

# BELONING SPECIALISTEN BIJ HET RIJK

## Eindrapport

---

Kees Zandvliet

Arjan Ruis

Elisa de Vleeschouwer



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV EN INTELLIGENCE GROUP**

**© SEOR BV EN INTELLIGENCE GROUP / ROTTERDAM, MEI 2020**

*Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.*

# INHOUDSOPGAVE

---

|                        |                                                         |    |
|------------------------|---------------------------------------------------------|----|
| GEHANTEERDE DEFINITIES |                                                         | I  |
| MANAGEMENTSAMENVATTING |                                                         | II |
| 1                      | INLEIDING                                               | 2  |
| 1.1                    | Achtergrond en doel onderzoek                           | 2  |
| 1.2                    | Onderzoeksvragen                                        | 2  |
| 1.3                    | Opzet rapport                                           | 2  |
| 2                      | AANPAK VAN HET ONDERZOEK                                | 5  |
| 2.1                    | Vaststelling relevante functieprofielen rijk            | 5  |
| 2.2                    | Methodiek                                               | 5  |
| 2.3                    | Inschaling: analyse vacaturebestand                     | 6  |
| 2.4                    | Feitelijke beloning: analyse op basis van EBB           | 8  |
| 3                      | VERGELIJKING INSCHALING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN           | 13 |
| 3.1                    | Inleiding                                               | 13 |
| 3.2                    | ICT-specialisten                                        | 14 |
| 3.3                    | Inkopers                                                | 20 |
| 3.4                    | Financieel specialisten                                 | 25 |
| 3.5                    | Overzicht                                               | 28 |
| 4                      | VERGELIJKING FEITELIJKE BELONING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN  | 30 |
| 4.1                    | Inleiding                                               | 30 |
| 4.2                    | Beloningsverschillen voor alle specialistische functies | 30 |
| 4.3                    | Beloningsverschillen voor specifieke functiegroepen     | 31 |
| 4.4                    | Vergelijking met het basisloon                          | 31 |
| 5                      | CONCLUSIES                                              | 34 |
| I                      | FACTSHEETS PER FUNCTIE                                  | 37 |
| II                     | REGRESSIERESULTATEN                                     | 39 |

# GEHANTEERDE DEFINITIES

| Begrip                 | Definitie                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bedrijfsleven          | Alle sectoren exclusief openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Beloning</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Fulltime maandsalaris  | Maandsalaris bij een 36-urige werkweek                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Inschaling             | In functieomschrijvingen (KWIV en KWIK) en vacatures geboden fulltime maandsalaris                                                                                                                                                                                                        |
| Feitelijke beloning    | Bedrag dat door werknemer in de betreffende functie is ontvangen. Het betreft het fulltime maandsalaris waarover loonheffing wordt berekend. Dit is een som van het basisloon en de extra beloning.                                                                                       |
| Basisloon              | Bedrag dat door werknemer als beloning is ontvangen exclusief incidentele componenten                                                                                                                                                                                                     |
| Extra beloning         | Incidentele componenten van de beloning, zoals vakantiegeld, dertiende maand, bonussen en loon ontvangen uit overwerk                                                                                                                                                                     |
| <b>Ervaringsniveau</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Junior                 | Functie waarbij maximaal 3 jaar werkervaring gevraagd wordt óf (als geen specifieke werkervaring is genoemd in de vacature) functie die is aangeduid met steekwoorden <i>junior, starter, startersbaan</i>                                                                                |
| Medior                 | Functie waarbij 3 tot 10 jaar werkervaring gevraagd wordt óf (als geen specifieke werkervaring is genoemd in de vacature) functie die is aangeduid met steekwoord <i>medior</i>                                                                                                           |
| Senior                 | Functie waarbij meer dan 10 jaar werkervaring gevraagd wordt óf functie waarbij 5-10 jaar werkervaring gevraagd wordt en het woord 'senior' specifiek wordt genoemd óf (als geen specifieke werkervaring is genoemd in de vacature) functie die is aangeduid met steekwoord <i>senior</i> |

# MANAGEMENTSAMENVATTING

---

## Achtergrond en doel van het onderzoek

Voor het functioneren van de Rijksoverheid is het goed dat er op belangrijke terreinen voldoende expertise is, zoals onder meer in het Regeerakkoord Rutte III en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is gememoreerd. Dit geldt ook voor het in dienst hebben van schaarse specialisten op het terrein van ICT, inkoop en financiën.

In dit onderzoek is nagegaan of het beloningsniveau van dit type specialisten bij het Rijk concurrerend is met het beloningsniveau in het bedrijfsleven. Daarbij is zo goed mogelijk rekening gehouden met verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden. Het bedrijfsleven omvat alle sectoren die niet behoren tot de overheid, het onderwijs of de gesubsidieerde sector.

## Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag is:

*Is het beloningsniveau van specialisten in dienst bij het Rijk concurrerend met het beloningsniveau in het bedrijfsleven?*

Het gaat hierbij om twee aspecten, te weten de inschaling en de feitelijke beloning. De inschaling betreft het salarisniveau dat wordt aangeboden in vacatures. De feitelijke beloning bevat alle financiële beloningscomponenten, inclusief incidentele componenten zoals bonussen en winstdeling.

De volgende drie groepen (schaarse) specialisten zijn in het onderzoek betrokken:

1. ICT specialisten: de functieprofielen applicatieontwikkeling, cybersecurity, data scientist
2. Inkoopers: de functieprofielen senior inkoop, contractmanager, aanbestedingsjurist
3. Financieel specialisten: de functieprofielen fiscalist en planning & control

## Onderzoeksmethoden

Idealiter biedt functiespecifieke salarisinformatie de beste mogelijkheden om het onderzoek uit te voeren. Deze informatie was voor dit onderzoek niet beschikbaar. De ideale aanpak was niet mogelijk en daarom is gewerkt met twee aparte databestanden en methoden om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Voor het beoordelen van verschillen in inschaling zijn op basis van vacatureanalyse salarissen die door het bedrijfsleven in vacatures worden aangeboden vergeleken met de aangeboden salarisschalen voor specialisten in vacatures bij het Rijk. Deze analyses zijn uitgevoerd voor de periode 2015-2019, op basis van het bestand van *Jobdigger*, waarin informatie over miljoenen vacatures is verzameld, ontdebeld, geclassificeerd en verrijkt.

Vanwege de grote spreiding zijn in de analyse drie functieniveaus onderscheiden: junior, medior en senior. Deze aanduidingen zijn gebruikelijk in het bedrijfsleven, maar soms ook bij het Rijk. Het gaat bij specialisten enerzijds om kennisniveau en anderzijds om werkervaring. Een junior is een specialist met beperkte werkervaring. In de vergelijking zijn salarissen teruggerekend naar voltijds maandsalarissen. Daarbij wordt uitgegaan van de 36-urige werkweek die bij het Rijk standaard is.

Voor het vergelijken van de feitelijke beloning is gekoppelde microdata van het CBS gebruikt. Uitgangspunt zijn de gegevens uit de EBB (Enquête Beroepsbevolking), waarin functies (beroepen) worden onderscheiden. Hieraan zijn gegevens uit de polisadministratie over de feitelijke beloning

toegevoegd op basis van individuele koppeling. Vanwege de benodigde aantallen betreft de analyse de periode 2010-2018. Verder is op basis van deze dataset gekeken in hoeverre het bedrijfsleven extra beloningen benut om specialisten aan te trekken of te behouden.

## Resultaten analyse inschaling

De analyse van de inschaling laat zien dat het Rijk op juniorniveau relatief hoog inschaalt. Het minimum van de inschaling bij het Rijk ligt aan de bovenkant van het salarisniveau dat in het bedrijfsleven in vacatures wordt aangeboden. Behalve voor financieel specialisten en applicatieontwikkeling komen junior functies overigens relatief weinig voor in het bedrijfsleven. Bij specialistische functies op juniorniveau gaat het vooral om de specialistische kennis, zoals deze via onderwijs is verkregen.

Op mediorniveau is de inschaling veelal vergelijkbaar, met kleine verschillen voor sommige functiegroepen. Alleen fiscalisten worden op mediorniveau hoger ingeschaald dan in het bedrijfsleven.

Op seniorniveau is de spreiding in het bedrijfsleven groter dan bij het Rijk, voornamelijk door een hogere uitloop. Het beeld verschilt per functiegroep. Bij data scientist, contractmanagers en fiscalisten schaaft het Rijk relatief hoog in, terwijl aanbestedingsjuristen wat lager worden ingeschaald bij het Rijk. Het bedrijfsleven kent een grotere uitloop voor cybersecurity en specialisten op het gebied van planning en control.

Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een dertiende maand, bonussen en auto van de zaak worden relatief weinig genoemd in vacatures van het bedrijfsleven. Vermoedelijk vormen deze voorwaarden vooral onderdeel van de definitieve salarisonderhandelingen voor aanvang van het dienstverband.

## Resultaten analyse feitelijke beloning

### Algemeen beloningsverschil

Op basis van de feitelijke beloning, dat is inclusief incidentele beloning (zoals een bonus of winstdeling) en rekening houdend met achtergrondkenmerken, verdienen specialisten bij het Rijk naar schatting 1 procent minder dan in het bedrijfsleven. Het gaat hier om alle functies op hbo- en wo-niveau exclusief managementfuncties, dus niet alleen de drie functiegroepen ICT specialisten, inkopers en financieel specialisten. Voor mannen is dit verschil beduidend groter (-5 procent), terwijl vrouwen bij het Rijk juist meer verdienen dan in het bedrijfsleven (+4 procent). Het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen is groter binnen het bedrijfsleven dan bij de overheid.

Het verschil tussen Rijk en bedrijfsleven is vooral ontstaan in de periode 2010-2015. Waarschijnlijk speelt hier de periode van de nullijn een rol. Vanaf 2016 loopt het Rijk de achterstand op het bedrijfsleven weer in.

### Per functiegroep

- Op bachelorniveau verdienen ICT specialisten bij de Rijksoverheid naar schatting 4 procent minder dan in het bedrijfsleven. Voor data scientists is het verschil nog iets groter (-7 procent). Op masterniveau is er geen significant verschil in beloning tussen Rijk en bedrijfsleven.
- Op masterniveau verdienen specialisten op het terrein van inkoop ongeveer 10 procent minder dan in het bedrijfsleven. Dit verschil is sterk ingelopen na 2015, van 14 procent in de voorafgaande jaren naar 7 procent in de periode 2015-2018. Op bachelorniveau is er geen verschil in beloning waargenomen.
- Bij financieel specialisten heeft de analyse betrekking op een brede groep, zeker breder dan in de vacatureanalyse bekeken specialisten. Voor deze brede groep vinden we een verschil van 7 procent in het nadeel van het Rijk. Dit geldt alleen voor mannen; voor vrouwen is geen verschil gevonden.

### *Basisloon en extra beloning*

Uit nadere analyse blijkt dat de verschillen in basisloon (de beloning, exclusief incidentele componenten) tussen het Rijk en het bedrijfsleven kleiner zijn dan de verschillen in de feitelijke (totale) beloning, dat is inclusief incidentele componenten, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, bijzondere beloningen en loon ontvangen uit overwerk. Dit betekent dat het bedrijfsleven, meer dan het Rijk, extra beloningen benut om medewerkers aan te trekken of te binden. Secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals dertiende maand, bonussen en auto van de zaak) worden relatief weinig genoemd in vacatures van het bedrijfsleven, maar worden in de praktijk dus vaker ingezet dan bij de Rijksoverheid.



## INLEIDING

---



# 1 INLEIDING

---

## 1.1 ACHTERGROND EN DOEL ONDERZOEK

Voor het functioneren van de Rijksoverheid is het goed dat er op belangrijke terreinen voldoende expertise is, zoals onder meer in het Regeerakkoord Rutte III en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is gememoreerd. Dit geldt ook voor het in dienst hebben van schaarse specialisten op het terrein van ICT, financiën en inkoop.

Voorliggend onderzoek is bedoeld om inzichtelijk te maken of het beloningsniveau van dit type specialisten bij het Rijk concurrerend is met het beloningsniveau in de markt/het bedrijfsleven. Daarbij is zo goed mogelijk rekening gehouden met verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden.

## 1.2 ONDERZOEKSVRAGEN

De centrale onderzoeksvraag is:

*Is het beloningsniveau van specialisten in dienst bij het Rijk concurrerend met het beloningsniveau in de relevante markt/het bedrijfsleven<sup>1</sup>?*

Het gaat hierbij om twee aspecten, te weten de inschaling en de feitelijke beloning:

1. Sluit de inschaling van specialisten bij het Rijk aan bij de inschaling die gebruikelijk is voor soortgelijke specialisten met soortgelijke werkzaamheden in het bedrijfsleven? De term “inschaling” wordt gebruikt voor aanduiding van het salarisniveau dat in vacatures wordt aangeboden.
2. Sluit de feitelijke beloning van specialisten aan bij de beloning van vergelijkbare specialisten met vergelijkbare werkzaamheden in het bedrijfsleven? Wordt er in het bedrijfsleven gebruik gemaakt van hogere vaste en/of extra beloningen (zoals bonussen en winstdeling) om specialisten te binden en aan te trekken?

De volgende drie groepen (schaarse) specialisten zijn in het onderzoek betrokken:

1. ICT specialisten: de functieprofielen applicatieontwikkeling, cybersecurity, data scientist
2. Inkoopers: de functieprofielen senior inkoop, contractmanager, aanbestedingsjurist
3. Financieel specialisten: de functieprofielen fiscalist en planning & control

## 1.3 OPZET RAPPORT

We starten in hoofdstuk 2 met een beschrijving van de aanpak van het onderzoek, met onder meer een toelichting op de gebruikte methodes en definities.

Daarna bespreken we in hoofdstuk 3 de onderzoeksresultaten voor wat betreft onderzoeksvraag 1, de inschaling van specialisten. Dit betreft de uitkomsten van de analyse van een vacaturebestand van ruim 2 miljoen vacatureteksten per jaar, voor de jaren 2015 tot en met 2019.

---

<sup>1</sup> Hierna omschreven als ‘het bedrijfsleven’. Een nadere toelichting en definitie is opgenomen in paragraaf 2.2.

In hoofdstuk 4 bespreken we de resultaten voor onderzoeksvraag 2, het verschil in feitelijke beloning van specialisten bij het Rijk en in het bedrijfsleven. Deze resultaten zijn gebaseerd op een analyse van microdata van het CBS, met als basis de Enquête Beroepsbevolking (EBB).

In hoofdstuk 5 zetten we de belangrijkste conclusies op een rij.



## AANPAK VAN HET ONDERZOEK

---

## 2 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

---

### 2.1 VASTSTELLING RELEVANTE FUNCTIEPROFIELEN RIJK

Het onderzoek is gestart met het nader in kaart brengen van de functieprofielen van de specialisten bij het Rijk. Op basis van bestaande beschrijvingen hiervan (Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening (KWIV)<sup>2</sup> en Kwaliteitsraamwerk Inkoopkolom (KWIK)<sup>3</sup>), nadere toelichting van ter zake kundige adviseurs bij het Rijk en een globale analyse van feitelijke vacatures op internet ([www.werkenvoornederland.nl](http://www.werkenvoornederland.nl)) zijn de relevante functieprofielen in overleg tussen de onderzoekers en de begeleidingscommissie vastgesteld voor specialisten op het gebied van ICT en inkoop. De relevante functieprofielen voor financieel specialisten zijn gedurende het onderzoek proefondervindelijk geselecteerd.

### 2.2 METHODIEK

Om een goed beeld te krijgen van de inschaling en de feitelijke beloning van specialisten bij het Rijk zou je idealiter gebruik willen maken van de salarisinformatie van het Rijk. Met behulp van die informatie is relatief eenvoudig na te gaan in welke salarisschaal de relevante specialisten zitten (bij instroom in het Rijk, maar ook de huidige positie) en welke (feitelijke) beloning (bruto maandsalaris) daar tegenover staat. Het ontbreekt vooralsnog echter aan gedetailleerde informatie over de functie van de betreffende medewerkers. Het Functiegebouw Rijk (FGR) biedt vooralsnog onvoldoende mogelijkheden om bijvoorbeeld te differentiëren naar specifieke functies, zoals inkopers, applicatieontwikkelaars en data scientists.

Om de twee centrale onderzoeksvragen te beantwoorden zijn we op zoek gegaan naar bronnen die wél gedetailleerde informatie op het niveau van functies/functiegroepen bevatten. Dit heeft geresulteerd in twee aparte analyses. Voor wat betreft de analyse van de *inschaling* wordt gebruik gemaakt van salarisinformatie uit vacatureteksten (zie paragraaf 2.3). Er wordt eigenlijk een vergelijking gemaakt tussen wat medewerkers bij het Rijk wordt geboden in een bepaalde functie (inschaling in schaal X t/m Y, met bijbehorende bruto fulltime maandsalarissen) en wat er voor diezelfde functie in het bedrijfsleven wordt geboden (bruto fulltime maandsalaris, veelal genoemd aan de hand van een salarisschaal of een bedrag met een onder- en bovengrens).

Wat mensen *feitelijk* betaald krijgen staat niet in vacatures en is, buiten de inschaling, vaak afhankelijk van individuele onderhandeling tussen werkgever en werknemer. Daarnaast varieert de feitelijke beloning ook door eventuele bonussen, winstdeling, dertiende maand, etc. De feitelijke beloning achterhalen we in dit onderzoek op basis van gegevens uit de polisadministratie van het UWV.<sup>4</sup> De polisadministratie bevat uitgebreide salarisinformatie van alle werknemers in Nederland, zowel binnen als buiten het Rijk. De polisadministratie bevat echter geen informatie over de functie (het beroep) van werknemers. Daarom is een koppeling gemaakt met de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Zo kunnen analyses gemaakt worden naar mogelijke beloningsverschillen tussen het Rijk en het

---

<sup>2</sup> Zie voor meer informatie: <https://www.functiegebouwrijksoverheid.nl/mijn-loopbaan/kwaliteitsraamwerk-informatievoorziening-kwiv-test>

<sup>3</sup> Zie voor meer informatie: <https://www.functiegebouwrijksoverheid.nl/mijn-loopbaan/kwaliteitsraamwerk-inkoop-kwik>

<sup>4</sup> Zie ook: <https://www.loonaangifteketen.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-is-de-polisadministratie>

bedrijfsleven voor verschillende functieprofielen. Een uitgebreide beschrijving van de methode staat in paragraaf 2.4.

## 2.3 INSCHALING: ANALYSE VACATUREBESTAND

Het eerste deel van het onderzoek gaat in op de vraag of inschaling van specialisten bij het Rijk aansluit bij de inschaling die gebruikelijk is voor soortgelijke specialisten in het bedrijfsleven. Er wordt gebruik gemaakt van salarisinformatie uit vacatureteksten. Bij het Rijk aangevuld met de informatie uit het KWIV en het KWIK waarin per functie is aangegeven in welke schaal/schalen medewerkers worden ingeschaald. Veelal is een range van salarisschalen genoemd, bijvoorbeeld schaal 11 t/m 13. Gemiddeld genomen geldt dat hoe groter de relevante werkervaring, hoe hoger de inschaling. Voor de vergelijking met het bedrijfsleven wordt gebruik gemaakt van salarisinformatie uit vacatureteksten.

### *Vacaturedata*

Om de inschaling van verschillende functieprofielen binnen het bedrijfsleven te bepalen wordt, zoals hierboven genoemd, gebruik gemaakt van de salarisinformatie uit vacatures. Daarbij gaat het om de geboden salarissen. Het gaat dus in feite om de ‘gepresenteerde’ of ‘verwachte’ inschaling in het bedrijfsleven. In het vervolg van deze rapportage wordt kortweg de term ‘inschaling’ gehanteerd. Het gaat daarbij overigens niet uitsluitend om inschaling in een concrete salarisschaal, maar om alle vacatures waarbij een salaris of salarisrange is genoemd, ongeacht of er binnen de organisatie gebruik wordt gemaakt van salarisschalen bij de beloning van werknemers.

We beschikken via onze samenwerkingspartner Jobdigger<sup>5</sup> over gegevens uit online vacatures. Jaarlijks worden door hen miljoenen vacatures ‘gespiderd’ van het Nederlandse web. De vacatures worden ontdebeld, geclassificeerd en verrijkt met informatie uit externe gegevensbronnen (zoals bedrijfsinformatie uit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel). Gemiddeld wordt in 15 procent van de voor dit onderzoek relevante vacatures salarisinformatie benoemd en herkend. Deze informatie wordt automatisch uitgelezen en teruggebracht naar fulltime jaarsalarissen. Naast het salaris worden nog meer kenmerken van de vacature geclassificeerd, zoals beroep/functie, opleidingsniveau, werkervaring, regio en branche/sector.<sup>6</sup>

### *Ervaringsniveau*

Bij de vergelijking van de inschaling bij het Rijk en binnen het bedrijfsleven is het relevant om onderscheid te maken naar ervaringsniveau. De spreiding in salarissen is groot en zonder dit onderscheid is dit nog groter. Inschaling is bovendien vaak afhankelijk van het ervaringsniveau van de medewerker, zowel bij het Rijk als in het bedrijfsleven. Door het ervaringsniveau mee te nemen in de vergelijking, wordt inzichtelijk waar eventuele verschillen bestaan en of dit alleen voor specifieke ervaringsniveaus geldt of over de volle breedte.

---

<sup>5</sup> Zie voor meer informatie: <https://www.jobdigger.nl/>

<sup>6</sup> Naar sector bezien wordt bij de overheid het vaakst salarisinformatie benoemd en herkend in vacatureteksten (60% van de vacatures). Wanneer de verdeling naar sector/branche van de vacatures mét salarisinformatie wordt vergeleken met de verdeling naar sector/branche van alle relevante vacatures, dan zie we – afgezien van de overheid – een oververtegenwoordiging van de sectoren: B. Delfstoffenwinning (factor 4,5), E. Waterbedrijven en afvalbeheer (factor 3,6), H. Transport (factor 2,7), S. Overige dienstverlening (factor 2,7), N. Verhuur en overige zakelijke dienstverlening (factor 2,2), D. Energiebedrijven (factor 1,9), L. Verhuur en handel van onroerend (factor 1,7), R. Cultuur, recreatie en sport (factor 1,6) en K. Financiële dienstverlening (factor 1,5). De volgende sectoren zijn ondervertegenwoordigd: M. Specialistische zakelijke dienstverlening (factor 0,5), C. Industrie (factor 0,5), J. Informatie en communicatie (factor 0,6), G. Handel (factor 0,7) en F. Bouwnijverheid (factor 0,8). Het grootste deel van de relevante vacatures valt in de sectoren specialistische zakelijke dienstverlening, informatie en communicatie en financiële dienstverlening (gezamenlijk aandeel van 64%). Ondanks dat niet in alle sectoren even vaak salarisinformatie wordt gedeeld in vacatures, zijn dit ook de top-3 sectoren als het gaat om vacatures mét salarisinformatie (gezamenlijk aandeel van 50%).

