

Nationaal Salaris Onderzoek

2023



Auteurs



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.



Eric Melse is zelfstandig onderzoeker - voorheen werkzaam bij de Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Zijn aandachtsgebied is onderzoek naar de effecten van beroepsvaardigheden bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Exploratieve analyse en visualisatie van gegevens voor persoonlijke ontwikkeling en professionele beroepsvorming hebben daarbij zijn interesse.

Over Intermediair

Al ruim 55 jaar is Intermediair toonaangevend op de arbeidsmarkt en het work-life platform voor ambitieuze professionals. Intermediair biedt inspiratie, informatie, artikelen, opleidingen en interessante vacatures. Werkgevers krijgen via Intermediair inzicht in wat er speelt op de arbeidsmarkt en hebben de mogelijkheid om in contact te komen met actief en latent werkzoekenden.

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: 978-90-90-376905
DPG Recruitment
Jacob Bontiusplaats 9
1018 LL Amsterdam
www.dpgrecruitment.nl

Productie en hoofdredactie
Prof. dr. Jaap J. van Muijen,
Nyenrode Business Universiteit
Dr. Eric Melse MBA

Eindredactie
Marianne Lucieer en Roxanne Vis

Wetenschappelijke redactie
Drs. Remko Renes
Prof. dr. Jacques de Swart

Productie
Kimberley van Zuijlen, DPG Recruitment
Suzanne van Malsen, DPG Recruitment

Ontwerp en vormgeving
Studio Wiegers

Inleiding

Sinds 2013 wordt tweejaarlijks het Nationale Salaris Onderzoek uitgevoerd. Dit is een gezamenlijk initiatief van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit. Dit onderzoek is op dit moment relevanter dan ooit.

De samenleving verkeert momenteel in een turbulente en complexe situatie. Er spelen verschillende crises, zoals de stikstofcrisis, energiecrisis, wooncrisis, klimaatcrisis en migratiecrisis. Woningen zijn duurder dan ooit en zeker voor starters op de arbeidsmarkt is het extreem lastig om een betaalbare woning te vinden. Daarbij is de inflatie (CPI-index) al langere tijd hoog, variërend van 14,5% in september 2022 tot 5,7% in juni 2023 (CBS, 11 juli 2023). Werkenden hebben daardoor een grote behoefte aan een loonstijging om het hoofd boven water – of hun welvaartsniveau enigszins op peil – te houden.

In 2023 braken ook de loonstijgingen meerdere records. ‘Nederland stevent dit cao-seizoen af op een record, met loonstijgingen die in veel sectoren in de dubbele cijfers lopen’, schreef het FD op 13 juni 2023. De loonstijgingen verschillen behoorlijk van elkaar per sector. In de zorg zullen bijvoorbeeld de lonen van de laagste inkomens stijgen met 14% en van de overige inkomens met 10% (NRC, 22 juni 2023). Bij gesubsidieerde instellingen zijn volgens het CBS de loonstijgingen het kleinst (3,6%, 4 april 2023). Het CBS benadrukt dat de inflatie in 2023 nog steeds hoger is dan de looneisen.

In dit rapport bespreken we onder andere de loonontwikkelingen per branche van de afgelopen twee jaar en de salariseisen die medewerkers stellen.

Ruim 27.000 werkenden hebben in de maanden april en mei deelgenomen aan het Nationale Salaris Onderzoek 2023. Van 23.550 deelnemers zijn de antwoorden bruikbaar voor de analyses. Via wegingen (zie [bijlage I](#)) is deze groep representatief voor de beroepsbevolking werkzaam in loondienst.

Wij presenteren de resultaten van het Nationale Salaris Onderzoek 2023. We beschrijven de samenstelling van de respondentengroep, de sectoren waar de respondenten werkzaam zijn, het soort arbeidscontract dat men heeft, het salaris en de salarisontwikkeling in de periode 2021–2023, de mate van werktevredenheid, of men actief op zoek is naar een baan bij een andere werkgever, of er sprake was van een loopbaanonderbreking en of de respondent leiding geeft (leiderschap). Ook hebben we gekeken naar de financiële fitheid van de respondenten. De conclusies die zijn getrokken zijn gebaseerd op de gewogen resultaten (dus zo representatief mogelijk voor werknemers in loondienst).

Inhoudsopgave

Samenvatting

Salaris

Salaris 2023

Het salaris is weergegeven met de mediaan voor de verschillende groepen die worden onderscheiden in het onderzoek. In de figuren staat naast de mediaan voor mannen en vrouwen en de opleidingscategorieën 'hoog', 'midden' en 'laag'¹ ook het modaal inkomen dat door het CPB voor 2023 is vastgesteld op €41.000 (CPB, 2023).

Mannen als groep verdienen meer dan vrouwen als groep. De mediaan voor mannen als groep ligt hoger dan die van de groep vrouwen. Voor alle drie de opleidingsniveaus geldt dat de vrouwen als groep minder verdienen dan de mannen als groep.

Zowel voor mannen als voor vrouwen die laagopgeleid zijn, ligt de mediaan lager dan de mediaan van alle vrouwen gezamenlijk. Voor de vrouwen die midden hoog zijn opgeleid, ligt de mediaan lager dan voor alle vrouwen gezamenlijk. Datzelfde geldt voor de mannen die midden hoog zijn opgeleid. Voor mannen en vrouwen die hoogopgeleid zijn ligt de mediaan vanaf hun 30ste hoger dan de mediaan voor alle mannen gezamenlijk.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is relatief het kleinst in de opleidingscategorie 'laag'. In deze categorie is in een aantal sectoren de mediaan van het bruto jaarsalaris van vrouwen hoger dan die van mannen. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen, in het nadeel van vrouwen.

Salarisontwikkeling 2021-2023

Van de respondenten geeft 70% aan dat de afgelopen twee jaar sprake was van een salarisverhoging. In vergelijking met 2021 is dit een toename van 30%. Wel blijkt dat meer mannen dan vrouwen een salarisverhoging hebben gekregen, werknemers met een vast contract vaker dan die met een tijdelijk contract en medewerkers met een voltooide opleiding in de categorie 'hoog' vaker dan die met een opleiding in de categorie 'laag'. Vooral in de leeftijdscategorieën 20 tot 25 jaar, 25 tot 30 jaar en 30 tot 35 jaar is bij een relatief groot aantal respondenten het salaris gestegen. In de leeftijdscategorieën 55 tot 60 en 60 tot 67 jaar heeft relatief het kleinste aantal een verhoging gekregen.

Zowel voor mannen als vrouwen is het inkomen, vergeleken met 2021, behoorlijk toegenomen. Binnen het opleidingsniveau 'laag' 15% voor mannen en 7% voor vrouwen, 'midden' 16% voor mannen en 8% voor vrouwen en 'hoog' 18% voor mannen en 14% voor vrouwen.

Het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft toename in salaris in de periode 2021 - 2023 is relatief klein bij de opleidingscategorie 'hoog'. Daar is het verschil 4% in het nadeel van de groep vrouwen met opleidingsniveau 'hoog'. Bij de categorieën 'midden' en 'laag' is dat verschil 8% in het nadeel van de groep vrouwen.

Uit het NSO 2023 blijkt dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen 7,4% is. Dit is vastgesteld met behulp van lineaire regressie-analyses en Poisson-regressieanalyses. Dit betekent dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van 2021 is gegroeid: in 2021 was het verschil 5%. Dit beeld kwam ook naar voren uit de resultaten over de toename in inkomen in de afgelopen twee jaar. Het inkomen van mannen nam meer toe dan dat van vrouwen.

¹ We volgen de indeling van het CBS: 'laag', 'midden' en 'hoog'. 'Laag' wordt door sommigen als denigrerend ervaren en wordt daarom ook praktisch genoemd. We willen hier nadrukkelijk op wijzen dat de indeling 'laag', 'midden' en 'hoog' geen rangorde in kwaliteit met zich meebrengt, maar het in Nederland gehanteerde raamwerk volgt voor het hoogst behaalde opleidingsniveau: NLQF, conform de Europese standaard hiervoor: EQF (zie [bijlage 1](#)).

Ook blijkt, op basis van beide regressieanalyses, dat medewerkers in de non-profitsector gemiddeld 7,1% meer verdienen dan medewerkers in de profitsector. Opleiding betaalt zich uit: werknemers met een opleiding in de categorie 'hoog' verdienen 30% meer dan medewerkers met een opleiding in de categorie 'laag'. Medewerkers met een opleiding in de categorie 'midden' verdienen 8% meer dan medewerkers uit de categorie 'laag'. Dit beeld wordt bevestigd door ons verdiepend onderzoek naar salarisbepalende factoren. In veel gevallen telt opleiding zwaarder dan performance voor de hoogte van het salaris.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Mannen maken vaker dan vrouwen gebruik van een auto van de zaak en een bijbehorende tankkaart (3x zo vaak), winstdeling en vergoeding bij verhuizing (2 x zo vaak) en onkostenvergoeding en overwerkvergoeding (1.5 x zo vaak). Vrouwen ontvangen daarentegen vaker dan mannen een 13de maand. Deze verschillen zijn mede te verklaren doordat mannen relatief vaker in de profit sector werken dan vrouwen. Zeer opvallend is dat slechts 1% van zowel de mannelijke als vrouwelijke respondenten aangeeft dat zij een vergoeding krijgen voor de kinderopvang.

Bonus

Bonussen zijn vooral afhankelijk van individuele en bedrijfsprestaties en niet van teamprestaties. Mannen ontvangen vaker dan vrouwen een bonus. Van de vrouwen weet 53% niet of binnen de organisatie een bonus wordt verstrekt, tegenover 36% van de mannen.

Veranderen van baan

Mate van tevredenheid

Van de respondenten is 4% ontevreden met zijn huidige werk of baan, 65% is daarentegen tevreden. Vrouwen zijn iets vaker ontevreden met hun huidige werk of baan dan mannen. Hetzelfde geldt voor werknemers met een tijdelijk contract ten opzichte van hen met een vast contract. Vrouwen in de leeftijdscategorie 30-35 jaar zijn het meest tevreden met hun huidige werk of baan en voor mannen in de leeftijdscategorieën 30 tot 35 jaar en 35 tot 40 jaar geldt hetzelfde.

Op zoek naar een andere werkgever

Bijna één op de vier medewerkers is bereid om van werkgever te veranderen en één op de vijf medewerkers is actief op zoek naar een baan. Personeel met een tijdelijk contract is vaker actief op zoek naar een baan dan personeel met een vast contract. Van de medewerkers in de profitsector is 30% bereid om van werkgever te veranderen en in de non-profitsector 25%. In beide sectoren is 20% actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever. Werknemers met een voltooide opleiding in de categorie 'laag' zijn vaker bereid en actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever dan werknemers met een opleiding in de categorie 'hoog'.

De belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen zijn een hoger salaris, meer uitdaging, meer ontwikkeling en betere arbeidsvoorwaarden.

Loopbaanonderbreking

Werkloosheid is zowel voor mannen als voor vrouwen de belangrijkste reden voor het onderbreken van hun loopbaan. Vrouwen onderbreken hun loopbaan veel vaker dan mannen vanwege familieomstandigheden, zoals zwangerschap of mantelzorg. Ook hebben meer vrouwen dan mannen hun loopbaan onderbroken vanwege overspannenheid of burn-out. Corona heeft bij de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek een beperkt effect gehad op het onderbreken van de loopbaan.

Leidinggeven

Twee keer zoveel mannen als vrouwen hebben een leidinggevende functie. Vrouwelijke leidinggevendenden zijn vooral werkzaam in de door vrouwen gedomineerde branches. Dit kan verklaren waarom vrouwelijke leidinggevendenden als groep minder verdienen dan mannelijke leidinggevendenden. In de door vrouwen gedomineerde branches ligt de mediaan van het salaris zowel voor vrouwen als voor mannen lager dan in de door mannen gedomineerde branches.

Financiële fitheid

Financiële fitheid verwijst naar de gezondheid en stabiliteit van iemands financiële situatie. Daarbij hebben we gekeken naar aanpalende aspecten, zoals kennis over het eigen pensioen en het hebben van financiële buffers.

Vaste salarisschalen

Het merendeel van de respondenten werkt in een organisatie waar salarisschalen van toepassing zijn. Voor één op de vier werknemers is de opleiding die is gevolgd altijd bepalend voor in welke schaal een medewerker zit.

Voor één op de vijf medewerkers heeft de prestatie of performance van een medewerker geen invloed op de hoogte van het salaris.

Pensioen

Van de respondenten heeft 92% een pensioenregeling via de werkgever. 38% maakt zich zorgen over de hoogte van zijn pensioen. Respondenten met een opleiding in de categorie 'laag' maken zich meer zorgen over hun pensioen dan zij in de categorie 'hoog'. Slechts een vijfde van de respondenten heeft een aanvullende pensioenregeling. Het verschil tussen mannen en vrouwen is daarbij groot: 42% meer mannen dan vrouwen hebben een aanvullend pensioen.

Financiële buffer

Het merendeel van de respondenten verdient genoeg om

de maandelijkse uitgaven te dekken. Daarentegen komt 13% maandelijks te kort: dat geldt voor meer vrouwen dan mannen, meer respondenten met een tijdelijk arbeidscontract dan met een vast contract en meer respondenten met een opleiding in de categorie 'laag' dan in de categorie 'hoog'. Twee op de drie respondenten zijn in staat om bij financiële tegenvallers de uitgaven aan te passen. Eén op de vijf kan dat soms en één op de tien kan dat niet. Acht op de tien respondenten sparen maandelijks: dat geldt voor meer mannen dan vrouwen, meer respondenten met een vast arbeidscontract dan met een tijdelijk contract en meer respondenten met een opleiding in de categorie 'hoog' dan in de categorie 'laag'. Het bedrag dat relatief het meest wordt gespaard ligt tussen de €100 en €500. Eén op de tien respondenten heeft geen spaargeld. Dat geldt vooral voor respondenten met een opleiding in de categorie 'laag'. Van hen heeft 23% geen spaargeld, tegenover 5% van de respondenten met een opleiding in de categorie 'hoog'. Het lijkt erop dat werknemers met een tijdelijk contract, werknemers die een opleiding hebben in de categorie 'laag' en vrouwen vaker tot de risicogroep behoren wat betreft financiële weerbaarheid.

Budget persoonlijke ontwikkeling

Een groot percentage (35%) van de respondenten geeft aan niet te weten of er een budget beschikbaar is voor persoonlijke ontwikkeling. Eén op de vier medewerkers heeft geen budget om zichzelf verder te ontwikkelen in zijn of haar vak of in zijn of haar functie. Opvallend is dat dit in de non-profitsector voor 14% van de respondenten het geval is, terwijl dit in de profitsector voor meer dan twee keer zoveel werknemers geldt: 29%. Er is

hierbij geen verschil gevonden tussen mannen en vrouwen. Het vaakst genoemde bedrag voor vakinhoudelijke of persoonlijke ontwikkeling ligt beneden de €2.000.

Financiële fitheid

In het algemeen zijn mannen iets financieel fitter dan vrouwen. Medewerkers met een vast contract blijken financieel fitter dan zij met een tijdelijk contract en medewerkers met een opleiding in de categorie 'hoog' zijn financieel veel fitter dan medewerkers met een opleiding in de categorie 'laag'. In deze laatste groep verdient ruim een kwart te weinig om de maandelijkse uitgaven te dekken en heeft bijna de helft geen buffer om financiële tegenvallers op te vangen.

Arbeidscontract

Van de respondenten heeft 79% een vast arbeidscontract. Mannen (82%) hebben dit vaker dan vrouwen (75%) en 'hogere'-opgeleiden (83%) hebben vaker dan 'laag'-opgeleiden (75%) een vast arbeidscontract. De meeste medewerkers hebben na hun 25ste al een vast arbeidscontract. In het buitenland werkt 86% van de respondenten met een vast arbeidscontract.

Samenstelling responsgroep

In 2019 bestond het bruikbare cohort uit 43.762 respondenten, in 2021 waren het 30.000 respondenten en in 2023 zijn het 23.550 respondenten. Vergeleken met 2019 beschikken we dit jaar over ruim 20.000 minder bruikbare respondenten. Ondanks deze afname zijn de verschillende cohorten qua samenstelling goed vergelijkbaar. Dit blijkt niet alleen uit de verdeling naar man-vrouw over de drie onderzoeken, maar vooral in vergelijking met 2021 is de verdeling soortgelijk tussen profit versus non-profit, vast contract versus tijdelijk contract en enkel salaris versus dubbel salaris.

Op basis van gegevens van het CBS is het databestand door stratificatie en statistische weging zo veel mogelijk representatief gemaakt voor de arbeidsmarkt voor personen werkzaam in loondienst in Nederland. We hebben gestratificeerd op de volgende kenmerken: man-vrouw, werkzaam in een profit of non-profit organisatie en het opleidingsniveau ('laag', 'midden' en 'hoog'; zie **bijlage 1**). Bij de resultaten die vanaf hier worden beschreven is dus steeds sprake van weging voor representativiteit.

De respons verdeeld over de opleidingsniveaus – 'laag' of praktisch, 'midden' en 'hoog' – is nagenoeg gelijk aan die in het NSO 2021. Ondanks 21,5% minder respons blijkt dat dit na weging geen effect te hebben op de samenstelling van het cohort van het NSO 2023.

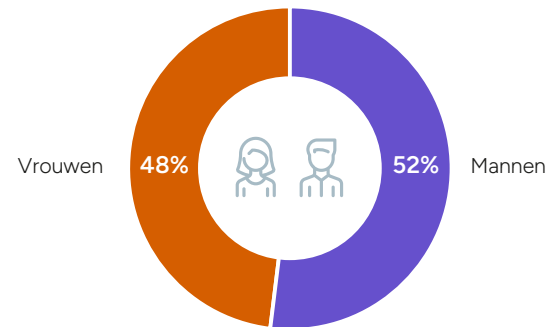
Branches waarin de respondenten werkzaam zijn

Mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar zijn relatief vaker werkzaam in de traditionele beroepen voor mannen of vrouwen, zoals respectievelijk onderhoud en industrie, en (gezondheids-) zorg en onderwijs. Mannen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan vrouwen jonger dan 36 jaar werkzaam in de ICT en energie. Vrouwen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan mannen jonger dan 36 jaar werkzaam in marktonderzoek en in het juridische domein en de rechterlijke macht. Ook in de traditionele vrouwendomeinen zijn jongere vrouwen relatief vaker dan jongere mannen werkzaam, zoals gezondheidszorg en onderwijs (respectievelijk 17% en 4% versus 14% en 4%). Jonge mannen zijn relatief vaker dan jonge vrouwen werkzaam in de traditionele mannen domeinen, zoals onderhoud (10% versus 3%) en bouwnijverheid (13% versus 4%).

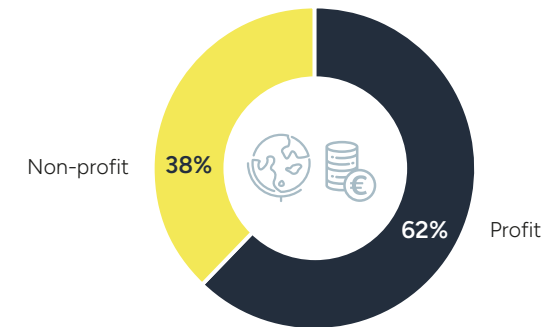
01. Samenstelling van de respondentengroep

De vragenlijst die in 2023 is gehanteerd, bestaat uit drie delen: het salarisdeel, een deel over financiële fitheid en een deel dat vraagt naar de 'skills voor succes'. 27.260 werkenden hebben het eerste deel van de vragenlijst ingevuld. 21.817 hebben ook deel twee 'financiële fitheid' ingevuld. We rapporteren hier alleen over de eerste twee delen. Begin 2024 komt een rapport beschikbaar over persoonlijke en professionele vaardigheden voor succes op de arbeidsmarkt van werknemers in loondienst in Nederland.

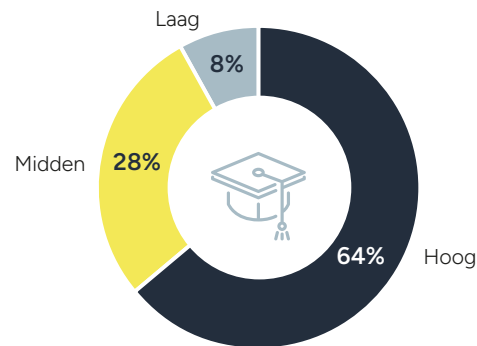
Figuur 1 | Verdeling man-vrouw



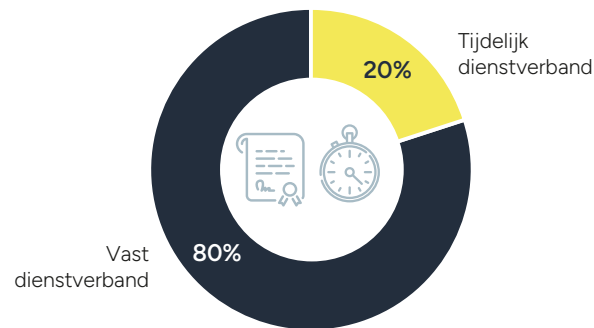
Figuur 2 | Werkzaam in de profit of non-profitsector



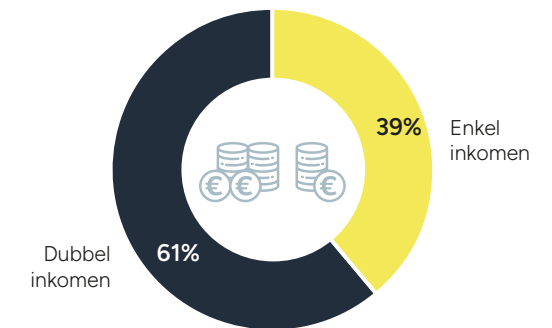
Figuur 3 | Hoogst voltooide opleiding



Figuur 4 | Tijdelijk of vast dienstverband



Figuur 5 | Enkel of dubbel inkomen



Van de 27.260 respondenten blijken 23.550 respondenten in loondienst geschikt te zijn voor de analyses voor het salarisdeel en 17.917 respondenten in loondienst voor het deel over financiële fitheid. 48% van de respondenten is vrouw². 62% is werkzaam in de sector profit, 80% heeft een vast dienstverband en 61% van de respondenten geeft aan dat in hun huishouden twee salarissen worden verdiend (zie respectievelijk figuur 1, figuur 2, figuur 4 en figuur 5). Uit figuur 3 blijkt dat de respondenten met het opleidingsniveau 'hoog' oververtegenwoordigd zijn, terwijl respondenten met het opleidingsniveau 'laag'³ ondervertegenwoordigd zijn. Vandaar dat we voor de hierna te beschrijven analyses een weging toepassen, zodat de resultaten representatief zijn voor de werkzame beroepsbevolking in loondienst (CBS, 2023).

In 2019 bestond het cohort uit 43.762 respondenten, in 2021 waren dit 30.000 respondenten en in 2023 zijn het 23.550 respondenten. Vergeleken met 2019 is in 2023 sprake van ruim 20.000 minder respondenten. De vraag is of dit van invloed is op de resultaten. Tabel 1 geeft een overzicht van de verdeling

van de percentages respondenten op de hiervoor besproken kenmerken in het NSO-onderzoek uit 2019, 2021 en 2023. Ondanks de afname zijn de respondenten qua samenstelling redelijk met elkaar te vergelijken. Vergeleken met 2021 zijn er dit jaar meer werknemers met een vast dienstverband, minder werknemers uit de profitsector en meer huishoudens met een dubbel inkomen. In 2023 hebben meer respondenten een vast dienstverband dan in 2019. Dit kan een gevolg zijn van de krapte op de arbeidsmarkt, die een gunstig effect lijkt te hebben voor werknemers.

Op basis van gegevens van het CBS is het databestand door stratificatie en statistische weging representatief gemaakt voor de arbeidsmarkt voor werknemers in loondienst in Nederland. We hebben gestratificeerd op de volgende aspecten: man-vrouw, profit en non-profitsector en het opleidingsniveau ('laag', 'midden' en 'hoog'; zie [bijlage 1](#)). De resultaten die vanaf hier in het rapport worden beschreven zijn gewogen en representatief voor de arbeidsmarkt van hoger opgeleide werknemers.

Tabel 1 | Vergelijking percentages van het NSO-cohort 2019, 2021 en 2023 op een aantal kenmerken

	2019	2021	2023
Man	52%	50%	52%
Vrouw	48%	50%	48%
Profit	67%	62%	62%
Non-profit	33%	38%	38%
Vast	71%	77%	80%
Tijdelijk	29%	23%	20%
Enkel salaris	42%	41%	39%
Dubbel salaris	56%	59%	61%
Onbekend	2%	-	-

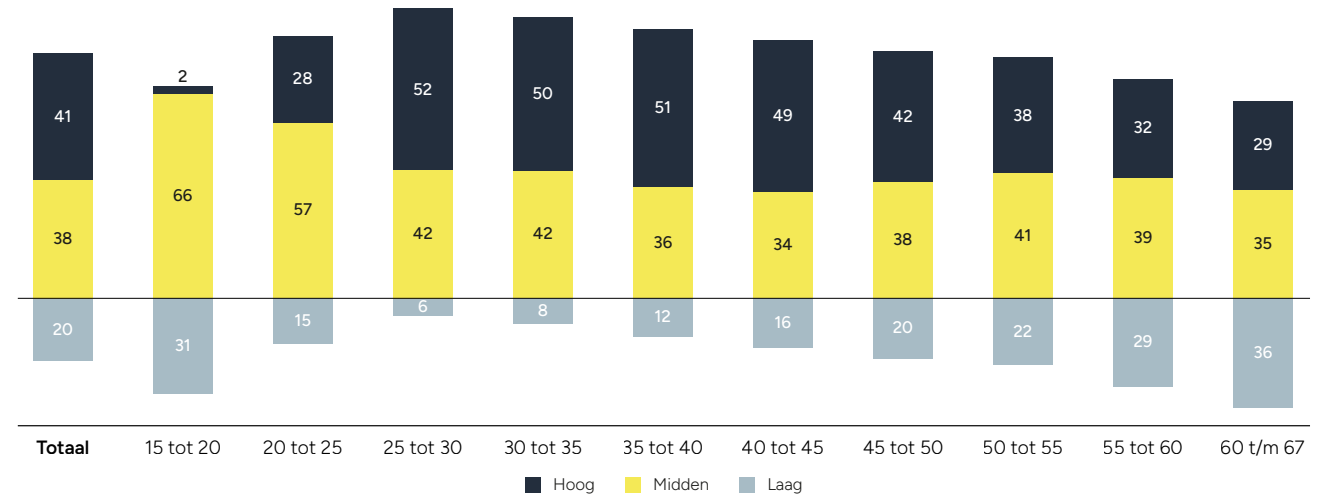
² 397 respondenten gaven aan dat zij non-binair zijn. Deze groep is te klein om in de analyses mee te nemen.

³ We volgen de indeling van het CBS: 'laag', 'midden' en 'hoog'. 'Laag' wordt door sommigen als denigrerend ervaren en wordt daarom ook praktisch genoemd. We willen hier nadrukkelijk op wijzen dat de indeling 'laag', 'midden' en 'hoog' geen rangorde in kwaliteit met zich meebrengt, maar het in Nederland gehanteerde raamwerk volgt voor het hoogst behaalde opleidingsniveau: NLQF, conform de Europese standaard hiervoor: EQF (zie [bijlage 1](#)).

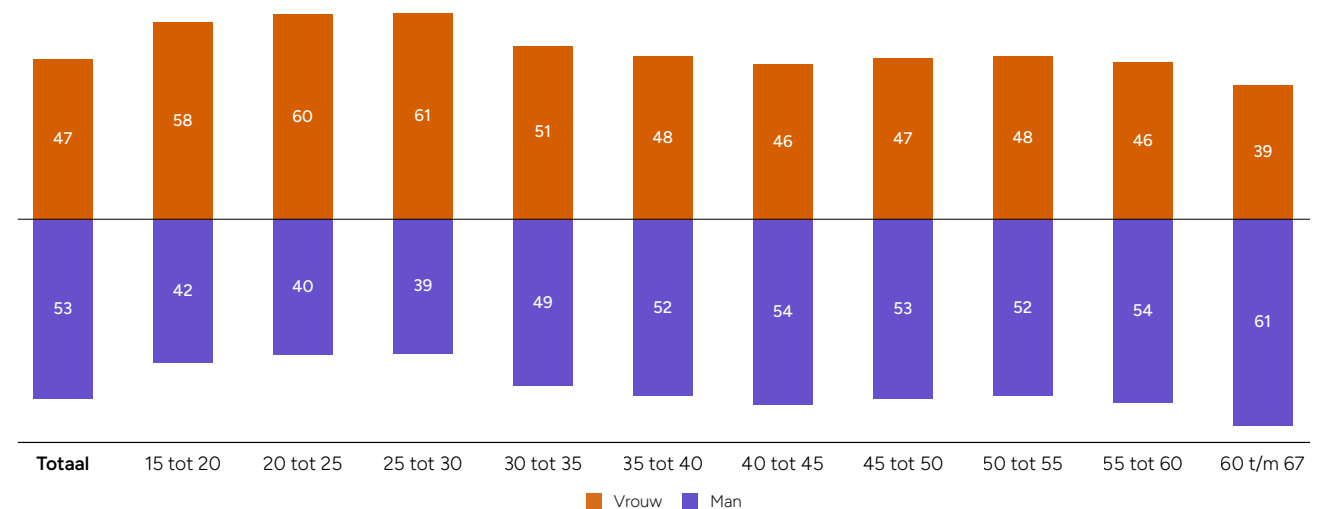
Figuur 6 geeft de leeftijdsopbouw weer in onderlinge verhoudingen van werkzame respondenten in loondienst naar opleiding. Uit figuur 6 blijkt dat er na weging een evenwichtigere verdeling is naar het voltooide opleidingsniveau dan zonder weging (figuur 3). Toch blijkt na de weging dat de groep met een 'laag' voltooide opleiding nog steeds ondervertegenwoordigd is en de groep 'hoogopgeleid' oververtegenwoordigd. Dat geldt vooral voor de leeftijdscategorieën 25 tot 30, 30 tot 35, 40 tot 45 en 45 tot 50. Bij het trekken van conclusies wordt hier rekening mee gehouden. In vergelijking tot 2021 komen op een paar procentpunten na de percentages goed met elkaar overeen.

Wat opvalt in figuur 7, is dat verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen reageerden in de leeftijdscategorieën 15 tot 35. Het omslagpunt begint bij de leeftijdscategorie 35 tot 40; vanaf die leeftijdsgroep reageerden meer mannen dan vrouwen. Het percentage werkende vrouwen in loondienst neemt af vanaf de groep 30 tot 35 jaar. Dit komt overeen met de resultaten uit 2021. Bij sommige van de analyses hanteren we het onderscheid jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar. Zo kijken we met meer detail naar leeftijdseffecten.

Figuur 6 | Leeftijdsopbouw van werkzame respondenten in loondienst naar opleiding in onderlinge verhoudingen (gewogen)

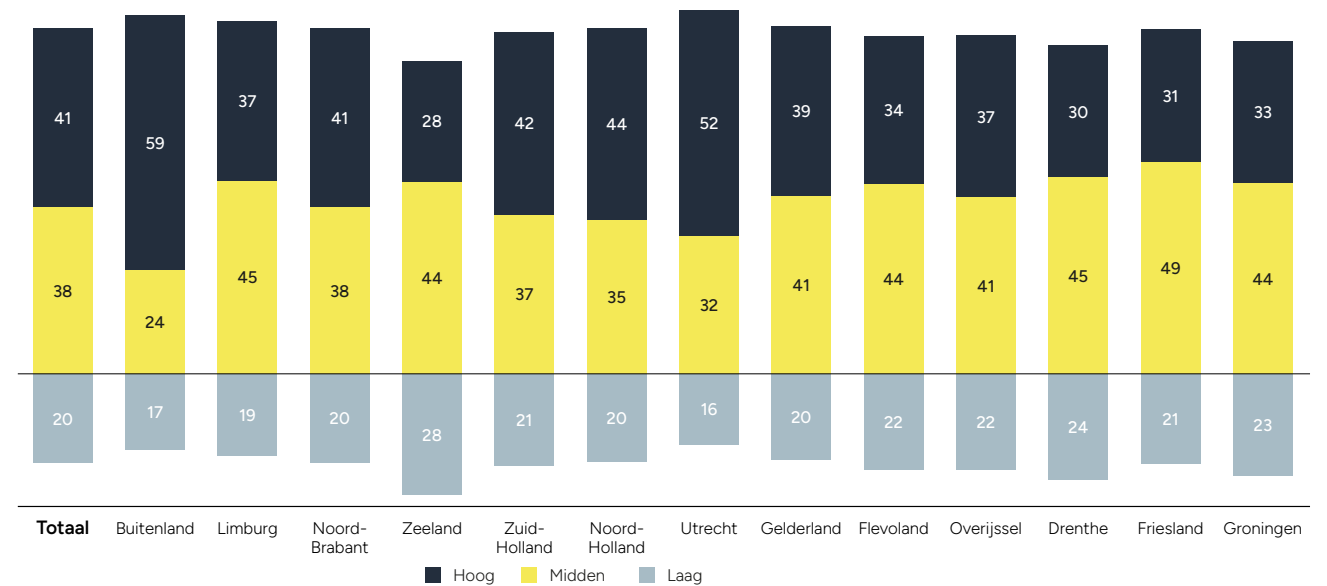


Figuur 7 | Leeftijdsopbouw van werkzame vrouwen en mannen in loondienst per leeftijdscategorie van vijf jaar (gewogen)



De relatieve verhouding tussen het opleidingsniveau in de provincies wordt weergegeven in figuur 8. In de provincies Noord-Brabant, Zuid- en Noord-Holland en Utrecht repondeerden meer respondenten met een voltooide opleiding in de categorie 'hoog' dan in de categorieën 'midden' en 'laag'. Ook respondenten die in het buitenland werkzaam zijn hebben vooral een opleiding afgerond in de categorie 'hoog'.

