

Nationaal Salaris Onderzoek

2019

intermediar



NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT



Jaap van Muijen is sinds 2001 hoogleraar in de psychologie i.h.b. leiderschapsontwikkeling aan Nyenrode Business Universiteit. Hij heeft zijn eigen adviesbureau Sense of leadership, dat is gespecialiseerd in het vertalen van strategische keuzes van nationale en internationale organisaties naar het gewenste leiderschap in die organisaties en dan vooral in de hogere echelons. Hij is mede-eigenaar van Facing Realities, een start-up, dat als doel heeft organisaties in staat te stellen om meer vrouwen in leidinggevende posities te krijgen.



Eric Melse is hoofd van het Competentiecentrum Studiesucces en hogeschool hoofddocent bij de Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Hij behaalde zijn MBA aan Bradford University en promoveerde aan de Universiteit Maastricht op het proefschrift Accounting for Trends. Relevantie, verklarende en voorspellende kracht van momentum accounting. Exploratieve data-analyse en visualisatie voor besluitvorming hebben zijn speciale interesse.

Over Intermediair

Al ruim 50 jaar is Intermediair toonaangevend op de arbeidsmarkt en het grootste carrièreplatform voor hoogopgeleiden. Intermediair biedt hoogopgeleiden inspiratie, informatie, artikelen, opleidingen en interessante functies. Werkgevers krijgen via Intermediair inzicht in de hoogopgeleide doelgroep en de mogelijkheid om hoogopgeleiden te bereiken.

Over Nyenrode Business Universiteit

Nyenrode Business Universiteit werkt aan een duurzame toekomst door studenten en deelnemers te stimuleren zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke leiders. Dit doen wij door een combinatie van academische theorie, praktische relevantie en persoonlijke ontwikkeling aan te bieden. Nyenrode is een particuliere universiteit, in 1946 opgericht door en voor het bedrijfsleven met een internationale oriëntatie. Wij bieden intensieve academische opleidingen en korte en langere programma's binnen de vakgebieden business, management, accountancy, controlling en fiscaal recht en verrichten ook onderzoek in deze vakgebieden.

Colofon

De whitepaper van het Nationaal Salaris Onderzoek is een uitgave van Intermediair, onderdeel van DPG Recruitment

ISBN/EAN: 978-90-821666-9-9

DPG Recruitment
Mt. Lincolnweg 40
1033 SN Amsterdam
www.dpgrecruitment.nl

Productie en hoofdredactie
prof. dr. Jaap J. van Muijen,
Nyenrode Business Universiteit
dr. Eric Melse MBA, CAREM,
Hogeschool van Amsterdam

Eindredactie
Byline

Productie
Jitske Riemersma

Ontwerp en vormgeving
Studio Wiegers

Inleiding

In de periode april-juli 2019 zijn werknemers in loondienst en zelfstandige professionals (ZP) uitgenodigd om op de website van *Intermediair* de vragenlijst in te vullen van het *Nationaal Salaris Onderzoek (NSO) 2019*. Dit onderzoek is een initiatief van Intermediair (*onderdeel van DPG Recruitment*) en Nyenrode Business Universiteit. Het onderzoek werd dit jaar voor de vierde keer verricht. Eerder onderzoek vond plaats in 2013, 2015 en 2017.

In deze whitepaper worden de resultaten gepresenteerd over de samenstelling van het cohort 2019, de branches waarin men werkzaam is, het soort arbeidscontract, het salaris, de wil om te veranderen van baan (i.c. werkgever) en attitudes inzake onderwerpen als leidinggeven en de verschillen tussen mannen en vrouwen in de werkomgeving. Bij de titel van elke paragraaf wordt een onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau (lvo, mbo, hbo en wo als hoogst voltooide opleiding) en naar man/vrouw. Soms wordt het leeftijdseffect besproken tussen de groep mannen en vrouwen die jonger zijn dan 36 jaar en de groep mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar.

Samenvatting

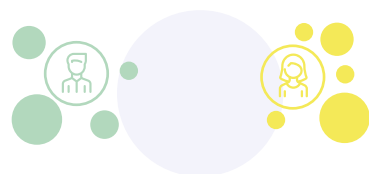


Samenstelling respondentengroep

43.762 respondenten zijn geschikt voor de analyse van de arbeidsmarkt voor medewerkers in loondienst. Dit aantal is een stuk lager dan in 2017. Op basis van de samenstelling van de respondentengroep blijkt dat het cohort 2019 echter goed vergelijkbaar is met het cohort uit 2017. Er is zelfs sprake van een verbetering qua samenstelling in 2019 in de zin dat meer vrouwen en meer medewerkers uit de non-profitsector hebben deelgenomen aan het NSO.

Mannen en vrouwen branches

In de meeste branches beschikken de meeste medewerkers over een mbo- of lvo-diploma. In de branches marktonderzoek, onderwijs, advies, provinciale overheid, waterschap en gemeentelijke overheid beschikken de meeste medewerkers over een wo- of hbo-diploma. Er blijkt sprake te zijn van typische vrouwen- en mannenbranches. Branches met relatief meer vrouwen zijn: juridisch, gezondheidszorg, overige zorg, recreatie, marktonderzoek en makelaardij. Branches met relatief meer mannen zijn: delfstofwinning, onderhoud, industrie, bouwnijverheid, ICT, transport, energie, waterschap, landbouw, overige productie en industrie, rijksoverheid, groothandel en media. Mannen jonger dan 36 jaar zijn vooral werkzaam in branches met relatief meer mannen, hetgeen wij duiden als enigszins rolbevestigend. Vrouwen jonger dan 36 jaar zijn grosso modo werkzaam in andere branches dan waarin vrouwen ouder dan 35 jaar werkzaam zijn; namelijk vaker in de profitsector.



Soort arbeidscontract

Opleiding loont als je streeft naar een contract voor onbepaalde tijd. Vooral respondenten met een lvo- of mbo-diploma werken vaker via een uitzendbureau of detacheerder (uitzendcontract) dan respondenten met een hbo- of wo-diploma. Mannen blijken vaker dan vrouwen werkzaam te zijn met een vaste aanstelling.

Salaris: opleidingseffect en man-vrouweffect

Opleiding loont: hoe hoger de opleiding, hoe sterker het effect daarvan op het bruto-inkomen. Dit effect neemt toe naarmate men ouder wordt. Wat betreft de hoogst behaalde opleiding blijkt in vergelijking met respondenten met een lvo-opleiding dat met een:

- **mbo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar, sprake is van een positief effect van 2,4% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar is er sprake van een positief effect van 2,5% op het jaarsalaris;
- **hbo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar, sprake is van een positief effect van 17,8% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar is er sprake van een positief effect van 21,4% op het jaarsalaris;
- **wo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar, sprake is van een positief effect van 27,1% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar is er sprake van een positief effect van 34% op het jaarsalaris.

'Opvallend is dat de groep vrouwen in de praktijk twee uur meer werkt dan waarvoor zij volgens contract wordt betaald.'



In het algemeen verdient de groep vrouwen minder dan de groep mannen; de mediaan is respectievelijk € 33.750 en € 38.812. De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdscategorie jonger dan 36 jaar lijkt tussen vrouwen en mannen gelijkmatiger te verlopen dan die in de leeftijdscategorie boven 35 jaar. Voor respondenten jonger dan 36 jaar is het effect op het jaarsalaris voor vrouwen ten opzichte van mannen negatief, namelijk -6,4%. Voor vrouwen ouder dan 35 jaar is dit effect ook negatief, namelijk -8,9%. Dit effect is gecontroleerd voor alle overige demografische en economische kenmerken van dit NSO-cohort. Nadat alle effecten zijn doorgerekend, is (toch nog) sprake van een substantieel en statistisch significant verschil in het salaris tussen vrouwen en mannen bij deze twee leeftijdsgroepen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen lijkt in vergelijking met 2017 te zijn gegroeid en dan vooral tussen mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar.

Hoe hoger de voltooide opleiding, hoe meer respondenten aangeven dat hun salaris de afgelopen twee jaar is gestegen. Hoe lager de voltooide opleiding, hoe meer respondenten aangeven dat hun inkomen gelijk is gebleven of gedaald. Bij meer mannen dan vrouwen is sprake van een inkomensstijging de afgelopen twee jaar, en minder mannen dan vrouwen geven aan dat zij achteruit zijn gegaan in inkomen. In de profitsector is bij meer medewerkers sprake van een salarisstijging de afgelopen twee jaar dan in de non-profit, terwijl in de non-profitsector meer medewerkers dan in de profitsector aangeven dat er sprake is van een salarisdaling.



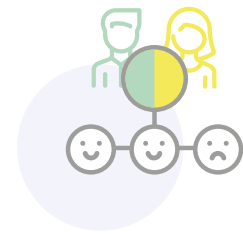
Tenslotte kregen meer medewerkers met een vast contract een salarisverhoging dan medewerkers met een tijdelijk contract, terwijl bij meer medewerkers met een tijdelijk contract sprake was van een salarisdaling dan bij medewerkers met een vast contract. Het lijkt erop dat een man die hoogopgeleid is en een vast contract heeft, de grootste kans heeft gehad dat zijn inkomen de afgelopen twee jaar is toegenomen.

Opvallend is dat de groep vrouwen in de praktijk twee uur meer werkt dan waarvoor zij volgens contract wordt betaald. De groep mannen werkt evenveel uren als zij volgens contract zou moeten doen. Dit betekent dat vrouwen in een jaar (44 weken) 88 uur onbetaald werk verrichten. Dit is bij een 32-urige werkweek bijna drie weken op jaarbasis meer dan waarvoor je wordt betaald.

Veranderen van baan

Van de groep mannen is 23% actief op zoek naar een andere baan; van de groep vrouwen is dit percentage 26%. Het verbeteren van het bruto maandloon is zowel voor de groep mannen als de groep vrouwen een belangrijke reden om van werkgever te veranderen. Voor beide groepen geldt in gelijke mate dat meer uitdagend werk en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling belangrijke redenen zijn om van werkgever te veranderen. De top vijf voor de groep mannen is in volgorde van belangrijkheid: hoger brutoloon, uitdagender inhoud baan, betere secundaire arbeidsvoorwaarden, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en kortere reistijd. De top vijf voor de groep vrouwen is in volgorde

'Vrouwelijke respondenten met een voorkeur blijken minder geneigd te kiezen voor een vrouwelijke leidinggevende dan mannelijke respondenten.'



van belangrijkheid: hoger brutoloon, uitdagender inhoud baan, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, betere secundaire arbeidsvoorwaarden en kortere reistijd. De branches waar mannen vooral actief zoeken naar een andere baan zijn: horeca, transport, groothandel, industrie en onderhoud. De branches waar vrouwen actief zoeken naar een andere baan zijn: horeca, marktonderzoek, recreatie, detailhandel, makelaardij, juridische sector en gezondheidszorg.

Leidinggeven

In het cohort 2019 geven meer respondenten op mbo- en lvo-niveau aan dat zij een leidinggevende functie hebben dan in het cohort 2017. Ditzelfde geldt ook voor de groep mannen en de groep vrouwen; meer mannen en meer vrouwen geven in vergelijking tot 2017 aan dat zij een leidinggevende functie hebben. Er is nog steeds sprake van een groot verschil in percentages tussen mannen en vrouwen die zelf leidinggeven. In 2017 was dit 14%, in 2019 is dit 13%. Dit verschil is redelijk constant.

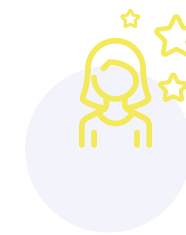
In dit cohort geven de respondenten van de meeste branches aan dat zij vaker een mannelijke dan vrouwelijke leidinggevende hebben. De uitzonderingen hierop zijn de branches gezondheidszorg en overige zorg. In het algemeen geldt dat bij door mannen gedomineerde branches minder dan een vijfde van de leidinggevendenden een vrouw is, en dat bij door vrouwen gedomineerde branches minimaal een derde van de leidinggevendenden een vrouw is.

Mannen schatten hun groeikans naar een leidinggevende functie hoger in dan vrouwen en vrouwen schatten hun kans op het groeien naar een leidinggevende functie lager in dan mannen.

In het algemeen hebben medewerkers geen voorkeur voor een man of vrouw als leidinggevende. Als er al sprake is van een voorkeur, dan hebben zowel mannen als vrouwen een voorkeur voor een man als leidinggevende. De groep mannen heeft dan vier keer zo vaak een voorkeur voor een man als leidinggevende dan voor een vrouw in die positie. De groep vrouwen heeft dan bijna drie keer zo vaak een voorkeur voor een man als leidinggevende dan voor een vrouw. De enige uitzondering hierop is de branche marktonderzoek: daar hebben vrouwen twee keer zo vaak een voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende dan voor een mannelijke.

Het blijkt minder relevant of men eerdere ervaringen heeft gehad met een vrouwelijke leidinggevende. Voor vrouwen en mannen geldt wel dat de voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende toeneemt als de huidige leidinggevende een vrouw is. Dit effect is sterker bij mannen dan bij vrouwen. Anders geformuleerd: vrouwelijke respondenten blijken minder geneigd te kiezen voor een vrouwelijke leidinggevende dan mannelijke respondenten, zelfs als zij zelf momenteel leiding krijgen van een vrouw.

'Vrouwen vinden meer dan mannen dat zij meer werk moeten verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning.'



Typisch vrouwelijk

Zowel mannen als vrouwen zijn van mening dat vrouwen relatief beter dan mannen oog hebben voor details, ruimte laten aan anderen, open zijn over eigen gevoelens, rekening houden met anderen, eigen fouten toegeven, en teamwerk stimuleren. Daarnaast zijn mannen relatief beter dan vrouwen in het scheiden van werk en privé, het gebruiken van netwerkrelaties en het beknopt kunnen formuleren.

Typisch mannelijk

Zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten zijn van mening dat bepaalde gedragingen eerder mannelijk dan vrouwelijk zijn: het aanhouden van grote lijnen, het nemen van risico's, het nemen van harde beslissingen, het opkomen voor het eigenbelang, het tonen van dominant gedrag, het optreden vol zelfvertrouwen, het zich niet laten ontmoedigen door fouten, het hechten aan statussymbolen en het kunnen omgaan met macht.

Gelijkwaardige behandeling

Vrouwen vinden meer dan mannen dat zij meer werk moeten verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning; dat zij minder gelijkwaardig aan mannen worden behandeld als het gaat om salarisverhoging of het krijgen van promotie. Dit wordt meer ervaren door zowel mannen als vrouwen in de profitsector dan in de non-profitsector en meer door vrouwen ouder dan 35 jaar dan onder de 36 jaar.



Samenstelling respondentengroep

De vragenlijst werd ingevuld door 44.198 respondenten. Na controle van de gegevens aan de hand van objectieve criteria omvat het NSO 2019-cohort 43.726 respondenten geschikt voor de analyse van de arbeidsmarkt voor hoger opgeleide werknemers in Nederland. Het aantal respondenten is dit jaar aanzienlijk minder dan in 2017 (72.643). Gegeven de eisen die de AVG-wetgeving stelt aan het beheer en het gebruik van databestanden, zag DPG Recruitment zich genooddacht om minder potentiële deelnemers uit te nodigen voor het NSO 2019. Welke mogelijke gevolgen heeft dit voor de kwaliteit van de gegevens? In vergelijking met de voorgaande onderzoeken en in het bijzonder het NSO 2017 omvat het cohort meer vrouwen en meer werknemers uit de non-profitsector. Op zich is dit een goede ontwikkeling (zie tabel 1). Bovendien blijkt de verdeling tussen de groepen respondenten met een wo-hbo-mbo-lvo-opleiding, de groepen met een vast of tijdelijk contract en de groepen met een enkel of dubbel inkomen in 2019 nagenoeg gelijk aan de verdeling tussen de groepen van het NSO 2017. Dit betekent dat het cohort uit 2019 goed vergelijkbaar is met het cohort uit 2017. Waar het cohort uit 2019 verschilt van 2017, is zelfs sprake van een verbetering van de verhouding tussen groepen.

Tabel 1

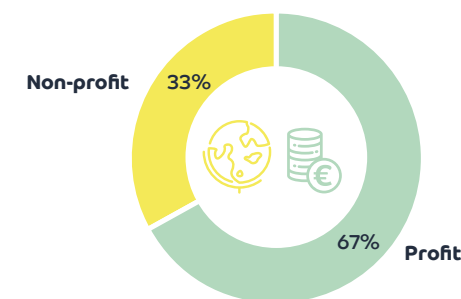
Vergelijking percentages cohort 2017 en 2019 op een aantal kenmerken.

	2017	2019
profit	73%	67%
non-profit	27%	33%
man	58%	52%
vrouw	42%	48%
tijdelijk	28%	29%
vast	72%	71%
enkel inkomen	42%	42%
dubbel inkomen	58%	56%
onbekend	0%	2%
wo	23%	24%
hbo	38%	38%
mbo	26%	24%
lvo	13%	14%
totaal	100%	100%

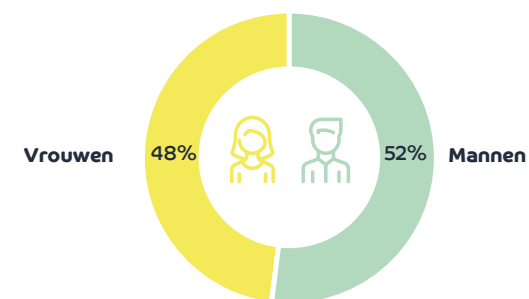
In figuur 1 geven wij het overzicht van de verdeling van de respondenten die werkzaam zijn bij profitorganisaties (productie/industrie, handel/distributie en zakelijke dienstverlening) en non-profitorganisaties (onderwijs en

wetenschap, rijks-, provinciale en gemeentelijke overheid, waterschap, gezondheidszorg en welzijn en de rechterlijke macht). Figuur 2 geeft de verhouding weer tussen mannen en vrouwen. Figuur 3 geeft een overzicht van de groepen met hun hoogst voltooide opleiding en figuur 4 geeft een overzicht van de groepen met een vast of tijdelijk dienstverband. Figuur 5 toont of er sprake is van een enkel of dubbel inkomen bij de respondenten.

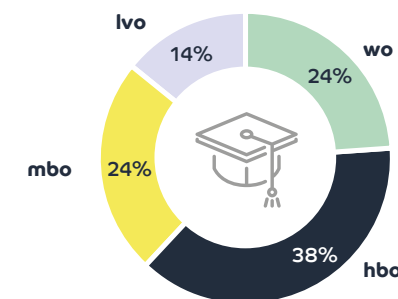
Figuur 1 Werkzaam in profit of non-profit.



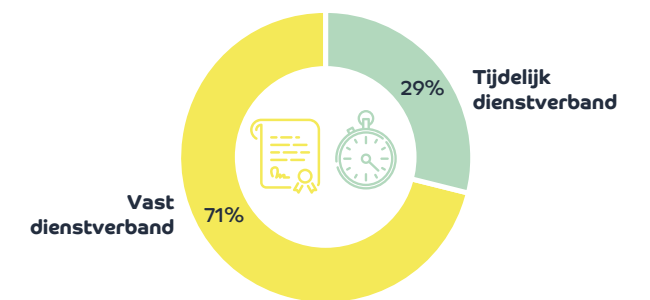
Figuur 2 Man-vrouw verdeling.



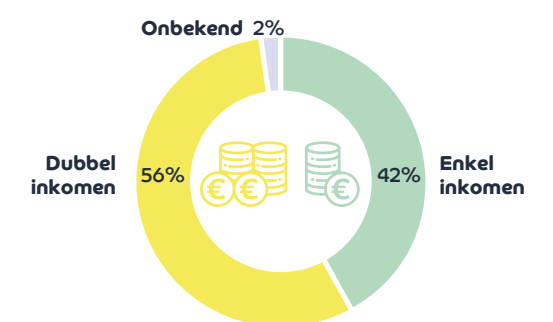
Figuur 3 Hoogst voltooide opleiding.



Figuur 4 Tijdelijk of vast dienstverband.



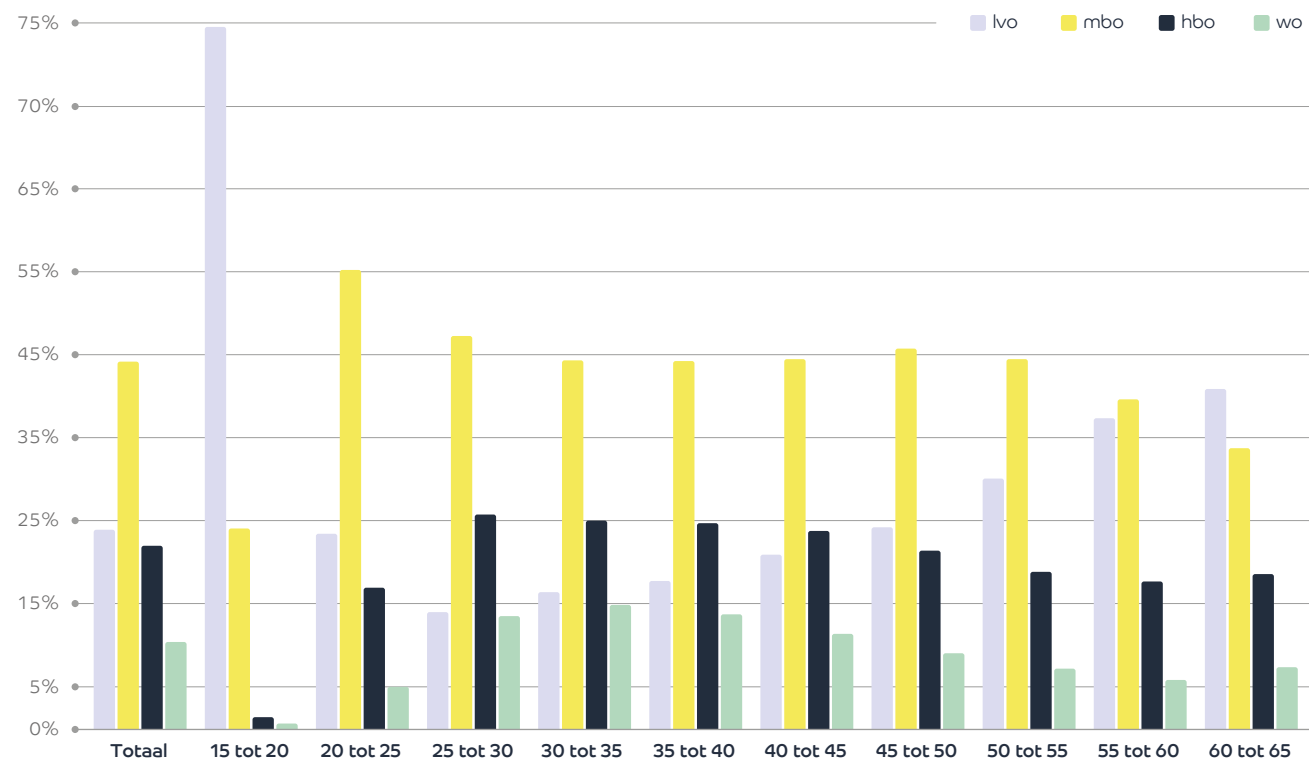
Figuur 5 Enkel of dubbel inkomen.



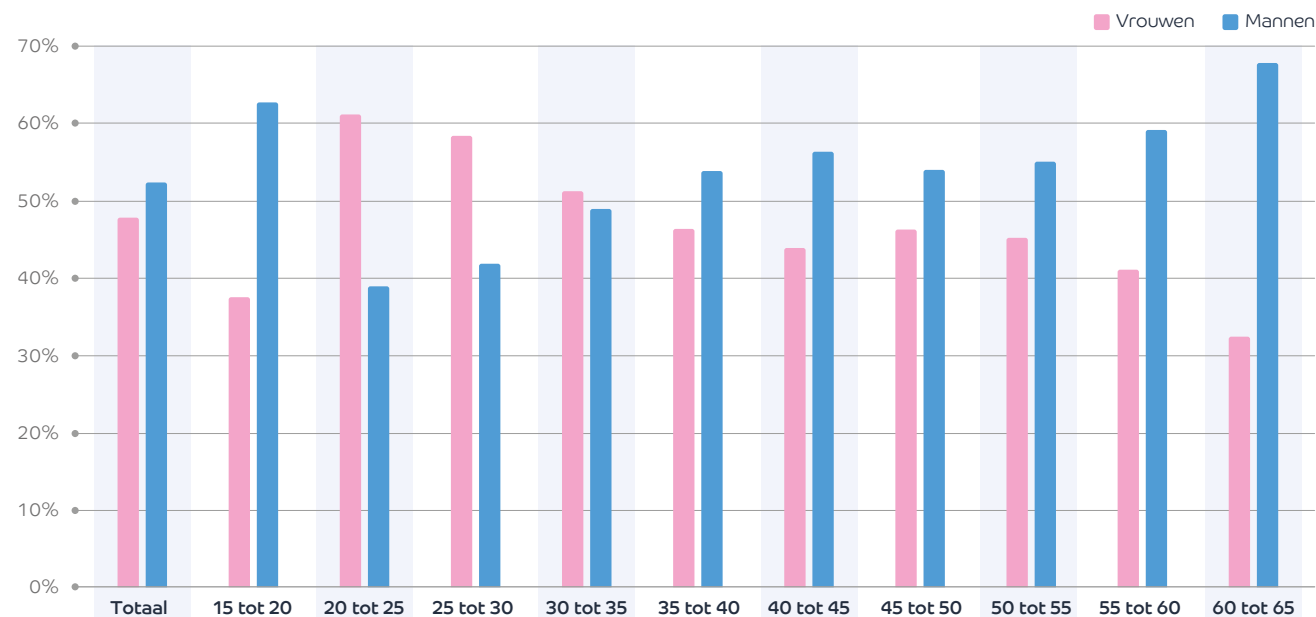
Er is evenals in de voorgaande jaren op basis van gegevens van het *Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt* (NOA, 2015) het gegevensbestand 2019 door stratificatie en statistische weging representatief gemaakt voor de analyse van de arbeidsmarkt voor lager, middelbaar en hoogopgeleide werknemers in Nederland (zie bijlage I). De resultaten die in deze whitepaper worden besproken, zijn gebaseerd op analyses met het gewogen gegevensbestand.

