

Wat een leraar in het voortgezet onderwijs verdient

Amsterdam, oktober 2017
In opdracht van Voion

Wat een leraar in het voortgezet onderwijs verdient

Vergelijking van het loon van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs met de marktsector, 2006-2016

Siemen van der Werff
Cindy Biesenbeek
Arjan Heyma



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. Rapport nr.

ISBN Nog niet openbaar

Copyright © 2017 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Wat is het verschil in uurloon tussen leraren en schoolleiders en vergelijkbare werknemers in de marktsector? Leraren in het voortgezet onderwijs hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit geldt in grotere mate voor leraren met een eerstegraads lesbevoegdheid dan voor tweedegraads leraren. Schoolleiders hadden in 2016 juist een relatief hoog gemiddeld uurloon ten opzichte van de marktsector – in tegenstelling tot de drie voorafgaande jaren.

Doel

Dit onderzoek vergelijkt de lonen van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs met dat van de meest vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het onderzoek kijkt naar het loonverschil tussen leraren in het voortgezet onderwijs en qua achtergrondkenmerken vergelijkbare werknemers in de marktsector. Hierbij beantwoordt het onderzoek ook de vraag of er onderscheid zit in het loonverschil in vergelijking met de markt voor verschillende groepen leraren, gebaseerd op combinaties van eerste- of tweedegraadslesbevoegdheid en vak, of leeftijd, type dienstverband, opleidingsniveau en/of geslacht.

Methode

Voor de loonvergelijking wordt gebruikgemaakt van de matchingmethode, waarbij voor elke werknemer in het onderwijs de meest vergelijkbare werknemer in de markt wordt gezocht en het loon van de werknemer in het voortgezet onderwijs wordt vergeleken met dat van de meest vergelijkbare werknemer in de marktsector. Die vergelijkbaarheid wordt gebaseerd op kenmerken van de werknemer, waaronder leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroepsniveau, woonregio en of een werknemer voltijd of deeltijd werkt.

De werknemers in de markt waarmee vergeleken wordt, hebben logischerwijs andere functies dan die van leraren in het voortgezet onderwijs. Het onderzoek is dan ook nadrukkelijk geen vergelijking van lonen tussen functies. In de aparte analyses voor de groepen lerarenpopulaties naar graad, vak, leeftijd, type dienstverband, opleidingsniveau en geslacht kunnen de resultaten van het onderzoek ook niet worden vergeleken tussen de verschillende subpopulaties. Op basis van de gemaakte loonvergelijkingen mag niet worden geconcludeerd dat de ene groep leraren binnen het voortgezet onderwijs een hogere of lagere beloning ontvangt dan de andere groep leraren. Dat geldt bijvoorbeeld voor het vergelijken van de lonen van eerstegraads- en tweedegraadsleraren binnen het voortgezet onderwijs. Dat hangt immers af van de vergelijkbaarheid van achtergrondkenmerken, inclusief zachtere factoren als motivatie.

Bij het loon dat wordt vergeleken gaat het in principe om het bruto belastbaar loon inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk. Om het uurloon te bepalen wordt het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte en verloonde uren. Uren die niet gewerkt worden, maar waarvoor wel (gedeeltelijk) wordt doorbetaald (zoals betaald ouderschapsverlof) tellen niet mee in het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Dat aantal is voor voltijdwerknemers in het voortgezet onderwijs ongeveer gelijk aan de in de cao gedefinieerde normjaartaak van 1659 uur. Dit aantal wordt verminderd met eventueel leeftijdsafhankelijk verlof.

Data

Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De primaire bron is de Polisadministratie, waarin alle arbeidsrelaties in Nederland worden geregistreerd (inclusief de cao van de sector, loon en contracturen). Het beroep is afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête van het CBS onder een representatief deel van de beroepsbevolking. Omdat de informatie over het beroep essentieel is voor de loonvergelijking, maakt het onderzoek alleen gebruik van waarnemingen van respondenten uit de EBB. Dat betekent dat de resultaten gebaseerd zijn op de steekproef van de EBB.

Resultaten

Het loon van leraren in het voortgezet onderwijs was in 2016 gemiddeld € 31 bruto per uur. Dat is ongeveer 1 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In de jaren vóór 2016 was het loonverschil van leraren in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector groter. Het gemiddelde bruto uurloon van schoolleiders in het voortgezet onderwijs was in 2016 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Nadere analyses laten zien dat het loonverschil ten opzichte van de marktsector verschilt voor afzonderlijke groepen leraren. Er zijn groepen leraren die een hoger loon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar ook groepen leraren die juist een lager loon hebben dan de met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector, afhankelijk van achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, leeftijd en geslacht.

Eerstegraadsleraren in het voortgezet onderwijs hebben een groter beloningsverschil ten opzichte van de marktsector dan leraren met een tweedegraads lesbevoegdheid. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van leraren met een eerstegraads bevoegdheid in het voortgezet ongeveer 4 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Onder eerstegraadsleraren in het voortgezet onderwijs was het loonverschil ten opzichte van de marktsector in 2016 het grootst voor leraren in bètavakken (ongeveer 9 procent) en het kleinst voor leraren Nederlands en overige talen (exclusief Engels, ongeveer 5 procent).

Tweedegraadsleraren in het voortgezet onderwijs hadden gemiddeld een met de marktsector vergelijkbaar bruto uurloon in 2016, hoewel het loon ten opzichte van de marktsector verschilt per vak(groep). Het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraads leraren bètavakken was in 2016 ongeveer 6 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector; en dat van tweedegraadsleraren gammavakken juist ongeveer 9 procent hoger. De groep werknemers in de marktsector waar leraren in het voortgezet onderwijs mee zijn vergeleken verschilt per vak(groep), omdat de achtergrondkenmerken van leraren per vak verschillen. Leraren in bètavakken zijn bijvoorbeeld vaker man dan leraren in gammavakken, waardoor ook de groep vergelijkbare werknemers in de marktsector voor de bètavakken meer mannen omvat.

Ongeacht het vak dat zij geven, hebben mannelijke leraren gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en vrouwelijke leraren juist een hoog loon ten opzichte van de marktsector; met name vrouwen met een deeltijdfunctie. Voor leraren jonger dan 35 jaar is het gemiddelde uurloon over het algemeen relatief hoog in het voortgezet onderwijs, leraren ouder dan 50 jaar hebben meestal een relatief laag loon in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector. Ten slotte hebben masteropgeleide leraren vaker een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en leraren met een bacheloropleiding vaker een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. De verschillen zijn vooral te verklaren

door de grotere loonverschillen in de marktsector dan in het voortgezet onderwijs, vooral naar opleiding, leeftijd en geslacht.

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	1
2 Methode en data	3
2.1 De matchingmethode	3
2.2 Loondefinitie.....	5
2.3 Achtergrondkenmerken.....	5
2.4 CBS Microdata.....	6
2.5 De output van de vergelijking	7
3 Voortgezet onderwijs	9
3.1 Alle werknemers in het voortgezet onderwijs	9
3.2 Leraren	10
3.3 Schoolleiders	25

1 Inleiding

Wat is het uurloonverschil van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector? En hangt dit verschil samen met de graad of het vak van leraren? Daar geeft dit onderzoek antwoord op.

Naar aanleiding van het loonvergelijkingsonderzoek dat SEO Economisch Onderzoek in 2017 in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitvoert, hebben de sociale partners voortgezet onderwijs namens hun arbeidsmarktfonds Voion een onderzoek uit laten voeren naar de loonverschillen tussen leraren in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector.¹ Eerder in 2017 heeft SEO ook het onderzoek “Wat een leraar in het primair onderwijs verdient” (Van der Werff, Biesenbeek en Heyma, 2017) uitgebracht. Dat onderzoek over het primair onderwijs is vergelijkbaar van opzet met dit onderzoek over het voortgezet onderwijs.

Dit onderzoek levert actuele informatie over de *feitelijke* uurlonen van leraren in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de meest vergelijkbare werknemers in de marktsector. Daarbij zijn de uurlonen berekend door het totale bruto loon van werknemers te delen door het daadwerkelijke aantal gewerkte uren.

De onderzoeksvragen zijn:

- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor leraren in het voortgezet onderwijs?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor eerste- en tweede-gradsleraren in het voortgezet onderwijs?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor leraren in specifieke groepen van vakken in het voortgezet onderwijs?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor leraren in het voortgezet onderwijs met specifieke kenmerken (maatmensen) op basis van de volgende achtergrondkenmerken:
 - a. geslacht, leeftijd en opleidingsniveau?
 - b. een deeltijdfunctie en leeftijd voor vrouwelijke leraren?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor schoolleiders in het voortgezet onderwijs?

Dit rapport presenteert de resultaten van een vergelijking van de gemiddelde bruto uurlonen van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs met vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van de Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs, de VO-raad en het CAOP.

¹ In het onderzoek in opdracht van het ministerie van BZK worden de gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in dertien onderwijs- en overheidssectoren vergeleken met die van vergelijkbare werknemers in de marktsector, zonder uitsplitsingen naar specifieke beroepen zoals leraren en schoolleiders.

