

# Vijf jaar inkomensontwikkeling bij DSM

DRS. P. H. C. BRENNINKMEIJER\*

**Openheid op het gebied van inkomens kan op vele manieren gestalte krijgen. DSM heeft vijf jaar geleden gekozen voor inkomensopenheid door het publiceren van inkomensverdelingen naar 10%-groepen. In dit artikel wordt op basis van deze overzichten een analyse gegeven van de ontwikkeling van de inkomens bij DSM over de afgelopen vijf jaar. Hierbij wordt met name ingegaan op een aantal voor de inkomensontwikkeling relevante factoren op micro- en mesoniveau, die in macro-economische beschouwingen over de inkomensproblematiek veelal weinig of geen aandacht krijgen.**

## Inleiding

Sinds het begin van de jaren zeventig wordt door vele groeperingen gepleit voor meer openheid met betrekking tot inkomens. Door het publiceren van inkomensgegevens zouden de inkomensverhoudingen kunnen worden opengelegd, waardoor dan een zinvolle gedachtenwisseling op gang zou moeten worden gebracht over de grootte van de inkomensverschillen. Een poging om een zinnige discussie over inkomensverhoudingen op gang te brengen was de publikatie in 1974 van de Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales onder de titel *Gelijk en meer gelijk* 1). Bij het streven naar een beter inzicht in de inkomensverhoudingen gaat men er wel van uit, dat ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer geen publikatie van individuele inkomensgegevens dient plaats te vinden. De ontwikkeling op het gebied van de openbaarheid van inkomens verloopt in het algemeen langs twee hoofdlijnen:

1. openbaarheid van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en/of rechtspositieregelingen. Door het publiceren van salarisschalen worden de functies of rangen in een organisatie van prijskaartjes voorzien;
2. openbaarheid door publikatie van de verdeling van de totale loonsom over de medewerkers in een organisatie.

De eerste vorm van openheid door openbaarheid van salarisschalen geldt voor alle organisaties waar een cao of rechtspositieregeling met salarisschalen wordt gehanteerd. Met name bij de overheid — waar ook de topsalarissen in schalen zijn vastgelegd — geldt deze vorm van openheid ook voor de hoogste inkomensstrekkers. Naarmate echter de inkomens in een organisatie mede uit min of meer vaste of variabele toeslagen zijn opgebouwd, wordt de betekenis van de openbaarheid van salarisschalen voor openheid omtrent de verdiende inkomens minder, waardoor werkelijk inzicht in de inkomensverhoudingen ontbreekt.

Het ontwerp van wet Openbaarheid inkomens uit arbeid gaat er overigens van uit, dat „openbaarheid van functieinkomens kan bijdragen tot een beter inzicht en het tot stand brengen van gerechtvaardigde verhoudingen” 2). Zoals uit de analyse van de ontwikkeling van de inkomens bij DSM zal blijken geeft het functie-inkomen onvoldoende inzicht in het werkelijk uit dienstbetrekking verworven inkomen. Ook niet direct aan de functie gekoppelde beloningsstructuren bepalen het feitelijk verdiende jaarinkomen. Het verdient ons inziens dan ook aanbeveling in dit wetsontwerp uit te gaan van werkelijke jaarinkomens conform het inko-

mensbegrip zoals dit door de fiscus en bij de sociale wetgeving wordt gehanteerd.

Een andere vorm van openheid gaat uit van de openbaarheid van de verdeling van de totale loonsom over de medewerkers in een organisatie. Een manier van publikatie van de inkomensverdeling is die door middel van zogenaamde 10%-groepen, ook wel decielen genoemd. Een verdeling van de inkomens naar 10%-groepen rangschikt alle medewerkers naar de hoogte van het inkomen en groepeert deze vervolgens in groepen van 10% van het totaal aantal medewerkers. De eerste 10%-groep bevat de 10% van het totale aantal medewerkers met de laagste inkomens, terwijl de tiende 10%-groep de 10% medewerkers omvat met de hoogste inkomens. Op deze wijze wordt inzicht verschaft in de verdeling van de totale loonsom over de medewerkers.

Sedert enige jaren publiceren enkele Nederlandse ondernemingen inkomensoverzichten naar 10%-groepen in (sociale) jaarverslagen. In Frankrijk, waar een sociale verslaglegging voor ondernemingen bij wet is voorgeschreven, is jaarlijkse publikatie vereist van de verdeling van de inkomensom over de medewerkers, hetzij naar 10%-groepen, hetzij naar de in Frankrijk gebruikelijke hiërarchische indeling in sociale groepen 3). Een voordeel van de publikatievorm van inkomensoverzichten naar 10%-groepen is dat inzicht wordt verschaft in de feitelijk verdiende inkomens van de medewerkers in een organisatie uitgaande van de totale loonsom, terwijl individuele gegevens beschermd blijven.

