

De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002

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

Augustus 2004

drs. J. Hoeben
drs. P.M. Venema

INHOUDSOPGAVE

BLZ.

	SAMENVATTING	I t/m X
1	INLEIDING	1
2	PROFIELVERSCHILLEN	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Profielverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven	6
2.2.1	Mannen en vrouwen	6
2.2.2	Voltijders en deeltijders	9
2.2.3	Autochtonen en allochtonen	13
2.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	18
2.3	Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren	23
2.3.1	Mannen en vrouwen	23
2.3.2	Voltijders en deeltijders	24
3	BELONINGSVERSCHILLEN	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven	28
3.2.1	Mannen en vrouwen	28
3.2.2	Voltijders en deeltijders	30
3.2.3	Autochtonen en allochtonen	34
3.2.4	Vaste en tijdelijke contracten	36
3.3	Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren	40
3.3.1	Mannen en vrouwen	40
3.3.2	Voltijders en deeltijders	42
3.4	Gecorrigeerde beloningsverschillen	46
3.4.1	Inleiding	46
3.4.2	De techniek van de multipele regressieanalyse	46
3.4.3	Gecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid	46
3.5	Decompositie van de beloningsverschillen	53
3.6	Ontwikkelingen 2000-2002	58
3.6.1	Inleiding	58
3.6.2	Beloningsverschillen in het bedrijfsleven 2000 en 2002	58
3.6.3	Beloningsverschillen in de overheidssectoren in 2000 en 2002	60
4	INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT	61
4.1	Inleiding	61
4.2	Mannen en vrouwen	61
4.2.1	Externe mobiliteit	61
4.2.2	Interne mobiliteit	62
4.3	Voltijders en deeltijders	65
4.3.1	Externe mobiliteit	65
4.3.2	Interne mobiliteit	67
4.4	Autochtonen en allochtonen	68
4.4.1	Externe mobiliteit	68

4.4.2	Interne mobiliteit	70
4.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	71
4.5.1	Externe mobiliteit	71
4.5.2	Interne mobiliteit	74
4.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	74
4.6.1	Externe mobiliteit	74
4.6.2	Interne mobiliteit	77
5	EXTRA UITKERINGEN	79
5.1	Inleiding	79
5.2	Mannen en vrouwen	79
5.3	Voltijders en deeltijders	81
5.4	Autochtonen en allochtonen	83
5.5	Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	84
5.6	Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	85
6	OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU	87
6.1	Inleiding	87
6.2	Mannen en vrouwen	87
6.3	Voltijders en deeltijders	88
6.4	Autochtonen en allochtonen	89
6.4.1	Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2002	90
6.5	Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd	91
BIJLAGEN		93
Bijlage I	Methode van onderzoek	95
	I.1 Verantwoording van de steekproef	97
	I.2 Gegevensverzameling	102
	I.2.1 Samenstelling van het bruto-loon	103
	I.3 Multipele regressieanalyse	105
Bijlage II	Gehanteerde indelingen	107
Bijlage III	Tabellen	115
Bijlage IV	Ontwikkeling gecorrigeerde beloningsverschillen 2000-2002	203
	IV.1 Schattingsresultaten 2000-2002	205
	IV.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties	207

SAMENVATTING

Inleiding

Dit rapport beschrijft de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, tussen voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen en tussen werknemers met vaste en tijdelijke arbeidscontracten in 2002. Voorts komen ook de verschillen aan bod tussen de hiervoor genoemde werknemerscategorieën op het gebied van opleiding in relatie tot het functieniveau en op het gebied van extra uitkeringen die veelal één à tweemaal per jaar worden uitgekeerd (winstafhankelijke of overige extra uitkeringen zoals een 13^e/14^e maand, arbeidsmarkt- of functioneringstoelagen).

Onder beloning wordt in dit rapport verstaan het bruto-uurloon, dit is het maandsalaris gedeeld door het aantal gewerkte uren per maand. De extra uitkeringen maken geen deel uit van het bruto-uurloon. Van mobiliteit is sprake als de werknemer het bedrijf in- of uitstroomt (externe mobiliteit) of als de werknemer een andere baan krijgt binnen het bedrijf (interne mobiliteit)

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

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

Gebruikte gegevensbestanden

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) in 2002 van de Arbeidsinspectie. Het AVO-onderzoek is een representatief onderzoek dat periodiek wordt gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven en bij de vier overheidssectoren Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht. Daartoe zijn in ruim 1.850 bedrijven van ruim 51.000 werknemers gegevens verzameld over onder andere de verdiende lonen, de wekelijkse arbeidsduur en diverse achtergrondkenmerken. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren de gegevens verzameld van ruim 100.000 werknemers. Voor de overheidssectoren zijn minder achtergrondkenmerken bekend dan voor het bedrijfsleven. Zo ontbreken gegevens over etnische afkomst, type arbeidscontract en opleidingsniveau van de werknemers bij de overheid.

Tabel 1 geeft de verdeling van werknemers in het bedrijfsleven en de overheid naar de vier onderzoeksgronden weer.

**Tabel S.1 Procentuele verdeling werknemers naar onderzoeksgronden in 2002
Bedrijfsleven en overheid 2002**

Onderzoeksgrond	Bedrijfsleven	Overheid
Geslacht		
Man	56	49
Vrouw	44	51
Arbeidsduur		
Voltijd	56	59
Deeltijd ≥ 12 uur	32	36
Deeltijd < 12 uur	12	5
Etnische afkomst		
Allochtoon	7	*
Autochtoon	93	*
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	75	*
Regulier contract voor bepaalde tijd	12	*
Flexcontract voor onbep. tijd ¹	4	*
Flexcontract voor bep. tijd	3	*
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	1	*
Uitzendkr. met contract bep. tijd	5	*
Totaal	100	100

* niet gemeten voor de overheid

Beloningsverschillen

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven

Vrouwen in het bedrijfsleven verdienen gemiddeld 22% minder dan mannen. Dit is het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Het beloningsverschil stijgt met de leeftijd.

Voor een deel is dit beloningsverschil toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen waarvan hieronder een aantal worden genoemd. Onderstaande verschillen in achtergrondkenmerken wijzen overigens niet noodzakelijkerwijs in de richting van een beloningsachterstand van vrouwen op mannen. Vrouwen zijn ten opzichte van mannen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werken vaker in deeltijd. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau. Ze hebben ook vaker dan mannen een flexibele arbeidsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vrouwen werken vaker dan mannen in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg' en minder vaak in de sectoren 'Industrie' en 'Bouwnijverheid'. Ze werken ook vaker in grote bedrijven met meer dan 500 werknemers, in bedrijven die

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

beloningssystemen met salarisschalen toepassen en ze vallen ook vaker dan mannen onder de werkingsfeer van een CAO.

Als het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen dan resteert een *gecorrigeerd beloningsverschil* van 7%. Met andere woorden, als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen de opleiding, het functieniveau, het aantal dienstjaren etc. gelijk zijn, dan verdienen vrouwen 7% minder dan mannen. 15 procentpunt van het (ongecorrigeerde) beloningsverschil hangt dus samen met de verschillen in de achtergrondkenmerken waarvoor is gecorrigeerd.

In vergelijking met 2000 is het *gecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen gelijk gebleven.

Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren

In de vier in het onderzoek betrokken overheidssectoren Onderwijs, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht verdienen vrouwen gemiddeld 14% minder dan mannen. Ook hier is het beloningsverschil voor een deel te verklaren uit de verschillen in achtergrondkenmerken.

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

Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren, na correctie voor de invloed van verschillen in achtergrondkenmerken, is in 2002 3%. Dit is niet veranderd ten opzichte van 2000.

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven

Deeltijders die 12 uur per week of meer werken (grote deeltijders) verdienen in het bedrijfsleven 22% minder dan voltijders. Kleine deeltijders (minder dan 12 uur per week) verdienen 43% minder dan voltijders.

Ook hier zijn de (ongecorrigeerde) beloningsverschillen toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen voltijders en deeltijders, waarvan hieronder een aantal worden genoemd. Onderstaande verschillen in achtergrondkenmerken wijzen overigens niet noodzakelijkerwijs allemaal in de richting van een beloningsachterstand van deeltijders. Deeltijdbanen worden vooral bezet door vrouwen. Jongeren tot 23 jaar zijn oververtegenwoordigd bij de deeltijdwerkers. Mede daarom hebben deeltijders gemiddeld minder dienstjaren bij hun huidige werkgever dan voltijders. Deeltijders zijn verder gemiddeld lager opgeleid dan voltijders. Deeltijders vervullen vaker een functie van laag niveau dan voltijders. Deeltijders hebben vaker dan voltijders een flexcontract en minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Deeltijders hebben ook relatief vaak een verzorgende en dienstverlenende functie en minder vaak een technische en/of handarbeidfunctie. Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven tot 10 werknemers en in de sectoren 'Reparatie consumentenartikelen' en 'Zakelijke dienstverlening' en 'Horeca'. Grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers en in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg'. In de sectoren 'Industrie', 'Bouwnijverheid' en 'Transport' werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een collectieve arbeidsovereenkomst en salarisschalen worden toegepast.

Na correctie voor de, onder andere hierboven genoemde, verschillen tussen voltijders en deeltijders verdienen grote deeltijders in het bedrijfsleven in 2002 5% minder dan voltijders. Kleine deeltijders verdienen ten opzichte van de voltijders eveneens 5% minder.

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

Beloningsverschillen tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren

Grote deeltijders in de overheidssectoren verdienen 6% minder dan voltijders en kleine deeltijders verdienen 10% minder.

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

Gecorrigeerd voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen in de overheidssectoren de kleine deeltijders 1% minder dan de voltijders. De grote deeltijders hebben na correctie voor de verschillende profielen geen significant beloningsverschil ten opzichte van voltijders.

Voor de kleine deeltijders is een zeer kleine beloningsvoorsprong van 1% op de voltijders in 2000 omgeslagen in een zeer kleine achterstand van 1% in 2002. Voor de grote deeltijders is een beperkte voorsprong van de grote deeltijders van eveneens 1% verder gedaald naar een situatie waarin er in 2002 na correctie voor de invloed van andere variabelen geen sprake meer is van een beloningsverschil.

Beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers in het bedrijfsleven is 19% ten nadele van de allochtonen. Zoals bij de meeste onderzoeksgronden geldt, neemt het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen de (volwassen) allochtone en autochtone werknemers toe naarmate de leeftijd stijgt.

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen lager opgeleid en jonger. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau en in deeltijd. Allochtone vrouwen hebben iets vaker een voltijd baan dan autochtone vrouwen. Verder hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd. Allochtonen werken relatief vaak in de sectoren 'Horeca' en 'Industrie' en minder vaak in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Transport' en 'Zakelijke dienstverlening'. Voorts werken ze relatief vaak in bedrijven in het westen van het land en in bedrijven behorende tot het grootbedrijf. Allochtonen ontvangen vaker dan autochtonen toeslagen bovenop het standaard functieloon, maar minder vaak een extra uitkering bovenop het periodieke loon.

Gecorrigeerd voor de verschillen in de posities verdienen allochtone werknemers in het bedrijfsleven gemiddeld 4% minder dan hun autochtone collega's. In vergelijking met 2000 is er geen sprake van een significante toe- of afname van de gecorrigeerde beloningsverschillen.

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

Werknemers in het bedrijfsleven met een regulier contract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld 23% minder dan werknemers met een regulier (niet-flex) contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd verdienen gemiddeld 17% minder dan werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid mannen. De werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd zijn ongeveer gelijk verdeeld over beide seksen. Werknemers met een flexcontract zijn in meerderheid vrouw. Flexcontracten (zowel vaste als tijdelijke) zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten. Bij de reguliere contracten zijn deze percentages een stuk lager en geldt dat de tijdelijke contracten vaker deeltijdbanen betreffen dan de vaste. Werknemers met een tijdelijk contract zijn vaker allochtoon dan werknemers met een vast contract (dit geldt zowel voor de reguliere als de flexcontracten). Werknemers met een flexcontract hebben vaker een lage opleiding dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de Horeca en relatief weinig in de Industrie en de Bouw. Verder werken werknemers met een flexcontract minder vaak in het westen dan werknemers met een niet-flex contract. Werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstakCAO, en minder vaak onder een ondernemings-CAO of geen CAO dan werknemers met een niet-flexcontract.

Na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken verdienen werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd 3% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is 2%.

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

Tabel S.2 Beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid 2002

Onderzoeksgrond	Ongecorrigeerd		Gecorrigeerd	
	Bedrijfsleven	Overheid	Bedrijfsleven	Overheid
Geslacht				
Vrouwen (vs mannen)	-22	-14	-7	-3
Etniciteit				
Allochtonen (vs autochtonen)	-19	*	-4	*
Arbeidsduur				
Grote deeltijd (vs voltijd)	-22	-6	-5	0**
Kleine deeltijd (vs voltijd)	-43	-10	-5	-1
Contractvorm				
Regulier contract voor bepaalde tijd (vs vast contract)	-23	*	-3	*
Flexcontract voor bepaalde tijd (vs vast flexcontract)	-17	*	-2	*

* niet gemeten voor de overheid

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

Externe en interne mobiliteit

Van externe mobiliteit is sprake als een werknemer een bedrijf in- of uitstroomt. De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2002 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten waar ze oktober 2002 wel werken. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2001 die het bedrijf voor oktober 2002 hebben verlaten dan wel in oktober 2002 niet hebben gewerkt. Er is sprake van interne mobiliteit (in 2002) als een werknemer in hetzelfde bedrijf (tussen de twee peilmomenten oktober 2001 en oktober 2002) van baan verandert.

Mannen en vrouwen

De in- en uitstroom (externe mobiliteit) van vrouwen is in 2002 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2002 is 20% in het daaraan voorafgaande jaar bij een bedrijf in dienst getreden tegen 15% van de mannen. Van de vrouwen in oktober 2001 heeft 18% een jaar later het bedrijf verlaten. Van de mannen werkt 15% een jaar later niet meer in hetzelfde bedrijf. De uitgestroomde mannen vertrekken relatief vaker dan de uitgestroomde vrouwen naar een andere werkgever. Ook zijn de ingestroomde mannen relatief vaker dan de ingestroomde vrouwen afkomstig van een andere werkgever.

Ten opzichte van 2000 is de externe mobiliteit zowel voor mannen als voor vrouwen iets afgenomen.

De interne doorstroming (interne mobiliteit) naar een andere baan is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Circa 3% van de mannen en vrouwen die tussen oktober 2001 en oktober 2002 bij dezelfde werkgever werkten, is doorgestroomd naar een andere baan. Bij vrouwen is naar verhouding iets vaker sprake van promotie: 86% van de vrouwen die intern doorstromen maken promotie tegen 83% van de mannen.

Ten opzichte van 2000 is de interne mobiliteit in 2002 voor zowel de mannen als vrouwen afgenomen.

Voltijders en deeltijders

Deeltijders stromen vaker in en uit dan voltijders. Van de voltijders in oktober 2002 is 13% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 19% ingestroomd en van de kleine deeltijders 32%. De uitstroom bedraagt voor de voltijders 13%, tegen 17% voor de grote deeltijders en 31% voor de kleine deeltijders. De ingestroomde voltijders zijn relatief vaker dan de ingestroomde deeltijders afkomstig van een andere werkgever. Ingestroomde grote deeltijders zijn op hun beurt weer relatief vaker afkomstig van een andere werkgever dan kleine deeltijders. De uitgestroomde voltijders vertrekken ook relatief vaker naar een andere werkgever dan de deeltijders. De uitgestroomde grote deeltijders stromen relatief vaker weer in bij een andere werkgever dan de kleine deeltijders.

Ten opzichte van 2000 is in 2002 zowel voor de voltijders als de deeltijders de in- en uitstroom afgenomen. In 2000 overtrof de instroom de uitstroom voor zowel de voltijders als de deeltijders. Dat geldt in 2002 niet meer voor de voltijders: de in- en uitstroom zijn voor deze groep nagenoeg gelijk.

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2001 en oktober 2002 3% door naar een andere baan binnen het bedrijf. Dat geldt ook voor de grote deeltijders. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot 1%. Voor 85% van de voltijders die doorstromen is er sprake van een promotie tegen 83% voor de doorgestroomde grote deeltijders.

Ten opzichte van 2000 is in 2002 de interne doorstroom van voltijders afgenomen en is de interne doorstroom van deeltijders gelijk gebleven.

Autochtone en allochtone werknemers

De in- en uitstroom van de allochtone werknemers is hoger dan die van de autochtone werknemers. In de periode oktober 2001-oktober 2002 ligt de instroom van allochtone werknemers op 25% tegen een instroom van 17% voor de autochtone werknemers. In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 24% tegen een uitstroom van 16% voor autochtone werknemers. Bij externe mobiliteit gaat het in de meeste gevallen om verandering van baan. De autochtone instromers zijn relatief vaker afkomstig van andere werkgever dan de allochtone instromers (54% ten opzichte van 42%). De uitgestroomde allochtone uitstromers vertrekken echter relatief vaker naar een andere werkgever (56% tegenover 51%).

In 2000 en in 2002 is zowel de in- als de uitstroom voor de allochtone werknemers relatief groter dan die voor de autochtone werknemers. In 2000 is het verschil tussen de in- en uitstroom van allochtone werknemers zes procentpunten tegen twee procentpunten voor de autochtone werknemers. In 2002 is het verschil voor zowel de allochtonen als de autochtonen één procentpunt. De toename van het aantal werkenden tussen 2000 en 2002 is dus sterker afgevlakt voor de allochtonen dan voor de autochtonen.

De interne mobiliteit is voor allochtone en autochtone werknemers gelijk (3%). Ook is er nagenoeg even vaak sprake van promotie (85% voor de autochtonen die intern doorstromen tegen 83% voor de allochtonen).

Ten opzichte van 2000 is in 2002 de interne doorstroom van zowel de autochtone als allochtone werknemers afgenomen.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

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

Van de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd in oktober 2002 is 7% ingestroomd tegen 76% van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2001 is 12% een jaar later uitgestroomd tegen 58% van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd. De ingestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde en onbepaalde tijd zijn relatief even vaak afkomstig van een andere werkgever. De uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd stromen echter vaker in bij een andere werkgever dan de uitgestroomde werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd.

Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2001 en oktober 2002 3% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is 6% intern doorgestroomd. Voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd is nagenoeg even vaak sprake van promotie (83% versus 85%).

Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd

De in- en uitstroom voor flexwerkers (oproepkrachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en seizoen(hulp)krachten) met een contract voor bepaalde tijd is in 2002 hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2002 is 14% in het voorafgaande jaar ingestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd werkte 78% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2002 wel werkzaam waren. Van de flexwerkers

met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2001 is 22% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 61% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever in dienst. De ingestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn relatief vaker afkomstig van een andere werkgever dan flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Uitgestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn ten opzichte van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief minder vaak vertrokken naar een andere werkgever. Overigens zijn veel flexwerkers oproepkrachten of studenten en scholieren met een bijbaantje.

Tussen oktober 2001 en oktober 2002 zijn 2% van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd intern doorgestroomd tegen 1% van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd.

Extra uitkeringen

Mannen en vrouwen

Vrouwen ontvangen minder vaak dan mannen een extra uitkering. Van de vrouwen ontvangt gemiddeld 50% een extra uitkering tegenover 55% van de mannen. De extra uitkering als percentage van het bruto jaarloon is voor mannen en de vrouwen nagenoeg gelijk (5% voor zowel de mannen als de vrouwen).

Zowel voor vrouwen als voor mannen is het percentage met een extra uitkering in 2002 ten opzichte van 2000 toegenomen. Het verschil tussen het percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering is nagenoeg gelijk gebleven.

De hoogte van de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon is in 2002 ten opzichte van 2000 zowel voor de mannen als vrouwen gelijk gebleven. Er is geen verschil in de hoogte van de uitkering tussen mannen en vrouwen.

Voltijders en deeltijders

Voltijders ontvangen vaker een extra uitkering dan deeltijders. Van de voltijders ontvangt 59% een extra uitkering tegenover 51% van de grote deeltijders en 28% van de kleine deeltijders. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders en deeltijders echter nagenoeg gelijk.

Ten opzichte van 2000 zijn de percentages voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2002 toegenomen. Het percentage kleine deeltijders met een extra uitkering is het sterkst gestegen, van 17% in 2000 naar 28% in 2002.

Het verschil tussen de percentages voltijders en grote deeltijders met een extra uitkering is tussen 2000 en 2002 gelijk gebleven. Het verschil tussen kleine deeltijders enerzijds en voltijders en deeltijders anderzijds is met acht procentpunt beduidend afgenomen.

In de periode 2000-2002 is ook het verschil in de hoogte van de extra uitkering tussen voltijders en deeltijders afgenomen. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkering van voltijders en kleine deeltijders is afgenomen van vier procentpunt in 2000 naar één procentpunt in 2002.

Autochtone en allochtone werknemers

Autochtone werknemers ontvangen vaker een extra uitkering dan allochtone werknemers. Van de autochtone werknemers ontvangt 54% een extra uitkering en van de allochtone werknemers 44%. Er is geen verschil in de hoogte van de uitkering in procenten van het brutoyaarloon tussen allochtone en autochtone werknemers.

Het verschil tussen de percentages allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2000 en 2002 toegenomen. In 2000 ontvingen de allochtone en autochtone werknemers nagenoeg even vaak een extra uitkering (respectievelijk 48% en 51%). In 2002 is het verschil opgelopen naar circa 10 procentpunt (respectievelijk 44% en 54%).

In de periode 2000-2002 zijn er geen verschillen in de hoogte van de extra uitkering tussen allochtone en autochtone werknemers.

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

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd hebben vaker een extra uitkering dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2002 60% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 37%. De hoogte van de extra uitkering is voor beide groepen werknemers nagenoeg gelijk.

Opleiding in relatie tot functieniveau

Mannen en vrouwen

Over het algemeen hebben vrouwen op hetzelfde functieniveau in 2002 gemiddeld genomen een iets hogere opleiding genoten dan mannen. Op de hoogste functieniveaus heeft ruim 85% van de vrouwen tegen 69% van de mannen een hogere opleiding genoten.

Tussen 2000 en 2002 is het beeld van de opleiding in relatie tot het functieniveau nauwelijks gewijzigd.

Voltijders en deeltijders

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

Voor voltijders en deeltijders komt het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in 2002 in grote lijnen overeen met het beeld in 2000.

Autochtone en allochtone werknemers

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

In 2000 en 2002 is het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in grote lijnen hetzelfde. Zowel in 2000 als in 2002 valt op dat voor functies van middelbaar niveau allochtone werknemers vaker een lagere opleiding hebben genoten dan de autochtone werknemers.

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Voor de functies van laag niveau geldt dat werknemers exclusief flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief iets vaker een lage opleiding hebben genoten dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd .

Voor functies van middelbaar niveau hebben werknemers met een contract voor onbepaalde tijd vaker een lagere opleiding genoten dan de werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Voorts hebben werknemers met een contract voor onbepaalde tijd op het hoogste functieniveau minder vaak een hoge opleiding afgerond dan de overige werknemers.

Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Op het laagste functieniveau zijn er nagenoeg geen verschillen tussen flexwerkers naar duur van de arbeidsovereenkomst. Voor functies van middelbaar niveau geldt dat flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd vaker een lagere opleiding hebben genoten.

1 INLEIDING

Dit rapport beschrijft de verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken evenals de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers in het arbeidsproces in 2002. Gekeken is naar de verschillen bij indeling naar geslacht, etnische afkomst², arbeidsduur (voltijd en deeltijd) en type arbeidsovereenkomst (vast en tijdelijk). Bij indeling van werknemers naar type arbeidsovereenkomst worden de werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd nader onderverdeeld naar werknemers met een regulier contract en werknemers met een flexibel contract³.

Doel

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

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

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

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

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

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

⁴ De vragen worden voor het bedrijfsleven en overheid afzonderlijk onderzocht. Voor de overheid zijn geen gegevens beschikbaar over etniciteit en type arbeidsovereenkomst. Voorts vallen alle werknemers bij de overheid onder een collectieve regeling. Voor de overheid beperken de onderzoeksvragen zich dan ook voor de groepen werknemers bij indeling naar geslacht en arbeidsduur.

Gegevens

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevensbestanden van het onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen (AVO-onderzoek) van de Arbeidsinspectie⁵. Het AVO-onderzoek wordt periodiek gehouden om gegevens te verzamelen over de stand van zaken en ontwikkeling van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. In het bedrijfsleven (markt- en zorgsector) zijn de gegevens op basis van een steekproef bij bedrijven en instellingen verzameld door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie. Naast de uit de loonadministraties afkomstige beloningsgegevens zijn ook gegevens verzameld over een groot aantal persoons-, functie- en bedrijfskenmerken. Voorts zijn voor de vier overheidssectoren Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie en Rechterlijke Macht gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Voor de overheidssectoren zijn geen gegevens beschikbaar voor de persoons- en functiekenmerken opleidingsniveau, etnische afkomst, type arbeidsovereenkomst en functiesoort⁶.

Het rapport sluit aan bij het in 2003 gepubliceerde rapport van de Arbeidsinspectie over verschillen in de posities in het arbeidsproces ('De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000'). Dit rapport gaat naast de verschillen in de arbeidsmarktposities van mannen en vrouwen, van autochtonen en allochtonen en voltijders en deeltijders echter ook nader in op de verschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd en op de verschillen tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd. Over het bedrijfsleven en de overheid wordt afzonderlijk gerapporteerd, omdat een aantal functie- en persoonskenmerken niet bekend zijn voor de overheid. Voor de overheid beperkt het onderzoek zich daarom tot de verschillen tussen mannen en vrouwen en de verschillen tussen voltijders en deeltijders. Voor de verschillende groepen werknemers wordt steeds uitgegaan van dezelfde populatie, dezelfde indelingen van variabelen en wordt bij het corrigeren van de beloningsverschillen voor verschillen in persoons-, functie- en bedrijfskenmerken één uniforme werkwijze gebruikt. Door de toegevoegde variabele 'type arbeidsovereenkomst' is het mogelijk dat de beloningsverschillen tussen werknemers (die in hoofdstuk 3 worden beschreven) voor een groter deel worden verklaard dan in de voorgaande rapporten. Teneinde deze kloof te overbruggen zijn in dit rapport ook resultaten met betrekking tot de beloningsverschillen over 2000 en 2002 opgenomen die wel goed met elkaar te vergelijken zijn. De profielen (zoals in hoofdstuk 2 beschreven) zijn goed te vergelijken met het vorige rapport. In hoofdstuk 4, 5 en 6 wordt apart aandacht besteed aan de vergelijking met 2000.

Indeling van het rapport

De indeling van dit rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 gaat nader in op de verschillen tussen groepen werknemers naar persoons-, functie- en bedrijfskenmerken. Door deze verschillen nemen de groepen werknemers ten opzichte van elkaar een andere positie in op de arbeidsmarkt en treden er verschillen op in de (gemiddelde) beloning. Hoofdstuk 3 gaat over de beloningsverschillen tussen de groepen werknemers. Eerst komen de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen aan bod. Vervolgens worden de beloningsverschillen gepresenteerd als rekening wordt gehouden met de verschillen in de achtergrondkenmerken tussen werknemers (het *gecorrigeerde* beloningsverschil). Met een decompositieanalyse wordt het verklaarde deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil nader toegeschreven naar de verschillen in de

⁵ Voor een beschrijving van de opzet van het onderzoek zie: *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2002, een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar ontwikkelingen in de bruto-uurlonen en de extra uitkeringen*, drs P.M. Venema, A. Faas en J. A. Samadhan, *Arbeidsinspectie 2003*.

⁶ Voor het militaire personeel van de sector Defensie is ook het aantal dienstjaren onbekend.

posities op de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de beloningsverschillen in 2002 en 2000. Hoofdstuk 4 gaat nader in op de verschillen in interne en externe mobiliteit tussen de werknemerscategorieën. In hoofdstuk 5 komen de verschillen in extra uitkeringen aan bod. En ten slotte wordt in hoofdstuk 6 nader in gegaan op de verschillen in de relatie tussen het opleidingsniveau en LTD-functieniveau voor de verschillende werknemerscategorieën. Bijlage I bevat de methode van onderzoek. Bijlage II geeft een toelichting op gehanteerde begrippen en indelingen. Bijlage III bevat tabellen met gedetailleerd cijfermateriaal. In bijlage IV wordt uitgebreider ingegaan op de ontwikkeling van de gecorrigeerde beloningsverschillen in de periode 2000-2002.

2 PROFIELVERSCHILLEN

2.1 Inleiding

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

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

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

2.2 Profielverschillen tussen werknemers in het bedrijfsleven

2.2.1 Mannen en vrouwen

In het bedrijfsleven is in oktober 2002 56% van de werknemers man en 44% vrouw⁷. Ten opzichte van 2000 is het percentage vrouwen met twee procentpunt toegenomen.

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

Verschillen tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven)

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

Vrouwen werken vaker dan mannen in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg' en minder vaak in de sectoren 'Industrie' en 'Bouwnijverheid'. Ze werken ook vaker in grote bedrijven met meer dan 500 werknemers, in bedrijven die beloningssystemen met salarisschalen toepassen en ze vallen ook vaker dan mannen onder de werkingssfeer van een CAO.

Voorts ontvangen vrouwen minder vaak toeslagen bovenop het standaard functieloon en ook minder vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon.

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

Persoonskenmerken

- vrouwen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Circa vijf op de tien vrouwen is jonger dan 35 jaar tegen vier op de tien mannen. Daar staat tegenover dat 26% van de vrouwen tegen 31% van de mannen 45 jaar of ouder is;
- vrouwen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Twee op de tien vrouwen tegen drie op de tien mannen heeft meer dan 10 dienstjaren bij de huidige werkgever. Bijna vier op de tien vrouwen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever tegen drie op de tien mannen;
- vrouwen werken vaker in deeltijd⁸. Vrouwen hebben vier keer zo vaak een deeltijdbaan als mannen, namelijk 74% van de vrouwen en 19% van de mannen heeft een deeltijdbaan;

⁷ In feite gaat het hier om banen van werknemers. Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt uit op verdeling 44% vrouwen en 56% mannen (meetmoment december 2002). Zie CBS, Sociaal Economische maandstatistiek, december 2001).

- vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen. 17% van de werkende vrouwen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 12% van de mannen. Mannen hebben echter vaker dan vrouwen een lagere beroepsopleiding (30% versus 18%) en een HBO- of universitaire opleiding (18% versus 13%). Vrouwelijke werknemers hebben vaker dan mannen een opleiding van niveau 'midden';
- het percentage allochtone werknemers is onder mannen iets groter dan onder vrouwen (7,6% versus 6,4%);
- vrouwen hebben vaker een flexcontract (oproepkracht, thuiswerker, vakantiekracht of seizoenskracht) dan mannen (10% versus 4%). Voorts hebben vrouwen vaker een regulier contract voor bepaalde tijd⁹ dan mannen (13% versus 10%). Vrouwen met een flexcontract hebben vaker dan mannen een flexcontract voor onbepaalde tijd;
- vrouwen hebben vaker een laag bruto-uurloon dan mannen. 31% van de vrouwen heeft een bruto-uurloon van maximaal 130% WML (wettelijk minimumloon) tegen 15% van de mannen. Mannen hebben twee keer zo vaak een bruto-uurloon van meer dan 200% WML dan vrouwen (respectievelijk 37% en 18%);
- vrouwen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon. 86% van de vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen (€28.500 in 2002) tegen 51% van de mannen;

Functiekenmerken

- vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau. Een op de vijf vrouwen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van een op de tien van de mannen. In de drie laagste onderscheiden niveaus zit 45% van de vrouwen en 30% van de mannen. In de hogere functies komen juist vaker mannen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 2% van de vrouwen en 6% van de mannen;
- vrouwen zijn vaker werkzaam in verzorgende en dienstverlenende (49% van de vrouwen en 24% van de mannen) en administratieve functies (respectievelijk 20% en 8%), terwijl mannen vaker werkzaam zijn in technische en/of handarbeidfuncties (6% van de vrouwen en 36% van de mannen) en in bestuursfuncties (respectievelijk 4% en 12%);

Overige (bedrijfs-)kenmerken

- vrouwen zijn vaker werkzaam in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg' (31% van de vrouwen en 5% mannen). Mannen werken vaker in de sectoren 'Industrie' (23% versus 7%) en 'Bouwnijverheid' (11% tegen 1%);
- vrouwen werken relatief vaak in grotere bedrijven met 500 en meer werknemers. Circa 39% van de vrouwen en 27% van de mannen werkt in bedrijven met 500 en meer werknemers. In bedrijven met 10 tot 500 werknemers werken mannen relatief vaker dan vrouwen (circa zes op de tien van de mannen en vier op de tien vier vrouwen);
- vrouwen vallen vaker dan mannen onder een (algemeen verbindend verklaarde) werkingsfeer van een CAO (77% versus 70%);
- vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (66% van de vrouwen en 46% van de mannen);

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

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

- vrouwen ontvangen minder vaak dan mannen toeslagen (overig periodiek loon) bovenop het standaard functieloon (23% van de vrouwen en 27% van de mannen);
- vrouwen ontvangen ook minder vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon (50% van de vrouwen en 54% van de mannen hebben een extra uitkering);
- vrouwen zijn relatief iets minder vaak dan mannen werkzaam in bedrijven in het westen van het land (respectievelijk 52% en 55%).

Leeftijdscategorieën¹⁰

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

Tabel 2.1 Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen
Bedrijfsleven 2002

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Arbeidsduur								
Voltijd	21	38	20	19	41	84	86	85
Deeltijd ≥ 12 uur	35	52	64	63	27	11	12	11
Deeltijd < 12 uur	44	10	16	18	33	4	2	4
Etnische afkomst								
Allochtoon	7	7	6	5	9	9	8	5
Autochtoon	93	93	94	95	91	91	92	95
Contractvorm								
Regulier contract voor onbepaalde tijd	41	75	78	80	51	79	90	93
Regulier contract voor bepaalde tijd	24	15	10	8	22	13	7	4
Flexcontract voor onbep. tijd	14	4	6	8	9	2	1	1
Flexcontract voor bep. tijd	13	3	3	2	11	1	0	0
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	1	0	0	1	1	0	0
Uitzendkr. met contract bep. tijd	7	2	3	3	6	4	2	1
Functieniveau¹								
Laag (I en II)	46	13	20	26	49	9	8	9
Midden (III en IV)	45	71	65	60	43	69	63	61
Hoog (V t/m VIII)	1	12	12	11	1	17	26	28
Onbekend	8	4	4	4	6	5	3	2
Opleiding²								
Laag (LO, AVO, LB)	41	30	33	41	41	38	39	44
Midden (M(B)O)	26	35	30	23	26	27	25	22
Hoog (HBO, WO)	3	17	14	11	3	18	21	19
Onbekend	30	18	23	24	30	17	15	15
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

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

Uit de tabel blijkt dat voor de onderscheiden leeftijdscategorieën:

- vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Vrouwen tussen de 23-35 jaar werken relatief minder vaak in deeltijd dan vrouwen uit de overige leeftijdsgroepen;
- Mannen jonger dan 23 jaar beduidend vaker in deeltijd werken dan mannen ouder dan 23 jaar. Het gaat hier vooral om werknemers die naast een studie een deeltijdbaan hebben;
- de verdelingen van mannen en vrouwen naar etnische afkomst nagenoeg aan elkaar gelijk zijn;
- vrouwen minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben. Zowel het aandeel vrouwen als het aandeel mannen met een contract voor onbepaalde tijd neemt toe met de leeftijd. Voorts hebben vrouwen vaker dan mannen een flexcontract;
- vrouwen relatief vaker in functies van laag niveau werken dan mannen. Vrouwen werken minder vaak dan mannen in functies van hoog niveau, het verschil neemt toe met de leeftijd;
- vrouwen en mannen tussen de 23 en 35 jaar nagenoeg even vaak een hogere opleiding hebben afgerond. Vanaf 35 jaar hebben mannen relatief vaker dan vrouwen een hogere opleiding afgerond;
- vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor vrouwen lager uitvalt dan voor mannen. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide mannen beter benut dan die van de hoog opgeleide vrouwen. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op de relatie tussen opleiding en functieniveau.

2.2.2 Voltijders en deeltijders

In het bedrijfsleven heeft in oktober 2002 56% van de werknemers een voltijdbaan en 44% een deeltijdbaan. Van de werknemers met een deeltijdbaan heeft drie op de vier een baan van 12 uur per week of meer. Werknemers met een deeltijdbaan van 12 uur per week of meer worden hierna ook wel aangeduid als ‘grote deeltijders’ en werknemers met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur als ‘kleine deeltijders’.

Ten opzichte van 2000 is het percentage werknemers met een deeltijdbaan met 8 procentpunt toegenomen. De verhouding tussen grote en kleine deeltijders is gelijk gebleven.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (bedrijfsleven)

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

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

Kleine deeltijders werken relatief vaak in kleine bedrijven tot 10 werknemers en in de sectoren 'Reparatie consumentenartikelen' en 'Zakelijke dienstverlening' en 'Horeca'. Grote deeltijders werken vaak in bedrijven met meer dan 500 werknemers en in de sector 'Gezondheids- en welzijnszorg'. In de sectoren 'Industrie', 'Bouwnijverheid' en 'Transport' werken relatief weinig deeltijders. Voorts werken deeltijders relatief vaak in bedrijven waar een collectieve arbeidsovereenkomst en salarisschalen worden toegepast

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

Persoonskenmerken

- voltijdbanen vaker worden vervuld door mannen dan door vrouwen: twee op de tien voltijdbanen worden vervuld door vrouwen. Echter acht op de tien deeltijdbanen van ten minste 12 uur en zeven op de tien deeltijdbanen van minder dan 12 uur worden bezet door vrouwen;
- deeltijdbanen relatief vaak worden vervuld door jeugdige werknemers. Van de werknemers met een voltijdbaan is circa 6% jonger dan 23 jaar, terwijl 11% en 38% van de werknemers met een grote respectievelijk kleine deeltijdbaan jonger is dan 23 jaar;
- werknemers met een deeltijdbaan minder dienstjaren bij de werkgever hebben dan de overige werknemers. Circa zes op de tien werknemers met een kleine deeltijdbaan heeft minder dan twee dienstjaren tegen vier op de tien en bijna drie op de tien werknemers met een grote deeltijdbaan respectievelijk voltijdbaan;
- werknemers met een deeltijdbaan vaker een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) hebben dan werknemers met een voltijdbaan. Van de voltijders heeft ruim een op de tien een laag opleidingsniveau en van de grote en kleine circa twee op de tien;
- het aandeel alloctonen onder voltijders en deeltijders nagenoeg gelijk is (7%);
- kleine deeltijders relatief vaak een flexcontract hebben (30% van de kleine deeltijders tegen 9% van de grote deeltijders en minder dan één procent van de voltijders. Kleine deeltijders hebben ook minder vaak een contract voor onbepaalde tijd dan grote deeltijders en voltijders (respectievelijk 65%, 80% en 89%);

- deeltijders vaker een laag bruto-uurloon hebben dan voltijders. Van de voltijders heeft ruim een op de tien een bruto-uurloon tot 130% WML tegen drie op de tien grote deeltijders en vijf op de tien kleine deeltijders. Van de voltijders heeft 38% een bruto-uurloon hoger dan twee maal het WML tegen 19% van de grote deeltijders en 10% van de kleine deeltijders;
- deeltijders vaker een lager jaarloon hebben dan voltijders;

Functiekenmerken

- deeltijders relatief vaker functies van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) bezetten dan voltijders. Bijna een op de tien van de voltijders heeft een functie van laag niveau. Van de grote deeltijders heeft twee op de tien een functie van laag niveau en van de kleine deeltijders vijf op de tien. Kleine deeltijders met een functie van hoog niveau (LTD-functieniveaus V t/m VIII) worden sporadisch aangetroffen. Van de grote deeltijders heeft circa 10% een hoger functieniveau en van de voltijders ruim 20%;
- ongeveer zes op de tien van de kleine deeltijders werkzaam zijn in verzorgende en dienstverlenende functies. Van de grote deeltijders heeft de helft een verzorgende en dienstverlenende functie en van de voltijders een op de vijf. Voltijders hebben vaker dan deeltijders een technische en/of handarbeidfunctie en een bestuursfunctie. Nagenoeg alle werknemers met een technische en/of handarbeidfunctie hebben een voltijd baan (85%). Dat geldt ook voor werknemers met een bestuursfunctie;

Overige (bedrijfs)kenmerken

- werknemers met kleine deeltijd banen relatief vaak werkzaam zijn in de sectoren 'Reparatie consumentenartikelen en handel' (24%), 'Zakelijke dienstverlening' (30%) en 'Gezondheids- en welzijnszorg' (17%). Werknemers met grote deeltijd banen werken relatief vaak voor in de sectoren 'Gezondheids- en welzijnszorg' (33%) en 'Zakelijke dienstverlening' (21%). In de sectoren 'Industrie', 'Vervoer, opslag en communicatie' en 'Bouwnijverheid' werken relatief weinig deeltijders;
- kleine deeltijders relatief vaak werkzaam zijn in bedrijven met minder dan 10 werknemers (kleinbedrijf) en in bedrijven met meer dan 500 werknemers. 26% van de kleine deeltijders werkt in het kleinbedrijf tegen 19% van de grote deeltijders en 17% van de voltijders. Circa vier op de tien deeltijders tegen drie op de tien voltijders werken in bedrijven met meer dan 500 werknemers;
- ongeveer zes op de tien deeltijders werkzaam zijn in bedrijven waar een salarisschaal wordt toegepast, tegen iets minder dan de helft van de voltijders;
- 25% van de voltijders niet onder een (algemeen verbindend verklaarde) CAO vallen tegen 15% van de deeltijders.

*Leeftijdscategorieën*¹¹

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

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

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

Tabel 2.2.a Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Bedrijfsleven 2002

	Voltijders				Grote deeltijders				Kleine deeltijders			
	tot 23	23-35	35-45	≥ 45	tot 23	23-35	35-45	≥45	tot 23	23-35	35-45	≥45
Geslacht												
Vrouwen	34	28	15	13	57	80	81	79	58	69	84	77
Mannen	66	72	85	87	43	20	19	21	42	31	16	23
Etnische afkomst												
Allochtoon	7	8	8	5	12	8	8	5	6	15	5	5
Autochtoon	93	92	92	95	88	92	92	95	94	85	95	95
Contractvorm												
Regulier contr. voor onbep. tijd	63	84	93	95	46	70	79	82	33	47	55	61
Regulier contr. voor bep. tijd	31	14	7	4	26	15	11	8	14	12	8	11
Flex-contract voor onbep. tijd	2	0	0	0	10	5	4	7	20	15	15	17
Flex-contract voor bep. tijd	1	0	0	0	11	3	2	1	22	12	8	4
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	1	0	0	0	1	2	1	0	1	4	2	1
Uitzendkr. met contract bep. tijd	3	1	1	0	5	5	3	2	11	10	12	7
Functionieniveau¹												
Laag (I en II)	26	7	7	8	46	14	17	21	65	33	37	46
Midden (III en IV)	68	74	65	62	47	67	66	63	23	48	46	40
Hoog (V t/m VIII)	2	18	27	29	0	12	12	12	0	4	4	5
Onbekend	3	1	1	1	6	7	4	4	12	15	14	9
Opleiding²												
Laag (LO, AVO, LB)	59	36	38	43	51	32	34	41	36	31	32	45
Midden (M(B)O)	25	31	27	24	19	32	29	23	19	19	23	14
Hoog (HBO, WO)	3	20	22	19	3	15	15	13	2	8	6	6
Onbekend	14	13	13	13	27	20	22	23	42	43	39	35
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II² LO= lager onderwijs; AVO= algemeen voortgezet onderwijs (MAVO); LB= lager beroepsonderwijs; M(B)O = middelbaar (beroeps)onderwijs;

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

- voltijdbanen vaker worden bezet door mannen dan door vrouwen. Het aandeel mannen dat een voltijd baan bezet neemt toe met de leeftijd;
- het aandeel allochtone werknemers onder voltijders en deeltijders nagenoeg gelijk is (behalve voor grote deeltijders tot 23 jaar en kleine deeltijders van 23 tot 35 jaar). Over het algemeen geldt dat het aandeel allochtonen in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder lager is dan in de overige leeftijdscategorieën;
- zowel grote als kleine deeltijders vaker een flexcontract hebben dan voltijders. Grote en kleine deeltijders jonger dan 23 jaar hebben beduidend vaker een flexcontract dan de deeltijders die ouder zijn. Deeltijders hebben, binnen alle leeftijdscategorieën, minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd dan voltijders;
- deeltijders relatief vaker in functies van laag niveau werken dan voltijders. Dit geldt voor de kleine deeltijders in sterkere mate dan voor grote deeltijders. Het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau neemt voor de voltijders toe met de leeftijd;
- voltijders vaker een hoog opleidingsniveau hebben dan grote deeltijders, die weer vaker een hoog opleidingsniveau hebben dan kleine deeltijders;
- vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor deeltijders (met name voor de kleine deeltijders) beduidend lager uitvalt dan voor de

voltijders. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide voltijders beter benut dan die van de hoog opgeleide deeltijders.

Geslacht

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

Tabel 2.2.b Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Bedrijfsleven 2002

	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Geslacht									
Vrouwen	20			77			69		
Mannen	80			23			31		
Etnische afkomst									
Allochtoon	7	8	7	7	6	13	7	7	8
Autochtoon	93	92	93	93	94	87	93	93	92
Contractvorm									
Regulier contr. voor onbep. tijd	89	84	90	73	76	63	46	48	43
Regulier contr. voor bep. Tijd	10	15	9	13	13	15	12	12	11
Flex-contract voor onbep. tijd	0	1	0	6	6	5	17	17	18
Flex-contract voor bep. Tijd	0	0	0	3	3	5	13	12	16
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	0	0	1	0	3	2	1	2
Uitzendkr. met contract bep. tijd	1	1	1	4	2	8	10	10	11
Functioniveau¹									
Laag (I en II)	9	11	8	21	20	24	49	48	51
Midden (III en IV)	67	71	67	63	67	49	36	38	32
Hoog (V t/m VIII)	23	17	24	11	10	15	3	2	3
Onbekend	1	1	2	5	3	12	12	12	13
Opleiding²									
Laag (LO, AVO, LB)	40	29	43	37	38	36	36	36	36
Midden (M(B)O)	27	35	25	27	30	18	19	20	16
Hoog (HBO, WO)	19	20	19	13	13	15	5	5	5
Onbekend	13	17	12	22	20	31	40	39	43
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

2.2.3 Autochtonen en allochtonen

In het bedrijfsleven is in oktober 2002 7% van de werknemers van allochtone en 93% van autochtone afkomst. Uit de verdelingen van werkende autochtonen en allochtonen naar

achtergrondkenmerken vallen de volgende verschillen tussen de profielen van autochtonen en allochtonen op:

Verschillen tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven)

Ten opzichte van autochtonen zijn allochtonen over het algemeen jonger, lager opgeleid en werkzaam tegen een lager bruto-uurloon. Ze vervullen relatief vaak technische handarbeid, verzorgende of dienstverlenende functies en minder vaak bestuursfuncties. Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau en in deeltijd. Voorts hebben ze minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

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

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

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

Persoonskenmerken

- allochtonen zijn relatief oververtegenwoordigd in de leeftijdsklasse tot 35 jaar en relatief ondervertegenwoordigd in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder. Circa vijf op de tien allochtonen is jonger dan 35 jaar tegen vier op de tien autochtonen. Maar twee op de tien allochtonen is ouder dan 45 jaar tegen drie op de tien autochtonen;
- allochtonen hebben vaker een korter arbeidsverleden bij de huidige werkgever. Bijna een op de twee allochtonen tegen een op de drie autochtonen heeft minder dan twee dienstjaren bij de huidige werkgever. Van de allochtonen heeft circa 15% meer dan tien dienstjaren bij de huidige werkgever tegen 25% van de autochtonen;
- autochtonen en allochtonen werken nagenoeg even vaak in deeltijd (respectievelijk 45% en 43%);
- allochtonen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan autochtonen. 22% van de allochtonen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 14% van de autochtonen. Van de allochtonen heeft 6% een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding afgerond tegen 17% van de autochtonen;
- voor de autochtonen is het aandeel vrouwen iets hoger dan voor de allochtonen (45% en 40%);
- allochtonen hebben minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd dan autochtonen (66% versus 80%). Ze hebben vaker een flexcontract voor bepaalde tijd (5% versus 2%), een regulier contract voor bepaalde tijd (18% versus 11%) en werken ook vaker als uitzendkracht (7% en 3%);

- allochtonen hebben vaker een laag bruto-uurloon dan autochtonen. 37% van de allochtonen heeft een bruto-uurloon van maximaal 130% WML tegen 21% van de autochtonen. Het aandeel allochtonen met een bruto-loon hoger dan tweemaal het WML is voor de allochtonen bijna drie keer zo laag als voor de autochtonen;
- allochtonen hebben ook vaker een laag bruto-jaarloon dan autochtonen. 83% van de allochtonen verdient op jaarbasis minder dan modaal tegen 65% van de autochtonen;

Functiekenmerken

- allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. Ruim 30% van de allochtonen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van 15% van de autochtonen. In de hogere (leidinggevende) functies komen juist minder vaak allochtonen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 6% van de allochtonen en 17% van de autochtonen;
- allochtonen zijn vaker werkzaam in technische - of handarbeidfuncties (30% van de allochtonen tegen 22% van de autochtonen) en verzorgende of dienstverlenende functies (41% respectievelijk 35%). Allochtonen zijn echter minder vaak dan autochtonen werkzaam in bestuursfuncties (respectievelijk 3% en 9%);

Overige (bedrijfs)kenmerken

- allochtonen werken relatief vaker dan autochtonen in de sector 'Horeca' (9% van de allochtonen en 4% van de autochtonen) en 'Zakelijke dienstverlening' (29% en 22%). Ze werken relatief minder vaak in de sectoren 'Bouwnijverheid' (respectievelijk 4% en 7%) en 'Reparatie consumentenartikelen en handel' (14% en 20%);
- allochtonen werken relatief minder vaak in het kleinbedrijf (11% en 19%) en relatief vaker het grootbedrijf (64% en 52%);
- allochtonen werken vaker in bedrijven waar een beloningssysteem met salarisschalen wordt toegepast (62% en 54%);
- allochtonen ontvangen vaker dan autochtonen overig periodiek loon bovenop het standaard functieloon, maar minder vaak extra uitkeringen bovenop het periodieke loon;
- allochtonen zijn vaker dan autochtonen werkzaam in een bedrijf in het westen van het land (respectievelijk 72% en 52%);
- allochtonen vallen vaker dan autochtonen onder een (algemeen verbindend verklaarde) CAO (85% versus 76%).

*Leeftijdscategorieën*¹³

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

Uit de tabel blijkt dat voor de verschillende leeftijdscategorieën:

- zowel voor de allochtonen als de autochtonen het aandeel vrouwen afneemt met het oplopen van de leeftijd; Voor de allochtonen blijft het aandeel vrouwen in de

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

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

leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar nagenoeg gelijk aan het aandeel in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder;

- het aandeel in deeltijd werkende autochtonen en allochtonen nagenoeg gelijk is. Wel valt op dat zowel jeugdige allochtonen als jeugdige autochtonen vaker in deeltijd werken;
- allochtonen minder vaak een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben dan autochtonen. Dit verschil is het grootste in de leeftijd van 23 tot 35 jaar. Allochtonen vanaf 23 jaar hebben vaker een regulier contract voor bepaalde tijd dan autochtonen.
- allochtonen relatief vaker in functies van laag niveau werken dan autochtonen. Voor jeugdige werknemers is het verschil geringer;
- allochtonen minder vaak dan autochtonen een hogere opleiding hebben afgerond.

Als we in de tabel kijken naar de verhouding tussen het opleidingsniveau en het functieniveau dan valt op dat in iedere leeftijdscategorie vanaf 23 jaar de verhouding tussen een hoog functieniveau en een hoog opleidingsniveau voor allochtonen lager uitvalt dan voor de autochtonen. Blijkbaar worden de potentiële capaciteiten van de hoog opgeleide autochtonen beter benut dan die van de hoog opgeleide allochtonen.

