



# GELIJKE BELONING IN HET HBO

KWANTITATIEVE ONTWIKKELING EN VERKLARING VAN  
SALARISVERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

## **Colofon**

Het onderzoek naar salarisverschillen tussen mannen en vrouwen in het hbo is in opdracht van Zestor uitgevoerd door SEO.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Juli 2022

# INHOUD

## SAMENVATTING 4

### 1 INLEIDING 8

- 1.1 Aanleiding 8
- 1.2 Doel en onderzoeksvraag 8
- 1.3 Onderzoeksaanpak 9
- 1.4 Leeswijzer 10

### 2 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN 11

- 2.1 Vergelijking met 2016 11
- 2.2 Uitbreiding beschrijvende statistieken 13

### 3 VERKLARING VAN HET SALARISVERSCHIL 16

- 3.1 Enkele beschrijvende statistieken vooraf 16
- 3.2 Decompositie van het salarisverschil 18

### 4 CONCLUSIES 23

## REFERENTIES 27

### BIJLAGE A 28

Methodologische verantwoording

### BIJLAGE B 32

Functienamen en functiefamilies

### BIJLAGE C 34

Regressieresultaten

# SAMENVATTING

**Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen in het hbo is meer dan gehalveerd sinds 2016. De verschillen in gemiddelde salaris worden voor 80% verklaard door het verschil in functie en voor 11% door verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Binnen functieschalen is leeftijdsverschil de belangrijkste verklarende factor voor de salarisverschillen.**

In het hbo heeft gelijke beloning tussen mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies de aandacht van de sociale partners. In 2015 deed het College voor de Rechten van de Mens hier onderzoek naar. Dat leidde in 2016 tot de rapportage ‘Verdient een man meer?’. Daarin werd geconcludeerd dat vrouwen in vier van de vijf onderzochte functieschalen een gemiddeld lager salaris ontvingen dan mannen. De sociale partners zijn benieuwd of de salarisverschillen sindsdien zijn veranderd en heeft aan Zestor gevraagd om dit te laten onderzoeken.

## Ontwikkeling van het salarisverschil

De salarisverschillen tussen mannen en vrouwen zijn afgenomen<sup>1</sup>. Dit is vastgesteld op basis van het verschil in het gemiddelde bruto maandsalaris bij een voltijd dienstverband zonder aanvullende looncomponenten/toelagen. Het salarisverschil voor de vijf onderzochte functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) gezamenlijk is meer dan gehalveerd: van 9,1% in 2016 naar 4,1% in 2022. Ook het CBS constateert een daling in het salarisverschil tussen mannen en vrouwen. Voor de sector overheid – waar het hbo onderdeel van uitmaakt – is er over 2020 een salarisverschil van circa 6%<sup>2</sup>.

Meer specifiek is het salarisverschil in de functieschalen 5, 11 en 12 ten opzichte van 2016 gedaald en in de functieschalen 7 en 9 toegenomen in het voordeel van vrouwen. Per saldo is er nog altijd een salarisverschil in het voordeel van mannen waar te nemen in de functieschalen 5, 11 en 12, waarbij het verschil voor functieschalen 11 en 12 ook statistisch significant is. In functieschalen 7 en 9 is er juist sprake van een salarisverschil in het voordeel van vrouwen, waarvan alleen voor functieschaal 7 statistisch significant.

## Verklaring van het salarisverschil

Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen werkzaam bij negen verschillende hogescholen voor alle functieschalen bij elkaar is 5,6 % in het voordeel van mannen. Dit verschil wordt voor bijna 80% verklaard door het verschil in de functie die mannen en vrouwen bekleden. Een hogere functie gaat gepaard met een hogere beloning en er zijn minder vrouwen dan mannen werkzaam in hogere functies. Daarnaast wordt 11% van het salarisverschil voor alle functieschalen bij elkaar verklaard door een verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Een lagere leeftijd gaat vaak gepaard met een lager salaris en er zijn relatief meer vrouwen in de jongere leeftijdscategorieën

<sup>1</sup> Deze uitkomsten zijn gebaseerd op werknemers werkzaam bij vijf van de zes hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek van het College van de Rechten van de Mens.

<sup>2</sup> Bron: CBS (2022). De arbeidsmarkt in cijfers 2021. Den Haag: CBS.

werkzaam in het hbo dan mannen. In totaal kan 91% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen voor alle functieschalen bij elkaar worden verklaard uit het verschil in waargenomen achtergrondkenmerken. Het relatief kleine overgebleven onverklaarbare deel van het salarisverschil (0,5% in het voordeel van mannen) is toe te schrijven aan factoren die niet worden waargenomen in de beschikbare data. Deze resultaten blijven ongewijzigd als aanvullende looncomponenten/toelagen worden meegenomen in het salaris.

In vier functieschalen (8, 10, 11 en 12) is er een statistisch significant verschil tussen het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen. Voor deze vier functieschalen is onderzocht hoe het salarisverschil verklaard kan worden. In functieschaal 8 verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen. Dit salarisverschil in het voordeel van vrouwen kan bijna volledig verklaard worden door waargenomen achtergrondkenmerken. 51% van het verschil komt door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Het lijkt erop dat vrouwen in deze functieschalen blijven 'hangen', vanwege hun relatief hoge leeftijd ten opzichte van mannen. Daarnaast wordt 45% verklaard door het verschil in de functie tussen mannen en vrouwen, wat erop lijkt te wijzen dat er een beloningsverschil bestaat tussen functies binnen functieschaal 8.

In tegenstelling tot functieschaal 8, is het salarisverschil in de functieschalen 10, 11 en 12 in het nadeel van vrouwen. Een groot deel van de werknemers in deze functieschalen betreft docenten en het salarisverschil tussen mannen en vrouwen blijkt minder goed te verklaren door waargenomen achtergrondkenmerken dan voor functieschaal 8. De belangrijkste verklaring van het salarisverschil zit in het leeftijdsverschil tussen mannen en vrouwen. In functieschaal 10 verklaart het leeftijdsverschil bijna 40% van het salarisverschil, in functieschalen 11 en 12 zelfs meer dan de helft (respectievelijk 65 en 53%). Het overige salarisverschil blijft grotendeels onverklaard. Voor functieschaal 10 betreft dit bijna 60% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen, voor functieschalen 11 en 12 rond 40%.

## Beantwoording van de onderzoeksvragen

### Centrale onderzoeksvraag:

#### ***Ontvangen vrouwen en mannen met een gelijkwaardige functie ook een gelijkwaardig salaris?***

Binnen 12 van de 16 onderzochte functieschalen (1 t/m 16) in het hbo zijn geen statistisch significante verschillen gevonden in het gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen. Binnen de meeste van deze functieschalen zijn relatief weinig mensen werkzaam. Bij vier functieschalen is er wel een statistisch significant salarisverschil tussen mannen en vrouwen, namelijk bij de functieschalen 8, 10, 11 en 12. In de functieschalen 10, 11 en 12 bevindt zich 70% van de werknemers. In functieschaal 8 is het salarisverschil in het voordeel van vrouwen, in de functieschalen 10, 11 en 12 in het voordeel van mannen. Voor functieschaal 8 is het salarisverschil bijna volledig verklaarbaar door waargenomen verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen, met name leeftijd. Voor functieschalen 10, 11 en 12 blijft een groter deel van het salarisverschil onverklaard, al betreft het onverklaarbare salarisverschil een klein deel van het gemiddeld salaris, namelijk minder dan 1%. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat mannen binnen de meest voorkomende functieschalen meer verdienen dan vrouwen, maar dat dit salarisverschil na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen klein is.

### Deelvragen:

#### ***Welke gemiddelde salarisverschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen binnen bepaalde functieschalen? Zijn eventuele salarisverschillen toe- of afgenomen in vergelijking met de resultaten van het onderzoek uit 2016?***<sup>3</sup>

Het gemiddelde salaris is voor zowel mannen als vrouwen toegenomen in de functieschalen 5, 7, 9, 11 en 12 sinds 2016. Voor de vijf functieschalen bij elkaar is het salarisverschil op basis van het gemiddelde salaris 4,1% in 2022 in het nadeel van vrouwen. In 2016 was dat 9,1%. Dit komt neer op een daling van vijf procentpunten.

In de functieschalen 5, 11 en 12 is het salarisverschil ten opzichte van 2016 gedaald, in de functieschalen 7 en 9 toegenomen in het voordeel van vrouwen. Per saldo zijn er statistisch significante salarisverschillen waar te nemen tussen mannen en vrouwen in de functieschalen 11 en 12 in het voordeel van mannen en in functieschaal 7 in het voordeel van vrouwen.

#### ***Wat zijn belangrijke factoren die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen verklaren?***

Voor alle 16 onderzochte functieschalen bij elkaar, zijn verschillen in functie en verschillen in leeftijd tussen mannen en vrouwen belangrijke verklarende factoren voor het salarisverschil in het voordeel van mannen. Mannen bekleden vaker dan vrouwen hogere functies en zijn vaak ouder, waardoor zij ook meer verdienen.

<sup>3</sup> Deze deelvragen hebben betrekking op een vergelijking met het onderzoek in 2016, en kunnen daardoor alleen beantwoord worden voor vijf functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) en voor de vijf hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek.

Voor de functieschalen waarvoor statistisch significante verschillen in het gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen zijn vastgesteld (functieschalen 8, 10, 11 en 12), is leeftijd de belangrijkste verklarende factor. Voor functieschaal 8 speelt ook een verschil in functie tussen mannen en vrouwen een belangrijke rol.

***Welk deel van het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen blijft over wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd?***

Voor alle 16 functieschalen bij elkaar blijft 9% van het salarisverschil onverklaard. Voor functieschalen 8, 10, 11 en 12 blijft respectievelijk 7, 59, 43 en 40% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard.

# 1 INLEIDING

Dit onderzoek stelt de ontwikkeling vast van het salarisverschil tussen vrouwen en mannen werkzaam in het hbo door 2022 te vergelijken met 2016 en gaat op zoek naar verklarende factoren voor het salarisverschil.

## 1.1 Aanleiding

Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies in het hoger beroepsonderwijs (hbo) heeft de aandacht van de sociale partners. In 2015 deed het College voor de Rechten van de Mens hier onderzoek naar. Dat leidde in 2016 tot de rapportage 'Verdient een man meer?'. Daarin werd geconcludeerd dat vrouwen in vier van de vijf onderzochte functieschalen een gemiddeld lager salaris ontvingen dan mannen (zie kader). De sociale partners zijn benieuwd of de salarisverschillen in het hbo tussen mannen en vrouwen sindsdien zijn veranderd en heeft aan Zestor gevraagd om dit te laten onderzoeken.

### *Korte samenvatting kwantitatieve uitkomsten uit 2016*

Het College voor de Rechten van de Mens onderzocht welke risico's hogescholen lopen op het maken van beloningsonderscheid op grond van geslacht en hoe deze risico's ontstaan. Hiervoor zijn eerst feitelijke salarissen van werknemers geanalyseerd. Vervolgens is een selectie gemaakt van vijf functiegroepen en is binnen deze groepen een aantal salarisvergelijkingen gemaakt tussen werknemers die gelijkwaardige functies vervullen. Bij deze vergelijkingen zijn de gebruikte beloningsmaatstaven (beloningscriteria) en de toepassing hiervan onderzocht op eventuele risico's op beloningsonderscheid.

Bij het onderzoek waren zes hogescholen betrokken. Bij de vier laagste onderzochte functiegroepen (5, 7, 9 en 11) was het aandeel vrouwen aanmerkelijk groter dan het aandeel mannen. Alleen in de hoogste onderzochte functiegroep (12) waren vrouwen in de minderheid.

De mannen verdienden bij de zes hogescholen gemiddeld € 4.258 per maand en de vrouwen € 3.798 per maand. Het gemiddelde salarisverschil bedroeg 10,8% in het nadeel van de vrouwen. Het salarisverschil binnen de vijf onderzochte functiegroepen lag aanmerkelijk lager en liep van 0,2% tot 4,3%. Bij vier van de vijf functiegroepen (5, 9, 11 en 12) was dit verschil in het nadeel van vrouwen en bij één functiegroep (7) in het nadeel van mannen.

*Bron: College voor de Rechten van de Mens (2016)*

## 1.2 Doel en onderzoeksvraag

Het doel van het onderzoek is om op basis van recent kwantitatief onderzoek in kaart te brengen of er salarisverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige functies in het hbo. En, indien aanwezig, hoe groot deze verschillen zijn en hoe die zich verhouden tot de uitkomsten van het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens uit 2016.



