krijgen een maand lang 50% doorbetaald en die bij openbare bibliotheken maximaal een half jaar lang 25 procent. In de andere cao's is er voorzien in onbetaald verlof conform de WAZO. Het wettelijke recht op *geboorteverlof* geldt daarbij uiteraard wel steeds.



### 8.3.3 Bovenwettelijke uitkeringen

Bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid is de hoogte en de duur van de uitkering wettelijk vastgelegd:

Werkloosheid	Sinds 2019 is de maximale duur van de WW-uitkering 24 maanden. Voor elk jaar arbeidsverleden bouwt een werknemer een halve maand WW-uitkering op.
Ziekte	Werkgevers zijn wettelijk verplicht om in de eerste twee ziektejaren 70 procent van het loon door te betalen.
Arbeitsongeschiktheid	Situatie is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en de verdiencapaciteit. Er is een IVA-uitkering bij (bijna) volledige arbeidsongeschiktheid en een WGA-uitkering in het geval nog (deels) gewerkt kan worden. Vanaf 1 januari 2016 is de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd en is de uitkeringsduur stapsgewijs verkort van max 38 naar 24 maanden.

Cao-partners kunnen afspraken maken over bovenwettelijke aanvullingen. In veel cao's is dat ook opgenomen. Hieronder zijn de afspraken over aanvullingen bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid samengevat.

#### Ziekte

Volgens het ministerie van SZW is in ongeveer de helft van de cao's afgesproken dat de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar 100 procent van het loon is. Voor de drie groepen onderzochte cao's is de situatie hieronder weergegeven. Daaruit blijkt dat er meestal een aanvulling is tot 100 procent in het eerste ziektejaar met in het tweede ziektejaar het wettelijk deel van 70 procent. Het beste is een zieke werknemer af bij Philips waar er in het tweede ziektejaar een uitkering is van 90 procent van het loon. In het wo, bij gemeenten, de openbare bibliotheken en de horeca is er in het eerste jaar een (iets) lagere uitkering dan 100 procent, maar daar staat steeds tegenover dat er in het tweede ziektejaar juist een hogere uitkering is dan 70 procent.

In veel cao's is opgenomen dat als de betrokken medewerker onvoldoende meewerkt aan diens verplichtingen in het kader van herstel en re-integratie, de aanvulling op de uitkering achteraf verlaagd kan worden naar het wettelijk minimum (geldt ook voor de WGA-aanvulling).

Tabel 8.12: Afspraken over doorbetaling bij ziekte per cao

	Doorbetaling bij ziekte		Doorbetaling bij ziekte		Doorbetaling bij ziekte
Po	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	Ziekenhuizen	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	Banken	Jaar 1 100%, jaar 2 70%
Vo	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	VVT	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	Uitgeverijen	Jaar 1 100%, jaar 2 70%
Mbo	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	Gemeenten	1 <sup>e</sup> half jaar 100%, 2 <sup>e</sup> half jaar 90%, 2 <sup>e</sup> jaar 75%	Horeca	Jaar 1 95%, jaar 2 75%.
Hbo	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	Musea	Jaar 1 100%, jaar 2 70%	ANWB	Jaar 1 100%, jaar 2 85%
Wo	1 <sup>e</sup> 39 weken 100%, 65 weken daarna 76%	Bibliotheken	1 <sup>e</sup> half jaar 100%, 2 <sup>e</sup> half jaar 90%, 3 <sup>e</sup> half jaar 80%, Philips 4e half jaar 70%		1e half jaar 100%, daarna anderhalf jaar 90%.

Per saldo bieden de onderwijscao's vergelijkbare voorwaarden als de andere tien onderzochte cao's.

## Werkloosheid

Reparatie van de WW-uitkering komt vrij algemeen voor in cao's en is daarmee geen echt onderscheidend element in cao's. Het ministerie van SZW rapporteert dat de meeste cao's (ruim 85% van de onderzochte cao's) afspraken bevatten over de reparatie van een derde WW-jaar. Ook alle overheidscao's, waaronder de onderwijssectoren, bieden de werkloze werknemer een bovenwettelijke uitkering die veelal uit een aanvullende en een aansluitende uitkering bestaat. De meeste regelingen zijn leeftijds- en diensttijdafhankelijk, waarbij de duur van de aansluitende uitkering toeneemt met de jaren. De onderwijscao's nemen per saldo op dit punt een gemiddelde tot bovengemiddelde (in vergelijking tot werknemers zonder cao en cao's zonder faciliteiten) positie in.

## Arbeidsongeschiktheid

Afspraken over aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na twee jaar ziekte komen ook in veel cao's voor. Het ministerie van SZW rapporteert dat 60 procent van de werknemers conform hun cao aanspraak heeft op een aanvulling van de WGA-uitkering als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35 procent. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35 procent heeft nog 35 procent van de werknemers aanspraak op een aanvulling. Een aanvulling op de IVA-uitkering, dus bij duurzame arbeidsongeschiktheid vanaf 80 procent, komt veel minder vaak voor in cao's: voor 13 procent van de werknemers geldt dit.

In de onderwijssectoren is afgesproken dat de versoering van de loongerelateerde WGA-uitkering wordt gerepareerd. In de tien andere onderzochte cao's zijn er op een cao na ook afspraken hierover. Dit blijft wel in drie cao's beperkt tot een arbeidsongeschiktheid tot 35 procent. In vijf onderzochte cao's (waarvan vier in de marktsector, namelijk de banken, uitgeverijbedrijf en de twee ondernemingscao's) is er ook een aanvulling op de IVA-uitkering. Soms is dat wel alleen voor bepaalde werknemers met een minimale werkervaring en ouder dan 55 jaar (uitgeverijbedrijf).

De onderwijscao's nemen op dit punt een bovengemiddelde positie in ten aanzien van de tien andere onderzochte cao's en met name de overige cao's in Nederland.

### 8.3.4 Vergoeding woon- werkverkeer en overige vergoedingen

Cao's kennen vaak concrete regelingen voor de vergoeding van kosten voor het woon-werkverkeer; soms wordt dit aan het lokaal overleg overgelaten. In het onderstaande zijn de regelingen per sector kort samengevat en is een benadering gemaakt van de jaarvergoeding voor een *referentie-werknemer* (op basis van 4 reisdagen per week, reisafstand van 19 km<sup>8</sup> en 12 maanden vergoeding per jaar). Een bijzondere regeling is er bij de ANWB waar in het najaar van 2020 een '*waar-je-werkt-budget*' is afgesproken, met verschillende vergoedingen voor thuiswerkers, fietsers/lopers, autorijders en ov-gebruikers. Deze afspraak is nog geen onderdeel van de cao die basis is voor dit onderzoek. Met de woon-werk regelingen nemen de onderwijscao's een gemiddelde positie in.

---

8 De gemiddelde afstand van woning tot werk voor Nederlandse werknemers volgens het Planbureau voor de Leefomgeving.

Tabel 8.13: Afspraken over vergoeding woon-werk verkeer per cao

	Afspraak		Jaarbedrag referentie werknemer		Jaarbedrag referentie werknemer
Po	Onder 7 km geen vergoeding. Vergoeding op basis van tabel in Bijlage A10 van de cao po 2019-2020.	Ziekenhuizen	8 ct./km, max 30 km.	Banken	Laagste tarief ov tot 30 km enkele reisafstand.
Vo	12 ct./km, max 25 km (m.u.v. VVT 1 <sup>e</sup> aanstellingsjaar), onder 8 km geen vergoeding. Boven 8 km is er een vergoeding van de volledige reisafstand.		Laagste tarief ov met eigen bijdrage 67 euro.	Uitgeverijen	Lokaal bepaald.
Mbo	15 ct./km, max 30 km, 1 <sup>e</sup> 5 km geen vergoeding.	Gemeenten	Lokaal bepaald.	Horeca	Geen afspraken in cao.
Hbo	Lokaal bepaald.	Musea	Lokaal bepaald.	ANWB*	15 ct./km (fiets/lopen) of 10 ct./km (auto) tot max 40 km of 100% vergoeding kosten ov.
Wo	Lokaal bepaald.	Bibliotheken	19 ct./km, eerste 10 km niet vergoed.	Philips	Geen afspraken in cao.

\* Recent afgesproken.

#### Overige vergoedingen

Sommige cao's bieden een compensatie van de kosten van een ziektekostenverzekering. In het onderwijs betreft dat het mbo en hbo. In het vo is de vergoeding recent verdisconteerd in het salaris. Bij de andere onderzochte cao's springt de cao voor de VVT eruit met een ruime vergoeding van de ziektekostenpremie. Cao's bieden voorts doorgaans de mogelijkheid dat de vakbondscontributie een bruto bijdrage is. Enkele cao's bieden bijzondere voordelen, zoals de ANWB die een gratis ongefallenverzekering biedt en Philips die werknemers 15 procent korting geeft op aandelen Philips. Voorts biedt de ANWB gratis aanvullende verzekeringen voor de ziektekosten. In de onderzochte cao's is er het onderstaande beeld.