Opleidingsniveau: lvo, mbo, hbo en wo

In figuur 6 wordt de leeftijdsopbouw weergegeven van medewerkers in loondienst naar voltooide opleiding in onderlinge verhouding. We zien in de leeftijdscategorie tot 25 jaar vooral respondenten met een diploma op Lager Voortgezet Onderwijs (lvo) en mbo-niveau. Opvallend is het aantal respondenten op lvo-niveau, in gewogen verhouding, dat werkzaam is vanaf 55 jaar. Het kan zijn dat deze groep in mindere mate kiest om uit loondienst te gaan.

Figuur 6 Leeftijdsofbouw van werkzame respondenten naar opleiding in onderlinge verhoudingen (gewogen).**Man-vrouw: leeftijdsopbouw**

De leeftijdsopbouw tussen werkzame mannen en vrouwen per vijf jaar vanaf 15 tot en met 65 jaar is weergegeven in figuur 7.

Figuur 7 De leeftijdsopbouw tussen de werkzame mannen en vrouwen in loondienst per vijf jaar.

Vergeleken met het cohort uit 2017 hebben meer vrouwen de vragenlijst ingevuld in 2019. Opvallend daarbij is de toename van het aantal vrouwen in de leeftijdscategorie tussen 20 en 35 jaar. In dit cohort blijken meer vrouwen dan mannen werkzaam, maar hiervoor wordt gecorrigeerd door de statistische weging (zie bijlage I).

1. Branches

Werkzaam in welke branche?

In welke branches zijn de respondenten met een voltwoide opleiding op lvo-, mbo-, hbo- en wo-niveau momenteel werkzaam? Figuur 8 geeft weer in welke branches de respondenten werkzaam zijn. De respondenten zijn per branche in onderlinge verhouding gesorteerd naar het oplopende percentage lvo-, mbo-, hbo- en wo-opgeleide respondenten.

De bovenste rij uit figuur 8 laat zien dat in de branche marktonderzoek 22,3% van de respondenten een lvo-diploma heeft, 12,1% een diploma op mbo-niveau, 21,5% op hbo-niveau en 44,1% op wo-niveau.

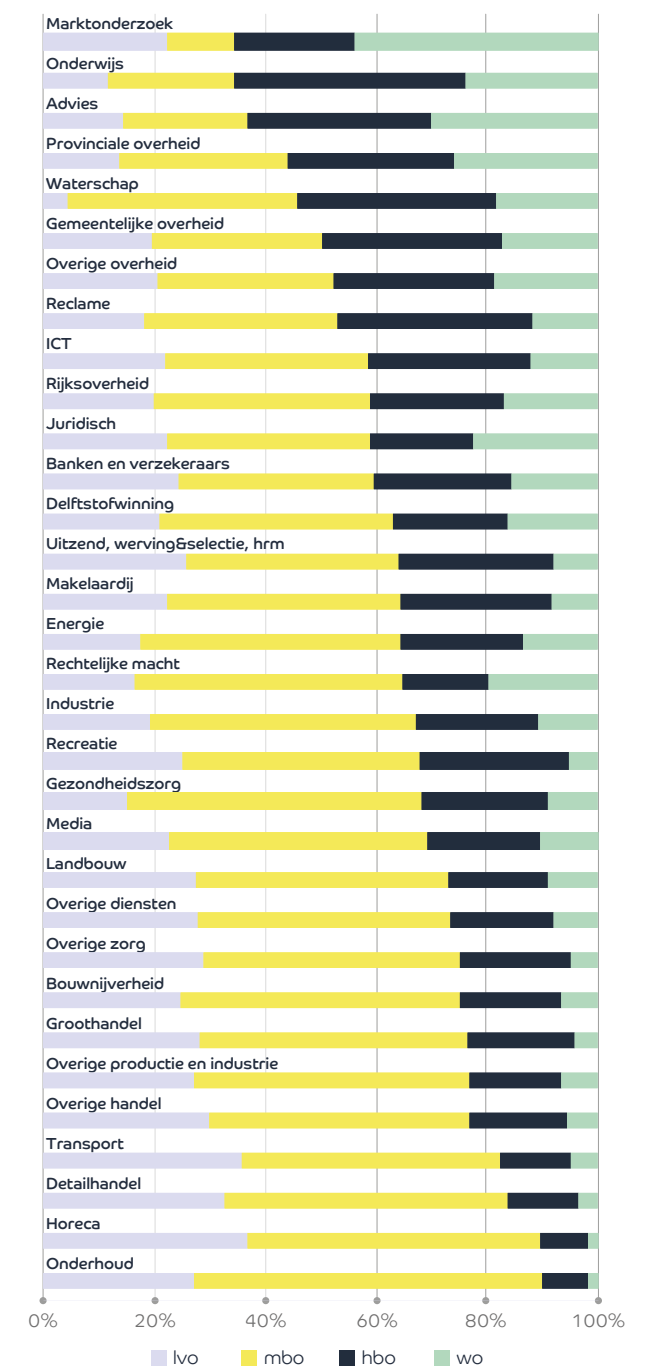
In de meeste branches is het mbo-diploma het meest voorkomende diploma onder werkzame respondenten.

Branches met een relatief hoog aandeel respondenten met een lvo-diploma (meer dan 30%) zijn:

- Horeca 36,8%
- Transport 35,8%
- Detailhandel 32,5%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten met een lvo-diploma (minder dan 15%) zijn:

- Waterschap 4,3%
- Onderwijs 11,7%
- Provinciale overheid 13,6%
- Advies 14,5%

Figuur 8 Onderlinge verhouding tussen respondenten met voltwoide opleiding op lvo, mbo, hbo en wo en de branches waarin men werkzaam is.

Branches die gedomineerd worden door respondenten met een mbo-diploma (meer dan 45%) zijn:

- Onderhoud. 62,7%
- Gezondheidszorg. 53%
- Horeca 52,7%
- Detailhandel 51%
- Bouwnijverheid 50,5%
- Overige productie en industrie 49,6%
- Rechterlijke macht 48,4%
- Groothandel 48,3%
- Industrie 47,9%
- Energie 47,1%
- Overige handel. 47%
- Transport 46,7%
- Media 46,5%
- Overige Zorg 46,1%
- Landbouw 45,7%
- Overige diensten 45,5%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten met een mbo-diploma (minder dan 15%) zijn:

- Marktonderzoek. 12,1%

Branches met meer dan 25% respondenten met een hbo-diploma zijn:

- Onderwijs 41,5%
- Waterschap 36,1%
- Reclame 35,3%
- Advies 33,2%
- Gemeentelijke overheid 32,5%
- Provinciale overheid. 29,8%
- ICT 29,2%
- Overige overheid 28,8%
- Uitzendbranche/HRM 27,9%
- Makelaardij 27%
- Recreatie. 26,9%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten met een hbo-diploma (minder dan 15%) zijn:

- Onderhoud. 8,2%
- Horeca 8,7%
- Transport 12,7%
- Detailhandel 12,8%

Branches met meer dan 25% respondenten met een wo-diploma zijn:

- Marktonderzoek. 44,1%
- Advies. 30%
- Provinciale overheid. 26%

Branches met een relatief laag aandeel respondenten met wo-diploma (minder dan 10%) zijn:

- Horeca 1,8%
- Onderhoud. 1,9%
- Detailhandel 3,7%
- Groothandel 4,2%
- Transport 4,8%
- Overige zorg 5,0%
- Recreatie. 5,2%
- Overige handel. 5,6%
- Bouwnijverheid 6,5%
- Overige productie en industrie 6,9%
- Overige diensten 7,7%
- Uitzendbranche/HRM 8,1%
- Makelaardij 8,5%
- Gezondheidszorg. 9,1%
- Landbouw 9,1%

► Conclusie

In de branches marktonderzoek, onderwijs, advies, provinciale overheid, waterschap en gemeentelijke overheid beschikken de meeste medewerkers over een wo- of hbo-diploma in dit cohort. In de overige branches beschikken de meeste medewerkers over een mbo- of lvo-diploma.

Mannen & vrouwen

In welke branches zijn vooral mannen en vrouwen werkzaam? We hebben een onderscheid aangebracht naar twee leeftijdsgroepen; jonger dan 36 jaar of ouder dan 35 jaar¹. Dit om na te gaan of leeftijd een factor is die mogelijk van invloed is op het gegeven dat men werkzaam is in een bepaalde branche. Figuur 9 toont de resultaten voor mannen en vrouwen werkzaam in branches in de leeftijdsgroepen jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar.

Branches met relatief meer vrouwen (>60%) zijn:

- Juridisch 80,2%
- Overige zorg 77,1%
- Gezondheidszorg. 77%
- Recreatie. 67%
- Marktonderzoek. 64,1%
- Makelaardij 63,3%

Branches met relatief meer mannen (>60%) zijn:

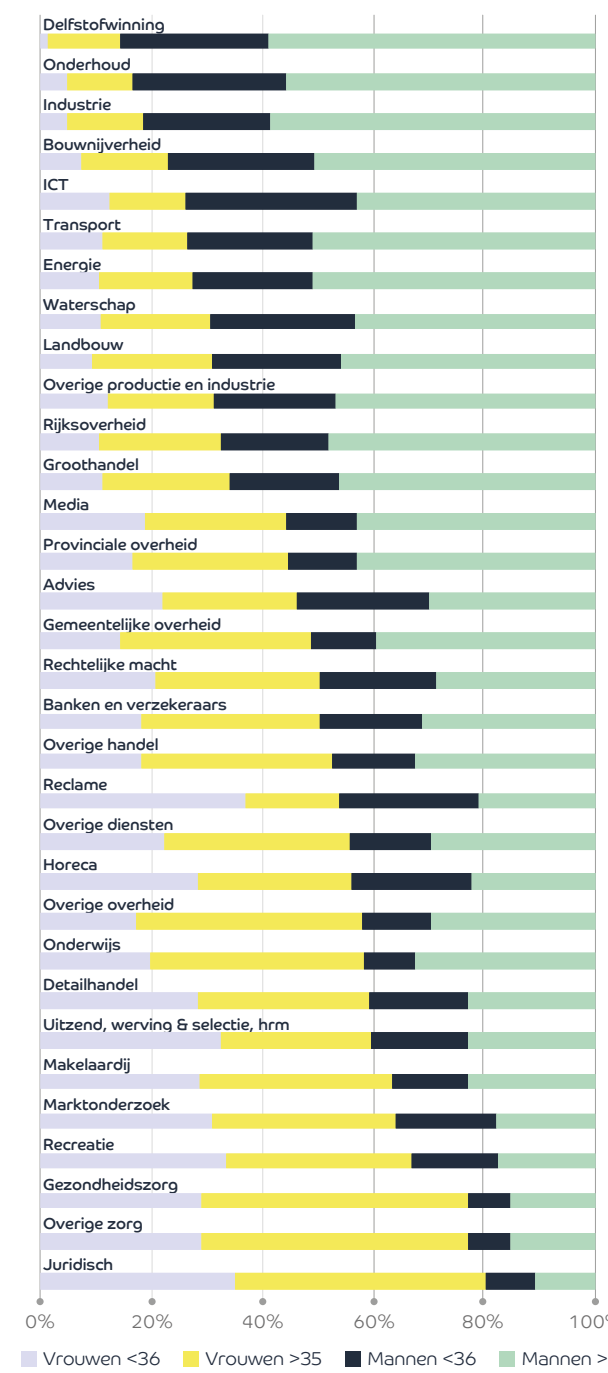
- Delfstofwinning 85,5%
- Onderhoud. 83,5%
- Industrie 81,5%
- Bouwnijverheid 76,9%
- ICT 73,9%
- Transport 73,6%
- Energie 72,5%
- Waterschap 69,4%
- Landbouw 69%
- Overige productie en industrie 68,7%
- Rijksoverheid 67,6%
- Groothandel 66%

De top vijf branches van vrouwen en van mannen jonger dan 36 jaar in onderlinge verhouding met mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar zijn respectievelijk:

Vrouwen jonger dan 36 jaar:

- Reclame 37%
- Juridisch 35,1%
- Recreatie. 33,5%
- Uitzendwerk/HRM 32,4%
- Marktonderzoek. 31%

Figuur 9 Mannen en vrouwen werkzaam in branches jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar, gesorteerd naar het oplopende percentage vrouwen.



¹ De reden hiervoor is terug te zien in figuur 11. De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdscategorie jonger dan 36 jaar lijkt tussen vrouwen en mannen gelijkmatiger te verlopen dan die in de leeftijdscategorie boven 35 jaar.

2. Arbeidscontract

Mannen jonger dan 36 jaar:

- ICT 30,9%
- Onderhoud 27,9%
- Delfstofwinning 26,7%
- Bouwnijverheid 26,2%
- Waterschap 26,1%

De top vijf van vrouwen en mannen ouder dan 35 jaar in onderlinge verhouding met mannen

en vrouwen jonger dan 36 jaar zijn respectievelijk:

Vrouwen ouder dan 35 jaar:

- Gezondheidszorg 48%
- Overige zorg 47,9%
- Juridisch 45,1%
- Overige overheid 40,8%
- Onderwijs 38,3%

Mannen ouder dan 35 jaar:

- Delfstofwinning 58,8%
- Industrie 58,5%
- Onderhoud 55,6%
- Transport 50,9%
- Energie 50,8%

Opvallend is verder dat in de onderlinge vergelijking bij de branches provinciale overheid en media vrouwen ouder dan 35 jaar een behoorlijke minderheid vormen ten opzichte van mannen ouder dan 35 jaar, terwijl vrouwen jonger dan 36 jaar een meerderheid vormen ten opzichte van mannen jonger dan 36 jaar.

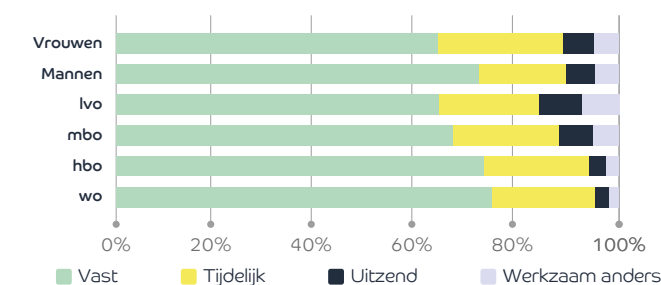
► Conclusie

Er blijkt nog steeds sprake te zijn van typische vrouwen- en mannenbranches. Branches met relatief meer vrouwen zijn: juridisch, gezondheidszorg, overige zorg, recreatie, marktonderzoek en makelaardij. Branches met relatief meer mannen zijn: delfstofwinning, onderhoud, industrie, bouwnijverheid, ICT, transport, energie, waterschap, landbouw, overige productie en industrie, rijksoverheid, groothandel en media. Mannen jonger dan 36 jaar zijn vooral werkzaam in branches met relatief meer mannen, hetgeen geduid kan worden als enigszins rolbevestigend. Vrouwen jonger dan 36 jaar zijn grosso modo werkzaam in andere branches dan waar vrouwen ouder dan 35 jaar werkzaam zijn, namelijk vaker in de profitsector.

De respondenten hebben ook aangegeven of zij werkzaam zijn met een contract voor onbepaalde tijd, met een contract voor bepaalde tijd of dat zij werkzaam zijn bij hun organisatie via een uitzendbureau of detacheerder (uitzendcontract) ofwel via een andere situatie (zie figuur 10).

Figuur 10

Opleidingsniveau, man-vrouw en het soort arbeidscontract.



74,6% van de respondenten in loondienst met een wo-diploma heeft een contract voor onbepaalde tijd; 73,2% van de respondenten met hbo-diploma heeft een vast contract; 66,9% van de respondenten met een mbo-diploma heeft een vast contract en 64,3% van de respondenten met lvo-diploma heeft een vast contract. Hoe hoger de opleiding, hoe groter de kans op een contract voor onbetaalde tijd. De percentages wat betreft opleidingsniveau en contract voor bepaalde tijd zijn nagenoeg gelijk. De verschillen worden duidelijk als het gaat om de vraag of men werkzaam is via een uitzendcontract. Hoe hoger men is opgeleid, hoe kleiner de kans is dat men werkt via een uitzendcontract. Van de respondenten in loondienst werkt 2,6% met een wo-diploma via een uitzendcontract; 3,4% van

de respondenten met hbo-diploma werkt ook op deze wijze; alsook 6,7% van de respondenten met een mbo- en 8,4% van de respondenten met lvo-diploma. Dezelfde verhoudingen gelden ook voor het werken via een andere situatie dan vast, tijdelijk, uitzendbureau of detacheerder.

In vergelijking met het cohort uit 2017 zien we in het cohort 2019 vooral bij werknemers met een lvo-diploma een afname van een contract voor onbepaalde tijd (afname met 3,5 procentpunt) en zien we dat bij respondenten met een mbo- en lvo-diploma sprake is van een toename in het werken via een andere situatie; respectievelijk 4,6 en 6,6 procentpunten.

Bij de mannen heeft 72,2% een vast arbeidscontract en bij de vrouwen 64,1%; 17,2% van de mannen en 24,8% van de vrouwen heeft een tijdelijk arbeidscontract. Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat 6% werkt via een uitzendbureau of detacheerder. Bij de mannen werkt 4,7% via een andere situatie en bij de vrouwen is dit 5%.

In vergelijking met 2017 is vooral sprake van een toename bij zowel mannen als vrouwen in de situatie dat men werkzaam is via een andere situatie.

► Conclusie

Opleiding loont als je streeft naar een contract voor onbepaalde tijd. Vooral respondenten met een lvo- of mbo-diploma werken vaker via een uitzendbureau of detacheerder (uitzendcontract) dan respondenten met een hbo- of wo-diploma. Mannen blijken vaker dan vrouwen werkzaam te zijn met een vaste aanstelling.

3. Salaris

Salaris: stand van zaken

Het gaat al een paar jaar beter met de economie en dit heeft zijn weerslag in het groeiend aantal openstaande vacatures en de gestage daling van de werkloosheidscijfers. Er ontstaan tekorten aan gekwalificeerde werknemers in verschillende branches, zoals in het onderwijs, bij zorginstellingen maar ook bij technische bedrijven, etc. Heeft deze trend ook een effect op de salarisontwikkeling?

Allereerst wordt de mediaan² van het bruto jaarsalaris/inkomen van mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie getoond (figuur 11).

Figuur 11 De mediaan betreffende het jaarsalaris/inkomen van mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie.

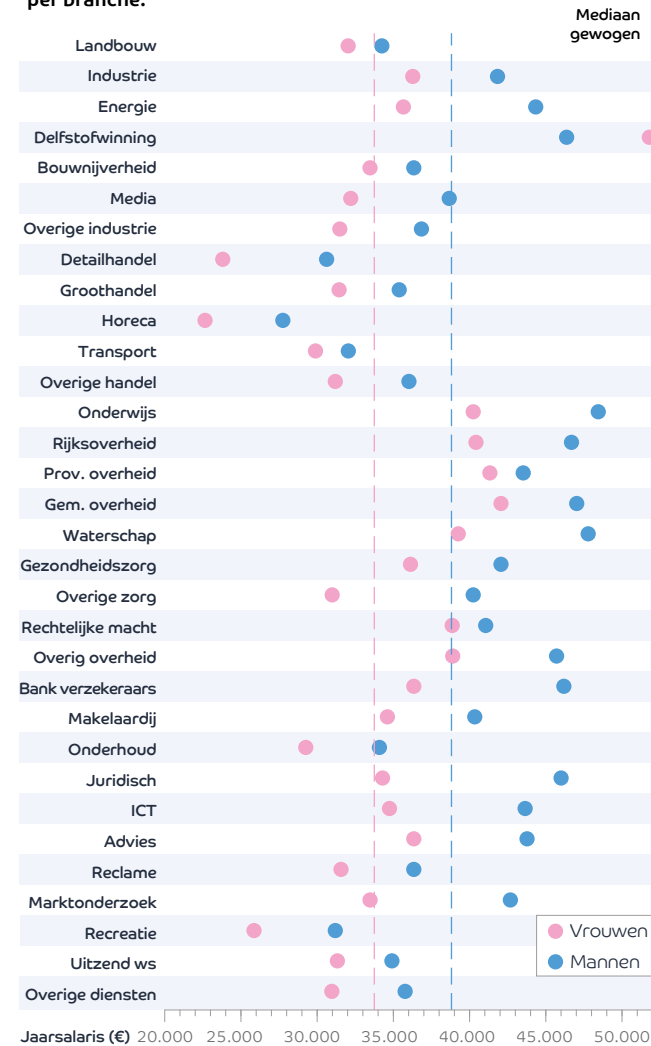


In het algemeen verdient de groep vrouwen minder dan de groep mannen; de mediaan is respectievelijk € 33.750 en € 38.812.³

De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdscategorie jonger dan 36 jaar lijkt tussen vrouwen en mannen gelijkmatiger te verlopen dan die in de leeftijdscategorie boven 35 jaar. Vandaar het onderscheid dat is gemaakt tussen twee groepen respondenten, namelijk jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar bij een aantal van de analyses.

Figuur 12 geeft het mediaan salaris weer voor de groepen mannen en vrouwen per branche, maar ook voor deze groepen als totaal met de verticale streepjeslijnen (blauw voor mannen en roze voor vrouwen).

Figuur 12 Het mediaan salaris voor mannen en vrouwen per branche.

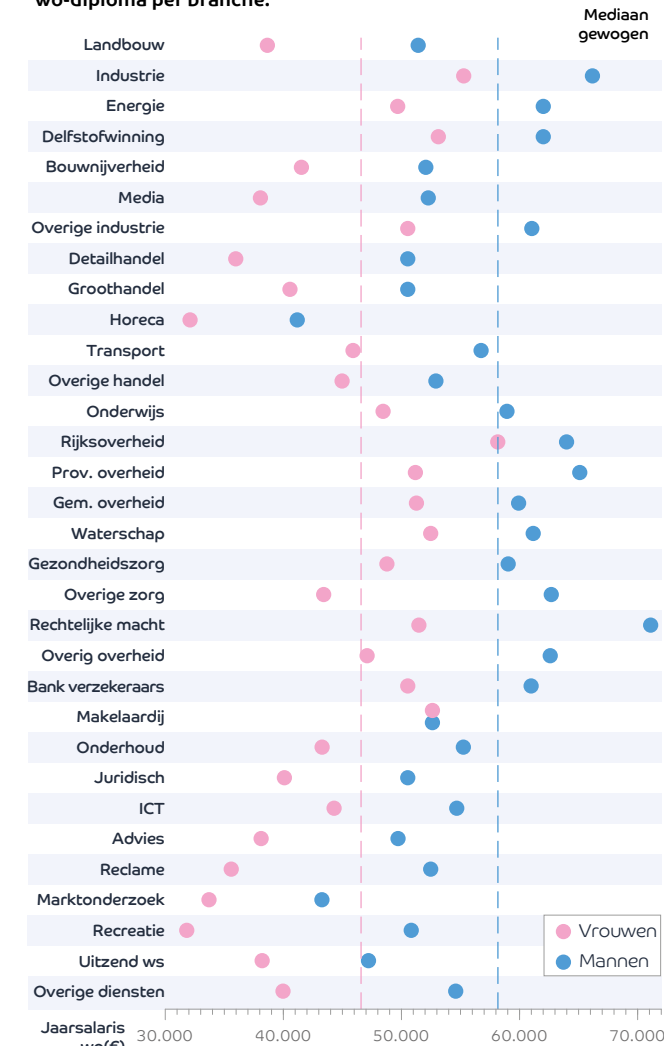


In het algemeen verdient de groep mannen in nagenoeg alle branches meer dan de groep vrouwen. De uitzondering is delfstofwinning; echter het aantal vrouwen in deze groep is klein, hetgeen inhoudt dat de resultaten voor deze branche voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd. De branches waar het verschil in salaris relatief klein is, zijn landbouw, bouwnijverheid, transport, provinciale overheid, rechterlijke macht en uitzendwerk/HRM. De branches waar het verschil in salaris tussen de groep mannen en de groep vrouwen relatief groot is, zijn energie, detailhandel, onderwijs, rijksoverheid, waterschap, overige overheid, banken en verzekeraars, juridisch,

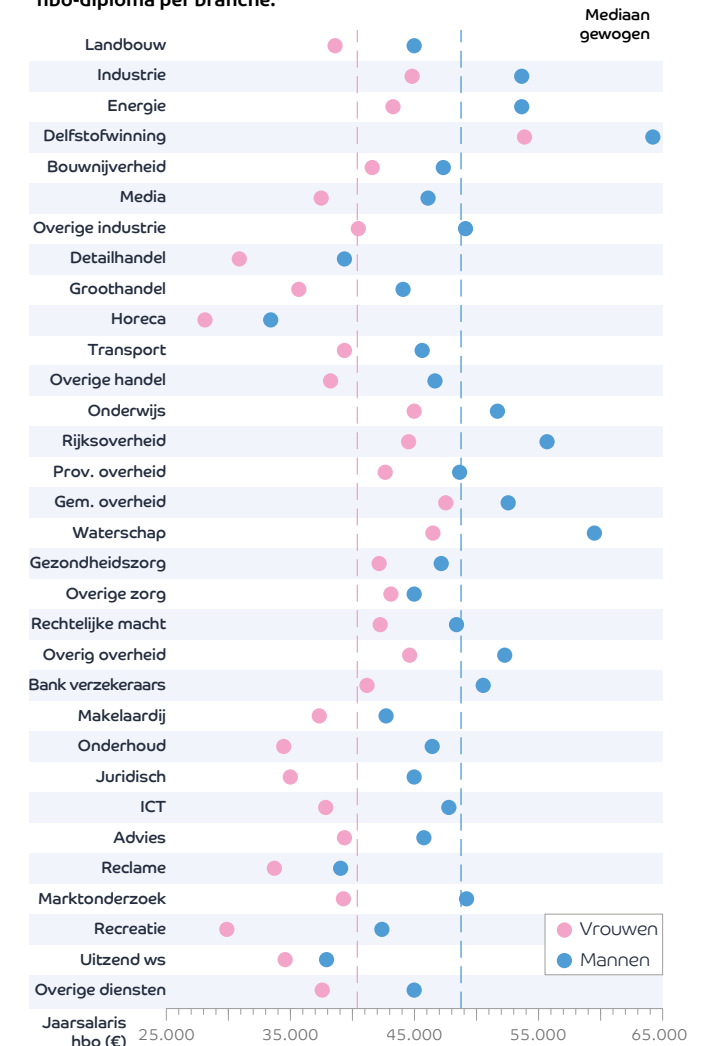
ICT en marktonderzoek. Dit betreft wel de gehele groep vrouwen en de gehele groep mannen per branche zonder onderscheid naar andere kenmerken zoals leeftijd of opleidingen etc. Daarom zijn er analyses verricht per opleidingsniveau om na te gaan of het beeld meer of minder gedifferentieerd is.