De **centrale onderzoeksvraag** die voor het onderzoek is geformuleerd, luidt: **Ontvangen vrouwen en mannen met een gelijkwaardige functie ook een gelijkwaardig salaris?**

**Deelvragen** hierbij zijn:

- *Welke gemiddelde salarisverschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen binnen bepaalde functiegroepen?*
- *Zijn eventuele salarisverschillen toe- of afgenomen in vergelijking met de resultaten van het onderzoek uit 2016?*
- *Wat zijn belangrijke factoren die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen verklaren?*
- *Welk deel van het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen blijft over wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd?*

### 1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek is in vier stappen uitgevoerd, die elkaar op een natuurlijke manier opvolgden (zie figuur 1.1). In stap 1 zijn kwantitatieve gegevens verzameld bij negen hogescholen over het salaris van hun personeel. Er is gekozen voor negen hogescholen om robuustere analyses en conclusies te kunnen trekken ten opzichte van het onderzoek in 2016, waaraan destijds zes hogescholen deelnamen. Naast de salarisgegevens is een aantal kenmerken van werknemers bij hogescholen opgevraagd, die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren, zoals leeftijd en aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever. Deze verzamelde gegevens zijn bewerkt en omgezet naar één consistent databestand. In stap 2 zijn enkele beschrijvende statistieken vastgesteld met behulp van een subset van het databestand voortgekomen uit stap 1. Hierbij gaat het om vijf van de zes hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens en het personeel in een aantal specifieke functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12). De uitkomsten van de beschrijvende statistieken zijn vergeleken met de uitkomsten in 2016, om daarmee de ontwikkeling vast te stellen. In stap 3 is het gehele databestand benut om econometrische analyses op te doen, waarmee is vastgesteld welke factoren of kenmerken het salarisverschil tussen mannen en vrouwen verklaren. Tot slot zijn de bevindingen van het onderzoek in stap 4 verwerkt in voorliggende rapportage.

**Figuur 1.1** Schematisch overzicht van de onderzoeksaanpak



Een meer gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksaanpak is opgenomen in de Methodologische verantwoording in Bijlage 1.

## 1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 toont beschrijvende statistieken gebaseerd op een subset van de kwantitatieve gegevens die verzameld zijn voor dit onderzoek. Hierbij gaat het om vijf van de zes hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens en de specifieke functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) waarover in 2016 is gerapporteerd. Paragraaf 2.1 geeft inzicht in het aandeel vrouwen in dienst en presenteert het gemiddelde salaris per functieschaal naar geslacht. Paragraaf 2.2 bevat enkele aanvullende beschrijvende statistieken, waarmee meer zicht ontstaat in de verdeling van de salarisgegevens. Hoofdstuk 3 bevat de uitkomsten van de uitgevoerde econometrische analyses gebaseerd op alle verzamelde gegevens. Dit betreft analyses op personeelsgegevens van in totaal negen hogescholen ingeschaald in 16 verschillende functieschalen (1 tot en met 16). Hoofdstuk 4 bevat de conclusies.

### ***Definitie van beloning en gewaarborgde anonimiteit***

In dit rapport staat de beloning van werknemers in het hbo centraal. Vanwege de gewenste vergelijking met het onderzoek uit 2016 is de volgende definitie van salaris gehanteerd:

#### **Het bruto maandsalaris bij een voltijd dienstverband exclusief aanvullende looncomponenten/toelagen<sup>4</sup>, met peildatum 31 december 2021.**

Overal waar in dit rapport salaris staat wordt bovenstaande definitie bedoeld. In hoofdstuk 3 is tevens naar het bruto maandsalaris bij een voltijd dienstverband inclusief aanvullende looncomponenten/toelagen gekeken.

Er is gekozen om in dit rapport geen namen van hogescholen op te nemen. Aan alle deelnemende hogescholen is namelijk toegezegd vertrouwelijk en anoniem om te gaan met de verzamelde (persoons)gegevens. Van de negen hogescholen zijn vijf relatief grote hogescholen. Vanwege de bemiddelende rol van Zestor bij het verkrijgen van medewerking van hogescholen, zijn de namen van de deelnemende hogescholen bij hen bekend. Dit is van belang voor mogelijk toekomstig vergelijkend onderzoek.

<sup>4</sup> Dit kunnen de volgende toelagen betreffen: arbeidsmarkttoelage, buitengewone toelage, onregelmatigheidstoelage, persoonlijke toelage, waarnemingstoelage, BHV-toelage, demotietoelage, garantietoelage en toelage (waarneming) hogere functie. Negen % van de werknemers ontvangt een dergelijke toelage. De gemiddelde toelage betreft € 362.

## 2 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN

**Er werken nog altijd meer vrouwen dan mannen bij hogescholen. Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen gebaseerd op het gemiddelde salaris is gedaald van 9,1% in 2016 naar 4,1% in 2022. Met name in functieschalen 11 en 12 verdienen mannen nog steeds gemiddeld meer dan vrouwen.**

Centraal in dit onderzoek staat de vraag of er sprake is van een salarisverschil tussen mannen en vrouwen werkzaam in het hbo. In dit hoofdstuk is daarnaar gekeken door middel van beschrijvende statistieken. Om de ontwikkeling ten opzichte van 2016 te bepalen, zijn enkele statistieken vastgesteld voor vijf van de zes hogescholen die ook aan het onderzoek in 2016 deelnamen. De hogeschool die nu ontbreekt is relatief klein van omvang en heeft de resultaten naar verwachting niet substantieel beïnvloed. De groep van vijf hogescholen bestaat uit drie relatief grote hogescholen en twee relatief kleine hogescholen. Voor de vergelijkbaarheid met 2016 ligt de focus in dit hoofdstuk op de functieschalen 5, 7, 9, 11 en 12. In 2016 is gekozen voor deze functieschalen, omdat ze een goede doorsnede geven van het functiegebouw van hogescholen. De vijf hogescholen tezamen hebben in 2022 6.834 werknemers in dienst binnen deze functieschalen. In 2016 waren dat er 4.894.<sup>5</sup>

### 2.1 Vergelijking met 2016

Voor de vergelijking met 2016 is gebruik gemaakt van de resultaten opgenomen in het rapport 'Verdient een man meer?'. Dit betreft specifiek de teksten over en resultaten opgenomen in Figuur 5.1 (p.35) en Tabel 1 (p.36). Naast het rapport was er geen databestand beschikbaar, waardoor alle kwantitatieve gegevens uit 2016 waarmee in dit onderzoek vergeleken wordt handmatig uit het rapport zijn overgenomen. Dit betreft een beperkt aantal gegevens. Zo zijn er bijvoorbeeld geen aantallen werknemers bekend per functieschaal.

Op twee maatstaven is het mogelijk om de ontwikkeling ten opzichte van 2016 in kaart te brengen, namelijk het aandeel vrouwen werkzaam in het hbo en het salarisverschil tussen mannen en vrouwen gebaseerd op het gemiddelde salaris. Het salarisverschil is eerst voor de vijf functieschalen totaal berekend en vervolgens over gelijkwaardige functies (per functieschaal), kijkend naar het gemiddelde bruto maandsalaris bij een voltijd dienstverband exclusief aanvullende looncomponenten/toelagen.

Het is belangrijk om rekening te houden met verschillen in functieniveau, omdat een eventueel salarisverschil tussen mannen en vrouwen groter wordt in het nadeel van vrouwen als mannen gemiddeld genomen hogere functies bekleden dan vrouwen.

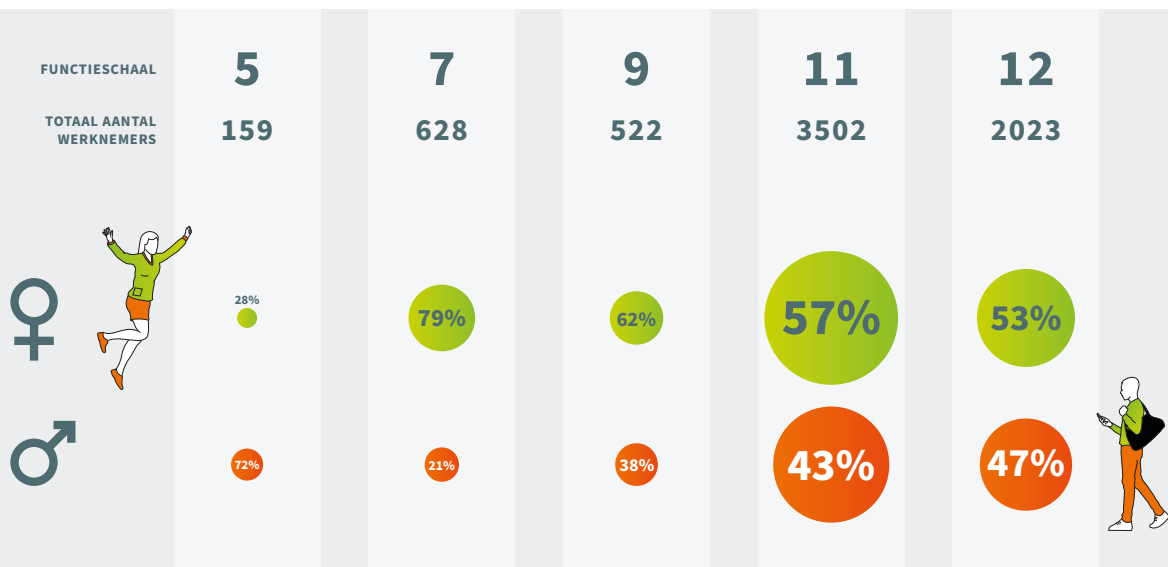
<sup>5</sup> Dit is inclusief één relatief kleine hogeschool die in niet meedeed aan het huidige onderzoek.

## Aandeel vrouwen

Vrouwen zijn nog altijd in de meerderheid bij hogescholen. Het aandeel vrouwen in de vijf functieschalen die centraal staan in dit hoofdstuk is 58% en was 56% in 2016. Hierin heeft dus nauwelijks ontwikkeling plaatsgevonden.

Per functieschaal zijn er wel enkele verschillen zichtbaar ten opzichte van 2016. In 2016 was het aandeel vrouwen in de functieschalen 5, 7, 9 en 11 aanmerkelijk groter dan het aandeel mannen. Alleen in de hoogste functieschaal 12 waren vrouwen in de minderheid. In het huidige personeelsbestand ligt dat iets anders (zie Figuur 2.1). Het aandeel vrouwen in de functieschalen 7, 9, 11 en 12 is nog altijd groter dan het aandeel mannen. Met name in functieschaal 7 is het aandeel vrouwen hoog (79%). Alleen in de laagst getoonde functieschaal 5 zijn mannen in de meerderheid. Ten opzichte van 2016 is het aandeel vrouwen dus gestegen in de getoonde functieschaal 12 (2016: circa 45%<sup>6</sup>; 2022: 53%) en gedaald in functieschaal 5 (2016: circa 69%<sup>7</sup>; 2022: 28%). In de overige functieschalen (7, 9 en 11) is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk gebleven.

**Figuur 2.1** Vrouwen zijn in de meerderheid in de hoogste vier functieschalen



## Salarisverschil tussen mannen en vrouwen

Het gemiddelde salaris is voor zowel mannen als vrouwen in alle functieschalen toegenomen sinds 2016, zie Tabel 2.1. Alle mannen verdienen in de vijf functieschalen bij elkaar gemiddeld € 4.812 per maand en alle vrouwen bij elkaar gemiddeld € 4.613 per maand. Een gemiddeld verschil van net geen € 200 dat resulteert in een salarisverschil van 4,1 % in het nadeel van vrouwen. In 2016 was het salarisverschil 9,1%, wat neerkomt op een daling van 5 procentpunt, ofwel meer dan een halvering van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen gebaseerd op het gemiddelde salaris.

<sup>6</sup> Dit betreft een schatting. De exacte percentages zijn namelijk niet opgenomen in het rapport.

<sup>7</sup> Dit betreft een schatting. De exacte percentages zijn namelijk niet opgenomen in het rapport.

Ook het CBS heeft vastgesteld dat het salarisverschil tussen mannen en vrouwen steeds kleiner wordt. Uit hun meest recente publicatie<sup>8</sup> blijkt dat het gemiddelde uurloon van vrouwen over alle sectoren heen in 2021 13 % lager was dan dat van mannen. Bij de overheid – waar het hbo onderdeel van uitmaakt – is dit verschil altijd kleiner gebleken. Hun meest recente becijfering voor de overheid specifiek, gaat over 2020 en betreft een salarisverschil van circa 6 %.<sup>9</sup>

Gekeken per functieschaal varieert het salarisverschil tussen 1,8 % in het voordeel van vrouwen tot 1,6 % in het nadeel van vrouwen. De spreiding is kleiner geworden ten opzichte van 2016. Destijds varieerde het salarisverschil namelijk van 0,8% in het voordeel van vrouwen tot 4,3% in het nadeel van vrouwen. In de functieschalen 5, 11 en 12 is het salarisverschil ten opzichte van 2016 gedaald, in de functieschalen 7 en 9 toegenomen in het voordeel van vrouwen. Per saldo is er nog altijd een salarisverschil in het voordeel van mannen waar te nemen in de functieschalen 5, 11 en 12. In functieschaal 5 is het salarisverschil verwaarloosbaar, in functieschalen 11 en 12 is het salarisverschil ten nadele van vrouwen statistisch significant. In functieschalen 7 en 9 verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen. Voor schaal 7 betreft het een statistisch significant verschil, voor schaal 9 niet.