Figuur 8 | Het opleidingsniveau in de provincies bij respondenten werkzaam in loondienst (gewogen)



02. Branches

Opleidingsniveau

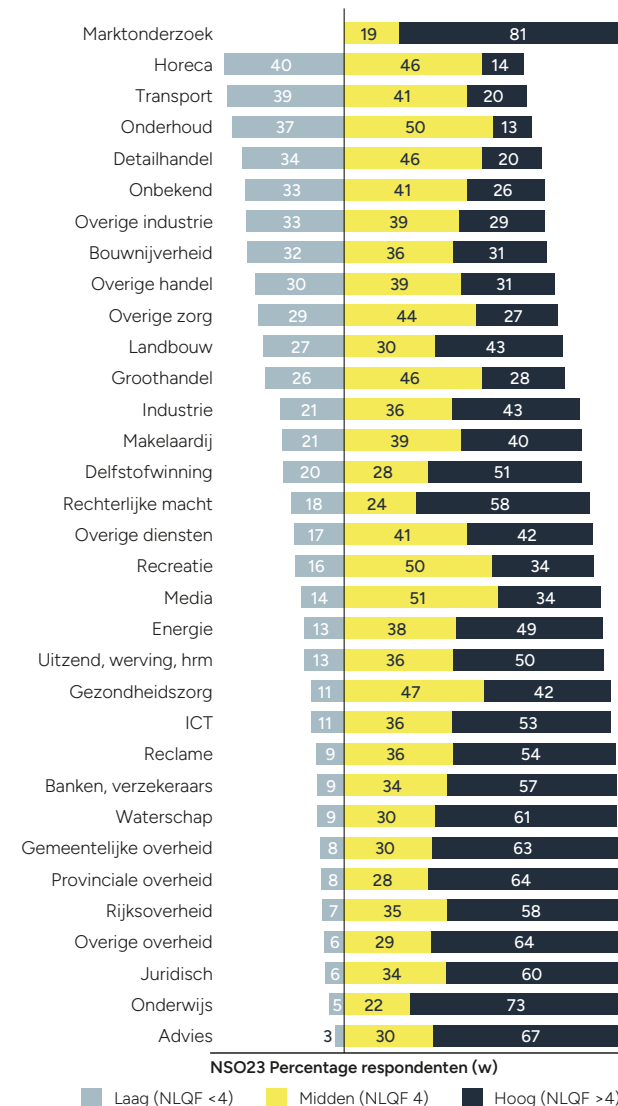
In welke branches werken medewerkers met een voltooide opleiding in de categorieën 'laag', 'midden' en 'hoog'? Dat geeft figuur 9 weer. De respondenten zijn per sector in onderlinge verhoudingen weergegeven. De branches zijn geordend in afnemende mate naar het percentage medewerkers met een voltooide opleiding in de categorie 'laag'. Daardoor staan de branches met meer medewerkers in de categorieën 'midden' en 'hoog' in toenemende mate onderaan.

De branche horeca laat zich als volgt lezen: 40% van de medewerkers heeft een 'laag' opleidingsniveau, 46% 'midden' en 14% 'hoog'. In de branche advies valt 3% van de medewerkers in de categorie 'laag', 30 in 'midden' en 67% in 'hoog'.

Branches met een relatief hoog aandeel medewerkers met een voltooide opleiding in de categorie 'laag' zijn (>35%):

- Horeca 40%
- Transport 39%
- Onderhoud 37%

Figuur 9 | Onderlinge verhoudingen tussen medewerkers met het opleidingsniveau 'laag', 'midden' en 'hoog' in de branches waarin men werkzaam is (gewogen)



Branches met een relatief laag aantal medewerkers met een voltwoide opleiding in de categorie 'laag' zijn (<10%):

- Advies3%
- Onderwijs 5%
- Juridisch 6%
- Overige overheid..... 6%
- Rijksoverheid7%
- Provinciale overheid.....8%
- Gemeentelijke overheid 9%
- Waterschap..... 9%
- Bank en verzekeraars.....9%
- Reclame 9%

Deze resultaten zijn nagenoeg gelijk aan die van het NSO 2021.

Branches met een relatief hoog aandeel medewerkers met een voltwoide opleiding in de categorie 'midden' zijn (>45%):

- Media51%
- Onderhoud 50%
- Recreatie 50%
- Gezondheidszorg 47%
- Horeca 46%
- Detailhandel 46%
- Groothandel 46%

Branches met een relatief laag aandeel medewerkers met een voltwoide opleiding in de categorie 'midden' zijn (<25%):

- Marktonderzoek19%
- Onderwijs 22%
- Rechterlijke macht 24%

Deze branches zijn nagenoeg gelijk aan die uit het NSO 2021.

Branches met een relatief hoog aandeel medewerkers met een voltwoide opleiding in de categorie 'hoog' zijn (>60%):

- Onderwijs 73%
- Advies.....67%
- Overige overheid..... 64%
- Provinciale overheid..... 64%
- Gemeentelijke overheid 63%
- Waterschap......61%

Branches met een relatief laag aandeel medewerkers met een voltwoide opleiding in de categorie 'hoog' zijn (< 25%):

- Onderhoud13%
- Horeca 14%
- Transport 20%
- Detailhandel 20%

De overheid wordt gedomineerd door medewerkers met een voltwoide opleidingsniveau in de categorie 'hoog'.

► Conclusie

De branches die bij de opleidingscategorieën 'laag', 'midden' en 'hoog' naar voren komen zijn nagenoeg gelijk aan die uit het NSO 2021. De overheid branches worden gedomineerd door werknemers die 'hoog' zijn opgeleid.

Mannen en vrouwen

In welke branches werken vooral mannen, en in welke vooral vrouwen? Hiervoor is gekeken naar twee leeftijdsgroepen: jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar (voor de reden zie tekst bij figuur 7). De resultaten staan in figuur 10.

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

- Onderhoud 82%
- Industrie 78%
- Bouwnijverheid 78%
- Landbouw 77%
- ICT 75%
- Energie 73%
- Transport 73%
- Delfstofwinning 70%
- Overige industrie 68%
- Groothandel 68%
- Media65%

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

- Overige zorg..... 82%
- Gezondheidszorg 80%
- Onderwijs 70%
- Juridisch..... 70%
- Overige overheid..... 63%

De top 5 branches waarin mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar en de top 5 branches waarin mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar werken:

Vrouwen jonger dan 36 jaar:

• Marktonderzoek	34%
• Uitzendwezen	26%
• Rechterlijke macht	22%
• Reclame	21%
• Juridisch	20%

Vrouwen ouder dan 35 jaar:

• Overige zorg	69%
• Gezondheidszorg	63%
• Onderwijs	56%
• Overige overheid	52%
• Juridisch	50%

Mannen jonger dan 36 jaar:

• ICT	21%
• Makelaardij	18%
• Advies	17%
• Energie	16%
• Reclame	15%

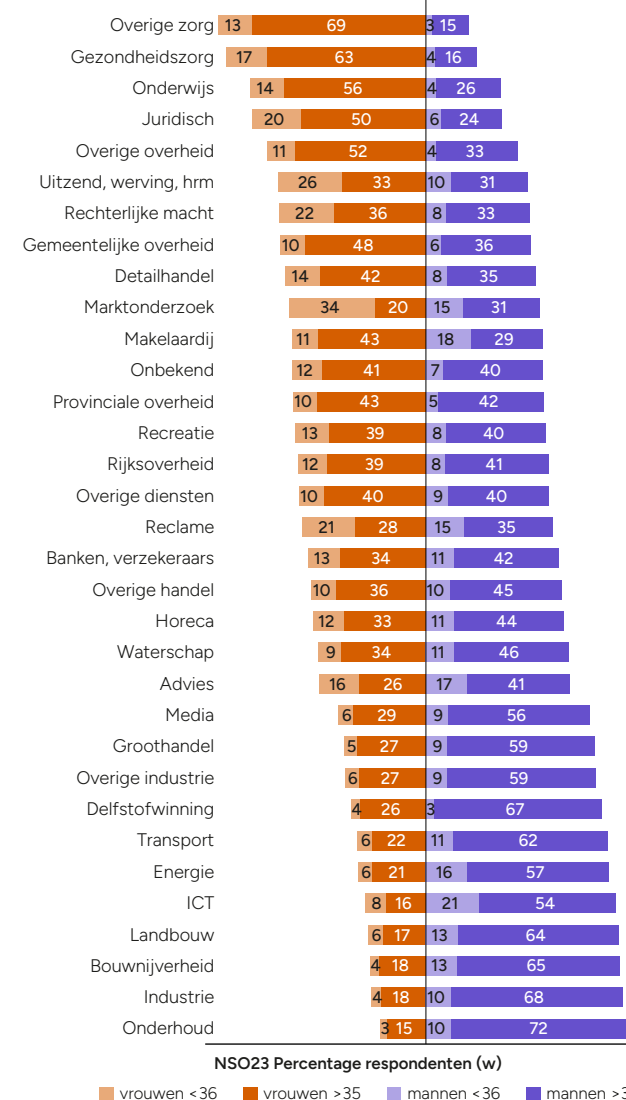
Mannen ouder dan 35 jaar:

• Onderhoud	72%
• Industrie	68%
• Delfstofwinning	67%
• Bouwnijverheid	65%
• Landbouw	64%

► Conclusie

Mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar zijn relatief vaker werkzaam in de traditionele beroepen voor mannen en vrouwen, zoals onderhoud en industrie, (gezondheids-) zorg en onderwijs. Mannen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan vrouwen jonger dan 36 jaar werkzaam in de ICT en energie. Vrouwen jonger dan 36 jaar zijn relatief vaker dan mannen jonger dan 36 jaar werkzaam in marktonderzoek, het juridische domein en de rechterlijke macht. Ook in de traditionele vrouwenbranches zijn jongere vrouwen relatief vaker werkzaam dan jongere mannen, zoals gezondheidszorg en onderwijs (respectievelijk 17% en 4% versus 14% en 4%). Jonge mannen zijn relatief vaker dan jonge vrouwen werkzaam in de traditionele mannenbranches, zoals onderhoud (10% versus 3%) en bouwnijverheid (13% versus 4%).

Figuur 10 | Onderlinge verhoudingen tussen mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar of ouder dan 35 jaar, gesorteerd naar het oplopende percentage mannen (gewogen)



03. Arbeidscontract

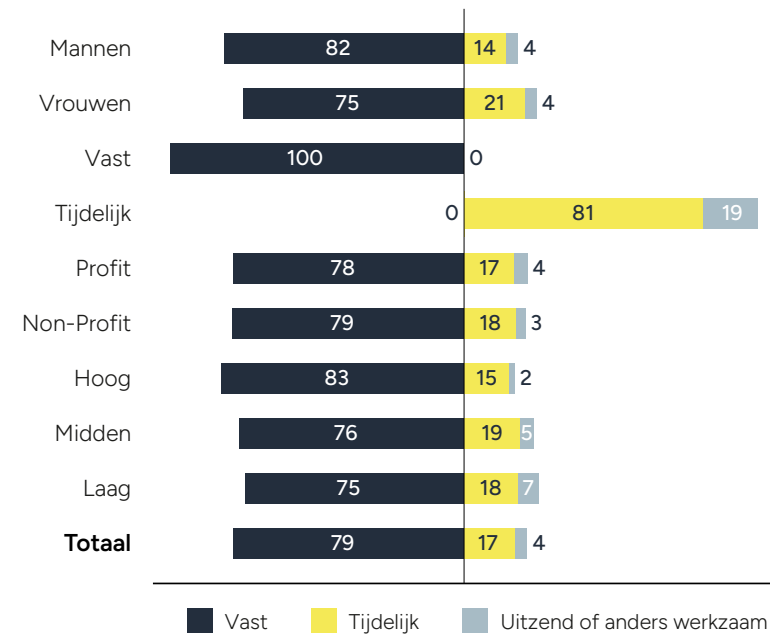
Welke vorm heeft het arbeidscontract? We hebben een onderscheid gemaakt tussen een tijdelijk of vast dienstverband en het werken via een uitzendbureau. Figuur 11 toont de resultaten voor deze vraag voor mannen en vrouwen en voor de drie niveaus van de hoogst behaalde opleiding.

79% van de respondenten heeft een vast arbeidscontract. 82% van de mannen heeft een vast arbeidscontract tegenover 75% van de vrouwen. Van de respondenten met een tijdelijk contract werkt 19% via een uitzendbureau.

In de sectoren profit en non-profit heeft respectievelijk 78% en 79% een vast contract.

Van de respondenten met een voltooide opleiding op het niveau 'laag', 'midden' of 'hoog' heeft respectievelijk 75%, 76% en 83% een vast arbeidscontract. Figuur 12 laat het soort arbeidscontract zien in relatie tot leeftijdsgroepen.

Figuur 11 | Arbeidscontract in onderlinge verhoudingen bij de respondentgroepen⁴ (gewogen)



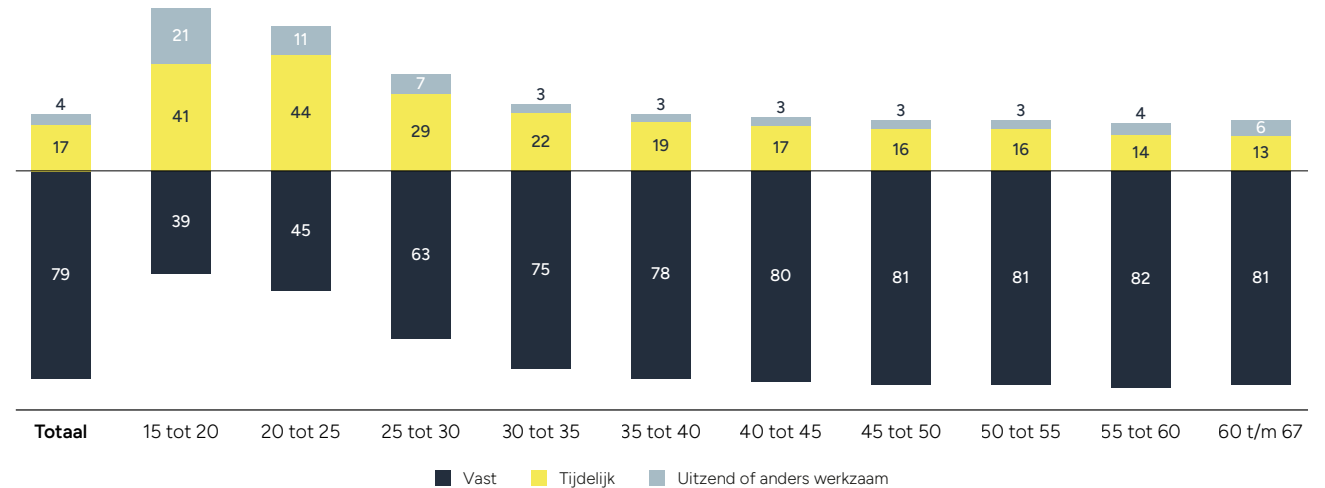
⁴ De percentages wijken (iets) af van die uit figuur 1 tot en met 4 door weging om valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland.

In de sector profit heeft 17% een tijdelijk contract en 4% werkt via een uitzendbureau. Opvallend is dat na 25 jaar de meeste medewerkers een vast contract hebben. De verschillen per provincie worden getoond in figuur 13 op de volgende pagina. Mensen werkzaam in het buitenland werken veelal met een vast contract (86%). In Friesland werken relatief meer mensen met een tijdelijk contract (25%) dan in Noord-Brabant, Zeeland, Utrecht of Overijssel (<21%).

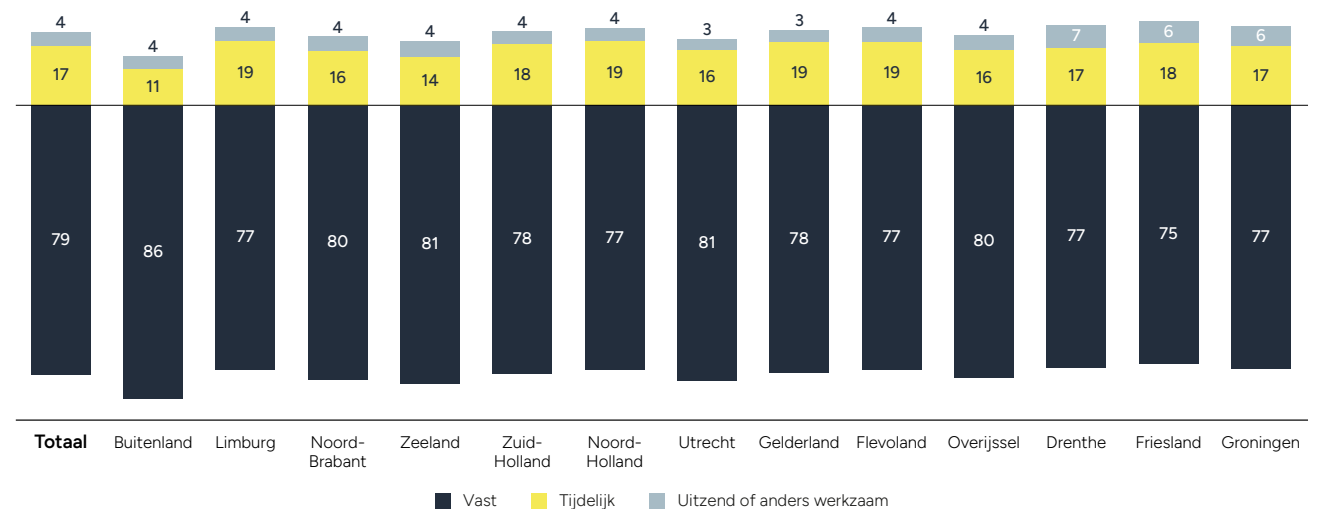
► Conclusie

Mannen hebben vaker dan vrouwen een vast contract, en hogeropgeleiden vaker dan lageropgeleiden. De meeste medewerkers ouder dan 25 jaar hebben een vast arbeidscontract. In het buitenland werkt 86% van de respondenten op basis van een vast arbeidscontract.

Figuur 12 | Arbeidscontract naar leeftijdsopbouw bij werkzame respondenten in loondienst per vijf jaar



Figuur 13 | Arbeidscontract bij respondenten werkzaam in de provincies of in het buitenland (gewogen)



04. Salaris

Salaris: de stand van zaken voorjaar 2021

In het eerste kwartaal van 2023 stegen lonen harder dan in de afgelopen 40 jaar (CBS, 6 april 2023). Er zijn wel verschillen tussen sectoren of branches en tussen de laagste inkomensgroepen (NRC, 22 juni 2023). Hieronder worden de verschillende loonontwikkelingen weergegeven zoals ze blijken uit het Nationaal Salaris Onderzoek.

Allereerst wordt de gewogen mediaan⁵ van het brutojaarsalaris van mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie weergegeven met gekleurde streepjeslijnen (zie figuur 14). Bij vrouwen als totale groep bedraagt de mediaan €38.267 (open vierkantje op de oranje streepjeslijn) en bij mannen als totale groep €43.806 (open vierkantje op de paarse streepjeslijn). Het salaris van elke respondent is berekend op basis van een 40-urige werkweek⁶. Daarnaast is het modaal inkomen voor 2023 zoals berekend door het CPB weergegeven met een open vierkantje op de grijze streepjeslijn. De oranje en paarse bolletjes geven de mediaan per leeftijdscategorie weer.

De mediaan voor vrouwen en mannen was in het NSO 2021 respectievelijk €35.066 en €37.650. Vrouwen als groep zijn 9,1% meer gaan verdienen en mannen als groep 16,4%.

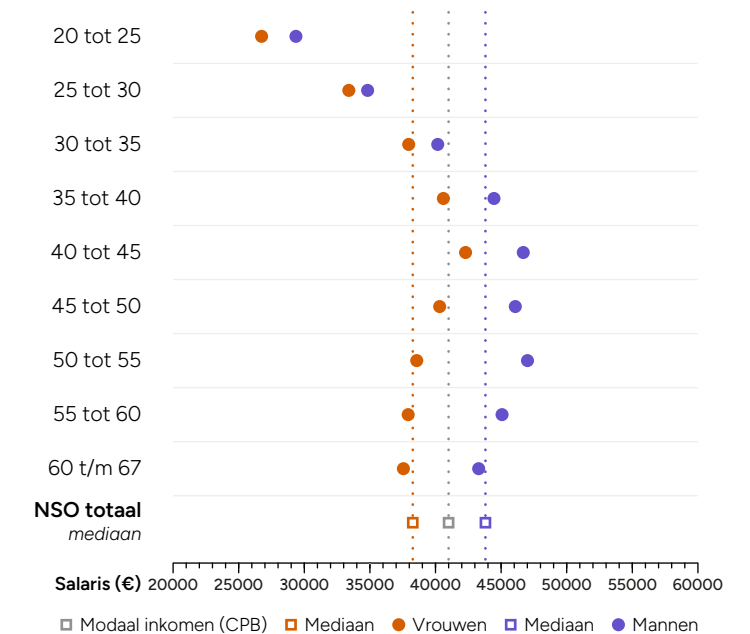
Het is opvallend dat vrouwen vanaf 20 jaar gemiddeld een lager brutojaarsalaris hebben dan mannen. Dit verschil neemt toe als ze ouder worden dan 35 jaar. Mannen als groep verdienen het meest vanaf 40 jaar tot 55 jaar en vrouwen als groep van 40 tot 45 jaar. Het effect van geslacht op salaris wordt apart beschreven.

Figuren 15, 16 en 17 tonen de medianen voor mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie en het hoogst voltooide opleidingsniveau 'hoog', 'midden' en 'laag' (zie [bijlage 1](#)).

De mediaan voor mannen is weergegeven met paarse symbolen en streepjeslijn en die voor vrouwen is met oranje weergegeven.

De mediaan voor vrouwen met een 'laag' opleidingsniveau is €29.435 en die voor mannen uit dezelfde groep €33.495 (zie figuur 15). De medianen van de verschillende leeftijdsgroepen voor vrouwen en mannen met een 'laag' opleidingsniveau liggen beneden de mediaan voor vrouwen als gehele groep en onder het modaal inkomen (CPB, 2023).

Figuur 14 | De mediaan van het jaarsalaris bij mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie



⁵ De mediaan is de middelste waarde in een reeks getallen en is minder gevoelig voor uitbijters (extreme waarden) dan het gemiddelde. 50% van een getallenreeks ligt onder de mediaan en 50% ligt boven de mediaan.

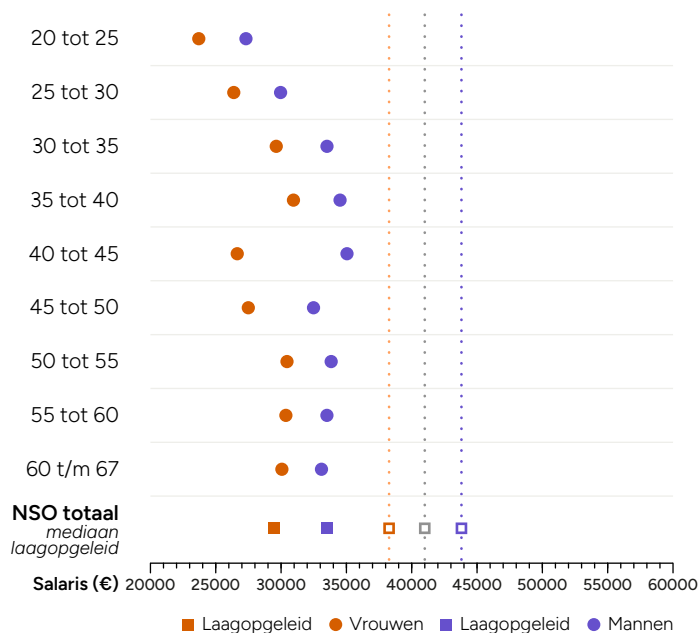
⁶ Er is met de gegevens over het maandsalaris en andere kenmerken een referentieschaal berekend, waarbij is aangenomen dat iedereen in het cohort een 40-urige werkweek heeft. Met dit referentiemodel is de mediaan van het salaris berekend voor mannen en vrouwen en voor alle overige groepen.

De mediaan uit het NSO 2021 was voor mannen en vrouwen respectievelijk €27.584 en €29.045. Als groep is bij vrouwen met een 'laag' opleidingsniveau het inkomen toegenomen met 7% en bij mannen met een 'laag' opleidingsniveau met 15%. De groep vrouwen verdient het meest in de leeftijdscategorieën 35 tot 40 en 50 tot en met 67 jaar. Mannen verdienen het meest in de leeftijdscategorie 35 tot 45. De groep vrouwen van 40 tot

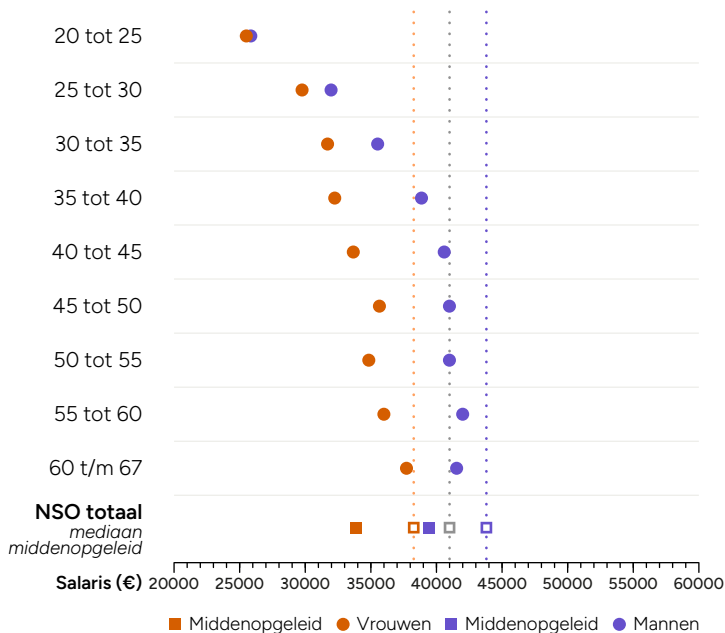
50 jaar is in inkomen flink achteruitgegaan (12,5%). De mediaan voor de groep vrouwen met een 'midden' opleidingsniveau is €33.893 en bij mannen €39.433 (zie figuur 16). In 2021 was de mediaan respectievelijk €31.465 en €33.885. In 2023 is de mediaan met 8% toegenomen bij de groep vrouwen met een 'midden' opleidingsniveau en 16% bij de groep mannen met een 'midden' opleidingsniveau.

De mediaan voor de groep vrouwen met een 'hoog' opleidingsniveau is €49.710 en voor mannen €58.685 (zie figuur 17). In 2021 was de mediaan respectievelijk €43.701 en €49.803. In 2023 is de mediaan met 14% toegenomen voor de groep vrouwen met een 'hoog' opleidingsniveau en 18% bij de groep mannen met hetzelfde opleidingsniveau.

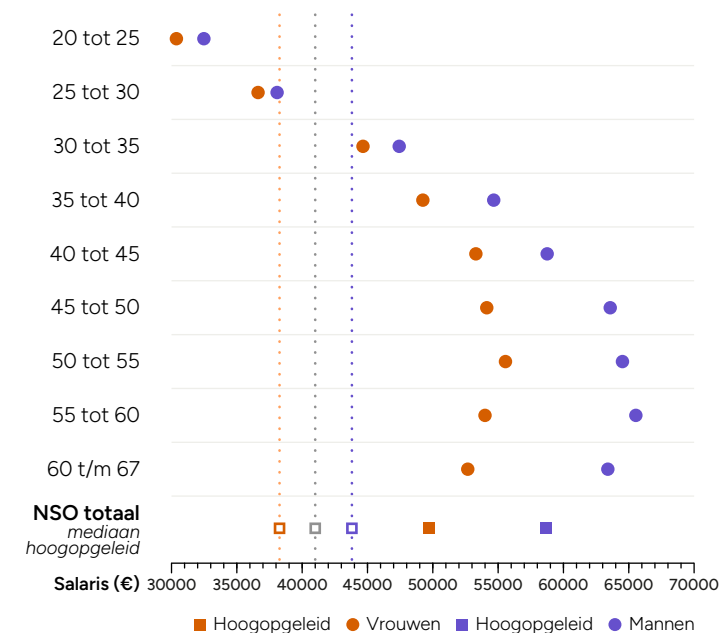
Figuur 15 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'laagopgeleide' mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (<EQF4)



Figuur 16 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'middenopgeleide' mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (EQF4)



Figuur 17 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'hoogopgeleide' mannen en vrouwen naar leeftijdscategorie (>EQF4)



► Conclusie

De mediaan van het salaris van de groep mannen als geheel ligt hoger dan die voor de groep vrouwen. Met andere woorden: mannen als groep verdienen meer dan vrouwen als groep. Dit geldt voor alle drie de opleidingsniveaus.

Zowel de mediaan voor mannen als voor vrouwen naar leeftijdscategorie met een hoogst voltooide opleiding in de categorie 'laag' ligt beneden de mediaan van vrouwen als totale groep (alle opleidingsniveaus bij elkaar). De mediaan bij vrouwen naar leeftijdscategorie met een hoogst voltooide opleiding in de categorie 'midden' ligt beneden de mediaan voor vrouwen als totale groep en ook bij de groep mannen naar leeftijdscategorie met een hoogst voltooide opleiding in de categorie 'midden' ligt dit beneden de mediaan van de totale groep mannen. De mediaan voor zowel mannen als vrouwen met een voltooide opleiding in de categorie 'hoog' ligt vanaf 30 jaar boven de mediaan voor de mannen als groep.

Zowel voor mannen als vrouwen is het inkomen vergeleken met 2021 behoorlijk toegenomen. Voor het opleidingsniveau 'laag' respectievelijk met 7% (vrouwen) en 15% (mannen); voor het opleidingsniveau 'midden' respectievelijk met 8% (vrouwen) en 16% (mannen); en voor het opleidingsniveau 'hoog' respectievelijk met 14% (vrouwen) en 18% (mannen). Het verschil tussen mannen en vrouwen is wat betreft de toename in salaris in de periode 2021 en 2023 relatief klein bij het opleidingsniveau 'hoog'. Daar is het verschil van 4% in het nadeel van de groep vrouwen met het opleidingsniveau 'hoog'. Bij de opleidingsniveaus 'midden' en 'laag' is dat verschil 8% in het nadeel van de vrouwen als groep.

Figuur 18 geeft de mediaan van het jaarsalaris weer voor mannen en vrouwen per branche. De bolletjes (blauw voor mannen en oranje voor vrouwen) zijn de medianen per branche. De paarse lijn is voor de hele groep mannen en de oranje voor de hele groep vrouwen. De mediaan is berekend over alle functies binnen een sector. Ook hier geldt dat het salaris van elke respondent is berekend op basis van een 40-urige werkweek.

In het algemeen verdienen mannen meer dan vrouwen. In de media verdienen vrouwen iets meer dan mannen, respectievelijk €38.965 en €37.979. Grote verschillen tussen mannen en vrouwen worden teruggevonden in de branches ICT (€51.258 versus €42.022), marktonderzoek (€49.737 versus €39.099) en rechterlijke macht (€53.160 versus €43.733). Opvallend zijn ook de verschillen tussen mannen en vrouwen in de door vrouwen gedomineerde branches, zoals overige zorg (€42.225 versus €33.834), gezondheidszorg (€46.819 versus €40.043) en onderwijs (€52.494 versus €45.789).

Voor elke respondent van het Nationaal Salaris Onderzoek is modelmatig op basis van een 40-urige werkweek het jaarsalaris berekend en daarmee de mediaan over alle functies heen. Om preciezer na te gaan wat het effect is van het verschil tussen vrouwen en mannen worden in de volgende paragraaf de resultaten beschreven op basis van het lineair regressiemodel van het salariskompas.