2 Methode en data

Dit onderzoek gebruikt de zogeheten matchingmethode, waarbij de lonen van werknemers in het voortgezet onderwijs worden vergeleken met de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het CBS.

2.1 De matchingmethode

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

Daarom wordt in dit onderzoek uitgegaan van de totale groep van leraren (en schoolleiders) en worden daar werknemers in de marktsector bij gezocht die vergelijkbaar zijn. Waarop werknemers dan vergelijkbaar zijn is cruciaal voor het resultaat van de loonvergelijking. Een vergelijking van functies kan in ieder geval niet worden gemaakt: de functie van leraar wordt nauwelijks in de marktsector aangetroffen.

Voor de vergelijkbaarheid moet worden gedacht aan achtergrondkenmerken die de kans en het succes op de arbeidsmarkt bepalen, en daarmee het potentiële looninkomen. Deze staan genoemd in paragraaf 2.3. Dat zijn onder meer het geslacht, hoogst behaalde opleidingsniveau en de leeftijd. Voor de concurrentiepositie van het voortgezet onderwijs is het van belang in hoeverre mensen met dezelfde achtergrondkenmerken een vergelijkbaar loon kan worden geboden. Vanuit de werknemer is het voor zijn of haar beroepskeuze van belang wat hij of zij met die achtergrondkenmerken in verschillende sectoren zou kunnen verdienen. Om die reden worden lonen vergeleken tussen mensen met vergelijkbare achtergrondkenmerken die zowel bij het voortgezet onderwijs als in de marktsector voorkomen. Het idee daarachter is dat leraren of schoolleiders met deze achtergrondkenmerken ook in de marktsector hadden kunnen werken en andersom en dus een goed vergelijkbare groep is als het gaat om de loonpositie.

Om de mate van vergelijkbaarheid van werknemers bij het voortgezet onderwijs en in de marktsector vast te kunnen stellen, wordt in dit onderzoek gebruikgemaakt van de zogeheten matchingmethode. In deze methode wordt voor *elke individuele werknemer* bij het voortgezet onderwijs gezocht naar de best vergelijkbare werknemer in de marktsector. Daarbij gebruikt de methode alle beschikbare kenmerken van deze werknemers die in beide sectoren voorkomen om zo een zo vergelijkbaar mogelijke werknemer in de marktsector te vinden. Hoe vergelijkbaarder de werknemers in beide sectoren, hoe zekerder het is dat het gevonden loonverschil uitsluitend kan worden verklaard door het verschil in de manier waarop de sectoren productiviteit belonen. Een werknemer in de marktsector is volgens de matchingsmethode vergelijkbaar wanneer de kans om op basis van die achtergrondkenmerken in het onderwijs te werken vergelijkbaar is met de kans dat de werknemer in het

onderwijs daar werkt. Niet alle achtergrondkenmerken hoeven dus exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in het onderwijs. Dat betekent dat de vergelijking niet de gehele werknemerspopulatie in het onderwijs en de gehele populatie in de marktsector betreft, maar het totaal van vergelijkingen van individuele leraren en daarmee vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er worden uitdrukkelijk geen specifieke beroepen of deelsectoren in de marktsector benoemd waarmee vergeleken wordt. Alle werknemers in de marktsector komen in principe in aanmerking voor de vergelijking. Dit zorgt ervoor dat de vergelijking wordt gebaseerd op zoveel mogelijk empirische informatie en niet afhankelijk is van de keuze functie of beroep waarmee wordt vergeleken.

De matchingmethode gaat als volgt in zijn werk:

- bepaal op basis van de gehele werknemerspopulatie de kans om in het voortgezet onderwijs te werken voor elke individuele werknemer, ongeacht in welke sector hij of zij daadwerkelijk werkt;
- zoek voor elke persoon die in het voortgezet onderwijs werkt de best vergelijkbare persoon die in de marktsector werkt, d.w.z. de werknemer in de marktsector met op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken de best vergelijkbare kans om in het voortgezet onderwijs te werken;²
- vergelijk het uurloon voor elke werknemer in het voortgezet onderwijs met dat van deze meest vergelijkbare marktwerknemers.³

Omdat de kans om in het voortgezet onderwijs te werken nauw samenhangt met persoonskenmerken als geslacht, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, beroepsniveau, omvang dienstverband en landsdeel zijn dit de kenmerken op basis waarvan de vergelijkbaarheid van werknemers wordt vastgesteld. Vervolgens wordt voor beide groepen het gemiddelde bruto uurloon berekend. Deze vergelijking wordt voor elk jaar in de periode 2006-2016 apart uitgevoerd.

² De groep vergelijkbare werknemers in de markt beperkt zich niet tot personen die in de markt werken die gediplomeerd zijn als leraar, maar omvat in principe alle personen die in de markt werken. Er zijn namelijk te weinig werknemers in de markt die gediplomeerd leraar zijn om alleen de lonen van hen te vergelijken. Daarnaast is dit een zeer selectieve groep werknemers.

³ Indien er voor een werknemer in het onderwijs meerdere even vergelijkbare werknemers in de marktsector zijn, dan gebruikt dit onderzoek het gemiddelde loon van die groep als loon van de vergelijkbare werknemer in de marktsector.

2.2 Loondefinitie

In dit onderzoek wordt steeds uitgegaan van het totale bruto uurloon. Dit is berekend door het totale bruto loon (inclusief vakantiegeld en incidentele beloningen) waarop loonheffing van toepassing is te delen door het aantal gewerkte uren inclusief betaalde overwerkuren. Bij betaalde overwerkuren gaat het om gewerkte uren bovenop de reguliere werkuren, waarover een toeslag op het uurloon wordt betaald. Onbetaalde overwerkuren maken géén deel uit van de berekening van het totaal uurloon. Deze uren worden bovendien niet geregistreerd. Deze definitie is in lijn met het bredere loonvergelijkingsonderzoek dat SEO in 2017 uitvoert.

Ter illustratie wordt het bruto uurloon van drie docenten in het voortgezet onderwijs berekend. Docent A heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2016 in dienst en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Hij heeft een bruto maandsalaris van € 3.000. Het totale bruto jaarsalaris van deze docent is € 41.664 in 2016. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2016 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2016 uitgekeerde eindejaarsuitkering (van 88,8 procent van een maandsalaris). Daar zijn alle inkomsten waarover loonbelasting betaald moet worden bij inbegrepen, waaronder zijn vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In 2016 heeft docent A volgens het CBS 1659 uur gewerkt. Verlofdagen en feestdagen tellen niet als gewerkte uren, omdat op die dagen niet wordt gewerkt. Onbetaalde overwerkuren tellen ook niet mee als gewerkte uren. Het bruto uurloon van docent A bedraagt $\text{€ } 41.664 / 1659 = \text{€ } 25,11$.

Docent B heeft een voltijd dienstverband in het voortgezet onderwijs, maar werkt alleen in de eerste helft van het jaar. Deze docent werkt van januari tot en met juli bij een werkgever en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Op 1 juli 2016 treedt docent B uit dienst en in de tweede helft van het jaar heeft deze docent geen inkomen. Het totale bruto jaarsalaris van docent B is € 21.000 in 2016. Dit bestaat uit de 6 maandsalarissen en het uitgekeerde vakantiegeld in mei 2016 (over de voorgaande 12 maanden). Deze docent heeft 829,5 uur gewerkt in 2016. Het bruto uurloon van docent B bedraagt $\text{€ } 21.000 / 829,5 = \text{€ } 25,32$.

Docent C heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2016 in dienst en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Deze docent neemt 200 uur ouderschapsverlof op in 2016. Over deze uren wordt 55 procent salaris doorbetaald. Docent C heeft in 2016 $1659 - 200 = 1459$ uur gewerkt. Het totale bruto jaarsalaris van docent C is $\text{€ } 41.664 - (0,45 * 200/1659 * \text{€ } 41.664 = \text{€ } 41.664 - \text{€ } 2.260 = \text{€ } 39.403$. Het bruto uurloon van docent C bedraagt $\text{€ } 39.403 / 1459 = \text{€ } 27,01$.

2.3 Achtergrondkenmerken

De achtergrondkenmerken waarop werknemers in het voortgezet onderwijs worden vergeleken met die in de marktsector zijn als volgt gespecificeerd:

- hoogst behaalde opleidingsniveau: onderscheid naar maximaal vmbo, mbo, bachelor en master;⁴

⁴ Hier wordt het tweede aggregatieniveau in de Standaard Onderwijsindeling 2016 van het CBS gehanteerd. Hbo-masters worden hierin tot dezelfde categorie als wo-masteropleidingen gerekend. Wo-bacheloropleidingen worden tot dezelfde categorie als hbo-bacheloropleidingen gerekend. Het gaat uitsluitend om afgeronde opleidingen in het initieel onderwijs waarvoor in Nederland een diploma is behaald.

