



Onderzoek Gender neutrale beloning

Publieke Omroepen (NPO & RPO)

november 2021

Opdrachtgever Annette van Lijf (NPO) & Richel Bernsen (RPO)
Samensteller Jasper Schramade en Karin Panman (senior adviseurs belonen AWWN)

© 2021 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

AWVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
Inleiding	7
1. Analyse interne beloningsverhoudingen	9
2. Karakteristieken: Personeelsbestanden.....	12
3. Hypothese: verandering van de loonkloof.....	14
4. Karakteristieken: Functie(s) uitgelicht	15
Bijlage 1 Loongebouw cao Omroeppersoneel	17
Bijlage 2 Vergelijk NPO onderzoek 2017	18

Samenvatting

NPO en RPO wensen inzicht te krijgen in de beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen binnen de omroepen. In een eerder onderzoek in 2017 zijn deze verhoudingen in grote lijnen in kaart gebracht. In overleg met de vakbonden is gekozen voor een herhalingsonderzoek voor de NPO en een startonderzoek voor RPO als onderdeel van het cao-proces.

De Loonkloof bij de Publieke Omroep is **9% ten nadele van de vrouw**.
 Op basis van onderzoek van EuroStat komt voor Nederland een Loonkloof van 14,6% (2019) naar voren. Daarmee ligt het cijfer van de Publieke Omroep ruim 5% onder het landelijke gemiddelde.

Deze rapportage bevat de samenvatting van de uitkomsten van constaterend onderzoek naar de beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen in loondienst vallend onder de cao voor het Omroeperspersoneel^{1,2}. Deze rapportage gaat in op het mogelijke verband tussen leeftijd, diensttijd in relatie tot de loonkloof. Om het precieze effect te berekenen van de loonkloof op basis van de verklarende variabele leeftijd en diensttijd, is regressie-analyse nodig. Regressie-analyse is geen onderdeel van deze rapportage.

De cao Omroeperspersoneel kent een loongebouw, waarin functies op basis van de functiezwarte zijn ingedeeld (zie bijlage 1). In dit onderzoek zijn de gegevens van **5.489** medewerkers verwerkt die vallen onder de cao voor het Omroeperspersoneel. Hiervan zijn er 4.061 werknemers werkzaam bij de Nederlandse Publieke Omroepen en 1.428 bij de Regionale Publieke Omroepen. De gegevens van de individuele medewerkers zijn gebaseerd op het jaar 2021 met peilperiode september / oktober.

Bevindingen interne beloningsverhoudingen

- Voor NPO- en RPO-leden gezamenlijk, is de gemiddelde loonkloof berekend over alle functiegroepen, exclusief en inclusief toeslagen gelijk en bedraagt **9%**. Kijken wij enkel naar de data voor NPO of naar enkel de data van RPO dan zijn de loonkloofcijfers als volgt:
 - Voor NPO-leden (op basis van 4.061 werknemersgegevens) is de gemiddelde loonkloof berekend over alle functiegroepen, exclusief en inclusief toeslagen nagenoeg gelijk en bedraagt **9%**, respectievelijk **10%**
 - Voor RPO-leden (op basis van 1.428 werknemers) is de gemiddelde loonkloof berekend over alle functiegroepen, exclusief en inclusief toeslagen nagenoeg gelijk en bedraagt **10%**, respectievelijk **11%**.
- Zowel bij NPO- als bij RPO-leden zijn er verschillen tussen de **loonkloof per functiegroep**. Deze zijn sterk afhankelijk van de verdeling van het aantal mannen en vrouwen in een functiegroep en tevens afhankelijk van de verschillen in leeftijd en diensttijd.

¹ Gender pay gap statistics - Eurostat

² Medewerkers die niet in loondienst zijn of buiten de CAO vallen met een ander honoreringsbeleid zijn niet meegenomen in dit onderzoek omwille van de vergelijkbaarheid.

- De verschillen in het **mediane beloningsniveau per functiegroep** kennen deels een oorzaak in verschillen in leeftijd. Vrouwen in dit onderzoek zijn in de regel jonger en hebben daardoor nog niet de anciënniteit van de salarisschaal doorlopen, zoals de mannen in dezelfde functiegroep gemiddeld wel gedaan hebben. AWWN heeft in dit onderzoek de beoordelingscore niet uitgevraagd. Uitgaande van een beoordeling “goed” staat hier conform de cao 2,5% salarisgroei tegenover. Bij het interpreteren van de tabellen in dit rapport kan deze notie van 2,5% in het achterhoofd meegenomen worden.
- Per functieniveau heeft het mediane beloningsniveau zich ten opzichte van 2017 (NPO) in een aantal groepen ten nadele van de vrouw ontwikkeld en in een aantal groepen is de ontwikkeling ten voordele van de vrouw.
 - o Vergelijking met 2017 kent de nodige kanttekeningen. Zo is de dataset in 2021 beduidend groter dan in 2017.