Tabel 2.3.a Verdeling van autochtonen en allochtonen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Bedrijfsleven 2002

	Allochtonen				Autochtonen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht								
Vrouw	44	41	38	39	51	47	44	40
Man	56	59	62	61	49	53	56	60
Arbeidsduur								
Voltijd	27	59	60	56	31	63	57	59
Deeltijd ≥ 12 uur	45	28	35	35	30	31	34	32
Deeltijd < 12 uur	28	13	5	9	39	7	9	9
Contractvorm								
Regulier contract voor onbepaalde tijd	43	60	75	81	46	79	86	88
Regulier contract voor bepaalde tijd	16	23	16	14	24	14	8	5
Flexcontract voor onbep. tijd	10	4	2	1	12	2	3	4
Flexcontract voor bep. tijd	21	5	3	1	11	2	1	1
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	0	2	1	1	1	1	0	0
Uitzendkr. met contract bep.tijd	10	7	4	3	6	2	2	2
Functieniveau¹								
Laag (I en II)	52	29	33	36	47	10	11	14
Midden (III en IV)	38	57	55	54	45	71	65	61
Hoog (V t/m VIII)		5	8	5	1	16	21	22
Onbekend	10	9	4	26	7	4	3	3
Opleiding²								
Laag (LO, AVO, LB)	38	41	42	53	48	34	36	42
Midden (M(B)O)	16	16	16	16	21	32	28	23
Hoog (HBO, WO)	0	7	9	5	3	19	19	17
Onbekend	45	36	33	26	27	16	17	18
Totaal								

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

Geslacht

Nagegaan is of de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers naar kenmerken mede samenhangen met het geslacht. Uit tabel 2.3.b blijkt dat¹⁵ allochtone vrouwen relatief iets vaker een voltijdbaan hebben dan autochtone vrouwen en dat allochtone mannen relatief vaker een deeltijdbaan hebben dan autochtone mannen. Zowel bij de autochtonen als bij de allochtonen geldt dat mannen iets vaker een regulier contract van onbepaalde tijd hebben dan vrouwen. Deze verbanden gelden ook binnen de leeftijdscategorieën.

**Tabel 2.3.b Verdeling van autochtonen en allochtonen per sekse naar diverse variabelen
Bedrijfsleven 2002**

	Allochtonen			Autochtonen		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Geslacht						
Vrouw	40			44		
Man	60			56		
Arbeidsduur						
Voltijd	55	31	70	57	26	82
Deeltijd ≥ 12 uur	34	50	23	32	56	12
Deeltijd < 12 uur	12	19	7	11	18	6
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	66	61	69	80	74	85
Regulier contract voor bepaalde tijd	18	21	16	11	12	9
Flexcontract voor onbep. tijd	4	6	2	4	7	2
Flexcontract voor bep. tijd	5	6	5	2	3	2
Uitzendkr. met contract onbep. tijd	1	1	1	1	1	1
Uitzendkr. met contract bep.tijd	7	4	7	3	3	2
Functionieniveau¹						
Laag (I en II)	34	44	28	16	21	12
Midden (III en IV)	53	46	58	63	64	62
Hoog (V t/m VIII)	6	5	6	17	11	23
Onbekend	7	5	8	4	4	3
Opleiding²						
Laag (LO, AVO, LB)	43	38	47	38	35	41
Midden (M(B)O)	16	18	14	27	30	24
Hoog (HBO, WO)	6	6	7	17	14	19
Onbekend	34	38	32	18	22	16
Totaal	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

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

2.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

In het bedrijfsleven heeft (in oktober 2002) 79% een regulier contract voor onbepaalde tijd, 11% een regulier contract voor bepaalde tijd, 4% een flexcontract voor onbepaalde tijd, 3% een flexcontract voor bepaalde tijd, is 1% uitzendkracht met een vast contract en is 3% uitzendkracht met een tijdelijk contract. Onder werknemers met een flexibele arbeids-overeenkomst (flexcontract) worden oproepkrachten, seizoenskrachten, vakantiekrachten of thuiswerkers verstaan.

Verschillen naar soort arbeidscontract (bedrijfsleven)

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

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

Werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de Horeca en relatief weinig in de Industrie en de Bouw. Werknemers met een tijdelijk regulier contract werken vaker in de zakelijke dienstverlening en minder vaak in de industrie dan werknemers met een vast regulier contract. Verder werken werknemers met een flexcontract minder vaak in het westen dan werknemers met een regulier contract. Werknemers met een vast flexcontract werken relatief vaak in het oosten van het land. Werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstakCAO, en minder vaak onder een ondernemingsCAO of geen CAO dan werknemers met een niet-flexcontract. Tussen de tijdelijke en vaste contracten zijn weinig verschillen met betrekking tot de CAO.

Persoonskenmerken

- de werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn in meerderheid (59%) mannen. De werknemers met reguliere contracten voor bepaalde tijd zijn ongeveer even vaak mannen als vrouwen (48% mannen en 52% vrouwen). Werknemers met flexcontracten zijn in meerderheid vrouw (73% van de werknemers met flexcontracten voor onbepaalde tijd en 61% van de werknemers met flexcontracten voor bepaalde tijd zijn vrouwen);

- werknemers met een contract voor bepaalde tijd zijn vaker allochtoon dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Dit geldt zowel binnen de reguliere contracten als bij de flexcontracten;
- reguliere contracten voor bepaalde tijd zijn met 50% vaker deeltijdbanen dan reguliere contracten voor onbepaalde tijd (37%). Flexcontracten voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd zijn vrijwel allemaal deeltijdcontracten (beide 97%);
- werknemers met een flexcontract zijn minder vaak hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract. Ze zijn ook vaker laag opgeleid. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd zijn iets vaker hoogopgeleid dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Er zijn geen significante verschillen in opleidingsniveau tussen vaste en tijdelijke flexcontracten. Bij niet-flex contracten was de opleiding vaker te achterhalen dan bij flexcontracten;
- werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstakCAO dan werknemers met een niet-flexcontract (76% tegenover 61%). Werknemers met een niet-flexcontract vallen vaker onder een ondernemingsCAO dan werknemers met een flexcontract (12% tegenover 1%). Werknemers met een niet-flexcontract zijn vaker niet-CAO'ers dan werknemers met een flexcontract (19,4% tegenover 15,6%);
- het bruto-uurloon van werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (niet-flex) is hoger dan het uurloon van werknemers met een niet-flex contract voor bepaalde tijd en werknemers met een flexcontract voor onbepaalde of bepaalde tijd;
- werknemers met een flexcontract hebben zelden (1%) een bruto jaarloon boven modaal. Bij de werknemers met een niet-flexcontract heeft 37% een jaarloon boven modaal (40% bij werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en 18% bij werknemers met een contract voor bepaalde tijd));

Functiekenmerken

- werknemers met een flexcontract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met niet-flexcontracten. Werknemers met een tijdelijk contract hebben vaker een laag functieniveau dan werknemers met een vast contract (dit geldt zowel voor de reguliere contracten als voor de flexcontracten);
- werknemers met een flexcontract werken vaker in een verzorgend, dienstverlenend of commercieel beroep dan werknemers met een niet-flexcontract. Werknemers met een niet-flexcontract werken vaker in een van de andere beroepen, technisch of administratief. Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben in vergelijking met andere werknemers relatief vaak een bestuursfunctie. Verder zijn er weinig grote verschillen tussen werknemers met een vast en tijdelijk regulier contract. Binnen de flexibele contracten geldt dat werknemers met een tijdelijk flexcontract relatief vaker een technische functie hebben en minder vaak een verzorgende of dienstverlenende functie dan werknemers met een vast flexcontract;

Overige (bedrijfs)kenmerken

- werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (niet-flex) hebben het vaakst extra loon (27%) en een extra uitkering (59%) bovenop hun periodieke loon. Werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd hebben het minst vaak extra loon (7%) of een extra uitkering (13%);
- werknemers met een flexcontract werken relatief vaak in de horeca en relatief weinig in de Industrie en Bouw. Werknemers met een tijdelijk flexcontract lijken iets vaker in de handel en horeca te werken dan werknemers met een vast flexcontract. Daarentegen

werken ze iets minder vaak in de gezondheids- en welzijnszorg en de zakelijke dienstverlening. Werknemers met een tijdelijk regulier contract werken iets vaker in de zakelijke dienstverlening en iets minder vaak in de Industrie dan werknemers met een regulier vast contract;

- werknemers met een flexcontract werken minder vaak in het westen dan werknemers met een reguliercontract, dit geldt het sterkst voor werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd werken relatief vaak in het oosten van het land. Ook als binnen sectoren wordt gekeken, zijn flexwerkers minder vaak werkzaam in het westen van het land dan niet-flexwerkers. Tussen de werknemers met een vast en tijdelijk regulier contract zijn geen grote verschillen in de regio's waar ze werken;
- werknemers met een flexcontract vallen vaker onder een bedrijfstakCAO, en minder vaak onder een ondernemingsCAO of geen CAO dan werknemers met een niet-flexcontract. Tussen de tijdelijke en vaste contracten zijn weinig verschillen met betrekking tot de CAO.

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

Tabel 2.4a Werknemers met een regulier contract naar contractvorm, leeftijd en diverse achtergrondkenmerken, bedrijfsleven 2002

	Regulier, onbepaalde tijd				Regulier, bepaalde tijd			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht								
Vrouwen	45	46	40	36	53	50	52	54
Mannen	55	54	60	64	47	50	48	46
Etnische afkomst								
Allochtoon	7	7	7	4	6	14	14	12
Autochtoon	93	93	93	96	94	86	86	88
Arbeidsduur								
Volgtijd	42	68	63	64	41	61	45	41
Grote deeltijd	31	28	32	30	36	33	46	41
Kleine deeltijd	27	4	5	6	23	6	8	17
Funcitieniveau¹								
Laag (I en II)	45	9	10	13	40	18	23	27
Midden (III en IV)	54	74	67	63	58	69	62	58
Hoog (V t/m VIII)	1	16	22	23	2	14	15	14
Onbekend	0	0	1	1	0	0	0	0
Opleiding								
Laag (LO, AVO, LB)	60	36	37	43	49	34	38	48
Midden (M(B)O)	19	32	29	24	25	32	25	22
Hoog (HBO, WO)	2	19	20	17	4	19	17	14
Onbekend	18	12	15	16	23	15	20	16
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 2.4b **Werknemers met een flexcontract naar contractvorm, leeftijd en diverse achtergrondkenmerken, bedrijfsleven 2002**

	Flex, onbepaalde tijd				Flex, bepaalde tijd			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45
Geslacht								
Vrouwen	61	69	87	81	54	61	79	70
Mannen	39	31	13	19	46	39	21	30
Etnische afkomst								
Allochtoon	7	13	5	1	14	20	17	3
Autochtoon	93	87	95	99	86	80	83	97
Arbeidsduur								
Voltime	5	2	3	2	1	9	3	2
Grote deeltijd	28	58	52	58	29	47	48	52
Kleine deeltijd	67	41	44	40	69	43	49	45
Functioniveau¹								
Laag (I en II)	74	40	51	56	76	41	56	61
Midden (III en IV)	25	54	46	43	24	56	43	33
Hoog (V t/m VIII)	0	6	3	1		3	1	7
Onbekend								
Opleiding²								
Laag (LO, AVO, LB)	39	32	46	42	36	35	34	22
Midden (M(B)O)	30	22	15	10	24	15	19	17
Hoog (HBO, WO)	4	8	4	2	2	11	3	9
Onbekend	27	38	35	45	38	39	44	52
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

Uit tabel 2.4a en 2.4b blijkt dat:

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

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

Uit tabel 2.4.c blijkt dat:

- het percentage allochtonen voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk is (ongeveer 6% bij contracten voor onbepaalde tijd, en ongeveer 12% bij reguliere contracten voor bepaalde tijd), behalve onder de werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd. Bij de flexcontracten voor bepaalde tijd is het percentage allochtonen onder de mannen groter dan onder de vrouwen (20% tegenover 11%);
- mannen in reguliere contracten en flexcontracten voor bepaalde tijd vaker voltijd werken dan vrouwen. Bij flexcontracten van onbepaalde tijd is het percentage voltijders vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen. Vrouwen hebben bij reguliere contracten en bij flexcontracten voor onbepaalde tijd vaker een grote deeltijdbaan. Bij flexcontracten van bepaalde tijd is het percentage ongeveer gelijk voor mannen en voor vrouwen;
- vrouwen met reguliere contracten (zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd) en flexcontracten voor onbepaalde tijd vaker een functie van laag niveau hebben en mannen vaker een functie van hoog niveau. Bij tijdelijke flexcontracten is de verdeling over functieniveau voor mannen en vrouwen vrijwel gelijk;
- mannen bij reguliere contracten en flexcontracten voor bepaalde tijd vaker een laag opleidingsniveau hebben dan vrouwen. Bij vaste flexcontracten is dit niet het geval. Bij reguliere contracten en flexcontracten voor onbepaalde tijd hebben mannen iets vaker een hoog opleidingsniveau dan vrouwen. Bij flexcontracten voor bepaalde tijd is dit niet het geval.

**Tabel 2.4.c Werknemers naar contractvorm, geslacht en diverse achtergrondkenmerken
Bedrijfsleven 2002**

	Regulier, onbepaalde tijd			Regulier, bepaalde tijd			Flex, onbepaalde tijd			Flex, bepaalde tijd		
	To- taal	Vrou- wen	Man- nen	To- taal	Vrou- wen	Man- nen	To- taal	Vrou- wen	Man- nen	To- taal	Vrou- wen	Man- nen
Geslacht												
Vrouwen	41			52			73			61		
Mannen	59			48			27			39		
Etnische afkomst												
Allochtoon	6	5	6	12	11	13	6	6	7	15	11	20
Autochtoon	94	95	94	88	89	87	94	94	93	85	89	80
Arbeidsduur												
Voltijd	63	30	87	50	29	73	3	3	4	3	1	8
Grote deeltijd	30	58	10	38	54	20	47	51	37	39	39	38
Kleine deeltijd	7	12	3	12	17	7	50	47	59	58	60	54
Func-tieniveau												
Laag (I en II)	13	17	10	26	28	23	58	60	53	63	62	65
Midden (III en IV)	67	70	65	63	63	63	40	38	45	35	36	34
Hoog (V t/m VIII)	19	12	24	11	9	14	2	2	3	1	1	2
Onbekend	1	1	1	0	0	0						
Opleiding												
Laag (LO, AVO, LB)	40	36	43	40	37	44	40	40	40	34	31	39
Midden (M(B)O)	28	32	25	27	31	23	20	18	25	20	21	19
Hoog (HBO, WO)	18	15	19	15	13	16	4	4	7	5	5	4
Onbekend	15	17	13	18	19	17	36	39	28	41	43	38
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2.3 Profielverschillen tussen werknemers in de overheidssectoren

2.3.1 Mannen en vrouwen

Van de in het onderzoek betrokken overheidssectoren is in oktober 2002 na weging 49% van de werknemers vrouw en 51% man. De volgende profielverschillen vallen op:

Verschillen tussen mannen en vrouwen (overheid)

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

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

Persoonskenmerken

- drie op de tien vrouwen jonger is dan 35 jaar tegen ruim twee op de tien mannen. Vier op de tien vrouwen is 45 jaar of ouder tegen ruim vijf op de tien mannen;
- vrouwen 4 keer zo vaak als mannen een deeltijdbaan hebben (67% van de vrouwen en 16% van de mannen heeft een deeltijdbaan);
- 12% van de vrouwen een bruto-uurloon heeft van maximaal 150% WML tegen 6% van de mannen. Mannen hebben drie keer zo vaak een bruto-uurloon van meer dan 300% WML dan vrouwen (respectievelijk 25% en 8%);
- vrouwen een lager bruto-jaarloon hebben dan mannen. Ruim zes op de tien vrouwen verdient op jaarbasis minder dan het modaal inkomen tegen ruim twee op de tien mannen;

Functiekenmerken

- het aandeel vrouwen en het aandeel mannen bij de overheid met een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ongeveer gelijk is (5% van de vrouwen en 6% van de mannen). Ruim een op de tien vrouwen en bijna drie op de tien mannen heeft een functie behorende tot de drie hoogste LTD-functieniveaus (met name leidinggevende functies);

Overige (bedrijfs)kenmerken

- vrouwen vaker werkzaam zijn in de sector Onderwijs (acht op de tien vrouwen en vijf op de tien mannen). De overige vrouwen bij de overheid werken nagenoeg allen in de sector Rijk, terwijl de overige mannen nagenoeg gelijk zijn verdeeld over de sectoren Rijk en Defensie;
- Het overgrote deel van de mannen (91%) en de vrouwen (84%) een extra uitkering heeft boven op het periodieke loon.

*Leeftijdscategorieën*¹⁶

Tabel 2.5 laat voor verschillende leeftijdsklassen de verdelingen van mannen en vrouwen bij de overheid naar arbeidsduur en functieniveau zien¹⁷. Uit de tabel blijkt dat:

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

Tabel 2.5 Verdeling van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie naar diverse variabelen Overheidssectoren 2002

	Vrouwen				Mannen			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Arbeitsduur								
Voltijd	65	50	22	28	95	86	83	83
Deeltijd ≥ 12 uur	27	46	70	63	4	13	15	14
Deeltijd < 12 uur	7	4	8	9	1	2	2	3
Functieniveau ¹								
Laag (I en II)	18	3	4	7	57	9	3	3
Midden (III en IV)	31	23	23	16	36	41	26	16
Hoog (V t/m VIII)	46	72	70	75	7	49	70	79
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

2.3.2 Voltijders en deeltijders

Bij de overheid heeft in oktober 2002 59% van de werknemers een voltijd baan en 41% een deeltijd baan. Van de werknemers met een deeltijd baan heeft 88% een baan van 12 uur per week of meer.

¹⁶ De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

¹⁷ De totale verdelingen naar kenmerken over de leeftijdscategorieën staan vermeld in tabel III.1.B.

Verschillen tussen voltijders en deeltijders (overheidssectoren)

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

De deeltijders bij de overheid werken vooral in de sector Onderwijs en slechts sporadisch in de sector Defensie. Voorts hebben deeltijders minder vaak een extra uitkering bovenop het standaard functieloon.

Uit de verdeling van voltijders en deeltijders naar achtergrondkenmerken¹⁸ blijkt dat:

Persoonskenmerken

- 30% van de voltijders jonger is dan 35 jaar tegen respectievelijk 22% en 17% van de grote en kleine deeltijders. Voorts blijkt dat er relatief veel grote deeltijders zitten in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar en relatief veel kleine deeltijders in de leeftijdsklasse vanaf 55 jaar en ouder;
- voltijders relatief vaak mannen zijn en deeltijders relatief vaak vrouwen. Ruim een op de vier voltijdbanen bij de overheid worden bezet door vrouwen. Van de grote deeltijdbanen wordt acht op de tien door vrouwen bezet en van de kleine deeltijdbanen zeven op de tien;
- 3% van de voltijders een bruto-uurloon heeft van maximaal 130% WML tegen 6% van de grote deeltijders en 17% van de kleine deeltijders. Voltijders hebben juist vaker een bruto-uurloon van meer dan 300% WML dan deeltijders (20% van de voltijders, 11% van de grote deeltijders en 14% van de kleine deeltijders);

Functiekenmerken

- deeltijders relatief minder vaak een baan van hoog niveau (LTD-functieniveaus VI t/m VIII) hebben dan voltijders (23% van de voltijders tegen 16% van de grote en 19% van de kleine deeltijders). Voltijders hebben minder vaak dan deeltijders een functie op LTD-functieniveau V (45% van de voltijders tegen 59% van de grote en 51% van de kleine deeltijders). Het gaat voornamelijk om niet leidinggevende functies (staf- en beleidsfuncties) waarvoor een afgeronde wetenschappelijke opleiding vereist is;

Overige (bedrijfs)kenmerken

- deeltijders vooral werkzaam zijn in de sector Onderwijs. Nagenoeg alle kleine deeltijders en ook meer dan acht op de tien grote deeltijders werken in deze sector. Onderwijs heeft het laagste percentage voltijders en Defensie heeft vrijwel alleen voltijders;
- voltijders vaker dan deeltijders een extra uitkering bovenop het periodieke loon hebben. Grote deeltijders hebben ook vaker een extra uitkering dan kleine deeltijders.

¹⁸ De totale verdeling naar de achtergrondkenmerken staat in tabel III.2.O.

Leeftijdscategorieën¹⁹

Uit tabel 2.6.a blijkt dat:

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

Tabel 2.6.a Verdeling van voltijders en deeltijders per leeftijdscategorie naar geslacht en functieniveau Overheidssectoren 2002

	Voltijders				Grote deeltijders				Kleine deeltijders			
	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥ 45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45	tot 23	23 tot 35	35 tot 45	≥45
Geslacht												
Man	71	53	76	80	20	15	16	24	17	23	19	33
Vrouw	29	47	24	20	80	85	84	76	83	77	81	67
Functieniveau ¹												
Laag (I en II)	49	6	3	2	6	2	3	6	10	10	16	20
Midden (III en IV)	36	36	28	17	26	21	22	15	23	16	17	10
Hoog (V t/m VIII)	14	57	68	78	59	74	72	77	67	74	67	71
Onbekend	1	1	2	2	9	3	3	2				
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Zie indeling LTD-functieniveaus, bijlage II

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

Tabel 2.6.b Voltijders en deeltijders per geslacht naar arbeidsduur en functieniveau Overheidssectoren 2002

Functieniveau ¹	Voltijders			Grote deeltijders			Kleine deeltijders		
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Laag (I en II)	6	4	7	4	4	3	17	21	6
Midden (III en IV)	25	23	26	18	20	13	13	15	7
Hoog (V t/m VIII)	67	71	66	75	73	80	70	64	87
Onbekend	2	2	1	3	2	4	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹⁹ De categorie werknemers jonger dan 23 jaar bevat relatief veel arbeidskrachten die naast een studie een bijbaantje hebben, waardoor de samenstelling (verdeling naar kenmerken) nogal afwijkt van de overige werknemerscategorieën.

3 BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN WERKNEMERS

3.1 Inleiding

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

Op basis van de bruto-uurlonen²⁰ wordt het beloningsverschil tussen werknemers berekend. Dit beloningsverschil dat uitgedrukt wordt in een percentage, wordt het *ongecorrigeerde beloningsverschil* genoemd. Dit *ongecorrigeerde beloningsverschil* tussen mannen en vrouwen wordt als volgt berekend (mannen en vrouwen zijn hier als voorbeeld genomen; dezelfde formule is eveneens toegepast voor voltijders en deeltijders alsmede autochtonen en allochtonen):

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

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

Dit hoofdstuk is als volgt ingedeeld. In paragraaf 3.2 wordt gekeken naar de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, voltijders en (grote en kleine) deeltijders, autochtonen en allochtonen en werknemers met verschillende soorten arbeidscontracten in het bedrijfsleven. In paragraaf 3.3 wordt stilgestaan bij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen alsmede voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Vervolgens worden in paragraaf 3.4 de gecorrigeerde beloningsverschillen zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren behandeld. In paragraaf 3.5 komt de decompositieanalyse aan bod. Hiermee worden de verschillen tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen voor zover mogelijk toegeschreven aan de verschillende achtergrondvariabelen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf 3.6, waarin ingegaan wordt op de vergelijking van de beloningsverschillen in 2002 met 2000.

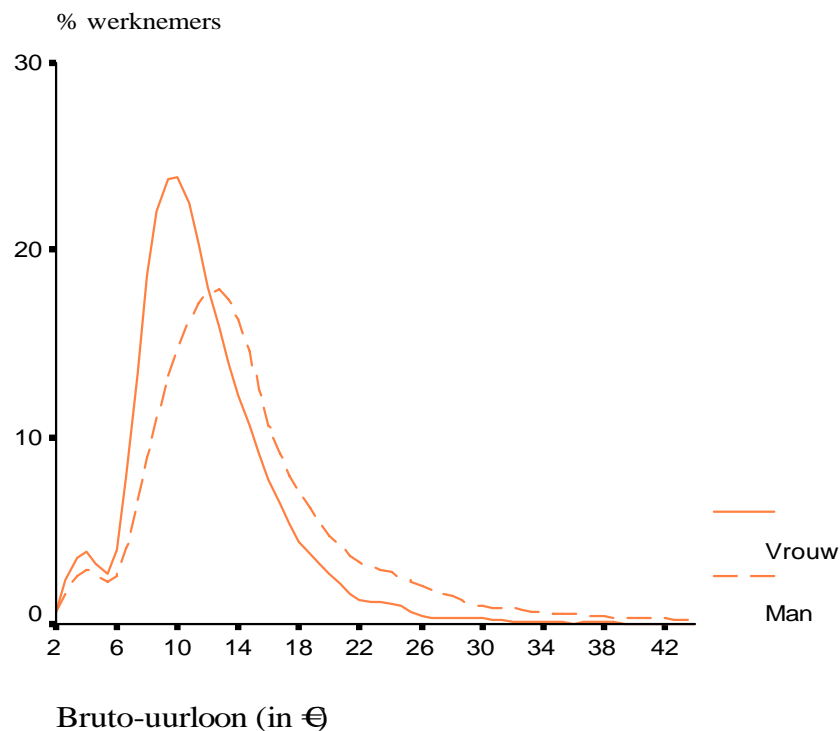
²⁰ Het gemiddelde bruto-uurloon is berekend als het gemiddelde van de bruto-uurlonen van de werknemers. Het bruto uurloon van een werknemer is berekend door het maandsalaris te delen door het aantal gewerkte uren. Voor de looncomponenten die behoren bij het bruto-uurloon zie bijlage II.

3.2 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven

3.2.1 Mannen en vrouwen

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

Figuur 3.1 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen (in €) van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven in 2002



In 2002 bedraagt het gemiddelde uurloon voor mannen in het bedrijfsleven circa €15 tegenover circa €12 voor vrouwen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen is 22%. Met andere woorden, vrouwen verdienen gemiddeld 78% van het bruto-uurloon van mannen.

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

De cijfers onderaan de tabel laten zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toeneemt met de leeftijd. Voor de leeftijdscategorie tot 23 jaar is er nauwelijks sprake van een achterstand van vrouwen op mannen. Vrouwelijke werknemers van 23-35 jaar verdienen gemiddeld 9% minder dan mannen van deze leeftijd. Dit verschil stijgt tot 29% voor de werknemers van 45 jaar en ouder.

Tabel 3.1 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

	Vrouwen t.o.v. mannen				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Etnische afkomst					
Allochtoon	-7	-6	-10	-15	-10
Autochtoon	0	-10	-23	-30	-23
Arbeidsduur					
Voltijd	2	-7	-11	-19	-18
Deeltijd >=12 uur	8	1	-13	-18	-3
Deeltijd <12 uur	6	7	1	-8	16
Opleiding					
Laag	-4	-9	-16	-19	-15
Midden	0	-12	-20	-25	-21
Hoog	-	-9	-22	-29	-25
Onbekend	-5	-9	-21	-31	-20
LTD-functieniveau					
Laag	-2	-7	-10	-11	-2
Midden	-1	-5	-10	-13	-10
Hoog	-	-10	-16	-24	-21
Onbekend	-7	-7	-12	-23	-13
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-3	-32	-29	-20
Industrie	-11	-9	-18	-26	-22
Bouwnijverheid	-	-8	-16	-25	-17
Reparatie consumentenartikelen en handel	-5	-13	-30	-37	-28
Horeca	1	-11	-24	-23	-11
Vervoer, opslag en communicatie	-8	-4	-17	-21	-13
Zakelijke dienstverlening	-8	-15	-33	-44	-31
Gezondheids- en welzijnszorg	-	-9	-20	-31	-25
Overige dienstverlening	6	-10	-23	-25	-22
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	1	-10	-20	-28	-21
Regulier contract voor bepaalde tijd	3	-6	-28	-29	-15
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-1	-2	-	-3	11
Flexcontract voor bepaalde tijd	2	7	-	-	10
Uitzendkracht	-7	-6	3	-	-1
Totaal	-1	-9	-22	-29	-22

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

Aan de rechterkant van de tabel, bij de totalen over alle leeftijdsgroepen heen, is te zien dat voor de meeste achtergrondkenmerken ook per categorie geldt dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. Alleen de vrouwen met een kleine deeltijdbaan, en de vrouwen met een flexcontract (vast of tijdelijk) verdienen gemiddeld meer dan mannen in deze categorie. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is bij de autochtonen (23%) groter dan bij de allochtonen (10%). Bij de hoogopgeleiden is dit verschil groter dan bij de laagopgeleiden (25% versus 15%). Naar functieniveau bekeken treedt hetzelfde verschil op. Bij functies van hoog niveau is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen groter dan bij functies van laag niveau (21% versus 2%). Wordt tenslotte gekeken naar de economische sectoren, dan kan

gesteld worden dat het grootste beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zich voordoet in de zakelijke dienstverlening: daar verdienen vrouwen gemiddeld 31% minder dan mannen. In de Horeca zijn de beloningsverschillen met gemiddeld 11% het kleinst.

De stijgende beloningsachterstand van vrouwen (of, in sommige gevallen, een dalende beloningsvoorsprong van vrouwen of een omslag naar een achterstand) naarmate de leeftijd toeneemt, is binnen vrijwel alle achtergrondkenmerken terug te zien. Bij de vrouwen van 45 jaar en ouder is bij geen enkele in de tabel opgenomen opsplitsing naar achtergrondkenmerk een beloningsvoorsprong te zien. Bij de vrouwen van 35 tot 45 jaar is dit alleen het geval bij de uitzendkrachten en de werknemers met een kleine deeltijd baan. Bij de werknemers tot 23 jaar (waar de gemiddelde beloningsachterstand van vrouwen slechts 1% is) komt het bij verschillende achtergrondkenmerken voor dat vrouwen in een bepaalde categorie meer verdienen dan mannen. Zowel bij de voltijders als bij beide categorieën deeltijders verdienen vrouwen tot 23 jaar bijvoorbeeld meer dan mannen. Bij de vaste reguliere contracten, de tijdelijke reguliere contracten en de tijdelijke flexcontracten verdienen vrouwen jonger dan 23 ook iets meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.

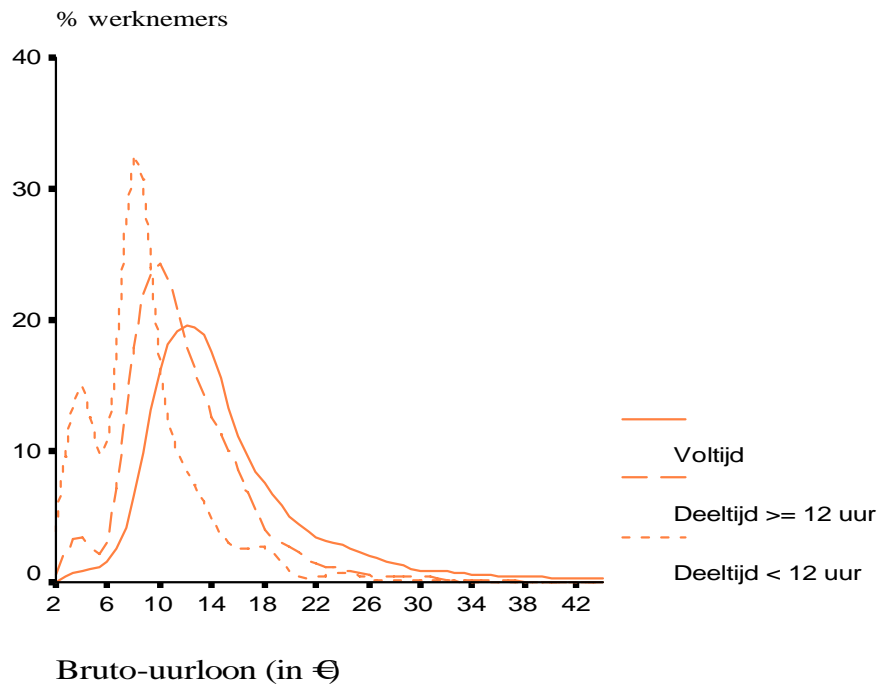
Bij vrouwen vanaf 35 jaar is de beloningsachterstand van vrouwen groter bij de hoogopgeleiden dan bij de laagopgeleiden. Hetzelfde geldt voor functieniveau. De vrouwen met een lage opleiding in de leeftijdscategorie 35-45 jaar verdienen bijvoorbeeld gemiddeld 16% minder dan mannen, terwijl vrouwen van deze leeftijd met een hoge opleiding 22% minder verdienen. In de leeftijdscategorie van 45 of ouder is het beloningsverschil groter: vrouwen met een lage opleiding verdienen 19% minder dan mannen, terwijl vrouwen met een hoge opleiding 29% minder verdienen.

In de tabel is te zien dat het totale beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (22%) meestal groter is dan de beloningsverschillen in de verschillende categorieën. Bij de beloningsverschillen naar functieniveau is bijvoorbeeld te zien dat de beloningsverschillen bij de verschillende categorieën (variërend van 2% tot 21%) kleiner zijn dan het totaal (22%). Binnen de functieniveaus zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dus kleiner dan in het totaal. Met andere woorden, wanneer gecorrigeerd wordt voor (een deel van de) verschillen in functieniveau, dalen de beloningsverschillen. Dit is conform verwachting, want uit hoofdstuk 2 is al gebleken dat mannen vaker dan vrouwen een hoog functieniveau hebben. Een hoog functieniveau gaat gepaard met een hoog salaris. Dit effect zit wel in het totale beloningsverschil, maar in veel mindere mate in de beloningsverschillen per functieniveau. In het totaal van 22% zitten dus ook de beloningsverschillen tussen mannen met een hoge functie en vrouwen met een lage functie, terwijl deze niet worden meegenomen in de beloningsverschillen per functieniveau.

3.2.2 Voltijders en deeltijders

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

Figuur 3.2 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van voltijders en (grote en kleine) deeltijders in het bedrijfsleven in 2002



Het gemiddelde bruto-uurloon voor voltijders in 2002 bedraagt circa €6, tegenover ongeveer €2 voor grote deeltijders en circa €9 voor kleine deeltijders. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is 22% en tussen kleine deeltijders en voltijders is 43%.

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

Uit tabel 3.2.a valt af te lezen dat de beloningsachterstand van grote deeltijders op voltijders voor volwassenen toeneemt met de leeftijd (van 12% voor werknemers van 23 tot 35 jaar naar 28% voor werknemers van 45 jaar en ouder. Voor de jongeren tot 23 jaar is het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders 18% ten nadele van de deeltijders.

Het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is voor mannen groter dan voor vrouwen (23% versus 10%) en voor autochtonen groter dan voor allochtonen (23% versus 18%). Naar opleiding en functieniveau bekeken zijn de verschillen tussen de categorieën beperkt, behalve voor de categorieën onbekend (hier zijn de beloningsverschillen tussen grote en deeltijders relatief groot met ongeveer 30%). Naar sector bezien is het beloningsverschil het grootst bij de reparatie consumentenartikelen en handel (34%) en het kleinst in de bouw (12%).

Wanneer het beloningsverschil opgesplitst wordt naar achtergrondkenmerken en leeftijd dan blijkt dat voor alle groepen geldt dat grote deeltijders gemiddeld minder verdienen per uur dan voltijders. Er is geen enkele in de tabel opgenomen cel waarbij grote deeltijders gemiddeld een hoger uurloon hebben dan voltijders. Het beloningsverschil is bij mannen tot 35 jaar

groter dan bij vrouwen tot 35 jaar. Zo verdienen vrouwen met een grote deeltijd baan in de leeftijdscategorie 23-35 jaar 7% minder dan vrouwen die in een voltijd baan werken. Voor mannen is dit verschil in dezelfde leeftijdscategorie twee keer zo groot (14%). Vanaf 35 jaar zijn de beloningsverschillen voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk.

Tabel 3.2.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-17	-7	-16	-17	-10
Man	-21	-14	-14	-18	-23
Etniciteit					
Allochtoon	-24	-13	-16	-13	-18
Autochtoon	-18	-11	-22	-28	-23
Opleiding					
Laag	-20	-10	-14	-20	-18
Midden	-15	-7	-16	-26	-17
Hoog	-	-6	-21	-22	-18
Onbekend	-16	-20	-26	-34	-29
LTD-functieniveau					
Laag	-19	-8	-10	-13	-13
Midden	-11	-7	-10	-14	-10
Hoog	-	-7	-15	-18	-15
Onbekend	-	-19	-31	-39	-30
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-17	-9	-18	-25	-19
Regulier contract voor bepaalde tijd	-14	-9	-29	-27	-18
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	-	-	-	-
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	-	-11	-10	-9	-10
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-28	-34	-24
Industrie	-23	-13	-17	-27	-22
Bouwnijverheid	-	-	-	-17	-12
Reparatie consumentenartikelen en handel	-23	-16	-31	-40	-34
Horeca	-	-17	-32	-22	-27
Vervoer, opslag en communicatie	-	-21	-31	-30	-26
Zakelijke dienstverlening	-15	-18	-33	-38	-29
Gezondheids- en welzijnszorg	-3	-7	-16	-29	-17
Overige dienstverlening	-13	-8	-14	-16	-17
Totaal	-18	-12	-22	-28	-22

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

Allochtonen tot 35 jaar met een grote deeltijd baan hebben gemiddeld een grotere beloningsachterstand op voltijders dan de autochtonen van deze leeftijd. Bij de werknemers vanaf 35 jaar is dit juist andersom, de beloningsachterstand van autochtone deeltijders vanaf 35 jaar is groter dan de beloningsachterstand van allochtonen met een grote deeltijd baan. Tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract zijn weinig verschillen in

beloningsachterstand van grote deeltijders. Alleen in de leeftijdscategorie 35-45 zijn deze een stuk groter voor de tijdelijke contracten (18% voor de vaste en 29% voor de tijdelijke contracten). Over de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijds- en deeltijd werknemers met een vast of tijdelijk flexcontract kunnen geen uitspraken worden gedaan omdat er te weinig werknemers met een voltijds flexibel contract in de steekproef zitten.

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

Tabel 3.2.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-28	-17	-27	-27	-30
Man	-30	-28	-36	-36	-50
Etniciteit					
Allochtoon	-31	-26	-	-	-33
Autochtoon	-28	-22	-35	-40	-43
Opleiding					
Laag	-31	-13	-20	-25	-32
Midden	-33	-15	-30	-35	-39
Hoog	-	-12	-	-	-31
Onbekend	-23	-29	-34	-41	-43
LTD-functieniveau					
Laag	-25	-6	-14	-14	-26
Midden	-20	-12	-18	-23	-23
Hoog	-	-	-	-	-18
Onbekend	-	-24	-	-	-34
Contractvorm					
Regulier contract voor onbepaalde tijd	-25	-23	-33	-38	-39
Regulier contract voor bepaalde tijd	-23	-19	-26	-39	-33
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	-	-	-	-
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-
Uitzendkracht	-	-16	-	-	-16
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-	-	-40
Industrie	-41	-	-	-34	-48
Bouwnijverheid	-	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-31	-32	-39	-40	-51
Horeca	-	-19	-	-	-43
Vervoer, opslag en communicatie	-19	-33	-	-40	-44
Zakelijke dienstverlening	-21	-36	-48	-49	-48
Gezondheids- en welzijnszorg	-16	2	-22	-36	-24
Overige dienstverlening	-8	-15	-28	-35	-34
Totaal	-28	-23	-35	-39	-43

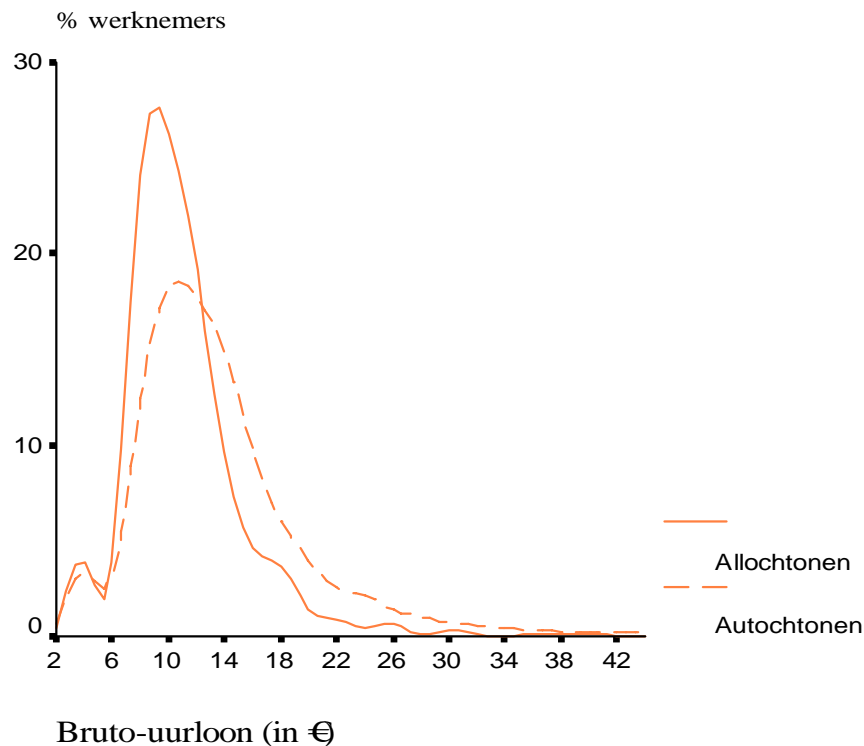
- Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50.

Uit een vergelijking van tabel 3.2b met 3.2.a blijkt dat het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders in alle leeftijdscategorieën veel groter is dan die tussen grote deeltijders en voltijders. Het varieert van 23% in de leeftijdscategorie 23-35 jaar tot 39% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder. Net als bij de grote deeltijders is het beloningsverschil voor mannen groter dan voor vrouwen. Dit geldt bij de kleine deeltijders voor alle leeftijdscategorieën. Er zijn, naast het verschil in omvang, weinig andere verschillen met de beloningsverschillen van grote deeltijders.

3.2.3 Autochtonen en allochtonen

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

Figuur 3.3 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van autochtonen en allochtonen in het bedrijfsleven in 2002



Uit figuur 3.3 is op te maken dat allochtonen lagere bruto-uurlonen ontvangen dan autochtonen, omdat de grafiek van de allochtonen links van de grafiek van de autochtonen ligt. In 2002 bedraagt het gemiddelde bruto-uurloon voor allochtonen circa €1, tegen circa €4 voor autochtonen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is 19%.

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

Tabel 3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

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

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

Op de onderste rij van tabel 3.3 is te zien dat naarmate de leeftijd van allochtonen toeneemt, ook de beloningsachterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen toeneemt. De lichte beloningsvoorsprong van 1% voor allochtonen in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, loopt naar een beloningsachterstand van 22% in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder.

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

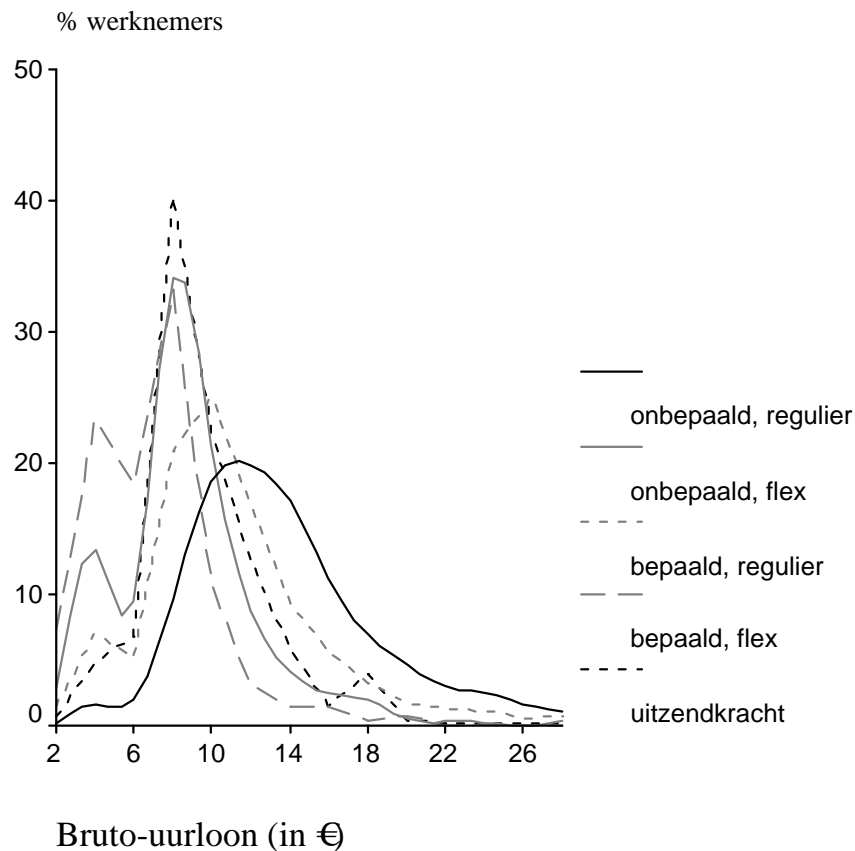
beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen. Naar functieniveau bezien is er juist een vrij stabiel beeld. De beloningsverschillen zijn voor reguliere contracten groter dan voor flexibele contracten. Binnen de zakelijke dienstverlening is het beloningsverschil het grootst en bij de sector vervoer, opslag en communicatie is er vrijwel geen beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen.

Wanneer naar de opsplitsing van de achtergrondkenmerken en leeftijd wordt gekeken blijkt dat de stijging van het beloningsverschil met de leeftijd bij mannen wel geldt maar bij vrouwen nauwelijks. Bij de vrouwelijke werknemers is de beloningsachterstand van allochtonen op autochtonen bij de werknemers vanaf 23 jaar vrijwel constant. De beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn ook per leeftijdscategorie voor de vrouwelijke werknemers kleiner dan voor de mannelijke. Bij de werknemers tot 23 jaar geldt dat er bij vrouwen een kleine beloningsachterstand van allochtonen op autochtonen is terwijl er voor de mannen juist sprake is van een kleine beloningsvoorsprong van allochtonen. Voorts blijkt uit de tabel dat allochtone werknemers vanaf 23 jaar ook opgesplitst naar geslacht, opleiding, functieniveau en type arbeidscontract (voor zover de celvulling het toelaat), gemiddeld minder verdienen dan autochtonen. De allochtone jongeren tot 23 jaar verdienen in een aantal categorieën evenveel of meer dan hun autochtone leeftijdsgenoten. Het gaat hier bijvoorbeeld om de jonge allochtonen met een tijdelijk contract, de mannen en de jonge allochtonen met een voltijds contract.

3.2.4 Vaste en tijdelijke contracten

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

Figuur 3.4 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen per type arbeidscontract in het bedrijfsleven in 2002



In tabel 3.4.a zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen van werknemers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (beide niet-flex) weergegeven.

Uit de tabel blijkt dat er een (ongecorrigeerde) beloningsachterstand is voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd, dat (voor het totaal gezien) stijgt met de leeftijd. De totale gemiddelde beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract is 23%. Voor de werknemers tot 23 jaar is de beloningsachterstand met gemiddeld 1% het kleinst. Dit loopt op tot 20% voor de werknemers van 45 en ouder.

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

Tabel 3.4.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

	Bepaalde tijd t.o.v. onbepaalde tijd (reguliere contracten)				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-1	-7	-18	-16	-18
Man	-2	-10	-9	-14	-23
Etniciteit					
Allochtoon	9	-11	-17	-15	-15
Autochtoon	-2	-8	-14	-19	-23
Arbeidsduur					
Voltijd	-3	-9	-7	-12	-21
Deeltijd >=12 uur	0	-9	-19	-14	-20
Deeltijd <12 uur	-1	-4	3	-13	-14
Opleiding					
Laag	-7	-6	-14	-14	-19
Midden	-1	-11	-16	-20	-23
Hoog	-	-8	-6	-16	-19
Onbekend	-2	-15	-20	-24	-27
LTD-functieniveau					
Laag	-9	-7	-6	-12	-15
Midden	0	-6	-12	-11	-16
Hoog	-	-6	-1	-7	-14
Onbekend	-	-	-	-	-
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-	-	-15
Industrie	-15	-6	-18	-19	-25
Bouwnijverheid	-11	-4	-12	-12	-19
Reparatie consumentenartikelen en handel	-13	-9	-19	-18	-27
Horeca	0	-5	-	-	-14
Vervoer, opslag en communicatie	8	-7	-17	-22	-19
Zakelijke dienstverlening	6	-13	-13	-24	-22
Gezondheids- en welzijnszorg	-1	-10	-16	-21	-20
Overige dienstverlening	7	-9	-17	-22	-26
Totaal	-1	-9	-15	-20	-23

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

Voor de werknemers jonger dan 23 jaar geldt in bepaalde categorieën dat werknemers met een tijdelijk contract gemiddeld een even hoog of hoger uurloon hebben dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om jonge allochtone werknemers (+9%), jongeren met een grote deeltijd baan en jongeren met een functieniveau 'midden' (beide 0%). De werknemers tussen 35 en 45 jaar met een kleine deeltijd baan en een tijdelijk contract hebben ook een beloningsvoorsprong op de werknemers met een vast contract (+3%). De stijging met de leeftijd van de beloningsachterstand van werknemers met een tijdelijk contract geldt niet of in mindere mate voor bepaalde categorieën, waaronder de functies van laag niveau en voor de kleine deeltijd banen.

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

Tabel 3.4.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen werknemers met een vast flexcontract en werknemers met tijdelijk flexcontract per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijds-categorieën, in % (Bedrijfsleven-2002)

	Tijdelijk flex tov vast flex				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	-9	-3	-11	-2	-16
Man	-11	-11	-	-	-15
Etniciteit					
Allochtoon	-	-	-	-	-18
Autochtoon	-9	-4	-8	1	-16
Arbeidsduur					
Voltijd	-	-	-	-	-
Deeltijd >=12 uur	-6	-12	-4	-8	-15
Deeltijd <12 uur	-11	0	-14	-	-18
Opleiding					
Laag	-10	-6	-	-	-21
Midden	6	-	-	-	-11
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-22	-9	-	-	-21
LTD-functieniveau					
Laag	-13	-12	-5	-7	-20
Midden	-2	3	-7	-	-10
Hoog	-	-	-	-	-
Onbekend	-	-	-	-	-
Economische sector					
Landbouw en visserij	-	-	-	-	34
Industrie	-	-	-	-	-32
Bouwnijverheid	-	-	-	-	-
Reparatie consumentenartikelen en handel	-12	-	-	-	-17
Horeca	-9	-	-	-	-14
Vervoer, opslag en communicatie	-	-	-	-	-8
Zakelijke dienstverlening	-	-	-	-	-10
Gezondheids- en welzijnszorg	-	-	-	-	-11
Overige dienstverlening	-	-	-	-	-3
Totaal	-10	-6	-9	0	-17

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

Uit de tabel blijkt dat het totale ongecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een tijdelijk flexcontract en werknemers met een vast flexcontract 17% is. Voor de werknemers

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

Uit de laatste kolom van de tabel blijkt dat er in vrijwel alle categorieën van de achtergrondvariabelen sprake is van een beloningsachterstand voor werknemers met een tijdelijk flexcontract ten opzichte van werknemers met een vast flexcontract. Het beloningsverschil is ongeveer gelijk voor mannen en vrouwen, voor allochtonen en autochtone en voor grote en kleine deeltijders. Over de voltijders kan wegens beperkte celvulling geen uitspraak worden gedaan. Voor werknemers met een lage opleiding of een laag functieniveau zijn de verschillen kleiner dan voor werknemers met een opleidingsniveau of functieniveau 'midden'. Wegens te kleine celvulling kunnen geen uitspraken worden gedaan over werknemers met een hoge opleiding of een hoog functieniveau. In de industrie is de beloningsachterstand van tijdelijke flexwerkers ten opzichte van vaste flexwerkers met 32% relatief groot. In de landbouw en visserij is juist sprake van een vrij grote beloningsvoorsprong van tijdelijke flexwerkers ten opzichte van flexwerkers met een vast contract (34%).

Wegens te kleine celvullingen kunnen slechts weinig uitspraken worden gedaan over de opsplitsing naar achtergrondkenmerken en leeftijd.