**Tabel 2.1** Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen is met vijf procentpunt gedaald sinds 2016

	Gemiddeld salaris mannen		Gemiddeld salaris vrouwen		Salarisverschil vrouwen t.o.v. mannen ((v-m)/m)	
	2022	2016	2022	2016	2022	2016
Functieschaal 5	€ 2.617	€ 2.374	€ 2.606	€ 2.273	-0,4%	-4,3%
Functieschaal 7	€ 2.904	€ 2.602	€ 2.956	€ 2.624	1,8%**	0,8%
Functieschaal 9	€ 3.645	€ 3.339	€ 3.670	€ 3.332	0,7%	-0,2%
Functieschaal 11	€ 4.823	€ 4.302	€ 4.744	€ 4.200	-1,6%***	-2,4%
Functieschaal 12	€ 5.569	€ 4.939	€ 5.506	€ 4.842	-1,1%***	-2,0%
<b>Totaal</b>	<b>€ 4.812</b>	-	<b>€ 4.613</b>	-	<b>-4,1%***</b>	<b>-9,1%</b>

\*\*\* significant op 1% niveau, \*\* significant op 5% niveau, \* significant op 10% niveau

## 2.2 Uitbreiding beschrijvende statistieken

Een analyse op basis van uitsluitend het gemiddelde salaris geeft een beperkt beeld van salarisverschillen. Gemiddelde salarissen kunnen sterk gekleurd zijn door uitschieters naar boven of beneden. Een maatstaf die een evenwichtiger beeld geeft is het mediane salaris. Het mediane salaris is het salaris dat zich in het midden van de verdeling bevindt, wanneer alle salarissen van laag naar hoog zijn gesorteerd. Een werknemers met het mediane salaris wordt ook wel de ‘doorsnee’ werknemer genoemd.

<sup>8</sup> CBS (2022). De arbeidsmarkt in cijfers 2021. Den Haag: CBS.

<sup>9</sup> Bron: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81901NED/table?dl=1C1E3>.

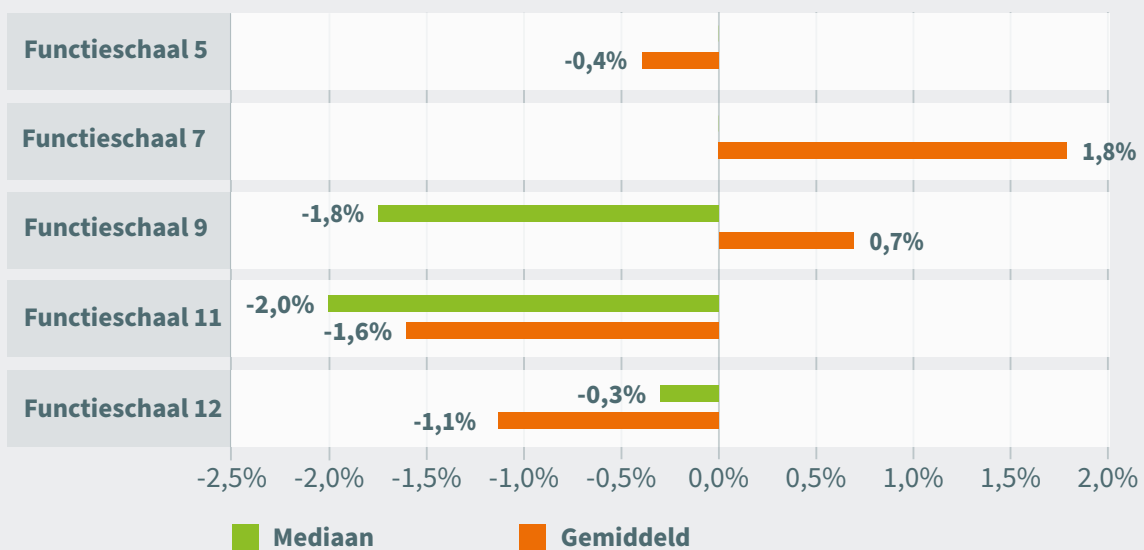
Voor de vijf hogescholen gezamenlijk is het mediane salaris van mannen € 5.027 en dat van vrouwen € 4.977 (zie Tabel 2.2). Het salarisverschil op basis van de mediaan bedraagt daarmee 1, % in het nadeel van vrouwen. Dit is lager dan het salarisverschil op basis van het gemiddelde (4, % in het nadeel van vrouwen). Ook het CBS vond voor 2021 een kleiner loonverschil op basis van mediane salarissen dan op basis van gemiddelde salarissen (respectievelijk 6 en 13%).<sup>10</sup> Dit betreft alle sectoren en is niet apart becijferd voor de sector overheid.

**Tabel 2.2** Aanvullende beschrijvende statistieken

	Minimumsalaris	Maximumsalaris	Gemiddeld salaris	Mediaan salaris	Minimumsalaris	Maximumsalaris	Gemiddeld salaris	Mediaan salaris	Salarisverschil o.b.v. gemiddelde	Salarisverschil o.b.v. mediaan
	Vrouwen				Mannen					
Functieschalen 5, 7, 9, 11 en 12 bij elkaar	€ 2.044	€ 7.485	€ 4.613	€ 4.977	€ 2.125	€ 6.202	€ 4.812	€ 5.027	-4,1%	-1,0%

Ook binnen de verschillende functieschalen verandert het salarisverschil in de meeste gevallen wanneer dit gebaseerd wordt op het mediane salaris (zie Figuur 2.2). Waar er in functieschaal 7 een statistisch significant salarisverschil blijkt in het voordeel van vrouwen op basis van gemiddelde salarissen, verdwijnt dit op basis van mediane salarissen. Dit komt doordat het gemiddelde salaris voor vrouwen binnen functieschaal 7 positief wordt beïnvloed door één uitschieter aan de bovenkant van de verdeling.

**Figuur 2.2** Het salarisverschil is voor functieschalen 5, 7 en 12 kleiner op basis van mediane salarissen



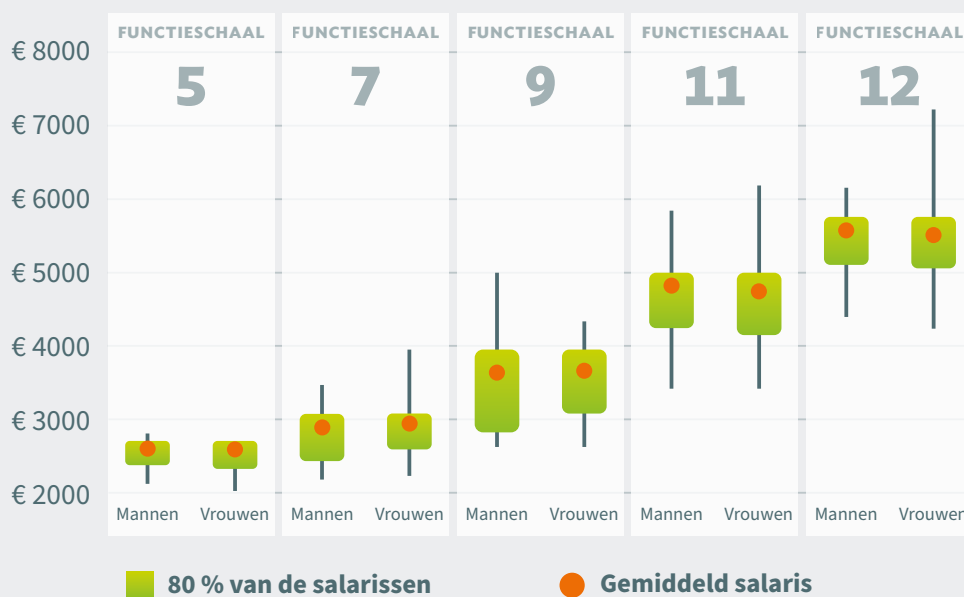
<sup>10</sup> Bron: CBS (2022). De arbeidsmarkt in cijfers 2021.

Terwijl het salarisverschil voor functieschaal 9 op basis van het gemiddelde salaris in het voordeel is van vrouwen (0,7%), is het salarisverschil op basis van mediane salarisverschillen juist in het voordeel van mannen (-1,8%). Binnen deze functieschaal zijn er relatief veel mannen die relatief veel verdienen of relatief veel vrouwen die relatief weinig verdienen, waardoor het salarisverschil op basis van mediane salarissen in het voordeel van mannen wordt.

In functieschaal 11 is het salarisverschil op basis van mediane salarissen ongeveer gelijk aan het salarisverschil op basis van gemiddelde salarissen. Relatief veel vrouwen en mannen in deze functieschaal zijn docent, waarbij mannen iets meer verdienen ongeacht of naar het gemiddelde of mediane salaris wordt gekeken. In functieschaal 12 is het salarisverschil op basis van mediane salarissen vrijwel verwaarloosbaar en wordt het negatieve en significante salarisverschil op basis van gemiddelde salarissen beïnvloed door uitschieters naar boven of beneden.

Bij de vergelijking van het salarisverschil op basis van gemiddelde en mediane salaris is een aantal keer verwezen naar uitschieters en mogelijk verschil in salarisverdeling tussen mannen en vrouwen. Figuur 2.3 toont de salarisverdeling per functieschaal. Er is gekozen om in deze figuur voor mannen en vrouwen afzonderlijk weer te geven waar 80% van de salarissen zich begeeft (de rode hokjes). De 10% aan de onderkant en aan de bovenkant van de verdeling zijn weergegeven met de verticale zwarte lijnen. Hierin bevinden zich enkele extremen.<sup>11</sup> Uit de figuur valt op te maken dat de spreiding van 80% van de salarissen in functieschalen 7 en 9 groter is voor mannen dan voor vrouwen en juist andersom voor functieschalen 11 en 12. Harde conclusies kunnen hier echter niet aan verbonden worden. De getoonde verschillen in spreiding in salaris tussen mannen en vrouwen kunnen te maken hebben de samenstelling van de groepen, denk daarbij bijvoorbeeld aan leeftijd of werkervaring. Daarnaast wordt gekeken in het volgende hoofdstuk, meer specifiek in paragraaf 3.2.

**Figuur 2.3** Verdeling van de salarissen per functieschaal



11 Extreme salarissen die buiten de CAO-bedragen van een functieschaal vallen, zijn nader onder de loep genomen. Dit blijkt gemiddeld één % en maximaal 1,8 % van de werknemers binnen een functieschaal te betreffen.

## 3 VERKLARING VAN HET SALARISVERSCHIL

Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen in het hbo voor alle functieschalen bij elkaar wordt grotendeels verklaard door het verschil in de functie die mannen en vrouwen bekleden. Binnen functieschalen zijn leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen de belangrijkste verklarende factor voor de salarisverschillen.

In tegenstelling tot Hoofdstuk 2, bevat dit hoofdstuk een aantal beschrijvende statistieken en econometrische analyses op het totale personeelsbestand dat is verzameld voor dit onderzoek. Dat betekent dat er in plaats van vijf hogescholen voor de vergelijking met 2016, alle negen hogescholen zijn meegenomen en 16 functieschalen binnen het hbo (1 tot en met 16<sup>12</sup>) in plaats van vijf. Hiermee zijn robuustere uitspraken mogelijk over eventuele loonverschillen tussen mannen en vrouwen, omdat in totaal ruim 20.000 werknemers in het hbo onderdeel uitmaken van deze analyses. Bovendien is in dit hoofdstuk gecontroleerd voor persoonskenmerken en factoren die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen verklaren. Salarisverschillen op basis van beschrijvende statistieken betekenen niet direct dat mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies ongelijk verdienen. Salarisverschillen kunnen immers verklaard worden door factoren als leeftijd, opleiding of contractsoort.

