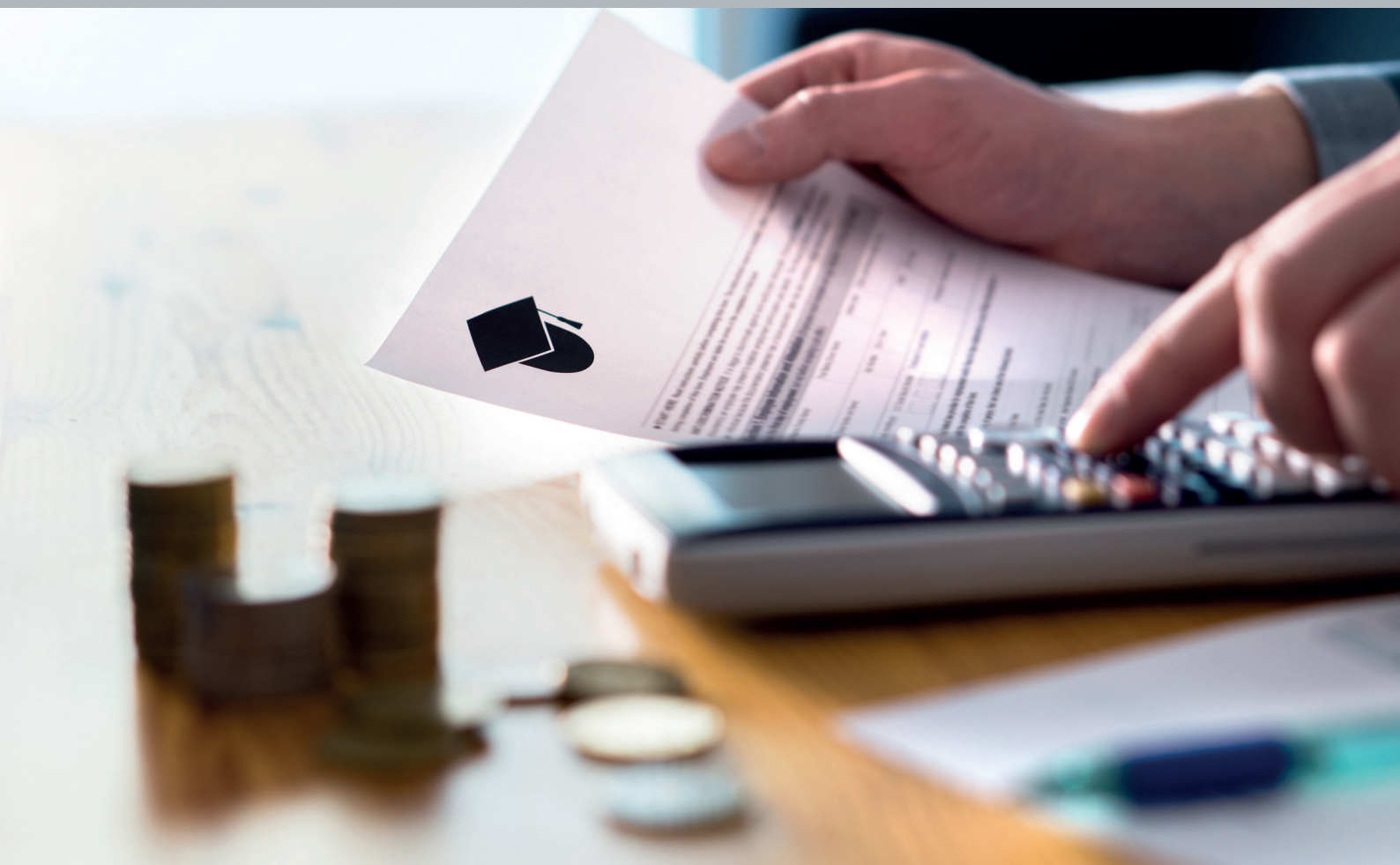


De ontwikkeling in de loonverschillen tussen 2016 en 2019

ADDENDUM



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

Siemen van der Werff | Jelle Zwetsloot | Wouter van Casteren

De ontwikkeling in de loonverschillen tussen 2016 en 2019

Addendum

Siemen van der Werff

Jelle Zwetsloot

Wouter van Casteren

Juni 2021

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

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	4
1 Inleiding	7
1.1 Inleiding en achtergronden	7
1.2 Methode	7
1.3 De output van de vergelijking	8
2 Primair onderwijs	10
2.1 Uitsplitsingen	11
2.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	14
3 Voortgezet onderwijs	15
3.1 Uitsplitsingen	16
3.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	22
4 Middelbaar beroepsonderwijs	23
4.1 Uitsplitsingen	24
4.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	28
5 Wetenschappelijk onderwijs	30
5.1 Uitsplitsingen	31
5.2 Loonverschil naar persoonskenmerken	33
6 Advies toekomstige analyses loonverschillen	35

Managementsamenvatting

Doel van het onderzoek

Dit addendum levert informatie over de *feitelijke* bruto uurlonen van werknemers in het onderwijs ten opzichte van de best vergelijkbare medewerkers in private sectoren en overige (overheids)sectoren in 2016 en 2019. Het onderzoek bekijkt zowel de loonniveaus van de gehele sector als de loonniveaus van verschillende deelpopulaties. Het is een aanvulling op het reguliere rapport, want dat gaat alleen over 2019. Daarmee geeft dit addendum inzicht in hoe de loonverschillen zich tussen 2016 en 2019 ontwikkeld hebben.

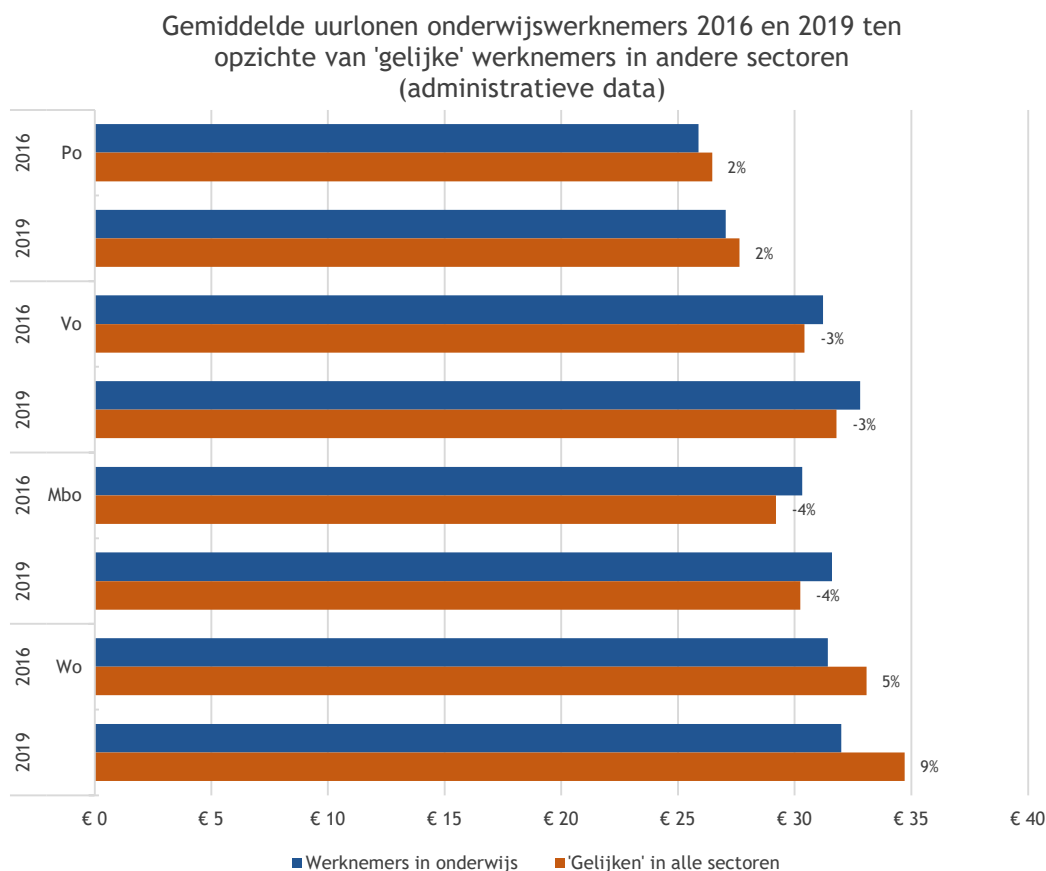
Matchingmethode

Dit onderzoek gebruikt voor de loonvergelijking de zogeheten matchingmethode, waarbij de lonen van werknemers in het onderwijs worden vergeleken met die van de best vergelijkbare werknemers in niet-onderwijs sectoren. Hierbij wordt voor elke werknemer in het onderwijs de best vergelijkbare werknemer in niet-onderwijssectoren gezocht op basis van objectieve kenmerken. Belangrijk hierbij is dat de kenmerken van werknemers in de verschillende onderwijssectoren verschillen, waardoor de groep vergelijkbare werknemers uit de niet-onderwijssector per onderwijssector ook verschillend is samengesteld. Werknemers bij de universiteiten hebben bijvoorbeeld gemiddeld andere achtergrondkenmerken dan werknemers in het primair onderwijs. Dat geldt dus ook voor de best vergelijkbare werknemers in de niet-onderwijs sectoren. Dit onderzoek vergelijkt dan ook nadrukkelijk geen lonen van specifieke functies. Veel functies in het onderwijs zijn dermate specifiek, dat er in de marktsector niet of nauwelijks een vergelijkbare functie bestaat. Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De primaire bron voor de uurlonen is de Polisadministratie, waarin alle arbeidsrelaties in Nederland worden geregistreerd (inclusief cao van de sector, loon en contracturen). Voor het po, vo en mbo is daarnaast gebruik gemaakt van registratiedata van DUO waarin voor alle werknemers in het onderwijs de functie is opgenomen. De analyses over 2016 en 2019 zijn op exact de dezelfde wijze uitgevoerd, waardoor de resultaten zeer goed onderling vergelijkbaar zijn.

Resultaten loonvergelijking

Uit Figuur 0.1 blijkt dat er alleen op sectoraal niveau voor de gehele groep werknemers in het wo sprake is van een substantiële ontwikkeling van het loonverschil tussen 2016 en 2019. Daarbij is de relatieve positie van werknemers in het wo verslechterd ten opzichte van die van aan hen vergelijkbare werknemers. Voor het po, vo en mbo is het relatieve loonverschil zo goed als gelijk is gebleven tussen 2016 en 2019 ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt. Daarbij verdienen werknemers in het po structureel minder dan vergelijkbare werknemers in de markt (namelijk 2 procent). Werknemers in het vo en mbo verdienen juist structureel meer dan vergelijkbare werknemers in de markt. Voor het hbo zijn geen betrouwbare uurloongegevens beschikbaar over 2016, daarom is die onderwijssector niet in deze analyse opgenomen. Deze vergelijkingen hebben betrekking op alle werknemers in de onderwijssectoren die onder de respectievelijke cao's vallen.

Figuur 0.1: Resultaten vergelijking uurlonen werknemers onderwijs met vergelijkbare werknemers



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

De vergelijking met alleen de private sectoren is niet in de figuur opgenomen, maar levert vergelijkbare resultaten op. Hierbij is er wel sprake van een kleine verbetering van de positie van werknemers in het po, vo en mbo tussen 2016 en 2019. Bij het wo is er hier juist ook sprake van een relatieve verslechtering tussen 2016 en 2019. Voor alle onderwijssectoren en beide jaren geldt dat een aanzienlijk gedeelte van de vergelijkbare werknemers in de Zorg en Welzijn en het Openbaar bestuur werkt. Daarom is het vanuit arbeidsmarktperspectief minder relevant om met alleen werknemers in private sectoren te vergelijken, omdat de sectoren Zorg en Welzijn en Openbaar Bestuur hier niet onder vallen.

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er zowel voor docenten in het regulier basisonderwijs als het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor vrijwel alle andere kleinere functiegroepen (waaronder managementfuncties) in het po geldt dat er tussen 2016 en 2019 sprake is van een relatieve verslechtering. Ook voor het vo is er voor docenten en onderwijsassistenten sprake van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor beheer- of administratieve functies is juist sprake van een relatieve verslechtering. Voor de onderwijsondersteunende functies en managementfuncties is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019. Voor het mbo blijkt dat er voor de kleine functiegroepen managementfuncties, instructeurs en onderwijsassistenten sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor de grote groep docenten is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019. Voor het wo is niet bekend in welke functies werknemers actief zijn en kan deze uitsplitsing niet gemaakt worden.

Advies toekomstige analyses loonverschillen

Het gebruik van administratieve data voor de loonvergelijkingsonderzoeken heeft meer voordelen dan het gebruik van EBB-data. Op basis hiervan is het aan te raden om in toekomstige analyses (indien mogelijk) uit te gaan van de administratieve data voor de loonvergelijkingen van alle onderwijssectoren. In dat geval is het natuurlijk wel belangrijk dat de kenmerken ook zo gedetailleerd mogelijk worden meegenomen, met name wat betreft het opleidingsniveau van werknemers. Specifiek is het aan te raden om de zogeheten indeling naar 18 opleidingsniveau volgens de Standaard Onderwijsindeling aan te houden, zoals ook in dit onderzoek is gebeurd.

Het gebruik van administratieve data in plaats van EBB-data in de loonvergelijkingsonderzoeken leidt namelijk tot een meer representatieve en verfijnde match, doordat alle werknemers in het onderwijs (en de markt) in de vergelijking worden meegenomen en op zeer gedetailleerde kenmerken met elkaar worden vergeleken. Ook is er ten opzichte van de EBB-data minder kans op invulfouten en zijn de (gedetailleerde) onderwijsfuncties bepaald op basis van de registraties van werkgevers en daarmee herkenbaar voor het onderwijs. Bovendien is de EBB-data minder geschikt voor het in kaart brengen van de ontwikkeling van het loonverschil over tijd. Een kanttekening bij het gebruik van administratieve data voor de loonvergelijkingen van docenten en managers is dat vergelijkbare werknemers in de markt ook werknemers betreft die onder hun opleidingsniveau werken (en daarmee gemiddeld minder verdienen), terwijl dit in het onderwijs niet het geval is. Ook is het voor uitsplitsingen naar functies binnen het hbo en wo vooralsnog wel nodig om de EBB-data te gebruiken.

1 Inleiding

1.1 Inleiding en achtergronden

Dit addendum is een aanvulling op het loononderzoek ‘Loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers in andere sectoren in 2019’ door ResearchNed en SEO Economisch Onderzoek uit juni 2021. Dit addendum heeft als doel om te laten zien wat de ontwikkeling is geweest van loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers tussen 2016 en 2019. Daarbij gebruikt het addendum dezelfde databronnen als in het loononderzoek over 2019 om te bepalen wie werknemers in het onderwijs zijn en wat hun functie is. Het gaat om de administratieve data van DUO en registratiedata van het CBS. Alle analyses zijn in dit addendum op exact dezelfde wijze uitgevoerd voor de jaren 2016 en 2019.

Dit addendum gaat verder in op de ontwikkeling van deze loonverschillen per sector. Hierbij zijn alleen de analyses op basis van de administratieve data opgenomen. Hiervoor zijn namelijk geen eerdere analyses gedaan over 2016. De analyses op de EBB-data over 2016 zijn te vinden in het algemene onderzoek naar de overheids- en onderwijssectoren¹ in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en twee verdiepende onderzoeken in opdracht van respectievelijk de sociale partners in het po (Arbeidsmarktplatform PO) en in het vo (Voion) naar de beloning in het primair onderwijs² en het voortgezet onderwijs³ en de analyses op de EBB over 2019 in (de bijlagen van) het hoofdrapport van dit onderzoek. In dit addendum is geen hoofdstuk voor het hbo opgenomen, omdat er voor 2016 geen betrouwbare uurloondata zijn voor het hbo. Om deze reden is ook in het eerdere algemene onderzoek naar de overheids- en onderwijssectoren het hbo niet meegenomen.

1.2 Methode

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

De achtergrondkenmerken die gebruikt zijn in de matching op de administratieve data zijn gepresenteerd in onderstaande tabel. Deze tabel laat zien dat er voor de variabelen op administratieve data een groter detailonderscheid is. Dit komt door het veel grotere aantal waarnemingen in de matching. Dat biedt de mogelijkheid om goed vergelijkbare personen in de markt te vinden bij werknemers uit het onderwijs. Zo zal een werknemer in het onderwijs met een wekelijkse contractduur van 12 tot 20 uur in de vergelijking op basis van deze data alleen vergeleken worden met werknemers in overige sectoren met een wekelijkse contractduur van 12 tot 20 uur. Het beroepsniveau is niet beschikbaar in de administratieve data.