3.3 Ongecorrigeerde beloningsverschillen in de overheidssectoren

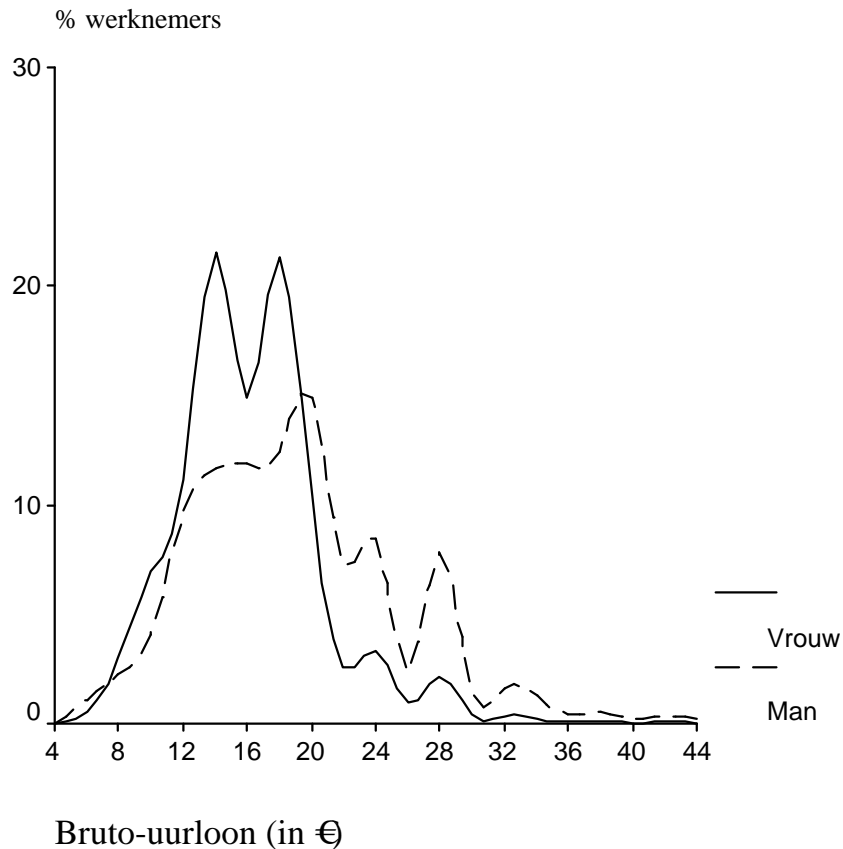
3.3.1 Mannen en vrouwen

In figuur 3.5 wordt de verdeling van de bruto-uurlonen voor mannen en vrouwen in de overheidssectoren voor 2002 in beeld gebracht. De verdeling van de bruto-uurlonen van vrouwen heeft twee grote pieken, bij ongeveer €14 en €18. Een groot deel van de mannen heeft ook een uurloon in deze orde van grootte, maar de hoogste piek ligt voor mannen bij een iets hoger uurloon van ongeveer €20. Verder is uit de figuur op te maken dat de beloningscurve van mannen rechts van de beloningscurve van vrouwen ligt, wat betekent dat vrouwen gemiddeld een lager loon hebben dan mannen. Vrouwen in de overheidssectoren ontvangen in 2002 een gemiddeld bruto-uurloon van circa €16, terwijl mannen ongeveer €19 ontvangen. Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen in de overheidssectoren komt hiermee op 14%.

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

In de onderste rij van de tabel is te zien dat vrouwen vanaf 23 jaar gemiddeld minder verdienen dan mannen, waarbij het verschil oploopt met de leeftijd (tot 16% voor werknemers van 45 jaar en ouder). Vrouwen tot 23 jaar verdienen, over het totaal gezien, 12% meer per uur dan mannen.

Figuur 3.5 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van mannen en vrouwen in de overheidssectoren in 2002



In de rechterkolom staan de subtotalen opgesplitst naar arbeidsduur, functieniveau en sector. Voor de kleine deeltijders is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen een stuk groter dan voor de grote deeltijders en de werknemers die voltijd werken. Naar functieniveau bezien stijgt het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met het functieniveau. Voor de werknemers met een laag functieniveau is het gemiddelde beloningsverschil tussen vrouwen en mannen 4%, terwijl dit voor de hoge functieniveaus 17% is. Naar sector bezien zijn de verschillen beperkt.

Wanneer zowel naar leeftijd als naar andere achtergrondkenmerken wordt opgesplitst, blijkt dat de stijging van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen met de leeftijd (voor werknemers van 23 jaar en ouder) ook geldt bij opsplitsing naar arbeidsduur en sector, maar niet bij opsplitsing naar functieniveau. De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor werknemers met een lage of middelhoge functie nemen niet toe met de leeftijd. De beloningsverschillen voor werknemers in de rechterlijke macht wijken af van die in de overige sectoren. Voor werknemers tot 23 jaar variëren de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar achtergrondkenmerken behoorlijk. Bij het Rijk, Defensie, de lage en de hoge functieniveaus zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen beperkt. Bij de voltijders, de functies van niveau 'midden' en het burgerlijk personeel van Defensie zijn de verschillen aanzienlijk, ofwel in het voordeel van de vrouwen, of in het voordeel van mannen. Vermoedelijk speelt hier de omvang van de steekproef voor deze groepen een rol.

Tabel 3.5 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per kenmerk onderscheiden naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2002)

	Vrouwen t.o.v. mannen				
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	Totaal
Arbeidsduur					
Voltijd	12	-2	-9	-12	-15
Deeltijd =12 uur	-5	-2	-9	-15	-13
Deeltijd <12 uur	-	-13	-22	-28	-26
LTD-functieniveau					
Laag	-3	-12	-13	-10	-4
Midden	-9	-9	-13	-10	-10
Hoog	-1	-8	-11	-15	-17
Onbekend	-	-	-5	-15	-12
Sector					
Rijk	-2	-3	-14	-21	-19
Onderwijs	-5	-3	-10	-16	-18
Rechterlijke macht	-	5	-4	-7	-15
Defensie	-3	-3	-17	-26	-16
wv burgerlijk personeel	15	-6	-12	-15	-13
Totaal	12	-3	-12	-16	-14

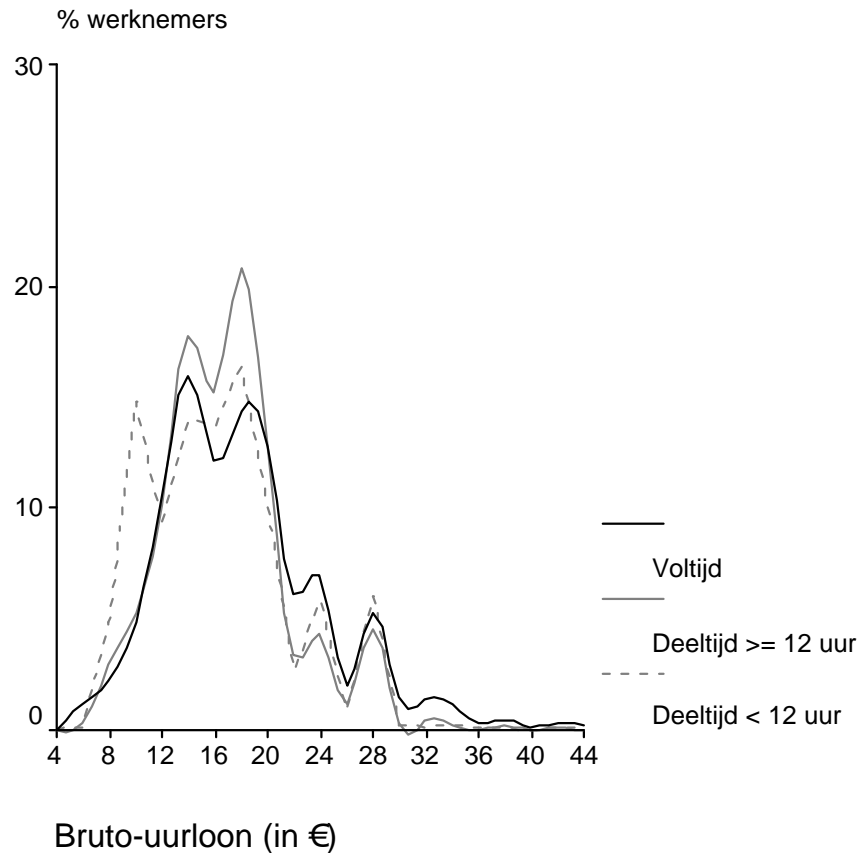
- Het aantal waarnemingen in deze cel is minder dan 50

3.3.2 Voltijders en deeltijders

In figuur 3.6 zijn de beloningscurves van voltijders, grote deeltijders en kleine deeltijders opgenomen. Uit figuur 3.6 kan worden afgelezen dat werknemers met een kleine deeltijd baan vaker een laag bruto-uurloon hebben en dat werknemers met een voltijd baan vaker een hoog bruto-uurloon hebben. De beloningscurves hebben verschillende pieken, die grotendeels hetzelfde zijn voor de verschillende categorieën. Alleen de kleine deeltijders hebben een piek (bij circa €10) die de grote deeltijders en de voltijders niet hebben. De gezamenlijke pieken liggen bij ongeveer 14 euro, 18 euro en 28 euro.

In 2002 verdienen voltijders bij de overheid gemiddeld een bruto-uurloon van ruim €18. Grote en kleine deeltijders verdienen respectievelijk ruim €17 en bijna €17 per uur. Hiermee bedraagt het beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders 6% en tussen voltijders en kleine deeltijders 10%.

Figuur 3.6 Procentuele verdeling van bruto-uurlonen van voltijders en deeltijders in de overheidssectoren in 2002



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

Onderaan tabel 3.6.a zien we dat er in totaal een beloningsverschil is van 6% ten nadele van de grote deeltijders. De beloningsachterstand van grote deeltijders ten opzichte van voltijders neemt toe met de leeftijd. Voor de werknemers tot 23 jaar is er nog sprake van een aanzienlijke beloningsvoorsprong van grote deeltijders van 13%. Het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders in de leeftijdscategorie 23-35 jaar is 1% ten nadele van de grote deeltijders. De beloningsachterstand van grote deeltijders stijgt naar 11% in de leeftijdscategorie van 45 jaar en ouder.

Rechts in de tabel is te zien dat de beloningsverschillen tussen grote deeltijders en voltijders voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk zijn. Naar functieniveau valt op dat de beloningsverschillen stijgen naarmate het functieniveau stijgt. Voor werknemers met een laag functieniveau is er (over het totaal van de leeftijdscategorieën heen) geen sprake van een beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders. Voor werknemers met een hoog functieniveau is het beloningsverschil opgelopen naar 10% ten nadele van de grote deeltijders. Naar sector bezien is de beloningsachterstand van grote deeltijders het grootst bij het Rijk (10%) en het kleinst bij de Rechterlijke macht (3%).

Wanneer de beloningsverschillen zowel naar leeftijd als naar de overige achtergrondkenmerken worden bekeken, dan blijkt dat er tussen mannen en vrouwen weinig verschillen zijn, behalve bij de jongeren tot 23 jaar. Mannen tot 23 jaar met een grote deeltijd baan verdienen gemiddeld 22% meer dan hun mannen met een voltijd baan. Voor vrouwen tot 23 jaar is dit beloningsverschil slechts 4%. De eerder geconstateerde stijging van het beloningsverschil met de leeftijd doet zich nauwelijks voor wanneer onderscheid wordt gemaakt naar geslacht. Ook wanneer onderscheid wordt gemaakt naar functieniveau en leeftijd is het verband tussen de leeftijd en de beloningsverschillen niet of nauwelijks in overeenstemming met de totale trend. Zeker voor de jongere werknemers (tot 35 jaar) geldt dat wanneer onderscheid wordt gemaakt naar functieniveau, de beloningsverschillen af gaan wijken van het totale beloningsverschil. De beloningsvoorsprong voor werknemers tot 23 jaar daalt voor de hoge functieniveaus naar 1%. Bij de functies van het niveau 'midden' slaat het om in een beloningsachterstand van 16% voor grote deeltijders. Wanneer rekening wordt gehouden met functieniveau geldt voor werknemers van 23-35 jaar dat de kleine beloningsachterstand van grote deeltijders van 1% toeneemt naar 4% (hoog functieniveau) tot 12% (laag functieniveau). Voor de werknemers vanaf 35 jaar zijn de beloningsverschillen ongeveer gelijk aan de beloningsverschillen onderaan de tabel. Bij het Rijk, de Rechterlijke macht en Defensie is er een stijging van de beloningsverschillen met de leeftijd zichtbaar. Bij defensie zijn de beloningsverschillen per leeftijdscategorie het grootst.

Tabel 3.6.a Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en grote deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2002)

	Grote deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	4	-1	-3	-5	2
Man	22	0	-3	-2	1
LTD-functieniveau					
Laag	-	-12	-10	-8	0
Midden	-16	-6	-10	-10	-6
Hoog	1	-4	-10	-10	-10
Onbekend	-	-8	-11	-17	-15
Sector					
Rijk	1	-1	-8	-16	-10
Onderwijs	-7	0	-7	-11	-9
Rechterlijke macht	-	-	-2	-9	-3
Defensie	-	-2	-11	-25	-5
wv burgerlijk personeel	-	-8	-12	-11	-11
Totaal	13	-1	-9	-11	-6

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

In tabel 3.6.b zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders weergegeven. Voor een aantal categorieën (met name met betrekking tot werknemers tot 23 jaar) zijn onvoldoende waarnemingen om een beloningsverschil op te nemen. Deze zijn in de tabel met een '-' aangegeven.

Als kleine deeltijders met voltijders worden vergeleken, dan valt op dat het totale beloningsverschil (10%, ten nadele van de kleine deeltijders) groter is dan het beloningsverschil tussen grote deeltijders en de voltijders (6%). Het leeftijds patroon is het zelfde als bij de grote deeltijders, maar de beloningsverschillen zijn steeds groter dan bij de grote deeltijders.

Bij mannen is er een beloningsvoorsprong van kleine deeltijders van 7%, bij vrouwen juist een beloningsachterstand van kleine deeltijders van 7%. Bij functies van laag en midden niveau is het beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders groter dan het beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders. Bij functies van hoog niveau ligt het beloningsverschil op hetzelfde niveau.

De beloningsverschillen tussen kleine deeltijders en voltijders naar leeftijd voor mannen wijken af van die voor vrouwen. Voor mannen van 35-45 jaar geldt bijvoorbeeld een beloningsachterstand van kleine deeltijders ten opzichte van voltijders van 1%, terwijl dit voor vrouwen van dezelfde leeftijd 15% is. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar functieniveau en leeftijd geldt voor werknemers vanaf 23 jaar dat de beloningsverschillen van werknemers met een hoog functieniveau kleiner zijn dan voor werknemers van lagere functieniveaus. De beloningsverschillen zijn wat groter dan bij de grote deeltijders. Bij het onderwijs zijn de beloningsverschillen naar leeftijd iets groter dan bij de grote deeltijders.

Tabel 3.6.b Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen voltijders en kleine deeltijders per kenmerk naar vier leeftijdscategorieën, in % (Overheidssectoren-2002)

	Kleine deeltijders t.o.v. voltijders				Totaal
	Tot 23 jaar	23 – 35 jaar	35 – 45 jaar	45 en ouder	
Geslacht					
Vrouw	10	-4	-15	-16	-7
Man	-	7	-1	2	7
LTD-functieniveau					
Laag	-	-	-17	-14	-7
Midden	-	-15	-22	-15	-15
Hoog	-	-3	-14	-10	-9
Onbekend	-	-	-	-	-
Sector					
Rijk	-	-	-10	-2	-5
Onderwijs	-	0	-14	-15	-13
Rechterlijke macht	-	-	-	-	-
Defensie	-	-	-	-	-
wv burgerlijk personeel	-	-	-	-	-
Totaal	19	-2	-17	-15	-10

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

3.4 Gecorrigeerde beloningsverschillen

3.4.1 Inleiding

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

3.4.2 De techniek van de multiële regressieanalyse

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

De multiële regressieanalyse verklaart (de natuurlijke logaritme van) het bruto-uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever²¹, opleiding, LTD-functieniveau, functiesoort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemers-type (m.b.t. CAO), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is²². Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressie-coëfficiënt, die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten²³. In bijlage I wordt verder ingegaan op de geschatte regressiemodellen. In bijlage III staan de resultaten van de verschillende geschatte regressievergelijkingen.

3.4.3 Gecorrigeerde beloningsverschillen bedrijfsleven en overheid

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

²¹ Een variabele die de volledige werkervaring van een werknemer weergeeft is niet beschikbaar.

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

²³ In de toegepaste multiële regressieanalyse wordt als afhankelijke variabele de natuurlijke logaritme van het uurloon gebruikt. Daardoor zijn de (exponenten van de) coëfficiënten te interpreteren als de procentuele verandering in het uurloon als de onafhankelijke variabele met één eenheid toeneemt.

In tabel 3.7 zijn enkele resultaten van de multipale regressieanalyses voor de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren in 2002 opgenomen. Daarnaast zijn eveneens de resultaten opgenomen om het bedrijfsleven met de overheidssectoren te kunnen vergelijken, onder de noemer ‘bedrijfsleven beperkt’ en ‘overheid beperkt’. Dat laatste wil zeggen dat de multiple regressieanalyses van bedrijfsleven en overheidssectoren ten behoeve van een vergelijking beperkt worden tot gemeenschappelijke variabelen²⁴.

Bedrijfsleven

Geslacht

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

Etnische afkomst

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

Arbeidsduur

Werknemers die in grote deeltijdbanen werken, verdienen (na correctie voor de invloed van de overige variabelen) 5% minder dan werknemers die in voltijdbanen werken. Werknemers die in kleine deeltijdbanen werken, verdienen ten opzichte van werknemers die in voltijdbanen werken ook 5% minder.

Contractvorm

Werknemers die een regulier contract voor bepaalde tijd hebben verdienen 3% minder dan werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen werknemers met een flexcontract voor onbepaalde tijd en werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd is 5%. Voor werknemers met een flexcontract voor bepaalde tijd is het gecorrigeerde beloningsverschil ten opzichte van werknemers met een vast regulier contract 6%. Wanneer het gecorrigeerde beloningsverschil wordt berekend voor de flexcontracten alleen, blijkt dat werknemers met een tijdelijk flexcontract ongeveer 2% minder verdienen dan werknemers met een vast flexcontract (dit cijfer staat niet in de tabel).

Leeftijd

Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Gezien het wettelijk minimum jeugdloon is dit zoals verwacht. Voor de werknemers van 15 jaar is dit verschil, met 104%, het grootst. Dit verschil daalt tot 16% voor de werknemers van 22 jaar. Gezien het wettelijk minimum jeugdloon dat stijgt met de leeftijd is een stijging van het uurloon met de leeftijd ook te verwachten. Werknemers in alle andere leeftijdscategorieën verdienen juist meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar. Hoe hoger de leeftijd van werknemers, hoe meer ze verdienen ten opzichte van werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar.

²⁴ Deze gemeenschappelijke variabelen zijn als volgt: geslacht, arbeidsduur, leeftijd, dienstjaren, extra looncomponenten en LTD-functieniveaus.

Dienstjaren

Werknemers met twee dienstjaren verdienen 1% meer dan werknemers die minder dan één dienstjaar werkzaam zijn. Werknemers die één dienstjaar werkzaam zijn, verdienen (gecorrigeerd voor de invloed van de andere variabelen) evenveel als de werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn. Het blijkt dat toename van het aantal dienstjaren leidt tot toename van beloning.

Opleidingsniveau

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, stijgt eveneens het bruto-uurloon van werknemers. Werknemers met een LBO-opleiding verdienen 4% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding. Werknemers met een MBO-opleiding verdienen 8%, met een HBO-opleiding 15% en met een WO-opleiding 26% meer dan werknemers met een basisschoolopleiding.

Functioniveau

Eveneens voor het LTD-functioniveau geldt dat het bruto-uurloon met het functioniveau toeneemt. Werknemers met een functie van niveau II verdienen 2% meer dan werknemers in het LTD-functioniveau I. Werknemers met functioniveau IV verdienen 29% meer dan werknemers met het laagste functioniveau. Dit getal wordt verkregen door de regressie-coëfficiënten van de dummies van niveau II tot en met IV bij elkaar op te tellen. Werknemers met functioniveau VI verdienen 72% meer dan werknemers met LTD-functioniveau I.

Economische sectoren

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

Grootteklasse

Werknemers in het middenbedrijf verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 5% meer dan werknemers in het kleinbedrijf (de referentiecategorie). Werknemers in het grootbedrijf verdienen 8% meer dan werknemers in het kleinbedrijf.

Type werknemer (met betrekking tot CAO)

Werknemers die onder een ondernemingsCAO vallen verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 6% meer dan werknemers die onder een bedrijfstakCAO vallen (de referentiecategorie). Werknemers die onder een Algemeen Verbindend Verklaring vallen, verdienen na correctie voor de invloed van overige variabelen, niet meer of minder dan werknemers onder een bedrijfstakCAO. Werknemers die niet onder een CAO vallen (niet-CAO'ers), en dan met name de niet-CAO'ers in een CAO-bedrijf, verdienen meer dan werknemers die onder een bedrijfstakCAO vallen (2% voor de niet-CAO'ers in een niet-CAO bedrijf en 13% voor de niet-CAO'ers in een CAO-bedrijf). Directieleden verdienen in vergelijking met de werknemers onder een bedrijfstakCAO het meeste (20% meer).

Regio

Werknemers die in het noorden en het zuiden van het land werken, verdienen 5% minder dan hun collega's die werkzaam zijn in het westen (de referentiecategorie in het model). In het oosten van het land verdienen werknemers in vergelijking met hun collega's in het westen 4% minder.

Overheidssectoren

Geslacht

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

Arbeidsduur

Grote deeltijders verdienen, na correctie voor de invloed van overige variabelen, evenveel als voltijders. Kleine deeltijders verdienen 1% minder dan voltijders en grote deeltijders.

Leeftijd

Uit de resultaten blijkt dat de beloning toeneemt met de leeftijd. Werknemers tot 23 jaar verdienen minder dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar (de referentiecategorie). Hier speelt het wettelijk minimum jeugdloon een belangrijke rol. Voor de werknemers van 16 jaar is dit beloningsverschil met 39% het grootst. Het neemt af tot 10% voor de werknemers van 22 jaar. Werknemers van 35 jaar en ouder verdienen meer dan werknemers in de leeftijdscategorie 23-35 jaar, tot 16% voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Dienstjaren

Werknemers met één dienstjaar verdienen, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 1% meer dan werknemers die minder dan één jaar werkzaam zijn in het bedrijf. Het gecorrigeerde beloningsverschil stijgt met het aantal dienstjaren, tot 9% in de categorie 11 tot en met 20 dienstjaren. Werknemers met 21 of meer dienstjaren verdienen niet meer dan werknemers met 11 t/m 20 dienstjaren.

Functieniveau

Werknemers met LTD-functieniveau II verdienen (na correctie voor de invloed van de andere variabelen, 13% meer dan werknemers met LTD-functieniveau I (de referentiecategorie). Voor de hogere functieniveau's stijgt dit verschil met het functieniveau tot 130% voor werknemers met functieniveau VII en VIII. Dit getal wordt verkregen door de regressiecoëfficiënten van de dummies van niveau II tot en met VIII bij elkaar op te tellen. De werknemers met functieniveau onbekend werken allen in het onderwijs. Zij hebben gemiddeld een laag uurloon. Dit blijkt ook uit de grootte van de regressiecoëfficiënt voor functie onbekend.

Overheidssectoren

Wanneer de verschillen in beloning tussen de overheidssectoren bekeken worden, dan kan geconcludeerd worden dat werknemers in de overheidssectoren onderwijs en defensie (burgerpersoneel) minder verdienen dan werknemers bij het rijk (de referentiecategorie). In het onderwijs verdienen werknemers 4% minder en bij de defensie 7% minder dan werknemers bij het rijk. Werknemers bij de rechterlijke macht verdienen 3% meer dan werknemers bij het rijk.

Bedrijfsleven en overheidssectoren

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

Geslacht

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

Arbeidsduur

Het gecorrigeerde verschil in bruto-uurloon tussen voltijders en deeltijders in het bedrijfsleven is groter dan tussen voltijders en deeltijders in de overheidssectoren. Het beloningsverschil voor grote deeltijders in het bedrijfsleven bedraagt 7%, terwijl in de overheidssectoren voor grote deeltijders bijna geen sprake is van een beloningsverschil. Voor de kleine deeltijders bedraagt het beloningsverschil in het bedrijfsleven 9%, tegen 2% in de overheidssectoren.

Leeftijd

In het bedrijfsleven en in de overheid hebben werknemers tot 23 jaar ten opzichte van werknemers in de leeftijd 23-35 jaar een beloningsachterstand. Het wettelijk minimum jeugdloon speelt hier een belangrijke rol. Voor de werknemers van 35 jaar en ouder zijn de beloningsverschillen met de referentiegroep bij de overheid iets groter dan in het bedrijfsleven. Bij de overheid verdienen bijvoorbeeld 35-45-jarigen 12% meer dan 23-35-jarigen, terwijl dit verschil in het bedrijfsleven 9% is.

Dienstjaren

Uit de tabel komt naar voren dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt met het aantal dienstjaren. De gemiddelde beloning loopt met het aantal dienstjaren in beide sectoren nagenoeg gelijk op. Alleen voor de werknemers met 21 dienstjaren en meer is er beperkt verschil van twee procentpunt tussen de overheid en het bedrijfsleven. Bij de overheid verdienen deze werknemers, na correctie voor de invloed van de overige variabelen, 10% meer dan de werknemers met minder dan één dienstjaar, terwijl het bij de overheid om 8% gaat.

Functieniveau

Uit de tabel kan geconcludeerd worden dat de gemiddelde beloning van werknemers zowel in het bedrijfsleven als in de overheidssectoren toeneemt naarmate het functieniveau stijgt. Om dit te illustreren: in het bedrijfsleven verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 4% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers met LTD-functieniveau IV verdienen 38% meer dan hun collega's met een functie van het laagste niveau. In de overheidssectoren verdienen werknemers met LTD-functieniveau II 12% meer dan hun collega's met LTD-functieniveau I. Werknemers in het LTD-functieniveau IV verdienen 36% meer. Het lijkt erop dat bij de overheid de beloningsverschillen (ten opzichte van het laagste functieniveau) voor de lagere functies groter zijn, terwijl bij het bedrijfsleven de beloningsverschillen voor de hogere functies (ten opzichte van functieniveau I) iets groter zijn.

Tabel 3.7 Resultaten regressiecoëfficiënten van de werknemers in het bedrijfsleven en in de overheidssectoren, 2002
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Geslacht				
Vrouw	-7	-3	-5	-3
Etniciteit				
Allochtoon	-4			
Arbeidsduur				
Deeltijd >=12 uur	-5	0*	-7	0
Deeltijd <12 uur	-5	-1	-9	-2
Type arbeidscontract				
Regulier contract voor bepaalde tijd	-3			
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-5			
Flexcontract voor bepaalde tijd	-6			
Leeftijd				
Tot 15 jaar	-104		-107	
16 jaar	-91	-39	-94	-41
17 jaar	-77	-34	-80	-37
18 jaar	-61	-27	-64	-27
19 jaar	-48	-22	-51	-22
20 jaar	-33	-14	-34	-14
21 jaar	-22	-13	-24	-13
22 jaar	-16	-10	-17	-11
35 tot 45 jaar	9	12	9	12
45 tot 55 jaar	11	16	11	14
55 jaar of ouder	11	16	10	15
Dienstjaren				
1 dienstjaar	0*	1	0*	1
2 t/m 5 dienstjaren	1	3	3	3
6 t/m 10 dienstjaren	5	7	7	7
11 t/m 20 dienstjaren	7	9	9	9
21 dienstjaren of meer	8	7	10	8
Opleidingsniveau				
LBO+VO	4			
MBO+MO	8			
HBO	15			
WO	26			
Onbekend	4			
Extra looncomponenten				
	11	7	12	8
LTD-functieniveau (b)				
Functieniveau II	2	13	4	12
Functieniveau III-laag	7			
Functieniveau III-hoog	8			
Functieniveau III		9	13	10
Functieniveau IV	12	12	21	13
Functieniveau V	22	26	33	25
Functieniveau VI	21	33	34	34
Functieniveau VII en VIII	42	37	58	40
Onbekend	-83	-134	-144	-140

Verklarende variabelen (a)	Bedrijfsleven	Overheidssectoren	Ter vergelijking	
			Bedrijfsleven beperkt	Overheidssectoren beperkt
Functiesoort				
Administratief	4			
Automatisering	0*			
Commercieel	3			
Dienstverlenend/verzorgend	-1			
Creatief	-4			
Bestuurlijk	14			
Onbepaald	-15			
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	-5			
Industrie	-4			
Handel	-10			
Horeca	-8			
Transport	-11			
Zakelijke dienstverlening	-6			
Gezondheids- en verzorgingszorg	-1*			
Overige dienstverlening	-7			
Overheidssectoren				
Onderwijs		-4		
Rechterlijke macht		3		
Defensie (c)		-7		
Grootteklasse				
Middenbedrijf	5			
Grootbedrijf	8			
Type werknemer				
OndernemingsCAO	6			
AVV'ers	1*			
Niet-CAO'ers in CAO-bedrijf	13			
Niet-CAO'ers in niet-CAO bedrijf	2			
Directieleden	20			
Toepassing salarisschalen				
Salarisschalen	0*			
Regio				
Noord	-5			
Oost	-4			
Zuid	-5			
Constante	2,2	2,2	2,2	2,1
Aangepaste R-kwadraat	0,78	0,88	0,75	0,88
Aantal waarnemingen	42.486	79.431	42.486	79.431

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

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

Interpretatie

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

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

3.5 Decompositie van de beloningsverschillen

In het begin van dit hoofdstuk is aangegeven dat een deel van de *ongecorrigeerde* beloningsverschillen tussen groepen werknemers samenhangt met de verschillen in achtergrondkenmerken. Door het toepassen van de multiële regressieanalyse heeft een correctie plaatsgevonden voor de verschillen in achtergrondkenmerken. Maar daarmee wordt nog niet gezegd welk deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil aan welk achtergrondkenmerk kan worden toegewezen. Hiervoor doen we een decompositieanalyse. Hiermee kan een antwoord gegeven worden op de vraag welk deel van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil aan een bepaald achtergrondkenmerk toegeschreven kan worden. De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen worden voor een deel verklaard door verschillen in de profielen (zie hoofdstuk 2). Het deel van het ongecorrigeerde beloningsverschil dat na correctie voor de verschillen in achtergrondkenmerken, overblijft, wordt het *onverklaarde deel* genoemd²⁵. Dit gedeelte kan dus niet worden verklaard uit verschillen in (waargenomen) achtergrondkenmerken. Het kan worden veroorzaakt door verschillen in niet waargenomen achtergrondkenmerken (zoals motivatie of arbeidsverleden bij andere werkgevers), meetfouten maar ook door beloningsdiscriminatie. Bij de decompositie geldt dat hoe groter de regressiecoëfficiënt van een bepaalde achtergrondvariabele is en hoe meer de groepen verschillen met betrekking tot een achtergrondvariabele, des te groter het gedeelte van het ongecorrigeerde beloningsverschil is dat door deze achtergrondvariabele kan worden verklaard.

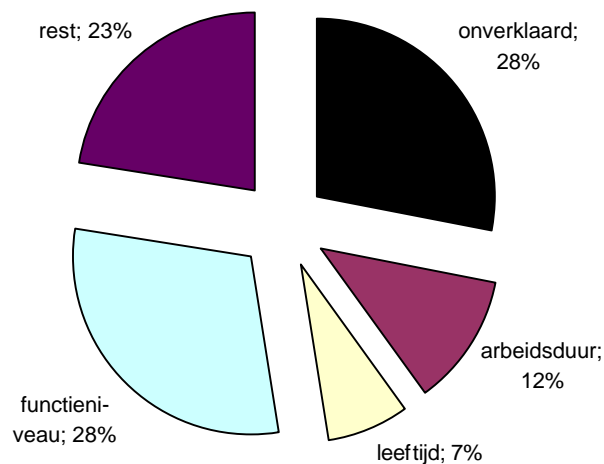
²⁵ In het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat vrouwen gemiddeld 22% minder verdienen dan mannen (ongecorrigeerd beloningsverschil). Door te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken (opleiding, functieniveau, geslacht, etnische afkomst, arbeidsduur, etc.) wordt dit verschil met 15 procentpunten teruggebracht van 22% naar 7%. Deze 7% is ongeveer gelijk aan 21% in figuur 3.6 en wordt het *onverklaarde deel* genoemd. Het geeft dat deel van het *ongecorrigeerde beloningsverschil* aan dat niet door andere achtergrondkenmerken kan worden verklaard. Door onder andere afronding en verschillen als gevolg van weging komt dit niet precies met elkaar overeen.

In de volgende figuren staan de resultaten van de decompositieanalyse voor het bedrijfsleven in 2002 voor geslacht, arbeidsduur, etniciteit en type arbeidscontract. Wanneer een variabele minder dan 5% van de ongecorrigeerde beloningsverschillen verklaart is deze opgenomen in de restcategorie.

Decompositie geslacht

Figuur 3.7 is een taartdiagram met de resultaten van de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Uit figuur 3.7 blijkt dat 72% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen. 28% van het ongecorrigeerde beloningsverschil blijft onverklaard. Wanneer wordt gekeken naar het verklaarde deel, dan blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. Bij de profielen in hoofdstuk 2 bleek dat vrouwen vaker een laag functieniveau hebben dan mannen, en dat mannen vaker een hoog functieniveau hebben. Uit de regressieanalyses voor de gecorrigeerde beloningsverschillen kwam naar voren dat werknemers met een hoog functieniveau een hoger uurloon hebben dan werknemers met een laag functieniveau. Dit in combinatie met elkaar betekent dat vrouwen (mede) vanwege hun gemiddeld lagere functieniveau ook een lager uurloon hebben dan mannen. Het *ongecorrigeerde* beloningsverschil wordt voor 28% verklaard uit de verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen.

Figuur 3.7 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (bedrijfsleven-2002)

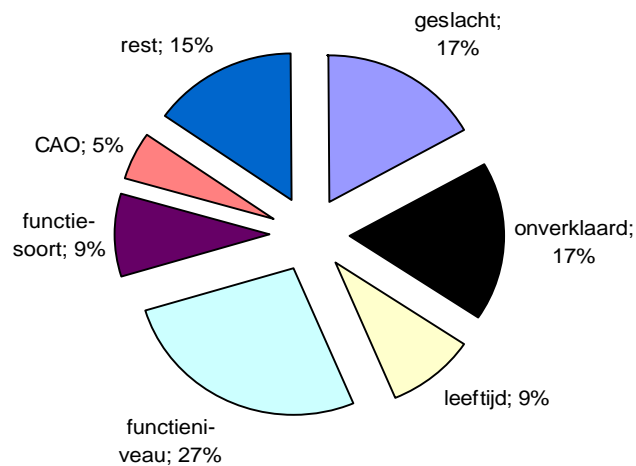


Arbeidsduur verklaart 12% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Hier geldt een vergelijkbare redenering als bij functieniveau. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen. Uit de regressieanalyse blijkt dat werknemers die in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan werknemers die voltijds werken. Dit leidt tot de conclusie dat vrouwen mede vanwege het feit dat ze vaker in deeltijd werken een lager uurloon hebben dan mannen, en dat zien we dus terug in de decompositie.

Decompositie arbeidsduur

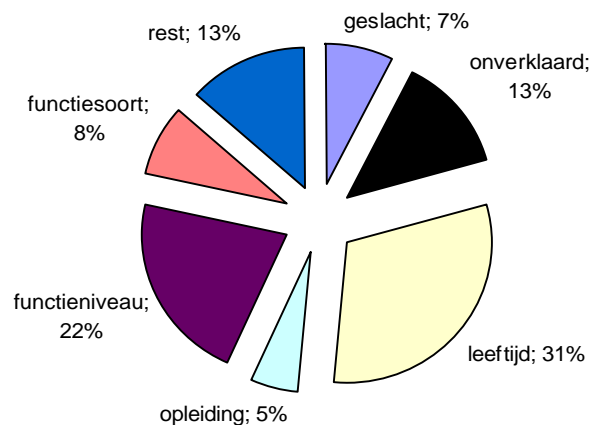
In figuur 3.8 is de decompositie van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders weergegeven. Uit figuur 3.8 komt naar voren dat 83% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en grote deeltijders. Net als bij geslacht blijkt het functieniveau de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 27% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in functieniveaus tussen voltijders en grote deeltijders. Geslacht komt met 17% als de tweede verklarende variabele naar voren. Verschillen in leeftijd en functiesoort tussen voltijders en grote deeltijders verklaren allebei 9% van het ongecorrigeerde beloningsverschil.

Figuur 3.8 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en grote deeltijders (bedrijfsleven-2002)



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

Figuur 3.9 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen voltijders en kleine deeltijders (bedrijfsleven-2002)

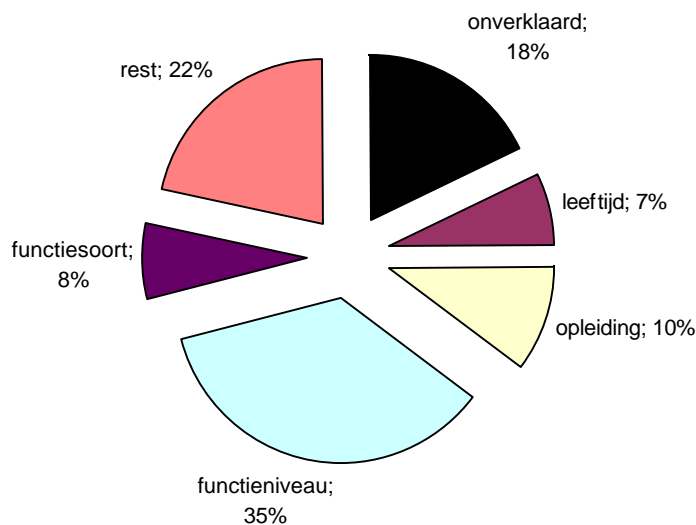


Figuur 3.9 laat zien dat van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil 87% wordt verklaard door de verschillen in achtergrondkenmerken tussen voltijders en kleine deeltijders. 13% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan niet worden verklaard uit verschillen in achtergrondkenmerken. Bij de kleine deeltijders blijkt niet het functieniveau, maar de leeftijd de belangrijkste verklarende variabele te zijn. 31% van het ongecorrigeerde beloningsverschil wordt verklaard uit de verschillen in leeftijd tussen voltijders en kleine deeltijders. Kleine deeltijders zijn bijvoorbeeld vaker jonger dan 23 jaar dan voltijders en werknemers jonger dan 23 jaar krijgen een relatief laag uurloon. 22% van het ongecorrigeerde beloningsverschil kan worden verklaard door verschillen in de functieniveaus tussen voltijders en kleine deeltijders. Verschillen in functiesoort verklaren 8% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Verschillen in geslacht verklaren 7%, verschillen in opleiding 5% en de resterende 13% wordt verklaard door verschillen in andere variabelen.

Decompositie etnische afkomst

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

Figuur 3.10 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen (bedrijfsleven-2002)

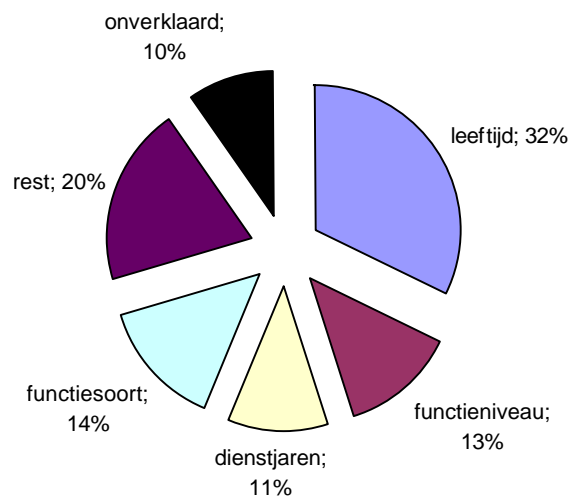


Figuur 3.10 laat zien dat 82% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil kan worden toegeschreven aan de verschillen in achtergrondkenmerken tussen allochtone en autochtone werknemers. Het onverklaarde deel bedraagt 18%. Functieniveau is de belangrijkste verklarende variabele. Het feit dat allochtonen vaker een lager functieniveau hebben, verklaart 35% van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone en autochtone werknemers. Verschillen in opleiding, functiesoort en leeftijd verklaren respectievelijk 10%, 8% en 7% van het beloningsverschil. 22% wordt verklaard door overige variabelen.

Decompositie type arbeidscontract

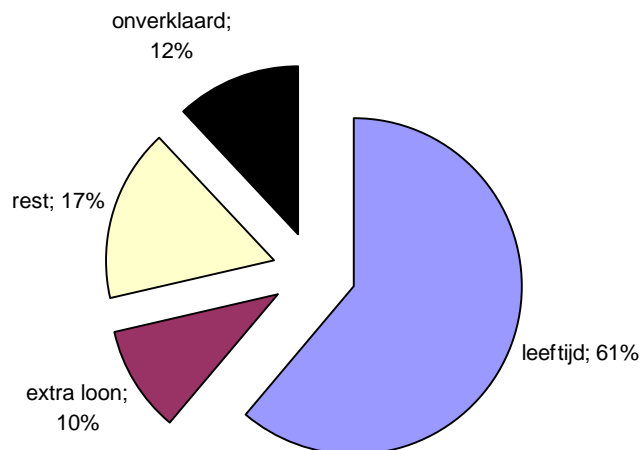
In figuur 3.11 is de decompositie van het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten weergegeven. Uit figuur 3.11 blijkt dat verschillen in achtergrondkenmerken 90% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren. De belangrijkste verklarende variabele is leeftijd. Leeftijdsverschillen tussen werknemers met een vast en een tijdelijk regulier contract verklaren 32% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Dit wordt gevolgd door verschillen in functiesoort en functieniveau (respectievelijk 14% en 13%). Het aantal dienstjaren bij de werkgever verklaart 11%.

Figuur 3.11 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke reguliere contracten (bedrijfsleven-2002)



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

Figuur 3.12 Decompositie ongecorrigeerde beloningsverschil tussen vaste en tijdelijke flexcontracten (bedrijfsleven-2002)



Uit figuur 3.12 blijkt dat 88% van het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen werknemers met een vast en tijdelijk flexcontract kan worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken tussen deze werknemers. Het gaat dan vooral om leeftijd. Leeftijdverschillen tussen werknemers veroorzaken 61% van het ongecorrigeerde beloningsverschil. Aan verschillen in extra looncomponenten kan 10% van het ongecorrigeerde beloningsverschil worden toegeschreven. De overige variabelen verklaren 17%. 12% van het beloningsverschil blijft onverklaard.

3.6 Ontwikkelingen 2000 en 2002

3.6.1 Inleiding

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

3.6.2 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven 2000 en 2002

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven tussen 2000 en 2002 besproken voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsduur. Voor de onderzoeksgrond 'type arbeidscontract' kan geen vergelijking met 2000 worden gemaakt omdat van deze onderzoeksgrond voor 2000 geen gegevens beschikbaar zijn.

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

In tabel 3.8 zijn de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen in het bedrijfsleven voor de onderzoeksgronden geslacht, etniciteit en arbeidsuur in 2000 en 2002 weergegeven. De eerste twee kolommen met cijfers geven de ongecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 weer. In de laatste drie kolommen staan de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 voor de drie onderzoeksgronden. De volledige schattingsresultaten van de modellen staan in bijlage IV. In de derde en vierde kolom met cijfers staan de schattingen van het aangepaste model (MB2002a) voor 2000 en 2002. Deze cijfers worden gebruikt om de ontwikkeling van de gecorrigeerde beloningsverschillen te

beoordelen. Deze cijfers worden niet geïnterpreteerd als het niveau van de beloningsverschillen, omdat de schattingen kunnen afwijken van de schattingen met het volledige model voor 2002. In de laatste kolom zijn de schattingen weergegeven van het model 2002 zoals deze eerder in dit hoofdstuk zijn besproken. Deze laatste kolom geeft dus het niveau van de beloningsverschillen in 2002 weer.

De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn schattingen met onzekerheidsmarges eromheen. Bij kleine steekproeven zijn schattingen bijvoorbeeld onzekerder dan bij grote steekproeven. Gezien de onzekerheid bij de schattingen kunnen sommige verschillen tussen beide jaren door toeval worden veroorzaakt. Om hierover duidelijkheid te krijgen zijn de verschillen getoetst op significantie. Als een verschil niet significant is, is de kans dat het door toeval wordt veroorzaakt te hoog. Er kan dan niet worden uitgegaan van een stijging of daling van de gecorrigeerde beloningsverschillen. In de tabel is aangegeven of verschillen in de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen 2000 en 2002 significant zijn.

Tabel 3.8 Beloningsverschillen in het bedrijfsleven 2000 en 2002 (in %)

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

* 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken

In tabel 3.8 is bijvoorbeeld te zien dat het ongecorrigeerde beloningsverschil voor vrouwen ten opzichte van mannen in 2000 23% en in 2002 22% was. Het is dus vrijwel gelijk gebleven. In het rechtergedeelte van de tabel kan worden gelezen dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in beide jaren volgens het aangepaste model niet is toe- of afgenomen. Het niveau in 2002 zit op 7% ten nadele van de vrouwen.

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

Voor grote deeltijders is ongecorrigeerde beloningsverschil met de voltijders op hetzelfde niveau (22%) gebleven. Het gecorrigeerde beloningsverschil steeg in deze periode met 2 procentpunt. Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen kleine deeltijders en voltijders is afgenomen van 46% naar 43%. Wanneer naar de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt gekeken blijkt dat er ook bij de kleine deeltijders sprake is van een significante stijging.

3.6.3 Beloningsverschillen in de overheidssectoren 2000 en 2002

Na de bespreking van de ontwikkeling van de beloningsverschillen in het bedrijfsleven in de vorige paragraaf, wordt in deze paragraaf hetzelfde voor de overheidssectoren gedaan. Voor de overheid was het mogelijk om het model 2002 te schatten met de data van 2000 (omdat het type arbeidscontract voor de overheid ook in 2002 onbekend is, is het niet opgenomen in het model 2002), dus hoefde er geen aangepast model geschat te worden. Wel is er in 2002 een groep werknemers bij de overheid (in de sector Onderwijs) voor wie geen functieniveau bekend is. Deze hebben allen de waarde '1' op een dummie 'functie onbekend' gekregen. In 2000 was het functieniveau voor alle werknemers in de steekproef van de overheid bekend, waardoor deze variabele niet in het model kon worden opgenomen. Dit betekent dat er een klein verschil zit tussen de schatting van model 2000 met de data van 2002 en de schatting in 2000, namelijk deze dummie. Het opnemen of weglaten van deze groep werknemers heeft overigens nauwelijks invloed op de andere coëfficiënten in het model.

In tabel 3.9 staan de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen bij de overheid in 2000 en 2002 voor de onderzoeksgronden geslacht en arbeidsduur. De volledige schattingsresultaten van de modellen (waarop de gecorrigeerde beloningsverschillen in tabel 3.9 zijn gebaseerd) staan in bijlage IV.

Tabel 3.9 Beloningsverschillen bij de overheid in 2000 en 2002 (in %)

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

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

** 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken

Uit tabel 3.9 blijkt dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel gelijk zijn gebleven in de periode 2000-2002. In 2002 verdienen vrouwen 14% minder dan mannen. In 2000 ging het om 15%. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen was in beide jaren 3%.

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders is 6% in 2002. In 2000 was dit vrijwel hetzelfde, namelijk 7%. Voor de grote deeltijders is het (kleine) gecorrigeerde verschil licht (maar wel significant) gedaald. In 2002 was er niet eens meer sprake van een gecorrigeerd beloningsverschil tussen grote deeltijders en voltijders. Bij de kleine deeltijders is de (ongecorrigeerde) beloningsachterstand op de voltijders ook vrij stabiel gebleven (11% in 2000 en 10% in 2002). Voor de kleine deeltijders is er een kleine omslag bij de gecorrigeerde beloningsverschillen. In 2000 was er na correctie voor de invloed van andere variabelen nog een zeer lichte beloningsvoorsprong voor de kleine deeltijders op de voltijders. In 2002 is dit omgeslagen naar een zeer kleine beloningsachterstand.

4 INTERNE EN EXTERNE MOBILITEIT

4.1 Inleiding

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

De instroom is gemeten als de werknemers van oktober 2002 die één jaar eerder (nog) niet in het bedrijf werkten. De uitstroom is gemeten als de werknemers van oktober 2001 die het bedrijf voor oktober 2002 hebben verlaten dan wel in oktober 2002 niet hebben gewerkt²⁶. Ook de oproepkrachten die niet op de beide peilmomenten hebben gewerkt worden gemeten bij de in- of- uitstroom. In bijlage II zijn twee overzichten opgenomen van de categorieën die zijn onderscheiden bij de in- en uitstroom. Werknemers die alleen tussen de beide hiervoor genoemde peilmomenten in loondienst van een bedrijf waren worden niet waargenomen en worden dus niet meegenomen bij het bepalen van de omvang van de in- en uitstroom.

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

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

4.2 Mannen en vrouwen

4.2.1 Externe mobiliteit

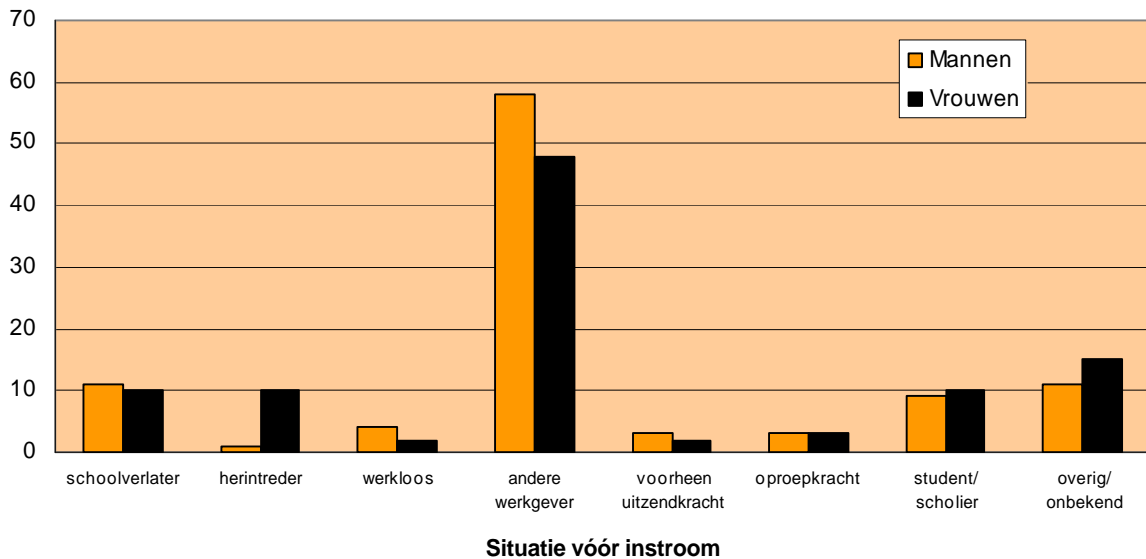
De in- en uitstroom bij vrouwen is in 2002 groter dan van mannen. Van de vrouwen in oktober 2002 is 20% een bedrijf ingestroomd. Van de mannen werkte 15% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2002 wel werkzaam waren. Van de vrouwen in oktober 2001 is 18% een jaar later uitgestroomd. Van de mannen werkt 15% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever.

²⁶ Uitzendkrachten zijn allen als komer en/of als gaander in het onderzoek opgenomen, ook al werken ze op beide peilmomenten voor hetzelfde uitzendbureau. Veelal vervullen de uitzendkrachten op beide peilmomenten verschillende functies bij verschillende inlenende bedrijven. In dit hoofdstuk zijn de uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten.

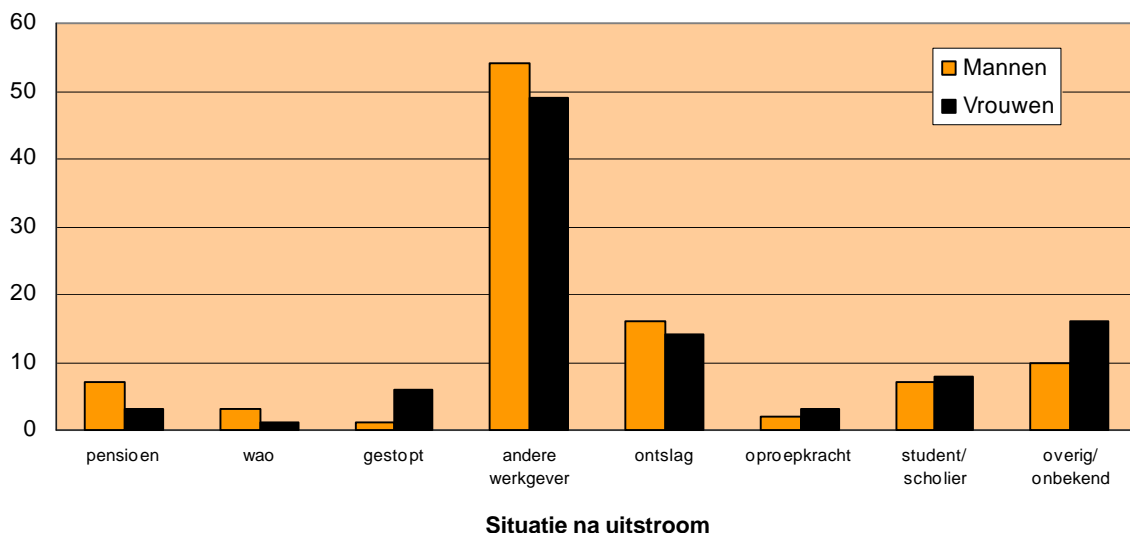
Figuur 4.1 geeft een overzicht van de arbeidsmarktsituatie van de ingestroomde werknemers voorafgaande aan de instroom. Hieruit blijkt onder andere dat:

- 48% van de vrouwen afkomstig is van een andere werkgever tegenover 58% van de mannen;
- vrouwelijke instromers (10%) naar verhouding vaker opnieuw tot de arbeidsmarkt toetreden dan mannelijke instromers (1%);

Figuur 4.1 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %²⁷



Figuur 4.2 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom²⁸ van mannen en vrouwen tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



²⁷ De categorie oproepkracht wil zeggen dat het een oproepkracht betreft die in oktober 2001 niet heeft gewerkt maar in oktober 2002 wel.