Tabel 8.14: Vergoeding ziektekostenpremies en andere voordelen, per cao

Onderwijs	Faciliteit	(Semi)publiek	Maandbedrag	Markt	Faciliteit
Po	-	Ziekenhuizen	-	Banken	-
Vo	-	VVT	Bijdrage ziektekostenpremie 85 à 100 euro/mnd. bruto (170 à 200 euro bij twee meerderjarige gezinsleden). *	Uitgeverijbedrijf	-
Mbo	Bijdrage ziektekostenpremie 31,92 euro/mnd. netto plus 16,72 euro bij aanvullende verzekering.	Gemeenten	Bijdrage ziektekostenpremie netto 14 euro/mnd.	Horeca	-
Hbo	Bijdrage ziektekostenpremie 25 euro/mnd. bruto (pensioengevend)	Musea	-	ANWB	Gratis aanvullende verzekeringen ziektekosten en een ongefallenverzekering
Wo	-	Bibliotheken	-	Philips	Aandelen met 15% korting.

\* De cao meldt een bruto vergoeding van twee derde deel van de premiekosten van de werknemer en diens gezinsleden. Het maandbedrag is berekend o.b.v. de gemiddelde hoogte van een (aanvullende) verzekering volgens [www.zorgwijzer.nl](http://www.zorgwijzer.nl).

De overige vergoedingen bieden een te wisselend en versnipperd beeld om er conclusies voor de onderwijscao's aan te verbinden.

#### 8.4 Arbeidsvoorwaarden zonder direct te kapitaliseren belang: cao's à la carte

Veel cao's bevatten keuzemogelijkheden/keuzemenu's voor werknemers. In zo'n systeem kan een werknemer 'bronnen' (doorgaans een deel van het loon, vakantiegeld, toeslagen en/of vakantiedagen) inzetten voor doelen, doorgaans extra verlof, opleidingsfaciliteiten, kinderopvang en sparen voor een sabbatical of vervroegd (deel)pensioen.

In het onderwijs kennen het po en mbo geen expliciet systeem voor een keuzemenu, de andere onderwijscao's wel. In de (semi)publieke sector bevat van de onderzochte vijf cao's alleen die van de musea geen expliciete afspraken over een keuzemenu. In de cao voor gemeenten bijvoorbeeld is concreet aangegeven welke bronnen tezamen het Individueel Keuzebudget (IKB) vormen. Dat wordt aan het eind van het jaar uitbetaald als het niet wordt benut voor andere doeleinden. In de marktsector wordt in enkele onderzochte cao's de term 'CAO à la carte' gebruikt. Dat biedt in hoofdlijnen dezelfde mogelijkheden als de keuzemenu's of de individuele keuzebudgetten in de andere sectoren.

#### 8.5 Samenvatting en conclusies

De vergelijking van de cao's geeft ten eerste een beeld van de verschillen tussen de vijf onderwijscao's. Daaruit blijkt het volgende.

Bij de primaire arbeidsvoorwaarden (los van het uurloon) ontlopen de vijf onderwijscao's elkaar weinig. Geen cao biedt consequent betere of mindere voorwaarden:

- Verlofaanspraken zijn in het wo minder groot dan elders in het onderwijs.
- Alleen in het vo is er een collectieve uitlooptoelating (bindingstoelage) bij het bereiken van het schaalmaximum.
- In het po is de eindejaarsuitkering lager dan elders in het onderwijs.
- In het po en vo (behalve in vso uitstrooprofiel vervolgonderwijs) is de mogelijkheid van een arbeidsmarktoelage voor nieuw te werven medewerkers niet in de cao opgenomen.
- Een overwerkvergoeding is alleen in het hbo mogelijk voor functies tot en met schaal 10; compensatie voor onregelmatige werktijden is er alleen in het mbo voor onderwijspersoneel tot en met schaal LC.

Ook bij de andere arbeidsvoorwaarden zijn er geen grote of consistente verschillen tussen de onderwijscao's.

- Bij de individuele opleidingsfaciliteiten biedt elke cao in het onderwijs een eigen pakket, het meest uitgebreid in het po, vo en mbo (met in het mbo ook een teambudget in uren). Het hbo biedt met 40 uur bekwaamheidsonderhoud wat minder uren en in het wo zijn de individuele aanspraken open geformuleerd waarbij een niet functiegebonden opleiding wel tot de mogelijkheden behoort.
- In het po en vo zijn er naast individuele scholingsuren ook persoonlijke budgetten in euro's (resp. 500 en 600 euro/jaar), in de andere drie onderwijscao's niet.
- De persoonlijke budgetten voor duurzame inzetbaarheid ontlopen elkaar in het po, vo, mbo en hbo weinig (40-50 uur/jaar); in het wo is dat met 16 uur minder groot. Verschillen zijn er wel bij de bestedingsdoelen; in het vo mogen DI-uren ook voor extra verlof worden ingezet, in andere sectoren niet of in overleg met de schoolleiding.
- In het po, vo en mbo zijn er extra uren duurzame inzetbaarheid en/of minder lessen of andere faciliteiten in uren ten behoeve van inwerkactiviteiten voor *startende* leraren.
- Voor oudere werknemers biedt elke onderwijs-cao mogelijkheden om minder te werken met deels behoud van salaris en/of extra uren voor duurzame inzetbaarheid.

- Zorg- en ouderschapsverlof zijn in de onderwijscao's vergelijkbaar geregeld met alleen in het wo een basale regeling (conform WAZO) voor het zorgverlof.
- Afspraken over bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn vergelijkbaar in de vijf onderwijssectoren en gemiddeld tot bovengemiddeld ten opzichte van de tien andere onderzochte cao's en sectoren daarbuiten.
- Bij de overige vergoedingen bieden het mbo en hbo een bijdrage aan de ziektekostenpremie, de andere onderwijscao's niet.

Ten tweede wordt duidelijk op welke punten de onderwijscao's aantrekkelijk zijn en op welke punten minder aantrekkelijk dan de andere tien onderzochte cao's. Uit die vergelijking blijkt dat op veel punten de onderwijscao's bovengemiddeld scoren en op twee punten ondergemiddeld. Relatief aantrekkelijke voorwaarden, in vergelijking met de tien andere cao's, bieden de onderwijscao's als het gaat om:

- verlofaanspraken (behalve wo);
- eindejaarsuitkering (behalve po);
- mogelijkheid van een arbeidsmarktoeslag bij moeilijk vervulbare vacatures (behalve po en vo);
- individuele opleidingsfaciliteiten en faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid, waarbij in de onderwijscao's ten opzichte van de andere onderzochte cao's vaker - boven op de vergoeding van tijd en geld voor door de werkgever opgedragen scholing - een normatief aantal uren en (in po en vo) bedragen per jaar zijn opgenomen voor individuele werknemers;
- zorgverlof en ouderschapsverlof en bovenwettelijk regelingen/uitkeringen.

Minder aantrekkelijk zijn de onderwijscao's waar het gaat om de compensatie van overwerk en van werken op onregelmatige tijden, waarbij de mogelijkheden voor leraren en leidinggevenden afwezig zijn. Alleen het mbo kent een compensatieregeling voor onregelmatige werktijden voor het onderwijspersoneel tot en met functie LC. Hierbij past wel de kanttekening dat ook in veel andere cao's er geen faciliteiten zijn voor overwerk en onregelmatige tijden voor werknemers in hogere functies met 'reguliere' werktijden (doordeweeks en overdag). Faciliteiten zijn doorgaans voorbehouden aan functies waarin onregelmatige of uitlopende diensten vaak voorkomen, zoals in de zorg. In de onderzochte cao's - ook die in het onderwijs - zijn er doorgaans wel afspraken over compensatie in tijd en/of geld bij overwerk of onregelmatige tijden voor lagere en/of ondersteunende functies.

De relatieve posities van de vijf onderwijscao's op de beschreven arbeidsvoorwaarden zijn in de onderstaande tabel samengevat. Hierbij zij vooraf opgemerkt dat dit een subjectieve inschatting is zonder een harde normering. Het overzicht is enkel bedoeld om snel een overzicht te krijgen van de relatieve posities van de onderwijscao's.

Tabel 8.15: Arbeidsvoorwaarden in de onderwijscao's in vergelijking tot tien cao's in de (semi)publieke en marktsector

Arbeidsvoorwaarden	Po	Vo	Mbo	Hbo	Wo
Verlof	++	++	+	++	-
Collectieve uitloopschalen	-	+	-	-	-
Eindejaarsuitkering	+/-	+	+	+	+
Prestatiebeloning	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Arbeidsmarkttoeslag voor nieuw personeel	-	-	+	+	+
Eenmalige uitkeringen	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Compensatie overwerken	+/-	+/-	+/-	+	+/-
Compensatie onregelmatige werktijden	+/-	+/-	+	+/-	+/-
Opleidingsfaciliteiten	++	++	++	+	+
Duurzame inzetbaarheid	++	++	++	++	+
Zorgverlof	+	+	+	+	+/-
Ouderschapsverlof	++	++	++	++	++
Bovenwettelijke uitkeringen	+	+	+	+	+
Vergoeding woon-werkverkeer	+	+	+	+	+

++: duidelijk bovengemiddeld, +: bovengemiddeld, +/-: gemiddeld, -: ondergemiddeld, --: duidelijk ondergemiddeld positie. Wit: lokaal geregeld.

