

Het carrière-diagram

Een vergelijking van salarissen van academici bij overheid en bedrijfsleven

De resultaten van onderzoek naar de personele inkomensverdeling worden doorgaans uitsluitend op macro-niveau geïnterpreteerd. Zij kunnen echter ook worden toegepast op micro-niveau. Zo'n toepassing wordt in dit artikel gegeven. Met de carrière-diagrammen die in dit artikel worden gepresenteerd kunt u berekenen hoeveel u verdient in vergelijking met uw academische jaargenoten in het bedrijfsleven of bij de overheid. Ook wordt gezien hoeveel u bruto zou moeten verdienen als ambtenaar resp. werknemer om netto hetzelfde te ontvangen als in de andere sector.

DRS. M.L.J.H.A. VAN SCHAAIJK*

Het is voor micro-onderzoek naar de effecten van het minimum(jeugd)loon en gedragsreacties op afwijkende micro-druk van groot belang een model te ontwikkelen dat de feitelijke personele inkomensverdeling van werknemers nauwkeurig kan beschrijven en verklaren. Op basis daarvan zou het immers mogelijk zijn om te meten of bij voorbeeld het minimumloon of een afwijkende micro-druk leiden tot afwijkend gedrag, resulterend in een ceteris paribus afwijkend inkomen. Zeker omdat het om geringe afwijkingen zou kunnen gaan en ook omdat een afwijkende marginale druk (bij voorbeeld ten gevolge van individuele huursubsidie) zelf inkomensafhankelijk kan zijn, worden bijzonder zware eisen gesteld aan de verklaring en beschrijving van de inkomensverdeling. De resultaten van het onderzoek naar de personele inkomensverdeling, waarbij het gaat om micro-onderzoek ten einde macroconclusies te kunnen trekken, kunnen ook micro worden toegepast, zelfs op het hoogste niveau van desaggregatie: de academische lezer zelf. Hier gaat het om de ontwikkeling van het carrière-diagram waarmee de academische lezer zelf kan berekenen hoeveel hij verdient in vergelijking met zijn of haar academische jaargenoten bij zowel bedrijf als de overheid. Ten slotte wordt gezien hoeveel u bruto zou moeten verdienen als ambtenaar respectievelijk werknemer in de marktsector om netto hetzelfde te ontvangen als in de andere sector.

Voor de constructie van het carrière-diagram is het nodig het belang van de verklarende variabelen leeftijd, opleidingsniveau en geslacht alsmede van de rangorde duidelijk te maken. Dat gebeurt in de volgende paragraaf over inkomensverdelingstheorie.

Inkomensverdeling

We maken hier een 'helicoptervlucht' over de diverse soorten inkomensverdelingstheorieën met daarbij een 'tussenlanding' in 1903. Daarbij is de rangorde binnen categorieën van belang en dat gegeven gebruiken we in het later te bespreken carrière-diagram.

Er kunnen twee manieren worden onderscheiden om de personele inkomensverdeling te beschrijven: de natuurlijk-mathematische theorieën en de verklarende theo-

rieën, waarbij de laatste kunnen worden gesplitst in de institutionele, human capital- en allocatietheorie 1).

Al deze theorieën, die elkaar ten dele overlappen, kunnen te zamen worden gebruikt om de inkomensverdeling te ontbinden in variabelen en structuren.

We bezien allereerst de verklarende theorieën. Vanuit verschillende invalshoeken kunnen daarbij leeftijd, opleidingsniveau en geslacht als belangrijke verklarende factoren worden gezien. Langs drie verschillende wegen kan die conclusie worden onderbouwd:

- bij een indeling van de werknemers naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht heeft men als het ware een indeling in voormalige klasgenoten (in feite jaargenoten). Het is een sociaal-culturele indeling die aansluit bij institutionele theorieën;
- opleidingsniveau en leeftijd zijn indicatoren voor kennis en ervaring, terwijl geslacht in combinatie met leeftijd bij vrouwen een indicatie is voor het eventueel (tijdelijk) uit het arbeidsproces treden. De indeling sluit dus ook aan bij humane capitaltheorieën;
- loongegevens naar leeftijd, opleidingsniveau plus geslacht blijken de loonverdeling zo goed te beschrijven dat ze in de plaats van functiewaardering kunnen worden gesteld bij een vergelijking tussen bedrijfstakken 2). De indeling is ook vanuit de allocatietheorie van belang.

