

Het carrière-diagram

In het artikel „Het carrière-diagram” van drs. M.L.J.H.A. van Schaaijk in *ESB* van 15 juli 1987 wordt door de auteur aangetoond dat gemiddeld genomen het middelbaar en hoger overheids-personeel – in materiële zin – aanzienlijk slechter af is dan vergelijkbare particuliere werknemers. Dit beeld is uit diverse onderzoeken al eerder naar voren gekomen, het stevigst onderbouwd in de door Bureau Bakkenist, Spits en Co in april 1986 gepresenteerde zogeheten grote pakketvergelijking. Aan het slot van zijn artikel stelt de heer Van Schaaijk echter, zonder verdere onderbouwing, dat er ondanks die grote achterstanden in salaris géén sprake is van een spectaculaire uittocht van personeel van de overheid naar het bedrijfsleven. En, filosofeert hij dan verder, dat derhalve het carrière-diagram zou onthullen dat academici bij de overheid – als ‘compensatie’ voor dat lagere salaris – wel veel boeiender werk zullen hebben en dat er daardoor alom reden voor tevredenheid is. Het is te betreuren dat de schrijver gemeend heeft deze slotpassage aan zijn artikel te moeten toevoegen. Die tevredenheid is er namelijk niet.

Integendeel, bij veel overheidsfunctionarissen bestaat een reële onvrede, die zich de afgelopen jaren niet alleen in woorden heeft gemanifesteerd, maar ook in daden tot uitdrukking is gebracht door het verlaten van de overheidsdienst. Begrippen als ‘spectaculair’, ‘in grote getale’ e.d. zijn vanzelfsprekend rekbaar en voor discussie vatbaar, maar het staat vast dat de overheid wat betreft de personeelsvoorziening kwantitatief en kwalitatief in de problemen aan het komen c.q. hier en daar al gekomen is.

Dat is geen filosoferen maar bij onderzoeken komen vast te staan. Een bewijs voor die stelling is te vinden in een door de Rijks Psychologische Dienst (RPD) midden vorig jaar gehouden inventariserend onderzoek naar moeilijk vervulbare functies bij de overheid 1). Uit dat onderzoek is onder meer gebleken dat meer dan de helft van de departementen in 1985 met vacatures in de navolgende functiegroepen kampte:

- automatiseringspersoneel: meer dan 400;
- accountants: 250;
- financieel beheer: ruim 250;
- organisatie-/bedrijfskundigen: ca. 150;
- personeelswerk: ca. 150.

Midden 1986 was de verwachting dat over dat jaar in alle hiervoor ge-

noemde functiegroepen een toename van het aantal vacatures zou plaatsvinden 2). Bovendien was bij diverse departementen sprake van voor het betreffende departement moeilijk vervulbare – specifieke – functies zoals bedrijfsvoorlichters, inspecteurs Algemene Inspectie Dienst, keurmeesters, penitentiaire-inrichtingswerkers en enkele functies bij de belastingdienst. Ook bleken enkele departementen kwantitatief en soms ook kwalitatief problemen te hebben in de algemene functiegroepen als jonge academici/economen/juristen en in diverse technische functies.

Daarnaast zijn er de in 1986 en 1987 gehouden onderzoeken van bureau Lagendijk Opinie-onderzoek onder afstuderenden aan instellingen voor wetenschappelijk- en hoger beroeps-onderwijs 2). Daaruit kwam naar voren dat van de afstuderenden in de studierichtingen die – speciaal – opleiden voor de hiervoor genoemde moeilijk vervulbare functies bij de overheid slechts 7 à 8% daarin ook daadwerkelijk geïnteresseerd is. En dat van twintig aan werken bij de overheid respectievelijk het bedrijfsleven verbonden aspecten men de overheid slechts op twee punten, zekerheid van werk en pensioen, enigszins hoger inschatte en op alle andere punten het bedrijfsleven fors hoger inschatte.

Dat men aan die opvattingen bij het solliciteren ook consequenties verbindt blijkt uit recent verschenen RPD-overzichten 3). Die tonen aan dat, ondanks de nog altijd hoge werkloosheidscijfers, de externe belangstelling voor een overheidsfunctie dramatisch afneemt. In de periode 1983-1986 is de respons op vacaturemeldingen, zoals uit onderstaande tabel blijkt, namelijk gehalveerd.

Tabel. Gemiddelde respons naar opleidingsniveau, 1983-1986

	1983	1984	1985	1986
MULO/MAVO	101,1	48,3	38,2	26,8
MO	52,6	38,3	34,2	26,8
HBO/kandidaats	32,5	28,3	22,5	19,4
Doctoraal	30,3	28,7	29,5	21,6
Alle	40,1	32,2	29,7	23,4

Het vorenstaande betekent dat er geen enkele reden tot tevredenheid is; integendeel, voor de overheid en de samenleving is er alle reden om zich zorgen te maken. Zeker ook omdat de hiervoor geschetste ontwikkelingen

niet alleen (acute) personeelsvoorzieningsproblemen opleveren, maar ook onvermijdelijk tot een sluipend kwaliteitsverlies zullen leiden waarmee de overheid noch de samenleving (financieel) gediend is.

H.J. Albersen

De auteur is plaatsvervangend secretaris van de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs (CMHA).

1) RPD, afdeling Arbeidssociologie, *Moeilijk vervulbare vacatures bij de rijksoverheid*, mei 1986.

2) RPD, afdeling Arbeidssociologie, *Het imago van de overheid als werkgever; onderzoek en aanpak*, augustus 1986; RPD, afdeling Arbeidssociologie, *Afstudeerders over werken bij de overheid*, januari 1987.

3) *Kwartaalschrift RPD*, jaargang 9, nummer 1, 1987.

Naschrift

De heer Albersen heeft kennelijk de humor niet geproefd in mijn zijdelingse opmerking dat er reden voor tevredenheid alom is. Ik heb die relativiserende opmerkingen aan het slot van mijn artikel gemaakt om te voorkomen dat er absolute waarde zou worden toegekend aan de constatering dat de *financiële* honorering aan de top bij de overheid lager is dan in de marktsector.

Sommige beloningsverschillen kunnen ook bij evenwicht op de arbeidsmarkt bestaan. Zo zijn er ondanks het relatief lage salaris steeds voldoende gegadigden voor de functie van minister. Andere beloningsverschillen kunnen slechts tijdelijk bestaan. Zo is de overheid, althans op korte termijn bezien, in feite monopsonist; ze is vrijwel de enige vrager van onderwijs- en militaire specialisten. Bij een inkrimpend volume heeft zo'n monopsonist de macht de prijs beneden evenwichtsniveau te zetten; denk bij voorbeeld aan de jarenlang voortdurende kortingen. Een dergelijk gedrag maakt echter ook duidelijk dat er risico's zijn verbonden aan het kiezen van een opleiding die slechts mogelijkheden biedt voor een baan bij die monopsonist. Op termijn kunnen de marktkrachten de monopsonist dan dwingen tot een risicopremie. De vraag is dan of de opbrengst van de salariskortingen op korte termijn opweegt tegen de contante waarde van de kosten van de risicopremie op lange termijn. Mijn artikel was echter niet aan de beantwoording van die vraag gewijd.

M. van Schaaijk