In 2017 waren de loonloofcijfers voor NPO respectievelijk exclusief en inclusief toeslagen 8% en 9% ten nadele van de vrouw. Hierbij moet worden opgemerkt dat de dataset in 2021 beduidend groter is dan in 2017. De cijfers zijn daardoor minder goed vergelijkbaar.

Bevindingen karakteristieken personeelsbestand

- In dit onderzoek behoort 50% tot de categorie Vrouw en 50% tot de categorie Man.
 - Bij NPO-leden behoort 54% tot de categorie Vrouw en 46% tot de categorie Man.
 - Bij RPO-leden behoort 39% tot de categorie Vrouw en 61% tot de categorie Man.
- De deelnemers zijn over de leeftijdsklassen, van 25 tot 60 jaar, redelijk gelijk verdeeld. Bij RPO-leden komen relatief veel medewerkers voor (12%) in de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar.
- Bij de Publieke Omroep is de gemiddelde leeftijd 44 jaar. Voor mannen is dit 45 jaar en voor vrouwen is dit 43 jaar.
 - Bij NPO-leden zijn de mannen gemiddeld 44 jaar en de vrouwen 42 jaar
 - Bij RPO-leden zijn de mannen gemiddeld 47 jaar en de vrouwen 44 jaar
- Ruim de helft van de deelnemers aan dit onderzoek (61%) heeft een diensttijd tussen de 0 en 10 jaar, en de rest (39%) kent een diensttijd van 10 jaar of meer.
- Van de vrouwelijke deelnemers aan dit onderzoek heeft **24% een fulltime arbeidsduur** en van de mannelijke deelnemers is dit 36%.
- Van het totaal aantal medewerkers aan dit onderzoek heeft **0,4% een vorm van individuele variabele beloning ontvangen in 2021**. Daarvan was 50% man en 50% vrouw.
- Van de vrouwelijke deelnemers aan dit onderzoek heeft **21% een basissalaris boven het schaalmaximum** en van de mannelijke deelnemers is dit 23%.
 - Bij NPO-leden heeft 21% van de vrouwelijke deelnemers aan dit onderzoek een basissalaris boven het schaalmaximum en de mannelijke deelnemers 20%.
 - Bij RPO-leden heeft 19% van de vrouwelijke deelnemers aan dit onderzoek een basissalaris boven het schaalmaximum en de mannelijke deelnemers 33%.
- De vrouwelijke deelnemers aan dit onderzoek hebben **gemiddeld 12% minder afstand woon-werkverkeer** dan de mannelijke deelnemers. Per functiegroep verschillen de uitkomsten behoorlijk (in salarisgroepen A en L hebben vrouwen een grotere afstand woon-werkverkeer en in de overige salarisgroepen hebben mannen een grotere afstand woon-werkverkeer).

Op basis van de hypothese dat een lagere gemiddelde leeftijd bij vrouwen ook minder jaren groei in de salarischgroep met zich meebrengt, blijkt dat een groot deel van de loonkloof door leeftijd verklaard kan worden. Goed voor circa 5%.

Belangrijk aandachtspunt voor de Publieke Omroep is de verdeling van mannen en vrouwen over de diverse salarisschalen. Meer mannen in de lagere schalen en meer vrouwen in de hogere schalen zal de loonkloof doen verkleinen.

Inleiding

NPO en RPO wensen inzicht te krijgen in de beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen binnen de omroepen. In een eerder onderzoek in 2017 zijn deze verhoudingen in grote lijnen in kaart gebracht. In overleg met de sociale partners is gekozen voor een herhalingsonderzoek voor de NPO en een startonderzoek voor RPO.

AWVN heeft naar aanleiding daarvan een onderzoek uitgevoerd gericht op de beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen bij de Nederlandse Publieke Omroep en de Regionale Publieke Omroep, verder genoemd de NPO respectievelijk RPO. De NPO omvat het totaal van alle landelijke Nederlandse Publieke Omroepen plus de NPO-organisatie. De RPO omvat het totaal van de Regionale Publieke Omroepen plus de RPO-organisatie. De Lokale Publieke Omroepen (NLPO-leden) vallen buiten dit onderzoek. In figuur 1 een weergave van de deelnemende omroepen.