In de analyse onderscheiden we drie ervaringsniveaus: junior, medior en senior. Dit zijn de gangbare termen binnen het bedrijfsleven en ook bij het Rijk wordt dit in een deel van de vacatureteksten gebruikt. Om te bepalen óf en zo ja in welke van de drie categorieën een vacature ingedeeld moet worden, kijken we naar twee aspecten: de gevraagde werkervaring en of bepaalde steekwoorden/termen (zoals *junior*, *starter*, *startersbaan*, *medior*, *senior*) voorkomen in de functietitel en/of vacaturetekst.

Voor wat betreft het aspect werkervaring worden bij de classificatie van de vacatureteksten door Jobdigger de volgende vijf categorieën onderscheiden: starter, 1-3 jaar, 3-5 jaar, 5-10 jaar, 10+ jaar. Op de arbeidsmarkt bestaat helaas geen eenduidige definitie van de ervaringsniveaus junior, medior en senior. In sommige organisaties kun je sneller doorgroeien naar medior of senior dan in andere organisaties. Wanneer we een selectie maken op alle vacatures waarin het woord 'junior' voorkomt, dan zien we de werkervaringscategorieën 'starter' en '1-3 jaar' het vaakst voorkomen. Bij 'medior' is dat de categorie '3-5 jaar' en bij 'senior' de categorie '5-10 jaar'. Wanneer het gaat om aantal jaren werkervaring wordt in vacatureteksten de categorie '10+ jaar' niet vaak genoemd. Uiteraard komt deze categorie wel het meest voor bij vacatures voor senior medewerkers.

Bij het bepalen van het definitieve ervaringsniveau worden door ons de volgende definities gehanteerd:

- Junior (starter, 1-3 jaar)
- Medior (3-5 jaar, 5-10 jaar)
- Senior (10+ jaar of 5-10 jaar in combinatie met het woord 'senior'<sup>7</sup>)

Wanneer geen specifieke werkervaring is genoemd in de vacaturetekst, dan wordt ingedeeld op basis van het voorkomen van de eerder genoemde steekwoorden/termen. Als zowel de informatie over werkervaring als de zoektermen ontbreken, dan wordt geen ervaringsniveau toegekend (categorie 'onbekend'). Welke definitie/indeling je ook kiest, er zullen altijd vacatures zijn die bijvoorbeeld bij de ene organisatie als medior worden beschouwd en bij de andere als senior. Ondanks dat er geen 'perfecte' indeling bestaat, is het in ieder geval goed een onderbouwde en consistente indeling te hanteren, zeker gezien het belang van ervaring in relatie tot inschaling in een bepaalde functie.

### *Inschaling bij het Rijk*

Voor wat betreft de inschaling bij het Rijk gaan we uit van de salarisschalen en bijbehorende bruto bedragen van de salaristabellen behorende bij de cao Rijk zoals geldend per 1 januari 2020.

### *Fulltime maandsalaris*

De salarisgegevens bij het Rijk hebben betrekking op een fulltime maandsalaris. Fulltime betekent in dit geval 36 uur per week. In het bedrijfsleven zijn fulltime werkwerken doorgaans langer dan 36 uur. We hebben voor de verschillende functieprofielen onderzocht in hoeverre 36-urige, 38-urige en 40-urige werkweken worden gehanteerd. Dit hebben we gedaan door tekstanalyse van vacatures. Op basis van deze analyse is voor elk functieprofiel<sup>8</sup> het gemiddeld aantal uren voor een fulltime werkweek berekend. De salarisdata uit de vacatures zijn op basis van deze gegevens teruggerekend naar een 36-urige werkweek.

### *Vakantiegeld, dertiende maand en andere aanvullende arbeidsvoorwaarden*

Vakantiegeld, de dertiende maand en de fiscale bijtelling van bijvoorbeeld een auto van de zaak worden *niet* meegenomen in de salarisberekening. Bij het Rijk ontvangen medewerkers een Individueel Keuze Budget (IKB). Dat is 16,37% van het salaris en bestaat uit vakantiegeld (8%), de

---

<sup>7</sup> Deze vacatures worden dan uiteraard niet ingedeeld bij medior.

<sup>8</sup> Het ervaringsniveau (junior, medior, senior) is hier buiten beschouwing gelaten.

voormalig eindejaarsuitkering ('dertiende maand', 8,3%) en de gekapitaliseerde waarde van de vervallen mobiliteitstoeslag en telewerkvergoeding van samen 0,07%.<sup>9</sup> Voor het bedrijfsleven wordt op basis van tekstanalyse van vacatures bezien in hoeverre er sprake is van:

- Dertiende maand
- Auto van de zaak
- Bonus- en/of winstdelingsregeling

Het geeft een *indicatie* van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden. Daarnaast zullen niet in honderd procent van de vacatures de genoemde arbeidsvoorwaarden goed herkend worden, ondanks dat het geautomatiseerde proces van tekstanalyse rekening houdt met synoniemen en verschillende manieren van het omschrijven van bepaalde arbeidsvoorwaarden.

### Loonontwikkeling

Om zoveel mogelijk en voldoende waarnemingen van geboden salarissen in het bedrijfsleven te verkrijgen, strekt de analyse van de vacatureteksten zich uit over de periode 2015-2019. Om de bedragen vergelijkbaar te maken met de salarisschalen bij het Rijk op peildatum 1 januari 2020 en om bedragen over de tijd te kunnen vergelijken, is er gecorrigeerd voor de contractloonontwikkeling in de betreffende periode. Hierbij is gebruik gemaakt van de ontwikkeling van de cao-lonen (maandloon exclusief bijzondere beloningen) van particulieren bedrijven.<sup>10</sup>

## 2.4 FEITELIJKE BELONING: ANALYSE OP BASIS VAN EBB

Om de feitelijke beloning bij de overheid en in het bedrijfsleven te vergelijken, hebben we gegevens vanuit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) gekoppeld aan baangegevens vanuit de polisadministratie. Daarmee is de beloning van medewerkers in verschillende functies en cao-sectoren bepaald. Om voldoende observaties per functieprofiel te hebben voor de analyse, nemen we de periode van 2010 tot en met 2018<sup>11</sup> mee. Deze periode wijkt af van de periode die wordt meegenomen bij de analyse van de inschaling (2015-2019). We voeren tevens een aparte analyse uit voor de periode van 2015 tot en met 2018, zodat we de inzichten voor beide onderzoeksvragen kunnen verbinden.

### Feitelijke beloning

De feitelijke beloning is vastgesteld op basis van het loon waarover loonheffing wordt berekend en het aantal verloonde uren in het betreffende jaar, waarmee we het gemiddelde maandloon op basis van een 36-urige werkweek hebben berekend. Het betreft de beloning inclusief uitbetaalde overuren, vakantiegeld, dertiende maand, bonussen en privégebruik van een auto van de zaak.

Om te voorkomen dat uitbijters de resultaten beïnvloeden, hebben we extreme observaties, die ook op fouten in de data kunnen wijzen, niet meegenomen in onze analyse.

### Regressieanalyse

Vervolgens hebben we getoetst of er verschillen zijn in de beloning tussen Rijk en het bedrijfsleven met behulp van regressieanalyse. Dit is een statistische techniek die wordt gebruikt om de relatie tussen variabelen te schatten. Daarbij wordt gekeken hoe een specifieke te verklaren variabele (in dit

---

<sup>9</sup> Zie voor meer informatie:  
<https://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel-2020/financien/salaris/individueel-keuzebudget-ikb>

De dataverzameling betreft de periode tot 2020. Het IKB is per 1 januari 2020 ingevoerd.

<sup>10</sup> Bron: [CBS, Statline](#)

<sup>11</sup> Gegevens over 2019 zijn nog niet beschikbaar ten tijde van het onderzoek.

geval de hoogte van het salaris) kan worden verklaard door verschillende verklarende variabelen. De verklarende variabele waar we in geïnteresseerd zijn is “werken bij de Rijksoverheid”. Hiervoor nemen we een variabele mee die 0 is als iemand werkzaam is in het bedrijfsleven en 1 is als iemand werkt bij de Rijksoverheid.<sup>12</sup>

### *Achtergrondkenmerken*

Door naast deze variabele ook andere achtergrondkenmerken mee te nemen die de hoogte van het inkomen kunnen beïnvloeden, kunnen we bepalen of werken bij de Rijksoverheid een zelfstandig en significant<sup>13</sup> effect heeft op de hoogte van het loon, en zo ja, hoe groot dit effect is. Als we niet voor dit soort kenmerken controleren, dan zouden de gevonden verschillen ook het resultaat kunnen zijn van verschillen in de samenstelling van het medewerkersbestand van het Rijk ten opzichte van het bedrijfsleven.

We nemen de volgende achtergrondkenmerken mee: geslacht, migratieachtergrond, leeftijd, deeltijd-factor en het jaar. Vrouwen verdienen in Nederland gemiddeld minder dan mannen.<sup>14</sup> Het aandeel vrouwelijke werknemers ligt hoger bij de overheid dan in het bedrijfsleven,<sup>15</sup> waardoor de gemiddelde beloning hier lager zal liggen. Hetzelfde geldt mogelijk ook voor mensen met een migratieachtergrond. We gebruiken leeftijd als benadering voor werkervaring. Oudere, meer ervaren, medewerkers zullen vaak meer verdienen dan hun jongere collega's.

Uit de literatuur weten we dat het inkomen van vrouwen minder sterk groeit naarmate ze ouder worden dan dat van mannen. Daarom nemen we een interactieterm (een vermenigvuldiging van twee variabelen) op waarin leeftijd en geslacht worden gecombineerd.

Door de deeltijdfactor mee te nemen, houden we rekening met de mogelijkheid dat de beloning (ook voor hetzelfde aantal gewerkte uren) lager is voor werknemers die minder uren werken. Iemand die minder uren werkt, heeft namelijk een kleinere kans om door te stromen naar hogere functieniveaus. Het jaar wordt gebruikt om te controleren voor de conjunctuur.

De coëfficiënten voor de achtergrondvariabelen laten zien welke invloed deze hebben op de hoogte van het loon zelf. Als we willen toetsen of deze kenmerken ook invloed hebben op het verschil tussen de Rijksoverheid en het bedrijfsleven, kruisen we ze met de variabele “werken bij de Rijksoverheid”.

### *Indeling naar sector en functie*

We hebben bij de analyse een stapsgewijze aanpak gevolgd, waarbij steeds verder is ingezoomd op specifieke functies. De opzet van de analyse is als volgt:

1. Wat is het algemene beloningsverschil tussen het Rijk en het bedrijfsleven, als je kijkt naar alle functies op bachelor- en masterniveau, exclusief managementfuncties?
2. Wat is het beloningsverschil binnen de groepen ICT specialisten, inkopers en financieel specialisten?
3. Wat is het beloningsverschil voor specifieke functieprofielen binnen deze domeinen?

Het onderscheid tussen Rijksoverheid en het bedrijfsleven maken we op basis van cao-sectoren. We vergelijken medewerkers bij het Rijk met medewerkers in het bedrijfsleven. Medewerkers bij overige overheidsorganen en in de gesubsidieerde sector zijn niet meegenomen in de analyse.

---

<sup>12</sup> Dit wordt ook wel een dummyvariabele genoemd.

<sup>13</sup> Als een uitkomst statistisch significant is, betekent dit dat deze niet op toeval is gebaseerd. Vaak wordt een grenswaarde van 5 procent gehanteerd om te bepalen of een uitkomst significant is. Dit houdt in dat er een risico van 5 procent is dat een uitkomst het gevolg is van toeval.

<sup>14</sup> Zie bijvoorbeeld [Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen](#) op CBS Statline.

<sup>15</sup> Bron: [CBS, Statline](#)



De functieprofielen zijn bepaald aan de hand van ISCO-codes, de door het CBS gebruikte internationale standaard voor het classificeren/indelen van beroepen<sup>16</sup>, zie tabel 2.1. We hebben functiecategorieën gebruikt die zoveel mogelijk aansluiten op de functieprofielen die zijn gehanteerd bij de analyse van de inschaling. Dit omdat we afhankelijk zijn van de ISCO-indeling en het beschikbare aantal waarnemingen in de EBB. De keuze voor twee afzonderlijke methode betekent dus onder meer dat het aggregatieniveau qua functie in deze analyse hoger ligt dan bij de analyses voor de inschaling. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om het functieprofiel aanbestedingsjurist te onderscheiden op basis van ISCO-codes. We gebruiken daarom de bredere categorie “juristen, niet elders geclassificeerd”. Advocaten en rechters vallen niet binnen deze categorie, functies zoals notaris, fiscaal jurist en bedrijfsjurist wel. De aanname is dat de resultaten op het wat hogere aggregatieniveau ook gelden voor onderliggende functies. Met andere woorden: als uit de analyse blijkt dat “juristen, niet elders geclassificeerd” meer of minder verdienen bij het Rijk, gaan we er vanuit dat ook aanbestedingsjuristen meer of minder verdienen.

Soms combineren we meerdere ISCO-codes voor een functieprofiel. Het gaat dan bijvoorbeeld om het functieprofiel applicatieontwikkeling, waarvoor we een combinatie van applicatieprogrammeurs (ISCO 2512) en softwareontwikkelaars (ISCO 2514) gebruiken.

Daarnaast onderscheiden we het opleidingsniveau van mensen in de betreffende functiecategorieën. Het is niet mogelijk om op basis van de beschikbare data hbo en wo apart te onderscheiden. In plaats daarvan gebruiken we bachelor- en masterniveau. Bij een bachelor gaat het vaak om hbo-niveau, bij een master vaak om wo-niveau.

---

<sup>16</sup> Zie voor meer informatie:  
<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->

**Tabel 2.1 Indeling functiecategorieën**

| ISCO                           | Beschrijving                                                  | Relevante voorbeeldberoepen                                     |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <i>Totaal</i>                  |                                                               |                                                                 |
| 2                              | Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen       |                                                                 |
| 3                              | Technici en verwante beroepen                                 |                                                                 |
| <i>ICT specialisten</i>        |                                                               |                                                                 |
| 2120                           | Wiskundigen, actuarissen en statistici                        | Statistisch onderzoeker, statisticus                            |
| 2511                           | Systeemanalisten en ICT-adviseurs                             | Informatieanalist                                               |
| 2512                           | Softwareontwikkelaars                                         | Softwareontwikkelaar, softwareontwerper, applicatieontwikkelaar |
| 2514                           | Applicatieprogrammeurs                                        | Programmeur java, applicatieprogrammeur                         |
| 2529                           | Databank- en netwerkspecialisten, niet elders geclassificeerd | Security specialist ICT, security officer                       |
| 3314                           | Actuarieel, wiskundig en statistisch analisten                | Statistisch analist, data-analist                               |
| <i>Inkopers</i>                |                                                               |                                                                 |
| 2619                           | Juristen, niet elders geclassificeerd                         | Bedrijfsjurist                                                  |
| 3323                           | Inkopers                                                      | Strategisch inkoper, inkoopadviseur                             |
| <i>Financieel specialisten</i> |                                                               |                                                                 |
| 2411                           | Accountants                                                   | Controller, bedrijfsfiscalist                                   |
| 2412                           | Financieel en beleggingsadviseurs                             | Financieel adviseur                                             |
| 2413                           | Financieel analisten                                          | Risicoanalist, beleggingsanalist                                |
| 2422                           | Beleidsadviseurs                                              | Beleidsmedewerker, beleidsambtenaar                             |
| 2631                           | Economen                                                      | (Bedrijfs)economisch adviseur                                   |



## VERGELIJKING INSCHALING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN

---

## 3 VERGELIJKING INSCHALING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN

### 3.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk gaat in de op inschaling van specialisten bij het Rijk en het bedrijfsleven. De hoofdtekst bevat de belangrijkste resultaten en conclusies. Voor een gedetailleerd overzicht wordt verwezen naar bijlage I, waarin per functieprofiel een factsheet is opgenomen.

#### *Spreiding in salarissen*

Zoals reeds genoemd in het vorige hoofdstuk en zoals blijkt uit de resultaten, is de spreiding in salarissen groot. Dat wordt deels ondervangen door onderscheid te maken naar ervaringsniveau (junior, medior, senior), maar dan nog blijkt de range aanzienlijk, zowel bij het Rijk als binnen het bedrijfsleven. Zo ligt het einde van schaal 8 bij het Rijk al ruim negen honderd euro hoger dan de start van die schaal. Bij schaal 14 loopt dit verschil zelfs op tot 2.249 euro.

**Tabel 3.1 Bedragen schaal 8 t/m 14 cao Rijk per 1 januari 2020**

| Schaal | Start   | Eind    |
|--------|---------|---------|
| 8      | € 2.605 | € 3.521 |
| 9      | € 2.805 | € 3.963 |
| 10     | € 2.737 | € 4.400 |
| 11     | € 3.256 | € 5.003 |
| 12     | € 3.815 | € 5.671 |
| 13     | € 4.252 | € 6.374 |
| 14     | € 4.797 | € 7.046 |

Ook in het bedrijfsleven is sprake van een flinke spreiding in salarissen, omdat de inschaling niet alleen varieert binnen een organisatie, maar ook tussen organisaties. Voor wat betreft de presentatie van de geboden salarissen in het bedrijfsleven, beperken we ons daarom niet alleen tot het gemiddelde salaris. Om een beeld te geven van de spreiding van de salarissen worden nog een aantal maatstaven gepresenteerd, te weten het 10<sup>e</sup>, 20<sup>e</sup>, 80<sup>e</sup> en 90<sup>e</sup> percentiel.<sup>17</sup> Het 90<sup>e</sup> percentiel wil bijvoorbeeld zeggen: 90 procent van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10 procent van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

<sup>17</sup> In de statistiek is een percentiel van een dataset één van de in principe 99 punten die de geordende dataset in 100 delen van gelijke grootte verdelen. Het 50<sup>e</sup> percentiel wordt ook de mediaan genoemd. Veelal zal een percentiel een van de data zelf zijn, maar in sommige gevallen is het percentiel het gemiddelde van twee opeenvolgende data (bron: Wikipedia).

## 3.2 ICT-SPECIALISTEN

Binnen de ICT-specialisten worden in dit onderzoek drie functieprofielen onderscheiden, te weten:

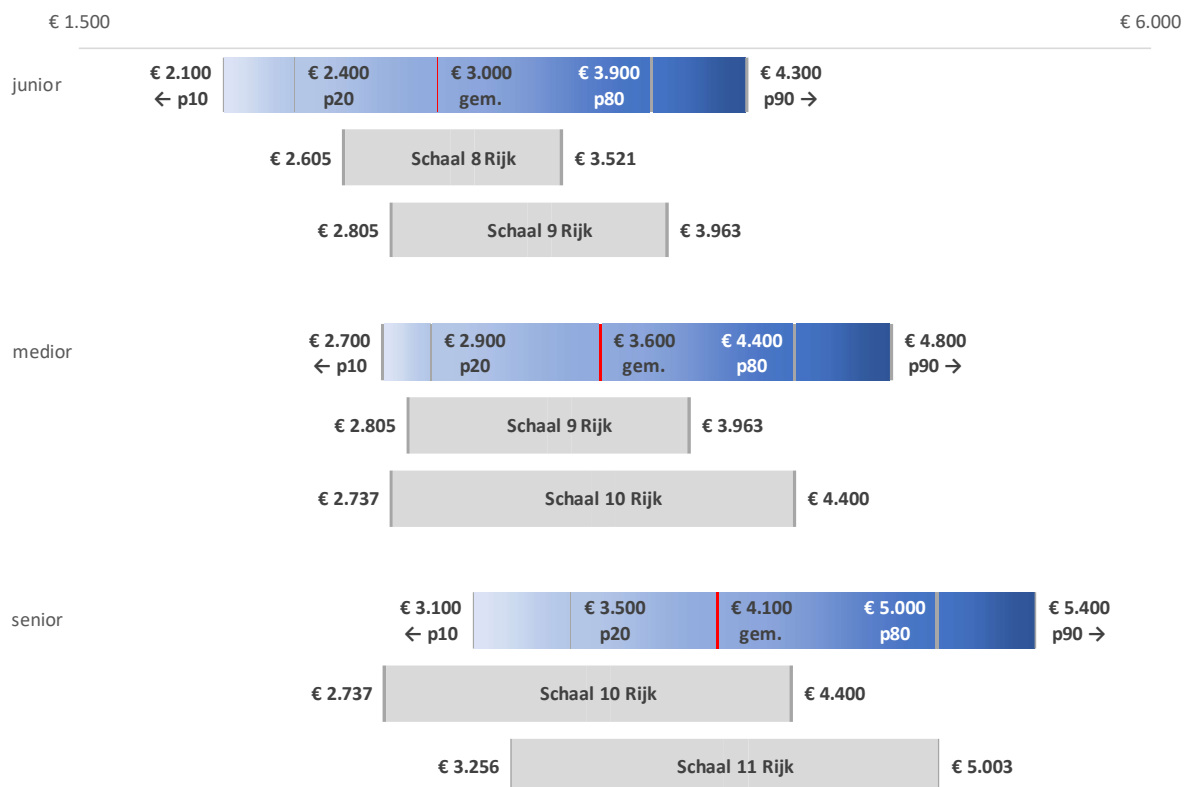
- Applicatieontwikkeling
- Cyber security
- Data scientist

### Applicatieontwikkeling

Medewerkers bij het Rijk binnen dit functieprofiel worden ingeschaald in schaal 8 t/m 11 en zijn bijvoorbeeld werkzaam als ontwikkelaar, developer, programmeur, bouwer, ontwerper, scrum master, tester, data engineer, software engineer, system engineer of netwerk engineer. Het vereiste opleidingsniveau is hbo of wo. Dit type functies komt ook buiten het Rijk veelvuldig voor. Vanzelfsprekend vaak binnen de ICT-sector, maar ook in de zakelijke dienstverlening, de financiële sector, de handel en de industrie.

De grafiek hieronder geeft een overzicht van de inschaling bij het Rijk in vergelijking met het bedrijfsleven. Het is de belangrijkste grafiek die ook in de factsheets is opgenomen. De factsheets tonen daarnaast ook informatie over aanvullende arbeidsvoorwaarden en de verdeling van de vacatures naar ervaringsniveau. Omwille van de leesbaarheid start elk functieprofiel, indien nodig, op een nieuwe pagina.

