

# Salarisonderzoek in de ICT 2025

## Inhoud

Managementsamenvatting .....	2
Bedrijfsafhankelijke salarisontwikkeling .....	3
Leeftijds- en loyaliteitsafhankelijke salaris.....	5
Genderafhankelijkheid per leeftijdscategorie .....	5
Leeftijdsafhankelijke salariscroei.....	6
Loyaliteitsafhankelijke salariscroei; Jobhoppen een must.....	7
Loyaliteit en leeftijdsafhankelijkheid gesorteerd per bedrijf .....	8
Opleidingsafhankelijkheid uurloon (met Gender) .....	9
Populatie opbouw mannen vrouwen .....	10
Hoeveel wordt er gewerkt per week .....	11
Contracturen en meerwerk per week (met gender) .....	11
<b>GENDERAFHANKELIJK PER VAKGEBIED .....</b>	<b>12</b>
Genderafhankelijkheid van zorgtaken.....	13
Ouderschapsverlof (bevalling en ouderverlof) .....	13
Wat kost kind-gerelateerd verlof de deelnemer? .....	14
Kind-boete voor vrouwen? .....	15
Mantelzorg .....	15
Uurloon mantelzorgers .....	16
Opvallende afwijkingen man vrouw bij diverse bedrijven .....	17

# Managementsamenvatting

## **Autonome salarisontwikkeling blijft achter bij cao-lonen**

Dit onderzoek onder circa 450 ICT-medewerkers laat zien dat de salarisontwikkeling in de ICT-sector sterk uiteenloopt en vaak achterblijft bij de cao-lonen. Alleen bedrijven met een jonge populatie scoren structureel hoger. Booking.com is de duidelijke uitzondering met extreem hoge groei, wat duidt op agressieve arbeidsmarktconcurrentie.

## **2. Gemiddeld uurloon en verschillen tussen bedrijven**

Het gemiddelde uurloon in de sector bedraagt € 37,76, duidelijk boven het nationale gemiddelde. Tussen bedrijven bestaan echter grote verschillen, waarbij onder meer Capgemini, Atos en DXC onder het sectorgemiddelde blijven.

## **3. Leeftijdsafhankelijk salarisverloop**

Salarissen stijgen het sterkst tot ongeveer 40 jaar. Daarna vakt de groei af en blijken werknemers van 55+ over de afgelopen tien jaar zelfs minder dan de inflatie te hebben ontvangen.

## **4. Loyaliteit kost geld: jobhoppen is noodzakelijk**

Loyaliteit wordt financieel afgestraft. Wie langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever blijft, haalt de cao-ontwikkeling meestal niet bij en wie langer dan 20 jaar blijft, compenseert zelfs de inflatie niet. Regelmatig jobhoppen is de enige manier om structureel mee te groeien.

## **5. Genderkloof: een structureel en breed zichtbaar probleem**

Het onderzoek laat een duidelijke genderkloof zien. Vrouwen verdienen gemiddeld 17% minder per uur dan mannen en scoren in vrijwel alle leeftijds- en opleidingscategorieën lager. Bij HBO verdienen vrouwen zelfs slechts 73% van hun mannelijke collega's. Zorgtaken versterken deze verschillen.

## **6. Invloed van zorgtaken**

Vrouwen die ouder- of zwangerschapsverlof nemen verdienen gemiddeld 19% minder dan vrouwen zonder verlof. Mannen die ouderverlof opnemen verdienen juist gemiddeld 15% meer dan hun peers. Mantelzorg heeft nauwelijks invloed op het salarisoniveau.

## **7. Bedrijven met opvallende genderkloof afwijkingen**

Enkele bedrijven laten uitgesproken afwijkingen zien. Bij IBM verdienen vrouwelijke PhD'ers gemiddeld meer dan hun mannelijke collega's. Bij Capgemini is een duidelijke structurele loonkloof zichtbaar, mede doordat vrouwen vooral in lager betaalde functies zitten.

## **Conclusies op hoofdlijnen**

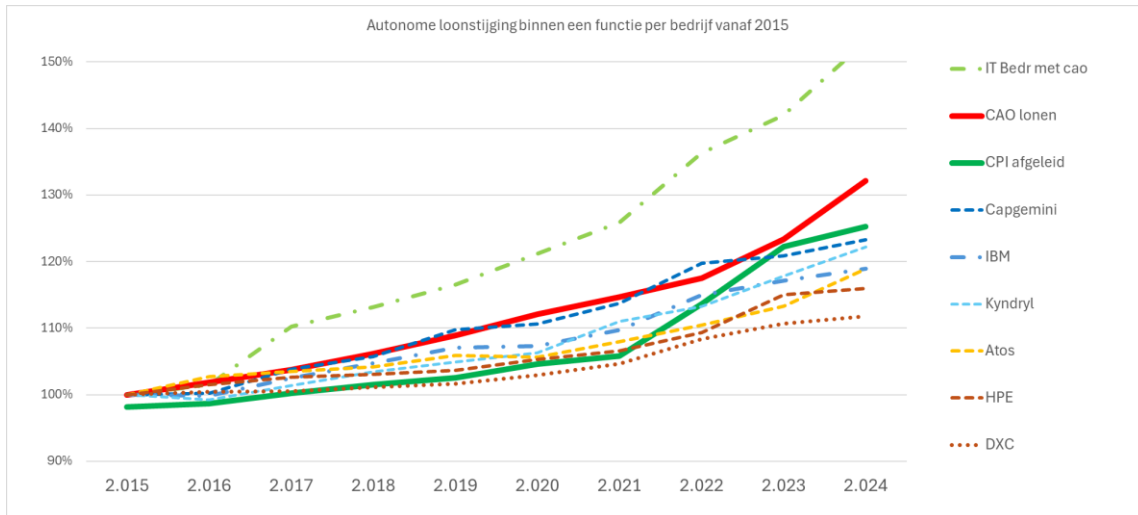
De conclusie is dat salarisontwikkeling sterk afhankelijk is van leeftijd, loyaliteit, bedrijf en gender. Structurele ongelijkheden — vooral in loon- en verlofgerelateerde effecten — blijven hardnekkig zichtbaar binnen de ICT-sector.

## **Deelnemers**

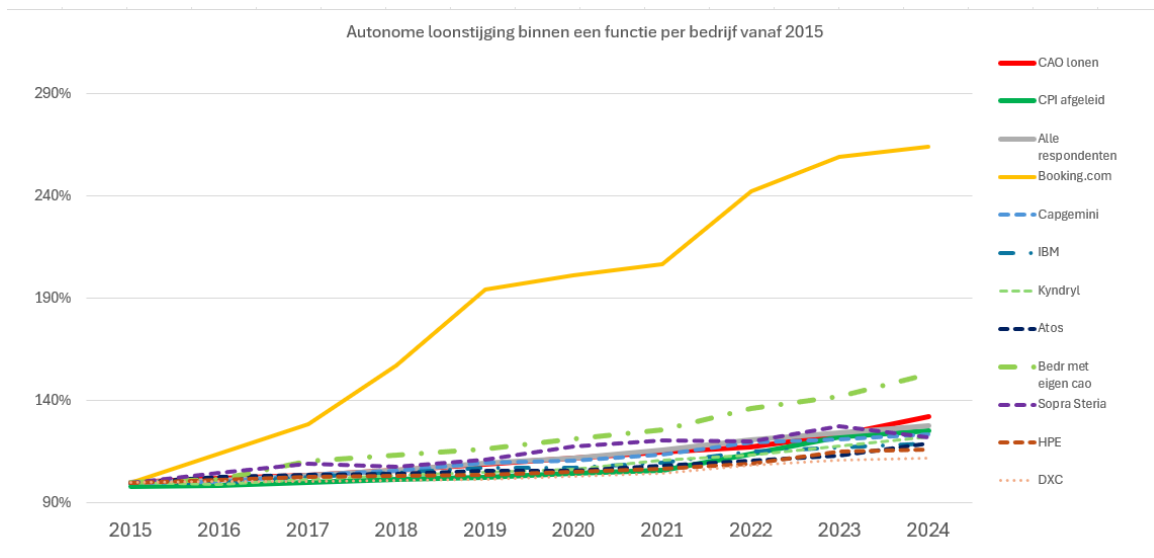
Dit onderzoek werd eind 2025 mede op initiatief van ITOP en met medewerking van vakbonden CNV en De Unie en vakblad Computable uitgevoerd. Ongeveer 2/3<sup>e</sup> van de respondenten is FNV lid en 1/4 deel is geen lid van een vakbond.