* De auteur is werkzaam op het Centraal Planbureau.

1) A. Massizzo, *De personele inkomensverdeling*, bijlage 1, CPB-monografie, 1975. Zie voor natuurlijk-mathematische theorieën: J.C. Kapteyn, *Skew frequency curves in biology and statistics*, Astronomisch Laboratorium, Groningen, 1903; J.van der Wijk, *Inkomens- en vermogensverdeling*, Haarlem, 1939; W.J. van de Woestijne, *Een algemene vorm van de vraagfunctie*, Leiden, 1953; voor institutionele theorieën (regio, huidskleur, beroep, leeftijd, huishoudtype) zie: H.P. Miller, *Income of the American people*, New York, 1955; J. Mincer, *Investment in human capital and personal income distribution*, *The Journal of Political Economy*, augustus 1958; voor human-capitaltheorieën: G.S. Becker, *Human capital*, tweede druk, New York, 1975; voor allocatietheorieën: J.Tinbergen, *Economic policy: principles and design*, blz. 236 e.v. (The closed static, micromodel for income distribution), Amsterdam, 1956; J. Hartog, *Personal income distribution: a multicapability theory*, Martinus Nijhoff, Boston, 1981. 2) Zie mijn bijdrage Pakketvergelijking, *ESB*, 30 april 1986, blz. 438-440.

Naast leeftijd, opleidingsniveau en geslacht is ook van belang het aantal gewerkte uren 3) en of men werknemer is bij de overheid of in de bedrijvensector, dan wel zelfstandige. Met behulp van slechts drie variabelen (leeftijd, opleidingsniveau en geslacht) kan de helft van de variantie in de inkomensverdeling van de werknemers met een volledige werkweek in de bedrijven worden verklaard 4).

De andere helft van de variantie wordt verklaard door vele factoren die we echter niet goed in kaart kunnen brengen. Wel is iets bekend over hun *gezamenlijke* effect op de vorm van de loonverdeling.

Bij eerder onderzoek 5) bleek dat binnen alle categorieën naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht de vorm van de loonverdeling weinig verschilde. De beloningsverhoudingen naar vintielen (5%-groep) of decielen bleken in alle categorieën zeer sterk overeen te komen met die van een willekeurig gekozen referentiegroep (mannen van 30-34 jaar met hoger beroepsonderwijs met een volledige werkweek in bedrijven). Hoewel het gemiddelde loon van de diverse categorieën sterk kan verschillen hebben ze alle een variatiecoëfficiënt (standaarddeviatie gedeeld door gemiddelde) van circa 0,3. (Zou men steeds de logaritme van het loon nemen dan vindt men dus overal ongeveer dezelfde standaarddeviatie). Bij zowel toenemende leeftijd als toenemend opleidingsniveau neemt zowel de spreiding als het gemiddelde loon toe. Overigens speelt ook de mate van verfijning bij de klasse-indeling een rol. Aldus kan door het toevoegen van een rangordevariabele, het kwantiel (bij voorbeeld het vintiel) waartoe men behoort binnen een categorie, alsmede door de verhouding in een referentiegroep van het loon in dat kwantiel ten opzichte van het gemiddelde, 90% van de variantie van de loonverdeling worden beschreven. Daarvan is dan 50% verklaard door de variabelen leeftijd, opleidingsniveau en geslacht en 40% 'beschreven', hetgeen iets anders is dan verklaard, op basis van de kennelijk binnen alle categorieën geldende tendens tot een gelijke vorm van de verdeling, dus dezelfde spreiding. We bezien nu of dat fenomeen in zekere zin theoretisch kan worden onderbouwd. Daartoe grijpen we terug op de oude natuurlijk-mathematische theorieën.