Figuur 1 Overzicht deelnemende omroepen

Nationaal	Regionaal	Lokaal
NPO	Omroep Flevoland	Geen deelname van lokale omroepen
BNNVARA	Omroep West	
VPRO	RTV Drenthe	
NOS	RTV Noord	
AvroTros	L1	
Omroep Max	Omrop Fryslan	
KRO NCRV	Omroep Zeeland	
NTR	RTV Oost	
Bindinc	Rijnmond	
EO	RTV Utrecht	
PowNed	NH Media	
HUMAN	Omroep Gelderland	
AKN	Omroep Brabant	
NLPO	Stichting RPO	
WNL		

Dit onderzoek is gebaseerd op het loongebouw uit de cao Omroeperspersoneel (2019 – 2021) en personeelsbestanden van de diverse omroepen uit het jaar 2021. De cao Omroeperspersoneel kent een loongebouw, waarin functies op basis van de functiezwaarte zijn ingedeeld. In totaal zijn bij AWVN 5.512 werknemersgegevens aangeleverd. Hiervan zijn 5.489 medewerkers ingedeeld in de diverse salarisschalen van de cao voor het Omroeperspersoneel. Het onderzoek kent een 100% dekking, namelijk 29 omroepen hebben voor dit onderzoek hun relevante werknemersdata ter beschikking gesteld.

Vergelijking met gegevens buiten de Publieke Omroep is beperkt mogelijk, omdat óf onduidelijk is hoe de data tot stand is gekomen óf omdat de data refereert aan een ander jaartal. Het eerste komt bijvoorbeeld voor in onderzoeken door organisaties zoals Intermediair.nl. De data inputbron is daar niet de salarisadministratie, maar een individueel persoon die een enquête invult. Het toetsen van de invoer op juistheid/volledigheid ontbreekt dan. De laatste vorm komt voor bij onderzoeken door statistiebureaus zoals

CBS en EuroStat. Deze organisaties kijken vaak 2 jaar terug in de tijd. Zie bijvoorbeeld de uitingen over de Loonkloof door EuroStat³. Zij geven voor Nederland een Loonkloofcijfer af van ruim 14%.

Doel onderzoek

Het verkrijgen van inzicht in de vraag of, en hoe groot en waardoor er een verschil in beloning is tussen mannen en vrouwen werkzaam bij de Publieke Omroep (NPO & RPO). Waar mogelijk zullen de verschillen tussen het eerdere onderzoek in 2017 en het nu voorhanden onderzoek weergegeven worden.

Leeswijzer

Deze rapportage bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- Analyse interne beloningsverhoudingen;
- Karakteristieken personeelsbestand.

³ Gender pay gap statistics - Statistics Explained (europa.eu)

1. Analyse interne beloningsverhoudingen

De NPO- en RPO-leden hebben voor de analyse van de interne beloningsverhoudingen gegevens van individuele medewerkers aangeleverd, gebaseerd op het jaar 2021. Deze medewerkers zijn in loondienst en vallen onder de cao voor het Omroepersoneel⁴.

In dit hoofdstuk analyseren wij de beloning van de medewerkers, gecategoriseerd naar mannen en vrouwen. Daarbij is de vergelijking gemaakt op basis van de huidige functie-/salarisgroep en de feitelijke (voltijd)salarissen. Dit betekent dat het salaris van iedere medewerker is omgerekend naar voltijdbasis, zodat “appels met appels” worden vergeleken. Per functie-/salarisgroep geven wij inzicht in het mediaan maandsalaris in- en exclusief een eventuele persoonlijke toeslag (bijvoorbeeld een arbeidsmarkttoeslag of een garantietoeslag uit het verleden)⁵, verder genoemd *salaris*.

Tot slot is er niet gecorrigeerd in het salaris voor verschillende achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld werkervaring en opleidingsniveau.

Inzicht in de interne beloningsverhoudingen

De volgende grafieken geven inzicht in de interne beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen ten opzichte van elkaar en het loongebouw uit de cao voor het Omroepersoneel. De grafieken zijn inclusief toeslagen (persoonlijke toeslag en arbeidsmarkttoeslag) weergegeven. Het loongebouw uit de cao voor het Omroepersoneel is weergegeven met zwarte blokken. Conform de cao voor het Omroepersoneel kan het salaris van de medewerker oplopen tot 7,5% boven het schaalmaximum, de uitloop. Deze uitloop is weergegeven met de zwarte stippellijn.