- beroepsniveau: in vier niveaus volgens internationale definitie en de daaruit volgende Nederlandse BRC 2014-indeling van het ROA en het CBS. Alle leraren vallen onder het hoogste beroepsniveau en worden uitsluitend vergeleken met werknemers in de marktsector met een functie op het hoogste beroepsniveau;
- herkomst: autochtoon, Westerse allochtoon, niet-Westerse allochtoon;
- dienstverband: voltijd of deeltijd;⁵
- landsdeel: Noord, Oost, Zuid, West;
- leeftijd, per jaar;
- contractvorm: bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).

Groepen werknemers die niet worden meegenomen zijn voltijds scholieren/studenten, werknemers die niet in Nederland zijn ingeschreven, uitzendkrachten, werknemers met een 0-urencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-groootaandeelhouders. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

2.4 CBS Microdata

De bron van de gegevens voor dit onderzoek zijn de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Microdata). Deze bevatten onder andere alle dienstverbanden van werknemers in Nederland in alle overheids-, onderwijs- en marktsectoren. Sinds 2006 is de bron hiervan de Polisadministratie van het UWV in combinatie met bestanden van de Belastingdienst voor de loongegevens. Deze bestanden zijn gekoppeld aan andere relevante registratiebestanden van het CBS, waaronder die met bevolkingsgegevens (zoals leeftijd en geslacht) en afgeronde bekostigde opleidingen en de registratie van studenten. De leeftijd en de registratie van studenten zijn gebruikt voor de afbakening van de onderzoekspopulatie, waar voltijd scholieren/studenten en personen boven de AOW-leeftijd geen deel van uitmaken. De gegevens over dienstverbanden zijn gebruikt voor de periode 2006-2016. Vóór 2006 was er een andere definitie van het loon, omdat dit op een andere manier werd geregistreerd.

De bestanden met dienstverbanden bevatten informatie over banen, inclusief loongegevens. Voor de uitbreiding van de analyse met de dimensie opleiding is de CBS-registratie van hoogst behaalde opleidingen gebruikt. Hierin is iedereen opgenomen van wie bij het CBS de hoogst gevolgde opleiding bekend is met opleidingsniveau en specifieke -richting. Dat is gebaseerd op registraties van afgestudeerden. Vanaf 1983 zijn alle afgestudeerden in het wetenschappelijk onderwijs, vanaf 1986 in het hoger beroepsonderwijs, vanaf 1999 in het voortgezet onderwijs en vanaf 2004 in het middelbaar beroepsonderwijs bekend. Ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit enquêtes van het CBS (onder andere de EBB) en registraties van UWV Werkbedrijf. Voor hoogopgeleide jongeren is de dekking daarmee uitstekend, voor lager-opgeleide ouderen is deze minder volledig.

Voor het bepalen van het specifieke beroep van werknemers zijn de loongegevens gekoppeld aan individuele gegevens over het beroep uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De

⁵ Hier wordt de definitie van het CBS aangehouden: banen met een wekelijkse arbeidsduur van minimaal 0,95 procent van de voltijd wekelijkse arbeidsduur volgens de cao worden tot voltijdbanen gerekend. Indien er geen cao bekend is, wordt de voltijd wekelijkse arbeidsduur gelijkgesteld aan de meest voorkomende wekelijkse arbeidsduur groter dan of gelijk aan 35 uur per week.

EBB is een steekproef onder ongeveer 110 duizend respondenten per jaar. Hierbij wordt onder andere gevraagd naar het specifieke beroep, het CBS bepaalt hoe zij dit beroep vervolgens in hun classificatie indelen. Om een zo representatief mogelijk onderzoekbestand over te houden, zijn naast dezelfde jaargang van de dienstverbandenregistratie ook de jaargang ervoor en erna uit de EBB gekoppeld aan de loongegevens. Dit levert in totaal ongeveer 1400 werknemers in het voortgezet onderwijs in 2016 op.

Uit analyses van uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs is gebleken dat ongeveer een kwart van alle werknemers in het voortgezet onderwijs in de geregistreerde gegevens bij het CBS een opvallend hoog percentage verlofuren heeft, namelijk ongeveer 23 procent van het jaarlijks aantal gewerkte uren. Dit komt doordat bij de berekening van het netto aantal gewerkte uren voor deze werknemers ten onrechte het verlof van de netto gewerkte uren is afgetrokken. De verlofratio is voor de andere driekwart van de werknemers in het voortgezet onderwijs ongeveer 14 tot 15 procent, wat vergelijkbaar is met de andere onderwijssectoren en met de rest van de werknemers in Nederland.

De onjuiste registratie van het aantal gewerkte uren leidt, indien daar geen rekening mee zou worden gehouden, tot een overschatting van het uurloon bij ongeveer een kwart van de werknemers in het voortgezet onderwijs. Het gemiddelde uurloon over alle werknemers in het voortgezet onderwijs is in dat geval niet goed vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Werknemers waarvan de urenregistratie vermoedelijk onjuist is, omdat de verlofratio hoger dan 20 procent is, zijn daarom buiten de analyses in dit rapport gelaten. Hierbij gaat het zowel om voltijd- als deeltijdwerknemers. De werknemers die voor de analyse overblijven zijn representatief voor de totale groep werknemers in het voortgezet onderwijs: de achtergrondkenmerken van deze groepen werknemers zijn nagenoeg gelijk aan die van het totale personeelsbestand in het voortgezet onderwijs. Hiermee is het probleem van de onjuiste registratie voor deze analyse opgelost.

2.5 De output van de vergelijking

Dit rapport geeft voor leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs per jaar het gemiddelde geconstrueerde bruto uurloon van personen in het onderzoekbestand weer, en vergelijkt dit met het gemiddelde geconstrueerde bruto uurloon van de meest vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is het resultaat van de hierboven beschreven matchingmethode.

In paragraaf 3.1 wordt de vergelijking van het uurloonniveau voor alle werknemers in het voortgezet onderwijs weergegeven. Daarna volgen de verschillende vergelijkingen voor leraren in het voortgezet onderwijs, met uitsplitsingen naar opleidingsniveau en regio (de Randstad en de rest van Nederland) in paragraaf 3.2. In deze paragraaf wordt ook een vergelijking gemaakt voor eerste- en tweedegraadsleraren en voor afzonderlijke vakken of groepen van vakken. Vervolgens presenteert het rapport de resultaten voor werknemers met meerdere specifieke achtergrondkenmerken tegelijk, de zogenoemde maatmensen. De geconstrueerde bruto uurlonen van deze maatmensen in het voortgezet onderwijs worden vergeleken met werknemers in de marktsector waarvan de specifieke achtergrondkenmerken precies gelijk zijn en waarvan alle overige kenmerken vergelijkbaar zijn.

Ten slotte wordt het gemiddelde uurloon van schoolleiders in het voortgezet onderwijs vergeleken met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector in paragraaf 3.3.

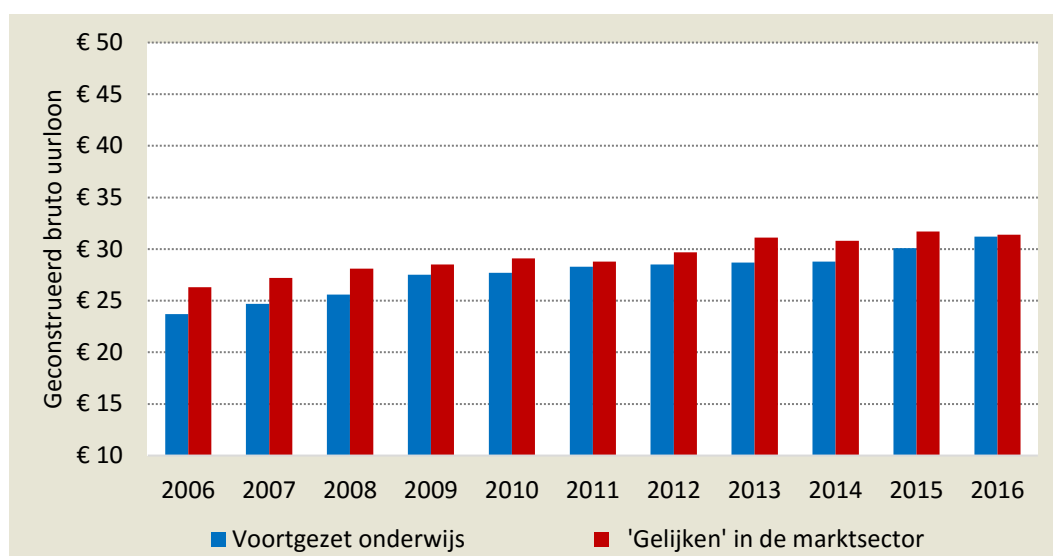
3 Voortgezet onderwijs

Het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs is ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Eerstegraadsleraren hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan aan hen vergelijkbare werknemers in de marktsector. Tweedegraadsleraren hebben in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met aan hen vergelijkbare werknemers in de marktsector.