Figuren 13, 14, 15 en 16 geven het verschil per branche weer tussen het modaal inkomen alsook bij de totale groep mannen en vrouwen voor respondenten met respectievelijk een wo-, hbo-, mbo- of lvo-diploma (vergelijk de verticale streepjeslijnen in elke figuur).

Figuur 13 Inkomen voor de groepen mannen en vrouwen met een wo-diploma per branche.



Figuur 14 Inkomen voor de groepen mannen en vrouwen met een hbo-diploma per branche.



² De mediaan is de middelste waarde in een reeks getallen en is minder gevoelig voor uitbijters dan het gemiddelde. 50% van een getallenreeks ligt beneden de mediaan en 50% boven de mediaan.

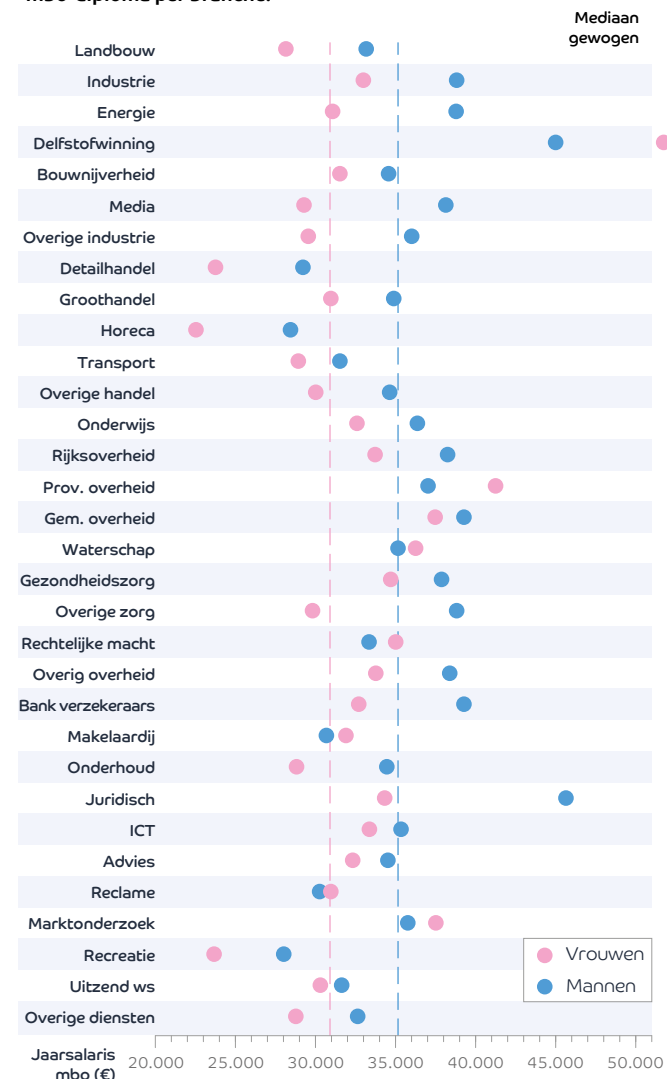
³ Er is met de gegevens over het maandsalaris en andere kenmerken een referentieschaal berekend, waarbij is aangenomen dat iedereen in het cohort een 40-urige werkweek heeft. Met deze referentieschaal is het mediaan salaris berekend voor vrouwen en mannen.

Uit figuur 13 blijkt dat het mediaan salaris € 46.453 is voor de groep vrouwen met een wo-diploma en voor de groep mannen is dit € 58.435. In bijna alle branches verdient de groep mannen meer dan de groep vrouwen. In de branche makelaardij verdienen beide groepen evenveel. Figuur 14 toont het resultaat voor de respondenten met een hbo-diploma. We zien dat de groep mannen in alle branches meer verdient dan de groep vrouwen. De mediaan voor de groep mannen en die voor de groep vrouwen is respectievelijk € 48.750 en € 40.394.

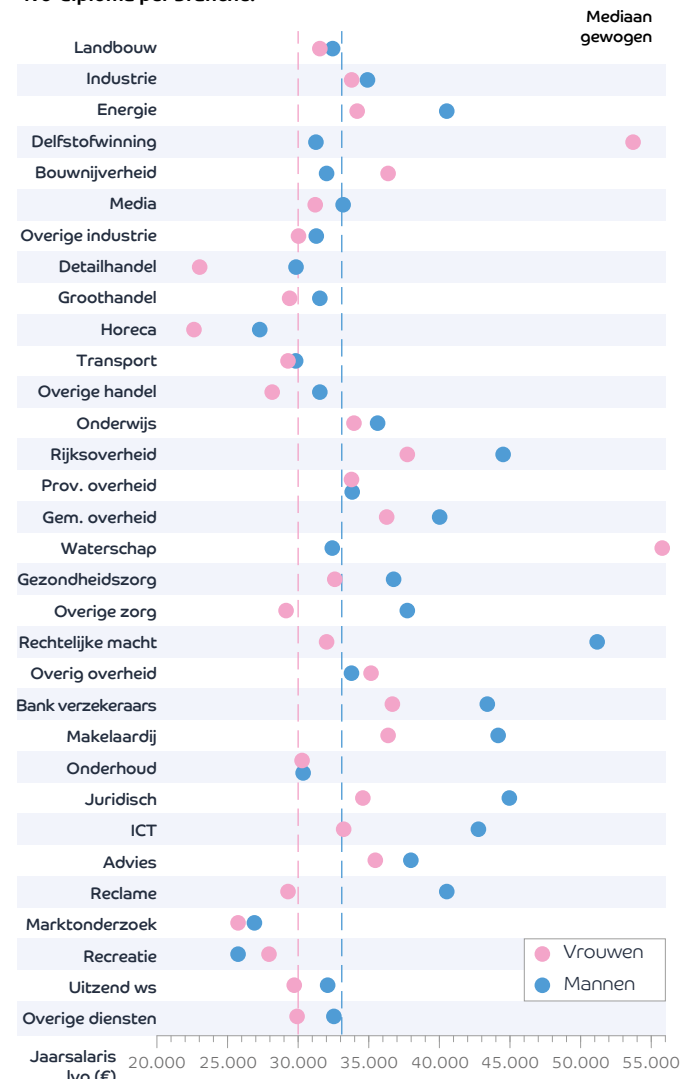
Bij respondenten met een mbo-opleiding is sprake van uitzonderingen op het gegeven dat mannen overwegend meer verdienen dan vrouwen (zie figuur 15). Bij delfstofwinning, provinciale overheid, waterschap, rechterlijke macht, makelaardij, reclame/media en marktonderzoek verdient de groep vrouwen meer dan de groep mannen. De mediaan voor de groep mannen

en de groep vrouwen is hier respectievelijk € 35.156 en € 30.908. Bij de branche juridisch is het verschil meer dan € 10.000 tussen het salaris van mannen en vrouwen; respectievelijk € 45.651 en € 34.313. Bij respondenten met een lvo-opleiding zien we voor het eerst dat in verschillende branches de groep vrouwen evenveel of bijna evenveel verdient als de groep mannen. Deze branches zijn landbouw, industrie, overige industrie, transport, provinciale overheid, onderhoud en marktonderzoek. Vrouwen verdienen als groep meer dan de mannen in de branches delfstofwinning, waterschap, bouwnijverheid, en recreatie (let op: bij delfstofwinning en waterschap is het aantal vrouwelijke respondenten wel klein; daarom is enige terughoudendheid een vereiste bij de interpretatie van dit resultaat). De mediaan voor de gehele groep mannen en vrouwen met een lvo-opleiding is respectievelijk: € 33.088 en € 30.000 (gelijk aan het modaal inkomen in 2019 in Nederland).

Figuur 15 Inkomen voor de groepen mannen en vrouwen met een mbo-diploma per branche.



Figuur 16 Inkomen voor de groepen mannen en vrouwen met een lvo-diploma per branche.



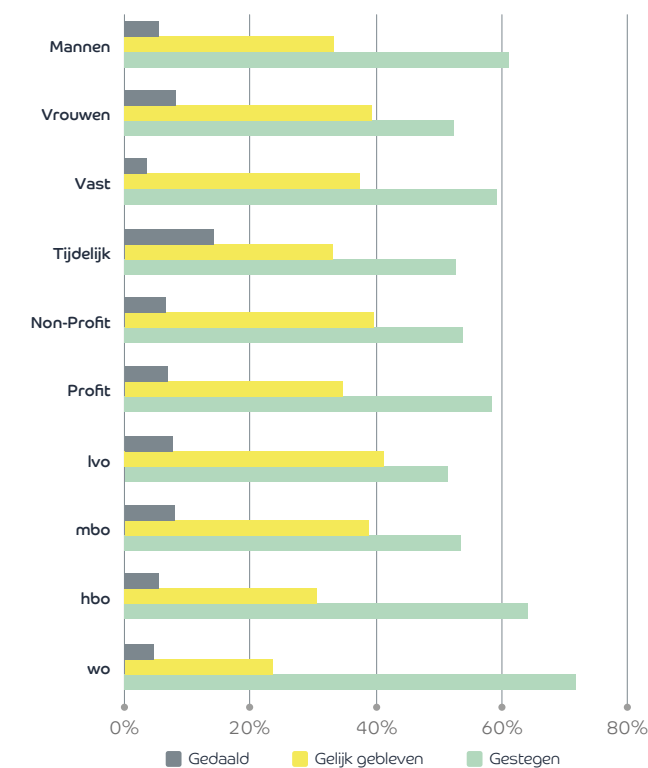
► Conclusie

Hoe hoger de genoten opleiding is, hoe groter het verschil is in inkomen tussen de groep mannen en de groep vrouwen binnen dat opleidingsniveau. Onderzoek naar de onderliggende oorzaak van dit verschil is zeker wenselijk, aangezien in het algemeen een gelijke beloning voor gelijke prestaties als wenselijk wordt geacht.

Salarisontwikkeling 2017-2019

Er is gevraagd aan de respondenten of hun inkomen de afgelopen twee jaar is gestegen. Figuur 17 geeft de mate weer waarin sprake is van een positieve of een negatieve salarisontwikkeling of stilstand.

Figuur 17 Salarisontwikkeling in de afgelopen twee jaar.



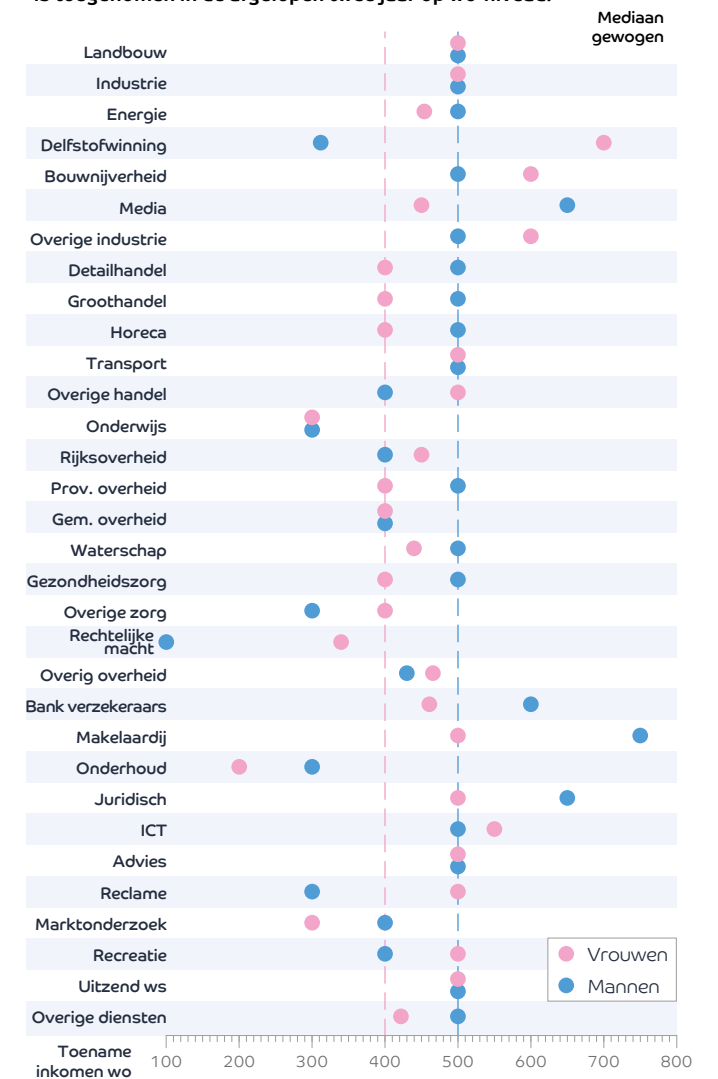
In afnemende mate is het salaris gestegen bij de meeste medewerkers met een voltooide opleiding op wo- (71,7%), hbo- (64,1%), mbo- (53,4%) en lvo-niveau (51,3 %). Voor een grote groep is echter het inkomen gelijk gebleven. De percentages voor respondenten met een wo-, hbo-, mbo - en lvo-diploma zijn in dit geval respectievelijk: 23,6%, 30,5%, 38,8% en 41,1%. De percentages voor daling van het inkomen zijn bij deze groepen respectievelijk: 4,7%, 5,4%, 7,8% en 7,6%. Bij mannen (61,2%) is vaker sprake van een stijging van het salaris dan bij vrouwen (52,2%), terwijl bij vrouwen (8,3%) meer dan bij mannen (5,5%) sprake is van een daling van hun salaris. Van medewerkers met een vast contract geeft 59,2% aan dat

hun salaris is gestegen, terwijl 3,4% daarentegen aangeeft dat hun salaris is gedaald. Voor medewerkers met een tijdelijk contract zijn de percentages voor stijging en daling van het salaris respectievelijk 52,7% en 14,3 %. Tenslotte, in de profitsector geeft 58,5% van de respondenten aan dat hun inkomen is gestegen; in de non-profitsector is dit percentage 53,7%. In de profitsector geeft 6,9% van de respondenten aan dat hun salaris is gedaald; in de non-profitsector is dat percentage 6,6%.

Salarisstijging en -daling per branche

De figuren 18, 19, 20 en 21 geven voor de groep mannen en voor de groep vrouwen per branche weer in welke mate het maandinkomen of loon de afgelopen twee jaar is toegenomen voor respondenten respectievelijk met een wo-, hbo-, mbo- of lvo-diploma. Er was geen betrouwbare analyse mogelijk voor de afname, gegeven een te klein aantal respondenten in sommige branches.

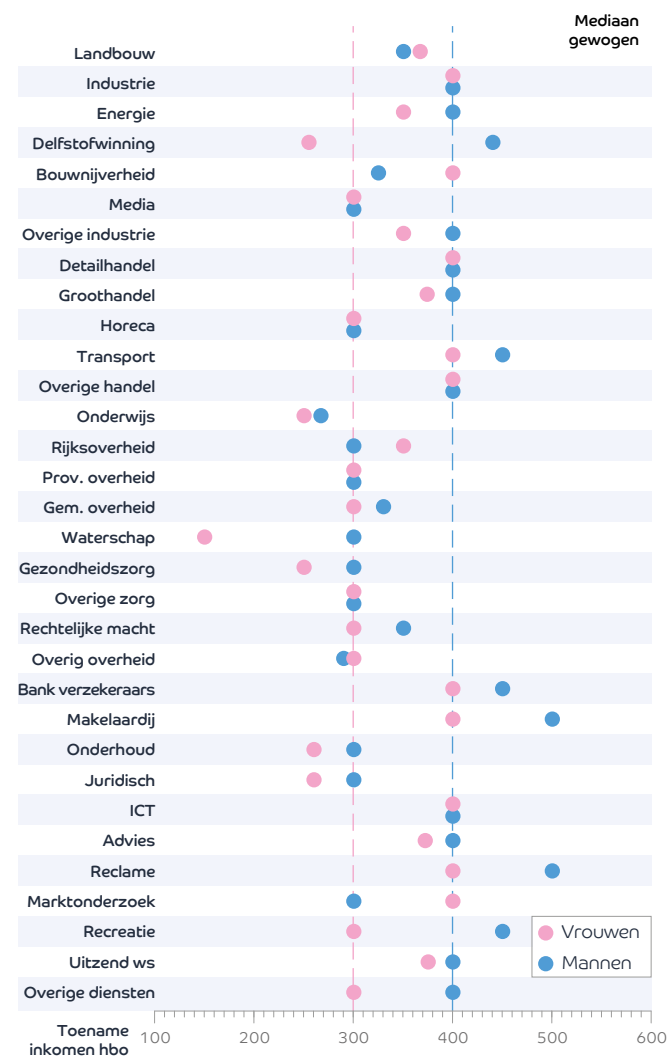
Figuur 18 In welke mate het bruto maandinkomen of loon is toegenomen in de afgelopen twee jaar op wo-niveau.



Uit figuur 18 blijkt dat voor de respondenten met een wo-diploma grosso modo de totale groep mannen er meer in salaris op vooruit is gegaan dan de totale groep vrouwen (vergelijk de verticale streepjeslijnen). De mediaan is respectievelijk € 500 en € 400 brutosalaristoename per maand. In de branches delfstofwinning, bouwnijverheid, overige productie/industrie, overige handel, rijksoverheid, overige zorg, rechterlijke macht, reclame en recreatie nam het inkomen van vrouwen meer toe dan dat van mannen.

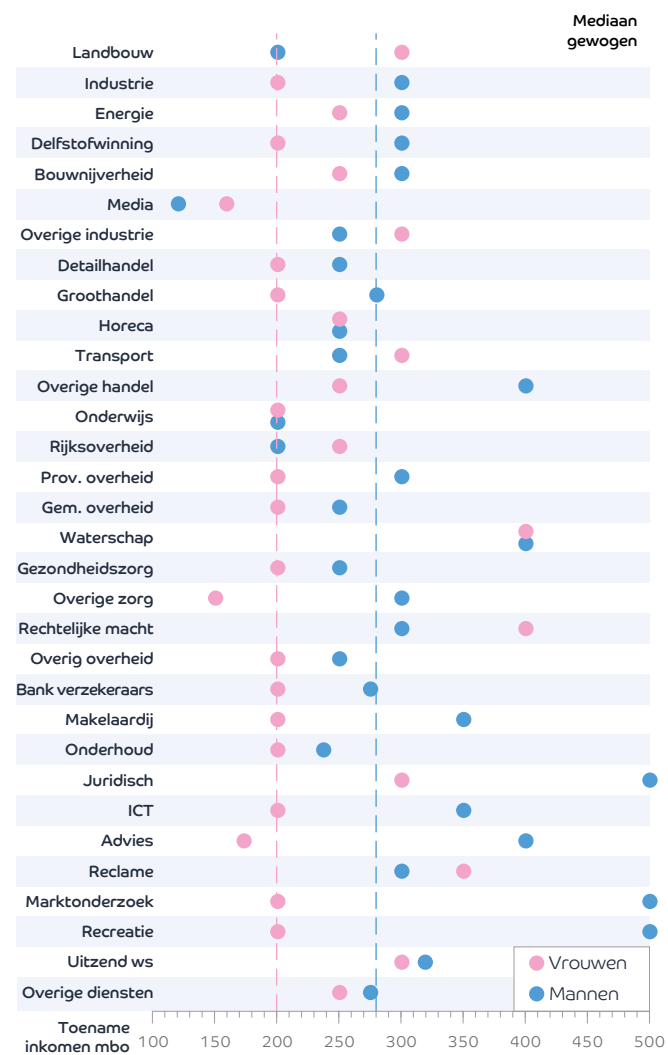
De mediaan voor de groep mannen en de groep vrouwen met een hbo-diploma wat betreft inkomensstijging per maand is respectievelijk: € 400 en € 300 (vergelijk de verticale streepjeslijnen). In de sectoren landbouw, bouwnijverheid, rijksoverheid en marktonderzoek was de stijging voor vrouwen hoger dan voor mannen (zie figuur 19).

Figuur 19 In welke mate het bruto maandinkomen of loon is toegenomen in de afgelopen twee jaar op hbo-niveau.



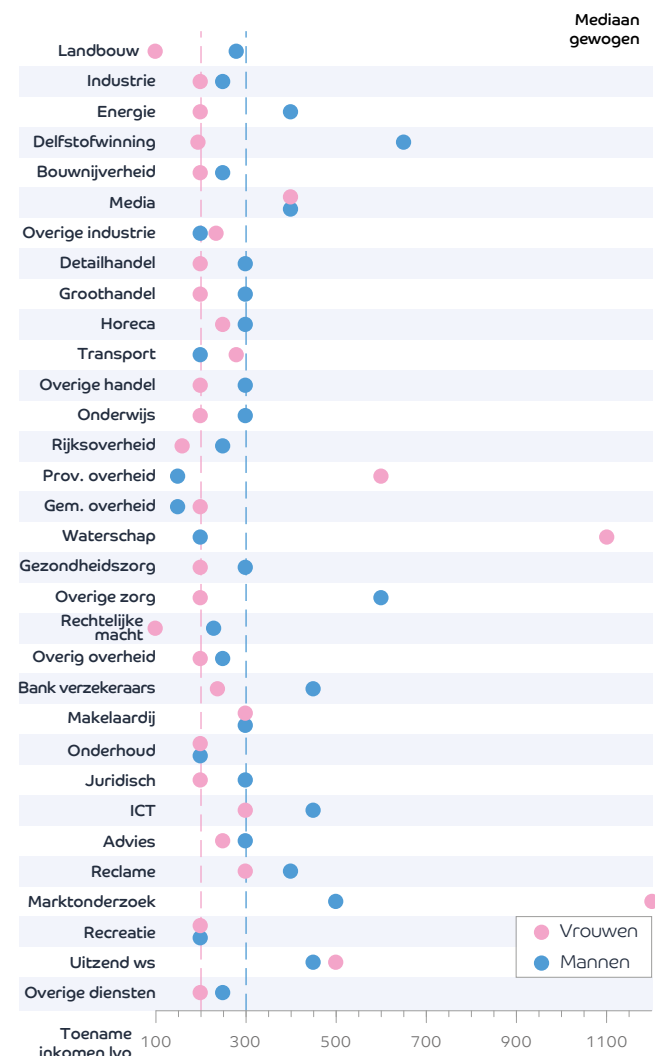
De mediaan van de inkomensstijging per maand is voor de groep mannen en de groep vrouwen met een mbo-diploma respectievelijk: € 280 en € 200 (vergelijk de verticale streepjeslijnen). In de sectoren landbouw, media (uitgeverijen), overige productie/industrie, transport, rijksoverheid, rechterlijke macht en reclame nam het inkomen van de groep vrouwen meer toe dan die van de groep mannen.

Figuur 20 In welke mate het bruto maandinkomen of loon is toegenomen in de afgelopen twee jaar op mbo-niveau.



De mediaan voor de groep mannen en de groep vrouwen met een lvo-diploma is, wat betreft bruto inkomensstijging per maand respectievelijk: € 300 en € 200 (vergelijk de verticale streepjeslijnen). In de sectoren overige productie/industrie, transport en uitzendbranche is het inkomen van de groep vrouwen iets meer gestegen dan die van de groep mannen. De inkomensstijging voor vrouwen bij provinciale overheid, marktonderzoek en waterschap is opvallend.

Figuur 21 In welke mate het bruto maandinkomen of loon is toegenomen in de afgelopen twee jaar op lvo-niveau.



Conclusie

Hoe hoger de voltooide opleiding, hoe meer respondenten aangeven dat hun salaris de afgelopen twee jaar is gestegen. Hoe lager de voltooide opleiding, hoe meer respondenten aangeven dat hun inkomen gelijk is gebleven of gedaald. Bij meer mannen dan vrouwen is sprake van een inkomensstijging de afgelopen twee jaar; minder mannen dan vrouwen geven aan dat zij achteruit zijn gegaan in inkomen. In de profitsector is bij meer medewerkers sprake van een salarisstijging de afgelopen twee jaar dan in de non-profit, terwijl in de non-profitsector meer medewerkers dan in de profitsector aangeven dat sprake is van een salarisdaling. Tenslotte kregen meer medewerkers met een vast contract een salarisverhoging dan medewerkers met een tijdelijk contract, terwijl bij meer medewerkers met een tijdelijk contract sprake was van een salarisdaling dan bij medewerkers met een vast contract.