²⁸ Tot de categorie ontslag behoren ook de werknemers met een tijdelijk contract dat na afloop niet wordt verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6.

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

Uit de figuur blijkt onder andere dat:

- van de vrouwelijke uitstromers 49% naar een andere werkgever is vertrokken tegenover 54% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 6% is gestopt met werken tegenover 1% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 1% in de WAO terecht is gekomen tegenover 3% van de mannelijke uitstromers;
- van de vrouwelijke uitstromers 3% met pensioen is gegaan tegenover 7% van de mannelijke instromers;

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

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

Tabel 4.1 In- en uitstroom van mannen en vrouwen tussen oktober 2001- oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie.

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Arbeidsduur				
Voltijd	19	12	17	12
Deeltijd (≥ 12 uur)	17	27	15	25
Deeltijd (< 12 uur)	31	35	30	33
Etnische afkomst				
Allochtoon	29	23	25	24
Autochtoon	19	14	18	14
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	7	7	14	11
Regulier contract voor bepaalde tijd	79	74	60	56
Flexcontract voor onbepaalde tijd	11	21	20	27
Flexcontract voor bepaalde tijd	76	80	57	67
Totaal	20	15	18	15

Vergelijking 2000 en 2002

De externe mobiliteit is zowel voor vrouwen als voor mannen (procentueel) iets afgenomen. De in- en uitstroom van vrouwen is zowel in 2000 als in 2002 groter dan de in- en uitstroom

van mannen. Vrouwen zijn wat dat betreft mobieler dan mannen. Voorts overtreft in beide jaren de instroom de uitstroom van vrouwen. Voor de mannen is de in- en uitstroom nagenoeg gelijk.

4.2.2 Interne mobiliteit

Een ander aspect van mobiliteit is de interne doorstroming naar een andere baan bij dezelfde werkgever. In de periode tussen oktober 2001 en oktober 2002 zijn gemiddeld 3% van de werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf. In 85% van de gevallen betrof het een interne promotie.

De interne mobiliteit is voor vrouwen en mannen gelijk. Vrouwen hebben wel iets vaker promotie gemaakt dan mannen. 86% van de vrouwen die intern van baan verwisselden hebben promotie gemaakt tegen 83% van de mannen.

Uit tabel 4.2 en tabel III.18 uit bijlage III komt naar voren dat de verschillen in interne doorstroming per achtergrondkenmerk tussen vrouwen en mannen gering zijn. Noemenswaardige verschillen zijn waar te nemen tussen vrouwen en mannen die voltijd werken. Van de vrouwen die voltijd werken stroomt 5% intern door tegenover 3% van de mannen. Van de vrouwen die een hoog LTD-functieniveau hebben stroomt 6% intern door, tegenover 4% van de mannen met een hoog LTD-functieniveau. Ook vrouwen in een bestuursfunctie stromen vaker door dan mannen (7% versus 5%, zie bijlage).

Tabel 4.2 Interne mobiliteit van mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk tussen oktober 2001 en oktober 2002. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Vrouwen	Mannen
Arbeidsduur		
Voltijd	5	3
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	2
Deeltijd (< 12 uur)	1	1
Etnische afkomst		
Allochtoon	3	3
Autochtoon	3	3
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	3
Regulier contract voor bepaalde tijd	7	6
Flexcontract voor onbepaalde tijd	2	2
Flexcontract voor bepaalde tijd	1	-
Totaal	3	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Vergelijking 2000 en 2002

Ten opzichte van 2000 is de omvang van de interne mobiliteit van de werknemers iets afgenomen. In de periode tussen oktober 1999 en oktober 2000 zijn gemiddeld 5% van de

werknemers doorgestroomd naar een andere baan binnen het bedrijf tegen 3% in de periode tussen oktober 2001 en oktober 2002.

Zowel in 2000 als in 2002 zijn er nauwelijks verschillen in de interne mobiliteit tussen vrouwen en mannen. In 2002 hebben vrouwen die van baan zijn veranderd, wel iets vaker promotie gemaakt dan mannen. In 2000 maakten mannen nog iets vaker promotie dan vrouwen.

4.3 Voltijders en deeltijders

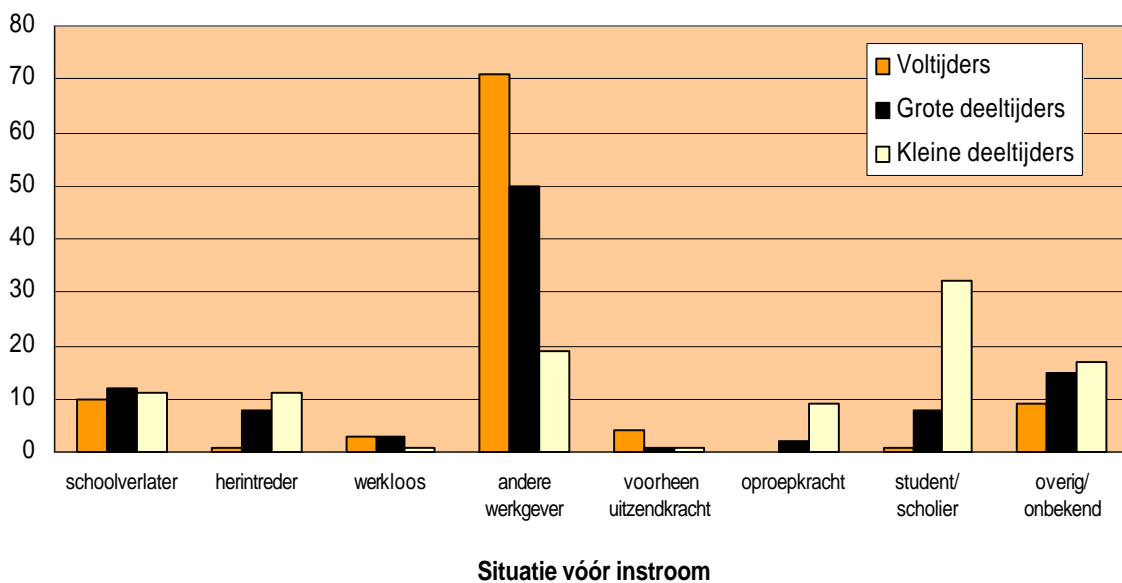
4.3.1 Externe mobiliteit

Van de voltijders in oktober 2002 is 13% in het daaraan voorafgaande jaar ingestroomd. Van de grote deeltijders is 19% ingestroomd en van de kleine deeltijders 32%. 70% van de ingestroomde voltijders is man, terwijl van de ingestroomde deeltijders 70% vrouw is.

De uitstroom bedraagt voor de voltijders 13%, tegenover 17% voor de grote deeltijders en 31% voor de kleine deeltijders. Van de uitgestroomde voltijders is 74% man en van de uitgestroomde deeltijders is 69% vrouw.

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

Figuur 4.3 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



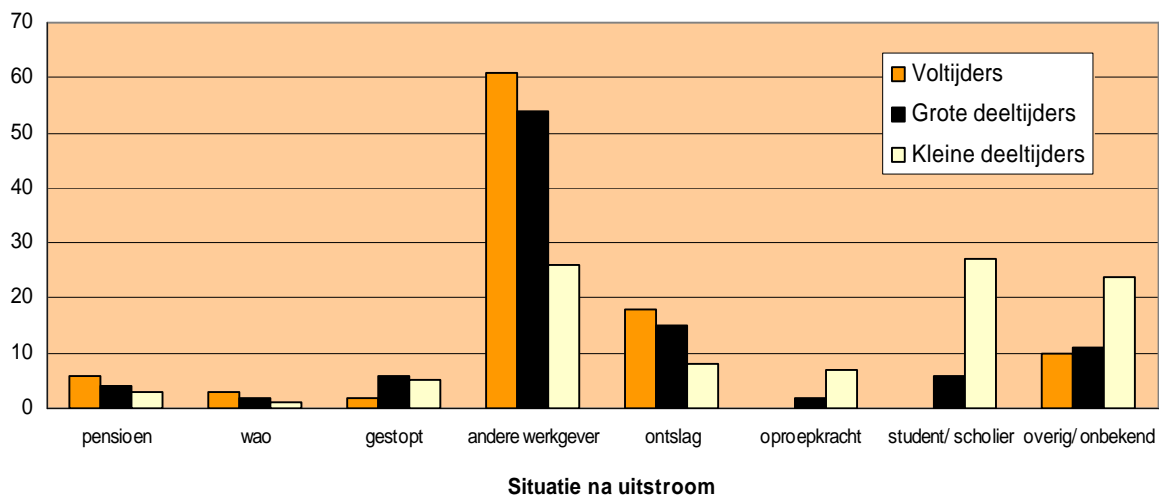
Uit figuur 4.3 blijkt dat:

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

Uit figuur 4.4 blijkt dat:

- van de uitstromers die voltijd werken 2% gestopt is met werken tegenover circa 6% voor de deeltijders;
- van de uitstromers die voltijd werken 61% naar een andere werkgever is gegaan tegenover 54% van de grote deeltijders en 26% van de kleine deeltijders;
- veel scholieren, studenten en oproepkrachten met een kleine deeltijd baan uitstromen;
- relatief meer voltijders dan deeltijders ontslagen zijn of ontslag hebben genomen.

Figuur 4.4 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



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

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

Vergelijking 2000 en 2002

Tussen oktober 1999 en oktober 2000 overtreft voor zowel de voltijders als de deeltijders de instroom de uitstroom. Tussen oktober 2001 en oktober 2002 geldt dat niet meer voor de voltijders: de in- en uitstroom zijn voor deze categorie aan elkaar gelijk.

Voorts valt op dat de externe mobiliteit tussen oktober 2001 en oktober 2002 zowel voor de voltijders als de deeltijders iets is afgenomen ten opzichte van de periode tussen oktober 1999 en oktober 2000.

Tabel 4.3 In- en uitstroom van voltijders en deeltijders tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie.

Achtergrondkenmerken	Instroom			Uitstroom		
	Voltijd	Deeltijd >= 12 uur	Deeltijd >= 12 uur	Voltijd	Deeltijd >= 12 uur	Deeltijd >= 12 uur
Geslacht						
Vrouw	19	17	31	17	15	30
Man	12	27	35	12	25	33
Etnische afkomst						
Allochtoon	17	33	46	19	27	47
Autochtoon	13	18	31	13	17	30
Contractvorm						
Regulier contract voor onbepaalde tijd	6	7	13	11	13	23
Regulier contract voor bepaalde tijd	76	76	81	56	57	64
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	9	19	-	15	27
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	79	76	-	58	64
Totaal	13	19	32	13	17	31

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

4.3.2 Interne mobiliteit

Van de voltijders stroomt tussen oktober 2001 en oktober 2002 3% door naar een andere baan binnen het bedrijf. Dat geldt ook voor de grote deeltijders. De doorstroom van kleine deeltijders blijft beperkt tot 1%. Voor 85% van de voltijders die doorstromen is er sprake van een promotie tegen 83% voor de doorgestroomde grote deeltijders²⁹.

Ook bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken zijn er verschillen in interne mobiliteit tussen voltijders en deeltijders waarneembaar (zie tabel 4.4 en bijlage III tabel III.17).

Tabel 4.4 Interne mobiliteit van voltijders en deeltijders per achtergrondkenmerk tussen oktober 2001 en 2002. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Voltijders	Deeltijd >= 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht			
Vrouw	5	3	1
Man	3	2	1
Etnische afkomst			
Allochtoon	3	3	0
Autochtoon	3	3	1
Contractvorm			
Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	3	1
Regulier contract voor bepaalde tijd	8	6	
Flexcontract voor onbepaalde tijd	0	4	1
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	1
Totaal	3	3	1

²⁹ Voor de kleine deeltijders is de interne doorstroom te gering om uitspraken te doen over promotie.

De grootste verschillen zijn waar te nemen tussen vrouwelijke voltijders en deeltijders, voltijders en deeltijders met een contract voor bepaalde tijd, in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, met een hoog functieniveau, met een bestuursfunctie en werkzaam in de sectoren 'Vervoer, opslag en communicatie' en 'Overige dienstverlening'. Opvallend is dat voor deeltijders de interne mobiliteit niet toeneemt met de bedrijfsomvang.

Vergelijking 2000 en 2002

Ten opzichte van 2000 is de interne mobiliteit van voltijders in 2002 afgenomen van 6% naar 3%. De interne mobiliteit van de deeltijders is gelijk gebleven. Voorts is voor de voltijders de baanwisseling in 2002 minder vaak samengegaan met promotie dan in 2000 (85% in 2002 tegen 89% in 2000). Voor de grote deeltijders leverde de baanwisseling echter wel vaker promotie op (77% in 2000 en 83% in 2002).

4.4 Autochtonen en allochtonen

4.4.1 Externe mobiliteit

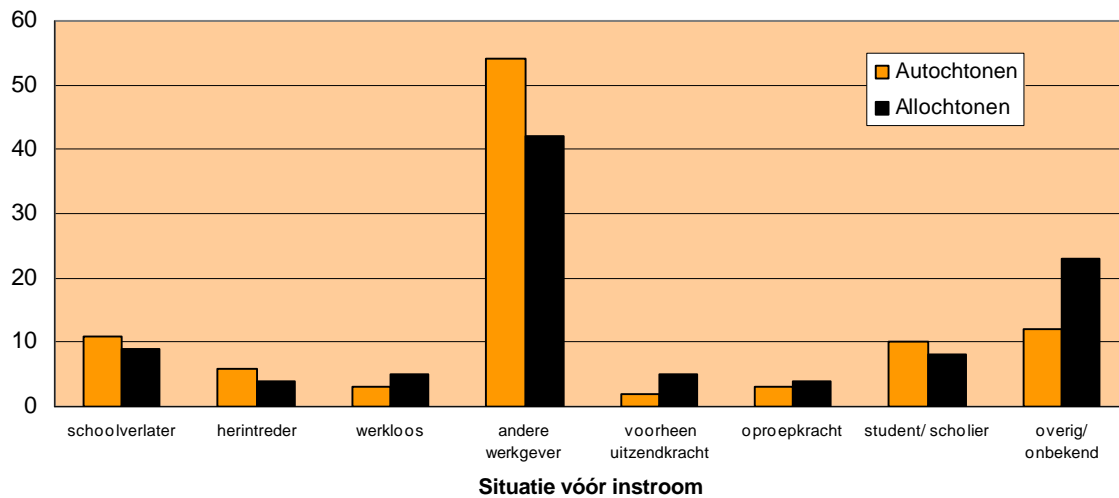
De in- en uitstroom van de allochtonen is tussen oktober 2001 en oktober 2002 hoger dan die van de autochtonen. In de periode oktober 2001-oktober 2002 ligt de instroom van allochtone werknemers op 25% tegen een instroom van 16% voor autochtone werknemers. Bijna een op de twee van de ingestroomde allochtonen is vrouw en zes op de tien werkt in deeltijd. Van de ingestroomde autochtonen is ruim de helft vrouw en werkt ook ruim de helft in deeltijd.

In dezelfde periode ligt de uitstroom van de allochtone werknemers op 24% tegen een uitstroom van 16% voor autochtone werknemers. Van de uitgestroomde allochtonen is vier op de tien vrouw en werkt bijna de helft in deeltijd. Van de uitgestroomde autochtonen is een op de twee vrouw en werkt ook een op de twee in deeltijd.

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

- van de autochtone instromers 54% afkomstig is van een andere werkgever tegenover 42% van de allochtone instromers;
- allochtone instromers (4%) naar verhouding minder vaak herintreders zijn dan autochtone instromers (6%);
- van de allochtone instromers 5% dat doet vanuit een situatie van werkloosheid tegenover ruim 3% van de autochtone instromers;
- allochtone werknemers (5%) vaker als uitzendkracht instromen dan autochtone werknemers (2%).

Figuur 4.5 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %

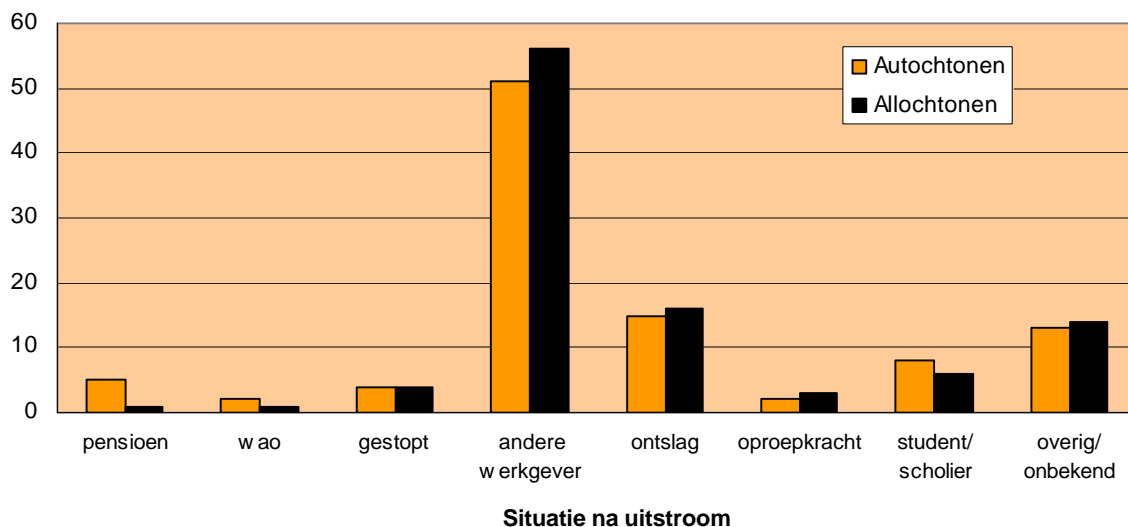


Figuur 4.6 geeft een beeld van de arbeidsmarktsituatie na uitstroom. Uit de figuur blijkt dat:

- de autochtone uitstromers vaker met pensioen zijn gegaan dan de allochtone uitstromers;
- allochtone en autochtone uitstromers bijna even vaak ontslagen zijn of ontslag hebben genomen;
- van de autochtone uitstromers 51% naar een andere werkgever is gegaan tegenover 56% van de allochtone uitstromers;

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

Figuur 4.6 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van allochtone en autochtone werknemers tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



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

**Tabel 4.5 In- en uitstroom van allochtonen en autochtonen tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie.**

Achtergrondkenmerken	Instroom		Uitstroom	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	29	19	25	18
Man	23	14	24	14
Arbeidsduur				
Volgtijd	17	13	19	13
Deeltijd (≥ 12 uur)	33	18	27	17
Deeltijd (< 12 uur)	46	31	47	30
Contractvorm				
Regulier contract voor onbepaalde tijd	8	7	16	12
Regulier contract voor bepaalde tijd	74	77	58	57
Flexcontract voor onbepaalde tijd	17	14	45	19
Flexcontract voor bepaalde tijd	86	76	-	60
Totaal	25	17	24	16

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

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

- allochtone dan autochtone vrouwen instromen; dat geldt ook voor de uitstroom. Bij de allochtone vrouwen overtreft de uitstroom de instroom;
- allochtonen dan autochtonen met een grote deeltijd baan instromen; dat geldt ook voor de uitstroom, maar er stromen relatief meer allochtonen in dan uit;
- allochtonen dan autochtonen met een regulier contract voor onbepaalde tijd uitstromen, terwijl de instroom nagenoeg gelijk is.

Vergelijking 2000 en 2002

In 2000 en in 2002 is zowel de in- als de uitstroom voor de allochtone werknemers relatief groter dan die voor de autochtone werknemers. In 2000 is het verschil tussen de in- en uitstroom van allochtone werknemers zes procentpunten tegen twee procentpunten voor de autochtone werknemers. In 2002 is het verschil voor zowel de allochtonen als de autochtonen één procentpunt. De toename van het aantal werkenden tussen 2000 en 2002 is dus sterker afgevlakt voor de allochtonen dan voor de autochtonen.

4.4.2 Interne mobiliteit

De interne mobiliteit is voor allochtone en autochtone werknemers gelijk (3%). Ook is er nagenoeg even vaak sprake van promotie (85% voor de autochtonen die intern doorstromen tegen 83% voor de allochtonen). Tabel 4.6 en tabel III.18 uit bijlage III laten zien dat ook bij opsplitsing naar achtergrondkenmerken de verschillen in interne doorstroom tussen allochtone en autochtone werknemers gering zijn.

Tabel 4.6 Interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers per achtergrondkenmerk tussen oktober 2001 en 2002. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht	3	3
Vrouw	3	3
Man		
Arbeidsduur		
Volgtijd	3	3
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	3
Deeltijd (< 12 uur)	0	1
Contractvorm		
Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	3
Regulier contract voor bepaalde tijd	6	7
Flexcontract voor onbepaalde tijd	0	2
Flexcontract voor bepaalde tijd	-	1
Totaal	3	3

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Het grootste verschil komt voor bij indeling naar opleidingsniveau. Allochtone werknemers met een middelbare opleiding stromen naar verhouding vaker door dan autochtone werknemers met een middelbare opleiding (resp. 6% en 3%). Voor hoog opgeleide allochtone en autochtone werknemers geldt het omgekeerde. Allochtone werknemers met een hoge opleiding stromen naar verhouding minder vaak door dan autochtone werknemers met een hoge opleiding (resp. 1% en 5%). Voorts stromen allochtone werknemers met een bestuursfunctie iets vaker intern door dan autochtone werknemers met een bestuursfunctie (5% en 9%).

Vergelijking 2000 en 2002

Zowel in 2000 als in 2002 is de interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers aan elkaar gelijk. Maakten in 2000 de doorgestroomde autochtone werknemers nog iets vaker dan allochtone werknemers promotie, in 2002 was er even vaak sprake van promotie.

4.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.5.1 Externe mobiliteit

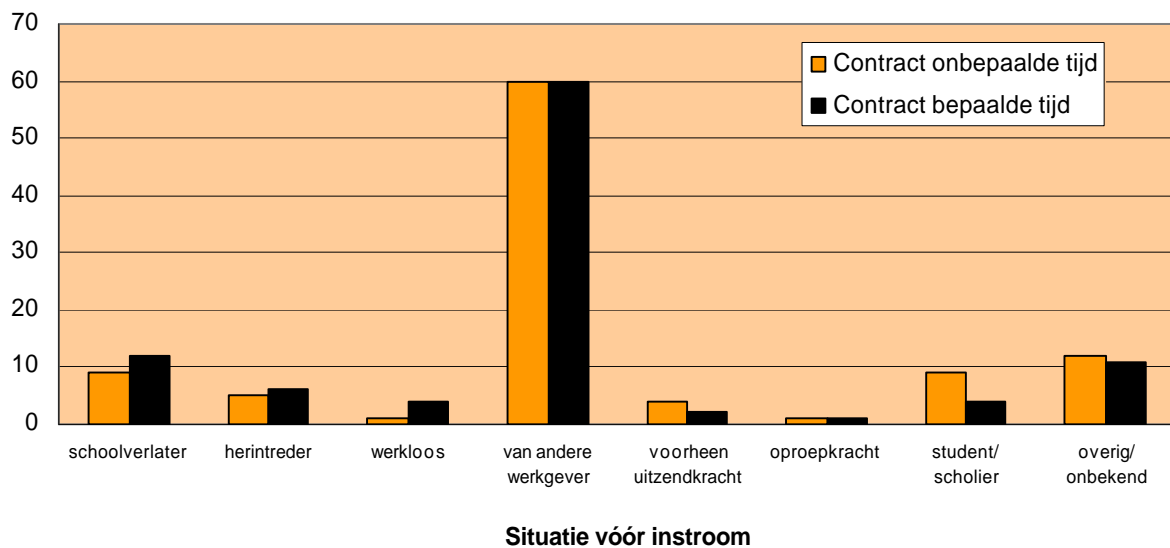
De in- en uitstroom voor werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd is uiteraard hoger dan de in- en uitstroom voor werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2002 is 7% een bedrijf ingestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd werkte 76% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2002 wel werkzaam waren.

44% van de ingestroomde werknemers met een (regulier) contract voor onbepaalde tijd is vrouw, 6% is allochtoon en 56% werkt voltijd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 53% vrouw, 11% allochtoon en 50% werkt voltijd. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2001 is 12% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 58% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever in dienst. 51% van de uitgestroomde werknemers met een contract voor

onbepaalde tijd is vrouw, 13% is allochtoon en 57% werkt voltijd. Van de uitgestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 51% vrouw, 13% allochtoon en 50% werkt voltijd.

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

Figuur 4.7 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



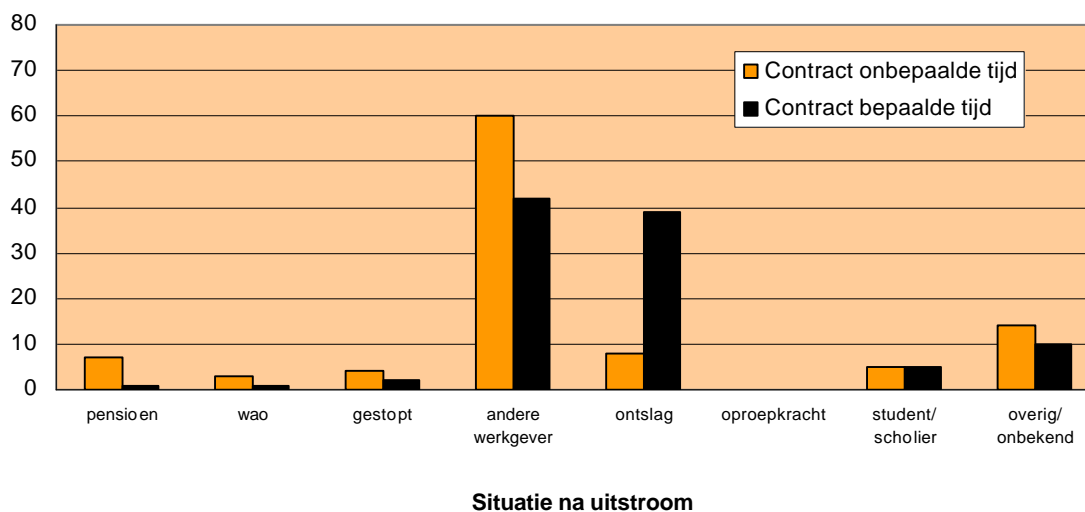
Uit figuur 4.7 blijkt dat ingestroomde werknemers met een contract voor bepaalde tijd:

- relatief vaker schoolverlaters zijn;
- relatief vaker voorheen werkloos waren;
- minder vaak student/scholier zijn.

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

- vaker (na afloop contract) ontslagen zijn of ontslag hebben genomen (WW, werkzoekend);
- minder vaak zijn vertrokken naar andere werkgever;
- minder vaak met pensioen zijn gegaan.

Figuur 4.8 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %³⁰



Tabel 4.7 geeft inzicht in de in- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar diverse kenmerken (zie ook bijlage III, tabel III.8 en III.10). Uit de tabel blijkt dat de in- en uitstroom per kenmerk niet veel verschilt van het totaalbeeld. Voor kleine deeltijders met een regulier contract voor onbepaalde tijd is het verschil tussen de in- en uitstroom groter dan gemiddeld (-10 procentpunt versus -5 procentpunt voor het totaal).

Tabel 4.7 In- en uitstroom van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002. In procenten van het totaal aantal werknemers per categorie.

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	7	79	14	60
Man	7	74	11	56
Arbeidsduur				
Voltijd	6	76	11	56
Deeltijd (≥ 12 uur)	7	76	13	57
Deeltijd (< 12 uur)	13	81	23	64
Etnische afkomst				
Allochtoon	8	74	16	58
Autochtoon	7	77	12	57
Totaal	7	76	12	58

³⁰ De categorie ontslag bevat tevens de werknemers voor wie een tijdelijk contract na afloop niet is verlengd. Zie ook bijlage II, overzicht II.6

4.5.2 Interne mobiliteit

Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is tussen oktober 2001–oktober 2002 3% intern doorgestroomd naar een andere functie in het bedrijf. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 6% intern doorgestroomd. Voor werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd die intern doorstromen is nagenoeg even vaak sprake van promotie (83% versus 85%).

Tabel 4.8 en tabel III.19 uit bijlage III laten zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd relatief groot zijn voor werknemers met een lage opleiding, voor werknemers met een technische en/of handarbeid-functie en werknemers met een bestuursfunctie, voor werknemers ouder dan 45 jaar en voor werknemers werkzaam in de sectoren ‘Industrie’, ‘Gezondheids- en welzijnszorg’ en ‘Overige dienstverlening’.

Tabel 4.8 Interne mobiliteit van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd
Geslacht		
Vrouw	3	7
Man	3	6
Arbeidsduur		
Voltime	3	8
Deeltijd (≥ 12 uur)	3	6
Deeltijd (< 12 uur)	1	0
Etnische afkomst		
Allochtoon	3	6
Autochtoon	3	7
Totaal	3	6

4.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.6.1 Externe mobiliteit

De in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is hoger dan de in- en uitstroom voor flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Dat was ook voor de niet-flexwerkers het geval (zie paragraaf 4.5.1). Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2002 is 14% in het voorafgaande jaar in gestroomd. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd werkte 78% een jaar eerder nog niet in het bedrijf waar ze oktober 2002 wel werkzaam waren.

59% van de ingestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is vrouw, 8% is allochtoon en ze hebben nagenoeg allemaal een deeltijd baan (98%). Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 60% vrouw, 16% allochtoon, ze werken ook nagenoeg allemaal in deeltijd (96%).

Van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd in oktober 2001 is 22% een jaar later uitgestroomd. Van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd is 61% een jaar later niet meer bij dezelfde werkgever in dienst.

68% van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd is vrouw en 18% is allochtoon. Van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd is 55% vrouw en 13% allochtoon. Zowel de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd als de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd werken nagenoeg allemaal in deeltijd (95% versus 97%).

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

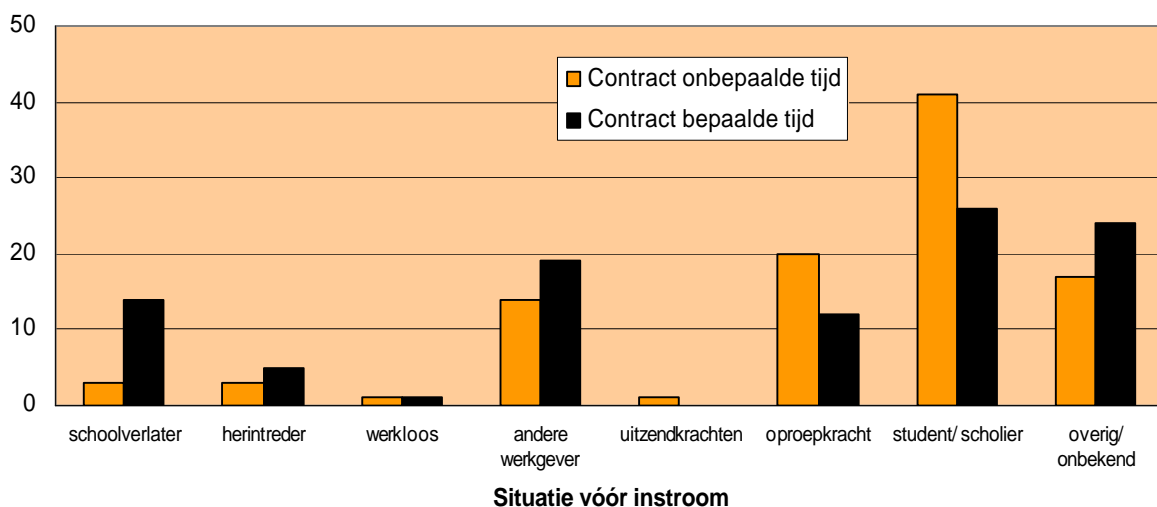
Uit figuur 4.9 blijkt dat ingestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd relatief:

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

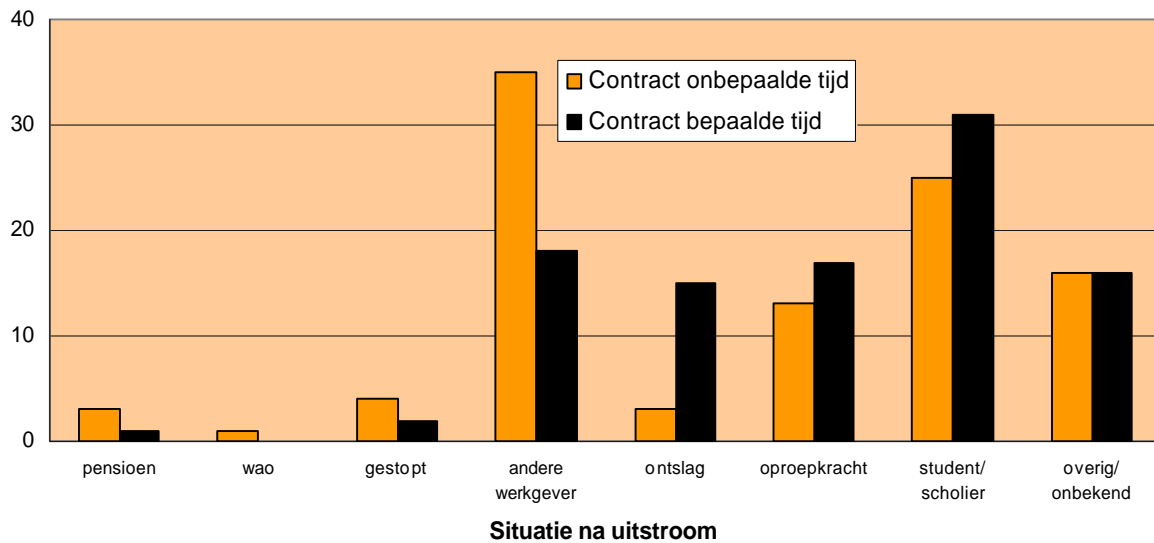
Uit figuur 4.10 blijkt dat uitgestroomde flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd ten opzichte van de uitgestroomde flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd relatief:

- vaker ontslagen zijn (inclusief het niet verlengen van contract) of ontslag hebben genomen;
- vaker oproepkracht zijn;
- vaker student/scholier zijn; en
- minder vaak zijn vertrokken naar andere werkgever.

Figuur 4.9 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



Figuur 4.10 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom van flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002, in %



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

Tabel 4.9 In- en uitstroom van werknemers met een flexcontract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002. In procenten van het aantal werknemers per categorie

Achtergrondkenmerken	Instroom, contract voor		Uitstroom, contract voor	
	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht				
Vrouw	11	76	20	57
Man	21	80	27	67
Arbeidsduur				
Voltijd	-	-	-	-
Deeltijd (≥ 12 uur)	9	79	15	58
Deeltijd (< 12 uur)	19	76	27	64
Etnische afkomst				
Allochtoon	17	86	45	-
Autochtoon	14	76	19	60
Totaal	14	78	22	61

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

4.6.2 *Interne mobiliteit*

Tussen oktober 2001 en oktober 2002 is 2% van de flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd intern doorgestroomd tegen 1% van de flexwerkers met een contract voor bepaalde tijd. Het aantal waarnemingen is te gering om uitspraken te doen over promotie. Tabel 4.10 en tabel III.19 uit bijlage III laten zien dat de verschillen in interne doorstroom tussen flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd relatief groot zijn voor flexwerkers met een deeltijd baan van 12 uur of meer, voor flexwerkers met een verzorgende of dienstverlenende functie en voor flexwerkers werkzaam in bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Tabel 4.10 Interne mobiliteit van werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd tussen oktober 2001 en oktober 2002. Percentage werknemers dat intern is doorgestroomd

Achtergrondkenmerken	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd
Geslacht		
Vrouw	2	1
Man	2	0
Arbeidsduur		
Voltijd	-	-
Deeltijd (≥ 12 uur)	4	0
Deeltijd (< 12 uur)	1	1
Etnische afkomst		
Allochtoon	0	-
Autochtoon	2	1
Totaal	2	1

5 EXTRA UITKERINGEN

5.1 Inleiding

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

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

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

De resultaten van dit hoofdstuk beperken zich tot werknemers in het bedrijfsleven exclusief directieleden. In bijlage III (tabel II.20 t/m III.29) zijn voor de winstafhankelijke en overige extra uitkeringen afzonderlijk tabellen opgenomen over percentages werknemers met een extra uitkering als ook de hoogte van de uitkeringen. Voor de vergelijkbaarheid zijn in de bijlage (tabel III.30 t/m III.32) enkele tabellen opgenomen over het jaar 2000³¹.

5.2 Mannen en vrouwen

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

³¹ In het vorige onderzoek naar de beloningsverschillen werden de eenmalige uitkeringen volgens CAO buiten beschouwing gelaten, omdat verondersteld werd dat in CAO's geen discriminerend onderscheid wordt gemaakt. Vanaf 2001 worden de eenmalige uitkeringen volgens CAO niet meer afzonderlijk in het AVO-onderzoek geregistreerd maar als onderdeel van de overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen. In dit rapport worden daarom cijfers gepubliceerd over de extra uitkeringen inclusief de eenmalige uitkeringen volgens CAO.

Bekijken we het percentage vrouwen respectievelijk mannen met een extra uitkering naar een aantal achtergrondkenmerken, dan blijkt dat vrouwen met een functie van laag niveau in 2002 vaker een extra uitkering hebben dan mannen met een functie van laag niveau. Voor functie van middelbaar niveau geldt het omgekeerde: vrouwen hebben minder vaak een extra uitkering dan mannen. Voorts hebben vrouwen werkzaam in de sectoren 'Landbouw en visserij' en 'Gezondheids- en welzijnszorg' vaker een extra uitkering dan mannen. In de sectoren Industrie, Bouw en Handel hebben vrouwen minder vaak een extra uitkering.

Bij de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon valt op dat voor functies van hoog niveau de extra uitkering voor mannen hoger is dan voor vrouwen.

Tabel 5.1 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	42	38	4	4
Midden (III+IV)	54	58	5	4
Hoog (V t/m VIII)	65	64	5	8
Onbepaald	8	15	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	22	27	5	4
23 tot 35 jaar	51	50	6	5
35 tot 45 jaar	57	61	5	5
45 tot 55 jaar	58	65	5	5
55 jaar en ouder	56	64	4	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	29	21	5	5
Industrie	63	76	5	5
Bouw	46	62	3	3
Handel	20	44	6	5
Horeca	0	2	-	-
Transport	70	68	4	4
Zakelijke dienstverlening	40	43	9	8
Gezondheids- en welzijnszorg	82	69	4	4
Overige dienstverlening	40	59	5	5
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	8	17	6	5
Overige extra uitkeringen	47	48	4	4
Totaal	50	55	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Ontwikkelingen in de tijd

Zowel voor vrouwen als voor mannen is het percentage met een extra uitkering ten opzichte van 2000 toegenomen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk gebleven.

De hoogte van de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon is ten opzichte van 2000 zowel voor de mannen als vrouwen gelijk gebleven. Er is geen verschil in de hoogte van

de uitkering tussen mannen en vrouwen. Voor de winstafhankelijke uitkeringen geldt dat de hoogte van de uitkering voor vrouwen is gedaald van 8% in 2000 naar 6% in 2002. Het verschil tussen de hoogte van de winstafhankelijke uitkering van mannen en vrouwen is afgenomen van twee procentpunt naar een procentpunt.

5.3 Voltijders en deeltijders

Uit tabel 5.2 blijkt dat voltijders vaker een extra uitkering ontvangen dan deeltijders. Van de voltijders ontvangt 59% een extra uitkering bovenop hun brutoloon tegenover 51% van de grote deeltijders en 28% van de kleine deeltijders. De extra uitkering in procenten van het bruto jaarloon is voor voltijders en deeltijders echter nagenoeg gelijk.

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

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	51	56	32	6	5	4
Man	61	35	20	5	4	5
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	49	44	29	4	3	4
Midden (III+IV)	60	54	34	5	5	5
Hoog (V t/m VIII)	63	69	65	8	5	5
Onbepaald	29	11	2	2	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	40	22	15	4	5	5
23 tot 35 jaar	53	49	30	6	5	5
35 tot 45 jaar	63	57	38	5	5	4
45 tot 55 jaar	66	60	41	5	4	5
55 jaar en ouder	69	54	43	5	4	4
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	24	23	3	5	4	-
Industrie	77	62	17	5	4	-
Bouw	63	46	27	3	-	-
Handel	46	19	10	5	5	-
Horeca	2	0	1	-	-	-
Transport	71	61	64	4	4	5
Zakelijke dienstverlening	50	37	21	9	9	4
Gezondheids- en welzijnszorg	67	84	79	4	4	4
Overige dienstverlening	63	43	19	5	5	4
Extra uitkeringen						
Winstafhankelijke uitkeringen	19	7	4	5	6	-
Overige extra uitkeringen	51	48	28	4	4	4
Totaal	59	51	28	5	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Het verschil is tussen de voltijders en deeltijders is beduidend groter voor de winstafhankelijke uitkeringen dan voor de overige, niet-winstafhankelijke uitkeringen. Uit bijlage

III.21 blijkt dat 19% van de voltijders een winstafhankelijke uitkering ontvangt tegen 7% van de grote deeltijders en 4% van de kleine deeltijders. Van de voltijders heeft in 2002 51% een overige, niet winstafhankelijke, uitkering tegen 48% van de grote en 28% van de kleine deeltijders.

Uit tabel 5.2 blijkt verder dat het verschil tussen de percentages voltijders en deeltijders met een extra uitkering voor mannen groter is dan voor vrouwen. Voor voltijders en deeltijders met een functie van hoog niveau zijn de verschillen relatief gering. In de sector Gezondheids- en welzijnszorg geldt dat het percentage grote en kleine deeltijders met een extra uitkering hoger is dan het percentage voor de voltijders. Voorts blijkt dat zowel voor de winstafhankelijke als de overige extra uitkeringen het percentage voltijders met een extra uitkering hoger is dan het percentage deeltijders.

Bij de extra uitkeringen in procenten van het bruto jaarloon valt op dat voltijders met een functie van hoog niveau een hogere uitkering hebben gehad dan deeltijders. Voorts zijn de verschillen tussen de kleine deeltijders ten opzichte van de voltijders en grote deeltijders in de sector Zakelijke dienstverlening relatief groot.

Ontwikkelingen in de tijd

Ten opzichte van 2000 zijn de percentages voltijders en deeltijders met een extra uitkering toegenomen. Het percentage kleine deeltijders met een extra uitkering is het sterkst gestegen, van 17% in 2000 naar 28% in 2002.

Het verschil tussen de percentages voltijders en grote deeltijders met een extra uitkering is tussen 2000 en 2002 gelijk gebleven. Het verschil tussen kleine deeltijders enerzijds en voltijders en deeltijders anderzijds is met acht procentpunt beduidend afgenomen.

In de periode 2000-2002 is ook het verschil in de hoogte van de extra uitkering tussen voltijders en deeltijders is afgenomen. Het verschil tussen de hoogte van de extra uitkering van voltijders en kleine deeltijders is afgenomen van vier procentpunt in 2000 naar één procentpunt in 2002.

5.3 Autochtonen en allochtonen

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

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

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouwen	45	51	5	5
Mannen	43	56	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	37	41	4	4
Midden (III+IV)	52	57	5	5
Hoog (V t/m VIII)	61	64	5	7
Onbepaald	4	13	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	14	25	4	4
23 tot 35 jaar	43	51	5	6
35 tot 45 jaar	50	60	4	5
45 tot 55 jaar	52	63	4	5
55 jaar en ouder	72	61	4	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	6	24	-	5
Industrie	69	74	4	5
Bouw	58	61	3	3
Handel	26	33	5	5
Horeca	0	1	-	-
Transport	47	69	6	4
Zakelijke dienstverlening	26	43	6	9
Gezondheids- en welzijnszorg	80	80	4	4
Overige dienstverlening	79	47	6	5
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	10	13	5	6
Overige extra uitkeringen	38	48	4	4
Totaal	44	54	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Van de autochtone werknemers ontvangt 54% een extra uitkering en van de allochtone werknemers 44%. De verschillen zijn voor de overige extra uitkeringen geringer dan voor de winstafhankelijke uitkeringen.

De verschillen tussen de percentages allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering zijn voor mannen groter dan voor vrouwen. Voorts zijn de verschillen groter in de sectoren Landbouw en visserij en Zakelijke dienstverlening. In de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder en in de sector Overige dienstverlening is, in afwijking van het totaalbeeld, het

percentage allochtone werknemers met een extra uitkering hoger dan het percentage autochtone werknemers.

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

Ontwikkelingen in de tijd

Het verschil tussen de percentages allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering is tussen 2000 en 2002 toegenomen. In 2000 ontvingen de allochtone en autochtone werknemers nagenoeg even vaak een extra uitkering (respectievelijk 48% en 51%). In 2002 is het verschil opgelopen naar circa 10 procentpunt (respectievelijk 44% en 54%).

In de periode 2000-2002 zijn er geen verschillen in de hoogte van de extra uitkering tussen allochtone en autochtone werknemers.

5.5 Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd hebben vaker een extra uitkering dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd (zie tabel 5.4). De hoogte van de extra uitkering is voor beide groepen werknemers nagenoeg gelijk. Van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd heeft in 2002 60% een extra uitkering en van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd 37%. De verschillen tussen de percentages werknemers met een extra uitkering voor de beide groepen zijn relatief groot voor mannen, voor werknemers ouder dan 35 jaar en voor werknemers in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Transport. Voorts geldt voor zowel de winstafhankelijke als de overige extra uitkeringen dat werknemers met een contract voor onbepaalde tijd vaker een extra uitkering hebben dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd

De verschillen tussen de hoogte van de extra uitkeringen van werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd zijn relatief groot in de sectoren Industrie en Zakelijke dienstverlening. Verder zijn de verschillen tussen beide groepen werknemers relatief groot voor werknemers met een functie van hoog niveau en voor werknemers tussen 23 en 35 jaar.

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

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouwen	58	39	5	4
Mannen	62	35	5	4
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	51	28	4	3
Midden (III+IV)	60	39	5	4
Hoog (V t/m VIII)	66	46	7	5
Onbepaald	94	-	3	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	34	30	4	4
23 tot 35 jaar	56	39	6	4
35 tot 45 jaar	64	39	5	4
45 tot 55 jaar	66	41	5	4
55 jaar en ouder	66	39	5	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	25	24	6	-
Industrie	75	52	5	3
Bouw	64	41	3	2
Handel	38	20	5	5
Horeca	1	0	-	-
Transport	75	39	4	3
Zakelijke dienstverlening	54	27	9	6
Gezondheids- en welzijnszorg	81	73	4	3
Overige dienstverlening	54	37	5	5
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	16	4	5	5
Overige extra uitkeringen	54	35	4	4
Totaal	60	37	5	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

5.6 Flexwerkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

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

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

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

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouwen	39	18	4	4
Mannen	11	5	-	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	33	8	3	5
Midden (III+IV)	28	19	5	4
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbepaald	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	9	7	-	-
23 tot 35 jaar	36	18	-	-
35 tot 45 jaar	41	18	4	-
45 tot 55 jaar	55	33	4	-
55 jaar en ouder	35	5	-	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	12	11	-	-
Industrie	22	15	-	-
Bouw	-	-	-	-
Handel	5	1	-	-
Horeca	1	1	-	-
Transport	12	20	-	-
Zakelijke dienstverlening	59	11	3	-
Gezondheids- en welzijnszorg	80	82	4	4
Overige dienstverlening	4	4	-	-
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	0	1	-	-
Overige extra uitkeringen	31	12	4	4
Totaal	31	13	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

6 OPLEIDING IN RELATIE TOT HET LTD-FUNCTIENIVEAU

6.1 Inleiding

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

6.2 Mannen en vrouwen

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

Kijkend naar vrouwen en mannen met een midden functieniveau, dan blijkt dat vrouwen naar verhouding vaker een middelbare of hogere opleiding hebben genoten. Van deze vrouwen heeft 42% een middelbare opleiding afgerond tegenover 30% van de mannen.

Bij functies op een hoog functieniveau geldt dat vrouwen vaker een hogere opleiding hebben genoten dan mannen. 85% van de vrouwen met een hoog functieniveau heeft een hoge opleiding genoten tegen 69% van de mannen.

Tabel 6.1 Percentage mannen en vrouwen met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2002

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Vrouwen	51	9	1	39	100
	Mannen	63	8	1	28	100
Midden (III + IV)	Vrouwen	37	42	7	14	100
	Mannen	53	30	5	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	8	85	7	100
	Mannen	3	19	69	8	100

Vergelijking 2000 en 2002

Het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau komt in beide jaren in grote lijnen met elkaar overeen. Nagenoeg alle mannen en vrouwen met een functie van laag niveau hebben ook een laag opleidingsniveau.

Het merendeel van de mannen en vrouwen met een functie van middelbaar niveau heeft een lage of middelbare opleiding. Opvallend is dat in beide jaren vrouwen vaker een middelbare opleiding hebben genoten dan mannen. Ruim de helft van de mannen met een functie van middelbaar niveau heeft niet meer dan een lage opleiding afgerond, tegen circa vier op de tien vrouwen.

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

6.3 Voltijders en deeltijders

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

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

Tenslotte gaat bij deeltijders een hoog functieniveau vaker samen met een hoog opleidingsniveau dan bij voltijders. Blijkbaar weten de voltijders met een lagere of middelbare opleiding door onder andere werkervaring makkelijker door te stromen naar hogere functies. Overigens speelt het geslacht hier ook een rol, want mannen werken relatief vaker dan vrouwen voltijd (zie ook paragraaf 6.2).

Tabel 6.2 Percentage voltijders en deeltijders met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2002

Opleidingsniveau: LTD-functieniveau:		Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Voltijd	71	5	0	24	100
	Deeltijd \geq 12 uur	58	7	1	34	100
	Deeltijd < 12 uur	41	14	1	44	100
Midden (III + IV)	Voltijd	49	33	5	12	100
	Deeltijd \geq 12 uur	40	39	6	15	100
	Deeltijd < 12 uur	44	32	6	18	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	3	18	70	8	100
	Deeltijd \geq 12 uur	1	8	86	6	100
	Deeltijd < 12 uur		7	89	4	100

Vergelijking 2000 en 20002

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

Nagenoeg alle voltijders en deeltijders met een laag LTD-functieniveau en waarvoor het opleidingsniveau bekend is hebben ook een laag opleidingsniveau genoten. Voltijders met een functie op het middelste niveau hebben vaker dan de deeltijders een lage opleiding genoten. Deeltijders hebben op het midden niveau vaker een middelbare opleiding genoten.

Voor de hogere functies geldt dat deeltijders vaker dan voltijders een hogere opleiding hebben genoten. Ruim een op de vijf voltijders met een functie van hoog niveau heeft een lagere of middelbare opleiding genoten.

6.4 Autochtonen en allochtonen

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

Gecorrigeerd voor opleidingsniveau onbekend is voor functies van laag niveau het percentage allochtone werknemers met een lage opleiding iets hoger dan het percentage autochtone werknemers.

Opvallend is het verschil in opleidingsniveau tussen allochtone en autochtone werknemers met een functie van middelbaar niveau. Op dit niveau heeft 51% van de allochtone werknemers een lage opleiding gevolgd tegen 46% van de autochtone werknemers. Voorts heeft 26% van de allochtone werknemers een middelbare opleiding gevolgd tegenover 36% van de autochtone werknemers.

Voor de functies van hoog niveau zijn er nauwelijks verschillen in de verdeling van opleiding tussen allochtone en autochtone werknemers.

Tabel 6.3 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2002

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
Laag (I + II)	Allochtoon	47	4	0	49	100
	Autochtoon	58	9	1	32	100
Midden (III + IV)	Allochtoon	51	26	4	19	100
	Autochtoon	46	36	6	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtoon	2	11	74	14	100
	Autochtoon	3	16	74	8	100

Vergelijking 2000 en 2002

In 2000 en 2002 is het beeld over de opleiding in relatie tot het LTD-functieniveau in grote lijnen hetzelfde.

Zowel in 2000 als in 2002 valt op dat voor functies van middelbaar niveau allochtone werknemers vaker een lagere opleiding hebben genoten dan de autochtone werknemers.

6.4.1 Ontwikkelingen voor autochtonen en allochtonen 1998-2002

Voor de periode 1998-2002 is de ontwikkeling nagegaan van het aandeel werknemers met een hoge opleiding en het aandeel werknemers met een hoge functie voor autochtonen en allochtonen³². Hierbij is gekeken naar werknemers tot 35 jaar en werknemers van 35 jaar en ouder. Voorts is nagegaan of er ook veranderingen zijn in de beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen die toe te schrijven zijn aan veranderingen in het opleidings- en functieniveau.

