



Verkenning culturele diversiteit in de top

CBS Den Haag
Henri Faasdreef 312
2492 JP Den Haag
Postbus 24500
2490 HA Den Haag
+31 70 337 38 00
www.cbs.nl

projectnummer PR000510
Centrum voor Beleidsstatistiek
oktober 2020

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Resultaten	4
3.	Bronnenlijst	8

1. Inleiding

In reactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) *'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling'*¹ heeft het Kabinet toegezegd een 'verkenning van de manieren om culturele diversiteit in de top te monitoren, op sectorniveau' te initiëren². Hiertoe heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gevraagd dit te verkennen. Dit beknopte rapport geeft de resultaten van deze verkenning weer. SZW kan deze verkenning gebruiken voor het bepalen van eventuele vervolgstappen om culturele diversiteit in de top op sectorniveau te monitoren.

2. Resultaten

Er zijn verschillende manieren om de top te definiëren. Hierbij zijn grofweg twee benaderingen te onderscheiden: de top op basis van gegevens over het inkomen van werknemers óf op basis van het type functie. Uitgaande van het inkomen, gebruikt het CBS doorgaans de Polisadministratie als bron. Uitgaande van het type functie kan de top gedefinieerd worden op basis van de functie bestuurder of de functie manager. Hierbij kunnen bestuurders afgebakend worden op basis van het Handelsregister, terwijl managers afgebakend kunnen worden op basis van de Enquête Beroepsbevolking. Tabel 2 geeft een overzicht van mogelijke definities op basis van de verschillende benaderingen zoals gebruikt in publicaties. Daarbij bevat tabel 2 ook de gebruikte bronnen, periodiciteit en voor- en nadelen. Een gedetailleerde beschrijving van de bronnen is te vinden in de bronnenlijst.

Bij alle bovenstaande benaderingen is het mogelijk om een uitsplitsing naar bedrijfstak te maken op basis van de 1^e digit van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), zie tabel 1³. Een diepere SBI indeling is niet mogelijk, vanwege de specifieke populatie. Bij een indeling naar de 1^e digit zal de top naar verwachting in de meeste bedrijfstakken voldoende groot zijn. Het kan echter wel voorkomen dat de top in enkele bedrijfstakken uit te weinig personen bestaat om de cijfers weer te geven. In dat geval kunnen bedrijfstakken eventueel samengevoegd worden. Daarbij speelt het risico op een te kleine top bij sommige definities meer dan bij andere (zie tabel 2).

Hierbij kan culturele diversiteit in de top weergegeven worden aan de hand van de migratieachtergrond van de personen in de top, uitgesplitst in drie groepen: personen met een Nederlandse achtergrond⁴, met een westerse migratieachtergrond⁵ en met een niet-westerse migratieachtergrond⁶. Hierbij is een persoon met een migratieachtergrond volgens de definitie van het CBS: een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/02/07/ser-advies-diversiteit-in-de-top-tijd-voor-versnelling-deel-i>

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008>

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=p#id=persoon-met-een-nederlandse-achtergrond>

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=p#id=persoon-met-een-westerse-migratieachtergrond>

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=p#id=persoon-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond>

Tabel 1: Bedrijfstakken in de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), 1^e digit

SBI bedrijfstakken	
A	Landbouw, bosbouw en visserij
B	Winning van delfstoffen
C	Industrie
D	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
E	Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering
F	Bouwnijverheid
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's
H	Vervoer en opslag
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
J	Informatie en communicatie
K	Financiële instellingen
L	Verhuur van en handel in onroerend goed
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening
O	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
P	Onderwijs
Q	Gezondheids- en welzijnszorg
R	Cultuur, sport en recreatie
S	Overige dienstverlening

Tabel 2: Mogelijke definities van de top op basis van de inkomens- en functiebenadering zoals gebruikt in publicaties