Figuur 18 | De mediaan van het jaarsalaris bij mannen en vrouwen per branche (gewogen)⁷



⁷ De betrouwbaarheidsinterval bij delfstofwinning is erg groot gegeven de lage respons bij deze branche. Dit betekent dat de mediaan minder nauwkeurig kan worden bepaald. Delfstofwinning laten we buiten de bespreking van de resultaten.

In de figuren 19, 20 en 21 worden de medianen per branche weergegeven bij mannen en vrouwen met een voltooide opleiding op het niveau 'hoog', 'midden' en 'laag'. In het algemeen verdienen de mannen meer dan de vrouwen, ook als ze hetzelfde opleidingsniveau ('hoog') hebben en evenveel uren werken (zie figuur 19).

De verschillen zijn relatief groot bij bijvoorbeeld de branches:

- Industrie(€64.501 versus €52.781)
- Overige industrie..... (€59.249 versus €47.198)
- Detailhandel(€51.285 versus €40.089)
- Groothandel (€56.841 versus €40.601)
- ICT.....(€57.095 versus 48.721)
- Juridisch..... (€62.337 versus €46.437)
- Bank- en verzekeraars(€64.223 versus 51.022)
- Recreatie (€50.751 versus €39.820)

Het verschil is relatief klein bij de branches:

- Rechterlijke macht (€55.025 versus €52.513)
- Horeca(€36.829 versus €34.905)

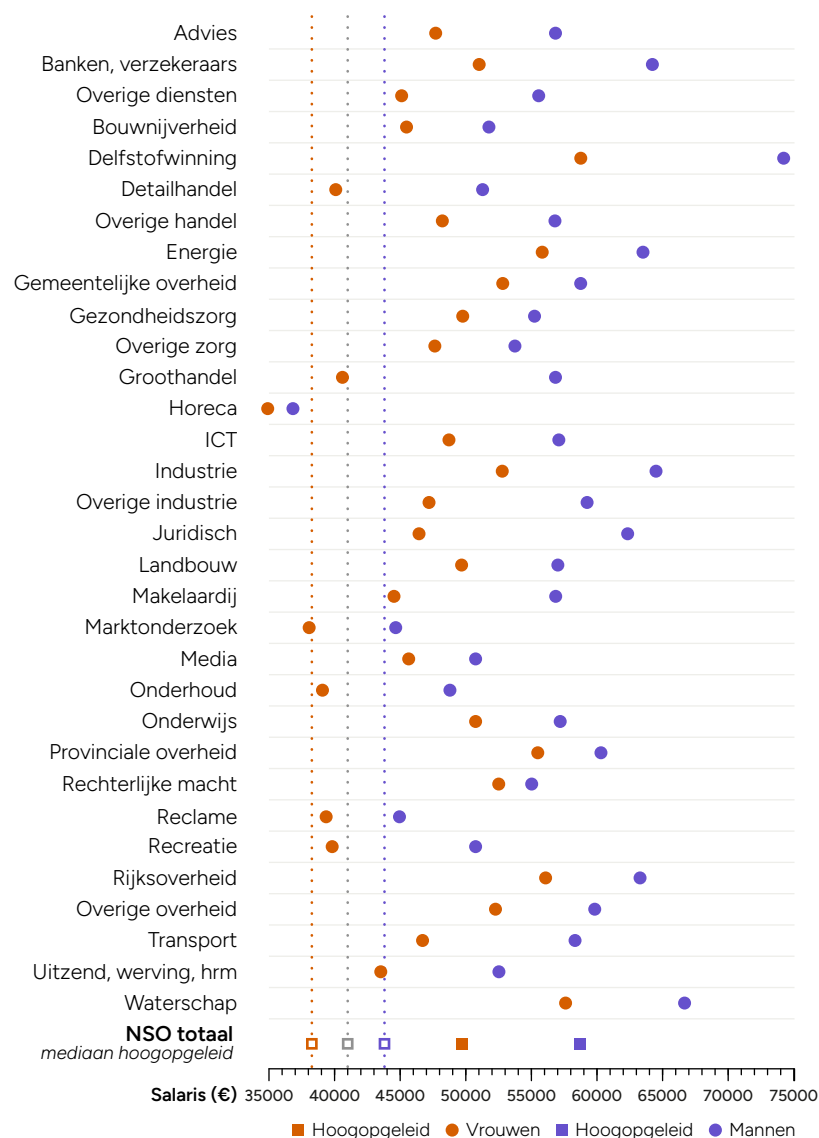
De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is voor mannen met een voltooide opleiding op het niveau 'hoog' is:

- Waterschap.....(€66.677)
- Industrie.....(€64.501)
- Banken en verzekeraars(€64.223)
- Energie.....(€63.509)
- Rijksoverheid(€63.283)

De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is voor vrouwen met een voltooide opleiding op het niveau 'hoog' is:

- Waterschap.....(€57.608)
- Rijksoverheid (€56.085)
- Energie.....(€55.826)
- Provinciale overheid.....(€55.487)
- Gemeentelijke overheid(€52.819)

Figuur 19 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'hoog' opgeleide mannen en vrouwen per branche (gewogen)



Figuur 20 geeft de medianen van het bruto jaarsalaris weer voor mannen en vrouwen met een voltwoide opleiding op het niveau 'midden' per branche. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn relatief groot bij, bijvoorbeeld, de branches:

- Landbouw (€38.570 versus €27.375)
- Industrie (€42.786 versus €33.822)
- Groothandel (€39.406 versus €31.310)
- Uitzendwezen (€42.558 versus €30.958)

De verschillen tussen mannen en vrouwen met een voltwoide opleiding in de categorie 'midden' zijn relatief klein in de branches:

- Media (€36.327 versus €34.257)
- Rijksoverheid (€40.281 versus €37.173)
- Waterschap (€41.641 versus €37.841)

Opvallend bij de Rechterlijke Macht is de mediaan bij vrouwen (€43.574) hoger dan die bij de mannen (€43.138).

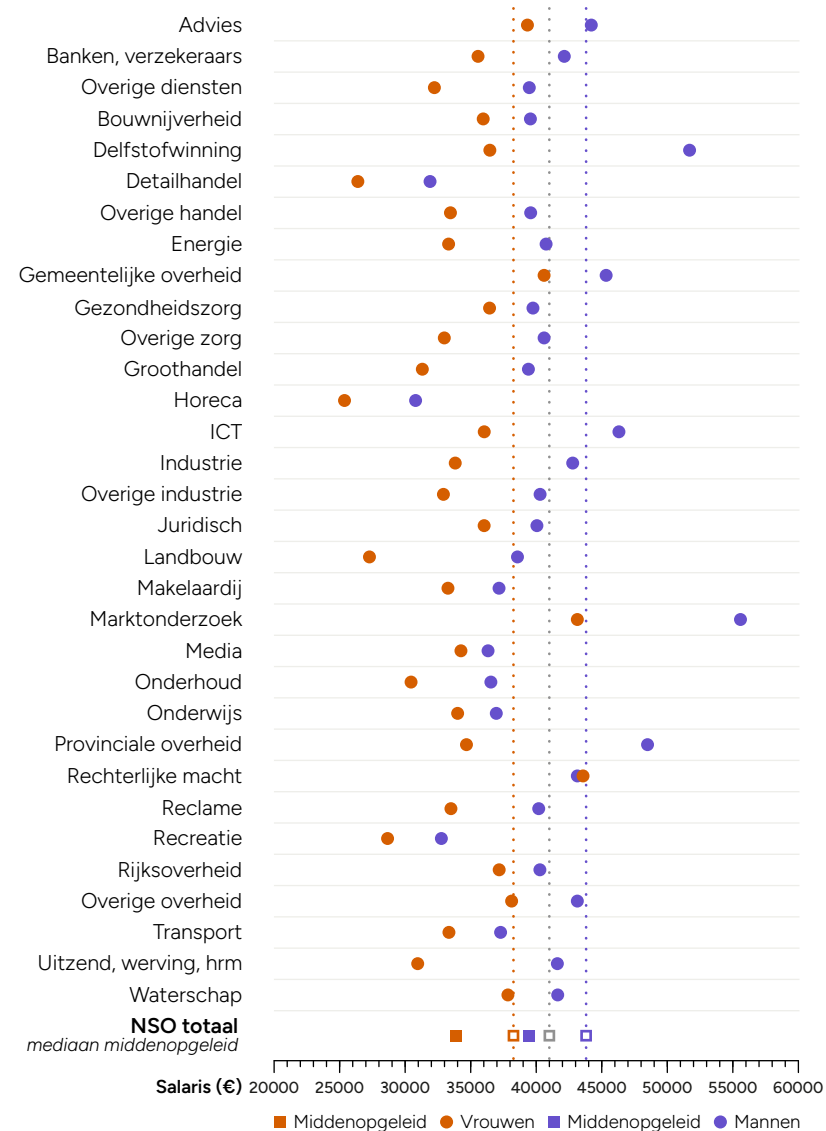
De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is bij mannen met een voltwoide opleiding op het niveau 'midden' is:

- Marktonderzoek (€55.585)
- Provinciale overheid (€48.495)
- ICT (€46.310)
- Gemeentelijke overheid (€45.337)
- Advies (€44.204)

De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is bij vrouwen met een voltwoide opleiding op het niveau 'midden' is:

- Rechterlijke macht (€43.574)
- Marktonderzoek (€43.138)
- Gemeentelijke overheid (€40.601)
- Advies (€39.332)
- Overige overheid (€38.123)

Figuur 20 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'midden' opgeleide mannen en vrouwen per branche (gewogen)



Figuur 21 geeft de mediaan van het bruto jaarsalaris weer voor mannen en vrouw met een hoogst voltooide opleiding op het niveau 'laag' per branche. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn relatief groot bijvoorbeeld voor de branches:

- ICT (€45.676 versus €29.397)
- Rechterlijke macht (€39.326 versus €29.402)
- Banken en verzekeraars (€42.631 versus €34.987)

In de volgende branches is de mediaan van vrouwen hoger dan die van mannen:

- Energie (€40.536 versus €34.724)
- Provinciale overheid (€32.379 versus €22.736)
- Makelaardij (€38.909 versus 37.486)
- Juridisch (€36.073 versus €28.590)
- Advies (€49.330 versus €42.884)

De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is bij mannen met een voltooide opleiding op het niveau 'laag' is:

- ICT (€45.676)
- Advies (€42.884)
- Banken en verzekeraars €42.631)
- Rechterlijke macht (€39.326)
- Overige overheid (€37.763)

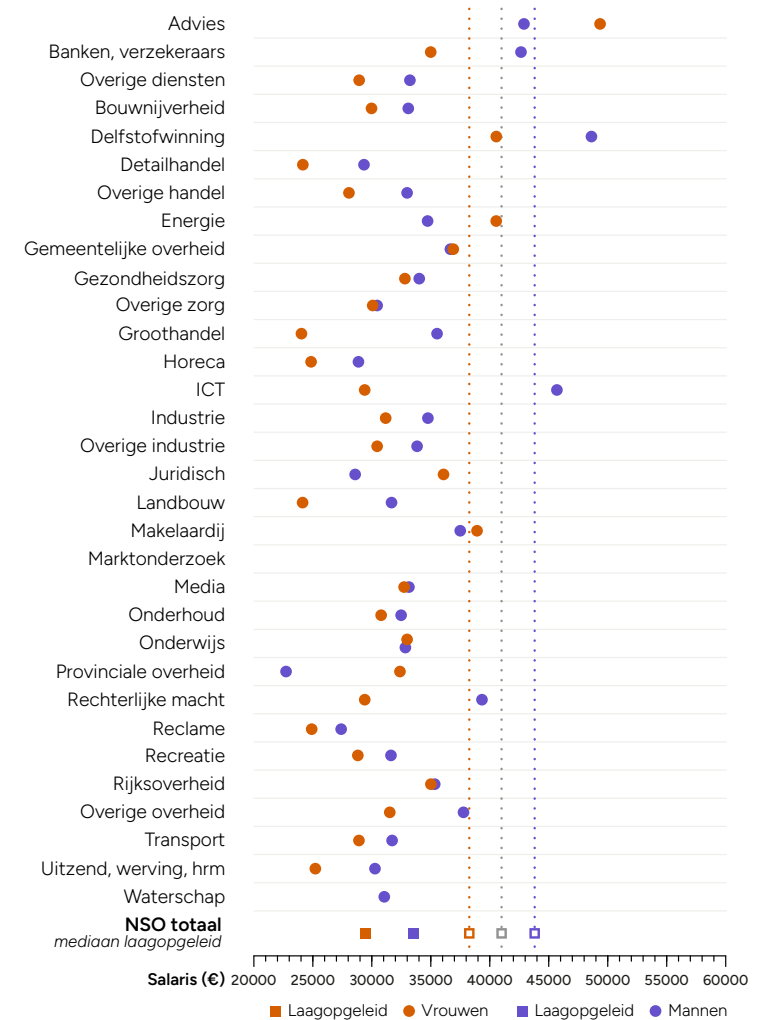
De top vijf van branches waar de mediaan het hoogst is bij vrouwen met een voltooide opleiding op het niveau 'laag' is:

- Advies (€49.330)
- Energie (€40.536)
- Makelaardij (€38.909)
- Gemeentelijke overheid (€36.900)
- Banken en verzekeraars (€34.987)

► **Conclusie**

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is relatief het kleinst binnen het opleidingsniveau 'laag'. De verklaring hiervoor is wellicht dat het salaris bij hen wordt bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die tot een gelijkere behandeling leidt. Wij hebben dit niet nader onderzocht. Bij respondenten met een 'laag' opleidingsniveau is bij een aantal branches de mediaan van het bruto jaarsalaris van vrouwen hoger dan van mannen. Hoe hoger de genoten opleiding, hoe groter het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen, in het nadeel van vrouwen.

Figuur 21 | De mediaan van het jaarsalaris bij 'laag' opgeleide mannen en vrouwen per branche (gewogen)



Effect van man-vrouw, profit versus non-profit en opleiding op de hoogte van het salaris

Met twee modellen is het effect van opleiding en geslacht op het brutojaarsalaris in procenten bestudeerd. Het eerste model is een lineair regressiemodel. Hiervoor is het salaris log getransformeerd⁸.

Vrouwen verdienen volgens de resultaten uit dit onderzoek 7,4% minder dan mannen. Dat staat los van hun opleiding, het aantal uur dat ze werken, leeftijd, werkervaring, of ze een managementfunctie hebben of niet, in welke provincie ze wonen en in welke branche ze werkzaam zijn.

Met andere woorden: het effect van geslacht is gecorrigeerd met alle overige kenmerken die worden gebruikt voor het salariskompas van Intermediair. Vrouwen onder de 36 jaar verdienen 6,4% minder dan mannen, terwijl vrouwen boven de 35 jaar 7,6% minder verdienen dan mannen. Over het algemeen lijkt het verschil in de jongere leeftijdsgroep af te nemen in vergelijking met de oudere leeftijdsgroep.

Het tweede model dat is gebruikt, is een Poisson-regressie-model. Hierbij zijn voor het brutojaarsalaris wel de nominale waarden gebruikt (salaris in euro's),

Uit dit model blijkt dat vrouwen 7,6% minder verdienen dan mannen. Uit beide modellen komt ongeveer hetzelfde verschil naar voren in salaris tussen mannen en vrouwen.

Werknemers in de profitsector verdienen gemiddeld circa 7,1% minder dan werknemers in de non-profitsector. Werknemers in de profitsector jonger dan 36 jaar verdienen gemiddeld 5,8% minder dan werknemers uit diezelfde leeftijdsgroep in de non-profitsector.

Werknemers met een hoogst voltooide opleiding in de categorie 'midden' krijgen gemiddeld 8% meer betaald dan mensen uit de categorie 'laag', en medewerkers uit de categorie 'hoog' verdienen gemiddeld 30% meer dan werknemers uit de categorie 'laag'. Opleiding betaalt zich nog steeds uit.

Vergeleken met de resultaten uit 2021 lijkt het erop dat de loonkloof is toegenomen. In 2021 verdienden vrouwen 5% minder dan mannen. Uit dit onderzoek blijkt dat het salaris van mannen de afgelopen twee jaar meer is toegenomen dan dat van vrouwen.

► Conclusie

Uit het NSO 2023 onderzoek blijkt dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen is gegroeid. In 2021 was het verschil 5% en in 2023 7,4%. Dit beeld kwam ook naar voren uit de resultaten van de vraag die hierna wordt besproken, over in welke mate het salaris is toegenomen in de afgelopen twee jaar. Het inkomen van mannen nam meer toe dan dat van vrouwen. Respondenten werkzaam in de non-profitsector verdienen gemiddeld 7,1% meer dan die werkzaam in de profitsector. Opleiding betaalt zich uit. Werknemers met het opleidingsniveau 'hoog' verdienen 30% meer dan degene met het opleidingsniveau 'laag'. Respondenten met opleidingsniveau 'midden' verdienen 8% meer dan degenen met opleidingsniveau 'laag'. Dit beeld wordt bevestigd door de resultaten bij financiële fitheid. In veel gevallen telt opleiding zwaarder voor de hoogte van het salaris dan de geleverde prestaties.

⁸ Het betreft het gewogen gemiddelde (na log transformaties). Het is echter niet uit te sluiten dat ondanks de statistische weging sprake is van een bias (vertekening van de resultaten). In het NSO-cohort is sprake van een onderrespons bij het opleidingsniveau 'laag' ten opzichte van het opleidingsniveau 'hoog'.

Salarisontwikkeling in de periode 2021-2023

De respondenten hebben ook aangegeven in welke mate hun salaris in de periode is gedaald, gelijk is gebleven of is gestegen (zie figuur 22).

Voor de meeste respondenten is het salaris de afgelopen twee jaar toegenomen. Voor 72% van de mannen en voor 67% van de vrouwen is het salaris gestegen. Werknemers met een vast contract hebben een grotere kans gehad op salaristoename dan

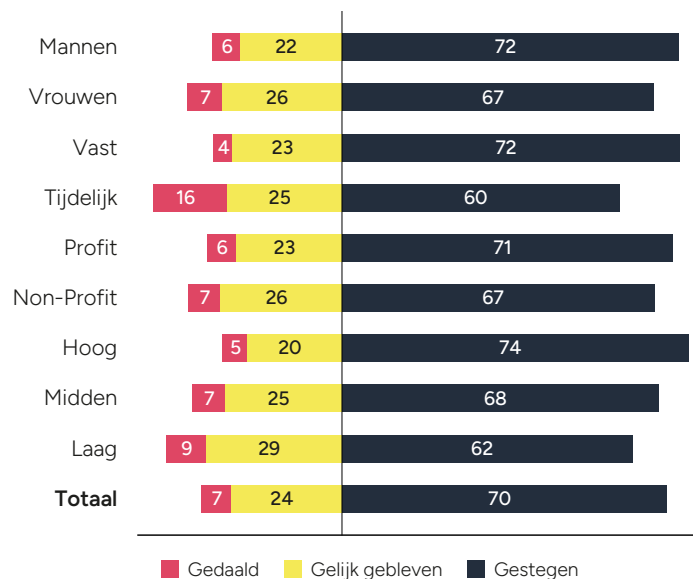
die met een tijdelijk contract, respectievelijk 72% versus 60%. In de profitsector hebben meer werknemers een salarisverhoging gekregen (71%) dan die werkzaam in de non-profitsector (67%). Degenen met een 'hoog' opleidingsniveau hadden meer kans op een salarisverhoging dan die met het opleidingsniveau 'midden' en 'laag'; respectievelijk 74%, 68% en 62%. In vergelijking met het NSO 2021 hebben veel meer respondenten een salarisverhoging gekregen.

In 2021 had in totaal 54% van de medewerkers een salarisverhoging gekregen, was het salaris bij 38% van de respondenten gelijk gebleven en bij 8% gedaald. In 2023 heeft in totaal 70% een salarisverhoging gekregen, voor 24% is het gelijk gebleven en voor 7% (afgerond) is het gedaald.⁹

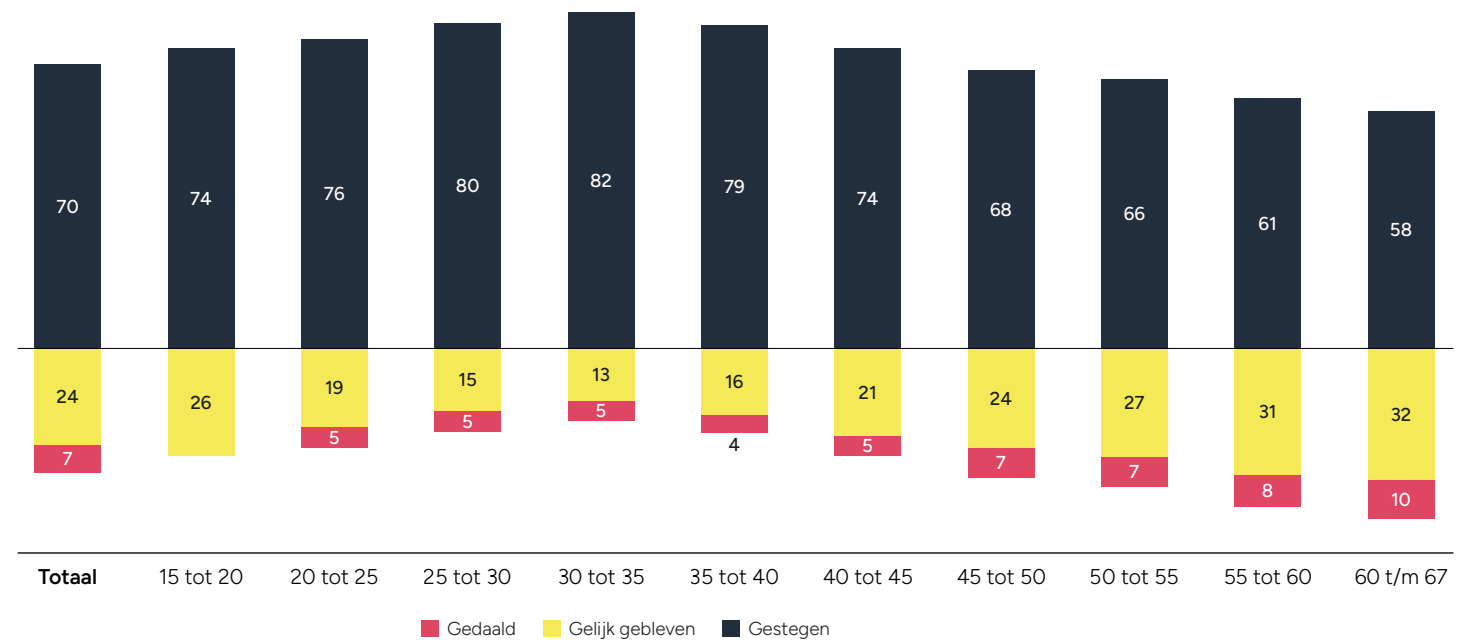
In welke leeftijdscategorieën hebben de meeste respondenten een salarisverhoging gekregen? Figuur 23 geeft de salarisontwikkeling per leeftijdscategorie weer.

⁹ Figuur 22 laat 7% zien; dit heeft te maken met automatische afronding. Handmatig is de verdeling 70%, 24% en 6%.

Figuur 22 | Salarisontwikkeling in onderlinge verhoudingen bij de respondentgroepen in de periode 2021-2023



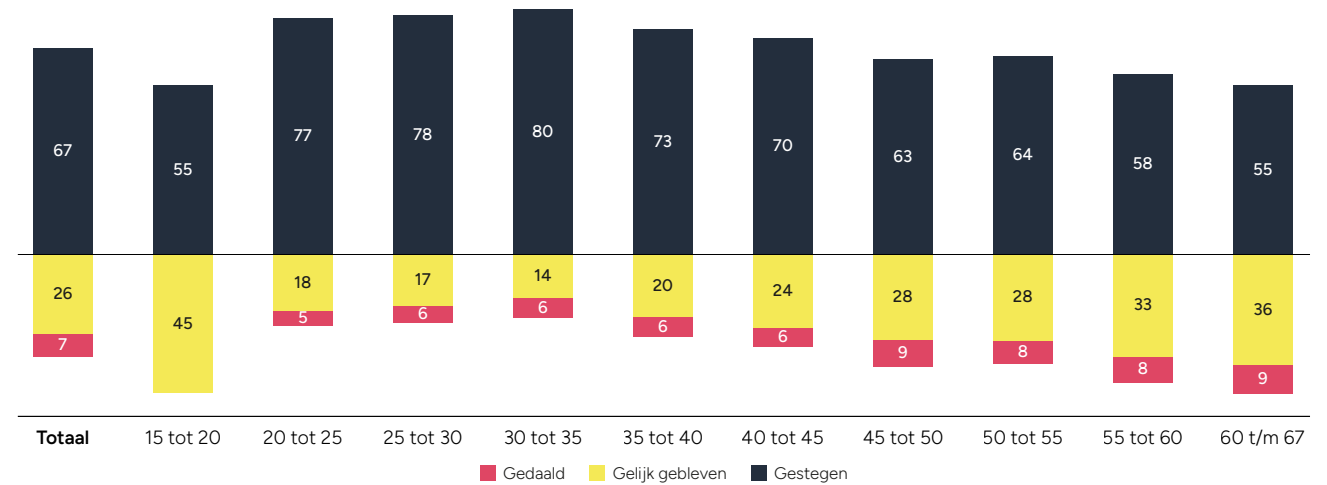
Figuur 23 | Salarisontwikkeling naar leeftijdsopbouw bij werkzame respondenten in loondienst per vijf jaar (gewogen)



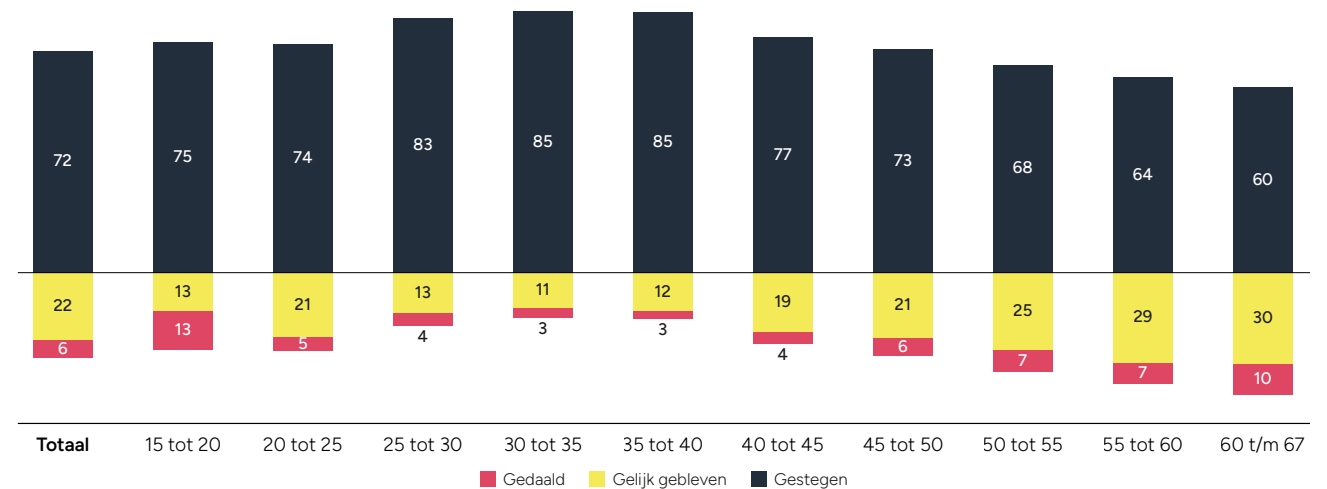
In de leeftijdscategorieën 25-30 jaar, 30-35 jaar en 35-40 jaar hebben de meeste respondenten een salarisverhoging gekregen; respectievelijk 80%, 82% en 79%. In de leeftijdscategorieën 55-60 jaar en 60-67 jaar hebben 'slechts' 61% en 58% van de respondenten een salarisverhoging gekregen. Zijn er verschillen waar te nemen als dit beeld wordt uitgesplitst naar vrouwen en mannen? De figuren 24 en 25 geven de resultaten weer voor respectievelijk vrouwen en mannen naar leeftijdsopbouw.

Bij de groep vrouwelijke medewerkers zien we dat vooral in de leeftijdscategorieën 20-25 jaar, 25-30 jaar en 30-35 jaar het salaris bij de meeste respondenten is gestegen; respectievelijk 77%, 78% en 80%. Het kleinste percentage respondenten dat een salaristoename aangaf vinden we terug bij de leeftijdscategorieën 15-20 jaar en 60-67 jaar (55%). Bij de mannelijke medewerkers zijn in nagenoeg dezelfde leeftijdscategorieën de meeste respondenten te vinden met een toename in het salaris. Deze zijn 25-30 jaar, 30-35 jaar en 35-40 jaar; respectievelijk 83%, 85% en 85%. Het kleinste aantal respondenten dat een salarisverhoging kreeg is te vinden in de leeftijdscategorieën 55-60 jaar (64%) en 60-67 jaar (60%). Opvallend is dat bij mannen in de leeftijdscategorie 15-20 jaar bij 75% een toename is te zien van het salaris. Bij de vrouwen in diezelfde categorie is dat slechts 55%.

Figuur 24 | Salarisontwikkeling naar leeftijdsopbouw bij werkzame vrouwen in loondienst per vijf jaar (gewogen)



Figuur 25 | Salarisontwikkeling naar leeftijdsopbouw bij werkzame mannen in loondienst per vijf jaar (gewogen)

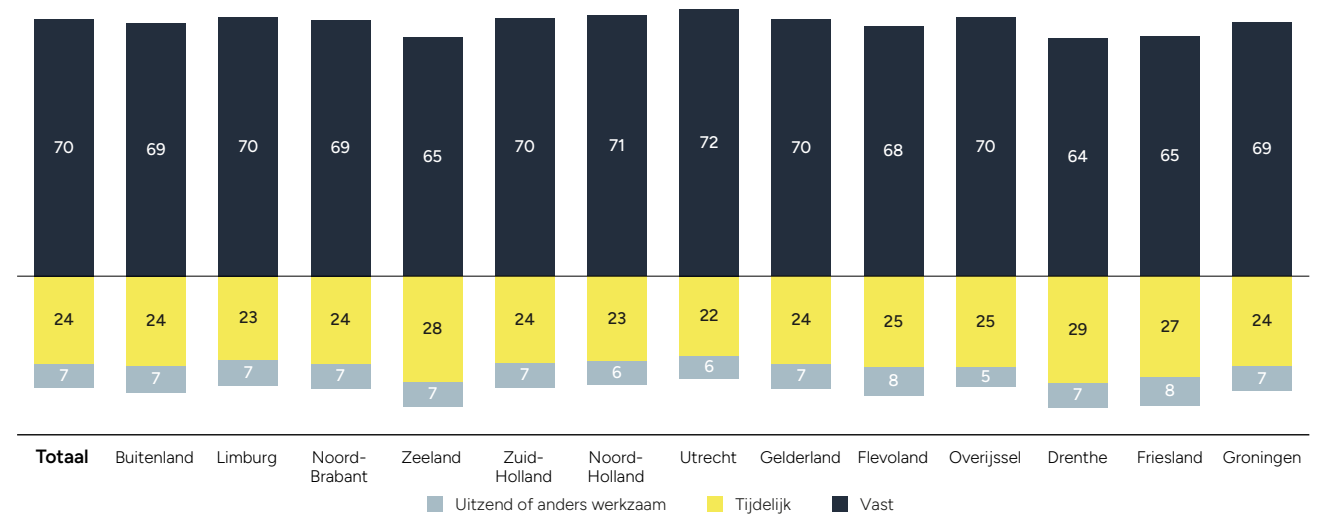


Figuur 26 geeft de salarisontwikkeling weer per provincie. In de provincies Drenthe (64%), Friesland en Zeeland (65%) hebben medewerkers de kleinste salarisverhoging gekregen. De grootste aantallen respondenten met een salaristoename liggen in de provincies Utrecht (72%), Noord-Holland (71%), Limburg, Zuid-Holland, Gelderland en Overijssel (70%).

► Conclusie

Van de respondenten heeft 70% de afgelopen twee jaar een salarisverhoging gekregen. Dat is een stijging van 30% ten opzichte van 2021. Mannen hebben vaker dan vrouwen een salarisverhoging gekregen, werknemers met een vast contract vaker dan tijdelijk personeel en medewerkers met een 'hoog' opleidingsniveau vaker dan degenen met een 'laag' opleidingsniveau. Vooral in de leeftijdscategorieën 20-25 jaar, 25-30 jaar en 30-35 jaar is voor relatief veel respondenten het salaris gestegen. In de leeftijdscategorieën 55-60 en 60-67 jaar is relatief het minst sprake geweest van een salarisverhoging.