Naast beide hoofdvormen van openbaarheid van inkomens, komen tal van mengvormen voor. Een in vele sociale jaarverslagen gebruikelijke presentatiewijze is de verdeling van de medewerkers naar salarisschalen. Hierbij kan echter geen rekening worden gehouden met de toeslagen en andere emolumenten waaruit het totale uit dienstbetrekking verworven inkomen is samengesteld. Vooral bij medewerkers met onregelmatige arbeidstijden kunnen deze toeslagen meer dan de helft van het schaalsalaris bedragen. Een onderzoek naar de spreiding van de inkomens per salarisschaal bij DSM Limburg BV heeft aangetoond, dat medewerkers uit één

\* De auteur is werkzaam als sociaal-econoom bij DSM. Het artikel is geschreven op persoonlijke titel.

1) Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales, *Gelijk en meer gelijk*, Utrecht, 1974.

2) Tweede Kamer der Staten Generaal, Zitting 1978-1979, 14 467, nr. 5, Openbaarheid van inkomens uit arbeid, blz. 1.

3) Ministère de Travail, *Le bilan social*, Parijs, 1978.

salarisschaal in negen van de tien decielklassen voorkwamen 4). Ook wordt in sociale jaarverslagen wel een inkomensverdeling gepubliceerd naar salarisschalen of inkomensklassen, aangezien een inkomensoverzicht in 10%-groepen vaak weinig elementen van herkenning oproept. Bij die presentatie wordt dan in tegenstelling tot de verdeling van de medewerkers naar salarisschaal, meestal wel uitgegaan van de werkelijk door die medewerkers verworven inkomens inclusief alle toeslagen. Het feit dat salarisschalen per onderneming of cao verschillend zijn en het feit dat deze bovendien in de tijd aan structurele veranderingen onderhevig zijn, maken deze vorm echter onbruikbaar voor een vergelijking tussen ondernemingen dan wel voor een vergelijking in de tijd.

### Inkomensverdeling bij DSM

In 1975 heeft DSM voor een publikatie van een inkomensoverzicht gekozen in de vorm van een verdeling in 10%-groepen. In dit inkomensoverzicht zijn alle medewerkers opgenomen die bij een tot het DSM-concern behorende Nederlandse onderneming in het betreffende jaar een volledig jaarinkomen uit dienstbetrekking hebben genoten. Het hier gehanteerde inkomensbegrip is conform het voor de jaarlijkse opgave voor de loonbelasting aan de fiscus opgegeven inkomen, dus inclusief alle toeslagen en andere emolumenten vermeerderd met de werknemersbijdrage voor pensioenvoorzieningen. Ter wille van de vergelijkbaarheid zijn de medewerkers met een onvolledig jaarinkomen als gevolg van in- en uitdiensttreding, deeltijdienstverband, militaire dienst, langdurige ziekte en dergelijke, buiten beschouwing gebleven. De jeugdige medewerkers — jonger dan 23 jaar — zijn als afzonderlijke categorie vermeld en buiten de indeling in 10%-groepen gelaten.

De 10%-groepen zijn gerangschikt op basis van de netto inkomens die zijn afgeleid uit de bruto inkomens uitgaande van de werkelijke ingehouden premies voor sociale verzekeringen en pensioenen en de berekende inkomstenbelasting conform de voor dat jaar geldende tarieven volgens de tariefgroep gehuwd zonder kinderen. Voor de jeugdigen is de inkomstenbelasting berekend volgens de tariefgroep ongehuwd.

Tabel 1. Ontwikkeling van de inkomensverdeling bij DSM

10%-groepen en jeugdigen	1975		1979		1975-1979	
	Gemiddeld jaarinkomen in gld.				Procentuele mutatie van het gemiddeld jaarinkomen	
	bruto	netto	bruto	netto	bruto	netto
10e groep (hoogste) ...	69.431	37.203	92.578	47.943	33,3	28,9
9e groep .....	43.805	27.534	58.844	35.901	34,3	30,4
8e groep .....	36.473	24.035	48.995	31.554	34,3	31,3
7e groep .....	32.208	22.062	43.406	29.057	34,8	31,7
6e groep .....	29.492	20.612	39.562	27.188	34,1	31,9
5e groep .....	27.336	19.357	36.688	25.621	34,2	32,4
4e groep .....	25.581	18.299	34.163	24.222	33,5	32,4
3e groep .....	23.991	17.329	31.791	22.888	32,5	32,1
2e groep .....	22.177	16.199	29.310	21.405	32,2	32,1
1e groep (laagste) ...	19.352	14.364	25.568	18.947	32,1	31,9
Totaal 10%-groepen ...	32.985	21.699	44.091	28.473	33,7	31,2
Jeugdigen .....	16.049	11.414	22.573	15.936	40,7	39,6
Totaal-generaal .....	31.446	20.765	42.775	27.706	36,0	33,4

