



# WAT EEN LERAAR IN HET PRIMAIR ONDERWIJS VERDIENT

Vergelijking van het loon van leraren en schoolleiders in  
het primair onderwijs met de marktsector, 2006-2015

Amsterdam, juni 2017  
In opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO

# Wat een leraar in het primair onderwijs verdient

Vergelijking van het loon van leraren en schoolleiders in het primair onderwijs met de marktsector, 2006-2015

Siemen van der Werff  
Cindy Biesenbeek  
Arjan Heyma



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

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

SEO-rapport nr. 2017-06

ISBN 978-90-6733-873-8

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

## Samenvatting

*Wat is het verschil in uurloon tussen leraren, schoolleiders en vergelijkbare werknemers in de marktsector? Het gemiddelde loon van zowel leraren als schoolleiders in het primair onderwijs blijkt aanzienlijk lager te liggen dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.*

### Doel

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

### Methode

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

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

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

### Data

Het onderzoek maakt gebruik van registratie- en enquêtegegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De primaire bron is de Polisadministratie, waarin alle arbeidsrelaties in Nederland worden geregistreerd (inclusief de cao van de sector, loon en contracturen). Het beroep is

afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête van het CBS onder een representatief deel van de beroepsbevolking. Omdat de informatie over het beroep essentieel is voor de loonvergelijking, maakt het onderzoek alleen gebruik van waarnemingen van respondenten uit de EBB. Dat betekent dat de resultaten gebaseerd zijn op de steekproef van de EBB.

### **Resultaten**

Leraren in het primair onderwijs hadden in 2015 een 14 procent lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het primair onderwijs bedroeg in 2015 ongeveer € 26. Dat is ongeveer € 4 lager dan het gemiddelde bruto uurloon van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Ook in de periode 2006 tot en met 2014 waren de lonen van leraren lager dan die van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Ook schoolleiders in het primair onderwijs hebben een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2015 was het gemiddelde bruto uurloon van schoolleiders ongeveer € 5 lager dan dat van de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is een verschil van ongeveer 12 procent.

Uit de loonvergelijking voor specifieke groepen leraren in het primair onderwijs, blijkt dat het verschil in uurloon ten opzichte van de marktsector vooral bestaat voor mannen, oudere leraren, universitair opgeleide en voltijd werkende leraren. Het loonverschil ten opzichte van de marktsector blijft relatief beperkt voor vrouwen, jongere leraren, en voor bacheloropgeleide en deeltijd werkende leraren. Voor leraren tot en met 35 jaar is het loonverschil met vergelijkbare werknemers in de marktsector zo goed als nihil. Voor alle andere groepen is in het primair onderwijs sprake van een lager bruto uurloon voor leraren dan voor vergelijkbare werknemers in de markt. Dit geldt voor zowel deeltijd als voltijd werkende leraren.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>i</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Methode en data</b> .....	<b>3</b>
2.1 De matchingmethode .....	3
2.2 Loondefinitie .....	5
2.3 Achtergrondkenmerken.....	5
2.4 CBS Microdata.....	6
2.5 De output van de vergelijking .....	7
<b>3 Resultaten</b> .....	<b>9</b>
3.1 Alle werknemers in het primair onderwijs .....	9
3.2 Leraren .....	11
3.3 Schoolleiders .....	19



# 1 Inleiding

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

Naar aanleiding van loonvergelijkingsonderzoek dat SEO Economisch Onderzoek in 2017 in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitvoert, hebben de sociale partners in het primair onderwijs, met financiering door het Arbeidsmarktfonds -PO, een onderzoek uit laten voeren naar de loonverschillen tussen leraren in het primair onderwijs ten opzichte van de marktsector. Later dit jaar zal ook een analyse van de loonverschillen van leraren in het voortgezet onderwijs en de marktsector door SEO worden uitgebracht.<sup>1</sup>

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

De onderzoeksvragen zijn:

- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor leraren in het primair onderwijs?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor leraren met specifieke kenmerken (maatmensen) op basis van de volgende achtergrondkenmerken:
  - a. Geslacht, leeftijd en type dienstverband?
- Wat is het uurloonverschil met de marktsector voor schoolleiders in het primair onderwijs?

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

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

---

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





## 2 Methode en data

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

### 2.1 De matchingmethode

Om antwoord te geven op de vraag wat een leraar of schoolleider zou verdienen als hij of zij in de marktsector zou werken, zou idealiter het loon moeten worden vergeleken van dezelfde persoon werkzaam in het primair onderwijs en werkzaam in de marktsector. Die situatie doet zich alleen bij benadering voor bij mensen die achtereenvolgens in beide sectoren werken. Die groep mensen is te beperkt voor een goede loonvergelijking.

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

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

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

wel de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in het onderwijs. Dat betekent dat de vergelijking niet de gehele werknemerspopulatie in het onderwijs en de gehele populatie in de marktsector betreft, maar het totaal van vergelijkingen van individuele leraren en daarmee vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er worden uitdrukkelijk geen specifieke beroepen of deelsectoren in de marktsector benoemd waarmee vergeleken wordt. Alle werknemers in de marktsector komen in principe in aanmerking voor de vergelijking. Dit zorgt ervoor dat de vergelijking wordt gebaseerd op zoveel mogelijk empirische informatie en niet afhankelijk is van de functie of het beroep waarmee wordt vergeleken. Zachte kenmerken als verschillen in motivatie, interesses en voorkeuren voor secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen niet in de maat voor de vergelijkbaarheid van werknemers worden meegenomen, maar spelen daarnaast natuurlijk wel mee in de beslissing van personen om al dan niet als leraar te gaan werken.