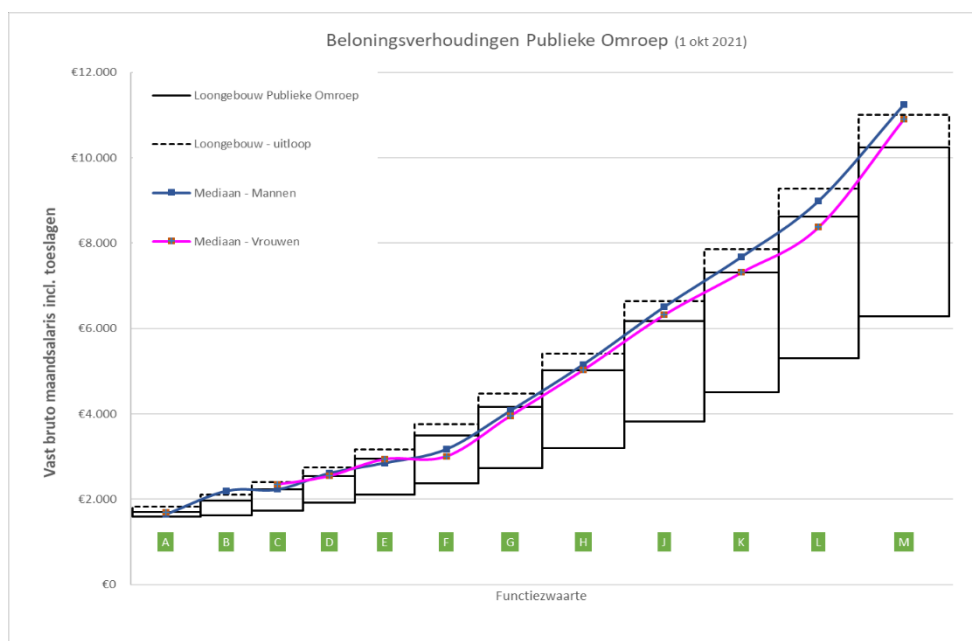
⁴ Medewerkers die niet in loondienst zijn of buiten de cao vallen met een ander honoreringsbeleid zijn niet meegenomen in dit onderzoek omwille van de vergelijkbaarheid.

⁵ In dit onderzoek werken wij met de “mediaan”. De mediaan van een reeks getallen is de middelste waarneming. De helft van de getallen uit een reeks is groter dan de mediaan en de andere helft kleiner. Grote uitschieters zijn hierdoor minder van invloed op de uitkomst van een berekening. Om die reden gebruiken wij de mediaan in onze beloningsonderzoeken.

Beloningsverhoudingen inclusief toeslagen

De tabellen en grafieken tonen de huidige status. Er is niet gecorrigeerd voor verschillen in bijvoorbeeld leeftijd of diensttijd. De tabellen en grafieken geven daarmee een 'foto' van vandaag weer.

Figuur 2 Inzicht in de interne beloningsverhoudingen (mediaan) bij de Omroepen inclusief toeslagen



Figuur 3 Indexcijfers **mediaan** beloningsniveau mannen en vrouwen bij de NPO- en RPO-leden, inclusief toeslagen, man = 100%

Functiegroep	Totaal	NPO 2021	RPO 2021	NPO 2017 ⁶
A	103%	103%	-	
B	-	-	-	
C	105%	97%	127%	113%
D	98%	98%	93%	100%
E	103%	98%	105%	103%
F	95%	99%	95%	97%
G	97%	100%	100%	102%
H	97%	98%	98%	100%
J	97%	97%	94%	100%
K	95%	98%	91%	94%
L	93%	93%	84%	95%
M	97%	95%	90%	
Totaal	92%	91%	90%	

⁶ De vergelijking met 2021 gaat beperkt op in verband met het ontbreken van de data van enkele belangrijke omroepen in 2017.

*Figuur 4 **Loonkloof**: indexcijfers **gemiddelde** beloningsniveau mannen en vrouwen bij de NPO- en RPO-leden, inclusief toeslagen, man = 100%*

Funcatiegroep	Totaal	NPO 2021	RPO 2021	NPO 2017
A	103%	103%	-	n/a
B	-	-	-	n/a
C	102%	97%	113%	n/a
D	98%	100%	95%	n/a
E	101%	98%	108%	n/a
F	98%	101%	96%	n/a
G	98%	99%	97%	n/a
H	98%	98%	97%	n/a
J	97%	97%	97%	n/a
K	95%	96%	86%	n/a
L	94%	95%	84%	n/a
M	91%	90%	92%	n/a
Totaal	91%	90%	89%	91%

Duiding: De verschillen in de Loonkloven per functiegroep kennen deels een oorzaak in de verschillen in leeftijd. In het volgende hoofdstuk is hiervoor een tabel opgenomen. Vrouwen in dit onderzoek zijn in de regel jonger en hebben daardoor nog niet de anciënniteit van de salarisschaal doorlopen, zoals de mannen in dezelfde functiegroep gemiddeld wel gedaan hebben. AWWN heeft de beoordelingscore niet uitgevraagd. Uitgaande van een beoordeling "goed" staat hier volgens de cao 2,5% salarisgroei tegenover. Bij het interpreteren van de tabellen in dit rapport kan deze notie van 2,5% in het achterhoofd meegenomen worden.