**Figuur 3.1** Applicatieontwikkeling: inschaling Rijk versus bedrijfsleven



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddelde geboden salaris in het bedrijfsleven ligt op 3.500 euro bruto per maand (op basis van een 36-urige werkweek<sup>18</sup>). Dat komt overeen met het gemiddelde/midden van schaal 10 bij het Rijk. Voor junior, medior en senior liggen de bedragen gemiddeld op respectievelijk 3.000 euro, 3.600 euro en 4.100 euro.
- Op junior en medior niveau is de inschaling bij het Rijk vergelijkbaar met die in het bedrijfsleven. De bandbreedte bij het Rijk is wat kleiner. Met name bij junioren ligt de ondergrens bij het Rijk een stuk hoger dan in het bedrijfsleven.
- Voor seniorfuncties is schaal 10 wat lager dan gemiddeld, maar is schaal 11 bij het Rijk gemiddeld genomen goed vergelijkbaar met de inschaling in het bedrijfsleven. In ongeveer 20 procent van de vacatures wordt meer geboden dan het maximum van schaal 11, dat wil zeggen meer dan 5.000 euro bruto per maand.
- Als het gaat om aanvullende arbeidsvoorwaarden lijkt het erop dat een dertiende maand voor dit functieprofiel eerder uitzondering dan regel is in het bedrijfsleven, terwijl dit bij het Rijk standaard is. Een bonusregeling en een auto van de zaak komt terug in één op de acht vacatures. Let wel, het gaat hier om een ondergrens (zie toelichting in paragraaf 2.3).

---

<sup>18</sup> Tenzij anders vermeld, geldt dit voor alle maandsalarissen die verder in dit hoofdstuk worden genoemd.

## Cyber security

Cyber security is een relatief jong vakgebied wat volop in ontwikkeling is. Over het algemeen zijn cyber security analisten belast met het proactief detecteren van kwetsbaarheden en dreigingen en het nemen van maatregelen om gevolgen van onbekende dreigingen te voorkomen en/of te mitigeren. Daarnaast worden cybersecurity specialisten ingezet op diepgaande analyses en forensisch onderzoek van eventueel besmette en gecompromitteerde systemen (bron: KWIV).

Binnen dit functieprofiel gaat het om functies zoals adviseur informatievoorziening, security specialist, chief information security officer, informatie/enterprise architect, lead security analyst, specialist cyber-investigation en (cyber)security-analist op wo-niveau die bij het Rijk worden ingeschaald in schaal 11 t/m 13. Ook in het bedrijfsleven is er steeds meer vraag naar dit soort functies. De functieomschrijvingen zoals hiervoor genoemd worden ook gebruikt in het bedrijfsleven. Daarnaast kan gedacht worden aan functies zoals cyber security consultant, it security manager, security architect, security engineer, security officer, netwerk & security specialist of ethical hacker. Dit type functies wordt veel gevraagd binnen de ICT-sector en de financiële sector (banken, accountantskantoren).

**Figuur 3.2 Cyber security: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddeld geboden salaris voor cyber security specialisten ligt in het bedrijfsleven op 4.700 euro bruto per maand. Dat komt overeen met het gemiddelde/midden van schaal 12 bij het Rijk. Naar ervaringsniveau lopen de bedragen sterk uiteen, oplopend van gemiddeld 3.300 euro voor junior functies tot respectievelijk 4.500 euro en 5.400 euro voor medior en senior functies.
- Het aandeel vacatures voor junioren is met twaalf procent overigens beperkt binnen dit functieprofiel. Het betreft dan ook inhoudelijk complexe functies met veel verantwoordelijkheid, waardoor het al snel een vereiste is dat werknemers meerdere jaren

relevante werkervaring hebben en junioren minder snel in aanmerking komen (en gevraagd worden).

- De inschaling van junioren ligt met schaal 11 aan de bovenkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt.
- Op medior niveau geldt dat schaal 11 bij het Rijk meer aan de onderkant ligt van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Bij doorgroei naar c.q. inschaling in schaal 12 is er meer overeenstemming. De range van schaal 12 loopt ongeveer van het 20<sup>e</sup> tot het 80<sup>e</sup> percentiel in het bedrijfsleven. De tien procent hoogste salarissen in het bedrijfsleven liggen wel aanzienlijk hoger dan wat er maximaal in schaal 12 verdiend kan worden.
- Op senior niveau zien we dat schaal 13 bij het Rijk *gemiddeld genomen* vergelijkbaar is met wat er in de in het bedrijfsleven wordt geboden (het midden van schaal 13 ligt op 5.313 euro versus gemiddeld 5.400 euro in het bedrijfsleven). De uitloop in het bedrijfsleven is echter groot; de hoogste tien procent salarissen liggen met (minimaal) 8.400 euro per maand ver boven het maximum van schaal 13.
- Een dertiende maand wordt in bijna een kwart van de vacatures benoemd. Een auto van de zaak en een bonusregeling komen met respectievelijk twaalf en zes procent minder vaak voor.



### Data scientist

Binnen het KWIV wordt data science gedefinieerd als een specialisme voor het definiëren en verkrijgen van relevante informatie voor de bedrijfsvoering van een organisatie of afdeling. Vaak zet de data scientist geavanceerde BI-tooling<sup>19</sup> in en definieert algoritmen om de gewenste informatie beschikbaar te krijgen. Medewerkers bij het Rijk worden ingeschaald in schaal 11 t/m 13 of eventueel schaal 14 (senior medewerker behandelen en ontwikkelen). Data scientists zijn werkzaam op w-niveau.

In het bedrijfsleven gaat het om vergelijkbare functies, zoals (big) data scientist, data engineer, data analyst / analyst, lead data scientist en data visualisator. Ook bij dit functieprofiel zien we veel vraag vanuit de ICT-sector, de financiële sector en de zakelijke dienstverlening (organisatieadviesbureaus, onderzoeksbureaus).

**Figuur 3.3 Data scientist: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Voor data scientists ligt het gemiddeld geboden salaris in het bedrijfsleven op 4.200 euro bruto per maand. Het marktgemiddelde ligt daarmee rond het midden van schaal 11 bij het Rijk en net boven het begin van schaal 12. De gemiddelde bedragen voor junior, medior en senior variëren van respectievelijk 3.500 euro, 4.200 euro tot 4.800 euro per maand.

<sup>19</sup> Business intelligence-software is een soort applicatiesoftware die is ontworpen voor het ophalen, analyseren, transformeren en rapporteren van gegevens voor business intelligence (bron: Wikipedia).

- De inschaling van junioren ligt met schaal 11 aan de bovenkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Met name de start de van schaal 11 (3.256 euro) ligt ver boven de onderkant van de salarisrange in het bedrijfsleven.
- Voor medior functies (schaal 11/12) komt de inschaling bij het Rijk goed overeen met wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Schaal 11 is net beneden gemiddeld, schaal 12 zit wat meer aan de bovenkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt.
- Voor senior functies geldt dat inschaling bij het Rijk aan de bovenkant zit van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Een eventuele doorgroei naar c.q. inschaling in schaal 14 betekent een duidelijk hogere inschaling dan in het bedrijfsleven. De vraag is echter hoe vaak dit voorkomt. In schaal 14 gaat het bij het Rijk veelal om de rol van (afdelings)hoofd, programmamanager, projectmanager of coördinator. Op [werkenvoornederland.nl](http://werkenvoornederland.nl) noch in onze vacaturedatabase (Jobdigger) hebben we vacatures voor data scientists kunnen vinden die werden ingeschaald in schaal 14.
- In één op de zes vacatures in het bedrijfsleven wordt een dertiende maand benoemd als aanvullende arbeidsvoorwaarde. Een auto van de zaak en een bonusregeling komen met respectievelijk zeven procent en zes procent nauwelijks voor in vacatureteksten.

### 3.3 INKOPERS

Binnen dit specialisme worden in dit onderzoek drie functieprofielen geanalyseerd, te weten:

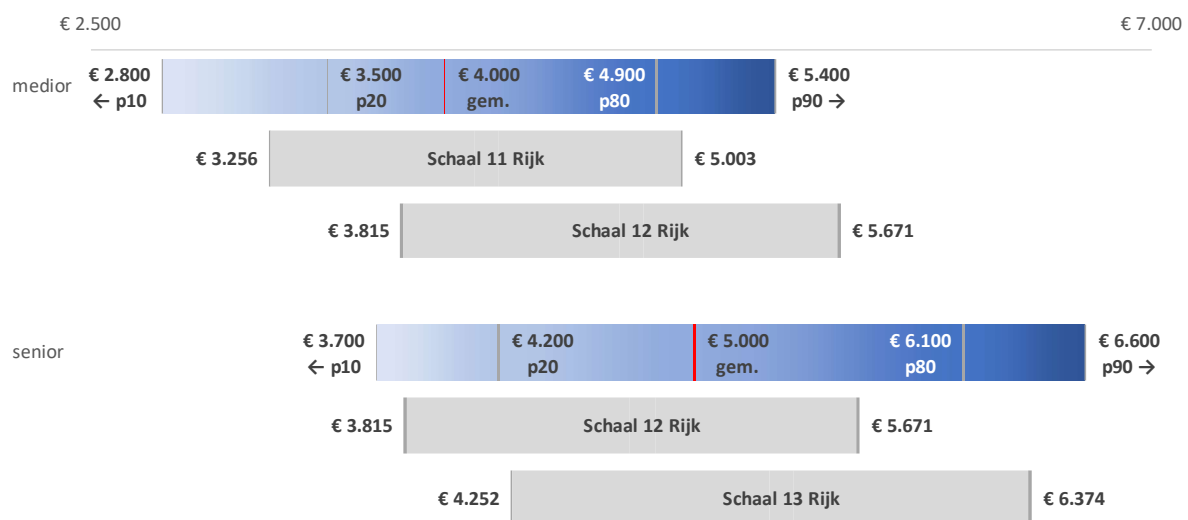
- Inkoopadviseur
- Contractmanager
- Aanbestedingsjurist

#### *Inkoopadviseur*

In het KWIK worden zowel de inkoopadviseur als de senior inkoopadviseur onderscheiden. De inkoopadviseur is een functie op hbo-niveau die wordt ingeschaald in schaal 9 t/m 11. De senior inkoopadviseur is een functie op wo-niveau die wordt ingeschaald in schaal 12 of 13. Naast het verschil in werk- en denkniveau, vraagt het profiel senior inkoopadviseur dat je overweg kunt met 'meervoudige trajecten en zware (Europese) aanbestedingstrajecten'. We richten ons hier op de wo-functie, maar nemen voor de vergelijking met het bedrijfsleven op medior niveau ook schaal 11 mee. Afgaande op de vacatures bij het Rijk worden wo'ers vrijwel altijd ingeschaald in schaal 11 of hoger.

Vergelijkbare rollen in het bedrijfsleven op wo-niveau zijn bijvoorbeeld inkoopadviseur, adviseur inkoop, technisch inkoopadviseur, strategisch inkoopadviseur, tactisch inkoopadviseur, consultant inkoop en inkoopconsultant. Dit type functies komt veel voor bij de overheid (rijksoverheid en lagere overheden), maar zien we in het bedrijfsleven vooral terug in de zakelijke dienstverlening (adviesbureaus op het terrein van inkoop en contractmanagement) en binnen grote organisaties in bijvoorbeeld de transport/logistiek, de bouw, het onderwijs en de zorg.

**Figuur 3.4 Inkoopadviseur: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddelde geboden bruto maandsalaris in het bedrijfsleven ligt op 4.500 euro. Voor junioren zijn er nauwelijks vacatures (slechts acht procent wordt geclassificeerd als 'junior'). Daarom hebben we onvoldoende waarnemingen om betrouwbare uitspraken over het salaris te kunnen doen. Op medior niveau ligt het gemiddelde op 4.000 euro en op senior niveau op 5.000 euro.
- Schaal 11/12 bij het Rijk komt qua inschaling overeen met de salarisrange van mediorfuncties in het bedrijfsleven.
- Als we kijken naar senior niveau dan zien we ook geen grote verschillen tussen inschaling bij het Rijk (schaal 12/13) en inschaling in het bedrijfsleven.

- Bij één op de zes vacatures in het bedrijfsleven wordt een dertiende maand als aanvullende arbeidsvoorwaarden genoemd. De auto van de zaak wordt iets vaker aangeboden dan bij de ICT-profielen, maar wordt alsnog maar in één op de zeven vacatures benoemd. Een bonusregeling wordt slechts in drie procent van de vacatures benoemd.

### Contractmanager

Het tweede geanalyseerde functieprofiel binnen de inkoopkolom is die van contractmanager. Contractmanagers worden bij het Rijk ingeschaald in schaal 11 t/m 13. Het KWIK geeft aan dat het een functie is op hbo/wo-niveau. Voor de vergelijking tussen het Rijk en het bedrijfsleven en de conclusies die we daaruit kunnen trekken maakt het uit of in analyse van het bedrijfsleven wel of geen hbo-functies worden meegenomen. Het gemiddelde salaris en de uitloop naar boven daalt aanzienlijk als ook functies op hbo-niveau worden meegenomen ten opzichte van het beeld met alleen functies op wo-niveau.<sup>20</sup> Binnen het Rijk zien we dat er in vacatures voor contractmanager bijna altijd om wo-niveau wordt gevraagd. Voor de vergelijking gaan we daarom in het bedrijfsleven ook uit van wo-niveau. Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven zijn – naast contractmanager – bijvoorbeeld tendermanager, tender coördinator, adviseur contractmanagement, inkoop en contractmanager en contractbeheerder. Contractmanagers zijn, buiten de overheid, vooral terug te vinden in de zakelijke dienstverlening (adviesbureaus) en binnen grote organisaties in bijvoorbeeld de transport/logistiek, de bouw en de industrie.

**Figuur 3.5 Contractmanager: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

<sup>20</sup> Het gemiddelde geboden salaris ligt dan circa zeven procent lager, terwijl de hoogste salarissen (80<sup>e</sup> en 90<sup>e</sup> percentiel) dan ongeveer tien procent lager liggen.

- Het gemiddelde geboden salaris in het bedrijfsleven ligt op bruto 4.400 euro per maand. Naar ervaringsniveau verschilt het salaris substantieel, oplopend van gemiddeld 3.500 euro voor junioren tot 3.900 euro op medior niveau en 4.700 euro op senior niveau.
- De inschaling in schaal 11 bij het Rijk voor junioren ligt gemiddeld genomen boven de inschaling in het bedrijfsleven. De geboden salarissen in het bedrijfsleven komen wat dat betreft meer overeen met schaal 10 bij het Rijk. Overigens is de functie van contractmanager geen typische functie voor junioren, maar meer voor werknemers die meerdere jaren relevante werkervaring hebben in het vakgebied. In het bedrijfsleven zien we dan ook dat het aandeel vacatures op junior niveau met vijftien procent relatief beperkt is.
- De inschaling op medior niveau (schaal 11/12) komt overeen met de inschaling in het bedrijfsleven. De range van schaal 11 ligt tussen het 20<sup>e</sup> en het 80<sup>e</sup> percentiel (dat was als 'gemiddeld' beschouwd kan worden). Schaal 12 ligt meer aan de bovenkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Het maximum van schaal 12 (5.671 euro) ligt zelfs nog iets boven de grens van de hoogste tien procent salarissen op medior niveau in het bedrijfsleven (5.500 euro).
- Op senior niveau (schaal 12/13) geldt min of meer hetzelfde als op medior niveau. Op basis van deze resultaten zien we geen grote verschillen voor wat betreft de inschaling van contractmanagers bij het Rijk en in het bedrijfsleven. Inschaling bij het Rijk ligt eerder wat boven dan onder wat gebruikelijk is in het bedrijfsleven.
- Een vaste dertiende maand en een bonusregeling worden erg weinig benoemd in de vacatures voor contractmanagers (respectievelijk in twee en één procent van de vacatures). In één op de zes vacatures wordt een auto van de zaak benoemd als aanvullende arbeidsvoorwaarde.

### Aanbestedingsjurist

Een aanbestedingsjurist geeft juridisch advies aan inkopers om rechtmatig en doelmatig in te kopen en te waarborgen dat er goede juridisch kennis rond aanbesteden beschikbaar is en blijft (bron: KWIK). Het betreft een functie op wo-niveau die wordt ingeschaald in schaal 11 t/m 13 (voornamelijk schaal 12 en 13). Ook buiten het Rijk zien we vergelijkbare functies. Soms specifiek omschreven als aanbestedingsjurist, maar ook iets generiekere omschrijvingen als bedrijfsjurist, juridisch adviseur, jurist en adviseur juridische zaken. Omdat naast juridische kennis ook kennis van aanbestedingen essentieel is in deze functie, is bij de vergelijking met het bedrijfsleven specifiek gezocht naar vacatures waarin trefwoorden als “aanbesteding”, “aanbestedingsrecht” en/of “aanbesteden” zijn genoemd. Op die manier hebben we ook geprobeerd om van vacatures die een generieke functietitel hebben (bijvoorbeeld “jurist”) alleen het relevante deel mee te nemen in de analyse. In het bedrijfsleven zien we vergelijkbare functies vooral terug in zakelijke dienstverlening (advocatenkantoren, rechtskundige adviesbureaus, organisatieadviesbureaus) en in wat mindere mate in de transport/logistiek, de bouw en de energiesector.

**Figuur 3.6 Aanbestedingsjurist: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddelde geboden salaris in het bedrijfsleven ligt op bruto 4.600 euro per maand. Het gemiddelde salaris op junior niveau (3.200 euro per maand) ligt beduidend lager dan op medior en senior niveau (respectievelijk 4.700 en 4.900 euro per maand). Net als bij de andere twee functieprofielen binnen de inkoopkolom is het ervaringsniveau junior overigens niet erg gebruikelijk. In het bedrijfsleven is het aandeel vacatures op junior niveau ook slechts twaalf procent.
- De inschaling op medior niveau (schaal 11/12) komt vrij goed overeen met de inschaling in het bedrijfsleven. Schaal 11 ligt wat meer aan de onderkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt, maar met name schaal 12 is sterk in lijn met de geboden salarissen in het bedrijfsleven.

- Op senior niveau (schaal 12/13) geldt min of meer hetzelfde als op medior niveau. Op basis van deze resultaten zien we geen grote verschillen voor wat betreft de inschaling van aanbestedingsjuristen bij het Rijk en in het bedrijfsleven.
- Een vaste dertiende maand wordt in één op de vijf vacatures genoemd als aanvullende arbeidsvoorwaarde. Een bonusregeling (negen procent van de vacatures) en een auto van de zaak (zes procent van de vacatures) worden minder vaak aangeboden.

### 3.4 FINANCIEEL SPECIALISTEN

Binnen dit specialisme worden in het onderzoek de volgende functieprofielen onderscheiden:

- Fiscalist
- Planning & Control

#### Fiscalist

Het gaat in dit verband om fiscalisten op wo-niveau. Bij het Rijk worden deze specialisten ingeschaald in schaal 11 t/m 13. Buiten het Rijk zijn fiscalisten (ook wel fiscaal adviseur, belastingadviseur, tax advisor of bedrijfsfiscalist genoemd) voornamelijk werkzaam in de financiële sector (accountant- en advieskantoren) en in mindere mate in de zakelijke dienstverlening (organisatieadviesbureaus). Vanzelfsprekend hebben grote organisaties in andere sectoren soms ook fiscalisten in dienst, maar het overgrote deel concentreert zich in eerder genoemde sectoren.

**Figuur 3.7 Fiscalist: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddelde geboden salaris komt in het bedrijfsleven uit op bruto 3.900 euro per maand, wat overeenkomt met de start van schaal 12 bij het Rijk. Naar werkervaring bezien loopt het gemiddelde salaris op van 3.100 euro op junior niveau, naar respectievelijk 3.700 euro en 4.500 euro op medior en senior niveau.
- Als we de inschaling tussen het Rijk en het bedrijfsleven vergelijken, dan valt op dat met name de inschaling van junioren en medioren bij het Rijk hoger is dan in het bedrijfsleven. Het geboden salaris op junior niveau in het bedrijfsleven komt qua inschaling eerder overeen met schaal 10 dan schaal 11 bij het Rijk.
- Op medior niveau zit schaal 11 bij het Rijk meer aan de bovenkant van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Schaal 12, startend bij 3.815 euro, ligt volledig boven het



gemiddelde in het bedrijfsleven (3.700 euro) en gaat ook ruim voorbij aan de grens van de hoogste tien procent salarissen op medior niveau (5.000 euro).

- Op senior niveau is de inschaling bij het Rijk wat meer in overeenstemming met het bedrijfsleven, maar ook hier geldt dat het Rijk gemiddeld aan de bovenkant zit van wat er in het bedrijfsleven geboden wordt. Dat geldt met name voor schaal 13. Verder ligt de ondergrens bij het Rijk sowieso een stuk hoger dan de laagste salarissen die in het bedrijfsleven geboden worden.
- Voor wat betreft de aanvullende arbeidsvoorwaarden zien we dat een auto van de zaak betrekkelijk vaak wordt aangeboden (bijna één op de vijf vacatures). Een bonusregeling (elf procent van de vacatures) en een vaste dertiende maand (zes procent van de vacatures) worden wat minder vaak benoemd/aangeboden in vacatures.

### Planning & Control

Dit functieprofiel is wat breder dan de andere functieprofielen. Het gaat om zowel echte financieel-specialisten als functies die zich meer op procesmatige plannings- en controltaken richten. Medewerkers houden zich onder andere bezig met het opstellen van de begroting en/of het maken van kosten-baten analyses en financieringsvoorstellen. Binnen het Rijk gaat het om functies zoals adviseur control en compliance, medewerker audit en onderzoek, adviseur interne beheersing en planning & control, business controller, en adviseur control en advies. Het zijn functies op wo-niveau die worden ingeschaald in schaal 11 t/m 13. In het bedrijfsleven zien we vergelijkbare functies (denk aan adviseur control en advies, adviseur planning & control, internal control specialist, finance control specialist, business controller, financial controller, financieel adviseur) vooral terug in de financiële en zakelijke dienstverlening.