Het lijkt erop dat een man die hoog is opgeleid en een vast contract heeft, de grootste kans heeft gehad dat zijn inkomen de afgelopen twee jaar is toegenomen.

Effect van opleiding en geslacht op salaris

Vanwege de eerder beschreven waarneming in het verschil tussen respondenten jonger dan 36 jaar en respondenten ouder dan 35 jaar, zijn twee modellen gemaakt om het effect van opleiding en geslacht op salaris te bepalen. Het effect van opleiding en het effect van geslacht op de hoogte van het bruto jaarsalaris is bepaald voor werknemers jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar.

Om het effect in procenten te kunnen uitdrukken, bekijken we elk salaris als ware het 100% (gegeven log transformatie van het salaris⁴). Het gaat nu niet meer om het effect op het jaarsalaris in euro's. Het effect van de groep vrouwen ten opzichte van de groep mannen is in 2019 -8%. Voor respondenten jonger dan 36 jaar is het effect op het jaarsalaris voor vrouwen ten opzichte van mannen negatief, namelijk -6,4%. Voor vrouwen ouder dan 35 jaar is dit effect ook negatief, namelijk -8,9%. Bij elk effect is gecontroleerd voor alle overige demografische en economische kenmerken van het NSO-cohort. Oftewel nadat alle effecten zijn doorgerekend, is (toch nog) sprake van een substantieel en statistisch significant verschil in het salaris tussen vrouwen en mannen bij de groep vrouwen en bij de twee leeftijdsgroepen.

In 2017 waren de percentages voor deze effecten bij de groep vrouwen en bij de twee leeftijdsgroepen respectievelijk: -7,2%, -4,9% en -8,8%. In vergelijking tussen 2017 en 2019 is alleen het effect bij jonger dan 36 jaar statistisch significant. Wat betreft de hoogst behaalde opleiding, blijkt in vergelijking met respondenten met een lvo-opleiding dat met een:

- **mbo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar, er sprake is van een positief effect van 2,4% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar sprake is van een positief effect van 2,5% op het jaarsalaris;
- **hbo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar er sprake is van een positief effect van 17,8% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar sprake is van een positief effect van 21,4% op het jaarsalaris;
- **wo-opleiding**, voor respondenten jonger dan 36 jaar, er sprake is van een positief effect van 27,1% op het jaarsalaris en voor respondenten ouder dan 35 jaar sprake is van een positief effect van 34% op het jaarsalaris.

⁴ De reden hiervoor is methodologisch. Na log transformatie gebruiken we een lineair model met een hogere mate van betrouwbaarheid. Bijkomend voordeel is dat de modelcoëfficiënten zijn te begrijpen als percentages.

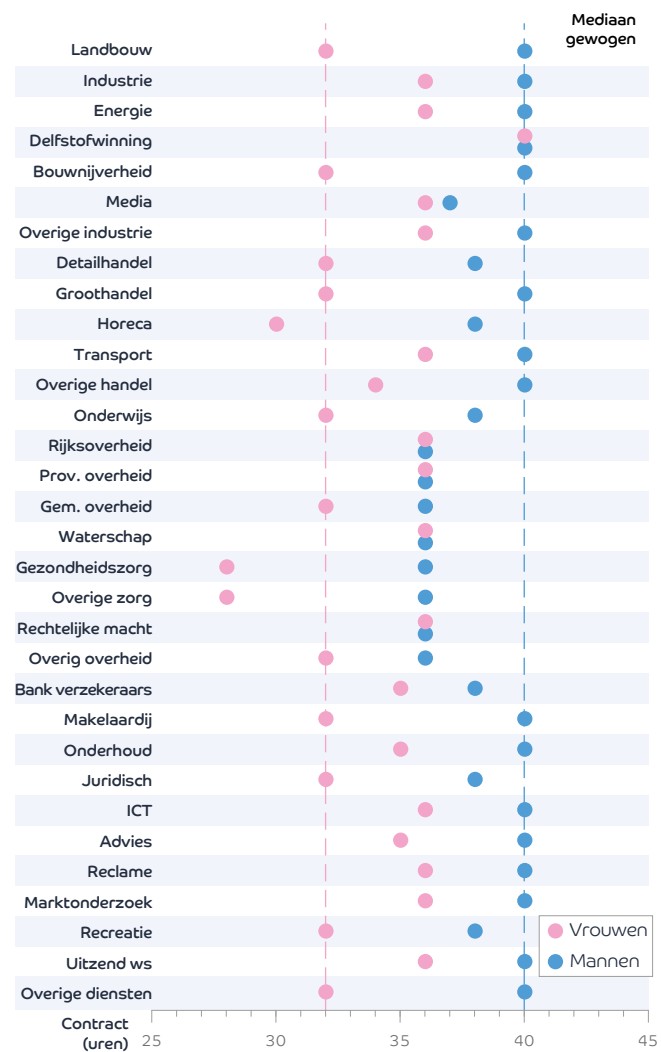
► Conclusie

Opleiding doet ertoe. Hoe hoger een medewerker is opgeleid, hoe groter het effect daarvan op de hoogte van het bruto jaarsalaris. Dit effect neemt toe naarmate men ouder is. Vrouwen verdienen minder dan mannen en dit effect neemt toe naarmate zij ouder worden. De loonkloof tussen mannen en vrouwen lijkt in vergelijking met 2017 te zijn gegroeid en dan vooral tussen mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar.

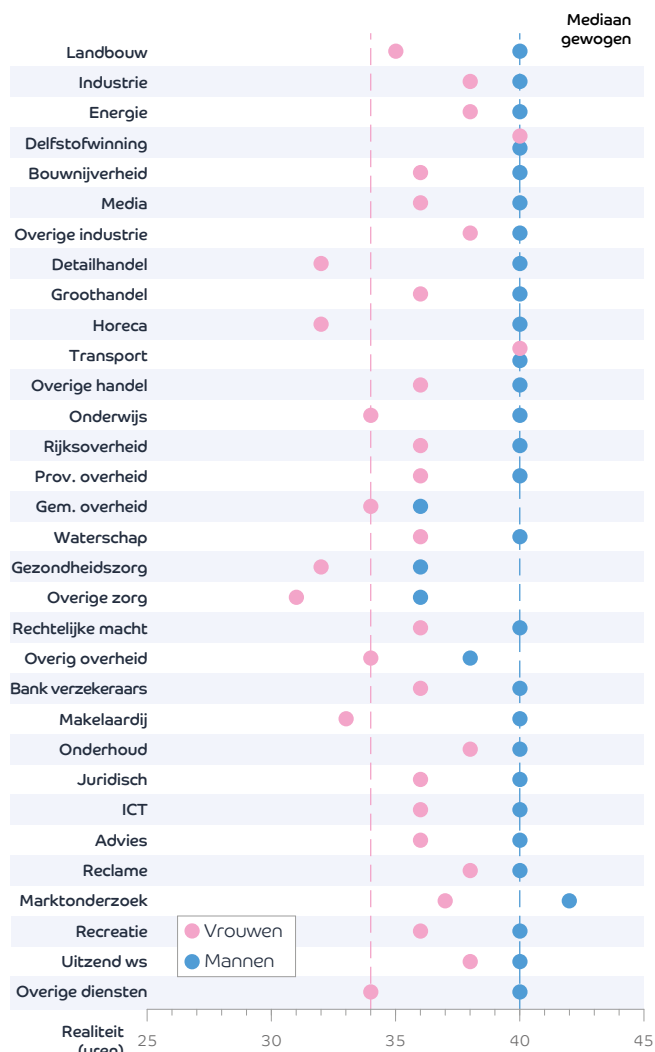
Aantal uren dat men werkt en aantal uren dat men betaald krijgt

De figuren 22 en 23 tonen de resultaten voor de verschillende branches, alsook met de verticale streepjeslijnen voor de totale groep mannen en de groep vrouwen hoeveel uren zij volgens contract zouden moeten werken en hoeveel uren zij in realiteit werken, respectievelijk 40 en 32 uur en 40 en 34 uur (mediaan).

Figuur 22 Het aantal uren dat men volgens contract per week werkt.



Figuur 23 Het aantal uren dat men in realiteit per week werkt.



De mediaan voor het aantal uren dat de groep vrouwen als geheel volgens contract werkt, ligt bij 32 uur en de mediaan dat deze groep in realiteit werkt, ligt bij 34 uur. Over alle branches heen werkt de groep vrouwen in praktijk 2 uur per week meer dan dat deze groep wordt betaald. De mediaan voor het aantal uren dat de groep mannen volgens contract werkt, ligt bij 40 en de mediaan voor het aantal uren dat deze groep in realiteit werkt, ligt ook bij 40. De groep mannen over alle branches heen doet datgene waarvoor men wordt betaald. De groep vrouwen werkt, over alle branches heen, twee uur per week onbetaald meer dan volgens contract het geval zou moeten zijn.

De beperking bij deze analyse van de groepen mannen en vrouwen als totaal is dat geen rekening wordt gehouden met het verschil in de branches zelf. Zo is uit figuur 22 te lezen dat de groep mannen en vrouwen bij de rechterlijke macht, waterschap, provinciale en rijksoverheid, en delfstofwinning evenveel uren werkt volgens contract. Uit figuur 23 blijkt dat

mannen bij de rechterlijke macht, waterschap, provinciale en rijksoverheid aangeven dat zij in realiteit meer werken dan de 36 uur waarvoor zij worden betaald, namelijk 40 uur; terwijl de vrouwen in deze branches wel precies het aantal uren in realiteit maken waarvoor zij worden betaald.

Bij elke branche zijn verschillen tussen de organisaties in die branche nu niet zichtbaar. Er is aan de respondenten niet gevraagd bij welke organisatie men werkzaam is. De kenmerken van een branche zoals die uit dit onderzoek naar voren komen, zijn als zodanig niet toepasbaar op een individuele organisatie of op individuele medewerkers. Ter illustratie: in de branche provinciale overheid zijn de verschillen tussen provinciale overheden nu niet te zien en dit geldt ook voor individuele medewerkers. Dus het is goed mogelijk dat de groep mannen in provincie X niet meer uren werkt dan de uren die zij volgens contract betaald krijgen en dat binnen die groep mannen meneer A veel minder werkt of meneer B veel meer werkt dan waarvoor zij worden betaald.

► Conclusie

Als geheel werkt de groep vrouwen in de praktijk twee uur meer dan waarvoor zij volgens contract wordt betaald. De groep mannen werkt evenveel uren als zij volgens contract zouden moeten doen. Dit betekent dat vrouwen in een jaar (44 weken) 88 uur onbetaald werk verrichten. Dit is bij een 32-urige werkweek bijna drie weken op jaarbasis meer doen dan waarvoor je wordt betaald.

Secundaire Arbeidsvoorwaarden

De meest genoemde secundaire arbeidsvoorwaarden zijn over de branches heen:

- **Bijdrage aan of premievrij pensioen:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 75% en 78%;
- **Reiskosten:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 47% en 53%;
- **Flexibele werktijden:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 36% en 34%;
- **Thuiswerken:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 34% en 30%;
- **Dertiende maand:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 27% en 30%;
- **Smartphone:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 35% en 21%;
- **Overige regelingen, zoals fietsenplan:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 26% en 28%;
- **Overwerkvergoeding:** de groep mannen en de groep

vrouwen respectievelijk: 23% en 14%;

- **Auto:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 17% en 5%;
- **Tankpas:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 15% en 4%.

Opvallend:

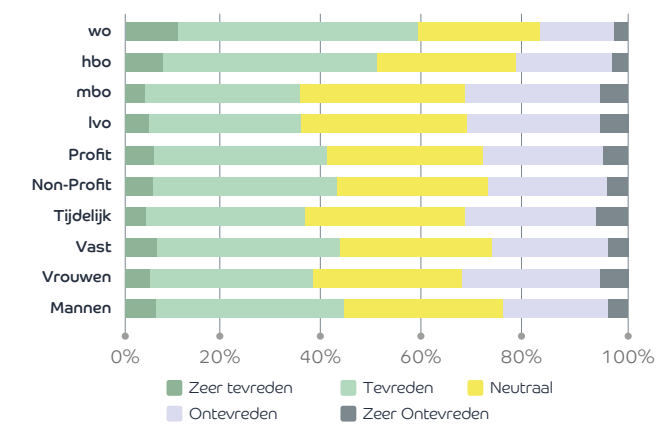
- **Kinderopvang of bijdrage in kinderopvang:** de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk: 0,6% en 0,7%.

Mate van tevredenheid over salaris

Figuur 24 laat de mate van (on-)tevredenheid over het bruto maandsalaris zien. Indien zeer tevreden en tevreden samen worden genomen, dan zijn de percentages voor een wo-, hbo-, mbo-of lvo-diploma respectievelijk: 58,2%, 50,1%, 34,8% en 35%. Indien de percentages van ontevreden en zeer ontevreden bij elkaar worden geteld, dan zijn de percentages respectievelijk: 17,4%, 22,4%, 32,6% en 31,2%.

Het percentage respondenten met een vast contract of tijdelijk contract dat (zeer) tevreden is, is respectievelijk 42,8% en 35,7%. Voor hen die werkzaam zijn in de profitsector of non-profitsector zijn de percentages respectievelijk 40,2% en 42,2%. Voor de groep mannen en de groep vrouwen zijn de percentages respectievelijk 48,6% en 37,4%. Het percentage respondenten met een vast contract of tijdelijk contract dat (zeer) ontevreden is, is respectievelijk 27% en 32,4%. Voor hen die werkzaam zijn in de profitsector of non-profitsector zijn de percentages respectievelijk 28,8% en 27,9%. Voor de groep mannen en de groep vrouwen zijn de percentages respectievelijk 24,9% en 32,9%.

Figuur 24 De mate van tevredenheid over het maandsalaris.

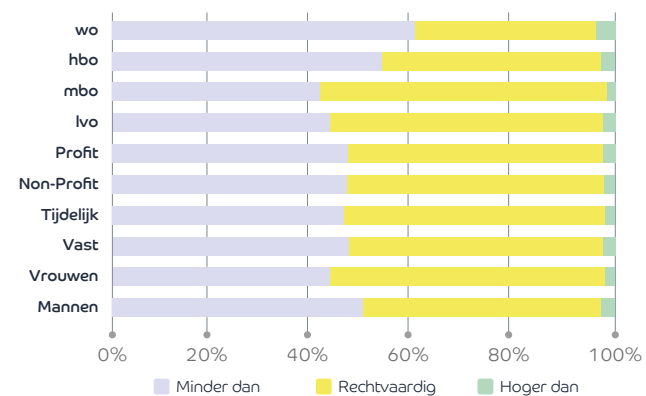


Hoe hoger men is opgeleid, hoe meer tevreden men is over het salaris en hoe lager men is opgeleid, hoe minder men tevreden is over het salaris. Mannen zijn meer tevreden en

minder ontevreden dan vrouwen over hun bruto maandsalaris. Ditzelfde geldt ook voor respondenten met een vast contract en respondenten met een tijdelijk contract. Er is een gering verschil in de mate van (on-)tevredenheid tussen respondenten die werkzaam zijn in de profit- of non-profitsector.

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre hun salaris een rechtvaardige beloning is (zie figuur 25). Hier komt een ander beeld naar voren dan bij de mate van tevredenheid over salaris. Voor de groepen respondenten met een wo-, hbo-, mbo- en lvo-diploma die hun beloning niet rechtvaardig vinden, zijn de percentages respectievelijk 60,1%, 53,7%, 41,5% en 43,2%. Het percentage respondenten met een vast contract of tijdelijk contract dat zijn beloning niet rechtvaardig vindt, is respectievelijk 47% en 46,1%. Voor hen die werkzaam zijn in de profitsector of non-profitsector, zijn de percentages respectievelijk 46,8% en 46,6%. Voor de groep mannen en de groep vrouwen zijn de percentages respectievelijk 49,8% en 43,3%.

Figuur 25 De mate waarin het huidige inkomen een rechtvaardige beloning is.



Hoe hoger men is opgeleid, des te onrechtvaardiger men zijn of haar salaris vindt en hoe lager men is opgeleid, des te rechtvaardiger men zijn of haar salaris vindt. Mannen vinden meer dan vrouwen dat zij meer zouden moeten verdienen en vrouwen vinden meer dan mannen dat hun salaris rechtvaardig is.

► Conclusie

Opvallend is dat het resultaat bij tevredenheid over de verschillende respondentengroepen naar opleiding en man-vrouw tegengesteld is aan de mate waarin deze groepen hun salaris rechtvaardig vinden. Vrouwen zijn meer ontevreden over hun salaris, maar vinden hun salaris meer rechtvaardig dan mannen. Respondenten met wo- of hbo-diploma zijn meer tevreden over hun salaris dan degene met een mbo- of een lvo-diploma. Tegelijkertijd vinden de respondenten met een lvo- of mbo-

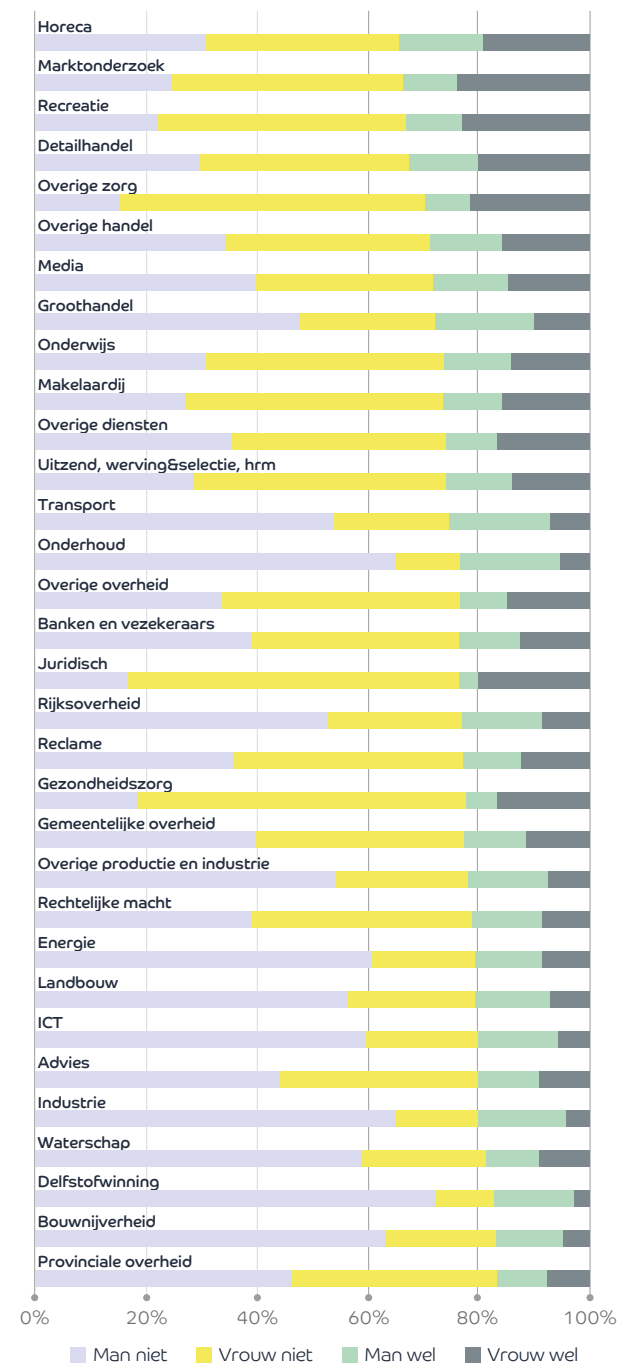
diploma hun salaris rechtvaardiger dan de respondenten met een hbo- of wo-diploma. Alhoewel respondenten met een tijdelijk contract meer ontevreden zijn dan respondenten met een vast contract, vinden beide groepen in gelijke mate hun beloning rechtvaardig. Er is zowel qua tevredenheid als rechtvaardigheid geen verschil tussen respondenten uit de profitsector of respondenten uit de non-profitsector.

4. Veranderen van baan

Van de groep mannen is 23% actief op zoek naar een andere baan en van de groep vrouwen is 26% actief op zoek naar een andere baan.

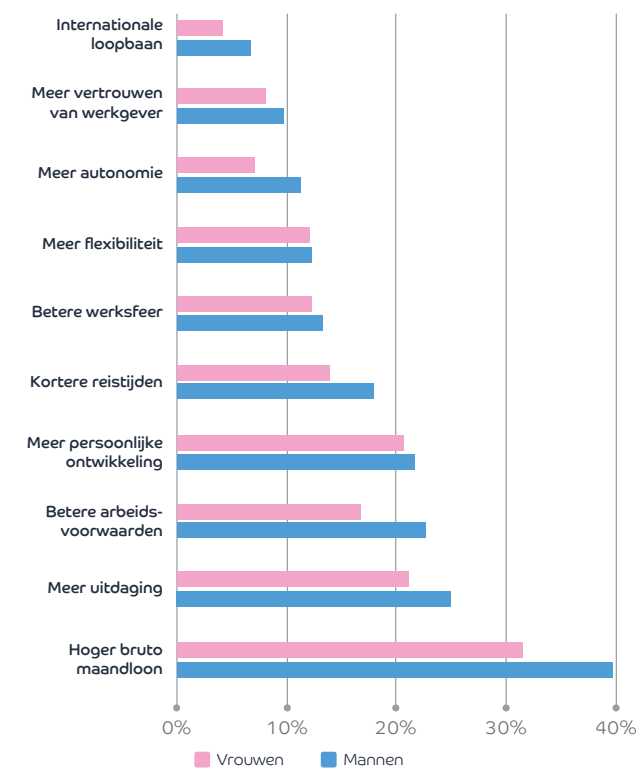
Meer dan 15% van de groep mannen wil een andere baan bij (andere) werkgever in de branches horeca, groothandel, transport, onderhoud en industrie; meer dan 15% van de groep vrouwen wil een andere baan bij een (andere) werkgever in de branches horeca, marktonderzoek, recreatie, detailhandel, overige zorg, overige handel, makelaardij, overige diensten, juridische sector, en gezondheidszorg. Minder dan 5% van de mannen of vrouwen wil van baan veranderen in de branches juridisch (mannen) en industrie, bouwnijverheid en delfstofwinning (vrouwen); zie figuur 26. Figuur 26 geeft de percentages weer voor de totale respondentengroep.

Figuur 26 Actief op zoek naar andere baan bij een (andere werkgever) per branche.



Waarom wil de groep mannen en de groep vrouwen van werkgever veranderen? Figuur 27 geeft een aantal antwoordmogelijkheden met de bijbehorende percentages.

Figuur 27 Reden om van werkgever te veranderen.

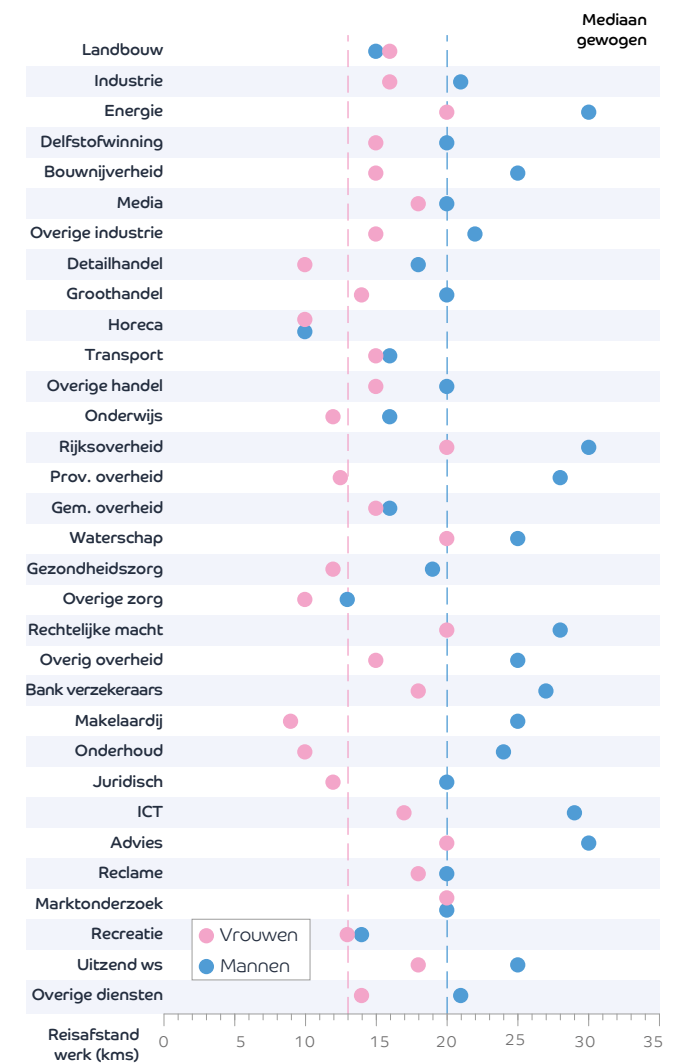


Vijf redenen komen naar voren: een hoger bruto maandloon, betere secundaire arbeidsvoorwaarden, meer uitdaging in het werk, meer mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en een kortere reistijd woon-werk.

