



gemeente
Zoetermeer

Onderzoek naar een mogelijke loonkloof binnen de gemeente



Onderzoek naar een mogelijke loonkloof binnen de gemeente

mei 2023

In opdracht van: Loes Joosten en Sarina Verwijmeren, Afdeling Personeel & Organisatie

Analyse en rapportage: Bert Ploeger en Koen van Splunter, Afdeling JaBo / Onderzoek & Statistiek

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Onderzoekverantwoording	7
1.1. inleiding.....	7
1.2. analysebestand.....	7
1.2.1. opschonen van het analysebestand	7
1.3. deze rapportage.....	9
2. Achtergrondgegevens	11
3. Mogelijke loonkloof bij het CAO-loon	15
3.1. vergelijking van gemiddelde brutosalarissen	15
3.2. vergelijking gemiddelde brutosalarissen, rekening houdend met deeltijd.....	15
3.3. vergelijking van bruto salarisniveaus in percentages	17
3.4. dienstjaren en leeftijd	18
3.5. functie / functietype / functionele schaal.....	19
4. Diverse looncomponenten	21
4.1. inleiding.....	21
4.2. vergelijking van gemiddelde brutosalarissen met toeslagen	21
4.3. vergelijking van bruto salarisniveaus met toeslagen, in percentages	22
4.4. dienstjaren en leeftijd	23
4.5. functie / functietype / functionele schaal.....	24
5. Trede, feitelijke schaal, toelagen	27
5.1. algemeen.....	27
5.2. trede versus het aantal dienstjaren.....	27
5.3. verschillen in feitelijke schaal bij gelijke functionele schaal	27
5.4. toelagen	28
Bijlage I – onderzochte looncomponenten	29
Bijlage II - achtergrondvariabelen.....	31

Samenvatting

Met motie 2206-23 'Meten is weten' draagt de gemeenteraad het college op om te onderzoeken of er sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen onder de werknemers van de gemeente Zoetermeer, hoe groot deze eventuele loonkloof is en welke factoren deze loonkloof verklaren. Op verzoek van de afdeling Personeel & Organisatie heeft Onderzoek & Statistiek geanalyseerd of er sprake is van een loonkloof tussen (volgens de salarisadministratie) mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de gemeente.

De afdeling Personeel & Organisatie heeft een bestand aangeleverd met de salarisgegevens van de medewerkers van de gemeente. Daarbij zijn de medewerkers geanonimiseerd weergegeven. Na een verkennende analyse zijn de gegevens van 984 medewerkers gebruikt in de daadwerkelijke analyse.

Als naar het bruto maandsalaris wordt gekeken, zonder rekening te houden met deeltijd, functieniveau, leeftijd, en vergelijkbare factoren, dan is het gemiddelde salaris van mannen € 320,95 hoger dan dat van vrouwen, zoals te zien is in tabel S.1.

*tabel S.1 gemiddeld salaris in december
voor looncomponent 1055*

geslacht	€	aantal
mannen	4230,09	428
vrouwen	3909,14	556
allen	4048,74	984

Een belangrijk deel van de verklaring van het verschil in gemiddelde salarissen is de deeltijdfactor. Om daar rekening mee te houden, is besloten om elk maandsalaris om te rekenen naar een voltijds (= 36 uur) aanstelling. Uit tabel S.2 komt naar voren dat het gemiddelde voltijds salaris van mannen nu nog € 7,92 hoger is dan het gemiddelde voltijds salaris van vrouwen.

*tabel S.2 gemiddeld voltijds salaris in december
voor looncomponent 1055*

geslacht	€	aantal
mannen	4343,20	428
vrouwen	4335,28	556
totaal	4338,73	984

Na verrekening van een aantal toeslagen is het verschil in gemiddelde beloning tussen mannen en vrouwen zo'n € 50 (tabel S.3). Toeslagen komen vooral voor bij de lagere salarisschalen, dat zijn schalen waarbij mannelijke medewerkers in de meerderheid zijn.

*tabel S.3 gemiddeld voltijds salaris in december
voor looncomponent 1055 + veertien toeslagen*

geslacht	€	aantal
mannen	4398,47	428
vrouwen	4348,86	556
totaal	4370,44	984

dienstjaren en leeftijd

In bijna alle onderscheiden klassen van aantallen dienstjaren bij de gemeente ontvangen mannen een hoger salaris (inclusief toeslagen) dan vrouwen. Alleen vrouwen die langer in dienst zijn dan 20 jaar ontvangen meer salaris dan mannen uit die klasse (tabel 4.2).

In de leeftijdsklassen tot 50 jaar is het salaris (inclusief toelagen) onder vrouwen iets hoger dan dat van mannen. Boven de 50 jaar ontvangen mannen meer salaris (tabel 4.3).

functie

De tabellen 3.7 en 4.4 laten zien dat functies vaak scheef verdeeld zijn over de seksen, wat vergelijken van salarisniveaus moeilijk maakt. Salarisniveaus zijn per functie afwisselend hoger voor mannen en vrouwen.

Een verdeling naar functietypen (tabel 3.8 en 4.5) laat zien dat de salariëring van vrouwen in vrijwel alle functietypen gemiddeld lager scoort dan die van mannen, terwijl het overall gemiddelde voor vrouwen bijna even hoog uitkomt als dat voor mannen. De oorzaak hiervan is dat vrouwen relatief sterk vertegenwoordigd zijn in gemiddeld hoger gewaardeerde functietypen.

werkrelatie met de leidinggevende

Enkele toelagen (arbeidsmarkttoelage en functioneringstoelage) zijn de uitkomst van een beoordeling of onderhandeling. Het blijkt dat arbeidsmarkttoelagen verhoudingsgewijs veel aan mannen worden toegekend, wat leidt tot een (toegevoegd) beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, van gemiddeld € 14,64, berekend over alle medewerkers in het onderzoek.

1. Onderzoekverantwoording

1.1. inleiding

Op verzoek van de afdeling P&O van de gemeente heeft het team JaBo/Onderzoek & Statistiek geanalyseerd of er sprake is van een loonkloof tussen (volgens de salarisadministratie) mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de gemeente.

1.2. analysebestand

Het bestand dat heeft gediend als basis voor het onderzoek is als volgt tot stand gekomen.

De data met de financiële (salaris)verplichtingen uit 2022, tussen de gemeente en de individuele medewerkers die in 2022 in dienst waren van de gemeente, zijn aangeleverd door de afdeling F&C. De afdeling P&O heeft deze data verrijkt met de voor de analyse vereiste persoonsgegevens, en vervolgens geanonimiseerd: identificerende medewerker-nummers zijn vervangen door volgnummers. In totaal bevat dit bestand ruim 250.000 records, die betrekking hebben op 1.439 medewerkers, 123 verschillende looncomponenten en twaalf maanden.

Bijna alle financiële verplichtingen in dit overzicht hebben betrekking op rechten / betalingen uit het jaar 2022. Het minimale aantal verplichtingen bij een medewerker is twee, en het maximum is 952.

1.2.1. opschonen van het analysebestand

Om een eerlijke vergelijking tussen mannen en vrouwen mogelijk te maken, moest het bestand eerst uitgebreid worden opgeschoond. Tabel 1.1 laat de stappen van het opschonen zien en geeft daarbij weer hoeveel medewerkers bij iedere stap uitgesloten zouden worden.

Tabel 1.1: Proces van opschonen en het aantal medewerkers per stap

	Aantal medewerkers
uit het bronbestand te verwijderen medewerkers	
ander functiegebouw (1): (Oud-) Leden van het college	17
ander functiegebouw (2): Medewerkers met het wettelijk minimumloon	22
ander functiegebouw (3): Medewerkers in salarisschaal A	13
medewerkers die in 2022 zijn overleden	3
medewerkers die voor 31-12-2022 uit dienst zijn gegaan	209
medewerkers die in 2022 hun diensttijd hebben onderbroken (geen 'einde diensttijd')	10
medewerkers bij wie de deeltijdfactor ontbreekt	22
medewerkers bij wie de functionele schaal ontbreekt	36
medewerkers bij wie de functionele schaal onduidelijk is	136
medewerkers bij wie de trede ontbreekt	136
medewerkers bij wie de feitelijke schaal ontbreekt	81

Tussen deze groepen bestaat veel overlap. In eerste instantie zijn 319 van de 1.439 medewerkers afgevalen voor verdere analyse.