Opleidingsniveau

Uit tabel III.36 blijkt dat het aandeel werknemers met een hoog opleidingsniveau tussen 1998 en 2002 nagenoeg gelijk is gebleven. Dat geldt zowel voor de allochtone mannen en vrouwen als de autochtone mannen en vrouwen.

Het aandeel jonge autochtone vrouwen tot 35 jaar met een hoog opleidingsniveau is met circa 3 procentpunt toegenomen (van 11% in 1998 naar 14% in 2002). Voor de jonge allochtone vrouwen is het aandeel nagenoeg gelijk gebleven (6% in 1998 en 5% in 2002).

Voor de allochtone en de autochtone mannen geldt het omgekeerde. Voor de jonge allochtone mannen is het aandeel met een hoog opleidingsniveau met circa twee procentpunt toegenomen (van 4% in 1998 naar 6% in 2002). Voor de jonge autochtone mannen is het aandeel nagenoeg gelijk gebleven (14% in 2002).

Functieniveau

Uit de tabel blijkt verder dat ook het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau in de periode 1998–2002 nagenoeg gelijk is gebleven. Voor zowel de allochtone als de autochtone vrouwen is het aandeel met een functie van hoog niveau toegenomen. Voor de allochtone vrouwen met 2 procentpunt (van 3% in 1998 naar 5% in 2002) en voor de autochtone vrouwen met 3 procentpunt (van 8% in 1998 naar 11% in 2002). Voor zowel de allochtone als de autochtone mannen is het aandeel nagenoeg gelijk gebleven (respectievelijk 6% voor allochtone mannen en 20% voor autochtone mannen).

Voor de werknemers jonger dan 35 jaar is het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau met circa drie procentpunt toegenomen (van 8% naar 11%). Het aandeel steeg het sterkst voor de jonge autochtone vrouwen (met vier procentpunt, van 6% in 1998 naar 10% in 2002). Voor de jonge autochtone vrouwen heeft een hoger opleidingsniveau zich dus vertaald in een toename van het aandeel functies van hoog niveau. Dat geldt ook voor de jonge allochtone mannen.

³² De uitzendkrachten blijven hier buiten beschouwing omdat het opleidingsniveau en functieniveau niet bekend zijn. Voorts zijn ook directieleden hier niet meegenomen.

Voor de werknemers van 35 jaar en ouder is het aandeel werknemers met een functie van hoog niveau met circa drie procentpunt afgenomen. Het aandeel met een functie van hoog niveau steeg voor de oudere allochtone vrouwen met vier procentpunt. Voor zowel de oudere allochtone als de oudere autochtone mannen nam het aandeel met een functie van hoog niveau af.

Ongecorrigeerde beloningsverschillen

Tabel III.37 bevat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen verschillende groepen werknemers (samengesteld op basis van etniciteit, geslacht en leeftijd) in 1998, 2000 en 2002. Uit de tabel blijkt dat in de periode 1998-2002 de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone vrouwen zijn afgenomen van circa 18% naar 12%. Dat geldt zowel voor de leeftijdscategorie tot 35 jaar als de leeftijdscategorie 35 jaar en ouder. Ook het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtone vrouwen en allochtone mannen is afgenomen (van 18% in 1998 naar 10% in 2002).

Voorts geldt ook dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen autochtone vrouwen en autochtone mannen zijn afgenomen. In de leeftijdscategorie tot 35 jaar is het verschil het sterkst afgenomen. Deze afnamen hangt samen met de toename van zowel het opleidings- als het functieniveau van jonge vrouwen in de periode 1998-2002.

Gecorrigeerde beloningsverschillen

Voor de verschillende groepen werknemers tot 35 jaar (allochtone vrouwen, allochtone mannen, autochtone vrouwen, autochtone mannen) zijn deelregressies gedaan om erachter te komen of het hebben van een bepaald opleidingsniveau voor jonge allochtone vrouwen van evenveel invloed is op het salaris als voor de andere groepen. Op deze manier kan een indruk worden verkregen of de jonge allochtone vrouwelijke werknemers hun midden- of hoge opleiding ook in dezelfde mate in salaris omzetten als de andere groepen.

Uit de deelregressies kan niet worden geconcludeerd dat opleiding voor allochtone vrouwen tot 35 jaar meer invloed heeft op het uurloon dan bij de andere drie groepen (allochtone mannen tot 35 jaar, autochtone vrouwen tot 35 jaar, autochtone mannen tot 35 jaar). De coëfficiënten voor de opleidingsniveaus LBO, MBO en HBO zijn voor allochtone vrouwen niet significant. Vooral bij de regressie voor de jonge allochtone vrouwen verschillen zeer veel coëfficiënten niet significant van nul. De grootte van de steekproef voor deze deelpopulatie speelt hier waarschijnlijk een rol.

6.5 Werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd

Werknemers met een regulier contract

Voor de functies van laag niveau geldt dat werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd relatief iets vaker een lage opleiding hebben genoten dan werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd (zie tabel 6.4).

Tabel 6.4 Percentage werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een bepaald opleidingsniveau per functieniveau, 2002

LTD-functieniveau	Opleidingsniveau:	Laag	Middelbaar	Hoog	Onbekend	Totaal
		(LO+LBO)	(MO+MBO)	(HBO+WO)		
Laag (I + II)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	65	6	1	29	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	57	9	1	34	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	34	17	2	47	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	31	16	1	52	100
Midden (III + IV)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	47	35	5	13	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	41	39	7	13	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	50	25	4	21	100
	Flexcontract voor bepaalde tijd	41	29	8	23	100
Hoog (V t/m VIII)	Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	17	72	8	100
	Regulier contract voor bepaalde tijd	1	6	86	7	100
	Flexcontract voor onbepaalde tijd	-	-	-	-	-
	Flexcontract voor bepaalde tijd	-	-	-	-	-

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

Voor functies van middelbaar niveau hebben werknemers met een regulier contract voor onbepaalde tijd vaker een lagere opleiding genoten dan de werknemers met een regulier contract voor bepaalde tijd. Voorts hebben werknemers met een contract voor onbepaalde tijd op het hoogste functieniveau minder vaak een hoge opleiding afgerond dan de overige werknemers.

Flexwerkers

Op het laagste functieniveau zijn er nagenoeg geen verschillen tussen flexwerkers naar duur van de arbeidsovereenkomst. Voor functies van middelbaar niveau geldt dat flexwerkers met een contract voor onbepaalde tijd vaker een lagere opleiding hebben genoten.

BIJLAGEN

BIJLAGE I METHODE VAN ONDERZOEK

I.1 Verantwoording van de steekproef

Voor het arbeidsvoorwaardenonderzoek is een steekproef getrokken van bedrijven/ instellingen én van werknemers in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven omvat de marktsector en zorgsector. Voorts is er een steekproef getrokken van werknemers bij de overheid. Om de ontwikkelingen in de arbeidsvoorwaarden te kunnen meten kent het onderzoek twee peilmomenten, oktober 2001 en oktober 2002. Hierna wordt voor het bedrijfsleven en de overheidssectoren afzonderlijk nader ingegaan op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld.

Bedrijfsleven

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

Steekproef van bedrijven

Uit een eigen bedrijfscartotheek van de Arbeidsinspectie zijn in de eerste trap van de steekproef 1.852 bedrijven getrokken uit de populatie bedrijven met één of meer werknemers in loondienst. Volgens de 'Statistiek bedrijven in Nederland' van het CBS waren dat er in januari 2002 ruim 330.000.

Bij de steekproeftrekking is de populatie van bedrijven verdeeld in 280 strata. Deze strata zijn gevormd op basis van 35 onderscheiden economische sectoren en een indeling in 8 klassen van bedrijven naar bedrijfsomvang. In ieder stratum zijn aselekt een aantal bedrijven getrokken.

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

Tabel 1.a Aantal bedrijven en instellingen in onderzoek en de verdeling voor en na herweging (bedrijfsleven)

	Aantal bedrijven	Verdeling van bedrijven	
		<i>in steekproef</i> in %	<i>na herweging^a</i> in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	66	3,6	6,6
Delfstoffenwinning	20	1,1	0,0
Industrie	366	19,8	8,9
Energie- en waterleidingbedrijven	17	0,9	0,0
Bouwnijverheid	133	7,2	8,9
Reparatie consumentenartikelen; handel	401	21,7	27,7
Horeca	91	4,9	8,9
Vervoer, opslag en communicatie	135	7,3	4,4
Financiële instellingen	77	4,2	2,5
Verhuur en zakelijke dienstverlening	300	16,2	15,3
Verplichte sociale verzekeringen	5	0,3	0,0
Onderwijs	17	0,9	0,6
Gezondheids- en welzijnszorg	107	5,8	7,6
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	117	6,3	9,6
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	418	22,6	68,2
5 - 9 werknemers	337	18,2	13,3
10 - 19 werknemers	247	13,3	8,6
20 - 49 werknemers	234	12,6	6,1
50 - 99 werknemers	193	10,4	1,9
100 - 199 werknemers	158	8,5	0,9
200 - 499 werknemers	158	8,5	0,6
≥ 500 werknemers	107	5,8	0,3
Totaal	1.852	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar sectoren overeen met de verdeling in de populatie volgens de CBS statistiek 'Bedrijven in Nederland 2002'.

Steekproef van werknemers

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

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

In totaal zijn loongegevens verzameld van 51.424 werknemers. Volgens het CBS waren er in december 2001 in het bedrijfsleven 6,1 miljoen (banen van) werknemers (bron: CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2001').

Tabel I.b laat de verdeling voor 2001 zien van het aantal werknemers in de steekproef voor en na herweging naar economische sector en bedrijfsomvang.

Tabel I.b Aantal werknemers in 2001 in onderzoek (bedrijfsleven)

	Aantal werknemers	Verdeling van werknemers	
		in steekproef in %	na herweging ^a in %
Economische sectoren (SBI'93)			
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	799	1,9	1,7
Delfstoffenwinning	376	0,9	0,1
Industrie	10.806	25,5	15,5
Energie- en waterleidingbedrijven	796	1,9	0,5
Bouwnijverheid	2.476	5,8	6,7
Reparatie van consumentenartikelen en handel	7.469	17,6	19,7
Horeca	1.114	2,6	4,3
Vervoer, opslag en communicatie	3.560	8,4	7,5
Financiële instellingen	2.174	5,1	4,4
Verhuur en zakelijke dienstverlening	6.927	16,3	18,4
Verplichte sociale verzekeringen	289	0,7	0,7
Onderwijs	247	0,6	0,4
Gezondheids- en welzijnszorg	3.284	7,7	15,7
Cultuur, recreatie; overige dienstverlening	2.083	4,9	4,4
Bedrijfsomvang			
1 - 4 werknemers	1.094	2,6	11,5
5 - 9 werknemers	2.200	5,2	7,2
10 - 19 werknemers	3.194	7,5	8,4
20 - 49 werknemers	5.254	12,4	11,6
50 - 99 werknemers	6.493	15,3	8,4
100 - 199 werknemers	7.179	16,9	7,3
200 - 499 werknemers	7.687	18,1	13,4
≥ 500 werknemers	9.299	21,9	32,4
Totaal	42.400	100,0	100,0

^a Na herweging komt de verdeling naar economische sector overeen met de verdeling in de populatie volgens het CBS.

In tabel I.c staat de steekproefverdeling naar blijvers, komers en gaanders. Het aandeel komers in de steekproef bedraagt 21,2% van het totale aantal voor het jaar 2002 in de steekproef opgenomen werknemers. Het aandeel gaanders bedraagt 21,1% van het aantal werknemers in 2001.

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

Bedrijfsleven	Totaal	Werknemerscategorie		
		Blijvers	komers	gaanders
in 2001	42.400	33.462	---	8.938
in 2002	42.486	33.462	9.024	---
Totaal	51.424	33.462	9.024	8.938

Herwegen van steekproefuitkomsten

Bij de steekproefverdeling zijn bepaalde categorieën bedrijven en werknemers in een aantal strata over- respectievelijk ondervertegenwoordigd³³. Het gevolg hiervan is dat de steekproefuitkomsten op zichzelf geen goede weergave zijn voor de populatie. Om wél representatieve cijfers voor de populatie te krijgen en om van steekproeftotalen naar landelijke totaalcijfers te komen, zijn voor bedrijven en werknemers zogenaamde wegingsfactoren berekend waarmee een correctie wordt uitgevoerd op de steekproefresultaten.

Ieder bedrijf krijgt een wegingsfactor die gelijk is aan de reciproque van de trekkingskans. Alle bedrijven binnen één van de 280 onderscheiden strata hebben dezelfde trekkingskans en krijgen daarom dezelfde wegingsfactor. De gegevens uit de CBS-statistiek 'Bedrijven in Nederland 2002' hebben hierbij als basis gediend.

Op eenzelfde wijze zijn de wegingsfactoren voor werknemers berekend. Daarbij is uitgegaan van de CBS-statistiek 'Banen van werknemers 2001'. Doordat bij het trekken van de steekproef van werknemers binnen een bedrijf verschillende werknemerscategorieën zijn onderscheiden, hebben werknemers verschillende kansen om in de steekproef te worden geselecteerd. Bij het berekenen van de wegingsfactoren is hiervoor gecorrigeerd, zodat binnen een stratum de aan individuele werknemers toegewezen wegingsfactoren van elkaar kunnen verschillen.

Overheidssectoren

In deze publicatie omvat de overheidssector vier van de in totaal acht sectoren die bij het sectoraal gevoerde arbeidsvoorwaardenoverleg worden onderscheiden³⁴. De vier onderscheiden overheidssectoren zijn Onderwijs en Wetenschappen, Rijk, Defensie (burgerpersoneel en militair personeel) en Rechterlijke Macht. In deze sectoren werken ruim 60% van alle werknemers bij de overheid. Tabel I.d en tabel I.e bevatten informatie over het aantal werknemers in de steekproef en het aantal werknemers in loondienst bij de vier onderscheiden overheidssectoren.

³³ Hierdoor kan in de relatief oververtegenwoordigde categorieën een (aanzienlijk) grotere nauwkeurigheid van de schattingen voor doelvariabelen worden bereikt, terwijl het effect op de schattingen in de relatief ondervertegenwoordigde categorieën beperkt blijft.

³⁴ Voor een uitvoerige beschrijving van de samenstelling van de sectoren wordt verwezen naar Kerncijfers Overheidspersoneel 2001, Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. In 2000 is in de sector Onderwijs en wetenschappen het arbeidsvoorwaardenoverleg gedecentraliseerd in vier sectoren.

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

Sector	Aantal instellingen in onderzoek	Werknemers in 2001	
		<i>in steekproef</i>	<i>Populatie</i>
Onderwijs	a)	25.060	333.300
Rijk	b)	41.692	119.300
Defensie w.o.		20.437	73.400
- burgerpersoneel	c)	(7.619)	(22.000)
- militair personeel	d)	(12.818)	(51.400)
Rechterlijke Macht	e)	1.372	2.700
Totaal		88.561	528.700

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

* CASO: Centrale Administratie Salarissen Onderwijspersoneel (zie par. I.2).

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

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

Sector	Totaal	Werknemerscategorie		
		<i>blijvers</i>	<i>gaanders</i>	<i>komers</i>
Onderwijs	30.708	20.211	4.849	5.648
Rijk	47.045	38.916	2.776	5.353
Defensie w.o.	22.732	18.877	1.560	2.295
-burgerpersoneel	(8.302)	(7.158)	(461)	(683)
-militair personeel	(14.430)	(11.719)	(1.099)	(1.612)
Rechterlijke Macht	1.513	1.321	51	141
Totaal	101.998	79.325	9.236	13.437

I.2 Gegevensverzameling

De in het onderzoek opgenomen bedrijven en instellingen in het bedrijfsleven zijn door de inspecteurs van de Arbeidsinspectie bezocht. Uit de loonadministraties van de bedrijven en instellingen zijn voor de twee peilmomenten oktober 2001 en oktober 2002 gegevens verzameld over beloning, arbeidsduur en roostervrije dagen van individuele werknemers. Voorts zijn de in 2001 en 2002 uitgekeerde extra uitkeringen genoteerd.

Van alle in de steekproef opgenomen werknemers zijn ook een aantal kenmerken genoteerd zoals geslacht, leeftijd, type werknemer (CAO/AVV/niet-CAO'ers/ directielid³⁵), opleidingsniveau, allochtone afkomst³⁶, flexcontract (uitzendkracht, oproepkracht, thuis-werker of seizoenwerker), type arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd), LTD-functieniveau en functiesoort. Voor iedere gaander en komer in de steekproef is de arbeidsmarktsituatie na uitstroom respectievelijk arbeidsmarktsituatie vóór instroom aangegeven. Per 'blijver' in de steekproef is aangegeven of er sprake is van interne mobiliteit, d.w.z. of de werknemer tussen oktober 2001 en oktober 2002 van functie en/of afdeling is veranderd. Bij vaststelling van interne mobiliteit is ook aangegeven of er sprake is van promotie.

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

Voor de sectoren Rijk, Onderwijs, Rechterlijke Macht en Defensie zijn gegevensbestanden beschikbaar gesteld. Van de dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (IVOP) is een bestand met beloningsgegevens ontvangen van werknemers in dienst van de instellingen behorende tot de sector Rijk. Deze gegevens zijn afkomstig uit de geïntegreerde personeels- en salarisadministratie van de Rijksoverheid (het IPA-systeem). Ook de gegevens van de sector Rechterlijke Macht en het burgerpersoneel in dienst bij de sector Defensie zijn afkomstig uit het IPA-systeem. De Commissie Automatisering Salarisadministratie Onderwijs (CASO) heeft een gegevensbestand geleverd voor de sector Onderwijs. Het bestand

³⁵ Deze indeling van werknemers is gebaseerd op het al dan niet van toepassing zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op werknemer.

Tot de CAO'ers behoren de werknemers waar in oktober 2002 formeel de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling of verordening op van toepassing zijn. Werknemers in dienst bij de overheid worden allen tot de categorie CAO'ers gerekend.

Voorts worden werknemers die door middel van een algemeen verbindend verklaring van een CAO onder de CAO vallen hiertoe ook gerekend, soms echter ook afzonderlijk als categorie beschouwd en dan aangeduid als AVV'ers.

Werknemers die van de werkingssfeer van een CAO zijn uitgesloten of werknemers in dienst van bedrijven waarop geen CAO, regeling of verordening van toepassing is, worden aangeduid als *niet-CAO'ers*.

³⁶ Bij het vaststellen of een werknemer van allochtone afkomst is, is uitgegaan van de in de Wet Samen vermelde definitie van allochtoon. De doelgroep allochtonen bestaat uit mensen die geboren zijn in of waarvan één van de ouders geboren is in: Turkije, Afrika (w.o. Marokko), landen in Zuid- of Midden-Amerika (w.o. Suriname, Aruba en Nederlandse Antillen), Azië (met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands Indië. Mensen die na 27-12-1949 in Indonesië geboren zijn, behoren wel tot de doelgroep), voormalig Joegoslavië en Molukkers. In een aantal gevallen is de afkomst van een werknemer niet te achterhalen.

bevat geen gegevens van werknemers in dienst bij de universiteiten en van werknemers in dienst bij instellingen voor onderzoek en wetenschapsbeoefening (circa 15% van de werknemers in het onderwijs).

Voor het militair personeel van de krijgsmacht heeft het ministerie van Defensie gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit het Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht (NSK). Voor de overheidssectoren zijn niet alle persoonskenmerken bekend (opleidingsniveau, functiesoort en allochtone afkomst, flexcontract, type arbeidsovereenkomst).

1.2.1 Samenstelling van het bruto-loon

Het bruto-uurloon is berekend als het gemiddelde van de bruto uurlonen van werknemers. Het uurloon is berekend uit het maandloon en het aantal gewerkte uren per maand³⁷. In tabel I.f is aangegeven welke (op maandbasis gemeten) componenten deel uitmaken van het bruto-uurloon. Hierna volgt een omschrijving van de looncomponenten.

Tabel I.f Samenstelling van het bruto-loon

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

+ : wel onderdeel bruto-loon

- : geen onderdeel bruto-loon

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

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

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

³⁷ Gecorrigeerd voor arbeidsduurverkorting.

beloond zijn handelsvertegenwoordigers.

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

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

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

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

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

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

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

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

I.3 Multipele regressieanalyse

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

De multipele regressieanalyse zoals toegepast in dit onderzoek, verklaart (de natuurlijke logaritme van) het bruto uurloon (= de afhankelijke variabele) op basis van de achtergrondkenmerken (= de onafhankelijke variabelen), te weten geslacht, etniciteit, arbeidsduur, type arbeidscontract, leeftijd, dienstjaren bij de werkgever, opleiding, LTD-functieniveau, functie-soort, wel of geen overige looncomponenten, wel of geen toepassing salarisschalen, economische sector, werknemerstype (m.b.t. CAO), regio en grootteklasse van het bedrijf waar de werknemer werkzaam is³⁸.

Een vergelijking van de volgende vorm wordt geschat:

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

Waarbij:

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

Bij een geschatte regressievergelijking hoort een determinatiecoëfficiënt, de R², die weergeeft hoe goed het model de hoogte van de afhankelijke variabele kan verklaren. Deze R² heeft een waarde tussen 0 en 1, waarbij de waarde 1 betekent dat voor alle waarnemingen (dus alle werknemers in de steekproef) de afhankelijke variabele (het uurloon) precies geschat kan worden als men de waarde van de achtergrondkenmerken in de vergelijking invult. Elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking heeft een bijbehorende regressiecoëfficiënt (β_i), die de invloed van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele weergeeft. De uitspraken over gecorrigeerde beloningsverschillen in dit onderzoek worden gebaseerd op deze coëfficiënten. De coëfficiënten (*100%) zijn namelijk te interpreteren als de (procentuele) verandering in het bruto-uurloon (per eenheid van de onafhankelijke variabele)³⁹.

³⁸ Voor de overheid geldt dat niet alle hier genoemde achtergrondkenmerken bekend zijn. Voor de overheid wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstjaren, arbeidsduur, LTD-functieniveau, overheidssector en wel of geen overige looncomponenten.

³⁹ Omdat de natuurlijke logaritme van de bruto-uurlonen als de te verklaren variabele is opgenomen, geeft [1 - (exp(β_i))] het effect van deze achtergrondvariabele op de bruto-uurlonen weer. Voor kleine waarden van β_i geldt dat [1 - (exp(β_i))] vrijwel gelijk is aan β_i. Het teken van β_i geeft aan of het effect positief of negatief is bij een toename van X_i met één eenheid. Het effect wordt uitgedrukt in een percentage door de coëfficiënt β_i met 100% te vermenigvuldigen.

Alle verklarende variabelen zijn in de vorm van een dummy⁴⁰ in de beloningsfunctie opgenomen. Zo neemt de dummy 'geslacht' voor vrouwen de waarde '1' aan en voor mannen de waarde '0'. De voor de dummy verkregen schatting in de beloningsfunctie geeft de verhouding weer tussen het bruto-uurloon van vrouwen ten opzichte van het bruto-uurloon van mannen, waarbij voor de effecten van alle overige in de beloningsfunctie opgenomen variabelen gecorrigeerd is. In de beloningsfunctie is niet het bruto-uurloon opgenomen, maar de natuurlijke logaritme van het bruto-uurloon. De coëfficiënt ($\beta_i * 100\%$) geeft de procentuele invloed van de desbetreffende achtergrondvariabele aan.

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

- Geslacht (2 categorieën, referentiegroep mannen)
- Etnische afkomst (2 categorieën, referentiegroep autochtonen)
- Leeftijd (12 categorieën, referentiegroep werknemers tussen 23 en 35 jaar)
- Opleidingsniveau (6 categorieën, referentiegroep werknemers met basisonderwijs)
- Dienstjaren (6 categorieën, referentiegroep werknemers met 0 dienstjaren)
- Arbeidsduur (3 categorieën, referentiegroep werknemers met een voltijd baan)
- Type arbeidscontract (4 categorieën, referentiegroep werknemers met regulier contract voor onbepaalde tijd (niet flex))
- LTD-functieniveau (9 categorieën, referentiegroep werknemers op LTD-functieniveau I⁴¹)
- Functiesoort (8 categorieën, referentiegroep werknemers met technische/handarbeid functie)
- Extra looncomponenten (2 categorieën, referentiegroep zonder overige looncomponenten)
- Economische sector (9 categorieën, referentiegroep werknemers in bouw)
- Bedrijfsomvang (3 categorieën, referentiegroep werknemers in kleinbedrijf)
- Type werknemer⁴² (6 categorieën, referentiegroep bedrijfstak-CAO'ers)
- Regio (4 categorieën, referentiegroep werknemers in regio west)
- Toepassing salarisschalen (2 categorieën, referentiegroep geen toepassing salarisschalen)
- Overheidssectoren (4 categorieën, referentiegroep werknemers in de sector rijk)

⁴⁰ Een dummyvariabele kan alleen de waarde '0' of '1' aannemen.

⁴¹ Voor de overheid is geen onderscheid gemaakt tussen LTD- functieniveaus III-laag en III-hoog. Voor de overheid worden er dus 7 categorieën onderscheiden .

⁴² Deze variabele bestaat uit zes werknemerscategorieën: bedrijfstakCAO'ers, ondernemingsCAO'ers, AVV'ers, niet-CAO'ers in CAO bedrijf, niet CAO'ers in niet-CAO bedrijf en directieleden.

BIJLAGE II GEHANTEERDE INDELINGEN

Overzicht II.1 Indeling LTD-functieniveaus

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

Bij de methode van indelen is gebruik gemaakt van een referentiekader bestaande uit een negental LTD-functieniveaus. Deze niveaus zijn zodanig gekozen dat ze zo goed mogelijk aansluiten bij in vele CAO's voorkomende niveaugroepen of combinaties hiervan⁴³. Overzicht II.1 bevat de omschrijving van de 9 niveaus.

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

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

⁴³ Deze indeling van functies naar niveaus is ontwikkeld door de toenmalige Loontechnische Dienst. In 1994 is de Loontechnische Dienst opgegaan in de Arbeidsinspectie.

Overzicht II.2 Indeling functiesoorten

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

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

Overzicht II.3 Indeling opleidingsniveau (hoogst afgeronde opleiding)

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

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

Overzicht II.4 Indeling van bedrijven naar regio's

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

Overzicht II.5 Indeling van werknemers naar arbeidsduur

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

Overzicht II. 6 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom

Voor de werknemers in oktober 2002 die in oktober 2001 niet in het bedrijf hebben gewerkt is de arbeidsmarktsituatie voorafgaande aan de instroom achterhaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën instroom
Personen die tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden: <ul style="list-style-type: none">• Schoolverlater• Herintreder
Personen die elders al op de arbeidsmarkt actief waren: <ul style="list-style-type: none">• Voorheen werkloos (WW)• Voorheen werkloos (Abw)• Van andere werkgever• Voorheen als uitzendkracht werkzaam
Overig: <ul style="list-style-type: none">• Studenten en scholieren met een bijbaantje dat los staat van het opleidingsniveau• Oproepkrachten (in oktober 2001 wel in dienst, maar in oktober 2001 niet gewerkt)• Onbekend/overig (w.o. terug van langdurige ziekte, van zwangerschaps- en/of bevallingsverlof)

Overzicht II. 7 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom

Voor werknemers die in oktober 2001 in een bedrijf hebben gewerkt maar in oktober 2002 niet meer is de arbeidsmarktsituatie na uitstroom bepaald. Hieronder volgt een overzicht van de gebruikte categorieën.

Categorieën uitstroom

Personen die de arbeidsmarkt hebben verlaten (uittreder):

- Pensioen/VUT;
- Arbeidsongeschikt (WAO);
- Uitgetreden (gestopt met werken, niet werkzoekend).

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

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

Overig

- Oproepkrachten (nog wel in dienst, maar in oktober 2002 niet gewerkt)
- Onbekend/overig, w.o. ziekte-, bevallings- en/of zwangerschapsverlof

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

BIJLAGE III TABELLEN

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

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Totaal	Totaal	100	100	100	44	56	100	11,81	15,08	78
Totaal	Totaal, exclusief directieleden	100	100	100	45	55	100	11,71	14,42	81
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Etnische afkomst	Allochtoon	6	8	7	40	60	100	10,44	11,65	90
	Autochtoon	94	92	93	45	55	100	11,90	15,36	77
Arbeidsduur	Voltijd	26	81	56	20	80	100	13,26	16,08	82
	Deeltijd, 12 uur of meer	56	13	32	77	23	100	11,96	12,33	97
	Deeltijd, minder dan 12 uur	18	6	12	69	31	100	9,27	8,01	116
CAO-indeling	CAO'ers	78	70	74	47	53	100	11,84	14,07	84
	AVV'ers	4	5	5	42	58	100	8,57	10,91	79
	Niet-CAO'ers	17	21	19	40	60	100	11,90	16,44	72
	Directieleden	1	4	3	14	86	100	23,20	29,27	79
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	68	59	63	48	52	100	11,49	13,35	86
	Ondernemings-CAO	10	12	11	40	60	100	14,21	17,67	80
	AVV'ers	4	5	5	42	58	100	8,57	10,91	79
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	1	1	25	75	100	14,05	24,60	57
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	17	19	18	41	59	100	11,82	15,81	75
	Directieleden	1	4	3	14	86	100	23,20	29,27	79
Leeftijd	tot 23 jaar	13	10	11	50	50	100	6,56	6,62	99
	23 tot 35 jaar	34	30	32	47	53	100	12,11	13,34	91
	35 tot 45 jaar	27	28	28	43	57	100	13,05	16,74	78
	45 tot 55 jaar	19	21	20	42	58	100	12,79	17,93	71
	55 jaar en ouder	7	10	9	35	65	100	12,60	18,14	69

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	22	17	19	51	49	100	9,92	11,19	89
	1 jaar	15	12	14	49	51	100	10,66	13,03	82
	2 t/m 5 jaren	30	28	29	46	54	100	11,66	14,73	79
	6 t/m 10 jaren	14	13	13	46	54	100	13,32	17,26	77
	11 t/m 20 jaren	13	17	15	39	61	100	13,88	17,10	81
	21 of meer jaren	5	13	9	24	76	100	14,85	18,15	82
Extra loon	Geen	76	73	74	46	54	100	11,35	14,79	77
	Wel	24	27	26	40	60	100	13,28	15,85	84
Extra uitkeringen	Geen	50	46	48	46	54	100	10,34	13,66	76
	Wel	50	54	52	42	58	100	13,27	16,29	81
Salarisschalen	Geen	34	54	45	34	66	100	10,92	15,33	71
	Wel	66	46	55	53	47	100	12,27	14,78	83
Regio	Noord	10	7	8	52	48	100	11,17	13,97	80
	Oost	22	19	20	47	53	100	11,28	14,32	79
	West	52	55	53	43	57	100	12,22	15,67	78
	Zuid	17	19	18	42	58	100	11,59	14,55	80
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	12	10	11	49	51	100	9,99	14,12	71
	5 - 9 werknemers	7	8	7	43	57	100	10,34	14,38	72
	10 - 19 werknemers	7	10	9	36	64	100	10,78	13,57	79
	20 - 49 werknemers	9	14	12	35	65	100	11,23	14,48	78
	50 - 99 werknemers	7	10	8	35	65	100	11,80	14,82	80
	100 - 199 werknemers	6	8	7	38	62	100	12,68	15,66	81
	200 - 499 werknemers	12	14	13	40	60	100	12,30	16,17	76
	>= 500 werknemers	39	27	32	54	46	100	12,67	15,84	80

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Sectoren	Landbouw en visserij	1	2	2	25	75	100	9,53	11,92	80
	Industrie, w.o.	7	23	16	20	80	100	12,23	15,60	78
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	2	3	2	32	68	100	10,70	16,15	66
	Grafische industrie	1	2	1	30	70	100	14,48	16,96	85
	Aardolie en chemische industrie	1	3	2	19	81	100	14,83	18,68	79
	Metaal- en elektrotechnische industrie	2	9	6	14	86	100	12,60	15,52	81
	Autohandel en -reparatie	1	3	2	17	83	100	10,48	12,11	87
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	1	16	84	100	17,37	20,54	85
	Bouwnijverheid	1	11	7	7	93	100	12,17	14,59	83
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	20	19	20	45	55	100	9,65	13,35	72
	Groothandel	4	9	7	27	73	100	12,57	15,72	80
	Detailhandel	15	7	10	63	37	100	8,75	10,73	82
	Horeca	5	3	4	54	46	100	8,42	9,44	89
	Vervoer, opslag en communicatie	5	9	7	29	71	100	12,69	14,63	87
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	23	23	23	44	56	100	11,66	16,84	69
	Financiële instellingen	4	4	4	42	58	100	14,28	21,43	67
	Rest zakelijke dienstverlening	19	18	19	45	55	100	11,09	15,74	70
	Gezondheids- en welzijnszorg	31	5	16	84	16	100	13,53	18,00	75
	Overige dienstverlening	7	4	5	55	45	100	12,49	15,96	78
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	4	4	43	57	100	8,86	10,04	88
	Voortgezet alg. onderwijs	13	7	10	58	42	100	9,85	11,19	88
	Lager beroepsonderwijs	18	30	25	32	68	100	10,58	12,41	85
	Middelbaar algemeen onderwijs	11	6	8	58	42	100	11,49	14,48	79
	Middelbaar beroepsonderwijs	18	17	18	45	55	100	12,74	16,04	79
	Hoger beroepsonderwijs	11	14	12	38	62	100	16,85	21,83	77
	Wetenschappelijk onderwijs	2	4	3	32	68	100	22,12	30,04	74
	Onbekend	23	17	19	51	49	100	10,35	12,91	80

Tabel III.1.B vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon mannen
LTD-functieniveau	Functieniveau I	8	3	5	68	32	100	8,03	7,74	104
	Functieniveau II	15	10	12	54	46	100	8,54	8,71	98
	Functieniveau III-Laag	22	18	20	50	50	100	9,99	11,10	90
	Functieniveau III-Hoog	18	22	20	40	60	100	11,72	12,82	91
	Functieniveau IV	22	23	22	44	56	100	13,94	15,42	90
	Functieniveau V	9	16	13	30	70	100	18,45	22,14	83
	Functieniveau VI	2	5	4	20	80	100	24,72	30,49	81
	Functieniveau VII en VIII	0	1	0	21	89	100	-	49,48	-
	Onbepaald	4	4	4	47	53	100	9,83	11,28	87
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	6	36	23	12	88	100	10,44	13,00	80
	Administratief	20	8	13	66	34	100	12,72	15,73	81
	Automatisering	1	3	2	15	85	100	15,78	18,19	87
	Commercieel	15	11	13	52	48	100	9,66	14,84	65
	Verzorgend of dienstverlenend	49	24	35	62	38	100	11,68	12,52	93
	Creatief	2	3	2	35	65	100	15,64	18,94	83
	Bestuursfuncties	4	12	8	19	81	100	19,41	25,92	75
	Onbepaald	4	4	4	48	52	100	9,86	10,68	92
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	73	84	79	41	59	100	12,65	15,95	79
	Regulier contract voor bepaalde tijd	13	10	11	52	48	100	10,34	12,22	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	7	2	4	73	27	100	8,96	8,06	111
	Flex-contract voor bepaalde tijd	4	2	3	61	39	100	7,54	6,84	110
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	39	61	100	8,40	9,65	87
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	2	3	52	48	100	9,76	9,67	101
Bruto-jaarloon	- 15.960 (WML)	51	15	31	74	26	100	9,58	7,61	126
	15.960 - 28.500 (Modaal)	34	36	35	43	57	100	12,15	11,20	109
	28.500 - 57.000	14	41	29	21	79	100	17,80	17,21	103
	57.000 -	1	8	5	8	92	100	34,37	35,05	98
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	3	1	2	66	34	100	6,11	5,25	116
	WML t/m 115% WML	13	6	9	64	36	100	7,57	6,93	109
	115% WML t/m 130% WML	15	8	11	60	40	100	8,72	8,33	105
	130% WML t/m 150% WML	20	13	16	55	45	100	9,89	9,80	101
	150% WML t/m 200% WML	31	36	34	41	59	100	12,50	12,65	99
	200% WML t/m 300% WML	15	25	21	33	67	100	17,29	17,66	98
	> 300% WML	3	12	8	16	84	100	28,23	31,46	90

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	50	50	100	6,56	6,62	99
Arbeidsduur	Voltijd	21	41	31	34	66	100	8,01	7,84	102
	Deeltijd, 12 uur of meer	35	27	31	57	43	100	6,67	6,16	108
	Deeltijd, minder dan 12 uur	44	33	38	58	42	100	5,79	5,48	106
Etnische afkomst	Allochtoon	7	9	8	44	56	100	6,36	6,87	93
	Autochtoon	93	91	92	51	49	100	6,57	6,60	100
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	41	51	46	45	55	100	7,1	7,0	101
	Regulier contract voor bepaalde tijd	24	22	23	53	47	100	7,0	6,8	103
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	14	9	11	61	39	100	5,5	5,5	99
	Flex-contract voor bepaalde tijd	13	11	12	54	46	100	5,0	4,9	102
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	1	30	70	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	6	7	55	45	100	6,8	7,4	92
Functieniveau	Laag	46	49	47	49	51	100	5,45	5,57	98
	Midden	45	43	44	51	49	100	7,55	7,63	99
	Hoog	1	1	1	56	44	100	-	-	-
	Onbekend	8	7	8	53	47	100	6,75	7,23	93
Opleiding	Laag	41	54	48	44	56	100	6,13	6,39	96
	Midden	26	16	21	63	37	100	7,29	7,28	100
	Hoog	3	2	3	60	40	100	-	8,03	-
	Onbekend	30	28	29	51	49	100	6,27	6,58	95

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %
										uurloon mannen
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	47	53	100	12,11	13,34	91
Arbeidsduur	Voltijd	38	84	63	28	72	100	12,80	13,72	93
	Deeltijd, 12 uur of meer	52	11	30	80	20	100	11,92	11,82	101
	Deeltijd, minder dan 12 uur	10	4	7	69	31	100	10,56	9,88	107
Etnische afkomst	Allochtoon	7	9	8	42	58	100	10,59	11,21	94
	Autochtoon	93	91	92	47	53	100	12,23	13,56	90
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	75	79	77	46	54	100	12,48	13,82	90
	Regulier contract voor bepaalde tijd	15	13	14	50	50	100	11,58	12,37	94
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	1	3	69	31	100	10,43	10,60	98
	Flex-contract voor bepaalde tijd	2	1	2	61	39	100	10,12	9,48	107
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1	1	41	59	100	-	10,08	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	2	3	3	37	63	100	9,69	10,03	97
Functieniveau	Laag	13	9	11	55	45	100	9,18	9,88	93
	Midden	71	69	70	48	52	100	11,85	12,52	95
	Hoog	12	17	15	39	61	100	17,45	19,39	90
	Onbekend	4	5	4	39	61	100	9,69	10,41	93
Opleiding	Laag	30	38	34	41	59	100	10,53	11,59	91
	Midden	35	27	30	53	47	100	12,00	13,57	88
	Hoog	17	18	18	45	55	100	16,28	17,83	91
	Onbekend	18	17	17	49	51	100	10,95	12,05	91

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %
								uurloon mannen		
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	43	57	100	13,05	16,74	78
Arbeidsduur	Voltijd	20	86	58	15	85	100	15,25	17,17	89
	Deeltijd, 12 uur of meer	64	12	34	81	19	100	12,85	14,75	87
	Deeltijd, minder dan 12 uur	16	2	8	84	16	100	11,06	10,91	101
Etnische afkomst	Allochtoon	7	8	7	38	62	100	11,65	12,97	90
	Autochtoon	93	92	93	44	56	100	13,15	17,08	77
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	78	90	85	40	60	100	13,69	17,06	80
	Regulier contract voor bepaalde tijd	10	7	8	52	48	100	11,21	15,57	72
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	6	1	3	87	13	100	10,38	-	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	1	1	79	21	100	9,21	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	56	44	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	2	2	57	43	100	-	10,75	-
Functieniveau	Laag	20	8	13	65	35	100	9,46	10,50	90
	Midden	65	63	64	44	56	100	12,74	14,17	90
	Hoog	12	26	20	26	74	100	21,37	25,30	84
	Onbekend	4	3	3	53	47	100	10,98	12,53	88
Opleiding	Laag	33	39	36	39	61	100	10,91	13,00	84
	Midden	30	25	27	48	52	100	13,41	16,67	80
	Hoog	14	21	18	34	66	100	19,74	25,29	78
	Onbekend	23	15	19	54	46	100	11,38	14,42	79

Tabel III.1.B.a vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %
								uurloon mannen		
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	40	60	100	12,74	18,00	71
Arbeidsduur	Voltijd	19	85	59	13	87	100	15,05	18,61	81
	Deeltijd, 12 uur of meer	63	11	32	79	21	100	12,54	15,29	82
	Deeltijd, minder dan 12 uur	17	3	9	77	23	100	10,93	11,91	92
Etnische afkomst	Allochtoon	5	5	5	39	61	100	11,40	13,35	85
	Autochtoon	95	95	95	40	60	100	12,81	18,24	70
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	80	93	88	36	64	100	13,25	18,32	72
	Regulier contract voor bepaalde tijd	8	4	6	54	46	100	11,18	15,68	71
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	8	1	4	81	19	100	10,05	10,39	97
	Flex-contract voor bepaalde tijd	2	0	1	70	30	100	9,80	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	0	19	81	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	1	2	71	29	100	-	11,80	-
Functieniveau	Laag	26	9	15	66	34	100	9,57	10,79	89
	Midden	60	61	60	39	61	100	12,63	14,56	87
	Hoog	11	28	21	20	80	100	21,15	27,82	76
	Onbekend	4	2	3	49	51	100	12,07	15,61	77
Opleiding	Laag	41	44	43	39	61	100	11,02	13,64	81
	Midden	23	22	23	41	59	100	14,04	18,83	75
	Hoog	11	19	16	27	73	100	19,84	28,08	71
	Onbekend	24	15	19	52	48	100	11,23	16,37	69

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Totaal	Totaal	100	100	100	49	51	100	16,41	19,18	86
Geslacht	Vrouw									
	Man									
Arbeidsduur	Voltijd	33	84	59	28	72	100	16,27	19,13	85
	Deeltijd, 12 uur of meer	59	14	36	81	19	100	16,65	19,25	87
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	3	5	73	27	100	15,07	20,47	74
Overheidssectoren	Rijk	18	28	23	38	62	100	16,34	20,21	81
	Onderwijs	78	48	63	61	39	100	16,47	20,03	82
	Rechtelijke macht	0	1	1	45	55	100	33,23	39,03	85
	Defensie	3	24	14	12	88	100	13,15	15,75	84
LTD-functieniveau	Functioniveau I	3	3	3	53	47	100	9,43	8,74	108
	Functioniveau II	2	3	3	37	63	100	10,95	11,82	93
	Functioniveau III-laag	12	10	11	54	46	100	11,54	12,49	92
	Functioniveau IV	8	13	11	38	62	100	13,70	14,77	93
	Functioniveau V	60	40	50	59	41	100	17,03	18,69	91
	Functioniveau VI	11	26	19	29	71	100	24,08	25,93	93
	Functioniveau VII en VIII	1	2	1	21	79	100	38,16	40,21	95
	Onbepaald	2	2	2	54	46	100	8,68	9,90	88
Leeftijd	tot 23 jaar	3	5	4	37	63	100	10,85	9,65	112
	23 tot 35 jaar	28	18	23	61	39	100	14,27	14,67	97
	35 tot 45 jaar	29	25	27	54	46	100	16,69	18,90	88
	45 tot 55 jaar	30	37	33	44	56	100	18,04	21,26	85
	55 jaar en ouder	10	17	13	36	64	100	18,27	22,32	82

Tabel III.1.O vervolg

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
Extra loon	Geen	17	24	21	40	60	100	16,66	20,65	81
	Wel	5	28	16	15	85	100	14,63	16,39	89
	Onbekend (Onderwijs)	78	48	63	61	39	100	16,47	20,03	82
Extra uitkeringen	Geen	16	9	12	63	37	100	14,50	17,35	84
	Wel	84	91	88	47	53	100	16,78	19,36	87
Bruto-jaarloon	15.960 (WML)	22	5	13	80	20	100	13,27	14,87	89
	15.960 - 28.500 (Modaal)	41	18	29	69	31	100	15,39	12,95	119
	28.500 - 57.000	36	64	50	35	65	100	18,77	18,98	99
	57.000 -	2	13	7	11	89	100	31,92	30,65	104
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	0	0	0	70	30	100	-	-	-
	WML t/m 115% WML	2	1	2	67	33	100	8,46	8,33	102
	115% WML t/m 130% WML	4	2	3	71	29	100	9,42	9,24	102
	130% WML t/m 150% WML	5	3	4	60	40	100	10,71	10,60	101
	150% WML t/m 200% WML	35	24	30	58	42	100	13,67	13,21	103
	200% WML t/m 300% WML	46	45	45	49	51	100	18,47	18,83	98
	> 300% WML	8	25	16	23	77	100	27,12	27,96	97
Totaal		100	100	100	49	51	100	16,41	19,18	86

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Vrouwen kolom%	Mannen kolom%	Totaal kolom%	Vrouwen rij%	Mannen rij%	Totaal rij%	Vrouwen uurloon	Mannen uurloon	Uurloon vrouwen in % uurloon mannen
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	37	63	100	10,85	9,65	112
Arbeidsduur	Voltijd	65	95	84	29	71	100	10,66	9,54	112
	Deeltijd, 12 uur of meer	27	4	13	80	20	100	11,05	11,65	95
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	1	3	83	17	100	11,71	-	-
Functieniveau	laag	18	57	42	16	84	100	8,49	8,78	97
	midden	31	36	34	34	66	100	9,32	10,28	91
	hoog	46	7	22	79	21	100	13,22	13,41	99
	onbekend	4	0	2	89	11	100	-	-	-
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	61	39	100	14,27	14,67	97
Arbeidsduur	Voltijd	50	86	64	47	53	100	14,33	14,66	98
	Deeltijd, 12 uur of meer	46	13	33	85	15	100	14,25	14,60	98
	Deeltijd, minder dan 12 uur	4	2	3	77	23	100	13,73	15,72	87
Functieniveau	laag	3	9	5	33	67	100	10,43	11,86	88
	midden	23	41	30	47	53	100	11,90	13,08	91
	hoog	72	49	63	69	31	100	15,33	16,64	92
	onbekend	2	1	1	71	29	100	8,52		

Tabel III.1.O.a vervolg

		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Uurloon vrouwen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	in %
										uurloon mannen
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	54	46	100	16,69	18,90	88
Arbeidsduur	Voltijd	22	83	50	24	76	100	17,32	18,99	91
	Deeltijd, 12 uur of meer	70	15	44	84	16	100	16,72	18,42	91
	Deeltijd, minder dan 12 uur	8	2	5	81	19	100	14,72	18,89	78
Functieniveau	laag	4	3	4	63	37	100	9,99	11,49	87
	midden	23	26	24	51	49	100	12,83	14,70	87
	hoog	70	70	70	53	47	100	18,71	21,01	89
	onbekend	3	2	2	61	39	100	8,82	9,26	95
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	42	58	100	18,10	21,59	84
Arbeidsduur	Voltijd	28	83	60	20	80	100	19,01	21,64	88
	Deeltijd, 12 uur of meer	63	14	35	76	24	100	18,00	21,20	85
	Deeltijd, minder dan 12 uur	9	3	5	67	33	100	15,91	22,09	72
Functieniveau	laag	7	3	5	65	35	100	10,20	11,37	90
	midden	16	16	16	42	58	100	12,87	14,33	90
	hoog	75	79	78	40	60	100	20,17	23,66	85
	onbekend	2	2	2	39	61	100	8,98	10,50	85

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
Totaal	Totaal	100	100	100	100	56	32	12	100	15,51	12,04	8,88	78	57	
Geslacht	Vrouw	20	77	69	44	26	56	18	100	13,26	11,96	9,27	90	70	
	Man	80	23	31	56	81	13	6	100	16,08	12,33	8,01	77	50	
Etnische afkomst	Allochtoon	7	7	7	7	55	34	12	100	12,40	10,16	8,28	82	67	
	Autochtoon	93	93	93	93	57	32	12	100	15,73	12,19	8,93	77	57	
Arbeidsduur	Voltijd														
	Deeltijd, 12 uur of meer														
	Deeltijd, minder dan 12 uur														
CAO-indeling	CAO'ers	70	79	77	74	53	34	12	100	14,62	12,01	8,87	82	61	
	AVV'ers	4	4	7	5	49	32	19	100	11,68	8,87	7,18	76	62	
	Niet-CAO'ers	22	15	15	19	65	26	9	100	16,25	12,41	9,31	76	57	
	Directieleden	4	1	1	3	88	9	3	100	28,97	25,63	-	88	-	
CAO-indeling	Bedrijfstaking-CAO	57	70	70	63	51	36	13	100	13,89	11,73	8,81	84	63	
	Ondernemings-CAO	13	9	7	11	66	27	7	100	17,91	14,20	9,39	79	52	
	AVV'ers	4	4	7	5	49	32	19	100	11,68	8,87	7,18	76	62	
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	2	0	1	1	80	12	7	100	24,16	15,53	-	64	-	
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	20	15	14	18	64	27	9	100	15,65	12,32	9,31	79	59	
Directieleden	4	1	1	3	88	9	3	100	28,97	25,63	-	88	-		
Leeftijd	tot 23 jaar	6	11	38	11	31	31	38	100	7,90	6,45	5,66	82	72	
	23 tot 35 jaar	35	30	19	32	63	30	7	100	13,46	11,90	10,34	88	77	
	35 tot 45 jaar	28	30	20	28	58	34	8	100	16,87	13,22	11,04	78	65	
	45 tot 55 jaar	21	21	13	20	59	34	7	100	17,81	13,23	11,24	74	63	
	55 jaar en ouder	9	8	10	9	59	28	13	100	18,91	12,84	11,05	68	58	

Tabel III.2.B vervolg

		Volledig				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon grote deeltijders in % uurloon volledig		Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volledig		
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	14	22	39	19	40	36	23	100	12,73	9,79	7,97	77	63			
	1 jaar	12	15	18	14	50	35	15	100	13,75	10,93	7,90	80	57			
	2 t/m 5 jaren	29	29	28	29	57	32	11	100	14,97	11,87	9,04	79	60			
	6 t/m 10 jaren	14	13	7	13	61	33	6	100	16,94	13,37	11,66	79	69			
	11 t/m 20 jaren	18	15	7	15	65	30	5	100	16,96	14,10	12,32	83	73			
	21 of meer jaren	13	6	1	9	79	20	1	100	17,72	16,14	-	91	-			
Extra loon	Geen	72	74	84	74	55	32	13	100	15,29	11,66	8,31	76	54			
	Wel	28	26	16	26	61	32	7	100	16,07	13,12	11,85	82	74			
Extra uitkeringen	Geen	42	49	72	48	50	33	17	100	14,62	10,47	8,09	72	55			
	Wel	58	51	28	52	62	31	6	100	16,16	13,54	10,89	84	67			
Salarisschalen	Geen	53	33	43	45	66	23	11	100	15,71	11,16	8,35	71	53			
	Wel	47	67	57	55	49	39	12	100	15,27	12,47	9,29	82	61			
Regio	Noord	7	10	12	8	45	38	17	100	14,35	11,86	9,00	83	63			
	Oost	18	22	25	20	51	35	14	100	14,91	11,58	8,80	78	59			
	West	56	51	47	53	59	31	10	100	16,08	12,30	8,97	77	56			
	Zuid	19	17	16	18	60	30	10	100	14,80	11,96	8,65	81	58			
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	9	12	15	11	48	36	16	100	14,47	10,39	8,91	72	62			
	5 - 9 werknemers	7	7	10	7	55	29	16	100	14,79	10,91	8,38	74	57			
	10 - 19 werknemers	9	7	9	9	62	25	13	100	14,14	11,00	7,91	78	56			
	20 - 49 werknemers	14	9	9	12	66	25	8	100	14,73	11,62	7,69	79	52			
	50 - 99 werknemers	9	7	7	8	64	26	10	100	15,09	12,37	8,60	82	57			
	100 - 199 werknemers	8	7	6	7	61	31	9	100	16,01	13,02	9,69	81	60			
	200 - 499 werknemers	15	13	8	13	62	31	7	100	16,24	12,49	9,31	77	57			
>= 500 werknemers	28	38	36	32	49	38	13	100	16,49	12,68	9,39	77	57				