1 <https://www.seo.nl/publicaties/wat-verdient-een-overheids-of-onderwijswerknemer-ten-opzichte-van-de-marktsector/>

2 <https://www.seo.nl/publicaties/wat-een-leraar-in-het-primair-onderwijs-verdient/>

3 <https://www.seo.nl/publicaties/wat-een-leraar-in-het-voortgezet-onderwijs-verdient/>

Tabel 1.1: Achtergrondkenmerken die gebruikt zijn in de matching op de administratieve data

	Administratieve data
Beroepsniveau	Niet beschikbaar
Geslacht	Man en vrouw (zie bij Herkomst)
Leeftijd	In maanden
Herkomst	Combinatievariabele van herkomstgroepering (Nederland, overige westerse landen, Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba of overig niet-westers), generatie (1 ^e of 2 ^e generatie) en geslacht (man of vrouw). Daarmee onderscheid naar 26 categorieën.
Hoogst behaalde opleidingsniveau	Indeling in 18 categorieën volgens de SOI-2016 indeling. ⁴
Regio	Onderscheid naar 35 arbeidsmarktregio's waarin woonachtig.
Contractvorm	Bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).
Dienstverband	Indeling in 6 klassen van wekelijkse arbeidsduur: minder dan 12 uur, 12 tot 20 uur, 20 tot 25 uur, 25 tot 30 uur, 30 tot 35 uur en 35 uur of meer (voltijd).

Studenten/scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling worden niet meegenomen in de vergelijking. Voor 2019 is gekeken naar mensen die in het studiejaar 2019-2020 een inschrijving in het onderwijs hadden en voor 2016 naar mensen die in het studiejaar 2016-2017 een inschrijving in het onderwijs hadden. Ook werknemers die niet als wonend in Nederland zijn ingeschreven vallen buiten het onderzoek. Tot slot worden uitzendkrachten, werknemers met een nulurencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-groootaandeelhouders niet meegenomen in het onderzoek. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

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

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

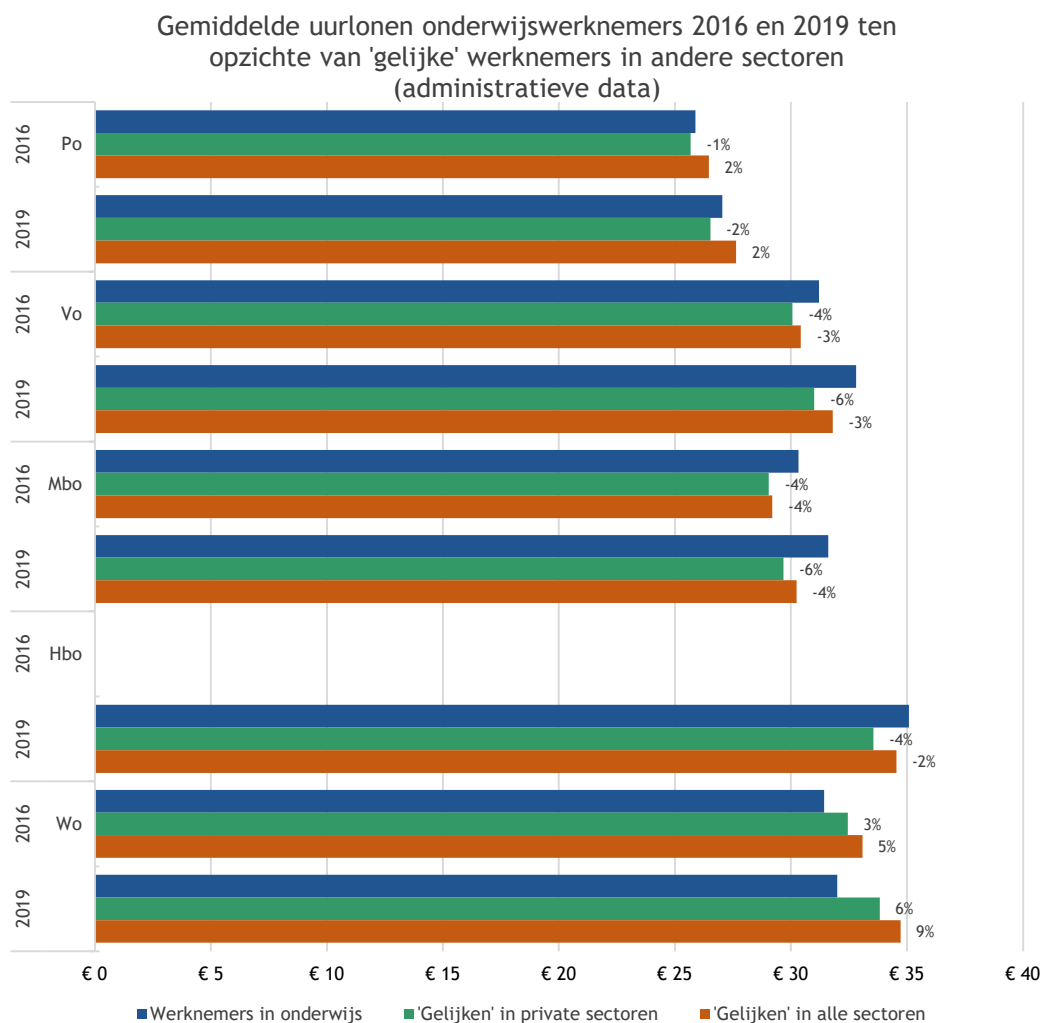
1.3 De output van de vergelijking

Dit rapport geeft voor werknemers in het onderwijs in 2016 en 2019 het gemiddelde bruto uurloon weer. Dit uurloon wordt telkens vergeleken met het gemiddelde bruto uurloon van de meest vergelijkbare werknemers in andere sectoren.⁵ Dit is het resultaat van de hierboven beschreven matchingmethode. Figuur 1.1 geeft een overzicht van deze resultaten op sectorniveau.

4 Het hoogst behaalde opleidingsniveau is niet voor iedereen beschikbaar. Het heeft een dekkinggraad van ruim 11 miljoen personen. Vooral voor ouderen en personen die niet in Nederland hun opleiding hebben gehaald is het bestand onvolledig, omdat hun diploma's niet centraal geregistreerd zijn. Daarvoor wordt gecorrigeerd door een weging toe te passen met door het CBS gecreëerde weegfactoren. Nadere informatie hierover is te vinden op <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/hoogsteopltab-hoogst-behaald-gevolgd-opleidingsniveau>.

5 Met de vergelijking met alle sectoren worden in dit rapporten alle sectoren behalve het po, vo, mbo, hbo en wo bedoeld. In dit rapport worden werknemers in het onderwijs dus niet onderling met elkaar vergeleken. Dat is overigens in principe wel mogelijk.

Figuur 1.1: Resultaten vergelijking uurlonen werknemers onderwijs met vergelijkbare werknemers



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

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

In sommige gevallen zijn er voor de resultaten over 2019 zeer kleine afwijkingen met de resultaten in het hoofdrapport. Dit komt doordat voor dit addendum enkele achterliggende databronnen van het CBS geactualiseerd zijn. Dit geldt onder andere voor de Polisadministratie die de bron is voor de uurlonen.

Leeswijzer

De volgende hoofdstukken bespreken de resultaten van de vergelijking voor 2016 en 2019 per sector van het onderwijs. Het advies is opgenomen in het laatste hoofdstuk.

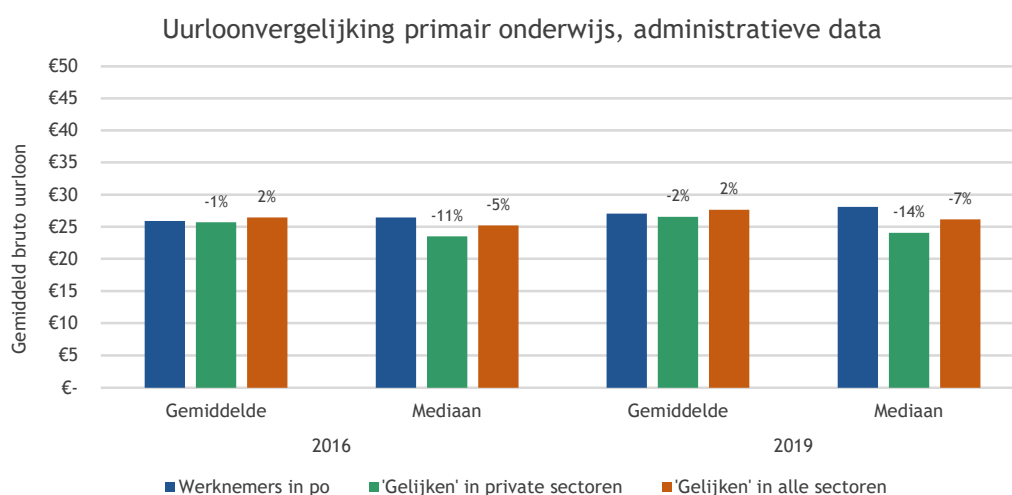
2 Primair onderwijs

Samenvatting belangrijkste resultaten primair onderwijs

- Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het po zowel in 2016 als 2019 twee procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.
- Er zijn wel beperkte verschillen bij de mediane loonverschillen. De mediane lonen van werknemers in het po waren al hoger in 2016 dan die van vergelijkbare werknemers. Voor 2019 geldt dat in iets sterkere mate.
- Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er zowel voor docenten in het regulier basisonderwijs als het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor vrijwel alle andere kleinere functiegroepen (waaronder managementfuncties) in het primair onderwijs geldt dat er tussen 2016 en 2019 sprake is van een relatieve verslechtering.
- Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er zowel voor hbo-bacheloropgeleiden, wo-bacheloropgeleiden en hbo-masteropgeleiden sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor de meeste andere opleidingsniveaus geldt dat er tussen 2016 en 2019 sprake is van een relatieve verslechtering.

Op basis van de analyses op de administratieve data liggen de gemiddelde lonen van werknemers in het po en vergelijkbare werknemers zowel in 2016 als 2019 dicht bij elkaar. Er lijkt daarmee geen sprake te zijn van een substantieel verschil in de verhouding tussen de gemiddelde lonen van werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers (zie Figuur 2.1). Er zijn wel beperkte verschillen bij de mediane loonverschillen. De mediane lonen van werknemers in het po waren al hoger in 2016 dan die van vergelijkbare werknemers. Voor 2019 geldt dat in iets sterkere mate.

Figuur 2.1: Resultaten uurloonvergelijking po 2016 en 2019



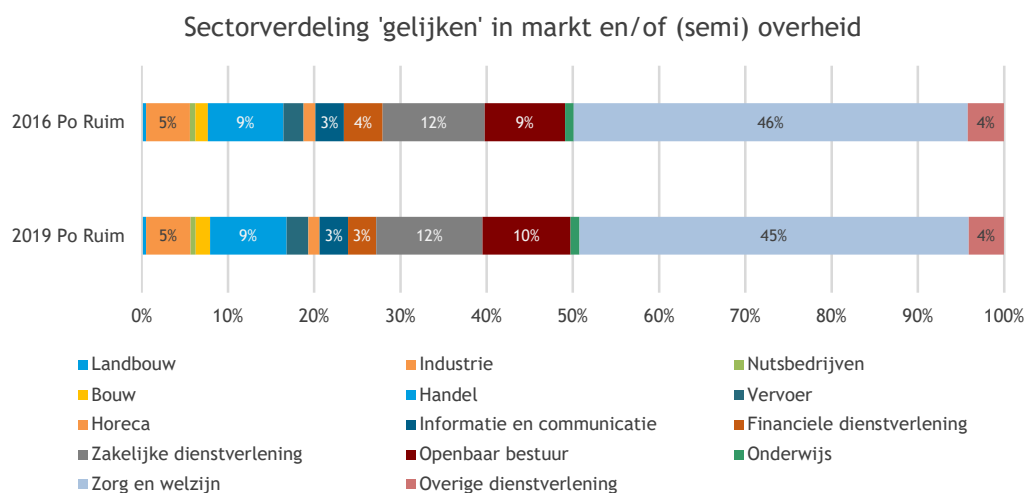
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

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

Vergelijkingssectoren

Figuur 2.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle sectoren, de helft van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening, Openbaar bestuur en overheidsdiensten en Handel allen goed voor rond 10 procent van de vergelijkbare werknemers. Voor zowel 2016 als 2019 is deze sectorverdeling zo goed als gelijk. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken we in de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 2.2: Sectorverdeling aan werknemers in po vergelijkbare werknemers



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

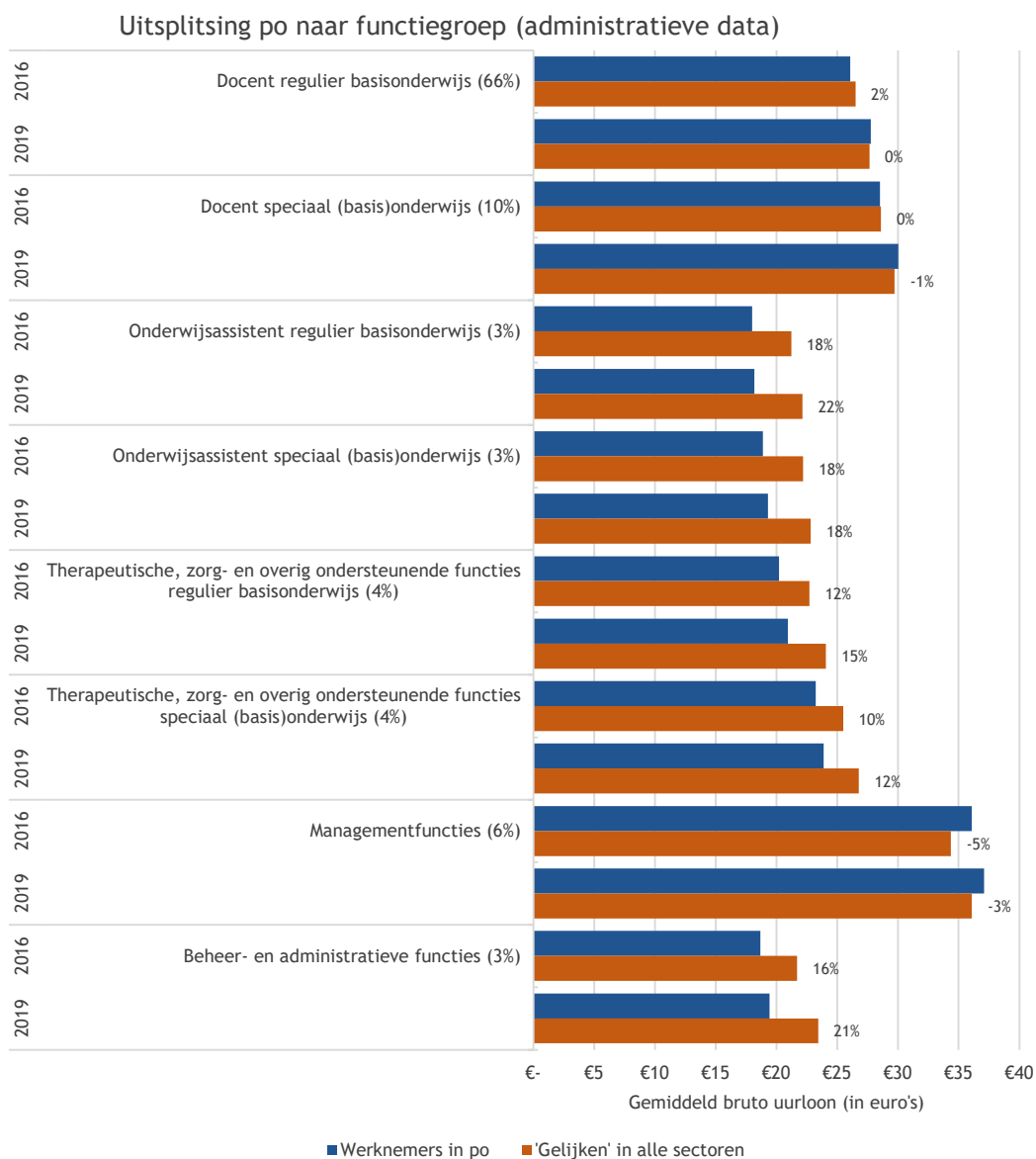
2.1 Uitsplitsingen

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

Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er zowel voor docenten in het regulier basisonderwijs als het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (Figuur 2.3, waarbij de percentages in de labels de grootte van de verschillende groepen werknemers in het po in 2016 weergegeven). Voor vrijwel alle andere kleinere functiegroepen (waaronder managementfuncties) in het primair onderwijs geldt dat er tussen 2016 en 2019 sprake is van een relatieve verslechtering. De uitzondering zijn de onderwijsassistenten in het speciaal (basis)onderwijs. Daarbij is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019.