Doordat de onderwijscao's op veel punten al relatief goede secundaire arbeidsvoorwaarden bieden, met name op belangrijke punten als faciliteiten voor opleiden, duurzame inzetbaarheid en zorg- en ouderschapsverlof, kunnen voor het onderwijs vooral de relatief bijzondere afspraken in cao's inspirerend zijn. Bijvoorbeeld de recent afgesproken 'waar-je-werkt-regeling' bij de ANWB met gedifferentieerde vergoedingen voor thuiswerkers en verschillende vormen van woon-werkverkeer of de afspraak in de cao voor het uitgeverijbedrijf dat een werknemer in een hogere functieschaal die door omstandigheden overmatig werkzaam is geweest wel compensatie in tijd kan krijgen.

## Bijlage 1 Geraadpleegde cao's

Voor alle cao's zijn de meest recente cao's genomen. In veel gevallen is de oorspronkelijke looptijd van een cao verlengd. De cao 2020 geldt dan ook voor 2021.

Alle onderwijscao's via: [www.ambtenarensalaris.nl/onderwijs/](http://www.ambtenarensalaris.nl/onderwijs/)

Cao po 2019-2020

Cao vo 2020

Cao mbo 2020-2021

Cao hbo 2020

Cao Universiteiten 2020

Cao ziekenhuizen 2019-2021

[www.cao-ziekenhuizen.nl](http://www.cao-ziekenhuizen.nl)

Cao VVT 2019-2021

[www.aovvt.nl/publicatie/cao-vvt-2019-2021/](http://www.aovvt.nl/publicatie/cao-vvt-2019-2021/)

Cao gemeenten 2020

[www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl)

Cao Openbare bibliotheken 2019-2020

[www.debibliotheken.nl/informatie/cao/](http://www.debibliotheken.nl/informatie/cao/)

Cao musea 2018-2020

[www.museumvereniging.nl/museum-cao-1](http://www.museumvereniging.nl/museum-cao-1)

Cao banken 2019-2020

[www.caobanken.nl/nl/](http://www.caobanken.nl/nl/)

Cao Uitgeverijbedrijf 2020-2021

[www.uitgeverijbedrijf.nl/cao/Pages/default.aspx#.YFG2lK9KiUk](http://www.uitgeverijbedrijf.nl/cao/Pages/default.aspx#.YFG2lK9KiUk)

Cao horeca 2020-2021

[Cao horeca \(khn.nl\)](http://Cao.horeca.khn.nl)

Cao ANWB 2019-2020

[Nieuwe tekst CAO ANWB 2019-2020 - Loonwijzer.nl](http://Nieuwe.tekst.CAO.ANWB.2019-2020.Loonwijzer.nl)

Cao Philips 2019-2020

[Nieuwe tekst CAO Philips 2019-2020 - Loonwijzer.nl](http://Nieuwe.tekst.CAO.Philips.2019-2020.Loonwijzer.nl)

## Bijlage 2 Resultaten EBB-analyses

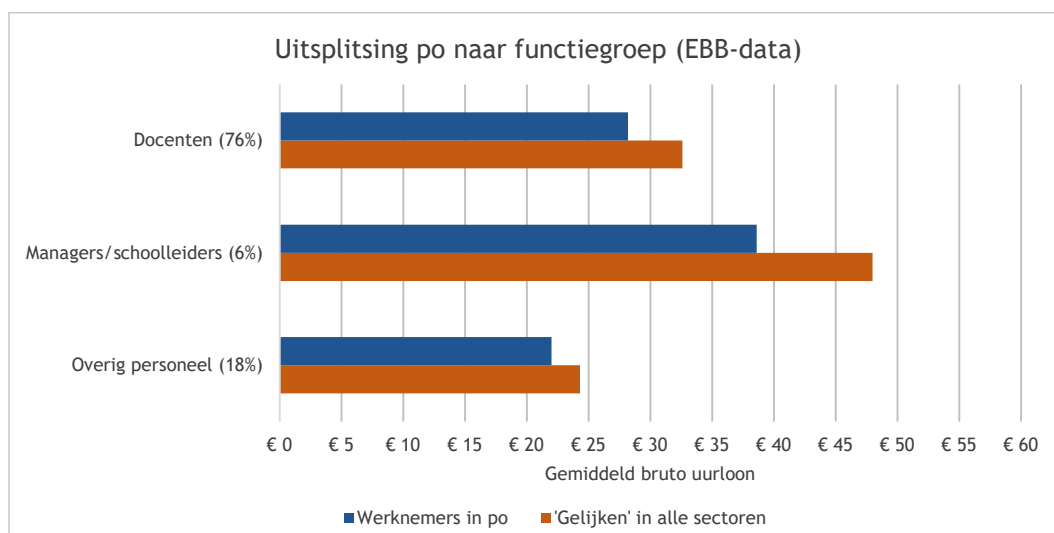
Deze bijlage geeft de resultaten weer van de uitsplitsingen op basis van de EBB. Deze zijn een aanvulling op de in de hoofdtekst gepresenteerde uitsplitsingen op basis van de administratieve data.

### Primair onderwijs

#### Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep op basis van de EBB-data blijkt dat docenten in het po gemiddeld minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Docenten in het po zijn daarbij vergeleken met alle beroepen in andere sectoren, behalve managers. De uitsplitsing is gepresenteerd in figuur B2. 1. Schoolleiders/managers in het onderwijs zijn vergeleken met managers in private sectoren en overige sectoren. Voor overig personeel is het negatieve loonverschil minder groot dan voor docenten en schoolleiders. Bij de uitsplitsing naar functie is gekeken naar de functiegroep zoals werknemers in het onderwijs dit zelf hebben aangegeven in de EBB. Anders dan bij de uitsplitsing op basis van de administratieve data zijn de managers in het onderwijs bij de uitsplitsing op basis van de EBB-data allen vergeleken met managers in overige sectoren.

Figuur B2. 1 Uitsplitsing po naar functiegroep (EBB-data)



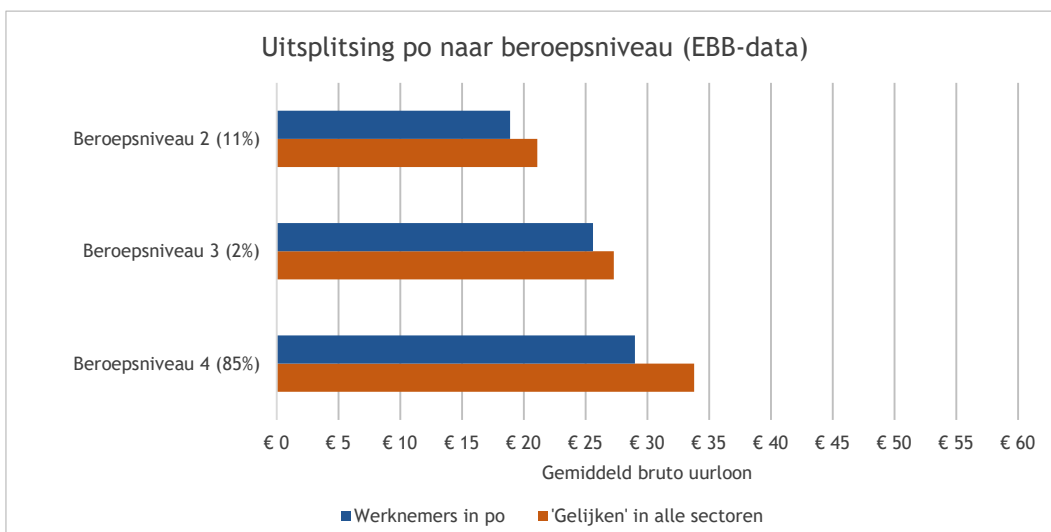
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

#### Beroepsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen op basis van de EBB-data naar beroepsniveau laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor (de grote groep) werknemers in beroepsniveau 4 (zie figuur B2. 2). Hier vallen in het onderwijs leraren, maar ook schoolleiders, psychologen en bijvoorbeeld logopedisten onder. Dit is in lijn met de stijging van het loonverschil voor de aparte functiegroepen docenten en schoolleiders/managers. Beroepsniveau 2 betreft binnen het po voornamelijk onderwijsassistenten. Ook conciërges, administratief medewerkers en secretaresses vallen onder beroepsniveau 2. Beroepsniveau 3 komt bijna niet voor in het po, slechts 2 procent van de werknemers valt hieronder. Dit zijn vooral sociaal werkers en directiesecretaresses. Een aandachtspunt is dat voor de marktsector dit niveau meer voorkomt, ook bij werknemers die een beroep hebben dat logischerwijs volgt op een hbo-opleiding. Deze groepen vallen in het onderwijs per definitie onder beroepsniveau 4. Daarom is deze uitsplitsing beperkt relevant.