2. Karakteristieken: Personeelsbestanden

In dit hoofdstuk analyseren we een aantal karakteristieken van het personeelsbestand van de NPO- en RPO-leden. Bepaalde uitsplitsingen zijn niet te maken en op een hoger geaggregeerd niveau opgenomen in verband met waarborging van de anonimiteit en privacy. Waar mogelijk is ook het vergelijk met 2017 opgenomen, waarbij opgemerkt dient te worden dat in 2017 één grote omroep geen gegevens had aangeleverd.

Onderstaande tabellen geven de belangrijkste karakteristieken weer van de medewerkers bij de NPO- en RPO-leden.

Figuur 5 Verhouding mannen en vrouwen per salarisgroep

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021		NPO 2017	
	M	V	M	V	M	V	M	V
A	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	-	-	n/a	n/a
B	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	-	-	n/a	n/a
C	24,4%	75,6%	28,6%	71,4%	17,6%	82,4%	35,0%	65,0%
D	26,3%	73,8%	24,1%	75,9%	30,8%	69,2%	28,0%	72,0%
E	28,9%	71,1%	27,1%	72,9%	34,0%	66,0%	32,0%	68,0%
F	41,8%	58,2%	37,3%	62,7%	54,9%	45,1%	36,0%	64,0%
G	52,0%	48,0%	46,4%	53,6%	62,4%	37,6%	41,0%	59,0%
H	53,1%	46,9%	50,3%	49,7%	69,2%	30,8%	49,0%	51,0%
J	60,7%	39,3%	59,0%	41,0%	72,4%	27,6%	54,0%	46,0%
K	53,7%	46,3%	52,3%	47,7%	66,7%	33,3%	63,0%	38,0%
L	63,0%	37,0%	57,1%	42,9%	83,3%	16,7%	57,0%	43,0%
M	75,6%	24,4%	74,1%	25,9%	78,6%	21,4%	n/a	n/a
Totaal	50,1%	49,9%	46,4%	53,6%	60,6%	39,4%	43,0%	57,0%

Figuur 6 Mannen en vrouwen per diensttijdklasse

Diensttijd	Totaal		NPO 2021		RPO 2021		NPO 2017	
	M	V	M	V	M	V	M	V
<5	20,8%	24,3%	20,1%	26,6%	22,8%	17,9%	18,5%	25,4%
5-10	7,8%	8,1%	9,0%	9,9%	4,3%	2,8%	5,4%	6,8%
10-15	5,4%	4,5%	5,1%	4,6%	6,4%	4,2%	8,1%	7,6%
15-20	4,0%	3,3%	3,3%	3,2%	6,1%	3,7%	6,4%	8,7%
20-25	8,1%	6,0%	6,1%	5,8%	13,9%	6,6%	2,8%	3,9%
25-30	2,2%	2,1%	1,5%	1,8%	4,1%	2,7%	0,9%	1,4%
30-35	1,3%	0,9%	0,7%	0,8%	2,9%	1,3%	0,7%	0,8%
35-40	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,1%	0,2%	0,5%	1,2%
>=40	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,0%	0,1%	0,3%	0,8%
Totaal	50,1%	49,9%	46,5%	53,5%	60,6%	39,4%	43,4%	56,6%

Figuur 7 Mannen en vrouwen per leeftijdsklasse

Leeftijd	Totaal		NPO 2021		RPO 2021		NPO 2017	
	M	V	M	V	M	V	M	V
<25	1,6%	2,2%	1,8%	2,6%	1,1%	0,9%	1,5%	2,5%
25-30	5,8%	8,0%	6,0%	9,1%	5,3%	5,0%	5,0%	7,5%
30-35	6,3%	6,6%	6,4%	7,1%	6,2%	5,4%	5,5%	7,0%
35-40	5,2%	5,5%	5,1%	6,0%	5,5%	4,1%	6,0%	6,6%
40-45	5,7%	5,4%	5,5%	5,6%	6,4%	4,7%	6,0%	6,3%
45-50	6,1%	5,9%	5,3%	5,9%	8,4%	6,0%	7,0%	9,9%
50-55	7,9%	6,4%	6,3%	6,6%	12,3%	5,6%	5,0%	7,2%
55-60	6,0%	5,6%	5,3%	6,0%	8,1%	4,4%	4,2%	5,5%
60-65	4,6%	3,5%	3,9%	3,8%	6,5%	2,7%	2,6%	3,6%
>= 65	0,8%	0,7%	0,9%	0,7%	0,8%	0,6%	0,5%	0,3%
Totaal	50,1%	49,9%	46,5%	53,5%	60,6%	39,4%	43,4%	56,6%