Figuur 26 | Salarisontwikkeling in de provincies bij respondenten werkzaam in loondienst (gewogen)



Salarisstijging bij mannen en vrouwen per branche naar opleidingsniveau

De figuren 22 tot 28 geven weer in welke mate het maandsalaris van de respondenten is gestegen, gedaald of gelijk is gebleven in de periode 2021-2023. In de figuren 27, 28 en 29 wordt per opleidingsniveau en per branche voor mannen en vrouwen weergegeven in welke mate het maandsalaris of brutoloon de afgelopen twee jaar is toegenomen. Binnen de branches is geen onderscheid gemaakt in functie. De bedragen worden als zodanig weergegeven en zijn niet gecorrigeerd voor het aantal uren dat men werkt volgens contract of in werkelijkheid.

De mediaan voor de groep vrouwen is €428 en voor de groep mannen €500 (figuur 27). In sommige branches is het salaris van mannen en vrouwen in gelijke mate toegenomen, zoals de energie, detailhandel, overige industrie, rijksoverheid en reclame. In de branche Media is het salaris van vrouwen meer toegenomen dan dat van mannen, maar het verschil is klein (€50). In de overige gevallen nam het salaris van mannen meer toe dan dat van vrouwen. Grote verschillen zijn er onder andere bij de branches uitzendwezen, advies, juridisch, makelaardij, waterschap en provinciale overheid, ten nadele van de groep vrouwen.

De branches met de hoogste toename voor mannen zijn:

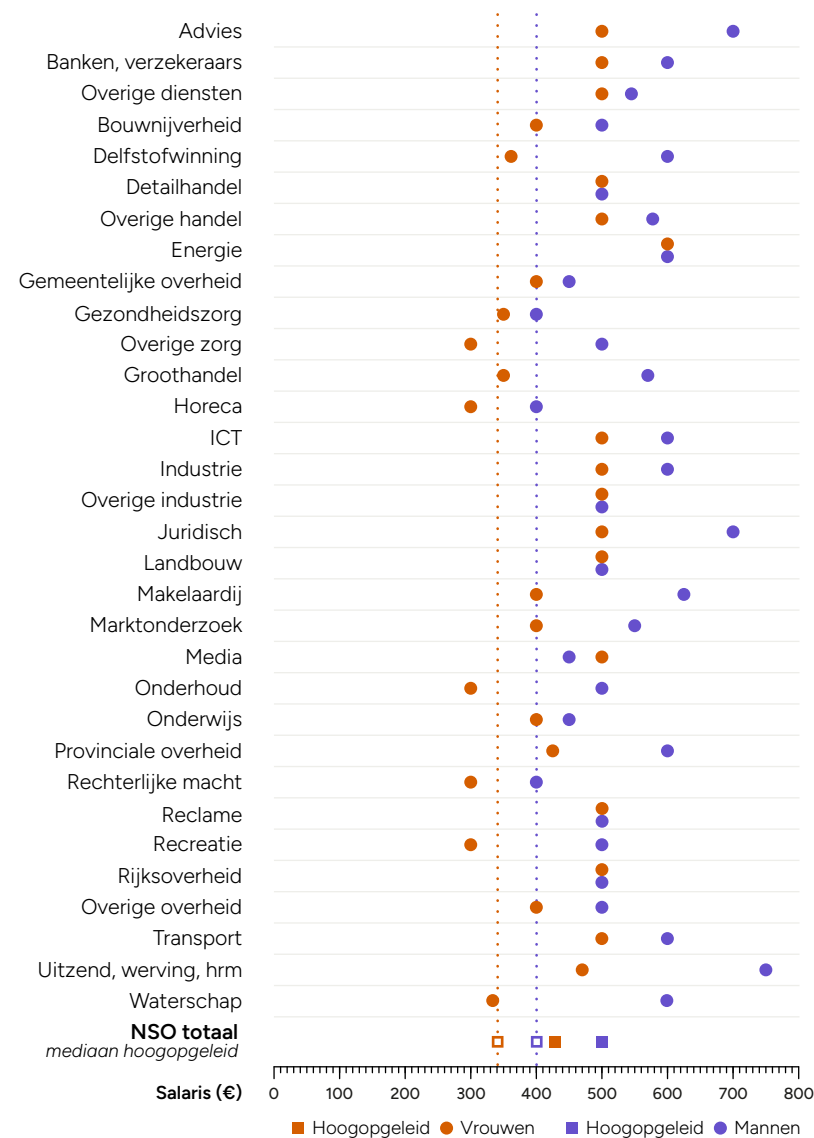
- Uitzendwezen (€750)
- Juridisch..... (€700)
- Advies..... (€700)

De sector met de hoogste toename voor vrouwen is:

- Energie..... (€600)

Daarna volgen veel branches met een toename van €500 bruto per maand.

Figuur 27 | De mate waarin het bruto maandsalaris bij 'hoog' opgeleiden is toegenomen in de periode 2021-2023



Figuur 28 laat de toename in het brutomaandsalaris zien per branche voor mannen en vrouwen met een voltooide opleiding in de categorie 'midden'. De mediaan voor de groep vrouwen is €300 en voor de groep mannen €390.

In sommige branches is het salaris van mannen en vrouwen in gelijke mate toegenomen. Deze zijn: Waterschap, Advies en Industrie. In de branches media, energie en provinciale overheid is de toename van het brutomaandsalaris bij de groep vrouwen groter dan bij mannen. In de branche reclame is het brutomaandsalaris bij de groep vrouwen veel meer toegenomen dan bij de groep mannen (€900 versus €500).

Bij de rechterlijke macht is het verschil tussen mannen en vrouwen in de toename van brutomaandsalaris het grootst. €125 voor de groep vrouwen en €500 voor de groep mannen.

De branches met de grootste toename bij mannen zijn:

- Uitzendwezen (€500)
- Reclame (€500)
- ICT (€500)
- Rechterlijke macht (€500)
- Makelaardij (€500)
- Provinciale overheid (€500)

De branches met de grootste toename bij vrouwen zijn:

- Reclame (€900)
- Provinciale overheid (€650)
- Energie (€465)

Figuur 28 | De mate waarin het bruto maandsalaris bij 'midden' opgeleiden is toegenomen in de periode 2021-2023



Figuur 29 laat de toename zien in het brutomaandsalaris per branche voor mannen en vrouwen met de hoogst voltooide opleiding in de categorie 'laag'. De mediaan voor vrouwen is €250 en die voor mannen €300. De toename bij overige overheid geeft een vertekend beeld door een gering aantal waarnemingen. Er zijn nog meer branches waar geen volledig beeld is te bepalen voor dit opleidingsniveau, zoals voor de rechterlijke macht; daar kan geen mediaan worden berekend voor de mannen. In een aantal branches is de toename in het brutomaandsalaris bij vrouwen groter dan bij mannen. Deze zijn: bouwnijverheid, detailhandel, transport, onderwijs, gemeentelijke overheid en banken en verzekeraars.

De branches met de grootste toename bij mannen zijn:

- Makelaardij(€675)
- ICT (€600)
- Overige zorg (€500)

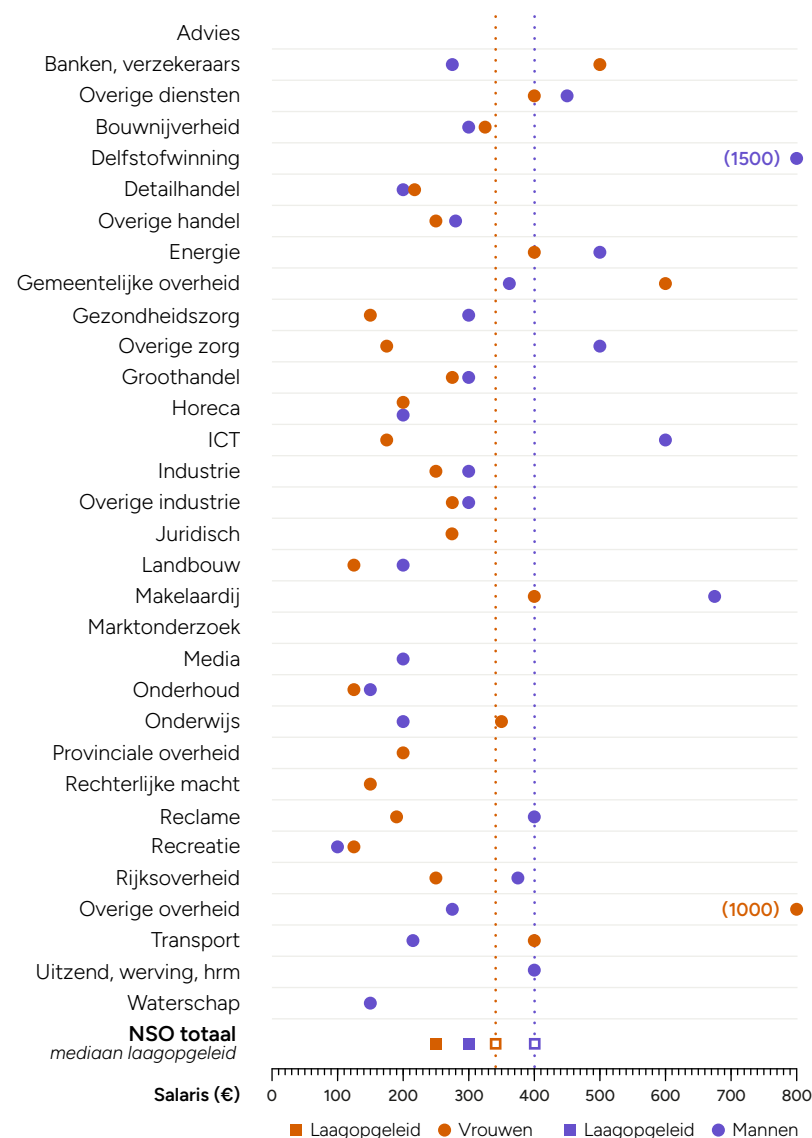
De branches met de grootste toename bij vrouwen zijn:

- Gemeentelijke overheid (€600)
- Banken en verzekeraars (€500)

► **Conclusie**

70% van de respondenten heeft in de periode 2021-2023 een salarisverhoging ontvangen. De mediaan van de toename in het brutomaandsalaris is 17% hoger bij mannen dan die bij vrouwen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de mediaan van het aantal uren dat vrouwen werken 32 uur is en die voor mannen 40 uur. Er zijn daarentegen ook branches waarin de toename voor vrouwen hoger is dan voor mannen. Hoe hoger opgeleid, hoe meer medewerkers hun salaris hebben zien stijgen.

Figuur 29 | De mate waarin het bruto maandsalaris bij 'laag' opgeleiden is toegenomen in de periode 2021-2023



¹⁰ Wij rapporteren hier immers de bedragen zoals opgegeven door de respondenten.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Reiskostenvergoeding is de meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarde bij mannen (45%) en vrouwen (52%), gevolgd door de mogelijkheid om thuis te werken, respectievelijk 45% en 46% (zie figuur 30).

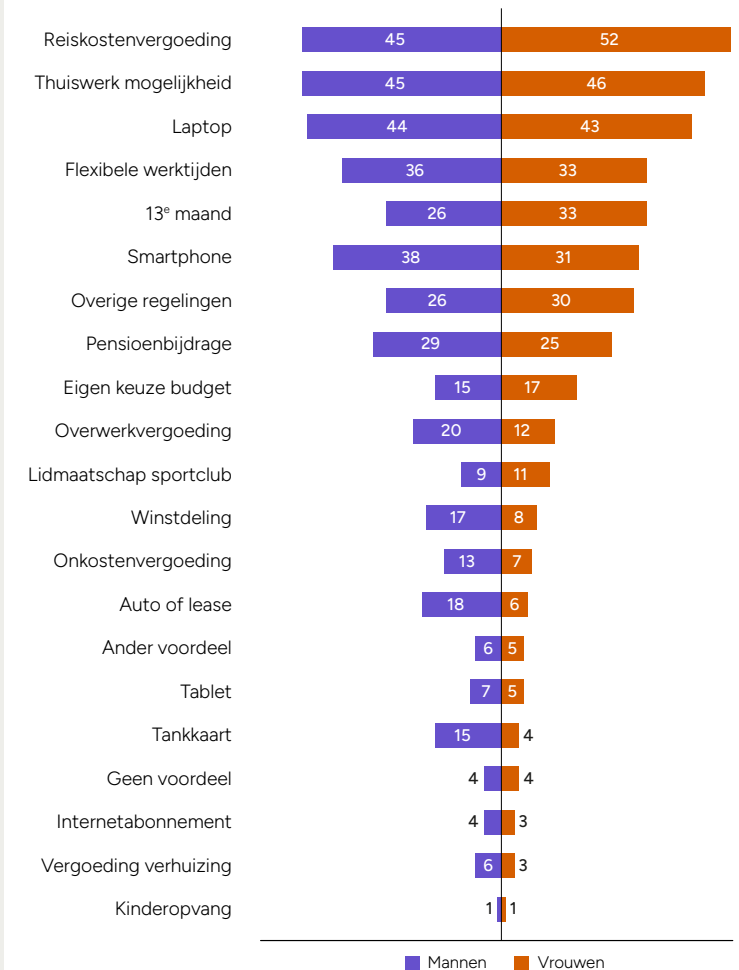
Daarna volgen:

- Laptop (44% mannen en 43% vrouwen)
- Flexibele werktijden... (36% mannen en 33% vrouwen)
- 13de maand.....(26% mannen en 33% vrouwen)
- Smartphone (38% mannen en 31% vrouwen)
- Overige regelingen... (26% mannen en 30% vrouwen)
- Pensioenbijdrage.....(29% mannen en 25% vrouwen)
- Eigen keuze budget... (15% mannen en 17% vrouwen)
- Overwerkvergoeding... (20% mannen en 12% vrouwen)
- Lidmaatschap sportclub (9% mannen en 11% vrouwen)
- Winstdeling..... (17% mannen en 8% vrouwen)
- Onkostenvergoeding... (13% mannen en 7% vrouwen)
- Auto..... (18% mannen en 6% vrouwen)
- Andere voordeel (6% mannen en 5% vrouwen)
- Tablet (7% mannen en 5% vrouwen)
- Tankkaart (15% mannen en 4% vrouwen)
- Geen voordeel (4% mannen en 4% vrouwen)
- Internetabonnement... (4% mannen en 3% vrouwen)
- Vergoeding verhuizen... (6% mannen en 3% vrouwen)
- Kinderopvang..... (1% mannen en 1% vrouwen)

► Conclusie

Mannen beschikken veel meer dan vrouwen over een auto van de zaak en een bijbehorende tankkaart (3x zoveel), winstdeling en vergoeding bij verhuizing (2x zoveel) en onkostenvergoeding en overwerkvergoeding (1.5x zoveel). Vrouwen krijgen vaker dan mannen een 13de maand. Deze verschillen zijn mede goed te verklaren doordat mannen meer dan vrouwen in de profitsector werken en vrouwen meer dan mannen in de non-profitsector. 1% van de mannelijke en 1% van de vrouwelijke respondenten geeft aan dat zij een vergoeding krijgen voor de kinderopvang.

Figuur 30 | De secundaire arbeidsvoorwaarden die worden verstrekt door de werkgever



Bonus

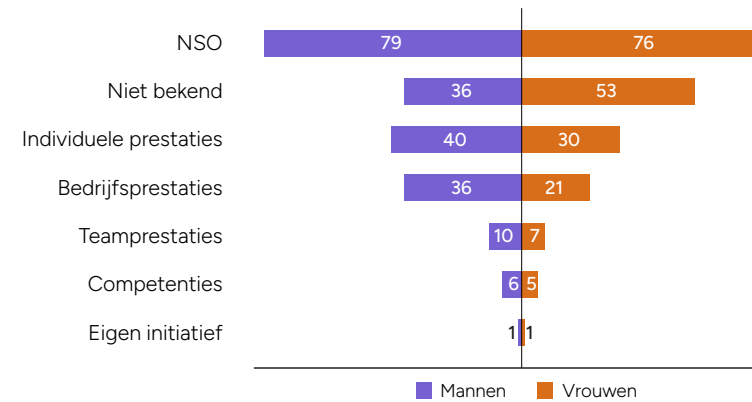
36% van de mannelijke respondenten is niet bekend met een bonusstructuur in de organisatie en 53% van de vrouwen weet zelfs niet of een bonusregeling aanwezig is (zie figuur 31).

40% van de mannen geeft aan dat de bonus gebaseerd is op de individuele prestatie en 36% geeft aan dat de bonus afhankelijk is van de bedrijfsprestatie. Voor vrouwen zijn deze percentages respectievelijk 30% en 21%. 10% van de mannen en 7% van de vrouwen geeft aan dat de bonus afhankelijk is van teamprestaties.

► Conclusie

Bonussen zijn vooral afhankelijk van individuele en bedrijfsprestaties en minder van teamprestaties. Meer mannen dan vrouwen ontvangen een bonus.

Figuur 31 | De basis waarop een bonus wordt gegeven



05. Veranderen van baan

Hoe tevreden is de medewerker met zijn huidige baan? Wil de medewerker van werkgever veranderen en is de werknemer nu actief op zoek naar een andere werkgever? En wat heeft de medewerker die nieuwe werkgever te bieden?

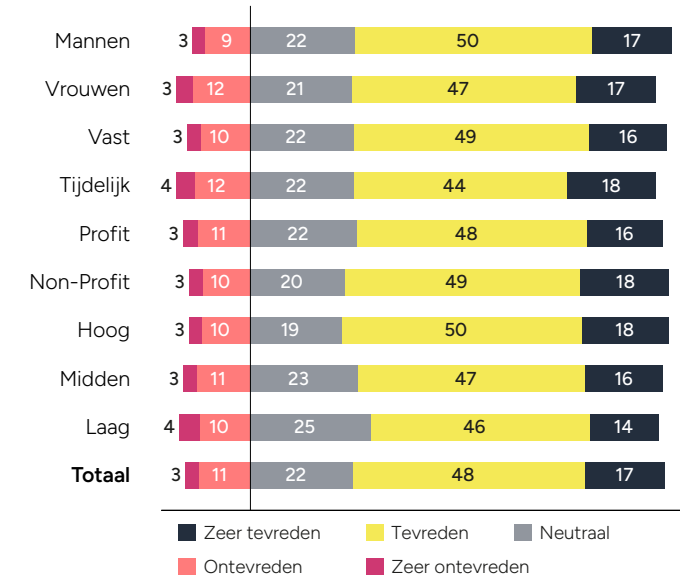
Mate van tevredenheid

14% van de respondenten is ontevreden met de huidige baan en 65% is tevreden.

Bij de mannen is 12% ontevreden met de huidige baan; daarentegen is 67% tevreden met de huidige baan. Bij de vrouwen is 15% ontevreden met de huidige baan en 64% is juist tevreden. 13% van de werknemers met een vast contract en 16% van de werknemers met een tijdelijk contract is ontevreden. 65% van de medewerkers met een vast contract en 62% van de medewerkers met een tijdelijk contract is tevreden met de huidige baan. 14% van de medewerkers in de profitsector en 13% in de non-profitsector is ontevreden met de huidige baan. 64% in de profitsector en 67% in de non-profitsector is daarentegen tevreden met de huidige baan. Van de medewerkers met een voltooide opleiding in de categorieën 'laag', 'midden' en 'hoog' is respectievelijk 14%, 14% en 13% ontevreden met de huidige baan en respectievelijk 65%, 68% en 63% daarmee tevreden.

In het algemeen zijn vrouwen iets meer dan mannen ontevreden over hun huidige baan (verschil van 3 procentpunten) en mannen iets meer dan vrouwen tevreden over hun huidige baan (ook 3 procentpunten verschil). Werknemers met een tijdelijk contract zijn iets meer ontevreden over hun huidige baan dan die met een vast contract (verschil van 2 procentpunten). Werknemers met een vast contract zijn iets meer tevreden met hun baan dan die met een tijdelijk contract (verschil van 5 procentpunten).

Figuur 32 | De mate van tevredenheid met de huidige baan (gewogen)

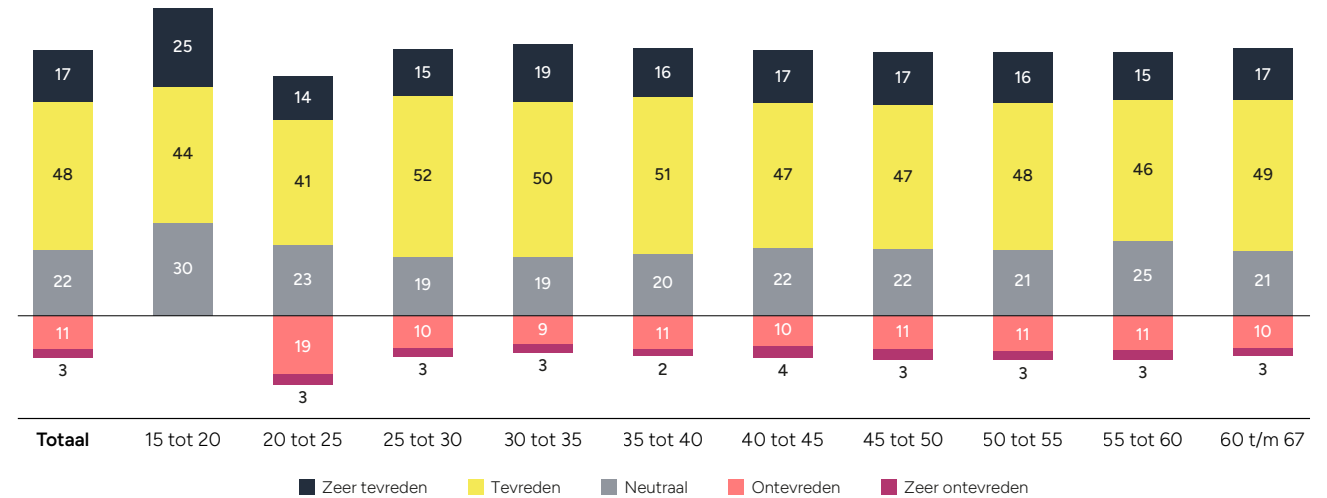


Hoe is de mate van tevredenheid met het huidige werk of baan naar leeftijdsopbouw? De figuur 33 geeft dit weer voor de totale groep respondenten (gewogen); figuur 34 geeft dit weer voor de werkzame vrouwen; figuur 35 voor de werkzame mannen en figuur 36 voor respondenten uit de verschillende provincies en die werkzaam in het buitenland.

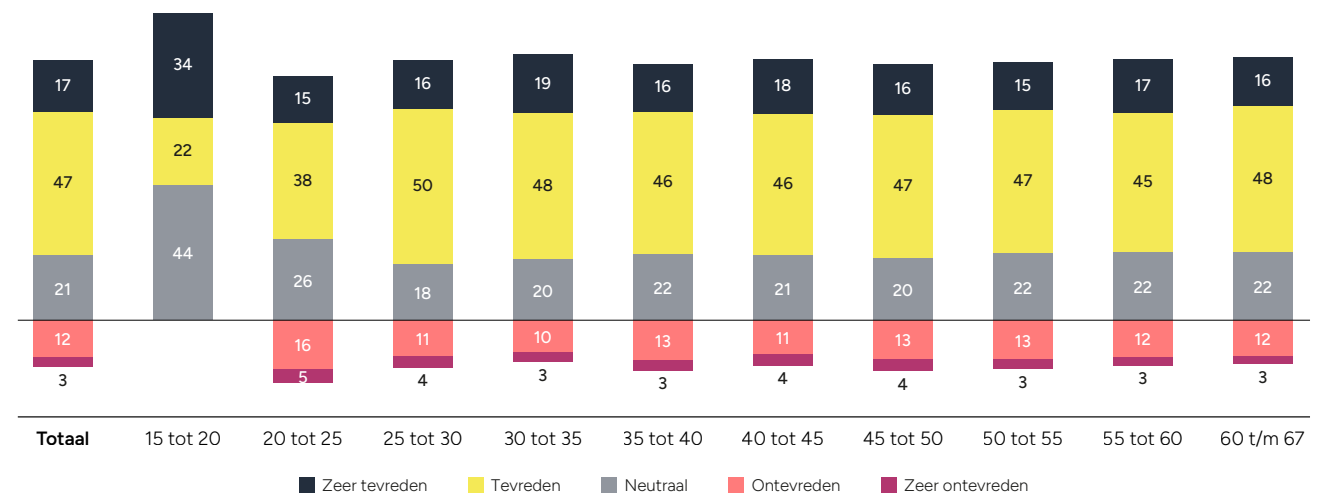
Opvallend is dat 24% van de respondenten in de leeftijdscategorie 20 tot 25 jaar ontevreden is over het huidige werk. Daarna is er nauwelijks verschil tussen de leeftijdscategorieën in de mate van ontevredenheid. In het algemeen zijn de meeste respondenten tevreden met hun baan. Per leeftijdscategorie loopt dit uiteen van 61% tot 69%. Opvallend is dat die 61% valt in de categorie 55 tot 60 jaar en 69% in de categorieën 15 tot 20 jaar en 30 tot 35 jaar.

Ook hier is de categorie 20-25 jaar het meest ontevreden (21%), en is slechts 53% tevreden. De percentages bij de mate van ontevredenheid over de huidige baan lopen uiteen van 13% (30 tot 35 jaar) tot 17% (45 tot 50 jaar). De percentages bij de mate van tevredenheid lopen uiteen van 62% tot 67%. 62% in de groepen 35-40 jaar, 50 tot 55 jaar en 55 tot 60 jaar en 67% in de groep 30 tot 35 jaar.

Figuur 33 | De mate van tevredenheid met het huidige werk of baan gezien vanuit leeftijdsgroepen per vijf jaar (gewogen)



Figuur 34 | De mate van tevredenheid met het huidige werk of baan bij vrouwen in loondienst per vijf jaar (gewogen)



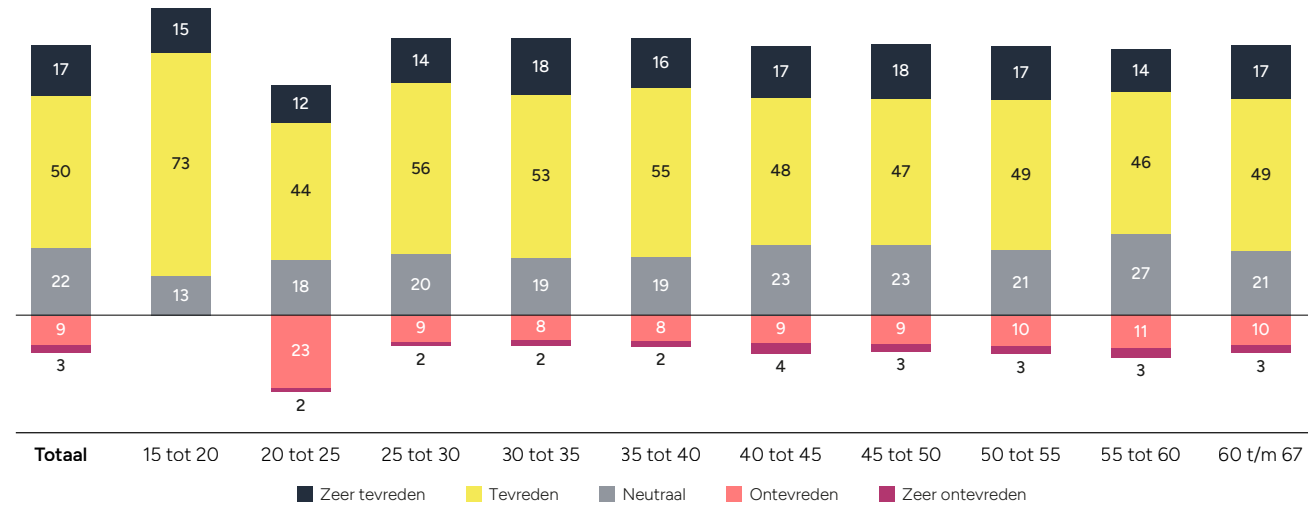
In de leeftijdsgroep 20 tot 25 jaar zijn werkzame mannen in loondienst het meest ontevreden over hun baan (25%) en het minst tevreden (56%). De percentages behorende bij de mate van ontevredenheid lopen uiteen van 10% (30 tot 35 jaar en 35 tot 40 jaar) tot 14% (55 tot 60 jaar). De percentages bij tevredenheid lopen uiteen van 60% (55 tot 60 jaar) tot 71% (30 tot 35 jaar en 35 tot 40 jaar).

De percentages behorende bij de mate van ontevredenheid lopen uiteen van 11% (Drenthe en werkzaam in het buitenland) tot 17% (Friesland). De percentages bij de mate van tevredenheid lopen uiteen van 61% (Limburg) tot 69% (Flevoland).

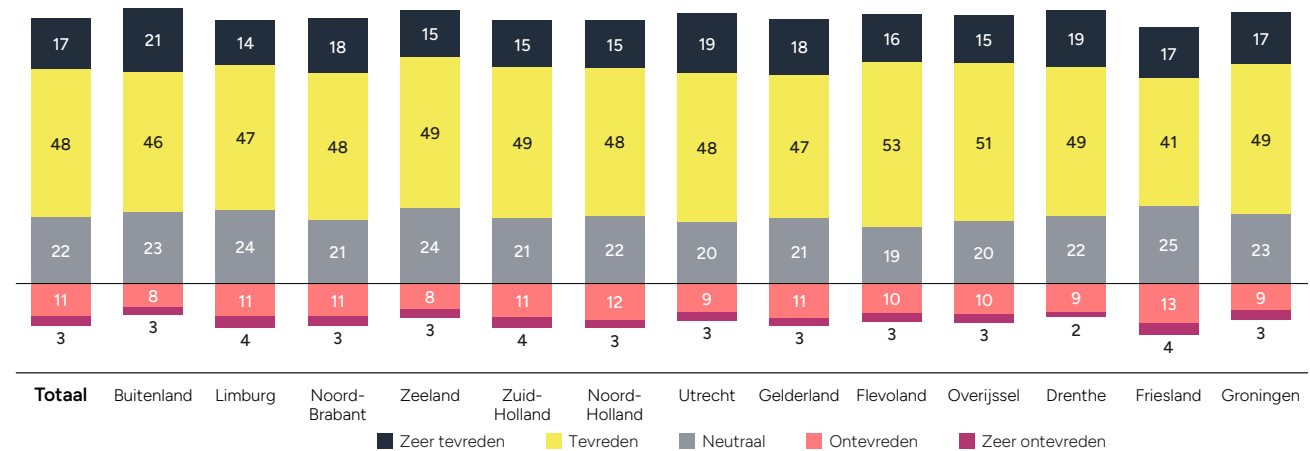
► **Conclusie**

Van de respondenten is 14% ontevreden met het huidige werk of de huidige baan, 65% is daarentegen tevreden. Vrouwen zijn iets meer ontevreden en iets minder tevreden met hun huidige werk of baan dan mannen. Hetzelfde geldt voor werknemers met een tijdelijk contract ten opzichte van werknemers met een vast contract. Vrouwen in de leeftijdsgroep 30 tot 35 jaar zijn het minst ontevreden en het meest tevreden met hun huidige werk of baan en voor mannen in de leeftijdsgroepen 30 tot 35 jaar en 35 tot 40 jaar geldt hetzelfde.

Figuur 35 | De mate van tevredenheid over het huidige werk of de huidige baan bij werkzame mannen in loondienst per vijf jaar (gewogen)



Figuur 36 | De mate van tevredenheid met het huidige werk of de huidige baan per provincie bij respondenten werkzaam in loondienst (gewogen)



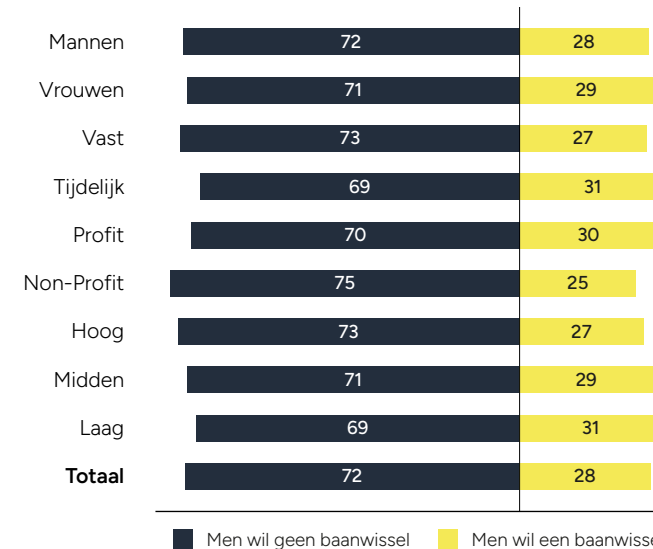
Op zoek naar een andere werkgever

Bij de mannen is 28% bereid om van werkgever te veranderen en daarvan is 19% actief op zoek naar een andere werkgever. Bij de groep vrouwen zijn de percentages respectievelijk 29% en 22% (zie figuur 37 en 38).