Figuur B2. 2 Uitsplitsing po naar beroepsniveau (EBB-data)

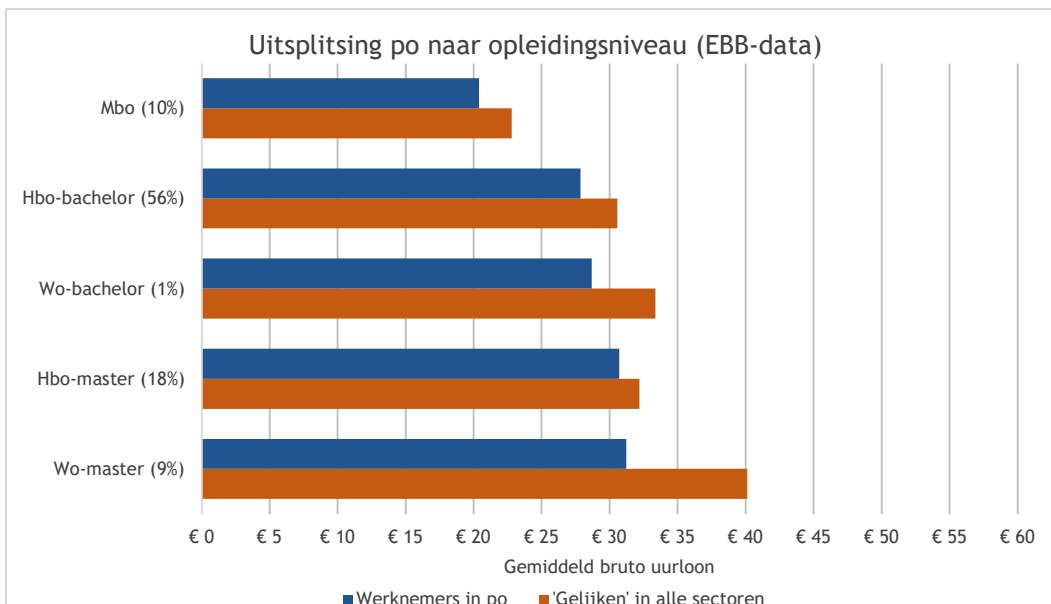


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de EBB-data laat zien het negatieve loonverschil relatief groot is voor werknemers in het po met een wo-masteropleiding (zie figuur B2. 3). Voor hbo-master opgeleide werknemers in het po is het negatieve loonverschil daarentegen relatief klein. Voor werknemers in het onderwijs met een hbo-masteropleiding geldt dat er relatief weinig vergelijkbare werknemers in de markt zijn (vooral in de private sector).

Figuur B2. 3 Uitsplitsing po naar opleidingsniveau (EBB-data)

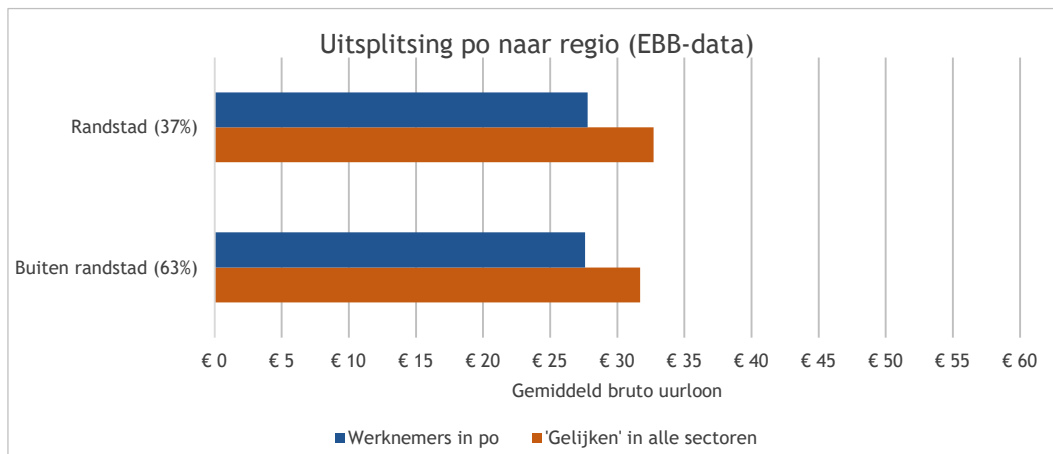


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio op basis van de EBB-data laat zien dat het loonverschil iets groter is voor werknemers binnen de Randstad (zie figuur B2. 4).

Figuur B2. 4 Uitsplitsing po naar regio (EBB-data)

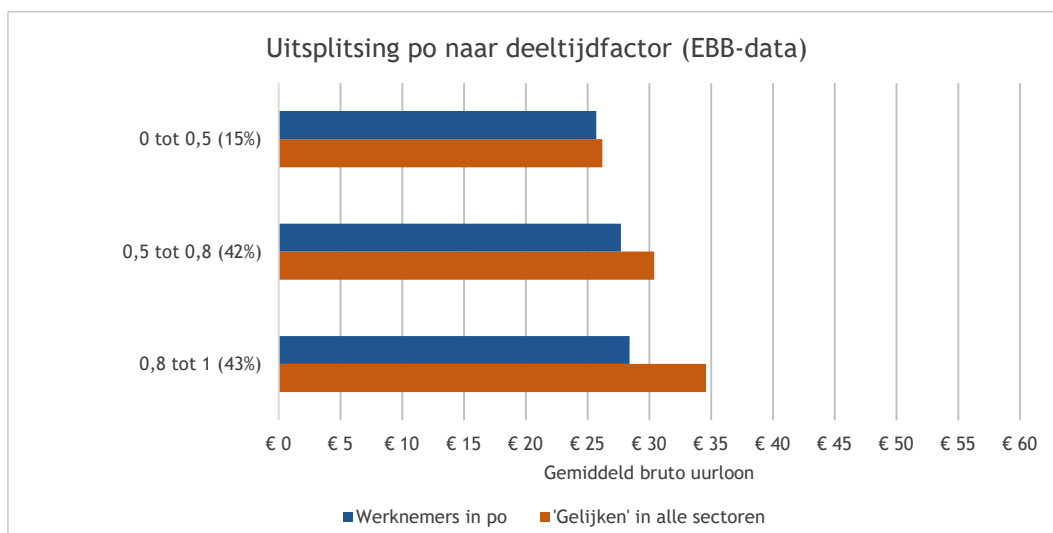


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar deeltijdfactor op basis van de EBB-data laat zien dat voltijd werknemers in het po in 2019 gemiddeld het grootste negatieve loonverschil hebben (figuur B2. 5).

Figuur B2. 5 Uitsplitsing po naar deeltijdfactor (EBB-data)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

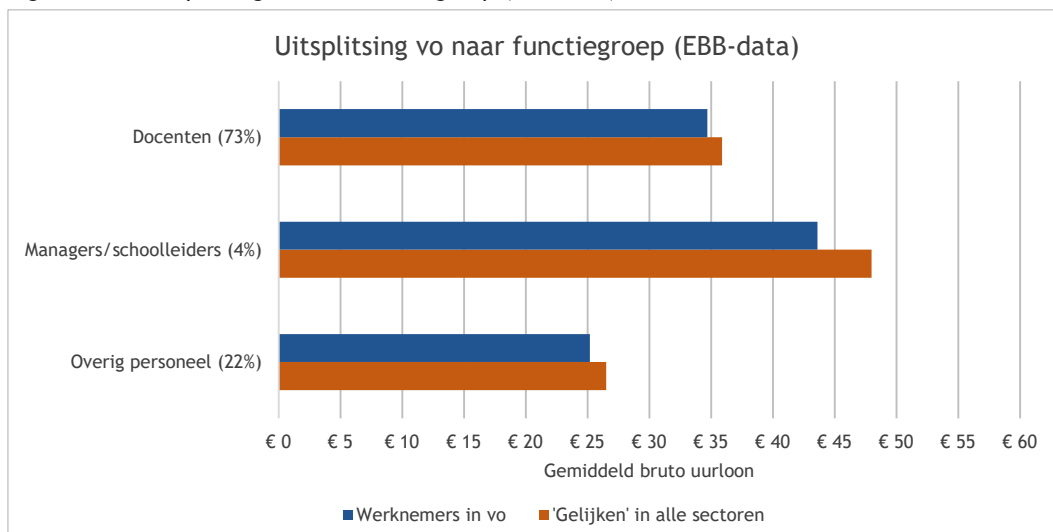
## Voortgezet onderwijs

### Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep op basis van de EBB-data blijkt dat docenten in het vo gemiddeld minder verdienen dan vergelijkbare werknemers uit andere sectoren. Docenten in het vo zijn daarbij vergeleken met alle beroepen in andere sectoren, behalve managers. De uitsplitsingen zijn gepresenteerd in figuur B2. 6. Schoolleiders/managers in het vo hebben een groter negatief loonverschil dan docenten.

Schoolleiders/managers in het vo zijn vergeleken met managers in private sectoren en overige sectoren. Voor overig personeel is het negatieve loonverschil minder groot dan voor docenten en schoolleiders. Bij de uitsplitsing naar functie is gekeken naar de functiegroep zoals werknemers dit zelf hebben aangeven in de EBB. Anders dan bij de uitsplitsing op basis van de administratieve data zijn de managers in het onderwijs bij de uitsplitsing op basis van de EBB-data allen vergeleken met managers in overige sectoren. Daardoor kan het loonverschil anders zijn.