	Aantallen medewerkers		Procentuele mutatie 1975-1979
	1975	1979	
Medewerkers in 10%-groepen .....	17.277	16.970	- 1,8
Jeugdige medewerkers ..	1.726	1.105	- 36,0
Totaal .....	19.003	18.075	- 4,9

Nu DSM gedurende vijf achtereenvolgende jaren dergelijke inkomensoverzichten in haar jaarverslag heeft gepubliceerd is het mogelijk na te gaan of de inkomensverdeling binnen het DSM-concern gedurende deze periode wijzigingen heeft ondergaan. Een vergelijking tussen de inkomensverdelingen over 1975 en 1979 is opgenomen in tabel 1. Uit de spreidingsmaatstaven, die zijn berekend op basis van de inkomensverdelingen, blijkt dat in de verdeling naar bruto jaarinkomens een zeer geringe wijziging is opgetreden. De verhouding hoogste/laagste groep bedroeg 3,59 in 1975 en 3,62 in 1979. Ook de coëfficiënt van Theil — de gewogen afwijking van de natuurlijke logarithmen van de gemiddelde inkomens per 10%-groep en het gemiddelde inkomen van de hele populatie — is nauwelijks veranderd: 0,0774 in 1979 ten opzichte van 0,0767 in 1975.

De stijging van het wettelijk minimumloon heeft wel enige verschuiving teweeggebracht. Lag in 1975 het wettelijk minimumloon ter hoogte van 86,5% van het inkomen van de laagste 10%-groep, in 1979 was dit percentage gestegen tot 89. In de inkomensoverzichten van DSM is „Jan Modaal” terug te vinden in de derde decielgroep, de inkomensstrekker met een twee maal modaal inkomen in de negende groep.

De netto inkomens zijn in de periode 1975-1979 iets dichter bij elkaar gekomen. In deze periode genomen maatregelen met betrekking tot sociale-premieheffing en inkomstenbelasting (respectievelijk franchise in premie voor de WAO en niet volledige inflatiecorrectie) spelen hierbij een rol. De netto-inkomensverhouding tiende/eerste 10%-groep daalde van 2,59 tot 2,53. De Theil-coëfficiënt van de netto inkomens daalde van 0,0389 tot 0,0364.

Uit de procentuele mutaties van het gemiddelde bruto inkomen per 10%-groep in de periode 1975-1979 blijkt dat de hoogste loonstijgingen voorkomen in de vijfde tot en met negende 10%-groep en dat bij de hoogste en de lagere inkomens de loonstijging in procenten lager is dan het gemiddelde. De gemiddelde bruto-inkomensstijging over alle 10%-groepen bedraagt 33,7%; voor alle werknemers, inclusief de jeugdigen, echter 36,0%. Deze extra stijging met 2,3% wordt voor 0,7% veroorzaakt door de hogere gemiddelde loonstijging van de jeugdige medewerkers en voor 1,6% doordat het aandeel van de jeugdigen in het inkomensoverzicht met ruim één derde is verminderd.

De gemiddelde netto-inkomensontwikkeling blijft voor alle 10%-groepen achter bij de bruto-loonstijging, het meeste voor de hogere inkomens. Dit effect is voornamelijk het gevolg van de reeds gememoreerde overheidsmaatregelen op het gebied van sociale premies en inkomstenbelasting.

Uit de vergelijking van de inkomensverdelingen van DSM in 1975 en 1979 mogen overigens geen conclusies worden getrokken omtrent de ontwikkeling van de individuele inkomens van de medewerkers, aangezien in genoemde periode wijzigingen in de populatie van medewerkers hebben plaatsgevonden.