Vervolgens heeft O&S geconstateerd dat een gedeelte van de achtergrondinformatie, namelijk het functionele en feitelijke schaalniveau, de trede en de deeltijdfactor, slechts de laatst bekende informatie over het jaar 2022 bevat (in het opgeschoonde bestand is dat altijd de informatie over de maand december 2022). Dat kan betekenen dat salarisbedragen van eerdere maanden niet passen bij de trede of schaal van de medewerker. Daarom is besloten om de berekeningen, wat betreft het reguliere salaris, te beperken tot de maand december 2022. Wanneer het gaat om looncomponenten zoals functioneringstoelagen, wordt wel het hele kalenderjaar in de berekeningen betrokken, waarbij elk maandbedrag voor 1/12^e deel meetelt.

In de volgende stap is de deeltijdfactor gebruikt om te bekijken of er een verschil is tussen het feitelijk betaalde salaris en het op basis van de CAO te verwachten salaris. Op deze manier wordt het mogelijk om medewerkers te identificeren die twee functies met verschillende schaalniveaus combineren. Dit is van belang, omdat de achtergrondinformatie in het basisbestand bij deze medewerkers alleen wordt weergegeven voor één van die functies. Daarnaast kan een verschil ontstaan door een verandering in functie en/of trede tussen 2 december en 30 december 2022.

Vanwege de onduidelijkheid van de bedragen moest ook deze groep medewerkers worden uitgesloten van de analyse. Daarom zijn nog eens 134 medewerkers uitgesloten van de analyse. Ten slotte is in overleg met Personeel & Organisatie besloten om naar een beperkt aantal looncomponenten te kijken (zie bijlage I). Door deze selectie vielen nog eens twee medewerkers af. Er was geen financiële verplichting tussen gemeente en medewerker voor de beschouwde looncomponenten.

Het uiteindelijke bestand bestaat dus uit $1.439 - 319 - 134 - 2 = 984$ medewerkers.

Voor deze 984 medewerkers zijn, verdeeld over twaalf maanden, in totaal 19.822 financiële verplichtingen bekend voor de geselecteerde looncomponenten. In sommige gevallen zijn in één maand meerdere verplichtingen op één looncomponent voor dezelfde medewerker bekend. Daarom zijn er maandtotalen per looncomponent vastgesteld. Tevens is er per looncomponent een jaartotaal vastgesteld (en 1/12^{de} deel daarvan, toe te rekenen aan de maand december).

Als slotstuk van de opschoningsoperatie zijn de beschikbare gegevens over elke medewerker die in het onderzoek betrokken wordt in één record samengebracht, d.w.z.: er resteren 984 records voor 984 medewerkers.

1.3. deze rapportage

De gemeenteraad heeft het college met motie 2206-23 ¹ opdracht gegeven te onderzoeken of er sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen onder de werknemers van de gemeente Zoetermeer. Over op welke wijze dergelijke verschillen moeten worden vastgesteld kan op verschillende manieren worden gedacht.

Je kunt uitgaan van:

- het bruto salaris dat medewerkers daadwerkelijk verdienen, ongeacht functieniveau, omvang van de aanstelling etc.;
- het bruto CAO-loon, gecorrigeerd voor de omvang van het dienstverband (in FTE);
- het bruto CAO-loon, naar functieniveau;
- het bruto CAO-loon, naar dienstjaren / werkervaring;
- (en uiteraard combinaties hiervan).

Deze zaken worden besproken in hoofdstuk 3.

Daarnaast kunnen vragen gesteld worden als:

- Welke aanvullende looncomponenten dienen in de berekening betrokken te worden? (besproken in hoofdstuk 4);
- Bieden arbeidsvoorwaarden- of functioneringsgesprekken ruimte voor verschillen in salariering, en komen die verschillen in de praktijk voor? (denk bijvoorbeeld aan de op basis van eerder opgedane werkervaring toegekende trede in de loonschaal).
- Worden relevante toelagen even vaak aan mannen als aan vrouwen toegekend? (besproken in hoofdstuk 5)

Voorafgaand aan de analyses in de hoofdstukken 3 t/m 5 worden in hoofdstuk 2 de relevante achtergrondgegevens van de medewerkers besproken.

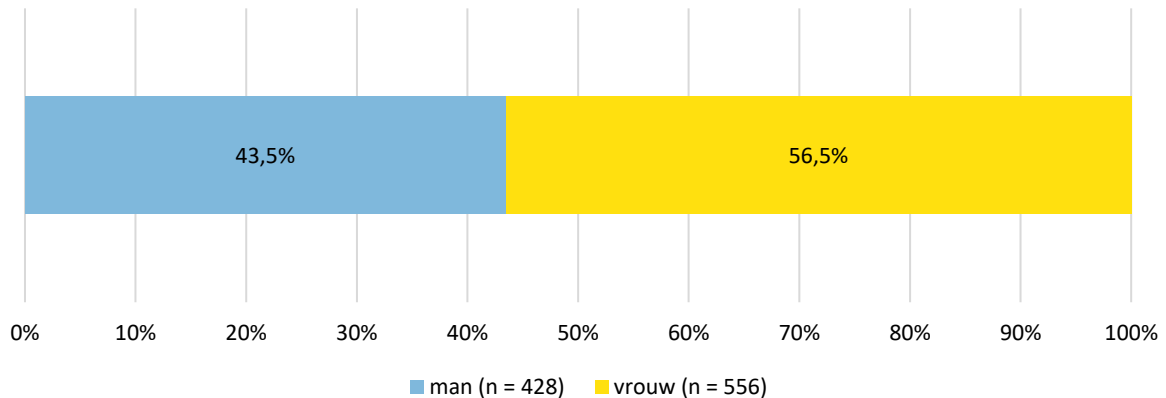
¹ **(gewijzigde) motie 2206-23 PvdA – Meten is weten**

- Roept het college op:
- te onderzoeken of er sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen onder de werknemers van de gemeente Zoetermeer, hoe groot deze eventuele loonkloof is en welke factoren deze loonkloof verklaren;
- de resultaten van dit onderzoek voor het voorjaarsdebat 2023 aan de gemeenteraad te doen toekomen.

2. Achtergrondgegevens

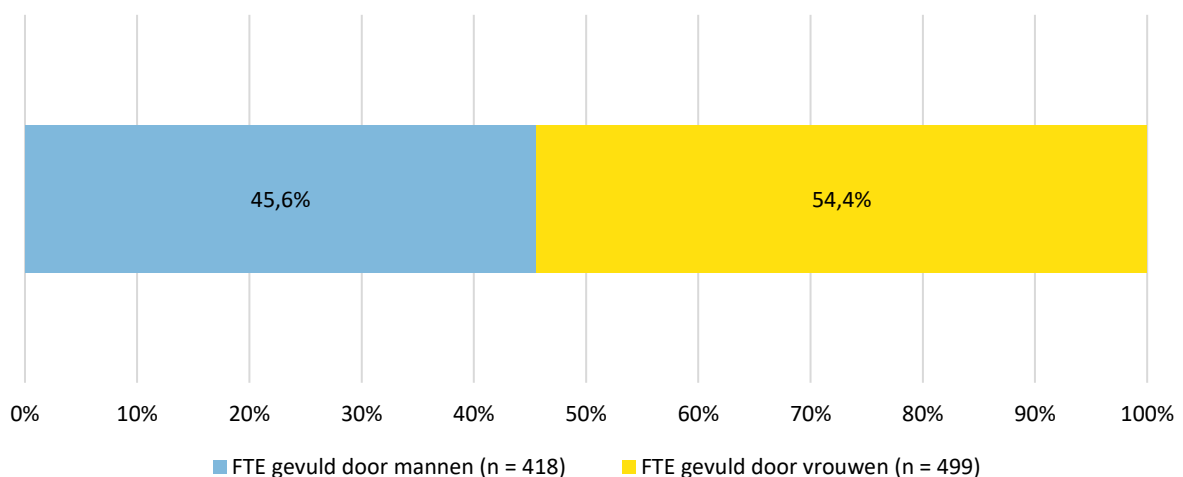
In dit hoofdstuk wordt gekeken naar enkele achtergrondgegevens van de medewerkers in het analysebestand. Uit Figuur 2.1 komt naar voren dat meer dan de helft van de medewerkers vrouwelijk is, namelijk 556 (56,5%) van de 984 beschouwde medewerkers.