Figuur B2. 6 Uitsplitsing vo naar functiegroep (EBB-data)

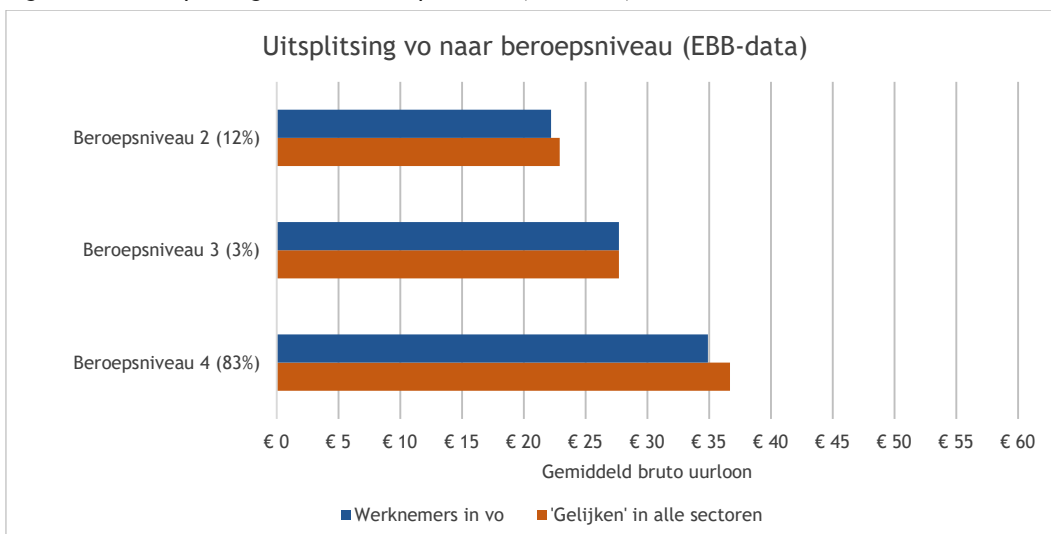


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Beroepsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen op basis van de EBB-analyses naar beroepsniveau laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor (de grote groep) werknemers in beroepsniveau 4 (zie figuur B2. 7). Beroepsniveau 4 betreft hoofdzakelijk docenten, maar ook schoolleiders, systeemadministrateurs en psychologen vallen hieronder. Dit is in lijn met de stijging van het loonverschil voor de aparte functiegroepen docenten en schoolleiders. Beroepsniveau 2 binnen het vo betreft voornamelijk onderwijsassistenten, administratief medewerkers en conciërges. Beroepsniveau 3 komt bijna niet voor in het vo, slechts 2 procent van de werknemers valt hieronder. Dit zijn vooral directiesecretaressen, officemanagers en ICT-(helpdesk)medewerkers. Een aandachtspunt is dat voor de marktsector het derde beroepsniveau meer voorkomt, ook bij werknemers die een beroep hebben dat logischerwijs volgt op een hbo-opleiding. Deze groepen vallen in het onderwijs per definitie onder beroepsniveau 4. Daarom is deze uitsplitsing beperkt relevant. Deze uitsplitsing is per definitie niet te maken voor de administratieve data, omdat daarin het beroepsniveau niet bekend is.

Figuur B2. 7 Uitsplitsing vo naar beroepsniveau (EBB-data)

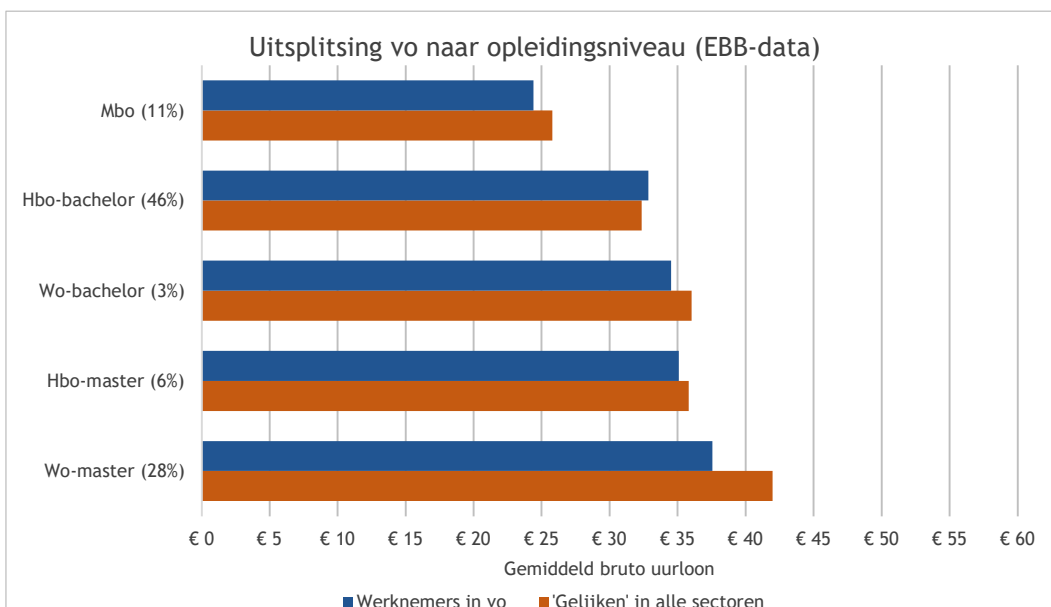


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de EBB-data laat ook zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor werknemers in het vo met een wo-masteropleiding (zie figuur B2. 8). Voor werknemers in het vo met een hbo-masteropleiding geldt dat er relatief weinig vergelijkbare werknemers in de markt zijn (vooral in de private sector).

Figuur B2. 8 Uitsplitsing vo naar opleidingsniveau (EBB-data)

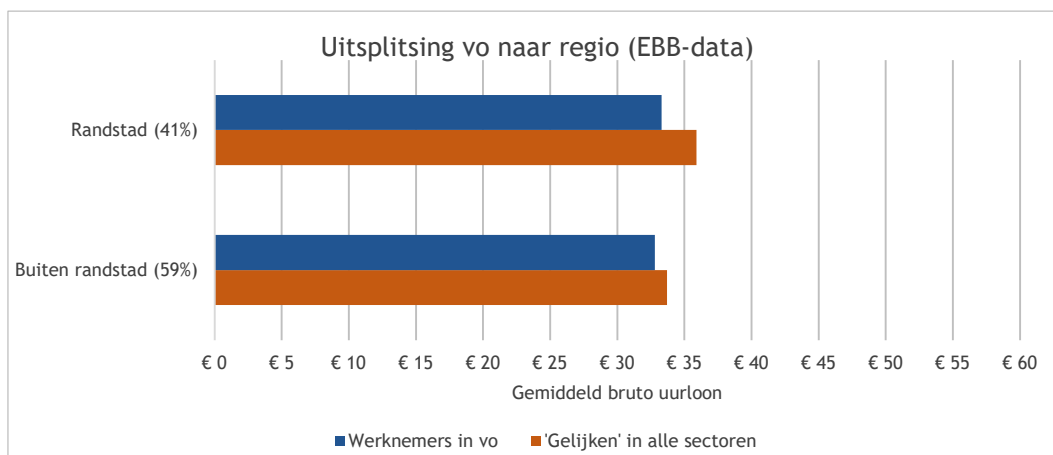


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio op basis van de EBB-data laat zien dat het loonverschil groter is voor werknemers binnen de Randstad (zie figuur B2. 9).

Figuur B2. 9 Uitsplitsing vo naar regio (EBB-data)

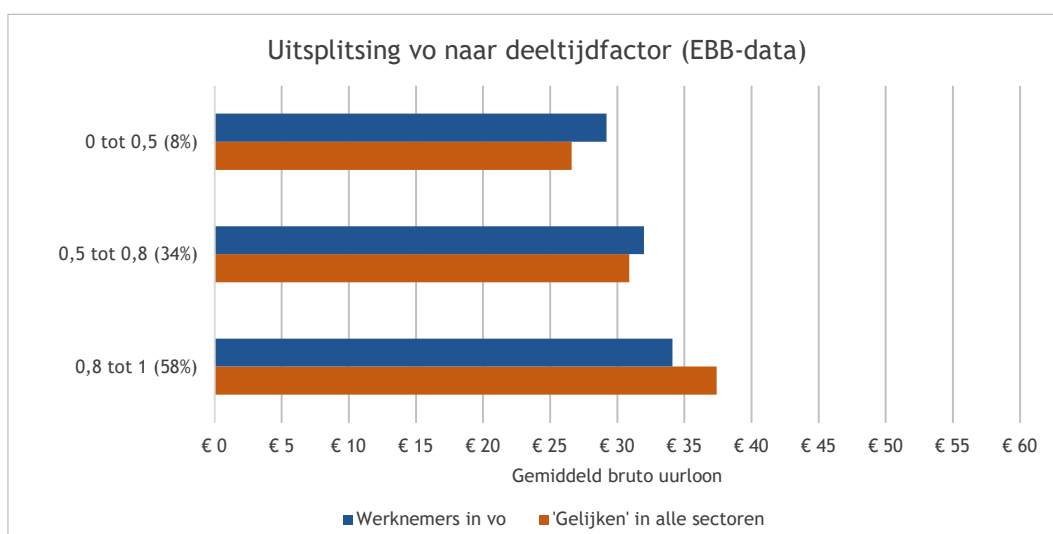


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Deeltijdfactor

De uitsplitsing van de gemiddelde uurloren naar deeltijdfactor op basis van de EBB-data laat zien dat deeltijdwerknemers in het vo in 2019 relatief goed verdienen (zie figuur B2. 10).