Tabel III.2.B vervolg

Sectoren		Volledig				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	
Sectoren	Landbouw en visserij	2	1	1	2	67	26	7	100	12,44	9,43	7,49	76	60			
	Industrie, w.o.	23	7	3	16	83	15	2	100	15,59	12,10	8,18	78	52			
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	3	1	1	2	75	18	7	100	16,13	10,34	6,02	64	37			
	Grafische industrie	2	1	0	1	73	24	2	100	16,88	14,78	-	88	-			
	Aardolie en chemische industrie	3	1	0	2	90	9	1	100	18,29	15,56	-	85	-			
	Metaal- en elektrotechnische industrie	9	2	1	6	88	11	1	100	15,45	12,78	-	83	-			
	Autohandel en -reparatie	3	1	2	2	71	19	10	100	12,82	9,29	9,64	72	75			
	Energie- en waterleidingbedrijven	1	0		1	89	11		100	20,34	17,51	-	86	-			
	Bouwnijverheid	11	2	1	7	90	8	2	100	14,64	12,90	-	88	-			
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	20	18	23	20	57	29	14	100	14,06	9,30	6,86	66	49			
	Groothandel	10	4	2	7	81	16	4	100	15,64	12,11	10,03	77	64			
	Detailhandel	7	13	19	10	39	40	22	100	12,29	8,54	6,22	69	51			
	Horeca	2	5	12	4	28	38	34	100	11,85	8,59	6,71	73	57			
	Vervoer, opslag en communicatie	9	5	7	7	67	22	11	100	15,73	11,58	8,83	74	56			
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	22	21	30	23	55	30	15	100	17,25	12,23	9,01	71	52			
	Financiële instellingen	5	3	1	4	72	26	1	100	19,56	15,63	-	80	-			
	Rest zakelijke dienstverlening	17	18	29	19	52	30	18	100	16,51	11,57	8,96	70	54			
	Gezondheids- en welzijnzorg	7	33	17	16	23	65	12	100	16,55	13,75	12,65	83	76			
	Overige dienstverlening	4	7	6	5	44	43	13	100	15,89	13,21	10,47	83	66			
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	4	6	4	51	33	16	100	10,88	8,64	7,14	79	66			
	Voortgezet alg. onderwijs	7	13	14	10	42	42	16	100	12,10	9,80	7,64	81	63			
	Lager beroepsonderwijs	29	20	16	25	66	26	7	100	12,54	10,68	9,39	85	75			
	Middelbaar algemeen onderwijs	7	10	9	8	50	37	13	100	14,50	12,06	7,99	83	55			
	Middelbaar beroepsonderwijs	20	17	9	18	63	31	6	100	15,63	13,11	10,59	84	68			
	Hoger beroepsonderwijs	15	10	4	12	69	27	4	100	21,10	17,69	14,77	84	70			
	Wetenschappelijk onderwijs	4	3	1	3	71	26	3	100	29,50	22,89	-	78	-			
	Onbekend	13	22	40	19	39	37	24	100	14,69	10,45	8,33	71	57			

Tabel III.2.B vervolg

		Volledigders				Grote deeltijders, >= 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon grote deeltijders in % uurloon volledigders		Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volledigders		
LTD-functieniveau	Functieniveau I	2	6	20	5	18	36	46	100	9,54	8,37	6,99	88	73			
	Functieniveau II	7	15	30	12	32	39	28	100	9,83	8,52	7,36	87	75			
	Functieniveau III-laag	18	23	20	20	51	38	11	100	11,33	10,12	8,48	89	75			
	Functieniveau III-hoog	23	19	9	20	64	31	5	100	12,77	11,76	11,08	92	87			
	Functieniveau IV	27	20	7	22	67	29	4	100	15,11	14,15	13,80	94	91			
	Functieniveau V	17	9	2	13	75	23	2	100	21,69	19,09	17,84	88	82			
	Functieniveau VI	5	2	0	4	83	15	1	100	29,98	25,97	-	87	-			
	Functieniveau VII en VIII	1	0	0	0	84	16	1	100	49,76	-	-	-	-			
	Onbepaald	1	5	12	4	21	43	36	100	14,09	9,87	9,36	70	66			
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	34	9	6	23	85	12	3	100	13,12	10,87	8,33	83	63			
	Administratief	13	16	6	13	56	39	5	100	14,44	13,19	10,66	91	74			
	Automatisering	3	1	0	2	85	14	1	100	17,89	17,86	-	100	-			
	Commercieel	11	13	17	13	51	33	15	100	15,57	9,53	6,38	61	41			
	Verzorgend of dienstverlenend	21	51	57	35	34	47	19	100	13,57	11,98	9,19	88	68			
	Creatief	3	2	1	2	69	25	6	100	18,78	16,28	-	87	-			
	Bestuursfuncties	13	3	1	8	88	11	1	100	25,08	21,48	-	86	-			
		Onbepaald	1	5	12	4	20	44	36	100	12,99	10,01	9,11	77	70		
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	89	73	46	79	63	30	7	100	15,91	12,91	9,73	81	61			
	Regulier contract voor bepaalde tijd	10	13	12	11	50	38	12	100	12,62	10,33	8,40	82	67			
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	6	17	4	3	47	50	100	-	9,17	8,36	-	-			
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	3	13	3	4	39	58	100	-	7,75	6,84	-	-			
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	2	1	25	45	30	100	10,78	8,98	-	83	-			
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	4	10	3	15	43	42	100	10,73	9,86	9,21	92	86			
Bruto-jaarloon	- 15.960 (WML)	3	55	100	31	5	57	37	100	5,74	9,56	8,80	167	153			
	15.960 - 28.500 (Modaal)	43	35	0	35	69	31	0	100	10,86	13,18	-	121	-			
	28.500 - 57.000	46	9	0	29	89	11	0	100	17,00	20,09	-	118	-			
	57.000 -	8	1		5	96	4		100	34,69	41,50	-	120	-			

Tabel III.2.B vervolg

Bruto-urloonklasse	t/m	WML	Volgtijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders	Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders
			kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%	rij%		
			1	2	6	2	18	43	39	100	6,02	6,13	5,39	102	90	
	WML t/m 115% WML		4	12	25	9	23	45	33	100	7,59	7,45	7,01	98	92	
	115% WML t/m 130% WML		7	16	20	11	35	44	20	100	8,91	8,83	7,40	99	83	
	130% WML t/m 150% WML		13	19	18	16	48	39	13	100	10,25	10,00	7,94	97	77	
	150% WML t/m 200% WML		37	32	21	34	63	30	7	100	12,83	12,64	10,28	98	80	
	200% WML t/m 300% WML		26	16	8	21	71	24	4	100	17,71	17,45	15,21	99	86	
	> 300% WML		12	3	2	8	84	13	3	100	31,43	28,78	26,66	92	85	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
						Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u	
										Uurloon grote deeltijders in % uurloon voltijders				Uurloon kleine deeltijders in % uurloon voltijders	
tot 23 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	31	31	38	100	7,90	6,45	5,66	82	72	
Geslacht	Vrouw	34	57	58	50	21	35	44	100	8,01	6,67	5,79	83	72	
	Man	66	43	42	50	41	27	33	100	7,84	6,16	5,48	79	70	
Etnische afkomst	Allochtoon	7	12	6	8	27	45	28	100	8,28	6,28	5,67	76	69	
	Autochtoon	93	88	94	92	31	30	39	100	7,87	6,48	5,66	82	72	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	63	46	33	46	42	31	27	100	7,99	6,66	5,98	83	75	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	31	26	14	23	41	36	23	100	7,74	6,67	5,94	86	77	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	10	20	11	5	28	67	100	-	5,90	5,26	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	11	22	12	1	29	69	100	-	5,54	4,69	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	1	1	1	1	21	36	43	100	-	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	5	11	7	13	24	63	100	-	-	6,90	-	-	
Functieniveau	Laag	26	46	65	47	17	30	53	100	6,78	5,49	5,12	81	75	
	Midden	68	47	23	44	47	33	20	100	8,20	7,32	6,59	89	80	
	Hoog	2	0	0	1	80	19	0	100	-	-	-	-	-	
	Onbekend	3	6	12	8	13	26	61	100	-	6,59	6,84	-	-	
Opleiding	Laag	59	51	36	48	38	33	29	100	7,43	5,96	5,15	80	69	
	Midden	25	19	19	21	36	28	36	100	8,67	7,39	5,81	85	67	
	Hoog	3	3	2	3	31	38	32	100	-	-	-	-	-	
	Onbekend	14	27	42	29	15	29	56	100	7,76	6,55	6,00	84	77	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volledig-tijd				Grote deeltijd, ≥ 12 uur				Kleine deeltijd, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
										in % van groot-tijd		in % van groot-tijd			
23 tot 35 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	63	30	7	100	13,46	11,90	10,34	88	77	
Geslacht	Vrouw	28	80	69	47	38	52	10	100	12,80	11,92	10,56	93	83	
	Man	72	20	31	53	84	11	4	100	13,72	11,82	9,88	86	72	
Etnische afkomst	Allochtoon	8	8	15	8	59	28	13	100	11,78	10,23	8,69	87	74	
	Autochtoon	92	92	85	92	63	31	6	100	13,60	12,04	10,65	89	78	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	84	70	47	77	68	28	4	100	13,67	12,47	10,50	91	77	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	14	15	12	14	61	33	6	100	12,49	11,34	10,10	91	81	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	15	3	2	58	41	100	-	10,26	10,82	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	3	12	2	9	47	43	100	-	9,08	10,86	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	2	4	1	23	48	30	100	-	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	5	10	3	20	55	25	100	10,86	9,85	-	91	-	
Functieniveau	Laag	7	14	33	11	41	38	21	100	9,91	9,15	9,31	92	94	
	Midden	74	67	48	70	66	29	5	100	12,51	11,68	11,06	93	88	
	Hoog	18	12	4	15	74	24	2	100	19,02	17,72	-	93	-	
	Onbekend	2	7	15	4	22	53	25	100	12,01	9,79	9,15	81	76	
Opleiding	Laag	36	32	31	34	65	28	6	100	11,58	10,41	10,07	90	87	
	Midden	31	32	19	30	63	32	4	100	13,13	12,15	11,17	93	85	
	Hoog	20	15	8	18	71	26	3	100	17,48	16,35	15,36	94	88	
	Onbekend	13	20	43	17	47	36	17	100	13,13	10,48	9,27	80	71	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 12 u. Kleine deeltijds, < 12 u. Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 12 u. Kleine deeltijds, < 12 u. Totaal				Volledig-tijds Grote deeltijds, >= 12 uur Kleine deeltijds, < 12 uur Uurloon grote deeltijds in % uurloon volledig-tijds Uurloon kleine deeltijds in % uurloon volledig-tijds					
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon			
35 tot 45 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	58	34	8	100	16,87	13,22	11,04	78	65	
Geslacht	Vrouw	15	81	84	43	20	64	16	100	15,25	12,85	11,06	84	73	
	Man	85	19	16	57	86	12	2	100	17,17	14,75	10,91	86	64	
Etnische afkomst	Allochtoon	8	8	5	7	60	35	6	100	13,44	11,35	-	84	-	
	Autochtoon	92	92	95	93	57	34	9	100	17,16	13,37	11,14	78	65	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	93	79	55	85	63	32	5	100	17,01	13,88	11,37	82	67	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	6	11	8	8	45	46	8	100	15,74	11,23	11,72	71	74	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	4	15	3	3	52	44	100	-	9,92	10,82	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	2	8	1	3	48	49	100	-	9,50	9,29	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	1	2	0	12	52	36	100	-	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	3	12	2	14	45	41	100	11,83	11,10	-	94	-	
Functieniveau	Laag	7	17	37	13	31	45	24	100	10,65	9,59	9,19	90	86	
	Midden	65	66	46	64	59	35	6	100	14,19	12,78	11,67	90	82	
	Hoog	27	12	4	20	77	21	2	100	25,10	21,43	-	85	-	
	Onbekend	1	4	14	3	19	46	35	100	15,70	10,88	-	69	-	
Opleiding	Laag	38	34	32	36	60	33	7	100	12,98	11,11	10,37	86	80	
	Midden	27	29	23	27	57	36	7	100	16,42	13,76	11,43	84	70	
	Hoog	22	15	6	18	69	28	3	100	24,99	19,83	-	79	-	
	Onbekend	14	22	39	19	42	41	18	100	15,35	11,31	10,11	74	66	

Tabel III.2.B.a vervolg

		Volgtijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon grote deeltijders in % uurloon volgtijders	Uurloon kleine deeltijders in % uurloon volgtijders	
45 jaar en ouder:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	59	32	9	100	18,15	13,13	11,15	72	61	
Geslacht	Vrouw	13	79	77	40	19	63	17	100	15,05	12,54	10,93	83	73	
	Man	87	21	23	60	85	11	3	100	18,61	15,29	11,91	82	64	
Etnische afkomst	Allochtoon	5	5	5	5	56	35	9	100	13,32	11,60	-	87	-	
	Autochtoon	95	95	95	95	59	32	9	100	18,38	13,21	11,12	72	60	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	95	82	61	88	64	30	6	100	18,29	13,68	11,32	75	62	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	4	8	11	6	41	41	17	100	16,18	11,74	9,88	73	61	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	7	17	4	2	58	40	100	-	9,77	10,71	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	1	4	1	2	52	45	100	-	9,03	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	1	0	49	36	15	100	-	-	-	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	0	2	7	2	12	49	39	100	-	-	-	-	-	
Functieniveau	Laag	8	21	46	15	29	44	27	100	11,02	9,59	9,50	87	86	
	Midden	62	63	40	60	61	33	6	100	14,70	12,61	11,35	86	77	
	Hoog	29	12	5	21	80	18	2	100	27,48	22,62	-	82	-	
	Onbekend	2	4	9	3	31	41	28	100	18,00	10,93	-	61	-	
Opleiding	Laag	43	41	45	43	60	31	9	100	13,80	11,07	10,33	80	75	
	Midden	24	23	14	23	62	32	5	100	18,83	13,92	12,25	74	65	
	Hoog	19	13	6	16	71	25	4	100	27,66	21,62	-	78	-	
	Onbekend	13	23	35	19	43	40	17	100	17,28	11,33	10,26	66	59	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon		
Vrouwen:																	
Totaal	Totaal	100	100	100	100	26	56	18	100	13,26	11,96	9,27	90	70			
Etnische afkomst	Allochtoon	8	6	7	6	32	50	19	100	11,58	10,45	8,48	90	73			
	Autochtoon	92	94	93	94	26	56	18	100	13,40	12,05	9,32	90	70			
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	84	76	48	73	30	58	12	100	13,68	12,64	10,13	92	74			
	Regulier contract voor bepaalde tijd	15	13	12	13	29	54	17	100	11,37	10,29	8,72	91	77			
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	6	17	7	3	51	47	100	-	9,42	8,56	-	-			
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	3	12	4	1	39	60	100	-	7,92	7,28	-	-			
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	0	1	1	13	37	51	100	-	-	-	-	-			
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	2	10	3	6	41	53	100	10,00	9,90	9,63	99	96			
Functionieniveau	Laag	11	20	48	22	12	49	39	100	8,96	8,88	7,55	99	84			
	Midden	71	67	38	63	29	60	11	100	12,21	11,94	10,75	98	88			
	Hoog	17	10	2	10	44	52	4	100	20,42	19,01	-	93	-			
	Onbekend	1	3	12	4	8	42	50	100	10,72	9,88	9,64	92	90			
Opleiding	Laag	29	38	36	35	21	60	19	100	10,64	10,31	8,85	97	83			
	Midden	35	30	20	29	31	57	12	100	12,64	12,67	9,53	100	75			
	Hoog	20	13	5	13	39	54	7	100	18,60	17,52	15,95	94	86			
	Onbekend	17	20	39	23	19	49	31	100	12,72	10,48	8,68	82	68			

Tabel III.2.B.b vervolg

		Volgtijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
Mannen:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	81	13	6	100	16,08	12,33	8,01	77	50	
Etnische afkomst	Allochtoon	7	13	8	8	70	23	7	100	12,66	9,74	7,92	77	63	
	Autochtoon	93	87	92	92	81	12	6	100	16,32	12,73	8,02	78	49	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	90	63	43	84	87	10	3	100	16,44	13,99	8,74	85	53	
	Regulier contract voor bepaalde tijd	9	15	11	10	73	20	7	100	13,16	10,44	7,58	79	58	
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	5	18	2	4	37	59	100	-	8,22	7,91	-	-	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	0	5	16	2	8	38	54	100	-	7,46	6,08	-	-	
	Uitzendkrachten met contract voor onbepaalde tijd	0	3	2	1	32	50	18	100	10,92	9,22	-	84	-	
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	1	8	11	2	25	45	29	100	10,92	9,81	8,38	90	77	
Functieniveau	Laag	8	24	51	13	50	24	25	100	10,06	7,38	6,49	73	65	
	Midden	66	49	32	62	86	10	3	100	13,61	11,87	8,82	87	65	
	Hoog	24	15	3	21	90	9	1	100	25,00	24,01	-	96	-	
	Onbekend	2	12	13	4	34	43	23	100	14,78	9,85	8,79	67	59	
Opleiding	Laag	43	36	36	42	83	11	5	100	12,59	9,54	7,11	76	57	
	Midden	25	18	16	24	86	10	4	100	16,26	13,11	8,60	81	53	
	Hoog	19	15	5	18	87	11	2	100	24,05	22,36	15,29	93	64	
	Onbekend	12	31	43	17	60	24	16	100	15,37	10,39	7,60	68	49	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
Totaal	Totaal	100	100	100	100	59	36	5	100	18,33	17,16	16,52	94	90	
Geslacht	Vrouw	28	81	73	49	33	59	7	100	16,27	16,65	15,07	102	93	
	Man	72	19	27	51	84	14	3	100	19,13	19,25	20,47	101	107	
Arbeidsduur	Voltijd														
	Deeltijd, 12 uur of meer														
	Deeltijd, minder dan 12 uur														
Overheidssectoren	Rijk	30	14	3	23	77	23	1	100	19,19	17,24	18,18	90	95	
	Onderwijs	48	83	97	63	45	48	7	100	18,87	17,12	16,45	91	87	
	Rechtelijke macht	1	0	0	1	74	26	0	100	36,64	35,64	-	97	-	
	Defensie	22	2	0	14	95	5	0	100	15,46	14,68	-	95	-	
LTD-functieniveau	Functioniveau I	3	2	14	3	52	26	22	100	8,64	9,76	9,43	113	109	
	Functioniveau II	3	2	3	3	68	27	5	100	11,75	10,98	10,82	93	92	
	Functioniveau III-laag	11	11	11	11	59	36	5	100	12,19	11,73	11,09	96	91	
	Functioniveau IV	14	7	2	11	75	24	1	100	14,51	13,97	13,33	96	92	
	Functioniveau V	45	59	51	50	53	43	5	100	18,04	17,38	17,08	96	95	
	Functioniveau VI	21	15	18	19	66	30	5	100	25,84	24,55	24,52	95	95	
	Functioniveau VII en VIII	2	0	0	1	86	13	1	100	40,08	37,81	-	94	-	
Onbepaald	2	3	0	2	49	51	0	100	10,00	8,49	-	85	-		
Leeftijd	tot 23 jaar	5	1	2	4	84	13	3	100	9,87	11,17	11,72	113	119	
	23 tot 35 jaar	25	21	14	23	64	33	3	100	14,50	14,31	14,18	99	98	
	35 tot 45 jaar	23	33	30	27	50	44	5	100	18,59	16,99	15,51	91	83	
	45 tot 55 jaar	33	34	34	33	59	37	5	100	20,83	18,56	17,50	89	84	
	55 jaar en ouder	14	11	20	13	63	30	7	100	21,81	19,37	18,69	89	86	

Tabel III.2.O vervolg

		Volledig				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon		
Extra loon	Geen	26	14	3	21	75	24	1	100	19,54	17,58	18,62	90	95			
	Wel	26	3	0	16	93	7	0	100	16,12	16,28	16,78	101	104			
	Onbekend (Onderwijs)	48	83	97	63	45	48	7	100	18,87	17,12	16,45	91	87			
Extra uitkeringen	Geen	9	16	29	12	41	48	11	100	16,19	14,99	15,52	93	96			
	Wel	91	84	71	88	62	35	4	100	18,53	17,58	16,92	95	91			
Bruto-jaarloon	15.960 (WML)	1	22	98	13	5	60	35	100	6,11	12,59	16,25	206	266			
	15.960 - 28.500 (Modaal)	18	50	2	29	37	63	0	100	11,29	16,54	28,97	146	257			
	28.500 - 57.000	69	27		50	81	19		100	18,25	21,60	-	118	-			
	57.000 -	12	1		7	97	3		100	30,65	35,27	-	115	-			
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	0	0		0	39	61		100	-	-	-	-	-			
	WML t/m 115% WML	1	2	4	2	37	52	11	100	8,42	8,39	8,58	100	102			
	115% WML t/m 130% WML	2	3	13	3	40	39	21	100	9,30	9,37	9,47	101	102			
	130% WML t/m 150% WML	4	5	5	4	54	40	6	100	10,58	10,77	10,68	102	101			
	150% WML t/m 200% WML	30	31	23	30	59	37	4	100	13,30	13,74	13,71	103	103			
	200% WML t/m 300% WML	44	48	41	45	57	39	4	100	18,63	18,71	18,49	100	99			
	> 300% WML	20	11	14	16	72	24	4	100	28,14	26,90	26,49	96	94			
Totaal		100	100	100	100	59	36	5	100	18,33	17,16	16,52	94	90			

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
						Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u				Kleine deeltijders, < 12 u	
										Uurloon grote deeltijders				Uurloon kleine deeltijders	
										in % uurloon voltijders				in % uurloon voltijders	
tot 23 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	84	13	3	100	9,87	11,17	11,72	113	119	
Geslacht	Vrouw	29	80	83	37	65	27	7	100	10,66	11,05	11,71	104	110	
	Man	71	20	17	63	95	4	1	100	9,54	11,65	-	122	-	
Functieniveau	Laag	49	6	10	42	98	2	1	100	8,75	-	-	-	-	
	Midden	36	26	23	34	88	10	2	100	10,14	8,50	-	84	-	
	Hoog	14	59	67	22	55	35	10	100	13,19	13,37	-	101	-	
	Onbekend	1	9	-	2	33	67	-	100	-	-	-	-	-	
23 tot 35 jaar:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	64	33	3	100	14,50	14,31	14,18	99	98	
Geslacht	Vrouw	47	85	77	61	50	46	4	100	14,33	14,25	13,73	99	96	
	Man	53	15	23	39	86	13	2	100	14,66	14,60	15,72	100	107	
Functieniveau	Laag	6	2	10	5	79	15	6	100	11,75	10,29	-	88	-	
	Midden	36	21	16	30	75	23	2	100	12,74	11,96	10,83	94	85	
	Hoog	57	74	74	63	58	39	4	100	16,00	15,34	15,56	96	97	
	Onbekend	1	3	0	1	38	61	1	100	8,95	8,20	-	92	-	

Tabel III.2.O.a vervolg

		Volledig				Grote deeltijders, ≥ 12 uur				Kleine deeltijders, < 12 uur				Totaal			
		kolom%		kolom%		rij%		rij%		Uurloon		Uurloon		Uurloon			
		kolom%		kolom%		rij%		rij%		Uurloon		Uurloon		Uurloon			
		kolom%		kolom%		rij%		rij%		Uurloon		Uurloon		Uurloon			
35 tot 45 jaar:																	
Totaal	Totaal	100	100	100	100	50	44	5	100	18,59	16,99	15,51	91	83			
Geslacht	Vrouw	24	84	81	54	22	70	8	100	17,32	16,72	14,72	97	85			
	Man	76	16	19	46	83	15	2	100	18,99	18,42	18,89	97	99			
Functieniveau	Laag	3	3	16	4	37	40	23	100	11,45	10,33	9,46	90	83			
	Midden	28	22	17	24	57	39	4	100	14,41	13,00	11,31	90	78			
	Hoog	68	72	67	70	49	46	5	100	20,86	18,83	18,03	90	86			
	Onbekend	2	3	0	2	44	56	0	100	9,56	8,55	-	89	-			
45 jaar en ouder:																	
Totaal	Totaal	100	100	100	100	60	35	5	100	21,13	18,76	17,94	89	85			
Geslacht	Vrouw	20	76	67	42	28	63	9	100	19,01	18,00	15,91	95	84			
	Man	80	24	33	58	83	14	3	100	21,64	21,20	22,09	98	102			
Functieniveau	Laag	2	6	20	5	32	44	24	100	11,41	10,45	9,82	92	86			
	Midden	17	15	10	16	65	32	3	100	14,24	12,82	12,11	90	85			
	Hoog	78	77	71	78	60	35	5	100	23,19	20,79	20,99	90	90			
	Onbekend	2	2		2	58	42		100	10,68	8,83		83				

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Voltijders				Grote deeltijders, ≥ 12 u.				Kleine deeltijders, < 12 u.				Totaal	
		kolom%	kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	rij%	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon	Uurloon
		Voltijders		Grote deeltijders, ≥ 12 u.		Kleine deeltijders, < 12 u.		Totaal		Voltijders		Grote deeltijders, ≥ 12 uur		Kleine deeltijders, < 12 uur	
		in % uurloon voltijders		in % uurloon voltijders		in % uurloon voltijders		in % uurloon voltijders		Uurloon grote deeltijders		Uurloon kleine deeltijders		in % uurloon voltijders	
Vrouwen:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	33	59	7	100	16,27	16,65	15,07	102	93	
Functieniveau	Laag	4	4	21	5	22	50	28	100	9,98	10,29	9,59	103	96	
	Midden	23	20	15	21	38	57	5	100	12,44	12,49	11,22	100	90	
	Hoog	71	73	64	72	33	61	6	100	18,08	18,43	17,80	102	98	
	Onbekend	2	2	0	2	35	65	0	100	9,07	8,47	-	93	-	
Mannen:															
Totaal	Totaal	100	100	100	100	84	14	3	100	19,13	19,25	20,47	101	107	
Functieniveau	Laag	7	3	6	6	91	7	2	100	10,42	10,78	-	103	-	
	Midden	26	13	7	24	92	7	1	100	13,82	13,37	12,63	97	91	
	Hoog	66	80	87	68	81	16	3	100	22,28	21,05	21,80	94	98	
	Onbekend	1	4	0	2	66	34	0	100	10,58	8,54	-	81	-	

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Totaal	Totaal	100	100	100	7	93	100	11,16	13,82	81
Geslacht	Vrouw	40	45	44	6	94	100	10,44	11,90	88
	Man	60	55	56	8	92	100	11,65	15,36	76
Etnische afkomst	Allochtoon									
	Autochtoon									
Arbeidsduur	Voltijd	55	57	56	7	93	100	12,40	15,73	79
	Deeltijd, 12 uur of meer	34	32	32	7	93	100	10,16	12,19	83
	Deeltijd, minder dan 12 uur	12	12	12	7	93	100	8,28	8,93	93
CAO-indeling	CAO'ers	78	73	74	7	93	100	11,15	13,18	85
	AVV'ers	7	4	5	11	89	100	9,39	10,00	94
	Niet-CAO'ers	14	19	19	5	95	100	11,31	14,81	76
	Directieleden	1	3	3	2	98	100	-	28,50	-
CAO-indeling	Bedrijfstaking-CAO	68	62	63	8	92	100	10,67	12,61	85
	Ondernemings-CAO	10	11	11	6	94	100	14,59	16,39	89
	AVV'ers	7	4	5	11	89	100	9,39	10,00	94
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	0	1	1	3	97	100	-	21,75	-
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	14	18	18	5	95	100	10,69	14,38	74
	Directieleden	1	3	3	2	98	100	-	28,50	-

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Leeftijd	tot 23 jaar	13	11	11	8	92	100	6,64	6,58	101
	23 tot 35 jaar	38	31	32	8	92	100	10,95	12,93	85
	35 tot 45 jaar	29	28	28	7	93	100	12,47	15,35	81
	45 tot 55 jaar	17	21	20	6	94	100	12,42	15,98	78
	55 jaar en ouder	4	9	9	3	97	100	13,38	16,29	82
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	30	19	19	11	89	100	9,28	10,70	87
	1 jaar	16	13	14	8	92	100	10,51	12,00	88
	2 t/m 5 jaren	30	29	29	7	93	100	11,45	13,47	85
	6 t/m 10 jaren	10	13	13	5	95	100	12,68	15,59	81
	11 t/m 20 jaren	10	16	15	4	96	100	13,98	15,94	88
21 of meer jaren	5	10	9	4	96	100	14,34	17,49	82	
Extra loon	Geen	71	75	74	7	93	100	10,53	13,42	78
	Wel	29	25	26	8	92	100	12,68	15,00	85
Extra uitkeringen	Geen	57	47	48	8	92	100	10,21	12,30	83
	Wel	43	53	52	6	94	100	12,41	15,17	82
Salarisschalen	Geen	38	46	45	6	94	100	11,11	14,02	79
	Wel	62	54	55	8	92	100	11,20	13,65	82
Regio	Noord	3	9	8	3	97	100	10,92	12,56	87
	Oost	16	21	20	6	94	100	9,98	13,05	76
	West	72	52	53	10	90	100	11,49	14,48	79
	Zuid	9	19	18	3	97	100	10,72	13,41	80

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	7	11	11	4	96	100	-	12,23	-
	5 - 9 werknemers	5	8	7	4	96	100	10,72	12,72	84
	10 - 19 werknemers	7	9	9	6	94	100	9,95	12,71	78
	20 - 49 werknemers	10	12	12	6	94	100	10,44	13,53	77
	50 - 99 werknemers	8	8	8	7	93	100	11,10	13,95	80
	100 - 199 werknemers	8	7	7	7	93	100	11,65	14,77	79
	200 - 499 werknemers	17	13	13	9	91	100	12,08	14,87	81
	>= 500 werknemers	38	32	32	8	92	100	11,44	14,38	80
Sectoren	Landbouw en visserij	2	2	2	7	93	100	-	11,39	-
	Industrie, w.o.	19	16	16	9	91	100	12,15	15,17	80
	Delfstoffenwinning	0	0	0	2	98	100	-	23,07	-
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	4	2	2	12	88	100	12,21	14,68	83
	Grafische industrie	1	1	1	4	96	100	-	16,28	-
	Aardolie en chemische industrie	2	2	2	10	90	100	13,77	18,41	75
	Metaal- en elektrotechnische industrie	6	6	6	8	92	100	12,75	15,32	83
	Autohandel en -reparatie	1	2	2	4	96	100	-	11,90	-
	Energie- en waterleidingbedrijven	0	1	1	1	99	100	-	20,11	-
	Bouwnijverheid	3	7	7	4	96	100	12,03	14,50	83
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	14	20	20	5	95	100	9,95	11,78	84
	Groothandel	5	7	7	5	95	100	11,98	15,02	80
	Detailhandel	8	11	10	5	95	100	8,63	9,53	91
	Horeca	9	4	4	16	84	100	8,64	8,93	97
	Vervoer, opslag en communicatie	5	8	7	5	95	100	14,16	14,05	101
	Zakelijke dienstverlening	29	22	23	9	91	100	10,49	14,94	70
Gezondheids- en welzijnszorg	14	17	16	6	94	100	12,18	14,40	85	
Overige dienstverlening	4	6	5	6	94	100	13,64	14,06	97	

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	10	4	4	17	83	100	10,11	9,42	107
	Voortgezet alg. onderwijs	11	10	10	8	92	100	10,20	10,42	98
	Lager beroepsonderwijs	22	25	25	6	94	100	11,18	11,86	94
	Middelbaar algemeen onderwijs	6	9	8	5	95	100	11,79	12,79	92
	Middelbaar beroepsonderwijs	10	18	18	4	96	100	12,95	14,61	89
	Hoger beroepsonderwijs	5	13	12	3	97	100	16,77	20,03	84
	Wetenschappelijk onderwijs	2	3	3	3	97	100	22,98	27,62	83
	Onbekend	34	18	19	13	87	100	9,83	11,84	83
LTD-functieniveau	Functieniveau I	12	4	5	17	83	100	8,35	7,86	106
	Functieniveau II	23	11	12	13	87	100	8,96	8,57	105
	Functieniveau III-laag	21	20	20	7	93	100	10,63	10,54	101
	Functieniveau III-hoog	19	20	20	7	93	100	11,84	12,41	95
	Functieniveau IV	13	23	22	4	96	100	13,46	14,83	91
	Functieniveau V	4	13	13	2	98	100	20,07	21,05	95
	Functieniveau VI	1	4	4	2	98	100	-	29,37	-
	Functieniveau VII en VIII	0	0	0	0	100	100	-	48,40	-
Onbepaald	7	4	4	13	87	100	9,97	10,68	93	
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	30	22	23	9	91	100	11,39	12,83	89
	Administratief	9	14	13	5	95	100	12,86	13,79	93
	Automatisering	1	2	2	4	96	100	-	17,95	-
	Commercieel	9	13	13	5	95	100	9,23	12,29	75
	Verzorgend of dienstverlenend	41	35	35	8	92	100	10,20	12,16	84
	Creatief	1	2	2	3	97	100	-	17,82	-
	Bestuursfuncties	3	9	8	2	98	100	23,92	24,69	97
	Onbepaald	7	4	4	13	87	100	9,97	10,33	97

Tabel III.3.B vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	66	80	79	6	94	100	12,05	14,76	82
	Regulier contract voor bepaalde tijd	18	11	11	12	88	100	10,24	11,38	90
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	3	4	4	6	94	100	8,37	8,75	96
	Flex-contract voor bepaalde tijd	5	2	3	15	85	100	6,87	7,33	94
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	14	86	100	-	9,28	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	6	3	3	14	86	100	10,15	9,65	105
Bruto-jaarloon	- 15.960 (WML)	34	31	31	8	92	100	8,27	9,13	91
	15.960 - 28.500 (Modaal)	49	34	35	10	90	100	10,84	11,69	93
	28.500 - 57.000	15	30	29	4	96	100	16,64	17,36	96
	57.000 -	1	5	5	2	98	100	33,74	35,02	96
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	2	2	2	10	90	100	5,97	5,81	103
	WML t/m 115% WML	16	8	9	13	87	100	7,84	7,27	108
	115% WML t/m 130% WML	18	11	11	11	89	100	8,77	8,54	103
	130% WML t/m 150% WML	20	15	16	9	91	100	9,77	9,86	99
	150% WML t/m 200% WML	30	34	34	6	94	100	12,21	12,61	97
	200% WML t/m 300% WML	11	21	21	4	96	100	16,83	17,57	96
	> 300% WML	3	9	8	2	98	100	28,88	30,99	93

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	6,64	6,58	101
Geslacht	Vrouw	44	51	50	7	93	100	6,36	6,57	97
	Man	56	49	50	9	91	100	6,87	6,60	104
Arbeidsduur	Voltijd	27	31	31	7	93	100	8,28	7,87	105
	Deeltijd, 12 uur of meer	45	30	31	12	88	100	6,28	6,48	97
	Deeltijd, minder dan 12 uur	28	39	38	6	94	100	5,67	5,66	100
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	43	46	46	7	93	100	6,59	7,07	93
	Regulier contract voor bepaalde tijd	16	24	23	6	94	100	7,19	6,93	104
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	10	11	11	7	93	100	-	5,40	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	21	11	12	14	86	100	-	4,93	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	0	1	1	5	95	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	10	7	7	11	89	100	-	6,89	-
Functieniveau	laag	52	47	47	9	91	100	5,49	5,51	100
	midden	38	45	44	7	93	100	7,74	7,58	102
	hoog		1	1		100	100	-	-	-
	onbekend	10	7	8	11	89	100	-	6,81	-
Opleiding	laag	38	48	48	6	94	100	6,11	6,29	97
	midden	16	21	21	6	94	100	7,32	7,29	100
	hoog	0	3	3	0	100	100	-	-	-
	onbekend	45	27	29	13	87	100	6,85	6,36	108

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	10,95	12,93	85
Geslacht	Vrouw	42	47	47	7	93	100	10,59	12,23	87
	Man	58	53	53	9	91	100	11,21	13,56	83
Arbeidsduur	Voltijd	59	63	63	8	92	100	11,78	13,60	87
	Deeltijd, 12 uur of meer	28	31	30	8	92	100	10,23	12,04	85
	Deeltijd, minder dan 12 uur	13	6	7	15	85	100	8,69	10,65	82
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	60	79	77	7	93	100	11,74	13,31	88
	Regulier contract voor bepaalde tijd	23	13	14	14	86	100	10,43	12,22	85
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	4	2	3	13	87	100	-	10,71	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	5	2	2	20	80	100	-	10,25	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	2	1	1	17	83	100	-	9,88	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	3	3	20	80	100	9,50	10,01	95	
Functieniveau	laag	29	10	11	22	78	100	9,06	9,61	94
	midden	57	71	70	7	93	100	11,57	12,25	94
	hoog	5	16	15	3	97	100	17,39	18,67	93
	onbekend	9	4	4	19	81	100	9,25	10,33	90
Opleiding	laag	41	34	34	10	90	100	10,69	11,20	95
	midden	16	32	30	4	96	100	12,08	12,76	95
	hoog	7	19	18	3	97	100	15,78	17,17	92
	onbekend	36	16	17	18	82	100	9,80	11,88	82

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	7	93	100	12,47	15,35	81
Geslacht	Vrouw	38	44	43	7	93	100	11,65	13,15	89
	Man	62	56	57	8	92	100	12,97	17,08	76
Arbeidsduur	Voltijd	60	57	58	8	92	100	13,44	17,16	78
	Deeltijd, 12 uur of meer	35	34	34	8	92	100	11,35	13,37	85
	Deeltijd, minder dan 12 uur	6	9	8	5	95	100	-	11,14	-
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	75	86	85	7	93	100	13,16	15,89	83
	Regulier contract voor bepaalde tijd	16	8	8	14	86	100	10,90	13,71	80
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	3	3	5	95	100	-	10,37	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	3	1	1	17	83	100	-	9,55	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	0	0	10	90	100	-	-	-
Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	4	2	2	12	88	100	-	11,25	-	
Functieniveau	laag	33	11	13	19	81	100	9,78	9,83	99
	midden	54	65	64	6	94	100	12,59	13,60	93
	hoog	8	21	20	3	97	100	24,42	24,29	101
	onbekend	5	3	3	10	90	100	-	11,86	-
Opleiding	laag	42	36	36	9	91	100	11,49	12,25	94
	midden	16	28	27	4	96	100	14,28	15,14	94
	hoog	9	19	18	4	96	100	18,69	23,57	79
	onbekend	33	17	19	13	87	100	11,10	13,05	85

Tabel III.3.B.a vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	5	95	100	12,59	16,08	78
Geslacht	Vrouw	39	40	40	5	95	100	11,40	12,81	89
	Man	61	60	60	5	95	100	13,35	18,24	73
Arbeidsduur	Voltijd	56	59	59	5	95	100	13,32	18,38	72
	Deeltijd, 12 uur of meer	35	32	32	5	95	100	11,60	13,21	88
	Deeltijd, minder dan 12 uur	9	9	9	5	95	100	-	11,12	-
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	81	88	88	4	96	100	12,86	16,65	77
	Regulier contract voor bepaalde tijd	14	5	6	12	88	100	10,90	13,56	80
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	1	4	4	1	99	100	-	10,12	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	1	1	3	97	100	-	10,18	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	0	0	14	86	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	3	1	2	9	91	100	-	11,40	-
Functieniveau	laag	36	14	15	11	89	100	9,98	9,98	100
	midden	54	61	60	4	96	100	12,70	13,85	92
	hoog	6	22	21	1	99	100	-	26,50	-
	onbekend	4	3	3	7	93	100	-	13,79	-
Opleiding	laag	53	42	43	6	94	100	11,86	12,68	93
	midden	16	23	23	3	97	100	14,35	16,97	85
	hoog	5	17	16	1	99	100	-	25,86	-
	onbekend	26	18	19	7	93	100	10,92	13,89	79

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	6	94	100	10,44	11,90	88
Arbeidsduur	Voltijd	32	26	26	8	92	100	11,58	13,40	86
	Deeltijd, 12 uur of meer	50	56	56	6	94	100	10,45	12,05	87
	Deeltijd, minder dan 12 uur	19	18	18	7	93	100	8,48	9,32	91
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	61	74	73	5	95	100	11,16	12,74	88
	Regulier contract voor bepaalde tijd	21	12	13	11	89	100	10,03	10,38	97
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	6	7	7	6	94	100	-	9,01	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	6	3	4	11	89	100	-	7,58	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	0	1	12	88	100	-	-	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	4	3	3	8	92	100	-	9,68	-
Functieniveau	laag	44	21	22	13	87	100	8,57	8,34	103
	midden	46	64	63	5	95	100	11,27	11,92	95
	hoog	5	11	10	3	97	100	20,13	19,61	103
	onbekend	6	4	4	8	92	100	10,21	9,79	104
Opleiding	laag	37	35	35	7	93	100	10,00	10,11	99
	midden	18	30	29	4	96	100	11,58	12,30	94
	hoog	6	14	13	3	97	100	16,84	17,87	94
	onbekend	38	21	23	11	89	100	9,28	10,48	89

Tabel III.3.B.b, vervolg

		Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Totaal	Allochtonen	Autochtonen	Uurloon allochtonen in % uurloon autochtonen
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	8	92	100	11,65	15,36	76
Arbeidsduur	Voltijd	70	81	81	7	93	100	12,66	16,32	78
	Deeltijd, 12 uur of meer	23	12	13	13	87	100	9,74	12,73	77
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	6	6	8	92	100	7,92	8,02	99
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	69	85	84	6	94	100	12,58	16,18	78
	Regulier contract voor bepaalde tijd	16	9	10	13	87	100	10,43	12,48	84
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	2	2	7	93	100	-	8,00	-
	Flex-contract voor bepaalde tijd	5	2	2	20	80	100	-	6,89	-
	Uitzendkrachten met contract onbepaalde tijd	1	1	1	14	86	100	-	9,80	-
	Uitzendkrachten met contract voor bepaalde tijd	7	2	2	21	79	100	9,90	9,61	103
Functieniveau	laag	28	12	13	17	83	100	8,96	8,41	107
	midden	58	62	62	7	93	100	12,01	13,37	90
	hoog	6	23	21	2	98	100	22,81	24,93	91
	onbekend	8	3	4	16	84	100	9,86	11,56	85
Opleiding	laag	47	41	42	9	91	100	11,03	12,03	92
	midden	14	24	24	5	95	100	13,36	15,74	85
	hoog	6	19	18	3	97	100	19,15	23,82	80
	onbekend	32	16	17	14	86	100	10,28	13,35	77

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Totaal	Totaal	100	100	100	88	12	100	14,60	11,25	77
Geslacht	Vrouw	41	52	42	85	15	100	12,65	10,34	82
	Man	59	48	58	90	10	100	15,95	12,22	77
Etnische afkomst	Allochtoon	6	12	7	78	22	100	12,05	10,24	85
	Autochtoon	94	88	93	88	12	100	14,76	11,38	77
Arbeidsduur	Voltijd	63	50	62	90	10	100	15,91	12,62	79
	Deeltijd, 12 uur of meer	30	38	31	85	15	100	12,91	10,33	80
	Deeltijd, minder dan 12 uur	7	12	7	80	20	100	9,73	8,40	86
Type werknemer	CAO'ers	73	71	73	88	12	100	13,93	10,84	78
	AVV'ers	4	8	4	77	23	100	10,67	9,04	85
	Niet-CAO'ers	19	20	19	87	13	100	15,41	13,12	85
	Directieleden	4	0	3	98	2	100	28,34	-	-
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	61	62	61	87	13	100	13,37	10,46	78
	Ondernemings-CAO	12	10	12	90	10	100	16,69	13,29	80
	AVV'ers	4	8	4	77	23	100	10,67	9,04	85
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	1	1	1	92	8	100	22,81	15,21	67
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	18	19	18	87	13	100	14,90	13,04	88
	Directieleden	4	0	3	98	2	100	28,34	-	-
Leeftijd	tot 23 jaar	7	24	9	67	33	100	7,03	6,94	99
	23 tot 35 jaar	31	41	32	84	16	100	13,21	11,97	91
	35 tot 45 jaar	30	20	29	91	9	100	15,71	13,31	85
	45 tot 55 jaar	22	12	21	93	7	100	16,33	13,10	80
	55 jaar en ouder	10	3	9	96	4	100	16,82	13,80	82

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Aantal dienstjaren	1 jaar	13	12	13	89	11	100	12,61	11,13	88
	2 t/m 5 jaren	34	8	30	97	3	100	13,64	13,97	102
	6 t/m 10 jaren	16	2	14	98	2	100	15,69	15,32	98
	11 t/m 20 jaren	19	1	17	99	1	100	15,94	15,35	96
	21 of meer jaren	12	1	10	99	1	100	17,42	-	-
Extra loon	Geen	73	79	73	87	13	100	14,32	10,94	76
	Wel	27	21	27	90	10	100	15,34	12,43	81
Extra uitkeringen	Geen	41	63	44	82	18	100	13,44	10,66	79
	Wel	59	37	56	92	8	100	15,41	12,25	80
Salarisschalen	Geen	46	48	46	87	13	100	14,82	11,28	76
	Wel	54	52	54	88	12	100	14,42	11,22	78
Regio	Noord	8	8	8	88	12	100	13,35	10,23	77
	Oost	20	18	19	89	11	100	14,12	10,57	75
	West	54	57	54	87	13	100	15,05	11,86	79
	Zuid	18	17	18	88	12	100	14,35	10,37	72
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	11	14	11	85	15	100	12,85	9,72	76
	5 - 9 werknemers	7	8	7	86	14	100	13,65	10,47	77
	10 - 19 werknemers	9	10	9	86	14	100	13,46	10,23	76
	20 - 49 werknemers	11	14	12	85	15	100	14,44	11,08	77
	50 - 99 werknemers	9	8	9	89	11	100	14,48	12,15	84
	100 - 199 werknemers	8	7	7	89	11	100	15,31	12,75	83
	200 - 499 werknemers	14	12	14	89	11	100	15,36	12,45	81
	>= 500 werknemers	32	27	31	89	11	100	15,33	11,54	75

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Sectoren	Landbouw en visserij	2	2	2	86	14	100	12,13	10,27	85
	Industrie, w.o.	19	9	17	93	7	100	15,25	11,37	75
	Delfstoffenwinning	0	0	0	97	3	100	23,25	-	-
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	3	2	3	92	8	100	15,04	10,49	70
	Grafische industrie	2	1	1	94	6	100	16,50	12,69	77
	Aardolie en chemische industrie	2	1	2	91	9	100	18,40	13,70	74
	Metaal- en elektrotechnische industrie	7	3	6	95	5	100	15,32	12,28	80
	Autohandel en -reparatie	2	2	2	89	11	100	12,57	8,07	64
	Energie- en waterleidingbedrijven	1	0	1	98	2	100	20,09	-	-
	Bouwnijverheid	7	7	7	89	11	100	14,74	12,01	81
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	20	22	20	86	14	100	12,67	9,24	73
	Groothandel	8	8	8	87	13	100	15,42	12,48	81
	Detailhandel	10	12	10	85	15	100	10,50	7,25	69
	Horeca	3	5	3	81	19	100	10,04	8,63	86
	Vervoer, opslag en communicatie	8	5	8	92	8	100	14,61	11,79	81
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	19	25	20	84	16	100	16,61	12,98	78
	Financiële instellingen	5	3	5	93	7	100	18,63	15,47	83
	Rest zakelijke dienstverlening	14	22	15	82	18	100	15,89	12,69	80
	Gezondheids- en welzijnszorg	17	19	17	86	14	100	14,74	11,72	80
	Overige dienstverlening	6	6	6	87	13	100	14,91	11,03	74
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	4	4	87	13	100	9,93	8,59	87
	Voortgezet alg. onderwijs	9	12	10	85	15	100	11,12	9,24	83
	Lager beroepsonderwijs	26	24	26	89	11	100	12,23	9,76	80
	Middelbaar algemeen onderwijs	8	9	8	87	13	100	13,76	10,47	76
	Middelbaar beroepsonderwijs	19	18	19	88	12	100	15,11	11,67	77
	Hoger beroepsonderwijs	14	11	13	90	10	100	20,45	16,97	83
	Wetenschappelijk onderwijs	4	3	4	89	11	100	28,42	21,25	75
	Onbekend	15	18	15	85	15	100	13,31	9,73	73

Tabel III.4.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
LTD-niveau	Functieniveau I	3	8	3	73	27	100	8,86	7,29	82
	Functieniveau II	10	18	11	80	20	100	9,26	8,08	87
	Functieniveau III-laag	20	24	20	86	14	100	10,96	9,46	86
	Functieniveau III-hoog	22	18	22	90	10	100	12,63	10,80	86
	Functieniveau IV	25	21	24	89	11	100	15,01	12,88	86
	Functieniveau V	15	9	14	92	8	100	21,25	18,75	88
	Functieniveau VI	4	2	4	94	6	100	29,59	26,58	90
	Functieniveau VII en VIII	0	0	0	96	4	100	48,31	-	-
	Onbepaald	1	0	1	97	3	100	17,05	-	-
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	25	21	25	89	11	100	13,09	10,61	81
	Administratief	15	14	14	88	12	100	14,04	12,03	86
	Automatisering	3	2	2	89	11	100	17,83	18,67	105
	Commercieel	12	15	12	85	15	100	13,28	9,93	75
	Verzorgend of dienstverlenend	33	42	34	85	15	100	12,91	10,35	80
	Creatief	2	3	2	87	13	100	18,25	16,82	92
	Bestuursfuncties	10	2	9	97	3	100	24,72	23,96	97
	Onbepaald	1	0	0	96	4	100	15,68	-	-
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd									
	Contract voor bepaalde tijd									
Bruto-jaarloon	- 15.960 (WML)	23	40	25	80	20	100	9,75	8,02	82
	15.960 - 28.500 (Modaal)	37	42	38	86	14	100	11,77	10,92	93
	28.500 - 57.000	34	16	32	94	6	100	17,34	17,25	99
	57.000 -	6	2	6	96	4	100	34,94	36,43	104
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	1	3	1	71	29	100	6,05	5,91	98
	WML t/m 115% WML	6	16	7	73	27	100	7,58	7,00	92
	115% WML t/m 130% WML	9	15	10	82	18	100	8,88	8,26	93
	130% WML t/m 150% WML	15	19	15	84	16	100	10,24	9,63	94
	150% WML t/m 200% WML	36	29	35	90	10	100	12,85	11,87	92
	200% WML t/m 300% WML	23	13	22	92	8	100	17,77	15,95	90
	> 300% WML	9	5	9	93	7	100	31,23	28,18	90

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	67	33	100	7,03	6,94	99
Geslacht	Vrouw	45	53	48	63	37	100	7,08	7,04	99
	Man	55	47	52	70	30	100	6,99	6,84	98
Arbeidsduur	Voltijd	42	41	42	67	33	100	7,99	7,74	97
	Deeltijd, 12 uur of meer	31	36	32	64	36	100	6,66	6,67	100
	Deeltijd, minder dan 12 uur	27	23	26	70	30	100	5,98	5,94	99
Functieniveau	Laag	45	40	43	69	31	100	6,02	5,49	91
	Midden	54	58	56	65	35	100	7,80	7,81	100
	Hoog	1	2	1	37	63	100	12,77	10,97	86
	Onbekend	0	0	0	80	20	100	8,29	5,21	63
Opleiding	Laag	60	49	56	71	29	100	6,75	6,28	93
	Midden	19	25	21	61	39	100	7,94	7,84	99
	Hoog	2	4	3	51	49	100	8,17	10,56	129
	Onbekend	18	23	20	62	38	100	6,85	6,70	98
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	84	16	100	13,21	11,97	91
Geslacht	Vrouw	46	50	46	83	17	100	12,48	11,58	93
	Man	54	50	54	86	14	100	13,82	12,37	90
Arbeidsduur	Voltijd	68	61	67	86	14	100	13,67	12,49	91
	Deeltijd, 12 uur of meer	28	33	28	82	18	100	12,47	11,34	91
	Deeltijd, minder dan 12 uur	4	6	4	80	20	100	10,50	10,10	96
Functieniveau	Laag	9	18	10	73	27	100	9,74	9,08	93
	Midden	74	69	73	85	15	100	12,37	11,60	94
	Hoog	16	14	16	87	13	100	18,84	17,68	94
	Onbekend	0	0	0	86	14	100	15,02	9,67	64
Opleiding	Laag	36	34	36	85	15	100	11,33	10,60	94
	Midden	32	32	32	84	16	100	13,02	11,54	89
	Hoog	19	19	19	84	16	100	17,38	15,92	92
	Onbekend	12	15	13	82	18	100	12,75	10,86	85