Zand in de machine

Rond de eeuwwisseling dacht men de inkomensverdeling, net zoals de verdeling van de lichaamsgewichten, op grond van natuurlijke wetmatigheden te kunnen beschrijven. Intussen weten we veel meer over de inkomensverdeling via de verklarende theorieën, maar wellicht kunnen we voor het nog resterende ontbrekende deel inspiratie vinden in de oudere natuurlijk-mathematische theorieën. We grijpen daartoe terug naar het werk van Kapteyn uit 1903. Kapteyn ontwikkelde zelfs een machine. Als men in die machine zand strooit treedt hij in werking en produceert hij iets (de hoogte van de zandkolommen onder in de machine) wat later de 'lognormale' verdeling is genoemd. Deze verdeling krijgt men als de logaritme van een grootheid normaal verdeeld is. Kapteyn zegt daarover (blz 11): „Skew curves, far from being the exception, must be the rule in nature”. Anders gezegd: de inkomensverdeling van werknemers met een bepaalde leeftijd, opleiding en geslacht is op soortgelijke wijze verdeeld als hun lichaamsgewichten. De loonverdeling is het produkt van vele factoren. Naast enkele systematische factoren zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht gaat het daarbij om zoveel kwaliteitskenmerken dat die laatste te zamen *als het ware* een toevallig effect hebben op de verdeling.

Kalecki heeft een methode gesuggereerd waarbij niet alleen een logaritmische verdeling mag worden verwacht, maar tevens dezelfde standaarddeviatie in de lognormale verdelingen van diverse sub-categorieën 6). Aitchison en Brown voegen daaraan toe: „the reasons for the stability of the 6^2 parameter are than to be sought in the distribution of the attributes and talents in relation to the evaluation of these by the contemporary society” 7).

We bezien nu of onze eerder in iedere categorie gevonden gelijke vorm van loonverdeling lognormaal is. Of een verdeling lognormaal is kan gemakkelijk worden bepaald door de cumulatieve verdeling op 'waarschijnlijkheidspapier' te tekenen. Vindt men een rechte lijn dan gaat het om een lognormale verdeling. Op de verticale as wordt het loon in procenten van het mediane loon afgezet en op de horizontale as het aantal werknemers (in procenten van het totaal van de categorie) met een loon beneden de op de verticale as aangegeven waarde. Grafisch kan worden afgeleid dat we voor de categorie die we als referentiegroep gebruiken te maken hebben met een bijna perfect lognormale verdeling. Door de rij van punten loopt een rechte lijn. Gegeven eerdere schattingsresultaten geldt die verdeling in het algemeen binnen alle categorieën naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. Overal geldt bij benadering tevens dezelfde spreiding: standaarddeviatie als men de logaritme van het loon hanteert en variatiecoëfficiënt als men het loon zelf neemt.

Op basis van leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en de rangorde binnen de categorieën blijkt de loonverdeling zeer nauwkeurig te kunnen worden verklaard, of althans beschreven. Met slechts vier variabelen blijkt liefst 90% van de variantie in de loonverdeling van werknemers in bedrijven met een volledige werkweek te kunnen worden beschreven. Dus als men iemands leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en zijn of haar rangorde binnen die jaargroep kent, dan kan vrij nauwkeurig worden bepaald wat het loon van die persoon is, ongeacht de bedrijfstak waar hij of zij werkt. Of andersom, als men iemands leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en loon kent, kan vrij nauwkeurig zijn of haar relatieve positie, de rangorde in de jaargroep, worden bepaald. Voor iedere groep met een bepaalde leeftijd, opleidingsniveau en geslacht kan worden aangegeven welk loon bij welke rangorde behoort.

Op deze gedachte is het carrièredigram gebaseerd. Daarbij zou zelfs kunnen worden volstaan met 'waarschijnlijkheidspapier'. Immers, met een formule zou voor iedere groep met een bepaalde leeftijd, opleidingsniveau en geslacht de mediaan van die categorie kunnen worden becijferd, terwijl de relatie tussen rangorde en loon in procenten van die mediaan van het waarschijnlijkheidspapier kan worden afgelezen. Men kan echter ook rekening houden met het gegeven dat niet alle punten grafisch exact op één rechte lijn liggen. Voor iedere categorie is zo een figuur te tekenen. Dit noemen wij carrièredigrammen 8). Doet men dat op lognormaal waarschijnlijkheidspapier, dan krijgt men steeds een rij punten die nagenoeg op een rechte lijn liggen. In de volgende figuren wordt echter gemakshalve gewoon grafiekpapier gebruikt.