**Figuur 3.8 Planning & Control: inschaling Rijk versus bedrijfsleven**



Bron: SEOR/Intelligence Group o.b.v. Jobdigger

- Het gemiddelde geboden salaris komt in het bedrijfsleven uit op bruto 4.600 euro per maand. Dit komt ongeveer overeen met het midden van schaal 12 bij het Rijk. Naar werkervaring bezien zien we flinke verschillen. Het bruto maandsalaris loopt op van 3.100 euro op junior niveau, naar respectievelijk 4.300 euro en 5.300 euro op medior en senior niveau.
- Schaal 11 bij het Rijk ligt aan de bovenkant van wat er voor junior functies wordt geboden in het bedrijfsleven. De beloning in het bedrijfsleven komt meer overeen met schaal 10 bij het Rijk.
- Op medior niveau is het beeld evenwichtiger. Schaal 11/12 komt sterk overeen met de geboden salarissen in het bedrijfsleven.
- Op senior niveau zien we dat schaal 12 wat aan de onderkant zit van er in het bedrijfsleven geboden wordt. Schaal 13 bij het Rijk komt gemiddeld genomen sterk overeen, maar de uitloop in het bedrijfsleven ligt wel ver boven het einde van de schaal.
- Als het gaat om aanvullende arbeidsvoorwaarden zien we dat in iets meer dan één op de zeven vacatures een dertiende maand wordt genoemd. Een bonusregeling en een auto van de zaak worden in de één op de acht vacatures genoemd.

### 3.5 OVERZICHT

De voorgaande paragrafen (in combinatie met de factsheets) bevatten een grote hoeveelheid aan gedetailleerde gegevens over de inschaling van specialisten bij het Rijk en in het bedrijfsleven. Deze slotparagraaf biedt in tabelvorm een overzicht van de belangrijkste resultaten.

**Tabel 3.2 Beoordeling gemiddelde inschaling Rijk versus bedrijfsleven naar functieprofiel en ervaringsniveau**

|                                                                                  |                | Junior           | Medior | Senior |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|--------|--------|
| <b>ICT specialisten</b>                                                          |                |                  |        |        |
| Applicatieontwikkeling                                                           | Schaal 8 Rijk  | 0                |        |        |
|                                                                                  | Schaal 9 Rijk  | +                | -      |        |
|                                                                                  | Schaal 10 Rijk |                  | 0      | --     |
|                                                                                  | Schaal 11 Rijk |                  |        | 0      |
| Cybersecurity                                                                    | Schaal 11 Rijk | +                | -      |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | 0      | -      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | - / 0  |
| Data scientist<br>(NB: inschaling in schaal 14 is waarschijnlijk niet erg reëel) | Schaal 11 Rijk | +                | 0      |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | +      | 0      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | +      |
|                                                                                  | Schaal 14 Rijk |                  |        | ++     |
| <b>Inkopers</b>                                                                  |                |                  |        |        |
| Inkoopadviseur                                                                   | Schaal 11 Rijk |                  | 0      |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk | (komt niet voor) | +      | -      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | 0      |
| Contractmanager                                                                  | Schaal 11 Rijk | +                | 0      |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | +      | 0      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | +      |
| Aanbestedingsjurist                                                              | Schaal 11 Rijk | ++               | --     |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | 0      | -      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | 0 / +  |
| <b>Financieel specialisten</b>                                                   |                |                  |        |        |
| Fiscalist                                                                        | Schaal 11 Rijk | ++               | 0 / +  |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | ++     | 0      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | +      |
| Planning & control                                                               | Schaal 11 Rijk | ++               | 0      |        |
|                                                                                  | Schaal 12 Rijk |                  | +      | -      |
|                                                                                  | Schaal 13 Rijk |                  |        | 0      |

Verklaring van symbolen:

-- Inschaling Rijk gemiddeld **lager** dan in het bedrijfsleven

- Inschaling Rijk gemiddeld **iets lager** dan in het bedrijfsleven

0 Inschaling Rijk gemiddeld **vergelijkbaar** met het bedrijfsleven

+ Inschaling Rijk gemiddeld **iets hoger** dan in het bedrijfsleven

++ Inschaling Rijk gemiddeld **hoger** dan in het bedrijfsleven



## VERGELIJKING FEITELIJKE BELONING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN

---

## 4 VERGELIJKING FEITELIJKE BELONING RIJK EN BEDRIJFSLEVEN

---

### 4.1 INLEIDING

In het voorgaande hoofdstuk hebben we de inschaling van specialisten bij het Rijk vergeleken met de inschaling voor soortgelijke specialisten in het bedrijfsleven. Dit hoofdstuk gaat in onderzoeksvraag 2, namelijk op de feitelijke beloning van specialisten. Hoe verhoudt het salaris van specialisten bij het Rijk zich in de praktijk tot dat van hun collega's in het bedrijfsleven? En als er een verschil is, zit dit verschil dan vooral in het basisloon of (ook) in secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals incidentele beloningen en bonussen?

Hieronder geven we de belangrijkste resultaten weer uit de regressieanalyse. We gaan eerst in op het beloningsverschil tussen het Rijk en het bedrijfsleven voor alle specialistische functies op bachelor- en masterniveau (paragraaf 4.2). In paragraaf 4.3 focussen we op de functiegroepen ICT specialisten, inkopers en financieel specialisten. Waar mogelijk splitsen we de resultaten verder uit naar specifieke functieprofielen. Gedetailleerde regressietabellen zijn opgenomen in bijlage II.

### 4.2 BELONINGSVERSCHILLEN VOOR ALLE SPECIALISTISCHE FUNCTIES

Om een globaal beeld te krijgen van de beloningsverschillen tussen het Rijk en het bedrijfsleven, hebben we gekeken naar alle functies op bachelor- en masterniveau exclusief managementfuncties. Zoals in hoofdstuk 2 is toegelicht is om een zo zuiver mogelijke schatting van dit verschil te krijgen, rekening gehouden met de invloed van andere belangrijke verklarende variabelen. Hieronder noemen we enkele van de belangrijke hiervan ter illustratie.

Op algemeen niveau zijn kleine, significante verschillen zichtbaar tussen de Rijksoverheid en het bedrijfsleven. Medewerkers bij de Rijksoverheid verdienen gemiddeld naar schatting ruim 1 procent minder dan medewerkers in het bedrijfsleven. Het verschil is iets groter voor functies op bachelorniveau (1,6 procent ten opzichte van 1,1 procent voor functies op masterniveau). Ook de achtergrondvariabelen zijn significant van invloed, in lijn met uitkomsten uit ander onderzoek: vrouwen en mensen met een migratieachtergrond verdienen minder en naarmate iemand ouder wordt of meer uren werkt (en dus een hogere deeltijdfactor heeft), gaat hij of zij meer verdienen.

De uitkomsten verschillen tussen mannen en vrouwen vooral omdat het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen groter is binnen het bedrijfsleven dan bij de overheid. Mannen verdienen (naar schatting ruim 5 procent) minder bij de Rijksoverheid dan in het bedrijfsleven, terwijl vrouwen juist (naar schatting 4 tot 5 procent) meer verdienen bij het Rijk. Dit is in lijn met eerdere bevindingen van het CBS.<sup>21</sup>

We hebben tevens regressies uitgevoerd met interactietermen van de dummyvariabele “werken bij de Rijksoverheid” met het jaar, om te toetsen of de beloningsverschillen veranderen over de tijd. Als zo’n interactieterm significant is, betekent dit dat het verschil in beloning tussen Rijk en het bedrijfsleven in dat jaar afwijkt van het verschil in 2010 (het zogenaamde “basisjaar”). Daaruit komt naar voren dat de

---

<sup>21</sup> [Muller, L., Floris, J., Chkalova, K., Dankmeyer, B., & Bloem, M. \(2018\). \*Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016\*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.](#)

Rijksoverheid sinds 2016 een hogere beloning biedt ten opzichte van het bedrijfsleven en daarmee het verschil inloopt (bij de mannen) of verder vergroot (bij de vrouwen). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er in de periode van circa 2010 tot en met 2015 weinig tot geen cao-loonontwikkeling heeft plaatsgevonden bij de Rijksoverheid en er daarna sprake is van een inhaalslag.<sup>22</sup>

Als we de periode voor en na 2015 afzonderlijk analyseren, vinden we in de periode voor 2015 een significant verschil is van ongeveer 3 procent. In de periode vanaf 2015 is er geen sprake meer van een significant verschil op bachelorniveau en slechts een klein, licht significant<sup>23</sup> verschil op masterniveau. Dit bevestigt het beeld dat het verschil tussen Rijk en bedrijfsleven is ingelopen.

### 4.3 BELONINGSVERSCHILLEN VOOR SPECIFIEKE FUNCTIEGROEPEN

#### *ICT specialisten*

Er is sprake van een significant beloningsverschil tussen de Rijksoverheid en de particuliere sector voor ICT specialisten met een bachelordiploma. De lonen liggen naar schatting 4 procent lager bij het Rijk. Dit verschil is even groot voor en na 2015. Op masterniveau is er geen significant verschil zichtbaar.

Net als bij de analyses voor de totale groep, geldt ook voor ICT specialisten dat de beloningsverschillen afhangen van het geslacht. Zo ligt de beloning voor vrouwen met een masterdiploma hoger bij de Rijksoverheid dan in het bedrijfsleven.

Er zijn voldoende waarnemingen binnen het functieprofiel data scientists om een afzonderlijke analyse te doen voor deze groep. Daaruit komt naar voren dat de verschillen in beloning groter zijn voor data scientists dan voor de gehele groep ICT specialisten. Op bachelorniveau gaat het om een significant verschil van 7 procent, op masterniveau is geen significant verschil gevonden.

#### *Inkopers*

De feitelijke beloning is ongeveer 10 procent lager bij de Rijksoverheid voor de functiegroep inkopers op masterniveau. Het verschil is kleiner in de periode vanaf 2015 (7 procent, ten opzichte van 14 procent in de periode voor 2015). Op bachelorniveau is er geen significant verschil tussen het Rijk en het bedrijfsleven.

Het functieprofiel inkopers telt te weinig waarnemingen om een afzonderlijke analyse te doen. De ISCO-categorie juristen (anders dan advocaten en rechters) kunnen we wel afzonderlijk analyseren. Aanbestedingsjuristen vallen onder deze categorie, die overigens veel breder is. Er zijn significante verschillen in de beloning. Juristen met een bachelordiploma verdienen ongeveer 7 procent minder bij de Rijksoverheid, juristen met een masterdiploma ongeveer 12 procent minder.

#### *Financieel specialisten*

De beloning voor financieel specialisten ligt naar schatting 7 procent lager bij de Rijksoverheid dan in het bedrijfsleven. Het betreft een brede groep, waar accountants, financieel en beleggingsadviseurs, financieel analisten, beleidsadviseurs en economen onder vallen (zie tabel 2.1). Het verschil is kleiner in de periode vanaf 2015. Ook hier geldt dat het verschil groter is voor mannen. Vrouwen hebben niet te maken met significante beloningsverschillen.

### 4.4 VERGELIJKING MET HET BASISLOON

Hierboven zijn we ingegaan op de verschillen tussen het Rijk en bedrijfsleven in de feitelijke beloning. Om te onderzoeken of er in het bedrijfsleven gebruik wordt gemaakt van extra beloning bovenop het

---

<sup>22</sup> Het CPB vindt in [dit onderzoek uit 2014](#) dat het verschil tussen overheidslonen en marktlonen gemiddeld drie tot vier jaar na een nullijn voor ambtenaren weer is ingelopen.

<sup>23</sup> Dit betekent dat het risico dat een uitkomst het gevolg is van toeval niet 5 procent is, maar 10 procent.

basisloon om specialisten aan te trekken of te binden (onderzoeksvraag 2), vergelijken we het verschil tussen Rijk en bedrijfsleven in de feitelijke beloning met het verschil tussen Rijk en bedrijfsleven in het basisloon. Daarvoor gebruiken we dezelfde analyses als hierboven, maar nu met het basisloon als te verklaren variabele. Dit is het loon zonder incidentele componenten, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, bijzondere beloningen en loon ontvangen uit overwerk.

De Rijksoverheid maakt sinds kort gebruik van individuele keuzebudgetten (IKB). Het basisloon heeft daarom een iets ander karakter dan bij werkgevers die hier geen gebruik van maken.<sup>24</sup> In de onderzoeksperiode speelde dit echter nog niet.

Uit de vergelijking komt naar voren dat de verschillen in het basisloon tussen het Rijk en bedrijfsleven kleiner zijn dan de verschillen in de feitelijke beloning:

- Het algemene beloningsverschil is niet meer significant
- Het beloningsverschil voor de ICT specialisten is niet meer significant voor medewerkers met een bachelorniveau. Op masterniveau is het basisloon zelfs hoger bij het Rijk, al is dit verschil maar licht significant
- Het beloningsverschil voor inkopers op masterniveau is 8 procent (het verschil in de feitelijke beloning is 10 procent)
- Het beloningsverschil voor financieel specialisten is ruim 3 procent (het verschil in de feitelijke beloning is 7 procent)

Dit betekent dat het bedrijfsleven, meer dan de Rijksoverheid, gebruik maakt van extra beloningen om medewerkers aan te trekken of te binden..

---

<sup>24</sup> Het IKB behoort deels tot het basisloon. Maar ook andersom kan een klein deel van het basisloon in een IKB-regeling uitbetaald worden als bijzondere beloning.



## CONCLUSIES

---



## 5 CONCLUSIES

---

Voor het functioneren van het Rijk is het goed dat er op belangrijke terreinen voldoende expertise is, zoals onder meer in het Regeerakkoord Rutte III en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is gememoreerd. Dit geldt ook voor het in dienst hebben en houden van schaarse specialisten op het terrein van ICT, financiën en inkoop.

In dit onderzoek zijn we nagegaan of het beloningsniveau van dit type specialisten bij het Rijk concurrerend is met het beloningsniveau in het bedrijfsleven. Daarbij is zo goed mogelijk rekening gehouden met verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden. We hebben gekeken naar twee verschillende aspecten, de inschaling en de feitelijke beloning.

Op basis van de in beschouwing genomen functiegroepen, benutte data en uitgevoerde analyses kunnen we het volgende concluderen:

### *Inschaling*

- Het Rijk schaaft specialisten niet structureel hoger of lager in dan het bedrijfsleven.
- Vacatures voor junior functies komen in de beschouwde functiegroepen relatief weinig voor in het bedrijfsleven. Wel lijkt het Rijk bij junior functies wat hoger in te schalen dan het bedrijfsleven.
- Op mediorniveau is de inschaling bij het Rijk grosso modo vergelijkbaar met het bedrijfsleven, al lijkt de spreiding bij het Rijk op dit niveau wat groter dan in het bedrijfsleven.
- Op seniorniveau zijn nauwelijks algemene conclusies te formuleren over de inschaling. De inschaling van het Rijk is vergelijkbaar met het bedrijfsleven voor applicatieontwikkeling en inkoopadviseur. De maximale inschaling van het Rijk zit aan de bovenkant van de inschaling in het bedrijfsleven voor data scientists, contractmanagers en fiscalisten. Aanbestedingsjuristen worden bij het Rijk aan de onderkant wat lager ingeschaald dan in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven kent een grotere uitloop (maximum) voor cybersecurity en specialisten op het gebied van planning & control.
- Er bestaan op specifieke functieniveaus flinke verschillen. Zo liggen – bij de inschaling – de hoogste tien procent salarissen van senior specialisten op het gebied van cybersecurity in het bedrijfsleven met (minimaal) 8.500 euro per maand ver boven het maximum van schaal 13.

### *Feitelijke beloning*

- In de periode 2010-2018 was er een significant, maar klein verschil in de feitelijke beloning als we kijken naar alle specialistische functies op hbo- en wo-niveau. Dit verschil speelt vooral in de periode voor 2015. Vanaf 2015 is, via cao verbetering bij het Rijk, het verschil ten dele ingelopen.
- Voor enkele specialistische functies is het verschil in feitelijke beloning groter. Dit geldt in het bijzonder voor ICT specialisten op bachelorniveau en inkoopspecialisten op masterniveau. Dit sluit aan op de conclusies bij de inschaling, waar het bedrijfsleven een grotere uitloop kent voor specialisten op het gebied van cybersecurity en waar het Rijk aanbestedingsjuristen relatief laag inschaalt. Ook voor financieel specialisten vinden we een relatief groot verschil in de feitelijke beloning tussen het Rijk en het bedrijfsleven. Het gaat daarbij echter om een brede groep, die een minder goede afspiegeling is van de specifieke functiegroep die we in dit onderzoek beschouwen.

## Algemeen

- Over alle functies heen is de spreiding in het bedrijfsleven groter, zowel aan de onderkant als aan de bovenkant. Dit geldt voor de inschaling en de feitelijke beloning.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals dertiende maand, bonussen en auto van de zaak worden relatief weinig genoemd in vacatures van het bedrijfsleven. Niettemin maken de analyses van de feitelijke beloning duidelijk dat deze door het bedrijfsleven wel degelijk vaker worden benut om specialisten te werven en te behouden dan bij de Rijksoverheid.



FACTSHEETS PER FUNCTIE

---

# I      FACTSHEETS PER FUNCTIE

---

In deze bijlage hebben we per functieprofiel een factsheet opgenomen:

## ICT specialisten

- Applicatieontwikkeling
- Cyber security
- Data scientist

## Inkopers

- Inkoopadviseur
- Contractmanager
- Aanbestedingsjurist

## Financieel specialisten

- Fiscalist
- Planning & Control

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: HBO/WO

Schaal 8-11

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 74.528

## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Software developer/ontwikkelaar/engineer

Applicatie ontwikkelaar

Developer (C#, C++, .NET, Java, Python)

Full stack developer

Backend developer

DevOps engineer

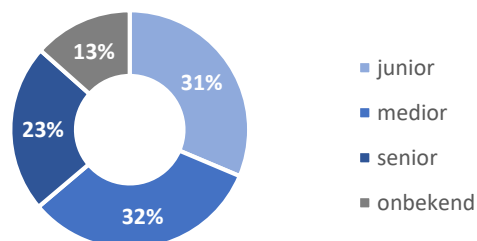
BI developer

Web developer

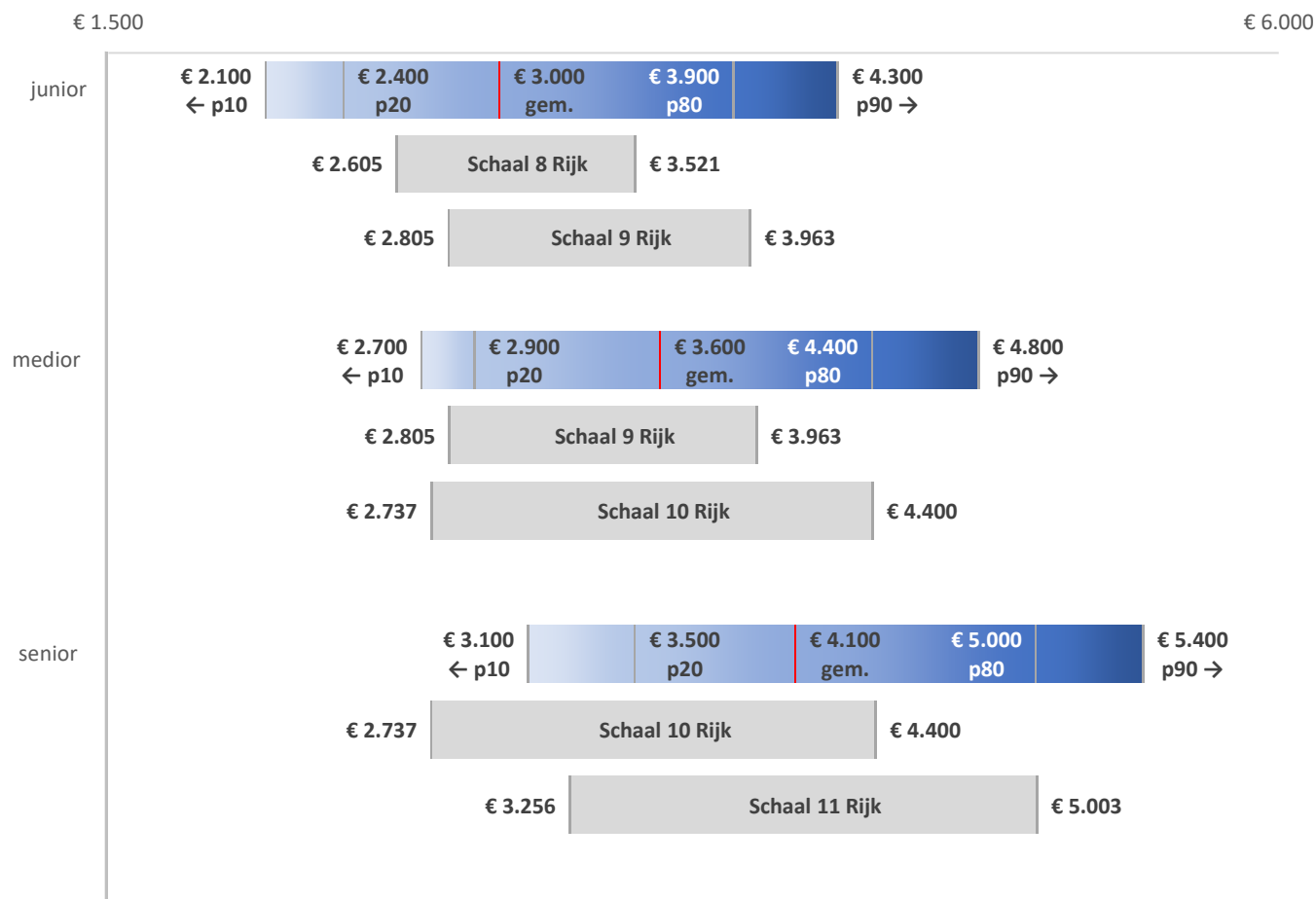
iOS developer

App developer

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand 5%
- Bonusregeling 12%
- Auto van de zaak 12%

NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.