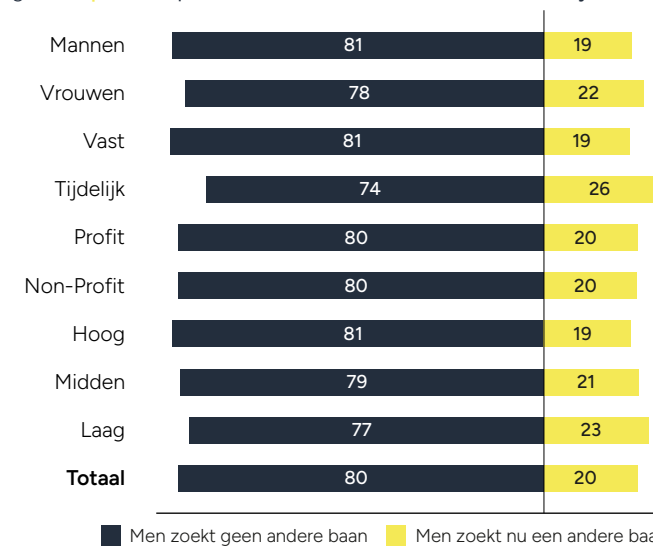
Van de werknemers met een tijdelijk contract is 31% bereid om van werkgever te veranderen. 27% van het personeel met een vast arbeidscontract is bereid om van werkgever te veranderen. In de profitsector is deze bereidheid groter dan in de non-profitsector, respectievelijk 30% en 25%. Werknemers met een 'laag' opleidingsniveau zijn vaker bereid om van werkgever te veranderen dan die met een 'hoog' opleidingsniveau, respectievelijk 31% en 27%.

Eén op de vijf medewerkers in loondienst is actief op zoek naar een baan, al dan niet bij een andere werkgever. Van het personeel met een tijdelijk arbeidscontract is 26% op zoek naar een andere baan en hetzelfde geldt voor 19% van het personeel met een vast contract. Hier is geen verschil tussen de non-profitsector en de profitsector. Dit in tegenstelling tot de bereidheid om van werkgever te veranderen. Deze is in de non-profitsector groter dan in de profitsector. Werknemers met een 'laag' opleidingsniveau zijn vaker op zoek naar een baan, al dan niet bij een andere werkgever, dan werknemers met een 'hoog' opleidingsniveau, respectievelijk 23% en 19%.

Figuur 37 | De mate van bereidheid om van werkgever te veranderen (gewogen)



Figuur 38 | Actief op zoek naar een andere baan, al dan niet bij een andere werkgever (gewogen)



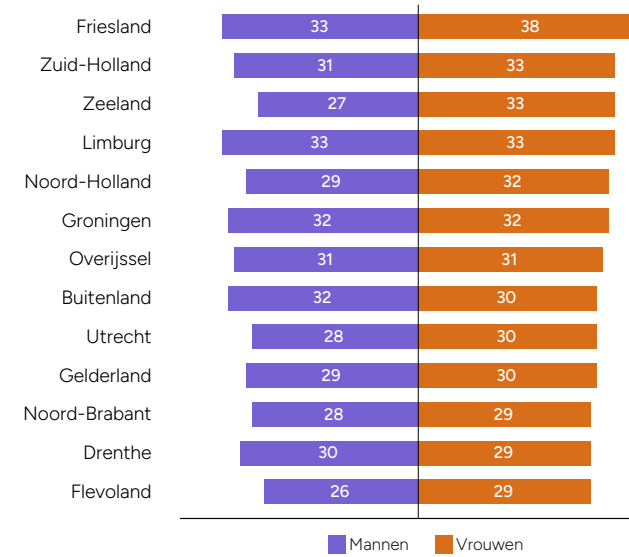
Figuur 39 laat de percentages zien voor mannen en vrouwen per provincie die bereid zijn om van werkgever te veranderen en figuur 40 laat de percentages per provincie zien van werknemers die actief op zoek zijn naar een baan (al dan niet bij een andere werkgever).

De percentages voor de groep vrouwen die bereid zijn om van werkgever te veranderen lopen uiteen van 29% (Flevoland, Noord-Brabant en Drenthe) tot 38% (Friesland). De percentages voor de groep mannen die bereid zijn om van werkgever te veranderen lopen uiteen van 26% (Flevoland) tot 33% (Friesland en Limburg).

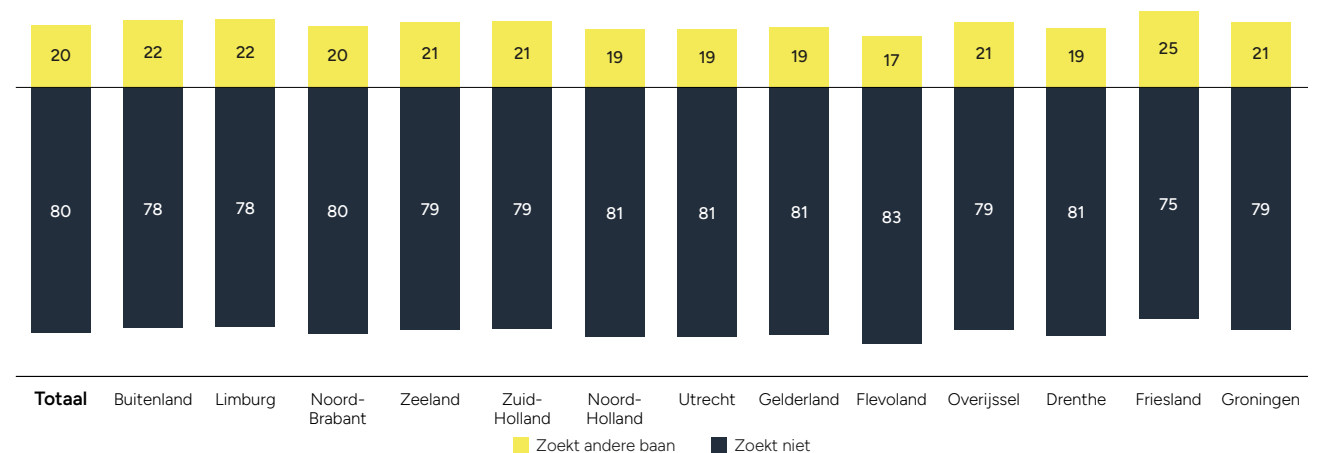
Figuur 40 toont de percentages medewerkers die actief bezig zijn met het vinden van een baan bij een (andere) werkgever per provincie.

Van de medewerkers werkzaam in loondienst is 20% actief op zoek naar een andere baan bij een andere werkgever. In de provincie Friesland is het percentage het hoogst, namelijk 25% en in de provincie Flevoland is dit het laagst, namelijk 17%.

Figuur 39 | De mate van bereidheid om van werkgever te veranderen per provincie (gewogen)

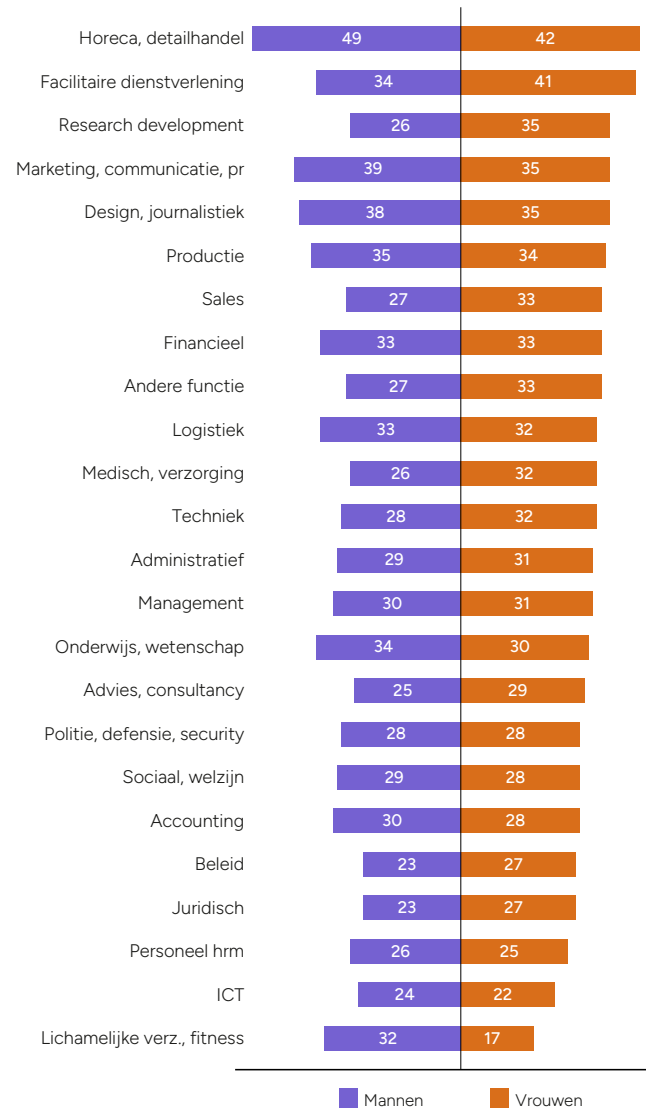


Figuur 40 | Actief op zoek naar een baan bij een (andere) werkgever per provincie (gewogen)

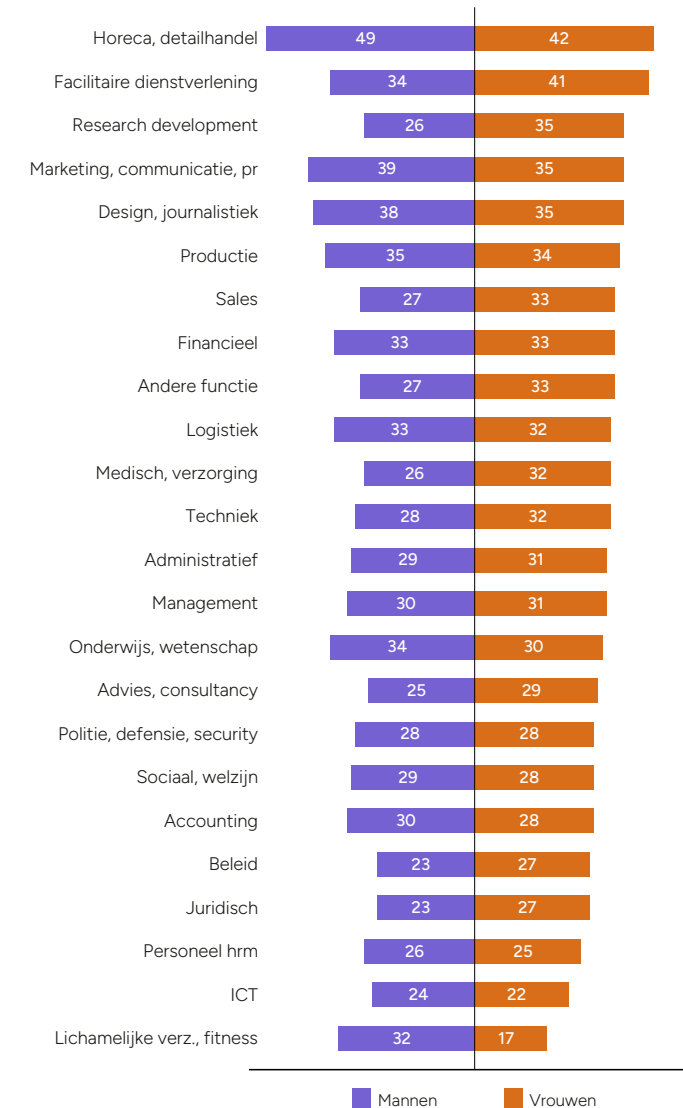


In de functiegroep horeca/detailhandel is 49% van de mannelijke en 42% van de vrouwelijke respondenten bereid om naar een andere werkgever te gaan. Werknemers in de ICT zijn het minst bereid om te vertrekken naar een andere werkgever; slechts 22% van de vrouwelijke medewerkers en 24% van de mannelijke (zie figuur 41). 36% van de mannelijke en 28% van de vrouwelijke medewerkers is in de functiegroep horeca/detailhandel actief op zoek naar een andere werkgever (zie figuur 42). Ook hier zijn medewerkers uit de functiegroep ICT het minst op zoek naar een andere werkgever, zowel bij mannelijke als vrouwelijke medewerkers is dit slechts 13%.

Figuur 41 | De mate van bereidheid van mannen en vrouwen om van werkgever te veranderen per functiegroep (gewogen)



Figuur 42 | Actief op zoek naar een andere werkgever, al dan niet bij een andere werkgever, per functiegroep (gewogen)



Wat zijn de belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen? Figuur 43 laat de verschillende redenen zien waarnaar wij hebben gevraagd. De belangrijkste reden om van werkgever te veranderen is het salaris. Dit geldt voor 52% van de mannen en voor 46% van de vrouwen. De tweede reden voor zowel mannen als vrouwen is meer uitdaging in het werk, respectievelijk 32% en 30%.

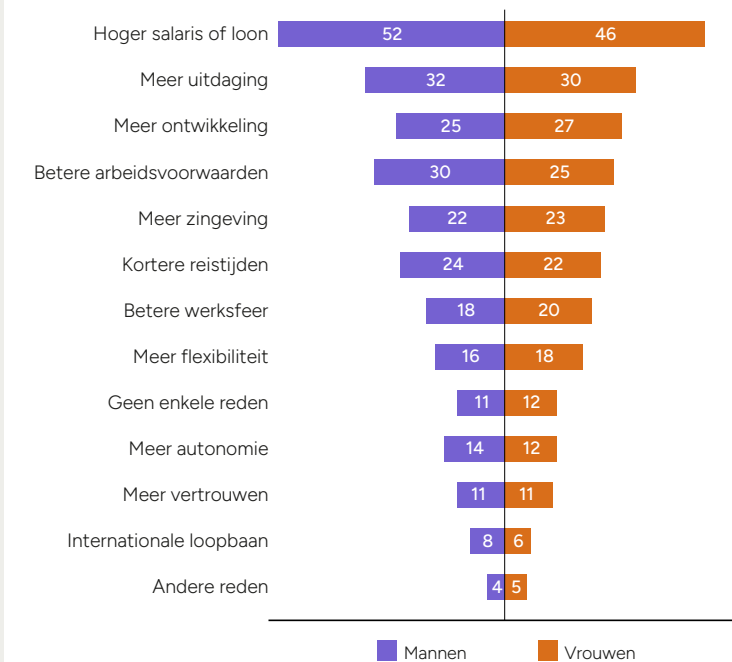
Voor mannen zijn de belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen daarna de volgende: betere arbeidsvoorwaarden, meer ontwikkeling, kortere reistijden, meer zingeving, betere werksfeer, meer flexibiliteit, meer autonomie, geen reden, meer vertrouwen, internationale loopbaan of een andere reden.

Voor vrouwen zijn de belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen na meer salaris en meer uitdaging: meer ontwikkeling, betere arbeidsvoorwaarden, meer zingeving, kortere reistijden, betere werksfeer, meer flexibiliteit, meer autonomie, geen reden, meer vertrouwen, internationale loopbaan en andere reden. Het verschil tussen beide groepen is dat vrouwen vaker dan mannen hechten aan meer ontwikkeling en iets minder aan betere arbeidsvoorwaarden.

► Conclusie

Bijna één op de vier medewerkers is bereid om van werkgever te veranderen en één op de vijf medewerkers is actief op zoek naar een baan bij een (andere) werkgever. Personeel met een tijdelijk contract is vaker dan personeel met een vast contract actief op zoek naar een baan bij een (andere) werkgever. Van medewerkers in de profitsector is 30% bereid om van werkgever te veranderen, in de non-profitsector is dit 25%. In beide sectoren is zelfs 20% actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever. Werknemers met een 'laag' opleidingsniveau zijn vaker bereid tot en actief op zoek naar een baan bij een andere werkgever dan werknemers met een 'hoog' opleidingsniveau. De belangrijkste redenen om van werkgever te veranderen zijn het salaris, meer uitdaging, meer ontwikkeling en betere arbeidsvoorwaarden.

Figuur 43 | De redenen om van werkgever te veranderen (gewogen)



06. Loopbaanonderbreking

Wat was de aanleiding voor de respondenten om hun loopbaan te onderbreken? De volgende redenen zijn onderzocht: werkloosheid, overspanning of burn-out, familieomstandigheden (mantelzorg en zwangerschap), het volgen van een studie, het uitoefenen van een zelfstandige activiteit, een andere reden (reizen, rusten of vrijwilligerswerk) en door de gevolgen van Covid-19.

Figuur 44 geeft de percentages van loopbaanonderbreking weer voor mannen en vrouwen, werknemers met een vast of tijdelijk arbeidscontract, werkzaam in de profitsector of non-profitsector en het opleidingsniveau. Figuur 45 geeft de percentages weer voor de verschillende redenen waarom de loopbaan werd onderbroken voor vrouwen en mannen.

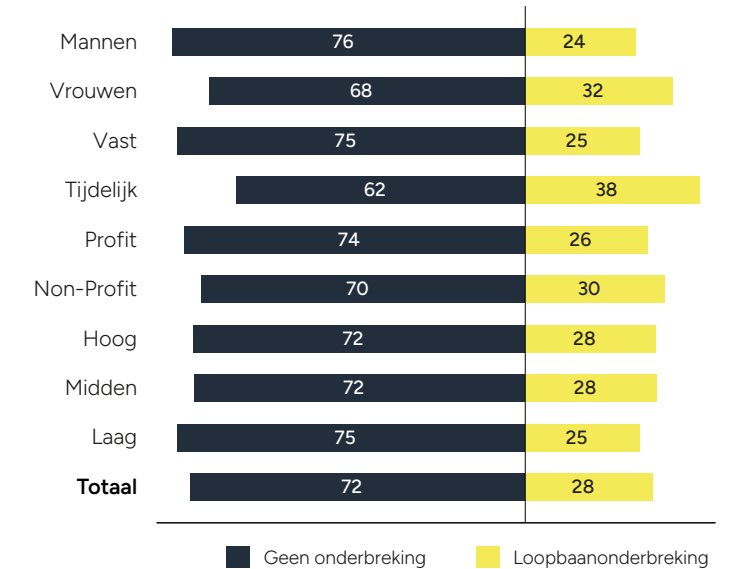
Bij bijna 1 op de 3 medewerkers in loondienst is sprake geweest van een loopbaanonderbreking. 32% van de vrouwen en 24% van de mannen moest de loopbaan onderbreken. 38% van de respondenten met een tijdelijk arbeidscontract heeft de loopbaan onderbroken en 25% van de respondenten met een vast arbeidscontract. Van de medewerkers in de profitsector en de non-profitsector heeft respectievelijk 26% en 30% de loopbaan onderbroken. Van de werknemers met de opleidingsniveaus 'laag', 'midden' en 'hoog' heeft respectievelijk 25%, 28% en 28% de loopbaan onderbroken.

Van de 32% vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken kwam dat bij 25% door werkloosheid, bij 18% door familieomstandigheden, bij 12% door overspanning of burn-out, bij 7% door een andere reden, bij 3% door corona, bij 3% door zelfstandige activiteit en bij 3% door het volgen van een studie. Van de 24% mannen die hun loopbaan hebben onderbroken, kwam dat bij 23% door werkloosheid, bij 2% door familieomstandigheden, bij 7% door overspanning of burn-out, bij 5% door een andere reden, bij 3% door corona, bij 3% door zelfstandige activiteit en bij 2% door het volgen van een studie.

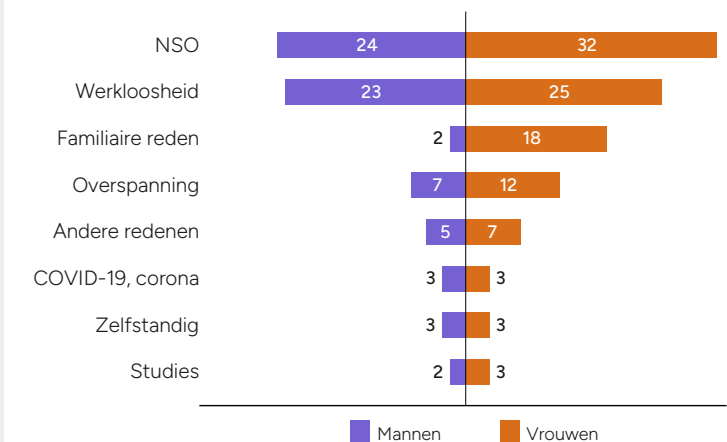
► Conclusie

Zowel voor mannen als vrouwen is de belangrijkste reden voor het onderbreken van hun loopbaan werkloosheid. Vrouwen onderbreken hun loopbaan veel vaker dan mannen vanwege familieomstandigheden zoals zwangerschap of mantelzorg. Ook hebben meer vrouwen dan mannen hun loopbaan onderbroken vanwege een overspanning of burn-out. Corona heeft slechts een beperkt effect gehad op het onderbreken van de loopbaan bij de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek.

Figuur 44 | Loopbaanonderbreking (gewogen)



Figuur 45 | Redenen waarom de loopbaan werd onderbroken



07. Leidinggeven

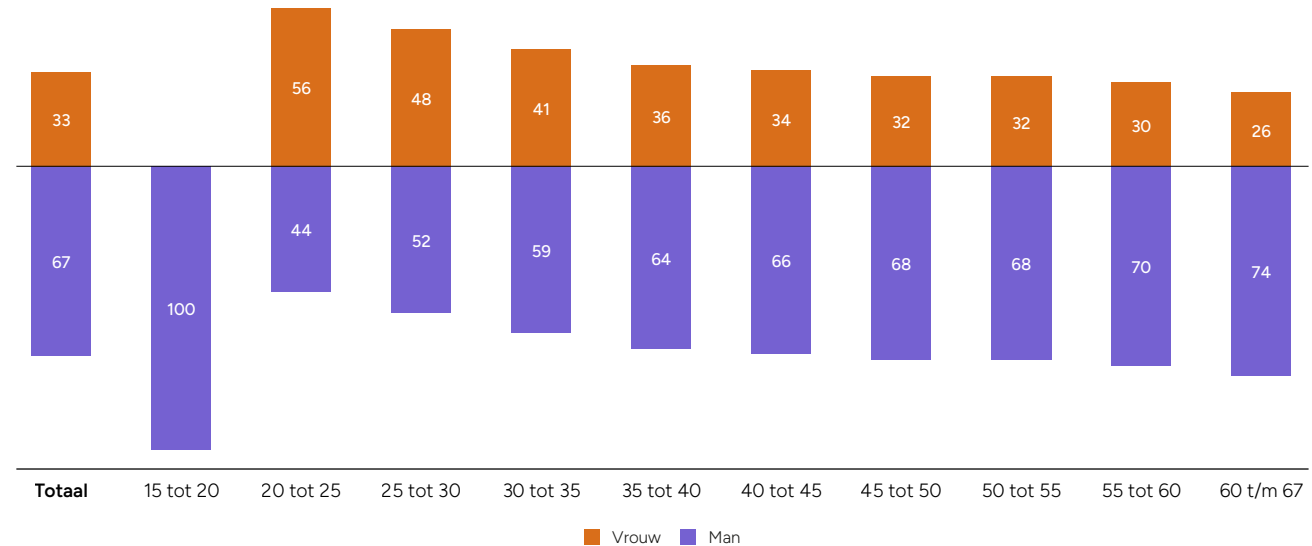
Van de respondenten geeft 26% leiding aan andere medewerkers. Van die leidinggevendenden is 67% man en 33% vrouw. In de onderlinge verhouding neemt het percentage vrouwen dat leidinggeeft af na 35 jaar (zie figuur 46).

Vanaf 30 jaar zijn het vooral 'hoogopgeleide' medewerkers die leidinggeven. Figuur 47 geeft de percentages weer voor leidinggevendenden met de opleidingsniveaus 'laag', 'midden' en 'hoog'.

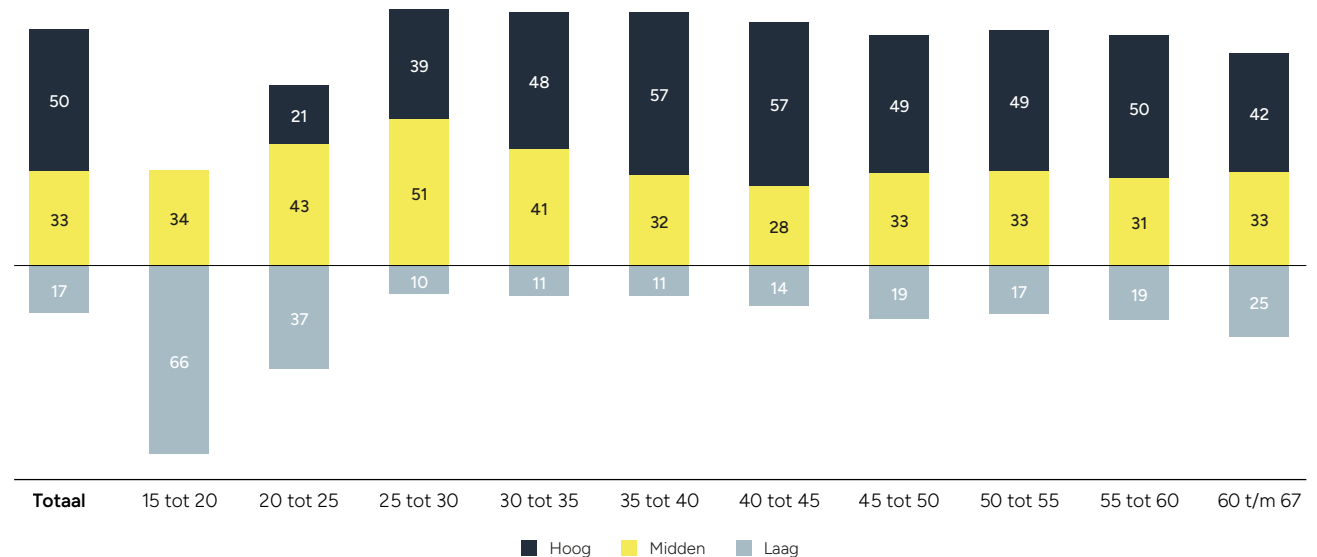
In figuur 48 is per branche het percentage leidinggevendenden weergegeven in verhouding tot de eigen groep per branche. Verhoudingsgewijs nemen vrouwen minder vaak een leidinggevende positie in vergelijking tot de eigen groep dan mannen. In de door mannen gedomineerde branches, zoals bijvoorbeeld onderhoud, industrie, bouwnijverheid, landbouw, en energie, ligt het percentage mannen die leidinggeven boven de 30% van alle mannen die werkzaam zijn in die branche.

In de door vrouwen gedomineerde branches, blijkt alleen bij Juridisch sprake van een (voor vrouwen) hoger percentage leidinggevendenden, namelijk 28%. Dat voor vrouwen sprake is van de hoogste percentages leidinggevendenden in de horeca, recreatie en detailhandel laat zich wellicht verklaren door werkomgevingen waarin mogelijk meer sprake is van teamwerk en mogelijk daardoor meer gelegenheid is om een leidinggevende rol te vervullen als vrouw.

Figuur 46 | Leeftijdsopbouw van leidinggevende mannen en vrouwen in loondienst in onderlinge verhoudingen per vijf jaar (gewogen)



Figuur 47 | Opleidingsniveau van leidinggevendenden in onderlinge verhoudingen per leeftijdsopbouw per vijf jaar (gewogen)



In figuur 48 is per branche het percentage leidinggevenden weergegeven in verhouding tot de eigen groep per branche. Verhoudingsgewijs nemen vrouwen minder vaak een leidinggevende positie in vergelijking tot de eigen groep dan mannen. In de door mannen gedomineerde branches, zoals bijvoorbeeld onderhoud, industrie, bouwnijverheid, landbouw, en energie, ligt het percentage mannen die leidinggeven boven de 30% van alle mannen die werkzaam zijn in die branche.

In de door vrouwen gedomineerde branches, blijkt alleen bij Juridisch sprake van een (voor vrouwen) hoger percentage leidinggevenden, namelijk 28%. Dat voor vrouwen sprake is van de hoogste percentages leidinggevenden in de horeca, recreatie en detailhandel laat zich wellicht verklaren door werkomgevingen waarin mogelijk meer sprake is van teamwerk en mogelijk daardoor meer gelegenheid is om een leidinggevende rol te vervullen als vrouw.

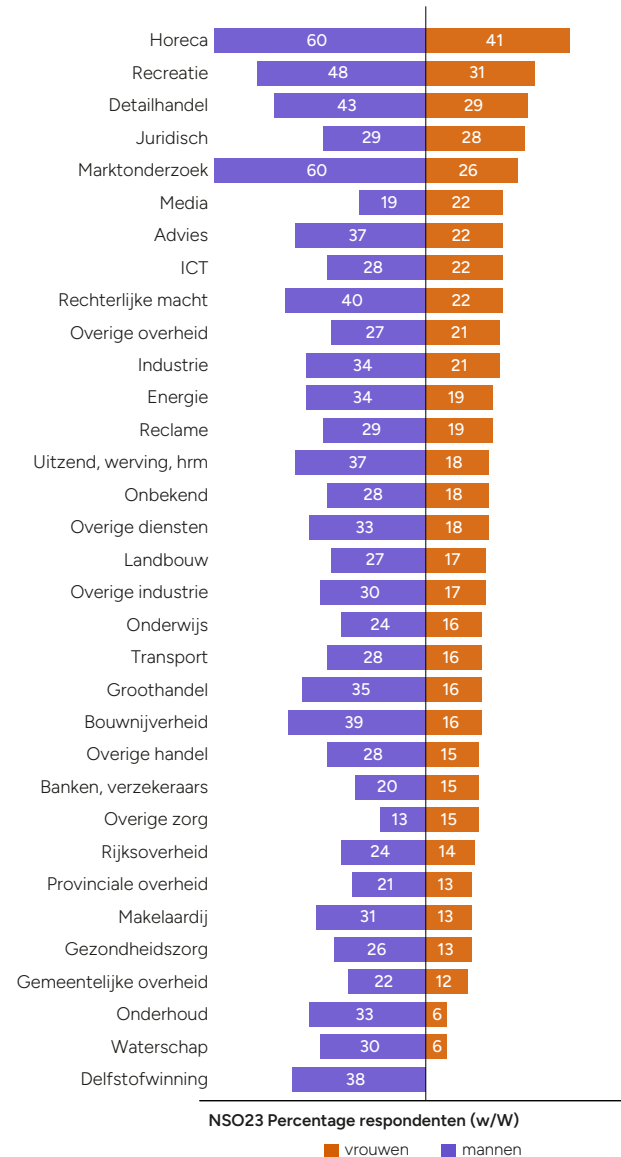
Figuur 49 toont de mediaan van het salaris van vrouwelijke en mannelijke leidinggevenden per leeftijdscategorie. Deze cijfers zijn gebaseerd op het referentie jaarsalaris van het salariskompas waarvoor bij elke respondent sprake is van een 40-urige werkweek.

Mannelijke leidinggevenden verdienen in het algemeen meer dan vrouwelijke leidinggevenden (€52.052 versus €48.450). In de leeftijdscategorieën 40 tot 45 en 45 tot 50 ligt de mediaan bij vrouwen hoger dan die bij mannen.

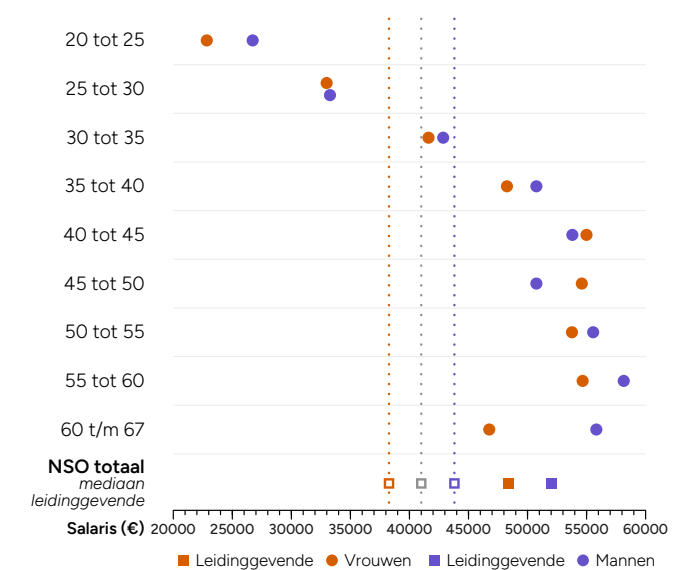
► Conclusie

Twee keer zo veel mannen als vrouwen geven leiding. Vrouwelijke leidinggevenden zijn vooral werkzaam in de door vrouwen gedomineerde branches. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat vrouwelijke leidinggevenden als groep minder verdienen dan de mannelijke leidinggevenden.

Figuur 48 | De leidinggevende is een man of vrouw per branche in verhouding tot de eigen groep (gewogen)



Figuur 49 | De salarismediaan per leeftijdscategorie bij mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden (gewogen)



08. Financiële fitheid

We hebben gekeken naar de financiële fitheid van medewerkers. Financiële fitheid verwijst naar de gezondheid en stabiliteit van iemands financiële situatie. Vaardigheid heeft meer met inzicht te maken, fitheid meer met de mogelijkheid om aan te passen aan veranderende financiële omstandigheden. Daarbij zijn de volgende aspecten onderzocht: salaris via salarisschalen, ingeschaald op basis van opleiding of prestatie, pensioenregeling, kennis over het pensioen en pensioenaanvullingen, budget voor vakinhoudelijke of persoonlijke ontwikkeling, financiële buffer hebben of maken (zie tabel 2).