Met behulp van het carrièredigram kan vervolgens ook de uitzondering op de regel worden bestudeerd: de overheid blijkt af te wijken van de overige bedrijfstakken.

Het carrièredigram

Nu plausibel is gemaakt dat de loonverdeling nauwkeurige kan worden verklaard of althans beschreven op basis van slechts leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en rangorde binnen de categorie, bezien wij enkele van die categorieën. Wat dat betreft is er thans alleen relatief recent sta-

3) H. van Reijn en J. Hesemans, *Beloning deeltijdarbeid*, CBS, augustus 1985.

4) H. Berends-Ballast, *Inkomensverschillen; een micro data analyse*, CBS, februari 1986; J. van Driel en T. Mourits-Ruiter, *Achtergronden van beloningsverschillen*, CBS, mei 1984.

5) M. van Schaaijk, Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, *ESB*, 9 januari 1985.

6) M. Kalecki, On the Gibrat distribution, *Econometrica*, jg. 13, 161, 1945.

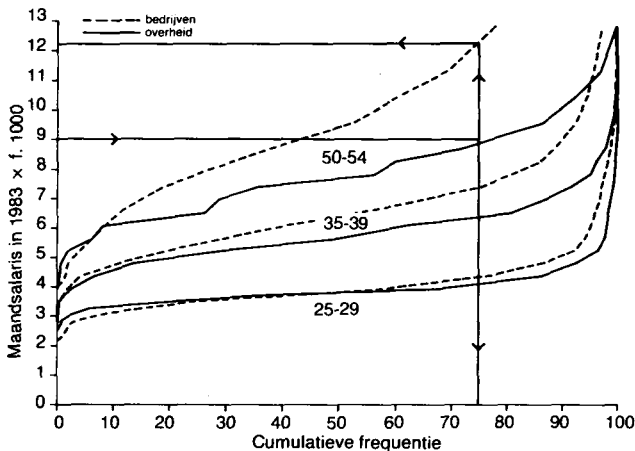
7) J. Aitchison en J.A.C. Brown, *The lognormal distribution*, London/New York, 1957.

8) Een carrièredigram voor alle inkomensstrekken te zamen wordt ook wel 'optocht' genoemd. Zie J. Pen en J. Timbergen, *Naar een rechtvaardiger inkomensverdeling*, Amsterdam/Brussel, 1977.

tistisch materiaal voorhanden voor academici. (Eind 1987 komt er bij het CBS statistische informatie beschikbaar die meer recent is en alle opleidingsniveaus omvat).

In het eerste carrièredigram wordt de inkomensverdeling gegeven voor mannelijke academici bij zowel bedrijven als overheid voor drie leeftijdsgroepen (9). Uit figuur 1 kan bij voorbeeld worden afgeleid dat een 50-54-jarige mannelijke academicus die bij de overheid in 1983 bruto ná aftrek inhoudingsheffing f. 9.000 per maand verdiende (inclusief overwerk exclusief vakantiegeld en eventueel bijzondere uitkeringen) tot het 75e percentiel behoort: 75% van zijn jaargenoten bij de overheid verdient minder, en 25% verdient meer dan hij. Zijn jaargenoot die in het bedrijfsleven eveneens op het 75e percentiel zit verdient f. 12.200, zo kan men aflezen uit het carrièredigram. Deze cijfers hebben betrekking op 1983. De bruto lonen zijn bij de overheid inclusief de AOW-premie die de overheid toen nog betaalde. Verder is het zo dat de contractlonen bij de overheid sedert 1983 met 3% zijn verlaagd en vervolgens bevroren terwijl deze bij het bedrijfsleven met 4% zijn verhoogd.