Definitie	Referentieonderzoek	Bron (peilmoment, periodiciteit)	Voordelen	Nadelen
<p>0,2% met hoogste inkomen, per organisatie: 0,2% van de banen van werknemers met het hoogste bruto jaarloon per bedrijf⁷. Organisations met minder dan 500 werknemers worden niet meegenomen.</p>	<p>Best betaalde werknemers: https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/best-betaalde-werknemers</p>	<p>Polisadministratie (mei 2020, maandelijks)</p>	<p>Selectie van de top is in verhouding met de organisatiegrootte</p> <p>Elke organisatie met >500 werknemers wordt meegenomen in het totaal</p> <p>Eenvoudige uitvoering</p>	<p>Organisaties met een platte organisatiestructuur zijn niet te vergelijken met organisaties met een hiërarchische organisatiestructuur. Inhoudelijk kan de top op basis van 0,2% van de best betaalde banen dus wel verschillen per organisatie.</p> <p>Daarnaast zal 0,2% een vrij kleine groep opleveren. Bijvoorbeeld een organisatie met 500 werknemers, heeft dan maar één persoon in de top volgens deze definitie. Dit kan bij verdere uitsplitsingen naar bedrijfstak zorgen voor lagere celvulling, waardoor sommige bedrijfstakken niet weergegeven kunnen worden.</p>
<p>5 personen met hoogste inkomen, per organisatie: 5 personen met hoogste bruto jaarloon⁷ per organisatie, bij de duizend grootste bedrijven.</p>	<p>Loonkloof bij grote bedrijven: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/verschil-in-loon-tussen-top-en-gewone-werknemer-nam-toe</p>	<p>Polisadministratie (mei 2020, maandelijks)</p>	<p>Elke organisatie van de duizend grootste organisaties wordt meegenomen</p> <p>Redelijk eenvoudige uitvoering</p>	<p>De selectie van het aantal topfuncties is niet in verhouding met de organisatiegrootte. Bij hele grote organisaties zijn er vaak meer dan 5 topfuncties, terwijl er met deze definitie dan maar 5 worden meegenomen.</p> <p>Bovendien zal deze definitie 5 000 topfuncties opleveren. Verdeeld over bedrijfstakken uit de SBI indeling en uitgesplitst naar migratieachtergrond, kan dit in bepaalde bedrijfstakken zorgen voor lage celvulling.</p>
<p>100 000 euro of meer inkomen: personen met meer dan 100 000 euro bruto jaarloon⁷.</p>	<p>De arbeidsmarkt in cijfers: https://longreads.cbs.nl/dear-beidmarktincijfers-2018/lonen-en-loonkosten/</p>	<p>Polisadministratie (mei 2020, maandelijks)</p>	<p>Eenvoudige uitvoering</p>	<p>Het aandeel functies boven de 100 000 euro kan sterk variëren per bedrijfstak. In het onderwijs zullen deze inkomens minder vaak voorkomen dan bijvoorbeeld in de financiële sector. Dit zal zorgen voor een selectieve groep die overblijft. Bovendien kan het voorkomen dat bepaalde organisaties waarin een inkomen van boven de 100 000 euro niet voorkomt niet worden meegenomen.</p>
<p>10% hoogste inkomens, per sector: 10% personen met hoogste gemiddelde bruto jaarloon⁷ per sector, omdat inkomens per sector sterk kunnen variëren.</p>	<p>Trends & Cijfers: https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255736/web_trends_en_cijfers.pdf</p>	<p>Polisadministratie (mei 2020, maandelijks)</p>	<p>De hoogste 10% wordt per sector bepaald, waardoor de sterke variatie in inkomens over sectoren minder sterk zal meewegen</p> <p>Redelijk eenvoudige uitvoering</p>	<p>Er wordt niet per organisatie de hoogste 10% bepaald. Hierdoor kan het voorkomen dat bepaalde organisaties waar de inkomens hoger liggen oververtegenwoordigd zijn binnen een sector.</p>

⁷ Het bruto jaarloon omvat naast het basisloon ook de bijzondere beloningen zoals vakantiegeld, dertiende maand en bonussen. De werkgeverspremies voor de sociale premies ten laste van de werkgever, zoals het werkgeversdeel van de pensioenpremies, zijn buiten beschouwing gelaten.

Bestuurders: alle bestuurders geregistreerd in het KvK Handelsregister.

Moeder- en dochterbedrijven van Wet Normering Topinkomens (WNT) instellingen:
<https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/29/moeder-en-dochterbedrijven-van-wnt-instellingen>

In deze publicatie worden alleen bestuurders meegenomen die in loondienst zijn, omdat er ook wordt gekeken naar het inkomen van de bestuurders.

Hoger management: personen met een managementberoep én een hoog beroepsniveau. Beroepen op het hoogste niveau kenmerken zich door zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist. Voorbeelden van beroepen op het hoogste niveau zijn sales- en marketing manager, ingenieur weg- en waterbouw, leraar basis- of voorgezet onderwijs, arts, verloskundige, gespecialiseerd verpleegkundige, musicus en systeemanalist.

Emancipatiemonitor 2018:
<https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/komen-er-meer-vrouwen-in-topfuncties/>

KvK Handelsregister (wordt dagelijks geüpdatet)

Enquête Beroepsbevolking (2020, jaarlijks)

Vergelijkbare functies worden bekeken, waardoor de definitie van de top meer vergelijkbaar is over organisaties

Meest vergelijkbaar met quotum voor vrouwen aan de top

Vergelijkbare definitie van de top voor verschillende organisaties

Het niveau van beroep maakt het mogelijk te bepalen of het om hoger management gaat

Niet alle bestuurders worden meegenomen, vanwege onderstaande redenen:

- Publiekrechtelijke rechtspersonen, gemeenten, provincies, waterschappen en het Rijk staan niet goed geregistreerd. Voor die groep zou een alternatieve methode gekozen kunnen worden, zoals één van de hierboven beschreven definities.
- Het kan voorkomen dat de registratie van bestuurders achterloopt op de realiteit, bijvoorbeeld wanneer bestuurders al uit hun functie zijn maar dit nog niet is geregistreerd.