## Bedrijfsafhankelijke salarisontwikkeling

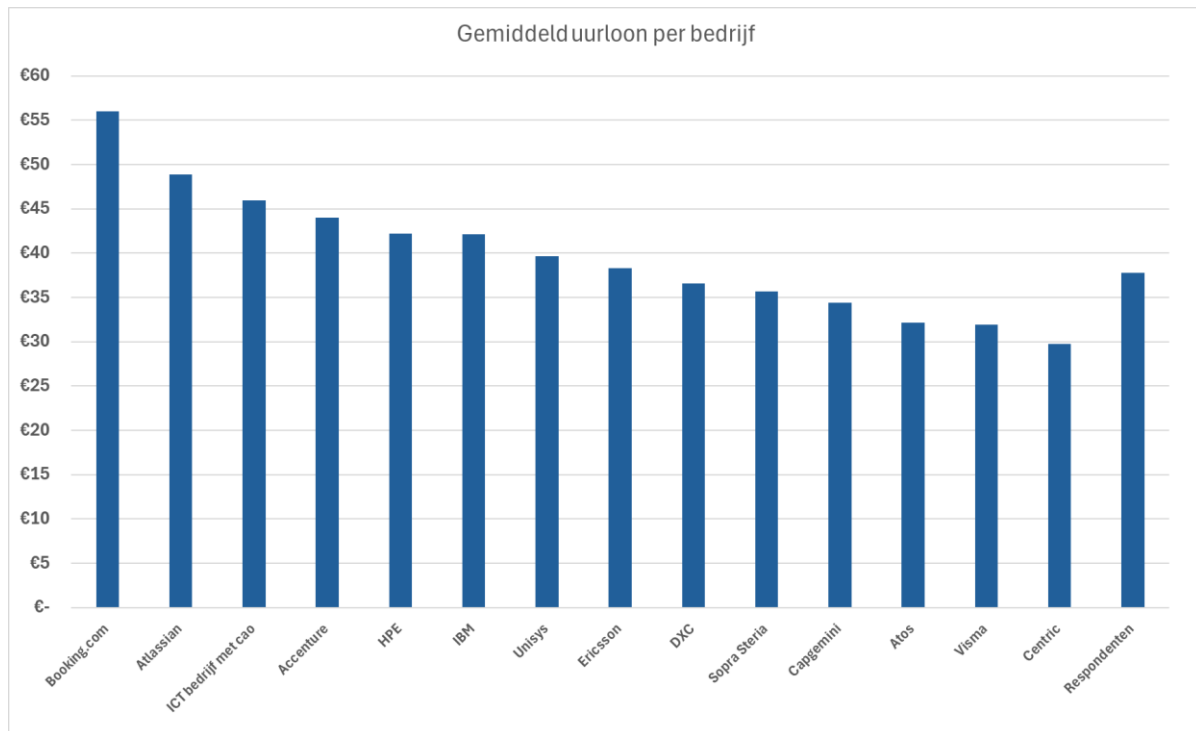
Onderstaand is de procentuele groei van salarissen weergegeven. Individuele promoties of effecten van meer of minder werken of het krijgen van een leaseauto zijn uitgefilterd. Dit is alleen de salarisontwikkeling voor mensen binnen éénzelfde functie, gemiddeld op bedrijfsniveau.



De meeste grotere ICT-bedrijven blijven duidelijk achter op de autonome ontwikkeling van de CAO-lonen zoals deze grafiek duidelijk maakt



Bij Booking.com is de groeicurve wel heel steil. Blijkbaar wordt zeer agressief gejaagd op personeel.



Het gemiddeld uurloon per bedrijf wordt berekend als het *inproduct* (= de som over alle categorieën van het aantal medewerkers in een categorie vermenigvuldigd met het gemiddeld uurloon van diezelfde categorie) gedeeld door het totaal aantal medewerkers over alle categorieën.

De bijna 450<sup>1</sup> ICT'ers die op deze enquête reageerden hadden een gemiddeld uurloon van €37,76. Dat is 1,55 × modaal. Bedrijven als Capgemini, Atos en DXC zitten beduidend onder het uurloon gemiddelde dat uit het totale onderzoek komt. Bij Atos is wel duidelijk een knik in de autonome salariscategorie te zien vanaf vorig jaar toen het bedrijf besloot eenzijdig de cao-verhoging afgesproken in de ICK-cao te gaan volgen.

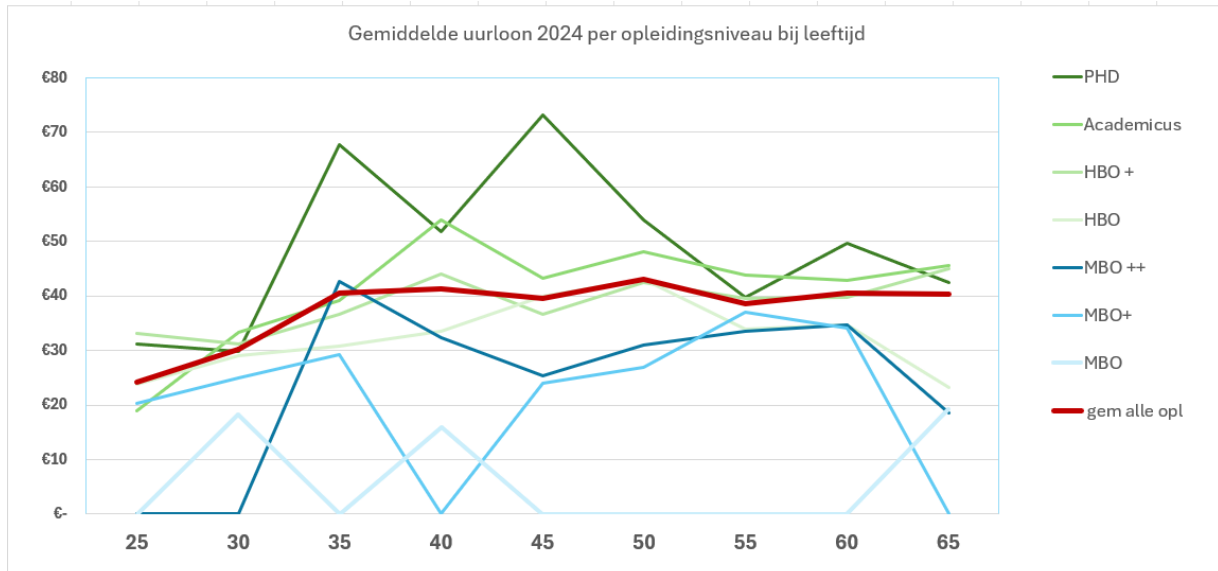
Het gemiddeld uurloon in heel Nederland was in 2024 € 27,10. Een modaal uurloon bedroeg € 24,90.