Figuur 2.1: Verdeling van de medewerkers naar geslacht



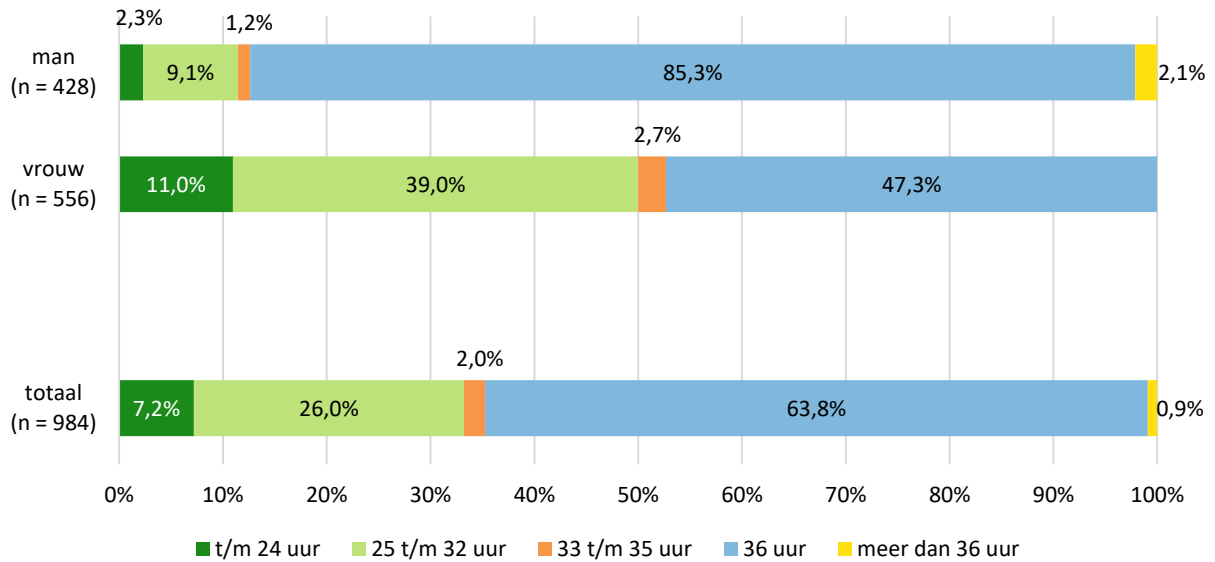
Verder is het interessant hoe de verdeling van het aantal FTE is verdeeld over mannen en vrouwen. Uit Figuur 2.2 komt naar voren dat meer dan de helft van het totaal aantal FTE wordt ingevuld door vrouwen. Wat opvalt is dat de 428 mannen samen 418 FTE vullen, terwijl de 556 vrouwen gezamenlijk 499 FTE vullen. Het totaal aantal FTE dat door de onderzochte medewerkers wordt gevuld, is 917.

Figuur 2.2: Verdeling van het aantal FTE naar geslacht



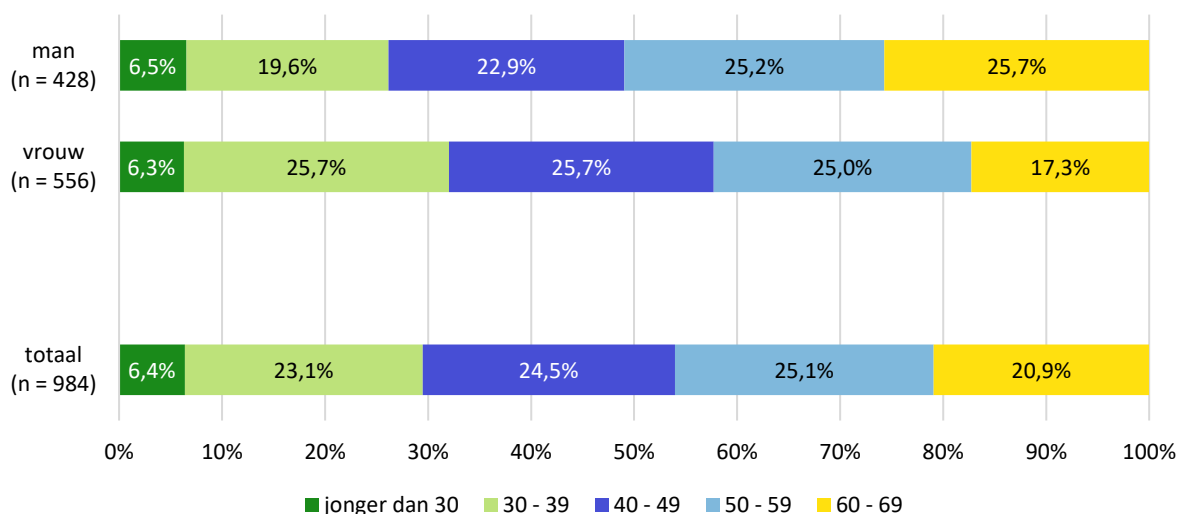
In Figuur 2.3 wordt het aantal arbeidsuren per week naar het geslacht weergegeven. Daaruit komt naar voren dat een zeer groot deel van de mannelijke medewerkers (85,3%) 36 uur per week werkt, terwijl minder dan de helft van de vrouwelijke medewerkers (47,3%) een voltijdsdienstverband heeft. Daarnaast werkt 2,1% van de mannen meer dan 36 uur. Het is bij één afdeling (AIZ) mogelijk om meer dan 36 uur per week te werken.

Figuur 2.3: Verdeling arbeidsuren per week



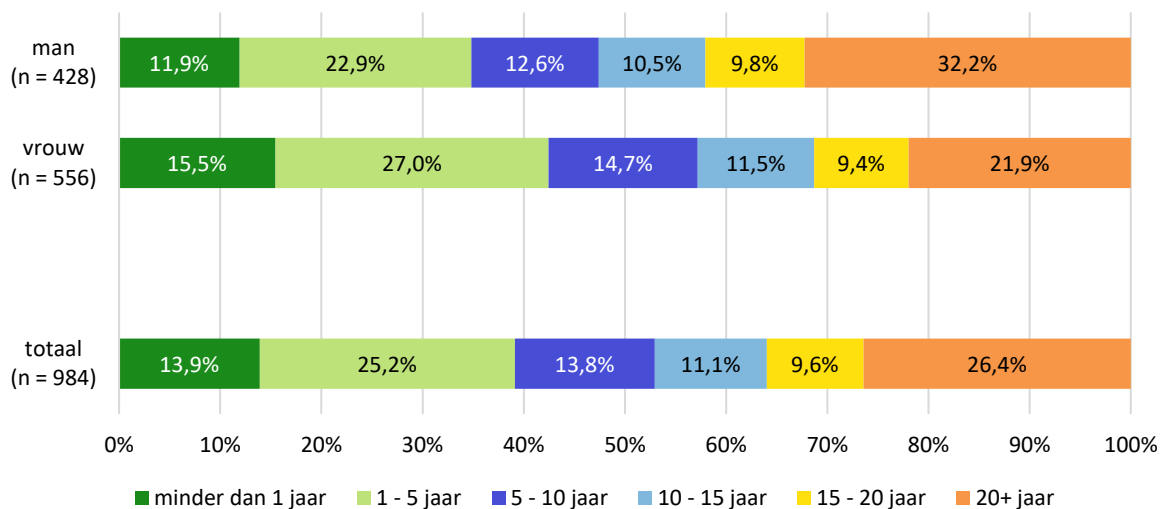
Figuur 2.4 laat zien wat de leeftijdsopbouw is van de medewerkers. De gemiddelde leeftijd van alle medewerkers is 47 jaar en 7 maanden. De gemiddelde leeftijd van de mannelijke medewerkers is 48 jaar en 10 maanden. De gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke medewerkers is 46 jaar en 7 maanden.