Figuur 8 Mannen en vrouwen per deeltijdfactor

Diensttijd	Totaal		NPO 2021		RPO 2021		NPO 2017	
	M	V	M	V	M	V	M	V
< 60%	3,0%	4,4%	1,8%	3,3%	6,7%	7,6%	n/a	n/a
60% - < 80%	2,2%	7,9%	1,7%	7,6%	3,5%	9,0%	n/a	n/a
80% - < 100%	8,6%	13,1%	7,2%	13,8%	12,7%	11,2%	n/a	n/a
>=100%	36,3%	24,4%	35,8%	28,9%	37,7%	11,7%	n/a	n/a
Totaal	50,1%	49,9%	46,5%	53,5%	60,6%	39,4%	n/a	n/a

Figuur 9 Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen per salarisgroep

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021		NPO 2017 ⁷	
	M	V	M	V	M	V	M	V
A	23	28	23	28	-	-	n/a	n/a
B	48	-	48	-	-	-	n/a	n/a
C	49	51	47	49	54	54	n/a	n/a
D	47	48	43	44	53	56	n/a	n/a
E	39	42	39	41	40	44	n/a	n/a
F	38	38	34	37	46	42	n/a	n/a
G	42	41	41	41	45	42	n/a	n/a
H	48	46	48	46	51	50	n/a	n/a
J	52	50	52	50	54	50	n/a	n/a
K	52	51	51	51	62	54	n/a	n/a
L	53	51	52	51	55	51	n/a	n/a
M	56	50	55	49	58	53	n/a	n/a
Totaal	45	43	44	42	47	44	n/a	n/a

⁷ Gebaseerd op een kleinere dataset dan de 2021-data. In 2017 zijn van een aantal omroepen slechts leeftijdsklassen beschikbaar, derhalve ontbreekt de gemiddelde leeftijd.

3. Hypothese: verandering van de loonkloof

Groei in salaris vindt plaats op basis van beoordeling. Conform de cao krijgt een werknemer bij een 'goed'-beoordeling 2,5% extra salaris, naast eventuele cao-verhogingen. Deze 2,5% is sterk gekoppeld aan 'ouder' (anciënniteit) worden. Deze 2,5% groei gekoppeld aan leeftijd kunnen wij gebruiken voor het opzetten van de hypothese: "wat gebeurt er met de loonkloof als de gemiddelde leeftijd voor de man en vrouw gelijk getrokken wordt?".

Wanneer alle factoren die invloed hebben op de beloning, zoals leeftijd, diensttijd en functiegroep gelijk zijn, is de verwachting dat de loonkloof nagenoeg op 0% uit komt. In de hypothese zoals hieronder uitgewerkt, kijken wij enkel naar leeftijd, zonder rekening te houden met het eventueel bereiken van het maximum van de salarisschaal.

Stel de gemiddelde leeftijd tussen mannen en vrouwen is niet gelijk in een bepaalde functiegroep. Dan kunnen we de redenatie (hypothese) toetsen wat het verschil is ná aanpassing voor de verhoging bij een 'goed' beoordeling. Bijvoorbeeld in groep G is de man gemiddeld 42 jaar en de vrouw gemiddeld 41 jaar. Het salaris van de vrouw is gemiddeld 2% lager (zie figuur 4). Wanneer wij de gemiddelde beloning van de vrouw corrigeren naar een leeftijd van 42 jaar, dan zou de gemiddelde beloning van de vrouw 2,5% stijgen (één jaar goed-beoordeling = 2,5%). De loonkloof is dan nagenoeg verdwenen, van 98% naar 100,5%. Deze redenatie houdt geen rekening met een eventueel maximum salaris in een bepaalde functiegroep. Gelet op de gemiddelde leeftijden in groep G is het aannemelijk dat veel werknemers nog niet op het maximum van de schaal zitten. Het meest zuiver is om het toetsen van een verband tussen beloning en leeftijd (e/o overige factoren) via regressie-analyse uit te voeren. Dan wordt de daadwerkelijke correlatie tussen leeftijd, geslacht en functiegroep bepaald en verklaard.