Op genderafhankelijkheid kwamen enkele opvallende verschillen bij enkele bedrijven naar boven die heb [ik verderop](#) uitgewerkt.

<sup>1</sup> Door dit rapport zul je verschillende aantallen respondenten tegenkomen. Dat komt omdat een gedeelte ook data uit een vorige onderzoek worden meegenomen. Verder hebben niet alle respondenten hun geslacht of opleidingsniveau opgegeven. Daardoor verschilt het aantal respondenten.

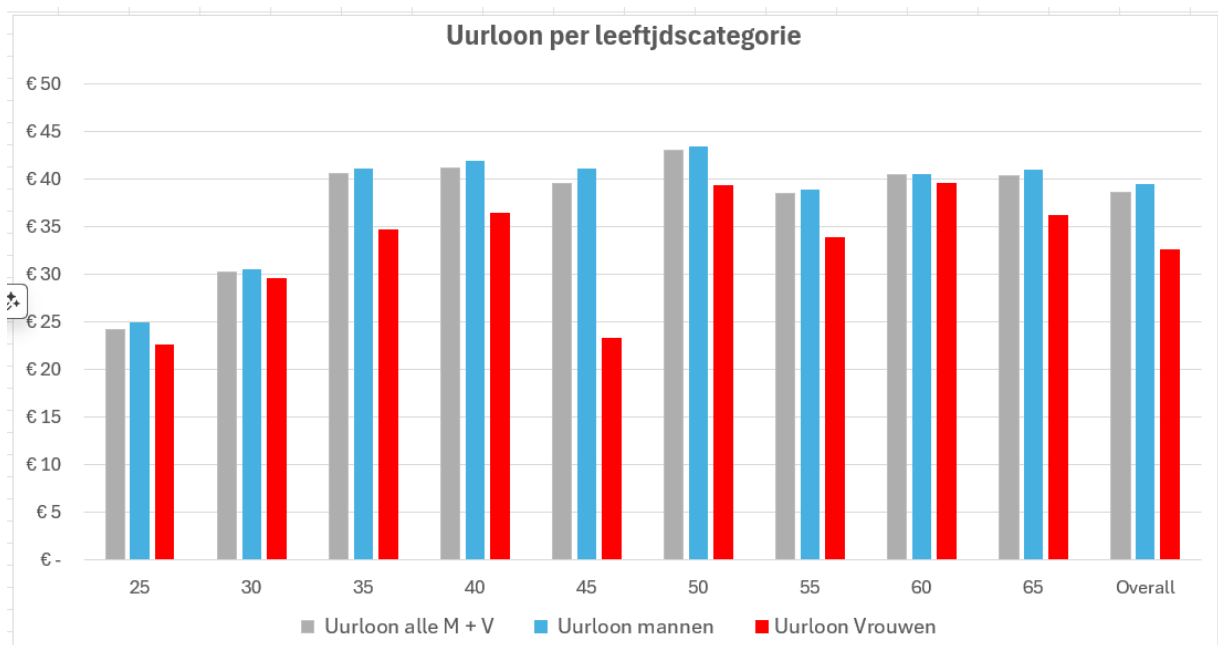
## Leeftijds- en loyaliteitsafhankelijke salaris

We zien overall dat tegen de 50 jaar het gemiddelde salaris het hoogste ligt. Echter voor PhD (Dr) ligt de piek beduidend eerder (45 jaar) en de verschillen zijn groter.



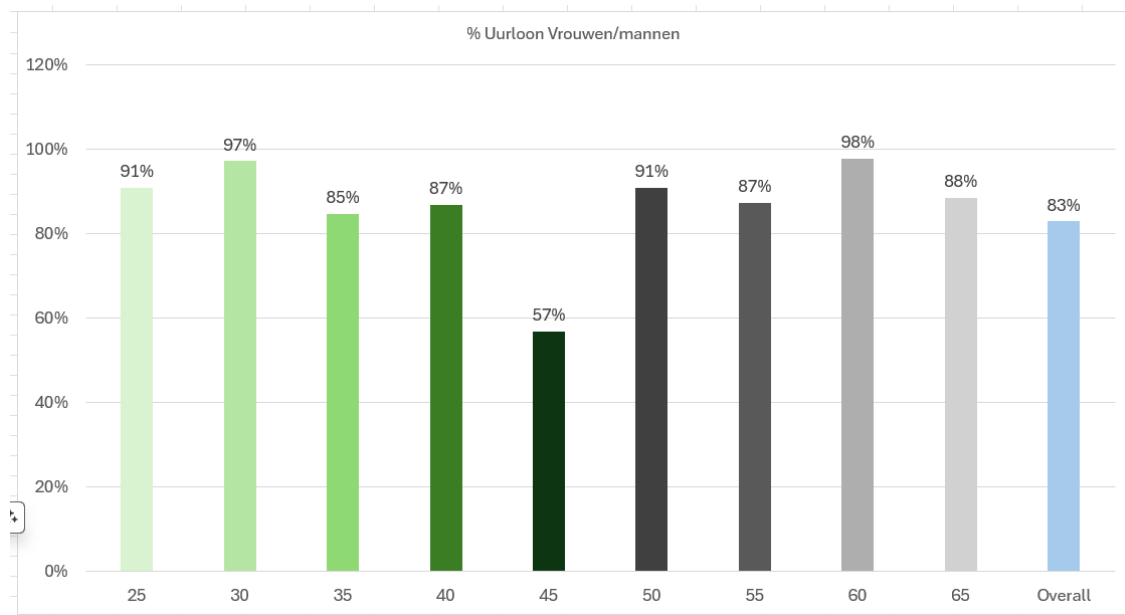
Overall ligt het hoogste uurloon zo rond de 50 jaar. Bij 25 jaar is het gemiddeld uurloon bijna € 24. Vanaf 35 jaar lijkt dat niet meer echt te veranderen en het blijft zo rond de €40 liggen. Bij 50 jaar ligt het gemiddelde uurloon maximaal zo rond de €43.

## Genderafhankelijkheid per leeftijdscategorie



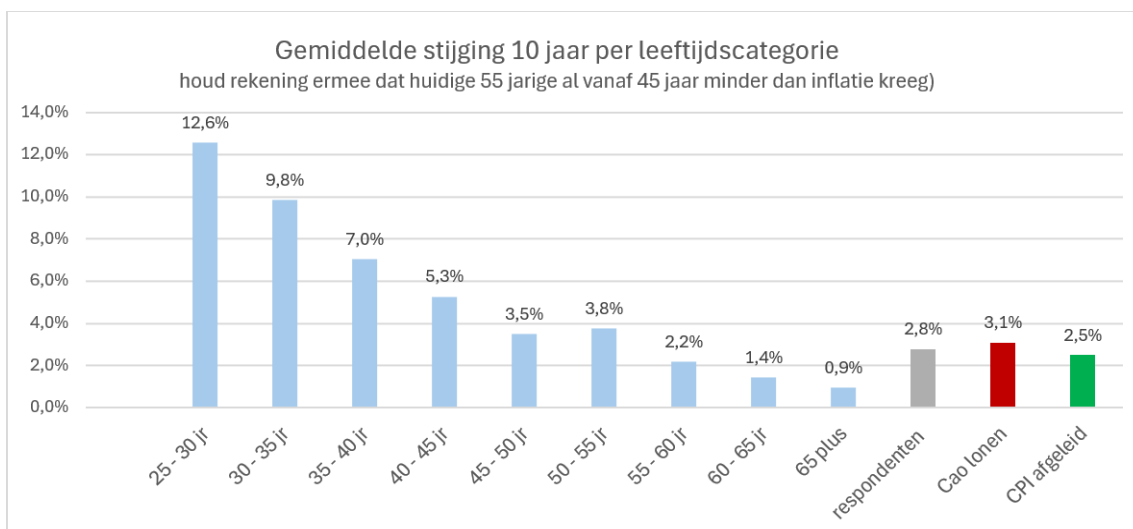
We zien dat voor ieder leeftijdscategorie dat vrouwen een beduidend lager uurloon hebben dan mannen.