Tabel 2 | De vragen uit het NSO 2023 die betrekking hebben op financiële fitheid

Wordt bij jouw organisatie of bedrijf het salaris vastgesteld met vaste salarisschalen?

Wordt bij jouw organisatie of bedrijf het salaris ingeschaald op basis van de opleiding van een medewerker?

Kan bij jouw organisatie of bedrijf een medewerker een hogere salarisschaal of trede krijgen op basis van prestaties i.p.v. opleidingsniveau?

Hoeveel medewerkers zijn ingeschaald op basis van prestaties bij jouw organisatie of bedrijf?

Heb je een pensioenregeling via jouw werkgever?

Weet je wat je werkgever betaalt aan je pensioen?

Wat is jouw budget voor je vakinhoudelijke en/of persoonlijke ontwikkeling?

Ben je in staat om je maandelijkse uitgaven aan te passen in geval van financiële tegenvallers?

Volstaan momenteel de maandelijkse inkomsten om alle uitgaven te betalen?

Ben je in staat om maandelijks geld te sparen als buffer voor slechtere tijden of noodgevallen?

Hoeveel spaar je maandelijks als buffer voor slechtere tijden of noodgevallen?

Hoeveel spaargeld heb je momenteel?

Afgezien van een hypotheek, hoeveel schulden heb je momenteel (zoals 'rood' staan)?

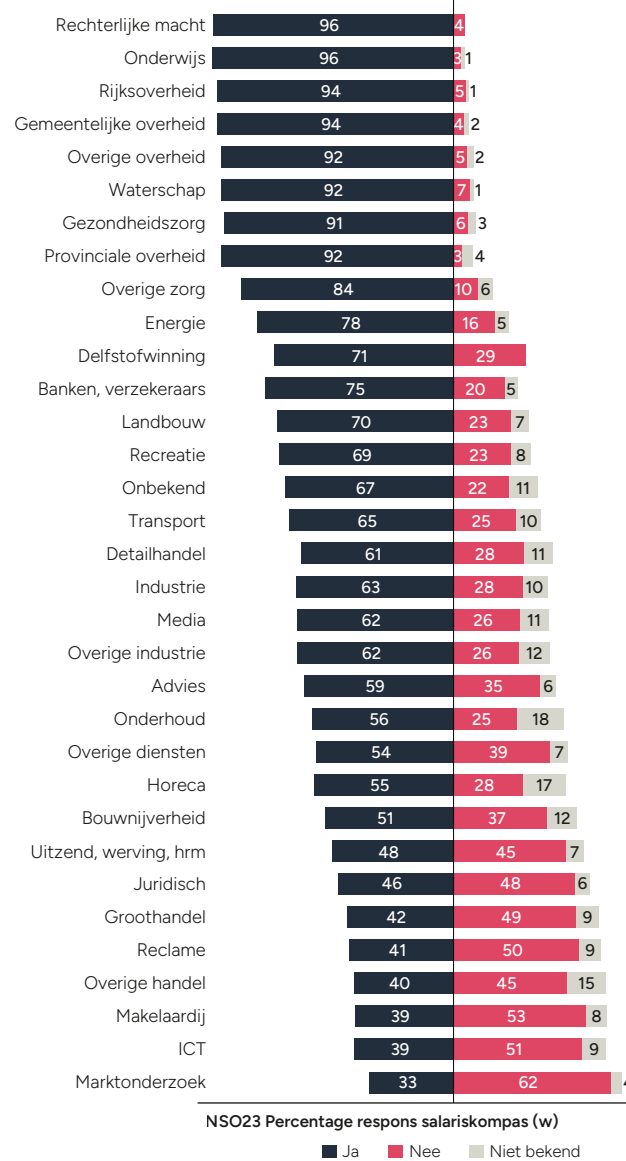
Is de hoogte van je pensioen iets om je druk over te maken?

Heb je een aanvullende pensioenregeling (zoals lijfrente of banksparen)?

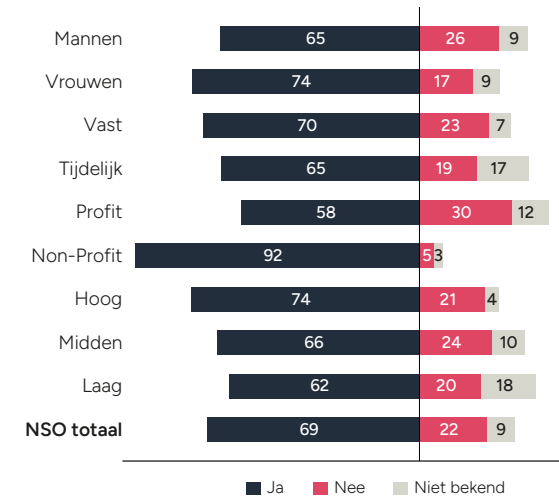
Salarisschalen

Bij salaris is onderzocht of het salaris wordt vastgesteld via schalen of dat de inschaling plaatsvindt op basis van de opleiding of prestatie. Figuur 50 geeft weer in welke branches salaris vooral wordt bepaald met salarisschalen. In Nederland wordt vaak het salaris vooral bepaald door in welke schaal je zit (in 69% van de gevallen, zie figuur 51). Uitzonderingen zijn de branches ICT, makelaardij en marktonderzoek.

Figuur 50 | Branches waarin het salaris wordt bepaald met salarisschalen (gewogen)



Figuur 51 | Salaris wordt bepaald op basis van salarisschalen voor de verschillende groepen respondenten (gewogen)

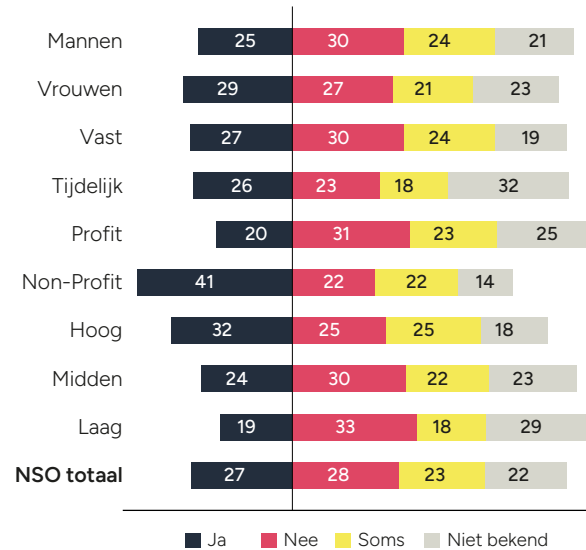


In de non-profitsector wordt in 92% van de gevallen het salaris bepaald door de salarisschaal en in de profitsector in 58% van de gevallen. Vrouwen werker vaker dan mannen in een omgeving waar het salaris wordt bepaald door salarisschalen (74% en 65%). Meer medewerkers met een vast arbeidscontract dan die met een tijdelijk contract werken in een omgeving waar het salaris via een schaal wordt bepaald; respectievelijk 70% en 65%. Respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau werken vaker dan die met een 'midden' of 'laag' opleidingsniveau in een omgeving met salarisschalen. Deze percentages zijn respectievelijk: 74%, 66% en 62%.

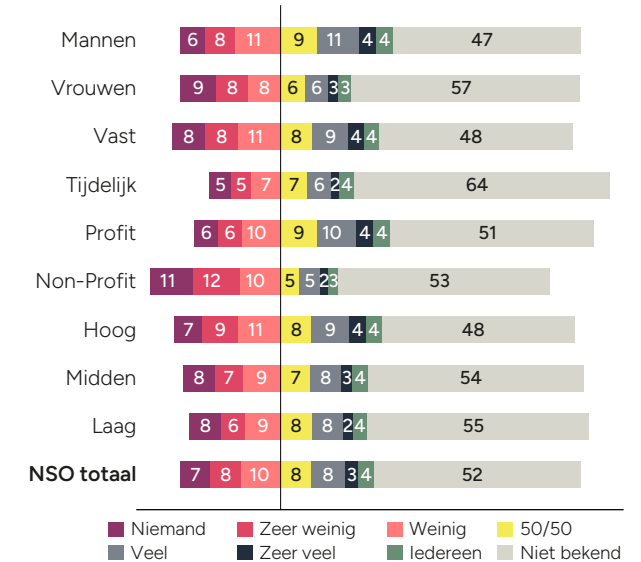
Wordt de inschaling bepaald door opleiding of prestatie (toegevoegde waarde)? In 27% van de gevallen kijkt de werkgever alleen naar de opleiding die iemand heeft gevolgd om de salarisschaal van de werknemer vast te stellen (zie figuur 52). In de non-profit is dat voor 41% het geval. In de profit is dat percentage 20%.

Van de respondenten met een 'hoog', 'midden' en 'laag' opleidingsniveau is respectievelijk 32%, 24% en 19% werkzaam in een organisatie waar de opleiding bepaalt in welke salarisschaal iemand zit. Opvallend is ook dat bij één op de vijf medewerkers niet bekend is of de opleiding doorslaggevend is bij het bepalen van de schaal waarin iemand terechtkomt.

Figuur 52 | Opleiding bepaalt in welke salarisschaal een medewerker zit (gewogen)



Figuur 53 | Hoeveel medewerkers zijn ingeschaald op basis van prestaties in de organisatie (gewogen)

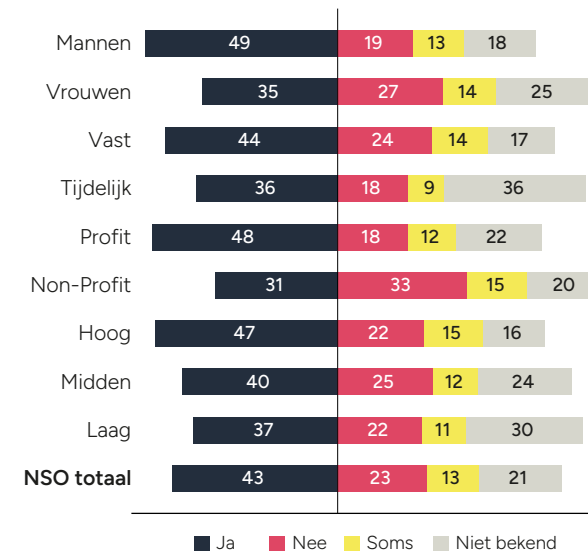


Het merendeel van de respondenten (52%) weet niet of medewerkers op basis van hun prestatie in een bepaalde schaal zitten (zie figuur 53). 19% van de mannen en 12% van de vrouwen geeft aan dat hiervan in hun organisatie sprake is. In de profitsector is dit 18% en in de non-profitsector 10%. Daarentegen is het volgens 43% van de respondenten in hun organisatie wel mogelijk dat je op basis van prestatie in een hogere schaal terecht komt (zie figuur 54). Bij 23% van de respondenten blijkt dit niet mogelijk. Dat betekent dat bij een vijfde van de organisaties je volgens de respondenten niet verder komt op basis van je eigen performance. 27% van de vrouwelijke respondenten werkt bij zo'n organisatie en 19% van de mannen. Opvallend is dat het percentage met een vast arbeidscontract hoger is dan bij respondenten met een tijdelijk contract, respectievelijk 24% versus 18%. Respondenten met een tijdelijk contract hebben vaker dan die met een vast contract het idee dat de eigen prestatie er wel toe doet. In de non-profitsector is het percentage waarbij prestaties niet leiden naar een hogere schaalindeling 33% en in de profitsector is dat 18%.

► Conclusie

Het merendeel van de respondenten werkt in een organisatie waar salarisschalen aanwezig zijn. Voor één op de vier werknemers is de opleiding die is gevolgd altijd bepalend voor in welke schaal een medewerker zit. Voor één op de vijf medewerkers heeft de prestatie of performance van een medewerker geen invloed op de hoogte van het salaris.

Figuur 54 | Prestatie kan ertoe leiden dat een medewerker een hogere salarisschaal of trede krijgt (gewogen)

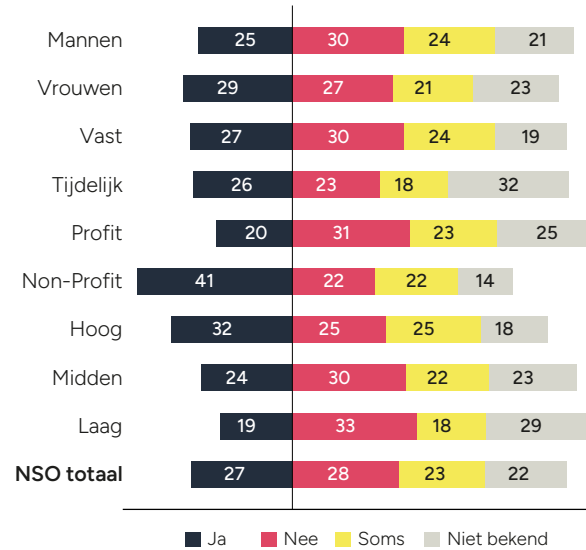


Pensioen

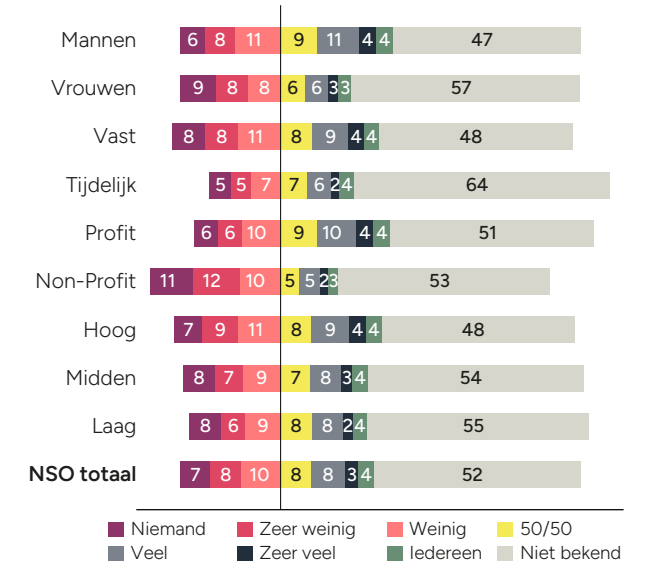
De volgende vragen zijn gesteld: heb je een pensioenregeling via jouw werkgever (figuur 55); weet je wat jouw werkgever daarvoor betaalt (figuur 56); maak jij je zorgen over de hoogte van jouw pensioen (figuur 57) en heb je een aanvullende pensioenregeling (figuur 58).

Van de respondenten heeft 92% een pensioenregeling via de werkgever. Dat geldt voor 96% van de respondenten die werkzaam zijn in de non-profitsector en 91% van de respondenten die werkzaam zijn in de profitsector. Slechts 46% van de respondenten weet wat de bijdrage aan het pensioen van de werkgever is. Opvallende verschillen: dit is het geval bij 41% van de vrouwen versus 50% van de mannen, 48% van de medewerkers met een vast arbeidscontract en 38% die met een tijdelijk contract, 51% van de respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau versus 38% met een 'laag' opleidingsniveau.

Figuur 55 | De werkgever voorziet in een pensioenregeling (gewogen)



Figuur 56 | Kennis over het bedrag dat werkgever betaalt aan het pensioen (gewogen)

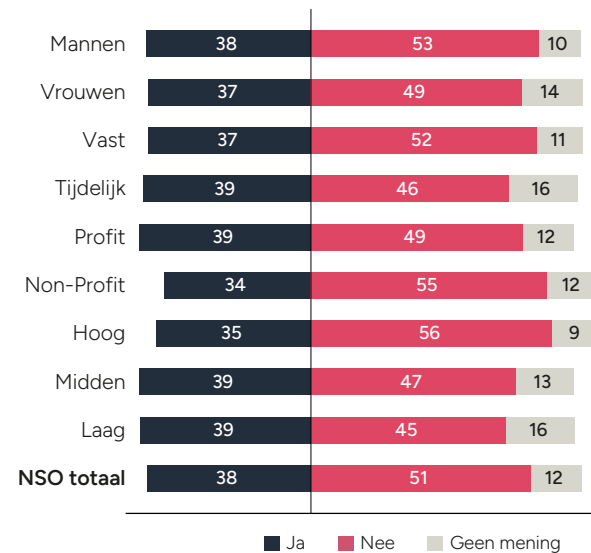


Van de respondenten maakt 51% zich geen zorgen over het pensioen dat men later krijgt. 38% van de respondenten maakt zich wel zorgen over zijn of haar pensioen. Respondenten met een 'laag' opleidingsniveau maken zich meer zorgen dan die met een 'hoog' opleidingsniveau, respectievelijk 39% en 35%. Van de respondenten heeft 23% een aanvullende pensioenregeling, zoals een lijfrente of banksparen. Dit geldt voor 27% van de mannen en 19% van de vrouwen, 25% van de respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau en 20% van de respondenten met een 'laag' opleidingsniveau. 72% van de respondenten heeft geen extra pensioenvoorziening.

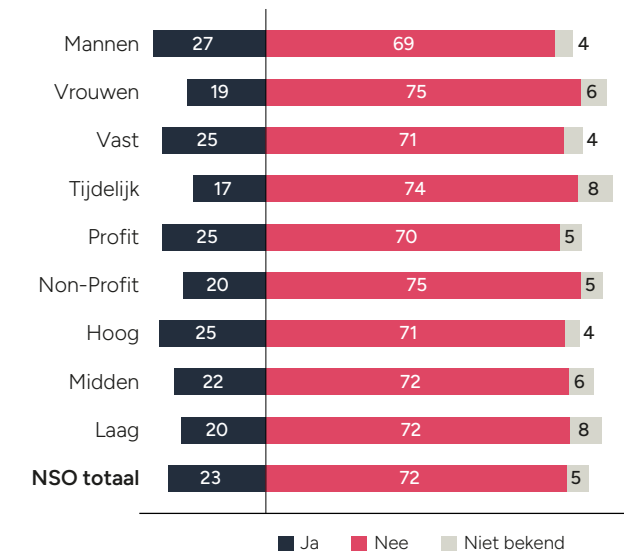
► Conclusie

Van de respondenten heeft 92% een pensioenregeling via de werkgever. 38% maakt zich zorgen over de hoogte van hun pensioen. Respondenten met een 'laag' opleidingsniveau maken zich meer zorgen over hun pensioen dan die met een 'hoog' opleidingsniveau en slechts een vijfde van de respondenten heeft een aanvullende pensioenregeling. Daarvan 8 procentpunten meer mannen dan vrouwen.

Figuur 57 | Zorgen over de hoogte van het pensioen (gewogen)



Figuur 58 | Aanvullende pensioenregeling zoals lijfrente of banksparen (gewogen)

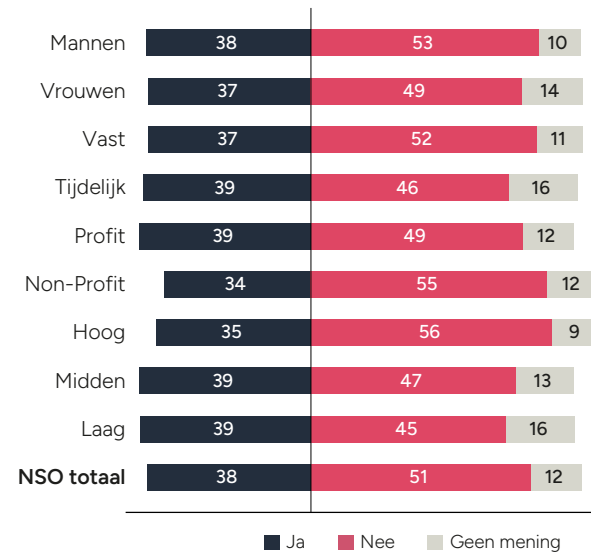


Financiële buffer

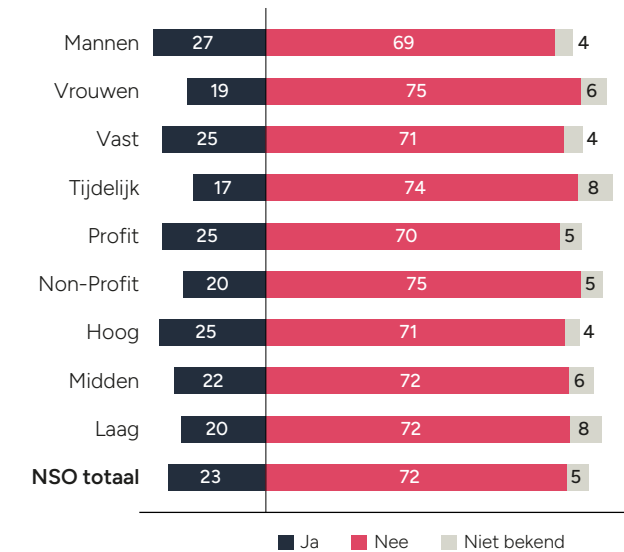
De volgende vragen zijn gesteld over de financiële buffer waarover men wel of niet beschikt: volstaan de maandelijkse inkomsten om alle uitgaven te betalen (figuur 59) en ben je in staat om je maandelijkse uitgaven aan te passen (figuur 60).

Van de respondenten geeft 85% aan dat de maandelijkse inkomsten hun uitgaven dekken. 13% komt echter tekort. Het opleidingsniveau doet ertoe. 92% met een 'hoog' opleidingsniveau heeft voldoende inkomsten versus 75% van de respondenten met een 'laag' opleidingsniveau. Meer werknemers met een vast contract verdienen genoeg om de uitgaven te betalen dan die met tijdelijk arbeidscontract, respectievelijk 86% en 79%. 68% van de respondenten geeft aan dat zij in staat zijn om hun uitgaven aan te passen bij financiële tegenvallers, 9% daarentegen heeft die mogelijkheid niet en 19% soms. 76% van de respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau kan dit tegenover 56% van degenen met een 'laag' opleidingsniveau. Mannen (70%) vaker dan vrouwen (65%) kunnen dit ook en werknemers met een vast contract (70%) vaker dan die met een tijdelijk contract (60%).

Figuur 59 | Volstaan de maandelijkse inkomsten om alle uitgaven te betalen (gewogen)



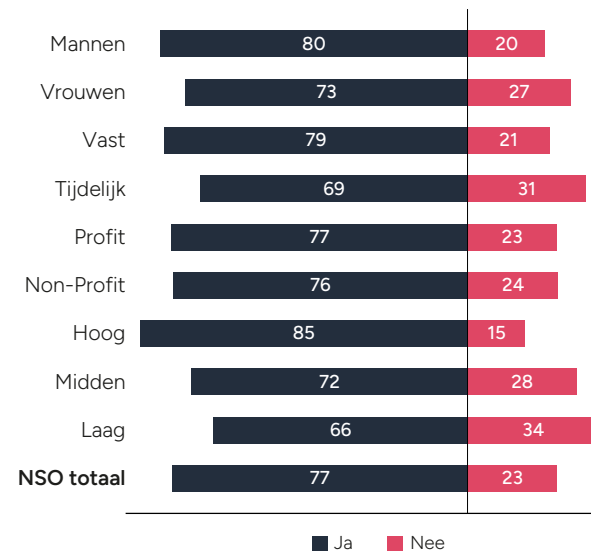
Figuur 60 | In staat zijn om uitgaven aan te passen bij financiële tegenvallers (gewogen)



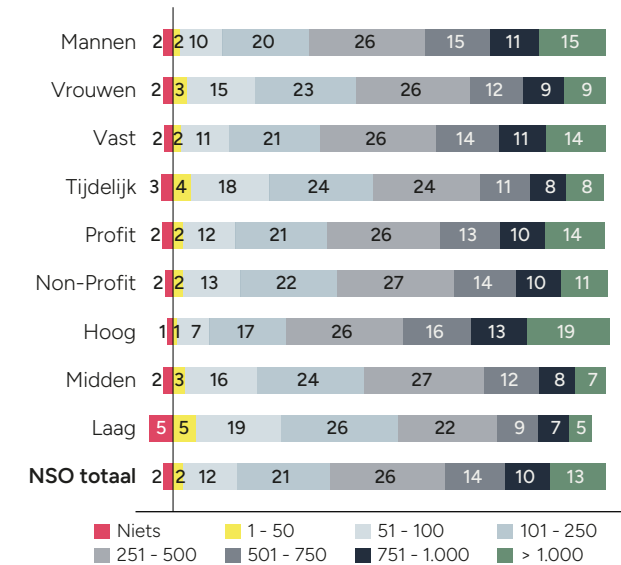
De figuren 61 en 62 laten zien dat 77% van de respondenten maandelijks spaart en dan vooral een bedrag tussen 100 en 500 euro. Mannen (80%) sparen vaker dan vrouwen (73%), 'hoogopgeleiden' (85%) vaker dan die met een 'laag' opleidingsniveau (66%) en respondenten met een vast arbeidscontract (79%) vaker dan zij met een tijdelijk contract (69%).

Het percentage respondenten dat meer dan €750 per maand spaart is 23%. Van de 'hoogopgeleiden' is dat 32% en van de respondenten met een 'laag' opleidingsniveau is dat 12%. 26% van de mannen geeft aan dat zij meer dan €750 per maand sparen tegenover 18% van de vrouwelijke respondenten.

Figuur 61 | Het percentage werknemers in loondienst dat maandelijks spaart (gewogen)

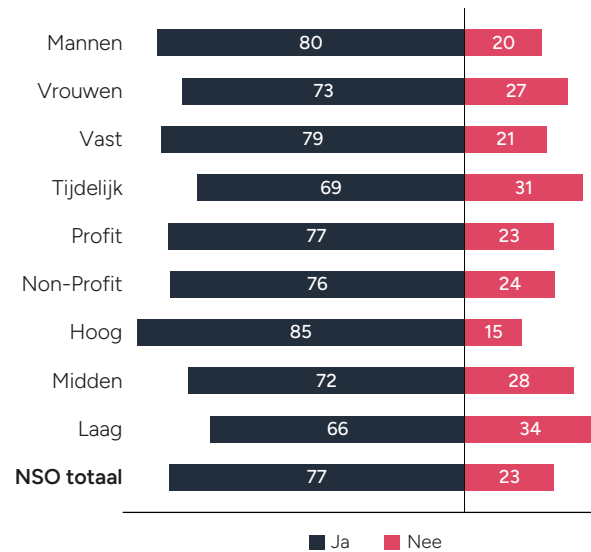


Figuur 62 | De bedragen die maandelijks worden gespaard (gewogen)

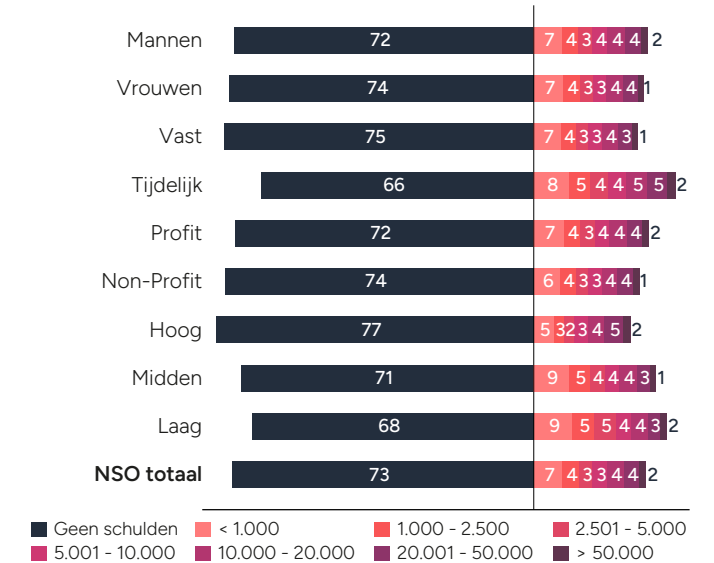


De respondenten hebben aangegeven over hoeveel spaargeld zij beschikken (zie figuur 63). 11% heeft geen spaargeld. 23% van de respondenten met een 'laag' opleidingsniveau heeft geen spaargeld tegenover 5% bij die met een 'hoog' opleidingsniveau. 17% van de respondenten met een tijdelijk contract heeft geen spaargeld tegenover 9% met een vast contract. Veel spaargeld (>€50.000) hebben 15% van alle respondenten. 23% van degenen met een 'hoog' opleidingsniveau en 6% van die met een 'laag' opleidingsniveau en 18% van de mannen versus 12% van de vrouwen. 73% van de respondenten geeft aan geen schulden te hebben (zie figuur 64). De meeste schulden zijn kleiner dan €1.000. 4% heeft een schuld tussen de €20.000 en 50.000 en 2% van de respondenten heeft een schuld groter dan €50.000.

Figuur 63 | Hoeveel spaargeld is beschikbaar (gewogen)



Figuur 64 | Hoeveel schulden zijn er (zonder hypotheek) (gewogen)



► Conclusie

Het merendeel van de respondenten verdient maandelijks genoeg om de maandelijkse uitgaven te dekken. 13% daarentegen komt maandelijks tekort: meer vrouwen dan mannen, meer respondenten met een tijdelijk arbeidscontract dan die met een vast contract, meer respondenten met een 'laag' opleidingsniveau dan die met een 'hoog' opleidingsniveau. Twee op de drie respondenten is in staat om bij financiële tegenvallers de uitgaven aan te passen. Eén op de vijf kan dat soms en één op de tien kan dat niet. Acht op de tien respondenten spaart maandelijks: mannen vaker dan vrouwen, meer respondenten met een vast arbeidscontract dan die met een tijdelijk contract, meer respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau dan die met een 'laag' opleidingsniveau. Het bedrag dat relatief het meest wordt gespaard ligt tussen de €100 en €500. Eén op de tien respondenten heeft geen spaargeld. 23% van de respondenten met een 'laag' opleidingsniveau heeft geen spaargeld tegenover slechts 5% van de respondenten met een 'hoog' opleidingsniveau. Het lijkt erop dat werknemers met een tijdelijk contract, werknemers met een 'laag' opleidingsniveau en vrouwen vaker dan mannen tot de risicogroep behoren wat betreft financiële weerbaarheid. Dit wordt ook in andere studies gevonden (Lusardi & Messy, 2023; Fornero & Lo Prete, 2023).

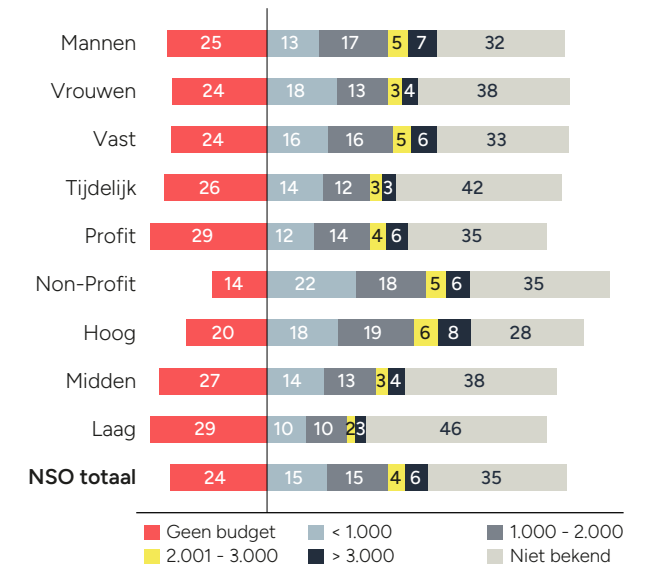
Budget voor vakinhoudelijke of persoonlijke ontwikkeling

Beschikken medewerkers over een persoonlijk budget om zich te verbeteren in hun werkzame bestaan? De gedachte bij vakinhoudelijke of persoonlijke ontwikkeling is dat iemand beter wordt in het uitoefenen van haar of zijn vak en professioneler functioneert in de rol die men heeft in de organisatie waar men werkzaam is. Figuur 65 laat de resultaten zien voor de verschillende groepen respondenten. Saillant is dat een groot percentage (35%) aangeeft dat zij niet weten of sprake is van een budget. Eén op de vier medewerkers beschikt niet over een budget om zichzelf verder te ontwikkelen in zijn of haar vak of in zijn of haar rol. Ook opvallend is dat dit in de non-profitsector 14% is en in de profitsector 29%. Opmerkelijk is dat wij hier slechts een gering verschil zien tussen de respons bij vrouwen en mannen, respectievelijk 24% en 25%. Kennelijk is wel sprake van een salariskloof in de arbeidsmarkt voor 'hogeropgeleide' werknemers maar voor wat betreft ontwikkeling bieden werkgevers gelijke kansen aan vrouwen en mannen. Het relatief meest genoemde bedrag ligt beneden de €2.000 en dit is minder dan 5% van het modaal inkomen in Nederland.