Figuur 2.4: Leeftijdsopbouw van de medewerkers



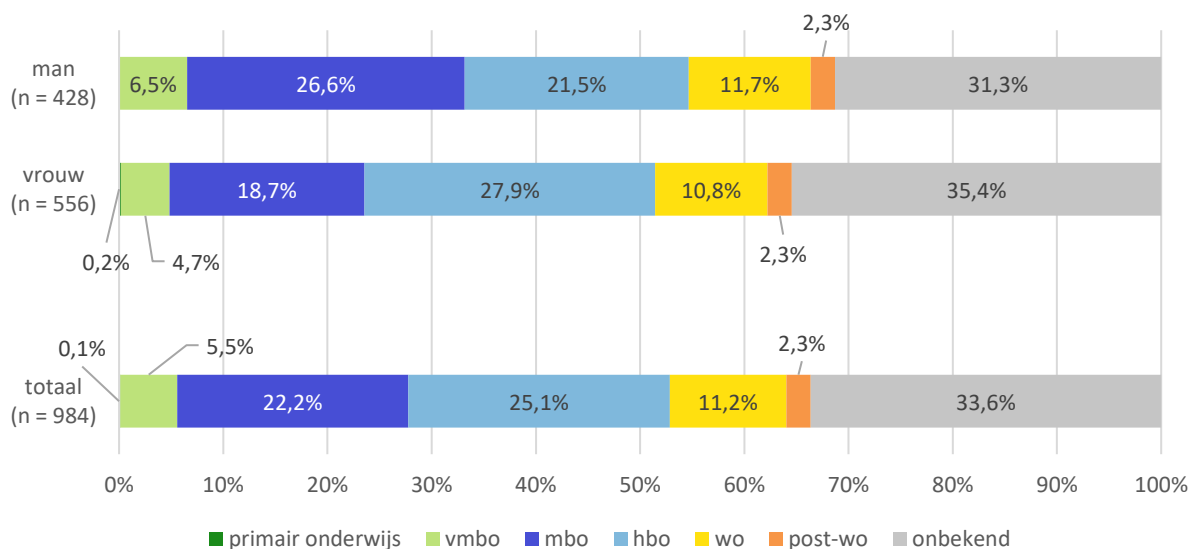
Figuur 2.5 toont de verdeling van het aantal dienstjaren bij de gemeente. Daaruit komt naar voren dat bijna een derde van de mannen (32,2%) 20 of meer dienstjaren bij de gemeente heeft. Het gemiddeld aantal dienstjaren is 12 jaar en 7 maanden. Het gemiddeld aantal dienstjaren van mannen is 14 jaar en 4 maanden. Het gemiddeld aantal dienstjaren van vrouwen is 11 jaar en 2 maanden.

Figuur 2.5 Verdeling van het aantal dienstjaren bij de gemeente



Figuur 2.6 laat het opleidingsniveau zien van de medewerkers. Wat daarbij vooral opvalt is dat bij ongeveer een derde van het personeelsbestand (33,6%) bij de salarisadministratie het opleidingsniveau ontbreekt. Daarom wordt de opleiding in verdere analyses niet meegenomen.

Figuur 2.6 Opleidingsniveau van de medewerkers



Verdere achtergrondinformatie is opgenomen in bijlage II (p.31).

3. Mogelijke loonkloof bij het CAO-loon

3.1. vergelijking van gemiddelde brutosalarissen

Tabel 3.1 laat het gemiddelde voor mannen en vrouwen zien van de bruto salarissen, zonder toeslagen of toelagen, en zonder rekening te houden met deeltijd, functieniveau etc.

tabel 3.1 *gemiddeld salaris in december voor looncomponent 1055*

geslacht	€	aantal
mannen	4230,09	428
vrouwen	3909,14	556
allen	4048,74	984

Deze vergelijking is op zich informatief (want we kunnen vaststellen dat er per saldo een verschil is (van ongeveer 8%) tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld ten gevolge van individuele keuzes over deeltijdwerken, door maatschappelijke conventies m.b.t. rolverdeling, verschillen in levensloop (zoals later intreden i.v.m. zwangerschappen / moederschap), of misschien wel door de interactie tussen werkgever en werknemer).

Strikt genomen geeft tabel 3.1 dus het antwoord *ja*, op de vraag of er een loonverschil is, maar dat antwoord doet in al zijn eenvoud de gemeente en haar medewerkers tekort. Van een loonkloof is immers pas sprake wanneer gelijke functies verschillende beloningen laten zien.

3.2. vergelijking gemiddelde brutosalarissen, rekening houdend met deeltijd

Het verschil in gemiddelde salarissen kan voor een belangrijk deel worden verklaard uit verschillen in deeltijdfactor. Zoals getoond in Figuur 2.3 is deze verdeling niet gelijk tussen mannen en vrouwen.

Besloten is daarom om de deeltijdfactor uit te sluiten. Elk maandsalaris wordt omgerekend naar een voltijds (= 36-urige) aanstelling. Dan zien de verschillen er als volgt uit (vergelijkingsbasis is de individuele medewerker, op basis van voltijdssalaris).

tabel 3.2 *gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055*

geslacht	€	aantal
mannen	4343,20	428
vrouwen	4335,28	556
totaal	4338,73	984

Door deze omrekening van de individuele salarissen naar een volledig FTE tellen alle medewerkers even zwaar mee. Maar de vraag is of dat terecht is: moet het (uur)loon van iemand met een halve aanstelling even zwaar meetellen als dat van iemand met een hele aanstelling? Er kan ervoor worden gekozen dit te corrigeren door de dataset te *wegen* op basis van de individuele deeltijdfactor. Ter verduidelijking: door deze weging zou de analyse-eenheid een beetje veranderen: er worden eigenlijk geen vrouwen en mannen meer vergeleken, maar - door vrouwen of mannen vervulde - FTE's. Na deze weging valt het (nog steeds kleine) verschil tussen mannen en vrouwen uit in het voordeel van vrouwelijke FTE's. De oorzaak van deze omslag ligt in het feit dat onder vrouwen juist in de lagere loonschalen relatief veel deeltijd voorkomt, terwijl onder mannen de gemiddelde deeltijdfactor hoger is, en bovendien veel minder verschilt tussen schaalniveaus (zie tabel 3.4).

tabel 3.3 *gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, gecorrigeerd naar deeltijdfactoren*

geslacht	€	aantal
mannen (FTE)	4335,01	418
vrouwen (FTE)	4356,89	499
totaal (FTE)	4346,92	917

tabel 3.4 *gemiddelde deeltijdfactor per schaalniveau*

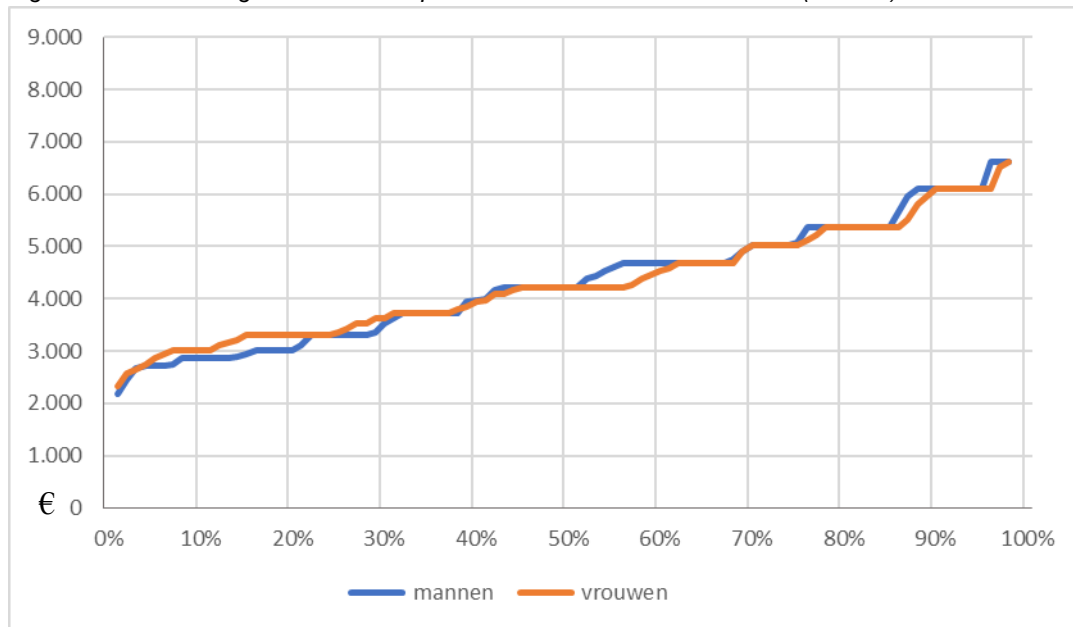
	mannen		vrouwen	
	gemiddelde deeltijdfactor	aantal	gemiddelde deeltijdfactor	aantal
schaal 4	1,0222	40	0,6667	2
schaal 5	0,9889	10	0,6929	9
schaal 6	0,9792	40	0,8528	57
schaal 7	0,9722	32	0,8973	76
schaal 8	0,9699	24	0,8821	47
schaal 9	0,9782	77	0,9148	103
schaal 10	0,9652	61	0,8916	91
schaal 10A	0,9509	30	0,9046	23
schaal 11	0,9748	54	0,9137	76
schaal 12	0,9473	39	0,9301	56
schaal 13	1,0000	12	0,9383	9
schaal 14 - 17	1,0000	9	0,9841	7
totaal gemiddeld	0,9758	428	0,8972	556

In overleg met de opdrachtgever is besloten de weging die in tabel 3.3 is toegepast niet uit te voeren bij de overige analyses, omdat de voorkeur wordt gegeven aan vergelijking van personen boven de vergelijking van FTE's. Consequentie van deze keuze is dat salarissen van medewerkers met een deeltijdaanstelling verhoudingsgewijs zwaarder meetellen dan die van medewerkers met een voltijds (of grotere) aanstelling.