Dit is het vorige plaatje weergegeven in percentage van het uurloon van mannelijke collega's.



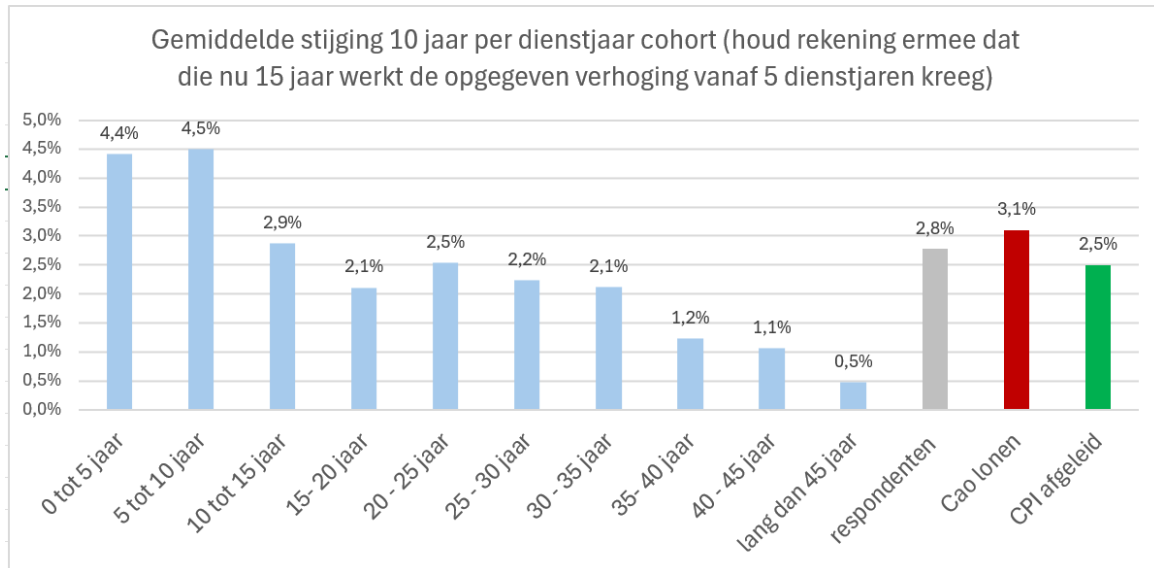
## Leeftijdsafhankelijke salariscroei

Als we alleen naar leeftijd kijken lijkt de salarisontwikkeling tot 55 jaar de cao-lonen wel zo'n beetje bij te houden. Bedenk echter dat dit de gemiddelde verhoging over 10 jaar betreft en dan voor de hele onderzoeksgroep. De bedrijven waar die groei duidelijk achterbleef t.o.v. de cao lonen komen slechter uit dit plaatje. Desalniettemin geldt dat voor gemiddeld alle respondenten die nu ouder 55 jaar zijn, dat zij de laatste tien jaar zelfs minder dan de CPI (inflatie) erbij kregen.



## Loyaliteitsafhankelijke salarisgroei; Jobhoppen een must

Als we dezelfde analyse maken op jaren dienstverband (loyaliteit) zien we dat iedereen die langer dan 10 jaar in dienst bij dezelfde werkgever is, gemiddeld niet de CAO-loonontwikkeling (3,1%) heeft bijgehouden en iedereen die langer dan 20 jaar in dienst is niet eens de inflatie bijhoudt. De enige manier waarop mensen de inflatie bijhouden is door te jobhoppen. We zien echter ook dat dat boven de 45 jaar moeilijker wordt.



## Loyaliteit en leeftijdsafhankelijkheid gesorteerd per bedrijf

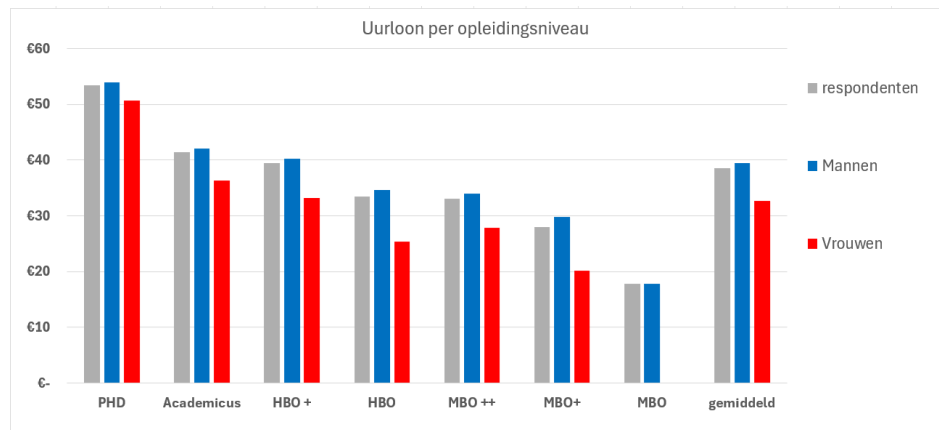
Onderstaande tabel laat dat nogmaals zien. De tabel is gesorteerd op bedrijfsniveau (afgeleid van “de bedrijfsafhankelijke salarisontwikkeling”; 1<sup>e</sup> hoofdstuk) van hoge jaarlijkse groei naar laag. De kolom laat zien dat alle verhogingen groter dan 3,5% uitsluitend plaatsvinden bij bedrijven met een gemiddelde leeftijd lager dan 50 jaar. Alle bedrijven met een lagere groei dan 2,5% hebben een gemiddelde leeftijd van boven de 50 jaar (behalve Capgemini meteen gemiddelde leeftijd van 47 jaar). Ook voor dienstjaren lijkt korter dienstverband gunstig voor de jaarlijkse verhoging, maar dat is niet zo scherp zichtbaar als bij de leeftijdsafhankelijkheid.

De vraag is of de leeftijd de oorzaak is van de lage loonsverhoging of dat juist ergens anders zit.

concern	Verhoging gemiddelde10 jr	GemiddeldeLeeftijd	Ggemiddelde dienstjaren	Aantal
Booking.com	11,4%	36	5	22
KPN	4,8%	45	16	17
Atlassian	4,1%	44	4	8
Sogeti	3,9%	48	11	10
Ericsson	3,8%	49	20	7
Accenture	2,9%	50	11	5
Visma	2,8%	51	21	8
Unisys	2,4%	51	20	9
Capgemini	2,4%	47	14	134
Kyndryl	2,3%	54	25	9
Sopra Steria	2,2%	52	10	10
Centric	2,2%	50	11	7
IBM	1,9%	51	21	103
Atos	1,9%	56	24	51
HPE	1,7%	54	25	9
DXC	1,2%	55	23	41