► Conclusie

In het algemeen zijn mannen iets financieel fitter dan vrouwen. Medewerkers met een vast contract zijn meer financieel fitter dan medewerkers met een tijdelijk contract en vooral medewerkers met een 'hoog' opleidingsniveau zijn veel meer financieel fitter dan medewerkers met een 'laag' opleidingsniveau. In deze laatste groep verdient ruim een kwart maandelijks te weinig om de uitgaven te dekken en bijna de helft heeft geen buffer om financiële tegenvallers op te vangen.

Figuur 65 | Het budget voor vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling (gewogen)



Bijlagen

Bijlage 1

In deze bijlage wordt samengevat welke keuzes zijn gemaakt bij het prepareren en analyseren van de resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 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 33.338 respondenten de vragenlijst deels of volledig ingevuld. In vergelijking met het onderzoek uit 2021 is dit een afname van 24%. 27.384 respondenten hebben een vast dienstverband bij de overheid of in het bedrijfsleven, een voldoende respons voor inclusie in het salariskompas (82%). Dit zijn de respondenten die in aanmerking komen voor de analyse van de arbeidsmarkt voor midden- en hoogopgeleide werknemers in Nederland.

Uit deze groep zijn op basis van statistische criteria 3.834 respondenten uitgesloten (ruim 16%). De groep waarmee de analyses zijn gemaakt omvat 23.550 respondenten (figuur 66, rechts). Van hen werkt, afgerond, 38% bij de overheid of andere non-profit organisaties en 62% in het bedrijfsleven. Vergelijken we dit met de percentages van de arbeidsmarkt in Nederland, dan maakt het verschil van circa 6% duidelijk dat weging van de respons noodzakelijk is (figuur 66, links). Het verschil in percentages in opleidingsniveau onderstreept ook de noodzaak van statistische weging. De responsgroepen binnen het opleidingsniveau EQF 6, 7 en 8 zijn representatief voor werknemers in loondienst zoals blijkt uit de analyse op [pagina 56](#).

Figuur 66 | Referentiepopulatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2022 (links) en het aantal respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 (rechts), verdeeld naar werkgever, geslacht en opleidingsniveau

Referentiepopulatie CBS 2022					Respondenten NSO 2023								
Level 1	Level 2		Level 3		%	opleiding	Level 1	Level 2		Level 3		%	opleiding
	geslacht		geslacht					geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid		31,50%		werkgever	Overheid		Overheid		37,64%	
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		hoog	Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		hoog
56.000	941.000	31%	560.000	60%	hoog	opleiding	2.438	3.148	36%	2.438	77%	hoog	
301.000			301.000	32%	midden		591			591	19%	midden	
80.000			80.000	9%	laag		119			119	4%	laag	
1.110.000		69%	53%	1.110.000	hoog	4.118		64%	72%	4.118	hoog		
789.000	2.104.000		38%	789.000	midden	1.385	1.385		24%	midden			
205.000			10%	205.000	laag	214			214	4%	laag		
3.045.000	3.045.000		3.045.000			8.865	8.865		8.865				

Referentiepopulatie CBS 2022					Respondenten NSO 2023								
Level 1	Level 2		Level 3		%	opleiding	Level 1	Level 2		Level 3		%	opleiding
	geslacht		geslacht					geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven		68,50%		werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven		62,36%	
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		hoog	Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		hoog
1.327.000	4.165.000	63%	1.434.000	34%	hoog	opleiding	8.074	9.032	62%	5.251	58%	hoog	
1.673.000			1.660.000	40%	midden		3.908			2.852	32%	midden	
959.000			1.071.000	26%	laag		1.110			929	10%	laag	
789.000		37%	35%	869.000	hoog	7.954		38%	58%	3.300	hoog		
993.000	2.458.000		39%	966.000	midden	3.484	3.484		32%	midden			
587.000			25%	623.000	laag	806			556	10%	laag		
6.623.000	6.623.000		6.623.000			14.685	14.685		14.685				
9.668.000	9.668.000		9.668.000		100,00%		23.550	23.550		23.550		100,00%	

Figuur 67 | Het aantal respondenten van Nationaal Salaris Onderzoek 2023 naar werkzaam in loondienst (overheid en bedrijfsleven, links), werkzaam als zelfstandige of ondernemer (midden) en de overige respondenten (rechts)

Respondenten werkzaam in loondienst					Respondenten werkzaam als ondernemer of zzp'er					Overige respondenten				
Man	Vrouw	%	opleiding	Man	Vrouw	%	opleiding	Man	Vrouw	%	opleiding			
12.180	11.370	64%	hoog	1.051	715	75%	hoog	1.861	1.736	43%	hoog			
		28%	midden			20%	midden			33%	midden			
		8%	laag			5%	laag			25%	laag			

De stratificatie van het cohort 2023

De eerste selectie uit de groep respondenten (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 hun 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 2,8 gehanteerd (Hoaglin et al., 2000; Leys et al., 2013). Voor leeftijd is de ondergrens van 20 jaar aangehouden omdat het aantal respondenten daaronder te klein is voor zinvolle analyse (n=17, 0-19 jaar). Als bovengrens is 67 jaar aangehouden om dezelfde reden (n=828, 68-99 jaar).

De tweede selectie (om te komen tot de uiteindelijke groep van 23.550 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 23.550 respondenten is gecategoriseerd naar 12 strata op basis van werkzaam zijn bij de overheid of in het bedrijfsleven, het geslacht en het opleidingsniveau: $2 \times 2 \times 3 = 12$ (figuur 66, 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 12 strata te wegen naar een referentiepopulatie. Hiervoor zijn de aantallen gebruikt voor het 1ste kwartaal 2023 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (figuur 66, links. CBS, 2023a). Het CBS gebruikt een nieuwe meetmethode bij de Enquête Beroepsbevolking (EBB) voor het

bepalen van de beroepsbevolking (ArbeidsmarktInZicht, 2023). De reden is een EU-verordening die op 1 januari 2021 van kracht is gegaan. Ook voor het NSO heeft dit gevolgen omdat het aantal werkenden is toegenomen is de weging van de 12 strata hierop aangepast (ook wat betreft de eerdere edities). Alle analyses zijn gedaan met Stata MP 18 (StataCorp., 2023), waarbij verschillende user community packages zijn gebruikt (Cox, 2021; Jann, 2017; Rios-Avila, 2020; Tibbles & Melse, 2023 en Shah, 2018).

Het salaris dat wordt gebruikt voor het Nationaal Salaris Onderzoek is een referentie- jaarsalaris dat wordt berekend met het door de respondenten opgegeven bruto maandsalaris. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal uren dat een respondent werkt per week. 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 werkzaam zijn met een volledige aanstelling van 40 uur per week. Cruciaal hierbij is dat wij voor elk NSO-cohort het resultaat van onze berekening kalibreren met een correctiefactor aan het modaal inkomen, zoals dat jaarlijks wordt gepubliceerd door het Centraal Planbureau (CPB, 2023). Oftewel: het modaal inkomen van elk NSO-cohort is gelijkgesteld aan dat van de beroepsbevolking voor dat jaar. Het is gebleken dat dit de vergelijkbaarheid van de onderzoeksresultaten ten goede komt.

Bij het Nationaal Salaris Onderzoek in 2019 bleek dat de nominale waarden uit eerdere onderzoeksrapporten waren achterhaald, omdat het CPB met terugwerkende kracht tot 2013 het modaal inkomen naar beneden heeft bijgesteld (CPB, 2021). In 2017 hanteerden wij als het referentiepunt voor het NSO bijvoorbeeld het toen geldende modaal inkomen van

€37.000 (CPB, 2017), maar het CPB hanteert sinds september 2018 als het modaal inkomen voor 2017 €34.000 en voor 2019, nogmaals aangepast in de Macro Economische Verkenning voor 2021, €35.000 (CPB, 2020). Zonder herberekening van de nominale bedragen uit de eerder gepubliceerde NSO-rapporten kunnen die gegevens niet meer worden vergeleken met de gegevens van het Nationaal Salaris Onderzoek 2023. De vergelijking met de rapporten uit 2019 en 2021 is nog mogelijk, maar wordt daarbij wel deels verstoord door de wijziging in 2021 (van de classificering van het opleidingsniveau van Nederlander) en de wijziging in 2022 (van de meetmethode van de omvang van de werkzame of werkloze beroepsbevolking (ArbeidsmarktInZicht, 2023)).

Eerder maakten wij onderscheid tussen lager voortgezet onderwijs (lvo), middelbaar beroepsonderwijs (mbo), hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo). De Europese Unie streeft de bevordering na van de mobiliteit in Europa op de arbeidsmarkt door het onderwijs onderling vergelijkbaar te maken tussen lidstaten (Europese Unie, 2020). Met het zogeheten European Qualification Framework (kortweg: EQF) worden diploma's gekaderd, maar ook de loopbaan langs de verschillende opleidingsniveaus (figuur 68). Dit raamwerk voor 'een leven lang leren' wordt ook in Nederland toegepast (kortweg: NLQF, NIDAP Research, 2020). Het CBS volgt deze indeling, waarbij de eerste opleidingscyclus resulteert in een bachelorgraad, de tweede cyclus in een mastergraad en de derde cyclus in een doctoraat. Ook wij gebruiken het EQF voor het Nationaal Salaris Onderzoek.

De hbo- en de wo-bachelorgediplomeerden zijn daarom geplaatst in hetzelfde opleidingsniveau, evenals de hbo- en de wo-mastergediplomeerden.

In tabel 3 staan de ongewogen en gewogen percentages van de groep van 23.550 respondenten die zijn opgenomen in het salarisonderzoek naar hun EQF opleidingsniveau. In figuur 68 is te lezen welke verschillende opleidingen onderdeel zijn van een EQF opleidingsniveau. Ook bij het NSO worden de EQF opleidingsniveaus gegroepeerd naar laag, midden en hoog (CBS, 2023a). Dit jaar is het percentage respondenten met een hbo- of wo- bachelor diploma afgerond ongewogen respectievelijk 94,2% en 5,8% (EQF 6). Gewogen naar de CBS-referentie is dit respectievelijk 93,9% en 6,1%. Het percentage respondenten met een wo- of hbo-masterdiploma is afgerond ongewogen respectievelijk 73% en 27% (EQF 7). Gewogen naar de CBS-referentie is dit respectievelijk 71,9% en 18,1%. Het afgeronde percentage gepromoveerde respondenten en respondenten met een postdoctoraal diploma is ongewogen respectievelijk 10,6% en 89,4% (EQF 8). Gewogen naar de CBS-referentie is dit respectievelijk 10,4% en 89,6%. Uit deze percentages blijkt dat de representativiteit van deze groep hoog opgeleide respondenten in het Nationaal Salaris Onderzoek zowel ongewogen als gewogen representatief is voor professionals werkzaam in Nederland.

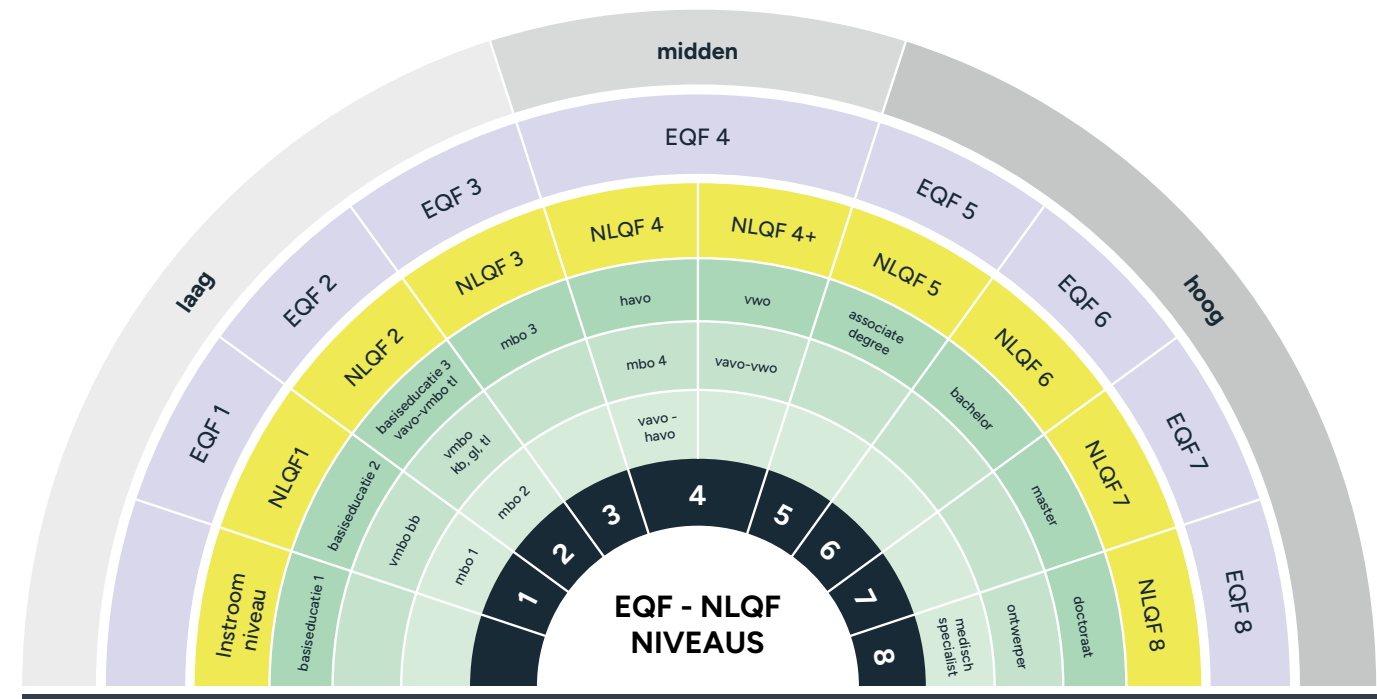
Op basis van deze kwalificaties maakten wij bij de analyses onderscheid tussen drie groepen respondenten: laag-, midden- en hoogopgeleid, respectievelijk EQF 1 tot en met 3, EQF 4 en EQF 5 tot en met 8. In afgeronde percentages is de verdeling naar deze drie groepen opleidingsniveaus in het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 ongewogen: laag 8%, midden 28% en hoogopgeleid 64% (figuur 3, 67), en gewogen naar de CBS referentie: laag 20%, midden 36% en hoogopgeleid 44%.

Samengevat: voor de analyse is het gegevensbestand door het gebruik van statistische gewichten zo representatief mogelijk gemaakt voor de arbeidsmarkt en voor werknemers met een laag, midden of hoog opleidingsniveau in Nederland.

Tabel 3 | Het EQF opleidingsniveau van respondenten opgenomen in het salariskompas met ongewogen en gewogen percentages

	NSO 2023	Ongewogen	Gewogen
hoog	EQF 8	16,0%	16,0%
	EQF 7	11,6%	11,6%
	EQF 6	36,5%	36,5%
	EQF 5	(bij EQF 6)	
midden	EQF 4	28,1%	38,4%
	EQF 3	4,7%	12,3%
laag	EQF 2	2,5%	6,6%
	EQF 1	0,6%	1,5%

Figuur 68 | Het Nederlands NLQF raamwerk van opleidingsniveaus volgens de door de overheid gereuleerde kwalificaties op basis van het Europees kwalificatiekader (EQF)



Bron: Europese Unie (2019), NLQF (2017).

Bijlage 2

Het salariskompas

In deze bijlage wordt samengevat wat het effect is van de kenmerken van de respondenten voor het salariskompas, zoals het verschil tussen mannen en vrouwen, of men werkzaam is in de profit of de non-profitsector en het opleidingsniveau. Met twee modellen is het effect van opleiding en van geslacht op het salaris in procenten bestudeerd. Het eerste model is een lineair regressiemodel. Hiervoor is het salaris log getransformeerd. Vrouwen verdienen volgens het model 7,4% minder dan mannen. Dat staat los van hun opleiding, het aantal uur dat ze werken, leeftijd, werkervaring, of ze een managementfunctie hebben of niet en in welke provincie of branche ze werken.

Met andere woorden: het effect van geslacht is gecorrigeerd met alle overige kenmerken die worden gebruikt voor het salariskompas van Intermediair. Vrouwen onder de 36 jaar verdienen 6,4% minder dan mannen, terwijl boven de 35 jaar vrouwen 7,6% minder verdienen dan mannen. In het algemeen lijkt het verschil tussen vrouwen en mannen in de jongere leeftijdsgroep af te nemen in vergelijking met de hogere leeftijdsgroep.

Het tweede model dat is gebruikt om het effect te bestuderen is een Poisson-regressiemodel. Hierbij zijn voor het salaris wel de nominale waarden gebruikt (euro's). Uit dit model blijkt dat vrouwen 7,6% minder verdienen dan mannen. Uit beide modellen komt ongeveer hetzelfde verschil in salaris tussen mannen en vrouwen naar voren.

Werknemers in de profitsector verdienen gemiddeld circa 7,1% minder dan werknemers in de non-profitsector. Werknemers in de profitsector jonger dan 36 jaar verdienen gemiddeld 5,8% minder dan werknemers uit dezelfde leeftijdsgroep in de non-profitsector.

Middenopgeleide werknemers krijgen gemiddeld 8% meer betaald dan mensen met een lage opleiding, en hoogopgeleide werknemers gemiddeld 30% meer dan laagopgeleide werknemers. Opleiding betaalt zich nog steeds uit.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt duidelijk zichtbaar aan de hand van de gegevens die het Nationaal Salaris Onderzoek oplevert. In figuur 69 is met een model het effect van mannen en vrouwen weergegeven dat de mediaan berekend uitsluitend aan de hand van leeftijd.¹¹ De mediaan schatting bij mannen en vrouwen loopt op naarmate men ouder is en piekt bij een leeftijd van 45 jaar. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is duidelijk aanwezig over de jaren heen.

Leeftijd alleen is niet voldoende om inzicht te krijgen in de loonkloof. In het tweede model is naast leeftijd ook het aantal jaren werkervaring gebruikt om het effect van mannen en vrouwen te corrigeren. In figuur 70 is het verloop weergegeven met een lijn van de salaris-mediaan bij mannen en vrouwen van verschillende leeftijden. Om elke lijn heen geeft een gekleurde pluim de mate van onzekerheid weer dat toeneemt bij een hogere leeftijd. Naast deze loonkloof-lijnen is met gekleurde punten de schatting te zien van de salaris-mediaan van de mannen en vrouwen opgenomen in het salariskompas.

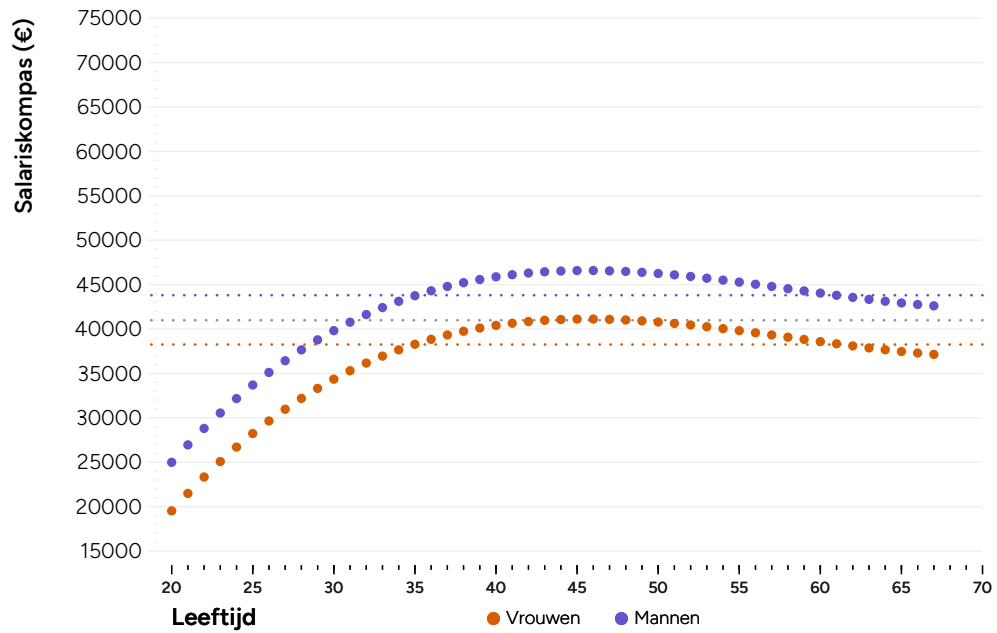
Opmerkelijk is dat de loonkloof aanwezig blijft wanneer rekening wordt gehouden met werkervaring. Dit verschil is relevant aangezien de twee pluimen voor mannen en vrouwen niet over elkaar vallen in figuur 70.

Bij gebruik van alle overige kenmerken van het salariskompas, zoals opleiding, branche, functie etc., zien we in figuur 71 een wolk van geschatte medianen. Door de correctie met alle beschikbare kenmerken wordt het effect van mannen en vrouwen meer nauwkeurig geschat door het model. Dit is ook goed te zien aan de smallere onzekerheids-pluim bij de loonkloof-lijnen voor mannen en vrouwen. We zien ook dat het profiel wel hetzelfde patroon volgt over de leeftijden heen als bij het meer eenvoudige model met alleen leeftijd en werkervaring.

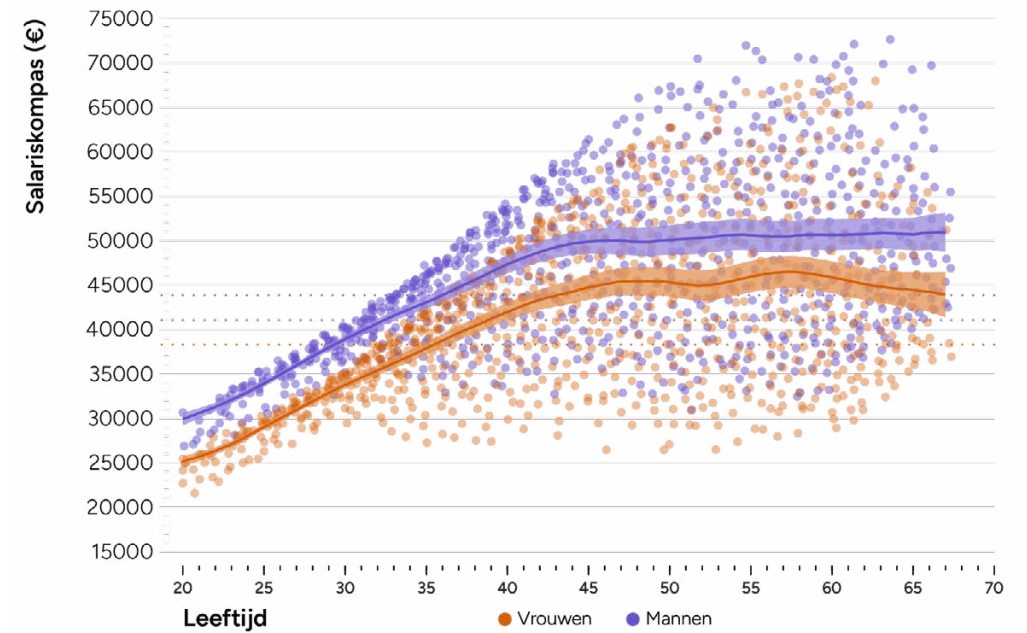
De schatting van de medianen die het model oplevert is ook meer aannemelijk zowel onderaan als bovenaan de schaal van het referentie jaarsalaris. In alle drie de figuren is het modaal jaarinkomen van 41.000 euro weergegeven met een horizontale grijze streepjeslijn. Voor alle mannen en vrouwen als groep geeft hun gekleurde streepjeslijn het modaal jaarinkomen weer. Dit zijn belangrijke referentiewaarden maar deze drie figuren laten zien dat het salariskompas rekening kan houden met de individuele verschillen tussen werknemers op de arbeidsmarkt in de profit en non-profitsector in Nederland.

¹¹ Hiervoor is een kwantiel regressiemodel gebruikt waarmee de mediaan kan worden berekend of elk ander percentiel (Rios-Avila, 2020).

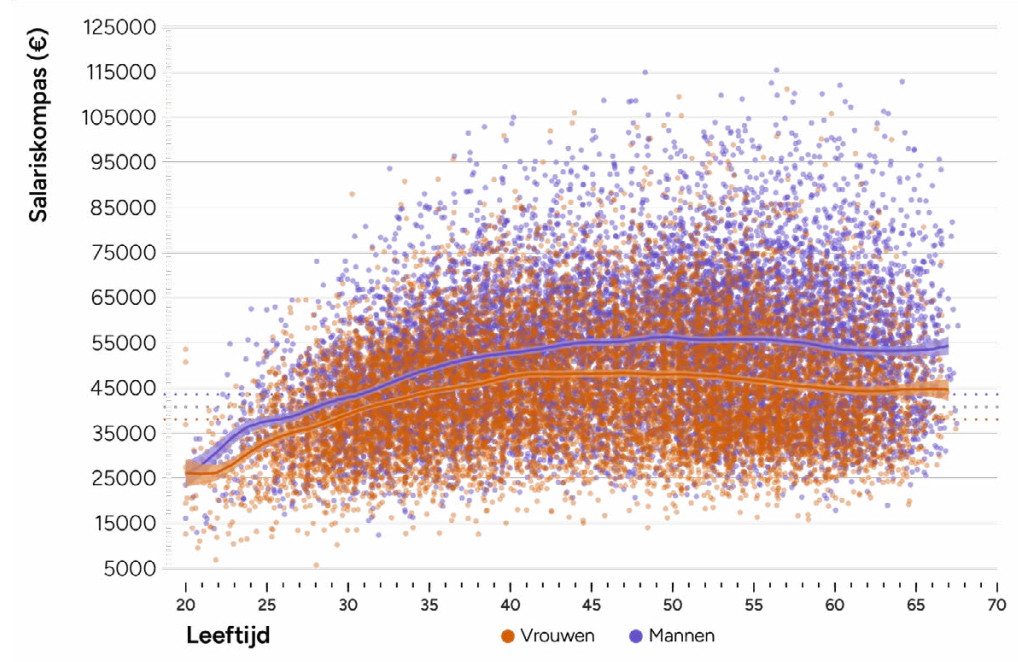
Figuur 69 | De mediaan van mannen en vrouwen geschat door het salariskompas met leeftijd als verklarende variabele



Figuur 70 | De mediaan van mannen en vrouwen geschat door het salariskompas met naast leeftijd ook het aantal jaren werkervaring als verklarende variabele



Figuur 71 | De mediaan van mannen en vrouwen geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie etc., als verklarende variabelen



Landsdelen en provincies

Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen bij elke provincie en de vier landsdelen—Noord-, Oost-, West- en Zuid-Nederland—staat in tabel 4 (CBS, 2023b). Dit is berekend met het model van het salariskompas waarbij het effect is gecorrigeerd met de eerder omschreven kenmerken die van invloed zijn op de berekening van het salaris.

In het algemeen is het verschil kleiner tussen wat vrouwen en mannen verdienen in Groningen en Friesland in vergelijking met de provincies in de andere landsdelen. Daarbij is het verschil het grootst in Flevoland, Drenthe en Overijssel.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt nog duidelijker zichtbaar als we dit berekenen voor de leeftijdsgroepen voor de vier landsdelen. In figuur 72 is met het salariskompas het effect voor mannen en vrouwen weergegeven door de jaren heen als men werkzaam is in Noord-Nederland. Opmerkelijk is dat de salaris mediaan in deze provincies min of meer gelijkmatig verloopt bij zowel mannen en vrouwen. Hier is de loonkloof tussen mannen en vrouwen afwezig tot aan de 45-jarige leeftijd. De gekleurde pluimen vallen over elkaar die de mate van onzekerheid weergegeven van de berekening van het salaris voor vrouwen en mannen. Dit is een positief beeld. Echter, vergelijken we de spreiding langs de y-as—de salaris mediaan—met die van de overige landsdelen, dan zien we in het algemeen een lager salaris

in Noord-Nederland. Men verdient een hoger salaris in Oost-Nederland (figuur 73) en vooral in Zuid- en West-Nederland (respectievelijk figuur 74 en 75). In deze drie landsdelen is wel weer sprake van een kloof tussen de salarismediaan van vrouwen en mannen over elke leeftijdsgroep. Het patroon bij werknemers in West-Nederland verschilt niet zo veel met die van het gehele cohort (figuur 71).

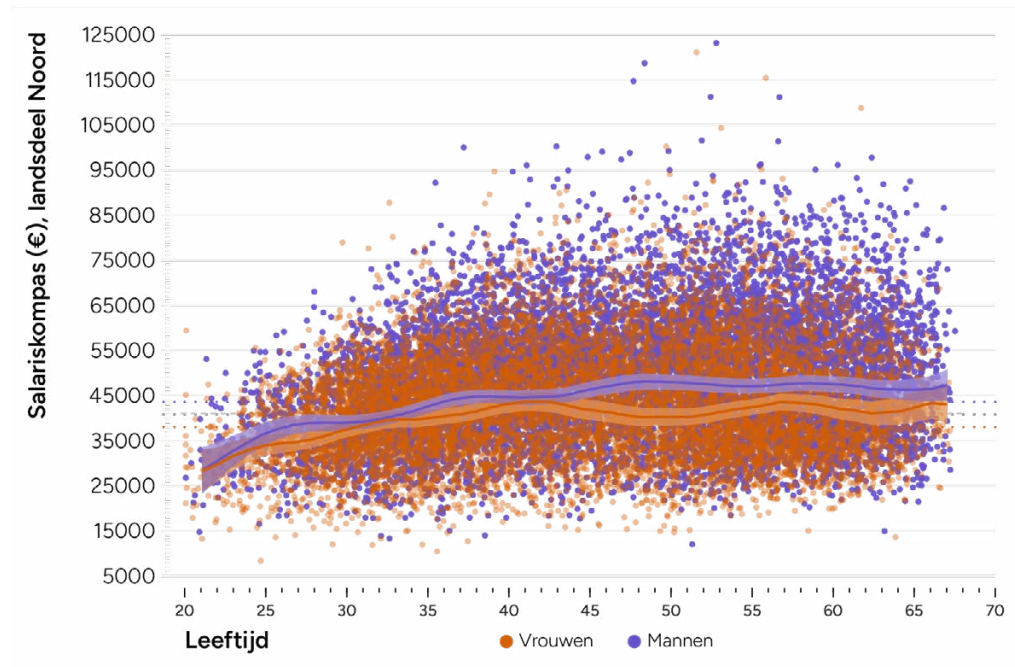
Al met al blijkt uit het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 dat de salariskloof vooral in West-, Zuid- en Oost-Nederland een hardnekkig fenomeen is. Dat geen sprake is van een loonkloof in Noord-Nederland bij de leeftijdsgroepen tot aan circa 45 jaar mag gezien worden als bewijs dat gelijke behandeling van vrouwen en mannen wel degelijk mogelijk is op de arbeidsmarkt voor werknemers in loondienst in Nederland.¹²

Tabel 4 | De loonkloof tussen vrouwen en mannen in het salariskompas voor landsdelen en provincies in Nederland

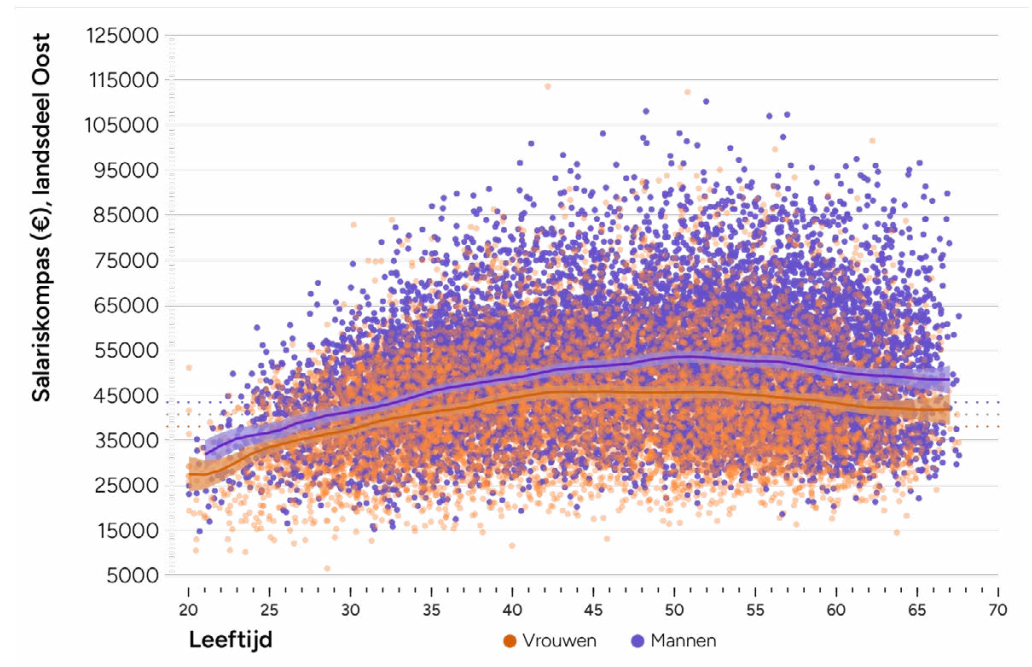
	Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen
Nederland	-7,4%
Noord-Nederland	-3,4%
Groningen	-2,8%
Friesland	-3,0%
Drenthe	-8,5%
Oost-Nederland	-6,4%
Overijssel	-8,3%
Flevoland	-13,4%
Gelderland	-4,9%
West-Nederland	-7,1%
Utrecht	-6,9%
Noord-Holland	-7,3%
Zuid-Holland	-6,7%
Zeeland	-6,8%
Zuid-Nederland	-6,7%
Noord-Brabant	-7,6%
Limburg	-5,9%

¹² Bijvoorbeeld in België is de loonkloof tussen vrouwen en mannen beduidend kleiner (Statbel, 2023).