Reistijden

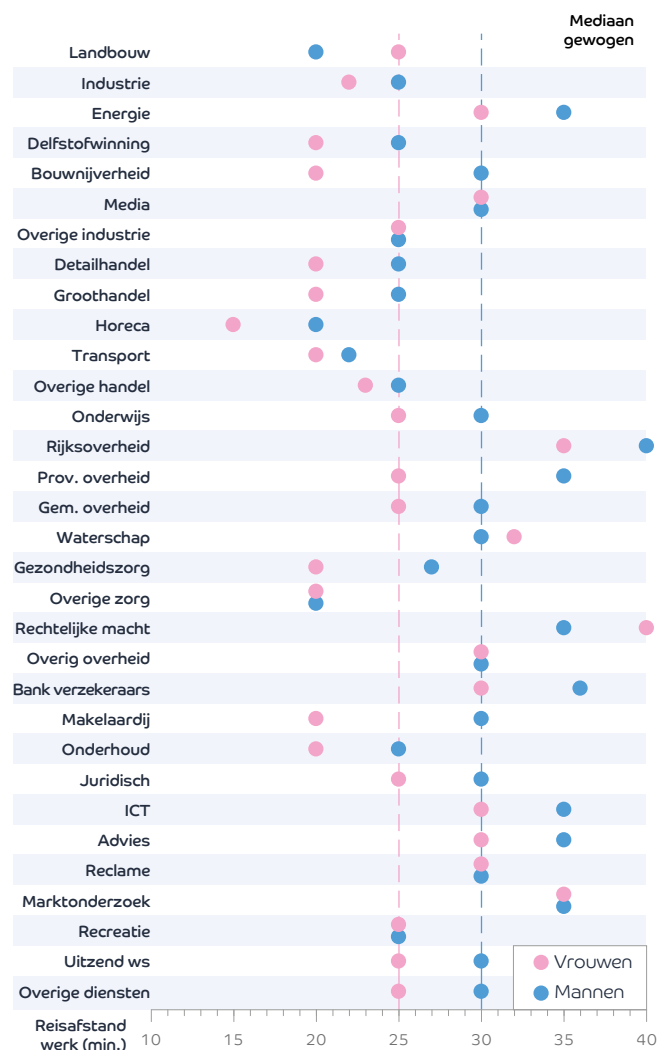
De respondenten hebben aangegeven wat de reisafstand tussen woon-werk in kilometers en in minuten is. Figuur 28 geeft per branche de mediaan weer voor de groep vrouwen en de groep mannen wat betreft de kilometers en figuur 29 wat betreft de reistijd.

Figuur 28 Aantal kilometers tussen woon-werk locatie per branche voor mannen en vrouwen.



Figuur 29 Reistijd woon-werkverkeer per branche

voor mannen en vrouwen.

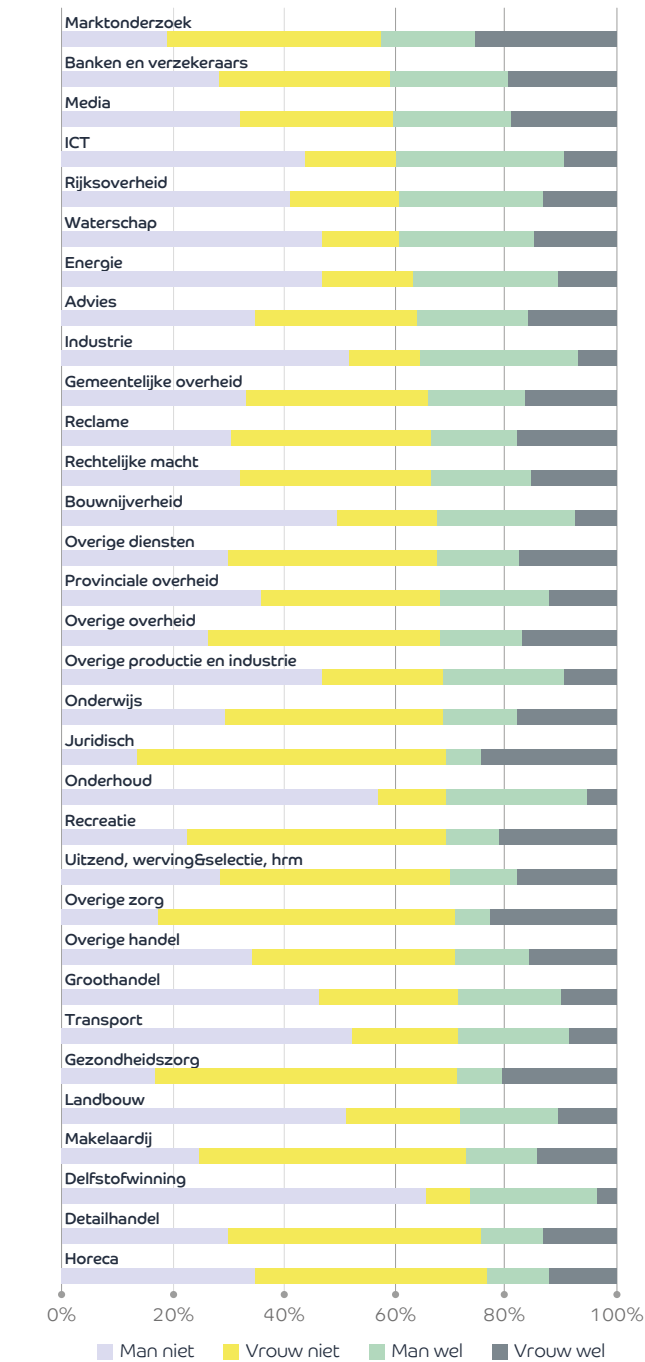


De groep vrouwen als totaal reist zowel in kilometers als in reistijd minder dan de groep mannen. De mediaan is respectievelijk 13 km en 20 km. In welke branches is de reisafstand klein (<13km) voor vrouwen? Horeca, onderwijs, gezondheidszorg, overige zorg, makelaardij, onderhoud en de juridische sector. In de sectoren landbouw, detailhandel, horeca, transport, gemeentelijke overheid, overige zorg, en recreatie is de reisafstand voor mannen het geringst (<20km).

Is de reistijd een reden om van werkgever te veranderen?

Figuur 27 toont de resultaten voor deze vraag. In het algemeen is dit geen doorslaggevende reden. Het gemiddelde percentage voor zowel de groep mannen als de groep vrouwen is respectievelijk 17,9% en 13,8%. Sectoren waar meer dan 20% van de mannen aangaf dat reistijd een reden is om van werkgever te veranderen zijn respectievelijk banken en verzekeraars, ICT, media, rijksoverheid, energie, advies, industrie, waterschap, bouwnijverheid, overige productie/industrie, onderhoud,

transport en delfstofwinning. Sectoren waar meer dan 20% van de vrouwen aangaf dat reistijd een reden is om van werkgever te veranderen zijn respectievelijk: marktonderzoek, juridische sector, recreatie, overige zorg en gezondheidszorg.

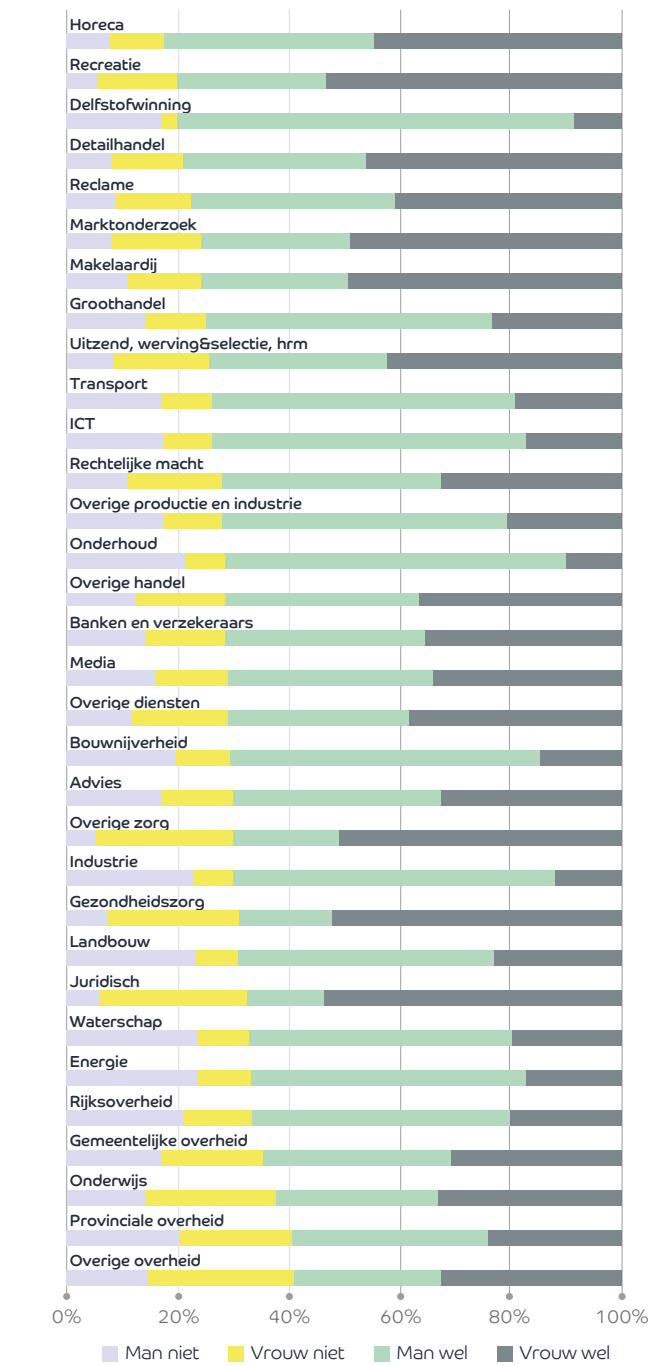
Figuur 30 Reistijd als reden om van werkgever te veranderen.

Brutoloon

In alle branches is het verkrijgen van een hoger brutoloon de eerste reden waarom mannen en vrouwen van werkgever willen veranderen (zie figuur 31). Het gemiddelde percentage is voor de groep mannen en voor de groep vrouwen respectievelijk 39,7% en 31,4%.

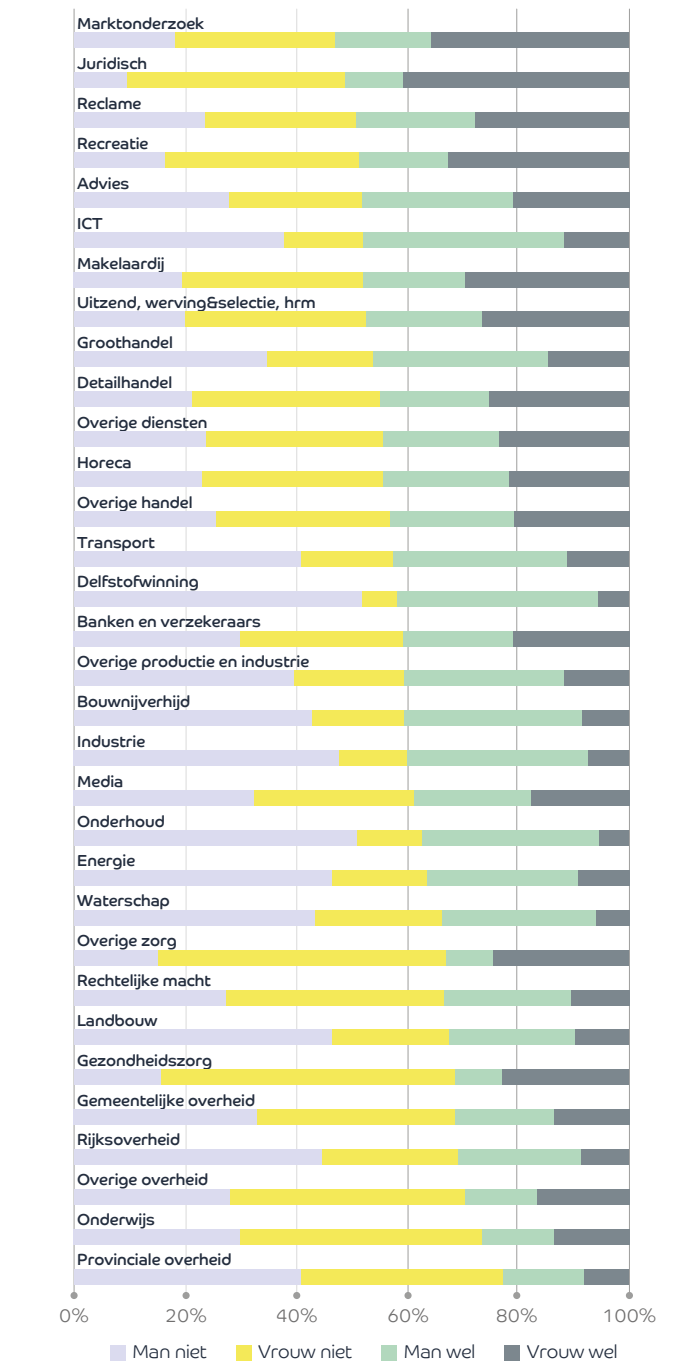
Figuur 31 Hoger bruto maandloon als reden om van werkgever te

veranderen.



Vrouwen willen vooral in de sectoren recreatie, advies, gezondheidszorg of juridisch naar een andere werkgever vertrekken (>50%); mannen vooral in de sectoren delfstofwinning, groothandel, transport, ICT, overige productie en industrie, onderhoud en bouwnijverheid (>50%).

Betere secundaire arbeidsvoorwaarden

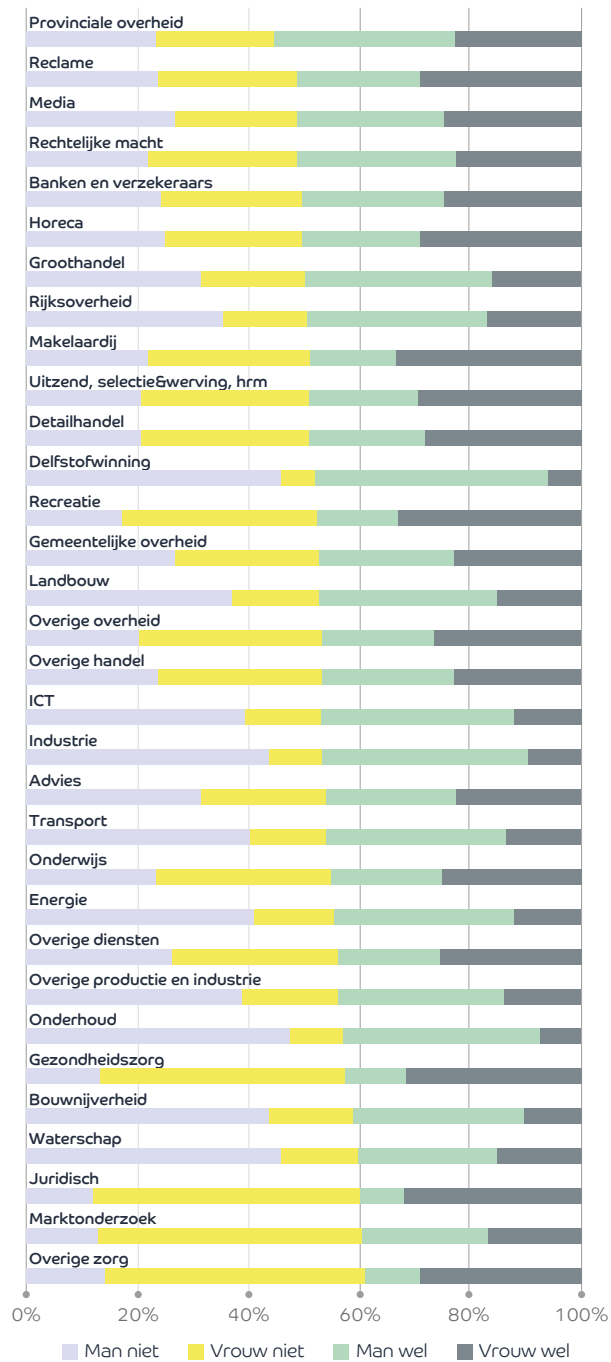
Figuur 32 Betere secundaire arbeidsvoorwaarden als reden om bij huidige werkgever te vertrekken.

Het gemiddelde percentage is voor de groep mannen en voor de groep vrouwen respectievelijk 22,6% en 16,8%. Mannen willen vanwege betere secundaire arbeidsvoorwaarden vooral vertrekken in de sectoren ICT, bouwnijverheid, transport, delfstofwinning, bouwnijverheid, industrie en onderhoud; vrouwen in de sectoren marktonderzoek, juridisch en recreatie (>30%).

Uitdagender inhoud van baan

Meer uitdaging in een baan vinden is eveneens een belangrijke reden om van werkgever te veranderen (zie figuur 33).

Figuur 33 Meer uitdaging inhoud van baan als reden om naar andere werkgever te gaan.



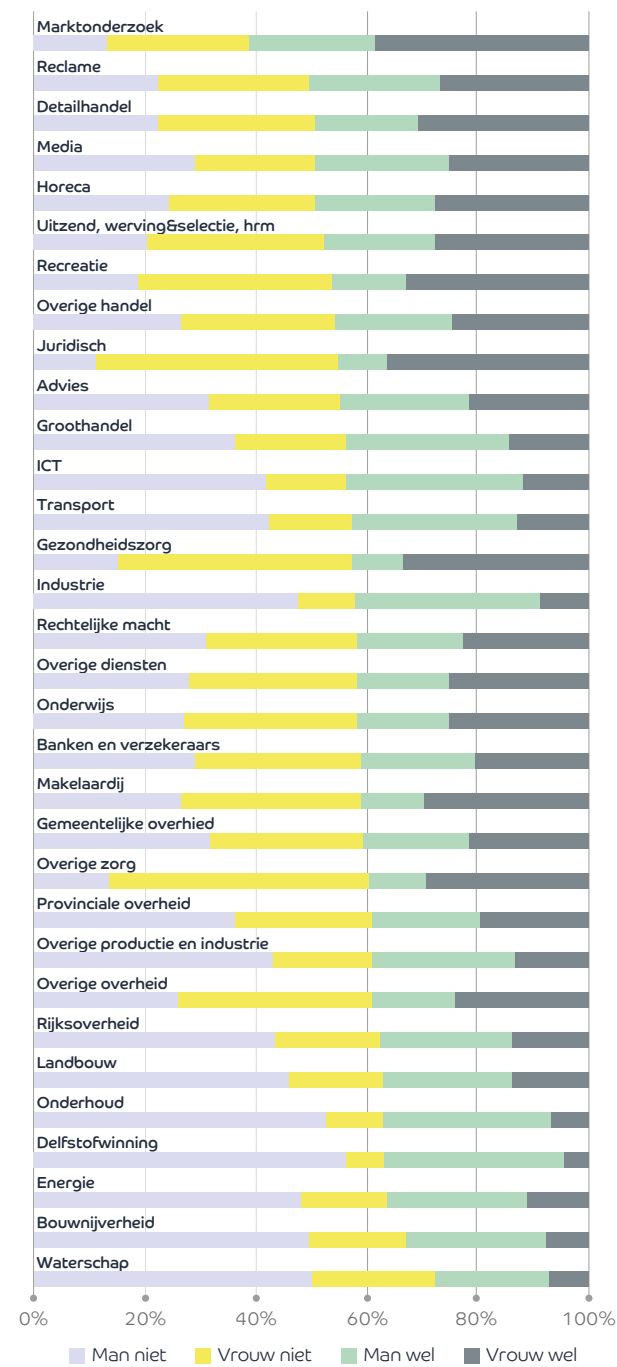
Het gemiddelde percentage om van werkgever te veranderen om een baan te vinden die uitdagender is dan de huidige, is voor de groep mannen en de groep vrouwen respectievelijk 24,9% en 21,1%. Voor mannen in de sectoren provinciale overheid, groothandel, rijksoverheid, delfstofwinning,

landbouw, ICT, industrie, advies, energie, onderhoud en bouwnijverheid is meer uitdaging in het werk een reden om actief te zoeken naar een baan bij een andere werkgever (>30%); voor vrouwen is dat het geval in de sectoren makelaardij, recreatie, juridisch en gezondheidszorg (>30%).

Meer mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling

Figuur 34 geeft het overzicht voor de reden 'meer mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling' om van werkgever te veranderen.

Figuur 34 De mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling als reden om van werkgever te veranderen.



Het gemiddelde percentage voor mannen is 21,7% en voor vrouwen 20,6%. Mannen willen vooral vertrekken in de sectoren ICT, transport, industrie, delfstofwinning, en onderhoud en vrouwen in de sectoren marktonderzoek, detailhandel, recreatie, juridisch en gezondheidszorg (>30%).

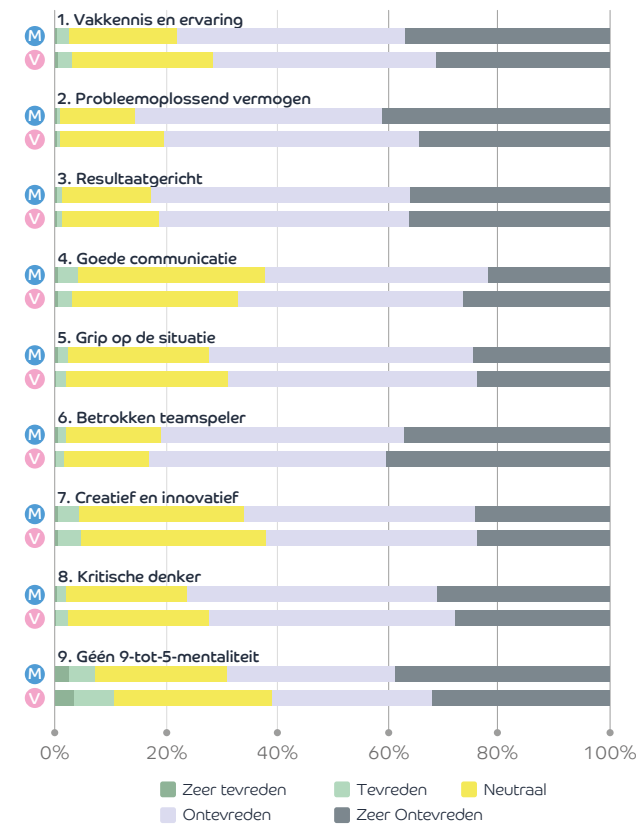
Conclusie

Het verbeteren van het bruto maandloon is zowel voor de groep mannen als de groep vrouwen een belangrijke reden om van werkgever te veranderen. Voor beide groepen geldt in gelijke mate dat ook meer uitdagend werk en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling belangrijke redenen zijn om van werkgever te veranderen. De top vijf voor de groep mannen is in volgorde van belangrijkheid: hoger brutoloon, uitdagender inhoud baan, betere secundaire arbeidsvoorwaarden, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en kortere reistijd. De top vijf voor de groep vrouwen is in volgorde van belangrijkheid: hoger brutoloon, uitdagender inhoud baan, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, betere secundaire arbeidsvoorwaarden en kortere reistijd.

Wat biedt de werknemer aan de werkgever?

Wat hebben de respondenten nu echt te bieden aan werkgevers? Figuur 35 geeft de verschillende antwoordmogelijkheden en de bijbehorende percentages weer.

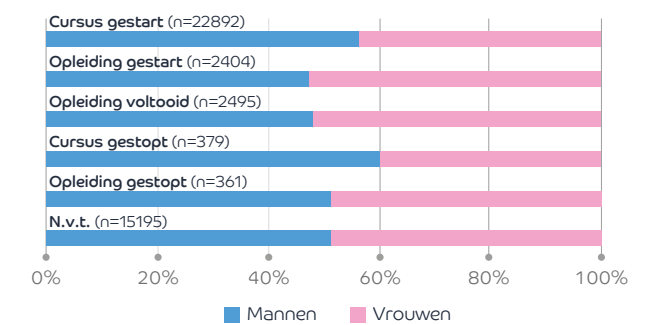
Figuur 35 Wat een werknemer een werkgever te bieden heeft.



De top drie waarvan mannen vinden dat zij veel te bieden hebben: probleemoplossend vermogen, resultaatgericht zijn, betrokken teamspeler (>80%). De laagste score (<65%) is goede communicator. De top drie waarvan vrouwen vinden dat zij veel te bieden hebben (>80%) is: betrokken teamspeler, resultaatgericht zijn en probleemoplossend vermogen. De laagste scores (<65%) zijn: geen 9-to-5 mentaliteit, creatief en innovatief.

Respondenten hebben ook aangegeven of zij de afgelopen twee jaar hun arbeidsvaardigheden hebben verbeterd door het volgen van een opleiding of cursus (zie figuur 36)

Figuur 36 Het volgen en voltooiën van een cursus of opleiding om de arbeidsvaardigheden te verbeteren.



Opvallend is dat meer mannen dan vrouwen met een cursus beginnen en dat meer vrouwen dan mannen met een opleiding beginnen. Daarnaast maken meer vrouwen dan mannen hun opleiding af. Van iedereen die begint met een cursus is 56,4% man en 43,6% vrouw. Van degenen die een cursus vroegtijdig stoppen is 60,1% man en 39,9% vrouw. Van degenen die begint met een opleiding is 47,7% man en 52,3% vrouw. Van degenen die een opleiding vroegtijdig stoppen is 51,2% man en 48,8% vrouw.

Conclusie

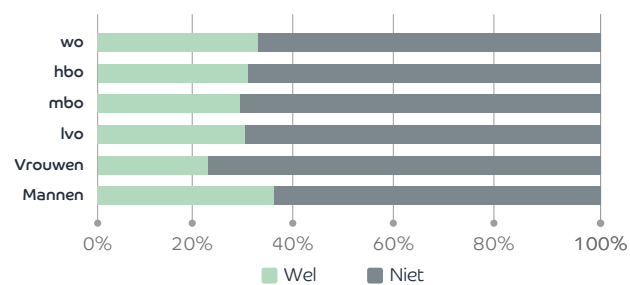
Vrouwen lijken vaker dan mannen een langetermijninvestering te plegen wat betreft het vergroten van hun vaardigheden. Daarnaast maken zij ook meer dan mannen hun opleiding af.