De matchingmethode gaat als volgt in zijn werk:

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

Omdat de kans om in het primair onderwijs te werken nauw samenhangt met achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, beroepsniveau, omvang dienstverband en landsdeel, zijn dit de kenmerken op basis waarvan de vergelijkbaarheid van werknemers wordt vastgesteld. Vervolgens wordt voor beide groepen het gemiddelde bruto uurloon berekend. Deze vergelijking wordt voor elk jaar in de periode 2006-2015 apart uitgevoerd.

---

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

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

## 2.2 Loondefinitie

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

Ter illustratie wordt het bruto uurloon van drie docenten in het primair onderwijs berekend. Docent A heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2015 in dienst en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Hij heeft een bruto maandsalaris van € 3000. Het totale bruto jaarsalaris van deze docent is € 42.000 in 2015. Dit bestaat uit 12 maandsalarissen, het in mei 2015 uitgekeerde vakantiegeld (over de vorige 12 maanden) en de in december 2015 uitgekeerde eindejaarsuitkering. Daar zijn alle inkomsten waarover loonbelasting betaald moet worden bij inbegrepen, waaronder zijn vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In 2015 heeft docent A volgens het CBS 1659 uur gewerkt. Verlofdagen en feestdagen tellen niet als gewerkte uren, omdat op die dagen niet wordt gewerkt. Onbetaalde overwerkuren tellen ook niet mee als gewerkte uren. Het bruto uurloon van docent A bedraagt  $\text{€ } 42.000 / 1659 = \text{€ } 25,32$ .

Docent B heeft een voltijd dienstverband in het primair onderwijs, maar werkt alleen in de eerste helft van het jaar. Deze docent werkt van januari tot en met juli bij een werkgever en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Op 1 juli 2015 treedt docent B uit dienst en in de tweede helft van het jaar heeft deze docent geen inkomen. Het totale bruto jaarsalaris van docent B is € 21.000 in 2015. Dit bestaat uit de 6 maandsalarissen en het uitgekeerde vakantiegeld in mei 2015 (over de voorgaande 12 maanden). Deze docent heeft 829,5 uur gewerkt in 2015. Het bruto uurloon van docent B bedraagt  $\text{€ } 21.000 / 829,5 = \text{€ } 25,32$ .

Docent C heeft een voltijd dienstverband en is het volledige jaar 2015 in dienst en werkte daar ook het volledige vorige jaar. Deze docent neemt 200 uur ouderschapsverlof op in 2015. Over deze uren wordt 55 procent salaris doorbetaald. Docent C heeft in 2015  $1659 - 200 = 1459$  uur gewerkt. Het totale bruto jaarsalaris van docent C is  $\text{€ } 42.000 - (0,45 * 200/1659 * \text{€ } 42.000) = \text{€ } 42.000 - \text{€ } 2278 = \text{€ } 39.722$ . Het bruto uurloon van docent C bedraagt  $\text{€ } 39.722 / 1459 = \text{€ } 27,22$ .

## 2.3 Achtergrondkenmerken

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

- Hoogst behaalde opleidingsniveau: onderscheid naar maximaal vmbo, mbo, bachelor en master;<sup>4</sup>
- Beroepsniveau: in vier niveaus volgens internationale definitie en de daaruit volgende Nederlandse BRC 2014-indeling van het ROA en het CBS. Alle leraren en schoolleiders vallen onder het hoogste beroepsniveau en worden uitsluitend vergeleken met werknemers in de marktsector met een functie op het hoogste beroepsniveau;
- Herkomst: autochtoon, Westerse allochtoon, niet-Westerse allochtoon;
- Dienstverband: voltijd of deeltijd;<sup>5</sup>
- Landsdeel: Noord, Oost, Zuid, West;
- Leeftijd, per jaar;
- Contractvorm: bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract).

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

## 2.4 CBS Microdata

De bron van de gegevens voor dit onderzoek zijn de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Microdata). Deze bevatten onder andere alle dienstverbanden van werknemers in Nederland in alle overheids-, onderwijs- en marktsectoren. Sinds 2006 is de bron hiervan de Polisadministratie van het UWV in combinatie met bestanden van de Belastingdienst voor de loongegevens. Deze bestanden zijn gekoppeld aan andere relevante registratiebestanden van het CBS, waaronder die met bevolkingsgegevens (zoals leeftijd en geslacht) en afgeronde bekostigde opleidingen en de registratie van studenten. De leeftijd en de registratie van studenten zijn gebruikt voor de afbakening van de onderzoekspopulatie, waar voltijd scholieren/studenten en personen boven de AOW-leeftijd geen deel van uitmaken. De gegevens over dienstverbanden zijn gebruikt voor de periode 2006-2015. Vóór 2006 was er een andere definitie van het loon, omdat dit op een andere manier werd geregistreerd. Voor 2016 zijn alleen nog gegevens beschikbaar over een deel van het jaar, zodat geen gemiddeld bruto uurloon kan worden berekend over héél 2016.