**Rijksoverheid**

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-13

**Inschaling in het bedrijfsleven**

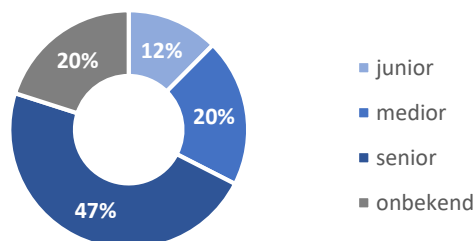
Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 683

**Toelichting**

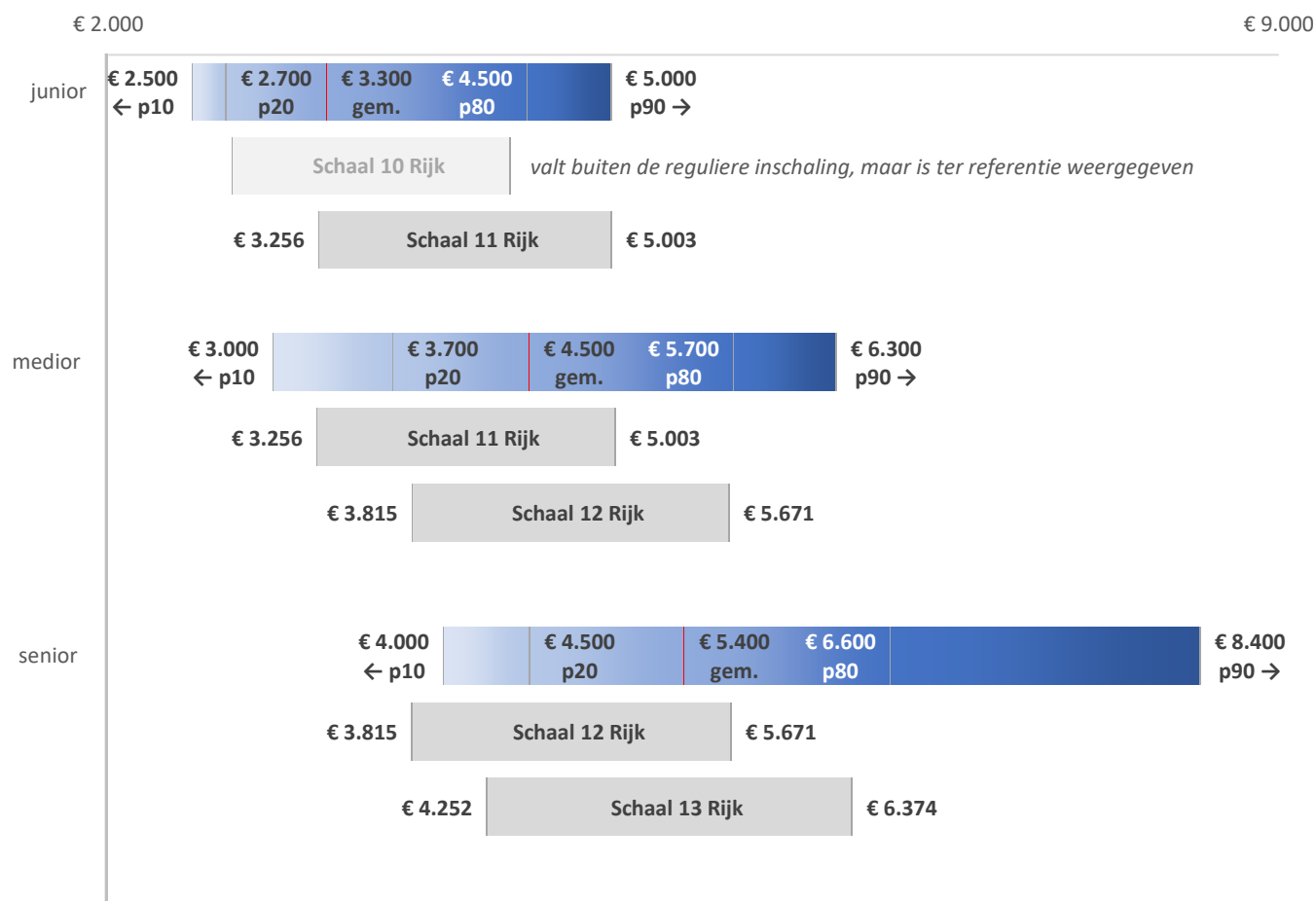
Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

**Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven**

Cyber security consultant  
 Cyber security specialist  
 Cyber security analyst / analyst  
 Cyber security engineer  
 Cyber security expert  
 Detection engineer  
 Security consultant  
 Security analyst / analyst  
 Security engineer  
 Security architect  
 Security officer  
 Ethical hacker  
 Business information security specialist  
 Information security manager  
 Information security architect

**Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau**

### Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



### Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

#### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand **23%**
- Bonusregeling **6%**
- Auto van de zaak **12%**

NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.



# DATA SCIENTIST

1/2

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-14

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 1.086

## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Data scientist

Big data scientist

Data engineer

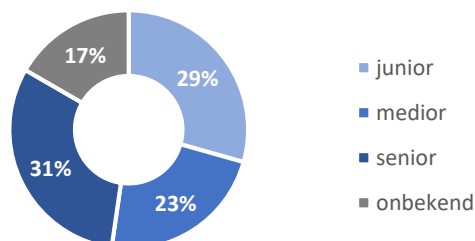
Big data engineer

Data analyst / analyst

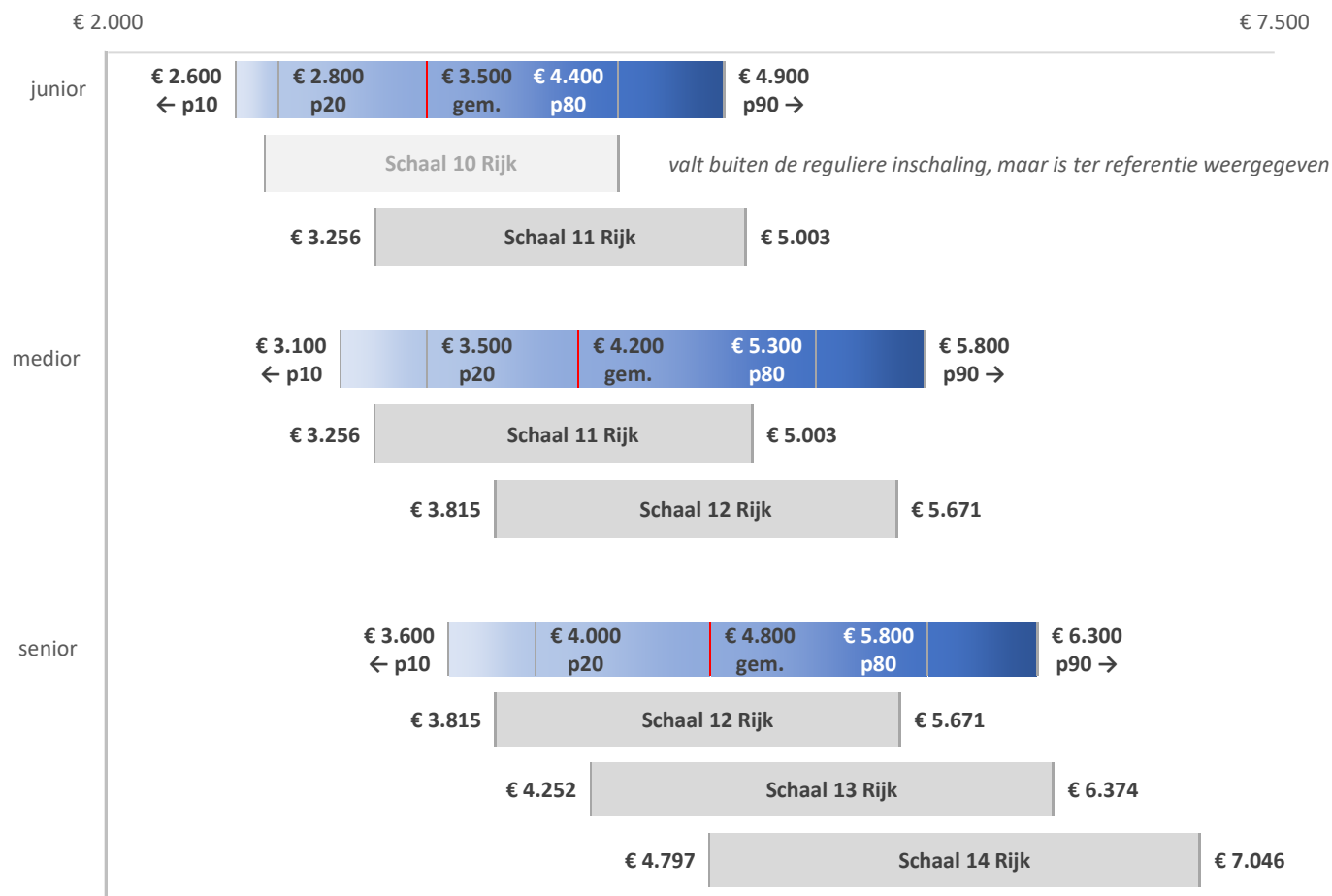
Lead data scientist

Data Visualisator

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



NB: zie toelichting in hoofdstuk 3 met betrekking tot eventuele inschaling in schaal 14 bij het Rijk

## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand 15%
- Bonusregeling 6%
- Auto van de zaak 7%

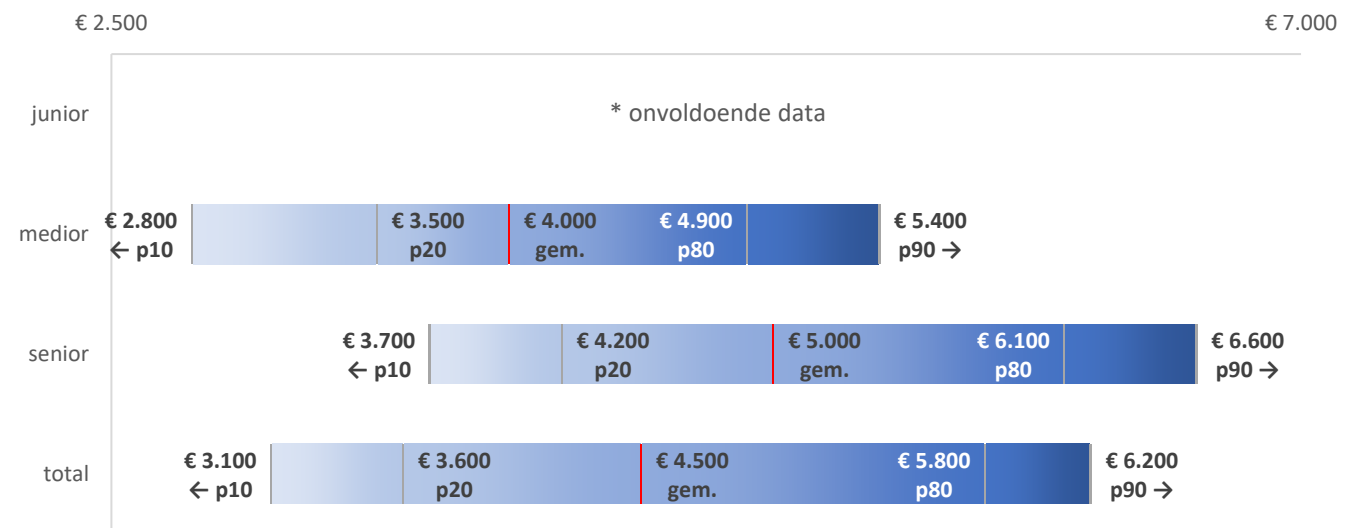
NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-13

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 169

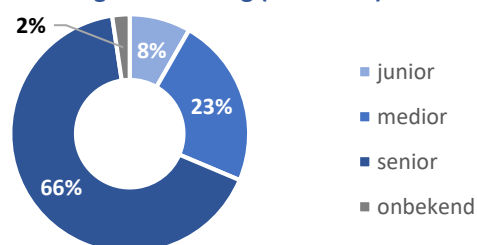
## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

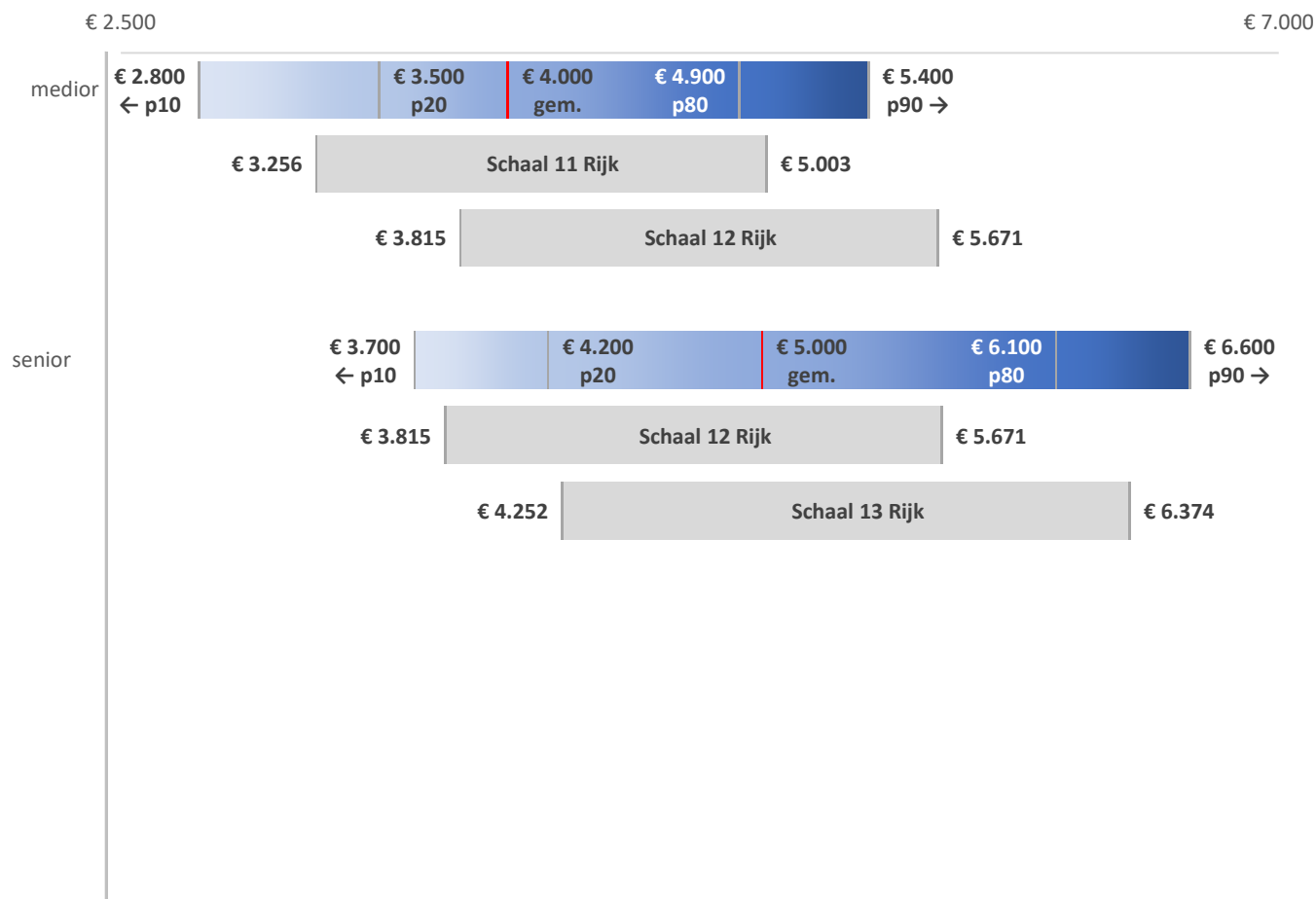
## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Inkoopadviseur  
 Adviseur inkoop  
 Technisch inkoopadviseur  
 Strategisch inkoopadviseur  
 Tactisch inkoopadviseur  
 Consultant inkoop  
 Inkoopconsultant  
 Procurement specialist

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand **16%**
- Bonusregeling **3%**
- Auto van de zaak **14%**

NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.

# CONTRACTMANAGER

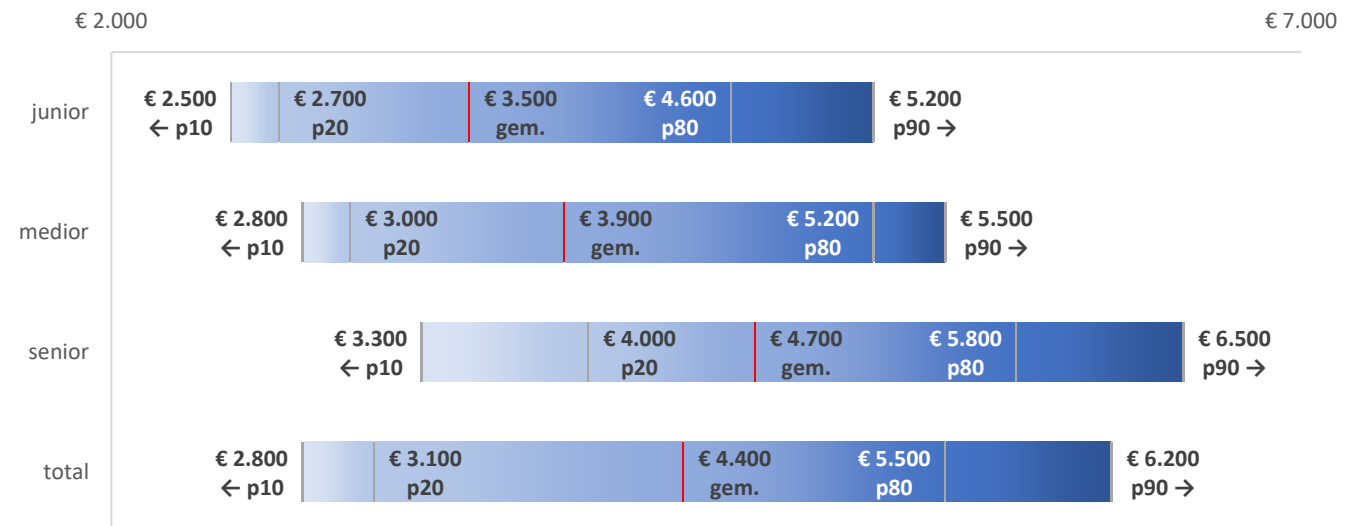
1/2

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-13

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 162

## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Contractmanager

Tendermanager

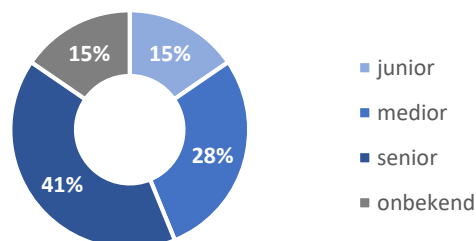
Tender coördinator

Adviseur contractmanagement

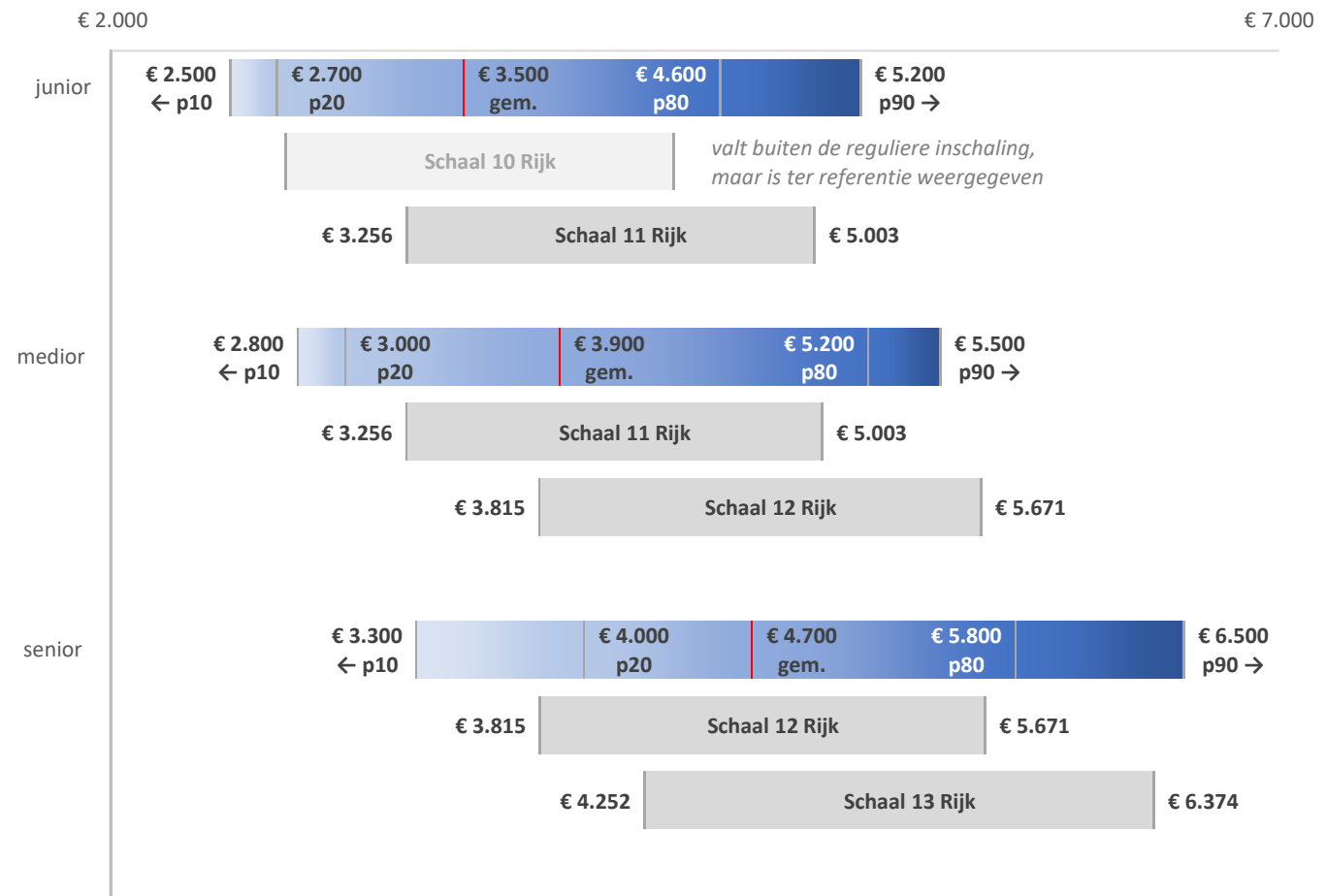
Inkoop en contractmanager

Contractbeheerder

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand 2%
- Bonusregeling 1%
- Auto van de zaak 16%