3.1 Alle werknemers in het voortgezet onderwijs

De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs waren van 2006 tot en met 2016 in alle jaren lager dan de gemiddelde totale bruto uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 3.1 laat dit zien. In 2016 waren de lonen van werknemers in het voortgezet onderwijs gemiddeld 1 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In de jaren daarvoor was het verschil groter: in 2006 bedroeg dit nog 10 procent. De vergelijkbare werknemers in de marktsector hebben dezelfde kenmerken als de werknemers in het voortgezet onderwijs, maar ze zijn niet vergeleken op hun functie. Deze zal meestal anders zijn voor de vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Figuur 3.1 Gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het voortgezet onderwijs waren van 2006 tot 2016 lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Een aandachtspunt bij de vergelijking voor het voortgezet onderwijs is de positie van hbo-masters. Zij zijn relatief vaak in deze sector werkzaam, terwijl zij in de marktsector vrijwel niet voorkomen. In de vergelijking worden zij conform de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS gezien als werknemers die hetzelfde niveau hebben als wo-master opgeleide werknemers. Mochten hbo-masters in de praktijk in de marktsector minder betaald krijgen dan wo-master opgeleide werknemers, dan is er sprake van een lichte overschatting van het loonverschil van werknemers in het voortgezet

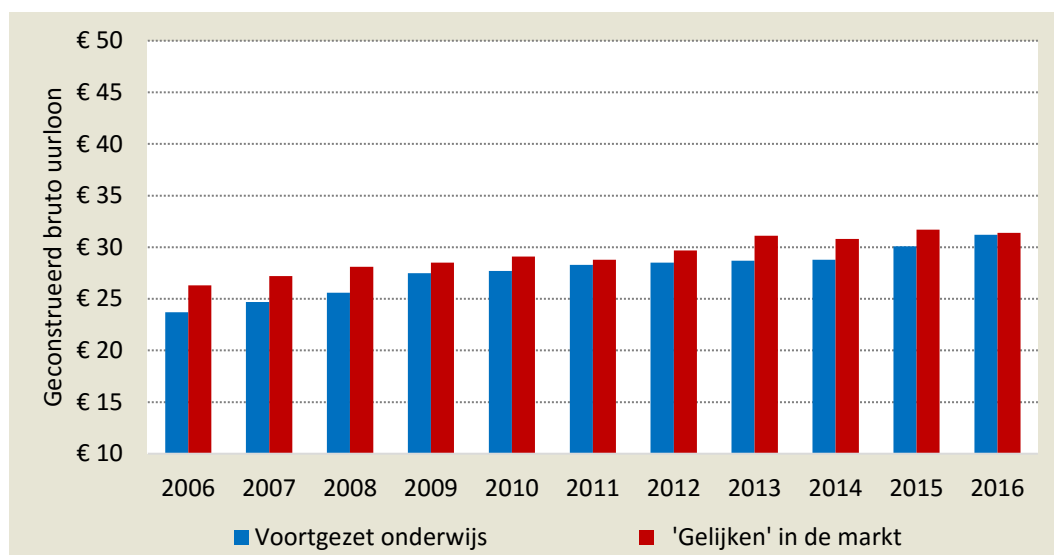
onderwijs met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze overschatting is voor 2016 maximaal 0,6 procentpunt.⁶

Leraren vormen het grootste deel van de werknemers in het voortgezet onderwijs. Daarnaast werken in het voortgezet onderwijs onder andere schoolleiders, ICT'ers, loopbaanbegeleiders, administratief medewerkers en conciërges. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt het loon van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs vergeleken met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

3.2 Leraren

Het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs is structureel lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 4.1 laat dit zien. In de onderzoeksperiode was het loonverschil in 2016 het kleinst. In dat jaar was het gemiddelde totale bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs ongeveer 1 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat is een loonverschil van minder dan € 1 bruto per uur. In 2006 was het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs nog ongeveer 10 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Specifiek voor deze groep geldt het eerder genoemde aandachtspunt over eerstegraads leraren met een hbo-masteropleiding. Zij worden vooral vergeleken met wo-masteropleiden in de markt. In de markt zijn ook vrijwel geen hbo-masters werkzaam.

Figuur 3.2 Het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs is lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector



⁶ Dit is als volgt berekend. Het aandeel hbo-masteropleiden onder alle werknemers in het voortgezet onderwijs is 9 procent. Bachelor-opleiden in het voortgezet onderwijs hebben gemiddeld een 1 procent hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil tussen masteropleiden in het voortgezet onderwijs en de best vergelijkbare werknemers in de marktsector is 6 procent. Het verschil daartussen is 7 procentpunt. 7 procentpunt vermenigvuldigd met 9 procent levert de maximale overschatting op van 0,6 procentpunt.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar opleidingsniveau

Tabel 4.1 geeft de hoogst met een diploma behaalde bekostigde opleiding van leraren in het voortgezet onderwijs weer. Deze tabel laat zien dat 56 procent van de leraren een bacheloropleiding en 40 procent een masteropleiding als hoogste opleiding heeft behaald. Van de masteropgeleiden heeft ongeveer 48 procent een hbo-master, de rest is universitair opgeleid. De overige 4 procent heeft maximaal een mbo-opleiding. Hieronder vallen ook leraren met als (vooralsnog) hoogste diploma een havo- of vwo-opleiding.⁷ In principe is een bacheloropleiding noodzakelijk om een onderwijsbevoegdheid te hebben. De leraren met maximaal een mbo-opleiding zijn waarschijnlijk uitzonderingsgevallen. Zij kunnen nog in opleiding zijn, of als zij-instromer een bevoegdheid gehaald hebben. Daarbij zijn diploma's aan niet-bekostigd onderwijs (zoals afstandsonderwijs) geen onderdeel van Tabel 4.1, omdat deze niet in de onderwijsregisters vermeld staan.

Tabel 4.1 Van alle leraren in het voortgezet onderwijs heeft 56 procent een bacheloropleiding

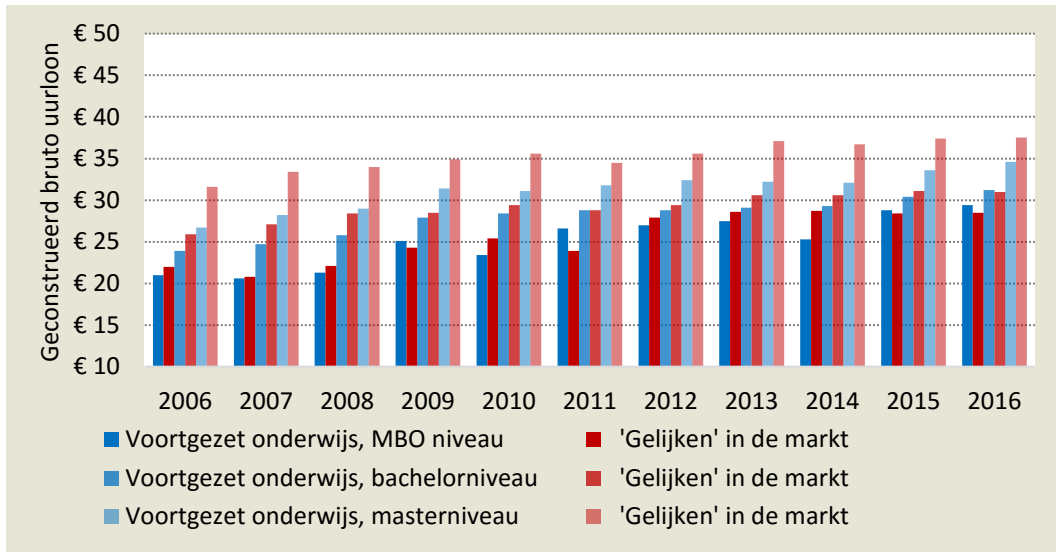
Opleidingsniveau	maximaal mbo	bachelor	master of hoger
Percentage leraren, 2016	5%	56%	40%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Uit de uitsplitsing naar opleidingsniveaus blijkt dat het bruto uurloon van masteropgeleide leraren in het voortgezet onderwijs structureel lager is dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (Figuur 4.3). In 2016 bedroeg het verschil ongeveer 8 procent; ongeveer € 3 bruto per uur. Ook leraren met een mbo- of bacheloropleiding hebben in de meeste jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, maar het verschil is kleiner dan dat van masteropgeleide leraren. In 2016 hadden bachelor-opgeleide leraren juist een iets hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en was dat van mbo-opgeleide leraren vergelijkbaar met de marktsector. Het verschil bedroeg ongeveer 3 procent voor leraren met een bacheloropleiding (ongeveer € 1 per uur) en ongeveer 1 procent voor leraren met een mbo-opleiding (minder dan € 1 per uur).

⁷ Het aantal leraren met maximaal een vmbo-opleiding is in verband met het kleine aantal niet in deze tabel opgenomen. In lijn met de CBS-richtlijnen is ook het percentage leraren met een mbo-opleiding als hoogst genoten opleiding niet in de tabel opgenomen. Dit voorkomt de herleidbaarheid van het aantal leraren met maximaal een vmbo-opleiding.