De bestanden met dienstverbanden bevatten informatie over banen, inclusief loongegevens. Voor de uitbreiding van de analyse met de dimensie opleiding is de CBS-registratie van hoogst behaalde opleidingen gebruikt. Hierin is iedereen opgenomen van wie bij het CBS de hoogst gevolgde opleiding bekend is met opleidingsniveau en specifieke -richting. Dat is gebaseerd op registraties van afgestudeerden. Vanaf 1983 zijn alle afgestudeerden in het wetenschappelijk on-

<sup>4</sup> Hier wordt het tweede aggregatieniveau in de Standaard Onderwijsindeling 2016 van het CBS gehanteerd. Hbo-masters worden hierin tot dezelfde categorie als wo-masteropleidingen gerekend. wo-bacheloropleidingen worden tot dezelfde categorie als bachelor-bacheloropleidingen gerekend. Havo- en vwo-diploma's vallen in dezelfde categorie als mbo-opleidingen. Het gaat uitsluitend om afgeronde opleidingen in het initieel onderwijs waarvoor in Nederland een diploma is behaald.

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

derwijs, vanaf 1986 in het hoger beroepsonderwijs, vanaf 1999 in het voortgezet onderwijs en vanaf 2004 in het middelbaar beroepsonderwijs bekend. Ontbrekende gegevens zijn aangevuld met gegevens uit enquêtes van het CBS (onder andere de EBB) en registraties van UWV Werkbedrijf. Voor hoog opgeleide jongeren is de dekking daarmee uitstekend, voor lager opgeleide ouderen is deze minder volledig.

Voor het bepalen van het specifieke beroep van werknemers zijn de loongegevens gekoppeld aan individuele gegevens over het beroep uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De EBB is een steekproef onder ongeveer 110 duizend respondenten per jaar. Hierbij wordt onder andere gevraagd naar het specifieke beroep; het CBS bepaalt hoe zij dit beroep vervolgens in hun classificatie indelen. Om een zo representatief mogelijk onderzoeksbestand over te houden, zijn naast dezelfde jaargang van de dienstverbandenregistratie ook de jaargang ervoor en erna uit de EBB gekoppeld aan de loongegevens. Dit levert in totaal ongeveer 3014 werknemers in het primair onderwijs in 2015 op waarop de analyses zijn gedaan.

## 2.5 De output van de vergelijking

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

Aan het begin van de hoofdstukken over de resultaten wordt de vergelijking van het uurloonniveau voor alle werknemers in de sector weergegeven. Daarna volgen de verschillende vergelijkingen voor leraren in het primair, met uitsplitsingen naar opleidingsniveau en regio (de Randstad en de rest van Nederland). Vervolgens presenteert het rapport de resultaten voor werknemers met meerdere specifieke achtergrondkenmerken tegelijk, de zogenoemde maatmensen. De geconstrueerde bruto uurlonen van deze maatmensen in het primair onderwijs worden vergeleken met werknemers in de marktsector waarvan de specifieke achtergrondkenmerken precies gelijk zijn en waarvan alle overige kenmerken vergelijkbaar zijn.

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



## 3 Resultaten

*Leraren in het primair onderwijs hebben een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Het beloningsverschil ten opzichte van de marktsector is voornamelijk groot voor masteropgeleide leraren en voor mannelijke leraren. Alleen leraren onder de 35 jaar hebben gemiddeld genomen een met de marktsector vergelijkbaar bruto uurloon. Voor schoolleiders in het primair onderwijs ligt het gemiddeld bruto uurloon onder dat van vergelijkbaar opgeleiden werknemers in de marktsector*

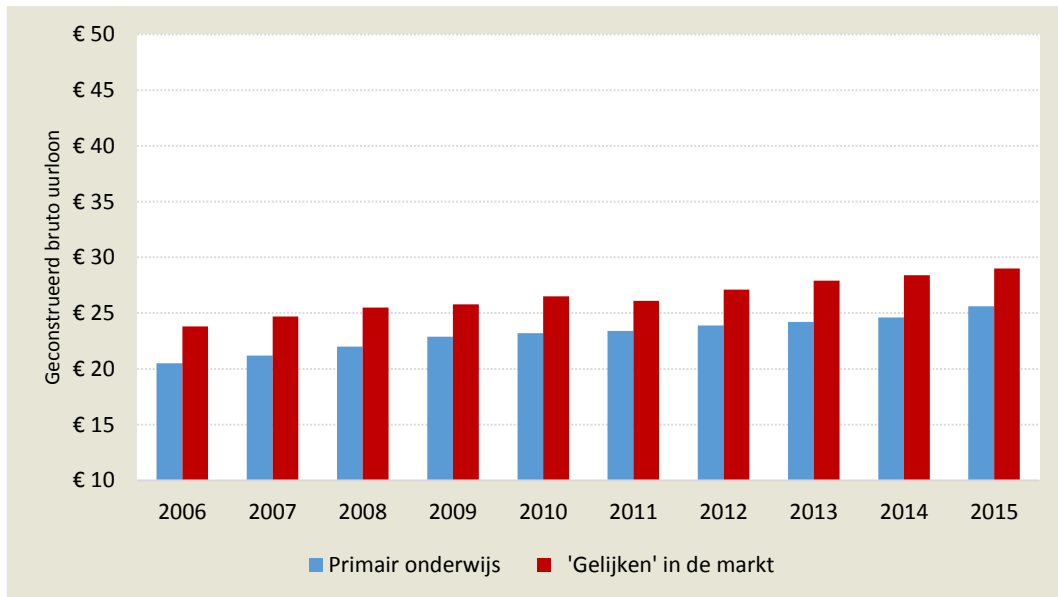
### 3.1 Alle werknemers in het primair onderwijs

De gemiddelde totale bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs waren van 2006 tot en met 2015 structureel lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 3.1 laat dit zien. In 2015 waren de gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in het primair onderwijs ongeveer 12 procent lager dan die van vergelijkbare werknemers in de marktsector. In 2006 was het verschil ongeveer 14 procent. De vergelijkbare werknemers in de markt hebben dezelfde kenmerken als de werknemers in het primair onderwijs, maar ze zijn niet vergeleken op hun functie. Deze zal meestal anders zijn voor de vergelijkbare werknemers in de markt.