Figuur 2.3: Resultaten uurloonvergelijking po 2016 en 2019 naar functiegroep

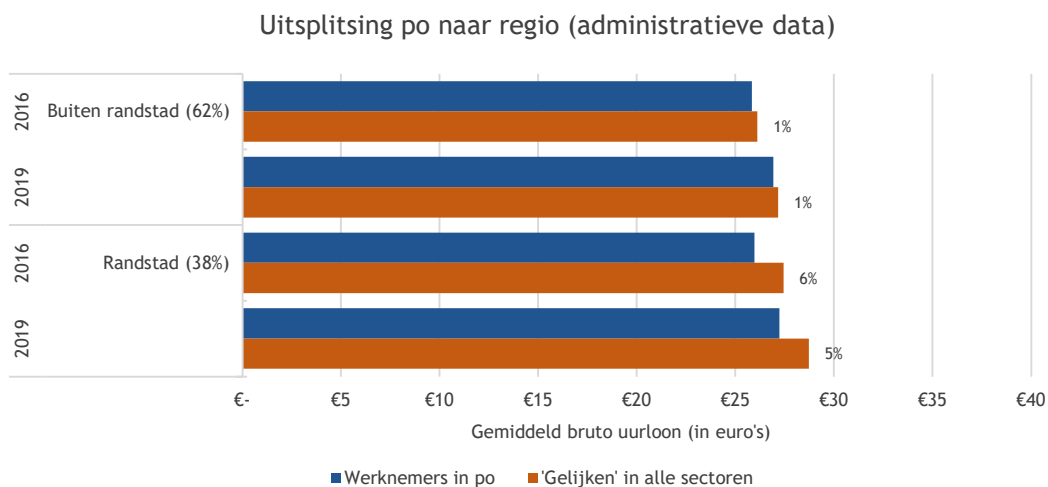


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Regio

Uit de uitsplitsing naar regio blijkt dat er voor werknemers in het po in de Randstad sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (zie figuur 2.4). Voor werknemers buiten de Randstad is het relatieve loonverschil gelijk gebleven tussen 2016 en 2019. In beide jaren gezien is het loonverschil voor werknemers in de Randstad aanzienlijk groter dan dat voor werknemers buiten de Randstad.

Figuur 2.4: Resultaten uurloonvergelijking po 2016 en 2019 naar regio

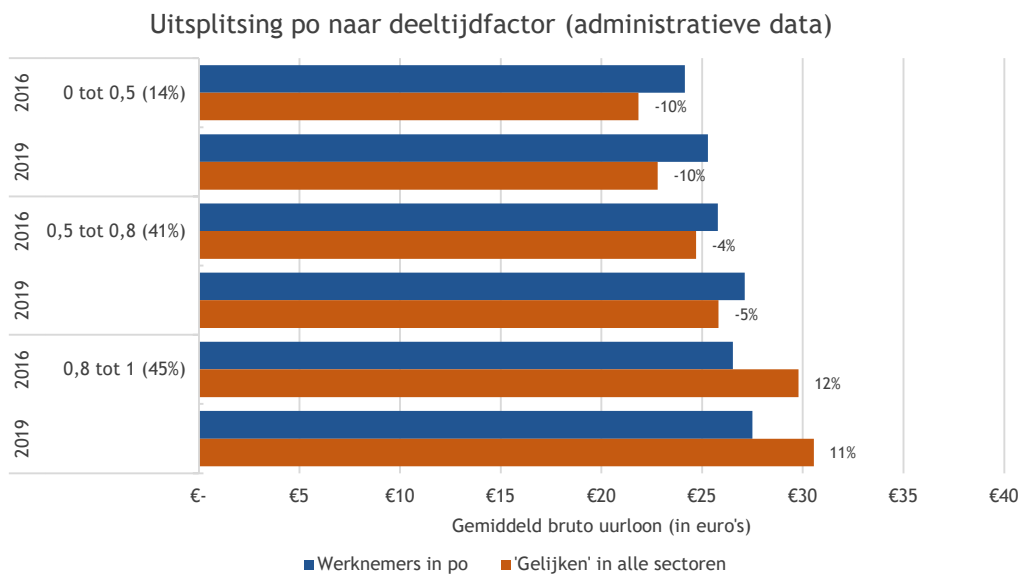


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Deeltijdfactor

Uit de uitsplitsing naar deeltijdfactor blijkt dat er voor de grote groep werknemers in het po die minstens een halve dag per week werken sprake is van een lichte relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (Figuur 2.5). Voor de kleine groep werknemers die een deeltijdfactor van maximaal 0,5 fte hebben is er geen verandering tussen 2016 en 2019 in hun relatieve loonverschil.

Figuur 2.5: Resultaten uurloonvergelijking po 2019 naar deeltijdfactor



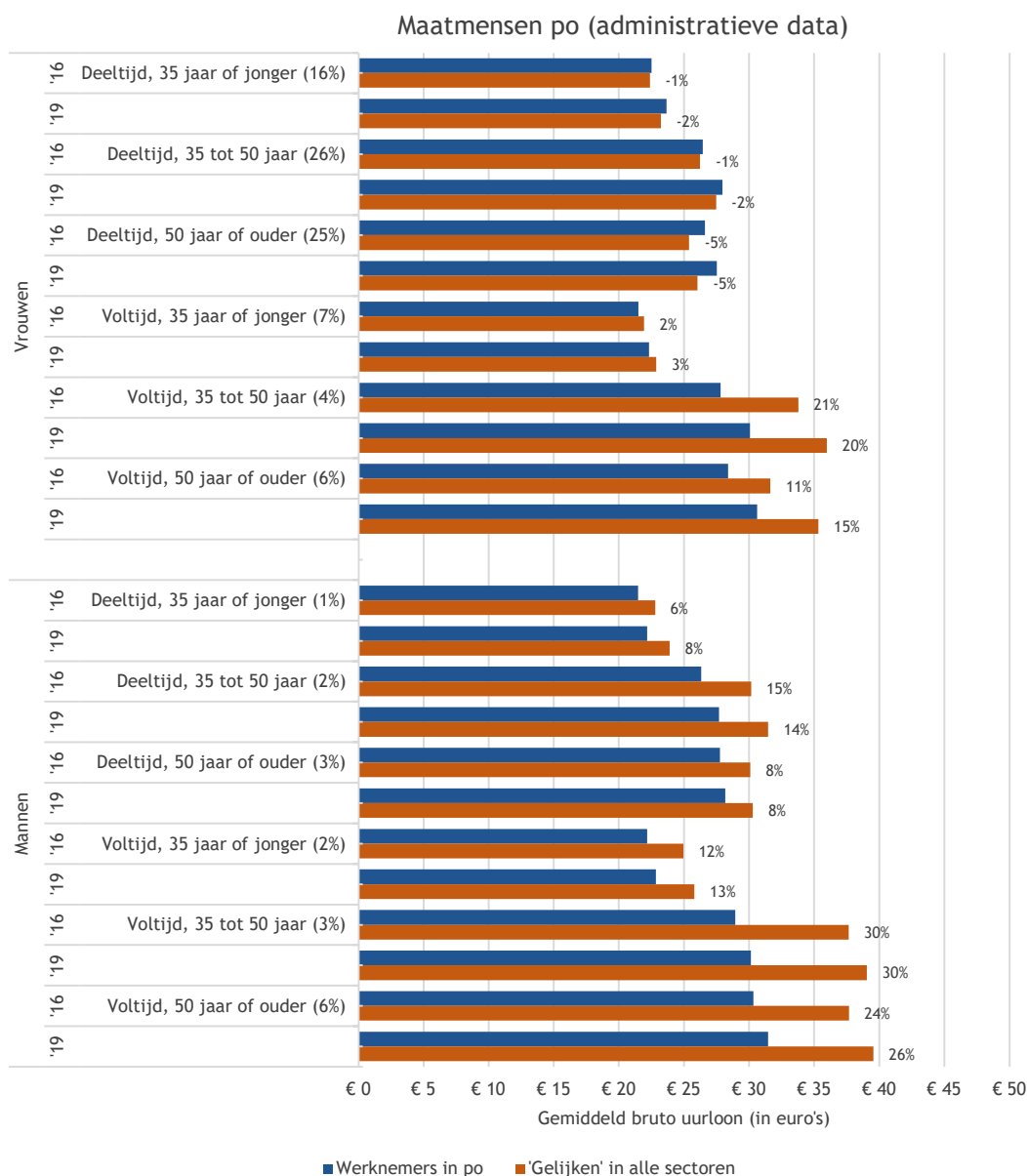
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

2.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 2.6 presenteert de resultaten van de administratieve analyses van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen in 2016 aangeven. De maatmensen omvatten alle werknemers in het po.

Voor de groepen maatmensen geldt dat de meeste groepen werknemers in het po de relatieve loonverschillen in 2016 zeer vergelijkbaar zijn met die in 2019. De grootste ontwikkeling is bij de groep voltijd werkenden vanaf 50 jaar. Bij vooral de vrouwen in deze groep is het relatieve loonverschil gestegen, omdat de lonen van vergelijkbare vrouwelijke werknemers in de markt relatief sterk zijn gestegen. Dit is een van de groepen waarbij er structureel een relatief groot loonverschil lijkt te zijn tussen werknemers in het po en vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Figuur 2.6 Resultaten uurloonvergelijking po 2019 voor groepen maatmensen



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

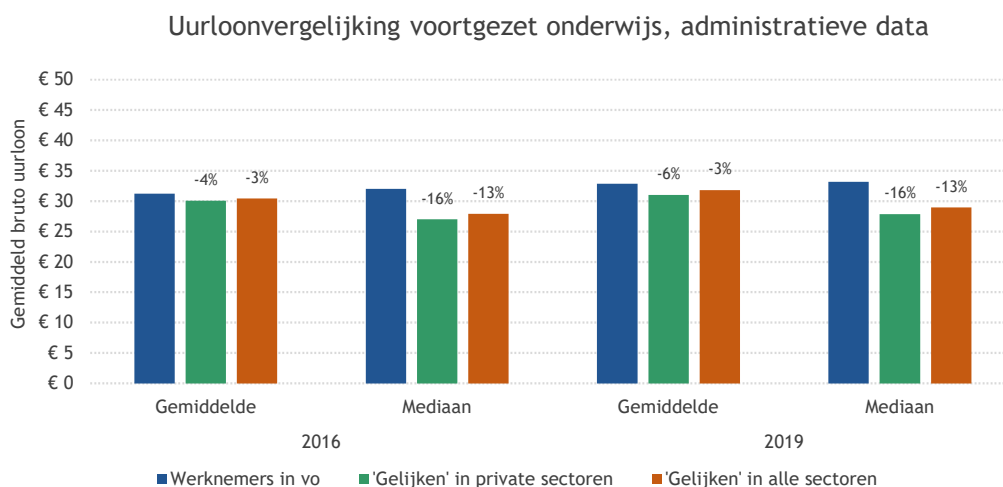
3 Voortgezet onderwijs

Samenvatting belangrijkste resultaten voortgezet onderwijs

- Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het vo zowel in 2016 als in 2019 drie procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wel is de relatieve positie van werknemers in het vo iets verbeterd ten opzichte van werknemers in alleen private sectoren.
- Ook de mediane verschillen zijn gelijk gebleven tussen 2016 en 2019.
- Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er voor docenten en onderwijsassistenten sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor beheer- of administratieve functies is juist sprake van een relatieve verslechtering. Voor de onderwijsondersteunende functies en managementfuncties is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019.
- Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er zeer beperkt verschillen zijn in de relatieve positie tussen 2016 en 2019.
- Voor zowel eerstegraads als tweedegraads docenten is er sprake van een lichte verbetering tussen 2016 en 2019. Docenten Nederlands, Duits en Economie zijn er tussen 2016 en 2019 relatief het meest op vooruit gegaan ten opzichte van vergelijkbare werknemers. Aan de andere kant is de positie van docenten Geschiedenis, Aardrijkskunde en Lichamelijke opvoeding er juist relatief het meest op achteruitgegaan.

Op basis van de analyses op de administratieve data verdienen werknemers in het vo gemiddeld 3 procent meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren in zowel 2016 als 2019 (zie Figuur 3.1). Er lijkt daarmee geen sprake te zijn van een substantieel verschil in de verhouding tussen de gemiddelde lonen van werknemers in het onderwijs en vergelijkbare werknemers. Op het moment dat naar alleen vergelijkbare werknemers in private sectoren wordt gekeken, dan lijkt er wel een lichte relatieve verbetering te zijn van de positie van werknemers in het vo. De mediane lonen van werknemers in het vo waren in dezelfde mate hoger in 2016 als die van vergelijkbare werknemers in 2019.

Figuur 3.1 Resultaten uurloonvergelijking vo 2016 en 2019



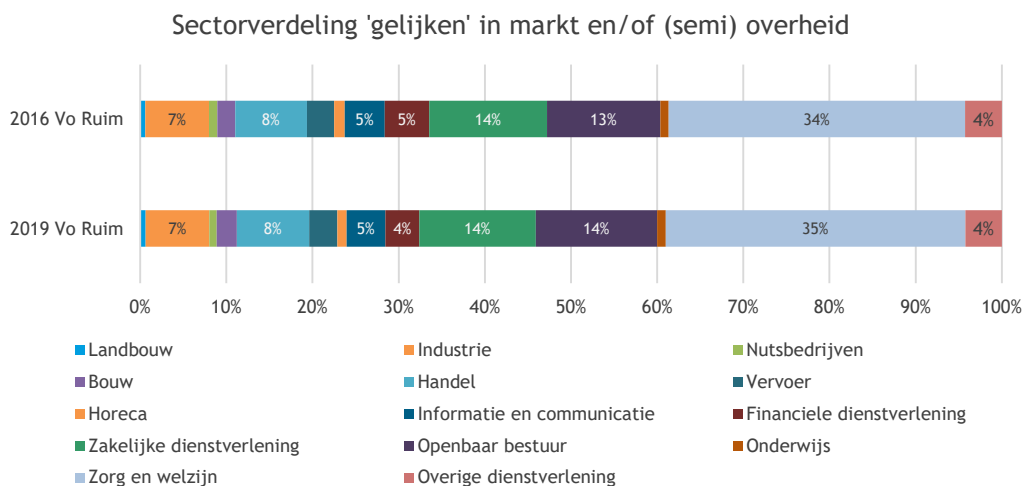
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Het gaat bij de analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao vo vallen, dus inclusief ondersteunend personeel en schoolleiders. Werknemers in het voortgezet speciaal onderwijs vallen niet onder deze cao, maar onder die van het primair onderwijs. Voor 2016 zijn net als in het vorige onderzoek werknemers waarbij er sprake was van een registratiefout van de verlofuren in de CBS-data niet meegenomen. Dit gaat om ongeveer een kwart van de werknemers in het vo. In 2019 komt deze registratiefout niet meer voor.

Vergelijkingssectoren

Figuur 3.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle sectoren, ruim een derde van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke Dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beiden goed voor bijna 15 procent van de vergelijkbare werknemers. Voor zowel 2016 als 2019 is deze sectorverdeling zo goed als gelijk. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken we in de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 3.2 Sectorverdeling aan werknemers in vo vergelijkbare werknemers



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

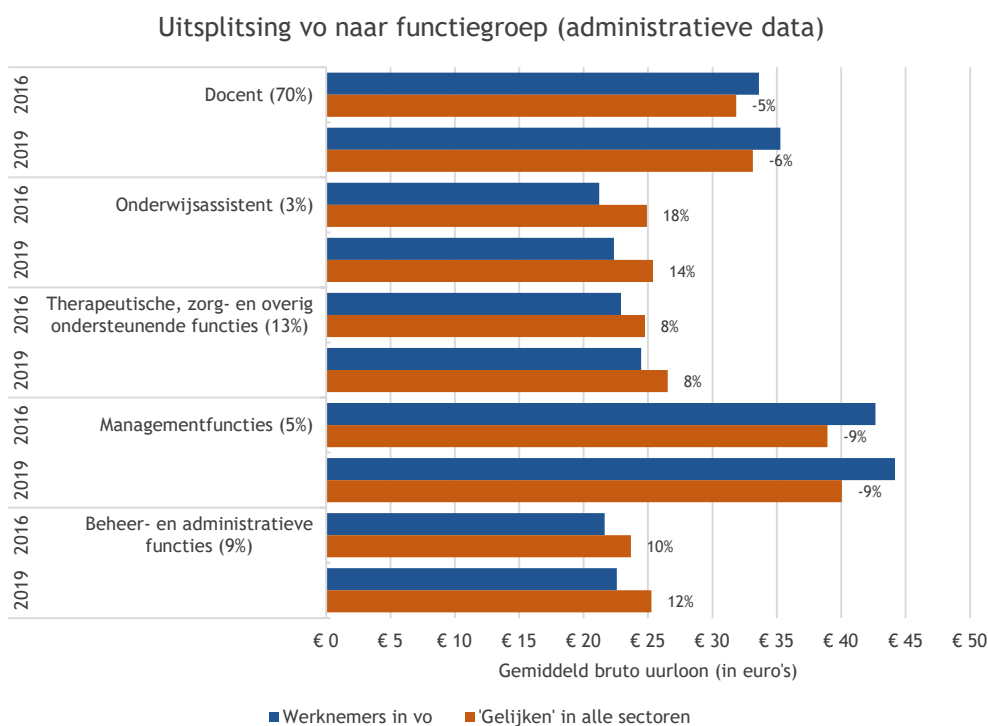
3.1 Uitsplitsingen

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

Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er voor docenten en onderwijsassistenten sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (Figuur 3.3). Voor beheer- of administratieve functies is juist sprake van een relatieve verslechtering. Voor de onderwijsondersteunende functies en managementfuncties is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019.