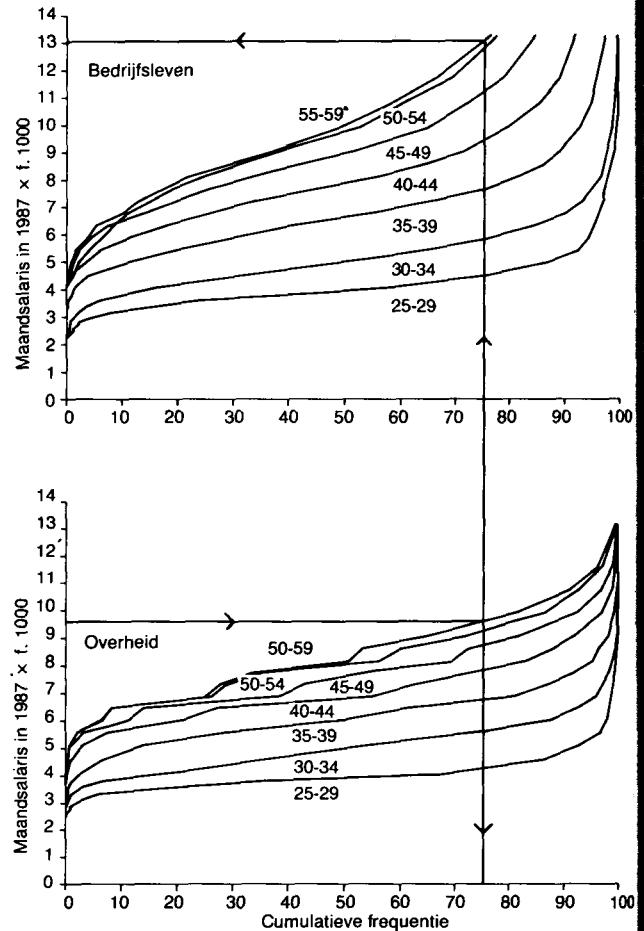
Figuur 1. Carrièredigram-I, mannelijke academici, voltijdwerkers leeftijdsklassen 25-29, 35-39, 50-54



Overigens mag men aan de kwantielvergelijking overheid – bedrijven geen normatieve betekenis toekennen. Het kan immers gaan om nogal verschillende soorten werkzaamheden en verschillende opleidingsrichtingen. Wat hier gebeurt is niet meer dan het vergelijken van voormalige academische jaargenoten.

De gegevens hebben betrekking op 1983 en geven voor dat jaar exacte informatie, maar ook 1987 kan worden benaderd. Onder de veronderstelling van een gelijkblijvende loonstructuur kan er ook informatie worden gegeven betreffende iemands huidige (1987) salaris bij zijn of haar huidige (1987) leeftijd. Daartoe zijn de salarissen uit 1983 in het bedrijfsleven met 4% verhoogd en is uitgezocht welk maandsalaris bij de overheid in 1987 (dat is dus na de zogenaamde AOW-operatie van medio 1985, sindsdien betalen de ambtenaren zelf AOW) vóór aftrek inhouding correspondeert met welk maandsalaris in 1983, na bijtelling AOW 1983 en na aftrek inhoudingsheffing 1983. Na deze aanpassing kan uit figuur 2 onmiddellijk het huidige maandsalaris in relatie met de huidige leeftijd worden gezien voor zowel overheid als marktsector. Bij voorbeeld: een 55-59-jarige (in 1987) mannelijke academicus bij de overheid heeft een huidige maandsalaris van f. 8.300. In de onderste helft van het carrièredigram kan men dan aflezen dat het gaat om het 50e percentiel. De corresponderende academicus in de marktsector verdient blijkens het carrièredigram f. 10.000. Een ander voorbeeld: een 55-59-jarige ambtenaar met een salaris van f. 9.500. In het carrièredigram kan men aflezen dat het dan gaat om het 75e percentiel. De corresponderende werknemer in bedrijven verdient f. 13.000. Deze werknemer in bedrijven ver-

Figuur 2. Carrièredigram-II, mannelijke academici voltijdwerkers, diverse leeftijdsklassen



dient dus bruto – exclusief bijzondere uitkeringen – 37% meer dan zijn corresponderende jaargenoot bij de overheid. Aangezien bij 1% bruto verschil veelal circa 0,6% netto verschil behoort, gaat het dan om een netto verschil van circa 22%.