### Doorstroming van medewerkers

Onderzocht is in welke mate de medewerkers uit het inkomensoverzicht van 1975 nog voorkomen in het inkomensoverzicht 1979 en of zij zich nog in dezelfde 10%-groep bevinden. Daartoe is gebruikgemaakt van een zogenaamde doorstromingsmatrix. In deze matrix (zie tabel 2) zijn de relatieve aantallen medewerkers vermeld, die voorkomen in de inkomensoverzichten van 1975 en 1979. Hierbij is het aantal van 17.277 medewerkers opgenomen in de verdeling van 1975 op 1.000 gesteld. De rijtotalen in tabel 2 geven de relatieve aantallen per 10%-groep in 1975 weer, de kolommen de overeenkomstige relatieve aantallen in 1979.

4) DSM Nieuws, 21 september 1978.

Tabel 2. Doorstrommatrix van DSM-medewerkers in 10%-groepen over de periode 1975-1979 (totaal 1975 over de 10%-groepen = 1.000 1)

1979

10%-groepen en jeugdigen	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1 t/m 10	Jeugd	Kernbez. A	Uitstroom in de periode 1975-1979	Totaal 1975
10 .....	74	5									79	79	21	100
9 .....	15	57	8								80	80	20	100
8 .....		20	47	14	1						82	82	18	100
7 .....		2	24	37	12	3					78	78	22	100
6 .....			6	22	27	15	3	1			74	74	26	100
5 .....			1	8	19	23	15	3	1		70	70	30	100
4 .....			1	4	9	13	23	13	2	1	66	66	34	100
3 .....				1	5	7	17	26	8	1	65	65	35	100
2 .....					2	3	8	20	24	6	63	63	37	100
1 .....						1	2	4	15	31	53	53	47	100
1 t/m 10 .....	89	84	87	86	75	65	68	67	50	39	710	710	290	1.000
Jeugd .....			1	3	3	3	5	10	18	43	6	49	51	100
Kernbezetting .....	89	84	87	87	78	68	71	72	60	57	753	6	759	1.100
Instroom in de periode 1975-1979 ...	9	14	11	11	20	30	27	26	38	41	227	58	285	
Totaal 1979 .....	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	980	64	1.044	

Tabel 3. Analyse van de procentuele mutatie van bruto en netto jaarinkomens van de kernbezetting bij DSM in de periode 1975-1979

10%-groepen en jeugdigen volgens indeling in 1975	Aantal medewerkers kernbezetting	Prijscompensatie (1)	Initiële verhoging (3:1) (2)	Stijging regeeringsloon (3)	Incidentele verhoging (5:3) (4)	Totale mutatie bruto-jaarinkomen (5)	Stijging druk sociale lasten en inkomstenbelasting (5:7) (6)	Totale mutatie netto-jaarinkomen (7)	Prijsstijging (8)	Reële verbetering (7:8) (9)
10e 10%-groep .....	1.372	21,6	4,4	27,0	7,7	36,8	4,6	30,8	25,6	4,2
9e 10%-groep .....	1.389	21,9	4,3	27,2	8,6	38,2	4,1	32,7	25,6	5,7
8e 10%-groep .....	1.420	22,1	4,3	27,4	7,9	37,5	3,3	33,1	25,6	6,0
7e 10%-groep .....	1.358	22,2	4,5	27,7	8,5	38,5	3,4	34,0	25,6	6,7
6e 10%-groep .....	1.281	22,3	4,4	27,7	7,8	37,6	2,8	33,9	25,6	6,7
5e 10%-groep .....	1.207	22,4	4,5	27,9	7,7	37,7	2,2	34,7	25,6	7,3
4e 10%-groep .....	1.130	22,5	4,3	27,8	8,0	38,0	1,7	35,7	25,6	8,1
3e 10%-groep .....	1.124	22,6	4,3	27,9	8,4	38,7	1,5	36,7	25,6	8,8
2e 10%-groep .....	1.086	22,8	4,1	27,8	10,0	40,6	1,3	38,8	25,6	10,4
1e 10%-groep .....	914	23,0	3,3	27,1	10,8	40,8	1,1	39,3	25,6	10,9
Totaal 10%-groepen .....	12.281	22,3	4,3	27,5	8,2	38,0	2,9	34,1	25,6	6,7
Jeugdigen .....	826	23,0	3,8	27,7	32,0	68,6	2,3	72,6	25,6	37,4
Totaal-generaal .....	13.107	22,4	4,2	27,5	9,0	39,0	2,7	35,4	25,6	7,8