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



**Figuur 3.1** Gemiddelde loon van alle werknemers in het primair onderwijs ligt structureel lager dan van vergelijkbare werknemers in de marktsector



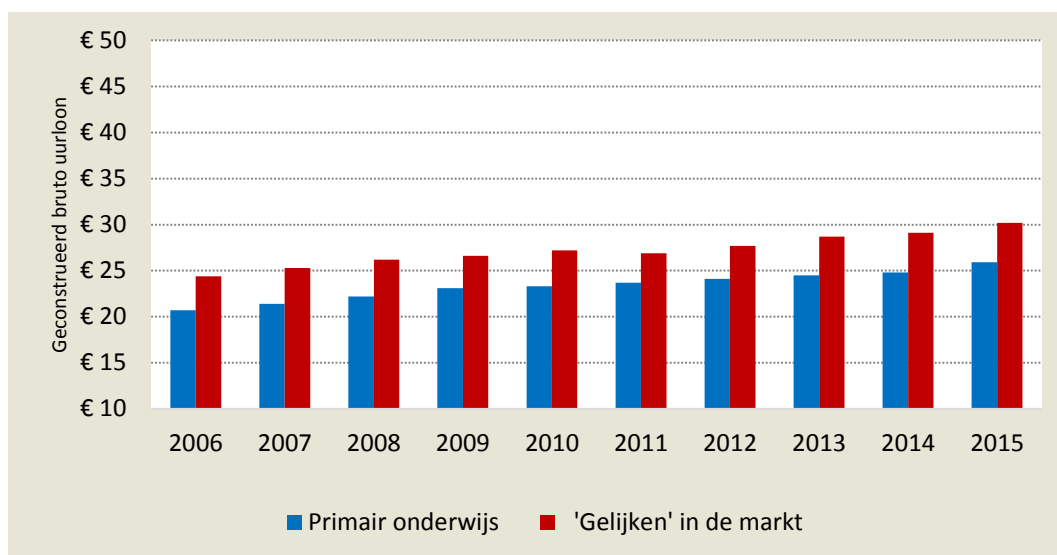
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

Leraren vormen het grootste deel van de werknemers in het primair onderwijs. Daarnaast werken in het primair onderwijs bijvoorbeeld ook schoolleiders, onderwijsassistenten, ICT-gebruikersondersteuners en administratief medewerkers. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt het loon van leraren en schoolleiders in het primair onderwijs vergeleken met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

## 3.2 Leraren

Het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het primair onderwijs is structureel lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 3.2 laat dit zien. In 2015 was het gemiddelde bruto uurloon van leraren in het primair onderwijs ongeveer € 4 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector, dit is ongeveer 14 procent. Het loonverschil tussen het primair onderwijs en de marktsector is onder leraren groter dan onder de totale groep werknemers in het primair onderwijs. Specifiek voor deze groep geldt het eerder genoemde aandachtspunt over leraren met een hbo-masteropleiding die in het speciaal onderwijs werkzaam zijn. Zij worden vooral vergeleken met wo-masteropleiden in de markt. In de markt zijn ook vrijwel geen hbo-masters werkzaam.

**Figuur 3.2** Leraren in het primair onderwijs hebben gemiddeld een structureel lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



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

## Verschillen naar opleidingsniveau

Tabel 3.1 geeft de hoogst met een diploma behaalde bekostigde opleiding van leraren in het primair onderwijs weer. Deze tabel laat zien dat 71 procent van de leraren een bacheloropleiding en 24 procent een masteropleiding als hoogste opleiding in het intieel onderwijs heeft behaald. Leraren met een hbo-master vallen ook onder de categorie masteropleiding. Dit is ongeveer tweederde van alle masteropgeleide leraren. De overige 5 procent heeft maximaal een mbo-opleiding. Hieronder vallen ook leraren met als hoogst afgeronde opleiding een havo- of vwo-opleiding. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor leraren die nog bezig zijn met hun hbo-opleiding, zoals zij-instromers. Deze leraren hebben geen diploma op hbo-niveau, maar hebben hun lesbevoegdheid gehaald via een verklaring van bekwaamheid. Lopende opleidingen maken geen onderdeel uit van Tabel 3.1, omdat het om de hoogst met een diploma gehaalde opleiding gaat. Post-initieel onderwijs wordt ook niet meegerekend in het hoogst behaalde opleidingsniveau. Deze redenen verklaren waarom er in de data een gedeelte van de leraren geen bacheloropleiding heeft afgerond.