3.3. vergelijking van bruto salarisniveaus in percentages

Gemiddelde salarisniveaus zeggen uiteraard lang niet alles over de verdeling van het salaris bij mannen en vrouwen. Het kan immers bijvoorbeeld zo zijn dat gemiddelden ongeveer gelijk zijn doordat bij een van de seksen verhoudingsgewijs veel hoge én veel lage salarissen voorkomen. Figuur 3.1 geeft daar enig inzicht in. De achttien (= 2%) hoogste salarissen van mannen en vrouwen zijn uit oogpunt van herkenbaarheid buiten beschouwing gelaten.

Figuur 3.1 hoogste salaris naar percentiel van mannen en vrouwen (n = 966)



De grafiek laat zien wat het *hoogste* (voltijds) salarisbedrag is binnen de *laagst* beloonde X% van mannen en vrouwen.

Enkele voorbeelden ter verduidelijking: Het 15%-punt ligt voor vrouwen ongeveer bij € 3.300, d.w.z.: de 15% van de vrouwelijke medewerkers links van dit punt ontvangt een (voltijds) salaris van € 3.300 of minder; zo'n 85% (rechts van dit punt) ontvangt een hoger salaris.

Het 15%-punt voor mannen ligt bij ongeveer € 2.950. Zo'n 15% van hen verdient minder, zo'n 85% meer. Dus bij de lagere salarisniveaus komen relatief veel mannen voor.

De mediaan (het 50%-punt) ligt voor mannen zowel als voor vrouwen op € 4.208. De groep vrouwen die dit (mediane) salaris ontvangt is iets groter dan de (dito) groep mannen (want het niveau van € 4.208 blijft voor vrouwen constant tot aan het 55%-punt). Bij mannen ligt het salarisniveau op het 55%-punt al een stuk hoger: € 4.616.

De veronderstelling bovenaan deze paragraaf wordt daarmee bevestigd: de bruto CAO-salarissen van de ene groep (namelijk mannen) verschillen onderling iets meer dan die van de andere (vrouwen). Maar de grafiek laat ook zien dat het niet gaat om dramatische verschillen.

3.4. dienstjaren en leeftijd

Buiten de invloed van werken in deeltijd, kan ook het aantal dienstjaren bij de gemeente van invloed zijn op het gemiddelde salaris. Tabel 3.5 laat het gemiddelde salaris zien naar het aantal Zoetermeerse dienstjaren van de medewerkers. Zo wordt duidelijk dat het gemiddelde salaris van de 51 mannen die minder dan een jaar in dienst zijn, ongeveer € 4.080 bedraagt. Dat is een fractie hoger dan het gemiddelde salaris van de 86 vrouwen die minder dan een jaar in dienst zijn; dat bedraagt namelijk ongeveer € 4.059.

tabel 3.5 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, naar het aantal dienstjaren

	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
Minder dan een jaar in dienst	4080,45	51	4058,99	86	4066,98	137
1 - 5 jaar	4191,35	98	4195,09	150	4193,62	248
5 - 10 jaar	4548,11	54	4484,73	82	4509,90	136
10 - 15 jaar	4954,88	45	4705,36	64	4808,37	109
15 - 20 jaar	4745,58	42	4612,78	52	4672,11	94
20 jaar of meer in dienst	4146,04	138	4289,54	122	4213,38	260
totaal	4343,20	428	4335,28	556	4338,73	984

Naast het aantal dienstjaren kan ook eerdere werkervaring (buiten de Zoetermeerse gemeentelijke organisatie) een rol spelen bij het ontstaan van verschillen in de gemiddelde salariering van mannen en vrouwen. In het databestand is geen informatie opgenomen over die eerdere werkervaring, maar de leeftijd is wel bekend, en wordt gebruikt als benadering daarvan. Tabel 3.6 laat het gemiddelde salaris naar leeftijd zien. Zo wordt duidelijk dat bij de leeftijdscategorieën onder de 60 jaar het gemiddelde salaris van vrouwen hoger ligt dan dat van mannen. In de groep 50- tot 60-jarigen is het verschil marginaal. Alleen in de leeftijdscategorie van 60 jaar en ouder is het gemiddelde salaris van mannen hoger dan dat van vrouwen.

tabel 3.6 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, naar leeftijd

leeftijd	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
< 30 jaar	3004,61	28	3157,46	35	3089,53	63
30 - 40	3929,18	84	4128,28	143	4054,61	227
40 - 50	4638,45	98	4671,88	143	4658,29	241
50 - 60	4650,67	108	4655,54	139	4653,41	247
60 en ouder	4435,19	110	4107,93	96	4282,68	206
totaal	4343,20	428	4335,28	556	4338,73	984

3.5. functie / functietype / functionele schaal

Binnen de organisatie worden 74 functies onderscheiden.

Van elk van deze functies kan de gemiddelde salariëring voor mannen en vrouwen worden vastgesteld. Dat levert een grotendeels weinig zinvolle reeks getallen op, omdat sommige functies maar weinig voorkomen. Tabel 3.7 laat de selectie zien van de 18 functies die 15 of meer keer voorkomen in het geschoonde bestand. Omdat sommige functies zeer scheef verdeeld zijn over mannen en vrouwen (met als uitschieter de *medewerkers onderhoud & beheer A*, met 30 mannen en nul vrouwen) zeggen de verschillen nog steeds niet zo veel.

tabel 3.7 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, naar 18 onderscheiden functies

	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
Adviseur E	5843,20	22	5967,51	32	5916,86	54
Adviseur D	5113,50	33	5235,52	57	5190,78	90
Adviseur C	4839,26	14	5048,35	14	4943,81	28
Adviseur B	4564,97	24	4431,57	71	4465,27	95
Adviseur A	4340,72	11	4309,14	9	4326,51	20
Administratief medewerker D	3397,17	12	3317,61	28	3341,48	40
Secretaresse B	2873,52	2	3423,65	18	3368,64	20
Medewerker ICT C	4252,31	13	4255,11	11	4253,59	24
Medewerker dienstverlening F	4065,93	21	3858,54	63	3910,39	84
Medewerker dienstverlening E	3227,01	6	3761,72	17	3622,23	23
Medewerker dienstverlening D	3312,00	4	3321,54	15	3319,53	19
Medewerker dienstverlening C	3096,55	9	3043,14	28	3056,13	37
Medewerker handhaving & toezicht E	4163,11	9	4082,26	7	4127,74	16
Medewerker handhaving & toezicht B	2855,63	19	2898,72	3	2861,51	22
Medewerker onderhoud & beheer A	2809,39	30	-	-	2809,39	30
Projectmanager B	5181,51	10	5158,78	8	5171,41	18
Medewerker kwaliteit & control D	6065,31	8	6145,52	10	6109,87	18
Medewerker kwaliteit & control A	5043,87	7	4582,17	9	4784,17	16
totaal	4258,51	254	4345,29	400	4311,59	654

Een verdeling naar functietypen (tabel 3.8) laat zien dat de salariëring van vrouwen in vrijwel alle functietypen gemiddeld lager scoort dan die van mannen, terwijl het overall gemiddelde bijna even hoog uitkomt, doordat vrouwen relatief sterk vertegenwoordigd zijn in gemiddeld hoger gewaardeerde functietypen.

tabel 3.8 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, naar type functie

type functie	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
onbekend / nvt	4086,20	5	3609,52	6	3826,19	11
leiding	6379,11	27	6047,15	34	6194,08	61
beleid & advies	5076,08	108	5000,55	184	5028,49	292
administratief en secretariael	3521,64	24	3416,02	96	3437,14	120
informatievoorziening en doc. beheer	4206,74	39	3781,64	33	4011,90	72
dienstverlening	3461,62	54	3545,44	133	3521,24	187
handhaving en toezicht	3278,00	30	3747,38	16	3441,26	46
techniek en beheer	3588,67	95	4125,95	3	3605,11	98
projectmanagement	5253,86	20	5170,57	25	5207,59	45
kwaliteit en control	5313,76	26	5276,15	26	5294,95	52
totaal	4343,20	428	4335,28	556	4338,73	984

In tabel 3.9 wordt een verdeling naar functionele schaal gemaakt. Het gemiddelde salaris van de vrouwen in de schalen 4 t/m 6 is hoger dan dat van mannen. Bij schaal 7 t/m 9 scoren de mannen gemiddeld hoger. Bij de hogere schalen zijn de verschillen zeer klein.