Tabel III.4.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	91	9	100	15,71	13,31	85
Geslacht	Vrouw	40	52	41	89	11	100	13,69	11,21	82
	Man	60	48	59	93	7	100	17,06	15,57	91
Arbeidsduur	Voltijd	63	45	61	93	7	100	17,01	15,74	93
	Deeltijd, 12 uur of meer	32	46	33	88	12	100	13,88	11,23	81
	Deeltijd, minder dan 12 uur	5	8	6	87	13	100	11,37	11,72	103
Functieniveau	Laag	10	23	12	82	18	100	10,16	9,54	94
	Midden	67	62	67	92	8	100	13,75	12,13	88
	Hoog	22	15	21	94	6	100	24,32	24,11	99
	Onbekend	1	0	0	100	0	100	16,53	35,52	215
Opleiding	Laag	37	38	37	91	9	100	12,46	10,71	86
	Midden	29	25	28	92	8	100	15,42	12,90	84
	Hoog	20	17	20	92	8	100	23,54	22,20	94
	Onbekend	15	20	15	88	12	100	13,89	11,15	80
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	94	6	100	16,48	13,25	80
Geslacht	Vrouw	36	54	37	91	9	100	13,25	11,18	84
	Man	64	46	63	95	5	100	18,32	15,68	86
Arbeidsduur	Voltijd	64	41	63	96	4	100	18,29	16,18	88
	Deeltijd, 12 uur of meer	30	41	30	92	8	100	13,68	11,74	86
	Deeltijd, minder dan 12 uur	6	17	7	84	16	100	11,32	9,88	87
Functieniveau	Laag	13	27	14	88	12	100	10,34	9,14	88
	Midden	63	58	63	94	6	100	13,97	12,43	89
	Hoog	23	14	23	96	4	100	26,57	24,60	93
	Onbekend	1	0	1	99	1	100	17,93	8,79	49
Opleiding	Laag	43	48	44	93	7	100	12,86	11,09	86
	Midden	24	22	24	94	6	100	17,22	13,77	80
	Hoog	17	14	17	95	5	100	26,13	22,03	84
	Onbekend	16	16	16	94	6	100	14,83	11,26	76

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	85	15	100	12,65	10,34	82
Geslacht	Vrouw	100	100	100	85	15	100	12,65	10,34	82
Arbeidsduur	Voltijd	30	29	30	85	15	100	13,68	11,37	83
	Deeltijd, 12 uur of meer	58	54	58	86	14	100	12,64	10,29	81
	Deeltijd, minder dan 12 uur	12	17	13	80	20	100	10,13	8,72	86
Etnische afkomst	Allochtoon	5	11	6	74	26	100	11,16	10,03	90
	Autochtoon	95	89	94	86	14	100	12,74	10,38	81
Functieniveau	Laag	17	28	19	77	23	100	9,17	7,72	84
	Midden	70	63	69	86	14	100	12,23	10,57	86
	Hoog	12	9	12	89	11	100	19,95	17,35	87
	Onbekend	1	0	0	96	4	100	12,30	9,23	75
Opleiding	Laag	36	37	37	85	15	100	10,55	8,99	85
	Midden	32	31	32	85	15	100	12,95	10,43	81
	Hoog	15	13	15	86	14	100	18,34	15,35	84
	Onbekend	17	19	17	83	17	100	11,59	9,28	80

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.4.B.b vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	90	10	100	15,95	12,22	77
Geslacht	Man	100	100	100	90	10	100	15,95	12,22	77
Arbeidsduur	Voltijd	87	73	85	91	9	100	16,44	13,16	80
	Deeltijd, 12 uur of meer	10	20	11	81	19	100	13,99	10,44	75
	Deeltijd, minder dan 12 uur	3	7	4	80	20	100	8,74	7,58	87
Etnische afkomst	Allochtoon	6	13	7	81	19	100	12,58	10,43	83
	Autochtoon	94	87	93	90	10	100	16,18	12,48	77
Functieniveau	Laag	10	23	11	79	21	100	9,18	8,01	87
	Midden	65	63	65	90	10	100	13,61	11,46	84
	Hoog	24	14	23	94	6	100	25,07	22,52	90
	Onbekend	1	0	1	97	3	100	19,48	10,19	52
Opleiding	Laag	43	44	43	89	11	100	12,40	9,91	80
	Midden	25	23	25	90	10	100	16,28	12,49	77
	Hoog	19	16	19	91	9	100	24,19	20,28	84
	Onbekend	13	17	13	87	13	100	14,84	10,26	69

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Totaal	Totaal	100	100	100	60	40	100	8,72	7,26	83
Geslacht	Vrouw	73	61	68	65	35	100	8,96	7,54	84
	Man	27	39	32	51	49	100	8,06	6,84	85
Etnische afkomst	Allochtoon	6	15	10	39	61	100	8,37	6,87	82
	Autochtoon	94	85	90	63	37	100	8,75	7,33	84
Arbeidsduur	Voltijd	3	3	3	58	42	100	7,95	8,91	112
	Deeltijd, 12 uur of meer	47	39	44	65	35	100	9,17	7,75	85
	Deeltijd, minder dan 12 uur	50	58	53	57	43	100	8,36	6,84	82
Type werknemer	CAO'ers	76	78	77	59	41	100	8,81	7,15	81
	AVV'ers	9	6	8	69	31	100	7,19	6,67	93
	Niet-CAO'ers	16	16	16	60	40	100	9,16	8,07	88
CAO-indeling	Bedrijfstak-CAO	75	77	76	59	41	100	8,80	7,10	81
	Ondernemings-CAO	1	1	1	53	47	100	10,25	10,38	101
	AVV'ers	9	6	8	69	31	100	7,19	6,67	93
	Niet-CAO'ers, CAO-bedrijven	0	0	0	67	33	100	9,98	8,37	84
	Niet-CAO'ers, niet-CAO-bedrijven	15	15	15	60	40	100	9,14	8,06	88
Leeftijd	tot 23 jaar	33	52	41	49	51	100	5,52	4,97	90
	23 tot 35 jaar	20	23	21	57	43	100	10,49	9,87	94
	35 tot 45 jaar	20	15	18	67	33	100	10,32	9,39	91
	45 tot 55 jaar	18	6	13	81	19	100	10,35	9,88	95
	55 jaar en ouder	10	3	7	81	19	100	9,68	10,56	109

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Aantal dienstjaren	minder dan 1 jaar	14	76	38	22	78	100	7,56	7,37	98
	1 jaar	26	16	22	71	29	100	7,73	6,52	84
	2 t/m 5 jaren	39	8	27	89	11	100	8,65	7,63	88
	6 t/m 10 jaren	14	0	8	98	2	100	10,23	8,40	82
	11 t/m 20 jaren	7	1	4	94	6	100	11,99	7,95	66
	21 of meer jaren	1	0	1	99	1	100	11,18	14,46	129
Extra loon	Geen	80	93	85	56	44	100	8,05	6,89	86
	Wel	20	7	15	83	17	100	11,37	12,59	111
Extra uitkeringen	Geen	69	87	76	54	46	100	7,94	6,73	85
	Wel	31	13	24	79	21	100	10,42	10,96	105
Salarisschalen	Geen	46	47	46	60	40	100	8,34	7,16	86
	Wel	54	53	54	61	39	100	9,05	7,36	81
Regio	Noord	17	10	14	71	29	100	9,16	8,25	90
	Oost	39	28	34	68	32	100	8,03	6,92	86
	West	20	38	27	44	56	100	10,31	7,08	69
	Zuid	24	24	24	60	40	100	8,23	7,53	92
Bedrijfsomvang	1 - 4 werknemers	14	11	12	66	34	100	9,57	6,96	73
	5 - 9 werknemers	13	11	12	65	35	100	7,90	7,87	100
	10 - 19 werknemers	7	14	10	44	56	100	7,11	6,95	98
	20 - 49 werknemers	17	12	15	67	33	100	7,53	6,56	87
	50 - 99 werknemers	7	9	8	53	47	100	8,90	6,08	68
	100 - 199 werknemers	7	4	6	72	28	100	8,78	6,88	78
	200 - 499 werknemers	9	9	9	61	39	100	8,61	7,53	87
	>= 500 werknemers	26	30	28	57	43	100	9,88	7,93	80

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Sectoren	Landbouw en visserij	3	3	3	61	39	100	6,74	9,01	134
	Industrie, w.o.	3	2	3	66	34	100	9,32	6,32	68
	Voedings- en genotsmiddelenindustrie	1	1	1	64	36	100	-	-	-
	Autohandel en -reparatie	1	1	1	70	30	100	-	-	-
	Bouwnijverheid	0	1	0	14	86	100	-	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel, w.o.	23	30	26	54	46	100	6,93	5,75	83
	Groothandel	1	4	2	28	72	100	-	6,96	-
	Detailhandel	21	25	23	56	44	100	6,87	5,60	82
	Horeca	15	24	19	49	51	100	7,29	6,24	86
	Vervoer, opslag en communicatie	7	5	6	70	30	100	8,87	8,19	92
	Zakelijke dienstverlening, w.o.	26	21	24	66	34	100	8,45	7,62	90
	Rest zakelijke dienstverlening	26	21	24	66	34	100	8,46	7,62	90
	Gezondheids- en welzijnszorg	15	10	13	70	30	100	13,62	12,06	89
Overige dienstverlening	6		5	68	32	100	8,75	8,47	97	
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	4	5	5	57	43	100	7,22	5,80	80
	Voortgezet alg. onderwijs	15	16	16	60	40	100	7,50	5,73	76
	Lager beroepsonderwijs	20	13	17	70	30	100	9,49	8,08	85
	Middelbaar algemeen onderwijs	11	13	12	56	44	100	7,50	6,71	89
	Middelbaar beroepsonderwijs	9	7	8	66	34	100	9,60	8,96	93
	Hoger beroepsonderwijs	4	5	4	56	44	100	-	-	-
	Wetenschappelijk onderwijs	1	0	0	73	27	100	-	-	-
	Onbekend	36	41	38	57	43	100	8,62	6,81	79
LTD-niveau	Functieniveau I	27	27	27	61	39	100	7,73	6,06	78
	Functieniveau II	31	37	33	56	44	100	7,32	6,04	82
	Functieniveau III-laag	25	21	23	65	35	100	8,53	7,62	89
	Functieniveau III-hoog	9	10	9	57	43	100	11,18	9,17	82
	Functieniveau IV	6	5	6	67	33	100	14,06	-	-
	Functieniveau V	2	1	2	64	36	100	-	-	-
	Functieniveau VI	0		0	100		100	-	-	-

Tabel III.5.B vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Functiesoort	Technisch en/of handarbeid	5	12	8	40	60	100	8,19	7,05	86
	Administratief	4	4	4	62	38	100	-	-	-
	Automatisering	1	0	0	86	14	100	-	-	-
	Commercieel	18	24	21	53	47	100	7,51	6,27	83
	Verzorgend of dienstverlenend	70	59	66	64	36	100	8,86	7,38	83
	Creatief	2	1	1	74	26	100	-	-	-
	Bestuursfuncties	1		0	100		100	-		
	Onbepaald	0	0	0	54	46	100	-	-	-
Contractvorm	Flex-contract voor onbepaalde tijd									
	Flex-contract voor bepaalde tijd									
Bruto-jaarloon	15.960 (WML)	91	93	92	60	40	100	8,42	6,99	83
	15.960 - 28.500 (Modaal)	8	7	7	64	36	100	10,92	10,54	97
	28.500 - 57.000	1	1	1	73	27	100	-	-	-
	57.000 -	0		0	100		100	-		
Bruto-uurloonklasse	t/m WML	5	7	6	52	48	100	5,49	4,80	88
	WML t/m 115% WML	27	31	29	57	43	100	7,25	6,75	93
	115% WML t/m 130% WML	22	20	21	62	38	100	7,74	7,00	90
	130% WML t/m 150% WML	21	23	21	58	42	100	8,41	6,15	73
	150% WML t/m 200% WML	17	13	16	66	34	100	10,40	7,90	76
	200% WML t/m 300% WML	7	4	6	75	25	100	15,10	-	-
	> 300% WML	1	2	1	35	65	100	-	-	-

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
tot 23 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	49	51	100	5,52	4,97	90
Geslacht	Vrouw	61	54	57	52	48	100	5,50	5,03	91
	Man	39	46	43	45	55	100	5,55	4,91	89
Arbeidsduur	Voltijd	5	1	3	79	21	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	28	29	29	48	52	100	5,90	5,54	94
	Deeltijd, minder dan 12 uur	67	69	68	48	52	100	5,26	4,69	89
Etnische afkomst	Allochtoon	7	14	11	33	67	100	-	-	-
	Autochtoon	93	86	89	51	49	100	5,40	4,93	91
Functieniveau	Laag	74	76	75	48	52	100	5,26	4,60	87
	Midden	25	24	25	50	50	100	6,25	6,12	98
Opleiding	Laag	39	36	37	51	49	100	4,99	4,49	90
	Midden	30	24	27	55	45	100	5,72	6,06	106
	Hoog	4	2	3	63	37	100	-	-	-
	Onbekend	27	38	33	40	60	100	6,00	4,67	78

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
23 tot 35 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	57	43	100	10,49	9,87	94
Geslacht	Vrouw	69	61	66	60	40	100	10,43	10,12	97
	Man	31	39	34	51	49	100	10,60	9,48	89
Arbeidsduur	Voltijd	2	9	5	19	81	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	58	47	53	62	38	100	10,26	9,08	88
	Deeltijd, minder dan 12 uur	41	43	42	55	45	100	10,82	10,86	100
Etnische afkomst	Allochtoon	13	20	16	46	54	100	-	-	-
	Autochtoon	87	80	84	59	41	100	10,71	10,25	96
Functieniveau	Laag	40	41	40	57	43	100	9,58	8,47	88
	Midden	54	56	55	56	44	100	10,48	10,81	103
	Hoog	6	3	5	73	27	100	-	-	-
Opleiding	Laag	32	35	34	55	45	100	9,76	9,17	94
	Midden	22	15	19	65	35	100	11,26	-	-
	Hoog	8	11	9	51	49	100	-	-	-
	Onbekend	38	39	38	56	44	100	9,64	8,74	91

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
35 tot 45 jaar:										
Totaal	Totaal	100	100	100	67	33	100	10,32	9,39	91
Geslacht	Vrouw	87	79	84	69	31	100	10,38	9,21	89
	Man	13	21	16	55	45	100	-	-	-
Arbeidsduur	Voltijd	3	3	3	69	31	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	52	48	51	69	31	100	9,92	9,50	96
	Deeltijd, minder dan 12 uur	44	49	46	65	35	100	10,82	9,29	86
Etnische afkomst	Allochtoon	5	17	9	37	63	100	-	-	-
	Autochtoon	95	83	91	70	30	100	10,37	9,55	92
Functieniveau	Laag	51	56	53	65	35	100	8,86	8,43	95
	Midden	46	43	45	68	32	100	11,25	10,50	93
	Hoog	3	1	2	90	10	100	-	-	-
Opleiding	Laag	46	34	42	73	27	100	10,21	-	-
	Midden	15	19	16	61	39	100	-	-	-
	Hoog	4	3	3	73	27	100	-	-	-
	Onbekend	35	44	38	62	38	100	9,28	-	-

Tabel III.5.B.a vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
45 jaar en ouder:										
Totaal	Totaal	100	100	100	81	19	100	10,11	10,12	100
Geslacht	Vrouw	81	70	79	83	17	100	10,05	9,80	98
	Man	19	30	21	72	28	100	10,39	-	-
Arbeidsduur	Voltijd	2	2	2	78	22	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	58	52	57	82	18	100	9,77	9,03	92
	Deeltijd, minder dan 12 uur	40	45	41	79	21	100	10,71	-	-
Etnische afkomst	Allochtoon	1	3	1	55	45	100	-	-	-
	Autochtoon	99	97	99	81	19	100	10,12	10,18	101
Functieniveau	Laag	56	61	57	80	20	100	9,12	8,46	93
	Midden	43	33	41	85	15	100	11,27	-	-
	Hoog	1	7	2	31	69	100	-	-	-
Opleiding	Laag	42	22	38	89	11	100	10,16	-	-
	Midden	10	17	12	72	28	100	-	-	-
	Hoog	2	9	4	52	48	100	-	-	-
	Onbekend	45	52	47	78	22	100	9,46	8,88	94

-) minder dan 50 waarnemingen

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

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Vrouwen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	65	35	100	8,96	7,54	84
Arbeidsduur	Voltijd	3	1	2	90	10	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	51	39	46	70	30	100	9,42	7,92	84
	Deeltijd, minder dan 12 uur	47	60	51	58	42	100	8,56	7,28	85
Etnische afkomst	Allochtoon	6	11	8	50	50	100	-	-	-
	Autochtoon	94	89	92	66	34	100	9,01	7,58	84
Functieniveau	Laag	60	62	61	64	36	100	7,61	6,28	83
	Midden	38	36	38	66	34	100	10,65	9,41	88
	Hoog	2	1	2	70	30	100	-	-	-
Opleiding	Laag	40	31	36	70	30	100	8,88	7,10	80
	Midden	18	21	19	61	39	100	8,49	7,67	90
	Hoog	4	5	4	55	45	100	-	-	-
	Onbekend	39	43	40	62	38	100	8,69	6,80	78

Tabel III.5.B.b vervolg

		Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Totaal	Onbepaald	Bepaald	Uurloon bepaald in %
		kolom%	kolom%	kolom%	rij%	rij%	rij%	uurloon	uurloon	uurloon onbepaald
Mannen:										
Totaal	Totaal	100	100	100	51	49	100	8,06	6,84	85
Arbeidsduur	Voltijd	4	8	6	35	65	100	-	-	-
	Deeltijd, 12 uur of meer	37	38	37	50	50	100	8,22	7,46	91
	Deeltijd, minder dan 12 uur	59	54	57	53	47	100	7,91	6,08	77
Etnische afkomst	Allochtoon	7	20	13	26	74	100	-	-	-
	Autochtoon	93	80	87	55	45	100	8,00	6,89	86
Functieniveau	Laag	53	65	59	46	54	100	7,21	5,69	79
	Midden	45	34	39	58	42	100	8,47	8,41	99
	Hoog	3	2	2	66	34	100	-	-	-
Opleiding	Laag	40	39	40	52	48	100	7,33	6,09	83
	Midden	25	19	22	58	42	100	8,37	7,20	86
	Hoog	7	4	6	62	38	100	-	-	-
	Onbekend	28	38	33	43	57	100	8,32	6,82	82

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.6.B: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in het bedrijfsleven, 2002

(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
<u>Geslacht</u>																
Vrouw	-6,9			-4,0	-7,0	-9,4	-3,9	0,2*	-7,6	-6,3	-0,2*	0,6*	-0,4*	-5,3	-8,6	-9,5
<u>Etnische afkomst</u>																
Allochtoon	-4,0	-4,9	-1,9			-5,6	-1,2*	-0,1*	-4,3	-4,4	2,7*	3,8*	3,5	-3,8	-6,3	-6,2
<u>Arbeidsduur</u>																
Grote deeltijd (>=12uur)	-5,3	-8,1	-2,4	-2,9	-5,4				-3,7	-8,3	-4,7*	-9,6	-6,1	-3,6	-3,9	-6,5
Kleine deeltijd (<12uur)	-5,5	-9,4	-1,9	-3,6	-5,5				-4,7	-9,7	-1,2*	-6,6*	-5,1	-6,1	-3,9	-5,8
<u>Type arbeidscontract</u>																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-3,0	-2,1	-3,6	-2,2*	-3,1	-1,8	-3,1	-4,4					-3,5	-1,6	-3,3	-5,3
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-5,3	-5,4	-4,1	1,2*	-5,6	-7,8	-8,0	-0,3					-2,1*	-5,0	-8,2	-3,1*
Flexcontract voor bepaalde tijd	-5,5	-4,5	-5,2	-4,4*	-5,7	-11,3	-6,2	-4,3					-4,8	-7,3	-10,1	-4,0*
<u>Leeftijd</u>																
Tot 15 jaar	-104,1	-105,4	-103,1	-84,9	-105,7	-96,8	-91,1	-110,1	-106,7	-95,3	-111,8	-103,7	-92,6			
16 jaar	-91,2	-90,3	-91,4	-93,0	-90,9	-88,1	-98,6	-90,4	-88,1	-96,5	-90,8	-87,9	-78,0			
17 jaar	-76,9	-79,0	-74,7	-64,4	-78,0	-85,5	-74,2	-75,6	-77,0	-79,7	-79,2	-72,5	-63,3			
18 jaar	-61,5	-64,2	-58,9	-51,5	-62,2	-64,3	-62,6	-59,3	-60,5	-63,5	-63,0	-59,1	-47,6			
19 jaar	-48,2	-48,8	-47,4	-38,2	-48,9	-49,4	-47,6	-46,4	-51,4	-46,7	-47,6	-43,6	-33,6			
20 jaar	-32,7	-33,1	-32,6	-25,0	-33,6	-33,9	-32,2	-30,7	-33,9	-31,0	-34,1	-34,2	-18,3			
21 jaar	-22,1	-21,9	-22,2	-19,4	-22,4	-23,0	-20,9	-19,4	-23,4	-20,1	-23,1	-17,8	-6,9			
22 jaar	-16,1	-16,6	-15,0	-17,6	-15,8	-17,3	-12,0	-13,7	-17,0	-15,8	-11,0	-10,5				
35 tot 45 jaar	9,1	10,9	5,8	3,5	9,5	10,7	6,3	3,8	9,3	9,4	2,1*	5,2				
45 tot 55 jaar	10,8	14,3	4,4	3,9	11,3	14,3	4,5	4,7	11,4	8,0	5,5	13,6				
55 jaar of ouder	10,8	14,3	4,3	1,3*	11,4	14,8	4,6	6,0	11,8	9,1	3,1*	6,2*				
<u>Dienstjaren</u>																
1 dienstjaar	-0,3*	-0,2*	-0,1*	0,2*	-0,5*	-0,1*	0,4	-2,7	-1,0*	2,3	0,6*	-4,8	-3,2	1,1*	0,5*	-1,7*
2 t/m 5 dienstjaren	1,3	1,1	2,0	3,8	1,0	1,4	2,8	-3,2	0,6*	4,7	2,2*	2,5*	-1,4*	3,1	0,4*	0,0*
6 t/m 10 dienstjaren	5,2	4,4	6,6	10,2	4,8	4,7	7,5	1,5*	4,5	11,8	4,0*	-6,6*	6,3*	7,5	4,2	1,7*
11 t/m 20 dienstjaren	6,6	4,5	10,3	14,4	6,1	4,3	11,9	6,5	5,7	17,5	12,8	-21,3		10,2	4,3	5,4
21 dienstjaren of meer	7,6	4,8	13,3	12,4	7,1	4,6	15,5	8,5*	6,4	13,8	16,6	3,1*		4,3	4,3	5,2
<u>Opleidingsniveau</u>																
LBO+VO	4,4	5,1	2,9	3,3	4,9	4,2	5,8	0,5*	4,4	1,3*	0,7*	6,3	3,2	3,4	3,2	2,6
MBO+MBO	7,7	8,4	5,6	6,0	8,3	8,4	8,7	-1,4*	8,1	2,7*	1,7*	7,7	2,9*	5,1	7,8	6,6
HBO	15,0	16,2	13,2	9,6	15,7	16,7	14,9	2,4*	15,7	9,6	9,9	3,6*	4,8*	12,1	18,1	15,7
WO	26,3	29,6	21,3	26,2	26,8	29,9	20,6	-1,7*	28,0	15,4	4,4*	0,4*	1,9*	18,5	31,1	34,6
Onbekend	3,7	5,2	1,7*	1,6*	4,2	5,1	3,6	-0,9*	3,8	0,2*	1,5*	6,2	3,5	4,0	3,3	2,4*

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
Extra looncomponenten																
Extra looncomponenten	10,8	11,0	9,8	15,5	10,5	9,9	11,4	20,8	10,5	12,9	10,1	22,3	15,9	10,5	10,8	11,0
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	2,0	2,2	2,1	3,4	1,9	1,4*	3,1	5,3	3,0	1,3*	6,0	7,7	6,3	2,8	2,2*	-1,4*
Functieniveau III-laag	7,0	6,5	7,6	6,0	7,1	7,6	8,6	1,9*	8,1	7,2	1,5*	4,9	3,3	8,0	8,2	6,8
Functieniveau III-hoog	8,2	7,8	8,3	5,4	8,5	7,0	7,8	11,2	7,9	8,6	10,8	7,5	10,3	7,0	8,3	8,9
Functieniveau IV	11,6	11,7	11,2	9,7	11,5	11,0	11,7	10,6	11,5	9,8	14,3	18,4	3,5	10,4	11,6	12,6
Functieniveau V	22,4	22,7	19,7	30,4	22,0	21,9	21,7	24,3	21,8	24,3	19,9	21,5	8,9*	19,0	21,7	22,3
Functieniveau VI	20,6	19,8	18,8	14,1	20,6	19,1	26,0	54,2	20,3	21,9	-24,7*			17,1	18,5	18,1
Functieniveau VII en VIII	41,8	39,8	47,7	48,9	41,7	41,8	18,2	41,5	41,9	10,9*			121,6	23,6	36,7	36,8
Onbekend	-83,2	-74,5	-103,9	-105,8	-81,1	-67,8	-93,0	-134,3	-83,4	-51,8			-145,5	-62,6	-57,7	-76,2
Functiesoort																
Administratief	3,9	2,1	7,2	7,8	3,8	2,9	5,4	4,5*	4,0	3,9	1,1*	4,7*	-2,3*	4,0	3,7	4,7
Automatisering	-0,1*	-0,7*	3,5*	0,9*	0,0*	-1,2*	7,7	-10,4*	-1,0*	8,9	-30,1	35,2	6,6*	0,7*	0,7*	1,9*
Commercieel	3,0	6,3	-0,2*	-2,7*	3,3	6,2	-1,9	-8,5	4,7	1,6*	-7,4	-7,7	-5,5	3,6	5,3	5,8
Dienstverlenend/verzorgend	-1,5	-3,8	2,9	-0,8*	-1,4	-2,6	-0,6*	-0,5*	-1,0	-1,7*	-2,5*	-0,1*	1,8*	-0,3*	-3,2	-3,1
Creatief	-3,8	-5,2	1,6*	4,9*	-4,0	-4,8	-2,4*	4,2*	-3,7	-3,3*	-22,6	44,0	-3,9*	-3,0	-4,3	-7,2
Bestuurlijk	13,8	13,5	13,5	21,0	13,6	13,7	14,3	20,8	13,5	23,3	18,0*		12,3	13,0	11,7	13,6
Onbepaald	-14,7	-20,4	4,6*	7,0*	-16,8	-18,7	8,0*	-9,9*	-14,2	-15,9	8,5*	7,3*	0,2*	-9,1	-35,3	-18,3
Economische sector																
Landbouw en visserij	-4,7	-4,2	-1,2*	4,8*	-5,2	-4,0	-4,0*	0,2*	-2,9	-2,0*	7,3*	-21,2	-2,9*	-1,9*	-5,4	-6,3
Industrie	-3,7	-4,0	1,5*	-3,1*	-3,8	-3,8	-1,0*	0,7*	-3,5	-3,6	32,6*	-24,0	-6,7	-2,5	-3,9	-5,3
Handel	-10,4	-9,7	-6,8	-8,8	-10,5	-9,7	-8,7	-10,0	-9,8	-12,2	21,5*	-38,5	-16,5	-9,5	-9,4	-10,0
Horeca	-7,8	-6,8	-5,5	-14,6	-7,3	-11,3	-7,0	-4,2*	-12,2	-6,9	29,7*	-24,0	-9,0	-8,6	-9,7	-13,8
Transport	-10,8	-9,7	-7,4	-11,6	-10,9	-8,5	-13,8	-14,8	-9,3	-14,0	11,7*	-43,6	-10,0	-12,6	-8,0	-9,7
Zakelijke dienstverlening	-6,1	-5,9	-2,9*	-8,3	-6,1	-6,7	-2,5*	-4,6*	-5,8	-7,6	29,8*	-39,5	-2,4*	-8,4	-6,2	-4,5
Gezondheids- en welzijnszorg	-1,0*	-5,4	1,5*	-3,4*	-0,9*	-6,3	0,1*	2,2*	-1,3*	-2,3*	36,3	-32,6	1,6*	-4,3	0,4*	-1,1*
Overige dienstverlening	-6,9	-8,2	-1,6*	-7,4	-6,9	-8,4	-2,9*	-5,4*	-6,9	-7,6	29,4*	-32,8	-7,2	-7,1	-7,5	-8,2
Grootteklasse																
Middenbedrijf	4,7	4,9	4,2	4,1	4,7	5,3	5,1	0,4*	5,8	4,0	-4,5	-5,4	5,1	3,5	4,0	6,6
Grootbedrijf	8,0	8,2	7,5	2,9*	8,3	9,4	7,0	3,4	9,8	4,9	-2,5*	-0,7*	5,1	6,7	8,3	10,6

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(1) Totaal	(2) Mannen	(3) Vrouwen	(4) Allochtonen	(5) Autochtonen	(6) Voltijders	(7) Deeltijders >=12uur	(8) Deeltijders <12uur	(9) Onbepaald niet flex	(10) Bepaald niet flex	(11) Flex onbepaald	(12) Flex bepaald	(13) <23 jaar	(14) 23-35 jaar	(15) 35-45 jaar	(16) 45-55 jaar
Type werknemer																
OndernemingsCAO	6,3	7,1	4,9	6,6	6,3	7,3	4,3	8,3	6,9	4,4	-6,6*	11,6*	10,5	6,4	5,7	5,9
AVV'ers	0,9*	2,0	-1,0*	2,9*	0,7*	2,6	-0,2*	-2,4*	1,1*	4,1	-5,8	-6,1*	4,2	0,2*	0,0*	1,7*
niet-CAO'ers in CAO-bedrijf	12,5	13,5	5,2	31,2	11,9	11,5	8,3	4,5*	10,8	21,9	8,5*	7,5*	9,8	9,3	12,8	14,3
niet-CAO'ers in niet-CAO bedrijf	2,2	2,2	1,3	-0,2*	2,3	2,0	0,2*	4,8	1,6	4,2	1,5*	8,6	1,8*	2,1	3,6	2,8
Directieleden	20,0	20,4	16,2	17,1	20,0	19,9	16,7	47,7	19,5	39,3			57,0	21,9	15,7	23,1
Regio																
Noord	-4,9	-5,2	-4,8	-5,6	-4,8	-5,1	-3,4	-5,7	-5,2	-4,5	-3,1*	0,6*	0,6*	-2,7	-6,5	-8,1
Oost	-3,6	-4,3	-2,5	-4,9	-3,6	-3,9	-2,9	-2,7	-3,6	-1,5*	-10,5	-5,1	-0,8*	-2,0	-4,8	-6,2
Zuid	-5,2	-5,9	-4,2	-6,2	-5,1	-6,1	-2,8	-2,4*	-5,4	-3,9	-6,2	-6,5	-0,9*	-3,9	-6,4	-7,0
Toepassing salarisschalen																
Salarisschalen	-0,4*	-0,6*	0,3*	1,7*	-0,5*	-1,0	-0,1*	2,9	-1,4	2,7	4,8	9,5	3,7	0,7*	-0,9*	-1,8
(Constante)	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2	2,2	1,9	2,4	2,0	2,2	2,3	2,4
Aangepaste R ²	0,78	0,78	0,74	0,73	0,78	0,75	0,74	0,79	0,75	0,74	0,81	0,83	0,74	0,54	0,71	0,77
Aantal waarnemingen	42.486	14.917	27.569	2.934	39.552	28.718	10.572	3.196	34.024	6.289	1.279	894	3.976	13.692	12.023	8.870

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein-bedrijf	Midden-bedrijf	Groot bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezh./welz.zorg	Overige dnstverl.
Geslacht																
Vrouw	-7,7	-7,0	-7,2	-6,5	-2,6	-6,6	-10,6	-6,9	-7,3	-8,6	-8,6	-3,8	-6,5	-7,8	-4,8	-3,0
Etnische afkomst																
Allochtoon	-9,1	-3,6*	-3,5	-4,3	-0,5*	-5,2	-4,7	3,5*	-2,1	-6,0	-2,8	-4,2	-7,7	-5,0	-3,8	-1,4*
Arbeidsduur																
Grote deeltijd (>=12uur)	-6,2	-6,2	-5,2	-4,7	-5,9	-3,8	-2,0*	-2,5*	-3,0	-6,1	-5,2	-6,9	-9,4	-4,1	0,2*	-3,5
Kleine deeltijd (<12uur)	-4,6	-6,2	-6,7	-4,0	-2,0	-6,2	-1,4*	7,7	-0,8*	-12,9	-5,9	-8,3	-8,3	-6,7	3,2	-5,6
Type arbeidscontract																
Regulier contract voor bepaalde tijd	-7,1	-3,2	-3,2	-3,5	-1,5*	-3,9	-3,5	-1,4*	-1,7	-2,9*	-3,5	1,7*	-5,5	0,2*	-6,8	-3,4
Flexcontract voor onbepaalde tijd	-7,8	1,5*	-7,7	-6,2	-1,0*	-8,9	-4,8*	-16,0	-0,1*	-7,3*	-3,7	5,8	-7,7	1,1*	1,1*	-5,1
Flexcontract voor bepaalde tijd	-9,5	-0,5*	-5,9	-8,1	-2,9	-7,4	-10,0*	3,9*	-2,2*	8,0*	-5,9	4,8	-5,4	-12,1	-8,4	-2,6*
Leeftijd																
Tot 15 jaar		-105,7	-103,9	-104,9	-110,0	-94,2		-134,6	-119,6	0,0	-113,0	-103,3	-14,1*	-81,8	-63,7	-82,7
16 jaar		-84,6	-90,4	-96,5	-93,2	-99,9		-78,4	-93,7	-102,8	-102,0	-89,7	-86,6	-81,2	-93,9	-77,5
17 jaar		-79,5	-74,1	-80,6	-78,9	-84,0		-78,8	-84,1	-79,6	-88,0	-76,4	-68,5	-49,3	-70,6	-70,4
18 jaar		-67,5	-59,5	-63,3	-65,7	-63,1		-59,1	-71,8	-71,6	-71,8	-65,5	-46,6	-41,3	-40,4	-55,2
19 jaar		-55,0	-44,4	-50,6	-48,9	-51,1		-37,9	-50,4	-54,3	-60,0	-49,0	-32,7	-41,1	-29,0	-40,6
20 jaar		-42,2	-31,1	-31,2	-33,5	-35,0	-15,7*	-34,6	-34,0	-38,7	-43,5	-31,8	-26,0	-23,3	-22,5	-36,0
21 jaar		-28,1	-21,4	-21,6	-21,5	-23,4	-37,9	-15,3	-18,9	-27,6	-29,4	-24,4	-17,9	-23,2	-14,1	-20,2
22 jaar		-18,7	-16,7	-14,9	-11,4	-18,8	-43,4	-7,0*	-16,3	-17,5	-19,2	-16,1	-12,8	-17,7	-7,2	-13,2
35 tot 45 jaar		9,1	8,9	8,9	2,2	7,6	19,9	3,0*	7,1	9,2	8,3	4,4	10,2	12,3	8,1	8,1
45 tot 55 jaar		9,3	11,2	10,3	3,4	8,1	27,7	4,6	9,7	13,8	9,8	2,0*	11,0	15,1	7,2	9,8
55 jaar of ouder		9,6	11,0	10,8	0,3*	8,2	30,5	7,0	12,4	15,0	8,7	2,5*	6,9	15,2	8,6	11,1
Dienstjaren																
1 dienstjaar	-3,8*	-1,0*	0,8*	-1,7	0,1*	-1,6	-1,8*	2,5*	-0,6*	-0,3*	-0,1*	2,1*	0,2*	1,0*	-4,0	-0,1*
2 t/m 5 dienstjaren	-1,3*	-1,5*	1,3	1,5	2,4	0,7*	-2,4	3,5*	1,0*	2,0*	1,9	0,8*	1,6*	1,7*	-0,2*	2,9*
6 t/m 10 dienstjaren	0,3*	0,9*	6,1	5,0	7,7	4,9	0,1*	7,0	5,4	2,0*	4,9	6,4	3,6	6,9	6,5	5,0
11 t/m 20 dienstjaren	2,8*	2,6*	6,9	6,8	8,7	7,2	-1,8*	8,9	5,3	3,3	6,8	11,6	2,6*	8,7	11,6	8,3
21 dienstjaren of meer	5,1	6,7	8,1	7,5	11,7	8,7	-3,5	9,2	4,9	6,4	9,5	7,0*	6,8	10,9	11,0	8,8
Opleidingsniveau																
LBO+VO	1,8*	7,3	-0,3*	6,5	2,8	5,5	1,1*	-4,3*	5,9	3,5*	4,4	1,8*	2,2*	6,0	-3,3*	1,1*
MBO+MO	5,1	10,8	2,1*	10,5	3,4	9,6	4,0*	-0,2*	12,1	5,9	9,0	-1,8*	1,1*	7,3	-1,0*	0,1*
HBO	11,3	17,1	12,5	15,3	0,6*	19,4	14,8*	4,6*	20,3	11,8	20,5	1,7*	5,8*	13,3	4,5*	4,5*
WO	24,5	28,7	21,2	26,6	-5,3*	22,4	29,8	8,6*	34,2	21,3	30,2	-18,9	7,3*	25,1	26,3	14,9
Onbekend	0,9*	6,4	-0,6*	5,3	0,0*	3,8	16,6*	-3,1*	3,7	6,6	2,1*	-4,3*	1,8*	6,7	-2,3*	-6,0

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen (a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein-bedrijf	Midden-bedrijf	Groot bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezh./welz.zorg	Overige dntstverl.
Extra looncomponenten																
Extra looncomponenten	10,3	12,9	11,1	10,5	15,7	10,7	5,5	6,6*	11,1	9,1	7,4	10,7	9,8	11,4	12,0	7,8
LTD-functieniveau (b)																
Functieniveau II	-3,4*	6,1	1,6*	1,6*	3,0			-0,8*	4,5	-6,2*	2,0*	9,2	-15,9	3,0*	3,5*	1,2*
Functieniveau III-laag	11,0	4,3	7,1	7,6				13,4	8,8	6,0	2,1	3,3	10,6	10,9	11,7	11,2
Functieniveau III-hoog	8,4	7,7	7,6	8,6		7,7		6,3	8,2	5,6	4,0	5,6	12,1	6,4	6,7	11,6
Functieniveau IV	15,7	13,2	13,9	10,1		11,0		11,5	11,5	10,0	16,1	15,8	9,0	12,4	8,3	13,4
Functieniveau V	24,0	23,3	22,8	23,0				27,3	21,3	28,2	24,8	29,8	31,9	20,6	20,1	19,9
Functieniveau VI	20,3	2,4*	13,0	25,3			17,6	29,5	20,8	6,9*	25,1	-0,1*	29,4	19,1	18,2	14,6
Functieniveau VII en VIII	41,2	70,9	24,9	32,1			35,1	65,1	30,6	30,3	36,4	75,5	68,9	42,6	32,3	31,1
Onbekend	-100,6	-92,1	-65,1	-77,6				-138,5	-88,0		-31,9		-166,0	-114,4		
Functiesoort																
Administratief	6,3	2,3*	4,1	4,3	2,4*	3,4	7,9	3,8*	4,8	4,6	3,7	13,4	1,1*	5,4	10,1	1,7*
Automatisering	6,3*	-2,1*	0,8*	-0,3*	-3,1*	4,9	0,2*	-5,9*	3,6	-0,2*	1,4*		10,7	-0,1*	18,0	5,8*
Commercieel	8,2	-1,2*	2,6	4,3	-8,0	2,6	14,0	2,1*	6,6	11,5	-1,6	1,5*	-0,1*	12,9	13,9	5,5
Dienstverlenend/verzorgend	-3,0	-1,1*	-1,4	-0,8*	-2,9	-1,4	4,9	-4,4	1,2*	-6,2	0,4*	0,2*	-7,2	-0,2*	3,1*	2,5*
Creatief	3,6*	-10,9	-4,6	-1,8*	-8,6	1,6*	-2,2*	9,6*	-3,2	5,8*	5,4	-25,1	-9,0*	-4,1	-4,3*	-0,9*
Bestuurlijk	14,6	6,2	9,4	15,9	63,7	9,9	18,2	7,2	12,2	11,7	4,2	-2,8*	15,7	24,3	11,7	15,1
Onbepaald	3,9*	-16,8*	-4,2*	-17,9	-53,0	-0,5*	10,4*		-14,9	-17,6*	-25,0		20,8	11,5*	29,3	-5,9*
Economische sector																
Landbouw en visserij	-8,0	-3,7*	-8,5	3,1*	-9,8	-4,4	5,3*									
Industrie	-1,9*	-5,9	-5,2	-0,6	-8,7	-4,8	7,8									
Handel	-10,7	-10,7	-12,1	-7,2	-11,1	-12,6	3,0*									
Horeca	-8,9	-7,2	-7,6	-11,9	-9,6	-10,8	-11,6									
Transport	-13,0	-10,2	-16,8	-5,5	-17,8	-14,5	13,7									
Zakelijke dienstverlening	-2,7*	-1,1*	-7,4	-4,4	-8,3	-8,1	6,7									
Gezondheids- en welzijnszorg	3,9*	-5,3*	-4,2	2,1	-0,8*	-2,1	1,1*									
Overige dienstverlening	-5,9	-7,8	-5,1	-6,7	-11,4	-7,1	-1,6*									
Grootteklasse																
Middenbedrijf	7,8				1,4*	3,9	12,1	-3,9	6,3	1,2*	4,9	1,0*	-1,7*	5,2	10,4	10,3
Grootbedrijf	12,2				0,9*	6,9	19,2	-0,2*	9,3	0,9*	9,6	0,2*	5,8	6,8	13,0	9,0

Tabel III.6.B: vervolg

Verklarende variabelen(a)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)
	55 en ouder	Klein- bedrijf	Midden- bedrijf	Groot bedrijf	Functie laag	Functie midden	Functie hoog	Landb. en visserij	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Transport	Zak.dnst verlening	Gezh./ welz.zorg	Overige dnstverl.
Type werknemer																
OndernemingsCAO	7,1	-5,7*	3,2	7,2	8,7	6,4	1,4*	6,2*	6,3	9,8	5,4		18,1	-1,5*	-9,2	10,3
AVV'ers	1,1*	-6,2	1,5*	2,6*	1,7*	-0,6*	5,0*	-12,8	0,0*	7,0	1,8*	-7,8	-4,7*	-1,9*	-10,6	
niet-CAO'ers in CAO-bedrijf	5,8	7,1*	5,0	14,7	18,2	8,4	4,7	7,5*	7,6	-25,4	9,9	-6,2*	28,9	23,8	0,5*	
niet-CAO'ers in niet-CAO bedrijf	0,1*	-5,3	1,2	3,8	-4,0	2,8	-2,7	-18,9	0,9*	-21,4	2,3	-0,6*	11,5	-0,7*	-8,7	3,4
Directieleden	19,0	15,7	21,9	33,7	128,9	23,9	16,2	-5,4*	24,5	10,2	12,8	25,8	15,2	23,8	29,6	21,2
Regio																
Noord	-9,3	-7,1	-4,4	-4,7	-1,6*	-3,6	-13,5	-1,8*	-1,9	7,1	-8,0	-5,7*	-6,9	-8,9	-0,8*	-0,6*
Oost	-4,9	-4,6	-2,3	-4,3	-4,9	-2,5	-4,0	-8,5	-1,2	2,9	-3,6	-4,7	-5,2	-5,8	1,9	-3,9
Zuid	-5,9	-5,2	-3,2	-6,9	-1,3*	-4,9	-7,5	-0,7*	-2,5	-1,7*	-8,3	-2,8*	-4,7	-7,8	2,6	-7,6
Toepassing salarisschalen																
Salarisschalen	-3,9	0,5*	0,8*	-0,5*	0,1*	0,7	-5,5	1,5*	1,5	-2,6*	-1,1*	-1,3*	-2,1*	-1,0*	-7,0	5,4
(Constante)	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5	2,3	2,1	2,4	2,2	2,2	2,3	2,1	2,1	2,1
Aangepaste R ²	0,76	0,74	0,78	0,79	0,78	0,58	0,58	0,86	0,79	0,73	0,85	0,85	0,78	0,75	0,76	0,78
Aantal waarnemingen	3.925	3.332	15.161	23.993	6.211	26.859	8.449	842	11.776	2.487	7.550	1.175	3.555	9.049	3.416	2.636

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

- (a) Als referentiegroep voor de variabelen zijn gebruikt: mannen, autochtonen, regulier contract voor onbepaalde tijd, voltijders, 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen overige loonbestanddelen, LTD-functieniveau I, handarbeid/technische functie, bouw, kleinbedrijf, CAO'ers, west en geen toepassing salarisschalen.
- (b) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Tabel III.6.O: Schattingsresultaten voor de beloningsfuncties van de totale populatie en van de deelpopulaties in de overheidssectoren, 2002
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Verklarende variabelen***	(1) Totaal	(2I) Vrouwen	(3) Mannen	(4) Tot 23 jaar	(5) 23-35 jaar	(6) 35-45 jaar	(7) 45-55 jaar	(8) 55 en ouder	(9) Voltijders	(10) Deeltijders >=12uur	(11) Deeltijders <12uur	(12) Functie laag	(13) Functie midden	(14) Functie hoog
<u>Geslacht</u>														
Vrouw	-3,1			1,3	-2,0	-3,1	-3,5	-2,7	-3,3	-2,7	-4,2	-2,4	-1,9	-3,1
<u>Arbeidsduur</u>														
Grote deeltijd (>=12uur)	0,1*	0,6	-0,9	-0,6*	2,0	0,3*	-1,3	-0,9				0,2*	0,6	0,0*
Kleine deeltijd (<12uur)	-1,2	-1,0	-0,5*	1,6*	1,7	-2,1	-3,5	-0,7*				-1,5*	-1,0*	-1,5
<u>Leeftijd</u>														
16 jaar	-39,0	-30,8	-47,2	-28,1					-36,6	-49,4		-42,1		
17 jaar	-34,4	-26,5	-42,3	-23,2					-42,3	-24,6	-5,2*	-42,2	7,0*	
18 jaar	-26,8	-21,7	-31,6	-16,2					-25,0	-34,9	-47,6	-38,2	-22,0	
19 jaar	-21,8	-19,9	-24,1	-11,9					-20,3	-29,0	-18,5	-22,8	-26,1	-7,3*
20 jaar	-14,2	-12,6	-16,8	-5,1					-14,0	-16,4	-13,7	-16,8	-16,9	-7,8
21 jaar	-12,7	-11,6	-14,5	-2,7					-12,8	-14,1	-9,3	-12,8	-15,8	-9,6
22 jaar	-10,3	-9,5	-11,8						-10,1	-11,4	-10,3	-8,3	-12,9	-9,0
35 tot 45 jaar	12,1	11,3	13,3						12,8	11,0	10,5	5,0	6,3	16,2
45 tot 55 jaar	15,5	14,5	16,8						16,4	14,0	14,4	5,4	6,8	21,1
55 jaar of ouder	16,3	15,8	17,3						16,8	15,3	17,8	5,4	6,7	22,5
<u>Dienstjaren</u>														
1 dienstjaar	1,0	0,7	1,4	-0,4*	1,0	1,1	1,3	1,9	1,2	0,5*	0,4*	3,3	1,6	0,5
2 t/m 5 dienstjaren	3,3	3,7	2,8	-3,1	3,6	3,5	2,7	1,9	2,7	3,9	4,8	6,2	4,4	2,3
6 t/m 10 dienstjaren	7,3	8,4	6,0		10,8	7,5	4,7	2,3	6,7	8,0	7,4	12,2	10,8	4,6
11 t/m 20 dienstjaren	8,7	10,0	7,4		16,0	9,9	6,5	4,0	7,9	9,8	8,5	13,4	13,1	5,9
21 dienstjaren of meer	7,2	8,4	6,1			10,8	5,7	3,9	6,5	8,5	8,7	12,7	13,4	3,5
<u>Extra looncomponenten</u>														
Extra looncomponenten	6,8	6,4	7,1	9,1	7,3	6,4	6,5	6,8	6,9	6,0	16,9	10,8	9,6	2,3

Tabel III.6.O vervolg

Verklarende variabelen***	(1) Totaal	(2) Vrouwen	(3) Mannen	(4) Tot 23 jaar	(5) 23-35 jaar	(6) 35-45 jaar	(7) 45-55 jaar	(8) 55 en ouder	(9) Voltijders	(10) Deeltijders ≥12uur	(11) Deeltijders <12uur	(12) Functie laag	(13) Functie midden	(14) Functie hoog
<u>LTD-functieniveau****</u>														
Functieniveau II	12,7	11,8	12,0	12,6	4,9	10,6	12,2	14,5	11,7	10,1	12,5	11,7		
Functieniveau III	8,6	9,4	8,1	6,2	9,9	8,4	7,9	7,4	8,4	9,8	7,1			
Functieniveau IV	12,4	13,0	11,9	12,9	11,2	12,6	13,2	13,3	12,0	13,0	14,1		12,3	
Functieniveau V	26,3	25,9	26,7	31,1	22,2	26,8	28,7	29,1	25,9	27,5	28,3			
Functieniveau VI	32,7	32,2	32,8	7,9*	30,6	33,2	32,2	32,0	33,3	31,1	30,3			31,7
Functieniveau VII en VIII	37,3	33,1	38,1		28,4	33,6	38,4	39,6	37,5	32,3	44,0			36,3
Onbekend	-134,3	-130,4	-134,4	-73,9	-114,6	-133,3	-137,7	-139,2	-131,3	-131,7	-111,7			
<u>Overheidssectoren</u>														
Onderwijs	-4,3	-4,2	-4,2	-13,1	-6,2	-4,6	-3,1	-3,0	-3,8	-5,2	-6,7	2,9	-2,3	-6,4
Rechterlijke macht	3,2	6,2	2,6		13,3	-0,3*	1,8	6,6	4,2	4,4	-6,3*			2,9
Defensie**	-7,0	-4,1	-7,8	-12,8	-1,3	-7,5	-8,3	-7,7	-7,4	-4,4	-8,1		-5,2	-10,4
(Constante)	2,2	2,1	2,2	2,1	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,4	2,8
Aangepaste R ²	0,88	0,87	0,88	0,85	0,76	0,86	0,89	0,92	0,88	0,88	0,90	0,65	0,67	0,80
Aantal waarnemingen	79.431	34.950	44.481	1.135	17.801	24.088	25.488	10.919	53.474	23.758	2.199	3.491	25.096	50.074

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

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

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

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

**Tabel III.7 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouw	Man	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	20		19	17	31
	Man		15	12	27	35
Arbeidsduur	Voltijd	19	12	13		
	Deeltijd >= 12 uur	17	27		19	
	Deeltijd < 12 uur	31	35			32
Etnische afkomst	Allochtonen	29	23	17	33	46
	Autochtonen	19	14	13	18	31
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	7	7	6	7	13
	Contract voor bepaalde tijd	79	74	76	76	81
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	11	21	-	9	19
	Flex-contract voor bepaalde tijd	76	80	-	79	76
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	47	45	40	49	48
	23 tot 35 jaar	21	20	19	21	31
	35 tot 45 jaar	16	10	9	16	21
	45 tot 55 jaar	12	6	6	11	21
	55 jaar en ouder	5	5	3	6	14
Opleiding	Laag (LO+LBO)	20	15	13	20	31
	Middelbaar (MO+MBO)	20	15	14	17	38
	Hoog (HBO+WO)	17	11	12	14	24
	Onbekend	-	20	15	-	-
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	29	32	20	29	39
	Midden (III+IV)	18	14	14	17	25
	Hoog (V t/m VIII)	14	8	9	12	22
	Onbekend	-	8	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	22	18	15	21	29
	10 - 99 werknemers	23	16	15	21	36
	>= 100 werknemers	18	13	11	17	33
Sectoren	Landbouw en visserij	23	17	12	34	22
	Industrie	14	8	8	13	35
	Bouwnijverheid	12	15	14	21	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	23	19	15	24	36
	Horeca	29	32	20	30	39
	Vervoer, opslag en communicatie	10	12	10	12	20
	Zakelijke dienstverlening	23	17	16	22	36
	Gezondheids- en welzijnszorg	18	15	16	16	27
	Overige dienstverlening	17	15	15	15	26
Bruto jaarloon	- 15.960 (WML)	25	38	37	24	32
	15.960 - 28.500 (Modaal)	17	17	18	14	-
	28.500 - 57.000	11	8	9	8	
	57.000 en hoger	9	6	6	11	
Total		20	15	13	19	32

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.8 Externe mobiliteit, instroom tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk