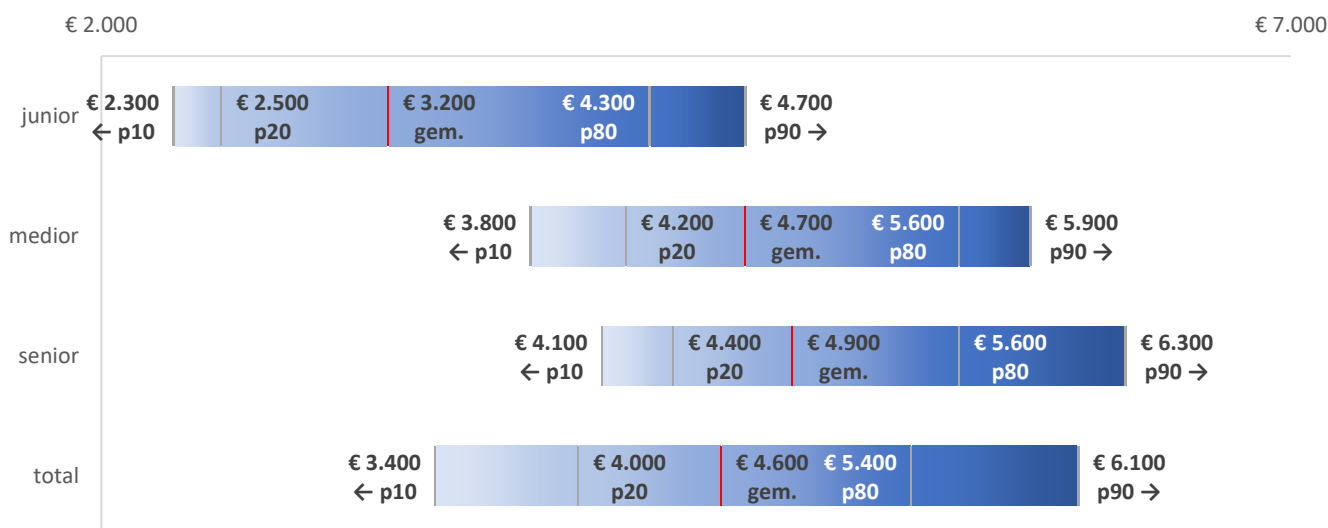
NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-13

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 373

## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Aanbestedingsjurist

Bedrijfsjurist

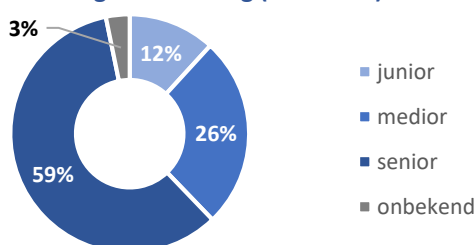
Juridisch adviseur

Jurist

Adviseur juridische zaken

NB: alle vacatures in de analyse hebben als voorwaarde dat er een link moet zijn met aanbestedingen en/of aanbestedingsrecht

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand **20%**
- Bonusregeling **9%**
- Auto van de zaak **6%**

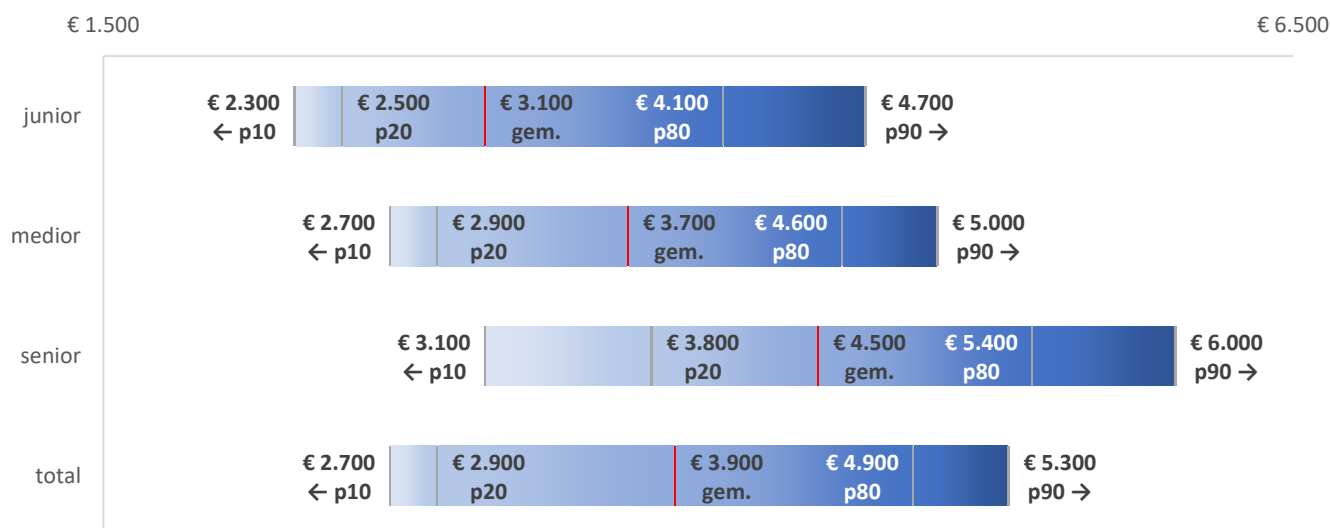
NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.



**Rijksoverheid**

Opleidingsniveau: WO

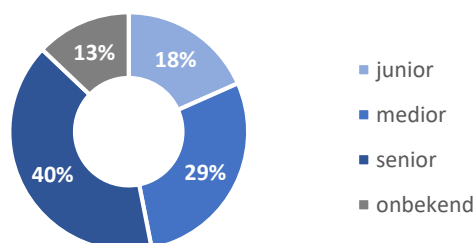
Schaal 11-13

**Inschaling in het bedrijfsleven**

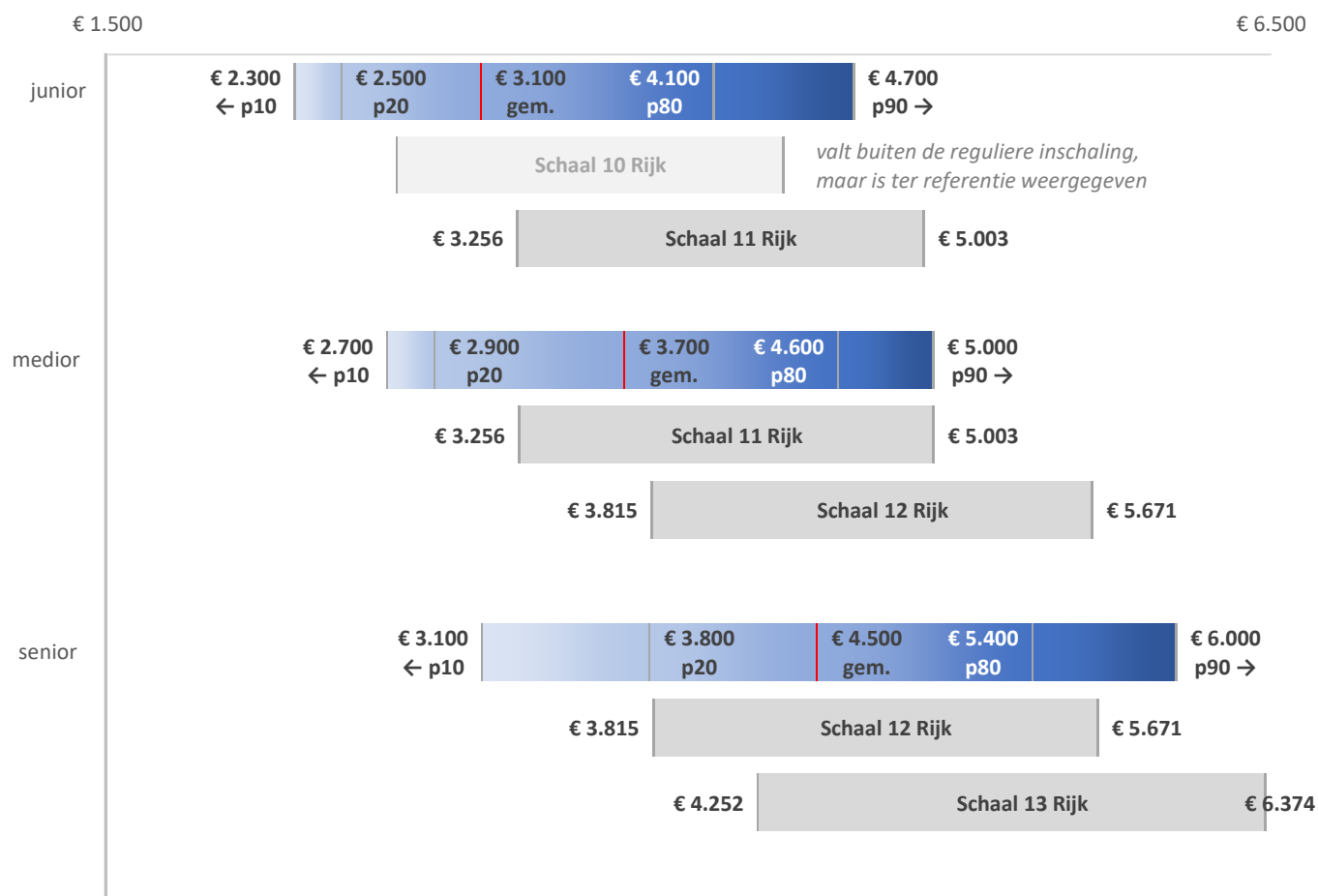
Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 2.145

**Toelichting**

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

**Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven***Fiscalist**Fiscaal adviseur**Belastingadviseur**Tax advisor**Bedrijfsfiscalist***Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau**

### Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



### Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

#### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand 6%
- Bonusregeling 11%
- Auto van de zaak 18%

NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.

## Rijksoverheid

Opleidingsniveau: WO

Schaal 11-13

## Inschaling in het bedrijfsleven



Aantal geanalyseerde vacatures met salarisinformatie: 2.898

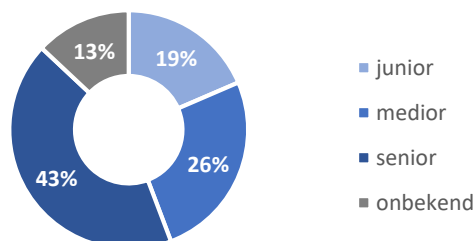
## Toelichting

Fulltime maandsalaris (36 uur per week), exclusief vakantiegeld en eventuele aanvullende voorwaarden (zoals 13e maand, bonusregeling, winstuitkering). De grafiek toont het gemiddelde geboden salaris (gem.) en de spreiding rondom het gemiddelde. De spreiding is weergegeven aan de hand van het 10e, 20e, 80e en 90e percentiel (respectievelijk p10, p20, p80 en p90). Het 90e percentiel wil zeggen: 90% van de geboden salarissen ligt onder het genoemde bedrag, 10% van de geboden salarissen ligt boven het genoemde bedrag. De bedragen bij de vier percentielen kunnen geïnterpreteerd worden als '(zeer) laag' (p10), 'beneden gemiddeld' (p20), 'boven gemiddeld' (p80) en '(zeer) hoog' (p90).

## Vergelijkbare functies in het bedrijfsleven

Adviseur control en advies  
 Adviseur planning & control  
 Internal control specialist  
 Finance control specialist  
 Business controller  
 Financial controller  
 Financieel adviseur

## Verdeling van de vraag (vacatures) naar ervaringsniveau



## Inschaling Rijksoverheid versus bedrijfsleven



## Aanvullende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven

### Geboden arbeidsvoorwaarden in vacatures

- 13e maand 15%
- Bonusregeling 12%
- Auto van de zaak 12%

NB: Het geeft een indicatie van de mate waarin deze aanvullende voorwaarden worden aangeboden in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke resultaat is waarschijnlijk een ondergrens, omdat werkgevers niet altijd in hun vacature vermelden welke arbeidsvoorwaarden er geboden worden.



## REGRESSIERESULTATEN

---

## II REGRESSIERESULTATEN

---

In deze bijlage geven we de resultaten van de verschillende regressies weer. De te verklaren variabele is het natuurlijke logaritme van het gemiddelde feitelijke maandloon. De getallen die niet tussen haakjes staan, zijn regressiecoëfficiënten. Deze coëfficiënten geven aan wat de verwachte verandering in het maandloon is als de betreffende variabele stijgt met 1. De sterretjes geven aan of de coëfficiënt significant is, of met andere woorden: dat de richting van de coëfficiënt niet is gebaseerd op toeval.

Om te schatten hoe groot het effect van een variabele is op het maandloon, kunnen we de volgende vuistregel gebruiken: de coëfficiënt vermenigvuldigd met 100 procent. Als we bijvoorbeeld kijken naar de resultaten voor de totale groep met een bachelordiploma (tabel II.1), verdienen zij naar schatting 1,6 procent minder bij de Rijksoverheid dan in het bedrijfsleven ( $-0,0157 * 100$  procent).<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> De precieze berekening zou zijn  $\exp(-0,0157) - 1 = -1,56\%$

## II.1 ALGEMENE ANALYSE

**Tabel II.1 Regressieresultaten totaal met filter**

|                             | Bachelor (€2.000 < maandloon < €12.500) |                       |                       | Master (€2.000 < maandloon < €17.500) |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                                  | Man                   | Vrouw                 | Totaal                                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0157**<br>(0,0055)                   | -0,0560**<br>(0,0071) | 0,0531**<br>(0,0086)  | -0,0114**<br>(0,0054)                 | -0,0550**<br>(0,0074) | 0,0420**<br>(0,0076)  |
| Vrouw                       | 0,2762**<br>(0,0331)                    |                       |                       | 0,0809<br>(0,0506)                    |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0772**<br>(0,0010)                    | 0,0765**<br>(0,0010)  | 0,0652**<br>(0,0013)  | 0,1027**<br>(0,0015)                  | 0,1030**<br>(0,0015)  | 0,0994**<br>(0,0019)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0120**<br>(0,0017)                   |                       |                       | -0,0034<br>(0,0025)                   |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0007**<br>(0,0000)                   | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000)                 | -0,0010**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0001**<br>(0,0000)                    |                       |                       | -0,0000<br>(0,0000)                   |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0241**<br>(0,0034)                   | -0,0324**<br>(0,0045) | -0,0113**<br>(0,0053) | -0,0421**<br>(0,0042)                 | -0,0376**<br>(0,0057) | -0,0484**<br>(0,0060) |
| Deeltijdfactor              | 0,1707**<br>(0,0052)                    | 0,2043**<br>(0,0078)  | 0,1370**<br>(0,0068)  | 0,2902**<br>(0,0081)                  | 0,2706**<br>(0,0121)  | 0,3017**<br>(0,0106)  |
| 2011                        | 0,0125**<br>(0,0050)                    | 0,0139**<br>(0,0063)  | 0,0096<br>(0,0083)    | 0,0010<br>(0,0075)                    | 0,0015<br>(0,0096)    | -0,0000<br>(0,0120)   |
| 2012                        | 0,0188**<br>(0,0046)                    | 0,0217**<br>(0,0058)  | 0,0127*<br>(0,0075)   | 0,0110<br>(0,0067)                    | 0,0183**<br>(0,0086)  | -0,0041<br>(0,0107)   |
| 2013                        | -0,0234**<br>(0,0049)                   | -0,0152**<br>(0,0061) | -0,0393**<br>(0,0080) | -0,0211**<br>(0,0069)                 | -0,0034<br>(0,0088)   | -0,0538**<br>(0,0110) |
| 2014                        | -0,0236**<br>(0,0049)                   | -0,0178**<br>(0,0062) | -0,0351**<br>(0,0080) | -0,0182**<br>(0,0069)                 | 0,0001<br>(0,0089)    | -0,0513**<br>(0,0110) |
| 2015                        | -0,0243**<br>(0,0048)                   | -0,0167**<br>(0,0061) | -0,0388**<br>(0,0079) | -0,0129*<br>(0,0068)                  | 0,0013<br>(0,0088)    | -0,0390**<br>(0,0108) |
| 2016                        | -0,0104**<br>(0,0048)                   | -0,0037<br>(0,0060)   | -0,0242**<br>(0,0079) | 0,0071<br>(0,0068)                    | 0,0162*<br>(0,0087)   | -0,0098<br>(0,0107)   |
| 2017                        | -0,0032<br>(0,0048)                     | 0,0029<br>(0,0061)    | -0,0158**<br>(0,0079) | 0,0084<br>(0,0067)                    | 0,0173**<br>(0,0087)  | -0,0088<br>(0,0106)   |
| 2018                        | 0,0147**<br>(0,0046)                    | 0,0178**<br>(0,0058)  | 0,0083<br>(0,0075)    | 0,0189**<br>(0,0065)                  | 0,0300**<br>(0,0084)  | -0,0019<br>(0,0101)   |
| Constante                   | 6,2963**<br>(0,0201)                    | 6,2749**<br>(0,0208)  | 6,6041**<br>(0,0265)  | 5,7897**<br>(0,0316)                  | 5,7934**<br>(0,0332)  | 5,8753**<br>(0,0402)  |
| N                           | 66,105                                  | 43,171                | 22,934                | 45,984                                | 29,001                | 16,983                |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3545                                  | 0,3412                | 0,2241                | 0,3362                                | 0,3009                | 0,2954                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.2      Regressieresultaten totaal zonder filter**

|                             | Bachelor              |                       |                       | Master                |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                | Man                   | Vrouw                 | Totaal                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0221**<br>(0,0071) | -0,0647**<br>(0,0092) | 0,0513**<br>(0,0112)  | -0,0078<br>(0,0070)   | -0,0632**<br>(0,0099) | 0,0588**<br>(0,0093)  |
| Vrouw                       | 0,2192**<br>(0,0384)  |                       |                       | 0,2159**<br>(0,0621)  |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0987**<br>(0,0012)  | 0,0971**<br>(0,0012)  | 0,0908**<br>(0,0016)  | 0,1270**<br>(0,0018)  | 0,1277**<br>(0,0019)  | 0,1168**<br>(0,0022)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0088**<br>(0,0020) |                       |                       | -0,0101**<br>(0,0031) |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0000) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0000<br>(0,0000)    |                       |                       | 0,0000<br>(0,0000)    |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0316**<br>(0,0043) | -0,0388**<br>(0,0056) | -0,0194**<br>(0,0065) | -0,0513**<br>(0,0053) | -0,0444**<br>(0,0075) | -0,0610**<br>(0,0072) |
| Deeltijdfactor              | 0,2396**<br>(0,0059)  | 0,2941**<br>(0,0086)  | 0,1837**<br>(0,0079)  | 0,3423**<br>(0,0096)  | 0,3034**<br>(0,0145)  | 0,3717**<br>(0,0120)  |
| 2011                        | 0,0117*<br>(0,0063)   | 0,0128<br>(0,0080)    | 0,0091<br>(0,0104)    | 0,0103<br>(0,0095)    | 0,0220*<br>(0,0125)   | -0,0114<br>(0,0144)   |
| 2012                        | 0,0078<br>(0,0058)    | 0,0120<br>(0,0073)    | -0,0008<br>(0,0094)   | 0,0021<br>(0,0086)    | 0,0090<br>(0,0113)    | -0,0129<br>(0,0128)   |
| 2013                        | -0,0411**<br>(0,0061) | -0,0299**<br>(0,0078) | -0,0619**<br>(0,0099) | -0,0323**<br>(0,0088) | -0,0149<br>(0,0115)   | -0,0650**<br>(0,0132) |
| 2014                        | -0,0450**<br>(0,0062) | -0,0349**<br>(0,0078) | -0,0634**<br>(0,0100) | -0,0225**<br>(0,0088) | 0,0023<br>(0,0116)    | -0,0658**<br>(0,0131) |
| 2015                        | -0,0395**<br>(0,0061) | -0,0309**<br>(0,0077) | -0,0554**<br>(0,0099) | -0,0148*<br>(0,0087)  | 0,0067<br>(0,0115)    | -0,0530**<br>(0,0130) |
| 2016                        | -0,0264**<br>(0,0061) | -0,0217**<br>(0,0077) | -0,0362**<br>(0,0098) | 0,0080<br>(0,0086)    | 0,0185<br>(0,0113)    | -0,0113<br>(0,0129)   |
| 2017                        | -0,0103*<br>(0,0061)  | -0,0033<br>(0,0077)   | -0,0240**<br>(0,0099) | 0,0156*<br>(0,0086)   | 0,0244**<br>(0,0114)  | -0,0020<br>(0,0128)   |
| 2018                        | 0,0066<br>(0,0058)    | 0,0095<br>(0,0073)    | 0,0010<br>(0,0094)    | 0,0288**<br>(0,0082)  | 0,0402**<br>(0,0109)  | 0,0067<br>(0,0122)    |
| Constante                   | 5,7399**<br>(0,0236)  | 5,7192**<br>(0,0243)  | 5,9907**<br>(0,0305)  | 5,2159**<br>(0,0386)  | 5,2261**<br>(0,0415)  | 5,4300**<br>(0,0462)  |
| N                           | 71,749                | 46,207                | 25,542                | 48,219                | 30,351                | 17,868                |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3514                | 0,3373                | 0,2611                | 0,2905                | 0,2458                | 0,2830                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$