Aldus kan voor iedere leeftijd en salarisniveau de rangorde binnen de groep en het salaris in de andere sector worden berekend. Dan blijkt dat de overheid bij de relatief lage loongroepen, de jongeren veelal, ongeveer hetzelfde betaalt als de marktsector. Bij de hogere loongroepen betaalt de overheid echter minder. In het onderzoek van het CBS wordt bij salarissen van méér dan f. 13.000 per maand niet vermeld hoe hoog het salaris precies is. De kromming in de lijnen in de figuur suggereert echter dat de topniveaus in het bedrijfsleven aanzienlijk beter worden betaald dan bij de overheid.

Voor personen met een leeftijd op de grens van een klasse kan enige grafische interpolatie gewenst zijn. Behalve de vraag hoeveel het loon van een overeenkomstige werknemer in de andere sector is, zou men ook af kunnen lezen bij voorbeeld wat het verschil in leeftijd is bij overeenkomstige opleidingsniveau, salaris en percentiel.

Daarnaast is een vergelijking tussen de salarisstructuren van mannelijke en vrouwelijke academici mogelijk. In het bedrijfsleven is – zoals bekend – de beloning van vrouwen in de hogere salarisniveaus lager dan die van mannen. Bij de overheid blijken mannelijke en vrouwelijke academici (althans voor Openbaar bestuur) vrijwel hetzelfde carrièredigram te kennen. Het carrièredigram van vrouwelijke academici bij de overheid valt vrijwel samen met dat in de onderste helft van figuur 2.

9) Evenals de volgende carrièredigrammen gebaseerd op gegevens uit het halfjaarlijks loononderzoek van oktober 1983 van het CBS.

Tabel 1. Standaard bruto-nettotraject voor werknemers in de marktsector en bij de overheid in 1987 met als voorbeeld 2 x modaal, in gld.

| Marktsector | |
|--|--------|
| a) Bruto loon (incl. 8% vakantiegeld) | 82.000 |
| b) Werkgeversbijdrage ziektekosten | p.m. |
| c) Pensioenpremie 5,1% over a-b met franchise f. 25.641 | 2.874 |
| d) Premie WAO 14,3% over a-b-c met franchise f. 23.751 maximum premie WAO f. 6.426,86 | 6.426 |
| e) Premie ZW + WW 2,53% over a-b-c maximum premie ZW en WW f. 1.730,07 | 1.730 |
| f) Premie ZFW 4,9% over a-b-c maximum premie ZFW f. 2.059 voor bruto lonen boven f. 49.150 geen ZFW verschuldigd | |
| g) Premie particuliere ziektekosten (man, vrouw, twee kinderen) | 5.316 |
| h) Verwervings- en reiskostenforfait | 1.000 |
| i) Premieplichtig inkomen AOW: a-c-d-e + f (premie ZFW werkgever)-h | 69.968 |
| j) Premie AOW/AWW 13% van i. maximum f. 8.391,50 | 8.391 |
| k) Belastbaar inkomen i-j | 61.577 |
| l) Belasting, tariefgroep 3 (gehuwde alleenverdiener) | 14.194 |
| m) Kinderbijslag 2 kinderen f. 3.015 | |
| n) Vrij beschikbaar a + b-c-d-e-f-g-j-l + m | 46.082 |
| Overheid | |
| a) Bruto loonb) (inclusief 8% vakantiegeld) | 81.570 |
| b) Werkgeversbijdragen ziektekosten | p.m. |
| c) Pensioenpremie 10,6% van a-b als a-b < f. 52.345 en 9,6% van a-b als a-b > f. 52.345, met franchise f. 30.876 | 4.866 |
| d) Inhoudingsheffing variabel percentage van a-b | 5.734 |
| e) Premie particuliere ziektekosten (man, vrouw, twee kinderen) | 5.316 |
| f) Verwervings- en reiskostenforfait | 1.000 |
| g) Premieplichtig inkomen AOW a + b-c-d-h | 69.968 |
| h) Premie AOW/AWW | 8.391 |
| i) Belastbaar inkomen i-j | 61.577 |
| j) Belasting, tariefgroep 3 (gehuwde alleenverdiener) | 14.194 |
| k) Kinderbijslag twee kinderen f. 3.015 | |
| l) Vrij beschikbaar a + b-c-d-g-j-l + m | 46.082 |
| a) Exclusief eventuele werkgeversbijdragen in de ziektekosten. | |
| b) Vóór aftrek inhouding. | |