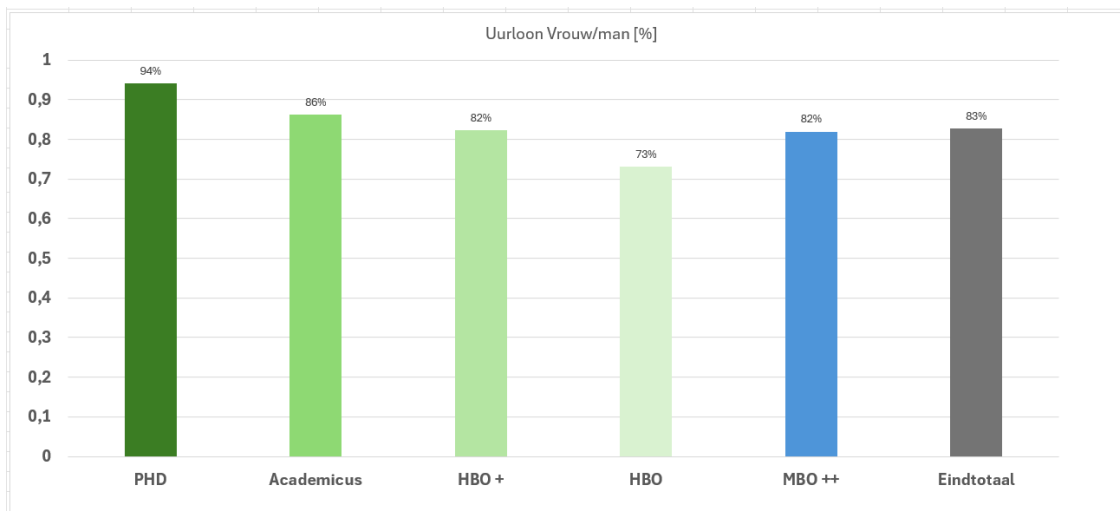
## Opleidingsafhankelijkheid uurloon (met Gender)

Opleiding	% tov PhD
PhD	100%
Academicus	78%
HBO +	74%
HBO	63%
MBO ++	62%
MBO+	52%
MBO	33%
<b>gemiddeld</b>	<b>72%</b>



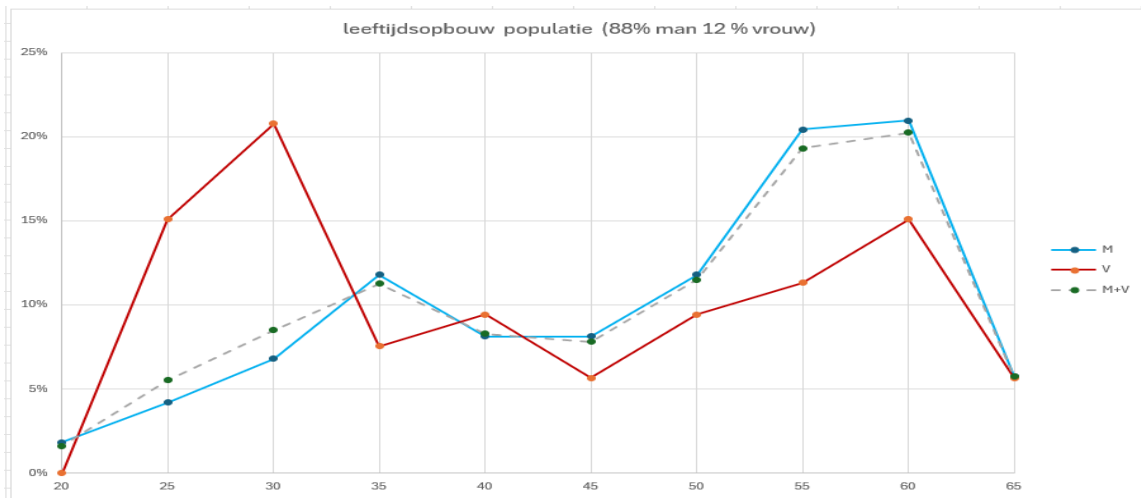
Betaling van lagere opleidingsniveaus ligt steeds stapsgewijs iets lager dan het voorgaande hogere opleidingsniveau. We zien bovendien dat vrouwen gemiddeld 17% minder per uur dan hun mannelijke collega verdienen. Die loonkloof is bij de PhD het kleinst en zelfs voor HBO'ers zien we dat vrouwen gemiddeld slechts 73% van hun mannelijke collegae verdienen.

Onderstaande grafiek geeft dat nog duidelijker weer. Voor HBO vrouwen ligt hun uurloon op zelfs

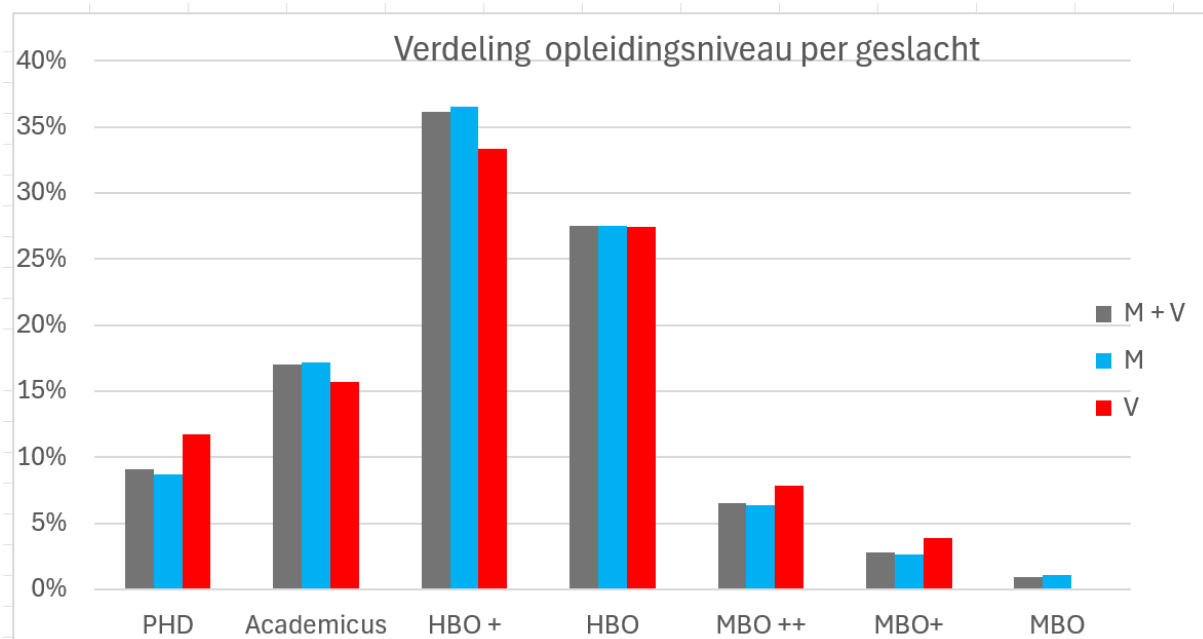


maar 73% van dat van hun mannelijke collegae.

## Populatie opbouw mannen vrouwen



Over het algemeen zijn er relatief veel jongere vrouwen, terwijl de mannen vooral boven de 50 jaar veel aanwezig zijn.



In bovenstaande grafiek tellen per kleur de afzonderlijke kolommen op tot 100%.

Relatief zijn er net iets meer van de mannen vertegenwoordigd in de HBO+ en onder de academici dan het percentage van de vrouwen in die categorieën. Voor vrouwen geldt juist weer dat er relatief net iets meer PhD (gepromoveerden) onder de vrouwelijke ICT-medewerkers zijn.