Figuur B2. 10 Uitsplitsing vo naar deeltijdfactor (EBB-data)



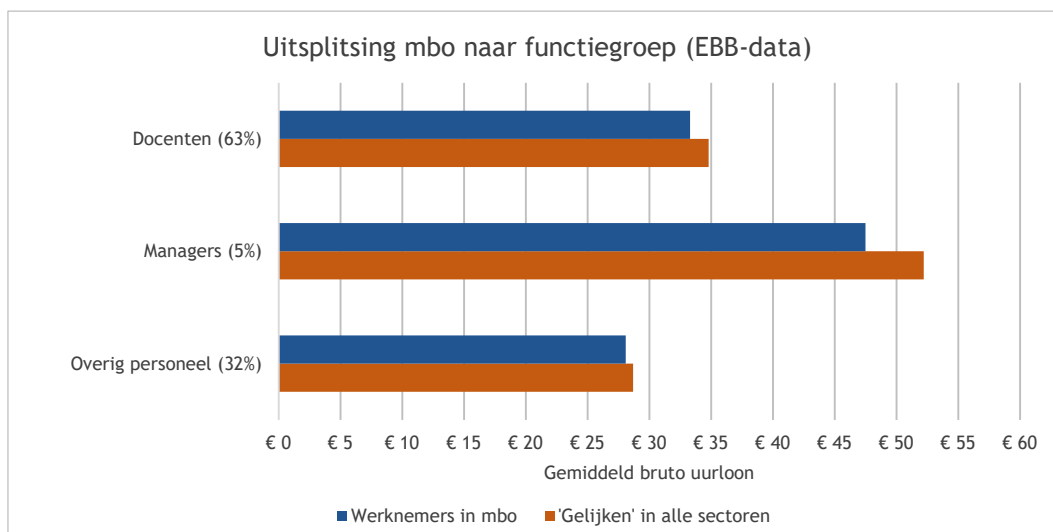
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Middelbaar beroeps onderwijs

### Functiegroep

Uitgesplitst naar functiegroep op basis van de EBB-data verdienen docenten in het mbo minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De uitsplitsingen zijn gepresenteerd in figuur B2. 11. Schoolleiders/managers in het mbo hebben een groter negatief loonverschil dan docenten. Voor overig personeel is het loonverschil minder groot dan voor docenten en schoolleiders. Bij de uitsplitsing naar functie is gekeken naar de functiegroep zoals werknemers dit zelf hebben aangeven in de EBB. Onder managers vallen onder andere de functiegroepen managers onderwijs en algemeen directeuren. De managers in het mbo zijn alleen vergeleken met managers in andere sectoren. Docenten zijn vergeleken met alle beroepen behalve managers.

Figuur B2. 11 Uitsplitsing mbo naar functiegroep (EBB-data)

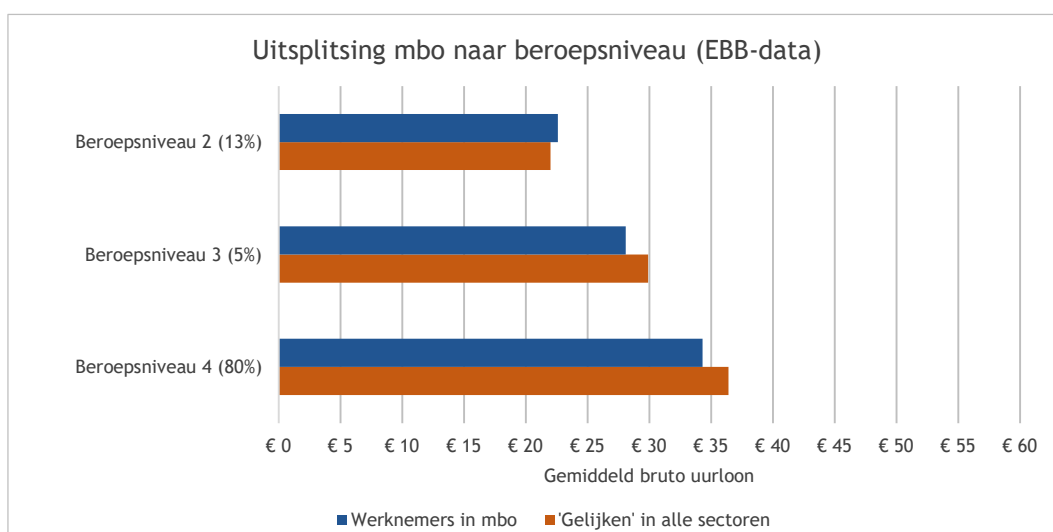


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Beroepsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar beroepsniveau op basis van de EBB-data laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor (de grote groep) werknemers in beroepsniveau 4 (zie figuur B2. 12). Beroepsniveau 4 betreft hoofdzakelijk docenten, maar ook managers, overige specialisten en bijvoorbeeld systeemadministrateurs vallen hieronder. Beroepsniveau 2 betreft binnen het mbo voornamelijk administratief medewerkers, conciërges en secretaresses. Beroepsniveau 3 komt bijna niet voor in het vo, slechts 2 procent van de werknemers valt hieronder. Dit zijn vooral directiesecretaresses, officemanagers en ICT-(helpdesk)medewerkers. Een aandachtspunt is dat voor de marktsector het derde beroepsniveau meer voorkomt, ook bij werknemers die een beroep hebben dat logischerwijs volgt op een hbo-opleiding. Deze groepen vallen in het onderwijs per definitie onder beroepsniveau 4. Daarom is deze uitsplitsing beperkt relevant. Deze uitsplitsing is per definitie niet te maken voor de administratieve data, omdat daarin het beroepsniveau niet bekend is.

Figuur B2. 12 Uitsplitsing mbo naar beroepsniveau (EBB-data)

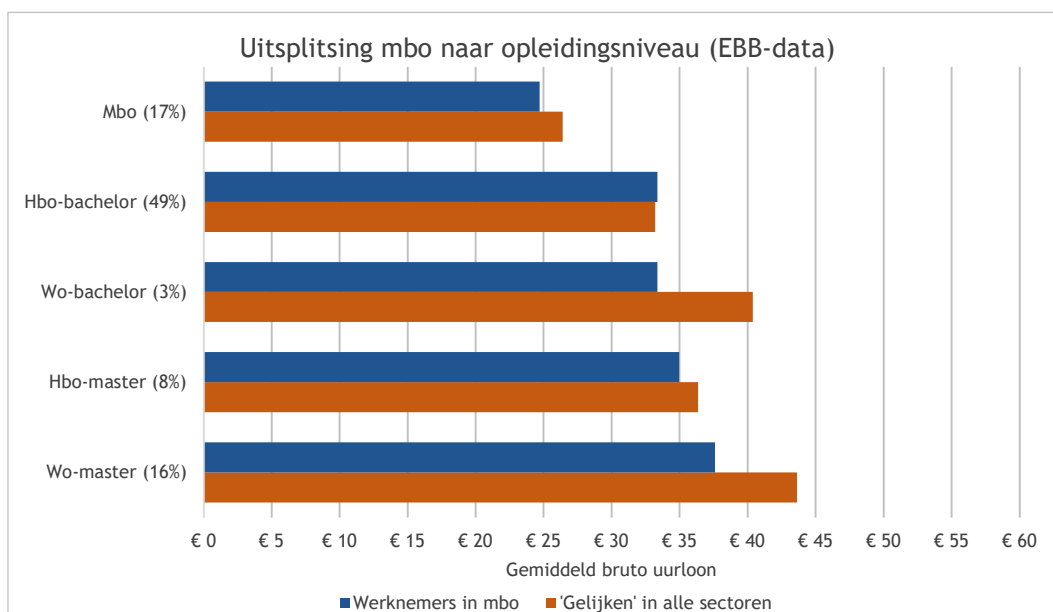


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen op basis van de EBB-data naar opleidingsniveau laat zien het negatieve loonverschil het grootst is voor werknemers in het mbo met een wo-masteropleiding (zie figuur B2. 13). Bij werknemers met een lager opleidingsniveau, waaronder hbo-bachelor- en mbo, is het loonverschil kleiner. Voor werknemers in het onderwijs met een hbo-masteropleiding geldt dat er relatief weinig vergelijkbare werknemers in de markt zijn (vooral in de private sector).

Figuur B2. 13 Uitsplitsing mbo naar opleidingsniveau (EBB-data)

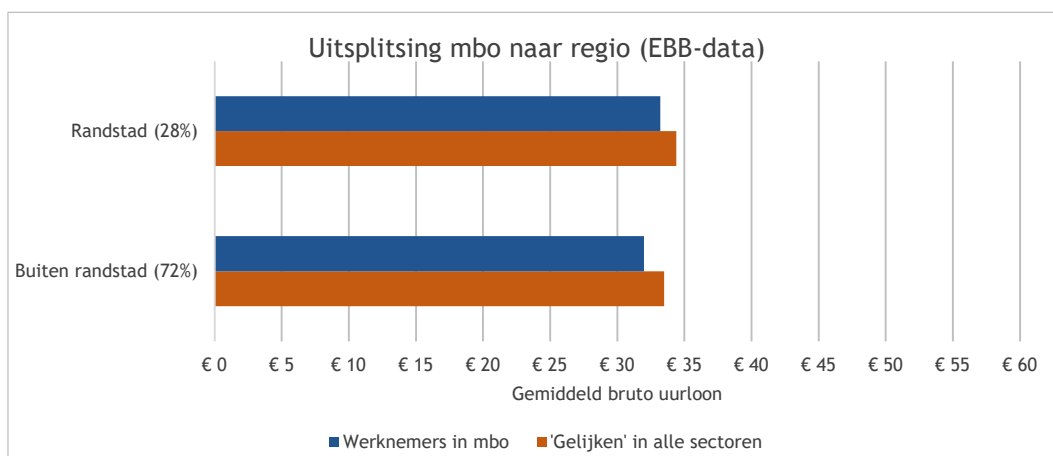


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar regio op basis van de EBB-data laat zien dat het loonverschil groter is voor werknemers binnen de Randstad (zie figuur B2. 14).