Bruto-netto-bruto

Sedert medio 1985 betalen ambtenaren zelf premie AOW zodat sindsdien een belangrijk optisch verschil in het bruto-nettotraject is verdwenen. De bruto-netto-vergelijking tussen ambtenaren en werknemers in de marktsector is nu dus gemakkelijker dan vroeger, maar er blijven nog verschillen in systemen: ambtenaren betalen een inhoudingsheffing in plaats van premies werknemersverzekeringen (ZW, WW, WAO) en ambtenaren betalen - ook in de lagere loongroepen - geen premie ziekenfonds (ZFW) en dienen dus steeds zelf een ziekenfondsverzekering af te sluiten. Verder is de werkgeversbijdrage in de

ziektkostenpremie en de pensioenpremie bij de overheid anders dan in de bedrijven, terwijl deze twee componenten bovendien in vele bedrijfstakken verschillend zijn. In tabel 1 zijn de standaard bruto-nettotrajecten weergegeven met als voorbeeld berekeningen voor de 2 x modale werknemer. Onder brutoloon wordt hier verstaan het loon vóór aftrek inhouding, dit ter aansluiting bij het spraakgebruik (volgens het CBS wordt onder brutoloon bij ambtenaren verstaan het loon ná aftrek van inhoudingsheffing). Terwille van de eenvoud zijn eventuele werkgeversbijdragen in de ziektekosten buiten beschouwing gelaten. Voor de berekening welk brutoloon in de bedrijven past bij welk brutoloon bij de overheid in de zin dat beide hetzelfde netto opleveren hoeft men niet de gehele berekening uit tabel 1 uit te voeren. Ook fiscale aspecten die sterk van persoon tot persoon verschillen zoals hypotheekrente en buitengewone lastenaf trek kunnen buiten beschouwing blijven, want wat dat betreft maakt het geen verschil of men bij de overheid dan wel het bedrijfsleven werkt. Het premieplichtig inkomen AOW plus reis- en verwervingskostenforfait kan daarom dienst doen als referentiepunt in de berekening. Om het de lezer gemakkelijk te maken zijn voor de maxima van een aantal voor academici relevante schalen bruto-netto berekeningen uitgevoerd (10) en weergegeven in tabel 2. De discussie over salarissen wordt behalve in termen van jaarloon ook vaak gevoerd in termen van brutoloon per maand, exclusief vakantiegeld en bijzondere uitkeringen. Wij noemen dat schaalloon. Daarom is dit schaalloon als uitgangspunt voor de berekening gehanteerd voor werknemers in bedrijven en rijksambtenaren. Voor gemeente- en provincie-ambtenaren geldt een afwijkende ziektekostenregeling (IZA en IZR).

In tabel 2 kan men naar keuze van het schaalloon van een rijksambtenaar naar netto en vervolgens naar het schaalloon van een werknemer in de marktsector rekenen, of andersom. Bij de marktsector is gerekend met situatie waarbij de werkgever de helft van een standaard-ziektekostenpremie betaalt en de gemiddelde pensioenpremie van de bedrijven wordt ingehouden. Daarnaast wordt tussen haakjes de situatie in geval van een premievrij pensioen gegeven. Na al het gecijferd blijkt dat bij een zelfde netto loon bij de overheid of bedrijven vrijwel hetzelfde schaalloon hoort. Bijzondere uitkeringen zijn echter buiten beschouwing gelaten en aangezien die in de marktsector meer voorkomen dan bij de overheid kan het gebeuren dat werknemers in de marktsector met een zelfde schaalloon toch een hoger nettoloon hebben. Afgezien van die bijzondere uitkeringen vormt tabel 2 een handzaam hulpmiddel

(vervolg op blz. 659)

10) Met dank aan A. Verkade die het rekenwerk verrichtte.