Alhoewel van het totaal in 1975 opgenomen aantal medewerkers in 1979 nog ruim 70% in het inkomensoverzicht voorkomt, zijn deze percentages per 10%-groep gevoelig lager. Dit komt omdat een groot aantal medewerkers in een andere 10%-groep terechtgekomen blijkt te zijn. Deze verschuivingen zijn een aanwijzing voor de grote dynamiek in de inkomensvorming. Ook wanneer het zoals hier inkomens-trekkers betreft met een „vast” inkomen uit dienstbetrekking. De diagonaal in de tabel toont aan dat, met uitzondering van de hoogste twee groepen, het aandeel van de blijvers per 10%-groep lager is dan 50%, soms zelfs lager dan 25%. Zo zijn er van de medewerkers uit de vijfde groep in 1975 sinds dat jaar 30% vertrokken, terwijl het resterende gedeelte in 1979 gespreid is over de tweede tot en met de achtste groep. Uit de vijfde groep van 1975 is in 1979 nog 23% van de medewerkers

in dezelfde groep terug te vinden. Een vergelijking van de gemiddelde inkomens per 10%-groep met als oogmerk hieruit conclusies te trekken omtrent de inkomensontwikkeling van individuele medewerkers is gezien de grote doorstroming niet mogelijk. Wel is het mogelijk, gebruikmakend van deze doorstromingsmatrix, het gedeelte van de medewerkers af te zonderen dat zowel in 1975 als in 1979 opgenomen was in het inkomensoverzicht van DSM. Deze groep noemen we de kernbezetting. In tabel 2 is de kernbezetting aangegeven binnen het vetgedrukte kader. Van deze kernbezetting kan wel een vergelijking van de bruto en netto inkomens worden opgesteld die conclusies toelaat omtrent de inkomensontwikkeling van die medewerkers. De totalen van de kernbezetting op basis van hun plaats in de inkomensrangorde in 1975 zijn weergegeven in kolom A.

## **Inkomensontwikkeling van de kernbezetting**

Van de 17.277 in de verdeling opgenomen medewerkers kwamen er in 1979 nog 12.281 voor in het inkomensoverzicht. Van de groep die in 1975 tot de jeugdigen behoorde was in 1979 minder dan de helft over. Gerekend per 10%-groep was het aantal „blijvers” bij de hogere-inkomensgroepen het grootst, bij de lagere-inkomensgroepen en jeugdigen is het verloop aanmerkelijk groter geweest. In tabel 3 zijn de aantallen medewerkers vermeld volgens de 10%-groepen-verdeling in 1975, voor zover zij in 1979 nog in de inkomensverdeling waren opgenomen. Van deze medewerkers is tevens een analyse opgenomen van de ontwikkeling van hun gemiddelde inkomen over de periode 1975-1979.

Voor alle inkomensgroepen van de kernbezetting geldt, dat zowel de gemiddelde bruto als de netto jaarinkomens méér zijn toegenomen dan het gemiddeld inkomen van alle werknemers (zie tabel 1). De doorstroming onder de medewerkers heeft derhalve een verlagende werking op de stijging van het gemiddelde inkomensniveau gehad. Dit vindt onder andere zijn oorzaak in het feit, dat het loonniveau van de medewerkers die in dienst treden in het algemeen lager is, dan dat van degenen die het bedrijf verlaten.

Van jaar op jaar echter kunnen, afhankelijk van het aantal indiensttredingen en het verloop in die periode, grotere verschillen voorkomen. Het toetreden van een grote groep jeugdigen met een relatief laag inkomen leidt, bij overigens ongewijzigde inkomens van de kernbezetting, tot een daling van het gemiddelde loonniveau. Omgekeerd zal het gelijktijdig aantrekken van een groep hogerbetaalden een verhogende werking hebben op het gemiddelde inkomen.

Op macroniveau treden ook jaarlijks schommelingen op in de toetreding tot en uittreding uit de beroepsbevolking als gevolg van structurele veranderingen — zoals demografische factoren, ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en vorming — en de conjuncturele ontwikkeling. Door bovengenoemde factoren zal ook op landelijk niveau de mutatie van de loonsom per werknemer verschillen van de feitelijke inkomensontwikkeling van de gemiddelde inkomensstrekker. Het gelijkstellen van de uit de nationale rekeningen afgeleide loonsommutatie per werknemer 5) met de inkomensontwikkeling van het fictieve individu „Jan Modaal” zal als gevolg van genoemde ontwikkelingen op langere termijn leiden tot een stelselmatige onderschatting van de feitelijke loonontwikkeling. Anders gezegd: een nullijn voor „Jan Modaal” kan samengaan met een inkomensverbetering voor de gemiddelde inkomensstrekker in een bepaald jaar. De totale stijging van de inkomens is toe te schrijven aan een aantal factoren die voortvloeien uit wijzigingen en individuele inkomenswijzigingen. Hieronder zal een stapsgewijze analyse worden gegeven van de inkomensmutatie.