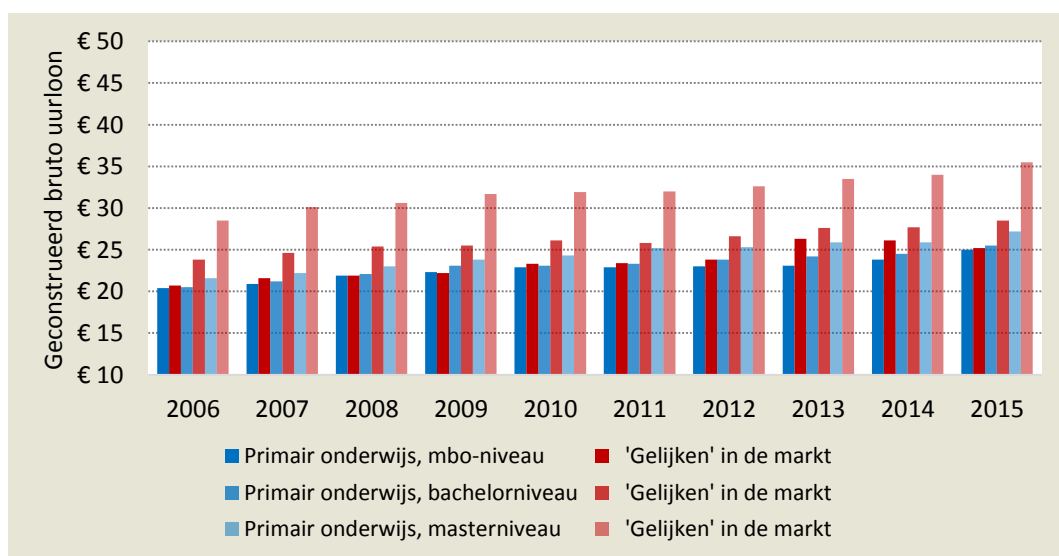
**Tabel 3.1 Ruim 70 procent van de po-leraren heeft een bacheloropleiding genoten**

Opleidingsniveau	maximaal vmbo	mbo	bachelor	master
Percentage van de leraren, 2015	1%	4%	71%	24%

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

Het loonverschil tussen leraren in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector neemt toe met het opleidingsniveau. Dit volgt uit Figuur 3.3. Dit komt voornamelijk doordat loonverschillen naar opleidingsniveau in de marktsector groter zijn dan in het primair onderwijs. In 2015 was het totale loon van masteropgeleide leraren in het primair onderwijs ongeveer € 8 minder per uur dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is een loonverschil van ongeveer 23 procent. Het gemiddelde bruto uurloon van bacheloropgeleide leraren was in 2015 ongeveer 11 procent lager dan dat van aan hen vergelijkbare werknemers in de marktsector; dit is ongeveer € 3 per uur. Leraren met een mbo-opleiding hebben een gemiddeld bruto uurloon dat ongeveer vergelijkbaar is dan dat van aan hen vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is de kleinste groep leraren.

**Figuur 3.3 Hoger opgeleide leraren hebben in 2015 een lager loon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector**

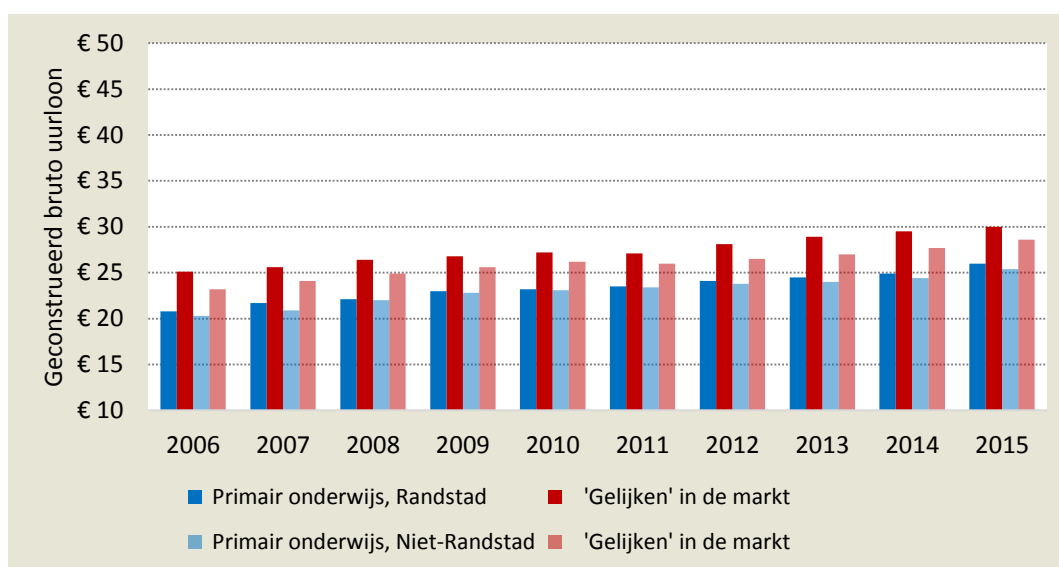


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

### Verschillen tussen de Randstad en de rest van Nederland

Het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen leraren in het primair onderwijs en vergelijkbare werknemers in de marktsector is in de Randstad groter dan in de rest van Nederland. Dit kan worden verklaard doordat de uurlonen in de marktsector in de Randstad en in de marktsector in rest van Nederland sterker uiteenlopen dan in het primair onderwijs. Leraren in het primair onderwijs die in de Randstad wonen, hebben gemiddeld een 13 procent lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector; een verschil van ongeveer € 4 per uur. Buiten de Randstad bedraagt dit verschil ongeveer 11 procent; dit komt neer op ongeveer € 3 per uur.<sup>6</sup>

**Figuur 3.4** In 2015 zijn de lonen van zowel leraren in de Randstad als in de rest van Nederland lager dan die van aan hen vergelijkbare werknemers in de marktsector