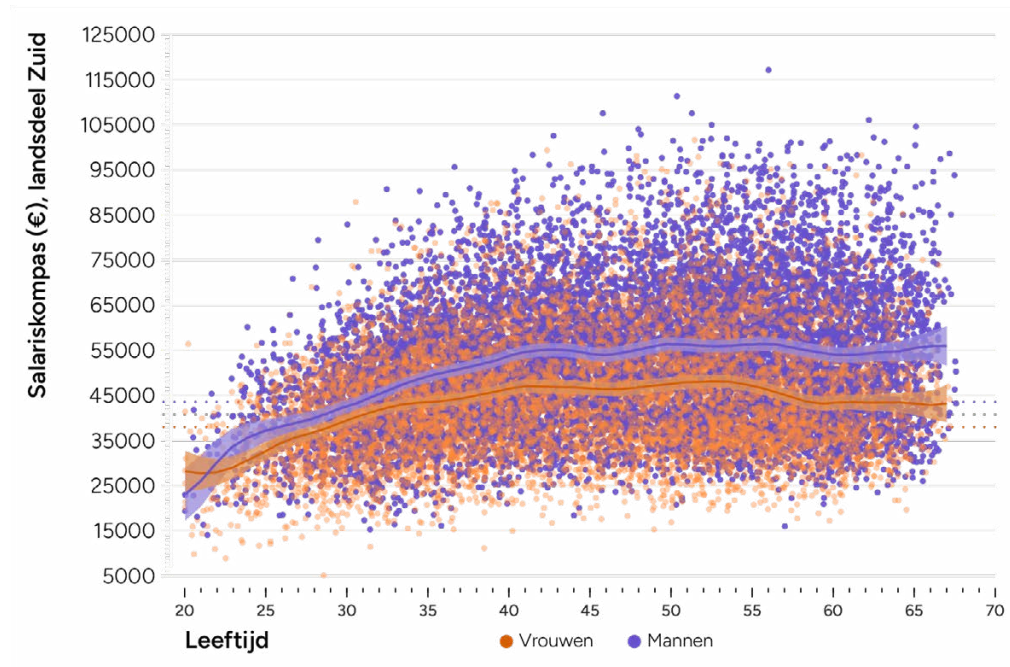
Figuur 72 | De mediaan van mannen en vrouwen in Noord-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



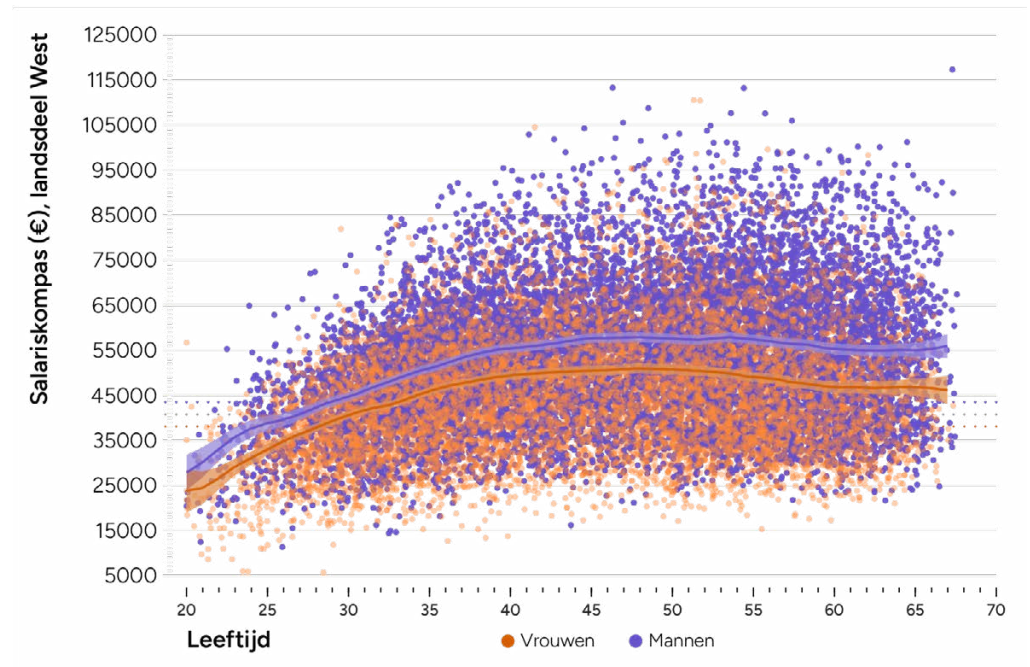
Figuur 73 | De mediaan van mannen en vrouwen in Oost-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



Figuur 74 | De mediaan van mannen en vrouwen in Zuid-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



Figuur 75 | De mediaan van mannen en vrouwen in West-Nederland, geschat door het salariskompas met leeftijd en meer kenmerken, zoals opleiding, branche, functie, etc., als verklarende variabelen



Referenties

- ArbeidsmarktInZicht (2023). CBS: meer werklozen maar ook meer werkenden met nieuwe meetmethode. Geraadpleegd op: 6 juni 2023: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/cbs-meer-werklozen-maar-ook-meer-werkenden-met-nieuwe-meetmethode>
- Cox, N.J. (2021). FLOATPLOT: Stata wmodule to draw Floating or sliding stacked bar plot, Statistical Software Components S458952, Boston College Department of Economics. Raadpleegbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458952.html>
- CBS (2023a). Open data StatLine: werkzame beroepsbevolking; bedrijf. Gewijzigd op: 16 mei 2023. Geraadpleegd op 16 juni 2023: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?ts=1686826166073>
- CBS (2023b). Gebieden in Nederland 2023. Gewijzigd op: 7-6-2023. Raadpleegbaar: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85385NED?q=landsdelen>
- CPB (2017). Macro Economische Verkenning 2017, Den Haag Verzamelde_bijlagen_MEV_2017.xlsx. Geraadpleegd op 30 juli 2017: <https://www.cpb.nl/publicatie/macro-economische-verkenning-mev-2017>
- CPB (2020). Macro Economische Verkenning 2021, Den Haag. Verzamelde_bijlagen_MEV_2021.xlsx. Geraadpleegd op 27 mei 2021: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2021>
- CPB (2023). Macro Economische Verkenning 2023, Den Haag. Verzamelde_bijlagen_MEV_2023.xlsx. Geraadpleegd op 25 mei 2023: <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2023>
- Europese Unie (2020). Het Europees kwalificatiekader: ondersteuning van leren, werken en grensoverschrijdende mobiliteit. Opvraagbaar: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-NL.pdf>
- Fornero, E., & A. L. Prete (2023). Financial education: From better personal finance to improved citizenship. Journal of Financial Literacy and Wellbeing, 12-27. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1017/flw.2023.7>
- Hoaglin, D. C., F. Mosteller & J. W. Tukey (2000). Understanding Robust and Exploratory Data Analysis. John Wiley & Sons.
- Jann, B. (2020). COEFPLOT: Stata module to plot regression coefficients and other results, Statistical Software Components S457686, Boston College Department of Economics, revised 17 Dec. 2020. Opvraagbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s457686.html>
- 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. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.03.013>
- Lusardi, A., & F. A. Messy (2023). The importance of financial literacy and its impact on financial wellbeing. Journal of Financial Literacy and Wellbeing, 1(1), 1-11. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1017/flw.2023.8>
- Tibbles, M. & E. Melse (2023). The Stata Journal, 23(1), 265-275. A note on creating inset plots using graph twoway. Raadpleegbaar: <https://doi.org/10.1177/1536867X231162022>
- NIDAP Research (2020). NCO NLQF Impactmeting werknemers – scholen – werkgevers. Opvraagbaar: https://www.nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/Rapportage_NCP_NLQF_-_Impact_2020_Eindversie.pdf
- NLQF (2017). Het Nederlands Kwalificatieraamwerk maakt leren zichtbaar. De betekenis voor branches en sectoren. Opvraagbaar: https://www.nlqf.nl/images/downloads/NCP%20NLQF/Brochure_betekenis_NLQF_voor_branches_2017.pdf
- Rios-Avila, F. (2020). MMQREG: Stata module to estimate quantile regressions via Method of Moments,” Statistical Software Components S458750, Boston College Department of Economics, revised 21 Jun 2022. Raadpleegbaar: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458750.html>
- Shah, A. (2018). ASDOCX: Create high-quality tables in MS Word from Stata output. Raadpleegbaar: <https://fintechprofessor.com/asdocx/>
- StataCorp. (2023). Stata Statistical Software: Release 18. College Station, TX: StataCorp LLC. Raadpleegbaar: <https://www.stata.com/>
- Stabel (2023). Loonkloof. Raadpleegbaar: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>

Bijlage 3

Cohort

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND		LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING		
	2023	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw	18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog
Respondenten in het cohort (N)	23.550	9.204	14.346	4.657	18.893	4.040	2.239	2.179	2.799	10.001	8.571	12.180	11.370	1.818	6.625	15.107
BRANCHES																
Advies / consultancy	1.3%	39.0%	61.0%	19.3%	80.7%	69.4%	30.6%	16.6%	16.0%	41.1%	26.4%	57.7%	42.3%	2.8%	29.8%	67.4%
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	4.3%	42.1%	57.9%	20.1%	80.0%	61.2%	38.9%	11.3%	13.1%	41.6%	34.0%	52.9%	47.2%	9.0%	34.3%	56.8%
Overige diensten	3.3%	39.6%	60.4%	20.3%	79.7%	64.0%	36.0%	9.1%	10.4%	40.1%	40.5%	49.2%	50.8%	16.7%	41.2%	42.1%
Bouwnijverheid	3.7%	38.2%	61.8%	16.2%	83.8%	89.4%	10.6%	12.6%	4.0%	65.0%	18.5%	77.5%	22.5%	32.3%	36.4%	31.3%
Delfstofwinning	0.3%	40.9%	59.1%	16.0%	84.0%	100.0%	0.0%	3.1%	3.8%	67.0%	26.1%	70.1%	29.9%	20.4%	28.2%	51.4%
Detailhandel	5.7%	40.5%	59.5%	26.1%	73.9%	53.3%	46.7%	8.3%	14.0%	35.5%	42.3%	43.7%	56.3%	33.9%	46.2%	19.9%
Overige handel	1.8%	37.5%	62.5%	29.7%	70.3%	68.8%	31.2%	9.5%	10.3%	44.7%	35.6%	54.2%	45.8%	29.8%	39.1%	31.1%
Energie	2.0%	36.0%	64.0%	24.9%	75.1%	83.1%	16.9%	16.4%	5.8%	56.5%	21.3%	72.9%	27.1%	13.4%	37.5%	49.1%
Groothandel	3.7%	38.3%	61.7%	20.3%	79.7%	79.7%	17.9%	8.6%	5.4%	58.7%	27.4%	67.3%	32.7%	26.2%	46.1%	27.7%
Horeca	2.2%	53.2%	46.8%	31.3%	68.7%	64.5%	35.6%	11.3%	12.1%	43.9%	32.7%	55.2%	44.8%	39.9%	46.4%	13.7%
ICT / Automatisering	4.0%	41.3%	58.7%	15.0%	85.1%	79.6%	20.4%	21.4%	8.3%	54.4%	15.9%	75.8%	24.2%	10.9%	36.1%	53.0%
Industrie	8.7%	38.2%	61.8%	17.2%	82.8%	85.4%	14.6%	10.0%	3.7%	68.4%	17.9%	78.4%	21.6%	21.2%	36.1%	42.8%
Overige productie / industrie	7.5%	42.6%	57.4%	19.2%	80.8%	78.3%	21.7%	8.5%	5.7%	59.1%	26.7%	67.7%	32.3%	32.8%	38.6%	28.6%
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	0.6%	43.2%	56.8%	18.4%	81.6%	31.1%	68.9%	6.2%	19.9%	24.3%	49.6%	30.5%	69.5%	6.4%	34.1%	59.5%
Landbouw	1.2%	39.6%	60.4%	23.2%	76.8%	83.9%	16.1%	12.8%	6.0%	64.2%	17.1%	76.9%	23.1%	27.0%	30.4%	42.6%
Makelaardij / vastgoed	0.9%	42.3%	57.7%	27.0%	73.1%	68.4%	31.6%	17.8%	10.6%	28.7%	42.9%	46.5%	53.5%	20.6%	39.2%	40.3%
Marktonderzoek	0.1%	37.9%	62.1%	17.4%	82.6%	65.5%	34.5%	14.9%	34.4%	30.6%	20.2%	45.4%	54.6%	18.5%	81.5%	0.0%
Media	0.8%	37.4%	62.6%	16.6%	83.4%	61.3%	38.7%	8.9%	5.6%	56.3%	29.1%	65.2%	34.8%	14.4%	51.4%	34.3%
Onderhoud en reparatie	1.2%	42.3%	57.7%	22.3%	77.7%	96.0%	4.0%	10.2%	2.6%	71.8%	15.5%	82.0%	18.0%	37.3%	49.9%	12.8%
Reclame / media / PR / communicatie	0.9%	43.9%	56.1%	28.7%	71.3%	61.4%	38.6%	15.5%	21.2%	35.3%	28.1%	50.8%	49.2%	9.3%	35.4%	54.2%
Recreatie / sport / toerisme	1.0%	46.0%	54.0%	25.8%	74.2%	58.8%	41.2%	8.2%	13.4%	39.7%	38.7%	47.9%	52.1%	16.4%	49.6%	34.0%
Transport / opslag / logistiek	6.2%	48.2%	51.8%	23.2%	76.8%	82.4%	17.6%	10.9%	5.7%	61.9%	21.5%	72.8%	27.2%	39.0%	41.1%	20.0%
Uitzend / werving en selectie / human resources	0.9%	38.7%	61.3%	26.3%	73.7%	59.0%	41.0%	10.3%	25.8%	30.6%	33.4%	40.9%	59.1%	13.3%	46.2%	50.3%
Gemeentelijke overheid	4.3%	41.8%	58.2%	21.0%	79.1%	57.6%	42.4%	6.3%	10.0%	35.7%	48.1%	41.9%	58.1%	7.9%	29.5%	62.6%
Gezondheidszorg / Welzijn	11.9%	39.8%	60.3%	19.9%	80.1%	34.3%	65.7%	3.7%	16.5%	16.5%	63.3%	20.2%	79.9%	11.0%	46.7%	42.3%
Onderwijs en wetenschap	1.5%	41.4%	58.6%	24.4%	75.6%	14.7%	85.3%	2.6%	13.4%	14.6%	69.5%	17.2%	82.8%	28.7%	44.1%	27.2%
Overige overheid / not for profit	6.6%	37.4%	62.6%	22.9%	77.1%	39.4%	60.6%	4.1%	13.7%	25.8%	56.4%	29.9%	70.1%	5.0%	22.1%	73.0%
Overige zorg	0.5%	41.6%	58.4%	26.0%	74.0%	59.2%	40.8%	5.0%	9.7%	42.1%	43.2%	47.0%	53.0%	7.5%	28.0%	64.5%
Provinciale overheid	0.2%	45.6%	54.4%	13.1%	86.9%	55.9%	44.2%	8.2%	22.0%	33.3%	36.4%	41.6%	58.4%	17.8%	24.2%	58.0%
Rechtelijke macht	4.3%	42.4%	57.6%	18.8%	81.2%	62.9%	37.1%	7.6%	11.6%	41.5%	39.4%	49.0%	51.0%	7.3%	34.5%	58.2%
Rijksoverheid	0.3%	32.3%	67.7%	17.7%	82.3%	86.3%	13.7%	11.2%	9.3%	45.8%	33.7%	57.0%	43.0%	8.9%	30.4%	60.7%
Waterschap	2.0%	38.8%	61.2%	23.5%	76.5%	43.2%	56.8%	4.1%	11.0%	32.6%	52.2%	36.8%	63.2%	6.5%	29.3%	64.2%
Groningen	4.0%	42.1%	57.9%	23.0%	77.1%	67.4%	32.6%	10.7%	43.3%	35.8%	53.5%	46.5%	53.5%	23.4%	44.0%	32.5%
Friesland	3.4%	38.5%	61.5%	24.6%	75.5%	69.1%	31.0%	7.3%	10.0%	44.9%	37.8%	52.2%	47.8%	20.7%	48.8%	30.5%
Drenthe	2.4%	37.8%	62.2%	23.4%	76.6%	69.6%	30.4%	9.8%	8.6%	44.0%	37.6%	53.8%	46.2%	24.5%	45.4%	30.2%
Overijssel	6.6%	36.1%	63.9%	20.4%	79.6%	73.0%	27.0%	8.8%	11.3%	44.8%	35.1%	53.6%	46.4%	22.0%	40.7%	37.3%
Flevoland	2.1%	42.3%	57.7%	22.8%	77.2%	63.9%	36.1%	6.7%	9.7%	38.4%	45.3%	45.1%	54.9%	22.1%	43.8%	34.1%
Gelderland	11.0%	38.9%	61.1%	22.0%	78.0%	68.0%	32.0%	9.3%	9.9%	44.1%	36.7%	53.4%	46.6%	19.9%	41.1%	39.1%
Utrecht	10.3%	39.6%	60.4%	19.5%	80.5%	62.6%	37.4%	10.3%	11.6%	42.2%	35.9%	52.5%	47.5%	16.2%	31.9%	51.9%
Noord-Holland	16.9%	44.5%	55.5%	22.6%	77.4%	63.9%	36.1%	8.6%	10.3%	43.8%	37.3%	52.4%	47.6%	20.3%	35.5%	44.2%
Zuid-Holland	21.0%	43.3%	56.7%	21.5%	78.5%	64.4%	35.6%	8.7%	10.8%	42.2%	38.4%	50.8%	49.2%	21.2%	36.7%	42.0%
Zeeland	1.8%	43.7%	56.3%	18.7%	81.3%	71.1%	28.9%	6.8%	8.2%	49.8%	35.2%	56.6%	43.4%	27.9%	44.4%	27.7%
Noord-Brabant	14.4%	39.3%	60.7%	20.0%	80.0%	69.2%	30.8%	8.4%	10.0%	44.3%	37.4%	52.6%	47.4%	20.4%	38.5%	41.1%
Limburg	5.1%	41.6%	58.4%	22.7%	77.3%	68.7%	31.3%	8.3%	9.1%	48.1%	34.5%	56.5%	43.6%	18.8%	44.6%	36.6%
Buitenland	1.3%	51.8%	48.2%	14.4%	85.6%	80.2%	19.9%	11.5%	2.8%	66.4%	19.3%	77.9%	22.1%	17.4%	23.9%	58.7%

Bijlage 4

Salaris in euro's bij branches (mediaan, gewogen)

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND		LEEFTIJD				GESLACHT		OPLEIDING		
	2023	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw	18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog
NSO respondenten	41.000	37.781	43.733	34.167	43.195	52.052	48.450	38.294	35.677	45.676	39.332	43.806	38.267	31.608	36.541	53.796
BRANCHES																
Advies / consultancy	49.330	46.691	50.751	42.631	51.182	63.196	58.027	43.138	38.634	55.826	49.330	52.831	43.646	46.691	40.235	53.570
Bank en verzekeringswezen / financiële instellingen	48.213	43.057	52.296	34.987	52.237	74.206	57.461	43.733	36.541	58.845	44.280	56.094	42.504	36.653	38.345	58.307
Overige diensten	39.586	35.972	42.574	33.495	40.610	55.826	47.851	36.541	34.257	48.107	36.671	44.173	35.972	29.681	35.230	50.751
Bouwnijverheid	39.586	35.526	43.504	34.190	40.611	45.950	53.796	35.526	36.089	41.616	37.666	40.601	37.556	32.582	38.063	50.751
Delfstofwinning	55.826	50.243	63.402	48.599	60.846	73.048		26.898	55.742	63.402	43.187	63.402	43.187	43.187	41.990	68.365
Detailhandel	28.956	26.492	30.694	26.514	29.916	35.533	29.435	31.465	26.390	33.622	26.390	33.018	26.390	26.286	28.725	43.733
Overige handel	38.063	35.850	40.601	32.988	43.472	54.667	45.676	37.556	33.318	44.407	34.165	43.472	33.834	29.435	36.541	51.387
Energie	46.488	43.544	49.245	32.988	50.751	55.826	60.846	38.998	41.000	53.300	43.231	49.301	42.631	38.571	39.586	60.846
Groothandel	38.063	34.510	40.601	30.958	39.875	48.721	44.661	36.744	32.053	40.891	33.122	40.601	33.122	33.122	35.665	50.216
Horeca	28.316	27.260	30.897	26.911	29.435	32.053	27.260	28.867	25.108	30.985	26.625	30.450	26.099	26.711	29.323	35.964
ICT / Automatisering	49.330	46.310	51.788	39.586	51.065	61.241	55.101	41.859	38.874	55.826	44.612	51.258	42.022	43.806	42.631	53.965
Industrie	46.617	44.265	48.213	36.033	49.482	60.846	57.947	40.601	36.033	50.243	41.398	48.678	40.499	33.834	41.616	61.891
Overige productie / industrie	38.571	37.395	40.296	32.978	40.601	53.288	43.420	38.063	33.940	42.123	34.282	41.432	34.257	32.706	37.659	54.811
Juridische sector / rechtskundige dienstverlening	42.631	41.616	43.733	42.631	42.631	66.780	50.700	38.497	40.063	49.148	43.138	49.086	41.654	38.464	50.751	
Landbouw	42.519	37.018	46.194	36.124	45.373	50.345	51.157	39.586	34.616	45.371	40.112	44.217	37.623	30.750	36.160	53.006
Makelaardij / vastgoed	40.601	38.909	44.948	36.541	43.420	68.091	43.562	36.444	40.601	52.630	44.874	39.078	38.909	38.909	34.510	50.751
Marktonderzoek	43.138	40.037	44.661	32.593	44.731	49.736	39.099	36.653	36.541	60.237	44.661	49.736	39.099	49.736	39.099	
Media	38.874	38.874	37.606	35.526	39.473	40.601	48.258	36.211	35.679	38.874	41.326	37.979	38.965	33.143	35.985	48.337
Onderhoud en reparatie	35.638	34.429	38.197	27.913	37.720	41.135	49.200	35.515	23.701	36.327	31.583	36.327	31.583	32.480	36.049	48.614
Reclame / media / PR / communicatie	38.571	35.526	40.321	34.510	40.499	63.000	45.676	40.601	32.800	42.292	37.302	42.123	35.526	35.375	37.606	41.616
Recreatie / sport / toerisme	32.765	30.450	36.323	30.450	34.962	43.203	33.834	39.360	28.928	36.323	30.826	37.048	30.450	29.080	30.826	46.555
Transport / opslag / logistiek	35.533	33.089	38.875	30.450	37.395	44.305	43.733	36.541	35.030	36.804	32.514	36.804	32.988	30.450	35.627	54.667
Uitzend / werving en selectie / human resources	39.151	36.921	40.601	32.480	41.616	46.803	48.213	35.536	32.897	41.616	42.631	40.702	38.909	29.172	34.510	45.676
Gemeentelijke overheid	49.482	46.401	51.933	43.984	51.119	64.355	61.891	45.112	41.437	53.570	49.438	51.879	47.621	36.900	42.631	55.600
Gezondheidszorg / Welzijn	41.164	38.280	43.733	36.900	42.175	61.891	55.318	41.049	37.486	48.593	40.601	46.819	40.043	33.206	36.704	50.889
Onderwijs en wetenschap	35.096	32.800	36.541	33.581	35.526	56.438	43.307	35.526	31.005	42.631	34.280	42.225	33.834	30.080	33.640	48.585
Overige overheid / not for profit	47.815	45.531	49.419	40.235	49.981	64.606	60.133	40.169	38.874	54.811	48.107	52.502	45.797	32.988	34.749	52.940
Overige zorg	50.751	48.213	53.986	42.790	55.487	62.726	59.400	46.082	49.871	53.897	48.507	53.288	48.518	32.379	44.886	57.906
Provinciale overheid	47.525	47.931	47.525	40.149	47.931	43.138	49.151	39.326	43.156	60.324	43.733	53.160	43.733	29.402	43.138	54.675
Rechtelijke macht	50.217	45.846	52.882	38.267	52.480	62.413	62.726	42.561	41.304	54.667	50.751	52.237	48.833	35.085	38.267	59.614
Rijksoverheid	54.557	42.640	56.841	48.585	56.029	66.193	67.112	40.375	34.962	61.891	56.029	57.339	51.484	31.054	40.375	60.846
Waterschap	48.495	44.508	51.022	43.597	49.807	58.037	56.917	40.601	38.267	53.818	49.273	51.935	47.103	34.015	41.326	54.811
Groningen	36.892	34.622	38.212	32.472	38.464	48.416	44.965	35.841	34.037	40.398	34.800	39.078	34.637	31.650	34.282	48.860
Friesland	35.272	33.315	35.663	30.450	37.204	41.616	39.078	31.465	34.138	37.657	32.988	36.794	33.495	29.681	32.988	49.127
Drenthe	36.541	34.962	38.571	30.392	39.332	43.311	45.100	36.439	31.337	39.473	34.962	39.244	34.782	31.675	34.800	49.623
Overijssel	38.909	36.541	40.601	34.003	40.289	44.661	48.988	37.615	33.325	42.118	38.063	40.601	36.794	32.800	35.638	51.022
Flevoland	38.608	35.258	42.123	35.086	40.049	51.250	38.855	36.710	34.525	46.263	36.794	43.646	35.526	30.450	36.033	51.250
Gelderland	40.089	37.556	42.631	34.586	41.911	50.751	43.646	35.566	33.495	45.244	38.503	43.472	37.434	31.465	35.922	51.068
Utrecht	45.112	40.089	47.378	36.653	46.691	55.201	52.172	40.601	39.099	50.446	42.986	47.897	41.781	31.274	37.606	55.354
Noord-Holland	43.108	39.151	45.943	35.957	45.168	53.796	50.192	40.375	38.571	46.792	41.628	45.462	40.601	33.089	38.063	54.667
Zuid-Holland	42.292	38.409	45.736	34.167	44.887	54.667	53.300	38.267	36.794	46.770	41.438	44.874	40.332	31.668	37.264	55.826
Zeeland	37.217	35.533	38.965	33.495	38.253	47.706	35.258	40.453	34.409	38.571	35.150	40.281	35.086	31.973	36.799	53.006
Noord-Brabant	40.892	37.556	43.138	33.483	42.737	51.258	44.661	39.502	35.018	46.251	38.063	44.661	37.048	31.608	36.541	53.411
Limburg	38.723	35.627	40.601	31.719	40.601	49.736	40.601	36.338	33.318	42.631	35.825	41.362	34.510	27.862	35.825	52.940
Buitenland	60.846	55.137	66.309	51.971	64.136	72.223	58.027	48.721	27.676	66.091	53.826	65.546	46.959	36.327	50.243	70.636

Bijlage 5

Salaris in euro's bij functies (mediaan, gewogen)

	TOTAAL	INKOMEN		DIENSTVERBAND		LEIDINGGEVEND		LEEFTIJD			GESLACHT		OPLEIDING			
	2023	Enkel	Dubbel	Tijdelijk	Vast	Man	Vrouw	18-35 M	18-35 V	36-65 M	36-65 V	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog
NSO respondenten	41,000	37,781	43,733	34,167	43,195	52,052	48,450	38,294	35,677	45,676	39,332	43,806	38,267	31,608	36,541	53,796
FUNCTIES																
Administratief / secretariaal	49,330	46,691	50,751	42,631	51,182	63,196	58,027	43,138	38,634	55,826	49,330	52,831	43,646	46,691	40,235	53,570
Adviesverlening / consultancy (geen ICT)	48,213	43,057	52,296	34,987	52,237	74,206	57,461	43,733	36,541	58,845	44,280	56,094	42,504	36,653	38,345	58,307
Algemeen beleid / beleidsmedewerker	39,586	35,972	42,574	33,495	40,610	55,826	47,851	36,541	34,257	48,107	36,671	44,173	35,972	29,681	35,230	50,751
Algemeen directie / management / bestuur	39,586	35,526	43,504	34,190	40,611	45,950	33,299	35,526	36,089	41,616	37,666	40,601	37,556	32,582	38,063	50,751
Automatisering / ICT	55,826	50,243	63,402	48,599	60,846	73,048	63,299	26,898	55,742	63,402	43,187	63,402	43,187	43,187	41,990	68,365
Design / creatie / journalistiek / kunst	28,956	26,492	30,694	26,514	29,916	35,533	29,435	31,465	26,390	33,622	26,390	33,018	26,390	26,286	28,725	43,733
Facilitaire dienstverlening (schoonmaak, technische dienst etc.)	38,063	35,850	40,601	32,988	43,472	54,667	45,676	37,556	33,318	44,407	34,165	43,472	33,834	29,435	36,541	51,387
Financieel / accounting	46,488	43,544	49,245	32,988	50,751	55,826	60,846	38,998	41,000	53,300	43,231	49,301	42,631	38,571	39,586	60,846
Financiële dienstverlening	38,063	34,510	40,601	30,958	39,875	48,721	44,661	36,744	32,053	40,891	33,122	40,601	33,122	33,122	35,665	50,216
Horeca / detailhandel	28,316	27,260	30,897	26,911	29,435	32,053	27,260	28,867	25,108	30,985	26,625	30,450	26,099	26,711	29,323	35,964
Juridische functies	49,330	46,310	51,788	39,586	51,065	61,241	55,101	41,859	38,874	55,826	44,612	51,258	42,022	43,806	42,631	53,965
Lichamelijke verzorging / fitness	46,617	44,265	48,213	36,033	49,482	60,846	57,947	40,601	36,033	50,243	41,398	48,678	40,499	33,834	41,616	61,891
Marketing, communicatie, PR	38,571	37,395	40,296	32,978	40,601	53,288	43,420	38,063	33,940	42,123	34,282	41,432	34,257	37,659	54,811	
Medische dienstverlening en zorg	42,631	41,616	43,733	42,631	42,631	66,780	50,700	38,497	40,063	49,148	43,138	49,086	41,654	34,155	38,464	50,751
Onderwijs / opleiding / wetenschap	42,519	37,018	46,194	36,124	45,373	50,345	51,157	39,586	34,616	45,371	40,112	44,217	37,623	30,750	36,160	53,006
Personeelsbeleid / HRM	40,601	38,909	44,948	36,541	43,420	68,091	43,562	36,444	40,601	52,630	38,909	44,874	39,078	38,063	34,510	50,751
Politie / beveiliging / defensie	43,138	40,037	44,661	32,593	44,731	49,736	39,099	36,653	36,541	60,237	44,661	49,736	39,099	49,736	49,736	39,099
Productie / bouw / landbouw	38,874	38,874	37,606	35,526	39,473	40,601	48,258	36,211	35,679	38,874	41,326	37,979	38,965	33,143	35,985	48,337
Research & development (onderzoek & ontwikkeling)	35,638	34,429	38,197	27,913	37,720	41,135	49,200	35,515	23,701	36,327	31,583	36,327	31,583	32,480	36,049	48,614
Sales, accountmanagement	38,571	35,526	40,321	34,510	40,499	63,000	45,676	40,601	32,800	42,292	37,302	42,123	35,526	25,375	37,606	41,616
Sociaal-cultureel / welzijn	32,765	30,450	36,323	30,450	34,962	43,203	33,834	39,360	28,928	36,323	30,826	37,048	30,450	29,080	30,826	46,555
Techniek / industrie	35,533	33,089	38,875	30,450	37,395	44,305	43,733	36,541	35,030	36,804	32,514	36,804	32,988	30,450	35,627	54,667
Transport, vervoer / logistiek / inkoop	39,151	36,921	40,601	32,480	41,616	46,803	48,213	35,536	32,897	41,616	42,631	40,702	38,909	29,172	34,510	45,676
Andere functie	49,482	46,401	51,933	43,984	51,119	64,355	61,891	45,112	41,437	53,570	49,438	51,879	47,621	36,900	42,631	55,600



BREUKELEN:

STRAATWEG 25,
3621 BG BREUKELEN

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

AMSTERDAM:

KEIZERSGRACHT 285,
1016 ED AMSTERDAM

intermediair

ADVIES OP MAAT

NEEM CONTACT OP MET UW ACCOUNTMANAGER
OF VIA:

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