Figuur 3.3 Met name masteropgeleide leraren in het voortgezet onderwijs hebben een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

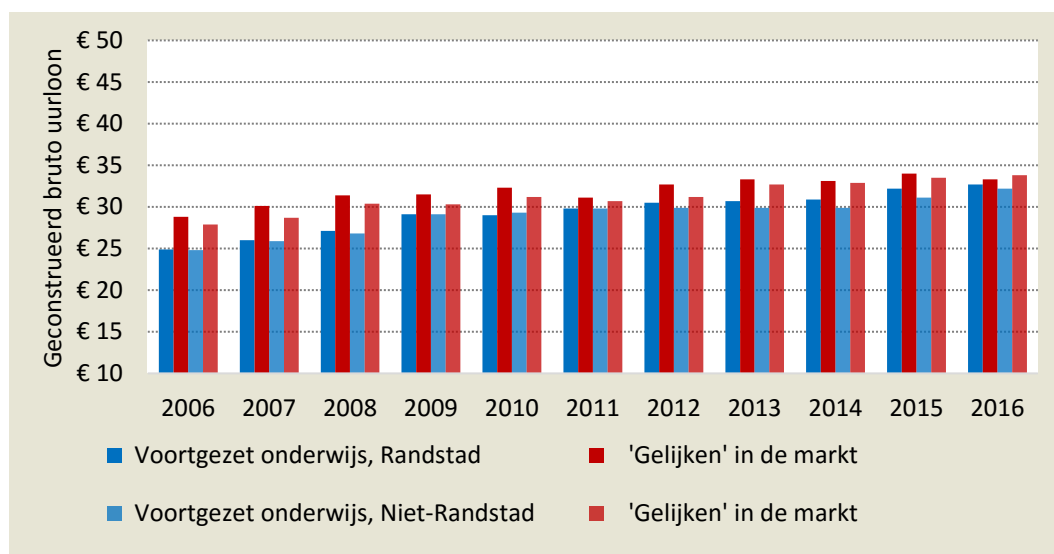


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen de Randstad en de rest van Nederland

Zowel leraren die in de Randstad wonen als leraren die in de rest van Nederland wonen hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil was in 2016 ongeveer 2 procent (€ 1 per uur) binnen de Randstad, en ongeveer 5 procent (€ 2 per uur) daarbuiten. In de jaren 2006 tot en met 2012 was het loonverschil ten opzichte van de marktsector binnen de Randstad groter dan daarbuiten, daarna was het loonverschil binnen de Randstad juist kleiner. Dit hangt waarschijnlijk samen met de versterking van de functiemix. Scholen in de Randstad hebben extra budget gekregen om meer leraren in een hogere schaal te belonen.

Figuur 3.4 Zowel leraren in de Randstad wonen als leraren in de rest van Nederland hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

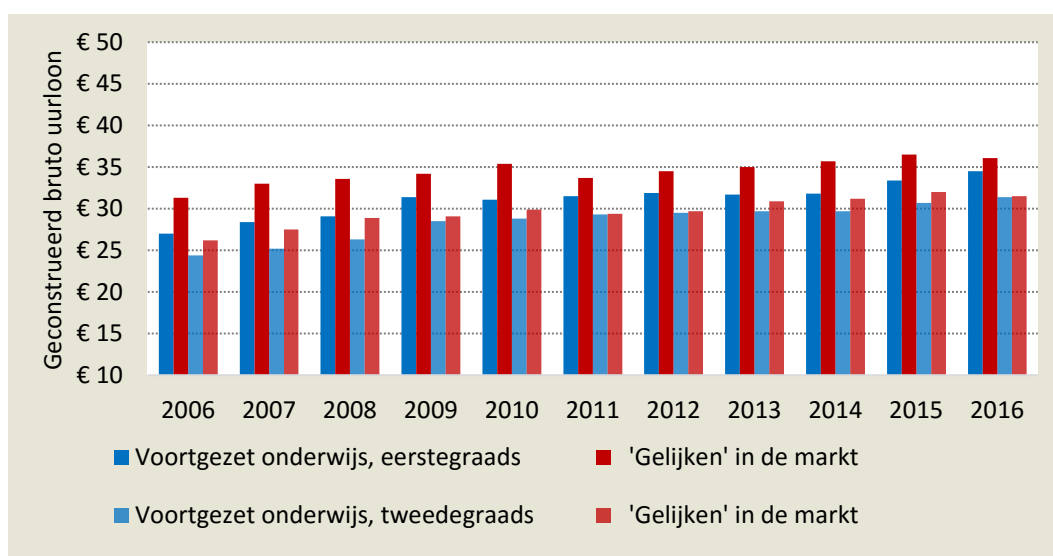


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen naar graad en vak⁸

Leraren met een eerstegraadsbevoegdheid hebben een groter verschil in het gemiddelde bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector dan leraren met een tweede-graadsbevoegdheid. In 2016 hadden leraren met een eerstegraadsbevoegdheid een loonverschil ten opzichte van de marktsector van ongeveer 4 procent (€ 2 per uur). Leraren met een tweede-graadsbevoegdheid hadden in dat jaar een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met de met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is in lijn met de analyse per opleidingsniveau, waaruit blijkt dat masteropgeleide leraren in het voortgezet onderwijs gemiddeld een lager uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Figuur 3.5 Vooral eerstegraads hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

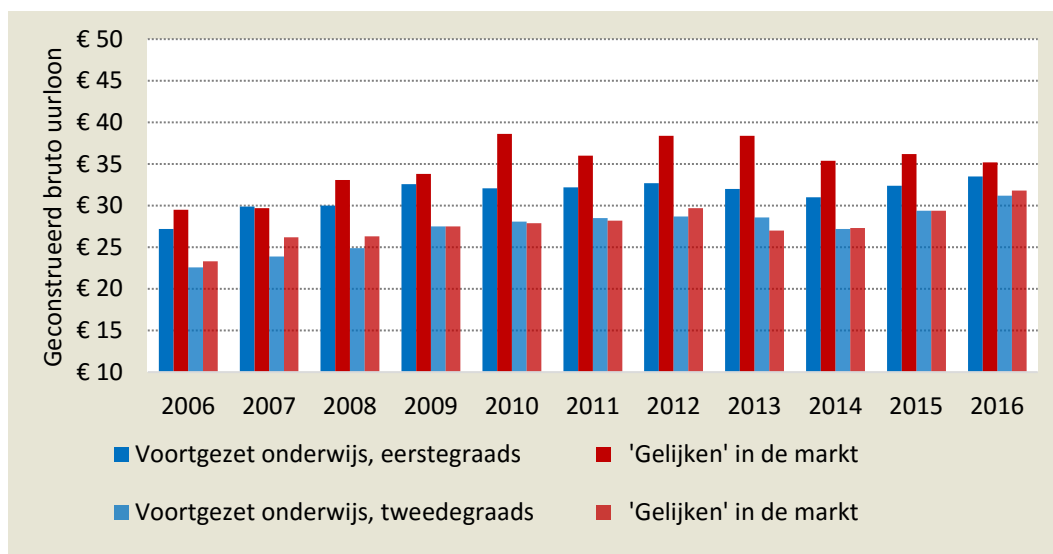
Een uitsplitsing van de analyse naar verschillende vakken laat zien dat het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het voortgezet onderwijs ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector varieert per vak of per vakgroep.⁹ Bij de analyse per vak is ook te zien dat eerstegraads leraren in het voortgezet onderwijs bij elk(e) vak(groep) een lager gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Tweedegraadsleraren hebben bij sommige vakken een hoog en bij andere vakken juist een laag gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de vakken zijn afgeleid uit de opleidingsgegevens van leraren. Dit betekent dat uitsluitend het vak waarvoor leraren zijn opgeleid bekend is, niet het vak dat zij daadwerkelijk geven.

⁸ De graad en het vak zijn afgeleid uit de hoogst genoten bekostigde opleiding van leraren. Indien deze opleiding in het CROHO-register geregistreerd staat, is de graad afgeleid uit de naam van deze opleiding. Indien dat niet het geval is, is de graad afgeleid uit het niveau van de opleiding.

⁹ Het aantal leraren per vak is niet altijd voldoende om een afzonderlijke analyse te kunnen uitvoeren. Een gedeelte van de vakken is daarom samengevoegd tot de vakgroepen overige talen, bèta- en gammavakken.

Eerstegraadsleraren Nederlands hebben in de meeste onderzochte jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het loonverschil is de laatste jaren afgenomen en in 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van eerstegraadsleraren Nederlands in het voortgezet onderwijs ongeveer 5 procent of € 2 per uur lager dan dat in de marktsector. Tweedegraadsleraren Nederlands hebben in de meeste jaren een gemiddeld bruto uurloon dat vergelijkbaar met of iets lager dan dat in de marktsector is. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraadsleraren Nederlands ongeveer 2 procent of € 1 per uur lager dan dat in de marktsector.