### 3.1 Enkele beschrijvende statistieken vooraf

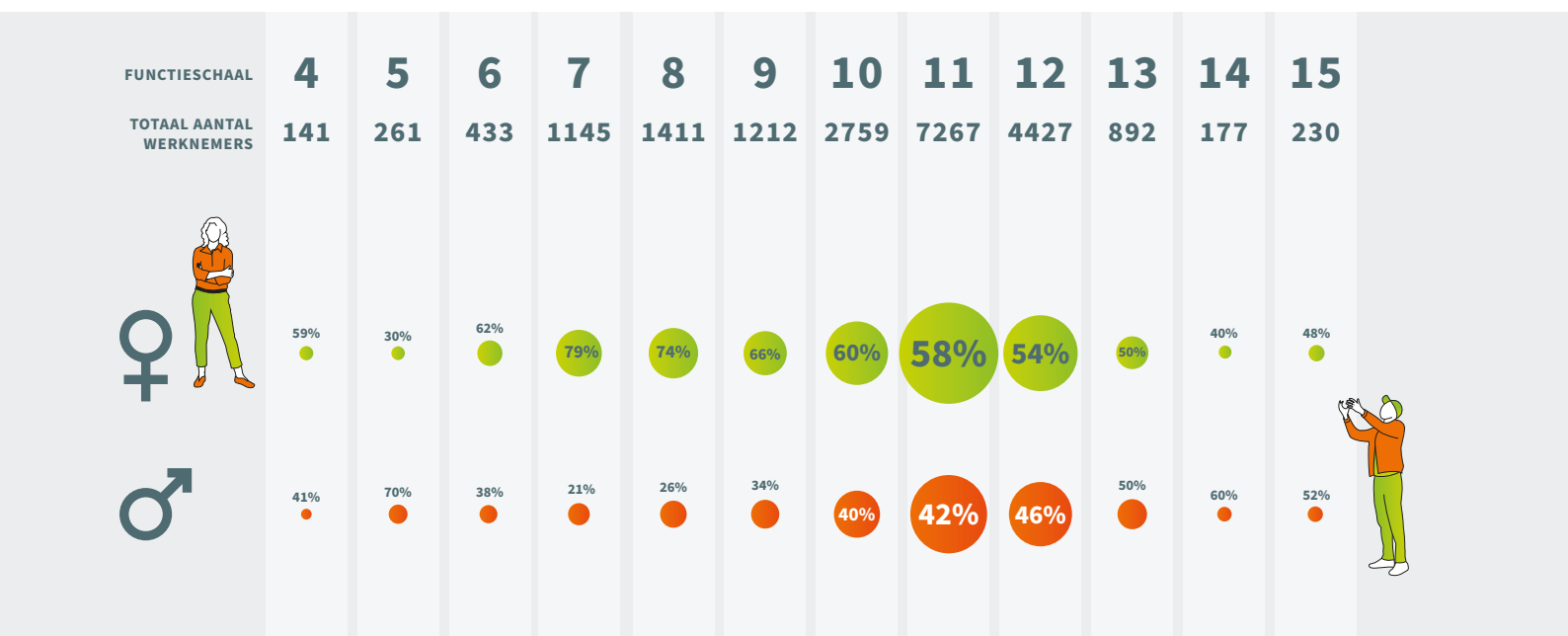
#### Aandeel vrouwen

Figuur 3.1 laat zien dat vrouwen procentueel in de minderheid zijn in de twee hoogste functieschalen 14 en 15 en functieschaal 5. Voor functieschaal 15 is het verschil in aandeel echter verwaarloosbaar. In de overige functieschalen zijn de vrouwen in de meerderheid. In functieschalen 7 en 8 is het aantal vrouwen het hoogst, respectievelijk 79 en 74%. Het lagere aandeel vrouwen in functieschaal 5 en hogere aandeel vrouwen in functieschaal 7 blijkt robuust, omdat dit ook is aangetoond voor de vijf hogescholen die deelnamen aan het onderzoek in 2016.

<sup>12</sup> Werknemers in functieschalen 17 en 18 zijn in overleg met Zestor buiten dit onderzoek gehouden.



**Figuur 3.1** In de meeste functieschalen zijn vrouwen in de meerderheid, alleen in functieschalen 5 en 14 zijn vrouwen duidelijk in de minderheid.



Functieschalen 1, 2, 3 en 16 zijn niet weergegeven in de figuur, omdat deze weinig werknemers bevatten.

## Salarisverschillen tussen mannen en vrouwen

Voor alle functieschalen gezamenlijk hebben mannen bij de negen hogescholen een gemiddeld salaris van € 4.758 en vrouwen van € 4.482. Het salarisverschil op basis van het gemiddelde salaris bedraagt daarmee 5,8%, in het nadeel van vrouwen.

Het verschil in gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen is kleiner wanneer per functieschaal gekeken wordt. Het salarisverschil varieert van 1,4% in het nadeel van vrouwen tot 4,2% in het voordeel van vrouwen. Maar bij een beperkt aantal functieschalen zijn de verschillen ook statistisch significant. Dit geldt voor de functieschalen 8, 10, 11 en 12.

**Tabel 3.1** Alleen in functieschalen 8, 10, 11 en 12 is het verschil in gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen statistisch significant

	Gemiddeld salaris vrouwen	Gemiddeld salaris mannen	Salarisverschil vrouwen t.o.v. mannen
Functieschaal 4	€ 2.314	€ 2.221	4,2%
Functieschaal 5	€ 2.602	€ 2.602	0,0%
Functieschaal 6	€ 2.680	€ 2.647	1,2%
Functieschaal 7	€ 2.960	€ 2.935	0,9%
Functieschaal 8	€ 3.303	€ 3.264	1,2% **
Functieschaal 9	€ 3.681	€ 3.678	0,1%
Functieschaal 10	€ 3.990	€ 4.033	-1,1% **
Functieschaal 11	€ 4.776	€ 4.842	-1,4% ***

Funcieschaal 12	€ 5.536	€ 5.579	-0,8% ***
Funcieschaal 13	€ 6.075	€ 6.101	-0,4%
Funcieschaal 14	€ 6.642	€ 6.691	-0,7%
Funcieschaal 15	€ 7.255	€ 7.313	-0,8%
<b>Totaal*</b>	<b>€ 4.482</b>	<b>€ 4.758</b>	<b>-5,8% ***</b>

\*\*\* significant op 1% niveau, \*\* significant op 5% niveau, \* significant op 10% niveau

\*In het totaal zijn ook functieschalen 2, 3 en 16 opgenomen. Deze functieschalen zijn niet in de tabel weergegeven, vanwege lage aantallen werknemers in deze functieschalen

## 3.2 Decompositie van het salarisverschil

In deze paragraaf is de herkomst van de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen nader onderzocht. Er zijn immers meerdere (niet altijd waargenomen) redenen aan te voeren voor verschillen in gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen binnen een functieschaal, bijvoorbeeld het soort dienstbetrekking, de genoten opleiding, leeftijd, nationaliteit, aantal jaren in dienst bij huidige werkgever en aantal jaren in huidige functieschaal. Met de zogenoemde Oaxaca-Blinder decompositie kunnen salarisverschillen tussen mannen en vrouwen worden uitgesplitst in een ‘verklaarbaar’ deel en een ‘onverklaarbaar’ deel. Het verklaarbare deel geeft weer welk deel van het salarisverschil kan worden toegeschreven aan geobserveerde kenmerken en welke kenmerken daar meer en minder aan bijdragen.<sup>13</sup> Er is zowel gekeken naar salarisverschillen per functieschaal als per functiefamilie. Bovendien is voor de robuustheid van de uitkomsten ook gekeken naar de bruto maandsalarissen bij een voltijd dienstverband inclusief aanvullende looncomponenten/toelagen<sup>14</sup>.

### Verschillen naar functieschaal

Figuur 3.2 laat zien dat het verschil in gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen over alle functieschalen heen grotendeels wordt verklaard door de functie die men uitvoert (meest linkerstaaf in de figuur). Bijna 80 % van het salarisverschil wordt hierdoor verklaard. Een hogere functie gaat gepaard met een hogere beloning en er zijn minder vrouwen dan mannen werkzaam in hogere functies. Enkele voorbeelden van relatief hoge functies zijn directeur, manager, lector en hoofddocent. Een relatief klein deel (11%) van het salarisverschil in het voordeel van mannen wordt verklaard door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Een lagere leeftijd, en daarmee vaak ook minder werkervaring, gaat gepaard met een lager salaris en er zijn meer vrouwen in de jongere leeftijdscategorieën werkzaam in het hbo. Ook in de oudere leeftijdscategorieën zijn meer vrouwen werkzaam dan mannen, maar is het verschil kleiner dan in de jongere leeftijdscategorieën. Vanaf 60 jaar zijn mannen in de meerderheid.

13 Een nadere toelichting van de decompositie-analyse is opgenomen in de methodologische verantwoording in Bijlage A.

14 Dit kunnen de volgende toelagen betreffen: arbeidsmarkttoelage, buitengewone toelage, onregelmatigheidstoelag, persoonlijke toelage, waarnemingstoelage, BHV-toelage, demotietoelage, garantietoelage en toelage (waarneming) hogere functie. Negen % van de werknemers ontvangt een dergelijke toelage. De gemiddelde toelage betreft € 362.

Het aantal jaar werkzaam in de huidige functieschaal en het opleidingsniveau verklaren in totaal iets meer dan één procent van het salarisverschil. De overige factoren (aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever en nationaliteit (onderscheid tussen Nederlands en niet-Nederlands)) hebben nagenoeg geen verklaringskracht. In totaal kan 91% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen worden verklaard. Het overgebleven onverklaarbare deel bestaat uit factoren die niet worden waargenomen in de beschikbare data. Deze uitkomsten houden stand wanneer gekeken wordt naar salarissen inclusief aanvullende looncomponenten/toelagen. De verklaringskracht van de aanvullende looncomponenten/toelagen voor het salarisverschil van -5,7% is beperkt, namelijk 2%<sup>15</sup>.

Figuur 3.2 toont ook de decompositie van de statistisch significante salarisverschillen tussen mannen en vrouwen voor de functieschalen 8, 10, 11 en 12 afzonderlijk. Alleen in deze vier functieschalen is een statistisch significant verschil vastgesteld in het gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen. In functieschaal 8 verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen, waardoor het salarisverschil in het voordeel van vrouwen verklaard moet worden. Iets meer dan de helft (51%) van het salarisverschil wordt in deze functieschaal verklaard door het verschil in leeftijd. Het lijkt erop dat vrouwen in deze functieschalen blijven 'hangen', omdat er ten opzichte van mannen relatief veel vrouwen in de oudere leeftijdscategorieën zitten. Daarnaast wordt 45% van het salarisverschil verklaard door het verschil in functie tussen mannen en vrouwen. In deze functieschalen zijn bijvoorbeeld relatief veel vrouwen aan het werk in secretariële functies. Vrouwen in deze functies zijn hoger ingeschaald dan mannen, wat losstaat van bijvoorbeeld het verschil in leeftijd. Dit lijkt erop te wijzen dat er een beloningsverschil bestaat tussen functies binnen functieschaal 8. Het overgebleven onverklaarde salarisverschil is verwaarloosbaar en statistisch niet significant.

In functieschaal 8 ontvangen mannen iets vaker een aanvullende beloningscomponenten/toelage dan vrouwen (respectievelijk 13 en 9%), maar dit verandert niet dat vrouwen gemiddeld meer verdienen dan mannen en dat het verschil in leeftijd en functie tussen mannen en vrouwen het grootste deel van het salarisverschil in het voordeel van vrouwen verklaren<sup>16</sup>.

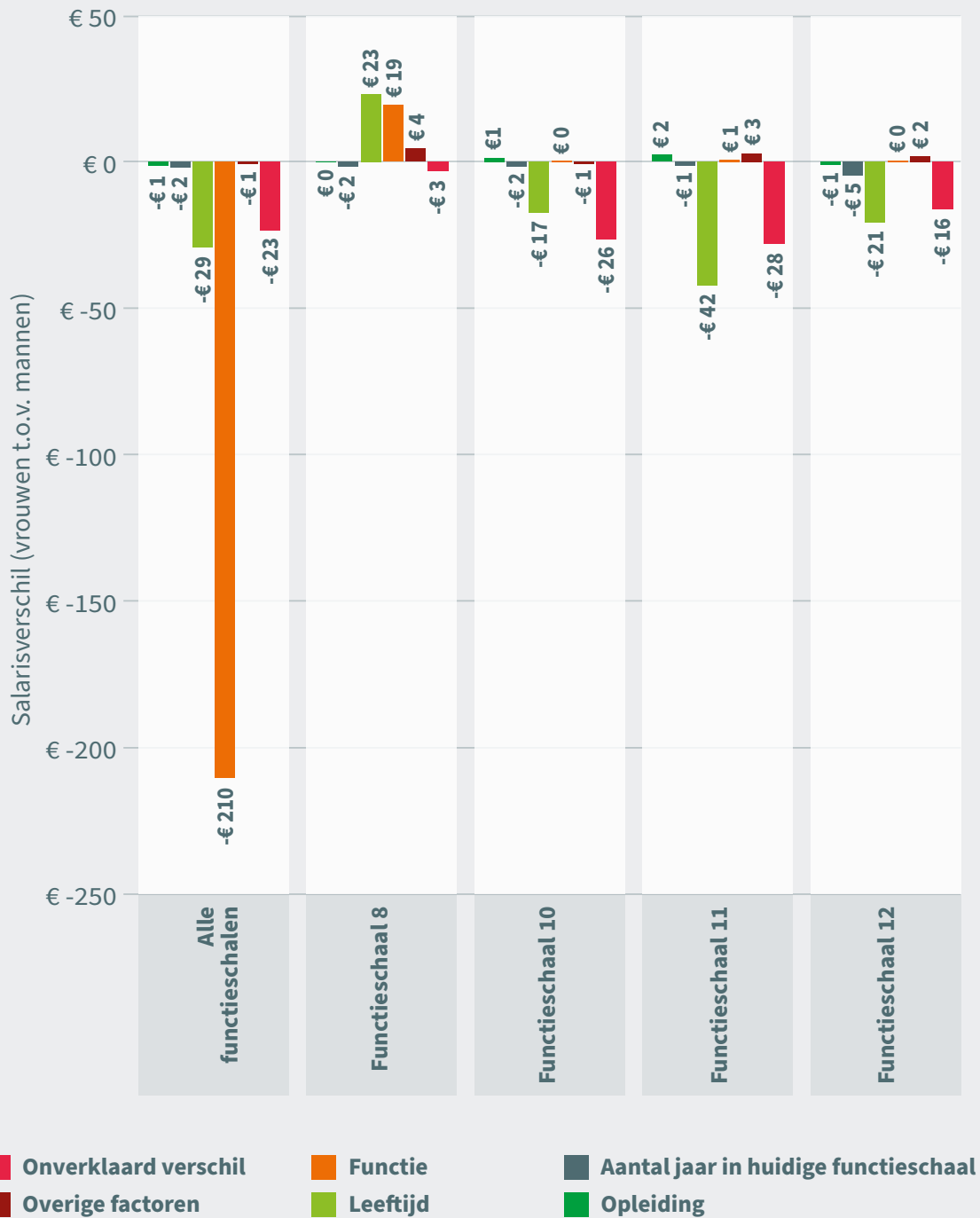
In de functieschalen 10, 11 en 12 is het salarisverschil in het nadeel van vrouwen. In functieschaal 10 wordt bijna 40% van het salarisverschil en in functieschaal 11 en 12 zelfs meer dan de helft verklaard door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. In deze functieschalen werken relatief meer jonge vrouwen dan mannen. Figuur 3.3 laat ook zien dat, met name voor functieschaal 10, een relatief groot deel van het salarisverschil voortkomt uit factoren die niet door de kenmerken uit de data te verklaren zijn. In functieschalen 10 tot en met 12 zijn relatief veel vrouwelijke en mannelijke medewerkers aan het werk als docent<sup>17</sup>. Voor de docenten in functieschalen 10, 11 en 12 is het onverklaarde salarisverschil iets minder groot, maar blijft een relatief groot deel van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard (respectievelijk 45, 40 en 32%).