tabel 3.9 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055, naar functionele schaal

functionele schaal	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
schaal 4 t/m 6	2930,82	90	3065,66	68	2988,85	158
schaal 7 t/m 9	3887,44	133	3720,82	226	3782,55	359
schaal 10 t/m 12	5060,36	184	5078,80	246	5070,91	430
schaal 13 en hoger	6999,10	21	6978,85	16	6990,34	37
totaal	4343,20	428	4335,28	556	4338,73	984

4. Diverse looncomponenten

4.1. inleiding

In dit hoofdstuk wordt een aantal looncomponenten toegevoegd aan de analyse. Het hoofdstuk heeft grotendeels dezelfde opbouw als hoofdstuk 3. Het gaat om looncomponenten waarbij per saldo het uurloon verhoogd wordt, rekening houdend met bijzondere omstandigheden (onregelmatigheid, inconveniënten, werktijden buiten de reguliere werktijden. De volgende veertien looncomponenten worden in de berekening betrokken:

Waarnemingstoelage;
Onregelmatigheidsdienst vast 20% / 40% / 60%;
Buitendagvenstervergoeding 50% / 75% / 100%;
Beschikbaarheidsdienst 5% / 10%;
Toelage onregelmatige dienst 20% / 40%;
Inconveniententoeslag 25% / 50%;
Reinigingstoelage.

Toeslagen waarbij de werkgever tegemoetkomt aan een gewijzigd aantal gewerkte uren blijven buiten beschouwing, omdat hierbij de facto de deeltijdfactor wordt gewijzigd.

4.2. vergelijking van gemiddelde brutosalarissen met toeslagen

Tabel 4.1 laat het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen zien met de in § 4.1 vermelde toeslagen of toelagen. Het verschil van gemiddeld € 8 (in tabel 3.2) is opgelopen tot € 50. Mannelijke medewerkers ontvangen dus meer en/of hogere toeslagen.

tabel 4.1 *gemiddeld voltijds salaris in december
voor looncomponent 1055 + veertien toeslagen*

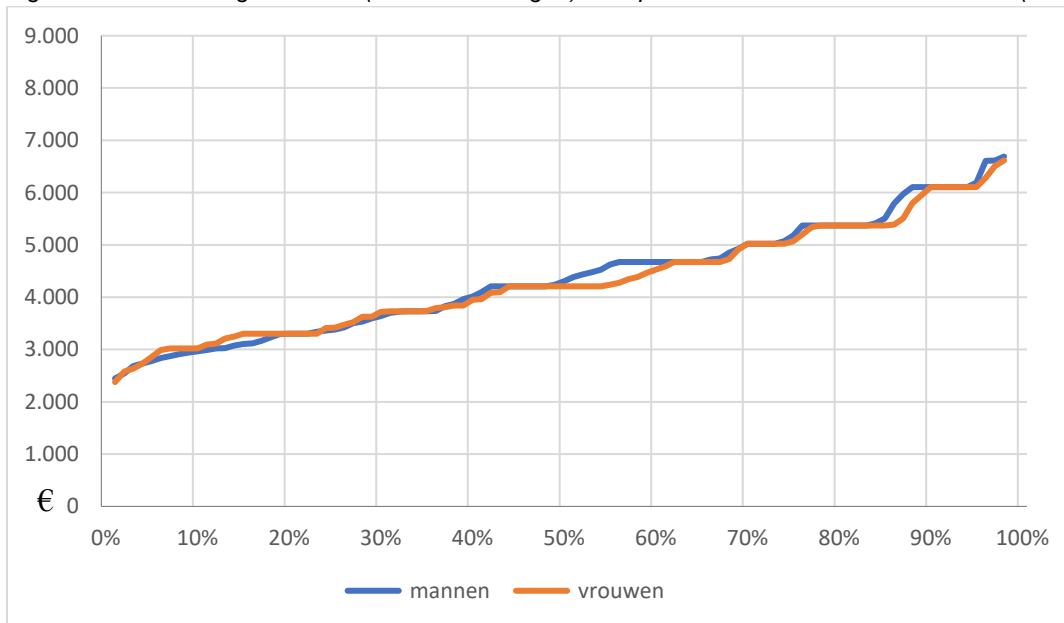
geslacht	€	aantal
mannen	4398,47	428
vrouwen	4348,86	556
totaal	4370,44	984

4.3. vergelijking van bruto salarisniveaus met toeslagen, in percentages

Figuur 4.1 laat (in vergelijking met figuur 3.1) zien dat de toeslagen vooral ten goede komen aan de (mannelijke) medewerkers in de lagere salarisniveaus. Het 15%-punt voor vrouwelijke medewerkers ligt nog steeds op ongeveer € 3.300 (zo'n 15% verdient minder; zo'n 85% verdient meer). Voor mannen ligt het 15%-punt nu op ongeveer € 3.100 (zonder toeslagen was dit € 2.950). Dit effect ligt voor de hand: de toeslagen worden in belangrijke mate toegekend aan medewerkers die in de buitendienst / bij de reiniging werken, functiesoorten waarin vrouwen bij de gemeente Zoetermeer nagenoeg ontbreken.

De mediaan voor vrouwen ligt nog steeds op € 4.208, de mediaan voor mannen ligt iets hoger: bij € 4.290. Bij hogere lonen treden dezelfde (kleine) verschillen tussen mannen en vrouwen op als in hoofdstuk 3 vastgesteld. Toeslagen spelen bij deze hogere lonen nauwelijks een rol.

Figuur 4.1 hoogste salaris (inclusief toeslagen) naar percentiel van mannen en vrouwen (n = 966)



4.4. dienstjaren en leeftijd

Tabel 4.2 laat het gemiddelde salaris zien met de in § 4.1 vermelde toeslagen of toelagen, naar het aantal dienstjaren. In vergelijking met tabel 3.5 valt op dat het verschil in gemiddeld salaris tussen de mannen en vrouwen die minder dan een jaar in dienst zijn, vrijwel gelijk is gebleven. Dit is ook de enige categorie waar het gemiddeld salaris van de vrouwen met toeslagen en toelagen harder stijgt dan bij de mannen. In de andere categorieën neemt het gemiddeld salaris van de mannen meer toe dan bij de vrouwen. Het grootste verschil is te zien bij de werknemers met 20 of meer dienstjaren. Het gemiddeld salaris van de mannen neemt met ongeveer € 92 toe, terwijl het gemiddeld salaris van de vrouwen toeneemt met nog geen € 18.

tabel 4.2 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055 en veertien toeslagen, naar het aantal dienstjaren

	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
Minder dan een jaar in dienst	4084,21	51	4063,41	86	4071,15	137
1 - 5 jaar	4244,17	98	4207,16	150	4221,78	248
5 - 10 jaar	4582,45	54	4490,80	82	4527,19	136
10 - 15 jaar	4994,93	45	4730,31	64	4839,55	109
15 - 20 jaar	4790,76	42	4633,77	52	4703,91	94
20 jaar of meer in dienst	4238,31	138	4307,34	122	4270,70	260
totaal	4398,47	428	4348,86	556	4370,44	984

In tabel 4.3 is het gemiddeld salaris inclusief de toeslagen en toelagen naar leeftijd te zien. Als deze tabel wordt vergeleken met tabel 3.6, is te constateren dat het gemiddelde salaris van de mannen meer toeneemt dan het gemiddelde salaris van de vrouwen. Dit verschil in toename is het grootste bij de medewerkers die jonger zijn dan 30 jaar. Het gemiddeld salaris van de mannen neemt met bijna € 90 toe, terwijl het gemiddeld salaris van de vrouwen met bijna € 20 stijgt.