### **Cao-maatregelen**

De stijging van de gemiddelde bruto jaarinkomens is voor het grootste deel het gevolg van initiële verhogingen krachtens de cao en van prijscompensatie op basis van het geschoonde prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie van het CBS. De cao-verbeteringen bedroegen niet voor alle medewerkers bij DSM een gelijk percentage:

- a. afhankelijk van de bedrijfstak en de regio zijn verschillende cao's van toepassing;
- b. mede door overheidsmaatregelen kunnen in de cao's bepalingen zijn opgenomen met een nivellerend effect. Voorbeelden van nivellerende maatregelen zijn:
  - verhogingen in gelijke bedragen voor iedereen (b.v. de f. 30 - maatregel in 1976);

5) *Centraal Economisch Plan*, 's-Gravenhage, 1980, blz. 110.

- vloeren (minima) in loonverbeteringen zoals de prijscompensatie, de vakantiebijslag of de jaaruitkering;
- aftopping (maxima) in loonverbeteringen.

Voor het berekenen van cao-verbeteringen is de weekindex voor de regelingslonen (inclusief bijzondere uitkeringen) van het CBS als uitgangspunt genomen. Vervolgens zijn de gemiddelde mutaties van de regelingsloonindex tussen 1975 en 1979 per cao herberekend per 10%-groep, waarbij rekening is gehouden met de nivellerende effecten van cao-bepalingen, voor zover deze in de regelingsloonindex tot uitdrukking komen. (Opmerking: de regelingsloonindex voor de bouw is gehanteerd exclusief de in 1979 daarin verwerkte toeslagen en dergelijke). Ten slotte zijn de aldus berekende indices per cao door middel van weging naar loonsommen herleid tot een gemiddeld indexcijfer per 10%-groep voor DSM.

De uit de cao voortvloeiende inkomensverbeteringen be-

stonden voor circa 21% uit voor ieder geldende prijscompensaties. De f. 30-maatregel in 1976 kan worden vertaald in 2% voor de laagste inkomensgroepen en 0,6% voor de inkomens uit de hoogste 10%-groep. Het geschoonde indexcijfer voor de gezinsconsumptie van het CBS (basis 1975 = 100) bedroeg over 1979 gemiddeld 122,9. De op grond van de cao toegekende prijscompensatie heeft voor de lagere-inkomenstrekkingen dus inderdaad gelijke tred gehouden met de feitelijke stijging van het geschoonde prijsindexcijfer. De hogere-inkomenstrekkingen hebben op grond van de f. 30-maatregel in 1976 iets moeten inleveren. Voor het overige gedeelte betroffen de cao-wijzigingen initiële verbeteringen, waarin echter soms zogenaamde vloeren waren opgenomen waardoor deze in relatief sterkere mate toevielen aan de inkomensstrekkingen uit de lagere salarisschalen. Aangezien inkomensstrekkingen uit lagere salarisschalen door allerlei toeslagen in de hogere-inkomensgroepen voorkomen, heeft dit ertoe geleid dat de maatregelen in deze gevallen

eerder denivellerend dan nivellerend kunnen hebben gewerkt. Ook vonden in een aantal cao's aanpassingen plaats in de vakantiebijslag respectievelijk jaaruitkering. Doordat de medewerkers die in verschillende cao's vallen, niet op dezelfde wijze over de 10%-groepen zijn verdeeld, vertoont met name het indexcijfer voor de laagste groep een ander beeld dan op grond van de nivellerende maatregelen was te verwachten.