Figuur 3.3 Resultaten uurloonvergelijking vo 2016 en 2019 naar functiegroep

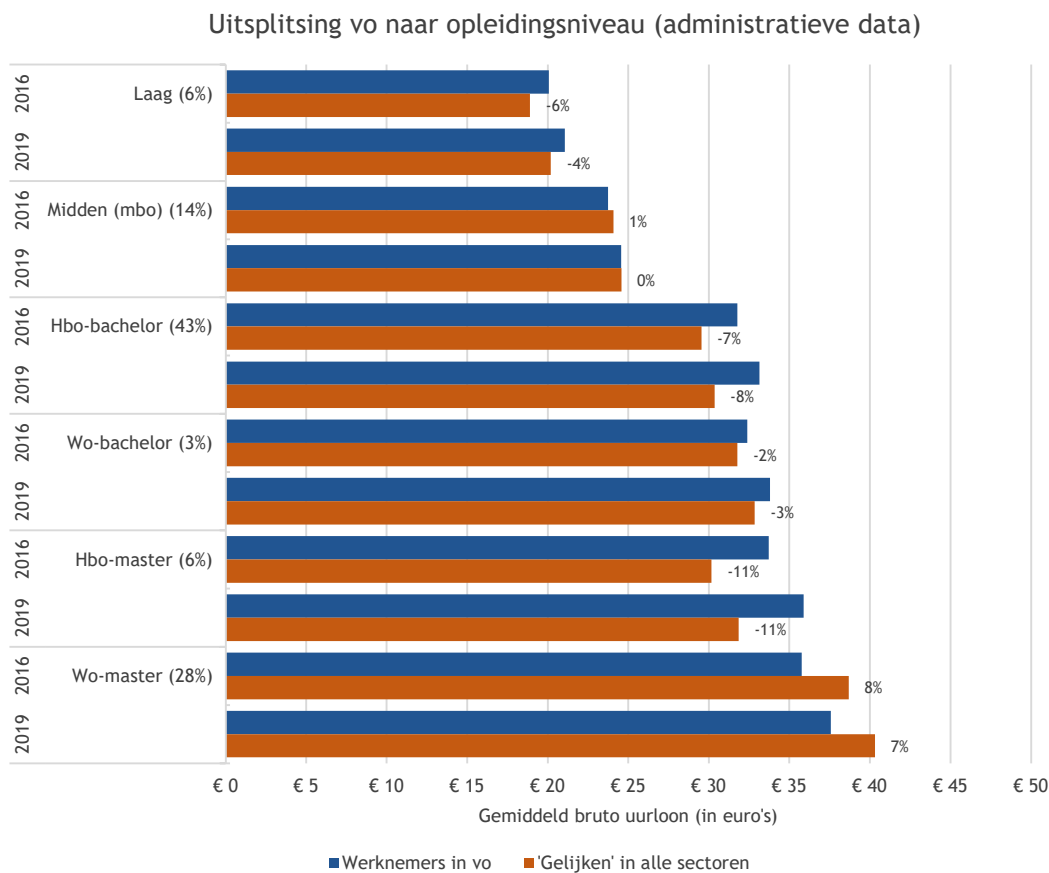


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Opleidingsniveau

Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er zeer beperkt verschillen zijn in de relatieve positie tussen 2016 en 2019. Het grootste verschil is dat laagopgeleiden (maximaal vmbo) een verslechtering hebben van hun loonpositie (zie Figuur 3.4). Voor de andere opleidingsniveaus zijn de relatieve verschillen tussen 2016 en 2019 minimaal.

Figuur 3.4: Resultaten uurloonvergelijking vo 2016 en 2019 naar opleidingsniveau

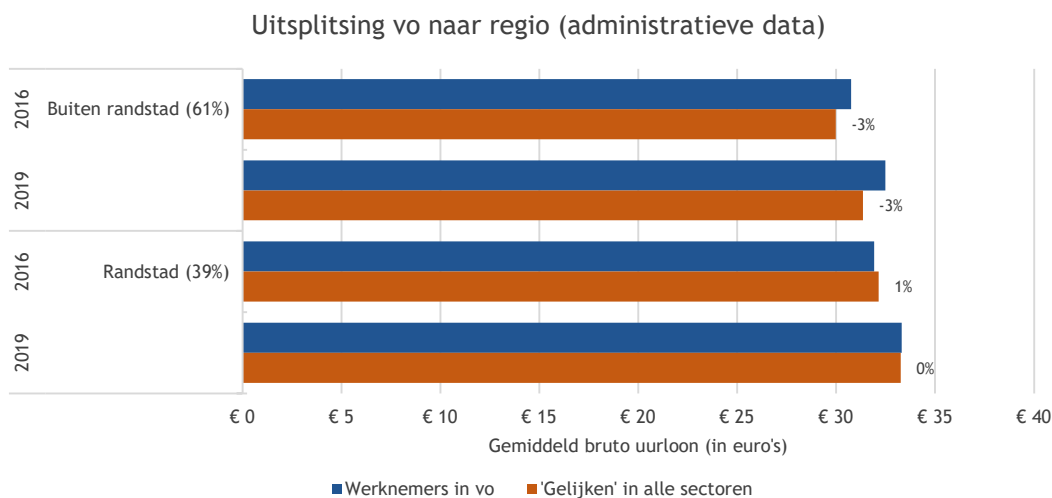


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Regio

Uit de uitsplitsing naar regio blijkt dat er voor werknemers in het vo in de Randstad sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (zie Figuur 3.5). Voor werknemers buiten de Randstad is het relatieve loonverschil gelijk gebleven tussen 2016 en 2019.

Figuur 3.5: Resultaten uurloonvergelijking vo 2016 en 2019 naar regio

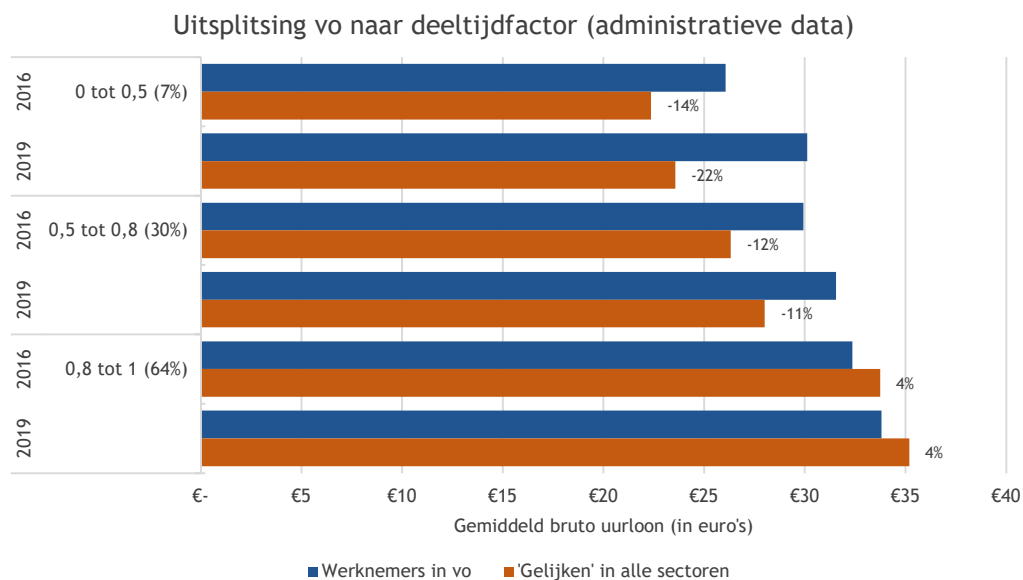


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Deeltijdfactor

Uit de uitsplitsing naar deeltijdfactor blijkt dat er voor werknemers in het vo die maximaal een halve dag per week werken sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (Figuur 3.6). Dit is wel de kleinste groep werknemers in het vo. Voor de groep die tussen 0,5 en 0,8 fte werkt is er juist sprake van een lichte relatieve verslechtering. Voor de groep werknemers met een deeltijdfactor van minstens 0,8 fte is er geen verandering tussen 2016 en 2019 in hun relatieve loonverschil.

Figuur 3.6: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 naar deeltijdfactor

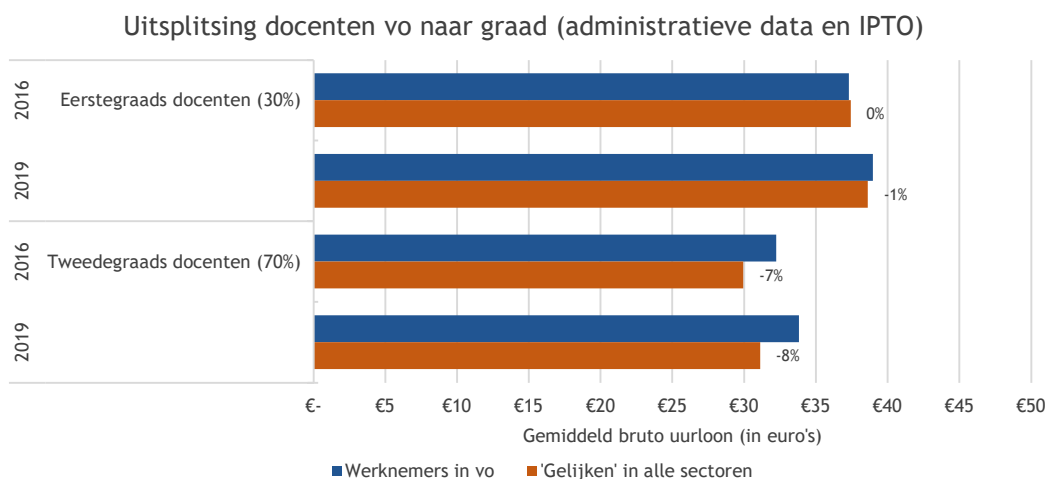


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Lesbevoegdheid

Figuur 3.7 laat zien dat voor zowel eerstegraads als tweedegraads docenten in het vo geldt dat hun relatieve loonpositie en opzichte van vergelijkbare werknemers licht verbeterd is tussen 2016 en 2019.⁶

Figuur 3.7: Resultaten uurloonvergelijking docenten vo 2016 en 2019 naar lesbevoegdheid



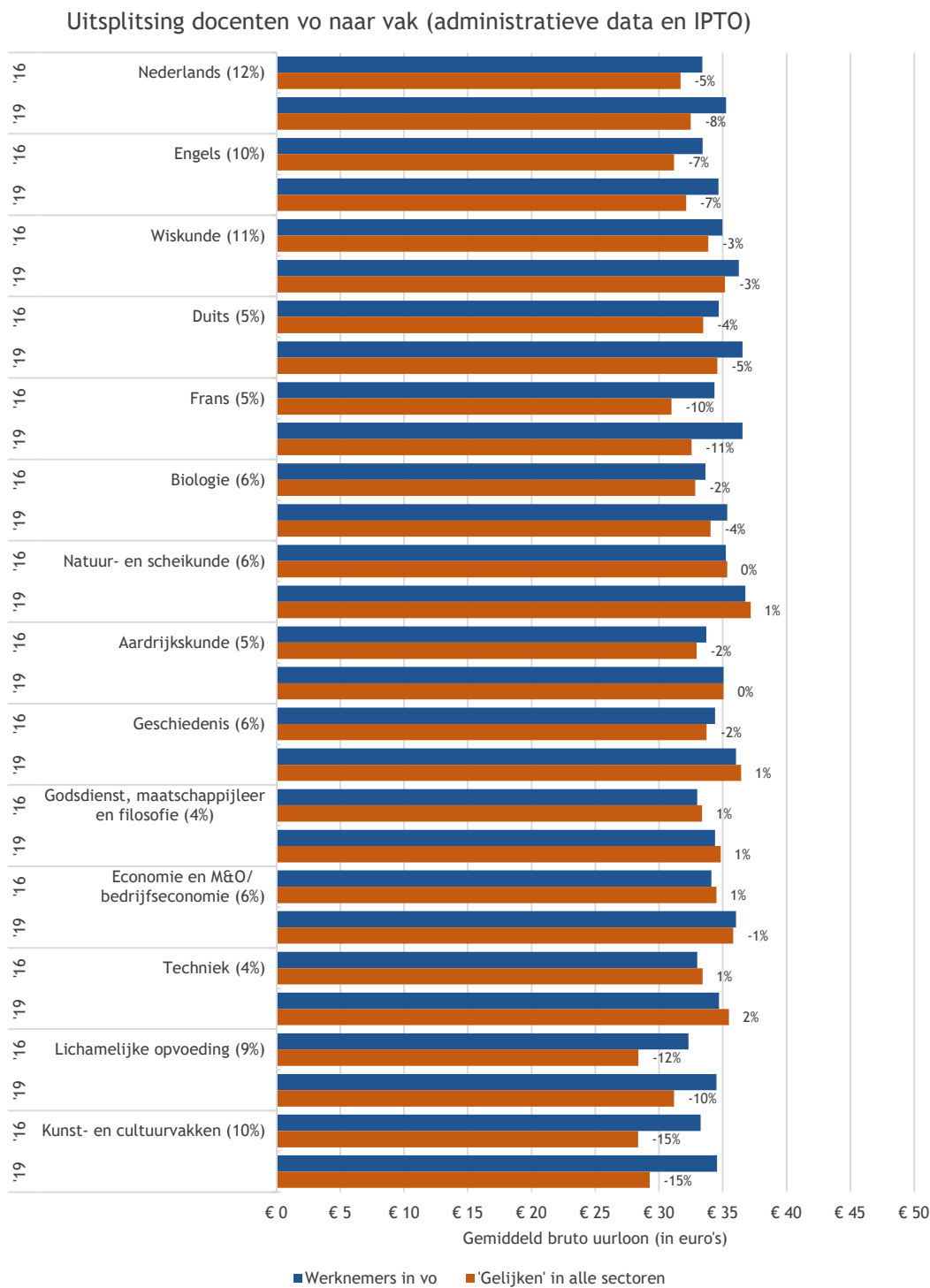
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand/IPTO, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Vak

Docenten Nederlands, Duits en Economie zijn er tussen 2016 en 2019 relatief het meest op vooruit gegaan ten opzichte van vergelijkbare werknemers. Aan de andere kant is de relatieve positie van docenten Geschiedenis, Aardrijkskunde en Lichamelijke opvoeding juist relatief het meest erop achteruitgegaan. De verschillen in relatieve posities naar vak tussen 2016 en 2019 zijn wel zeer beperkt. Dit laat Figuur 3.8 zien.

⁶ Elke docent is toegewezen aan één lesbevoegdheid (graad) en één vak, op basis van waar hij of zij de meeste lessen aan heeft besteed in oktober 2016 respectievelijk 2019.

Figuur 3.8 Resultaten uurloonvergelijking docenten vo 2016 en 2019 naar vak



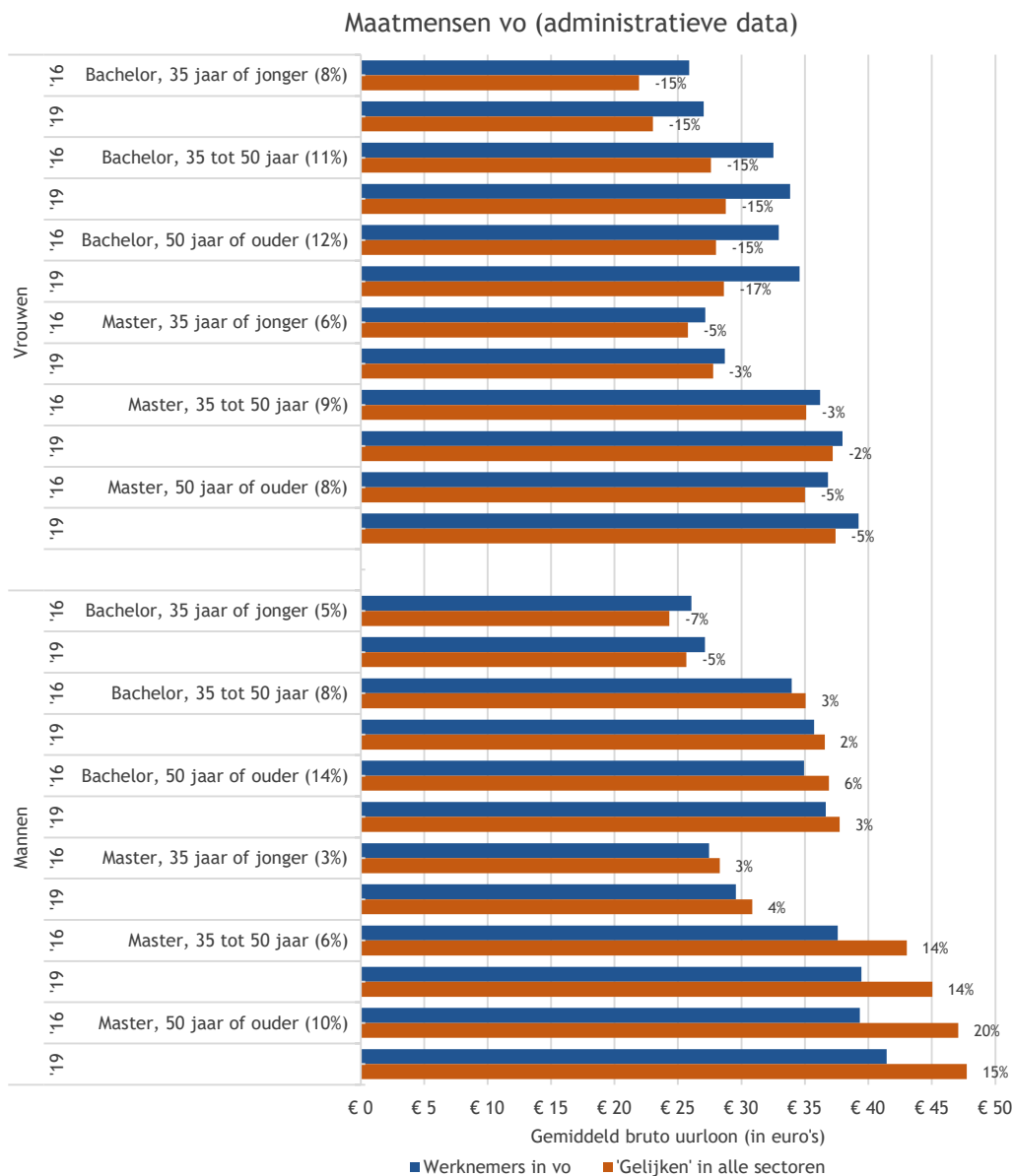
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand/IPTO, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

3.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 3.9 presenteert de resultaten van de administratieve analyses van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen in 2016 aangeven. De maatmensen betreffen alle functies in het vo.