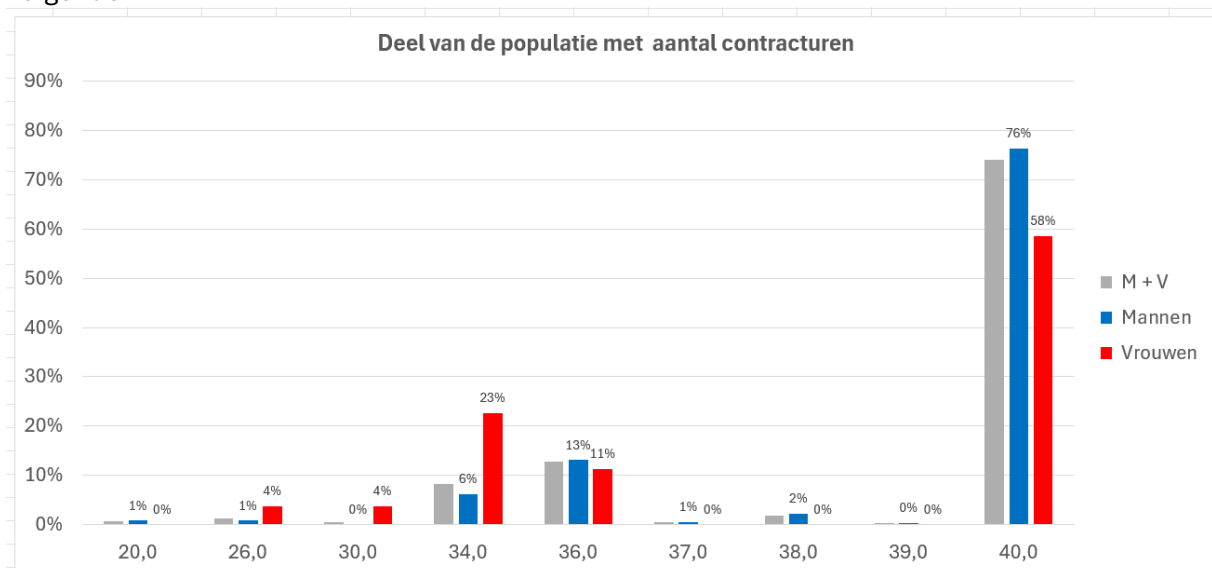
## Hoeveel wordt er gewerkt per week

geslacht	Feitelijke uren per week 2024	Gemiddelde Contracturen	Gemiddelde Meeruren
M	40,2	38,2	2,0
V	39,0	37,3	1,7
<b>Eindtotaal</b>	<b>40,1</b>	<b>38,1</b>	<b>2,0</b>

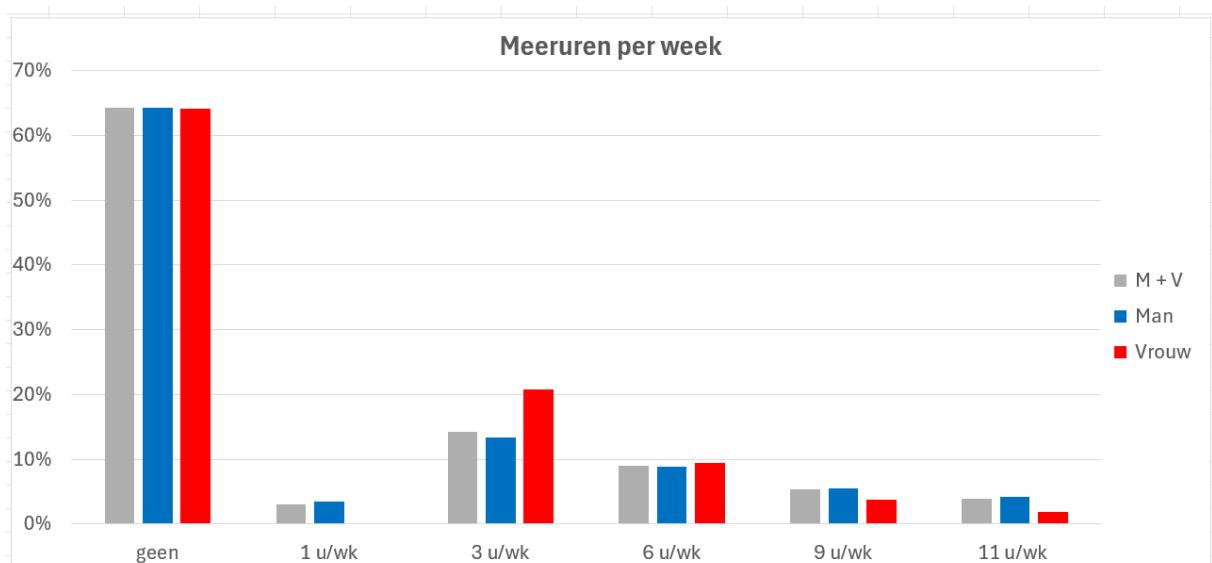
Gemiddeld wordt er iets meer dan 40 uur per week gewerkt. Daarbij is het verschil tussen mannen en vrouwen maar beperkt tot gemiddeld 1,2 uur per week.

## Contracturen en meerwerk per week (met gender)

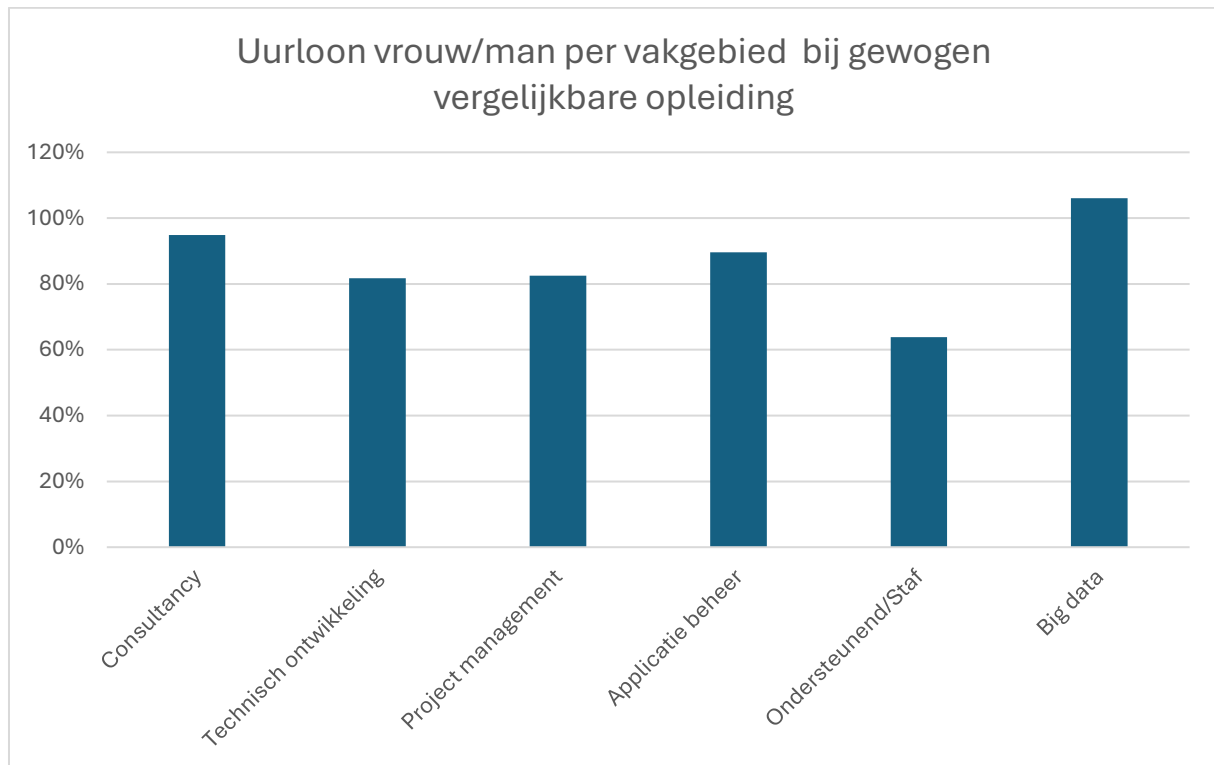
Als we nagaan hoeveel mannen en vrouwen er minder dan 40 uur per week werken zien we het volgende.