Houden wij toch even vast aan de redenatie van "goed-beoordeling" en kijken wij naar alle functiegroepen dan valt op dat in het algemeen de loonkloof per salarisschaal verbetert. **De loonkloof gaat dan van 9% naar circa 5%.** Leeftijd is daarmee een zeer belangrijke variabele voor de verklaring van het verschil in beloning. Belangrijk te benoemen is dat er geen gewogen gemiddelde is gebruikt. Het gaat hier dan ook om een hypothese.

4. Karakteristieken: Functie(s) uitgelicht

In dit hoofdstuk kijken wij naar een specifieke groep functies in het primaire proces van de Publieke Omroep. De onderzoeksvraag hierbij is om inzichtelijk te maken wat de aantallen werknemers M/V zijn in de diverse functiegroepen van de cao. De cijfers geven geen inzicht in de vraag of de indeling van individuele medewerkers op een juiste grond is toegepast. De data is bekeken voor functies met de volgende functienamen: redacteur, verslaggever en journalist. Waarbij de laatste twee zijn samengevoegd.

Figuur 17 Voorkomende functienamen redacteur & verslaggever / journalist

Functiegroep	Redacteur	Verslaggever / Journalist
F	46 varianten	14 varianten
G	85 varianten	44 varianten
H	61 varianten	32 varianten
Totaal	149 varianten	72 varianten

In figuur 17 geven wij inzicht in welke functienamen het vaakst voorkomen in een bepaalde functiegroep. Een grote diversiteit komt voort uit het toeschrijven aan de afdeling of het betreffende aandachtsgebied / onderwerp. Functienamen komen voor in meerdere functiegroepen en kennen ook overlap. Zo zijn er redacteur / verslaggevers, commentator / verslaggever etc. Vanaf figuur 18 is deze overlap eruit gehaald.

Figuur 18 Aantallen mannen en vrouwen met bovenstaande functienamen naar functiegroep

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021	
	M	V	M	V	M	V
F	129	186	113	169	16	17
G	698	672	353	427	345	245
H	291	223	225	197	66	26
Totaal	1.118	1.081	691	793	427	288

Figuur 19 Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen met bovenstaande functienamen naar functiegroep

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021	
	M	V	M	V	M	V
F	29	29	28	29	36	27
G	41	39	39	39	43	41
H	49	47	49	46	52	52
Totaal	42	39	41	38	41	41

Figuur 20 Gemiddelde dienstdtijd mannen en vrouwen met bovenstaande functienamen naar functiegroep

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021	
	M	V	M	V	M	V
F	2,4	2,4	2,1	2,4	4,5	1,7
G	9,2	8,5	7,4	7,4	11,1	10,5
H	15,2	12,4	13,9	11,4	19,4	20,4
Totaal	10	8,3	8,7	7,3	12,1	10,8

Figuur 21 Verhouding beloning incl. toeslagen mannen en vrouwen met bovenstaande functienamen naar functiegroep (man = 100%)

Functiegroep	Totaal		NPO 2021		RPO 2021	
	M	V	M	V	M	V
F	98%	98%	99%	99%	93,2%	93,2%
G	98,5%	98,5%	99,7%	99,7%	97,7%	97,7%
H	97,2%	97,2%	96,7%	96,7%	102%	102%
Totaal	95%	95%	94,9%	94,9%	99,5%	99,5%

Bevindingen karakteristieken Redacteur / Verslaggever / Journalist

Op basis van bovenstaande zien wij dat de mannen bij de Publieke Omroep in de functiegroepen F, G en H nagenoeg gemiddeld drie jaar ouder zijn dan vrouwen. De gemiddelde dienstdtijd is bij mannen 2 jaar langer dan bij vrouwen. Toch komt hier een wisselend verschil naar voren. De beloning bij de NPO-leden is nagenoeg gelijk te noemen. In groep F verschilt het 1% in groep G 0,3% en in groep H 3,3%, waarbij de gemiddelde leeftijd drie jaar jonger is. De vrouw heeft, ten opzichte van de man, in deze groep drie jaar groei nog niet doorgemaakt à 7,5%. Hierdoor ontstaat er na correctie een voordeel voor de vrouw in groep H van circa 4%.