15 De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel C.1 en Figuur C.1 in Bijlage C.

16 De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel C.2 en Figuur C.2 in Bijlage C.

17 Dit betreft 73% van de werknemers in functieschaal 10, 89% in functieschaal 11 en 84% in functieschaal 12.

**Figuur 3.2** Salarisverschillen tussen mannen en vrouwen over alle functieschalen heen worden grotendeels verklaard door het verschil in functie die mannen en vrouwen uitoefenen



\* Binnen de decompositie-analyse ontbreekt één relatief kleine hogeschool, vanwege een beperkt aantal kenmerken van werknemers dat door hen is aangeleverd.

Alleen voor salarisschaal 10 is ook een statistisch significant verschil in gemiddeld salaris tussen mannen en vrouwen waargenomen wanneer de aanvullende looncomponenten/toelagen worden meegenomen. De verklaring voor dit salarisverschil wordt ook dan deels verklaard door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen, namelijk 33 %. De aanvullende looncomponenten/toelagen verklaren 16 % van het verschil. Ook bij het meenemen van de aanvullende looncomponenten/toelage blijft een relatief groot deel van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard (63%)<sup>18</sup>. Voor de docenten in functieschaal 10 blijft een kleiner onverklaard salarisverschil over (30%). Het verschil in leeftijd krijgt meer verklarende kracht (41% in plaats van 32%). De verklarende kracht van de aanvullende looncomponenten/toelagen blijft nagenoeg hetzelfde.

### **Verschillen naar functiefamilie<sup>19</sup>**

Naast salarisverschillen binnen functieschalen is ook onderzocht of en hoe salarisverschillen tussen mannen en vrouwen binnen een functiefamilie verklaard kunnen worden. Hiertoe zijn functies geclusterd en drie functiefamilies onderscheiden:

1. bedrijfsvoeringsfuncties
2. functies t.a.v. het primair proces in het onderwijs
3. managementfuncties

Het relatief grootste salarisverschil tussen mannen en vrouwen bestaat in het managementproces en het relatief kleinste salarisverschil in het bedrijfsvoeringproces (zie Figuur 3.3). Voor alle drie functiefamilies is het salarisverschil in het voordeel van mannen en wordt het grootste deel daarvan verklaard door het verschil in functie die mannen en vrouwen uitoefenen. Mannen hebben relatief hogere functies dan vrouwen en die functies worden beter betaald. Binnen het primair proces en het managementproces wordt daarnaast, respectievelijk dertig en acht procent van het salarisverschil verklaard door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Aantal jaren in de huidige functieschaal en de overige factoren zoals nationaliteit, opleidingsniveau en aantal jaar in dienst bij huidige werkgever, lijken alleen binnen het primair proces van belang (bijna vijf procent van het salarisverschil wordt door deze kenmerken verklaard). Het relatief kleine overgebleven onverklaarbare deel bestaat uit factoren die niet waargenomen worden in de beschikbare data.

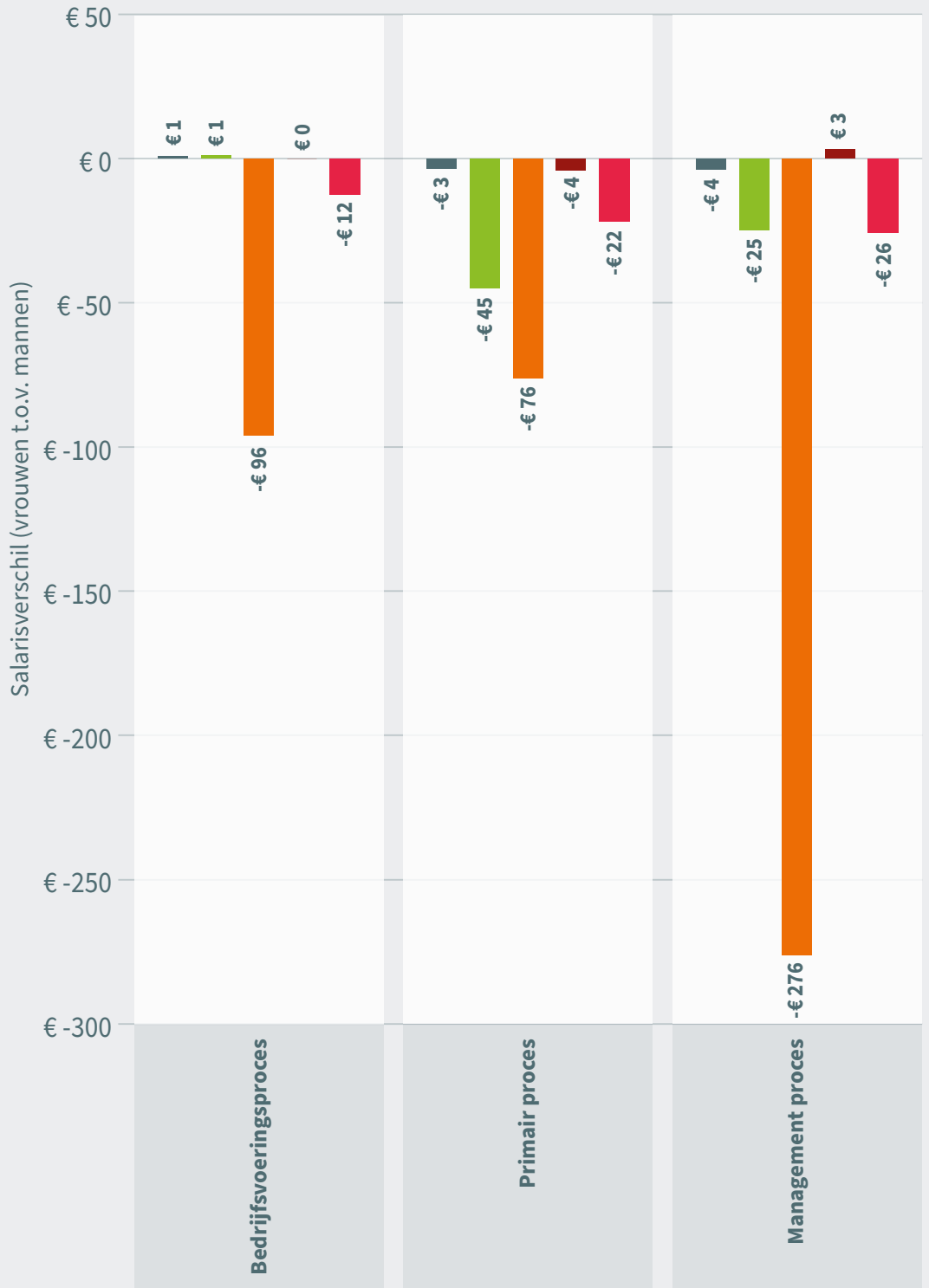
Wanneer gebruik wordt gemaakt van het salaris inclusief aanvullende looncomponenten/toelagen, blijkt dat voor elke functiefamilie de aanvullende looncomponenten/toelagen een significant verklarende factor zijn voor het vastgestelde salarisverschil. De verklarende kracht is echter relatief beperkt, namelijk 11% bij het bedrijfsvoeringproces, 2% bij het primair proces en 7% bij het managementproces<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel C.2 en Figuur C.2 in Bijlage C.

<sup>19</sup> Tabel B.2 in Bijlage 2 toont de verschillende functienamen behorend bij de onderscheiden functiefamilies.

<sup>20</sup> De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel C.3 en Figuur C.3 in Bijlage C.

**Figuur 3.3** Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen is relatief het grootst binnen het managementproces



■ Aantal jaar in huidige functieschaal

■ Leeftijd

■ Functie

■ Overige factoren

■ Onverklaard verschil

## 4 CONCLUSIES

Vrouwen zijn nog altijd in de meerderheid in het hbo en het salarisverschil tussen mannen en vrouwen gebaseerd op het gemiddelde salaris is meer dan gehalveerd sinds 2016. De verschillen die er nog zijn voor alle functieschalen bij elkaar, worden voor 80% verklaard door verschil in functie en voor 11% door verschil in leeftijd. Binnen functieschalen zijn leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen de belangrijkste verklarende factor voor de salarisverschillen.

Dit onderzoek bestaat uit twee delen en dient daarmee twee doelen. Allereerst het vaststellen van eventuele salarisverschillen tussen mannen en vrouwen werkzaam in het hbo om de ontwikkeling sinds 2016 te bepalen. Voor het maken van een vergelijking met 2016, is zo goed mogelijk aangesloten bij de destijds gehanteerde aanpak en definities. Daarnaast het verklaren van eventuele salarisverschillen tussen mannen en vrouwen op basis van geregistreerde kenmerken van werknemers. Hiervoor is gebruikgemaakt van kwantitatieve gegevens van meer hogescholen dan in 2016 en met betrekking op meer functieschalen (1 t/m 16).

### Vergelijking met 2016<sup>21</sup>

Vrouwen zijn nog altijd in de meerderheid bij hogescholen. Het aandeel vrouwen in de vijf functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) die centraal staan in de vergelijking met 2016, is nagenoeg onveranderd (2022: 58%; 2016: 56%). Per functieschaal zijn er wel enkele verschillen zichtbaar ten opzichte van 2016, waarmee geconcludeerd kan worden dat het gemiddelde functieniveau van vrouwen is gestegen ten opzichte van mannen. Het aandeel vrouwen is namelijk gestegen in functieschaal 12 en gedaald in functieschaal 5. In de overige functieschalen (7, 9 en 11) is het aandeel vrouwen ongeveer gelijk gebleven.

De salarisverschillen tussen mannen en vrouwen werkzaam in het hbo voor de vijf functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) bij elkaar zijn sinds 2016 meer dan gehalveerd, namelijk van 9,1 naar 4,1%. Hiervoor is gekeken naar het verschil tussen mannen en vrouwen in gemiddeld bruto maandsalaris bij een voltijds dienstverband exclusief aanvullende looncomponenten/toelagen, op salarispeildatum 31 december 2021. Ook het CBS constateert een daling in het salarisverschil tussen mannen en vrouwen.<sup>22</sup> Concreet becijferen zij voor de sector overheid – waar het hbo onderdeel van uitmaakt – over 2020 een salarisverschil van circa 6%.

<sup>21</sup> Deze uitkomsten zijn gebaseerd op werknemers werkzaam bij vijf van de zes hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek van het College van de Rechten van de Mens.

<sup>22</sup> CBS (2022). De arbeidsmarkt in cijfers 2021. Den Haag: CBS

De veranderingen binnen de vijf functieschalen afzonderlijk verschillen van elkaar. In de functieschalen 5, 11 en 12 is het salarisverschil gedaald ten opzichte van 2016 en in de functieschalen 7 en 9 toegenomen in het voordeel van vrouwen. Per saldo is er nog altijd een salarisverschil in het voordeel van mannen waar te nemen in de functieschalen 5, 11 en 12. In functieschalen 7 en 9 verdienen vrouwen juist gemiddeld meer dan mannen.