Het effect op het salaris in tabel 4.2 en 4.3 sluit aan bij het beeld dat de toeslagen vooral worden toegekend bij functiesoorten waarin vrouwen bij de gemeente Zoetermeer nagenoeg ontbreken.

tabel 4.3 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055 en veertien toeslagen, naar leeftijd

leeftijd	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
< 30 jaar	3094,25	28	3177,10	35	3140,28	63
30 - 40	3962,73	84	4140,16	143	4074,50	227
40 - 50	4679,65	98	4686,60	143	4683,77	241
50 - 60	4723,16	108	4668,61	139	4692,46	247
60 - 70	4493,91	110	4120,86	96	4320,06	206
totaal	4398,47	428	4348,86	556	4370,44	984

4.5. functie / functietype / functionele schaal

Tabel 4.4 laat het gemiddelde salaris met de toelagen en toeslagen zien, waarbij een verdeling wordt gemaakt naar achttien functies die in de Zoetermeerse organisatie ten minste 15 keer voorkomen. In vergelijking met tabel 3.7 valt op dat het gemiddelde salaris van de functies *medewerker handhaving & toezicht E*, *medewerker handhaving & toezicht B*, en *medewerker onderhoud & beheer A* met (veel) meer dan € 100 toeneemt. Binnen deze drie functies, is de toename van het gemiddelde salaris van mannen groter dan de toename van het gemiddelde salaris van vrouwen.

tabel 4.4 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055 en veertien toeslagen, naar achttien onderscheiden functies (n = 654)

	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
Adviseur E	5843,20	22	5983,46	32	5926,32	54
Adviseur D	5123,19	33	5243,89	57	5199,64	90
Adviseur C	4840,48	14	5059,27	14	4949,88	28
Adviseur B	4573,66	24	4436,36	71	4471,05	95
Adviseur A	4367,09	11	4346,05	9	4357,62	20
Administratief medewerker D	3406,32	12	3318,03	28	3344,52	40
Secretaresse B	2873,52	2	3438,29	18	3381,82	20
Medewerker ICT C	4263,90	13	4269,88	11	4266,64	24
Medewerker dienstverlening F	4067,34	21	3859,05	63	3911,13	84
Medewerker dienstverlening E	3227,72	6	3763,82	17	3623,97	23
Medewerker dienstverlening D	3338,08	4	3326,24	15	3328,73	19
Medewerker dienstverlening C	3096,55	9	3052,00	28	3062,84	37
Medewerker handhaving & toezicht E	4364,91	9	4101,83	7	4249,81	16
Medewerker handhaving & toezicht B	3127,23	19	3109,57	3	3124,82	22
Medewerker onderhoud & beheer A	2950,72	30	-	-	2950,72	30
Projectmanager B	5220,99	10	5158,78	8	5193,34	18
Medewerker kwaliteit & control D	6065,31	8	6154,30	10	6114,75	18
Medewerker kwaliteit & control A	5047,09	7	4582,17	9	4785,57	16
totaal	4309,17	254	4354,03	400	4336,60	654

Eenzelfde beeld ontstaat bij het vergelijken van tabel 4.5 met tabel 3.8. Bij de functietypen *handhaving en toezicht* en *techniek en beheer* neemt het gemiddelde salaris met meer dan € 100 toe. In deze twee functietypen zijn mannen relatief sterk vertegenwoordigd.

tabel 4.5 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055 en veertien toeslagen, naar type functie

type functie	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
onbekend / nvt	4.163,30	5	3.720,32	6	3.921,68	11
leiding	6.389,87	27	6.063,21	34	6.207,80	61
beleid & advies	5.083,82	108	5.010,41	184	5.037,56	292
administratief en secretarieel	3.531,99	24	3.422,19	96	3.444,15	120
informatievoorziening en doc. beheer	4.213,95	39	3.804,31	33	4.026,20	72
dienstverlening	3.484,28	54	3.557,00	133	3.536,00	187
handhaving en toezicht	3.540,35	30	3.822,95	16	3.638,65	46
techniek en beheer	3.705,50	95	4.199,62	3	3.720,63	98
projectmanagement	5.273,60	20	5.175,65	25	5.219,18	45
kwaliteit en control	5.353,13	26	5.279,53	26	5.316,33	52
totaal	4.398,47	428	4.348,86	556	4.370,44	984

Tabel 4.6 laat het gemiddelde salaris met toeslagen en toelagen zien, waarbij een verdeling wordt gemaakt naar de functionele schaal. De grootste toename van het gemiddelde salaris is te vinden bij de schalen 4 t/m 6. Daarbij is het verschil in toename tussen mannen en vrouwen ook het grootste. Het gemiddelde salaris van de mannen stijgt met ongeveer € 165, terwijl het gemiddelde salaris van de vrouwen toeneemt met ongeveer € 26.

tabel 4.6 gemiddeld voltijds salaris in december voor looncomponent 1055 en veertien toeslagen (gecorrigeerd naar deeltijdfactoren), naar functionele schaal

functionele schaal	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
schaal 4 t/m 6	3095,41	90	3091,68	68	3093,81	158
schaal 7 t/m 9	3935,60	133	3736,77	226	3810,43	359
schaal 10 t/m 12	5072,66	184	5086,06	246	5080,32	430
schaal 13 en hoger	7007,35	21	7003,23	16	7005,57	37
totaal	4398,47	428	4348,86	556	4370,44	984

5. Trede, feitelijke schaal, toelagen

5.1. algemeen

In Hoofdstuk 3 en 4 zijn mogelijke verschillen tussen beloning van mannen en vrouwen onderzocht die hun oorsprong hebben in factoren waarbij nog niet naar de werkrelatie tussen leidinggevende en medewerker is gekeken.

Dit hoofdstuk gaat in op aspecten van die werkrelatie waarbij in theorie salarisverschillen kunnen ontstaan, op basis van sekse.

5.2. trede versus het aantal dienstjaren

Bij medewerkers die zich nog niet in de hoogste trede van hun schaal bevinden kan worden nagegaan hoe groot het verschil is tussen het aantal dienstjaren en de trede.

Verschillen die daarbij tussen medewerkers optreden kunnen in beginsel ontstaan doordat de leidinggevende de werkervaring van een nieuwe medewerker moet beoordelen op basis van de informatie die de medewerker verschaft. Verschillen tussen mannen en vrouwen zouden dus in theorie kunnen ontstaan door factoren die daarbij geen invloed horen te hebben: de assertiviteit van de medewerker, vooroordelen en toegeeflijkheid bij de leidinggevende.

Een probleem bij het toetsen van veronderstellingen op dit gebied is dat schaaltraden ingewikkelde sprongen maken: bij verhoging van de schaal (bijvoorbeeld bij een functiewijziging) valt men vaak een of meer treden terug (naar het eerste niveau boven het vorige salaris). Dit aspect is daardoor moeilijk te kwantificeren; besloten is daarom dit aspect vooralsnog niet te onderzoeken.

5.3. verschillen in feitelijke schaal bij gelijke functionele schaal

Bij medewerkers voor wie de feitelijke schaal positief afwijkt van de functionele schaal is er in veruit de meeste gevallen sprake van een uitloopschaal. De uitloopschaal maakt na 2015 geen deel meer uit van een gemeentelijke regeling, en komt dus alleen voor bij medewerkers die al voor 2016 in dienst waren.

Wanneer mannelijke en vrouwelijke medewerkers die vanaf 2016 in dienst gekomen zijn op dit punt worden vergeleken komen slechts incidentele gevallen voor waarbij de functionele schaal hoger is dan de uitloopschaal.

5.4. toelagen

Enkele toelagen (met name de arbeidsmarkttoelage en de functioneringstoelage) zijn de uitkomst van een beoordeling of onderhandeling. Ook hier kunnen in theorie verschillen ontstaan door factoren die geen invloed op het salaris horen te hebben. Onderstaande tabellen geven inzicht in de aantallen medewerkers die in een of meer maanden in het jaar 2022 een arbeidsmarkt- of functioneringstoelage hebben ontvangen.

tabel 5.1 toekenning arbeidsmarkttoelage in 2022 (in aantallen medewerkers en percentages)

	mannen		vrouwen		totaal	
	aantal	procent	aantal	procent	aantal	procent
geen arbeidsmarkttoelage in 2022	368	86,0	540	97,1	908	92,3
wel arbeidsmarkttoelage in 2022	60	14,0	16	2,9	76	7,7
totaal	428	100,0	556	100,0	984	100,0

tabel 5.2 toekenning functioneringstoelage in 2022 (in aantallen medewerkers en percentages)

	mannen		vrouwen		totaal	
	aantal	procent	aantal	procent	aantal	procent
geen functioneringstoelage in 2022	404	94,4	524	94,2	928	94,3
wel functioneringstoelage in 2022	24	5,6	32	5,8	56	5,7
totaal	428	100,0	556	100,0	984	100,0

De onderstaande tabel geeft inzicht in wat het bovenstaande in financieel opzicht betekent, gemiddeld voor alle mannen en vrouwen in de organisatie:

tabel 5.5 gemiddeld bedrag per maand (gecorrigeerd naar deeltijdfactoren), naar toelage

	mannen		vrouwen		totaal	
	€	aantal	€	aantal	€	aantal
arbeidsmarkttoelage	20,08	428	5,34	556	11,75	984
functioneringstoelage	17,38	428	13,23	556	15,03	984

Bij de arbeidsmarkttoelage is onmiskenbaar sprake van een voordeel voor mannelijke medewerkers, leidend tot een toegevoegd beloningsverschil van (€ 20,08 – € 5,34 =) € 14,64 tussen mannen en vrouwen gemiddeld. Dat betekent dat de toekenning van arbeidsmarkttoelagen een punt van aandacht zou moeten zijn, waar het gaat om gelijke beloning.