Contractueel lijken vrouwen iets minder per week te werken maar daarentegen lijken ze ook iets vaker wekelijks meerwerk te maken. Dus dat verklaart het kleine verschil in feitelijk gewerkte uren.



## GENDERAFHANKELIJK PER VAKGEBIED



Als we per vakgebied het uurloon vergelijken, waarbij we steeds per vakgebied, respondenten met eenzelfde opleidingsniveau met elkaar vergelijken zien we over de hele lijn dat vrouwen het er slechter vanaf brengen dan mannen werkzaam in dat vakgebied. Alleen bij Big Data lijkt het erop dat vrouwen enkele procenten meer verdienen dan mannen.

Of dat specifiek het vakgebied betreft of een gevolg is van het relatief grote aandeel PhD respondenten in deze categorie. PhD'ers verdienen sowieso 20 tot ruim 30% meer dan alle andere opleidingsniveaus. Als er relatief meer vrouwen met een PhD bij Big data werkzaam zijn dan mannen met een PhD, dan verklaart dat dit deze 106% die vrouwen op dit vakgebied krijgen.

## Genderafhankelijkheid van zorgtaken

### Ouderschapsverlof (bevalling en ouderverlof)

Aantal met kind			
Wel/geen kind	M	V	Eindtotaal
Heeft kind	166	15	181
Geen kind	216	38	254
<b>Eindtotaal</b>	<b>382</b>	<b>53</b>	<b>435</b>

Percentage met kind			
Wel/geen kind	M	V	Eindtotaal
Heeft kind	43%	28%	42%

Het percentage van de vrouwelijke respondenten in de IT dat een kind heeft ligt beduidend lager dan het percentage van hun mannelijke collega's. Uit navraag bij het netwerk vrouwen in de ICT, waar FNV samen met IISG een ESF project uitvoert, bleek dat vrouwen die in de ICT werken en die een kindwens hebben er regelmatig voor kiezen de harde ICT sector te verlaten en te gaan werken in een sector waar wel IT-banen zijn, maar waar arbeidsvoorwaarden beter geregeld zijn, zoals Zorg, Overheid, Finance. Allemaal sectoren met cao's en transparantere arbeidsvoorwaarden.

Aantal met kind dat kindverlof nam			
verlof?	M	V	M + V
Nam verlof	27	6	33
Nam verlof	16%	40%	19%

Som van het aantal keren ouderschapsverlof			
Som verlof	M	V	Eindtotaal
Hoe vaak verlof	88	19	107
Frequentie verlof	3,3	3,2	3,2

Meer vrouwen nemen ouderschaps- of bevallingsverlof dan mannen. Dat is op zich logisch, immers vrouwen die een kind krijgen nemen per definitie zwangerschaps-/bevallingsverlof op. Voor degene die verlof opnemen, geldt dat ze dat allemaal gemiddeld 3,2 keer doen.

## Wat kost kind-gerelateerd verlof de deelnemer?

Overall uurloon 24 in combinatie met ouder verlof							
Percentage	Leeftijd	Ouderverlof		Geen ouderverlof		Overall	
0,0%	20			€ 27,54	7	€ 27,54	7
0,0%	25			€ 24,18	24	€ 24,18	24
10,8%	30	€ 25,84	4	€ 30,02	33	€ 29,56	37
24,5%	35	€ 52,07	12	€ 37,02	37	€ 40,47	49
25,0%	40	€ 37,85	9	€ 43,97	27	€ 42,44	36
23,5%	45	€ 41,19	8	€ 39,02	26	€ 39,53	34
0,0%	50			€ 59,62	50	€ 59,62	50
0,0%	55			€ 38,51	84	€ 38,51	84
1,1%	60	€ 84,13	1	€ 39,96	87	€ 40,48	88
0,0%	65			€ 40,36	25	€ 40,36	25
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€ 43,35</b>	<b>34</b>	<b>€ 40,07</b>	<b>401</b>	<b>€ 40,32</b>	<b>435</b>

Mensen die ouderverlof namen verdienen nu gemiddeld 115% t.o.v. degenen die het niet namen  
Ouderverlof van 30 tot 50 jaar.

Vrouwen uurloon 24							
[%]	Leeftijd	Ouderverlof		Geen ouderverlof		Overall	
	20		-		-		-
	25			€ 22,65	8	€ 22,65	8
9,1%	30	€ 24,96	1	€ 27,37	10	€ 27,15	11
75,0%	35	€ 28,29	3	€ 54,09	1	€ 34,74	4
20,0%	40	€ 21,69	1	€ 40,15	4	€ 36,46	5
33,3%	45	€ 27,18	1	€ 21,41	2	€ 23,33	3
0,0%	50			€ 39,40	5	€ 39,40	5
0,0%	55			€ 33,91	6	€ 33,91	6
0,0%	60			€ 39,66	8	€ 39,66	8
0,0%	65			€ 36,25	3	€ 36,25	3
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€ 26,45</b>	<b>6</b>	<b>€ 32,74</b>	<b>47</b>	<b>€ 32,03</b>	<b>53</b>
		81%	van vrouwen zonder ouderverlof				

Vrouwen die ouderverlof (of zwangerschapsverlof) namen verdienen 81% van de vrouwen die dat niet namen.

Mannen uurloon 24							
[%]	Leeftijd	Ouderverlof		Geen ouderverlof		Overall	
0,0%	20			€ 27,54	7	€ 27,54	7
0,0%	25			€ 24,95	16	€ 24,95	16
13,0%	30	€26,13	3	€ 31,23	23	€ 30,62	26
25,0%	35	€60,99	9	€ 36,54	36	€ 40,99	45
34,8%	40	€39,87	8	€ 44,63	23	€ 43,40	31
29,2%	45	€43,19	7	€ 40,49	24	€ 41,10	31
0,0%	50			€ 61,87	45	€ 61,87	45
0,0%	55			€ 38,86	78	€ 38,86	78
1,3%	60	€84,13	1	€ 39,99	79	€ 40,56	80
0,0%	65			€ 41,01	22	€ 41,01	22
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€47,10</b>	<b>28</b>	<b>€ 41,06</b>	<b>354</b>	<b>€ 41,49</b>	<b>382</b>
		115%	van mannen zonder ouderverlof				

Ook bij mannen ligt de bulk van het ouderverlof van 30 tot 50 jaar met een enkele oudere vader van 60+.

Ouderverlof voor vrouwen 30 tot 50 jaar piekt rond 35 jaar (bevalling) Dan neemt ongeveer  $\frac{3}{4}$  van de vrouwen ouder of zwangerschapsverlof op.

## Kind-boete voor vrouwen?

Als vrouwen ouderschapsverlof (of zwangerschaps-) dan lijken ze bijna 20% minder betaald te krijgen per uur. Of er een causaal verband is, kan ik niet vaststellen maar het is wel opvallend. Bij mannen is bij het opnemen van kind gerelateerd verlof het juist omgekeerd. De mannen die dit verlof opnemen verdienen juist meer (+15%) dan hun peers.