Voor de groepen maatmensen geldt dat de meeste groepen werknemers in het vo de relatieve loonverschillen in 2016 zeer vergelijkbaar zijn met die in 2019. De grootste ontwikkeling is bij de groep masteropgeleide mannen vanaf 50 jaar. Bij deze groep is het relatieve loonverschil gedaald. Dit is ook de groep waarbij in 2016 het loonverschil het grootst was. Ook voor bacheloropgeleide mannen vanaf 50 jaar geldt dat er sprake is van een relatieve verbetering van hun positie. Aan de andere kant is de relatieve positie van de meeste groepen werknemers tot en met 35 jaar juist verslechterd.

Figuur 3.9: Resultaten uurloonvergelijking vo 2019 voor groepen maatmensen



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

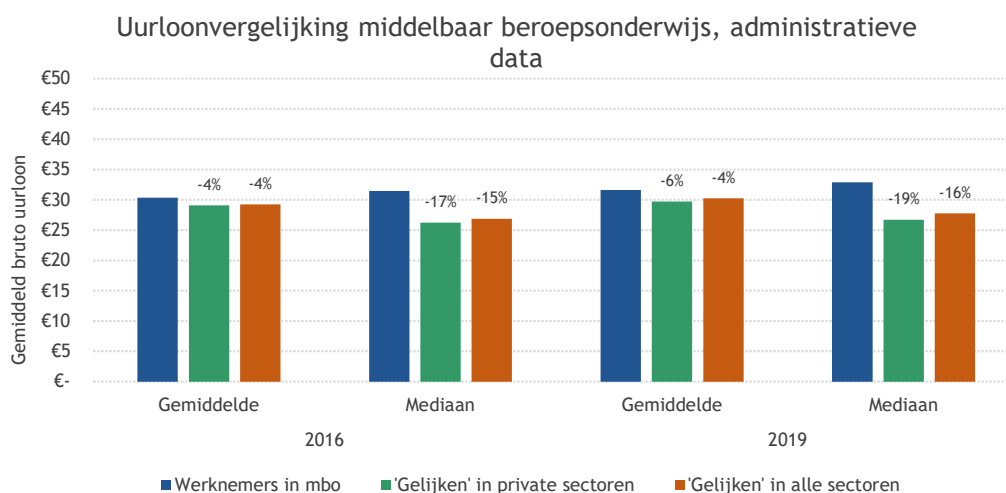
4 Middelbaar beroepsonderwijs

Samenvatting belangrijkste resultaten middelbaar beroepsonderwijs

- Op basis van de analyses op de administratieve data van DUO zijn de lonen van werknemers in het mbo zowel in 2016 als 2019 vier procent hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wel is de relatieve positie van werknemers in het mbo iets verbeterd ten opzichte van werknemers in alleen private sectoren.
- Ook de mediane verschillen zijn iets groter geworden tussen 2016 en 2019.
- Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er voor de kleine functiegroepen managementfuncties, instructeur en onderwijsassistenten sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016. Voor de grote groep docenten is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019.
- Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er voor alle opleidingsniveaus relatieve verbeteringen zijn in de relatieve positie tussen 2016 en 2019. Het grootste verschil is te zien bij masteropgeleiden (hbo- en wo-master).

Op basis van de analyses op de administratieve data verdienen werknemers in het mbo gemiddeld 4 procent meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren in zowel 2016 als 2019 (zie Figuur 4.1). Er lijkt daarmee geen sprake te zijn van een substantieel verschil in de verhouding tussen de gemiddelde lonen van werknemers en het onderwijs en vergelijkbare werknemers. Op het moment dat naar alleen vergelijkbare werknemers in private sectoren wordt gekeken, dan lijkt er wel een lichte relatieve verbetering te zijn van de positie van werknemers in het mbo. Ook als naar de mediane lonen wordt gekeken is er sprake van een lichte relatieve verbetering in de positie van werknemers in het mbo.

Figuur 4.1: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2016 en 2019



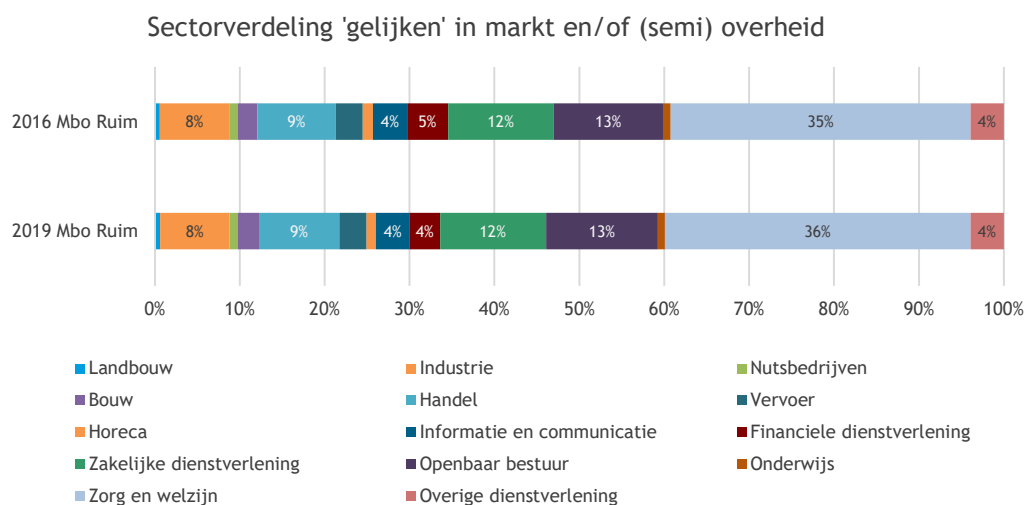
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Het gaat hierbij om de lonen van alle werknemers die onder de cao mbo vallen. Dat is inclusief ondersteunend personeel en schoolleiders.

Vergelijkingssectoren

Figuur 4.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle sectoren, ruim een derde van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke Dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten beiden goed voor meer dan 10 procent van de vergelijkbare werknemers. Voor zowel 2016 als 2019 is deze sectorverdeling zo goed als gelijk. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken we in de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 4.2: Sectorverdeling aan werknemers in mbo vergelijkbare werknemers



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

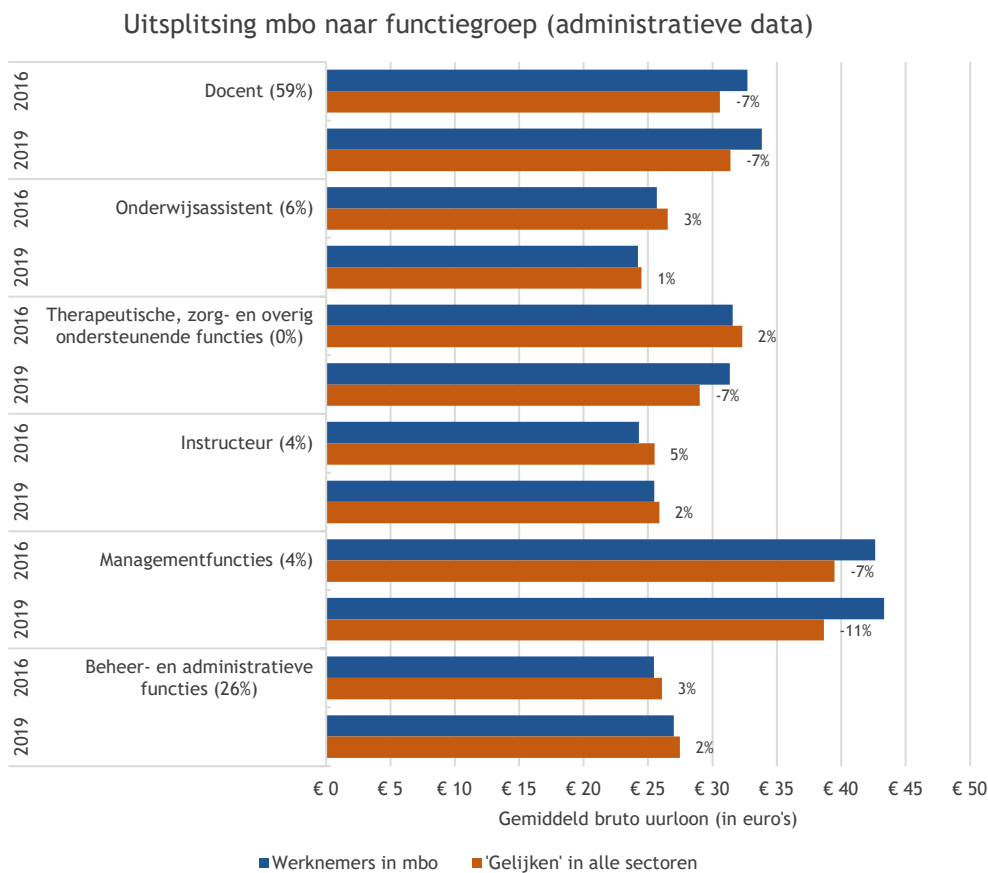
4.1 Uitsplitsingen

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

Functiegroep

Uit de uitsplitsing naar functiegroep blijkt dat er voor de kleine functiegroepen managementfuncties, instructeur en onderwijsassistenten sprake is van een relatieve verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (Figuur 4.3). Voor de groep therapeutische, zorg- en overige ondersteunende functies lijkt er sprake te zijn van een grote relatieve verbetering. Deze groep is echter tussen 2016 en 2019 meer dan verdubbeld in omvang en was in 2016 extreem klein. Daardoor zijn de resultaten voor deze functiegroep minder relevant. Voor de grote groep docenten is het relatieve loonverschil gelijk in 2016 en 2019.

Figuur 4.3: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2016 en 2019 naar functiegroep

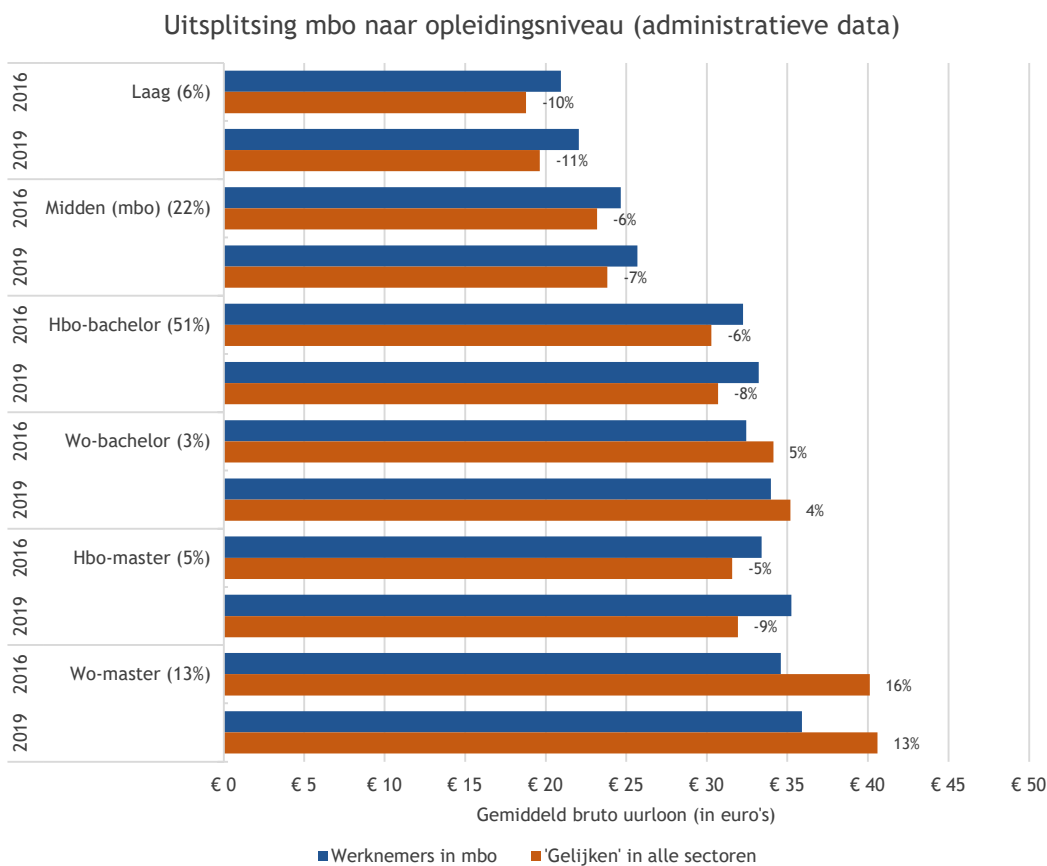


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Opleidingsniveau

Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er voor alle opleidingsniveaus relatieve verbeteringen zijn in de relatieve positie tussen 2016 en 2019. Het grootste verschil is te zien bij masteropleiden (hbo- en wo-master) (zie Figuur 4.4).

Figuur 4.4: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2016 en 2019 naar opleidingsniveau

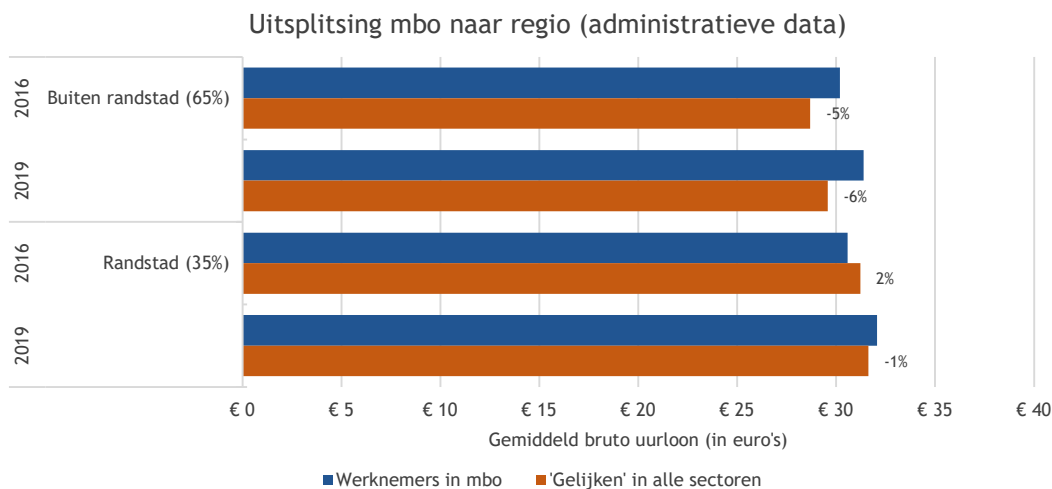


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Regio

Uit de uitsplitsing naar regio blijkt dat er vooral voor werknemers in het mbo in de Randstad sprake is van een relatieve lichte verbetering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (zie Figuur 4.5). Voor werknemers buiten de Randstad is de ontwikkeling van het loonverschil zeer beperkt.