Als het om salaris gaat is het goed om niet alleen naar gemiddelden te kijken. Een analyse op basis van uitsluitend het gemiddelde maandsalaris geeft namelijk een beperkt beeld van eventuele salarisverschillen. Een gangbare en evenwichtiger maatstaf is het mediane salaris<sup>23</sup>. Het vastgestelde salarisverschil voor de vijf hogescholen op basis van de mediaan valt lager uit dan dat gebaseerd op gemiddelden, namelijk 1,0% in het nadeel van vrouwen in plaats van 4,1%. Ook het CBS vond voor 2021 een kleiner loonverschil op basis van mediane salarissen dan op basis van gemiddelde salarissen (respectievelijk 6 en 13%). Dit betreft alle sectoren en is niet apart becijferd voor de sector overheid waar het hbo onderdeel van uitmaakt.

### **Verklaring van het salarisverschil<sup>24</sup>**

Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen in het hbo voor alle functieschalen bij elkaar wordt voor bijna 80 % verklaard door het verschil in de functie die mannen en vrouwen bekleden. Een hogere functie gaat gepaard met een hogere beloning en er zijn minder vrouwen dan mannen werkzaam in hogere functies. Daarnaast wordt 11 % van het salarisverschil verklaard door een verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Een lagere leeftijd gaat vaak gepaard met een lager salaris en er zijn relatief meer vrouwen in de jongere leeftijdscategorieën werkzaam in het hbo dan mannen. In totaal kan 91% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen worden verklaard. Het kleine overgebleven onverklaarbare deel bestaat uit factoren die niet waargenomen zijn in de beschikbare data. Deze resultaten blijven ongewijzigd als aanvullende looncomponenten/toelagen worden meegenomen in het salaris.

Voor de functieschalen met een statistisch significant salarisverschil tussen mannen en vrouwen, zijn afzonderlijke analyses verricht naar de verklarende factoren. Dit betreft de functieschalen 8, 10, 11 en 12. Voor functieschaal 8 wordt het salarisverschil in het voordeel van vrouwen bijna volledig verklaard door twee factoren: leeftijd (51%) en functie (45%). Vrouwen in deze functieschaal zijn relatief ouder dan mannen, waardoor zij meer verdienen. Het lijkt er bovendien op dat vrouwen meer dan mannen in deze functieschalen blijven 'hangen'. Daarnaast wordt 45% verklaard door het verschil in de functie tussen mannen en vrouwen. Dat mannen en vrouwen relatief gezien andere functies bekleden binnen deze functieschaal en vrouwen de beter betaalde functies bekleden, lijkt erop te wijzen dat er een beloningsverschil bestaat tussen functies binnen functieschaal 8. Daarnaast is het interessant dat mannen in deze functieschaal iets vaker een aanvullende beloningscomponent/toelage ontvangen dan vrouwen, maar dat dit het positieve salarisverschil niet beïnvloedt.

<sup>23</sup> Het mediane salaris is het salaris dat zich in het midden van de verdeling bevindt, wanneer alle salarissen van laag naar hoog zijn gesorteerd.

<sup>24</sup> Deze uitkomsten zijn gebaseerd op werknemers werkzaam bij negen hogescholen.



Voor de functieschalen 10, 11 en 12 blijft een relatief groot deel van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard. Voor functieschaal 10 betreft dit bijna 60% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen, voor functieschalen 11 en 12 rond 40%. Het deel dat wel verklaard kan worden, is gebaseerd op het verschil in leeftijd. Belangrijk kenmerk van deze functieschalen is dat de meeste werknemers docenten zijn. Dit leidt tot de conclusie dat het salarisverschil tussen mannelijke en vrouwelijke docenten minder goed te verklaren is door de beschikbare factoren verzameld bij hogescholen. Dit blijft ook het geval wanneer gekeken wordt naar salarissen inclusief aanvullende looncomponenten/toelage.

Ten slotte zijn ook de salarisverschillen binnen functiefamilies onderzocht<sup>25</sup>. Hieruit komt naar voren dat het salarisverschil tussen mannen en vrouwen relatief het grootst zijn bij werknemers in het managementproces en relatief het kleinst bij werknemers in het bedrijfsvoeringproces. Binnen de drie functiefamilies wordt het grootste deel van het salarisverschil verklaard door het verschil in de functie die mannen en vrouwen uitoefenen. Binnen het primaire proces en het managementproces wordt daarnaast, respectievelijk, 25% en 8% van het salarisverschil verklaard door het verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Aantal jaren in de huidige functieschaal en de overige factoren zoals (nationaliteit, opleidingsniveau en aantal jaar in dienst bij huidige werkgever), lijken alleen binnen het primair proces van belang (bijna % van het salarisverschil wordt door deze kenmerken verklaard). Het relatief kleine overgebleven onverklaarbare deel bestaat uit factoren die niet waargenomen worden in de beschikbare data.

Wanneer gebruik gemaakt wordt van het salaris inclusief aanvullende looncomponenten/toelage, blijkt dat voor elke functiefamilie geldt dat de aanvullende looncomponenten/toelagen een significant verklarende factor zijn voor het vastgestelde salarisverschil. De verklaringskracht is echter relatief beperkt, namelijk 11% bij het bedrijfsvoeringproces, 2% bij het primair proces en 7% bij het managementproces.

## **Beantwoording van de onderzoeksvragen**

### **Centrale onderzoeksvraag:**

***Ontvangen vrouwen en mannen met een gelijkwaardige functie ook een gelijkwaardig salaris?***

Binnen 12 van de 16 onderzochte functieschalen (1 t/m 16) in het hbo zijn geen statistisch significante verschillen gevonden in het gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen. Binnen de meeste van deze functieschalen zijn relatief weinig mensen werkzaam. Bij vier functieschalen is er wel een statistisch significant salarisverschil tussen mannen en vrouwen, namelijk bij de functieschalen 8, 10, 11 en 12. In de functieschalen 10, 11 en 12 bevindt zich 70% van de werknemers. In functieschaal 8 is het salarisverschil in het voordeel van vrouwen, in de functieschalen 10, 11 en 12 in het voordeel van mannen. Voor functieschaal 8 is het salarisverschil bijna volledig verklaarbaar door waargenomen verschillen in achtergrondkenmerken

<sup>25</sup> Hierbij is onderscheid gemaakt tussen bedrijfsvoeringproces, primair proces en managementproces.

tussen mannen en vrouwen, met name leeftijd. Voor functieschalen 10, 11 en 12 blijft een groter deel van het salarisverschil onverklaard, al betreft het onverklaarbare salarisverschil een klein deel van het gemiddeld salaris, namelijk minder dan 1%. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat mannen binnen de meest voorkomende functieschalen meer verdienen dan vrouwen, maar dat dit salarisverschil na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen klein is.

**Deelvragen:**

***Welke gemiddelde salarisverschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen binnen bepaalde functieschalen? Zijn eventuele salarisverschillen toe- of afgenomen in vergelijking met de resultaten van het onderzoek uit 2016?***<sup>26</sup>

Het gemiddelde salaris is voor zowel mannen als vrouwen toegenomen in de functieschalen 5, 7, 9, 11 en 12 sinds 2016. Voor de vijf functieschalen bij elkaar is het salarisverschil op basis van het gemiddelde salaris 4,1% in 2022 in het nadeel van vrouwen. In 2016 was dat 9,1%, wat neerkomt op een daling van 5 procentpunten.

In de functieschalen 5, 11 en 12 is het salarisverschil ten opzichte van 2016 gedaald, in de functieschalen 7 en 9 toegenomen in het voordeel van vrouwen. Per saldo zijn er statistisch significante salarisverschillen waar te nemen tussen mannen en vrouwen in de functieschalen 11 en 12 in het voordeel van mannen en in functieschaal 7 in het voordeel van vrouwen.

***Wat zijn belangrijke factoren die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen verklaren?***

Voor alle 16 onderzochte functieschalen bij elkaar, zijn verschillen in functie en verschillen in leeftijd tussen mannen en vrouwen belangrijke verklarende factoren voor het salarisverschil in het voordeel van mannen. Mannen bekleden vaker dan vrouwen hogere functies en zijn vaak ouder, waardoor zij ook meer verdienen.

Voor de functieschalen waarvoor statistisch significante verschillen in het gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen zijn vastgesteld (functieschalen 8, 10, 11 en 12), is leeftijd de belangrijkste verklarende factor. Voor functieschaal 8 speelt ook een verschil in functie tussen mannen en vrouwen een belangrijke rol.

***Welk deel van het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen blijft over wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd?***

Voor alle 16 functieschalen bij elkaar blijft 9% van het salarisverschil onverklaard. Voor functieschalen 8, 10, 11 en 12 blijft respectievelijk 7, 59, 43 en 40% van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen onverklaard.

<sup>26</sup> Deze deelvragen hebben betrekking op een vergelijking met het onderzoek in 2016, en kunnen daardoor alleen beantwoord worden voor vijf functieschalen (5, 7, 9, 11 en 12) en voor de vijf hogescholen die ook in 2016 deelnamen aan het onderzoek.

# REFERENTIES

Blinder, Alan S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.

CBS (2022). *De arbeidsmarkt in cijfers 2021*. Den Haag: CBS.

College voor de Rechten van de Mens (2016). *Verdient een man meer? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Oaxaca, Ronald L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

# BIJLAGE A

## METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

### Gebruikte databronnen

Voor dit onderzoek zijn gegevens opgevraagd bij negen hogescholen met betrekking het salaris en enkele kenmerken van werknemers. Hiertoe zijn de volgende aantal stappen doorlopen:

- Allereerst heeft er een verkennend gesprek plaatsgevonden met een relatief grote hogeschool om te inventariseren welke gegevens van werknemers geregistreerd worden in de salarisadministratie. Hierbij was aandacht voor het vaststellen van de definitie van salaris voor dit onderzoek, aangezien deze ontbreekt in het onderzoek uit 2016, en voor gegevens over werknemers die het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen zou kunnen verklaren.
- Op basis van dit verkennende gesprek hebben de onderzoekers een handleiding opgesteld waarin uiteengezet is welke gegevens benodigd zijn voor dit onderzoek en hoe deze aangeleverd konden worden. Deze handleiding is voorgelegd aan verschillende hogescholen en verbeteruggesties zijn doorgevoerd. De opgevraagde gegevens betroffen:
  - a. Een uniek nummer per medewerker
  - b. Geslacht
  - c. Geboortemaand en geboortjaar óf leeftijd
  - d. Nationaliteit
  - e. Opleidingsniveau (eigen indeling)
  - f. Omvang dienstverband in fte, zonder aftrek van verloven
  - g. Soort dienstbetrekking (onbepaalde tijd/bepaalde tijd met uitzicht op vast dienstverband/bepaalde tijd zonder uitzicht op vast dienstverband)
  - h. Functiefamilie (management/primair proces/bedrijfsvoering) of eigen indeling functiefamilie
  - i. Generieke functienaam
  - j. Functieschaal. Salarisschaal behorend bij de functie die de persoon bekleedt (1 t/m 16<sup>27</sup>)
  - k. Salarisschaal. Salarisschaal behorend bij de beloning die de persoon ontvangt
  - l. Bruto maandsalaris in december 2021, exclusief aanvullende looncomponenten en op basis van 1 fte
  - m. Aanvullende looncomponenten (toelagen) incl. naam component/toelage en omvang (iedere looncomponent apart)
  - n. Aanvang eerste dienstbetrekking bij huidige werkgever (datum of maand en jaar)
  - o. Aanvang in huidige functieschaal (datum of maand en jaar)

---

<sup>27</sup> Werknemers in functieschalen 17 en 18 zijn in overleg met Zestor buiten dit onderzoek gehouden.

- Gedurende het verzamelen van de gegevens stonden de onderzoekers paraat om eventuele vragen van hogescholen te beantwoorden en is ervoor gezorgd dat de data van voldoende kwaliteit, compleet en conform de uitvraag zijn aangeleverd<sup>28</sup>. Indien de onderzoekers onregelmatigheden aantreffen, is contact opgenomen met de betreffende hogescholen om dit te bespreken en weg te werken.
- Voorafgaand aan de levering van de gegevens is er met elke hogeschool een verwerkersovereenkomst afgesloten. Nadat alle hogescholen de gegevens hadden aangeleverd, hebben de onderzoekers de data bewerkt tot één databestand.

De opbouw van het databestand naar functieschaal is weergegeven in Tabel A.1.

**Tabel A.1** Opbouw van het totale databestand naar functieschaal

Funcitieschaal	Aantal werknemers
1	33
2	8
3	30
4	141
5	261
6	432
7	1.145
8	1.411
9	1.212
10	2.759
11	7.267
12	4.427
13	892
14	177
15	230
16	63
Totaal	20.488

## Decompositie-analyse

Met behulp van een decompositie-analyse is bepaald in hoeverre het eventuele salarisverschil tussen mannen en vrouwen werkzaam in het hbo kan worden verklaard door factoren als het soort dienstbetrekking, de gevolgde opleiding, leeftijd, nationaliteit, aantal jaren in dienst bij huidige werkgever en aantal jaren in huidige functieschaal. Het resterende ‘onverklaarbare verschil’ hangt mogelijk samen met verschillen in functioneren, motivatie, onderhandelingskracht of bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt.