		Etnische afkomst		Contract voor		Flex-werkers contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	29	19	7	79	11	76
	Man	23	14	7	74	21	80
Arbeidsduur	Voltijd	17	13	6	76	-	-
	Deeltijd >= 12 uur	33	18	7	76	9	79
	Deeltijd < 12 uur	46	31	13	81	19	76
Etnische afkomst	Allochtonen	25		8	74	17	86
	Autochtonen		17	7	77	14	76
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	8	7	7			
	Contract voor bepaalde tijd	74	77		76		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	17	14			14	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	86	76				78
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	50	45	23	84	23	80
	23 tot 35 jaar	28	20	9	78	13	78
	35 tot 45 jaar	20	12	5	74	9	76
	45 tot 55 jaar	16	8	4	67	7	74
	55 jaar en ouder	6	5	2	49	7	-
Opleiding	Laag (LO+LBO)	21	17	8	74	12	74
	Middelbaar (MO+MBO)	26	17	7	80	22	78
	Hoog (HBO+WO)	18	13	6	67	-	64
	Onbekend	34	20	6	84	-	82
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	38	29	12	76	16	80
	Midden (III+IV)	19	15	6	78	12	74
	Hoog (V t/m VIII)	14	10	5	68	-	-
	Onbekend	-	7	5	-		
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	22	19	9	72	20	67
	10 - 99 werknemers	30	18	7	77	16	75
	>= 100 werknemers	24	15	6	78	9	84
Sectoren	Landbouw en visserij	-	18	7	73	19	68
	Industrie	11	9	4	81	-	72
	Bouwnijverheid	27	14	7	67		-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	29	20	9	76	12	85
	Horeca	28	31	12	77	14	73
	Vervoer, opslag en communicatie	23	11	5	68	17	72
	Zakelijke dienstverlening	38	18	8	73	17	76
	Gezondheids- en welzijnszorg	22	17	6	84	10	81
	Overige dienstverlening	18	16	6	76	17	64
Bruto jaarloon	- 15.960 (WML)	42	27	11	79	15	77
	15.960 - 28.500 (Modaal)	21	16	7	77	8	80
	28.500 - 57.000	10	8	4	70		-
	57.000 en hoger	4	6	4	47	-	
Totaal		25	17	7	76	14	78

-) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.9 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

		Geslacht		Arbeidsduur		
		Vrouw	Man	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	18		17	15	30
	Man		15	12	25	33
Arbeidsduur	Voltijd	17	12	13		
	Deeltijd >= 12 uur	15	25		17	
	Deeltijd < 12 uur	30	33			31
Etnische afkomst	Allochtonen	25	24	19	27	47
	Autochtonen	18	14	13	17	30
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	14	11	11	13	23
	Contract voor bepaalde tijd	60	56	56	57	64
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	20	27	-	15	27
	Flex-contract voor bepaalde tijd	57	67	-	58	64
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	36	32	27	35	40
	23 tot 35 jaar	20	18	17	19	37
	35 tot 45 jaar	14	12	11	15	20
	45 tot 55 jaar	10	7	6	10	19
	55 jaar en ouder	14	15	12	17	21
Opleiding	Laag (LO+LBO)	17	15	13	19	26
	Middelbaar (MO+MBO)	18	14	14	17	29
	Hoog (HBO+WO)	15	12	12	15	23
	Onbekend	-	19	16	18	39
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	24	26	17	22	35
	Midden (III+IV)	17	15	14	17	26
	Hoog (V t/m VIII)	13	10	10	13	21
	Onbekend	31	11	13	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	20	19	16	22	26
	10 - 99 werknemers	19	16	15	18	30
	>= 100 werknemers	17	13	12	16	34
Sectoren	Landbouw en visserij	18	18	11	31	29
	Industrie	14	9	9	13	29
	Bouwnijverheid	14	15	15	15	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	22	19	16	21	37
	Horeca	29	32	21	33	37
	Vervoer, opslag en communicatie	13	11	11	11	17
	Zakelijke dienstverlening	23	17	17	22	37
	Gezondheids- en welzijnszorg	13	12	10	13	21
Overige dienstverlening	16	13	13	15	20	
Bruto jaarloon	- 15.300 (WML)	22	32	28	20	31
	15.300 - 27.000 (Modaal)	16	16	17	15	-
	27.000 - 54.000	12	10	10	11	
	54.000 -	9	9	9	9	
Totaal	18	15	13	17	31	

-) minder dan 50 waarnemingen

**Tabel III.10 Externe mobiliteit, uitstroom tussen oktober 2001 en oktober 2002
In procenten van het totaal aantal werknemers per achtergrondkenmerk**

		Etnische afkomst		Contract voor		Flex-werkers contract	
		Allochtonen	Autochtonen	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	25	18	14	60	20	57
	Man	24	14	11	56	27	67
Arbeidsduur	Voltijd	19	13	11	56	-	-
	Deeltijd >= 12 uur	27	17	13	57	15	58
	Deeltijd < 12 uur	47	30	23	64	27	64
Etnische afkomst	Allochtonen	24		16	58	45	-
	Autochtonen		16	12	57	19	60
Contractvorm	Contract voor onbepaalde tijd	16	12	12			
	Contract voor bepaalde tijd	58	57		58		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	45	19			22	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	-	60				61
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	38	34	25	66	28	63
	23 tot 35 jaar	29	18	15	59	32	65
	35 tot 45 jaar	21	12	10	55	14	56
	45 tot 55 jaar	9	8	6	46	8	-
	55 jaar en ouder	11	15	14	38	9	-
Opleiding	Laag (LO+LBO)	21	16	12	57	19	62
	Middelbaar (MO+MBO)	25	16	12	60	24	65
	Hoog (HBO+WO)	17	13	11	44	20	-
	Onbekend	31	20	16	69	23	60
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	26	24	17	56	22	63
	Midden (III+IV)	24	15	12	61	21	59
	Hoog (V t/m VIII)	15	11	10	43	-	-
	Onbekend	-	16	16	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	28	19	13	60	24	62
	10 - 99 werknemers	26	16	12	59	23	64
	>= 100 werknemers	23	14	12	55	19	56
Sectoren	Landbouw en visserij	-	18	11	-	15	65
	Industrie	10	10	8	65	25	-
	Bouwnijverheid	29	14	11	54	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	36	19	17	55	25	59
	Horeca	33	30	19	59	31	68
	Vervoer, opslag en communicatie	18	11	9	46	16	57
	Zakelijke dienstverlening	31	19	15	60	17	57
	Gezondheids- en verzorgingszorg	17	13	10	56	13	-
	Overige dienstverlening	20	14	10	58	22	-
Bruto jaarloon	- 15.300 (WML)	35	24	17	62	22	62
	15.300 - 27.000 (Modaal)	23	15	13	60	-	-
	27.000 - 54.000	10	10	9	44	-	-
	54.000 -	-	9	8	32	-	-
Totaal		24	16	12	58	22	61

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.11 Arbeidsmarktsituatie vóór instroom oktober 2001-oktober 2002 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Allochtonen			Autochtonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	9	7	11	11	11	11	11
Herintreder	4	8	1	6	10	1	5
Voorheen werkloos	5	5	5	3	2	4	3
Andere werkgever	42	42	42	54	49	61	53
Oproepkracht	4	3	4	3	3	2	3
Voorheen uitzendkracht	5	2	8	2	2	2	2
Student/ scholier	8	6	10	10	10	9	9
Onbekend/overig	23	26	19	12	14	10	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.12 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2001-oktober 2002 naar etnische afkomst en geslacht, in %

	Allochtonen			Autochtonen			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	1	1	1	5	3	7	5
Arbeidsongeschikt/wao	1	1	2	2	1	3	2
Gestopt	4	7	1	4	6	1	4
Andere werkgever	56	53	57	51	49	54	52
Ontslag	16	11	20	15	14	16	15
Oproepkracht	3	6	1	2	2	2	2
Studenten en scholieren	6	5	6	8	8	7	7
Onbekend/overig	14	16	12	13	16	10	13
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.13 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2001-oktober 2002 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	10	13	8	12	10	19	11	9	14	11
Herintreder	1	2	0	8	11	2	11	15	1	5
Voorheen werkloos	3	2	4	3	3	5	1	1	1	3
Andere werkgever	71	63	74	50	54	40	19	22	14	53
Oproepkracht	0	0	0	2	2	3	9	7	13	3
Voorheen uitzendkracht	4	6	4	1	1	1	1	1		2
Student/ scholier	1	0	1	8	5	14	32	27	41	9
Onbekend/overig	9	13	8	15	15	16	17	18	16	13
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.14 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2001-oktober 2002 naar arbeidsduur en geslacht, in %

	Voltijd			Deeltijd >= 12 uur			Deeltijd < 12 uur			Totaal
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	6	2	7	4	3	7	3	3	4	5
Arbeidsongeschikt/wao	3	1	3	2	1	2	1	1	0	2
Gestopt	2	4	1	6	8	1	5	6	3	4
Andere werkgever	61	62	61	54	57	47	26	26	27	52
Ontslag	18	17	18	15	14	17	8	9	5	15
Oproepkracht	0		0	2	2	2	7	6	9	2
Studenten en scholieren	0	0	1	6	4	12	27	22	36	7
Onbekend/overig	10	13	9	11	11	12	24	27	17	13
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.15 Arbeidsmarktsituatie voor instroom oktober 2001-oktober 2002 voor flex-werkers en overige werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar geslacht, in %

	Niet-flex-werkers						Flex-werkers						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Schoolverlater	9	7	9	12	13	12	3	2	5	14	11	19	11
Herintreder	5	12	0	6	10	1	3	4		5	8	2	5
Voorheen werkloos	1	1	2	4	3	6	1	0	1	1	0	1	3
Andere werkgever	60	53	65	60	56	64	14	19	8	19	18	20	53
Oproepkracht	1	1	0	1	1	1	20	12	31	12	11	13	3
Voorheen uitzendkracht	4	4	3	2	2	3	1	2					2
Student/ scholier	9	7	10	4	4	4	41	42	41	26	26	26	9
Onbekend/overig	12	15	10	11	12	10	17	19	14	24	27	19	13
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel III.16 Arbeidsmarktsituatie na uitstroom oktober 2001-oktober 2002 voor flex-werkers en overige werknemers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd naar geslacht, in %

	Niet-flex-werkers						Flex-werkers						Totaal
	Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			Onbepaalde tijd			Bepaalde tijd			
	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	
Pensioen	7	4	9	1	0	2	3	2	3	1	1	1	5
Arbeidsongeschikt/wao	3	2	4	1	0	1	1	1	1				2
Gestopt	4	8	1	2	4	1	4	5	2	2	1	4	4
Andere werkgever	60	58	61	42	39	45	35	37	33	18	21	15	52
Ontslag	8	5	10	39	41	37	3	3	2	15	11	19	15
Oproepkracht	0	0	0	0	0	0	13	12	18	17	20	12	2
Studenten en scholieren	5	6	4	5	5	5	25	20	35	31	27	36	7
Onbekend/overig	14	17	11	10	11	9	16	22	6	16	19	12	13
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

	naar andere werkgevers vertrokken werknemers (uitstroom)			van andere werkgevers afkomstige werknemers (instroom)		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	4	3	3	4	3	3
Functieniveau II	13	11	12	16	9	12
Functieniveau III-laag	30	25	27	24	21	22
Functieniveau III-hoog	17	19	18	21	25	23
Functieniveau IV	25	23	24	24	25	24
Functieniveau V	9	15	12	10	14	12
Functieniveau VI	1	2	2	1	2	2
Functieniveau VII en VIII	0	0	0	0	0	0
Onbepaald	1	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100
	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	1	5	11	1	5	9
Functieniveau II	8	13	34	8	16	26
Functieniveau III-laag	26	29	32	21	24	27
Functieniveau III-hoog	21	16	9	23	24	16
Functieniveau IV	25	26	11	27	21	18
Functieniveau V	16	9	3	16	8	3
Functieniveau VI	2	2		2	2	1
Functieniveau VII en VIII	0			0	0	
Onbepaald	0	1		0	0	
Totaal	100	100	100	100	100	100
	Allochtonen	Autochtonen		Allochtonen	Autochtonen	
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	8	3		8	3	
Functieniveau II	20	11		25	11	
Functieniveau III-laag	40	26		17	23	
Functieniveau III-hoog	17	18		28	23	
Functieniveau IV	10	26		16	25	
Functieniveau V	3	13		6	13	
Functieniveau VI	1	2		1	2	
Functieniveau VII en VIII		0		0	0	
Onbepaald	1	0			0	
Totaal	100	100		100	100	
	Regulier, onbepaalde tijd	Regulier, bepaalde tijd		Regulier, onbepaalde tijd	Regulier, bepaalde tijd	
LTD-functieniveau						
Functieniveau I	2	7		2	4	
Functieniveau II	11	12		10	13	
Functieniveau III-laag	26	26		23	21	
Functieniveau III-hoog	19	18		23	24	
Functieniveau IV	26	23		22	26	
Functieniveau V	14	10		15	12	
Functieniveau VI	2	2		3	1	
Functieniveau VII en VIII	0	0		0	0	
Onbepaald	0	1		0	0	
Totaal	100	100		100	100	

Tabel III. 18 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2001 en oktober 2002

Achtergrondkenmerk		Totaal	Geslacht		Arbeidsduur		
			Vrouwen	Mannen	Voltijders	Deeltijders >= 12 uur	Deeltijders < 12 uur
Geslacht	Vrouw	3	3		5	3	1
	Man	3		3	3	2	1
Arbeidsduur	Voltijd	3	5	3	3		
	Deeltijd >= 12 uur	3	3	2		3	
	Deeltijd < 12 uur	1	1	1			1
Etnische afkomst	Allochtoon	3	3	3	3	3	0
	Autochtoon	3	3	3	3	3	1
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	3	3	3	3	1
	Regulier contract voor bepaalde tijd	6	7	6	8	6	0
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	2	2	2	-	4	1
	Flex-contract voor bepaalde tijd	1	1	0	-	0	1
Opleiding	Laag (LO+LBO)	3	3	2	3	2	1
	Middelbaar (MO+MBO)	3	3	3	3	3	0
	Hoog (HBO+WO)	5	6	5	5	5	6
	Onbekend	2	3	2	3	2	2
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	3	3	2	5	3	1
	23 tot 35 jaar	5	5	4	5	4	3
	35 tot 45 jaar	3	3	3	3	3	1
	45 tot 55 jaar	2	2	2	2	2	0
	55 jaar en ouder	1	2	0	0	2	0
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	2	2	1	2	3	1
	Midden (III+IV)	3	3	3	3	3	1
	Hoog (V t/m VIII)	5	6	4	5	5	7
	Onbekend	3	-	2	4	-	-
Functiesoort	Technisch handarbeid	2	2	2	3	2	1
	Administratief	3	3	3	3	2	3
	Automatisering	5	3	5	5	5	-
	Commercieel	3	3	3	3	3	0
	Verzorgend of dienstverlenend	3	3	3	4	3	1
	Creatief	3	4	2	4	1	-
	Bestuursfuncties	5	7	5	5	7	-
	Onbepaald	4	-	3	5	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	2	2	2	3	1	1
	10 - 99 werknemers	3	3	2	3	4	1
	>= 100 werknemers	4	4	4	4	3	1
Sectoren	Landbouw en visserij	1	2	1	1	0	1
	Industrie	4	4	4	4	3	1
	Bouwnijverheid	2	2	2	2	1	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	2	2	2	2	2	0
	Horeca	1	1	2	2	1	2
	Vervoer, opslag en communicatie	3	5	2	4	1	0
	Zakelijke dienstverlening	3	3	4	4	4	1
	Gezondheids- en verzijnszorg	4	4	4	5	4	2
Overige dienstverlening	3	4	3	4	2	2	
Bruto jaarloon	15.960 (WML)	2	2	1	3	2	1
	15.960 - 28.500 (Modaal)	3	4	3	3	4	-
	28.500 - 57.000	4	5	3	3	5	-
	57.000 en hoger	6	3	6	6	4	-
Totaal	3	3	3	3	3	1	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III. 19 Percentage werknemers, dat intern is doorgestroomd tussen oktober 2001 en oktober 2002

Achtergrondkenmerk		Etnische afkomst		Regulier contract		Flex-contract	
		Allochtoon	Autochtoon	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd
Geslacht	Vrouw	3	3	3	7	2	1
	Man	3	3	3	6	2	0
Arbeidsduur	Voltijd	3	3	3	8	-	-
	Deeltijd >= 12 uur	3	3	3	6	4	0
	Deeltijd < 12 uur	0	1	1	0	1	1
Etnische afkomst	Allochtoon	3		3	6	0	-
	Autochtoon		3	3	7	2	1
Contractvorm	Regulier contract voor onbepaalde tijd	3	3	3			
	Regulier contract voor bepaalde tijd	6	7		6		
	Flex-contract voor onbepaalde tijd	0	2			2	
	Flex-contract voor bepaalde tijd	-	1				1
Opleiding	Laag (LO+LBO)	3	3	2	9	1	2
	Middelbaar (MO+MBO)	6	3	3	5	0	-
	Hoog (HBO+WO)	1	5	5	6	-	-
	Onbekend	1	2	2	1	4	-
Leeftijdsklasse	tot 23 jaar	2	3	3	4	0	0
	23 tot 35 jaar	4	5	5	8	6	-
	35 tot 45 jaar	2	3	3	4	2	-
	45 tot 55 jaar	2	2	2	7	3	-
	55 jaar en ouder	4	1	1	7	0	-
LTD-functieniveau	Laag (I+II)	2	2	2	4	2	0
	Midden (III+IV)	4	3	3	8	3	2
	Hoog (V t/m VIII)	1	5	5	4	-	-
	Onbekend	-	3	2	-	-	-
Functiesoort	Technisch handarbeid	2	2	2	7	1	-
	Administratief	5	3	3	6	2	-
	Automatisering	-	5	5	-	-	-
	Commercieel	3	3	3	4	1	-
	Verzorgend of dienstverlenend	2	3	3	8	3	0
	Creatief	-	3	3	0	-	-
	Bestuursfuncties	9	5	5	14	-	-
	Onbepaald	-	4	2	-	-	-
Bedrijfsomvang	1 - 9 werknemers	3	2	2	6	0	-
	10 - 99 werknemers	2	3	3	5	1	0
	>= 100 werknemers	3	4	4	8	4	0
Sectoren	Landbouw en visserij	-	1	1	-	1	-
	Industrie	4	4	4	13	0	-
	Bouwnijverheid	0	2	2	8	-	-
	Reparatie consumentenartikelen en handel	3	2	2	3	1	4
	Horeca	0	2	2	-	1	-
	Vervoer, opslag en communicatie	4	3	3	9	1	-
	Zakelijke dienstverlening	4	3	3	4	5	-
	Gezondheids- en welzijnszorg	2	4	4	11	3	-
	Overige dienstverlening	4	3	3	18	0	-
Bruto jaarloon	15.960 (WML)	1	2	2	3	2	1
	15.960 - 28.500 (Modaal)	3	3	3	9	1	-
	28.500 - 57.000	4	4	3	8	-	-
	57.000 en hoger	-	6	6	5	-	-
Totaal	3	3	3	6	2	1	

-) minder dan 50 waarnemingen

Tabel III.20 Percentage mannen en vrouwen met een winstafhankelijke uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	4	8	4	5
Midden (III+IV)	10	17	6	5
Hoog (V t/m VIII)	9	26	7	7
Onbepaald	6	12	-	2
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	1	6	-	4
23 tot 35 jaar	10	15	7	6
35 tot 45 jaar	9	20	5	5
45 tot 55 jaar	7	19	5	5
55 jaar en ouder	9	23	4	6
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	9	6	-	-
Industrie	24	28	5	4
Bouw	9	8	-	7
Handel	5	11	6	6
Horeca	0	0	-	-
Transport	44	28	4	5
Zakelijke dienstverlening	13	22	8	6
Gezondheids- en welzijnszorg			-	-
Overige dienstverlening	1	1	-	-
Totaal	8	17	6	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.21 Percentage mannen en vrouwen met een overige extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

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

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.22 Percentage voltijders en deeltijders met een winstafhankelijke uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	15	7	3	6	6	-
Man	20	7	7	5	5	-
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	8	4	6	4	4	-
Midden (III+IV)	18	7	2	5	6	-
Hoog (V t/m VIII)	25	9	1	7	7	-
Onbepaald	23	8	2	2	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	6	1	5	4	-	-
23 tot 35 jaar	16	7	5	6	7	-
35 tot 45 jaar	21	9	1	5	5	-
45 tot 55 jaar	20	6	3	5	5	-
55 jaar en ouder	26	9	5	6	4	-
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	8	5	-	-	-	-
Industrie	29	21	4	4	5	-
Bouw	9	4	-	7	-	-
Handel	12	4	0	6	7	-
Horeca	1	-	-	-	-	-
Transport	28	38	52	5	4	-
Zakelijke dienstverlening	26	12	0	6	7	-
Gezondheids- en welzijnszorg	-	-	-	-	-	-
Overige dienstverlening	1	1	1	-	-	-
Totaal	19	7	4	5	6	-

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.23 Percentage voltijders en deeltijders met een overige extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	43	53	32	5	4	4
Man	53	32	20	4	4	3
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	47	43	29	3	3	3
Midden (III+IV)	53	51	32	4	4	4
Hoog (V t/m VIII)	52	66	65	6	4	4
Onbepaald	11	10	2	-	-	-
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	37	21	15	3	5	4
23 tot 35 jaar	46	47	30	4	5	3
35 tot 45 jaar	55	53	37	4	4	4
45 tot 55 jaar	58	58	40	4	4	4
55 jaar en ouder	58	50	43	4	4	3
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	24	23	3	3	2	-
Industrie	65	50	15	3	3	-
Bouw	59	46	-	2	2	-
Handel	39	16	10	4	4	-
Horeca	1	0	1	-	-	-
Transport	56	47	59	3	2	1
Zakelijke dienstverlening	43	34	21	7	7	4
Gezondheids- en welzijnszorg	67	84	79	4	4	4
Overige dienstverlening	62	43	18	5	5	4
Totaal	51	48	28	4	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.24 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een winstafhankelijke uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	8	8	7	6
Man	12	18	4	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	4	6	4	4
Midden (III+IV)	15	13	5	5
Hoog (V t/m VIII)	12	21	-	7
Onbepaald	2	10	-	3
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	2	4	-	4
23 tot 35 jaar	10	13	7	6
35 tot 45 jaar	12	16	4	5
45 tot 55 jaar	11	14	4	5
55 jaar en ouder	18	18	-	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	-	7	-	7
Industrie	25	28	3	5
Bouw	12	8	-	7
Handel	9	8	-	6
Horeca	0	0	-	-
Transport	32	33	-	5
Zakelijke dienstverlening	7	19	6	7
Gezondheids- en welzijnszorg	-	-	-	-
Overige dienstverlening	-	1	-	-
Totaal	10	13	5	6

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.25 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een overige extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	41	47	4	4
Man	36	49	4	4
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	35	40	4	3
Midden (III+IV)	44	51	4	4
Hoog (V t/m VIII)	55	56	5	5
Onbepaald	2	8	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	12	25	4	4
23 tot 35 jaar	37	46	4	4
35 tot 45 jaar	44	54	4	4
45 tot 55 jaar	46	57	4	4
55 jaar en ouder	65	54	3	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	6	24	-	3
Industrie	54	62	3	3
Bouw	49	58	-	2
Handel	20	29	4	4
Horeca	0	1	-	-
Transport	25	56	-	3
Zakelijke dienstverlening	25	38	5	7
Gezondheids- en welzijnszorg	80	80	4	4
Overige dienstverlening	79	46	6	5
Totaal	38	48	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.26 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	11	2	6	6
Man	20	5	5	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	9	1	4	-
Midden (III+IV)	15	5	5	5
Hoog (V t/m VIII)	23	5	7	8
Onbepaald	77	-	3	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	8	1	4	-
23 tot 35 jaar	16	5	6	5
35 tot 45 jaar	18	3	5	6
45 tot 55 jaar	16	3	5	-
55 jaar en ouder	20	9	5	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	9	0	7	-
Industrie	29	8	4	3
Bouw	8	7	7	-
Handel	10	3	6	11
Horeca	1	0	-	-
Transport	37	8	5	-
Zakelijke dienstverlening	26	6	7	5
Gezondheids- en welzijnszorg	0	0	-	-
Overige dienstverlening	1	0	-	-
Totaal	16	4	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.27 Percentage werknemers met een regulier contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	bepaald
Geslacht				
Vrouw	53	37	4	4
Man	54	32	4	4
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	49	27	3	3
Midden (III+IV)	54	36	4	4
Hoog (V t/m VIII)	57	43	6	4
Onbepaald	60	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	33	29	4	4
23 tot 35 jaar	50	36	5	4
35 tot 45 jaar	57	37	4	3
45 tot 55 jaar	59	40	4	3
55 jaar en ouder	58	31	4	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	24	24	3	-
Industrie	63	45	3	3
Bouw	61	38	2	2
Handel	33	18	4	4
Horeca	1	-	-	-
Transport	59	32	3	3
Zakelijke dienstverlening	47	24	7	5
Gezondheids- en welzijnszorg	81	73	4	3
Overige dienstverlening	53	37	5	5
Totaal	54	35	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.28 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een winstafhankelijke uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	0	0	-	-
Man	0	2	-	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	0	0	-	-
Midden (III+IV)	1	1	-	-
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbepaald	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	-	0	-	-
23 tot 35 jaar	0	1	-	-
35 tot 45 jaar	1	1	-	-
45 tot 55 jaar	1	3	-	-
55 jaar en ouder	0	-	-	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	0	0	-	-
Industrie	4	0	-	-
Bouw	-	-	-	-
Handel	1	1	-	-
Horeca	0	0	-	-
Transport	0	8	-	-
Zakelijke dienstverlening	0	0	-	-
Gezondheids- en welzijnszorg	0	0	-	-
Overige dienstverlening	0	0	-	-
Totaal	0	1	-	-

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.29 Percentage flex-werkers met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd met een overige extra uitkering in 2002 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	onbepaald	bepaald	onbepaald	Bepaald
Geslacht				
Vrouw	38	17	4	4
Man	11	3	-	-
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	33	7	3	-
Midden (III+IV)	28	18	5	3
Hoog (V t/m VIII)	-	-	-	-
Onbepaald	-	-	-	-
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	9	7	-	-
23 tot 35 jaar	35	17	-	-
35 tot 45 jaar	41	16	4	-
45 tot 55 jaar	54	30	4	-
55 jaar en ouder	34	-	-	-
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	12	11	-	-
Industrie	18	15	-	-
Bouw	-	-	-	-
Handel	4	0	-	-
Horeca	1	1	-	-
Transport	12	11	-	-
Zakelijke dienstverlening	59	11	3	-
Gezondheids- en welzijnszorg	80	82	4	4
Overige dienstverlening	4	4	-	-
Totaal	31	12	4	4

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.30 Percentage mannen en vrouwen met een extra uitkering in 2000 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	26	36	2	2
Midden (III+IV)	51	53	5	4
Hoog (V t/m VIII)	64	63	5	8
Onbepaald	26	57	-	9
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	17	23	3	3
23 tot 35 jaar	47	47	7	6
35 tot 45 jaar	53	60	4	5
45 tot 55 jaar	59	65	3	4
55 jaar en ouder	52	59	3	5
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	6	7	-	-
Industrie	60	77	5	4
Bouw	56	65	3	1
Handel	16	35	6	6
Horeca	12	18	2	3
Transport	46	43	5	4
Zakelijke dienstverlening	37	47	13	10
Gezondheids- en welzijnszorg	81	76	1	2
Overige dienstverlening	37	45	5	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	10	18	8	6
Overige extra uitkeringen	42	43	3	4
Totaal	47	53	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.31 Percentage voltijders en deeltijders met een extra uitkering in 2000 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %			Extra uitkering in % bruto loon		
	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur	Voltijd	Deeltijd ≥ 12 uur	Deeltijd < 12 uur
Geslacht						
Vrouw	52	51	21	7	3	2
Man	57	35	7	5	3	2
LTD-functieniveau						
Laag (I+II)	53	30	10	2	2	3
Midden (III+IV)	55	50	25	5	4	2
Hoog (V t/m VIII)	61	74	67	8	4	1
Onbepaald	73	1	4	8	-	3
Leeftijdsklasse						
tot 23 jaar	36	16	6	3	2	3
23 tot 35 jaar	49	47	22	7	4	2
35 tot 45 jaar	61	55	25	5	3	2
45 tot 55 jaar	66	60	31	5	3	2
55 jaar en ouder	64	48	28	5	3	2
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	9	6	0	-	-	-
Industrie	76	58	27	5	4	4
Bouw	66	58	-	1	2	-
Handel	40	12	4	6	6	5
Horeca	35	10	1	2	3	-
Transport	48	26	2	4	6	-
Zakelijke dienstverlening	49	32	5	11	12	-
Gezondheids- en welzijnszorg	73	85	69	2	1	1
Overige dienstverlening	52	37	13	5	6	-
Extra uitkeringen						
Winstafhankelijke uitkeringen	20	7	1	6	8	-
Overige extra uitkeringen	45	45	17	4	2	2
Totaal	56	48	17	6	3	2

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

Tabel III.32 Percentage allochtone en autochtone werknemers met een extra uitkering in 2000 en deze uitkering als percentage van het bruto jaarloon voor werknemers met een extra uitkering

Achtergrondkenmerken	Werknemers met een extra uitkering in %		Extra uitkering in % bruto jaarloon	
	Allochtonen	Autochtonen	Allochtonen	Autochtonen
Geslacht				
Vrouw	51	47	5	5
Man	46	53	6	5
LTD-functieniveau				
Laag (I+II)	36	30	2	2
Midden (III+IV)	54	52	6	4
Hoog (V t/m VIII)	77	63	5	7
Onbepaald	7	54	-	8
Leeftijdsklasse				
tot 23 jaar	19	20	3	3
23 tot 35 jaar	47	47	8	6
35 tot 45 jaar	52	58	4	5
45 tot 55 jaar	68	62	4	4
55 jaar en ouder	70	56	3	4
Economische sectoren				
Landbouw en visserij	3	7	-	-
Industrie	69	73	4	5
Bouw	59	65	1	1
Handel	20	28	6	6
Horeca	19	14	-	2
Transport	47	44	-	5
Zakelijke dienstverlening	40	43	18	11
Gezondheids- en verzorgingszorg	90	80	1	1
Overige dienstverlening	59	40	5	6
Extra uitkeringen				
Winstafhankelijke uitkeringen	12	15	8	6
Overige extra uitkeringen	42	42	4	4
Totaal	48	51	5	5

-) Het aantal waarnemingen is minder dan 50

TABEL III.33 Verdeling van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse in procenten, 2002

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Vrouw	46	20	3	31	100
	Mannen	58	12	1	29	100
Midden (III+IV)	Vrouw	44	37	3	16	100
	Mannen	59	22	3	15	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouw					-
	Mannen					-
Onbepaald	Vrouw	0			100	100
	Mannen				100	100
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Vrouw	51	8	1	40	100
	Mannen	59	9	1	31	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	33	46	9	12	100
	Mannen	47	35	7	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	5	87	8	100
	Mannen	1	12	78	8	100
Onbekend	Vrouwen		1		99	100
	Mannen		0		100	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Vrouwen	51	6	0	43	100
	Mannen	68	4	1	28	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	35	43	6	16	100
	Mannen	52	31	4	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	7	87	5	100
	Mannen	2	18	72	7	100
Onbekend	Vrouwen	1			99	100
	Mannen	1	3	0	96	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Vrouwen	56	4	0	40	100
	Mannen	78	3	1	18	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	44	37	4	15	100
	Mannen	57	27	3	14	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	1	12	80	7	100
	Mannen	4	24	65	6	100
Onbekend	Vrouwen	3	1		96	100
	Mannen	3	1	1	95	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Vrouwen	55	1	0	44	100
	Mannen	64	4	0	32	100
Midden (III+IV)	Vrouwen	47	32	4	17	100
	Mannen	62	21	3	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Vrouwen	6	15	70	8	100
	Mannen	6	25	56	12	100
Onbekend	Vrouwen					-
	Mannen	7	10	2	81	100

TABEL III.34 Verdeling van voltijders en deeltijders naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten, 2002

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	75	7	0	18	100
	Deeltijd	48	18	2	33	100
Midden (III+IV)	Voltijd	57	33	2	8	100
	Deeltijd	47	27	4	22	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd					-
	Deeltijd					-
Onbepaald	Voltijd				100	100
	Deeltijd	0			100	100
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	65	8	0	27	100
	Deeltijd	47	9	1	42	100
Midden (III+IV)	Voltijd	42	39	9	11	100
	Deeltijd	37	44	7	13	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	1	10	79	9	100
	Deeltijd		5	90	5	100
Onbekend	Voltijd				100	100
	Deeltijd		0		100	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	69	4	0	27	100
	Deeltijd	51	6	0	43	100
Midden (III+IV)	Voltijd	49	33	4	13	100
	Deeltijd	37	41	6	16	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	2	18	73	7	100
	Deeltijd	1	8	86	5	100
Onbekend	Voltijd	2	8	0	90	100
	Deeltijd	1			99	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Voltijd	79	2	0	19	100
	Deeltijd	56	4	0	40	100
Midden (III+IV)	Voltijd	57	27	2	13	100
	Deeltijd	43	36	4	16	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	4	25	64	7	100
	Deeltijd	0	10	83	7	100
Onbekend	Voltijd					
	Deeltijd	4	3	1	91	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Voltijd	72	5		24	100
	Deeltijd	53	2	0	45	100
Midden (III+IV)	Voltijd	59	25	3	13	100
	Deeltijd	54	24	4	18	100
Hoog (V t/m VIII)	Voltijd	7	26	55	12	100
	Deeltijd	2	12	79	8	100
Onbekend	Voltijd					-
	Deeltijd					-

TABEL III.35 Verdeling van autochtone en allochtone werknemers naar opleidingsniveau, per functieniveau en leeftijdsklasse, in procenten, 2002

LTD-niveau	Opleiding:	Laag (LO+LBO)	Middelbaar (MO+MBO)	Hoog (HBO+WO)	Onbekend	Totaal
tot 23 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	41	9	0	50	100
	Autochtonen	53	16	2	28	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	46	31		23	100
	Autochtonen	52	30	3	15	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					-
	Autochtonen					-
Onbepaald	Allochtonen					-
	Autochtonen					-
23 tot 35 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	40	2	1	57	100
	Autochtonen	58	11	1	30	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	52	27	4	17	100
	Autochtonen	39	41	8	11	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen	1	2	87	10	100
	Autochtonen	1	9	82	8	100
Onbekend	Allochtonen				100	100
	Autochtonen		0		100	100
35 tot 45 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	48	2		51	100
	Autochtonen	59	6	0	35	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	48	26	7	19	100
	Autochtonen	44	37	5	14	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen		12	71	18	100
	Autochtonen	2	16	76	6	100
Onbekend	Allochtonen					-
	Autochtonen	1	2	0	97	100
45 tot 55 jaar						
Laag (I+II)	Allochtonen	63	6		31	100
	Autochtonen	63	3	0	34	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	55	22	2	22	100
	Autochtonen	51	31	3	14	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					-
	Autochtonen	3	21	69	7	100
Onbekend	Allochtonen					-
	Autochtonen	3	1		96	100
55 jaar en ouder						
Laag (I+II)	Allochtonen					-
	Autochtonen	58	2	0	40	100
Midden (III+IV)	Allochtonen	68	27	0	4	100
	Autochtonen	57	24	4	15	100
Hoog (V t/m VIII)	Allochtonen					-
	Autochtonen	6	24	58	12	100
Onbekend	Allochtonen					-
	Autochtonen	4	4	5	86	100

Tabel III.36 Verdeling allochtone en autochtone werknemers naar opleiding en functieniveau, in procenten, 1998-2002

		Totaal					23 tot 35 jaar					35 jaar en ouder				
		Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal	Allochtonen		Autochtonen		Totaal
		vrouw	man	vrouw	man		vrouw	man	vrouw	man		vrouw	man	vrouw	man	
Totaal 2002		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	46	31	22	13	18	44	34	22	20	22	48	28	22	8	15
	Midden	49	63	67	67	66	51	62	68	67	67	46	65	66	67	66
	Hoog	5	6	11	20	15	4	4	10	13	11	6	7	11	25	18
	Onbekend	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Opleiding	Laag	39	52	37	44	41	35	51	35	45	40	42	53	38	43	42
	Midden	19	15	31	24	27	21	15	34	26	29	18	15	28	23	25
	Hoog	6	6	14	18	15	5	6	14	15	14	7	7	13	20	16
	Onbekend	36	27	19	14	17	39	28	16	14	17	32	25	21	14	17
Totaal 2000		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	35	30	21	10	16	34	35	23	16	21	38	23	18	6	11
	Midden	59	65	69	68	68	62	62	69	70	69	55	70	69	66	67
	Hoog	5	5	10	21	16	4	3	7	13	10	7	7	12	27	21
	Onbekend	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Opleiding	Laag	48	59	40	45	43	48	56	37	46	43	47	62	42	44	44
	Midden	18	13	33	26	28	16	12	34	25	28	21	13	32	27	29
	Hoog	7	6	12	19	15	7	5	11	15	13	7	7	13	22	18
	Onbekend	27	23	15	10	13	29	27	17	14	16	25	18	12	7	9
Totaal 1998		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Functieniveau	Laag	56	36	24	11	18	52	39	24	16	22	60	32	24	8	15
	Midden	41	59	68	67	67	44	59	70	72	70	38	59	66	64	64
	Hoog	3	5	8	21	15	3	2	6	11	8	2	9	10	28	21
	Onbekend	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0
Opleiding	Laag	49	55	42	49	46	52	56	40	51	47	45	54	43	47	46
	Midden	14	11	33	25	28	17	11	36	26	30	10	11	30	25	26
	Hoog	5	6	13	20	16	6	4	11	15	13	4	9	14	23	19
	Onbekend	33	27	13	6	10	26	29	13	7	11	42	26	13	6	9

Tabel III.37 Ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers, 1998-2002
(het uurloon van de bovenste groep als percentage van het uurloon van de onderste groep)

	Allochtone vrouw t.o.v. autochtone vrouw	Allochtone man t.o.v. autochtone man	Allochtone vrouw t.o.v. allochtone man	Autochtone vrouw t.o.v. autochtone man
Totaal 2002	88	79	90	80
tot 35 jaar	89	88	94	92
35 jaar en ouder	89	77	88	76
Totaal 2000	88	75	91	77
tot 35 jaar	90	83	94	87
35 jaar en ouder	89	73	91	75
Totaal 1998	82	74	82	75
tot 35 jaar	84	84	86	86
35 jaar en ouder	81	73	80	73

BIJLAGE IV

ONTWIKKELING GECORRIGEERDE BELONINGSVERSCHILLEN 2000-2002

In deze bijlage worden de schattingsresultaten van de regressieanalyses ten behoeve van de vergelijking in de tijd voor het bedrijfsleven en de overheid gegeven. In paragraaf IV.1 staan de tabellen met de schattingsresultaten van de regressieanalyses op de totale populatie ten behoeve van de vergelijking tussen 2000 en 2002 voor het bedrijfsleven (tabel IV.1) en de overheid (tabel IV.2). In paragraaf IV.2 komen de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in verschillende deelpopulaties in 2000 en 2002 aan bod.

IV.1 Schattingsresultaten 2000-2002

Tabel IV.1 Gecorrigeerde beloningsverschillen in procenten (Bedrijfsleven, 2000 en 2002)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Model Jaar	MB2002a 2000	MB2002a 2002	Sign. verschil?(a)	MB2002 2002
<i>Verklarende variabelen (b)</i>				
Geslacht				
Vrouw	-7	-7	ns	-7
Etnische afkomst				
Allochtoon	-5	-4	ns	-4
Arbeidsduur				
Grote deeltijd (>=12uur)	-4	-6	s	-5
Kleine deeltijd (<12uur)	-4	-7	s	-5
Type arbeidscontract				
Contract voor bepaalde tijd				-5
Flexcontract voor onbepaalde tijd				-3
Flexcontract voor bepaalde tijd				-6
Leeftijd				
Tot 15 jaar	-109	-105	ns	-104
16 jaar	-94	-92	ns	-91
17 jaar	-82	-78	s	-77
18 jaar	-66	-62	s	-61
19 jaar	-49	-49	ns	-48
20 jaar	-36	-33	s	-33
21 jaar	-25	-22	s	-22
22 jaar	-16	-16	ns	-16
35 tot 45 jaar	8	9	s	9
45 tot 55 jaar	10	11	s	11
55 jaar of ouder	10	11	ns	11
Dienstjaren				
1 dienstjaar	1	1	ns	0*
2 t/m 5 dienstjaren	3	3	ns	1
6 t/m 10 dienstjaren	7	7	ns	5
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	s	7
21 dienstjaren of meer	11	10	ns	8
Opleidingsniveau				
LBO+VO	5	4	ns	4
MBO+MO	9	8	ns	8
HBO	15	15	ns	15
WO	23	26	s	26
Onbekend	9	4	s	4
Extra looncomponenten				
Extra looncomponenten	12	11	ns	11
LTD-functieniveau (c)				
Functieniveau II	4	2	ns	2
Functieniveau III-laag	7	7	ns	7
Functieniveau III-hoog	8	8	ns	8
Functieniveau IV	13	12	ns	12
Functieniveau V	24	23	ns	22
Functieniveau VI	27	21	s	21
Functieniveau VII en VIII	42	42	ns	42
Onbekend	-100	-83	s	-83

Model Jaar	MB2002a 2000	MB2002a 2002	Sign. verschil?(a)	MB2002 2002
Functiesoort				
Administratief	3	4	s	4
Automatisering	3	0*	s	0*
Commercieel	0*	3	s	3
Dienstverlenend/verzorgend	-2	-2	ns	-1
Creatief	-1*	-3	s	-4
Bestuurlijk	10	15	s	14
Onbepaald	6	-17	s	-15
Economische sector				
Landbouw en visserij	-10	-5	s	-5
Industrie	-9	-4	s	-4
Handel	-15	-11	s	-10
Horeca	-9	-8	ns	-8
Transport	-12	-10	ns	-11
Zakelijke dienstverlening	-11	-6	s	-6
Gezondheids- en welzijnszorg	-9	-2	s	-1*
Overige dienstverlening	-10	-7	s	-7
Grootteklasse				
Middenbedrijf	6	5	s	5
Grootbedrijf	7	9	ns	8
Type werknemer				
OndernemingsCAO				6
AVV'ers	0*	1*	ns	1*
niet-CAO'ers	1	3	s	
niet-CAO'ers in CAO-bedrijf				13
niet-CAO'ers in niet-CAO bedrijf				2
Directieleden	21	18	s	20
Regio				
Noord	-4	-5	ns	-5
Oost	-7	-4	s	-4
Zuid	-4	-6	s	-5
Toepassing salarisschalen				
Salarisschalen	1	0*	s	0*
(Constante)	3	2	s	2
Aangepaste R ²	0,80	0,78		0,78

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

- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken
- (b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, autochtonen, voltijders, contract voor onbepaalde tijd (niet-flex), 23-35 jaar, 0 dienstjaren bij huidige werkgever, basisonderwijs, geen extra looncomponenten, LTD-functieniveau I, technische functie, Bouw, kleinbedrijf, bedrijfstakCAO (bij model 2000 de CAO'ers), geen salarisschalen en west.
- (c) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.

Tabel IV.2 Gecorrigeerde beloningsverschillen 2000 en 2002 (Overheidssectoren)
(de regressiecoëfficiënten behalve de constante zijn vermenigvuldigd met 100)

Model Jaar	MO2002 2000	MO2002 2002	Sign Verskil(a)
<i>Verklarende variabelen (b)</i>			
Geslacht			
Vrouw	-3	-3	s
Arbeidsduur			
Grote deeltijd (>=12uur)	1	0*	s
Kleine deeltijd (<12uur)	1	-1	s
Leeftijd (c)			
16 jaar	-52	-39	ns
17 jaar	-63	-34	s
18 jaar	-44	-27	s
19 jaar	-30	-22	s
20 jaar	-21	-14	s
21 jaar	-11	-13	ns
22 jaar	-10	-10	ns
35 tot 45 jaar	11	12	s
45 tot 55 jaar	14	16	s
55 jaar of ouder	15	16	s
Dienstjaren			
1 dienstjaar	2	1	s
2 t/m 5 dienstjaren	4	3	s
6 t/m 10 dienstjaren	8	7	s
11 t/m 20 dienstjaren	10	9	s
21 dienstjaren of meer	9	7	s
Extra looncomponenten			
Extra looncomponenten	7	7	ns
LTD-functieniveau (d)			
Functieniveau II	14	13	s
Functieniveau III	8	9	ns
Functieniveau IV	12	12	ns
Functieniveau V	25	26	s
Functieniveau VI	34	33	s
Functieniveau VII en VIII	38	37	ns
Onbekend		-134	
Overheidssectoren			
Onderwijs	-9	-4	s
Rechterlijke macht	-1*	3	s
Defensie (e)	-8	-7	s
(Constante)	3	2	s
Aangepaste R ²	0,89	0,88	

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

- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken
- (b) Als referentiegroep voor de variabelen zijn respectievelijk gebruikt: mannen, voltijders, 23-35 jarigen, 0 dienstjaren, geen extraloon componenten, functieniveau I, Rijk
- (c) Voor de werknemers jonger dan 23 geldt dat de regressiecoëfficiënten significant zijn, maar ook zijn gebaseerd op kleine aantallen werknemers. De betrouwbaarheidsintervallen om deze parameters heen zijn breed. De precieze waarde van deze coëfficiënten kan dan ook onder of boven de geschatte waarde liggen. De gevonden waarde in 2000 voor 16-jarigen is bijvoorbeeld groter dan de gevonden waarde voor 17-jarigen (dit zou impliceren dat 16-jarigen, na correctie voor de invloed van overige variabelen, meer verdienen dan 17-jarigen), terwijl het niet aannemelijk is dat dit in de hele populatie zal gelden. Er is dus hoogstwaarschijnlijk sprake van steekproefeffecten.
- (d) Het totale effect ten opzichte van de referentiegroep wordt verkregen door optelling van de regressiecoëfficiënten tot en met het betreffende niveau.
- (e) Defensie militair personeel is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren.

IV.2 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor deelpopulaties

Hieronder wordt ingegaan op de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen per achtergrondkenmerk (resultaten over de deelpopulaties) voor het bedrijfsleven en de overheid.

Bedrijfsleven

De ontwikkeling in de tijd van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt geanalyseerd met de resultaten van een aangepast model 2002 (zonder de dummies voor de verschillende soorten arbeidscontract) voor 2000 en 2002. Het niveau van de gecorrigeerde beloningsverschillen wordt bepaald aan de hand van de resultaten van de schatting van het model 2002 zoals in hoofdstuk 3 is besproken.

In tabel IV.5 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weergegeven voor verschillende deelpopulaties. In de tabel is aangegeven of de beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar verschillen. Als verschillen niet significant zijn, is de kans te groot dat deze door toeval zijn veroorzaakt. In deze gevallen kan niet geconcludeerd worden dat er van een stijging of een daling sprake is.

De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor alle groepen gezamenlijk zijn gelijk gebleven op 7%. Voor de alloctonen en de autoctonen is er voor zowel de ongecorrigeerde als de gecorrigeerde beloningsverschillen weinig tot niets veranderd. Bij de voltijders geldt hetzelfde. Voor de vrouwen in grote deeltijdbanen is een kleine ongecorrigeerde beloningsvoorsprong ten opzichte van mannen omgeslagen in een kleine beloningsachterstand van 3%. Het gecorrigeerde beloningsverschil is niet significant veranderd ten opzichte van 2000. Bij de kleine deeltijders zijn de gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen afgenomen van 3% in 2000 naar 0% in 2002. Naar leeftijd, opleiding en functieniveau zijn er soms kleine verschillen tussen 2000 en 2002 in de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Bij de gecorrigeerde beloningsverschillen zijn er naar leeftijd, opleiding en functieniveau geen significante veranderingen in de periode 2000-2002. Naar sector bezien is het beeld minder stabiel, maar niet alle verschillen in de regressiecoëfficiënten zijn significant. Bij de handel is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bijvoorbeeld gestegen van 6% in 2000 naar 9% in 2002. Bij de overige dienstverlening is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen gedaald van 7% in 2000 naar 3% in 2002. In de horeca en de transport is sprake van een daling van de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen (van 22% en 20% naar respectievelijk 11% en 13%). In de landbouw zijn de ongecorrigeerde beloningsverschillen juist gestegen van 14% naar 20%. Bij het middenbedrijf is er sprake van een lichte daling van het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (van 9% naar 7%).

Tabel IV.3 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Bedrijfsleven, 2000 en 2002)

Model Data	Ongecorrigeerd		Gecorrigeerd			
	2000	2002	MB2002a 2000	MB2002a 2002	Sign Verschil(a)	MB2002 2002
Etnische afkomst						
Allochtoon	-9	-10	-6	-4	ns	-4
Autochtoon	-24	-23	-7	-7	ns	-7
Arbeidsduur						
Voltijd	-20	-18	-8	-9	ns	-9
Grote deeltijd	3	-3	-3	-4	ns	-4
Kleine deeltijd	15	16	-3	0*	s	0*
Leeftijd						
Tot 23 jaar	-3	-1	0*	0*	ns	0*
23 tot 35 jaar	-10	-9	-6	-5	ns	-5
35 tot 45 jaar	-22	-22	-8	-8	ns	-9
45 tot 55 jaar	30	-29	-9	-10	ns	-9
55 jaar en ouder	-33	-31	-6	-7	ns	-8
Opleiding						
Laag (BO+LBO+VO)	-17	-15	-5	-6	ns	-6
Midden (MBO+MO)	-19	-21	-6	-7	ns	-7
Hoog (HBO+WO)	-28	-25	-9	-9	ns	-9
LTD-functieniveau						
Laag	-6	-2	-2	-2	ns	-3
Midden	-10	-10	-6	-6	ns	-7
Hoog	-24	-21	-11	-10	ns	-11
Economische sectoren						
Landbouw en visserij	-14	-20	-4	-8	ns	-7
Industrie	-22	-22	-6	-7	s	-7
Bouw	-16	-17	-13	-9	ns	-9
Handel	-30	-28	-6	-9	s	-9
Horeca	-22	-11	-3	-4	ns	-4
Transport	-20	-13	-7	-5	ns	-6
Zakelijke dienstverlening	-28	-31	-7	-8	ns	-8
Gezondheids- en welzijnszorg	-29	-25	-6	-5	ns	-5
Overige dienstverlening	-25	-22	-7	-3	s	-3
Grootteklasse						
Kleinbedrijf	-26	-29	-9	-7	ns	-7
Middenbedrijf	-24	-21	-9	-7	s	-7
Grootbedrijf	-22	-21	-5	-6	s	-7
Totaal	-23	-22	-7	-7	ns	-7

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

(a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken. 'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken

Overheid

In tabel IV.6 zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen voor verschillende deelpopulaties voor 2000 en 2002 weergegeven. In de laatste kolom is aangegeven of de beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar verschillen of niet. De gecorrigeerde beloningsverschillen zijn geschat met behulp van het model 2002 voor de overheid. Aangezien er in 2002, bij het onderwijs, een groep werknemers is voor wie het functieniveau onbekend is, terwijl in 2000 voor alle werknemers het functieniveau bekend was, verschillen de modellen op één variabele (een dummie voor werknemers met functieniveau onbekend). Het opnemen of weglaten van deze groep werknemers heeft overigens weinig invloed op de andere coëfficiënten in het model.

In de tabel is te zien dat er weinig is veranderd in de periode 2000-2002. Sommige zeer kleine verschillen zijn wel significant omdat de steekproef voor de overheid zeer groot is. De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voor alle groepen bij elkaar zijn ongeveer gelijk gebleven op 3%. Voor de jonge werknemers geldt dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn gedaald. De ongecorrigeerde beloningsverschillen bij de overige leeftijdsgroepen en de gecorrigeerde beloningsverschillen bij alle leeftijdsgroepen zijn vrij stabiel gebleven. Naar arbeidsduur, functieniveau en sector bekeken zijn er ook geen of slechts zeer beperkte verschillen in 2002 ten opzichte van 2000.

Tabel IV.4 Ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen naar diverse achtergrondkenmerken in procenten (Overheidssectoren, 2000 en 2002)

Model Jaar	Ongecorrigeerd		Gecorrigeerd		Sign Verschil(a)
	2000	2002	MO2002 2000	MO2002 2002	
Arbeidsduur					
Voltijd	-14	-15	-3	-3	s
Grote deeltijd	-15	-13	-2	-3	s
Kleine deeltijd	-24	-26	-4	-4	ns
Leeftijd					
Tot 23 jaar	24	12	1*	1	ns
23 tot 35 jaar	-2	-3	-2	-2	ns
35 tot 45 jaar	-12	-12	-2	-3	s
45 tot 55 jaar	-16	-15	-3	-4	ns
55 jaar en ouder	-17	-18	-2	-3	s
LTD-functieniveau					
Laag	-3	-4	-1	-2	ns
Midden	-8	-10	-2	-2	ns
Hoog	-18	-17	-3	-3	s
Overheidssectoren					
Rijk	-19	-19	-3	-3	ns
Onderwijs	-18	-18	-3	-4	s
Rechterlijke macht	-15	-15	-3	-3	ns
Defensie burgerpersoneel (b)	-12	-13	-1	-2	ns
Totaal	-15	-14	-3	-3	s

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

- (a) 's' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen in 2000 en 2002 significant van elkaar afwijken.
'ns' betekent dat de gecorrigeerde beloningsverschillen niet significant van elkaar afwijken
- (b) Defensie militairpersoneel is bij de regressieanalyse buiten beschouwing gelaten, wegens te veel ontbrekende waarden op de variabele dienstjaren. Voor de vergelijkbaarheid zijn bij de ongecorrigeerde beloningsverschillen in deze tabel dan ook het militair personeel weggelaten.