Figuur 4.5: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2016 en 2019 naar regio

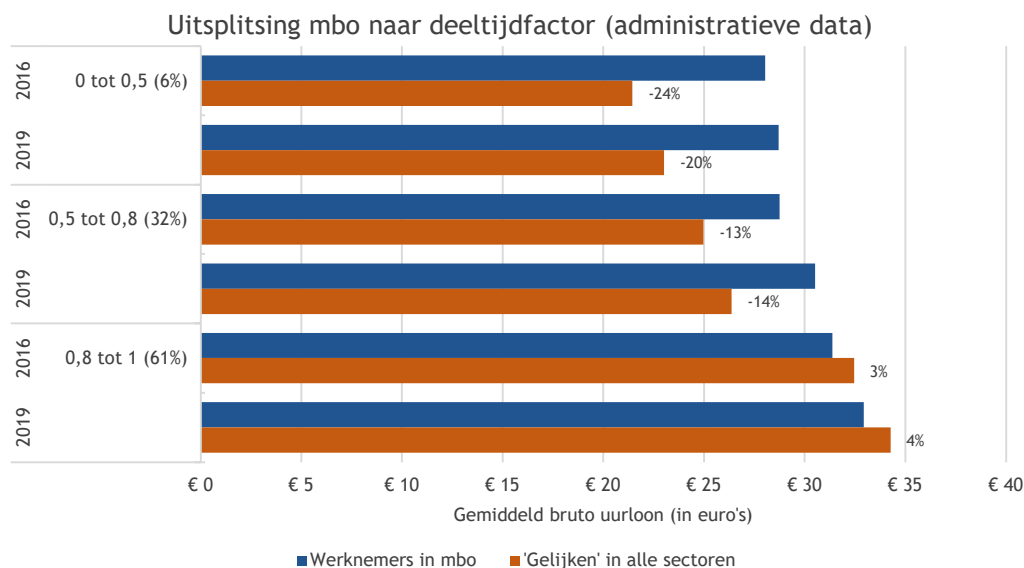


Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Deeltijdfactor

Uit de uitsplitsing naar deeltijdfactor blijkt dat er voor werknemers in het mbo die maximaal een halve week werken sprake is van een relatieve verslechtering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (zie Figuur 4.6). Voor de werknemers die meer uren werken zijn de is er zeer beperkt sprake van een ontwikkeling in het relatieve loonverschil.

Figuur 4.6: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2016 en 2019 naar deeltijdfactor



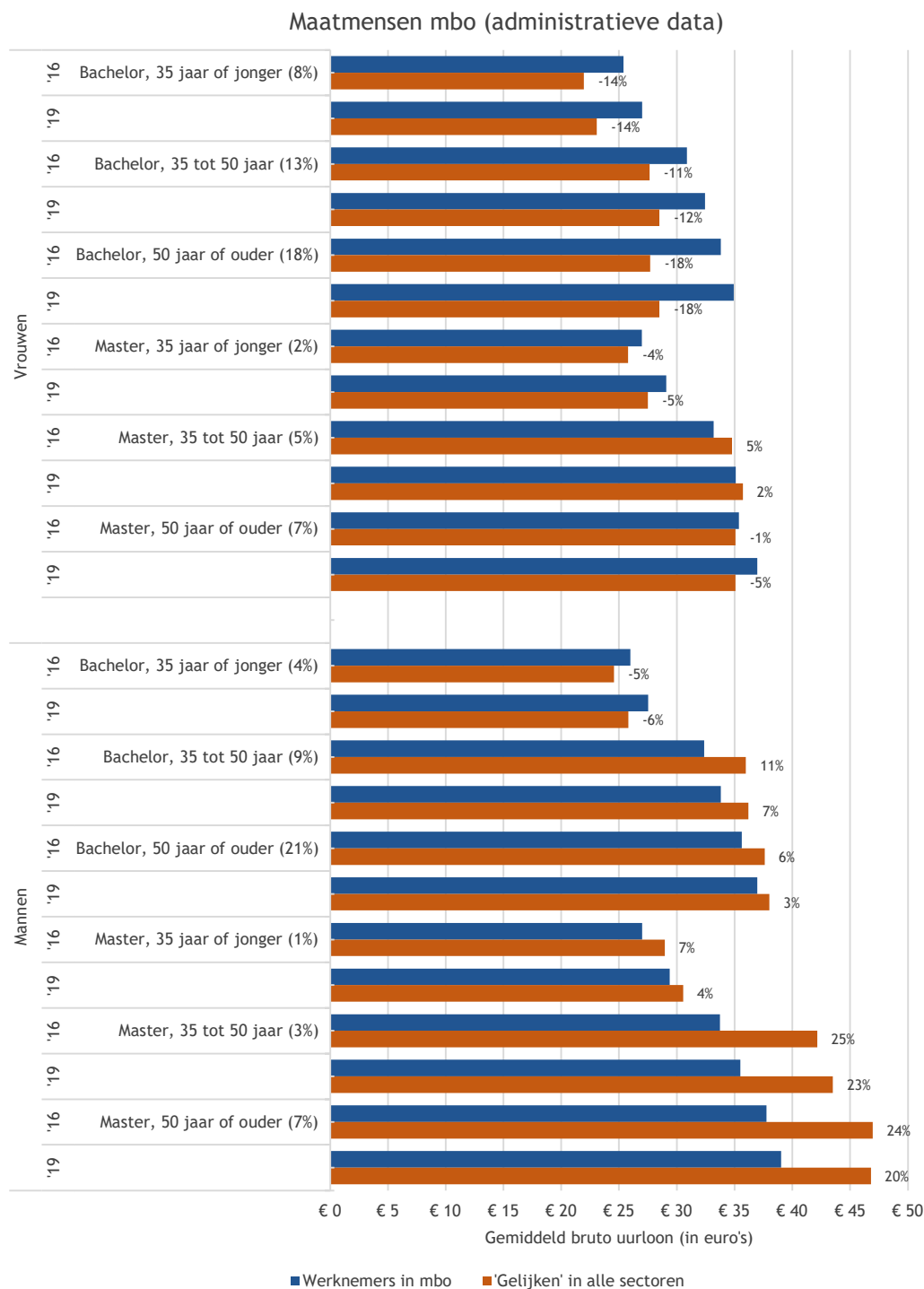
Bron: CBS Microdata/DUO Personeelsbestand, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

4.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 4.7 presenteert de resultaten van de administratieve analyses van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen in 2016 aangeven.

Voor de groepen maatmensen geldt dat de grootste ontwikkeling is bij de groep masteropgeleide mannen en vrouwen vanaf 50 jaar. Bij de masteropgeleide mannen vanaf 50 jaar is de het grote loonverschil in 2016 wat kleiner geworden in 2019. Bij de masteropgeleide vrouwen vanaf 50 jaar is er in 2019 sprake van een wat groter positief loonverschil. Ook voor bacheleroopgeleide mannen tussen 35 jaar en 50 jaar geldt dat het loonverschil in 2016 wat kleiner geworden in 2019. Voor de andere in de figuur onderscheiden maatmensen zijn de relatieve verschillen tussen 2016 en 2019 kleiner of nihil.

Figuur 4.7: Resultaten uurloonvergelijking mbo 2019 voor groepen maatmensen



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

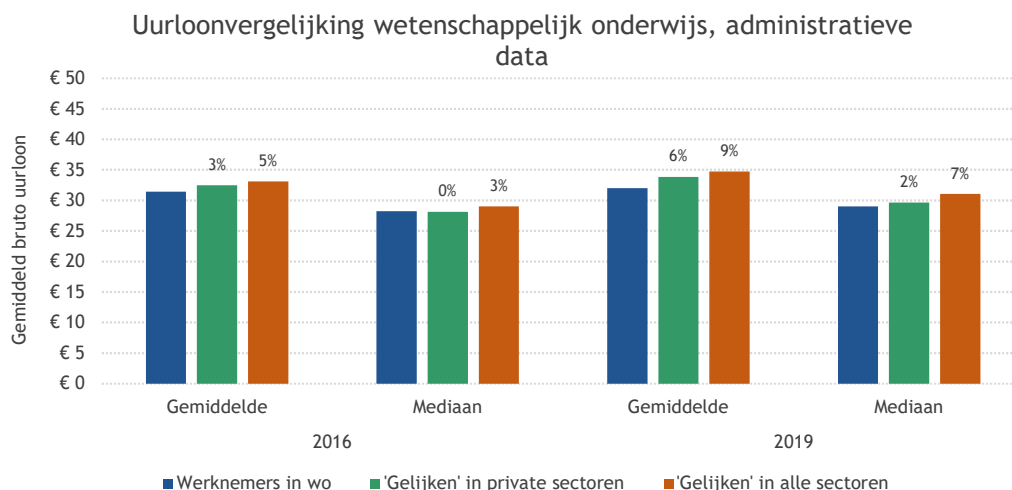
5 Wetenschappelijk onderwijs

Samenvatting belangrijkste resultaten wetenschappelijk onderwijs

- Op basis van de analyses op de administratieve data is het relatieve loonverschil tussen werknemers in het wo en aan hen vergelijkbare werknemers gestegen tussen 2016 en 2019. Het loonverschil met werknemers in alle sectoren is gestegen van 5 procent in 2016 naar 9 procent in 2019.
- Ook als naar de mediane lonen wordt gekeken is er sprake van een relatieve verslechtering in de positie van werknemers in het wo.
- De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de administratieve data laat zien dat de relatieve loonpositie van de relatief grote groep werknemers in het wo met een wo-masteropleiding tussen 2016 en 2019 is verslechterd.
- Ook voor de groepen werknemers in het wo die minstens een halve week werken is sprake van een relatieve verslechtering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016.

Op basis van de analyses op de administratieve data is het relatieve loonverschil tussen werknemers in het wo en aan hen vergelijkbare werknemers gestegen tussen 2016 en 2019 (zie Figuur 5.1). Dat geldt zowel ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren (smalle definitie) als ten opzichte van vergelijkbare werknemers in alle sectoren inclusief (semi)overheid (brede definitie). Ook als naar de mediane lonen wordt gekeken is er sprake van een relatieve verslechtering in de positie van werknemers in het wo.

Figuur 5.1: Resultaten uurloonvergelijking wo 2016 en 2019



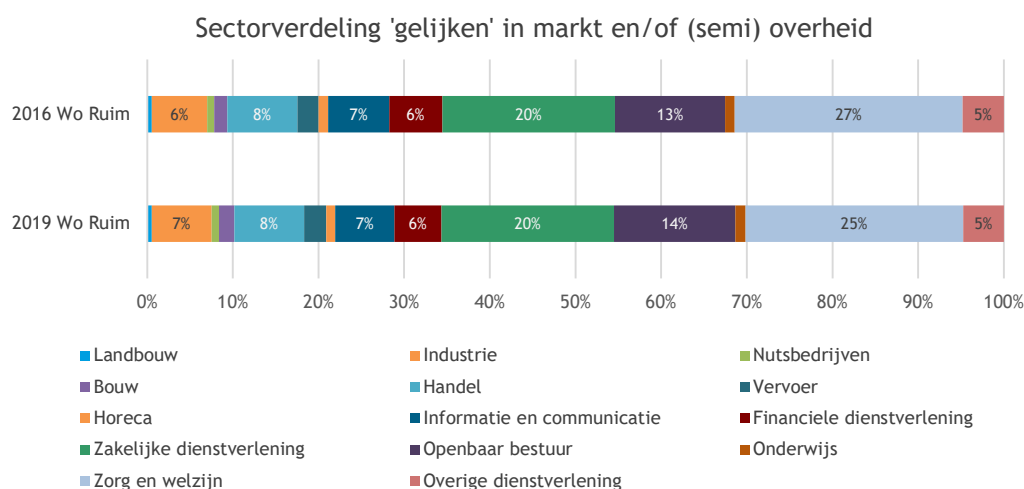
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

Het gaat bij beide analyses om de lonen van alle werknemers die onder de cao universiteiten vallen. Dat is inclusief ondersteunend personeel en managers.

Vergelijkingssectoren

Figuur 5.2 laat zien dat bij de vergelijking met alle markt en (semi)overheid sectoren, een kwart van alle vergelijkbare werknemers in de sector Zorg en Welzijn werkt. Daarnaast zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur en overheidsdiensten samen goed voor een derde van de vergelijkbare werknemers. In 2016 werkten er iets meer vergelijkbare werknemers in de Zorg en Welzijn dan in 2019, maar de verschillen in de sectorverdeling over de jaren zijn zeer beperkt. In deze vergelijking worden vergelijkbare werknemers die in (semi)publieke sectoren werken ook meegenomen. Hieronder vallen dus ook werknemers voor wie eveneens geldt dat hun beloning mede afhangt van de financiële ruimte die de Rijksbegroting biedt. Dit laat zien dat het vanuit het arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om de (semi)publieke sectoren in de vergelijking mee te nemen. Daarom kijken we in de vervolganalyses ook alleen naar de vergelijking met alle sectoren.

Figuur 5.2: Sectorverdeling aan werknemers in wo vergelijkbare werknemers



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

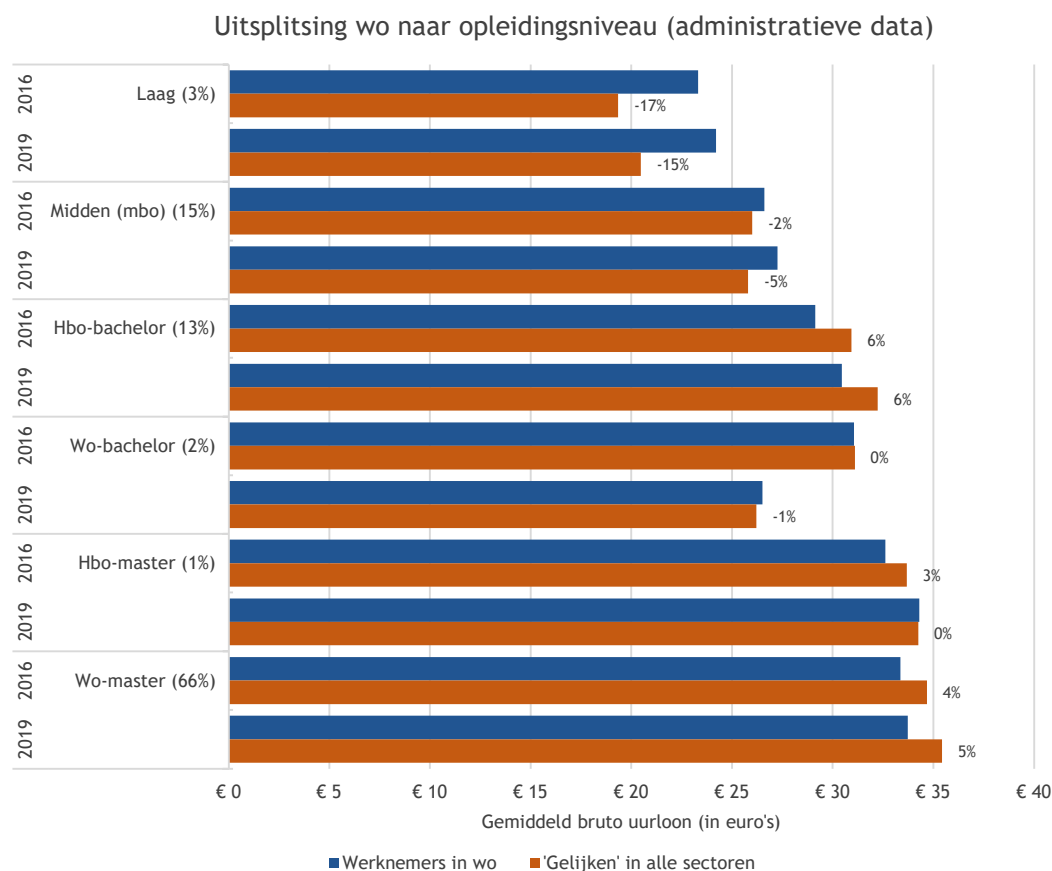
5.1 Uitsplitsingen

Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de verschillende uitsplitsingen. Voor alle uitsplitsingen geldt dat de resultaten op basis van de administratieve data zijn weergegeven. Omdat de administratieve data geen functiegroep bevat voor het wo, is er geen uitsplitsing naar functiegroep opgenomen. Daarnaast geldt dat de resultaten van de analyses over de gemiddelden van de vergelijking met alle sectoren zijn weergegeven. Zoals hiervoor bleek zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in de markt lager als wordt gekeken naar alleen private sectoren, maar ook dan zijn ze hoger dan die van werknemers in het wo. Ook de mediane lonen van vergelijkbare werknemers in de markt zijn structureel lager. Dit geldt daarom ook voor de uitkomsten van alle uitsplitsingen als zou worden gekeken naar andere varianten van de loonvergelijking.

Opleidingsniveau

De uitsplitsing van de gemiddelde uurlonen naar opleidingsniveau op basis van de administratieve data laat zien dat de relatieve loonpositie van de relatief grote groep werknemers in het wo met een wo-masteropleiding tussen 2016 en 2019 is verslechterd (zie Figuur 5.3). Dit geldt ook voor de veel kleinere groepen laagopgeleide werknemers. De relatieve positie van de hbo-masteropgeleide werknemers is juist versterkt. De kleine groep met een wo-bacheloropleiding als hoogste opleiding is tussen 2016 en 2019 van samenstelling veranderd, wat gevolgen heeft gehad voor hun gemiddelde beloning. Hun relatieve beloning ten opzichte van de markt is in die periode echter amper verschillend.