**Tabel II.3 Regressieresultaten totaal met filter en kruistermen met jaar**

|                             | Bachelor (€2.000 < maandloon < €12.500) |                       |                       | Master (€2.000 < maandloon < €17.500) |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                                  | Man                   | Vrouw                 | Totaal                                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0408**<br>(0,0162)                   | -0,0781**<br>(0,0202) | 0,0355<br>(0,0270)    | -0,0349**<br>(0,0175)                 | -0,0855**<br>(0,0239) | 0,0254<br>(0,0253)    |
| Vrouw                       | 0,2764**<br>(0,0331)                    |                       |                       | 0,0758<br>(0,0506)                    |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0772**<br>(0,0010)                    | 0,0765**<br>(0,0010)  | 0,0653**<br>(0,0013)  | 0,1027**<br>(0,0015)                  | 0,1030**<br>(0,0015)  | 0,0997**<br>(0,0019)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0120**<br>(0,0017)                   |                       |                       | -0,0031<br>(0,0025)                   |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0007**<br>(0,0000)                   | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000)                 | -0,0010**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0001**<br>(0,0000)                    |                       |                       | -0,0000<br>(0,0000)                   |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0241**<br>(0,0034)                   | -0,0324**<br>(0,0045) | -0,0112**<br>(0,0053) | -0,0420**<br>(0,0042)                 | -0,0376**<br>(0,0057) | -0,0480**<br>(0,0060) |
| Deeltijdfactor              | 0,1706**<br>(0,0052)                    | 0,2041**<br>(0,0078)  | 0,1371**<br>(0,0068)  | 0,2904**<br>(0,0081)                  | 0,2713**<br>(0,0121)  | 0,3014**<br>(0,0106)  |
| 2011                        | 0,0120**<br>(0,0051)                    | 0,0136**<br>(0,0064)  | 0,0087<br>(0,0085)    | 0,0017<br>(0,0079)                    | 0,0010<br>(0,0100)    | 0,0020<br>(0,0127)    |
| 2012                        | 0,0190**<br>(0,0047)                    | 0,0219**<br>(0,0059)  | 0,0134*<br>(0,0077)   | 0,0105<br>(0,0071)                    | 0,0164*<br>(0,0090)   | -0,0015<br>(0,0114)   |
| 2013                        | -0,0230**<br>(0,0050)                   | -0,0157**<br>(0,0063) | -0,0367**<br>(0,0082) | -0,0183**<br>(0,0073)                 | -0,0013<br>(0,0092)   | -0,0510**<br>(0,0117) |
| 2014                        | -0,0245**<br>(0,0050)                   | -0,0186**<br>(0,0063) | -0,0350**<br>(0,0082) | -0,0181**<br>(0,0073)                 | -0,0002<br>(0,0093)   | -0,0513**<br>(0,0116) |
| 2015                        | -0,0259**<br>(0,0049)                   | -0,0181**<br>(0,0062) | -0,0406**<br>(0,0081) | -0,0149**<br>(0,0072)                 | -0,0014<br>(0,0092)   | -0,0401**<br>(0,0115) |
| 2016                        | -0,0128**<br>(0,0049)                   | -0,0054<br>(0,0062)   | -0,0269**<br>(0,0081) | 0,0033<br>(0,0071)                    | 0,0116<br>(0,0091)    | -0,0127<br>(0,0114)   |
| 2017                        | -0,0057<br>(0,0049)                     | 0,0008<br>(0,0062)    | -0,0179**<br>(0,0081) | 0,0022<br>(0,0071)                    | 0,0115<br>(0,0090)    | -0,0150<br>(0,0113)   |
| 2018                        | 0,0119**<br>(0,0047)                    | 0,0154**<br>(0,0059)  | 0,0057<br>(0,0077)    | 0,0122*<br>(0,0068)                   | 0,0248**<br>(0,0087)  | -0,0105<br>(0,0107)   |
| 2011*rijksoverheid          | 0,0101<br>(0,0244)                      | 0,0047<br>(0,0305)    | 0,0208<br>(0,0407)    | -0,0050<br>(0,0258)                   | 0,0100<br>(0,0348)    | -0,0179<br>(0,0377)   |
| 2012*rijksoverheid          | -0,0043<br>(0,0220)                     | -0,0037<br>(0,0277)   | -0,0140<br>(0,0361)   | 0,0086<br>(0,0229)                    | 0,0258<br>(0,0317)    | -0,0158<br>(0,0326)   |
| 2013*rijksoverheid          | -0,0083<br>(0,0234)                     | 0,0111<br>(0,0296)    | -0,0526<br>(0,0378)   | -0,0218<br>(0,0234)                   | -0,0168<br>(0,0319)   | -0,0186<br>(0,0336)   |
| 2014*rijksoverheid          | 0,0182<br>(0,0237)                      | 0,0178<br>(0,0304)    | 0,0013<br>(0,0378)    | -0,0001<br>(0,0240)                   | 0,0066<br>(0,0329)    | 0,0010<br>(0,0346)    |
| 2015*rijksoverheid          | 0,0374<br>(0,0234)                      | 0,0319<br>(0,0295)    | 0,0389<br>(0,0382)    | 0,0230<br>(0,0239)                    | 0,0357<br>(0,0331)    | 0,0103<br>(0,0340)    |
| 2016*rijksoverheid          | 0,0509**<br>(0,0228)                    | 0,0370<br>(0,0292)    | 0,0529<br>(0,0363)    | 0,0409*<br>(0,0234)                   | 0,0564*<br>(0,0319)   | 0,0271<br>(0,0338)    |
| 2017*rijksoverheid          | 0,0535**<br>(0,0227)                    | 0,0469<br>(0,0293)    | 0,0410<br>(0,0360)    | 0,0670**<br>(0,0234)                  | 0,0743**<br>(0,0325)  | 0,0535<br>(0,0330)    |
| 2018*rijksoverheid          | 0,0594**<br>(0,0219)                    | 0,0526*<br>(0,0278)   | 0,0535<br>(0,0352)    | 0,0728**<br>(0,0225)                  | 0,0664**<br>(0,0312)  | 0,0756**<br>(0,0318)  |
| Constante                   | 6,2965**<br>(0,0201)                    | 6,2750**<br>(0,0208)  | 6,6042**<br>(0,0265)  | 5,7910**<br>(0,0316)                  | 5,7945**<br>(0,0333)  | 5,8725**<br>(0,0403)  |
| N                           | 66,105                                  | 43,171                | 22,934                | 45,984                                | 29,001                | 16,983                |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3546                                  | 0,3412                | 0,2244                | 0,3366                                | 0,3011                | 0,2959                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.4 Regressieresultaten ICT-specialisten met filter**

|                             | Bachelor (€2.000 < maandloon < €10.000) |                       |                       | Master (€2.000 < maandloon < €15.000) |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                                  | Man                   | Vrouw                 | Totaal                                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0416**<br>(0,0158)                   | -0,0536**<br>(0,0173) | 0,0255<br>(0,0383)    | 0,0107<br>(0,0180)                    | -0,0136<br>(0,0215)   | 0,0811**<br>(0,0311)  |
| Vrouw                       | -0,7061**<br>(0,1623)                   |                       |                       | -0,4005**<br>(0,1819)                 |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0766**<br>(0,0024)                    | 0,0768**<br>(0,0024)  | 0,1137**<br>(0,0077)  | 0,0935**<br>(0,0034)                  | 0,0934**<br>(0,0035)  | 0,1164**<br>(0,0080)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0390**<br>(0,0081)                    |                       |                       | 0,0208**<br>(0,0093)                  |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0007**<br>(0,0000)                   | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0001) | -0,0009**<br>(0,0000)                 | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0005**<br>(0,0001)                   |                       |                       | -0,0003**<br>(0,0001)                 |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0278**<br>(0,0090)                   | -0,0430**<br>(0,0097) | 0,0676**<br>(0,0241)  | -0,0399**<br>(0,0102)                 | -0,0351**<br>(0,0118) | -0,0595**<br>(0,0191) |
| Deeltijdfactor              | 0,1590**<br>(0,0243)                    | 0,1453**<br>(0,0269)  | 0,1989**<br>(0,0563)  | 0,1813**<br>(0,0321)                  | 0,1948**<br>(0,0380)  | 0,1555**<br>(0,0566)  |
| 2011                        | 0,0392*<br>(0,0203)                     | 0,0346<br>(0,0215)    | 0,0546<br>(0,0620)    | 0,0115<br>(0,0289)                    | 0,0118<br>(0,0319)    | 0,0118<br>(0,0666)    |
| 2012                        | 0,0514**<br>(0,0169)                    | 0,0490**<br>(0,0178)  | 0,0596<br>(0,0520)    | 0,0438*<br>(0,0233)                   | 0,0606**<br>(0,0259)  | -0,0583<br>(0,0527)   |
| 2013                        | 0,0287*<br>(0,0163)                     | 0,0295*<br>(0,0172)   | 0,0091<br>(0,0501)    | 0,0332<br>(0,0223)                    | 0,0510**<br>(0,0246)  | -0,0814<br>(0,0531)   |
| 2014                        | 0,0229<br>(0,0161)                      | 0,0216<br>(0,0170)    | 0,0129<br>(0,0512)    | 0,0442**<br>(0,0221)                  | 0,0579**<br>(0,0243)  | -0,0387<br>(0,0535)   |
| 2015                        | 0,0329**<br>(0,0159)                    | 0,0283*<br>(0,0168)   | 0,0591<br>(0,0500)    | 0,0541**<br>(0,0218)                  | 0,0659**<br>(0,0240)  | -0,0155<br>(0,0513)   |
| 2016                        | 0,0643**<br>(0,0158)                    | 0,0574**<br>(0,0167)  | 0,1186**<br>(0,0500)  | 0,0627**<br>(0,0216)                  | 0,0734**<br>(0,0238)  | -0,0042<br>(0,0503)   |
| 2017                        | 0,0722**<br>(0,0159)                    | 0,0685**<br>(0,0167)  | 0,0909*<br>(0,0495)   | 0,0537**<br>(0,0214)                  | 0,0658**<br>(0,0237)  | -0,0220<br>(0,0492)   |
| 2018                        | 0,0713**<br>(0,0154)                    | 0,0715**<br>(0,0163)  | 0,0533<br>(0,0481)    | 0,0806**<br>(0,0209)                  | 0,0971**<br>(0,0232)  | -0,0103<br>(0,0477)   |
| Constante                   | 6,2777**<br>(0,0521)                    | 6,2919**<br>(0,0530)  | 5,5447**<br>(0,1703)  | 6,0029**<br>(0,0784)                  | 5,9793**<br>(0,0821)  | 5,6682**<br>(0,1777)  |
| N                           | 6,424                                   | 5,790                 | 634                   | 5,061                                 | 4,214                 | 847                   |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,4365                                  | 0,4397                | 0,4069                | 0,3793                                | 0,3538                | 0,4559                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.5      Regressieresultaten ICT-specialisten zonder filter**

|                             | Bachelor              |                       |                       | Master                |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                | Man                   | Vrouw                 | Totaal                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0571**<br>(0,0194) | -0,0651**<br>(0,0214) | -0,0126<br>(0,0450)   | 0,0012<br>(0,0212)    | -0,0315<br>(0,0253)   | 0,0962**<br>(0,0360)  |
| Vrouw                       | -1,1045**<br>(0,1762) |                       |                       | -0,3866*<br>(0,2071)  |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0905**<br>(0,0028)  | 0,0908**<br>(0,0028)  | 0,1467**<br>(0,0082)  | 0,1020**<br>(0,0040)  | 0,1014**<br>(0,0041)  | 0,1249**<br>(0,0089)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0579**<br>(0,0090)  |                       |                       | 0,0206*<br>(0,0107)   |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0015**<br>(0,0001) | -0,0010**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000) | -0,0013**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0007**<br>(0,0001) |                       |                       | -0,0003**<br>(0,0001) |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0221**<br>(0,0109) | -0,0362**<br>(0,0118) | 0,0633**<br>(0,0278)  | -0,0473**<br>(0,0119) | -0,0395**<br>(0,0138) | -0,0750**<br>(0,0218) |
| Deeltijdfactor              | 0,2668**<br>(0,0253)  | 0,2528**<br>(0,0281)  | 0,3187**<br>(0,0571)  | 0,1632**<br>(0,0354)  | 0,2220**<br>(0,0421)  | 0,0184<br>(0,0610)    |
| 2011                        | 0,0484**<br>(0,0245)  | 0,0433*<br>(0,0260)   | 0,0686<br>(0,0733)    | -0,0198<br>(0,0337)   | -0,0278<br>(0,0374)   | 0,0188<br>(0,0759)    |
| 2012                        | 0,0538**<br>(0,0203)  | 0,0585**<br>(0,0215)  | 0,0025<br>(0,0605)    | 0,0022<br>(0,0272)    | 0,0201<br>(0,0303)    | -0,1077*<br>(0,0602)  |
| 2013                        | 0,0328*<br>(0,0196)   | 0,0340<br>(0,0208)    | 0,0111<br>(0,0585)    | -0,0081<br>(0,0260)   | 0,0190<br>(0,0287)    | -0,1737**<br>(0,0602) |
| 2014                        | 0,0199<br>(0,0194)    | 0,0215<br>(0,0205)    | -0,0153<br>(0,0597)   | 0,0082<br>(0,0258)    | 0,0263<br>(0,0284)    | -0,0995<br>(0,0608)   |
| 2015                        | 0,0338*<br>(0,0192)   | 0,0321<br>(0,0203)    | 0,0356<br>(0,0585)    | 0,0289<br>(0,0254)    | 0,0465*<br>(0,0280)   | -0,0734<br>(0,0585)   |
| 2016                        | 0,0666**<br>(0,0191)  | 0,0629**<br>(0,0202)  | 0,0904<br>(0,0583)    | 0,0319<br>(0,0252)    | 0,0456<br>(0,0278)    | -0,0498<br>(0,0574)   |
| 2017                        | 0,0712**<br>(0,0191)  | 0,0721**<br>(0,0202)  | 0,0514<br>(0,0575)    | 0,0235<br>(0,0250)    | 0,0368<br>(0,0277)    | -0,0595<br>(0,0562)   |
| 2018                        | 0,0848**<br>(0,0186)  | 0,0853**<br>(0,0197)  | 0,0644<br>(0,0562)    | 0,0551**<br>(0,0243)  | 0,0699**<br>(0,0271)  | -0,0347<br>(0,0544)   |
| Constante                   | 5,8440**<br>(0,0591)  | 5,8546**<br>(0,0600)  | 4,7210**<br>(0,1747)  | 5,8587**<br>(0,0902)  | 5,7978**<br>(0,0944)  | 5,6606**<br>(0,1934)  |
| N                           | 6,711                 | 6,034                 | 677                   | 5,158                 | 4,287                 | 871                   |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,4301                | 0,4195                | 0,4990                | 0,3378                | 0,3124                | 0,4217                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.6      Regressieresultaten inkopers met filter**

|                             | Bachelor (€2.000 < maandloon < €12.500) |                       |                       | Master (€2.000 < maandloon < €17.500) |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                                  | Man                   | Vrouw                 | Totaal                                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0157<br>(0,0254)                     | -0,0432<br>(0,0373)   | 0,0130<br>(0,0339)    | -0,1058**<br>(0,0145)                 | -0,1184**<br>(0,0241) | -0,0955**<br>(0,0174) |
| Vrouw                       | 0,0791<br>(0,2281)                      |                       |                       | -0,2205<br>(0,1976)                   |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0705**<br>(0,0065)                    | 0,0715**<br>(0,0068)  | 0,0702**<br>(0,0093)  | 0,0974**<br>(0,0067)                  | 0,0976**<br>(0,0074)  | 0,1088**<br>(0,0060)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0000<br>(0,0118)                      |                       |                       | 0,0095<br>(0,0095)                    |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0006**<br>(0,0001)                   | -0,0006**<br>(0,0001) | -0,0007**<br>(0,0001) | -0,0009**<br>(0,0001)                 | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0010**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0001<br>(0,0001)                     |                       |                       | -0,0001<br>(0,0001)                   |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0500**<br>(0,0220)                   | -0,0428<br>(0,0315)   | -0,0640**<br>(0,0301) | 0,0060<br>(0,0163)                    | 0,0504*<br>(0,0274)   | -0,0255<br>(0,0195)   |
| Deeltijdfactor              | 0,2611**<br>(0,0433)                    | 0,2274**<br>(0,0613)  | 0,2903**<br>(0,0604)  | 0,3479**<br>(0,0392)                  | 0,3253**<br>(0,0701)  | 0,3553**<br>(0,0449)  |
| 2011                        | 0,0307<br>(0,0299)                      | 0,0265<br>(0,0382)    | 0,0361<br>(0,0481)    | -0,0040<br>(0,0263)                   | 0,0139<br>(0,0409)    | -0,0234<br>(0,0335)   |
| 2012                        | 0,0215<br>(0,0278)                      | 0,0207<br>(0,0358)    | 0,0203<br>(0,0441)    | 0,0299<br>(0,0241)                    | 0,0643*<br>(0,0367)   | -0,0034<br>(0,0315)   |
| 2013                        | 0,0005<br>(0,0309)                      | 0,0015<br>(0,0386)    | 0,0028<br>(0,0518)    | 0,0018<br>(0,0260)                    | 0,0511<br>(0,0396)    | -0,0500<br>(0,0338)   |
| 2014                        | -0,0160<br>(0,0313)                     | -0,0074<br>(0,0409)   | -0,0330<br>(0,0487)   | 0,0199<br>(0,0267)                    | 0,0796*<br>(0,0420)   | -0,0344<br>(0,0339)   |
| 2015                        | 0,0410<br>(0,0308)                      | 0,0573<br>(0,0403)    | 0,0137<br>(0,0480)    | 0,0019<br>(0,0272)                    | 0,0330<br>(0,0428)    | -0,0286<br>(0,0344)   |
| 2016                        | 0,0100<br>(0,0298)                      | 0,0464<br>(0,0386)    | -0,0516<br>(0,0470)   | 0,0366<br>(0,0262)                    | 0,0786*<br>(0,0408)   | -0,0047<br>(0,0334)   |
| 2017                        | 0,0057<br>(0,0307)                      | 0,0123<br>(0,0406)    | -0,0090<br>(0,0469)   | 0,0336<br>(0,0252)                    | 0,0485<br>(0,0401)    | 0,0132<br>(0,0317)    |
| 2018                        | 0,0466<br>(0,0290)                      | 0,0678*<br>(0,0376)   | 0,0084<br>(0,0460)    | 0,0436*<br>(0,0244)                   | 0,0538<br>(0,0377)    | 0,0289<br>(0,0313)    |
| Constante                   | 6,2782**<br>(0,1359)                    | 6,2827**<br>(0,1429)  | 6,3552**<br>(0,1896)  | 5,8480**<br>(0,1470)                  | 5,8297**<br>(0,1658)  | 5,6142**<br>(0,1360)  |
| N                           | 1,691                                   | 1,056                 | 635                   | 2,812                                 | 1,341                 | 1,471                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3533                                  | 0,3403                | 0,2391                | 0,3766                                | 0,2858                | 0,4003                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.7      Regressieresultaten inkopers zonder filter**

|                             | Bachelor              |                       |                       | Master                |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                | Man                   | Vrouw                 | Totaal                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0171<br>(0,0333)   | -0,0664<br>(0,0450)   | 0,0291<br>(0,0503)    | -0,1053**<br>(0,0190) | -0,1286**<br>(0,0335) | -0,0862**<br>(0,0206) |
| Vrouw                       | -0,5188**<br>(0,2562) |                       |                       | 0,2280<br>(0,2495)    |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0868**<br>(0,0079)  | 0,0867**<br>(0,0076)  | 0,1208**<br>(0,0120)  | 0,1319**<br>(0,0085)  | 0,1341**<br>(0,0100)  | 0,1228**<br>(0,0069)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0331**<br>(0,0135)  |                       |                       | -0,0122<br>(0,0120)   |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0008**<br>(0,0001) | -0,0008**<br>(0,0001) | -0,0013**<br>(0,0002) | -0,0013**<br>(0,0001) | -0,0013**<br>(0,0001) | -0,0012**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0005**<br>(0,0002) |                       |                       | 0,0001<br>(0,0001)    |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0554**<br>(0,0277) | -0,0488<br>(0,0374)   | -0,0689<br>(0,0422)   | 0,0038<br>(0,0211)    | 0,0417<br>(0,0371)    | -0,0224<br>(0,0230)   |
| Deeltijdfactor              | 0,2541**<br>(0,0449)  | 0,2608**<br>(0,0594)  | 0,2252**<br>(0,0697)  | 0,2818**<br>(0,0467)  | 0,1636*<br>(0,0859)   | 0,3536**<br>(0,0491)  |
| 2011                        | 0,0418<br>(0,0381)    | 0,0157<br>(0,0449)    | 0,0814<br>(0,0693)    | 0,0029<br>(0,0340)    | 0,0299<br>(0,0561)    | -0,0308<br>(0,0393)   |
| 2012                        | -0,0064<br>(0,0355)   | 0,0123<br>(0,0424)    | -0,0453<br>(0,0633)   | 0,0077<br>(0,0312)    | 0,0679<br>(0,0503)    | -0,0591<br>(0,0368)   |
| 2013                        | -0,0617<br>(0,0386)   | -0,0289<br>(0,0447)   | -0,1315*<br>(0,0726)  | -0,0063<br>(0,0335)   | 0,0690<br>(0,0539)    | -0,0863**<br>(0,0395) |
| 2014                        | -0,0637<br>(0,0392)   | -0,0313<br>(0,0485)   | -0,1189*<br>(0,0675)  | 0,0058<br>(0,0345)    | 0,0808<br>(0,0573)    | -0,0662*<br>(0,0396)  |
| 2015                        | 0,0308<br>(0,0391)    | 0,0610<br>(0,0473)    | -0,0262<br>(0,0688)   | -0,0114<br>(0,0351)   | 0,0548<br>(0,0586)    | -0,0796**<br>(0,0401) |
| 2016                        | -0,0085<br>(0,0383)   | 0,0255<br>(0,0462)    | -0,0699<br>(0,0679)   | 0,0242<br>(0,0338)    | 0,0735<br>(0,0557)    | -0,0307<br>(0,0389)   |
| 2017                        | -0,0139<br>(0,0390)   | -0,0157<br>(0,0476)   | -0,0261<br>(0,0677)   | 0,0249<br>(0,0327)    | 0,0293<br>(0,0551)    | 0,0038<br>(0,0371)    |
| 2018                        | 0,0203<br>(0,0371)    | 0,0223<br>(0,0440)    | 0,0048<br>(0,0669)    | 0,0410<br>(0,0316)    | 0,0582<br>(0,0518)    | 0,0137<br>(0,0366)    |
| Constante                   | 5,8994**<br>(0,1587)  | 5,8834**<br>(0,1517)  | 5,4176**<br>(0,2253)  | 5,1724**<br>(0,1849)  | 5,1958**<br>(0,2210)  | 5,3203**<br>(0,1521)  |
| N                           | 1,869                 | 1,135                 | 734                   | 2,925                 | 1,409                 | 1,516                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3552                | 0,3603                | 0,2578                | 0,3083                | 0,2130                | 0,3783                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.8      Regressieresultaten financieel specialisten met filter**

|                             | Bachelor (€2.000 < maandloon < €12.500) |                       |                       | Master (€2.000 < maandloon < €17.500) |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                                  | Man                   | Vrouw                 | Totaal                                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0767**<br>(0,0142)                   | -0,1147**<br>(0,0181) | -0,0060<br>(0,0225)   | -0,0745**<br>(0,0095)                 | -0,1106**<br>(0,0128) | -0,0216<br>(0,0136)   |
| Vrouw                       | -0,1712<br>(0,1175)                     |                       |                       | 0,1257<br>(0,1219)                    |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0744**<br>(0,0026)                    | 0,0751**<br>(0,0027)  | 0,0878**<br>(0,0049)  | 0,1203**<br>(0,0032)                  | 0,1207**<br>(0,0034)  | 0,1140**<br>(0,0046)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0117**<br>(0,0059)                    |                       |                       | -0,0070<br>(0,0060)                   |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0006**<br>(0,0000)                   | -0,0006**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0012**<br>(0,0000)                 | -0,0012**<br>(0,0000) | -0,0011**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0002**<br>(0,0001)                   |                       |                       | 0,0001<br>(0,0001)                    |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0278**<br>(0,0114)                   | -0,0271*<br>(0,0149)  | -0,0354**<br>(0,0173) | -0,0616**<br>(0,0103)                 | -0,0567**<br>(0,0140) | -0,0652**<br>(0,0145) |
| Deeltijdfactor              | 0,2750**<br>(0,0231)                    | 0,2263**<br>(0,0318)  | 0,3289**<br>(0,0323)  | 0,3780**<br>(0,0248)                  | 0,3332**<br>(0,0330)  | 0,4460**<br>(0,0359)  |
| 2011                        | 0,0171<br>(0,0190)                      | 0,0061<br>(0,0229)    | 0,0560*<br>(0,0339)   | -0,0081<br>(0,0198)                   | 0,0037<br>(0,0253)    | -0,0248<br>(0,0308)   |
| 2012                        | -0,0040<br>(0,0170)                     | 0,0031<br>(0,0208)    | -0,0165<br>(0,0288)   | 0,0150<br>(0,0172)                    | 0,0290<br>(0,0220)    | -0,0134<br>(0,0267)   |
| 2013                        | -0,0362**<br>(0,0170)                   | -0,0310<br>(0,0209)   | -0,0438<br>(0,0289)   | -0,0170<br>(0,0171)                   | -0,0022<br>(0,0218)   | -0,0480*<br>(0,0269)  |
| 2014                        | -0,0525**<br>(0,0170)                   | -0,0293<br>(0,0209)   | -0,1038**<br>(0,0285) | -0,0080<br>(0,0172)                   | 0,0059<br>(0,0219)    | -0,0392<br>(0,0270)   |
| 2015                        | -0,0350**<br>(0,0170)                   | -0,0228<br>(0,0210)   | -0,0611**<br>(0,0287) | -0,0055<br>(0,0169)                   | 0,0125<br>(0,0217)    | -0,0423<br>(0,0263)   |
| 2016                        | -0,0468**<br>(0,0169)                   | -0,0504**<br>(0,0208) | -0,0385<br>(0,0284)   | 0,0003<br>(0,0165)                    | 0,0222<br>(0,0211)    | -0,0468*<br>(0,0259)  |
| 2017                        | -0,0423**<br>(0,0166)                   | -0,0359*<br>(0,0203)  | -0,0586**<br>(0,0283) | 0,0123<br>(0,0166)                    | 0,0165<br>(0,0215)    | 0,0024<br>(0,0254)    |
| 2018                        | -0,0196<br>(0,0162)                     | -0,0295<br>(0,0200)   | -0,0008<br>(0,0269)   | 0,0322**<br>(0,0161)                  | 0,0468**<br>(0,0207)  | 0,0003<br>(0,0248)    |
| Constante                   | 6,3050**<br>(0,0591)                    | 6,3325**<br>(0,0628)  | 6,0618**<br>(0,1060)  | 5,4520**<br>(0,0711)                  | 5,4771**<br>(0,0763)  | 5,5221**<br>(0,1023)  |
| N                           | 5,637                                   | 3,914                 | 1,723                 | 7,095                                 | 4,820                 | 2,275                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,4023                                  | 0,3896                | 0,3402                | 0,4024                                | 0,3727                | 0,4085                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