## Mantelzorg

Aantal mantelzorgers			
wel/geen MZ	M	V	Eindtotaal
<b>mantelzorger</b>	108	17	125
<b>geen mantelzorg</b>	274	36	310
<b>Eindtotaal</b>	<b>382</b>	<b>53</b>	<b>435</b>

Hoeveel procent is mantelzorger?

Percentage mantelzorgers			
	M	V	Eindtotaal
<b>mantelzorger</b>	28%	32%	29%

Onder vrouwen is een iets groter percentage mantelzorger.

Hoeveel van procent van de mantelzorgers nam zorgverlof?

Aantal mantelzorgverleners nam verlof			
verlof?	M	V	Eindtotaal
Nam verlof	23	3	26
Nam verlof	21%	18%	21%

Som van het aantal keren mantelzorg verlof			
Som verlof	M	V	Eindtotaal
Aantal verlof	41	4	45
Frequentie verlof	1,8	1,3	1,7

Hoewel vrouwen als mantelzorger optreden, nemen ze minder vaak daarvoor zorgverlof op. Bovendien nemen ze ook nog eens minder frequent mantelzorgverlof op.

## Uurloon mantelzorgers

overall uurloon 24							
Percentage MZv	leeftijd	mantelzorger		geen zorg		overall	
14,3%	20	€ 29,62	1	€ 27,19	6	€ 27,54	7
0,0%	25			€ 24,18	24	€ 24,18	24
0,0%	30			€ 29,56	37	€ 29,56	37
12,2%	35	€ 33,83	6	€ 41,42	43	€ 40,47	49
5,6%	40	€ 42,30	2	€ 42,45	34	€ 42,44	36
11,8%	45	€ 53,00	4	€ 37,74	30	€ 39,53	34
6,0%	50	€ 52,48	3	€ 60,08	47	€ 59,62	50
3,6%	55	€ 46,10	3	€ 38,23	81	€ 38,51	84
4,5%	60	€ 37,96	4	€ 40,60	84	€ 40,48	88
12,0%	65	€ 33,24	3	€ 41,07	22	€ 40,36	25
	<b>Eindtotaal</b>	<b>€ 41,73</b>	<b>26</b>	<b>€ 40,24</b>	<b>409</b>	<b>€ 40,32</b>	<b>435</b>

104% van uurloon zonder mantelzorgverlof

Over het algemeen is er geen groot verschil in het uurloon van mantelzorgers en overige medewerkers. Voor mantelzorgers is geen genderafhankelijk salaris vast te stellen omdat er slechts 3 vrouwen mantelzorgverlof opnamen, kunnen we daarover geen uitspraak doen.

## Opvallende afwijkingen man vrouw bij diverse bedrijven

Er zijn vier bedrijven met uitschieters met betrekking tot de loonkloof. Daarom bekijken we die nader.

Bij Booking.com, KPN en Capgemini lijken vrouwen er slecht vanaf te komen, terwijl bij IBM dat net andersom lijkt te zijn. Onderstaande vier tabellen geven de gegevens voor deze bedrijven.

**Bij IBM** gaat het specifiek om 5 PhD vrouwen die bijna 20% meer verdienen dan 6 mannelijk PhD medewerkers. Het betreft dus niet een enkel persoon, maar een groep die deze piek veroorzaakt. **Er lijkt een echte afwijking ten gunste vrouwen.**

IBM	M			V			M + V			
	OPL	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd
Academicus		13	€ 45,19	53	2	€ 42,17	40	15	€ 44,79	51
HBO		6	€ 45,39	48				6	€ 45,39	48
HBO +		10	€ 42,42	56	1	€ 44,35	60	11	€ 42,59	56
MBO ++		1	€ 29,70	50				1	€ 29,70	50
MBO+		1	€ 38,34	60				1	€ 38,34	60
PhD		6	€ 42,04	58	5	€ 50,06	48	11	€ 45,69	54
<b>Eindtotaal</b>		<b>37</b>	<b>€ 43,36</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>€ 47,37</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>€ 44,07</b>	<b>53</b>

Booking. Com	M			V			M + V			
	OPL	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd
Academicus		2	€ 66,25	48				2	€ 66,25	48
HBO		6	€ 36,45	28	3	€ 37,68	42	9	€ 36,86	32
HBO +		4	€ 68,27	34	1	€ 39,42	25	5	€ 62,50	32
LBO		1	€ 85,79	40				1	€ 85,79	40
MBO ++		1	€ 60,38	35				1	€ 60,38	35
PhD		3	€ 89,23	43				3	€ 89,23	43
<b>Eindtotaal</b>		<b>17</b>	<b>€ 61,07</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>€ 38,12</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>€ 56,70</b>	<b>36</b>

**Bij Booking.com** komt grote verschil doordat in de categorieën waar Booking de hoogste salarissen betaalt, namelijk academici, en PhD er geen vrouwen in de meting zitten. Het is onwaarschijnlijk dat een 40-jarige mannelijke LBO-medewerker meer dan €85 per uur verdient. Juist omdat het verschil tussen hoogste en laagste salarissen bij Booking.com zo extreem is (€89 vs €36) wegen dit soort verschillen zwaar mee. De **Loonkloof is hier niet aan te tonen**

KPN	M			V			M + V		
OPL	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd
	1	€ 36,70	35				1	€ 36,70	35
Academicus	1	€ 51,75	55				1	€ 51,75	55
HBO	2	€ 46,10	45				2	€ 46,10	45
HBO +	2	€ 71,89	60				2	€ 71,89	60
MBO	1	€ 15,93	40				1	€ 15,93	40
MBO ++	1	€ 39,28	55				1	€ 39,28	55
MBO+				1	€ 24,96	30	1	€ 24,96	30
<b>Eindtotaal</b>	<b>8</b>	<b>€ 47,46</b>	<b>49,375</b>	<b>1</b>	<b>€ 24,96</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>€ 44,96</b>	<b>47</b>

Ook bij **KPN** zien we dat de enkele vrouw waar we gegevens van hebben in een laagbetaalde MBO+ functie werkt, terwijl er geen vrouw met een hoger betaalde baan bij zit. Deze afwijkingen laten meteen de gevoeligheid voor individuele afwijkingen op bedrijfsniveau zien. Dat betekent dat op bedrijfsniveau steeds de onderliggende data bekeken moeten worden.

**Loonkloof niet aan te tonen.**

Capgemini	M			V			M + V		
OPL	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd	Aantal	Uurloon 24	Leeftijd
Academicus	18	€ 37,27	47	2	€ 35,18	40	20	€ 37,06	46
HBO	21	€ 31,76	44	5	€ 23,38	35	26	€ 30,15	42
HBO +	24	€ 36,39	47	1	€ 28,31	35	25	€ 36,07	47
MBO ++				2	€ 25,35	53	2	€ 25,35	53
MBO+				1	€ 15,33	25	1	€ 15,33	25
PhD	8	€ 44,52	51				8	€ 44,52	51
<b>Eindtotaal</b>	<b>71</b>	<b>€ 36,16</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>€ 25,60</b>	<b>38</b>	<b>82</b>	<b>€ 34,74</b>	<b>45</b>

Ook bij **Capgemini** zien we een forse loonkloof. De onderliggende data laten zien dat dit inderdaad op alle functie optreed. Wel zitten in de laagstbetaalde functie alleen vrouwen en in de hoogst betaalde PhD alleen mannen. Dat versterkt dit effect nog eens. Toch lijkt bij Capgemini die **loonkloof lijkt daadwerkelijk aanwezig**

[Terug naar boven bij bedrijfsdata](#)