5. Leidinggeven

Leidinggevende functie

Van de mannen heeft 35% een leidinggevende functie en 22% van de vrouwelijke respondenten geeft leiding. Van de respondenten met een wo-diploma geeft 32,1% aan dat zij in een leidinggevende functie werkzaam zijn. De percentages voor hbo-, mbo- en lvo-diploma zijn respectievelijk 29,7%, 28,1% en 29,3% (zie figuur 37).

Figuur 37 Percentages leidinggevend voor vrouwen en mannen per opleidingsniveau.



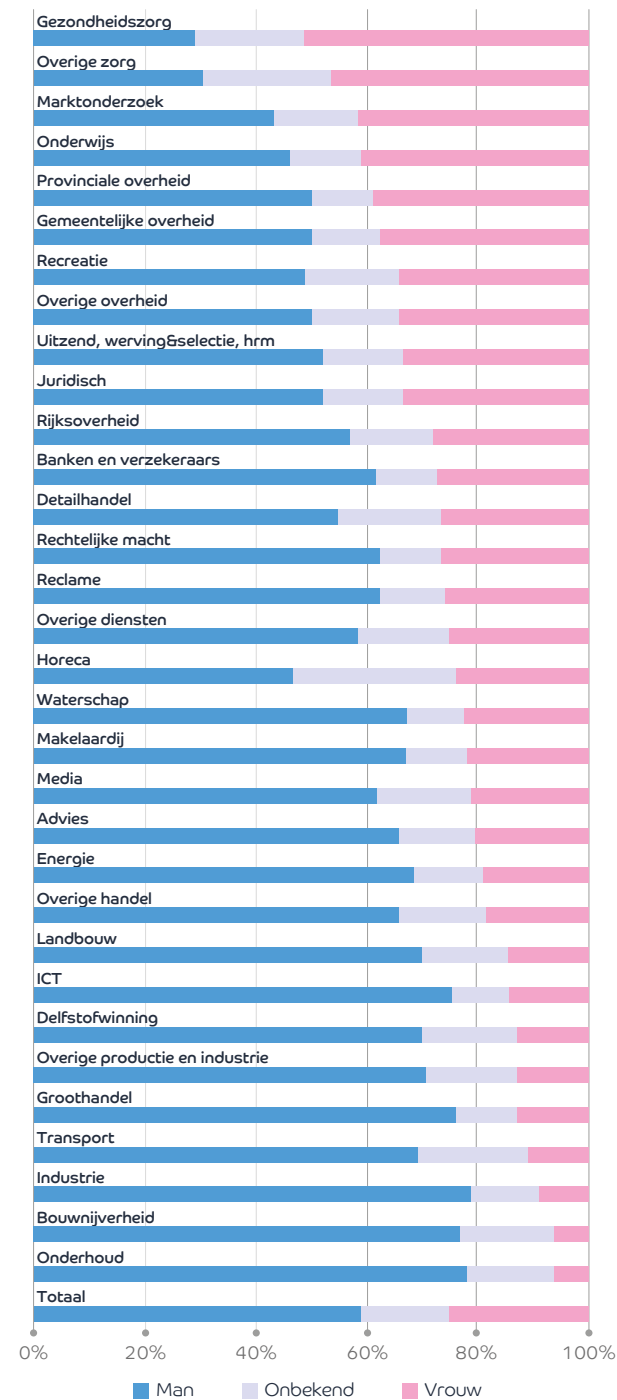
In vergelijking met het cohort 2017 valt op dat de percentages voor mannen, vrouwen in een leidinggevende functie en voor respondenten op mbo- en lvo-niveau met een leidinggevende functie in 2019 hoger zijn. Voor mannen, vrouwen, mbo- en lvo-niveau waren de percentages in 2017 respectievelijk 32%, 18%, 22,9% en 23%. Voor het cohort 2017 zijn de percentages voor wo- en hbo-niveau respectievelijk 32% en 28,6%. Nemen we ook het cohort 2015 in ogenschouw, dan waren de percentages voor wo-, hbo-, mbo- en lvo-niveau respectievelijk 29,2%, 26,9%, 19,8% en 19,9%.

Leidinggevende: een man of een vrouw

De respondenten hebben ook aangegeven of men op dit moment leiding krijgt van een man of van een vrouw (zie figuur 38).

Deze vraag werd niet beantwoord door een behoorlijk aantal respondenten. In figuur 38 is dit weergegeven met het grijze blokje in de staaf van elke branche (onbekend). Het gaat per branche om de onderlinge gewogen verhoudingen, dus

Figuur 38 De leidinggevende is een vrouw of man per branche.



onbekend neemt daar een bepaald percentage in. Bijvoorbeeld in de branche gezondheidszorg geven de respondenten aan dat 29,4% van de leidinggevendenden een man is en 50,9% een vrouw. Het percentage onbekend is daar 19,7%. Dit is een vijfde van het aantal respondenten werkzaam in deze branche. Indien de onbekende respondenten wel antwoord hadden gegeven, dan is het goed mogelijk dat de percentages veranderen voor mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden in een branche.

Met deze beperking in gedachte: in welke branche geven meer vrouwen dan mannen leiding? Dit zijn de branches gezondheidszorg en overige zorg. In de andere branches geven volgens onze respondenten meer mannen dan vrouwen leiding. In welke branches ligt het percentage vrouwelijk leidinggevendenden boven de 30%? Dit zijn: gezondheidszorg, overige zorg, marktonderzoek, onderwijs, provinciale overheid, gemeentelijke overheid, recreatie, uitzendbranche/HRM, en juridisch. Opvallend is dat de rijksoverheid hier niet bijstaat, ondanks het propageren van meer vrouwen in leidinggevende functies. Binnen de rijksoverheid is volgens de respondenten 57% van de leidinggevendenden een man en 28% een vrouw. Opgemerkt moet worden dat in ons cohort 68% van de medewerkers bij de rijksoverheid een man is.

In welke branches geven vooral mannen leiding (meer dan 70%)? Dit zijn de klassieke mannenberoepen: ICT, groothandel, industrie, bouwnijverheid, onderhoud en delfstofwinning. Bij transport is de verhouding man-vrouw wat betreft een leidinggevende functie 69% versus 19%.

Is het relevant of de respondent zelf een man of een vrouw is? Vrouwelijke respondenten blijken in het algemeen meer dan mannen leiding te krijgen van een vrouw. De percentages voor vrouwen die een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende hebben, zijn respectievelijk 46,9% en 36,6%. Mannelijke respondenten krijgen in het algemeen meer dan vrouwen leiding van een man. De percentages voor mannen die

een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende hebben, zijn respectievelijk: 69,5% en 15,2%. Naar verhouding hebben in het algemeen mannen weinig vrouwelijke leidinggevendenden.

Conclusie

In het cohort 2019 geven meer respondenten op mbo- en lvo-niveau aan dat zij een leidinggevende functie hebben dan in het cohort 2017. Ditzelfde geldt ook voor de groep mannen en de groep vrouwen; meer mannen en meer vrouwen geven in vergelijking tot 2017 aan dat zij een leidinggevende functie hebben. Er is nog steeds sprake van een groot verschil in percentages tussen mannen en vrouwen die leidinggeven. In 2017 was dit 14% in 2019 is dit 13%. Dit verschil is redelijk constant.

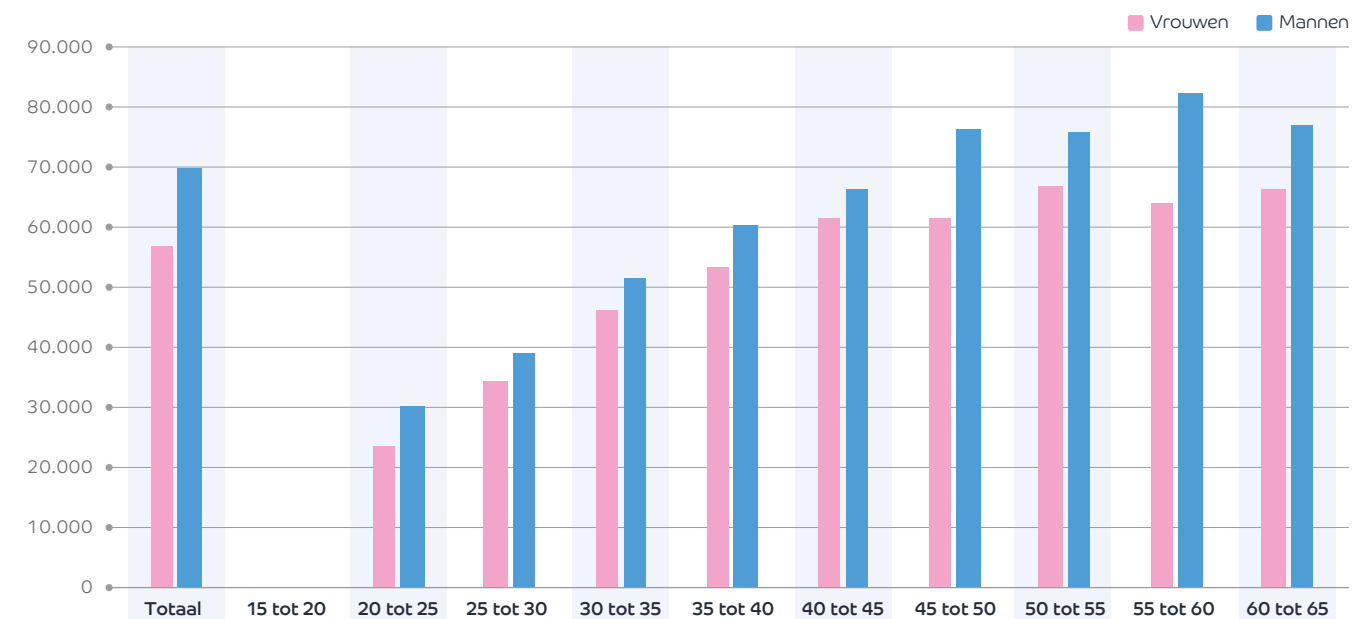
In dit cohort geven de respondenten van de meeste branches aan dat zij vaker een mannelijke dan vrouwelijke leidinggevende hebben. De uitzonderingen hierop zijn de branches gezondheidszorg en overige zorg. In het algemeen geldt dat door mannen gedomineerde branches minder dan een vijfde van de leidinggevendenden een vrouw is, en dat bij door vrouwen gedomineerde branches minimaal een derde van de leidinggevendenden een vrouw is. De stelling is dat als de samenleving wil dat vrouwen en mannen gelijke kansen krijgen voor een functie aan de top, dat nog veel stappen noodzakelijk zijn voordat deze percentages veranderen. Onderzoek van het CPB laat zien dat in landen waar naar verhouding veel vrouwen aan de top werkzaam zijn, zoals in de raden van bestuur van ondernemingen, vooral meer vrouwen op het managementniveau werkzaam zijn (ongeveer 40%)⁵. Daarnaast blijkt dat in het NSO 2019-cohort vrouwen meer dan mannen zelf leidinggevend zijn van een vrouw, terwijl mannen meer dan vrouwen leidinggevend zijn van een man. Wellicht dat indien meer vrouwen werkzaam worden in een leidinggevende functie op middenmanagementniveau, zowel in organisaties met relatief meer werkzame mannen als vrouwen, dat dan op termijn het aantal vrouwen toeneemt in topposities.

⁵ CPB Vrouwen aan de top. Notitie E. Jongen, A. Merens, J. Ebrecht & D. Lanser. Augustus 2019.

Salaris leidinggevenden

Figuur 39 geeft het gemiddelde jaarsalaris van mannen en vrouwen met een managementfunctie naar leeftijdscategorie weer. In alle leeftijdscategorieën verdienen vrouwelijke leidinggevers minder dan de mannelijke leidinggevers.

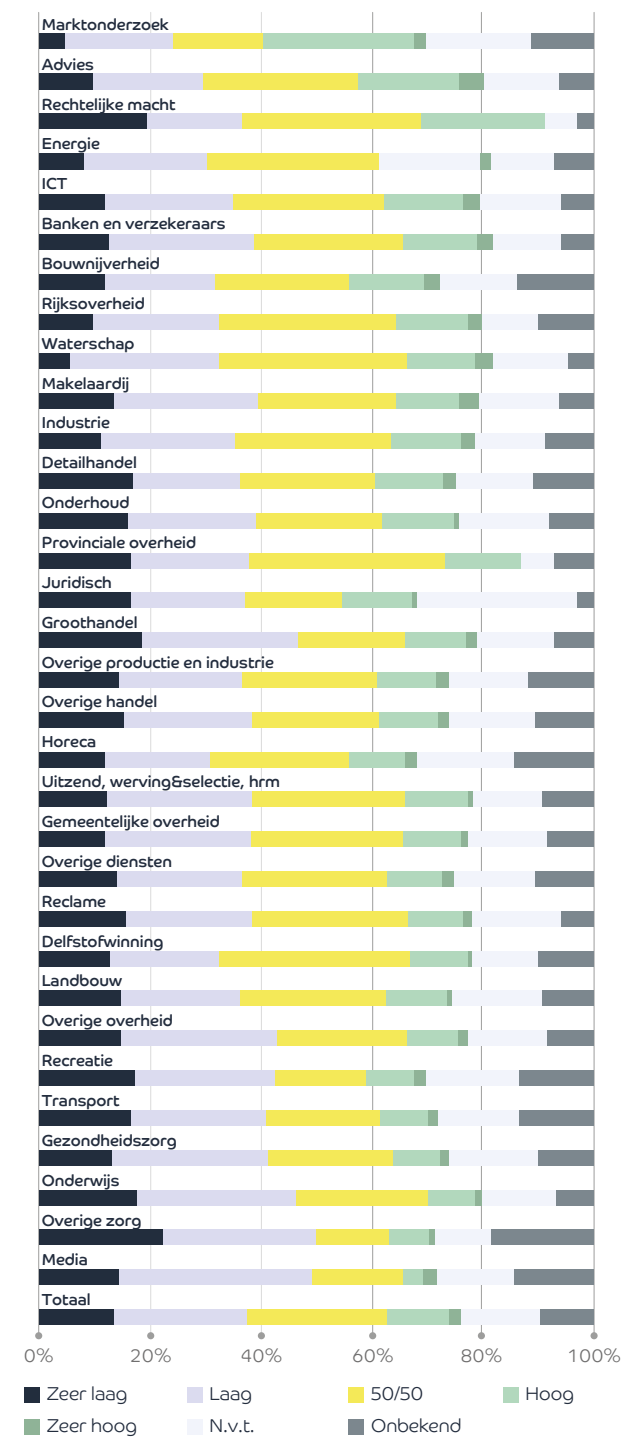
Figuur 39 Het gemiddelde jaarsalaris van mannen en vrouwen met een managementfunctie naar leeftijdscategorie.



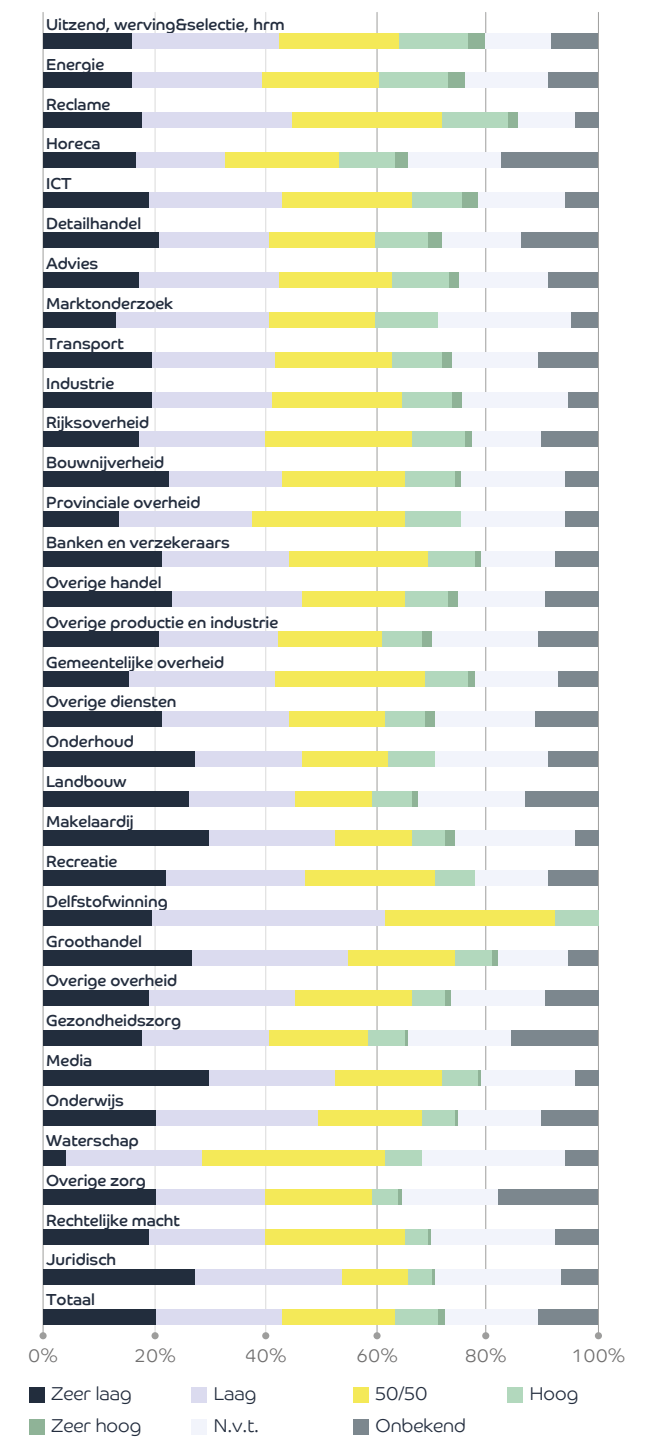
De kans op een leidinggevende positie

Hoe zien vrouwen en mannen hun groeikansen naar een leidinggevende functie bij hun huidige werkgever? Figuur 40 en 41 tonen de percentages voor respectievelijk vrouwen en mannen.

Figuur 40 De kans op een leidinggevende functie voor mannen volgens mannen per branche.



Figuur 41 De kans op een leidinggevende functie voor mannen volgens vrouwen per branche.



Vrouwen schatten hun groeikansen naar een leidinggevende functie in bijna alle branches als laag tot zeer laag in, namelijk met meer dan 40%.⁶ De uitzonderingen zijn de branches horeca met 33% laag, provinciale overheid met 38% laag en waterschap met 29% laag. Het totale percentage lage kans over alle branches is voor de groep vrouwen 43%. Mannen schatten hun kansen op een leidinggevende functie alleen in de volgende branches als laag tot zeer laag in, namelijk met meer dan 40%: overige overheid, recreatie, transport, gezondheidszorg, overige productie/industrie, onderwijs, overige zorg en media. Het percentage lage kans is voor alle branches in totaal bij de groep mannen 38%.

De groep vrouwen schat haar kans op een leidinggevende functie als hoog tot zeer hoog in, namelijk met meer dan 15% in de branches energie en uitzendbranche/HRM.⁷ Het percentage hoge kans is voor alle branches bij de groep vrouwen 9%. De groep mannen dat zijn kans als hoog inschat op een leidinggevende functie is circa 15% in de branches marktonderzoek, advies, rechterlijke macht, ICT, banken en verzekeraars, bouwnijverheid, rijksoverheid en waterschap. Het hoge kans percentage is voor alle branches bij de groep mannen 14%.

► Conclusie

Mannen schatten hun groeikans naar een leidinggevende functie hoger in dan vrouwen, en vrouwen schatten hun kans op het groeien naar een leidinggevende functie lager in dan mannen.

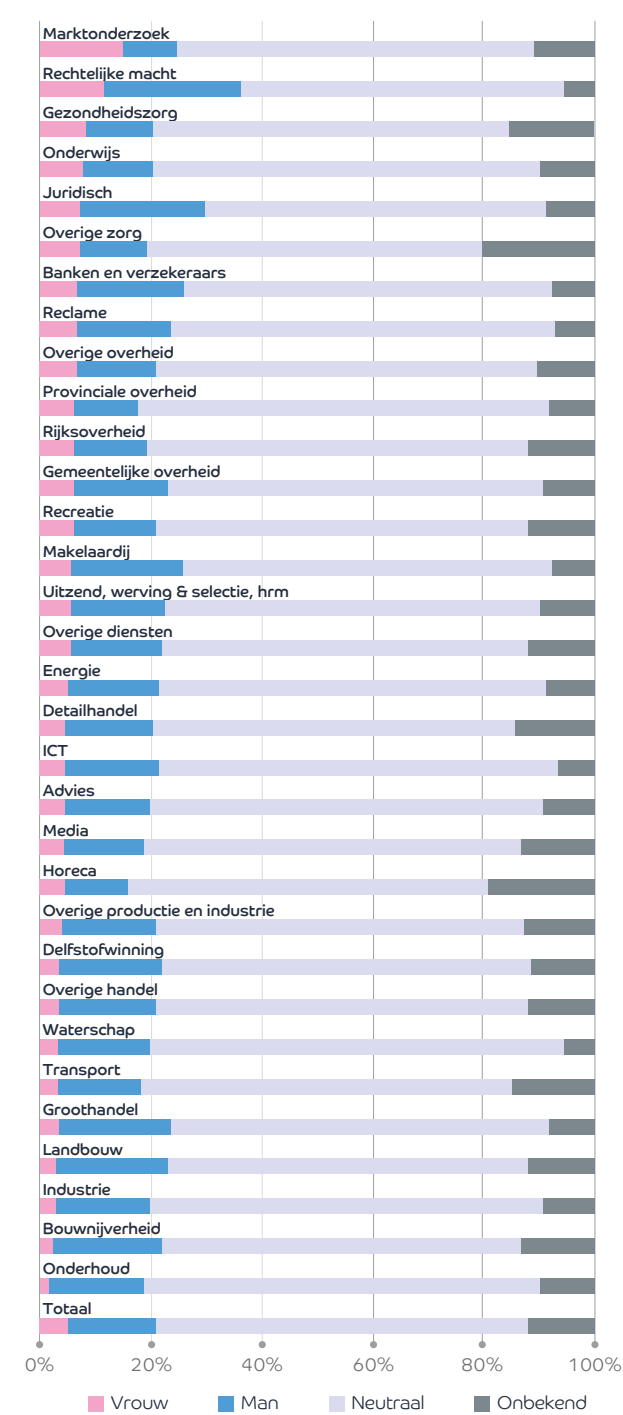
Liever een vrouw of man als leidinggevende?

Respondenten konden aangeven of zij liever leiding krijgen van een vrouw of een man. De respons op deze vraag is door ons bekeken met onderscheid tussen groepen: mannen en vrouwen, leiding van een man of vrouw, heeft een man of vrouw als laatste je een promotie gegeven en welk aantal mannen of vrouwen gaf je tot nu toe leiding. De verwachting is dat er sprake kan zijn van enig effect van een van deze variabelen op de voorkeur of men liever leiding krijgt van een vrouw of een man.

In het algemeen blijkt dat het de respondenten niet zo veel uitmaakt of men van een vrouw of man leiding krijgt; het percentage daarvoor is 67% bij het gehele cohort. Is er wel sprake van een voorkeur, dan geldt dat in bijna alle branches de man als leidinggevende de voorkeur krijgt boven de vrouw (zie figuur 42). Dit geldt ook voor de branches waar meer vrouwen werkzaam zijn dan mannen: juridische sector, overige zorg, gezondheidszorg, makelaardij, recreatie.

6 De respons op laag en zeer laag is opgeteld bij deze analyse.
7 De respons op hoog en zeer hoog is opgeteld bij deze analyse.

Figuur 42 Voorkeur voor een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende per branche.



Liever een man of vrouw als leidinggevende; doet het ertoe of de respondent een vrouw of een man is?

Bij de groep mannen en de groep vrouwen is het percentage zonder voorkeur voor een man of vrouw als leidinggevende ongeveer even groot, respectievelijk (afgerond): 70% en 64%. Wel hebben de groep mannen en de groep vrouwen meer voorkeur voor een man dan voor een vrouw als leidinggevende. De percentages zijn, afgerond: 15% versus 4% voor de groep

mannen en 17% versus 6% voor de groep vrouwen. Indien er een voorkeur is dan hebben in alle branches zowel mannen als vrouwen meer voorkeur voor een man dan voor een vrouw. De uitzondering is de branche marktonderzoek. Hier hebben vrouwen bijna twee keer meer voorkeur voor een vrouw als leidinggevende dan voor een man.

Doet het ertoe of men ervaring heeft gehad met een vrouwelijke leidinggevende?

Met een logistisch regressiemodel is de kans berekend dat respondenten een voorkeur hebben voor een vrouw als leidinggevende, waarbij dit is gecontroleerd voor het effect van verschillende demografische en economische kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, werkervaring, etc. Het effect blijkt statistisch significant bij het verschil tussen mannen en vrouwen, evenals het gegeven of de huidige leidinggevende een man of vrouw is. Statistisch: de odds ratio is respectievelijk 0.74 (BI 0.64 – 0.86) en 3.10 (BI 2.67 – 3.6) hetgeen inhoudt dat de kans dat respondenten een voorkeur hebben voor een vrouw als leidinggevende neemt af als men een vrouw is terwijl de kans substantieel toeneemt als de huidige leidinggevende een vrouw is. Het effect van de overige kenmerken is veelal statistisch niet significant, afgezien van het gegeven of respondenten als laatste van een vrouw een salarisverhoging hebben gekregen of een promotie. Statistisch: de odds ratio daarvan is respectievelijk 1.36 (BI 1.11 – 1.66) en 1.86 (BI 1.51 – 2.29).