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

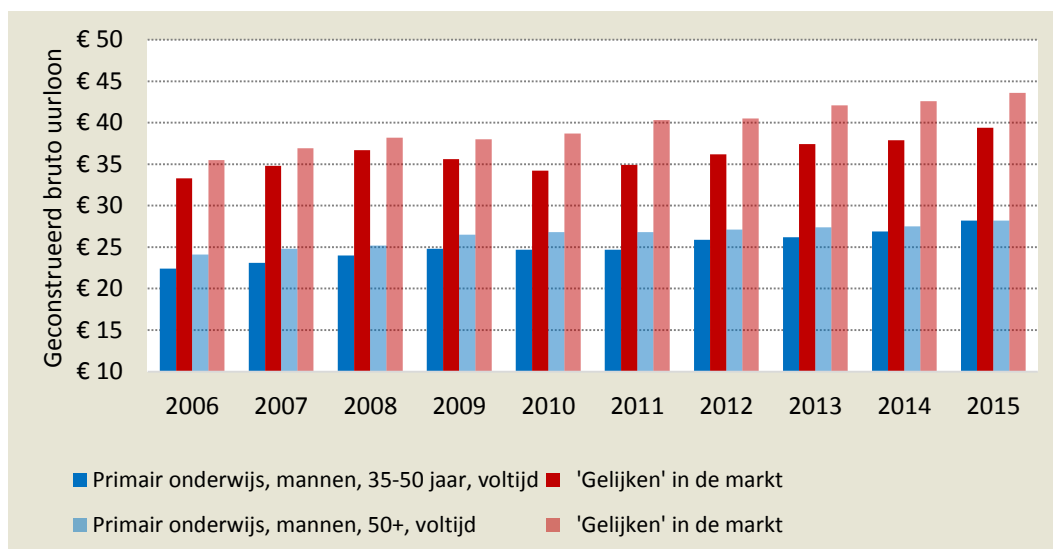
<sup>6</sup> De loonverschillen zijn beide lager dan het eerder gerapporteerde totaal van 14 procent. Dit komt doordat hieraan achterliggende separate analyses ten grondslag liggen. In de reguliere analyse is het bijvoorbeeld mogelijk dat een leraar die in de Randstad woont gekoppeld is aan een werknemer in de markt die buiten de Randstad woont (maar verder qua kenmerken vrijwel gelijk is aan de leraar). Deze leraar is in de separate analyse naar regio gekoppeld aan de meest vergelijkbare werknemer in de markt die in de Randstad woont, deze zal op de andere kenmerken iets minder vergelijkbaar zijn dan de gekoppelde leraar in de primaire analyse. Hierbij heeft de vergelijkbare werknemer uit de separate analyse die in de Randstad woont bijvoorbeeld een hoger loon dan de vergelijkbare werknemer in de totale analyse die buiten de Randstad woont. Zulke gevallen kunnen verklaren waarom de resultaten van de uitsplitsingen niet per definitie in lijn zijn met de resultaten van de totale analyse.

## Verschillen tussen maatmensen

In aanvulling op de uitsplitsing naar initieel opleidingsniveau en naar regio, is een loonvergelijking gemaakt voor twaalf vooraf gedefinieerde groepen van leraren in het primair onderwijs. Deze groepen verschillen op basis van geslacht, leeftijdsklasse en type dienstverband (voltijd of deeltijd). De specificatie van een typische werknemer in deze groepen wordt ‘maatmensen’ genoemd. Het gemiddelde uurloon van deze maatmensen en dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector wordt in onderstaande figuren voor de overzichtelijkheid steeds per drie maatmensen getoond.

Eén van de grootste loonverschillen ten opzichte van de marktsector onder leraren in het primair onderwijs, is die voor *mannen met een voltijd dienstverband*. Figuur 3.5 laat dit zien. Binnen deze groep leraren is het loonverschil onder leraren van 50 jaar en ouder gemiddeld het grootste. Het gemiddelde uurloon van mannelijke leraren met een voltijd dienstverband tussen 35 en 50 jaar oud was in 2015 ongeveer 28 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector (ongeveer € 11 bruto per uur). Onder mannelijke leraren met een voltijd dienstverband boven de 50 jaar is het loonverschil ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector groter. Zij verdienen in 2015 gemiddeld € 15 per uur minder, een verschil van ongeveer 35 procent. In het primair onderwijs werken te weinig mannelijke leraren jonger dan 35 jaar met een voltijd dienstverband om een goede analyse van loonverschillen voor deze afzonderlijke maatmens uit te kunnen voeren.