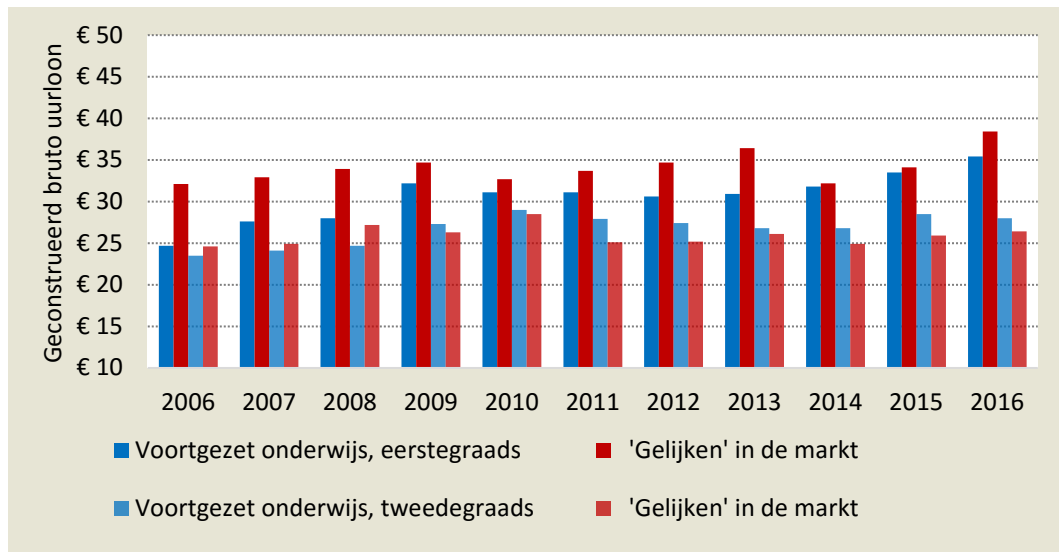
Figuur 3.6 Zowel eerste- als tweedegraadsleraren Nederlands hadden in 2016 een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector; onder eerstegraadsleraren is het verschil het grootst



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Leraren Engels met een eerstegraadslesbevoegdheid hebben in alle onderzochte jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het verschil bedroeg in 2016 ongeveer 8 procent, ofwel € 3 per uur. Tweedegraads leraren Engels hadden – behalve in de jaren 2006 tot en met 2008 – juist een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van leraren Engels met een tweedegraads bevoegdheid in het voortgezet onderwijs ongeveer 6 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit komt neer op ongeveer € 2 bruto per uur.

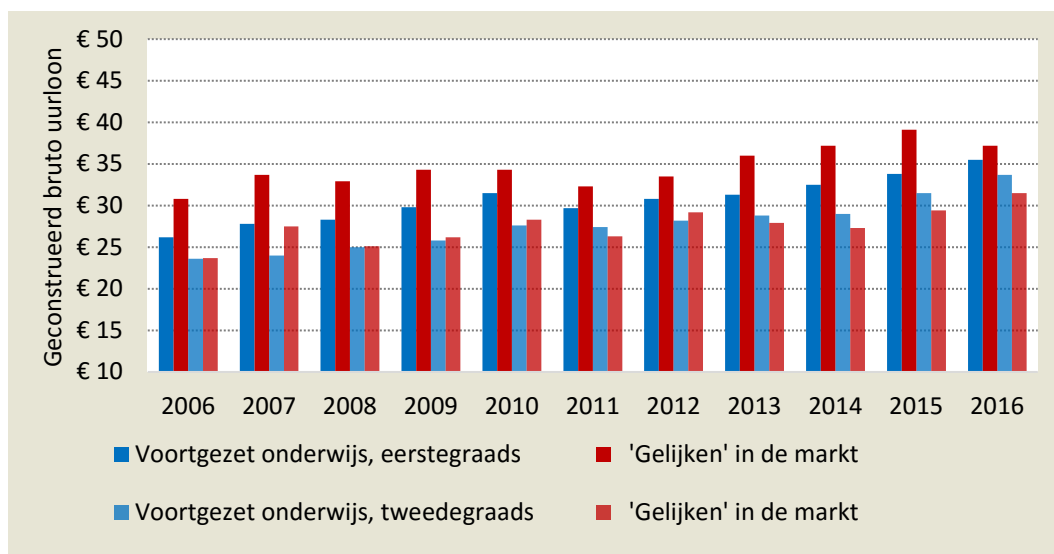
Figuur 3.7 Het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraads leraren Engels is in 2016 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector en van eerstegraadsleraren lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Net als leraren Engels en Nederlands, hadden ook leraren overige talen met een eerstegraads lesbevoegdheid in alle onderzochte jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil ongeveer 5 procent, ofwel ongeveer € 2 per uur. Het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraads leraren overige talen ten opzichte van de marktsector was aan het begin van de onderzoeksperiode lager, maar sinds 2013 juist hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde verschil ongeveer 7 procent, ofwel ongeveer € 2 per uur.

Figuur 3.8 Eerstegraadsleraren overige talen hebben in 2016 gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, tweedegraadsleraren gemiddeld een hoger bruto uurloon ten opzichte van de marktsector

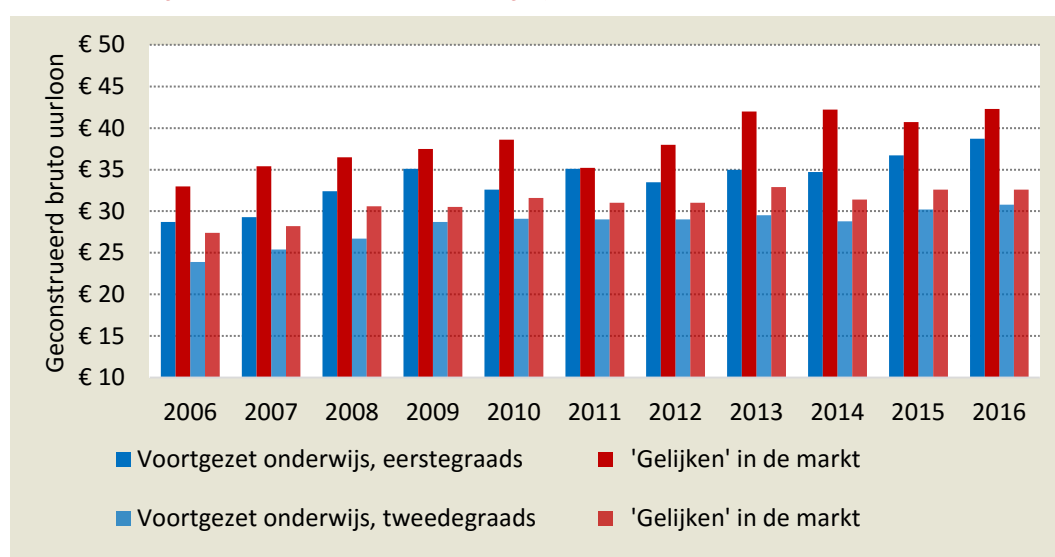


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Leraren in bètavakken met een eerstegraads bevoegdheid hebben in de meeste jaren een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil ongeveer 9 procent, ofwel ongeveer € 4 per uur. Daarmee is het beloningsverschil van eerstegraads leraren ten opzichte van de marktsector in 2016 voor bètavakken het grootste van de onderzochte vakken en vakgroepen. Het loonverschil is de laatste jaren wel afgenomen: in 2014 was dat nog 18 procent.

Ook tweedegraads leraren bètavakken hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil gemiddeld ongeveer 6 procent (ongeveer € 2 bruto per uur).

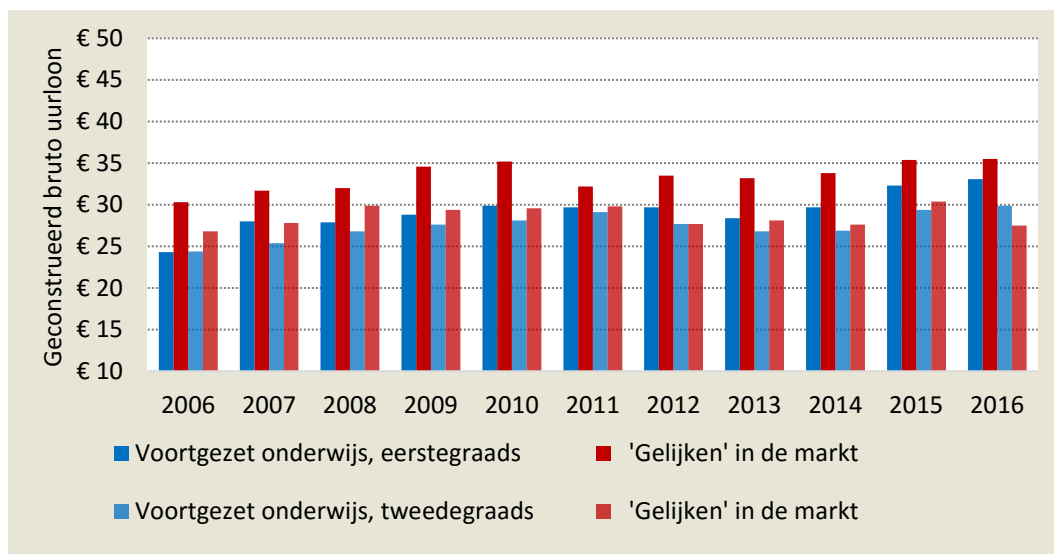
Figuur 3.9 Zowel eerstegraads- als tweedegraadsleraren bètavakken hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Ook leraren in gammavakken met een eerstegraads bevoegdheid hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het verschil ongeveer 7 procent ofwel ongeveer € 2 per uur. Het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraads leraren gammavakken is in de meeste jaren tussen 2006 en 2016 ook lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraadsleraren gammavakken echter ongeveer 9 procent, ofwel ongeveer € 2 bruto per uur hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