Het percentage respondenten dat een voorkeur heeft voor een vrouw als leidinggevende – zoals dit tot uitdrukking komt met dit model – is berekend en vervolgens is dit vergeleken met het scenario waarbij is aangenomen dat elke respondent een vrouwelijke leidinggevende heeft. Bij het gehele NSO-cohort heeft met dit model 24,5% van de respondenten een voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende. In het denkbeeldige scenario van een cohort, waarbij elke respondent een vrouwelijke leidinggevende heeft, neemt het percentage toe tot 37,2%. Oftewel het potentieel effect van de ervaring met een vrouwelijke leidinggevende op de voorkeur voor een vrouw is 12,7 procentpunten.

Mannen versus vrouwen

In het scenario voor alleen mannen of alleen vrouwen is er voorkeur voor een vrouw als leidinggevende – zoals dit tot uitdrukking komt met dit model – dan is dit respectievelijk 21,4% en 27,4%: een verschil van 6 procentpunten. Echter, in het scenario dat alle mannen en alle vrouwen in dit cohort op dit moment een vrouwelijke leidinggevende zouden hebben, dan

is de toename van het effect respectievelijk 15,1 procentpunten bij mannen en 10,6 procentpunten bij vrouwen. Uit deze scenarioanalyse van de huidige ervaring met een vrouwelijke leidinggevende blijkt dus dat dit voor mannen zwaarder weegt dan voor vrouwen bij hun voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende. Het verschil is 4,5 procentpunten.

► Conclusie

In het algemeen hebben medewerkers geen voorkeur voor een man of vrouw als leidinggevende. Als er al sprake is van een voorkeur, dan hebben zowel mannen als vrouwen een voorkeur voor een man als leidinggevende. De groep mannen heeft dan vier keer zo vaak een voorkeur voor een man als leidinggevende dan voor een vrouw in die positie. De groep vrouwen heeft dan bijna drie keer zo vaak een voorkeur voor een man als leidinggevende dan voor een vrouw. De enige uitzondering hierop is de branche marktonderzoek: daar hebben vrouwen twee keer zo vaak een voorkeur voor een vrouw als leidinggevende dan voor een man. Het is wel van belang of men eerdere ervaringen heeft gehad met een vrouwelijke leidinggevende. Voor vrouwen en mannen geldt dat de voorkeur voor een vrouwelijke leidinggevende toeneemt als de huidige leidinggevende een vrouw is. Dit effect is sterker bij mannen dan bij vrouwen. Als groep blijken vrouwelijke respondenten minder geneigd te kiezen voor een vrouwelijke leidinggevende dan mannelijke respondenten, zelfs als zij zelf momenteel leiding krijgen van een vrouw. In het volgende hoofdstuk wordt besproken in welke mate sprake is van denkbelden over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen in de werkomgeving.

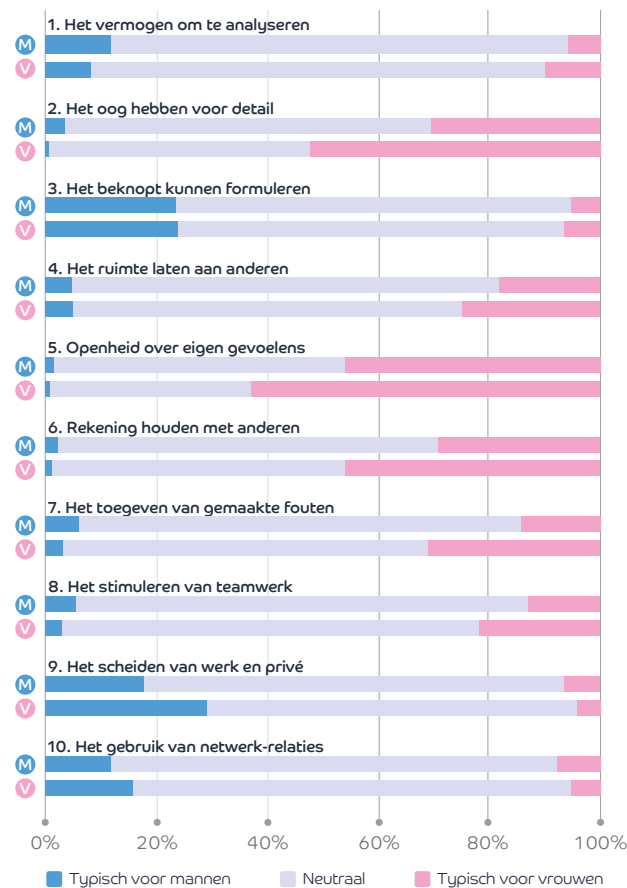
6. Attitudes

Typisch mannelijk of vrouwelijk

Verschillende stellingen zijn aan de respondenten voorgelegd om een beeld te krijgen van de attitude ten opzichte van mannen of vrouwen. Bij de respons is er in het algemeen sprake van dat zowel de meeste mannen als vrouwen gebruikmaakten van de antwoordopties geen mening of het maakt niet uit of je een man of vrouw bent. Hieronder worden de percentages gepresenteerd die mannen of vrouwen bij bepaalde stellingen als typisch mannelijk of vrouwelijk bestempelen.

Figuur 43 laat de mening van mannen en vrouwen zien over een tiental gedragingen die men gewoonlijk vooral ziet als vrouwelijk.

Figuur 43 Mening van vrouwen en mannen over 10 gedragingen die men vooral ziet als vrouwelijk.



Zowel mannen als vrouwen vinden dat vrouwen meer oog voor detail hebben dan mannen. De percentages zijn respectievelijk 30% en 52%. De percentages voor mannen en vrouwen die vinden dat mannen oog voor detail hebben zijn respectievelijk 4% en 1%. Van de mannen vindt 18% dat vrouwen ruimte laten aan anderen en 5% van de mannen geeft aan dat mannen zich zo gedragen. Van de vrouwen vindt 25% dat vrouwen ruimte laten aan anderen en 5% van de vrouwen geeft aan dat mannen dat doen.

Zowel mannen als vrouwen geven aan dat vrouwen open zijn over hun eigen gevoelens. De percentages zijn respectievelijk 46% en 63%. De percentages voor mannen en vrouwen die vinden dat mannen open zijn over hun gevoelens zijn respectievelijk 2% en 1%.

Mannen en vrouwen vinden dat vrouwen rekening houden met anderen. De percentages zijn respectievelijk: 29% en 46%. De percentages bij de respons dat mannen rekening houden met anderen zijn respectievelijk 2% en 1%.

Van de mannen is 6% en van de vrouwen is 3% van mening dat mannen hun gemaakte fouten toegeven. De percentages bij de stelling dat vrouwen hun fouten toegeven, zijn respectievelijk voor mannen en vrouwen 14% en 31%. Zowel mannen als vrouwen vinden dat vrouwen teamwerk stimuleren. De percentages zijn respectievelijk 13% en 22%. De percentages bij de stelling dat mannen teamwerk stimuleren zijn beduidend lager, respectievelijk 6% en 3%.

Mannen en vrouwen vinden dat mannen werk en privé van elkaar kunnen scheiden. De percentages zijn respectievelijk 18% en 29%. De percentages bij de stelling dat vrouwen werk en privé van elkaar kunnen scheiden zijn beduidend lager, respectievelijk 6% en 4%.

Mannen en vrouwen vinden dat mannen gebruikmaken van netwerkrelaties. De percentages zijn respectievelijk 12% en 16%. De percentages bij de stelling dat vrouwen gebruikmaken van hun netwerk zijn lager, respectievelijk 8% en 5%.

Zowel mannen als vrouwen vinden dat mannen beknopt kunnen formuleren. De percentages zijn respectievelijk 24% en 24%. De percentages bij de stelling dat vrouwen beknopt kunnen formuleren zijn beduidend lager, respectievelijk 5% en 7%.

Van de mannen vindt 12% dat mannen het vermogen hebben om te analyseren en 6% is van mening dat vrouwen dat kunnen. Van de vrouwen vindt 10% dat vrouwen het vermogen hebben om te analyseren en 8% van de vrouwen vindt dat mannen dat kunnen.

► Conclusie: Wat is het vrouwbeeld?

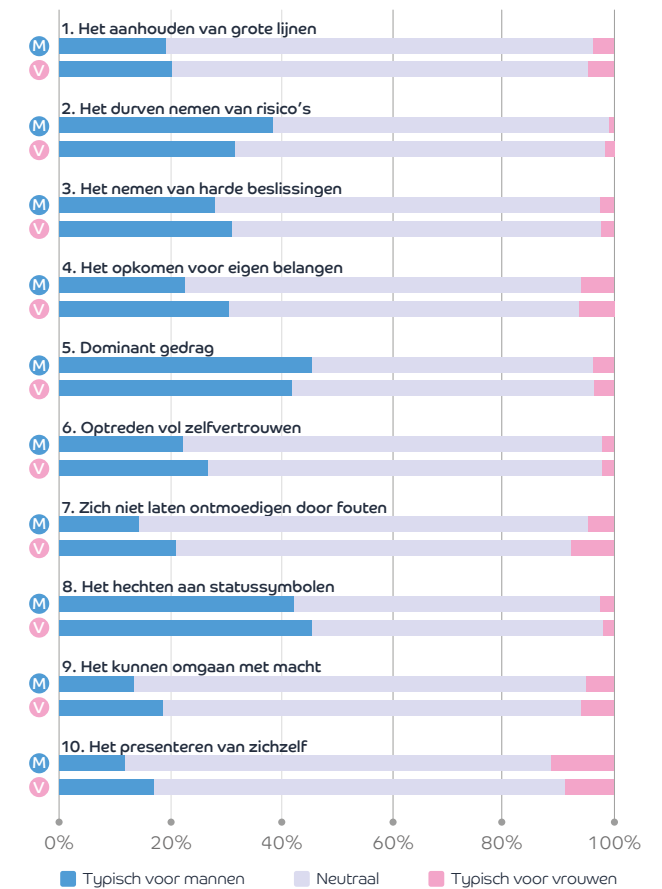
De conclusies hebben betrekking op de respons waarbij is aangegeven dat bepaald gedrag wordt ervaren als typisch mannelijk of vrouwelijk. Merk op dat de meeste respondenten aangeven dat zij neutraal staan ten opzichte van deze stellingen.

Zowel mannen als vrouwen zijn van mening dat vrouwen relatief beter zijn dan mannen in het oog hebben voor details, ruimte laten anderen, open zijn over de eigen gevoelens, rekening houden met anderen, het toegeven van eigen fouten, het stimuleren van teamwerk; en dat mannen relatief beter zijn dan vrouwen in het scheiden van werk van privé, het gebruikmaken van netwerkrelaties en het beknopt kunnen formuleren.

Figuur 44 laat meningen van mannen en vrouwen zien over 10 gedragingen die vooral als mannelijk worden beschouwd.

Van de mannen vindt 19% en van de vrouwen vindt 20% dat het aanhouden van grote lijnen typisch mannelijk gedrag is, terwijl slechts 4% van de mannen en 5% van de vrouwen van mening is dat dit typisch vrouwelijk gedrag is. Zowel mannen als vrouwen vinden dat het nemen van risico's een mannelijke gedraging is. De percentages zijn respectievelijk 38% en 32%. De percentages bij de respons dat het nemen van risico's typisch vrouwelijk gedrag is, zijn respectievelijk 1% en 2%. Van de mannen vindt 28% van de mannen dat het nemen van harde beslissingen typisch mannelijk gedrag is. Voor

Figuur 44 Mening van vrouwen en mannen over 10 gedragingen die men vooral ziet als mannelijk.



vrouwen is dit percentage 31%. Van de mannen vindt 3% dat dit typisch vrouwelijk gedrag is en voor de groep vrouwen is dit percentage 2%, oftewel de vrouwen blijken het hierover eens te zijn met de mannen.

Van de mannen vindt 23% en van de vrouwen vindt 31% dat het opkomen voor het eigenbelang typisch mannelijk gedrag is. Van de mannen vindt 6% en van de vrouwen vindt 6% dat dit typisch vrouwelijk gedrag is.

Wat betreft dominant gedrag is zowel de groep mannen als de groep vrouwen van mening dat dit typisch mannelijk gedrag is. De percentages zijn respectievelijk 46% en 42%. De percentages voor vrouwen en dominant gedrag zijn

respectievelijk 4% en 4%. Ook hierover blijken vrouwen het eens te zijn met de mannen.

Van de mannen vindt 22% en van de vrouwen vindt 27% dat met zelfvertrouwen optreden typisch mannelijk gedrag is. De percentages om dit als typisch vrouwelijk gedrag te zien, bedragen respectievelijk 2% en 2%.

Van de mannen vindt 14% dat het zich niet laten ontmoedigen door fouten typisch mannelijk gedrag is, terwijl 5% vindt dat dit typisch vrouwelijk gedrag is. De percentages voor de groep vrouwen zijn respectievelijk 21% en 8%.

Van de mannen vindt 42% dat het hebben van statussymbolen typisch mannelijk gedrag is, terwijl 3% vindt dat dit typisch vrouwelijk gedrag is. Voor de groep vrouwen zijn de percentages respectievelijk 46% en 2%.

Het kunnen omgaan met macht wordt door 14% van de mannen als typisch mannelijk gedrag gezien en door 19% van de vrouwen. Van de mannen vindt 5% dit typisch vrouwelijk terwijl 6% van de vrouwen dit van mening is.

Het presenteren van zichzelf wordt door 12% van de mannen en 17% van de vrouwen als typisch mannelijk gedrag gezien. Van de mannen vindt 11% dit typisch vrouwelijk terwijl 9% van de vrouwen dit van mening is.

► Conclusie: Wat is het beeld over mannen en vrouwen?

De conclusies hebben betrekking op de respons waarbij is aangegeven dat bepaald gedrag wordt ervaren als typisch mannelijk of vrouwelijk. Merk op dat de meeste respondenten aangeven dat zij neutraal staan ten opzichte van deze stellingen.

Zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten zijn van mening dat bepaalde gedragingen eerder mannelijk dan vrouwelijk zijn: het aanhouden van grote lijnen, het nemen van risico's, het nemen van harde beslissingen, het opkomen voor het eigenbelang, het tonen van dominant gedrag, het optreden vol zelfvertrouwen, het zich niet laten ontmoedigen door fouten, het hechten aan statussymbolen en het kunnen omgaan met macht.

Vrouwen vinden het presenteren van zichzelf meer typisch mannelijk gedrag. Mannen vinden dit gedrag zowel typisch mannelijk als typisch vrouwelijk.

Situatie in de werkomgeving

■ Man-vrouw percepties

De respondenten hebben ook stellingen beantwoord over de situatie in hun werkomgeving wat betreft het verschil tussen vrouwen en mannen. Figuur 45 toont de antwoorden van mannen en vrouwen op een twaalfstal stellingen hierover.

Stelling 1

Man of vrouw zijn maakt in mijn functie hier eigenlijk niets uit.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 69% en 67% het hiermee eens en respectievelijk 12% en 14% is het hiermee oneens.

Stelling 2

In mijn werksituatie ziet men elkaar eerst als collega en dan pas als man of vrouw.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 69% en 61% het hiermee eens en respectievelijk 9% en 14% is het hiermee oneens.

Stelling 3

Hier hebben vrouwen in de eerste jaren minder kansen bij hun carrière dan mannen.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 9% en 14% het hiermee eens en respectievelijk 58% en 52% is het hiermee oneens.

Stelling 4

Naarmate hier de jaren gaan tellen, neemt het verschil toe tussen mannen en vrouwen bij het loopbaanverloop.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 15% en 20% het hiermee eens en respectievelijk 32% en 31% is het hiermee oneens.

Stelling 5

Vrouwen moeten hier meer werk verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 7% en 19% het hiermee eens en respectievelijk 63% en 48% is het hiermee oneens.

Stelling 6

Vrouwen kunnen hier gelijkwaardig aan mannen een leidinggevende positie innemen.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 69% en 65% het hiermee eens en respectievelijk 10% en 13% is het hiermee oneens.

Stelling 7

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een salarisverhoging.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 57% en 43% het hiermee eens en respectievelijk 7% en 18% is het hiermee oneens.

Stelling 8

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een promotie.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 59% en 47% het hiermee eens en respectievelijk 8% en 16% is het hiermee oneens.

Stelling 9

Het zijn vooral de mannen die mij hier inspireren.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 14% en 10% het hiermee eens en respectievelijk 35% en 42% is het hiermee oneens.

Stelling 10

Het zijn vooral de vrouwen die mij hier inspireren.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 8% en 18% het hiermee eens en respectievelijk 31% en 28% is het hiermee oneens.

Stelling 11

Hier neemt men de mening van vrouwen serieus.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 70% en 65% het hiermee eens en respectievelijk 5% en 9% is het hiermee oneens.

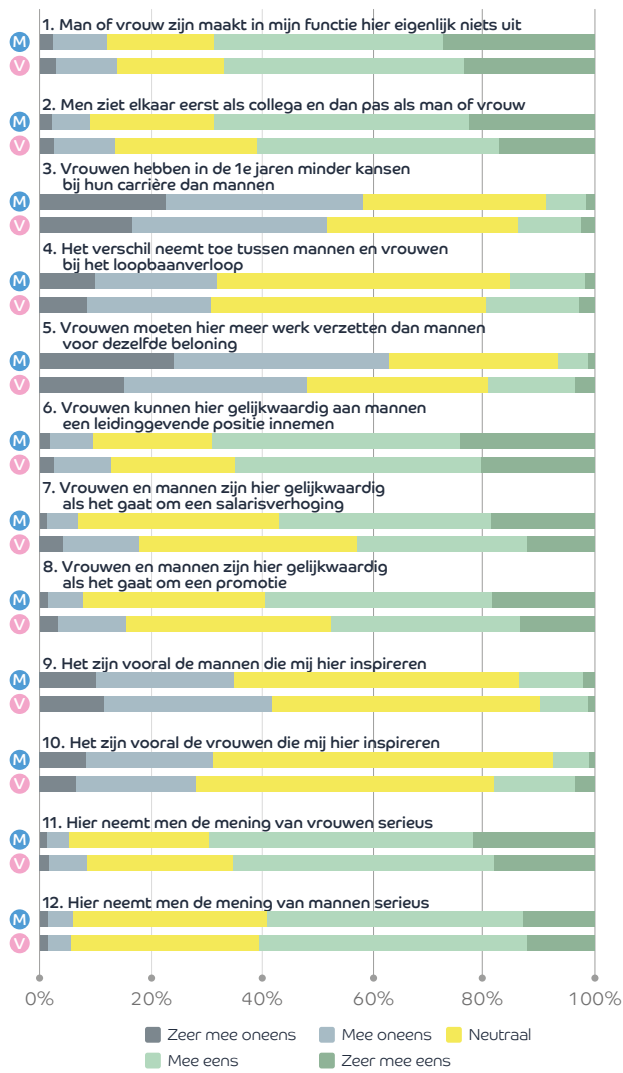
Stelling 12

Hier neemt men de mening van mannen serieus.

Van de groep mannen en de groep vrouwen is respectievelijk 59% en 61% het hiermee eens en respectievelijk 6% en 6% is het hiermee oneens.

Drie stellingen vallen op wat betreft verschillen tussen de groep vrouwen en de groep mannen. Dit zijn de stellingen 5, 7 en 8. Deze gaan respectievelijk over: vrouwen moeten meer werk verzetten voor dezelfde waardering en beloning; vrouwen worden hier gelijkwaardig behandeld aan mannen wat betreft salarisverhoging en gelijkwaardig wat betreft een promotie. Vrouwen denken over deze stellingen anders dan mannen. Het is de verwachting dat sprake kan zijn van enig effect van het kenmerk of een respondent jonger dan 36 jaar of ouder dan 35 jaar is, alsmede of een respondent werkzaam is in de profitsector of de non-profitsector.

Figuur 45 De situatie in de werkomgeving wat betreft het verschil tussen vrouwen en mannen.



Leeftijdsverschil: jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar

Stelling 5

Vrouwen moeten hier meer werk verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning.

Van de groep vrouwen jonger dan 36 jaar en de groep vrouwen ouder dan 35 jaar is respectievelijk 13% en 12% het hiermee eens en respectievelijk 62% en 53% is het hiermee oneens.

Stelling 7

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een salarisverhoging.

Van de groep vrouwen jonger dan 36 jaar en de groep vrouwen ouder dan 35 jaar is respectievelijk 57% en 47% het hiermee eens en respectievelijk 11% en 13% is het hiermee oneens.

Stelling 8

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een promotie.

Van de groep vrouwen jonger dan 36 jaar en de groep vrouwen ouder dan 35 jaar is respectievelijk 60% en 50% het hiermee eens en respectievelijk 10% en 12% is het hiermee oneens.

De groep vrouwen en mannen jonger dan 36 jaar hebben een positiever beeld wat betreft een gelijkwaardige behandeling van vrouwen en mannen bij hun organisatie als het gaat om waardering, een salarisverhoging en een promotie dan de groep vrouwen en mannen ouder dan 35 jaar. Oftewel het

verschil tussen deze twee leeftijdsgroepen, dat wij eerder bespraken bij het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen, blijkt ook uit dit resultaat over de beleving van de situatie in de eigen werkomgeving.

Non-profit- versus profitsector

Stelling 5

Vrouwen moeten hier meer werk verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning.

Van de groep non-profit en de groep profit is respectievelijk 13% en 12% het hiermee eens en respectievelijk 62% en 53% is het hiermee oneens.

Stelling 7

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een salarisverhoging.

Van de groep non-profit en de groep profit is respectievelijk 57% en 47% het hiermee eens en respectievelijk 11% en 13% is het hiermee oneens.

Stelling 8

Vrouwen worden hier gelijkwaardig aan mannen behandeld als het gaat om een promotie.

Van de groep non-profit en de groep profit is respectievelijk 60% en 50% het hiermee eens en respectievelijk 10% en 12% is het hiermee oneens.

In de non-profitsector hebben de respondenten een wat positiever beeld wat betreft gelijkwaardige behandeling van vrouwen en mannen als het gaat om waardering, salarisverhoging en promotie dan de respondenten in de profitsector.

Conclusie

Alhoewel op alle stellingen verschillen tussen mannen en vrouwen zijn waar te nemen, valt een aantal stellingen op. Vrouwen vinden meer dan mannen dat zij meer werk moeten verzetten dan mannen voor dezelfde waardering en beloning; dat zij minder gelijkwaardig aan mannen worden behandeld als het gaat om salarisverhoging of het krijgen van promotie. Dit wordt meer ervaren door zowel mannen als vrouwen in de profitsector dan in de non-profitsector en meer door vrouwen ouder dan 35 jaar dan zij jonger dan 36 jaar.

| Bijlagen

Bijlage 1

Figuur 45 Referentiepopulatie van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt 2013 (links) en het aantal respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2019 (rechts), verdeeld naar werkgever, geslacht en opleiding.

Level 1	Level 2		Level 3			
	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid		10,44%	
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
64000	387000		64000	17%	wo	opleiding
120000			120000	31%	hbo	
134000			134000	35%	mbo	
69000			69000	18%	LBO	
53000	288000	43%	18%	53000	wo	
104000			36%	104000	hbo	
86000			30%	86000	mbo	
45000			16%	45000	lvo	
675000	675000		675000			

Level 1	Level 2		Level 3			
	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid		13,41%	
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
929	2702		929	34%	wo	opleiding
1175			1175	43%	hbo	
386			386	14%	mbo	
212			212	8%	LBO	
1202	3161	54%	38%	1202	wo	
1343			42%	1343	hbo	
390			12%	390	mbo	
226			7%	226	lvo	
5863	5863		5863			

Level 1	Level 2		Level 3			
	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven		89,56%	
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
313000	3080000		313000	10%	wo	opleiding
615000			615000	20%	hbo	
1367000			1367000	44%	mbo	
785000			785000	25%	LBO	
228000	2711000	47%	8%	228000	wo	
570000			21%	570000	hbo	
1269000			47%	1269000	mbo	
644000			24%	644000	lvo	
5791000	5791000		5791000			
6466000	6466000		6466000		100,00%	

Level 1	Level 2		Level 3			
	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven		86,59%	
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
4109	20146		4109	20%	wo	opleiding
7294			7294	36%	hbo	
5364			5364	27%	mbo	
3379			3379	17%	LBO	
4240	17717	47%	24%	4240	wo	
6603			37%	6603	hbo	
4487			25%	4487	mbo	
2387			13%	2387	lvo	
37863	37863		37863			
43726	43726		43726		100,00%	

Figuur 46 Het aantal respondenten van Nationaal Salaris Onderzoek 2019 naar werkzaam in loondienst (overheid en bedrijfsleven, links), werkzaam als zelfstandige of ondernemer en de overige respondenten (rechts).

Respondenten werkzaam in loondienst					Respondenten werkzaam als ondernemer of zp'er				Overige respondenten			
Man	Vrouw				Man	Vrouw			Man	Vrouw		
52%	48%	22%	9.702	wo	58%	42%	33%	684	51%	49%	14%	546
		50%	21.689	hbo			41%	861			28%	1.102
		31%	13.538	mbo			15%	314			28%	1.095
22.848	20.878	17%	7.226	lvo	1229	873	12%	243	2.036	1.944	31%	1.237

In deze bijlage wordt samengevat welke keuzes zijn gemaakt bij het prepareren en analyseren van de resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2019 van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit.

Deelname aan het Nationaal Salaris Onderzoek was vrijwillig met een kans op het winnen van een prijs. Dit jaar hebben 49.603 respondenten de vragenlijst deels of volledig ingevuld. In vergelijking met het onderzoek uit 2017 is dit een afname van ruim 15%. Hiervan bleken 44.849 respondenten werkzaam

te zijn met een vast dienstverband bij de overheid of bij het bedrijfsleven (ruim 90%). Dit is de groep die in aanmerking komt voor de nadere analyse van de arbeidsmarkt voor middelbaar en hoogopgeleide werknemers in Nederland. Uit deze groep zijn op basis van statistische criteria en tussentijdse vraaguitval 1.123 respondenten (circa 2,5%) uitgesloten. De groep waarmee de analyses zijn uitgevoerd, wat betreft de arbeidsmarkt voor middelbaar en hoogopgeleide werknemers, bestaat derhalve uit 43.726 respondenten (Figuur 45, rechts). Hiervan werken, afgerond, 13% bij de overheid en 87% bij het

bedrijfsleven, hetgeen min of meer gelijk is aan de percentages van de referentiepopulatie van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (Figuur 45, links).