Bijlage I – onderzochte looncomponenten

Het bronbestand (salarisbestand over 2022) bevat 123 verschillende looncomponenten. Een groot deel van deze looncomponenten is van weinig relevantie voor de berekeningen rond de beloning van medewerkers van de gemeente. Deze niet-relevante componenten zijn op voorhand uitgesloten van verdere analyse. het gaat om de volgende typen van looncomponenten:

1. Besloten is de collegeleden (voor wie een afzonderlijk functiegebouw geldt) buiten beschouwing te laten. Dat geldt daarmee ook voor de looncomponenten die exclusief voor collegeleden gelden.
2. Daarnaast zijn er afwijkende beloningen voor stagiaires, medewerkers BHV en buitengewone ambtenaren burgerlijke stand. Ook deze componenten worden buiten de berekening gelaten.
3. Looncomponenten die te maken hebben met WAO- en WIA-uitkeringen.
4. Looncomponent i.v.m. overlijdensuitkeringen.
5. Looncomponenten i.v.m. transitievergoedingen (ontslaguitkeringen).
6. Looncomponenten i.v.m. nabetalings over 2021.
7. Looncomponenten die te maken hebben met premieafdrachten, pensioen, werkgeversheffing.
8. Looncomponenten die te maken hebben met het IKB (Individueel Keuzebudget).
9. Looncomponenten die te maken hebben met diverse verlofsoorten.
10. Looncomponenten die dienen als compensatie voor vervallen rechten.
11. Enkele specifieke componenten, die slechts van toepassing zijn voor een of enkele medewerkers.

De onder 7 t/m 10 genoemde looncomponenten zijn talrijk, en er gaan tamelijk grote bedragen in om. Maar een gemeenschappelijk kenmerk is dat deze looncomponenten mogelijk wél invloed hebben op de portemonnee van de medewerker (in 2022, of na diens pensioen), maar niet op het bruto salaris dat met dat van collega's vergeleken kan worden.

De volgende looncomponenten zijn (in eerste instantie) wél in het onderzoek betrokken.

1055 Salaris	3599 Buitendagvenstervergoeding 50%
1403 Overwerk 125%	3600 Buitendagvenstervergoeding 75%
1404 Overwerk 150%	3601 Buitendagvenstervergoeding 100%
1405 Overwerk 175%	3963 Beschikbaarheidsdienst 5%
1406 Overwerk 200%	3965 Beschikbaarheidsdienst 10%
1759 Toeslag overwerk 25%	3982 Toelage onregelmatige dienst 20%
1760 Toeslag overwerk 50%	3984 Toelage onregelmatige dienst 40%
1761 Toeslag overwerk 75%	4751 Inconvenienttoeslag 25%
1762 Toeslag overwerk 100%	4752 Inconvenienttoeslag 50%
2734 Waarnemingstoelage	4753 Reinigingstoelage
2759 Onregelmatigheidsdienst vast 20%	4754 Waarnemingstoelage
2760 Onregelmatigheidsdienst vast 40%	5266 Eenmalige uitkering
2761 Onregelmatigheidsdienst vast 65%	3991 Arbeidsmarkttoelage
	4673 Functioneringstoelage

overwerk

In tweede instantie zijn de componenten die te maken hebben met overwerk (grijs gearceerd) alsnog uitgesloten, omdat deze de vergelijkbaarheid vertroebelen: er worden immers gewerkte uren toegevoegd, waardoor de deeltijdfactor niet meer klopt.

Wel is nagegaan hoeveel mannen en vrouwen, overwerkvergoedingen of -toeslagen hebben. Deze vergoedingen komen voor bij de functionele schalen 4 t/m 9, met een sterk accent op schaal 4 (71% van de medewerkers in deze schaal ontvangt een overwerkvergoeding) en in mindere mate op schaal 5 (32%).

Tabel I-1 laat zien dat, binnen de gehele organisatie, het aandeel medewerkers dat een overwerkvergoeding ontvangt klein is, maar dat mannen wel vaker dan vrouwen een overwerkvergoeding hebben ontvangen in 2022: mannen 13,1% versus vrouwen 3,2%.

tabel I-1 toekenning arbeidsmarkttoelage in 2022

		mannen	vrouwen	totaal
geen overwerk in 2022	aantal	372	538	910
	procent	86,9	96,8	92,5
overwerk in 2022	aantal	56	18	74
	procent	13,1	3,2	7,5
totaal	aantal	428	556	984
	procent	100,0	100,0	100,0

eenmalige uitkering

Ook is looncomponent 5266, de eenmalige uitkering uit december 2022, van €750 of €375 afhankelijk van de loonschaal (en naar rato van de deeltijdfactor) uitgesloten. Gezien het niet-structurele karakter ervan leek het niet zinvol deze in de analyse mee te nemen.

Bijlage II - achtergrondvariabelen

tabel II-1 leeftijdsopbouw

		mannen	vrouwen	totaal
< 30 jaar	aantal	28	35	63
	procent	6,5	6,3	6,4
30 – 40 jaar	aantal	84	143	227
	procent	19,6	25,7	23,1
40 – 50 jaar	aantal	98	143	241
	procent	22,9	25,7	24,5
50 – 60 jaar	aantal	108	139	247
	procent	25,2	25,0	25,1
60 jaar en ouder	aantal	110	96	206
	procent	25,7	17,3	20,9
totaal	aantal	428	556	984
	procent	100,0	100,0	100,0

tabel II-2 aantal FTE per medewerker

		mannen	vrouwen	totaal
t/m 24 uur per week	aantal	10	61	71
	procent	2,3	11,0	7,2
25 t/m 32 uur	aantal	39	217	256
	procent	9,1	39,0	26,0
33 t/m 35 uur	aantal	5	15	20
	procent	1,2	2,7	2,0
36 uur	aantal	365	263	628
	procent	85,3	47,3	63,8
> 36 uur per week	aantal	9	0	9
	procent	2,1	0,0	0,9
totaal	aantal	428	556	984
	procent	100,0	100,0	100,0

tabel II-3 opleidingsniveau

		mannen	vrouwen	totaal
niet bekend	aantal	134	197	331
	procent	31,3	35,4	33,6
Primair onderwijs	aantal	0	1	1
	procent	0,0	0,2	0,1
Secundair onderwijs, 1e fase (vmbo)	aantal	27	24	51
	procent	6,3	4,3	5,2
Secundair onderwijs, 1e fase (oud)	aantal	1	2	3
	procent	0,2	0,4	0,3
Secundair onderwijs, 2e fase (mbo)	aantal	108	101	209
	procent	25,2	18,2	21,2
Secundair onderwijs, 2e fase (oud)	aantal	6	3	9
	procent	1,4	0,5	0,9
Hoger onderwijs, 1e fase (hbo)	aantal	92	155	247
	procent	21,5	27,9	25,1
Hoger onderwijs, 2e fase (wo)	aantal	50	60	110
	procent	11,7	10,8	11,2
Hoger onderwijs, 3e fase (post-wo)	aantal	10	13	23
	procent	2,3	2,3	2,3
totaal	aantal	428	556	984
	procent	100,0	100,0	100,0

tabel II-4 type functie

		mannen	vrouwen	totaal
onbekend / nvt	aantal	5	6	11
	procent	1,2	1,1	1,1
leiding	aantal	27	34	61
	procent	6,3	6,1	6,2
beleid & advies	aantal	108	184	292
	procent	25,2	33,1	29,7
administratief en secretariael	aantal	24	96	120
	procent	5,6	17,3	12,2
informatievoorziening en doc beheer	aantal	39	33	72
	procent	9,1	5,9	7,3
dienstverlening	aantal	54	133	187
	procent	12,6	23,9	19,0
handhaving en toezicht	aantal	30	16	46
	procent	7,0	2,9	4,7
techniek en beheer	aantal	95	3	98
	procent	22,2	0,5	10,0
projectmanagement	aantal	20	25	45
	procent	4,7	4,5	4,6
kwaliteit en control	aantal	26	26	52
	procent	6,1	4,7	5,3
totaal	aantal	428	556	984
	procent	100,0	100,0	100,0