Figuur 5.3: Resultaten uurloonvergelijking wo 2016 en 2019 naar opleidingsniveau



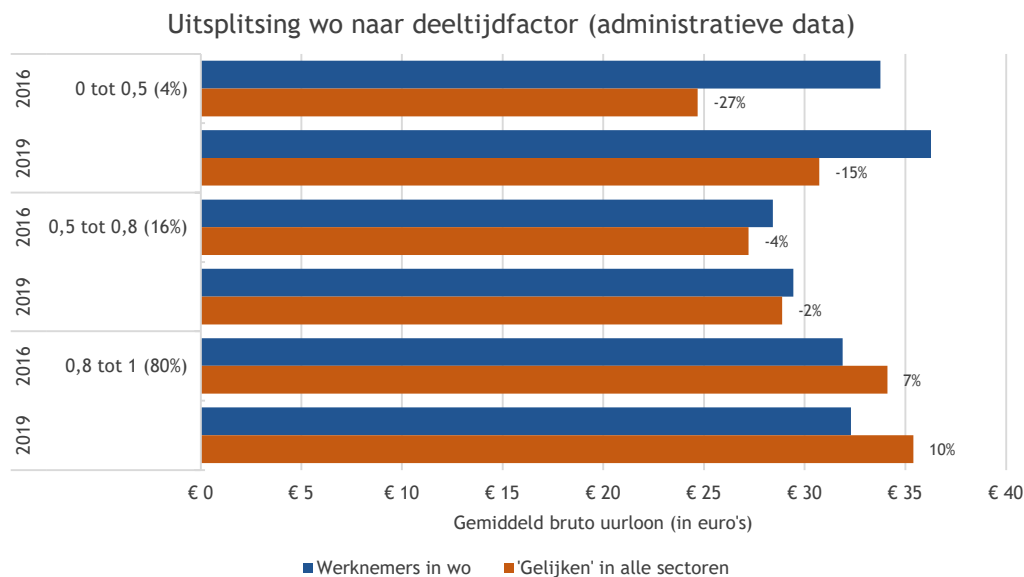
* Betreft een te kleine groep werknemers voor een betrouwbare analyse

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

Deeltijdfactor

Uit de uitsplitsing naar deeltijdfactor blijkt dat er voor alle groepen werknemers sprake is van een relatieve verslechtering van hun loonverschil in 2019 ten opzichte van 2016 (zie Figuur 5.4). Voor de kleine groep die minder dan een halve week werkt is het verschil tussen beide jaren relatief groot. Deze groep heeft ook de hoogste gemiddelde beloning in zowel 2016 en 2019 en is ook relatief oud ten opzichte van de andere groepen. Daarmee is dit een vrij specifieke subgroep werknemers in het wo.

Figuur 5.4: Resultaten uurloonvergelijking wo 2016 en 2019 naar deeltijdfactor



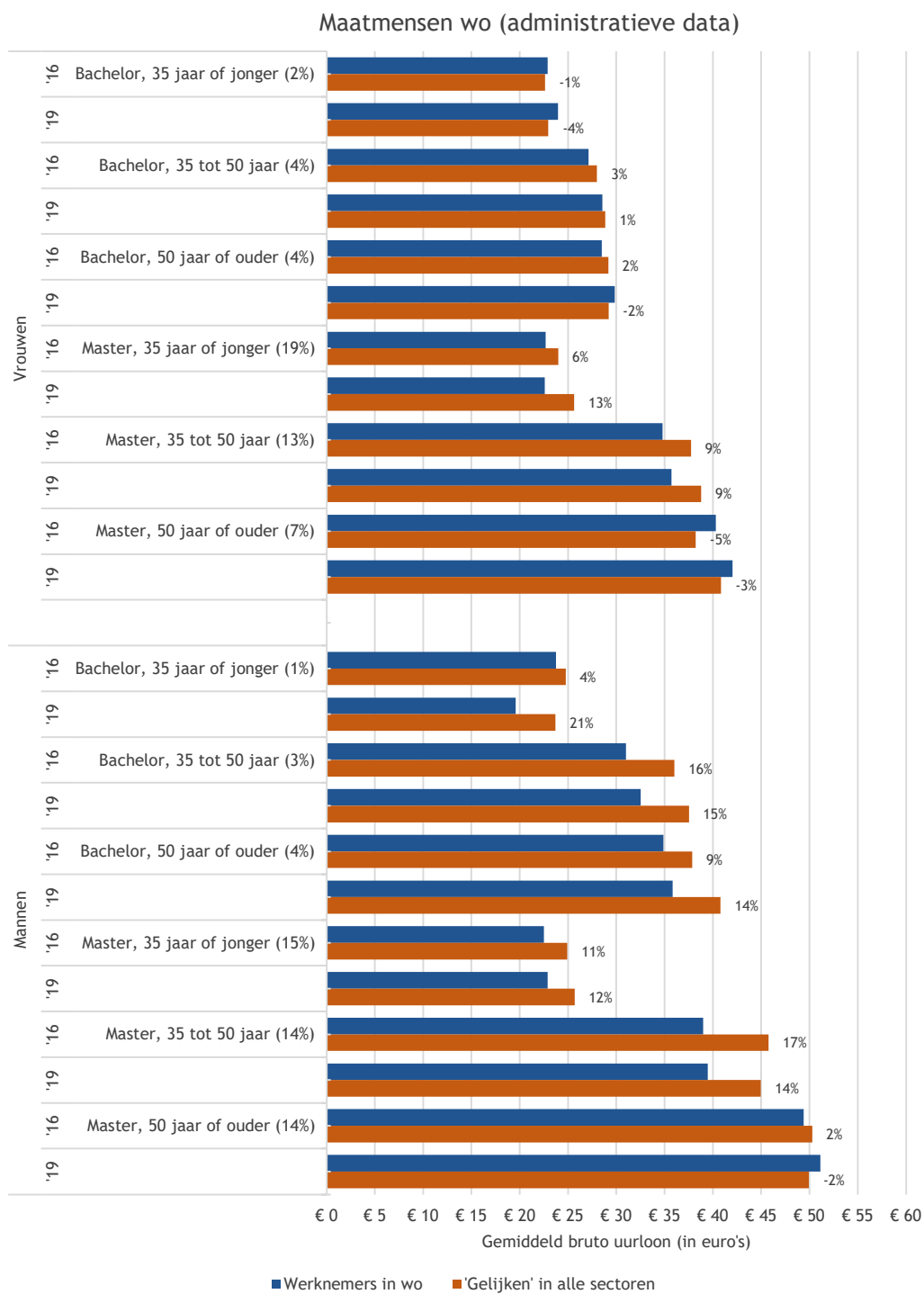
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek/ResearchNed (2021)

5.2 Loonverschil naar persoonskenmerken

Figuur 5.5 presenteert de resultaten van de administratieve analyses van de loonverschillen naar diverse maatmensen, waarbij de percentages in de labels de omvang van de verschillende groepen in 2016 aangeven.

Voor de groepen maatmensen geldt dat de grootste ontwikkeling is bij verschillende groepen tot 35 jaar. Zo valt op dat de positie van masteropgeleide vrouwen tot 35 jaar relatief is verslechterd. In minder mate geldt dit ook voor de positie van masteropgeleide mannen tot 35 jaar. Voor de zeer kleine groep bacheloropgeleide mannen tot 35 jaar geldt dit in nog sterkere mate. Aan de andere kant is de positie van masteropgeleide mannen vanaf 35 jaar juist relatief verbeterd. Een verbetering is er ook geweest voor de groep bacheloropgeleide vrouwen.

Figuur 5.5: Resultaten uurloonvergelijking wo 2019 voor groepen maatmensen



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

6 Advies toekomstige analyses loonverschillen

De afgelopen decennia zijn regelmatig analyses gedaan naar de loonverschillen tussen werknemers in het onderwijs en met aan hen vergelijkbare werknemers in de markt. Hierbij is de matchingsmethode sinds het onderzoek van Berkhout, Heyma en Van der Werff (2010) de meest gebruikte methode.⁷ De matchingsmethode houdt zo goed mogelijk rekening met verschillen in de kenmerken tussen groepen werknemers die in het onderwijs werken en degenen die in andere sectoren werken. Tot op heden dient de Enquête Beroepsbevolking (EBB) als primaire databron voor de vergelijking. De EBB is een representatieve steekproef waar jaarlijks ruim 1 procent van alle werknemers in Nederland onderdeel van uitmaken. De EBB bevat onder andere het specifieke beroep en het beroepsniveau van werknemers in Nederland, waaronder van werknemers in het onderwijs. Via een koppeling met de polisadministratie van het UWV en overige databestanden kunnen overige kenmerken en het uurloon van EBB-respondenten worden achterhaald.

Dit rapport gebruikt in plaats van de EBB de administratieve data van DUO als bron voor de matchingsvergelijking en het bepalen van de verschillende functies in het po, vo en mbo.⁸ Ook hier zijn de overige kenmerken van werknemers en het uurloon bepaald door een koppeling met overige databestanden en de polisadministratie van het UWV. Net zoals in de eerdere onderzoeken wordt daarbij de matchingsmethode gebruikt. Tabel 6.1 geeft een overzicht van de voor- en nadelen van beide methoden. De tabel is overgenomen vanuit Hoofdstuk 2 van het hoofdrapport waarin de voor- en nadelen uitgebreid staan beschreven. Op basis van de analyses uit dit addendum en de in de tabel weergegeven voor- en nadelen geeft dit hoofdstuk een advies voor toekomstige loononderzoeken.

Tabel 6.1: Voor- en nadelen van gebruik administratieve data en EBB voor het identificeren van werknemers in het onderwijs

	Administratieve data	EBB-data
Omvang populatie werknemers	Vrijwel alle werknemers in onderwijs en markt	Alleen respondenten EBB (<2 procent van alle werknemers)
Mate van detail matching	Zeer hoog	Matig
Mogelijkheden tot gedetailleerde uitsplitsingen	Zeer hoog	Matig
Bepalen van functie in onderwijs	Op basis van gegevens werkgevers (po, vo en mbo), niet mogelijk (hbo en wo)	Op basis van rapportage werknemers
Meenemen beroepsniveau in matching	Niet mogelijk	Wel mogelijk, maar opnemen beroepsniveau is aandachtspunt bij bacheloropgeleiden in onderwijs
Mogelijkheid om schoolleiders alleen met andere managers te vergelijken	Niet mogelijk	Wel mogelijk

Administratieve data voor bepalen functies onderwijs

Doordat de administratieve data vrijwel alle werknemers in het onderwijs en de markt omvat is het voor de sectoren po, vo en mbo mogelijk om op gedetailleerd niveau uitsplitsingen te presenteren naar functies. Daarnaast zijn de functies zoals die administratief geregistreerd zijn herkenbaar voor de onderwijssectoren. De EBB-functies zijn bijvoorbeeld gebaseerd op de internationale functie-indeling en zodanig minder toegespitst op de Nederlandse context. Dat zorgt ervoor dat de resultaten zeer nuttig zijn voor beleidsmakers. Ook biedt de populatieomvang de mogelijkheid om kenmerken van werknemers als regio, en

⁷ Zie <https://www.seo.nl/publicaties/het-verdiende-loon/>. Dit onderzoek werd door SEO uitgevoerd in opdracht van het ministerie van BZK en omvatte alle (semi-)publieke sectoren. Mede daarom zijn daarin slechts zeer beperkt uitsplitsingen opgenomen met betrekking tot het onderwijs.

⁸ Het gaat dan om data met over de werknemers in het po, vo en mbo en over de bevoegdheden en vakken van docenten in het vo. Beiden worden verzameld door DUO op basis van informatie vanuit schoolbesturen.

opleidingsniveau op een gedetailleerd niveau mee te nemen in de matchingsvergelijking. Zo is het in de matching mogelijk om in de indeling naar opleidingsniveaus hbo-masteropgeleiden (in het onderwijs) apart mee te nemen en die alleen te vergelijken met hbo-masteropgeleiden in andere sectoren. Dit is minder goed mogelijk bij gebruik van de EBB, omdat het aantal hbo-masteropgeleiden (in het onderwijs en ook bij de vergelijkbare werknemers) in de EBB-steekproef zeer klein is om daar op deze manier in de matching rekening mee te houden en representatieve uitspraken over te kunnen doen. Tot slot is er minder sprake van invulfouten van functies die bij enquêtes wel kunnen voorkomen.⁹

De administratieve data heeft als nadeel dat beroepen van werknemers in niet-onderwijssectoren niet bekend zijn. Daardoor is het bijvoorbeeld niet mogelijk om af te bakenen dat managers in het onderwijs alleen worden vergeleken met managers in overige sectoren. Dat is in principe wel wenselijk. Het gebruiken van de EBB voor deze vergelijking heeft echter ook een nadeel, aangezien de EBB slechts een klein gedeelte van alle managementfuncties in het onderwijs omvat en daardoor minder representatief is voor de totale populatie werknemers met een managementfunctie is het onderwijs.

Een ander nadeel van de administratieve data is dat de functies van werknemers in de onderwijssectoren hbo en wo niet bekend zijn, omdat dit niet administratief wordt bijgehouden. Aparte loonvergelijkingen per functie in het hbo en het wo zijn daarom alleen mogelijk door gebruik van de EBB, waarmee er alleen een globale indeling van functies kan worden gemaakt (zoals in het hoofdrapport) en er sprake is van een minder gedetailleerde vergelijking (zie voordelen administratieve data). Op het moment dat ook voor het hbo en wo gedetailleerde informatie over functies gewenst is, dan is het van belang dat deze ook integraal geregistreerd worden. Het gebruik van de EBB levert hier namelijk geen oplossing voor.

Vergelijken met alleen private sectoren of alle sectoren

Dit onderzoek maakt voor het eerst een vergelijking tussen werknemer in onderwijssectoren en werknemers in alle overige sectoren. Eerdere loonvergelijkingsonderzoeken richtten zich alleen op de vergelijking met werknemers in private sectoren. Een vergelijking met werknemers in alle sectoren is vanuit arbeidsmarktperspectief relevanter. Zo blijken voor alle onderwijssectoren relatief veel vergelijkbare werknemers actief te zijn in de sectoren Zorg en Welzijn en Openbaar Bestuur. Dat laat zien dat deze sectoren vanuit arbeidsmarktperspectief relevant zijn om mee te nemen in de vergelijking. De reden om bijvoorbeeld alleen naar private sectoren te kijken in de vergelijking is dat de voor de publieke sector gebruikte systematiek met betrekking tot de loonruimte voor de (semi-)publieke sector puur kijkt naar de verhouding tussen de loonontwikkeling in de (semi-)publieke sector en de private sectoren.

Afhankelijk van de specifieke focus van een onderzoek (een arbeidsmarktfocus of een focus op de loonruimte) kan meer aandacht worden gegeven aan een van de specifieke vergelijkingen. Over het algemeen zijn de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in alle sectoren overigens (beperkt) hoger dan alleen de gemiddelde lonen van de vergelijkbare werknemers in private sectoren, zoals blijkt uit de verrichte analyses. In die zin leidt de keuze voor de vergelijkingsgroep slechts tot beperkte verschillen in de uitkomsten.

Vergelijken binnen onderwijssectoren

Werknemers in een bepaalde onderwijssector zijn in dit onderzoek niet vergeleken met werknemers in een andere onderwijssector. Dit onderzoek richt zich dan ook op een vergelijking *tussen* het onderwijs en de markt, niet op een vergelijking *binnen* het onderwijs. Het is op basis van zowel de administratieve data als de EBB-data wel goed mogelijk om een loonvergelijking binnen het onderwijs te verrichten, bijvoorbeeld van docenten in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs met soortgelijke kenmerken (zoals

⁹ Het CBS deelt werknemers bij functies in op basis van een door de respondent verstrekte omschrijving.

hetzelfde opleidingsniveau). Dat betekent wel dat er waarschijnlijk zeer veel van de vergelijkbare werknemers ook binnen het onderwijs zullen worden gevonden. Zulke analyses geven dan ook vooral weer hoe de lonen in het onderwijs zich onderling verhouden en minder hoe dit ten opzichte van de arbeidsmarkt buiten het onderwijs is. Omdat vergelijkingen binnen het onderwijs buiten de scope van dit onderzoek vallen gaat dit hoofdstuk daar niet verder meer op in, maar in principe gelden voor deze vergelijking ongeveer dezelfde opmerkingen zoals hieronder beschreven en wordt in dat geval ook aangeraden om de administratieve data te gebruiken (zie Conclusie hieronder).

Aandachtspunten beroepsniveau, beroeps- en opleidingsrichting

Idealiter vindt een loonvergelijking plaats tussen werknemers in het onderwijs en werknemers in de markt met vergelijkbare relevante achtergrondkenmerken, werkzaam in een soortgelijk beroep op een soortgelijk (beroeps)niveau. Relevante achtergrondkenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het loon, waaronder leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsniveau en regio van de werknemer. Gelet op de beschikbare data en specifieke kenmerken van onderwijssectoren zijn er een aantal relevante aandachtspunten.