De eerste selectie uit de groep werkzaam in vast dienstverband is gemaakt op basis van de respons op twee variabelen, waarvan wij aannemen dat een min of meer onrealistisch antwoord aanleiding is voor exclusie. Respondenten werden uitgesloten op basis van de (scheef verdeelde) distributie van leeftijd ten opzichte van het jaar waarin men voor het eerst een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Als objectieve maat voor exclusie is hierbij de Median Absolute Deviation (MAD) score van 3 gehanteerd (Hoaglin et al., 2000; Leys et al., 2013). Voor leeftijd is de ondergrens van 18 jaar aangehouden om reden dat het aantal respondenten daarbuiten te klein is voor zinnvolle analyse (n=100, 12-17 jaar). Als bovengrens is 65 jaar aangehouden om dezelfde reden (n=656, 66-97 jaar).

De tweede selectie om te komen tot de uiteindelijke groep van 43.726 respondenten is gemaakt door respondenten te excluderen met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 4 of meer dan 45 uur per week, alsmede buitengewoon extreme waarden van het bruto maandsalaris.

De groep van 43.726 respondenten is gecategoriseerd naar 16 strata op basis van werkzaam zijn bij de overheid of het bedrijfsleven, geslacht en opleiding: 2*2*4=16 (Figuur 45, rechts). Aangezien de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek niet vooraf zijn geselecteerd op basis van een representatieve steekproef, is het voor elke analyse wel noodzakelijk om de 16 strata te wegen naar een referentiepopulatie. Hiervoor zijn de aantallen gebruikt van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (Figuur 45, links). Alle analyses zijn gedaan met Stata MP 16.0, StataCorp (Jann, 2017).

Het salaris dat wordt gebruik voor het Nationaal Salaris Onderzoek is een referentie jaarsalaris dat wordt berekend aan de hand van het door de respondenten opgegeven bruto maandsalaris. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal uren dat een respondent werkt per maand. Vervolgens wordt het referentie jaarsalaris berekend, inclusief de vakantietoeslag

en een 13de maand als de respondent dit heeft aangegeven. Voor onze analyses van het salaris geldt als het ware dat alle respondenten voltijds werkzaam zijn. Cruciaal hierbij is dat wij voor elk NSO-cohort het resultaat van onze berekening kalibreren met een correctiefactor aan het modaal inkomen, zoals dit door het Centraal Planbureau jaarlijks wordt gepubliceerd (CPB, 2018a). Oftewel, het modaal inkomen van elk NSO-cohort is gelijkgesteld aan dat van de Nederlandse beroepsbevolking voor dat jaar. Enerzijds is gebleken dat dit de vergelijkbaarheid van de onderzoeksresultaten ten goede komt, maar anderzijds blijkt dit jaar wel dat de nominale waarden uit onze eerdere onderzoeksrapporten zijn achterhaald, omdat het CPB met terugwerkende kracht tot 2013 het modaal inkomen naar beneden heeft bijgesteld (CPB, 2018b). Bijvoorbeeld, in 2017 hanteerden wij als het referentiepunt voor het NSO het toen geldende modaal inkomen van € 37.000 (CPB, 2017b). Echter, het CPB hanteert sinds september 2018 als het modaal inkomen voor 2017: € 34.000, en voor 2019: € 36.000 (CPB, 2018b). Oftewel, het modaal inkomen van 2019 is nu lager dan dat van 2017, zoals door het CPB gepubliceerd en door ons werd gebruikt. De door ons in dit rapport gepubliceerde nominale bedragen reflecteren de huidige status van het modaal inkomen (Bijlage 2). Zonder herberekening van de nominale bedragen uit de eerder gepubliceerde NSO-rapporteren kunnen die gegevens niet worden vergeleken met de gegevens van het Nationaal Salaris Onderzoek 2019.

Dit jaar blijkt dat het aantal respondenten met een hbo-opleiding procentueel vrijwel gelijk is aan die van het onderzoek uit 2017: respectievelijk 37,5% vs. 38,1%. Respondenten met een wo-opleiding zijn dit jaar procentueel wel iets meer vertegenwoordigd: dit jaar 24% vs. 23,3% in 2017. Het verschil zit dit jaar bij het aantal respondenten met een mbo-opleiding, namelijk iets lager: respectievelijk 24,3% vs. 25,7%, evenals bij het aantal respondenten met een lbo-opleiding, namelijk iets hoger: dit jaar 14,2% vs. 12,9% in 2017.

Samengevat: voor de analyse is het gegevensbestand door het gebruik van statistische gewichten zo representatief mogelijk gemaakt voor de arbeidsmarkt voor lager, middelbaar en hoogopgeleide werknemers in Nederland.

Volgende literatuur is gebruikt:

- CPB (2017a). Macro Economische Verkenning 2017, Den Haag.
- CPB (2017b). Macro Economische Verkenning 2017, verzamelde_bijlagen_MEV_2017.xlsx. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/publicatie/macro-economische-verkenning-mev-2017>
- CPB (2018a). Macro Economische Verkenning 2019, Den Haag.
- CPB (2018b). Macro Economische Verkenning 2019, verzamelde_bijlagen_MEV_2019.xlsx. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/publicatie/macro-economische-verkenning-mev-2019>
- CPB (2019). Jongen, E., A. Merens, J. Ebrecht & D. Lanser, Notitie. Vrouwen aan de top. Opvraagbaar: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-notitie-vrouwen-aan-de-top.pdf>
- Hoaglin, D. C., F. Mosteller & J. W. Tukey (2000). Understanding Robust and Exploratory Data Analysis. John Wiley & Sons.
- Jann, B. (2017). Plotting regression coefficients and other estimates in Stata. University of Bern Social Sciences Working Paper No. 1. Opvraagbaar: <https://econpapers.repec.org/paper/bsswpaper/1.htm>
- Leys, C., Ch. Ley, O. Klein, P. Bernard & L. Licata (2013). Journal of Experimental Social Psychology, 49, pp. 764-766. Detecting outliers. Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median.

Bijlage 2: Cohort

GROEPEN	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND			LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING			
	2019	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw		18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	lvo	mbo	hbo	wo
Respondenten in het cohort (N)	43.726	18.479	24.194	12.900	30.826	8.154	4.801		7.751	9.282	15.097	11.596	22.848	20.878	6.204	10.627	16.415	10.480
BRANCHES																		
Advies / Consultancy	1,5%	43,7%	56,3%	26,6%	73,4%	64,6%	35,4%		23,9%	21,9%	29,8%	24,4%	53,7%	46,3%	14,5%	22,4%	33,2%	29,9%
Automatisering / ICT	4,7%	45,4%	54,6%	25,4%	74,6%	79,2%	20,8%		30,8%	12,5%	43,0%	13,6%	73,8%	26,2%	22,2%	36,4%	29,1%	12,2%
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	4,6%	43,3%	56,7%	27,2%	72,8%	56,9%	43,1%		18,5%	18,2%	31,1%	32,2%	49,6%	50,4%	24,4%	35,1%	24,7%	15,8%
Bouwnijverheid	3,4%	41,5%	58,5%	34,0%	66,0%	88,8%	11,2%		26,2%	7,4%	50,8%	15,6%	77,0%	23,0%	24,7%	50,5%	18,2%	6,5%
Delfstofwinning	0,2%	50,2%	49,8%	24,0%	76,0%	89,1%	10,9%		26,7%	1,5%	58,8%	13,0%	85,5%	14,5%	21,1%	42,2%	20,6%	16,1%
Detailhandel	7,0%	45,7%	54,3%	35,5%	64,5%	50,5%	49,5%		17,8%	28,5%	22,8%	30,9%	40,6%	59,4%	32,6%	51,1%	12,7%	3,6%
Energie	1,6%	42,3%	57,7%	32,4%	67,6%	83,7%	16,3%		21,7%	10,6%	50,8%	16,9%	72,5%	27,5%	17,5%	47,2%	21,8%	13,6%
Groothandel	4,3%	41,5%	58,5%	24,8%	75,2%	78,1%	21,9%		19,7%	11,2%	46,2%	22,8%	66,0%	34,0%	28,2%	48,3%	19,3%	4,1%
Horeca	3,2%	56,4%	43,6%	47,6%	52,4%	53,0%	47,0%		21,6%	28,5%	22,3%	27,6%	43,9%	56,1%	36,8%	52,7%	8,7%	1,8%
Industrie	7,6%	43,1%	56,9%	24,9%	75,1%	88,3%	11,7%		23,0%	5,0%	58,6%	13,5%	81,5%	18,5%	19,4%	48,0%	21,9%	10,7%
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	0,7%	42,4%	57,6%	27,8%	72,2%	34,0%	66,0%		9,1%	35,1%	10,7%	45,1%	19,8%	80,2%	22,3%	36,6%	18,5%	22,6%
Landbouw	1,0%	41,4%	58,6%	31,7%	68,3%	76,0%	24,0%		23,3%	9,4%	45,8%	21,6%	69,1%	30,9%	27,4%	45,7%	17,8%	9,1%
Makelaardij / Vastgoed	0,8%	44,2%	55,8%	37,9%	62,1%	51,2%	48,8%		13,7%	28,7%	22,9%	34,7%	36,6%	63,4%	22,4%	42,3%	26,9%	8,4%
Marktonderzoek	0,1%	38,2%	61,8%	36,4%	63,6%	41,5%	58,5%		18,0%	31,0%	17,9%	33,2%	35,9%	64,1%	22,5%	12,1%	21,5%	44,0%
Media	0,8%	43,1%	56,9%	32,5%	67,5%	69,8%	30,2%		12,8%	18,8%	43,0%	25,3%	55,8%	44,2%	22,7%	46,5%	20,3%	10,5%
Onderhoud en reparatie	1,2%	46,6%	53,4%	29,2%	70,8%	88,5%	11,5%		27,9%	4,8%	55,6%	11,7%	83,5%	16,5%	27,3%	62,7%	8,1%	1,9%
Overig handel	2,7%	45,1%	54,9%	36,2%	63,8%	59,2%	40,8%		15,1%	18,2%	32,4%	34,3%	47,5%	52,5%	29,9%	47,0%	17,5%	5,6%
Overig productie / industrie	7,7%	49,5%	50,5%	32,1%	67,9%	79,3%	20,7%		21,8%	12,2%	46,9%	19,1%	68,7%	31,3%	27,1%	49,6%	16,5%	6,8%
Overige branches	7,4%	46,6%	53,4%	35,1%	64,9%	56,3%	43,7%		14,6%	22,5%	29,6%	33,3%	44,2%	55,8%	28,0%	45,5%	18,6%	7,9%
Reclame / Media / PR / Communicatie	1,4%	51,3%	48,7%	40,8%	59,2%	53,3%	46,7%		25,4%	37,0%	20,9%	16,7%	46,3%	53,7%	18,4%	34,7%	35,2%	11,8%
Recreatie / Sport / Toerisme	1,5%	51,8%	48,2%	39,9%	60,1%	47,0%	53,0%		15,4%	33,5%	17,6%	33,5%	33,1%	66,9%	25,2%	42,9%	26,8%	5,1%
Transport / opslag / logistiek	6,4%	50,8%	49,2%	37,5%	62,5%	82,3%	17,7%		22,7%	11,2%	50,9%	15,2%	73,6%	26,4%	35,8%	46,7%	12,7%	4,8%
Uitzend / Werving en selectie / Human Resources	1,6%	46,3%	53,7%	45,5%	54,5%	48,1%	51,9%		17,6%	32,4%	22,9%	27,0%	40,6%	59,4%	25,8%	38,4%	27,8%	8,0%
Gemeentelijke overheid	3,4%	44,5%	55,5%	25,8%	74,2%	66,6%	33,4%		11,8%	14,3%	39,3%	34,5%	51,1%	48,9%	19,6%	30,6%	32,5%	17,4%
Gezondheidszorg / Welzijn	12,0%	43,2%	56,8%	30,5%	69,5%	29,8%	70,2%		7,7%	29,0%	15,4%	48,0%	23,0%	77,0%	15,2%	53,0%	22,7%	9,1%
Onderwijs en wetenschap	5,1%	41,6%	58,4%	27,1%	72,9%	53,2%	46,8%		9,3%	19,9%	32,5%	38,4%	41,8%	58,2%	11,8%	22,8%	41,5%	24,0%
Overige overheid / not for profit	2,3%	44,9%	55,1%	30,5%	69,5%	50,3%	49,7%		12,4%	17,3%	29,5%	40,8%	41,9%	58,1%	20,6%	32,0%	28,8%	18,7%
Overige zorg	1,2%	47,8%	52,2%	40,9%	59,1%	25,4%	74,6%		7,7%	29,2%	15,2%	47,9%	22,9%	77,1%	28,8%	46,2%	20,0%	5,0%
Provinciale overheid	0,3%	41,5%	58,5%	27,6%	72,4%	58,6%	41,4%		12,4%	16,7%	42,8%	28,0%	55,3%	44,7%	13,6%	30,6%	29,8%	26,0%
Rechtelijke macht	0,2%	51,3%	48,7%	21,7%	78,3%	39,1%	60,9%		21,1%	20,7%	28,6%	29,6%	49,7%	50,3%	16,5%	48,3%	15,2%	20,0%
Rijksoverheid	3,5%	44,5%	55,5%	23,0%	77,0%	80,6%	19,4%		19,6%	10,5%	48,0%	21,9%	67,6%	32,4%	19,9%	38,9%	24,3%	17,0%
Waterschap	0,3%	33,2%	66,8%	28,9%	71,1%	86,3%	13,7%		26,1%	10,9%	43,2%	19,8%	69,3%	30,7%	4,4%	41,3%	36,0%	18,3%
Groningen	3,5%	43,0%	57,0%	33,9%	66,1%	68,3%	31,7%		18,3%	18,9%	36,8%	25,9%	55,1%	44,9%	21,0%	51,0%	19,6%	8,4%
Friesland	3,3%	46,5%	53,5%	33,7%	66,3%	73,6%	26,4%		21,0%	16,1%	38,2%	24,7%	59,2%	40,8%	21,8%	53,8%	19,0%	5,5%
Drenthe	2,4%	42,0%	58,0%	37,1%	62,9%	65,9%	34,1%		20,9%	14,9%	34,6%	29,6%	55,5%	44,5%	19,9%	56,1%	18,8%	5,2%
Overijssel	6,8%	44,2%	55,8%	32,9%	67,1%	67,0%	33,0%		18,5%	18,0%	36,4%	27,1%	54,9%	45,1%	22,4%	49,7%	21,0%	6,8%
Flevoland	1,8%	43,7%	56,3%	34,2%	65,8%	59,5%	40,5%		15,9%	15,2%	35,5%	33,5%	51,3%	48,7%	26,2%	45,1%	22,3%	6,4%
Gelderland	11,3%	43,5%	56,5%	32,0%	68,0%	67,4%	32,6%		17,4%	17,8%	37,8%	27,0%	55,2%	44,8%	23,8%	46,8%	21,5%	7,9%
Utrecht	10,3%	44,2%	55,8%	30,5%	69,5%	62,4%	37,6%		19,2%	18,0%	34,9%	27,9%	54,0%	46,0%	22,8%	38,0%	23,9%	15,3%
Noord-Holland	16,8%	48,5%	51,5%	32,9%	67,1%	60,1%	39,9%		17,5%	20,6%	32,9%	29,0%	50,4%	49,6%	25,1%	38,4%	23,4%	13,1%
Zuid-Holland	21,9%	46,7%	53,3%	30,1%	69,9%	61,9%	38,1%		17,8%	19,2%	34,3%	28,8%	52,1%	47,9%	25,8%	42,7%	20,5%	11,0%
Zeeland	1,6%	46,2%	53,8%	28,6%	71,4%	66,2%	33,8%		16,2%	16,7%	38,1%	29,0%	54,3%	45,7%	21,4%	53,2%	20,3%	5,1%
Noord-Brabant	14,7%	43,6%	56,4%	30,2%	69,8%	66,3%	33,7%		17,1%	18,6%	36,0%	28,3%	53,1%	46,9%	23,4%	45,7%	22,2%	8,7%
Limburg	4,6%	44,8%	55,2%	32,6%	67,4%	70,6%	29,4%		17,7%	15,7%	38,9%	27,7%	56,5%	43,5%	22,4%	48,9%	21,3%	7,4%

Bijlage 3: Modaal inkomen in euro's (gewogen)

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND			LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING			
	2019	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw		18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	lvo	mbo	hbo	wo
NSO respondenten	36.000	33.661	39.375	30.295	39.124	41.919	33.738		33.000	30.000	42.750	36.250	38.812	33.750	31.622	33.089	45.000	53.111
BRANCHES																		
Advies / Consultancy	39.384	36.122	44.218	32.259	42.187	50.580	41.625		36.403	32.344	54.486	41.484	43.875	36.563	36.000	33.750	42.413	44.944
Automatisering / ICT	41.201	36.346	45.000	33.750	44.433	49.737	36.563		33.750	31.500	50.100	40.500	43.750	35.000	40.781	34.791	46.049	51.676
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	41.094	37.688	44.079	31.875	44.433	59.043	40.000		37.701	32.100	54.746	39.375	46.250	36.563	40.819	34.763	45.000	56.617
Bouwnijverheid	36.000	33.750	38.250	31.500	38.036	38.778	40.894		31.641	32.344	39.375	35.438	36.563	33.750	33.188	33.469	45.722	49.500
Delfstofwinning	47.486	48.375	45.000	46.985	47.813	55.580	53.705		37.125	48.244	52.663	51.757	46.431	51.757	34.076	45.000	61.100	61.517
Detailhandel	26.974	25.603	27.923	23.684	28.125	32.566	24.605		28.125	23.414	32.838	25.312	30.937	24.236	25.088	25.924	34.105	43.784
Energie	42.039	37.500	45.563	32.344	46.606	51.621	39.375		35.730	30.937	49.737	40.590	44.408	35.893	36.000	36.609	51.281	59.683
Groothandel	33.750	30.937	36.346	29.775	35.000	41.860	38.109		30.375	28.631	38.172	33.000	35.625	31.750	30.625	33.188	40.385	47.250
Horeca	24.868	23.604	27.844	22.984	26.645	29.743	24.538		24.868	22.062	30.234	24.538	28.125	23.092	24.375	24.500	29.758	34.688
Industrie	40.928	36.563	45.146	33.750	44.032	48.472	45.345		36.000	32.812	45.759	38.213	41.963	36.509	34.650	37.856	51.621	64.267
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	36.492	34.358	38.778	30.937	38.487	54.486	36.563		39.375	30.937	53.047	38.012	46.066	34.554	36.492	34.313	37.869	45.000
Landbouw	33.750	32.130	36.450	30.150	34.777	35.396	31.500		33.158	29.600	37.125	33.125	34.515	32.340	32.130	32.719	42.500	48.472
Makelaardij / Vastgoed	36.354	34.425	39.375	33.750	39.305	46.049	33.750		31.500	31.641	47.157	37.969	40.500	34.875	36.580	31.500	39.671	52.663
Marktonderzoek	35.748	32.130	37.969	29.250	37.969	69.156	48.938		35.526	31.749	55.788	37.519	42.792	33.750	25.714	37.519	46.125	35.526
Media	34.375	33.225	36.563	30.000	38.750	45.000	32.561		27.037	28.750	39.990	34.012	38.850	32.500	31.737	33.225	42.187	46.125
Onderhoud en reparatie	33.750	30.937	35.584	29.812	36.361	39.375	28.929		29.407	28.558	36.675	32.968	34.342	29.605	30.250	33.750	41.447	52.947
Overig handel	33.688	31.500	36.438	29.250	35.769	41.625	33.750		31.079	28.409	40.050	33.022	36.000	31.500	29.605	32.516	41.922	50.406
Overig productie / industrie	35.156	32.641	38.672	30.000	38.281	39.701	32.062		32.625	29.250	39.687	33.750	36.987	31.759	30.881	33.850	45.922	57.433
Overige branches	33.158	31.286	36.000	28.220	35.865	40.000	32.315		31.500	27.982	38.919	33.750	35.865	31.286	31.026	30.539	40.500	47.250
Reclame / Media / PR / Communicatie	33.750	30.937	37.969	30.295	36.563	42.187	36.000		30.937	29.812	45.000	39.506	36.563	31.875	35.357	30.679	35.000	38.672
Recreatie / Sport / Toerisme	27.518	25.541	29.875	25.000	28.877	35.625	29.083		28.312	25.312	32.885	28.125	31.500	26.256	27.000	24.868	33.750	39.375
Transport / opslag / logistiek	31.500	30.477	34.839	27.000	34.899	35.550	31.500		31.241	28.286	33.390	31.995	32.344	30.234	29.419	30.937	43.484	54.225
Uitzend / Werving en selectie / Human Resources	32.512	30.375	35.255	29.250	36.899	36.563	35.663		30.937	29.407	39.375	37.125	35.156	31.500	30.789	30.375	36.281	41.738
Gemeentelijke overheid	43.973	39.990	47.562	36.250	47.126	52.605	43.750		38.549	38.650	49.563	43.427	47.085	42.187	37.309	38.750	50.163	56.266
Gezondheidszorg / Welzijn	37.500	35.977	39.384	33.230	39.384	48.472	36.563		36.772	33.325	46.681	38.374	42.187	36.354	33.779	35.074	43.760	52.512
Onderwijs en wetenschap	44.433	40.187	46.945	36.354	47.197	58.874	48.128		37.081	34.785	52.175	46.049	48.472	40.394	34.375	33.757	48.199	53.319
Overige overheid / not for profit	41.625	39.384	44.433	34.706	44.837	48.472	41.863		37.112	33.361	48.472	41.484	45.779	39.081	35.142	36.209	47.368	52.533
Overige zorg	32.625	30.937	34.688	29.531	35.354	45.106	32.344		33.750	30.000	43.928	32.451	40.394	31.305	29.854	30.295	43.928	47.109
Provinciale overheid	42.077	39.384	45.750	34.839	44.433	57.620	43.504		37.027	34.900	48.678	44.923	43.625	41.484	33.806	39.384	46.727	59.455
Rechtelijke macht	39.868	35.452	45.000	31.992	42.716	49.901	44.433		33.325	33.325	49.901	43.171	41.201	39.047	37.153	33.325	42.413	62.009
Rijksoverheid	44.025	41.067	48.472	33.432	48.472	46.750	42.300		35.716	33.750	53.104	43.086	46.750	40.580	41.133	37.149	52.310	61.520
Waterschap	46.513	35.188	50.000	39.151	47.987	51.690	50.580		34.453	36.438	57.350	40.500	47.813	39.445	37.638	35.188	56.945	56.297
Groningen	33.789	32.113	35.728	29.500	36.354	37.162	30.080		30.375	29.430	39.375	33.750	36.354	31.227	29.362	31.703	41.906	47.780
Friesland	33.154	30.613	36.354	28.386	36.354	37.969	31.500		30.937	29.629	37.500	34.453	33.750	32.143	30.218	31.507	42.200	52.894
Drenthe	33.019	30.789	35.450	28.294	36.354	35.156	31.806		30.937	28.125	37.701	33.188	33.661	31.500	30.000	30.937	43.875	53.047
Overijssel	33.581	31.162	35.913	27.450	36.000	36.000	30.844		30.505	28.041	37.895	33.364	35.438	31.250	29.250	30.968	44.044	53.835
Flevoland	34.989	31.669	38.778	29.419	38.778	40.500	32.892		30.375	29.700	41.447	35.000	37.112	33.125	30.295	32.948	42.187	55.050
Gelderland	35.381	32.625	38.323	29.920	38.250	39.915	32.265		32.512	29.038	41.447	35.569	37.845	32.719	31.665	32.719	44.831	52.617
Utrecht	38.571	35.156	42.187	32.500	41.625	43.875	37.125		35.438	32.315	46.957	39.047	41.562	36.000	34.375	33.750	46.454	52.663
Noord-Holland	37.500	34.488	41.941	31.500	41.063	43.875	34.450		34.839	30.530	45.000	38.374	41.250	34.488	32.143	33.923	45.000	52.367
Zuid-Holland	37.159	34.375	41.063	31.250	40.340	45.000	33.750		33.661	30.937	45.000	38.085	39.990	34.560	33.325	33.931	45.443	53.622
Zeeland	35.177	32.625	37.406	27.823	38.036	40.972	29.550		29.846	27.872	41.050	35.625	37.303	32.076	30.392	33.757	41.897	57.138
Noord-Brabant	35.145	32.625	37.969	29.375	37.913	41.929	31.890		32.371	29.032	41.814	34.945	38.250	32.566	30.937	32.625	44.514	53.184
Limburg	33.750	31.500	36.354	28.575	36.563	39.375	33.750		30.789	27.321	39.605	33.750	36.354	31.162	28.223	31.500	45.000	54.143

intermediar

ADVIES OP MAAT

NEEM CONTACT OP MET UW ACCOUNTMANAGER
OF VIA:

T 020 - 204 22 00
E CUSTOMERSERVICE@DPGMEDIA.NL
I WWW.DPGRECRUITMENT.NL



BREUKELLEN:

STRAATWEG 25,
3621 BG BREUKELLEN

AMSTERDAM:

KEIZERSGRACHT 285,
1016 ED AMSTERDAM

T 0346 - 291 211
E INFO@NYENRODE.NL
I WWW.NYENRODE.NL