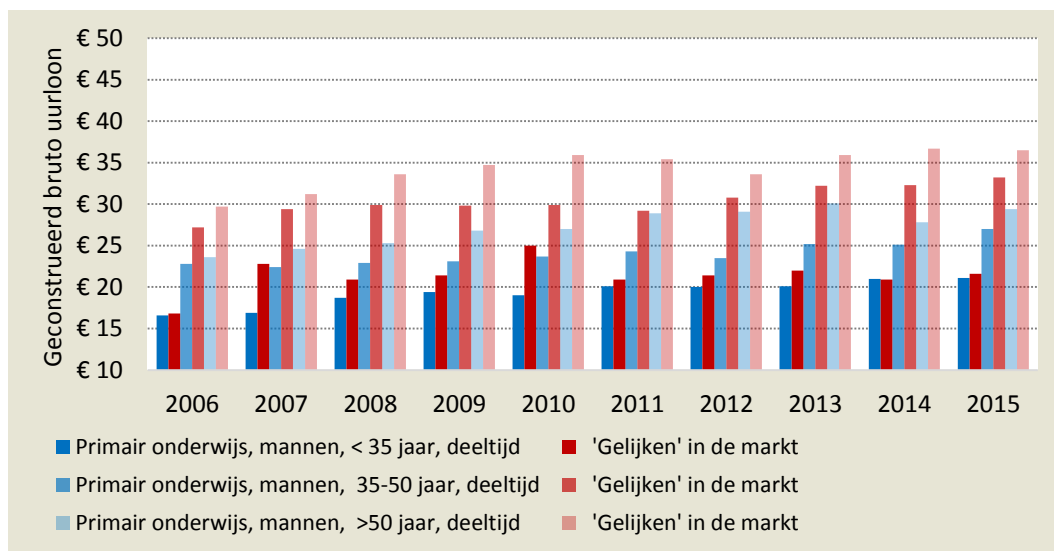
**Figuur 3.5** Onder de mannen met een voltijd dienstverband hebben leraren ouder dan 35 jaar een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



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

Ook bij *mannelijke leraren met een deeltijd dienstverband* neemt het loonverschil ten opzichte van de marktsector toe met leeftijd. Figuur 3.6 laat dit zien. Mannelijke leraren met een deeltijdcontract met een leeftijd van 35 tot 50 jaar verdienen in het primair onderwijs gemiddeld € 6 per uur ofwel 18 procent minder dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Mannelijke leraren met een deeltijdcontract ouder dan 50 jaar hebben in het primair onderwijs gemiddeld een bruto uurloon dat ongeveer € 7 (20 procent) lager ligt dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector.

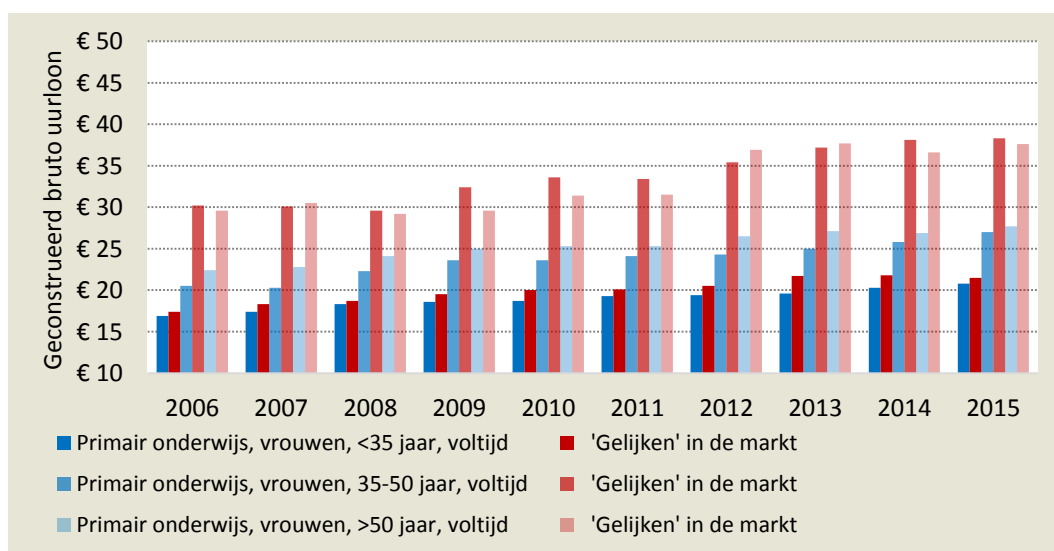
**Figuur 3.6** Onder de mannen met een deeltijd dienstverband hebben leraren ouder dan 35 jaar een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector



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

*Vrouwelijke leraren met een voltijd dienstverband* hebben in het primair onderwijs een structureel lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit blijkt uit Figuur 3.7. Dit geldt voornamelijk voor vrouwelijke leraren tussen 35 en 50 jaar: in 2015 was het gemiddelde bruto uurloon van deze groep werknemers ongeveer 30 procent per lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is een loonverschil van ongeveer € 11 bruto per uur. Onder vrouwelijke leraren met een voltijd dienstverband boven de 50 jaar was het verschil in uurloon ten opzichte van de marktsector ongeveer 26 procent ofwel ongeveer € 10 bruto per uur in 2015. Het gemiddelde bruto uurloon van vrouwelijke leraren jonger dan 35 jaar met een voltijd dienstverband is in het primair onderwijs maar iets lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector: ongeveer € 1 bruto per uur ofwel ongeveer 3 procent in 2015.

**Figuur 3.7** Beloningsverschil ten opzichte van de marktsector is onder vrouwelijke leraren met een voltijd dienstverband het grootst in de leeftijdscategorie vanaf 35 jaar