<sup>28</sup> Zo had één relatief grote hogeschool bijvoorbeeld moeite met het aanleveren van gegevens op individueel niveau vanwege de AVG. Er zijn toen gegevens aangeleverd in kleine intervallen. Als voorbeeld: niet de exacte leeftijd van werknemers, maar tussen 30 en 35 jaar. Voor het onderzoek is dit omgezet naar het gemiddelde van het interval, in dit voorbeeld 32,5 jaar. Omdat de gegevens daarmee iets minder zuiver zijn dan dat van de andere hogescholen is gecontroleerd of de uitkomsten van dit onderzoek anders uitvielen indien deze hogeschool niet werd meegenomen. Dit bleek niet het geval.

De decompositie-analyse splitst het salarisverschil tussen mannen en vrouwen uit in twee delen: een deel dat ontstaat door verschillen in kenmerken en een deel dat ontstaat door verschillen in effecten. Een salarisverschil door een verschil in kenmerken ontstaat bijvoorbeeld doordat mannen relatief vaak hoge functies bekleden. Met andere woorden, dit deel van het verschil in salaris kan worden verklaard door observeerbare kenmerken. Een verschil in effecten betekent juist dat ook al voeren mannen en vrouwen dezelfde functie uit, er alsnog sprake is van een verschil in beloning tussen deze twee groepen. Met andere woorden, dit deel van het verschil in salaris blijft onverklaard met observeerbare kenmerken. Niet-observeerbare kenmerken zoals verschillen in functioneren, motivatie of arbeidsdiscriminatie kunnen hierin een rol spelen.

De decompositiemethode is gebaseerd op de methode van Oaxaca (1973) en Blinder (1973) en zij hebben deze oorspronkelijk bedacht om te kijken naar salarisverschillen in de Verenigde Staten. Economen hebben de decomposities van Oaxaca-Blinder uitgebreid toegepast om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestuderen. Inmiddels wordt de methode ook toegepast op heel veel andere onderwerpen.

### **Uitkomstmaat in de decompositie-analyses**

Als uitkomstmaat voor de decompositie-analyses is gebruikgemaakt van het bruto maandsalaris bij een voltijd dienstverband op peildatum 31 december 2021 in twee varianten:

1. Exclusief aanvullende looncomponenten/toelagen
2. Inclusief aanvullende looncomponenten/toelagen

Deze gegevens zijn afkomstig van de salarisadministraties van negen verschillende hogescholen in Nederland en opgevraagd voor gebruik voor dit specifieke onderzoek.

### **Indicatoren in de decompositie-analyses**

In de decompositieanalyses is gebruik gemaakt van diverse kenmerken waarmee getracht is het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen te verklaren. Tabel A.2 toont al deze kenmerken en licht deze kort toe.

**Tabel A.2** Overzicht van de indicatoren gebruikt in de decompositie-analyses

<b>Indicatoren</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Geslacht</b>	(1) Man; (2) Vrouw
<b>Leeftijd</b>	Ingedeeld in vijf categorieën: (1) <23 jaar (2) 23-35 jaar (3) 35-45 jaar (4) 45-55 jaar (5) ≥55 jaar
<b>Nationaliteit</b>	(1) Nederlands (2) Internationaal

<b>Indicatoren</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Opleidingsniveau</b>	(1) MBO/VO/PO (2) Bachelor (3) Master (4) PhD (5) Overig (6) Onbekend
<b>Soort dienstverband</b>	(1) Onbepaalde tijd (2) Bepaalde tijd met uitzicht op vast dienstverband (3) Bepaalde tijd zonder uitzicht op vast dienstverband
<b>Functie</b>	(1) Administratief medewerker (2) Afdelingshoofd/directeur manager (3) Afdelingshoofd/projectleider (4) Beleidsmedewerker/adviseur (5) Communicatie-/beleidsmedewerker (6) Controller (7) Directeur (8) Directeur/decaan (9) Docent (10) Docent/onderwijsassistent (11) Facilitair medewerker (12) Facilitair ondersteuner (13) ICT (14) ICT/facilitair medewerker (15) Kantinemedewerker (16) Lector (17) Lector/hoofddocent (18) Manager/directeur (19) Medewerker beveiliging (20) Medewerker frontoffice (21) Medewerker ondersteuning (22) Medewerker studentenzaken (23) Medewerker werkplaats (24) Ondersteuner covid-19 (25) Onderwijs-/studentenzaken (26) Onderwijsassistent (27) Secretarieel medewerker (28) Overig
<b>Aanvullende looncomponenten/ toelagen</b>	(1) Ja; (2) Nee
<b>Aantal jaar werkervaring bij huidige werkgever</b>	(1) Tot 3 jaar (2) 3-10 jaar (3) Langer dan 10 jaar
<b>Aantal jaar in huidige functieschaal</b>	(1) Tot 1 jaar (2) 1-3 jaar (3) 3-10 jaar (4) Langer dan 10 jaar (5) Onbekend

## BIJLAGE B

# FUNCTIENAMEN EN FUNCTIEFAMILIES

**Tabel B.1** Functienamen per functieschaal (niet uitputtend)

Functieschaal	Functienamen
<b>Functieschaal 1</b>	Ondersteuner covid-19
<b>Functieschaal 2</b>	Facilitair medewerker, facilitair ondersteuner, kantinemedewerker, medewerker ondersteuning
<b>Functieschaal 3, 4, 5, en 6</b>	Administratief medewerker, facilitair medewerker, medewerker beheer, medewerker ondersteuning, medewerker receptie
<b>Functieschaal 4</b>	Administratief medewerker, facilitair medewerker, medewerker frontoffice, receptionist/telefonist, ondersteunend medewerker, medewerker interne dienst
<b>Functieschaal 5</b>	Administratief medewerker, facilitair medewerker, medewerker frontoffice, ondersteunend medewerker, medewerker interne dienst, medewerker service en beheer
<b>Functieschaal 6</b>	Administratief medewerker, medewerker interne dienst, medewerker frontoffice, ondersteunend medewerker, secretaresse
<b>Functieschaal 7</b>	Administratief medewerker, ondersteuner ICT, medewerker beveiliging, medewerker frontoffice, onderwijsassistent, secretariaeel medewerker
<b>Functieschaal 8</b>	Administratief medewerker, beleidsondersteunend medewerker, communicatiemedewerker, medewerker ondersteuning, ICT-beheerder, medewerker beveiliging, medewerker studentzaken, onderwijsmedewerker, secretaresse, senior managementassistent
<b>Functieschaal 9</b>	Medewerker gegevensbeheer, beleidsondersteunend medewerker, communicatiemedewerker, docent, functioneel beheerder, beheerder ICT, medewerker beveiliging, medewerker studentzaken, medewerker werkplaats, onderwijsassistent, secretaris
<b>Functieschaal 10</b>	Afdelingshoofd, beleidsmedewerker, communicatieadviseur, docent, medewerker ICT, facilitair accountmanager, onderwijscoördinator, projectleider
<b>Functieschaal 11</b>	Afdelingshoofd, adviseur, beleidsmedewerker, docent, ontwikkelaar ICT, accountmanager, studentendecaan, projectleider
<b>Functieschaal 12</b>	Afdelingshoofd, adviseur, beleidsmedewerker, controller, docent, projectleider
<b>Functieschaal 13</b>	Afdelingshoofd, directeur bedrijfsvoering, manager, beleidsmedewerker, adviseur, docent
<b>Functieschaal 14</b>	Directeur, lector, hoofddocent, manager
<b>Functieschaal 15</b>	Directeur, lector
<b>Functieschaal 16</b>	Directeur, decaan, lector



**Tabel B.2** Functienamen per functiefamilie (niet uitputtend)

<b>Functiefamilie</b>	<b>Functienamen</b>
<b>Bedrijfsvoeringproces</b>	Administratief medewerker, adviseur, beleidsmedewerker, communicatiemedewerker, facilitair medewerker, ICT-beheerder, medewerker beveiliging, medewerker frontoffice, medewerker ondersteuning, secretariael medewerker, medewerker onderwijsadministratie
<b>Primair proces</b>	Docent, hoofddocent, lector, onderwijsassistent, instructeur
<b>Managementproces</b>	Afdelingshoofd, controller, decaan, directeur, projectleider, manager

## BIJLAGE C

### REGRESSIERESULTATEN

Deze bijlage bevat alle uitkomsten van de uitgevoerde decompositie-analyses.

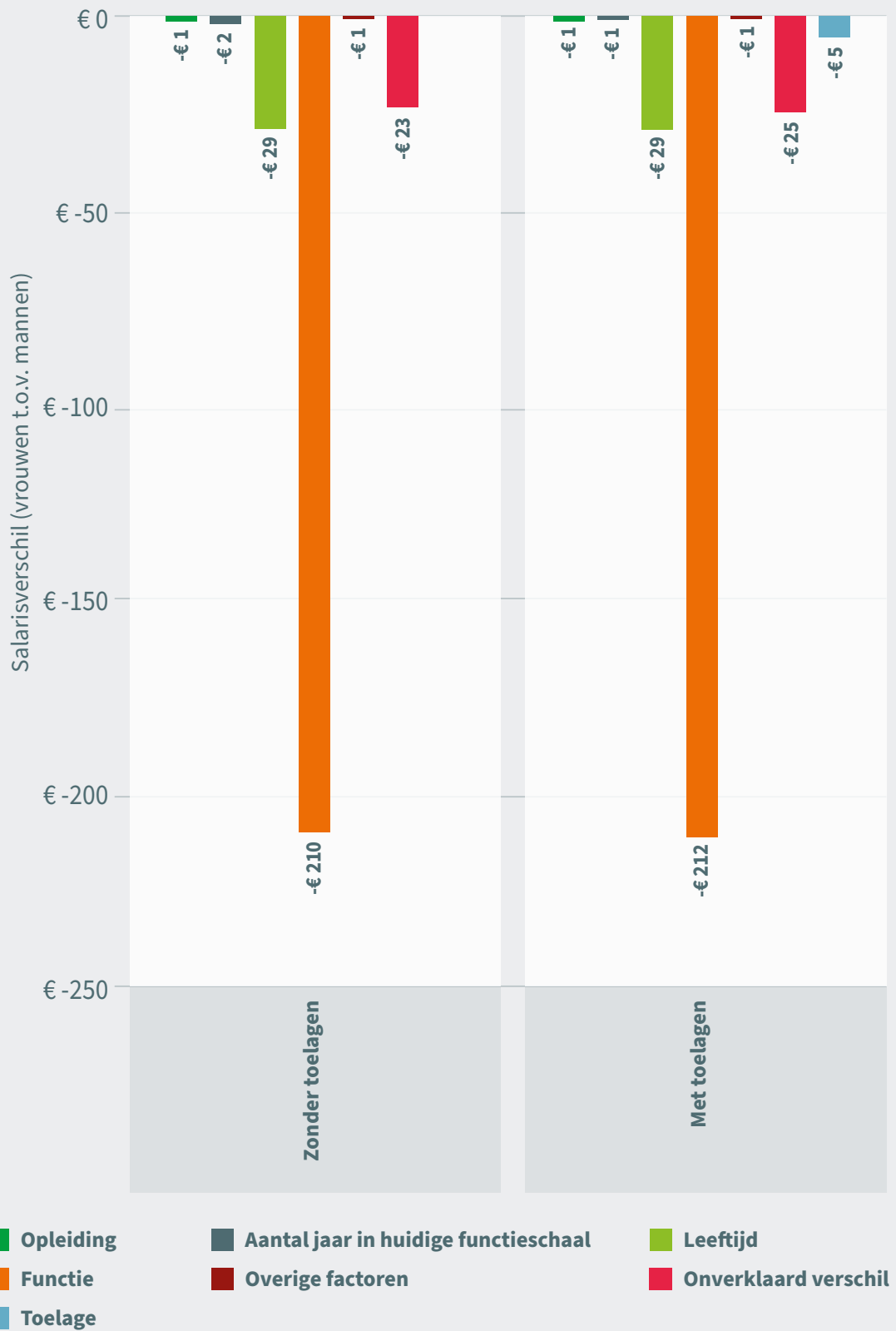
**Tabel C.1** Regressieresultaten decompositie-analyse – negen hogescholen, alle functieschalen bij elkaar

	Salaris zonder aanvullende looncomponenten/ toelagen (n=19.837)	Salaris met aanvullende looncomponenten/ toelagen (n=19.837)
<b>Decompositie verschil in salaris tussen mannen en vrouwen (alle functieschalen bij elkaar)</b>		
Gemiddeld salaris mannen	€ 4.759	€ 4.795
Gemiddeld salaris vrouwen	€ 4.492	€ 4.521
Salarisverschil o.b.v. gemiddeld salaris	-€ 267*** (-5,6%)	-€ 274*** (-5,7%)
Verklaard salarisverschil, door:		
Functie	-€ 210***	-€ 212***
Leeftijd	-€ 29***	-€ 29***
Aantal jaar in huidige functieschaal	-€ 2**	-€ 1
Opleidingsniveau	-€ 1**	-€ 1**
Overige factoren@	-€ 1	-€ 1
Toelage		-€ 5**
Onverklaard salarisverschil	-€ 23***	-€ 25***