### Incidenteel

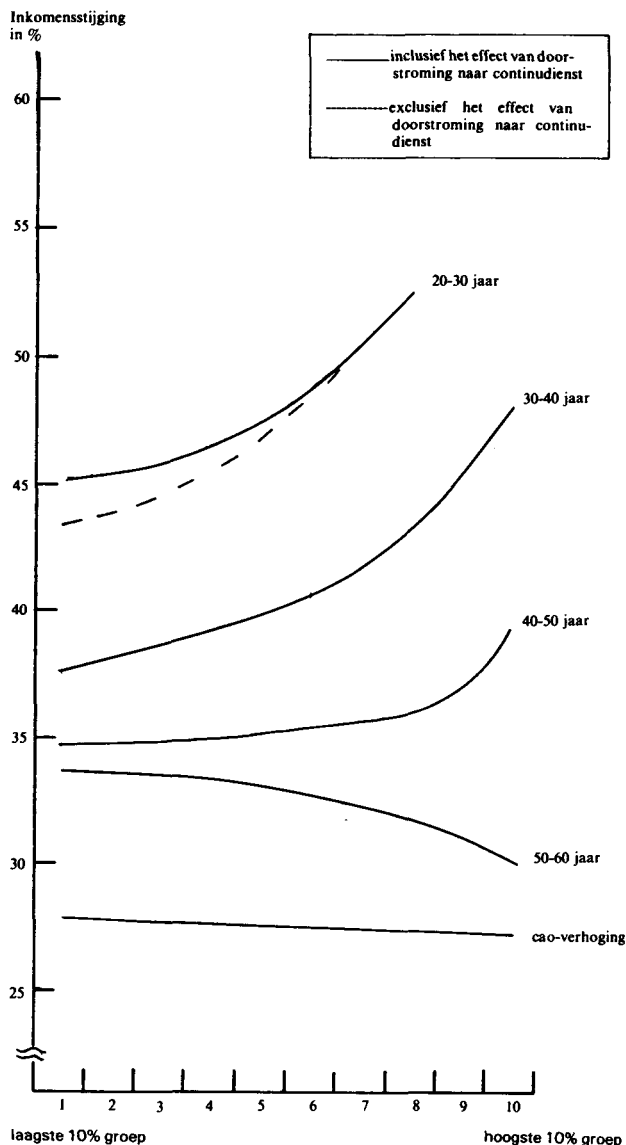
Door de gemiddelde bruto-inkomensstijging te verminderen met uit de cao's voortvloeiende verhogingen, resteert een loonstijging, die men met de term „incidenteel” pleegt aan te duiden. De aldus berekende „incidentele” loonsverhoging van de kernbezetting kan niet zonder meer worden vergeleken met de macro-economische incidentele loonsverhoging, waarin immers het verlagende effect van doorstroming is begrepen, alsmede effecten van wijzigingen in de structuur van de werkgelegenheid. De incidentele loonstijging voor de volwassen medewerkers bij DSM bedroeg over de periode 1975-1979 ruim 8%, ofwel gemiddeld 2% per jaar. Bij de laagste inkomens is een wat hogere stijging waarneembaar, onder meer doordat vloeren in de vakantiebijslag en jaaruitkering *niet* in de regelingsloonindex worden verwerkt. Inclusief de jeugdigen met een incidentele loonsverhoging van 32% — grotendeels als gevolg van de structuur van de jeugdloonschalen — was voor de gehele kernbezetting het incidenteel 9%.

Gegeven de grote verschuivingen tussen de inkomensgroepen zoals uit de doorstrommatrix van tabel 2 bleek, moet worden geconcludeerd, dat er binnen de 10%-groepen een vrij grote spreiding in de incidentele loonontwikkeling is voorgekomen. Nagegaan is welke factoren deze spreiding hebben veroorzaakt. Onderzoek heeft uitgewezen dat enerzijds de leeftijd en anderzijds het inkomensniveau in belangrijke mate bepalend zijn geweest voor de hoogte van de incidentele loonstijging bij DSM, zoals in de figuur is aangegeven.

In de figuur is op de verticale as de procentuele bruto-inkomensstijging van de kernbezetting afgezet. Op de horizontale as zijn de 10%-groepen van laag naar hoog weergegeven. De krommen in de figuur geven de procentuele inkomensmutaties over de periode 1975-1979 per leeftijdsklasse in 1975 weer. Voor alle inkomensgroepen geldt, dat het groeitempo van het inkomen daalt met het stijgen van de leeftijd van de medewerkers. Tevens blijkt dat bij de hogere inkomensgroepen de inkomensgroei ook op middelbare leeftijd relatief hoog blijft. Bij de hoogste leeftijdsklasse (50-60 jaar) door welke nog maar een geringe incidentele loonstijging wordt genoten, noteren de lagere-inkomensgroepen een grotere loonstijging dan de hogere-inkomensgroepen, hetgeen wijst op nivellering. Voor de overige leeftijdsklassen wordt dit nivellerend effect overlapt door een sterkere incidentele inkomensstijging voor de hogere inkomens. In de laagste leeftijdsklasse is de inkomensgroei voor de laagste-inkomensgroepen hoger dan voor jonge werknemers met hogere inkomens. Dit afwijkende beeld is onder meer te verklaren uit het doorstromen van medewerkers in die leeftijdsklasse naar ploegendienst, waardoor het inkomen als gevolg van toeslagen sterk stijgt. Na het elimineren van dit effect resulteert hetzelfde beeld als voor de andere leeftijdsklassen.