**Tabel II.9      Regressieresultaten financieel specialisten zonder filter**

|                             | Bachelor              |                       |                       | Master                |                       |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                             | Totaal                | Man                   | Vrouw                 | Totaal                | Man                   | Vrouw                 |
| Rijksoverheid               | -0,0877**<br>(0,0193) | -0,1174**<br>(0,0251) | -0,0304<br>(0,0290)   | -0,0862**<br>(0,0123) | -0,1370**<br>(0,0168) | -0,0106<br>(0,0166)   |
| Vrouw                       | -0,3072**<br>(0,1489) |                       |                       | 0,5200**<br>(0,1540)  |                       |                       |
| Leeftijd                    | 0,0911**<br>(0,0034)  | 0,0914**<br>(0,0036)  | 0,1110**<br>(0,0060)  | 0,1438**<br>(0,0040)  | 0,1442**<br>(0,0043)  | 0,1166**<br>(0,0056)  |
| Vrouw*leeftijd              | 0,0181**<br>(0,0075)  |                       |                       | -0,0271**<br>(0,0077) |                       |                       |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0011**<br>(0,0001) | -0,0014**<br>(0,0000) | -0,0014**<br>(0,0000) | -0,0012**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | -0,0003**<br>(0,0001) |                       |                       | 0,0003**<br>(0,0001)  |                       |                       |
| Migratieachtergrond         | -0,0169<br>(0,0153)   | -0,0081<br>(0,0203)   | -0,0331<br>(0,0221)   | -0,0585**<br>(0,0132) | -0,0531**<br>(0,0182) | -0,0617**<br>(0,0177) |
| Deeltijdfactor              | 0,3221**<br>(0,0272)  | 0,3120**<br>(0,0367)  | 0,3351**<br>(0,0383)  | 0,3369**<br>(0,0291)  | 0,2947**<br>(0,0383)  | 0,4132**<br>(0,0418)  |
| 2011                        | 0,0201<br>(0,0257)    | 0,0109<br>(0,0316)    | 0,0521<br>(0,0435)    | 0,0082<br>(0,0254)    | 0,0351<br>(0,0329)    | -0,0392<br>(0,0375)   |
| 2012                        | 0,0265<br>(0,0231)    | 0,0298<br>(0,0288)    | 0,0206<br>(0,0375)    | 0,0173<br>(0,0221)    | 0,0395<br>(0,0286)    | -0,0276<br>(0,0326)   |
| 2013                        | -0,0190<br>(0,0231)   | -0,0010<br>(0,0288)   | -0,0589<br>(0,0375)   | -0,0044<br>(0,0219)   | 0,0165<br>(0,0282)    | -0,0476<br>(0,0329)   |
| 2014                        | -0,0448*<br>(0,0229)  | -0,0161<br>(0,0287)   | -0,1082**<br>(0,0367) | -0,0054<br>(0,0220)   | 0,0153<br>(0,0285)    | -0,0494<br>(0,0328)   |
| 2015                        | -0,0284<br>(0,0230)   | -0,0134<br>(0,0288)   | -0,0617*<br>(0,0371)  | -0,0021<br>(0,0217)   | 0,0159<br>(0,0281)    | -0,0379<br>(0,0320)   |
| 2016                        | -0,0680**<br>(0,0228) | -0,0862**<br>(0,0285) | -0,0282<br>(0,0368)   | 0,0035<br>(0,0212)    | 0,0276<br>(0,0274)    | -0,0471<br>(0,0316)   |
| 2017                        | -0,0373*<br>(0,0224)  | -0,0234<br>(0,0278)   | -0,0728**<br>(0,0368) | 0,0203<br>(0,0213)    | 0,0297<br>(0,0279)    | 0,0005<br>(0,0310)    |
| 2018                        | -0,0204<br>(0,0219)   | -0,0184<br>(0,0275)   | -0,0266<br>(0,0349)   | 0,0435**<br>(0,0206)  | 0,0698**<br>(0,0268)  | -0,0134<br>(0,0303)   |
| Constante                   | 5,8463**<br>(0,0744)  | 5,8399**<br>(0,0795)  | 5,5137**<br>(0,1267)  | 4,9985**<br>(0,0880)  | 5,0128**<br>(0,0956)  | 5,4801**<br>(0,1204)  |
| N                           | 5,956                 | 4,139                 | 1,817                 | 7,358                 | 5,039                 | 2,319                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3533                | 0,3336                | 0,3490                | 0,3269                | 0,2981                | 0,3366                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

## II.2 ANALYSE PERIODE VOOR EN NA 2015

**Tabel II.10 Regressieresultaten periode 2010-2015, met filter**

|                             | Totaal                |                       | ICT specialisten      |                       | Inkopers              |                       | Financieel specialisten |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
|                             | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor                | Master                |
| Rijksoverheid               | -0,0306**<br>(0,0076) | -0,0329**<br>(0,0076) | -0,0418*<br>(0,0230)  | -0,0041<br>(0,0260)   | -0,0209<br>(0,0342)   | -0,1356**<br>(0,0193) | -0,0970**<br>(0,0189)   | -0,0845**<br>(0,0134) |
| Vrouw                       | 0,3081**<br>(0,0467)  | 0,0524<br>(0,0745)    | -0,4304<br>(0,2769)   | -0,7553**<br>(0,3397) | -0,2405<br>(0,3272)   | -0,0717<br>(0,2752)   | -0,6376**<br>(0,1814)   | 0,2263<br>(0,1883)    |
| Leeftijd                    | 0,0805**<br>(0,0013)  | 0,1044**<br>(0,0021)  | 0,0803**<br>(0,0037)  | 0,0850**<br>(0,0054)  | 0,0658**<br>(0,0090)  | 0,0958**<br>(0,0093)  | 0,0677**<br>(0,0035)    | 0,1243**<br>(0,0049)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0130**<br>(0,0024) | -0,0016<br>(0,0037)   | 0,0229<br>(0,0140)    | 0,0430**<br>(0,0173)  | 0,0185<br>(0,0171)    | 0,0037<br>(0,0134)    | 0,0354**<br>(0,0091)    | -0,0112<br>(0,0093)   |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0010**<br>(0,0000) | -0,0008**<br>(0,0000) | -0,0008**<br>(0,0001) | -0,0006**<br>(0,0001) | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0006**<br>(0,0000)   | -0,0012**<br>(0,0001) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0001*<br>(0,0000)   | -0,0000<br>(0,0000)   | -0,0003*<br>(0,0002)  | -0,0006**<br>(0,0002) | -0,0003<br>(0,0002)   | -0,0001<br>(0,0002)   | -0,0005**<br>(0,0001)   | 0,0001<br>(0,0001)    |
| Migratie-<br>achtergrond    | -0,0302**<br>(0,0047) | -0,0506**<br>(0,0059) | -0,0217<br>(0,0138)   | -0,0610**<br>(0,0162) | -0,0861**<br>(0,0297) | 0,0020<br>(0,0221)    | -0,0324**<br>(0,0163)   | -0,0701**<br>(0,0150) |
| Deeltijdfactor              | 0,1515**<br>(0,0070)  | 0,2770**<br>(0,0115)  | 0,1999**<br>(0,0343)  | 0,1226**<br>(0,0516)  | 0,2698**<br>(0,0571)  | 0,2869**<br>(0,0533)  | 0,2936**<br>(0,0346)    | 0,3779**<br>(0,0363)  |
| 2011                        | 0,0129**<br>(0,0051)  | 0,0016<br>(0,0076)    | 0,0387**<br>(0,0196)  | 0,0115<br>(0,0284)    | 0,0294<br>(0,0308)    | -0,0014<br>(0,0262)   | 0,0168<br>(0,0193)      | -0,0073<br>(0,0195)   |
| 2012                        | 0,0194**<br>(0,0046)  | 0,0121*<br>(0,0068)   | 0,0528**<br>(0,0163)  | 0,0509**<br>(0,0230)  | 0,0175<br>(0,0286)    | 0,0331<br>(0,0240)    | -0,0055<br>(0,0172)     | 0,0170<br>(0,0170)    |
| 2013                        | -0,0223**<br>(0,0049) | -0,0197**<br>(0,0070) | 0,0300*<br>(0,0158)   | 0,0398*<br>(0,0221)   | -0,0018<br>(0,0319)   | 0,0042<br>(0,0258)    | -0,0386**<br>(0,0173)   | -0,0156<br>(0,0169)   |
| 2014                        | -0,0221**<br>(0,0050) | -0,0165**<br>(0,0070) | 0,0254<br>(0,0156)    | 0,0499**<br>(0,0219)  | -0,0221<br>(0,0324)   | 0,0228<br>(0,0266)    | -0,0535**<br>(0,0172)   | -0,0064<br>(0,0170)   |
| Constante                   | 6,2664**<br>(0,0276)  | 5,7920**<br>(0,0453)  | 6,1968**<br>(0,0767)  | 6,2563**<br>(0,1207)  | 6,3837**<br>(0,1835)  | 5,9397**<br>(0,2022)  | 6,4548**<br>(0,0806)    | 5,4039**<br>(0,1054)  |
| N                           | 35,745                | 23,389                | 2,690                 | 1,939                 | 961                   | 1,556                 | 2,787                   | 3,313                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3331                | 0,3123                | 0,4238                | 0,3233                | 0,3056                | 0,3660                | 0,3627                  | 0,3750                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$



**Tabel II.11 Regressieresultaten periode 2015-2018, met filter**

|                             | Totaal                |                       | ICT specialisten      |                       | Inkopers              |                       | Financieel specialisten |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
|                             | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor                | Master                |
| Rijksoverheid               | 0,0003<br>(0,0079)    | 0,0126*<br>(0,0077)   | -0,0414*<br>(0,0217)  | 0,0227<br>(0,0250)    | -0,0112<br>(0,0380)   | -0,0664**<br>(0,0220) | -0,0391*<br>(0,0218)    | -0,0596**<br>(0,0135) |
| Vrouw                       | 0,2329**<br>(0,0470)  | 0,0913<br>(0,0690)    | -0,8654**<br>(0,2049) | -0,2335<br>(0,2193)   | 0,5230<br>(0,3203)    | -0,4433<br>(0,2892)   | 0,2174<br>(0,1572)      | 0,0741<br>(0,1607)    |
| Leeftijd                    | 0,0745**<br>(0,0014)  | 0,1015**<br>(0,0020)  | 0,0755**<br>(0,0031)  | 0,0986**<br>(0,0044)  | 0,0811**<br>(0,0096)  | 0,0977**<br>(0,0099)  | 0,0838**<br>(0,0040)    | 0,1180**<br>(0,0043)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0104**<br>(0,0023) | -0,0041<br>(0,0034)   | 0,0484**<br>(0,0102)  | 0,0111<br>(0,0113)    | -0,0244<br>(0,0164)   | 0,0195<br>(0,0137)    | -0,0077<br>(0,0078)     | -0,0050<br>(0,0080)   |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0007**<br>(0,0001) | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0007**<br>(0,0000)   | -0,0011**<br>(0,0000) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0000<br>(0,0000)    | -0,0000<br>(0,0000)   | -0,0006**<br>(0,0001) | -0,0001<br>(0,0001)   | 0,0002<br>(0,0002)    | -0,0002<br>(0,0002)   | 0,0000<br>(0,0001)      | 0,0000<br>(0,0001)    |
| Migratie-<br>achtergrond    | -0,0162**<br>(0,0050) | -0,0320**<br>(0,0059) | -0,0311**<br>(0,0119) | -0,0292**<br>(0,0131) | -0,0019<br>(0,0328)   | 0,0161<br>(0,0243)    | -0,0259<br>(0,0160)     | -0,0534**<br>(0,0142) |
| Deeltijdfactor              | 0,1937**<br>(0,0076)  | 0,3033**<br>(0,0115)  | 0,1195**<br>(0,0342)  | 0,2196**<br>(0,0410)  | 0,2352**<br>(0,0673)  | 0,4202**<br>(0,0584)  | 0,2552**<br>(0,0309)    | 0,3837**<br>(0,0339)  |
| 2016                        | 0,0133**<br>(0,0048)  | 0,0196**<br>(0,0065)  | 0,0312**<br>(0,0119)  | 0,0085<br>(0,0153)    | -0,0325<br>(0,0304)   | 0,0342<br>(0,0279)    | -0,0128<br>(0,0153)     | 0,0057<br>(0,0149)    |
| 2017                        | 0,0205**<br>(0,0048)  | 0,0211**<br>(0,0065)  | 0,0390**<br>(0,0120)  | 0,0002<br>(0,0150)    | -0,0343<br>(0,0312)   | 0,0306<br>(0,0270)    | -0,0070<br>(0,0150)     | 0,0175<br>(0,0150)    |
| 2018                        | 0,0384**<br>(0,0046)  | 0,0316**<br>(0,0062)  | 0,0382**<br>(0,0114)  | 0,0277*<br>(0,0143)   | 0,0094<br>(0,0297)    | 0,0413<br>(0,0262)    | 0,0154<br>(0,0145)      | 0,0367**<br>(0,0144)  |
| Constante                   | 6,2846**              | 5,7654**              | 6,3504**              | 5,9030**              | 6,0989**              | 5,7623**              | 6,0712**                | 5,4602**              |
| N                           | 30,360                | 22,595                | 3,734                 | 3,122                 | 730                   | 1,256                 | 2,850                   | 3,782                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3822                | 0,3625                | 0,4429                | 0,4109                | 0,4154                | 0,3910                | 0,4429                  | 0,4257                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

## II.3 ANALYSE MET BASISLOON ALS TE VERKLAREN VARIABLE

**Tabel II.12 Regressieresultaten analyse op basisloon, met filter**

|                             | Totaal                |                       | ICT specialisten      |                       | Inkopers              |                       | Financieel specialisten |                       |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
|                             | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor              | Master                | Bachelor                | Master                |
| Rijksoverheid               | -0,0082<br>(0,0052)   | 0,0079<br>(0,0050)    | -0,0176<br>(0,0152)   | 0,0322*<br>(0,0169)   | -0,0107<br>(0,0235)   | -0,0834**<br>(0,0135) | -0,0367**<br>(0,0134)   | -0,0317**<br>(0,0089) |
| Vrouw                       | 0,3114**<br>(0,0316)  | 0,0730<br>(0,0473)    | -0,7115**<br>(0,1561) | -0,3546**<br>(0,1710) | 0,1037<br>(0,2106)    | -0,1854<br>(0,1840)   | -0,0825<br>(0,1111)     | 0,1182<br>(0,1138)    |
| Leeftijd                    | 0,0761**<br>(0,0009)  | 0,0996**<br>(0,0014)  | 0,0751**<br>(0,0023)  | 0,0935**<br>(0,0032)  | 0,0697**<br>(0,0060)  | 0,0957**<br>(0,0062)  | 0,0758**<br>(0,0025)    | 0,1168**<br>(0,0030)  |
| Vrouw*leeftijd              | -0,0133**<br>(0,0016) | -0,0021<br>(0,0023)   | 0,0395**<br>(0,0078)  | 0,0190**<br>(0,0088)  | -0,0011<br>(0,0109)   | 0,0091<br>(0,0088)    | 0,0067<br>(0,0055)      | -0,0050<br>(0,0056)   |
| Leeftijd <sup>2</sup>       | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0007**<br>(0,0000) | -0,0009**<br>(0,0000) | -0,0006**<br>(0,0001) | -0,0009**<br>(0,0001) | -0,0007**<br>(0,0000)   | -0,0011**<br>(0,0000) |
| Vrouw*leeftijd <sup>2</sup> | 0,0001**<br>(0,0000)  | -0,0000<br>(0,0000)   | -0,0005**<br>(0,0001) | -0,0003**<br>(0,0001) | -0,0001<br>(0,0001)   | -0,0001<br>(0,0001)   | -0,0002**<br>(0,0001)   | 0,0000<br>(0,0001)    |
| Migratie-<br>achtergrond    | -0,0273**<br>(0,0033) | -0,0418**<br>(0,0039) | -0,0207**<br>(0,0087) | -0,0306**<br>(0,0096) | -0,0483**<br>(0,0203) | -0,0032<br>(0,0152)   | -0,0239**<br>(0,0108)   | -0,0576**<br>(0,0096) |
| Deeltijdfactor              | 0,1208**<br>(0,0049)  | 0,2487**<br>(0,0076)  | 0,1633**<br>(0,0234)  | 0,1595**<br>(0,0305)  | 0,2399**<br>(0,0406)  | 0,3027**<br>(0,0365)  | 0,2446**<br>(0,0219)    | 0,3656**<br>(0,0232)  |
| 2011                        | 0,0060<br>(0,0048)    | 0,0008<br>(0,0070)    | 0,0345*<br>(0,0196)   | 0,0111<br>(0,0272)    | 0,0143<br>(0,0277)    | -0,0008<br>(0,0245)   | 0,0114<br>(0,0179)      | -0,0178<br>(0,0185)   |
| 2012                        | 0,0176**<br>(0,0044)  | 0,0101<br>(0,0063)    | 0,0554**<br>(0,0162)  | 0,0395*<br>(0,0219)   | 0,0087<br>(0,0257)    | 0,0364<br>(0,0225)    | -0,0201<br>(0,0160)     | 0,0016<br>(0,0161)    |
| 2013                        | 0,0294**<br>(0,0047)  | 0,0273**<br>(0,0065)  | 0,0857**<br>(0,0157)  | 0,0650**<br>(0,0210)  | 0,0413<br>(0,0285)    | 0,0572**<br>(0,0242)  | -0,0336**<br>(0,0161)   | 0,0260<br>(0,0160)    |
| 2014                        | 0,0296**<br>(0,0047)  | 0,0309**<br>(0,0065)  | 0,0896**<br>(0,0155)  | 0,0844**<br>(0,0208)  | 0,0376<br>(0,0289)    | 0,0585**<br>(0,0249)  | -0,0289*<br>(0,0160)    | 0,0279*<br>(0,0161)   |
| 2015                        | 0,0388**<br>(0,0046)  | 0,0394**<br>(0,0064)  | 0,1071**<br>(0,0153)  | 0,1013**<br>(0,0204)  | 0,0927**<br>(0,0284)  | 0,0551**<br>(0,0253)  | 0,0007<br>(0,0161)      | 0,0317**<br>(0,0158)  |
| 2016                        | 0,0415**<br>(0,0046)  | 0,0490**<br>(0,0063)  | 0,1181**<br>(0,0152)  | 0,1020**<br>(0,0203)  | 0,0569**<br>(0,0275)  | 0,0836**<br>(0,0244)  | -0,0106<br>(0,0159)     | 0,0368**<br>(0,0154)  |
| 2017                        | 0,0499**<br>(0,0046)  | 0,0530**<br>(0,0063)  | 0,1248**<br>(0,0153)  | 0,0954**<br>(0,0201)  | 0,0527*<br>(0,0283)   | 0,0775**<br>(0,0235)  | -0,0060<br>(0,0157)     | 0,0545**<br>(0,0155)  |
| 2018                        | 0,0690**<br>(0,0044)  | 0,0705**<br>(0,0060)  | 0,1340**<br>(0,0148)  | 0,1243**<br>(0,0196)  | 0,0903**<br>(0,0268)  | 0,0909**<br>(0,0227)  | 0,0241<br>(0,0153)      | 0,0821**<br>(0,0150)  |
| Constante                   | 6,3081**<br>(0,0192)  | 5,8320**<br>(0,0295)  | 6,2373**<br>(0,0501)  | 5,9786**<br>(0,0737)  | 6,2740**<br>(0,1255)  | 5,8680**<br>(0,1368)  | 6,2522**<br>(0,0559)    | 5,4513**<br>(0,0663)  |
| N                           | 66,053                | 45,939                | 6,423                 | 5,057                 | 1,689                 | 2,809                 | 5,632                   | 7,093                 |
| Adj. R <sup>2</sup>         | 0,3749                | 0,3685                | 0,4729                | 0,4169                | 0,4056                | 0,4052                | 0,4383                  | 0,4441                |

Standaard fouten tussen haakjes, \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV en Intelligence Group.