Tabel 2. Bruto - netto - brutovergelijking van werknemers bij overheid en bedrijven in 1987, in gld.

| Maximum van schaal | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 18 | 18 |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Werknemer overheid (rijk) | | | | | | | |
| α Schaalloon per maand | 4.705 | 5.221 | 6.024 | 6.854 | 8.054 | 9.495 | 11.210 |
| β Idem per jaar (α x 12 x 1,08) | 60.976 | 67.664 | 78.071 | 88.827 | 104.379 | 123.055 | 145.281 |
| γ Bruto interim | 3.985 | 4.178 | 3.899 | 4.392 | 5.405 | 5.405 | 6.388 |
| δ Brutoloon (β + γ) a) | 64.961 | 71.842 | 81.970 | 93.219 | 109.784 | 128.460 | 151.669 |
| ε Pensioenpremie | 2.890 | 3.532 | 4.531 | 5.563 | 7.056 | 8.849 | 10.983 |
| η Inhouding | 3.543 | 4.852 | 5.833 | 6.658 | 8.241 | 9.661 | 11.589 |
| ν Premieplichtig loon b) voor AOW | 58.528 | 63.458 | 71.607 | 81.998 | 97.185 | 113.950 | 134.817 |
| ζ Netto | 39.486 | 41.973 | 46.389 | 51.375 | 58.086 | 64.632 | 71.729 |
| Werknemer bedrijven met hetzelfde netto loon | | | | | | | |
| ν Premieplichtig loon b) voor AOW | 58.528 | 63.458 | 71.607 | 81.998 | 97.185 | 113.950 | 134.817 |
| η Premies werknemersverzekeringen | 7.269 | 8.157 | 8.157 | 8.157 | 8.157 | 8.157 | 8.157 |
| ε Pensioenpremie c) | 2.013 | 2.328 | 2.765 | 3.324 | 4.139 | 5.041 | 5.867 |
| δ Brutoloon (β + γ) | 67.811 | 73.943 | 82.530 | 93.479 | 109.461 | 127.148 | 148.841 |
| γ Werkgeversbijdragen ziektekosten d) | 2.658 | 2.658 | 2.658 | 2.658 | 2.658 | 2.658 | 2.658 |
| β Schaalloon per jaar (δ-γ) | 65.153 | 71.285 | 79.872 | 90.821 | 106.803 | 124.490 | 146.183 |
| α Schaalloon per maand | 5.027 | 5.500 | 6.163 | 7.008 | 8.241 | 9.606 | 11.279 |
| α' Idem per maand bij premievrij pensioen | 4.872 | 5.320 | 5.950 | 6.751 | 7.922 | 9.217 | 10.827 |

- a) Vóór aftrek inhoudingsheffing.
 b) Vóór aftrek verwervingskosten.
 c) 5,1% met franchise f. 25.641.
 d) Gesteld op de helft van de kosten van de standaard particuliere premie voor een gezin met twee kinderen.

voor de bruto-netto-brutovergelijking. Daarbij dient overigens te worden aangetekend dat het hier alleen om financiële zaken gaat, terwijl immateriële zaken ook van groot belang zijn voor de vergelijking overheid-marktsector. Het gegeven dat de overheid bij de hogere functies (vaak aanzienlijk) minder betaalt dan de marktsector, zonder dat er een spectaculaire uittocht van overheid naar marktsector plaatsvindt, indiceert het bestaan van interessanter werk bij de overheid. In die gedachtengang zou het carrière-diagram onthullen dat academici op hoge functies bij de overheid veel boeiender werk hebben dan in de marktsector. Vanuit die invalshoek is er alom reden voor tevredenheid: bij de ambtelijke lezer vanwege zijn boeiende werk en bij de topfuncties in de marktsector vanwege de hoge financiële honorering. Wij speculeren daar niet verder over en hebben hier volstaan met het aandragen van feitelijke financiële informatie waardoor het carrière-diagram zowel bruto als netto kan worden geïnterpreteerd. Wij hopen met behulp van het carrière-diagram te hebben gedemonstreerd dat de loonverdeling op basis van slechts vier variabelen kan worden beschreven. Die conclusie is van belang voor de analyse van gedragsreacties op microdruk.

Marein van Schaaijk