Het toekennen van een normatieve betekenis aan de hoogte van de incidentele loonstijging, zoals door de wetgever onder andere in de Wet niet-cao-inkomens en de loonmaatregel is gebeurd, zal ons inziens leiden tot onevenwichtigheden aangezien niet expliciet rekening wordt gehouden met de structuur van de onderneming en de leeftijdsopbouw van de medewerkers. Een bedrijf met veel jongeren met een hogere opleiding heeft noodzakelijkerwijze een hoog incidenteel. Een onderneming met veel ouderen

Figuur. Bruto inkomensstijging in de periode 1975-1979 in procenten van 10%-groepen per leeftijdsklasse in 1975



wordt doorgaans gekenmerkt door een lagere incidentele loonstijging.

### Netto jaarinkomen

De gemiddelde netto jaarinkomens van de kernbezetting zijn minder gestegen dan de gemiddelde bruto jaarinkomens. De afwijking tussen de bruto- en de netto-inkomensgroei is hier groter dan de afwijking die voor alle medewerkers te zamen uit de inkomensoverzichten blijkt. Door de grotere stijging van de gemiddelde bruto jaarinkomens van de kernbezetting is het effect van de progressie van de inkomstenbelastingtarieven ook groter. Dit effect doet zich in veel sterkere mate voor bij de hogere-inkomensgroepen dan bij de lagere, waardoor de netto inkomens meer zijn genivelleerd dan de bruto inkomens. Doordat de inkomens van de kernbezetting sterker zijn gestegen dan de inkomens van de gemiddelde medewerker bij DSM, is voor de kernbezetting het progressie-effect in de inkomstenbelasting duidelijker merkbaar dan voor de gemiddelde medewerker. Dit zelfde geldt ook voor het effect van de franchise in de WAO-premie. Op macroniveau zal de voor „Jan Modaal” berekende lastenverzwaring uit hoofde van hogere sociale lasten en

inkomstenbelasting minder hoog zijn dan de feitelijke premie- en belastingverhoging zoals deze door de individuele inkomenstrekker in een bepaald jaar wordt ervaren. Dit omdat de gemiddelde individuele inkomenstrekker een grotere bruto-inkomensstijging ontvangt dan de bruto-inkomensstijging van „Jan Modaal” waarin immers het doorstroomeffect is begrepen.

Gegeven de prijsstijging die over de periode 1975-1979 gemiddeld 25,6% heeft bedragen, is uitgaande van de netto-inkomensstijging per inkomensgroep de reële verbetering van de inkomenspositie berekend. Voor de kernbezetting van DSM heeft de reële inkomensverbetering voor de hoogste-inkomensgroep ruim 4% bedragen, oplopend tot bijna 11% voor de laagste inkomens. Aangezien de netto inkomens van de hoogste 10%-groep bij DSM ongeveer  $2\frac{1}{2}$  keer zo hoog zijn als die van de laagste 10%-groep is gerekend per 10%-groep de reële verbetering van de inkomenspositie voor alle DSM-medewerkers die behoren tot de kernbezetting, gemiddeld een globaal gelijk bedrag geweest. Vrij vertaald: over de laatste vijf jaar hebben de DSM-medewerkers „centen” in plaats van „procenten” gekregen. Enige kanttekeningen bij deze laatste stelling zijn wel op hun plaats:

- de uitkomsten van deze analyse van de kernbezetting wijzen op een duidelijke nivellering van inkomensverschillen, die echter in belangrijke mate het gevolg zijn van het door de overheid in deze periode gevoerde beleid met betrekking tot het minimumloon, de sociale premies en de inkomstenbelasting;
- in deze analyse zijn uitdrukkelijk alle overige elementen buiten beschouwing gelaten die het welvaartsniveau van de medewerkers kunnen beïnvloeden, zoals inkomen uit andere bronnen dan de dienstbetrekking met DSM, de inkomenssituatie van de overige gezinsleden, buitengewone lasten, aftrekbare kosten, studietoelagen, kinderbijlagen, premies, subsidies e.d.

Ten slotte zij opgemerkt dat de hier gepresenteerde uitkomsten, alhoewel zij zijn gebaseerd op de feitelijke verdiende inkomens van meer dan 13.000 inkomenstrekkers uit verscheidene ondernemingen en bedrijfstakken, niet per se overeenkomen met het landelijk beeld ten aanzien van de inkomensontwikkeling. Wel kan worden geconstateerd, dat veel gebruikte kengetallen voor de inkomensverdeling en de inkomensontwikkeling een onvolledig beeld van de werkelijkheid geven.