Figuur B2. 14 Uitsplitsing mbo naar regio (EBB-data)

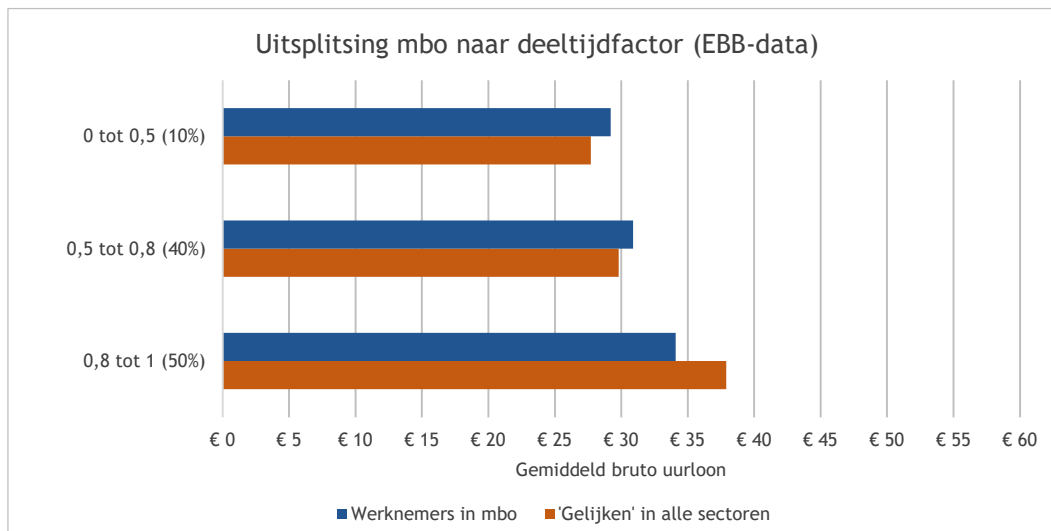


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Deeltijdfactor

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar deeltijdfactor op basis van de EBB-data laat zien dat alleen voltijd werknemers in het mbo in 2019 een negatief loonverschil hebben (zie figuur B2. 15).

Figuur B2. 15 Uitsplitsing mbo naar deeltijdfactor (EBB-data)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

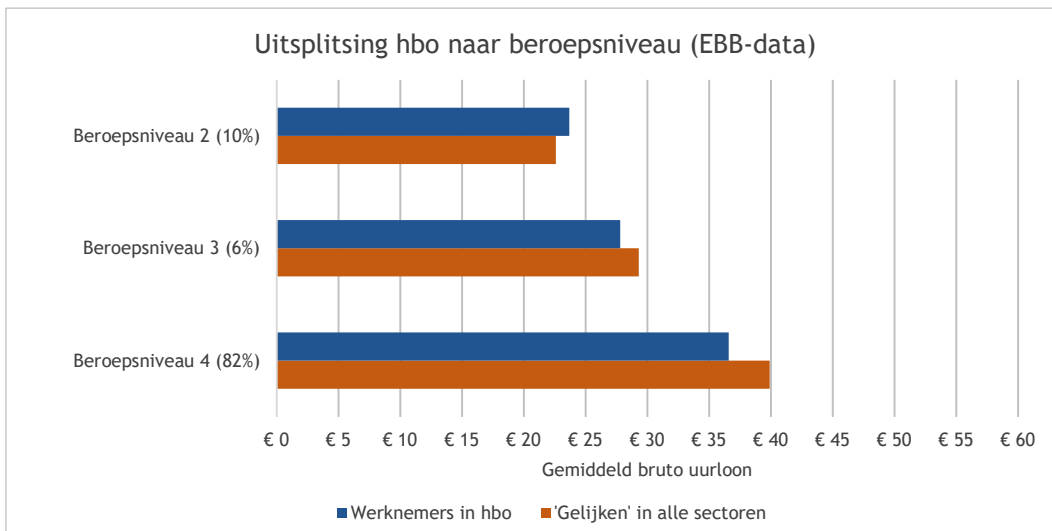
## Hoger beroepsonderwijs

### Beroepsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar beroepsniveau op basis van de EBB-data laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor (de grote groep) werknemers in beroepsniveau 4 (zie figuur B2. 16). Beroepsniveau 4 betreft hoofdzakelijk docenten, maar ook managers en systeemadministrateurs vallen hieronder. Beroepsniveau 2 betreft in het hbo voornamelijk onderwijsassistenten, administratief medewerkers, conciërges en secretaresses, samen goed voor tien procent van de werknemers in het hbo. Beroepsniveau 3 komt niet vaak voor in het hbo, slechts zes procent van de werknemers valt hieronder. Een aandachtspunt is dat voor de marktsector het derde beroepsniveau meer voorkomt, ook bij werknemers die een beroep hebben dat logischerwijs volgt op een hbo-opleiding. Deze groepen vallen in het onderwijs per definitie onder beroepsniveau 4. Daarom is deze uitsplitsing beperkt relevant. Deze uitsplitsing is per definitie niet te maken voor de administratieve data, omdat daarin het beroepsniveau niet bekend is.



Figuur B2. 16 Uitsplitsing hbo naar beroepsniveau (EBB-data)

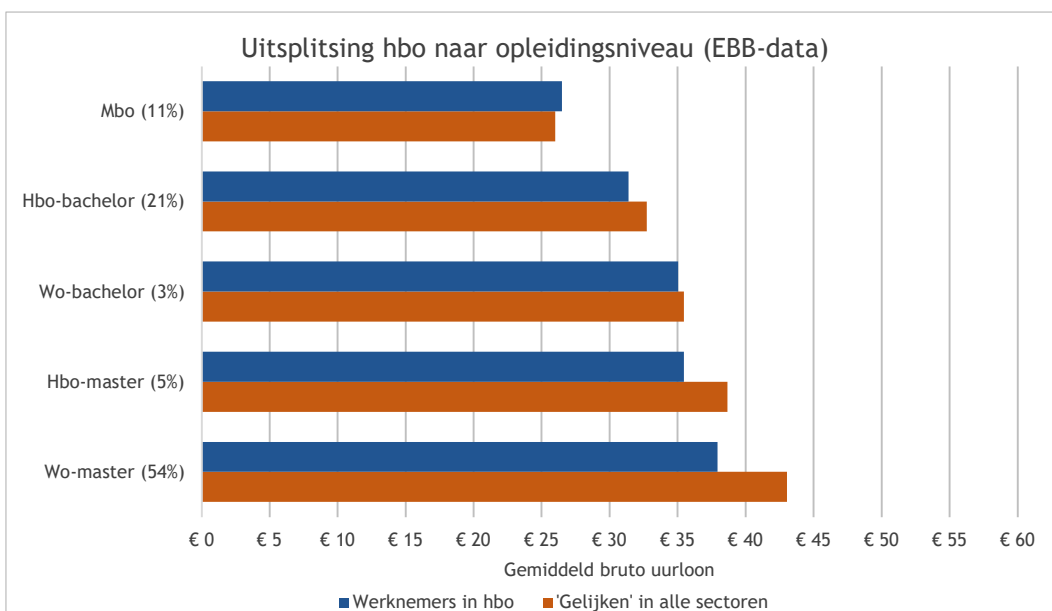


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen op basis van de EBB-data naar opleidingsniveau laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor werknemers in het hbo met een wo-masteropleiding (zie figuur B2. 17). Vooral bij de kleine groep hbo-masteropgeleiden zijn er verschillen met de uitsplitsing naar administratieve data. Voor werknemers in het onderwijs met een hbo-masteropleiding geldt dat er relatief weinig vergelijkbare werknemers in de markt zijn (vooral in de private sector).