Beroeps- en opleidingsniveau

Ten eerste is het niveau van iemand zijn of haar beroep, zoals bekend in de EBB-data, een internationaal afgesproken indeling in vier categorieën die zo objectief mogelijk is. Omdat de inleiding internationaal is afgesproken zijn specifieke voor Nederland relevante institutionele aspecten niet goed meegenomen. Zo komt in Nederland het laagste beroepsniveau vrijwel niet voor (beroepsniveau 1), omdat er amper compleet ongeschoolde arbeid is. Voor het onderwijs geldt dit nog meer, aangezien bijvoorbeeld docenten en schoolleiders allen worden geschaard onder het hoogste beroepsniveau (beroepsniveau 4). Dit geldt voor alle docenten, vanaf leraren in het basisonderwijs tot aan hoogleraren op de universiteit, ongeacht of zij bijvoorbeeld een hbo-bachelor of een wo-master opleidingsniveau hebben. Vanuit internationaal perspectief worden alle bachelor- en masteropleidingen op hbo- en wo-niveau vaak samengevoegd tot één categorie van hoogste opleidingen. Vertaald naar de indeling in beroepsniveaus betekent dit dat de meeste beroepen waarvoor in Nederland in de regel een bachelor- of masteropleiding benodigd is onder het hoogste beroepsniveau vallen. Tegelijkertijd zijn er ook beroepen die in Nederland een bachelor- (of zelfs master-)opleiding vereisen die op het derde beroepsniveau zijn ingedeeld. Dat geldt dus niet voor docenten en managers in het onderwijs, zij vallen allen onder het hoogste beroepsniveau, maar wel voor sommige beroepen waar in principe goed vergelijkbare werknemers werken.

Zoals in hoofdstuk 2 van het reguliere rapport is aangegeven zorgt het meenemen van het beroepsniveau in de loonvergelijking voor mogelijke verstoringen, aangezien bijvoorbeeld docenten in het primair onderwijs en een hbo-bachelor opleiding op die manier alleen worden vergeleken met werknemers in beroepsniveau 4 (waar de lonen gemiddeld relatief hoog liggen), terwijl een grote groep werknemers met een vergelijkbaar opleidingsniveau werkzaam zijn in een beroep met beroepsniveau 3 (lager loon). Een oplossing is het gebruiken van het opleidingsniveau in plaats van het beroepsniveau.

Voor het opleidingsniveau gelden de hiervoor genoemde problemen niet, omdat deze indeling wel objectief en in steeds grotere mate integraal beschikbaar is. Dit opleidingsniveau is stevig gecorreleerd met het beroepsniveau. Daardoor wordt veel mogelijk onzuiverheid weggengomen als het opleidingsniveau in de schatting wel wordt gebruikt.

Beroeps- en opleidingsrichting

De meeste werknemers met een onderwijsopleiding- en beroep werken in de (publieke) onderwijssector. Als de beroeps- en/of opleidingsrichting worden meegenomen vindt de vergelijking plaats tussen werknemers in de (publieke) onderwijssector en werknemers met een onderwijsberoep en/of onderwijsopleiding in overige sectoren. Die laatste groep is vrij klein en bovendien een selectieve groep, want dit gaat om bijvoorbeeld leraren in het private onderwijs en werknemers die na het voltooien van hun onderwijsopleiding of later in hun carrière de switch naar de markt hebben gemaakt. Het is aannemelijk

dat deze groep op meerdere niet-waargenomen kenmerken verschilt van onderwijsopgeleide personen die wel in het onderwijs aan de slag gaan. Vanwege de kleine omvang van deze groep zou dit verder betekenen dat deze kleine groep ‘vergelijkbare’ werknemers een zeer groot gewicht krijgt in de vergelijking. Ook richt de vergelijking zich dan alleen op leraren in het private onderwijs en werknemers met een onderwijsopleiding die niet in het onderwijs werken, terwijl werknemers met een onderwijsberoep in het (publieke) onderwijs natuurlijk ook veel andere functies op de arbeidsmarkt zouden kunnen uitoefenen. Vanuit het bredere arbeidsmarktperspectief lijkt deze vergelijkingsgroep dan ook te beperkt voor een goede vergelijking. Op basis daarvan is het af te raden om de beroeps- en opleidingsrichting mee te nemen in de vergelijking. Dat geldt met name voor het po en vo, omdat juist hier een groot deel van de werknemers een specifiek onderwijsberoep uitoefent (leraar) en een lerarenopleiding heeft gevolgd. Voor het hoger onderwijs is dit minder relevant. Binnen het hoger onderwijs zou de opleidingsrichting in de toekomst wellicht wel meegenomen kunnen worden in de vergelijking, omdat deze meer varieert onder hun werknemers en niet per se een onderwijsopleiding betreft. Voor de beroepsrichting geldt het advies om deze ook binnen het hoger onderwijs en het mbo niet mee te nemen, omdat dit alsnog tot het gebruik van de EBB zou leiden (beroepsrichting is niet bekend in de administratieve data). De uitzondering daarop is als er specifieke interesse is naar de resultaten voor niet-lesgevende beroepen die ook in de andere sectoren veel voorkomen, waaronder bijvoorbeeld administratieve functies.

Verskil in uitkomsten tussen methodes

Gelet op de analyseresultaten van beide methoden valt op dat de gemiddelde lonen van vergelijkbare werknemers in overige sectoren hoger zijn bij analyses op basis van de EBB-data dan op basis van de administratieve data, met name als het gaat om de vergelijkingsgroep bij het primair onderwijs.¹⁰ De belangrijke oorzaken hiervan zijn dat het beroepsniveau alleen wordt meegenomen in de analyses op basis van de EBB-data en dat er in de administratieve data meer gedetailleerde kenmerken worden meegenomen in de vergelijking. Bij het meenemen van het beroepsniveau worden bijvoorbeeld docenten en managers in het onderwijs enkel en alleen vergeleken met werknemers in beroepsniveau 4, waar de lonen gemiddeld het hoogst liggen. Bij het niet-meenemen van het beroepsniveau worden docenten en managers ook vergeleken met werknemers in beroepsniveau 3 (met gemiddeld lagere lonen), omdat deze werknemers op overige kenmerken (zoals het opleidingsniveau) vaak goed vergelijkbaar zijn. Zo heeft een substantieel deel van de hbo-bachelor opgeleiden werkzaam in een niet-onderwijssector een beroep op beroepsniveau 3. Bij het meenemen van meer gedetailleerde kenmerken is er sprake van een meer verfijnde match. Zo worden werknemers in het onderwijs met een hbo-master opleiding vergeleken met werknemers buiten het onderwijs met een hbo-master opleiding, en onderwijswerknemers woonachtig in West-Brabant alleen met werknemers in overige sectoren woonachtig in West-Brabant. In de EBB worden werknemers in West-Brabant ook vergeleken met werknemers in Zuid-Limburg (vallen beiden onder landsdeel Zuid), en werknemers met een hbo-master opleiding met werknemers met een wo-master opleiding (vallen beiden onder master opgeleid). Vanwege dat laatste punt vallen de lonen van de vergelijkingsgroep in het primair onderwijs waar relatief veel hbo-master opgeleiden bijvoorbeeld relatief hoog uit.

Het niet meenemen van het beroepsniveau en de meer gedetailleerde uitsplitsingen in de administratieve data kan enerzijds gewenst zijn, wanneer de kennis en vaardigheden behorende bij het specifiek behaalde opleidingsniveau bijvoorbeeld meer zeggen over de vergelijkbaarheid tussen werknemers dan het beroepsniveau waarop het beroep (volgens de internationale indeling) vrij grofweg is ingedeeld. Anderzijds kan dit ook ongewenst zijn, omdat bijvoorbeeld hoogopgeleide docenten in het onderwijs bij de analyses op de administratieve data ook worden vergeleken met hoogopgeleide werknemers in overige sectoren die een functie oefenen onder hun opleidingsniveau, waarbij de functie-eisen mogelijk minder zwaar zijn en daardoor een lagere vergoeding (loon) ook logischer is.

¹⁰ Dit staat foutief vermeld in de samenvatting van het hoofdrapport. Hier staat namelijk ten onrechte dat de gemiddelde beloning van vergelijkbare werknemers structureel lager is op basis van de EBB. Dit moet structureel hoger zijn.

Op basis hiervan is te concluderen dat de matching op administratieve data de lonen van vergelijkbare werknemers in de markt iets onderschat. Dit vanwege de hoogopgeleide werknemers uit de markt die in de matching worden meegenomen en in een (daadwerkelijk) laag beroepsniveau werken. Dit komt minder vaak voor in het onderwijs. Dit geldt in grotere mate voor managers in het onderwijs, omdat zij ook worden vergeleken met werknemers in de markt die geen leidinggevende taken hebben.¹¹ De resultaten van de vergelijking op basis van de EBB overschatten juist de lonen van vergelijkbare werknemers in de markt. Dit vanwege de mindere detaillering van de vergelijkingskenmerken. Daarnaast zorgt het opnemen van het beroepsniveau hier ook voor, maar dat kan in principe ook worden weggelaten uit de vergelijking. Alles overziend is de overschatting op basis van de EBB-vergelijking een stuk groter dan de onderschatting op basis van de administratieve data. Daarom liggen de daadwerkelijke loonverschillen dichter in de buurt van de uitkomsten van de administratieve vergelijking, dan die van de EBB.

Gemiddelde of mediane lonen

Dit onderzoek neemt voor het eerst ook de mediane lonen mee in het onderzoek, waar in eerdere loonvergelijkingsonderzoeken alleen naar de gemiddelde lonen werd gekeken. Het mediane loon is het loon van een doorsnee werknemer en daardoor minder gevoelig voor uitschieters aan de boven- of onderkant van de loonverdeling. Aangezien zeer hoge lonen in de markt vaker voorkomen dan in het onderwijs kan een vergelijking op basis van mediane lonen van aanvullende waarde zijn, omdat er dan uitspraken kunnen worden gedaan over de mate waarin een doorsnee of 'gemiddelde' werknemer in het onderwijs meer of minder verdient dan een vergelijkbare 'doorsnee' werknemer in de markt. Op de achtergrond speelt hierbij ook de Wet Normering Topinkomens (WNT), die de beloning in het onderwijs wettelijk maximeert. Een dergelijke wet bestaat niet voor de private sectoren. Overigens is de WNT ook van toepassing op de zorgsector en het openbaar bestuur. Ook daarin worden topinkomens wettelijk gemaximeerd. Dat betekent ook dat er voor werknemers in het onderwijs geen perspectief is op een hogere beloning dan (op dit moment) ruim € 200 duizend per jaar. Door te kijken naar de gemiddelde beloning wordt dit meegenomen in de analyse. Op het moment dat primair naar de mediaan wordt gekeken, valt de maximering van inkomens in het onderwijs weg.

Ontwikkeling loonverschil over tijd

Een belangrijk aspect van de loonvergelijkingsonderzoeken is de ontwikkeling van de loonverschillen over tijd. Op die manier kan namelijk worden geconcludeerd of eventuele loonachterstanden toe- of afnemen, waarop beleid kan inspringen. Voor het bepalen van de loonontwikkeling over tijd ligt voor de hand om gebruik te maken van de administratieve data. Bij de EBB is het namelijk zo dat respondenten voor vijf achtereenvolgende kwartalen worden ondervraagd, waardoor bijvoorbeeld de groep EBB-respondenten in 2019 uit compleet andere mensen bestaat dan de groep EBB-respondenten in 2016. Weliswaar is er jaarlijks sprake van een zo representatief mogelijke groep, maar het kan natuurlijk voorkomen dat de specifieke EBB-groep onderwijsassistenten in het primair onderwijs in het ene jaar minder representatief is dan de EBB-groep onderwijsassistenten in het primair onderwijs in het andere jaar, mede omdat het een vrij gedetailleerde (en in de EBB kleine) groep is. Daardoor bestaat de kans dat geobserveerde ontwikkelingen van het loonverschil voor een deel ontstaan doordat er sprake is van verschillen tussen groepen, in plaats van daadwerkelijke ontwikkelingen van het loonverschil. Bij de administratieve data spelen die problemen niet, aangezien telkens alle werknemers in het onderwijs (en de markt) onderdeel uitmaken van de vergelijking.

11 De resultaten van po, vo en mbo laten ook zien dat de werknemers in managementfuncties relatief het beste uit de loonvergelijking komen. Dit omdat zij (ten opzichte van andere functies in het onderwijs) het grootste positieve loonverschil hebben. Zij verdienen dus relatief gezien het meest ten opzichte van met hen vergelijkbare werknemers. Maar daar speelt de complexiteit van hun vergelijkingsgroep op de achtergrond. In het hoofdrapport staat hierover in de samenvatting onterecht genoemd dat managers het grootste negatieve loonverschil hebben. Zij lijken juist het grootste positieve loonverschil te hebben.

Conclusie

Het gebruik van administratieve data in plaats van EBB-data in de loonvergelijkingsonderzoeken leidt tot een meer representatieve en verfijnde match, doordat alle werknemers in het onderwijs (en de markt) in de vergelijking worden meegenomen en op zeer gedetailleerde kenmerken met elkaar worden vergeleken. Ook is er ten opzichte van de EBB-data minder kans op invulfouten en zijn de (gedetailleerde) onderwijsfuncties bepaald op basis van de registraties van werkgevers en daarmee herkenbaar voor het onderwijs. Bovendien is de EBB-data minder geschikt voor het in kaart brengen van de ontwikkeling van het loonverschil over tijd. Een kanttekening bij het gebruik van administratieve data voor de loonvergelijkingen van docenten en managers is dat vergelijkbare werknemers in de markt ook werknemers betreft die onder hun opleidingsniveau werken (en daarmee gemiddeld minder verdienen), terwijl dit in het onderwijs niet het geval is. Ook is het voor uitsplitsingen naar functies binnen het hbo en wo vooralsnog wel nodig om de EBB-data te gebruiken. Voor managementfuncties in het po, vo en mbo lijkt het verstandig om zowel de verschillen op basis van de administratieve data als de EBB te analyseren, omdat in de administratieve data de managers in overige sectoren niet kunnen worden afgebakend (beroep is niet bekend).

In dit onderzoek is niet gekeken naar andere vormen van vergelijkingen dan de matchingmethode. Eerder onderzoek van Berkhout et al. (2010) gaat hier wel uitgebreid op in en laat zien dat de matchingmethode (mits goed toegepast) tot betere resultaten leidt. Bij de matching is aan te raden om in elk geval beroeps- en opleidingsrichting voor het po en vo niet mee te nemen. Dat verstoort namelijk de vergelijking, omdat werknemers met pedagogische beroepen vrijwel niet in andere sectoren voorkomen en werknemers in andere sectoren met een pedagogische opleidingsrichting een hele specifieke subgroep zijn die anders een te grote rol krijgt in de vergelijking.

Dit onderzoek kijkt voor het eerst in de vergelijking ook naar werknemers uit andere (semi-)publieke sectoren. De resultaten laten zien dat het vanuit arbeidsmarktperspectief zeer relevant is om ook naar de Zorg en Welzijn en naar het Openbaar Bestuur te kijken. Dit zou in de toekomst ook nuttig blijven om in de analyses mee te nemen. Het is daarnaast mogelijk om in de toekomst ook andere onderwijssectoren in de vergelijking mee te nemen. Zo zouden werknemers in het po dan vergeleken kunnen worden met werknemers in alle andere sectoren waaronder het vo, mbo, hbo en wo. Dat zou wel tot gevolg hebben dat de meeste vergelijkbare werknemers ook in het onderwijs werkzaam zouden zijn wat gevolgen heeft voor de interpretatie van de verschillen. Voor een toekomstig onderzoek zou weer gekeken kunnen naar de mediane verschillen als aanvullende bron van informatie, want deze analyse geeft dieper inzicht in de loonverschillen.

Al met al heeft het gebruik van administratieve data voor de loonvergelijkingsonderzoeken heeft meer voordelen dan het gebruik van EBB-data (zie ook nogmaals Tabel 6.1). Op basis hiervan is het aan te raden om in toekomstige analyses (indien mogelijk) uit te gaan van de administratieve data voor de loonvergelijkingen van alle onderwijssectoren. In dat geval is het natuurlijk wel belangrijk dat de kenmerken ook zo gedetailleerd mogelijk worden meegenomen, met name wat betreft het opleidingsniveau van werknemers. Specifiek is het aan te raden om de zogeheten indeling naar 18 opleidingsniveau volgens de Standaard Onderwijsindeling 2016 (SOI 2016) aan te houden, zoals ook in dit onderzoek is gebeurd.¹²

¹² Zie [Standaard Onderwijsindeling 2016 \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl). Op dit moment is ook de SOI-2021 beschikbaar. Voor de vergelijkbaarheid is het goed om wel de SOI-2016 indeling te handhaven of de vergelijkingen voor alle jaren opnieuw te schatten op basis van het SOI-2021 indeling.