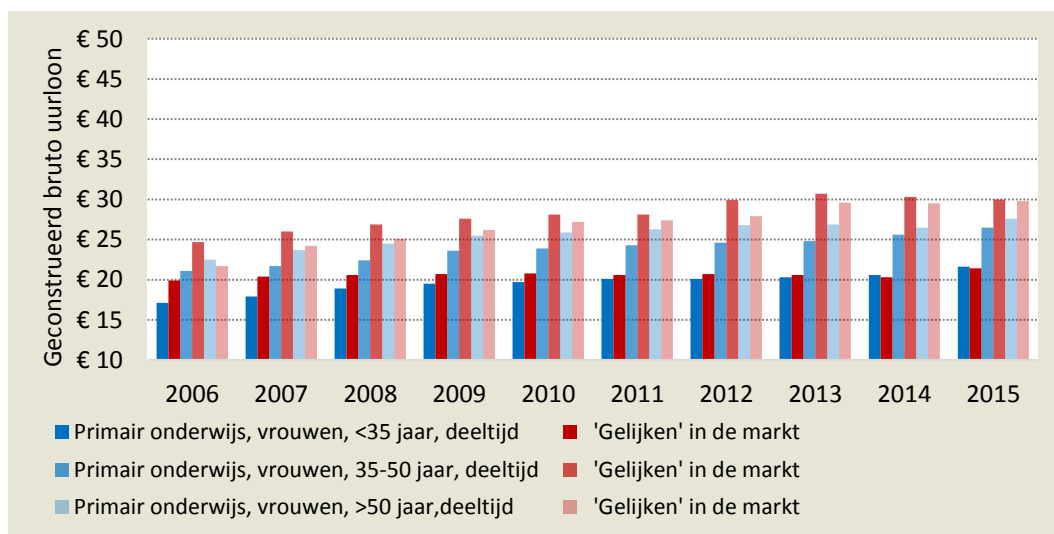


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)



Ook het gemiddelde bruto uurloon van *vrouwelijke leraren met een deeltijd dienstverband* is vergelijkbaar in het primair onderwijs dan in de marktsector voor vrouwelijke leraren jonger dan 35 jaar, zoals te zien is in Figuur 3.8. Zij hebben gemiddeld een 1 procent hoger uurloon; dit verschil bedraagt minder dan € 1 bruto per uur. In de leeftijdsklasse 35 tot 50 ligt het bruto uurloon ongeveer 12 procent ofwel € 4 lager dan van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Vrouwelijke leraren met een deeltijd dienstverband ouder dan 50 jaar hebben in het primair onderwijs gemiddeld een € 2 lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is ongeveer 7 procent.

**Figuur 3.8** Vrouwelijke leraren met een deeltijd dienstverband ouder dan 35 jaar hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector

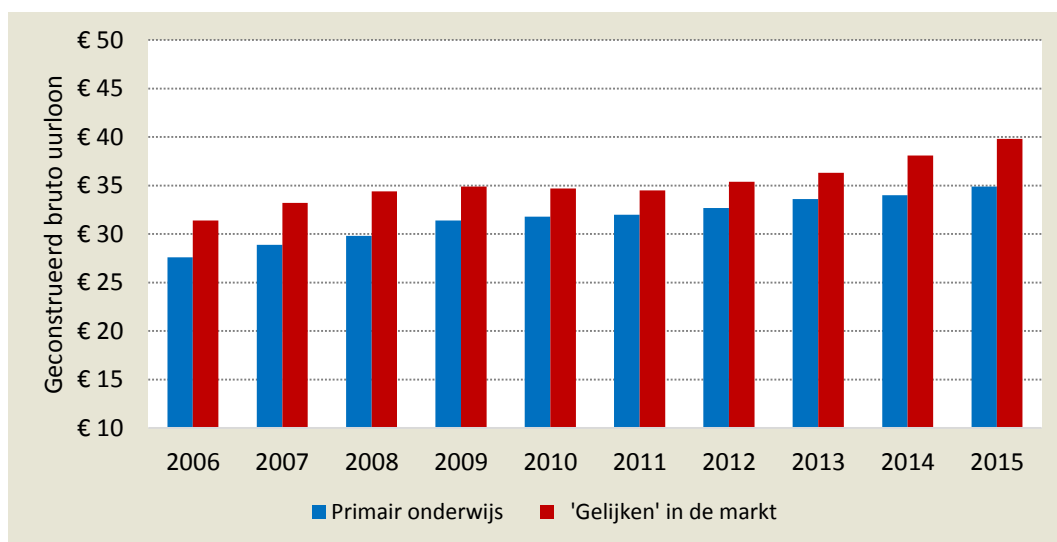


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

### 3.3 Schoolleiders

Het gemiddelde bruto uurloon van schoolleiders in het primair onderwijs is net als voor leraren structureel lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Figuur 3.9 laat zien dat het loonverschil van schoolleiders ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector in de periode 2008-2012 is afgenomen, en daarna toegenomen. In 2015 was het gemiddelde bruto uurloon van schoolleiders ongeveer € 5 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dit is een verschil van ongeveer 12 procent.<sup>7</sup>

**Figuur 3.9** Schoolleiders in het primair onderwijs hebben gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector en dit verschil is de laatste jaren toegenomen



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

<sup>7</sup> De nationale beroepdefinitie BRC2014 is gebruikt om te bepalen wie schoolleiders zijn. Dit zijn 'managers onderwijs' in de BRC2014. Dit is de nationale vertaling van de internationale beroepdefinitie ISCO2008. Daarin zijn educational managers als volgt gedefinieerd: "Education managers plan, direct coordinate and evaluate the educational and administrative aspects of education services, primary and secondary schools, colleges and faculties and departments in universities and other educational institutions." Examples of the occupations classified here: College director, Dean (university), Head teacher and School principal. Bron: ISCO 2008, pagina 103, via: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)

**Postadres**

Postbus 556  
2501 CN Den Haag

**Bezoekadres**

Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

[www.arbeidsmarktplatformpo.nl](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl)  
[info@arbeidsmarktplatformpo.nl](mailto:info@arbeidsmarktplatformpo.nl)