Bij RPO is in groep F de gemiddelde leeftijd van mannen 9 jaar hoger en de dienstdtijd bijna 3 jaar hoger. De beloning is in deze groep ongeveer 7% hoger bij mannen en lijkt verklaarbaar door het verschil in gemiddelde leeftijd en dienstdtijd. In groep H is de gemiddelde leeftijd van vrouwen en mannen gelijk en de dienstdtijd 1 jaar hoger bij de vrouw. Het gemiddelde salaris van vrouwen is in lijn daarmee 2% hoger.

Bovenstaande gaat in op het primaire proces bij de Publieke Omroep. Deze gegevens geven voor wat betreft de onderzochte functies een gebalanceerd beeld over de beloning tussen mannen en vrouwen.

Bijlage 1 Loongebouw cao Omroepersoneel

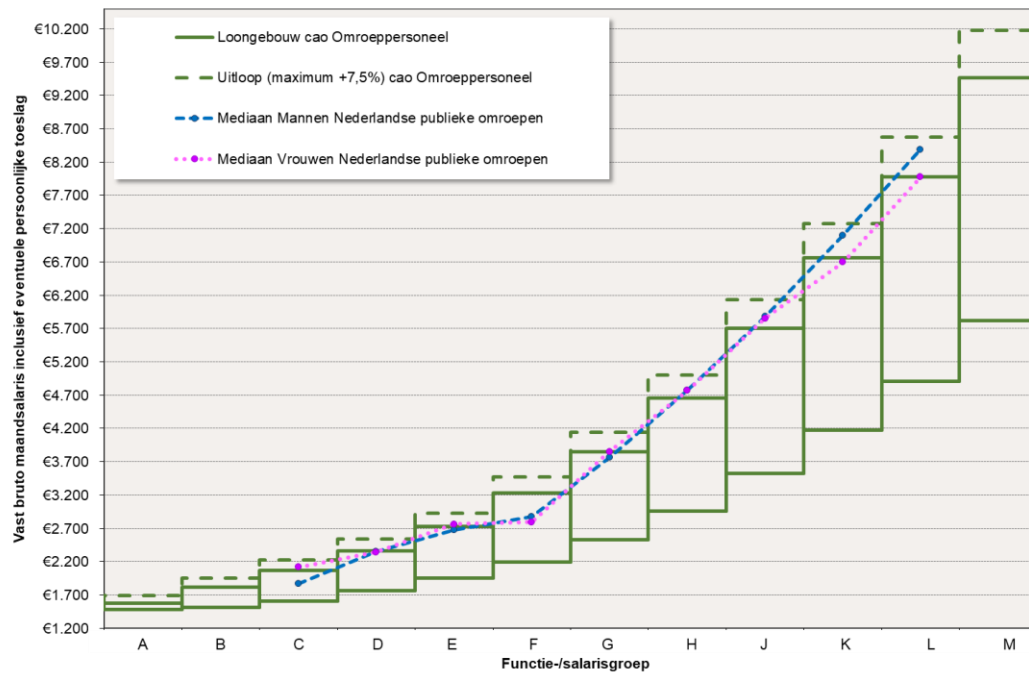
In onderstaande tabel zijn de huidige salarisschalen uit de cao voor het Omroepersoneel op maandbasis weergegeven.

Figuur 19 Loongebouw cao Omroepersoneel (1-4-2021)

Salarisgroep	Maandsalaris		
	Aanvangssalaris	Eindsalaris	Hoogste eindsalaris (uitloop)
A	€ 1.598,76	€ 1.705,32	€ 1.833,22
B	€ 1.631,04	€ 1.963,44	€ 2.110,70
C	€ 1.734,51	€ 2.233,78	€ 2.401,31
D	€ 1.912,87	€ 2.549,15	€ 2.740,34
E	€ 2.105,99	€ 2.949,17	€ 3.170,36
F	€ 2.375,21	€ 3.493,45	€ 3.755,46
G	€ 2.731,34	€ 4.166,81	€ 4.479,32
H	€ 3.197,78	€ 5.029,54	€ 5.406,76
J	€ 3.814,23	€ 6.172,89	€ 6.635,86
K	€ 4.511,92	€ 7.315,06	€ 7.863,69
L	€ 5.306,74	€ 8.624,64	€ 9.271,49
M	€ 6.290,73	€ 10.240,45	€ 11.008,48

Bijlage 2 Vergelijk NPO onderzoek 2017

Figuur 1: 2017: Inzicht in de interne beloningsverhoudingen bij de NPO



Datum 29 november 2021
Kenmerk 1687259
Onderwerp Onderzoek Gender neutrale beloning Publieke Omroep
Blad 19 van 19



Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag
Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag
Telefoon 070 850 86 00
Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn
Telefoon 070 850 86 05
E-mail werkgeverslijn@awvn.nl
Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