Figuur B2. 17 Uitsplitsing hbo naar opleidingsniveau (EBB-data)

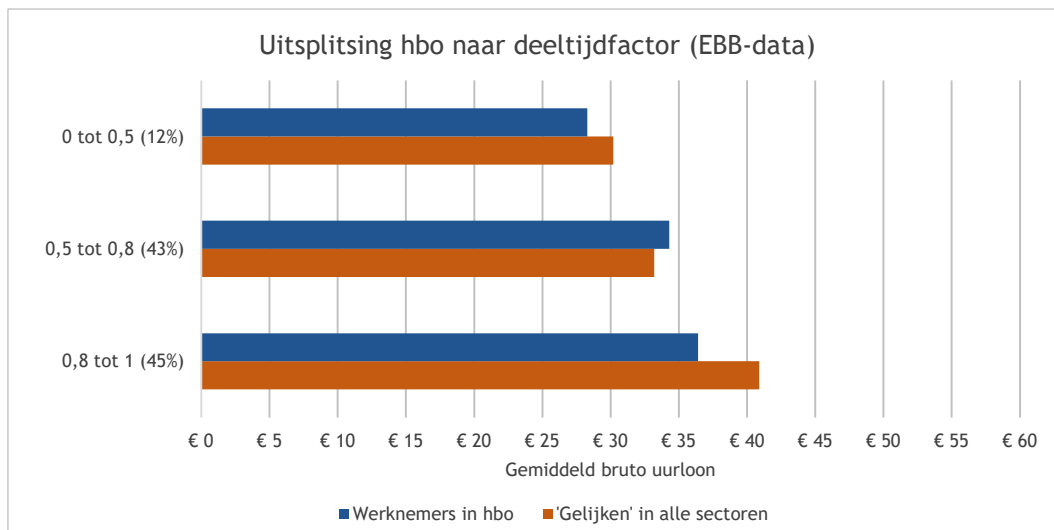


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Deeltijdfactor

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar deeltijdfactor op basis van de EBB-data laat zien dat werknemers in het hbo die voltijd werken (0,8 t/m 1 FTE) het grootste negatieve loonverschil hebben (zie figuur B2. 18).

Figuur B2. 18 Uitsplitsing hbo naar deeltijdfactor (EBB-data)



Bron: CBS

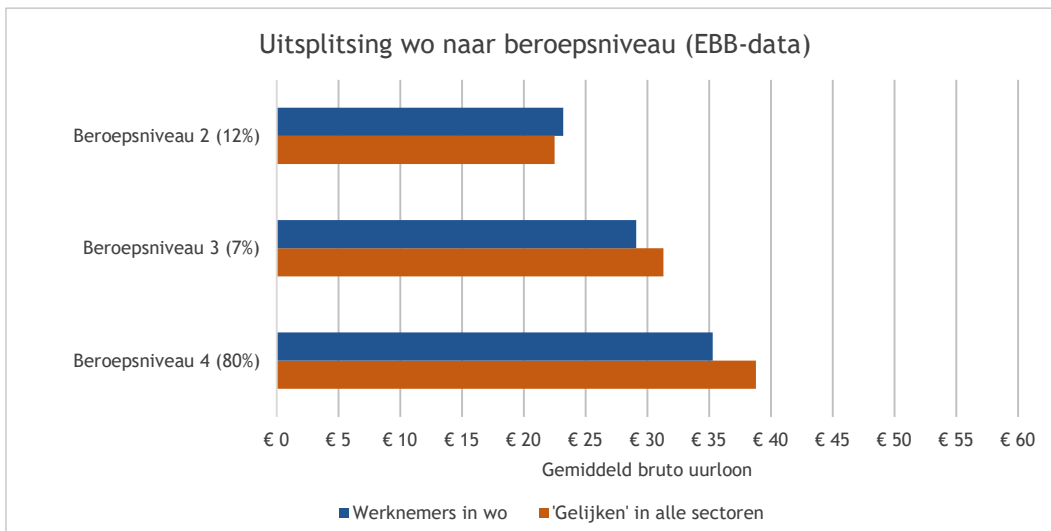
Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Wetenschappelijk onderwijs

### Beroepsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar beroepsniveau op basis van de EBB-data laat zien dat het negatieve loonverschil het grootst is voor (de grote groep) werknemers in beroepsniveau 4 (zie figuur B2. 19). Beroepsniveau 4 bestaat voornamelijk uit hoogleraren en docenten, maar ook managers, beleidsadviseurs, ingenieurs, onderzoekers, natuurwetenschappers en bijvoorbeeld psychologen vallen hieronder. 80 procent van alle werknemers in het wo heeft een baan op beroepsniveau 4. Beroepsniveau 2 betreft voornamelijk administratief medewerkers, secretaresses en receptionisten. Beroepsniveau 3 betreft met name directiesecretaresses, officemanagers en ICT-medewerkers. Een aandachtspunt is dat voor de marktsector het derde beroepsniveau meer voorkomt, ook bij werknemers die een beroep hebben dat logischerwijs volgt op een hbo-opleiding. Deze groepen vallen in het onderwijs per definitie onder beroepsniveau 4. Daarom is deze uitsplitsing beperkt relevant. Deze uitsplitsing is per definitie niet te maken voor de administratieve data, omdat daarin het beroepsniveau niet bekend is.

Figuur B2. 19 Uitsplitsing wo naar beroepsniveau (EBB-data)

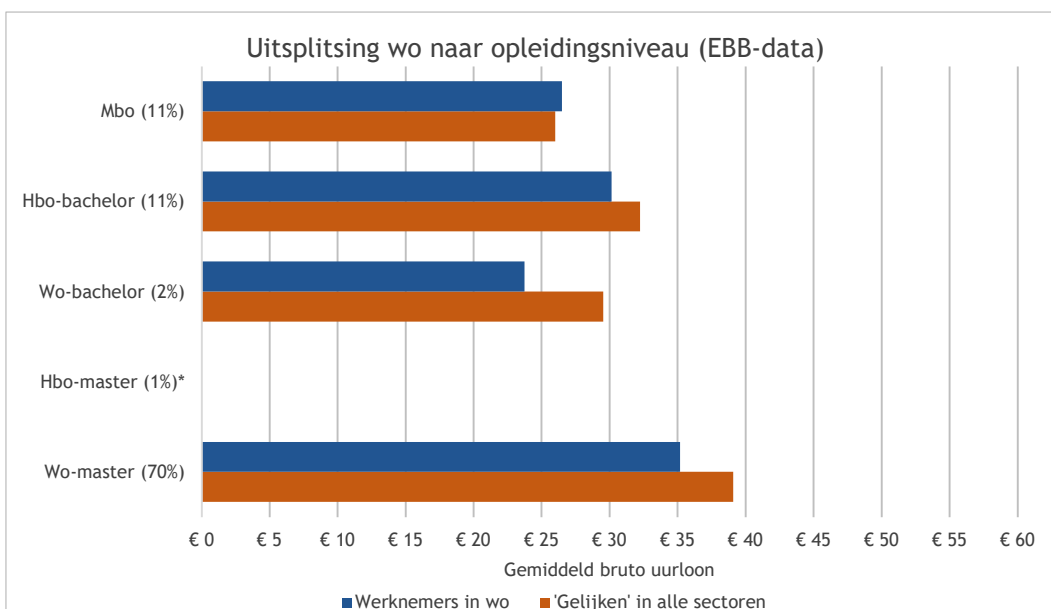


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

### Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de EBB-data laat zien dat het negatieve loonverschil relatief groot is voor (de relatief grote groep) werknemers in het wo met een wo-bachelor of wo-masteropleiding (zie figuur B2. 20). Er zijn in de EBB-data onvoldoende respondenten met een hbo-masteropleiding om deze uitsplitsing weer te geven. Deze is hiervoor wel gepresenteerd op basis van de administratieve data.

Figuur B2. 20 Uitsplitsing wo naar opleidingsniveau (EBB-data)



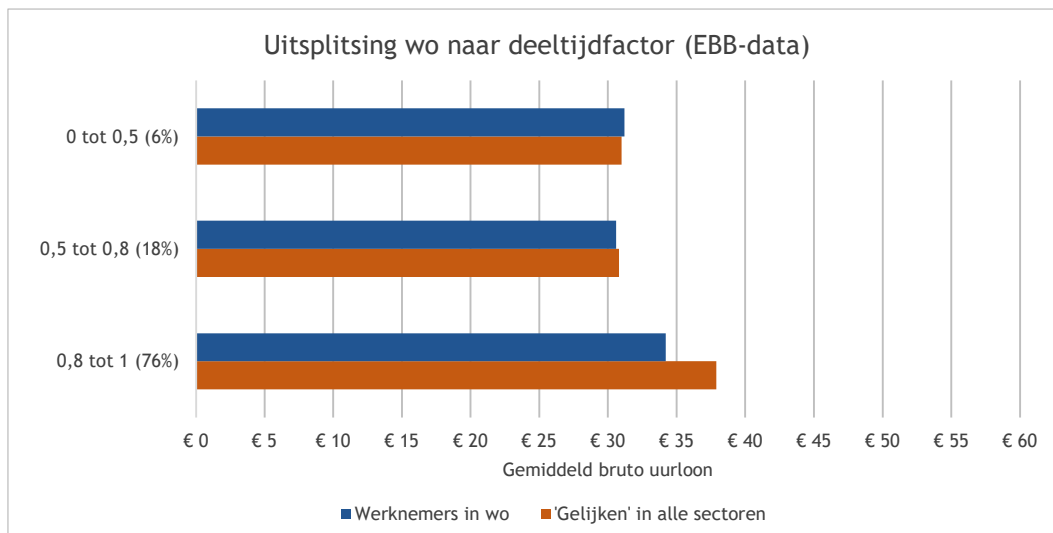
\*Betreft een te kleine groep werknemers voor een betrouwbare analyse

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

## Regio

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar deeltijdfactor op basis van de EBB-data laat zien dat werknemers die voltijd werken (0,8 t/m 1 FTE) het grootste negatieve loonverschil hebben (zie figuur B2.21).

Figuur B2. 21 Uitsplitsing wo naar deeltijdfactor (EBB-data)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)