De impact hiervan op de kwaliteit van de cijfers dient verder uitgezocht te worden.

Complexe uitvoering

EBB is een enquête, wat betekent dat gegevens maar bekend zijn voor een deel van de bevolking. Wel kunnen deze cijfers opgehoogd worden naar de totale populatie. Dit kan echter wel meer onzekerheid met de cijfers meebrengen dan bij cijfers o.b.v. een register (zie bronbeschrijving). Bovendien moet het totaal per bedrijfstak bestaan uit ten minste 7 500 gewogen waarnemingen. Het is daarom niet mogelijk de EBB te gebruiken voor één jaar. Wel kan het gemiddelde over 3 jaren genomen worden, zoals 2018-2020. In dat geval zal de top voor de meeste bedrijfstakken wel getoond kunnen worden.

Complexe uitvoering

3. Bronnenlijst

Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Beschrijving

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een doorlopende enquête onder personen van 15 jaar en ouder die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de institutionele bevolking). Het doel van deze enquête is zicht te krijgen op de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hiertoe wordt onder meer informatie verzameld over de huidige en toekomstige positie op de arbeidsmarkt van personen en worden demografische kenmerken van personen en huishoudens vastgelegd. Gegevens worden vastgesteld op het moment van enquêteren.

Leverancier

CBS. Per huishouden worden maximaal acht personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd.

Integraal of steekproef

Steekproef. De EBB is een enquête en een roterend panelonderzoek. Dit laatste houdt in dat respondenten steeds vijfmaal achter elkaar (eens per kwartaal) worden benaderd voor de enquête. Per jaar worden er ruim 70 duizend adressen benaderd. Circa 40 duizend huishoudens responderen volledig voor vijf enquêtes, wat circa 84 duizend volledig responderende personen oplevert. Een jaarbestand omvat daarmee vijfmaal deze groep, wat uitkomt op een totale omvang van de EBB van circa 420 duizend personen.

Periodiciteit

De EBB wordt sinds 1987 uitgevoerd. Het bestand komt jaarlijks beschikbaar. Op basis van hiervan kunnen maand-, kwartaal- en jaargegevens worden vastgesteld.

Bijzonderheden

De EBB is gebaseerd op een steekproef. Om uitkomsten te berekenen die representatief zijn voor de doelpopulatie, moeten de resultaten worden opgehoogd. Hiervoor zijn in de EBB vaste ophooggewichten beschikbaar die ervoor zorgen dat de opgehoogde populatie van de steekproef overeenkomt met het gemiddelde aantal personen van 15 jaar en ouder in Nederland in een jaar exclusief de institutionele bevolking. Deze ophooggewichten corrigeren voor ongelijke trekkingskansen in de steekproef en voor een minder goede respons van bepaalde groepen. Zoals in ieder steekproefonderzoek hebben de opgehoogde aantallen een onnauwkeurigheidsmarge. Naarmate de aantallen kleiner zijn, gaan zij gepaard met hogere relatieve onnauwkeurigheidsmarges. Opgehoogde aantallen uit de EBB die kleiner zijn dan 1 500, worden daarom niet gepubliceerd. Daarnaast worden subtotalen van 15 duizend of kleiner niet uitgesplitst. Dit geldt wanneer EBB wordt gebruikt voor één jaar. Wanneer er 3 jaren worden samengenomen worden subtotalen van 7,5 duizend of kleiner niet uitgesplitst. Het design van de EBB is in 2010 gewijzigd. De respondenten werden voorheen allemaal thuis bezocht door een interviewer van het CBS. Vanaf 2010 worden ze, indien het telefoonnummer (vaste lijn) bekend is, telefonisch benaderd. Als dat niet het geval is, worden ze thuis bezocht door een interviewer. Daarna worden ze nog viermaal telefonisch benaderd. Meer informatie via www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/dataverzameling/onderzoeksbeschrijving-ebb-art.htm

Polisadministratie (Polis)

De Polisadministratie bevat gegevens over banen en is gebaseerd op data uit de loonaangiften van de Belastingdienst. De loonaangiften bevatten gegevens over inkomstenverhoudingen (uit de loonadministratie) van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Het doel van de Polisadministratie is inzicht te krijgen in arbeidscontracten en loon van werknemers.

Leverancier

De Belastingdienst ontvangt de loonaangifte en UWV maakt daar de Polisadministratie van.

Integraal of steekproef

Integraal.

Periodiciteit

De Polisadministratie komt maandelijks beschikbaar.

KvK Handelsregister

Het Handelsregister is de basisregistratie waarin alle bedrijven en rechtspersonen ingeschreven staan. Het Handelsregister registreert diverse gegevens zoals de naam, de contactgegevens en functionarissen.

Vanuit het handelsregister kan de registratie van functionarissen gebruikt worden om bestuurders van te identificeren.

Leverancier

Kamer van Koophandel

Integraal of steekproef

Integraal

Periodiciteit

Het Handelsregister wordt dagelijks geüpdatet.