Figuur 3.10 Eerstegraadsleraren gammavakken hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



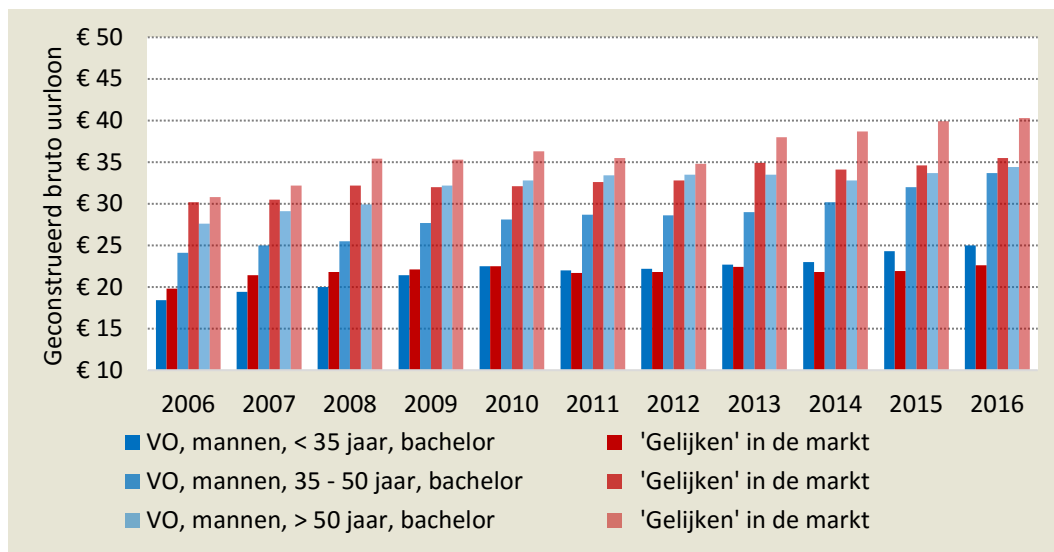
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Verschillen tussen maatmensen

In aanvulling op de loonvergelijkingen naar opleidingsniveau, regio, graad en vak zijn loonvergelijkingen gemaakt voor vijftien vooraf gedefinieerde groepen van leraren in het voortgezet onderwijs. De groepen worden gevormd op basis van geslacht, opleidingsniveau (bachelor of master), dienstverband (voltijd of deeltijd) en leeftijdsklasse (jonger dan 35 jaar, 35 tot 50 jaar en 50 jaar en ouder). Deze groepen worden 'maatmensen' genoemd. Het gemiddelde uurloon van deze maatmensen en dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector wordt in onderstaande figuren voor de overzichtelijkheid steeds per drie maatmensen getoond.

Het gemiddelde bruto uurloon van *bachelor-opgeleide mannelijke leraren* is vooral voor leraren van 50 jaar en ouder lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector, zoals te zien is in Figuur 4.11. Voor deze groep leraren was het verschil ten opzichte van de marktsector in 2016 ongeveer 15 procent ofwel ongeveer € 6 bruto per uur. Voor bachelor-opgeleide mannelijke leraren tussen 35 en 50 jaar was het loonverschil in 2016 kleiner: ongeveer 5 procent (ongeveer € 2 bruto per uur). Het gemiddelde bruto uurloon van bachelor-opgeleide mannelijke leraren tot 35 jaar was juist hoog ten opzichte van de marktsector: het verschil was ongeveer € 2 per uur in 2016 (11 procent). In 2006 was het gemiddelde uurloon van deze groep leraren nog 7 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

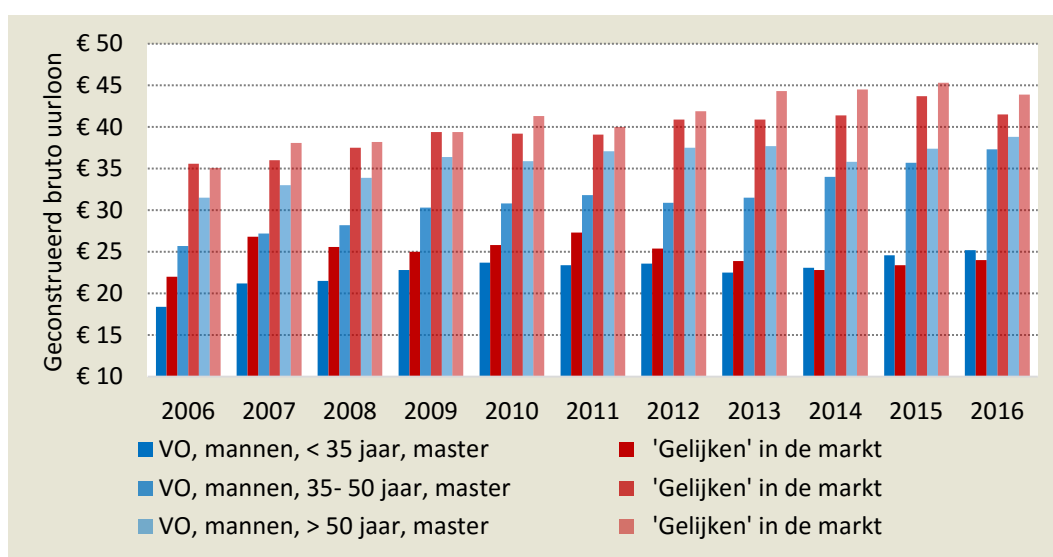
Figuur 3.11 Mannelijke leraren met een bacheloroopleiding van 35 jaar en ouder hebben in het voortgezet onderwijs een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare mannelijke werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van *masteropgeleide mannelijke leraren* is lager in het voortgezet onderwijs dan in de marktsector voor leraren ouder dan 35 jaar, zoals te zien is in Figuur 4.12. Onder hen lag het bruto uurloon van leraren in de leeftijdsklasse 35 tot 50 jaar ongeveer 10 procent ofwel € 4 lager dan vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016. Masteropgeleide leraren ouder dan 50 jaar hadden in 2016 in het voortgezet onderwijs gemiddeld een € 5 lager bruto uurloon ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is ongeveer 12 procent van het bruto uurloon. Het gemiddelde bruto uurloon van masteropgeleide leraren jonger dan 35 jaar in het voortgezet onderwijs is juist hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2016 bedroeg het loonverschil ongeveer € 2 bruto per uur, ofwel 5 procent.

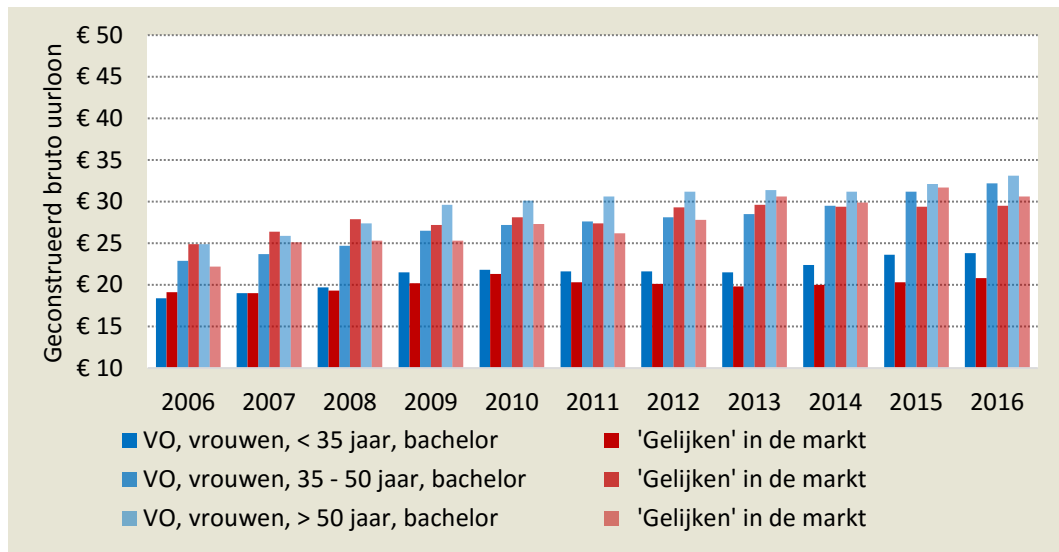
Figuur 3.12 Mannelijke, masteropgeleide leraren van 35 jaar en ouder hebben in het voortgezet onderwijs gemiddeld een lager uurloon dan vergelijkbare mannelijke werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Vrouwelijke leraren met een bacheloropleiding van alle leeftijdscategorieën hebben in het voortgezet onderwijs gemiddeld een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit blijkt uit Figuur 4.13. Het loonverschil was in 2016 het grootste voor leraren tot 35 jaar: ongeveer € 3 per uur (14 procent per uur). Bachelor-opgeleide vrouwelijke leraren tussen 35 en 50 jaar hadden in het voortgezet onderwijs gemiddeld een € 3 ofwel 9 procent hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016. Het loonverschil was in 2016 met gemiddeld 8 procent ofwel € 3 bruto per uur het kleinst voor de groep vrouwelijke leraren ouder dan 50 jaar.