@ De overige factoren zijn (1) aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever, (2) soort dienstbetrekking en (3) nationaliteit

\*\*\* significant op 1% niveau, \*\* significant op 5% niveau, \* significant op 10% niveau

**Figuur C.1** Decompositie grafisch weergegeven – negen hogescholen, alle functieschalen bij elkaar



\*De overige factoren zijn (1) aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever, (2) soort dienstbetrekking en (3) nationaliteit

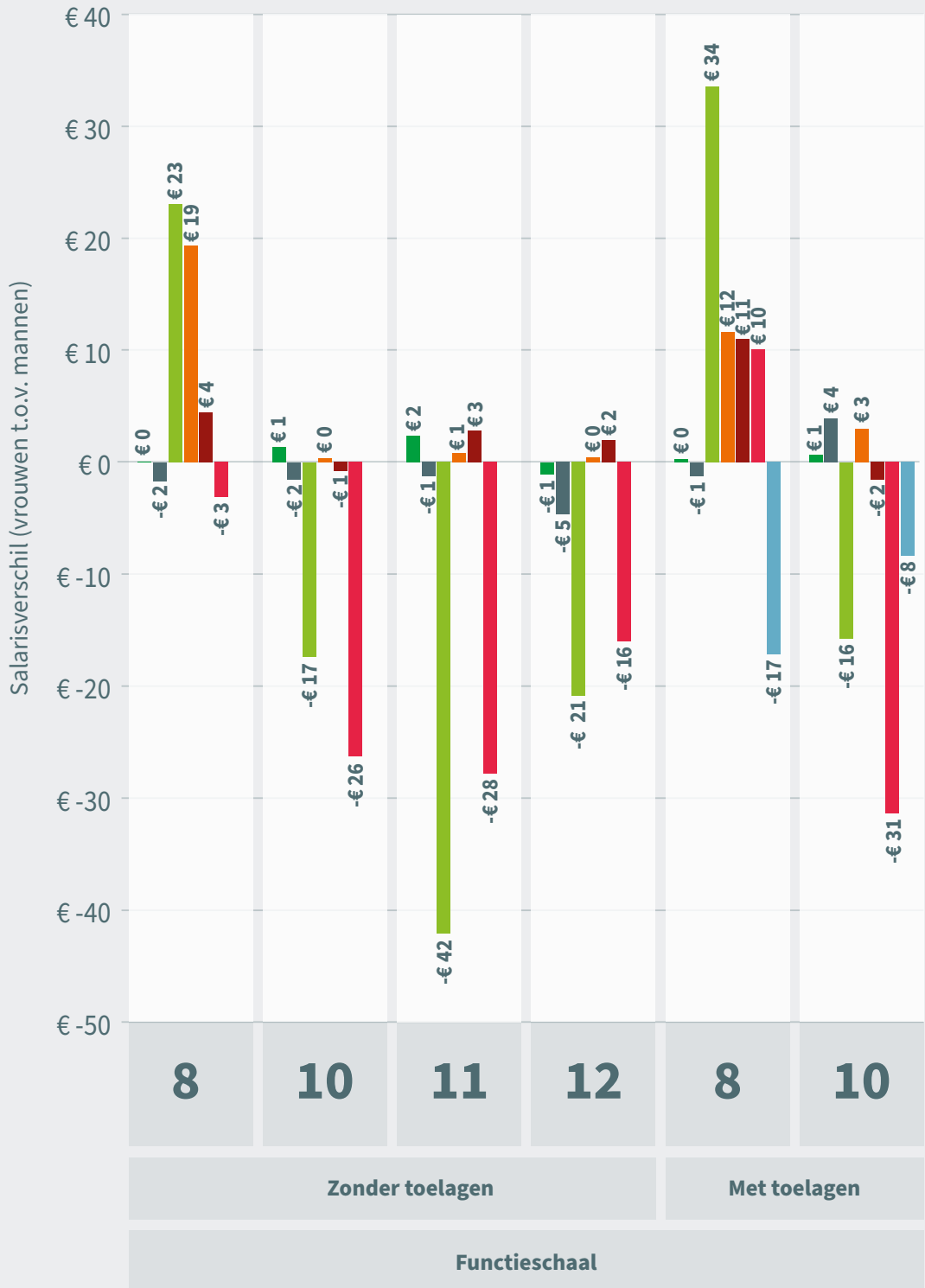
**Tabel C.2** Regressieresultaten decompositie-analyse – gebaseerd op negen hogescholen, per functieschaal

	Salaris zonder aanvullende looncomponenten/toelagen				Salaris met aanvullende looncomponenten/toelagen	
	Funcieschaal 8 (n=1.361)	Funcieschaal 10 (n=2.649)	Funcieschaal 11 (n=7.073)	Funcieschaal 12 (n=4.296)	Funcieschaal 8 (n=1.361)	Funcieschaal 10 (n=2.649)
<b>Decompositie verschil in salaris tussen mannen en vrouwen (per functieschaal)</b>						
Gemiddeld salaris mannen	€ 3.263	€ 4.031	€ 4.842	€ 5.576	€ 3.280	€ 4.067
Gemiddeld salaris vrouwen	€ 3.305	€ 3.987	€ 4.777	€ 5.536	€ 3.328	€ 4.017
Salarisverschil o.b.v. gemiddeld salaris	€ 42** (1,3%)	-€ 44** (-1,1%)	-€ 65*** (-1,3%)	-€ 40*** (-0,7%)	€ 48** (-1,5%)	-€ 49** (-1,2%)
Verklaard salarisverschil, door:						
Leeftijd	€ 23 **	-€ 17 *	-€ 42 ***	-€ 21 ***	€ 34 **	-€ 16 *
Functie	€ 19 ***	€ 0	€ 1	-€ 0	€ 12 **	€ 3
Aantal jaar in huidige functieschaal	€ 2	-€ 2	-€ 1	-€ 5 **	-€ 1	€ 4 **
Overige factoren <sup>@</sup>	-€ 4	-€ 1	€ 3	€ 2	€ 11 **	-€ 2
Opleidingsniveau	€ 0	€ 1	€ 2 **	-€ 1	€ 0	€ 1
Toelage					-€ 17 **	-€ 8 **
Onverklaard salarisverschil	€ 3	-€ 26 **	-€ 28 ***	-€ 16 **	€ 10	-€ 31 **

@ De overige factoren zijn (1) aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever, (2) soort dienstbetrekking en (3) nationaliteit

\*\*\* significant op 1% niveau, \*\* significant op 5% niveau, \* significant op 10% niveau

**Figuur C.2** Decompositie grafisch weergegeven – gebaseerd op negen hogescholen, per functieschaal



- Opleiding
- Functie
- Toelage
- Aantal jaar in huidige functieschaal
- Overige factoren
- Leeftijd
- Onverklaard verschil

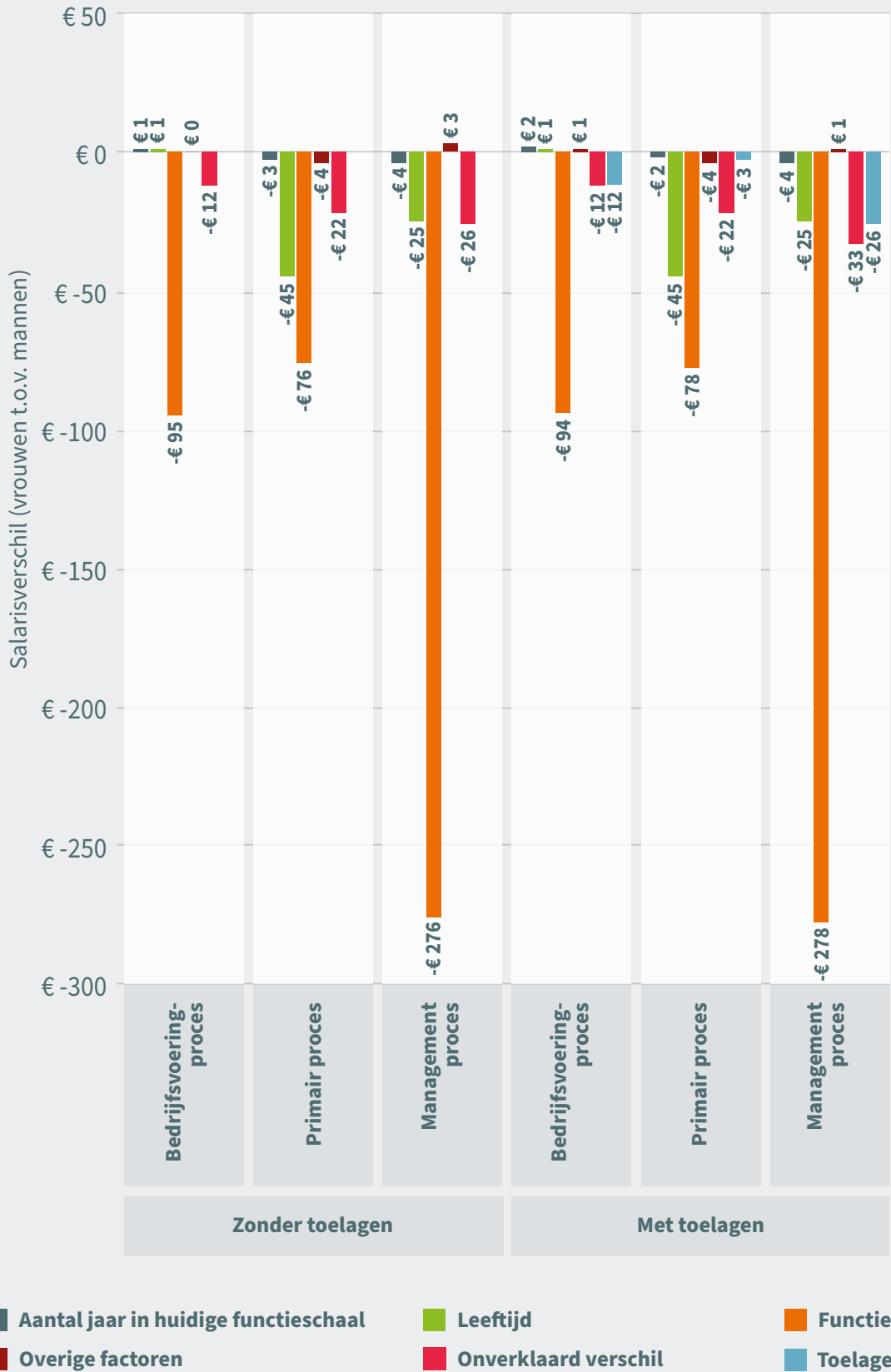
**Tabel C.3** Regressieresultaten decompositie-analyse – gebaseerd op negen hogescholen, per functiefamilie

	Salaris zonder aanvullende looncomponenten/toelagen			Salaris met aanvullende looncomponenten/toelagen		
	Bedrijfsvoering- proces (n=5.324)	Primair proces (n=13.250)	Management- proces (n=1.110)	Bedrijfsvoering- proces (n=5.324)	Primair proces (n=13.250)	Management- proces (n=1.110)
<b>Decompositie verschil in salaris tussen mannen en vrouwen (per functiefamilie)</b>						
Gemiddeld salaris mannen	€ 3.767	€ 4.964	€ 5.932	€ 3.806	€ 4.994	€ 6.033
Gemiddeld salaris vrouwen	€ 3.660	€ 4.814	€ 5.605	€ 3.692	€ 4.839	€ 5.669
Salarisverschil o.b.v. gemiddeld salaris	-€ 107*** (-2,8%)	-€ 150*** (-3,0%)	-€ 327*** (-5,5%)	-€ 114*** (-3,0%)	-€ 155*** (-3,1%)	-€ 364*** (-6,0%)
Verklaard salarisverschil, door:						
Functie	-€ 95 **	-€ 76 ***	-€ 276 ***	-€ 94 **	-€ 78 ***	-€ 278 ***
Leeftijd	€ 1	-€ 45 ***	-€ 25 **	€ 1	-€ 45 ***	-€ 25 **
Aantal jaar in huidige functieschaal	€ 1	-€ 3 **	-€ 4	€ 2 *	-€ 2 **	-€ 4
Overige factoren@	€ 0	-€ 4 *	€ 3	€ 1	-€ 4 **	€ 1
Toelage				-€ 12 ***	-€ 3 *	-€ 26 **
Onverklaard salarisverschil	-€ 12 **	-€ 22 ***	-€ 26 *	-€ 12	-€ 22 ***	-€ 33

@ De overige factoren zijn (1) aantal jaar in dienst bij de huidige werkgever, (2) soort dienstbetrekking, (3) nationaliteit en (4) opleidingsniveau

\*\*\* significant op 1% niveau, \*\* significant op 5% niveau, \* significant op 10% niveau

**Figuur C.3** Decompositie grafisch weergegeven – gebaseerd op negen hogescholen, per functiefamilie



# ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77  
info@zestor.nl  
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