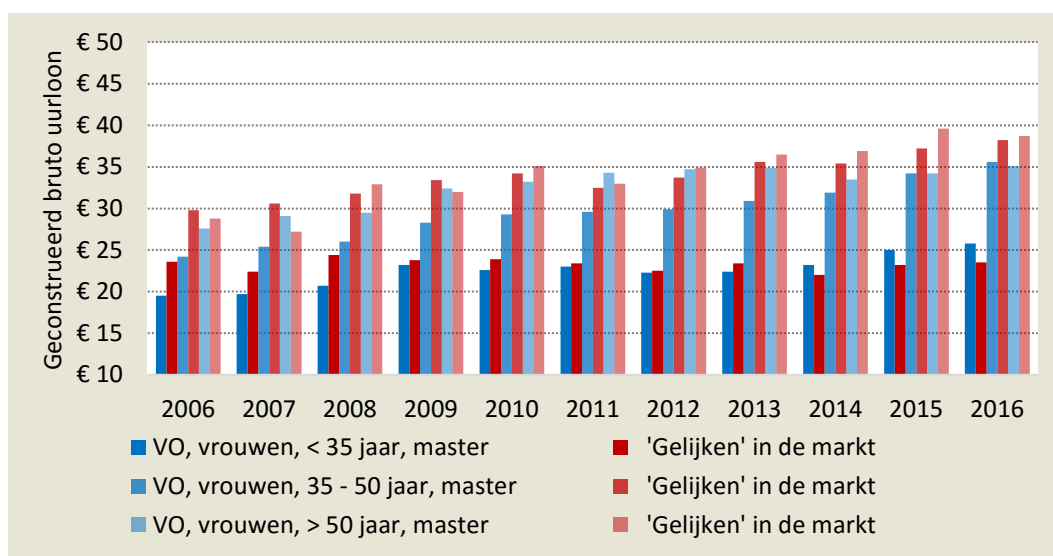
Figuur 3.13 Vrouwelijke leraren met een bacheloropleiding van alle leeftijdscategorieën hadden in 2016 een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare vrouwelijke werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Het gemiddelde bruto uurloon van *masteropgeleide vrouwelijke leraren* was in 2016 laag ten opzichte van de marktsector voor leraren van 35 jaar en ouder, en juist hoog ten opzichte van de marktsector voor leraren jonger dan 35 jaar, zoals te zien is in Figuur 4.14. Het loonverschil voor de middelste leeftijdscategorie was ongeveer 7 procent (€ 3 per uur) en dat voor de hoogste leeftijdscategorie ongeveer 9 procent (€ 4 per uur). Het gemiddelde bruto uurloon van masteropgeleide vrouwelijke leraren jonger dan 35 jaar in het voortgezet onderwijs was juist hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector: in 2016 bedroeg het loonverschil ongeveer € 2 bruto per uur, ofwel 10 procent. In 2006 was het gemiddelde bruto uurloon van deze leraren nog 17 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector

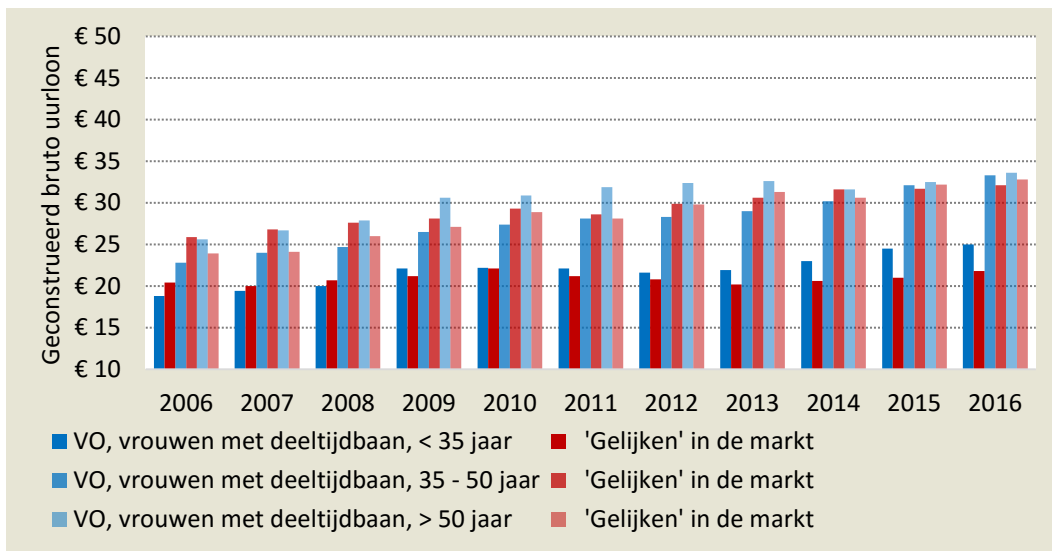
Figuur 3.14 Vrouwelijke, masteropgeleide leraren ouder dan 35 jaar hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare vrouwelijke werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

In de meeste jaren is het gemiddelde bruto uurloon van *vrouwelijke leraren met een deeltijdbaan* hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2006 gold dat nog alleen voor leraren in de jongste leeftijdscategorie, maar in 2016 hebben vrouwelijke leraren met een deeltijdbaan van alle leeftijdscategorieën een relatief hoog gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van de marktsector. Het verschil was het grootst voor de jongste leeftijdscategorie: ongeveer 15 procent, ofwel ongeveer € 3 bruto per uur. Vrouwelijke leraren met een deeltijdbaan van 35 tot 50 jaar hadden in 2016 een 4 procent hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit komt neer op een verschil van ongeveer € 1 per uur. Ook voor leraren van 50 jaar en ouder bedroeg het loonverschil ongeveer € 1 per uur, dit komt neer op ongeveer 2 procent.

Figuur 3.15 Vrouwelijke leraren met een deeltijdbaan hebben een hoog gemiddeld bruto uurloon ten opzichte van vrouwelijke werknemers met een deeltijdbaan in de marktsector; met name leraren tot 35 jaar

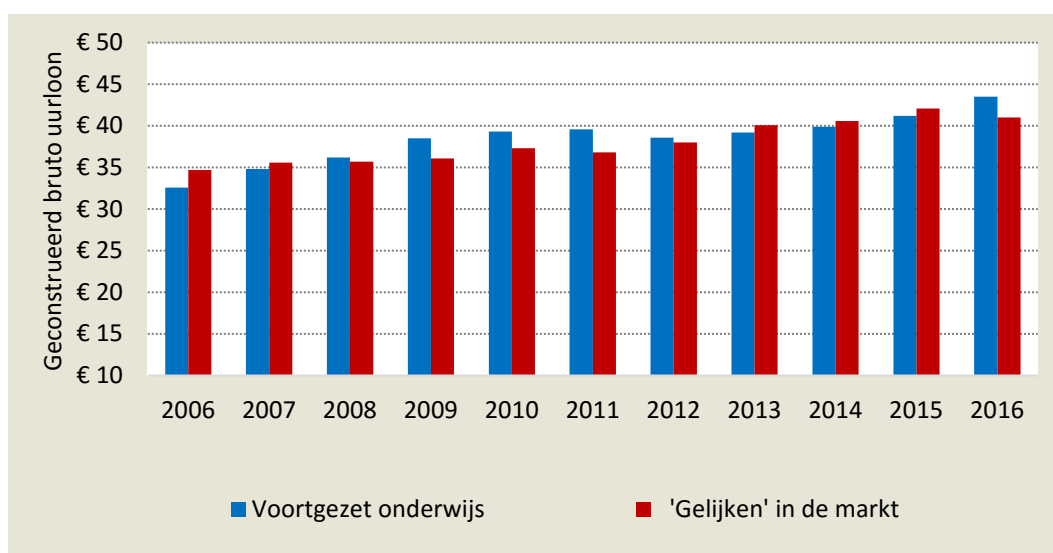


3.3 Schoolleiders

Het gemiddelde bruto uurloon van schoolleiders in het voortgezet onderwijs was in 2016 ongeveer 6 procent hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit komt neer op een verschil van ongeveer € 3 per uur. Van 2013 tot en met 2015 was het gemiddelde uurloon van schoolleiders in het voortgezet onderwijs juist lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat kan worden verklaard doordat de uurlonen van vergelijkbare werknemers in de marktsector tijdens de crisisjaren nauwelijks groeiden.

Schoolleiders in het voortgezet onderwijs zijn gedefinieerd als werknemers die volgens de internationale definitie BRC2014 tot 'Managers onderwijs' worden gerekend. Dit zijn in het onderwijs werkzame personen die in de EBB aangeven een functie te vervullen die door het CBS tot deze categorie wordt gerekend.

Figuur 3.16 Schoolleiders in het voortgezet onderwijs hebben in 2016 hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

